

職歴詐称と不当労働行為

林, 迪廣
九州大学法学部教授

<https://doi.org/10.15017/1460>

出版情報 : 法政研究. 30 (1), pp.89-97, 1963-07-20. 九州大学法政学会
バージョン :
権利関係 :

職歴詐称と不当労働行為

福岡地方田川支部昭和三六年五月二二日判決、井宝鉦業仮処分事件

(労民集一二卷三号四五七頁)

林 迪 廣

〔事実〕 申請人Aは、昭和三四年五月一三日に井宝鉦業本添田炭鉦（従業員約六〇〇名）の坑内掘進夫として雇われ、三カ月の試用期間を経て本採用となったが、三年一月一〇日附で、就業規則第七九条第七号「重要な経歴を詐りその他不正な方法を用いて雇入れられたとき」および同条第一号「法令または所定の規則に違反したとき」にそれぞれ該当するとの理由で懲戒解雇された。

Aは会社に雇用される際提出した履歴書に、(1)昭和八年一月二九日大峰炭鉦に坑内支柱夫として雇われたに

もかわらず、その日時を昭和九年一〇月と詐った。(2) 事實は、その後昭和一三年九月まで前記大峰炭鉦に在籍、一三年一月——一四年三月現役入隊の後、再び同鉦発破係として就職、その後大峰炭鉦業所は古河鉦業に買収されたが、Aは引き続き雇用され、一六年一〇月代務員に、一八年四月職員となり、二五年一二月九日事業都合により退職した。この間二四年四月同鉦職員組合執行委員になり、続いて副組合長となり退職の時までその職にあり、その後適当な職がなく転々と変ったが、その間二六年一月から二七年七月まで大阪市で鉄線工場を経営した

ことがある。以上の事実にかかわらず、履歴書には昭和十三年一月現役入隊のため大峰炭鉱を退職、二〇年七月江田炭鉱の掘進夫として就職したが、二九年一月同鉱閉山のため退職したと、まったく事実とことなる記載をしたものである。

会社は毎月鉱員の異動がはげしく、提出された履歴書を個別的に調査する方法はとらず、その記載内容を信頼して採用後における職種、賃金その他の労働条件を決定していたという。

Aは井宝炭鉱に雇用されて後、「真面目に稼働し技能も優れているのでかなり良好な成績を挙げていた」と認められ、三五年一月には特定発破係に任命された。しかしこの時にもまだ会社はAの経歴詐称を知るに至っていないと認められる。むしろ特定発破係員任命の際必要な履歴書にも、採用の際提出したものと略々同様の虚偽の記載をした履歴書を提出したものと認められるからである。

Aは三五年五、六月頃、組合の代議員に選出され、一〇月三日副組合長に選出された。同年六月から七月にかけて組合は相当活潑な活動をしたが、副組合長選出直後の一〇月四日組合長、書記長不在中に、組合員二名の懲戒

解雇問題が発生したため、Aは副組合長として執行委員会を招集、執行委員会はこの問題を討議し、解雇の撤回要求とその実現手段として争議に訴える旨決議し、同日以後、会社側と団体交渉をおこなうかたわら組合員に対し活潑な教宣活動を行った。

会社は、三五年六月中旬から七月下旬にかけて組合が夏期手当の要求で斗争を続けていた頃、「偶々第三者の風評により申請人の経歴に疑惑を生じ該経歴を調査した結果、昭和三五年九月二〇日にいたり」Aがかつて古河鉱業大峰炭鉱の職員として雇用されていたことを知り、前記就業規則七九条第七号に該当することを主たる理由として解雇したものである。

〔判旨〕 「労働関係は労使の継続的契約関係であり、労使双方の対人的な信頼と誠意とによって成立し又は維持せらるべきものであって、使用者が労働者を雇入れるに際しては右信頼関係を基調として当該労働者が企業組織内に配置されその生産性に順応し寄与することを期待するものであるから、労働者の人格、健康、思想、経歴、技能、性格その他諸般の事項について正確な認識を得て全人格的な判断をなし、これに基いて採用後におけ

