慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	〔労働法五六〕 情交関係を理由とする解雇の効力 (広島地裁昭和四三年二月一四日判決)
Sub Title	〔労働法〕 五六 広島化成事件
Author	宮本, 安美(Miyamoto, Yasumi) 社会法研究会(Shakaihō kenkyūkai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1969
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.42, No.2 (1969. 2) ,p.118- 122
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=AN00224504-19690215-0118

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.

〔労働法　五六〕情交関係を理由とする解雇の効力

（広島化成事件　広島地裁昭和四二年（ヨ）第四五〇号　昭和四三年二月一四日判決　労働経済判例速報六五三号）

【事実】被申請会社は、ゴム履物、ゴム工業用品、化成品等を製造する会社である。申請人は、昭和二七年一〇月七日、被申請会社に製造部現場工員として雇傭され、その後昭和三八年六月二六日、被申請会社労働組合組合長となり、組合専従のため同日付で休職となつた。しかし昭和三九年六月三〇日復職し、右組合長のまま被申請会社第二工場ロール課に工長として勤務し、昭和四二年六月二六日以後再び右組合長として組合業務に専従していた。なお申請人は昭和三三年一一月結婚し、二児の父親である。

さて、申請人は昭和四〇年一二月ごろ、被申請会社女子寮に居住する未婚の女工河田花子と知り合い、同女と職場における作業の話、組合活動の話等を通じてねんごろとなり、互に身上話をするまでに至つた。そして昭和四一年五月二五日ごろ、申請人は福山市西桜町所在の「備後ホテル」に同女を伴い、同ホテル二階洋間において、同女と情交関係を結ぶに至り、その後も同ホテルにおいて情交関係を結んだ。ところが、右の関係が、被申請会社女子従業員中に、河田花子が申請人に懐胎させられ、堕胎した如くにけん伝されたため、河田は昭和四二年四月五日、一身上の都合を理由として退職し、郷里の愛媛県へ帰つた。

被申請会社は、右風評を知つて河田花子の元同僚等から事情を聴取し、また昭和四二年八月二四日愛媛県の河田花子宅を訪れて調査

したところ、申請人が昭和四一年五月二五日ごろ、「備後ホテル」において河田花子を強姦したとの結論に達した。そこで同年九月一六日、申請人に対する懲戒委員会を開催し、その結果申請人を就業規則六一条の「已むを得ない事由」に基づき通常解雇に付するとの結論に達し、被申請会社は同日申請人に対し、解雇の意思表示をした。これに対し、申請人は、本件解雇は不当労働行為であるとし、地位保全、賃金支払いの仮処分を申請した。

【判旨】 裁判所は、就業規則六一条の已むを得ない事由に基づいて解雇する旨の意思表示について、次のように判示している。すなわち、就業規則六一条に「『従業員が左の各号の一に該当するときは三〇日前に予告するか又は三〇日分の平均賃金を支給して解雇する。一、精神若しくは身体に故障があるか又は身体虚弱若しくは、疾病のため業務に堪えないと認めるとき　二、已むを得ない業務上の都合によるとき　三、その他前二号に準ずる已むを得ない事由があるとき』と定めてあることからすると、右解雇事由は従業員の非行を対象としたものとはいいがたいから、申請人の前記所為は右通常解雇事由に該当しないというべきであるが、右所為が従業員の非行を事由とする懲戒解雇事由に該当する場合は、これを懲戒解雇としないで、被解雇者にとり懲戒解雇より有利な通常解雇とすることは許容されると解するを相当とする。」。

「そこで、申請人の前記所為が被申請人の就業規則所定の懲戒解雇事由に該当するか否かにつき検討するに、申請人の前記河田との情交が婚姻を前提とするものであつたとの疎明はなく、申請人が第二ロール課工長、労働組合の組合長として、指導的立場にありかつ妻子を有しており、一方河田が未成年者の女子工員で被申請人の独身女子寮に入寮中であつたこと及び・・前記情交は申請人が積極的にその機会を作出したものと疎明され、前示のとおり河田が右事件を契機として退職したこと、……被申請人会社がゴム履物、ゴム工業用品、化成品等の製造を業とし、従業員約二、〇五〇名を有し、作業内容、賃金政策上、半数弱は中、高等学校卒業の年少女子を雇傭しているもので、近時、右年少女子の就職希望者が減少の傾向にあるため、被申請人においてはこれが対策に重点的配慮をしていること、本件情交関係が被申請人会社の従業員父兄間に被申請人会社の風紀に対する不信感を与え、被申請人会社の女子従業員の確保に支障を及ぼすおそれのあることを考慮すると、申請人の所為は、……就業規則中懲戒事由の定めである第九条第九号の『不正不義の行為を為し従事員としての体面を汚したとき『第九八条第一〇号『前条各二号乃至第一一号に該当しその情状の重いとき』にあたると認めるのが相当である。そして、被申請人が本件解雇につき、就業規則第九九条所定の懲戒委員会の議を経ていることは前示のとおりである。」

