

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
URL	<a href="https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19661115-0079">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19661115-0079</a>

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.

二、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を認めない判旨は妥当である(同旨…大阪高判昭三四・六・一六高等民集一三卷八五号)が反対判例もある(大阪高判昭二八・四・二四高等民集六卷三)。この問題は、支払場所の記載について、通常の記載者の意思・取引の実際等から考えて、支払呈示期間後も手形債務の履行の場所と解するの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

(倉沢康一郎)

## 〔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」

神戸製鋼所臨時工事件  
昭和三七年(三)第六二五号  
神戸地裁昭和四一・一二・五判決

【事実】 A (債権者) は、神戸製鋼所 (債務者) 以下単に会社という

一) に昭和三二年三月一三日、二カ月の期間を定めた労働契約書を提出し、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。それ以来二カ月毎に労働契約書を作成し、昭和三七年九月二七日まで、約五年六カ月の間定期工として、本工の作業と同一の作業に就業してきた。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。第一は、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、つ

る。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、呈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かなければならないとするのは妥当ではないであろう (大隅「第三者方」私法学論集下巻六三頁註二〇、場。  
「支払地・支払場所」講座四卷二〇一頁)。

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。

そこでAは、右更新拒絶の意思表示は、つぎの理由で無効であるとして争う。第一の理由は、二カ月毎に二カ月の期間を定めた労働契約書を提出していたが、期間満了後も引続いて就労していたもので、Aの労働契約は、期間の定めのない労働契約となっていた。かつ右の点を裏付ける事実としてAは、五年六カ月の期間本工と全く同一の作業内容に就労していたことを主張する。以上のような労使関係の実態からすれば、本件更新拒絶は解雇であり、就業規則に違

反し無効である。かつ神戸製鋼所においては、約八〇〇〇名をもつ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、右労働組合は、会社との間に労働協約を締結しているが、Aの解雇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所定の解雇手続を経ないから無効である。第二の理由は、五年六カ月の間就労してきた事実、期間満了後も従前通り契約を更新する旨の暗黙の合意が存在し、Aは契約更新を期待するにつき合理性があるものというべく、右の点を無視して会社が行なつた更新拒絶の意思表示は、正当事由のないもので、権利の濫用として無効である。

以上の理由にもとづいて、Aが、更新拒絶の無効を争うのが本件である。

【判旨】 判旨理由は、大きく二つにわかれている。「本件労働契約の性質について」の部分と「契約更新拒絶の意思表示の効力について」の部分である。

労働契約の性格については、つぎのように述べる。「入社当初同年三月一三日から二カ月の期間を定めた契約書をしたためこれを債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こと、その間、債務者会社は昭和三二年五月八日に組長を通じて債務者会社労働部労働課長名義の『労働契約書第一項の契約期間を下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、爾來債務者

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月の期間を定めた雇傭通知をなしたつたこと。」「これらの事実を照すとき債務者会社と債権者間においては最初の労働契約と同一の条件をもつて契約が順次更新されていたものといわざるを得ず、特に更新後の期間の定めを無意味ならしめるような特別事由の認められない本件においては期間の定めのある労働契約と解するを相当とする。」「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ものとなつたとは云い難く、期間の定めのない労働契約であること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点において失当なること明かである。」

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。

「本件の場合定期工とはいいながら本工と本質的に殆ど異なるところがな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約を更新する旨の暗黙の合意が存在して更新を拒絶するには更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解雇に準ずる正当事由の存在を必要とするものと解するのが相当である。」「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に、……債権者は昭和三四年九月から六カ月毎に七度も本工採用の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、或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なかつたことを認めることができる。ところで、……債権者は技能の修得も相当早く、技術が他の従業員に比較して劣つていないとい

えず、勤務態度も良好であり、出勤状態も昭和三四年頃病気のため長期欠勤した以外は良好で、債権者の出勤状況、勤務成績、労働能率等について特に上司から注意或いは批判をうけたような事実もなかつたことを認定することができる。つぎに入門時Aが点検拒否をしたことについてはつぎのように述べている。「会社では昭和三六年末ごろから同三七年半ばごろにかけて従業員の工場入門の際携帯品の点検を行なつたことがあつたが、……一般に点検は弛やかなもので、カバン、風呂敷包を携帯する場合でも内容をみせずに口頭で内容品目を告げるだけで入門を許されていたのに同年（昭和三七年）……筆者註）六月二〇日の際には債権者が口頭で内容を告げているにもかかわらず、あくまでも風呂敷包をあけて内容物品をみせよと要求したことを認めることができ、恣意的な点検要求といわざるを得ない、従つて債権者の右各点検拒否をもつて本件労働契約更新拒絶の合理的理由とすることはできない。」

「以上疎明された事情の下では債務者会社となした本件労働契約更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ひ、昭和三七年一〇月一日以降毎月末日限り一カ月金二八〇〇〇円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。

【研究】 判旨結論には賛成であるが、理由中一部反対である。

一 この判決は、定期工といわれる二カ月の雇用期間をもつて雇う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