る職種、資金その他の労働条件を決定するのである。従って使用者の経歴を熟知することは採否のためののみでなく、その後における労働条件の決定、労務の配置管理の適正化惹いては企業秩序全般の維持業務の完全な遂行のため必要欠くべからざるものといいうる。」

そこでAは履歴書提出にあたって、会社に「労働力の源泉である全人格的価値判断を誤らせないため正確に自己の経歴を記載することが必要であって、かりそめにもその経歴を隠蔽しまたは事実と反する記載をなすことは信義則上許されないといふべきであり、更に就業規則第七九条第七号にいわゆる『重要な経歴』には労働者採用の可否を決するような経歴のみならず、職種、賃金その他の重要な労働条件を決定する基準としての経歴を含むものと解するのが相当であり、」Aの経歴詐称はまさにこれに該当する。

しかもAは特定発破係員に選出される際にも経歴を詐称しており「二回にわたる経歴詐称の程度および態様からみると申請人の被申請人会社に対する信義性は極めて高度であるから、」解雇はやむをえない。

Aは三五年一〇月三日副組合長となり、懲戒解雇撤回のための団交、斗争を指導したことは事実であるが、会

社がAの経歴詐称を知るに至ったのは、同年夏ごろ偶々第三者の風評により、Aの経歴に疑惑を生じて調査した結果九月二〇日に詐称の事実が判明したのであり、「会社が従前から申請人の経歴詐称の事実を知りながらこれを不問に附し、申請人において副組合長に選任され活潑な組合活動をなすに及んで、ここに経歴詐称に名を藉り申請人を解雇せんとしたものとみることはできない。」

〔批評〕 経歴詐称に関する判例は相当に多く、学説もまた不当労働行為との関係において、あるいは「重大な」経歴詐称の範囲如何という観点などから、相当考察されている。経歴詐称と不当労働行為との関係につき、判例の傾向は、昭和二七、八年を境として、それ以前においては労働者に経歴詐称のある場合には不当労働行為の成立を否定していたが、以後は経歴詐称があっても不当労働行為の成立を認めるようになった。すなわち経歴詐称という（懲戒）解雇に該当する理由があっても、なおかつ使用者が当該労働者を解雇するに至った決定的動機はなにかを比較考量するようになったわけである。

ほとんどの企業の就業規則には、本件就業規則のごとく「重要な経歴詐称」を懲戒解雇基準として挙げてい

る。経歴詐称には、職歴詐称、學歷詐称、賞罰欄の不実記載のほか、学生運動の経歴をかくしたとか、シベリア引揚者であることをかくした場合、組合活動経歴をかくすとか、更に思想、信条、支持政党をいっわったことが問題とされた場合もある。

本件Aの場合の経歴詐称は「職歴」詐称に当るものであり、しかもAの職歴中最も長期にわたるかつ重要な部分を占める昭和一四年三月より二五年一二月までの古河鋳業大峰炭鋳時代の職歴を全然記載しないで、他の炭鋳に坑員として雇用されていたように記載した履歴書を会社に提出したのであるから、常識的には重要な経歴を詐称した事例のむしろ典型的な場合といえよう。また経歴詐称の事実により解雇されたのは入社後約一年五カ月であり、経歴詐称事件に関する他の裁判例にあらわれた採用から経歴詐称による解雇までの期間と比較した場合、むしろ短かい方に属している。この事はAの企業貢献後はそれほどには評価されないという判断をみちびきだす伏線とも考えられようが、つぎの事実とあわせ考えることで一層意味をもつだろう。すなわち会社はその間において従前からAの職歴詐称を知っておりながら不問に附していたのでなく、九月二〇日にはじめてその事実を知

