

Title	〔労働法一七〕行政官庁に届出のない就業規則の効力 (東京地裁昭和三十九年一〇月二〇日判決)
Sub Title	
Author	金子, 晃(Kaneko, Akira) 社会法研究会(Shakaihō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1965
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.38, No.9 (1965. 9) ,p.96- 102
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19650915-0096

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

似た關係であるとしても、商法が設立登記を完了している場合には、払込義務の未済から生ずる会社設立無効の問題は一応発起人の担保責任によつて解決させようとしている以上、未払込を理由に株券交付を拒否することは許されないものと考ええる。そしてこれを実質的にみても、会社としては会社成立後に株主からの株券交付を拒否する前に、払込未済の引受人に払込義務を履行せしむべきであつたからである(石井照久編「証券株式会社」もつともこの点については、本件の場合にはその払込未済が発起人について生じたわけであるから、その引受人たる発起人に払込をなさしめないのが悪いといつても、払込をなさしむべき者はまた発起人自身なのであるから、その

〔労働法 一七〕 行政官庁に届出のない就業規則の効力

【事実】 被申請人(以下「会社」という)は、東京都西多摩郡福生町において従業員約三〇名をもつて自動車教習所の業務を営むものであり、申請人は、昭和三八年二月一〇日頃会社に雇われ、技能指導員の業務に従事してきたところ、昭和三九年一月二三日会社から解雇の意思表示を受けた。

ような場合にはその発起人に対する株券交付を拒否できると解するのが妥当であるという批判も考えられる。けれども引受人たる発起人が払込未済の場合には、引受人としての払込義務をいぜん免れえなると共に、発起人としての払込担保責任も課せられているのであるから、その払込未済が何人について生じたかによつて、株券発行の点で差異を設けるだけの合理性も存しないであろう。判旨後段の立場はこのような考え方に立つて結論を出したものと思われるから、その意味では、この点も妥当なものと考える。

(高島正孝)

東京地裁自動車教習所事件
 昭三九裁一〇〇判第二一四号
 労働経済判例通報五三〇号

【事実】 被申請人(以下「会社」という)は、東京都西多摩郡福

解雇理由は次の通りである。
 (一) 1 (勤務状況の不良) 申請人は、昭和三八年以降解雇までの

間無届欠勤一五日、無届早退一回に及んでいる。このような勤務状況では、毎日多数の教習生を指導教習する会社の業務運営に基だしい支障を来たす。

2 (指導員としての不適格性) 自動車教習所の指導員は、運転技能はもとより、生活態度においてもまた運転者の師範たるにふさわしいことが要求されるが、申請人は、教習生に対する指導応待の言動が粗暴で、教習生らの非難が絶えない。

また、申請人は、昭和三八年一月二三日会社従業員らが教習所教室において会社代表である渡辺所長も列席して忘年会を開いた際、たいして飲酒酩酊もしていないのに、突然立つて、重油ストーブを蹴倒し、ついで教室出入口のガラス戸の腰板を蹴破つて外に出るや、窓ガラス九枚をつぎつぎに打ちこわした。その結果幸い火災に至らなかつたが、ストーブは使用不能に帰した。しかも申請人は右所為につき会社に対し一言の陳謝も損害賠償の申出もせず、改悛の情が全く認められない。右の行為は、申請人が日頃渡辺所長から自己の欠点を指摘、訓示されることにつらあてのためと思われるが、結局、申請人人生来の粗暴な性格の発露にはかならない。

3 (所内規律の不遵守) 会社は、従業員に対し通勤用車輛を教習所のコース、作業場、教習車置場に乗り入れることを禁じその旨を掲示していたが、申請人は、しばしば自己の通勤用車をこれらの場所に乗り入れた。

4 なお、会社は、叙上の無届欠働や通勤用車乗入れの禁止、教習生に対する指導態度等の点につき渡辺所長から従業員にしばしば訓示していたが、申請人はこれに従わなかつたものである。

