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

社会法判例研究（第三十回）

社会法判例研究会
九州大学大学院法学府修士課程

小早川，真理
九州大学大学院法学府修士課程

https://doi.org/10.15017/2258

出版情報：法政研究. 68 (2), pp.163-172, 2001-10-17. 九州大学法政学会
バージョン：
権利関係：

社会法判例研究（第三〇回）

社会法判例研究会

出向先での懲戒事由について出向元の懲戒規定の適用ないし準用は許されるが諭旨解雇が権利濫用として無効とされた事例

日本交通事業社事件

（東京地裁平成一一年一二月一七日判決、平九（ワ）一八三七三号　地位確認等請求認容、労働判例七七八号二八頁）

小早川　真　理

【事実の概要】

原告Xは、昭和三九年四月に広告及び宣伝に関する事業、図書出版等を目的とする被告Y社に雇用された者である。平成三年四月、Yの北海道支店が株式会社Mとして分離独立すると同時に、XはMに常務取締役営業局長委嘱として出向し、以後平成六年六月から平成八年六月までM代表取締役常務営業局長委嘱に在任した。

Yは経営改善のため、労働組合の同意を得て新賃金制度および五五歳選択定年制の平成八年十月一日付での導入を決定した。新制度のもとでは五五歳以上の従業員は、割増退職金を受け取って退職・関連会社に移籍するか、Yに残りキャリアボックスという年俸制度（前年度年収の五〇～六〇％）の適用を受けるかを選択することとされていた。XはYの打診を受けて移籍を希望しYの子会社Nへの移籍が内定した。ところが、XのM在任中に多額の不明金が発生していたことが発覚したとして、Yから調査終了までの間Yに残るように言われ、Xはこれに同意しYに残った。そして新制度が導入された平成八年十月以降、Xはキャリアボックス年俸制度を適用され、減額後の基本給月額のみ支払われるようになった。

税務署の調査の結果、Mにおける不明金は平成三年度から平成八年度の途中の平成八年六月までの間に三千万円余に上ることが判明した。この不明金は経理上、実際には未請求の買掛金残への現金の支出の振替（なお買掛金名目での支出先のうち三者に対してしか調査はなされていない）、実際には支払っていない旅費仮払等として処理されていた。Mにおいて買掛金残の管理はXの職務及び権限であり、旅費概算払及び出張命令はXの権限とされていた。

Yは平成九年一月十日、Xには就業規則六六条「社金を私消した場合　懲戒免職」及び六八条「監督不行届又は指導よろしきを得ないため所属員に集団的不正事故、長期にわたる不正事故その他重大な不正事故を生じた場合　譴責以上諭旨免職」に該当する事由があるとして、Xを諭旨解雇（退職金は自己便宜退職による率で支給）する旨の意思表示（以下本件解雇）をした。なお、その他の関係者の処分については、不明金の一部の着服を自認したMの従業員NはMより懲戒解雇されたが、不明金の存在が発覚した当時の総務部長、総務局長およびその前任の元取締役総務局長は停職・降格、不明金発覚当時の取締役業務局長は訓告・降格にとどまっている。このため、Xが本件解雇は無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位の確認及び平成九年二月以降の賃金について制度変更前の賃金額での支払いを求めて訴を提起した。

【判旨】　請求認容

一　解雇の有効性について

㈠「使用者が労働者（被用者）を懲戒するのは、企業秩序の維持のためであると解されるところ、Yの就業規則六八条一号適用の前提となる同規則六四条もまた、『社員』が不正事故等を起こしてYの企業秩序を乱した場合に、その者に対し懲戒処分を課するのと併せて、その監督者に対しても懲戒処分を課することにより、企業秩序の維持を図る趣旨で設けられたものであると解される。このような観点から見ると、…Yの『社員』が直接不正に関与したことの主張立証はないのであるから、本件は就業規則六四条、六八条一項の文言上も、不正事故により直接秩序を乱されたのはMであってYではないという実質上も、各規定が本来適用を予定している事案であるとは言い難い。そして、間接的にであるとはいえYの企業秩序が乱されたとして、右各規定を適用あるいは準用することが許されるとしても、Yの企業秩序に及ぼす影響が間接的なものにとどまることは、本件解雇の有効性を検討する上で、考慮されなければならない。」