り、一〇月一五日に懲戒解雇をしたのである。したがって判決は、職歴詐称に藉口した不当労働行為としての解雇ではないとの判断をしたのである。

このように本件は、重大な職歴詐称の事実が明らかであり、また副組合長選任前にその事実を知ったことから不当労働行為との結びつきにも相当の問題があるろう。しかしそれにもかかわらず判旨には検討すべき点が多々あると考える。もっともいくつかについては事実認定に関するものであるが、労働判例においては当然問題とすることは許されるであろう。

1 使用者が労働者の経歴を熟知し、これを詐称した場合、解雇の正当理由と認めうるのはなにゆえであるか。判旨は、採否のため、およびその後の労働条件の決定、労務配置管理の適正化ひいては企業秩序の維持、業務の完全な遂行のためにそれが必要欠くべからざるものとし、したがって労働者の採否およびその後の労働条件の決定のためには、正確な経歴に基づく全人格的判断が要請せられるとする。しかし更に更に継続的な労働契約関係においては、「労使双方の対人的な信頼と誠意と」が基調となるのであるから、経歴詐称は労働力の源泉である全人格的価値判断を誤らせることとなり、「信義則上」許さ

れないとする。この点につき考えてみるに、継続的契約関係においては、契約当事者双方の信頼関係がその基調において考えられねばならぬこと勿論であるが、労働契約においては市民法的な「对人的な信頼と誠意」とがなければ成立・存続しないのではなくして、その信頼は企業という経営組織体と労働者との関係であって、経営目的の達成に対する寄与すなわち生産性への順応を基準として判断すべきであろう。したがって労働者の採否、労働条件の決定に当っては、文字どおりの「全人格的価値判断」の必要はないし、労働者の健康、経験、技能を中心に考えればよく、とくにその「思想」につき判断する必要はない。事実においてはどの企業においても労働者の採否の決定には「人格、健康、思想、経験、技能、性格」はもちろん「その他諸般の事項」として政治的信条や過去の組合経歴を熟知するための手段をとっているようであるが、思想や政治的信条、組合歴の如何によって採否を決定できるとすれば、それは憲法、労基法違反の反社会的判断となることは明らかである。経歴詐称による解雇の適否判断の基準として、使用者が労働者採用の際に、詐称の事実の内容を知っておったならば採用しなかつたであろうと考えられる場合には、経歴詐称による

解雇は止むをえないとされているが、使用者は労働者の採否に当り、思想、信条、組合歴などを進んで熟知しようとして調査などすべきでないし、労働者もまたその意に反してこれを明らかにする必要なく、したがって使用者がこれを知ろうとした場合、これらを隠蔽しまたは偽っても、それをもって採否の際に知っておったならば採用しなかつたであろうと法的に主張しえない。したがってまたこのことは契約における信頼関係を破壊したものと主張も成立しえない。判旨は基本的思考において、すべて経歴詐称は労働契約の基調たる对人的な信頼関係を破るものだという、市民法的な視点に終始しているようになうかがわれる。

2 経歴詐称を正当な解雇理由として認める根拠は、第一に経営目的達成のために使用者が必要と考える労働者の条件に、みづからは合致するといつわることにより、生産に寄与できず業務遂行を阻害し、使用者に損害を与えた場合である。第二に、経営体は多数の労働者の協業によって生産的労働が行なわれ、その為に組織的な経営秩序が必要とされるので、その労働者自身の労働力については使用者の期待するところのものであっても、経歴詐称自体が、全体としての業務遂行を阻害し経営秩序の維

