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

Title	〔労働法五七〕 西日本鉄道脱靴拒否事件 (最高裁第二小法廷昭和四三年八月二日判決)
Sub Title	
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	1969
Jtitle	法學研究 : 法律・ 政治・ 社会 (Journal of law, politics, and sociology). Vol.42, No.4 (1969. 4) ,p.89- 94
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=AN00224504-19690415-0089

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　五七〕西日本鉄道脱靴拒否事件

（最高裁第二小法廷昭四三・八・二判決
第一審　福岡地方裁判所　昭三九・一二・一四判決
第二審　福岡高等裁判所　昭四二・二・二八判決）

【事実】一　原告Mは、陸上運輸を営んでいる被告西日本鉄道株式会社（以下単に会社という）の従業員でかつその従業員で組織されていた労働組合の組合員であつた。Mは、到津電車営業所（以下単に営業所という）に勤務していたが、右営業所は、会社の指示にもとづき所持品検査を昭和三五年三月七日、乗務員四〇名に対して行ないつづいて同月一一日二二時から二四時三〇分までの間に乗務勤務を終えたMを含む四六名に対して行なつた。Mは、同日二三時二〇分頃乗務勤務を終えた直後上司である乗客掛より、所持品検査を受けるよう指示を受け補導室に入つてきたが、入口のコンクリート床上に立つたまま検査員に対し「靴を脱ぐのは断わります」と言つて踏板の上に上らず、脱靴して所持品検査を受けることを拒否した。そこで右検査員は、Mに対し、脱靴して板張りの上で検査を受けることはすでに組合の方でも確認しているし、他の従業員もすべて脱靴している事実を説明し、脱靴による所持品検査に応ずるよう説得したが、Mは、本人の承諾がなければ靴の検査はできないはずだと主張し、検査員がいくら脱靴させようとしてもこれに応ぜず、踏板の上に帽子およびポケット内の携帯品を差出しただけで頑強に脱靴を拒否した。

会社の就業規則第八条には、「社員が業務の正常な秩序維持のためその所持品の検査を求められたときは、これを拒んではならな

い」と規定されており、なお懲戒事由を規定する右就業規則第五八条第三号には、「職務上の指示に不当に反抗し又は越権専断の行為をなし職場の秩序を紊したとき」は、懲戒あるいは懲戒解雇に処する旨規定されている。その他、就業規則第五八条一〇号は「前条第四号乃至第一四号の一つに該当しその情状が重いとき」第五七条四号は、「正当な理由なく会社の指示に従わず又は濫りに職場を離れたとき」、同第一四号は、「その他前各号に準ずる行為のあつたとき又は服務規律に違反する行為のあつたとき」は懲戒解雇に処する旨をも規定している。会社は、すでに述べたMの行為は、右就業規則の諸規定に該当するとして、昭和三五年七月二一日付で懲戒解雇の通告をMに対して行なつた。

ところで脱靴拒否や所持品検査およびその拒否に至る事情についてなお詳細に述べると、会社において所持品検査は、既述の就業規則第八条にもとづき従来から行なつており、原則として被検査者の身につけている物や所持品のすべてについて調べるという方針がとられてきており、脱靴も検査の対象として行なわれてきた。しかし実際には被検査者に脱靴させて靴の中の検査をするかどうかは、検査員により個人差があり画一的ではなかつた。会社は、最近に至り検査を画一的に行なうため検査に必要とする設備を完備したり、監督者の教育を行なうよう努力し、検査においてかりに人権問題が生じた場合には、労使協議会において組合と話し合うことが確認されていた。そして設備が完備した後において従来所持品検査において脱靴を拒否した事例はなかつたのである。