㈡　本件不明金のうちNが着服を認めた部分については不正が認められ、これ以外の部分についても、「買掛金の支出先」三者に支払われていないことが明らかであるから不正があった疑いが強い。しかし右三者以外の支出先に対する買掛金については調査がされておらず、不正の存在の明確な証拠はない。また旅費仮払の名目で支出されたものについても、旅費ではないことは明らかであるが、実際に支

出すべきでないものであったかどうかが明らかにされない限り、不正があったと認めることはできない。したがって本件不明金は、不正があった疑いが強いものもあるものの、多くは不正によるものであると認めるには至らない。

㈢「XはYから出向してMの取締役に就任したのであるから、Mにおける業務はYとの関係ではYに対する労務の提供として行われたものである。したがって、Xは、Yに対し、Yとの労働契約（雇用契約）の本旨に従い、誠実にMの取締役としての業務を行う義務を負っていたものである。（…X・Y間の法律関係とX・M間の法律関係は別個のものであるから、XがMに対して負っている注意義務をYとの関係でも負っていると解することはできない。もっとも、XがYに対して負っている前記の誠実義務は、善管注意義務と同様のものであるということができる。）。」

㈣ Xが買掛金残明細に目を通していれば、不正発見のきっかけはあったということができ、Xには注意義務違反があったといえるが、Xの経歴、Mのこれまでの管理体制等を考慮すると、右注意義務違反は、Yが主張するような重要なものであるとまではいえない。また、Nは着服を自認した金額はMに既に返済しており、その他の不明金については具体的損害が認められない。Xに対する処分は本件不明金に関する他の者への処分と比べても極めて重い。

㈤「以上の諸点、すなわち就業規則の解釈・適用、不正事故の存否・程度、Xの注意義務違反の有無・程度、Y及びMの損害他の者に対する処分との比較のいずれの面から見ても」、Xを論旨解雇とすることには合理的理由がなく、社会通念上相当と認められない。よって本件解雇は無効である。

二　Xに支払われるべき賃金について

㈠「労働者の権利・利益を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課すことはできないのが原則であり労働条件の集合的処理を建前とする就業規則の変更の方法による場合であっても、とりわけ賃金の減額を伴うものは、賃金が労働者の生活を支える重要な権利であるだけに、それを労働者に受任させるに足りる高度の必要性に基づいた合理的な内容のものでなければならない。」Yは、賃金制度変更の必要性について、その立証活動はほとんどしていない。

㈡ 合理性に関しても、①年俸制が適用される五十五歳以上の労働者が賃金減額によって被る不利益には著しいものがあること、②賃金制度変更時には既に五十五歳を超えていたXは中堅社員の標準賃金カーブの上昇による利益も享

受していないこと、③Xは、いったん内定した子会社への移籍が不可能となり、一般の従業員のような関連会社に移籍し割増退職金を受領するという選択肢がないこと、④賃金制度変更に同意した労働組合は、Xの利益を擁護する立場になかったこと、⑤Yへの残留とキャリアボックス年俸制度の適用についてのXの合意は、本件不明金についての調査が終了するまでの間という前提であった。

㈢　これらによれば、少なくとも、YがXに本件解雇の意思表示をした平成九年一月一日より後である同年二月分のXの賃金について、キャリアボックス年俸制度を適用することには合理性がない。よって、原告にキャリアボックス年俸制度を適用することは許されず、同制度適用前の賃金が支払われるべきである。」

【検討】

一　判旨一について

㈠　出向労働関係

本件は、出向先での行為について出向元がなした懲戒処分の有効性が争われた事例である。特徴として、出向先でのXの地位が取締役であったこと、諭旨解雇の理由が出向終了後に判明した不正行為であること、その不正行為もX本人が行ったのではないことが挙げられる。これらの特徴が出向における法律関係の難しさを顕在化させている。

