慶應義塾大学学術情報リポジトリ

Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	〔労働法三〇〕「入門時の私物点検拒否と契約更新拒絶の濫用」
	(神戸地裁昭和四一年一二月五日判決)
Sub Title	〔労働法〕 三〇 神戸製鋼所臨時工事件
Author	阿久沢, 亀夫(Akusawa, Kameo)
	社会法研究会(Shakaihō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1966
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and
	sociology). Vol.39, No.11 (1966. 11) ,p.79- 85
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	判例研究
Genre	Journal Article
	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19661115-0079

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.

題は、 二六頁)が反対判例もある(号−二○頁−−特に理由は示していない)。この問八五号)が反対判例もある(大阪高判昭二八・四・二四高等民集六巻三)。この問入五号)が反対判別自は妥当である(同言:大阪高判明三四・六・一六高等民集一三巻 が妥当かどうかという実質的考慮にもとづいて決すべき問題に属す 等から考えて、 支払場所の記載について、 支払呈示期間経過後に支払場所になした呈示に付遅滞の効力 支払呈示期間後も手形債務の履行の場所と解するの 通常の記載者の意思・取引の実際

> る。 かなければならないとするのは妥当ではないであろう (太陽 第三者方 示期間後時効期間満了まで債務者が第三者の許に資金を準備してお その点そもそも手形は満期における支払を目的として居り、

倉 沢 康 郎

〔労働法 三〇〕「入門時の私物点検拒否と契約更新拒絶

の濫用

|神戸地裁昭和四一・一二・五判決 昭和三七年ョ第六二五号 神戸製鋼所臨時工事件

ぎは、就業規則第三〇条に定められた所持品点検を拒否して入門し

たというのである

思表示をした。労働契約更新拒絶理由は、主として二点である。第 就業してきた。ところが昭和三七年九月二七日、会社は、つぎの理 それ以来二ヵ月毎に労働契約書を作成し、昭和三七年九月二七日ま 【事実】 由により昭和三七年九月末日をもつて労働契約を終了する旨Aに意 提出し、定期工(その実態はいわゆる臨時工である)として就職した。 ―)に昭和三二年三月一三日、二ヵ月の期間を定めた労働契約書を 約五年六ヵ月の間定期工として、本工の作業 と同一の 作業に Aは勤務成績不良で本工に採用される見込みのないこと、 A (債権者) は、 神戸製鋼所 (債務者―以下単に会社という 9

関係の実態からすれば、本件更新拒絶は解雇であり、 同 つ右の点を裏付ける事実としてAは、 契約書を提出していたが、 として争り。第一の理由は、二カ月毎に二カ月の期間を定めた労働 そこでAは、右更新拒絶の意思表示は、 一の作業内容に就労していたことを主張する。以上のような労使 Aの労働契約は、期間の定めのない労働契約となつていた。か 期間満了後も引続いて就労していたもの 五年六ヵ月の期間本工と全く つぎの理由で無効である 就業規則に違

例

研

ある。 絶の意思表示は、 性があるものというべく、 する旨の暗黙の合意が存在し、 六カ月の間就労してきた事実は、期間満了後も従前通り契約を更新 所定の解雇手続を経ていないから無効である。 は右の労働協約三二条各号に該当する解雇事由がなくかつ同三三条 右労働組合は、 中四分の三以上をしめる本工をもつて組織されているものであり、 て組織している労働組合があり、この労働組合員数は、工場従業員 反し無効である。 会社との間に労働協約を締結しているが、Aの解雇 正当事由のないもので、権利の濫用として無効で かつ神戸製鋼所においては、約八○○○名をもつ 右の点を無視して会社が行なつた更新拒 Aは契約更新を期待するにつき合理 第二の理由は、 五年

て」の部分である。 【判旨】 判旨理由は、大きく二つにわかれている。「本件労働契約

日までの期間を付記した書面を債権者に手渡したこと、爾来債務者記の通り更新し雇傭のこと』として同年五月一三日から同年七月末務者会社に差入れ以後昭和三七年九月末まで引続いて就労していた務者会社に差入れ以後昭和三七年九月末まで引続いて就労していた務者会社に差入れ以後昭和三七年九月末まで引続いて就労していた後に三月一三日から二ヵ月の期間を定めた契約書をしたためこれを債券働契約の性格については、つぎのように述べる。「入社当初同

