九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

就業規則の懲戒規定の解釈運用

林，迪広
九州大学法学部教授

https://doi.org/10.15017/1495

出版情報：法政研究. 31 (5/6), pp.239-248, 1965-08-15. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

判例研究

就業規則の懲戒規定の解釈運用

松山地裁西条支部、昭和三九・一〇・二八判決、
丸住製紙事件

林　迪広

〔事実〕

被申請人丸住製紙は、愛媛県川之江市に本社と二工場をおき、従業員約六八〇名をもって新聞用紙その他の製造販売を営む株式会社である。ここでは従来労働組合がなかったが、昭和三六年四月、全国紙パルプ産業労働組合の下部組織が結成され、賃金値上要求等を会社に要求したが、交渉が決裂し争議がおこなわれることとなった。

この争議は、結局約一四〇日におよぶはげしいものとなり、争議中にピケラインをめぐる混乱や、強行出荷等があったが、争議なかばにおいて第二組合が結成された。第二組合は、争議中の会社の操業に協力し、第一組合の切崩しをおこなうなどしたが、地労委のあっせんもあり、同年九月一日争議は一応終結した。しかし第一組合員は争議開始時にくらべ約半数に激減していた。

申請人たる丸住製紙労組（第一組合）の主張によると、会社の第一組合否認の態度は、争議終了後もはげしくなり、第一組合にのみ構内での組合活動を制限禁止したり、第一組合所属の試用工についての本工登格についてことさ

ら差別的取扱いをなし、脱退を勧奨するなどの行為があったという。このような事態のなかで、昭和三八年三月一一日および同月九日に、第一組合所属のA、B、C、の三名に対し、それぞれ会社就業規則の懲戒解雇理由に該当するとして解雇の意思表示をおこなった。これに対し、前記三名の従業員たる地位保全等の仮処分をもとめたのが本事件の趣旨である。

被解雇者三名中、Aに対する懲戒解雇理由は、休日出勤の拒否、就業時間中の職場離脱および夜勤中の睡眠の三点であり、かつこれに関して始末書の提出を再三催促されたがこれに応じなかったことが、懲戒規定の「訓戒数回に及ぶ」も「改俊の見込みなき者」および「業務上の指示命令に違反した者」に該当するというのである。

他のB、Cの二名の懲戒解雇理由は、争議中の暴行事件のための罰金刑の有罪判決をうけたのが、「刑法その他の法令に規定する犯罪に該当する行為のあった者」という懲戒規定に該当するというにある。

〔判旨〕

(1) 「およそ懲戒解雇なるものは、従業員に不名誉の烙印を押して企業よりこれを排除するものであるから、その解釈運用は慎重でなければならないが、特に『改俊の見込』があるかどうかは程度問題であり、又誠実・責任感といったような従業員の人格面に対する評価の問題が含まれており、見る人の主観により差違を生ずる虞れもあるので、経営者の好悪などにより左右されることのないよう一層慎重でなければならず、懲戒訓戒が何回も行われるにかかわらず同じような就業規則違反を性こりもなく繰返すといったような、客観的に見ても解雇を相当とする事由が認められる場合にはじめてその処分を行うべきものである。若しそれ程はっきりした事由もなく経営者の主観によって『改俊の見込なし』と断定し、処分を行うことができるとなれば従業員の雇用契約上の権利を不当に害する虞があり妥当でな

い。」

(2) 「始末書提出の要求に応じなかったこと」が懲戒規定に該当するかどうかを考えるに、「かかる要求は『業務上』の指示命令とは解せられないし、始末書提出に応じなかったため職場の秩序がみだれたという具体的結果も出ていないので、もちろん右条項には該当しないものといわなければならない。」

(3) 「刑法その他の法令に規定する犯罪に該当する行為のあった者」という懲戒規定の趣旨は、「刑法その他の法令に規定する犯罪に該当する行為があった場合でも、事案の軽重、情状の如何を問わず常に懲戒解雇をなくすことができ、それをなすか否かは一にかかって被申請会社の自由裁量に任されていると解すべきではなく、被申請会社としては事案の性質、軽重にかんがみて客観的に解雇が相当と認められる場合にのみ懲戒解雇の処分を行い得るものと解すべきである。……そうして、犯罪行為が懲戒解雇に値いする場合としては、懲戒解雇の目的に照し、当該犯罪が職務に関連性を有するが故に会社との雇用契約上の信頼関係が破壊されたものと評価すべき場合、犯罪の性質、態様によって会社の名誉、体面が著しく傷けられ、若しくは職場の秩序がみだされたと認むべき場合等をあげることができる。」