一般に出向における懲戒権の帰属は以下のように説明される。単一契約説によると、出向先と労働者の関係は本来出向元との労務提供関係が移転したもので、出向先での就労は出向元に対する契約上の義務の履行であり、出向先は委譲された範囲で懲戒権限をもつが、懲戒解雇は労働契約の当事者である出向元しかなし得ない。これに対して出向元・先いずれとの関係でも労働契約が生じ、この二つの労働契約が出向元と労働者間の本来の労働契約を内容的に「分担」するとする二重の契約説は、出向元・先の懲戒権の「分担」も出向元・先の取決めによって決定されるが、「退職・解雇に関する事項は出向元が契約の当事者」とする。この二説の共通点としては、どちらも労働者が出向先の指揮命令に服して就労することを基礎において理論展開している点が指摘されよう。しかし、本件のような事例においては、どちらの説を採っても、その理論展開の基礎ゆえに出向元・出向先・労働者の三者の法的関係や懲戒権の帰属先を説明することが困難となる。というのは、出向先で労働者が本件のようにいわゆる出向役員の地位にある場合は、出向先に当該労働者に対する指揮命令権者が存在しない、

つまり両説の理論展開の基本的前提が存在しないのである。なお二重の契約説については、本件のような事例では出向役員と出向先間では労働契約自体成立しないため、同説を維持し得ない点も指摘しておかなければなるまい。

(二) 裁判例に見られる出向元の懲戒権の根拠

これまでの裁判例のほとんどは、本件同様出向元による懲戒解雇の有効性を争った事例であり、判例は出向元の懲戒権を認める傾向にある。では、それらの判断において懲戒権の根拠は何に求められているか。

まず出向元と出向先の関係が「親会社・子会社」(日本ロール製造事件・東京地判平成六・八・三〇労判六六八号三〇頁、同旨守谷商会事件・大阪地決平成元・三・六労判五三六号三一頁)、「実質上、[出向元の]一事業部門」で「緊密な関係」(松下電器産業事件・大阪地判平成二・五・二八労判五六五号六四頁、同旨、勧業不動産販売・勧業不動産事件・東京地判平成四・一二・二五労判六五〇号八七頁)である場合は、出向先での行為は、出向元における行為と同視できるとして出向元の懲戒規定の適用を認める立場がある(実質的同一性論)。一方で「出向後も[出向労働者と出向元会社の]雇用関係は引き続き存続している」ことから出向元の懲戒権を認める判断(岳南鉄道事件・静岡地裁沼津支判昭和五九・二・二九労判四三六号七〇頁、同旨、前掲勧業不動産販売・勧業不動産事件、松下電器産業事件)も存在する(雇用関係存続説)。

このように、これまでの裁判例においては、出向元の懲戒権の根拠は、出向元・先会社の実質的同一性または出向中の労働者と出向元会社間の雇用関係の存続に求められてきたといえるが、これらもそれだけで十分な根拠とは言えない。というのは、実質的同一性論は「企業」の枠自体を広く捉え、出向先を出向元の一部署と同視する理論である。これによって、出向先への指揮権限の移転が出向元内での上長への権限付与と同視されることになり、出向先に移転した指揮命令権限(具体的な業務命令権など)に付属する懲戒権限をも懲戒規定の適用という形で出向元が維持することが認められうる。しかし、それぞれが独立別個の法人格である限り、その法人格の区別は尊重されるべきであり、実質的同一性のみで出向先での行為に対する出向元の懲戒権の根拠付けることは安易に過ぎると思われる。また雇用関係存続説は、なぜ雇用関係が存続していれば出向先での行為について懲戒権を行使し得るのかについての理論的説明に欠ける。この説明の欠如の根底には、労働者は労働契約上の義務として労務提供の実態に無関係な広範な企業秩