点において失当なること明かである。」

「以上により、本件労働契約が更新により期間の定めのないを前提とする債権者の主張は爾余の審究をなすまでもなく既にこのを前提とする債権者の主張は爾余の審究をなすまでもなく既にこのを前提とする債権者の主張は爾余の審究をなすまでもなく既にこのを前提とする債権者に対し期間の満了前後頃に前同様の形式をもつて二カ会社は債権者に対し期間の満了前後頃に前同様の形式をもつて二カ会社は債権者に対し期間の満了前後頃に前同様の形式をもつて二カ会社は債権者に対し期間の満了前後頃に前同様の形式をもつて二カ会社は債権者に対し期間の満了前後頃に前同様の形式をもつて二カ

機会があつたが債務者会社は債権者に対しては或いは欠勤日数が本 である。」「よつて右正当事由の存在するや否やの点につき判断する 約を更新する旨の暗黙の合意が存在していて更新を拒絶するには更 の修得も相当早く、 なかつたことを認めることができる。ところで、 いは所属課長の推薦がなかつたという理由で何れも受験通知をなさ 工採用基準で許容している欠勤日数を越えているという理由で、 に、……債権者は昭和三四年九月から六ヵ月毎に七度も本工採用の 解雇に準ずる正当事由の存在をも必要とするものと解するのが相当 新拒絶の意思表示を要するばかりでなく更に右拒絶につき従業員の ころがないから期間満了の際には同一の期間をもつて同一内容の契 「本件の場合は定期工とはいいながら本工と本質的に殆ど異なると つぎは労働契約更新拒絶の意思表示の効力について述べる 技術が他の従業員に比較して劣つているとはい ……債権者は技能 或

の割合による金員を支払うべきであるとの判決を行なつた。い、昭和三七年一○月一日以降毎月末日限り一ヵ月金二八○○○円り」としかつ保全の必要性を認めて、会社はAを従業員として取扱新拒絶の意思表示は権利の濫用というべく、右意思表示は無効であ「以上疎明された事情の下では債務者会社のなした本件労働契約更

の合理的理由とすることはできない。

よび認定された事実から帰納しうる法律上の問題については、いく用されている労働者の解雇に関するものである。両当事者の主張お一 この判決は、定期工といわれる二ヵ月の雇用期間をもつて雇【研究】 判旨結論には賛成であるが、理由中一部反対である。

判例研

究

問題であるが、 は は にもとづき労働者は、労働力の提供をしなければならないが、 働契約期間の形式いかんにかかわらず、期間の定めのない労働契約 かなる限度において認められるべきものであろうか。 内において営むために必要とする私物を職場内に持込むことは、 社会生活の限界はどこにあるのであろうか、そして社会生活を職場 所有権とのからみ合つた使用者の指揮命令のなかにあつて、 力と労働者の人格とが切離しえないものであるし、労働契約と私的 に入つてもなお営みうるものであるといえよう。すなわち労働契約 一人の社会人として職場に入るのであり、社会生活の一端は、 をなしうると考えるのも一つの考え方であろう。 職場に労働者が入門する際、使用者はなんらかのかたちで私物点検 か、という問題がある。思うに使用者の私的所有権が支配している の労働者に対する私物点検は、 とみるべきではないかとの疑問がなげかけられうる。つぎに使用者 る労働契約といえるのかどうか。 継続したのである。右の場合Aの労働契約は、 ており、これが更新されつつ遂に五年六ヵ月間事実上の雇用状態が の性格についてであるが、契約形式上二ヵ月の契約期間が定められ つかの興味ある法理論が生れてくる。まず争点の第一となつている 社会生活の一端を営みうるものであるまいか、してみるとその Aは欠勤が多く、 五年六ヵ月の期間雇用されている労働者の労働契約 勤務成績が不良でかつ本工登用 いかなる限界をもつ も の で あろう 債権者側が主張するようにその労 なお期間の定めのあ しかし労働者は、 への機会が七 第三の問題