持をそこなう場合であろう（したがって過去の懲戒解雇を退職と詐称している場合や有罪の判決をうけたことを詐っている場合についての企業社会通念上の取扱いも検討の要がある）。判旨はこの点につき経歴詐称が生産性への順応、労務配置、管理適正化を阻害することになるとはいつているが、しからばAの場合、会社にどのような損害を与えたのであろうか。Aは坑内掘進夫はなんらの資格、技術も要しない職種であるから、経歴のいかんは坑内夫の採否に当り重要な条件となるものではないと主張する。Aの主張の当否を判断する根拠はないが、事実Aは長く炭鉱の鉱員、職員（炭鉱では職員で坑内作業に従事する者もあり、Aもこの種の職員ではなかったであろうか。ただし事実は不明。）として在職したからか、井宝炭鉱においては技能的にすぐれ良好な成績を挙げていたと認定されている。さすればAの場合、職歴詐称が生産性への順応をそこない、適正配置を誤らしめたということとはできない。判旨はAが「大峰炭鉱に職員として登用されていたことおよび同炭鉱退職時における事情を秘して会社から自己に有利な評価を期待し、」（大峰炭鉱退職の事情は、前に「事業都合により退職」と認定しているので、判旨の意味するところはわからない）「全人格的

価値判断を誤らせ」たことが信義則上許されないとしているが、これによって労使間の対人的な信頼関係はたしかにそこなわれたとみるべきであろうが、この職歴詐称が全体としての労務管理、企業秩序維持にどのような影響をもたらしたかの判断は全くない。

3 井宝炭鉱は、中小炭鉱とみるべきところ坑員四〇〇名位のうち毎月八〇名が退職し、ほぼ同数の坑員を雇入れているとされている。このように多数の異動があれば、会社は労働者採用の際提出する履歴書の記載内容を信頼する他なく、これによって職種、賃金を決定したことも当然であろう。そのような事情であったからこそ、詐称が判明した時に、たとえ採用後一年以上経過し、本人が良好な成績で働いている場合でも、これを就業規則により解雇することはやむをえないものと考えられる反面、中小炭鉱に職を求めようとする労働者の事情を推定すると、毎月八〇名前後の採用者につき経歴詐称に関する就業規則はどのように発動されていたであろうか。もちろんその発動がなくとも、A以外の者については詐称の事実があったとしてもこれを知る機会がないということもある。しかしそれならAだけの詐称はなぜ判明したのか。まったくの偶然であったのだろうか。

4 会社がAの職歴詐称を知るに至った経緯は、Aが三十五年五、六月頃掘進夫の代表として労働組合の代議員に进出された後「会社は組合との間で夏期手当について斗争を続けていたところ、偶々第三者の風評により申請人の経歴に疑惑を生じ該経歴を調査した結果、昭和三十五年九月三〇日にいたり」それが判明したというのである。しかし一〇月三日以降副組合長として執行委員会を招集し、二名の組合員の懲戒解雇の撤回要求およびその実現のため争議に訴えることを決議し、同日以降Aは会社と団体交渉をなすかたわら、全組合員に対し活潑な教宣活動を行なった(Aの附加的な解雇理由、すなわち規則七九条一号の「法令又は所定の規則に違反したとき」に該当する事実は、右期間中の教宣活動をさす)。

しかるに判旨は、会社がAの職歴詐称を知ったのが九月二〇日であり、Aは一〇月四日以降活潑な組合活動を行なっていたことも認められるが、この事実よりすれば職歴詐称に藉口しながら、その決定的原因は組合活動を理由とする不当労行為であると認められないとする。判旨がこのように考えるに至った事情につき検討すると、まずAの本件解雇が無効であると主張する理由自体に問題がある。すなわちAは解雇無効の主たる理由は、詐

称の事実は就業規則七九条七号の「重大な経歴」の詐称に当らず、したがって規則の正当な適用をあやまった無効のものであるとしている。そしてつぎに仮りにそうでないにしても、本件解雇は従来の組合活動を理由としてなされたもので不当労行為であり無効であるとしている。これによって判旨が本件職歴詐称は、労使の対人的な信頼関係を破り、不信義性は極めて高いと考える以上、不当労行為いかんはもはや判断するまでもないとしても(実際には判断したのであるが)、それを批難する理由がとぼしくなるであろう。しかもAにおいて組合代議員当時の組合活動についての疎明が不充分の感が深い。そこで判旨はAの組合活動を、副組合長に選任された以後に限定して判断している。