序維持義務を負っているという考え方があるように思われる。そのような考え方に立つと、出向元は、労働契約が存続する限り、出向先に対する労務提供における義務違反は同時に出向元に対する企業秩序違反として独自に労働者に対して無限定に懲戒権を行使しうることになる。

(三) 本判決の判断要素

(1) 懲戒処分規定の趣旨と適用範囲

判旨一(一)は、まず一般論として懲戒処分の機能・目的を、「企業秩序の維持」とする。そしてYの懲戒規定の本来予定された適用範囲をY自身の従業員の行為によってY自身の企業秩序が乱された場合に限定解釈している。この点からすると、本判決はこれまでのように出向元・先の緊密な関係（本件では出向先Mはかつて Yの支店であった）から直ちに出向元の懲戒規定の適用を認めるものではないと考えられる。しかし本判旨は、本件は本来の適用範囲に当たるとはいえないと判断しておきながら、「間接的にであるとはいえYの企業秩序が乱されたとして右各規定を適用あるいは準用することが許されるとしても」と述べており、Yの懲戒規定適用を完全には否定していない。このため、以下の二点について疑問が生じる。

第一に、本判旨は出向元の懲戒規定が本来適用を予定するとはいい難い事例に対して懲戒処分を科すことを完全には否定していないために、実際に適用対象となりうる事例の範囲が明確ではないことである。というのは「間接的にであるとはいえYの企業秩序が乱されたとして右各規定を適用あるいは準用することが許されるとしても」の趣旨が、厳密には本来予定された懲戒規定の適用範囲ではなくても、「企業秩序の維持」の必要性が存在する以上、それを機能・目的とする懲戒処分を出向元が行うこと自体は許容されることと解し得るからである。となると、懲戒規定の適用が許される範囲は、どのような労働者のいかなる行為が出向元の企業秩序を乱すと評価されるかに左右されることになる。そうであるなら、適用あるいは類推適用（判決にいう「準用」）を許容し得る労働者の範囲、行為の態様の基準を示すべきであった。たとえば、Y社員の監督下でYにおいて就労する非Y社員（他社からの応援や派遣労働者など）を就業規則六八条の「所属員」に類推することは可能であろうが、同じ非Y社員でも本件のような出向先の部下を同じ扱いにすることはできない。

そもそも、これまで判例は、「企業秩序」とは「企業の存立と事業の円滑な運営のために必要不可欠なもの」（富

士重工業事件・最三小判昭和五二・一二・一三民集三一巻七号一〇三七頁）であり、「職場外でされた職務遂行に関係のない労働者の行為であっても、企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなど企業秩序に直接関係を有するもの」（関西電力事件・最一小判昭和五八・九・八労判四一五号二九頁）に対しては懲戒処分を行い得るとし、懲戒の対象となる企業秩序違反行為の範囲を広範なものと解してきた。本判決における出向元の企業秩序を乱す行為の範囲がこれと同様であれば、出向元・先の法人格の違いにさして注意を払わず「実質的同一性」を正当化の根拠とするこれまでの裁判例と同様に広く出向元の懲戒規定の適用を認めることになる。本判決は懲戒規定の適用についての解釈は限定的だが、判断の冒頭で一般論として懲戒処分の趣旨・機能を企業秩序の維持に求めて全く範囲を限定していないことからすると、従来の判例理論と大きく異なるところはないものと思われる。

第二に、出向元・先それぞれの懲戒規定適用の関係も不明である。出向先での行為が出向元にまで影響する程であれば、出向先からも懲戒事由に該当するとして処分を受けることが当然考えられる。本件では労働者は出向先においては代表取締役という「最高責任者」の地位にあったが、労働者がそのような高い地位になく、出向先自身の従業員と同様に出向先の指示命令に服しているような場合、二重処分の問題が生じる。出向元・先の法人格の区別を前提とすれば、当然企業秩序も懲戒規定もそれぞれ固有のものとして区別される。実質的に企業秩序が乱されたことが懲戒規定適用の根拠となるならば、出向元・先の企業秩序が一体のものでない以上、出向元・先両者とも懲戒処分を行い得ることになるからである。実際これまでにも二重処罰が争われ、「出向元会社と出向先会社として、それぞれ異なる立場から…［複数の］懲戒処分を行ったものである」ことから出向元・先双方による懲戒処分を「何重もの不利益を科したとか、…［労働者の行為に対して］過重な処分であるということはできない」と判断された裁判例（前掲勧業不動産販売・勧業不動産事件）もある。