(二) 申請人の上記所為は、会社の「従業員規則」(就業規則)に定める譴責事由(第四七条一、二、六号)、「教習生の指導、応待に熱意を欠き非難を

受ける者」、「理由なく無届欠働した者」、「その他、しばしば服務規律に違反する者」、「同じく懲戒解雇事由(第四九条一、二号)」、「しばしば譴責処分を受けても改悛せざる者」、「正当な理由なく無届欠働一〇日以上に及ぶ者」、「刑事上の罪を犯し解職を適当と認めた者」、「当人の言動、性格、技能、教養等が本教習所の教職員として不適当と認められる者」に該当する。

(三) よつて会社は、昭和三八年一月二五日申請人に対し、以上の事由により懲戒解雇する旨を口頭で告知した。しかし、その後外部の労働組合員とが右解雇の撤回を求めていたずらに騒ぎ、教習所の平和を乱して教習生にも迷惑をかけるので、昭和三九年一月二三日懲戒解雇を撤回し、改めて、予告手当を提供した上本件普通解雇をしたのである(会社側)。

これに対して、申請人は右解雇は次の理由により無効であるとして地位保全の仮処分を求めた。

(一) 会社は申請人に会社の就業規則所定の懲戒解雇事由に該当する行為があつたことを理由として右解雇に及んだものであるが、右事由に該当する事実はない。のみならず、右就業規則は制定に際し従業員代表者の意見聴取もなく、行政官庁への届出をも欠く無効のものである。よつて、本件解雇はなんら相当の理由なしになされた解雇権の乱用である。

(二) 本件解雇は、労働組合法第七条一号の不当労働行為である。すなわち、会社は、かねてより従業員の団結、ことに企業の特を越えた労働者との団結を嫌い、申請人ら各従業員から「所外の組合に

加入したる又はその下部組織の構成員となり、或いはその指示支援により行動するものと疑われるような行動は絶対にしない」旨の誓約書を徴していたが、申請人は、東京都内の自動車運転手で組織する「東自交」の組合員であり、同組合が昭和三八年の年末一時金要求に関して行なつたストライキにも参加した。そこで、会社は、東自交組合員を会社から排除する意図のもとに、前記忘年会の際の些細な事故に藉口して申請人を解雇したのである。

【判旨】 申請人の申請を認容

一 就業規則の効力について

右規則は、昭和三六年四月頃会社が全従業員の見解を聴いたうえ作成したもので、当時その全文を事務室、指導員控室等に備え付けてあつたが、昭和三八年一月二〇日頃これら備付書類が紛失してしまつてゐるのに気付き、あらためてその全文を従業員全員に印刷配布したことが認められる。右認定によれば、会社は従業員規則を制定の上当時これを従業員の了知できる状態においたことが明らかであるから、それによつて右規則は就業規則としての効力を生じ、その後これを廃止変更したと認むべき事情の疎明はないので、本件解雇当時まで有効に存続してゐたものと認められる。右解雇時まで会社が所轄行政官庁に右規則の届出をしていなかつた事實は当事者間に争いがないけれども、就業規則の作成や周知方法に関する労働基準法第八九条、第九〇条、第一〇六条の規定は就業規則の有効要件を定めたものでなく、行政上の取締規定にすぎないものと解するのが相当であるから、同法第九〇条（第八九条の意味か——筆者注）所定

の届出をしていないからといつて、直ちに上記規則を無効ということはできない。

二 会社主張の解雇理由について

1 (勤務状況の不良について)

会社の従業員規則第二五条には「教職員が欠勤又は休暇を実施した時はその前日迄に文書を以て届出て承認を受けなければならない。止むを得ない事由があるときは、当日午前中に電話又は電報にて連絡すること。怠つた時は無断欠勤とする。」と定められてゐるにもかかわらず、会社における事務取扱の上では、欠勤者がやむを得ない事由から事前又は事後に電話、伝言等の方法により会社に連絡したと否とを問はず文書による届出がなかつたものはすべて「無断欠勤」の取扱ひとしていたのであつて、申請人がした欠勤のうち、昭和三八年六月二七日、七月二七日、二八日、八月一八日、二二日、一〇月八日から一三日まで、十一月一四日、一二月二四日、の計一三日が右取扱ひによつて「無断欠勤」とされ、六月二三日の早退が「無断早退」とされることが認められる。他方、一〇月八日から一三日までの欠勤は虫垂炎による入院のためで、申請人は同月六日病氣による正規の届出をして欠勤し（七日は公休日）、八日には虫垂炎により入院する旨を会社に電話連絡したが、さらに一四日頃会社はその旨の医師の証明書を提出していることが明らかであるから、前記会社の見解によつても「無断欠勤」として取り扱われるべきいわれはなく、その他の欠勤日についても、その殆んどが傷病等のやむを得ない事由によるものであつて、欠勤の当日始業時頃まで