二　Mは、会社の右処置を不服として訴を提起したのであるが、第一審福岡裁判所においては、請求を棄却された（福岡地方裁判所民事第五部、昭三九・一二・一四判決）。すなわち所持品検査は、予め定められていた補導室において行なわれ、検査にあたつては一々脱靴の指示をしなくとも補導室が板敷となつていたため被検査者がその上に上ることによつて靴の中の検査ができる仕組になつていた。右検査は、組合の了解を得ており、組合においては、機関紙を通じ検査の方法、内容などについて報道していた。以上の諸点からして、脱靴による靴の中の検査は、不当にMの人権を侵害するとはいえないと判断した。そしてMの脱靴拒否は、就業規則第八条に違反する行為であると同時に懲戒解雇事由にも該当し、その処分は不当ということはできないとした。つづいてMは、福岡高裁に控訴したのであるが、やはり棄却され（福岡高等裁判所第四民事部、昭四二・二・二八判決）、最高裁に上告したのがこの事件である。最高裁は、本件上告を棄却することを命じた。

【判旨】　一　判旨第一点は、所持品検査について次のように述べる。

「おもうに、使用者がその企業の従業員に対して金品の不正隠匿の摘発、防止のために行なう、いわゆる所持品検査は、被検査者の基本的人権に関する問題であつて、その性質上つねに人権侵害のおそれを伴うものであるから、たとえ、それが企業の経営・維持にとつて必要かつ効果的な措置であり、他の同種の企業において多く行なわれるところであるとしても、また、それが労働基準法所定の手続を経て作成・変更された就業規則の条項に基づいて行なわれ、これ

について従業員組合または当該職場従業員の過半数の同意があるとしても、そのことの故をもつて、当然に適法視されうるものではない」と、その一般論を述べている。つづいて次のように論旨を展開している。

「問題は、その検査の方法ないし程度であつて、所持品検査は、これを必要とする合理的理由に基づいて、一般的に妥当な方法と程度で、しかも制度として、職場従業員に対して画一的に実施されるものでなければならない。……従業員は、個別的な場合にその方法や程度が妥当を欠く等、特段の事情がないかぎり、検査を受忍すべき義務があり、」としている。

そして本件の具体的事実については、「被上告会社は、上告人の脱靴の拒否が就業規則八条に違反し、五八条三号の『職務上の指示に不当に反抗し……職場の秩序を紊したとき』に該当するとして、同年七月二一日付けで上告人を懲戒解雇処分に付した。以上の事実は、原判決およびその引用する第一審判決の適法に確定するところである。」

二　「脱靴を伴う靴の中の検査は、所論のごとく、ほんらい身体検査の範疇に属すべきものであるとしても、右の事実関係のもとにおいては、就業規則八条所定の所持品検査には、このような脱靴を伴う靴の中の検査も含まれるものと解して妨げなく、上告人が検査を受けた本件の具体的場合において、その方法や程度が妥当を欠いたとすべき事情の認められないこと前述のとおりである以上、上告人がこれを拒否したことは、右条項に違反するものというほかはない。また就業規則五八条三号にいう『職務上の指示』について、所論のごとく脱靴を伴う所持品検査を受けるべき旨の指示をとくに除外する合理的根拠は見出し難い。そして、懲戒解雇処分にいたるまでの経緯、情状等に関する原審確定の事実に徴すれば、上告人の脱靴の拒否が就業規則五八条三号所定の懲戒解雇事由に該当するとした原審の判断も、所論の違法をおかしたものとは認めえない。」としている。

【研究】　結論に賛成であるが、判旨に一部反対である。

一　この事件は、労働者の基本的人権に対して、使用者は労働契約を基礎としてどの程度介入できるかという基本的問題を内含している。従来職場における私的生活の自由はどの程度認められるのかについて入門時における所持品検査の問題が取り上げられたことがあつたが（神戸製鋼入門拒否事件、兵庫地裁判決昭四〇・三・二七判決）、その事件の性格においては、相類似するものがある。すなわち労働契約を基礎として使用者は、労働者の労働力を処分するうえにおいてどのような制約を労働者の基本的人権に行使できるのであろうかという点においては、相類似する性格を持つものであるといえよう。

そもそも労働力の商品性は、何人といえども疑うところではないが、その労働力が労働者と結びついているところに問題の本質があり、労働者が経営者の指揮監督下にあつてはじめて労働力を処分し、労働契約にもとづく労働力の提供が可能であることに問題派生の原因がある。そして、労働者と企業内外における宗教活動、政治活動などの問題と経営の一般的あるいは場合によつては個別的要請