八一(二二八五

回あつたにもかかわらず、いずれも所属課長からの推薦がないと

解雇基準および解雇手続がAの解雇に適用されなければならないで 事実が正当であるとすれば、労組法一七条によつて当然労働協約の 者の主張のなかに表われている労働協約の一般的拘束力の問題であ 重要な問題といえる。第四の問題は、本論から外れているが、債権 に解雇における基準の考察にも関連してゆくものであり、きわめて いかなる基準の設定が必要とされるのであろうか。この問題は同時 判旨理由は、この点についてまつたくふれていないが、主張の 本工に採用されていない。そこで本工採用においては、

性を容認することにほとんど問題はないであろう。 以上述べた四点を中心としてこの判決の研究を試みようとするの なお保全の必要性については、本件の事実からして必要

する本工採用基準にしたがい簡単な知能テスト、身体検査を受ける 状をAはみたわけであるが、登用手続は、所属課長の推薦を第一と ることになつたことは事実であろう。そして入社後、本工登用の実 こと」この事実はAに対して一つの本工登用への期待を意識せしめ らい経過すれば成績次第で本工に採用されるとの説明をうけている えてつぎの事実が認定されている。 すなわち入社当時、「二年間ぐ Aの労働契約について考えてみると、すでに述べた事実に加

そこで以上の諸事実に立脚してAの労働契約を考えてみると、二

けることができず、作業能率良好であるにもかかわらず、本工への のみである。しかしAは、課長推薦がないため、本工採用試験を受

採用を閉されていた。

まま踏襲し、Aは現状で満足するかそれとも失職するか二者択一の 観性を欠く課長推薦が重大な要素となつている本工採用基準をその の立場すなわち本工への採用の期待を無視し、あるいはしばしば客 うるものであるかどうか疑問である。

契約における合意が、 るAの合意が推認できる。従属性のなかにおいて真の合意が存在し 二年間経過した頃から従属性を前提としたゆがめられた更新におけ 識のなかに明確に存在し、事実成績は良好であつたのであるから、 といえよう。しかし時が経過するにしたがい「二年間ぐらい経過す 継続的有効性については、当初Aと会社との間に明確に認められた 内容の無変化などが認め得られるものでなければならない。 を有効に継続するための要件としては、同意の継続的有効性、 すべきものなのか。まず市民法理論の面からみて、継続的契約関係 みてあるいは労働保護法理論の面からみていかなる労働契約と理解 れば成績次第で本工に採用される」という会社側の説明は、 カ月の期間の定められているAの労働契約は、 期間の定めのある 労働契約の 締結を 行なわざるをえ 市民法理論の 自由の合意と 相手方 Aの意 同意の 面

essentielles de droit civil, 1963, pp. 156~157.)° ず、右事情のもとにおいてはAの契約更新の合意は、 場において、 はいえず、同意の無効があつたといえまいか(G. Hubrecht, Notion

る。 えば労基法第二一条について、日日雇い入れられる者、すなわち日 約関係の事実に注目して労働保護の目的を達成しようとする。たと つぎに労働保護法としての労働基準法の基本的態度についてであ いまさらあえて述べるまでもなく労働基準法は、 継続的労働契

雇労働契約の形式いかんにかかわらず、解雇予告を規定する第二○ 雇労働者が一カ月を超えて引き続き使用されるに至つたときは、

日

違反の労働契約というほかなく、無効となつた労働契約は、 護法は、右の基本的精神を国家社会における総労働力の一般的利益 実を無視し、労働保護法の基本的精神に反するものである。労働保 ると考えることは、その契約形式のもとにおいて展開されている事 労働者の労働契約が、なお二カ月の期間の定めのある労働契約であ 護法が右の事実関係を無視したとき、すでに保護法としての目的を 係上の労働者保護に欠くことができないものである。そして労働保 する事実規範の優位性は、労働契約関係において展開される事実関 合がありうることを意味している。契約形式ないし契約内容に矛盾 条の適用を要請する。右の場合日雇労働契約は、その形式いかんに として考えているものであるが故に、これに反する労働契約は公序 達成することは不可能となる。五年六カ月に亘つて雇用されている は、すくなくとも解雇において、従来からの契約形式を変更する場 といえるのではあるまいか。したがつて事実による契約形式の変更 かかわらずすくなくとも期間の定めのない労働契約に変化したもの 現に展