ところで会社は「偶々第三者の風評」をきっかけとしてAの職歴詐称を知ったというが、この点こそ不当労行為との関係で最も重要な問題点をなすものと思う。大華工具事件(昭和三十一年一月三〇日東京地裁決定)は、経歴を秘匿して入社し、その後組合役員として活潑な組合活動を行なった者を、会社が解雇しようとするにつき経歴詐称に藉口した事件であるが、その間の事情をみると、会社がその者を組合指導者の故に嫌悪し解雇し

たいと思っていたところ、「昭和三十一年一〇月頃、大田地区の経営者が月一回集合して情報を交換し合う会合の席上、会社（大華工具）側の者が『うちに某（申請人）という者がいて困っている。』と話したところ、他社の者から申請人の経歴を知らされ、」「その結果会社において調査したところ」経歴詐称の事実が判明したというのである。この判決は、申請人は入社後四年も経過し、勤務成績良好で模範工員として賞讃されたこともあること、および会社は申請人の解雇により組合員の資格も失うことになり申請人の組合に対する影響力が除去されると考えていたことから、その解雇の真の理由は申請人の組合活動にあると判断し、それ以上、経歴詐称と解雇の關係については判断するまでもない、としたのである。その基本的発想において本件判旨と逆であり、この態度こそが経歴詐称を労働法的現象として考察する正当な方向であろう。それはさておき、本件において「偶々第三者の風評により」Aの職歴詐称を知るに至った事情は、重要な問題点だという意味が理解できるであろう。

5 事実が明らかにされていないので 断定は避けたいが、Aは代議員として活動した結果それまでの御用組合的性格を脱却し、従来にないベースアップが実現された

と主張するので、もし事実とすれば大華工具事件における場合に近くなる。またその事実なく殊更に会社がAをマークしていない状況の下で、偶々詐称事実を知った場合、大峰炭鉱での組合歴を理由としてAを嫌悪しはじめるともありえよう。これらはいずれも推定の事実ではあるが、更につきの事実注目する必要がある。

会社がAを解雇する理由として、職歴詐称に付加して「法令又は所定の規則に違反した」（七九条一号）ものとして点である。その違反の事実は一〇月七日の休憩時間中に、自己の職場を許可なくはなれ、同じく休憩中の組合員に前記一〇月四日決定の解雇斗争についての経過報告や斗争指導を行なったことである。附加的解雇理由という意味は明らかでないが（職歴詐称とあわせはじめて解雇できるとするのか、これだけでも解雇できるとするのか）、「鉦員は就業時間中組合活動に従事することはできない」との就業規則が存しても、企業別組織であること、斗争状態にあること、休憩時間中であつたことなどを考えると、この附加的解雇理由はその正当性はなほだ疑わしいといわねばならない（この点につき判旨の構成上からは当然であろうがまったく判断がない）。しかも会社が職歴詐称を理由に「依願解雇」

を勧めたのは、右解雇撤回の団交および斗争にはいった後一〇月一日である。(Aの主張)。この事実をみると、会社はなぜ職歴詐称を知った九月二〇日以降Aに解雇をせまらないで、一〇月一日に至ってこれをなしたかが当然検討されなくてはならない。

以上によって考えるに、判旨は、職歴詐称を市民法的な観点からのみ検討して結論を急いだ嫌いがある。一〇年以上その職にあった大峰炭鉱関係を隠秘したことは、たしかに重大な職歴詐称とはいえようが、そしてAにおいてこれを秘した真の理由は推断できないが、使用者が現実において、採用拒否の正当な理由としては主張しえない組合歴などを最も重視している限り、このような経歴詐称はやむをえない場合もあろうし、その点にまで立入って検討すべきではあるまいか。