(4) 「雇用契約上の信頼関係は労働が平常の状態にある時を基準として考えるべきものであるところ、そもそも労働争議の間においては雇用の信頼関係は一時的に後退し、双方の対立抗争の関係が表に現れていると云えるのであるから、争議中の行為をそのまま平常時の雇用関係に持ち込むのは早計というものである。」

〔研　究〕

判旨の構成は、Aについては、休日出勤の拒否、就業時間中の職場離脱および夜勤中の睡眠の各行為は、協約また

は慣行上適法とされるものではなく、それぞれ就業規則所定の違反行為に該当するものであるが、これらを綜合しても「訓戒、懲戒数回に及ぶも、なお改俊の見込なき者」と断ずることはできず、したがってAに対する懲戒解雇は、就業規則所定の懲戒解雇事由に該当しない無効なものである。またB、C、の暴行事件については、懲戒処分をなす必要が認められるにしても、その反価値性は軽微であり、かつ争議中の特殊な情況下のものであるから、ただちにこれを懲戒解雇に処したことは誤りであるというにある。しかしながらこのような思考過程については基本的に疑問をもたざるをえない。

なぜならば、申請人らは、なによりも本件懲戒解雇は、いずれも申請人らが第一組合員であり、かつ争議行為に積極的に参加したことの故をもってなされた不当労働行為としての解雇である旨を主張しているからである。判旨は、各人の行為が就業規則所定の懲戒事由に該当するか否かを検討し、前記判断を下したあと、「してみると、本件各懲戒解雇は申請人らの不当労働行為に対する判断をなすまでもなく無効であるから」、と述べているけれども、これはまったくさか立ちした思考方法だと考えざるをえない。

事案の経過でふれたように、本件丸住製紙においては、紙パ労連の下部組織としての第一組合結成後、一四〇日にわたる争議が行われ、その間第二組合が結成されて第一組合員のひきぬきが行われ、争議解決後においても、申請人らの主張によると、第一組合の組合活動の制限、試用工の本工登格についての差別待遇、夏季一時金の差別的支給、社宅入居拒否等々の第一組合否認的な態度がいちじるしく露骨であった。しかもAは組合の執行委員、情宣部長であり、Bは第一組合員として不当労働行為事件審理の際の証人として会社に不利な証言を行っていること、Cは抄紙部従業員中最後まで第一組合に所属し、かつ争議中第一組合からの脱退を勧奨されたにつき不当労働行為の申立を行った中心的な人物であった旨をそれぞれ主張している。このように、本件解雇の背景をなす労使関係の全体的な情況を考

慮してみると、本件解雇はまさに不当労働行為としての解雇または争議中の行為を理由とする報復的な解雇でないか否かが、判断の中心でなければならないと考える。不当労働行為または報復的なものとしての解雇であれば、申請人らの各行動は、形式的には就業規則所定の懲戒事由に該当する場合であっても、それはまさに懲戒規定に藉口したにすぎず、結果においてそもそも懲戒に相当する行為であるとは認められないことになる。すでにこのような観点からの判決例としては、大華工具事件（東京地決・昭三二・一一・二〇労民集八・六・一〇二四）および大東京タクシー事件（東京地判昭三三・一〇・三一労旬別三二六）があり、いずれも解雇事由たる経歴詐称が就業規則所定の規定の趣旨に該当するや否やの判断を行うことなく、諸般の事情から使用者の不当労働行為的意図を認定して解雇無効なりとしているのである（大華工具事件については、林「職歴詐称と不当労働行為」法政研究三〇巻一号参照）。また争議中の組合員の行為に対する報復的解雇をとりあつかったものとしては、四国電力事件（高松地判昭三一・一・二〇労民集七・一・一）では、組合活動としての会社幹部に対する人身攻撃などを理由とする解雇を、懲戒事由に該当するにしても結局は不当労働行為としての無効としている例などがある。