また、申請人が本件解雇を不当労働行為であると主張することについては、「被申請人会社は申請人の活発な組合活動を嫌悪し、種種申請人ら組合幹部に対し、懐柔工作を行つたことは疎明しうるが・・・各証拠並びに弁論の全趣旨によると、被申請人の本件解雇の決定的要因は、申請人の前記非行を理由とするものというべきであ

り、申請人の労働組合長であつたことまたはその組合活動が本件解雇の決定的要因となつたものとは疎明しがたい」。

【評釈】一　就業規則上、懲戒理由として「非行によつて会社の体面を汚したとき」とか、「社の内外を問わず非行によつて会社の名誉・信用を傷つけたとき」という趣旨の規定がおかれ、それによつて労働者の私生活上の行為が、懲戒解雇の対象とされることがある。本件も、勤務外の情交関係が、就業規則所定の懲戒事由「不正不義の行為を為し従業員としての体面を汚したとき」に該当するとされたものである。

ところで、勤務外の情交関係を理由とする解雇の効力が問題となつた裁判例としては、国際興業事件（東京地決昭三一・八・二二）および、長野電鉄事件（第一審長野地判昭四〇・一〇・一七、第二審東京高判昭四一・七・三〇）がある。前者は、バス会社の運転士が、出産のため妻が帰郷した留守に、約一五日間、同じ会社の車掌と情を通じて同棲したという事案であるが、東京地裁は、このような行為は「道義的には非難に価する行為であるが、職場外の行為であつて、行為の性質上職務の遂行とは直接の関連を有しないものという の外ない。もつとも会社のように多数の男女従業員を擁する場合には、業務の円滑な遂行上、風紀の維持は会社の関心事たるを失わないであろうけれども、特殊の例外を除き、一従業員の操行によつて会社業務が妨害される程の風紀の紊乱を来すことは通常考えられないところであり、本件において、偶々その相手方が会社の女子車掌であつても、その結果会社業務が妨害される程の風紀紊乱とは見られない」と判断している。後者は、妻子のあるバス運転士が、女子車掌と情交し、妊娠させたという事件である。第二審の東京高裁は、次のように判示した。「妻子を有し分別ある年輩の運転士たる被控訴人が無責任にも同じ職場に勤務する未成年者の女子車掌と長期間にわたり不倫な関係を結んだ挙句同女を妊娠させ、その中絶手術を受けて退職するの止むなきに至らしめた行為は、それ自体すでに控訴会社従業員間の風紀を乱し職場の秩序を破ること著しきものであり、これによつて現に当該女子車掌の退職、女子従業員の不安動揺、求人についての悪影響等を招来したほか、バス事業を経営する控訴会社の企業者としての社会的地位、名誉、信用等を傷つけるとともに多かれ少なかれその業務の正常な運営を阻害し、もつて控訴会社に損害を与えたものと認められる。」

どちらの事件も普通解雇が問題となつているが、これを内容的にみると、秩序違反に対する制裁、すなわち使用者の懲戒権行使として解雇が行なわれたものということができる（恒藤武二「同僚女子労働者との不倫な関係を理由とする解雇」長野電鉄控訴事件季刊労働法六三号七八頁参照）。本件も懲戒解雇事由に該当するとされた行為を普通解雇にしたところ、その効力が争われたものである。

一体勤務から解放された私生活上の行為は、懲戒処分の対象とすることができるのであろうか。もともと、懲戒は、企業秩序維持の必要から、使用者の労務に関する指揮命令権を根拠として認められるものである。一方、労働者は労働契約によつて、使用者に対し労務の提供を義務づけられているにすぎない。いいかえれば、労働者は、労務の提供という側面において使用者の指揮命令に服するので