(2) 出向元・先それぞれに対する義務

判旨一(二)は、X・Mの法律関係は委任契約であるから、XはMに対して善管注意義務を負い、Yに対してはMとの委任契約上の義務を履行する義務を負うが、これは労働契約上の義務であるからXはYに対する債務の履行としては労働契約上の注意義務を尽くせば足り、Mとの関係で善管注意義務違反があった場合にも直ちに労働契約上の義務違

反があったとはいえないという趣旨と解しうる。しかし、本判旨はこの判断の後に「もっともXがYに負っている前記の注意義務は、善管注意義務と同様の義務ということができる」と続ける。一般的に労働契約上の注意義務は、委任契約上の注意義務（取締役は商法上さらに重い注意義務を負う）よりは軽いものであるとされる。したがって、Xの負っていた労働契約上の注意義務の程度を通常より重いと解するのであれば、その旨の説明が必要である。この点、本判旨は、Xが本件において負っていた注意義務の程度を、労働契約上の一般的な注意義務より引き上げることになるにもかかわらず、その結論に至る根拠、途中の理論展開を全く示しておらず、理由付けが十分とはいえない。そもそも出向先での労務提供についての注意義務違反はあくまで出向先との関係における義務違反であり、これが直ちに出向元との労働契約上の注意義務違反に反映されることは、出向労働関係の特質と相容れないものである。この意味においても、出向元・先それぞれに対する注意義務が同一化しうるとした本判決の理論には疑問が残る。

あるいは本判旨の理解では、出向元に対する注意義務は、出向によって内容の具体性を失って形式化し、それ自体は空虚な鏡が前にあるものを忠実に映しこむように、出向先への注意義務の内容を反映することになるのだろうか。しかし、そのように考えることも妥当ではない。なぜなら労働契約上の注意義務には現実の労働に伴うものだけではなく、労働を伴わない（秘密保持義務など）注意義務も含まれる。そのような労務提供を前提としない注意義務は、出向元への労務提供がない出向中も出向元に対する義務として存続する。出向先に対する注意義務と出向元に対するそれは必ずしも一致しないのである。

㈣　若干の整理と疑問点

本判決から導かれる懲戒規定の適用の可否は以下のように整理される。出向元・先の法人格は別であるから、出向元は、その懲戒規定が文言上適用を予定しているとはいい難い出向先での労働者の行為に対しては、当然には懲戒規定を適用し処分を行うことはできない。しかし、出向元の企業秩序が乱されたといえる実態が存在する場合は、文言上予定外であっても、規定の適用あるいは類推適用の対象となりうる（ただし、影響の間接性から出向元においての同様の行為に対する処分よりは減軽されうる）。懲戒処分の内容の合理性判断にあたっては、労働者の労働契約上の注意義務違反の有無・程度を考慮の対象とするが、この注意義務の程度は出向先での注意義務の程度を反映する。