以上の点を別にして申請人らの解雇について考えてみると、AとB、Cとは解雇事由がことなるので区別して考えてゆきたい。

まずAの解雇事由は、休日出勤の拒否、就業時間中の職場離脱、及び夜勤中の睡眠の三点であるが、これにつき始末書の提出を催促されても拒否したことが、懲戒規定の「訓戒数回に及ぶも改俊の見込なき者」に該当するというのである。判旨の「改俊の見込なき者」という懲戒規定の解釈態度については特に異論はない。すでに多くの判例は懲戒規定に関する使用者の自由裁量権ないし情状酌量権に関して、客観的かつ妥当に行使されることを要求し、妥当性を欠く処分は無効なりとしている（東京地決昭三〇・五・七労民集六・三・二八四その他）。しかしながら判旨は、常識的な見解としては首肯できる

にしても、「改俊の見込なき者」と客観的に認められる場合に行いうる処分とは、使用者の契約上の直接の権利によるものなのか、懲戒権自体の限界なのかは、明らかでない。Aの場合の各行為はいずれも懲戒解雇に至らない処分理由と認められること、ただしいまだこの三点のみをもってしては「訓戒数回に及ぶ」という「要件を実質的にみたして」いないという判断があるわけであるが、これは一般的に解雇権の濫用であるとするのか、法的拘束力をもつ就業規則の適用を誤った無効なものと考えるのか明らかでない。

つぎにAは、休日出勤拒否および時間中の職場離脱の件につき始末書の提出を求められながらこれを拒否している。始末書は本件においては、就業規則により「懲戒の一種たる譴責の方法として求めうることになっている」のであるが、その提出拒否が同じく就業規則の「業務上の指示命令に不当に反抗し、職場の秩序をみだした者」という懲戒事由に該当すると主張されたのに対し、判旨は、「かかる要求は『業務上』の指示命令とは解せられないし、始末書提出に応じなかったため職場の秩序がみだれたという具体的結果もでていないので、」右懲戒事由には該当していないと判断している。この判断にはにわかには賛成しがたい。判旨は始末書提出を懲戒の一方法として認め、かつAの前記二点の行為につき始末書提出要求が不当違法と認めていないのである。したがって始末書提出要求が妥当なものであれば、その拒否は「業務上」の指示命令にあたると解するのが正当であろう。判旨は「業務上」の指示および職場秩序について、現実の労働履行過程に限定する趣旨の狭義に解しているようであるが、その根拠が明らかでない。始末書提出が懲戒の一方法として妥当なりとする以上、その拒否は放任された事実行為ではなく、法的に評価さるべき行為となる性質のものである。本件においては、すでに休日出勤拒否につき減給の懲戒をうけていること、相当期間経過後始末書提出を求められたこと、時間中の職場離脱が事実認定のようにごく軽微のものであり、従来も相当公然と行われていたこと等から考えれば、懲戒の一方法としての始末書提出は、Aに関してはまったく報復的なもので

あって妥当性を欠き根拠なきものであることを認めるのが正当であろう。

B、Cの懲戒解雇事由は、いずれも争議行為中の暴行事件に関して有罪判決をうけ確定したことが、就業規則所定の懲戒事由に該当するというのにある。事実認定によればBは争議中たまたま出あった一一才の少年が、会社幹部の子息であることを聞知して素手で数回叩いた暴行により二〇〇〇円の罪金刑を課せられたものであり、Cは同様争議中にピケラインを突破して会社構内にはいろうとした会社幹部に対し、他のピケ隊員とともにこれを阻止する際暴力を行使したとして四〇〇〇円の罪金刑に処せられたものである。

いうまでもなく争議権の行使については、刑事上および民事上の免責ならびに不当労働行為としての差別待遇をうけない旨の保障がある。しかし労組法第七条第一号にいう「労働組合の正当な行為」とは、いかなる範囲を意味するのか、とくに刑事免責や民事免責をうける場合の正当性とその範囲を異にするか否やについては論ずべき点が多い。この点についての判決例は決して多いとはいえないが、一般的には解雇ないし懲戒解雇をおこなうに当っては、使用者と労働者との間の継続的な契約関係が解雇によって断ち切られてもやむをえない程度に、当該争議中の行為が団結権の行使としては反価値的なものとみなされるかどうかによって判断されるべきであり、その限りにおいては国家的見地からみて当該行為が刑事免責をうけるかどうかの判断基準とは異なりうるものと考えるのが適当である（窪田隼人「争議行為と解雇」綜合判例綜書一一七頁）。そしてこの点について論じた代表的な判決例としてつぎのようなものがある。