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問題であるが、五年六カ月の期間雇用されている労働者の労働契約の性格についてであるが、契約形式上二カ月の契約期間が定められており、これが更新されつづ遂に五年六カ月間事実上の雇用状態が継続したのである。右の場合Aの労働契約は、なお期間の定めのある労働契約といえるのかどうか。債権者側が主張するようにその労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とみるべきではないかとの疑問がなげかけられる。つぎに使用者の労働者に対する私物点検は、いかなる限界をもつものであろうか、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をなしうると考えるのも一つの考え方であらう。しかし労働者は、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、職場に入つてもなお営みうるものであるといえよう。すなわち労働契約にもつぎ労働者は、労働力の提供をしなければならないが、労働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、労働者は、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、いかなる限度において認められるべきものであろうか。第三の問題は、Aは欠勤が多く、勤務成績が不良かつ本工登用への機会が七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い

うことで、本工に採用されていない。そこで本工採用においては、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る。判旨理由は、この点についてまったくふれていないが、主張の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あらう。

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であるが、なお保全の必要性については、本件の事実からして必要性を容認することにほとんど問題はないであらう。

二 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こと「この事実Aに対して一つの本工登用への期待を意識せしめることになつたことは事実であらう。そして入社後、本工登用の実状を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、本工への採用を閉ざされていた。

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

カ月の期間の定められているAの労働契約は、市民法理論の面から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、契約内容の無変化などが認め得られるものでなければならぬ。同意の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といえよう。しかし時が経過するにしが「二年間ぐらい経過す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、Aの意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、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るAの合意が推認できる。従属性のなかに於いて真の合意が存在し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、相手方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場において、期間の定めのある労働契約の締結を行なわざるをえず、右事情のもとにおいてはAの契約更新の合意は、自由の合意とはいえず、同意の無効があつたといえまいか (G. Hubrecht, *Notion essentielles de droit civil*, 1963, pp. 156-157.)。

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る。いまさらあえて述べるまでもなく労働基準法は、継続的労働契約関係の事実注目して労働保護の目的を達成しようとする。たと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

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二〇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合同じであることを意味している。契約形式ないし契約内容に矛盾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ると考えられることは、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違反の労働契約というほかに、無効となつた労働契約は、現に展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か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更新手続は、労働保護法の見地からする事実尊重の原則ということからして、まつたく無価値なものというほかに、事実を無視するゆがめられた合意の強要は、継続的契約関係を、そのゆがめられた合意のもとで合法的に継続しているものではない。

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り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を欠くもので、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満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、この判旨の態度は、実質上Aの労働契約について変化がみられ、期間の定めのない労働契約にかつたことを意味しているとも理解できないが、判旨の文言および表現からは、右の理解は不可能である。

三 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題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扱いが行なわれているかという点において、第二は、右と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、本件と直接に関連性を持つものではないが、職場内における人格の尊重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、デパ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、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、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、作業と特別関係のない物品を所持して職場に入場し、職場の秩序を

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とに結びついている。特定政党の機関紙を所持するか、パンフレ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。

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生活上の行為はどの程度認められるのか、政治活動はどの程度認められるのであろうかなど、具体的事例を中心として種々多様な場合が考えられる。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三〇条を制定したとみられるのであるが(もつとも本就業規則は他の目的として危険物の搬入、酒類の搬入など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、もつぱら社会生活の規制という側面においてであるといえよう)、して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。

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宅途上においては、まったく自由に社会生活を営みうることはないにおよばず、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

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、認められるべき性質のものである。会社においては、右の諸点を考慮してかいたく正確に推察しようところではないが、いずれにしても本件において認定された事実からしては、私物点検は比較的弛やかであり、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いたといえる。しかるに昭和三十七年六月二〇日のAに対する私物点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。この会社側の要請は、明かに従来 of 慣行を無視するものであつて、いわば相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は不可能というほかに、判旨が、会社のとつた行為は「合理的理由」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、昭和三十七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い。

四 Aの勤務成績が、解雇理由の一つとなつてはいるが、客観的にみてAの勤務成績は良好であつたと認定されている。したがつて解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の解雇は正当な理由を欠く解雇というほかにない。勤務成績が良好であるにもかかわらず、本工採用がAについて行なわれず、それも所属課長

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のである。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あつたといえるのではあるまいか。

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

## 〔最高裁判事例研究 三七〕

昭三九二二(最高民集一八卷七号一五四一頁)

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

配当表変更異議事件(昭三九・九・二九第三小法廷判決)

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、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

に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」という判断のなかで、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)問題において最も重視すべきものを見逃しており、判旨は労組法一七条の解釈と適用において誤謬を犯している。

(阿久沢龜夫)

る前記債権につき約束手形金弁済契約(債権額一〇万三三七二四円)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元にて競落許可決定がなされた。Y<sub>1</sub>(名古屋市・被告・控訴人・上告人)及びY<sub>2</sub>(国・被告・控訴人・上告人)は、それぞれ、昭和三〇年一〇月一七日及び昭和三一年一月二日に裁判所に対し、Aに対する租税債権に基き配当金の交付要求をした。裁判所は、代金配当期日に於て、Xに五万八七二九円、Y<sub>1</sub>に七一三五円、Y<sub>2</sub>に九五一〇