に電話あるいは同僚指導員に伝言を依頼する等の方法によりその旨会社に届け出ており、会社では右連絡により配車係等で臨機の措置を構ずることにより業務に一応支障のないよう処理され、事後に会社から申請人に対し書面による届出を追究するよう注意した事実もなかつたことが認められる。以上によれば、申請人の前記欠勤、早退の大半は従業員規則に定める「無断欠勤」には該当しないものといふべく、従つて会社が申請人を同規定の懲戒解雇事由「正当な事由なく無届欠勤一〇日以上に及ぶ者」に該当するものとして問責するものは当たらない。

2 (指導員としての不適性について)

申請人の指導態度につき二、三の教習生から渡辺所長に対し言葉遣いが悪い等の苦情の申出があつたことは認められるけれども、申請人以外の指導員についても教習生から指導態度等について苦情が出ることもあり、しかもその苦情の原因がむしろ教習生側の態度や能力に帰せられるべき場合が少くないこと、にもかかわらず会社側では申請人に対する前記苦情についてその真否ないし当否を確めるなんらの措置もとつていないし、指導員中の先任者で申請人らを直接指導監督する地位にある鈴木は申請人の指導態度が他の指導員に比しとくにわるいとも評価していない事実を認めることができる。してみると、申請人が教習生から前記苦情を受けたからといつて、これを直ちに従業員規則第四七条一号の「教習生の指導、応待に熱意を欠き非難を受ける者」とか、同規則第四九条の「当人の言動」が「教職員として不適当と認められる者」と断ずるのは当たらない。

次に忘年会の際の申請人の行動について検討するに、忘年会における申請人の行動をもつて、懲戒解雇事由たる「刑事上の罪を犯したものと認め難く、また「教職員として不適当」な粗暴な性格の発現とみることも明らかにゆきすぎである。

3 (所内規則の不遵守について)

会社は申請人が所定区域に通勤用車を乗り入れてはならない旨の会社の規則に違反したと主張するけれども、右事実を認められる確明はない。

4 なお、申請人が従前「しばしば譴責処分を受け」た事実については会社の主張も疎明もない。

結局会社が本件解雇の理由として主張する申請人の行為は、証拠上ないし解釈上いづれも会社が援用する前記規則第四九条各号の懲戒事由に該当するものとは認められない。

三 本件解雇の効力

本件解雇の意思表示は懲戒解雇ではなく、これを撤回し改めて普通解雇としてなされたものであることは争いがないうところ、退職事由を規定した従業員規則第四一条によれば、一ないし四号として停年、休職期間満了、任意退職、懲戒解雇を列挙するほか、五号として「天災地変、事業不振、基の他止むを得ない事情により解雇した場合」が掲げられているけれども、同号による解雇は、懲戒解雇とは別個に規定されていること及びその例示する解雇事由等から考え、従業員に責に帰すべき懲戒事由を理由とする場合を含まないものと解するのが相当であるから、右規定をもつて本件解雇の根拠と

することは許されない。

一般に使用者が懲戒処分の種類、段階、要件等を就業規則に規定した以上、その趣旨を没却しみにだりに普通解雇の形式によつてそれらの規定を潜脱することが許されないのは当然の事理と解されるところ、申請人の行為が前認定の程度の軽微なものであつて、他に解雇を相当とする格別の理由も認められないのであるから、本件解雇は他の争点につき判断するまでもなく、解雇権の乱用として無効といふべきである。