「しかし、本件各懲戒解雇の違法性を判断するについては、それらの行為が、刑事上業務妨害罪を構成するか否かについては、格別重要な意味合をもたない。従って、仮にそれらの行為が刑事的見地から業務妨害罪の成立を肯定されるような結果を生ずるとしてもそのことから直ちに、当該行為をもって、その行為者に対する懲戒解雇の原因をなす正当な事由であると考えることは許されない。むしろ、反対に、それらの行為が、すべて争議中という異常な事態の

下において、偶発的かつ瞬間的になされた些細な行為であって、刑事的に考えてみても、せいぜい、罪金三〇〇〇円乃至五〇〇〇円に相当するような軽微な事犯であるとすると、それらはいずれも懲戒解雇の原因をなすに足らないものであると解するのを相当とする。」（四国電力事件、高松地判昭三〇・一〇・一〇労民集六・五・六九四）

このように犯罪行為の懲戒事由該当性を否定する根拠は、「それらの行為は、すべて大局的にみて会社の正常な業務運営を阻害したわけのものでもなく、又、その行為の性質上、会社における使用者と各行為者との間の平常時における正常な信頼関係をさまで破綻せしめるような重大な事柄でないと見做される」（前掲四国電力事件）と考えられるからである。もっとも争議行為としてではない犯罪行為については、会社の体面を汚したものとして当然懲戒事由に当ると考えるのが判例の傾向である。本件判旨は前掲四国電力事件の判旨と同趣旨のものであるが、かかる判断を導きだす前提として暗黙のうちに、就業規則所定の懲戒事由は職務に直接関係する犯罪たることと考えているようであり、そのあらわれとしてBの会社幹部の子息に対する暴行につき「職務に直接関係のある犯罪でもない」としている。就業規則はその性質上、労働者の現実の労働履行過程において（したがっていわゆる平常時の労使関係において）、使用者が多数の労働力を組織的有機的に生産手段に結合せしめて使用する制度的必要上、認められる自主法規範であるから、懲戒事由該当性の有無の判断もこの観点からなさるべきであることはいうまでもない。いいかえれば生産関係の視点よりする経営秩序の維持の客観的必要性の限度において懲戒事由該当性が判断さるべきであるから、争議中の団結権の行使としての行為が国家的見地から刑事上の責任を問われたことの故をもって当然に、懲戒事由に該当するとするのはあやまりであって、判旨は結論において正当であるが、四国電力事件判決に対し、ややその理論的根拠の解明に欠けるうらみがある。

労働契約関係における労使の信頼関係に対し、どのような労働者の市民人としての反価値的反社会的行為が影響す

るかはなお問題の存するところであり、労働契約上の信頼関係は「直接職務に関係あるもの」に限定すべきであるとすれば、懲戒事由としての「会社の体面を汚した者」等の規定は、それが具体的に職務に関係し、職場規律を現実にみだしたという事実のない限り、反公序的な無効なものと認めらるべきであろう。しかし従業員としての地位を継続し、労使の信頼関係を維持するにつき、当該労働者の企業外の行為はいかなる種類をとわずすべて懲戒事由に該当しないとするのは理論的に問題があり、包括的な地位取得契約の性質をもつ労働契約上、直接の労務遂行に関係しない場合でも就業規則の適用を認めらるべき場合もあろう（東京地決昭二五・五・一労民集一・三・四三八・同再抗審の最高裁判昭二六・四・四労民集二・一・四九）。しかしそれは労働契約の誠実義務というべき内容によるものか、就業規則の法的拘束力の範囲内において認められるべきかはさらに考えてみたい。

この点につき本件B、Cについて興味ある事実が存する。Bの暴行事件は、争議中であり、かつ組合から最も反感をもたれていた会社幹部の子息に対するものとはいえ、良識的にみて団結権の行使とは考えられない感情的なものであり、企業外の行為に該当する場合といえよう。またCについては争議中のピケラインをめぐる暴行事件の他に、解雇理由として、入社約二〇年前の殺人罪により五年の刑に服したことがあげられている。判旨は、右前科は二〇年以上以前であり、かつ入社後約一〇年間にCが格別の暴力犯罪を犯した事実もなく粗暴な性格をもつものとして重大視する理由にはならないとしているが、たまたま「企業外における労働者の反価値的反社会的行為」の最たるものが判決上問題になった場合として、上記の観点から検討すべき点であろう。