このように、判旨一㈠は、法人格の区別による懲戒規定の適用の制限を原則としながら、企業秩序の紊乱の実態がある場合この制限を緩和するものであり、実際には出向元の懲戒規定の適用範囲を限定していない。結局この判決も、従来の裁判例が雇用関係の存続を直接の根拠として依拠してきたのとは一見異なるものの、やはり労働者が常に出向元に対して広範な企業秩序維持義務を負うという考えが根底にあるのではないかと思われる。また、判旨一㈢も、出向元・先に対する注意義務は別個であるとしながらその程度を同様とすることにより、出向先に対する注意義務違反が同時に出向元に対するそれになる理論構造である。しかし出向先での労務提供における注意義務違反の責任はあくまで出向先との関係内に留まるものであり、これが同時に出向元に対する注意義務違反となるのは出向労働関係の特質とは相容れない。そもそも法人格の区別から導いた懲戒規定の適用範囲の制限的解釈と、出向元・先それぞれに対する注意義務の程度を一致させる解釈は理論的整合性に欠けるのではないだろうか。本判決が出向元に対する注意義務を善管注意義務と同様とする理由は不明だが、二つの解釈の関係を理論的に矛盾なく説明することは可能だろうか。

なお、本件Xの出向先での地位は取締役であるから、その業務についての責任は、商法に基づいて追及されるのが本来である。すなわち、商法第二六六条第一項第五号、同条三の第一項、第二六七条第二項から、Yは、裁判によって証明責任を負担してのみ取締役としてのXの責任を追求しうる。ところが、Xと労働契約関係にあるために、Yは労働契約上の権限として懲戒処分を行うことでXに対して責任追及ができる。さらに判例上認められる「企業秩序」は広範であるから、具体的に損害が発生していなくても、因果関係がはっきりしていなくても懲戒処分は無効となりにくい。「出向役員」についてのみ、その特殊な地位ゆえに、懲戒という確実かつ簡便な制裁手段の存在が認められる程、出向元会社の利益は保護されるべきものだろうか。

二　判旨二について

本判旨は、冒頭で就業規則の不利益変更の判例法理を引用し、同法理で考慮される諸要素と同一の事実を指摘する。これを見ると賃金制度変更自体の有効性を判断するかのようだが、合理性判断の最終的な対象は、Xへの年俸制の適用である。本判決は「合理性」判断の対象を就業規則の不利益変更と混同しているのではないかという疑問が生じる。だがそもそも本件では制度変更の有効性自体は当事者の間

でも争われていない。となると判決はあくまでもXへの年俸制適用の合理性のみを検討しているのであって、就業規則の不利益変更の判例法理は手法として借用しているにすぎないと解するしかないように思われる。しかし、本件においては、この判例法理をそのまま適用することには無理がある。というのは、就業規則の不利益変更の判例法理の対象は、本判決も述べるように「労働条件の集合的処理…を建前とする就業規則の性質」を前提とする、変更による労働条件の集団的な引き下げである。一方、本件でXに年俸制が適用された直接の原因は、不明金調査終了までの残留にXが同意したという個人的な事情である。このようにXの賃金の減額に至る経過が、就業規則の不利益変更法理の前提とは全く異なるのである。

賃金制度の変更が無効ではない以上、Xへの年俸制適用を排除する特約がない限り、Xは制度変更前の賃金を受ける権利を当然には有しない。しかし本判決は調査終了後のXの賃金は制度変更前と同額とすると解釈している。その理由として、調査終了を停止条件としてXの賃金を制度変更前と同額とする旨の特約を、判旨(二)の事実⑤から推認したとも解し得る。しかし、Xの残留への同意の内容をそのように解するならば、その旨説明が必要であるし、実際には当事者の主張にもそれを推定させるほどの事実はない。本判決の判断は理由が不充分であり、相当でない。

思うに、Yの打診を受けてのXの移籍の選択は、制度移行日を期日とする労働契約の終了の合意（合意解約）であり、調査終了までの残留の同意は契約終了の日を調査終了まで延期する同意にすぎないと解し得る。終了の合意自体は取消されていないので、本件解雇無効の効果として当初の合意通り労働契約は合意解約されたことになる。このように解すると、制度変更前の賃金に基づく割増退職金は移籍と不可分の関係にあるから、右退職金請求権をXは確定的債権として有する。しかし一方で、労働契約が合意解約により終了した以上賃金請求権はなくなるはずであり、Xの賃金請求を認めた本判決はやはり理解しがたい。