<u>ځ</u>

期間の定めのある労働契約であると認めようとする論旨は妥当性 はないが、判旨の文言および表現からは、 めのない労働契約にかわつたことを意味しているとも理解できなく 旨の態度は、実質上Aの労働契約について変化がみられ、 ぎの第二の判旨のなかで明確に展開されていることである。 了による更新拒絶を通常の解雇と同一に理解しようとする態度が をとつているにもかかわらず、Aの労働契約について会社が期間 欠くもので、賛成できない。ただ注目すべき点は、右のような態度 以上の諸点からすれば、判旨理由がAの労働契約につき従来通 右の理解は不可能であろ 期間の定 この判 9

作業と特別関係のない物品を所持して職場に入場し、 行なわれることもありうることである。その目的とするところは、 場時に行なわれることが多く、また場合によつては、職場内において 第一の場合が主として職場から退場時に行なわれるのに反して、入 福岡高裁昭和三七年九月二五日判)。ところが第二の所持品検査は パ 扱いが行なわれているかいないかという点において、第二は、 の観点から許容される所持品検査の限界として、バスの乗務員、 度において認めるかいなかという問題である。第一の問題は、 関連性を持つものであるが、職場内における社会生活をいかなる限 性を含むといえよう。第一は、労働者の人格すなわち人としての取 と直接に関連性を特つものではないが、職場内における人格の尊 ートの従業員などにおいてみられるものである(西日本鉄道事件 Ξ 使用者の労働者に対する私物点検は、二つの点において問 職場の秩序を

例 研 究

合意のもとで合法的に継続しているものではない。

ゆがめられた合意の強要は、継続的契約関係を、そのゆがめられた

からして、まつたく無価値なものというほかなく、

事実を無視する

更新手続は、労働保護法的見地からする事実尊重の原則ということ

開されている事実上の契約、すなわち期間の定めのない労働契約に

わつたものとみるのが妥当であるまいか。二カ月毎に繰返される

八四

が乱されると早合点して、入門時の私物検査を行なおうとする。ットを所持するとかすることによつて使用者は、職場内の作業能率とに結びついている。特定政党の機関紙を所持するとか、パンフレけ問題の焦点となるのは、職場内における政治活動の抑制というこ乱す場合のあることを疑懼して使用者が行なうものである。とりわ

ところで問題は、職場内において労働者の社会生活はいかなる限度において認められるものであろうか。たとえば職場内において私度において認められるものであろうか。たとえば職場内において私度において認められるのであるうかなど、具体的事例を中心として種々多様な場合られるのであるうかなど、具体的事例を中心として種々多様な場合られるのであるが、本件において、会社は私物点検を行ない、ひいては職場における社会活動を制約しようとする意図のもとに就業規則三間的として危険物の搬入、酒類の搬入などをも阻止しようとする目的もあろうが、本件において問題性をあらわにしているのは、もつ的もあろうが、本件において問題性をあらわにしているのは、もついると職場においる社会生活の規制という一点にしばつて本件をみると職場内における社会生活の規制という一点にしばつて本件を考察すれば足りる。

とは妥当性を欠くのみならず、職場にあつてもまた作業能率に影響物点検という名目のもとに、これに対しなんらかの制約を加えるこにおよばず、したがつて右両途上における私物の職場への搬入を私におよばず、したがつて右両途上における私物の職場への搬入を私を営む人格者であることを見逃してはならず、出勤途上あるいは帰労働力の担い手である労働者は、職場内においてもなお社会生活

V:

昭和三七年六月二〇日の私物点検拒否について、私物点検そのもの 場合におけるAの呈示拒否を就業規則違反として責任追求すること 当性を欠く要請であつたというも過言ではない。したがつて、右の り、右のような私物点検は、いわば弛やかな点において慣行化して てAを解雇することは、正当な解雇理由にもとづく解雇とはいえな にも問題性のあることを合せ考慮してみると、点検拒否を理由とし 由」を欠き、相当でないと述べるのは正当である。よつて会社は、 は不可能というほかなく、判旨が、会社のとつた行為は「合理的理 側の要請は、明かに従来の慣行を無視するものであつて、いわば相 わらずなお内容品目の呈示を求める厳格なものであつた。この会社 検は特別なものであり、Aが口頭で内容品目を告げているにもかか やかであり、携帯物品の内容品目を口頭で 告 げる だけのものであ も本件において認定された事実からしては、私物点検は比較的に弛 慮してかいなか正確に推察しうるところではないが、いずれにして 認められるべき性質のものである。会社においては、右の諸点を考 を与えずかつ職場秩序を乱さないかぎりにおいて私物の持込みは、 いたといえる。しかるに昭和三七年六月二〇日のAに対する私物点

もかかわらず、本工採用がAについて行なわれず、それも所属課長は正当な理由を欠く解雇というほかない。勤務成績が良好であるに雇理由となりえないのはいうまでもなく、ここにおいてもAの解雇雇理由となりが、検証というほかない。 したがつて解る への勤務成績が、解雇理由の一つとなつているが、客観的に

あつたといえるのではあるまいか 工への登用そのものにおいても、Aについて濫用とみられる点が、 的妥当性を欠く場合がしばしばありうることであり、定期工から本 観的判断に委せておいていいものであろうか。右の事例の場合客観 のである。 の推薦がないことが、常に過去七回における不登用の原因であつた そこで問題は本工採用の決定的基準を一人の所属長の主

られなかつたのは、 いかなる理由によるものか、その詳細は判旨に

用とにおいて誤謬を犯している。

(阿久沢亀夫)

つぎに本件主張のなかに表われる労組法一七条の問題が取り上げ

も重視すべきものを見逃しており、 う判断… 筆者註)失当なること明 か で ある」という判断のなか までもなくすでにこの点において(労働契約の変化はなかつたとい つたことによるのか、それとも「債権者の主張は爾余の審究をなす おいて明確にされていないが、四分の三以上の事実が認定できなか 右の理解が正確であるとすれば、定期工(臨時工)問題において最 ともに判断されてしまつたのであろうか。かりに判旨に対する 判旨は労組法一七条の解釈と適

で、

(最 高 裁 民 訴 事 例 研 究 三七

昭三九2(七号一五四一頁)

仮差押された不動産に対し本差押がなされるまでの間に右不動産 の所有権が移転した場合と配当要求の効力 その旨の所有権移転登記をなしたのである。その後、XはAに対す 日、Aより訴外Bへ売渡されており、Bは昭和三〇年七月五日に、 し仮差押の執行 を した。 しかし、 右不動産は昭和二八年一〇月九 権一〇万円に基いて、昭和三〇年六月二四日、A所有の不動産に対 X(原告・被控訴人・被上告人)は、訴外Aに対する約束手形金債 配当表変更異議事件(昭三九・九・二九第三小法廷判決)

期日に於て、Xに五万八七二九円、Yに七一三五円、Yに九五一〇 ありたる事の登記がなされ、昭和三一年七月七日代金二三万五千円 日、Xは右公正証書を債務名義として強制競売を申し立てた。これ を締結、これを公正証書に作成した。そして、昭和三〇年一〇月七 る前記債権につき約束手形金弁済契約(債権額一○万三七二四円) する租税債権に基き配当金の交付要求をした。裁判所は、代金配当 年一〇月一七日及び昭和三一年一一月二日に裁判所に対し、 人)及びY。(国・被告・控訴人・上告人)は、それぞれ、 にて競落許可決定がなされた。Yi(名古屋市・被告・控訴人・上告 により、同年一〇月一三日強制競売開始決定、同月一五日競売申立 昭和三〇

八五 (二二八九)

17 研

究