あつて、全人格的な関係において使用者に服従するわけではない。したがつて、使用者の懲戒権は本来、労務の提供に関する規律と関係のない、労働者の私生活上の行為にまで及びうるものではない。ただ、労働契約関係は、継続的関係であるから、一回かぎりの給付によつてその目的を達するような契約関係の場合と比較して、強い信頼関係を必要とする。そこで労働者は、労働契約関係に伴う信義則の要請として、私生活の上においても企業の信用を損い、利益を害する行為を慎むべき義務があるものと解され、その行為は、勤務外の私的生活領域においても、それが企業の運営に悪影響を及ぼし、その利益を害し、もしくは害するおそれがある場合には、その限りにおいて、懲戒権行使の対象となりうるものと考えられる。しかし、その場合にも、その行為が本来、勤務から解放された私的生活の場で行なわれたものである以上、これに対する懲戒権の行使には自ら限度があるといわなければならない（「横浜コム事件」東京地判昭四二・七・一七、片岡昇「懲戒権の根拠と限界」菊池勇夫教授六十年祝賀記念論文集四六四頁参照）。したがつて、就業規則に定めがあるからといつて、すべての場合に従業員の私生活上の行為を懲戒の対象とすることができるというわけではなく、それぞれの場合に応じて、非行の程度、その従業員の企業における地位等を検討したうえで、厳格に判断されなければならない。この点に関連して東京地裁は、「横浜ゴム事件」（前掲）において次のように述べている。「被告（会社）は当時、総数約八、八〇〇名の従業員を擁し平塚製造所には、そのうち約三、三〇〇名を配置していたことが認められるから、……同製造所においてゴム製造の蒸熱作業を担当する一工員にすぎない原告につき、前記のような事実（酒に酔つて平塚市内の民家に風呂場の入口をあけて侵入し、家人にとがめられて逃げ出したが、近所の人に捕えられ、住居侵入罪として罰金刑に処された。）が存したからとて、それだけで、被告自体または、その従業員一般に対する地域住民の信用ないし、評価が低下し、あるいは被告の従業員の作業意欲が減退する等、企業にとり好ましくない影響が生じたものと推認するのは困難である。」

いま、このような観点から本件をみると、申請人の行為はあくまで勤務外の行為であり、私生活の領域に属する行為であること、被申請会社は、当時、約二、〇五〇名の従業員を擁しており、このような事件がたまたま発生したからといつて、それが従業員父兄に被申請会社の風紀について不信感を与え、会社の女子従業員確保に支障を及ぼすと考えるのは困難であることなどの理由から、申請人の行為をもつて「従業員としての体面を汚したもの」と評価することは妥当でないように思われる。ただ、申請人は労働組合長という重い地位にあり、企業内組合にあつては、その非行は一般従業員のそれと比較して会社に右の如き不利益を与えやすく、したがつて、申請人は会社の利益との関係において、私生活上の言動についても一般従業員より慎重であるべき義務を負つているとも考えられる。そこで、そのような立場にある者が、未成年女子従業員に対して積極的に働きかけ、情交関係を結んだ点が問題になるが、私生活上の行為を理由に懲戒することはあくまで例外であつて、できるだけ制限するのが正しく、本件申請人の行為は、右のような点を考慮に入れ

ても、懲戒解雇の対象とするまでに至らないものと考える。

二　次に、懲戒解雇事由に該当する場合に、これを普通解雇とすることは、何ら不利益を科するものでないから、差支えないと解される。ただ本件では、申請人の行為はそもそも懲戒解雇事由に該当しないとみるべきであるから、普通解雇も認められないことになる。

（宮本　安美）

〔最高裁民訴事例研究　六二〕

昭四三・一（最高民集二二巻一号一頁）

仮処分の目的物件が換価されその売得金が供託された場合と本案訴訟のきすう

立木贈与契約無効確認杉丸太所有権確認損害賠償請求事件（昭四三・一・二五第一小法廷判決）

X（原告・被控訴人・被上告人）はYら（被告・控訴人・上告人）に対し、X所有の当該山林への立入りおよび立木伐採の禁止と既に伐採された伐採木の搬出禁止（債務者の占有を解いて執行吏保管）の仮処分命令を得、これを執行した。そしてXが所有権に基づいて、仮処分命令と同趣旨の判決を求めたのが本件である。Xの理由とするところは、Yらが主張する立木の贈与契約は不成立もしくは無効である、また仮に有効としても贈与されるべき立木は未だ特定されていない、いずれにしても、それ故に立木はXのものであるというのである。一、二審ともほぼXの主張を認め請求を認容した。ところで伐採木は本訴が第一審係属中に、執行裁判所の換価命令によつて換価され、その売得金が供託されていた（吉井・本件判例解説・法曹時報二〇巻四号九二三頁を参照せよ）。Yは上告理由中でこの点をついた。曰く、「〔原判決は、〕ことに、主文中、伐採木の搬出行為の禁止を明示しているが、本件一件記録によれば、伐採木は、すでに本案前の保全訴訟（仮処分）の過程において、執行吏が換価処分によりこれを金銭に換価して供託しているのである。よつてXが、右供託金の支払請求を求めるならば格別、すでに現実存在しないこと明白な『伐採木』の搬出禁止の請求を認容し」た原判決は、破毀されるべしと。最高裁は上告を棄却し、この点については次のように判示した。「仮処分の目的物に関して提起された本案訴訟の係属中に、執行吏の保管する仮処分の目的物が執行裁判所の換価命令によつて換価され、その売得金が供託されるに至つた場合においても、右の換価は、仮処分の目的物が滅失するおそれがあり、または著しい価額の減少を生じ、もしくは貯蔵に不相当の費用を必要とするようなときに、その経済的価値を保全する目的でなされるものであるから、その売得金は仮処分の目的物に