【評釈】 判旨の結論に賛成、ただし理論構成には反対。

一 労働基準法は、就業規則の制定手続について、労働組合または労働者の代表者の意見を聴くこと(九〇)、行政官庁に届出ること(八九)、労働者に周知させること(六一)を規定している。これらの規定に違反した場合、その就業規則は無効となるか否か、すなわち効力規定と解するか取締規定と解するかについては、学説・判例に對立がある。

(1) イ、第九〇条(意見聴取義務)を取締規定と解する学説・判例

石井照久「就業規則論」私法六号三三三頁、吾妻光俊「労働基準法三四八頁、萩沢清彦「就業規則」労働法演習二〇三頁、荒木誠之「就業規則の効力」労働法大系五巻七六頁、京都市交通局事件昭二四・一〇・二〇京都地判、三井造船玉野制作所事件昭二五・四・一四岡山地決、理研発条鋼業事件昭二五・七・三一東京地決、塚本商事昭二七・一一・一三神戸地判、同昭二八・六・二二大阪高判、十和田

観光電鉄事件昭三四・三・二青森地八戸支判、慈雲堂病院事件昭三七・三・一二東京地判等。

ロ、効力規定と解するもの

孫田秀春・現代労働法の諸問題二三八頁、松岡三郎・条解労働基準法一〇三二頁、沼田稀次郎・就業規則論一二三頁、峯村光郎・労働法講義二二四頁、中村武「就業規則」労働法講座第五巻一三八七頁、片岡昇「就業規則の法的性格と規律の限界」季刊労働法二二号五〇頁、本多淳亮「就業規則の問題点と対策」季刊労働法三一号六六頁、西村他「労働基準法論四一八頁(正田彬担当部分)、柳川他・判例労働法の研究一四七頁、山本吉人「就業規則の制定・改廃」労働法大系五巻五九頁、有泉亨「労働基準法一九七頁、トヨタ自動車工業事件昭二五・六・二四名古屋地決、東洋精機事件昭二八・八・一〇神戸地尼崎支決、日本事務器事件昭三五・五・三〇福岡地判、平中鉄工所事件昭三七・五・一四神戸地判、茶漬染色事件昭三八・二・四名古屋地判等。

(2) イ、第八九条一項(届出義務)を取締規定と解する学説・判例

石井・前掲論文三三三頁、吾妻・前掲書三四六頁、萩沢・前掲論文二〇三頁、荒木・前掲論文七六頁、松岡・前掲書一〇二二頁、中村・前掲論文一三八八頁、柳川他・前掲書一五〇頁、有泉・前掲書一九八頁、荒木・前掲論文七六頁、京都市交通局事件、山形新聞社事件昭二四・七・一七山形地決、南都交通事件昭三三・五・九大阪地判、小糸製作所事件昭三三・一一・二四東京地判、十和田観光事

件、富士文化工業事件昭三五・三・三〇浦和地判、慈雲堂病院事件昭三七・三・一二東京地判等。

□、効力規定と解するもの

沼田・前掲書一二三頁、峯村・前掲書二二四頁、片岡・前掲論文五〇頁、本多・前掲論文六七頁、西村他・前掲書四二四頁、山本・前掲論文六四頁、北振精密工業事件昭二六・七・一八東京地判、東洋精機事件、平中鉄工所事件、茶漬染色事件等。

(3) 第一〇六条一項の周知義務を取締規定と解する立場でも、労働者が全く内容を知らない就業規則によつて拘束されると解することはできないので、一〇六条と別に周知義務を有効要件としていゝる。なお前掲慈雲堂病院事件は、かかる意味での周知義務をも必要でないとして解しているようである。

ところで、就業規則の法的性格について契約説をとる者は、取締規定と解し(例えは石井、五葉、秋沢)、法規説の立場をとる者は効力規定と解する(例えは沼田、峯村、正田、片岡、本多)傾向があるが、そのように解さねばならぬ論理的必然性はないように思われる。すなわち、契約説の立場でも、かかる手続規定を重要なものと考へて、かかる手続をふまない就業規則は労働契約の内容にならないと解する余地があろうし、法規説の立場でも、かかる手続を重要なものと評価しなければ、単なる取締規定と解することにならう(松岡・前掲書、柳川他、前掲書、有泉・前掲書等は法規説を採る)。結局、現在論じられてゐる限りでは、問題は就業規則の法的性格をどのように把握するかにあるのではなく、かかる手続規定の解釈、立法趣旨をどのように理解するかにあると思われる。

そこでまず、労働者の意見聴取義務を定めた第九〇条であるが、本条は、就業規則の作成について労働者に団体参加の機会を保障しこれを通じて広汎な労働協約への道を開くことを目的としたことは否定できないが、他方、本条は、従来わが国で行なわれてきた使用者の一方的な就業規則の制定・変更を、労働条件は自由に対立する労働関係の当事者が対等な立場で決定すべきであるという近代労働組合主義(基準法二条一項、二もつづいて、労働者の団体の意見を尊重して行なわしめることとしたものである。と同時に基準法は、各種)の規制を加えながら、就業規則を通じて保護法を経営組織体の中に流し込み、労働条件の最低基準を確保しようとしている。このように考えると、就業規則の制定において労働者側の意見聴取は労働者保護の立場からみてきわめて重要な意義を有するものといわなければならぬ。単なる取締規定ではなく、効力規定と解すべきである。

次に行政官庁への届出であるが、届出の際に意見書の添付が要求されており、これは意見聴取の有無の具体的表徴であること、また、行政官庁に就業規則の変更命令権が認められ、労働者の保護が図られてゐることを理由に、届出は重要な意義をもつとして効力規定と解する立場がある(山本、前掲、論文六四頁)。しかし、届出のない就業規則を無効と解することが、必ずしも常に労働者の保護になるわけではない。この点についての検討がさらに必要であらう(この点に就いては中山和久「就業規則」二頁労働問題と、労働法五巻一九三頁がある)。

最後に周知義務であるが、就業規則の内容が全くわからないのに拘束されるということは、基準法の保護法原理からいつて考えられ

ないから、たとえ一〇六条を取締規定(明示規定)と解したとしても、なお何らかの方法で実質的に周知せしめて始めて、就業規則は効力を発生すると解すべきである。

ところで本件では、第八九条、九〇条、一〇六条をすべて取締規定と解している。ただ、周知義務については、明確ではないが、一〇六条とは別に有効要件(効力要件)と解しているようである。したがって、本件が、意見聴取、行政官庁への届出のない就業規則を有効と解しているのは、前に述べたところから、妥当ではないと考える。

なお本件では、労働者全員の意見を聞いたことが認定されているが、九〇条で求められている意見聴取の対象は、労働組合又は労働者を代表する者である。したがって、「就業規則の作成や周知方法に関する労働基準法第八九条、第九〇条、第一〇六条の規定は就業規則の有効要件を定めたものでなく、行政上の取締規定にすぎないものと解するのが相当であるから、同法第九〇条所定の届出をしてい

〔最高裁判事例研究 二五〕

昭三八二七(最高民集一七巻一)
(一三六四頁)

地方裁判所に提起された準禁治産宣告取消訴訟と家庭裁判所に対する移送の適否

損害賠償等請求事件(昭三八・一一・一五第二小法廷判決)

ないからといって、直ちに上記規則を無効ということはできない」と述べて、九〇条一項の意見聴取をしているかのように判示しているが、もしそうだとしたら誤りである(申請人は就業規則作成の際、意見聴取していないことも本件就業規則無効の理由として主)。

二 判旨第二点は就業規則が有効であることを前提として、使用者側主張の解雇事由が実際には存在しなかつたと判示している。妥当な判断である。

三 判旨第三点で述べている懲戒解雇と普通解雇の関係については賛成である。

以上、就業規則が有効であることを前提として、本件解雇には会社側主張の解雇事由に該当する事実が存在しないから、本件解雇は解雇権の乱用であつて無効であるとの判旨に、結論は賛成であるが、その理論構成に反対である。

(金子 晃)

Xは昭和二年準禁治産の宣告をうけた者であるが、その後(昭和三年)右宣告の取消の申立を奈良家裁にしたところ、訴訟能力がないとの理由で却下され、二審でも抗告期間経過後であるとの理由で却下され、更に最高裁でも抗告権なしとの理由で却下された。X