とが矛盾しあつたり、あるいは思想信条の問題と経営の要請とが衝突しあつたりなどする。右の問題は、多くの場合いかなる程度まで労働者の宗教の自由、政治の自由あるいは思想信条の自由を企業内において拘束できるものであろうか。また一定の拘束をした場合、それに反する労働者の行為を個別企業内における懲戒の対象とすることができるのであろうかというかたちでその問題性をあらわにする。ところが個別企業の経営者は、なお右の見地とは異なる角度から労働者の基本的人権に介入し、労働契約を超えた事実上の支配力によつて自己の主張を通そうとする。たとえば結婚における問題性、とりわけ女子労働者の結婚に対して、なんらかの方法をもつて介入しようとする。その問題性をきわだつて顕著にあらわすのが結婚退職の場合であるといえよう。しかし結婚したら退職するという事例の場合にかぎらず、住居の自由に対してすら経営上の要請が就業規則を通じて、一定の場所に居住すべきことを要請する（山陽放送居住地域制限事件、岡山地裁、昭四二・五・二五決定）。あるいはまた学問の自由に対しても経営上の要請が介入することすらあり、問題は多方面にわたつて展開してゆくのである。そこで具体的個別的事実を通して、労働者の基本的人権は、個別的企業経営のもとにおいていかなるかたちで、いかなる程度保障されなければならないだろうか、また経営の介入はどの程度許されるものであろうかということが一つの重要な問題とならざるをえないであろう。この事件は、その性質上他の場合と比較しやや相違する要素もあるが、その占める位置は、既述した他の問題のなかで重要な一つの問題点であるといえよう。

二　所持品検査は、なにも運輸関係の企業にかぎらず、デパート、一部の商店などにおいても従来から行なわれてきたところである。それがいかにも当然であり、なんらの疑問をも差しはさまれず現在に至つていることに不可解の点がないわけではない。本件判旨が、その冒頭において、所持品検査は、当然に適法視されるものではないと述べていることは、今後十分注目しなければならないところである。そして判旨は、その検査の方法ないし程度およびそれを必要とする合理的理由などが妥当であり、そのうえで制度として画一的に従業員に対して行なわれるものであるならば適法であるとするもののようである。しかし当然に適法視されるものではないといいながら、その具体的方法、理由その他の面で妥当であるならば、一旦違法と考えられている所持品検査が、なに故に適法となるのかその法理論が十分といえないのであるまいか。所持品検査が、労働者の基本的人権をなんらかのかたちで侵害していながらなに故に適法論に転換するのであろうか。それは労働契約的理論として当然に導き出されてくる理論なのかどうかこの点に関する理論的説明が不十分であることを認めざるをえないのではあるまいか。この判旨においては、所持品検査の必要性が強調され、認定した事実からもその必要性を認めざるをえないのであるが、さりとてその事実を所持品検査の適法性にどのように結びつけるのか、説明不十分のように思われる。すなわち乗務員の鞄や着衣、帽子あるいは靴の内部にわたる検査を行なうことによつて相当の成果を納めていたことは、認められるとしても、そして右の事実から所持品検査の必要性が肯首

されるにしても、それが労働者の基本的人権の侵害を適法にする法的理論はどこにあるのかなお法理論の展開を必要としよう。

つぎに判旨の通りにかりにその内容を認めたとき生じてくる問題は、検査員の態度の問題であろう。初審において認定した事実に従うと、検査員の教育は、かなり行なわれていたようであるが、教育が行なわれていたからといつて検査が常に妥当であるとはかぎらない。とりわけ昭和三三年八月頃他の営業所において脱靴について問題が起きたことがあり、検査員の個人差がかなり注目すべき問題であつた。したがつてMに対する当日の検査の態度について下級審は、具体的に事実認定の必要があつたろうし、この事実認定に対する配慮が、判旨においては不十分ではあるまいか。そしてまた組合は、脱靴による所持品検査を了承していたわけであるが、単に所持品検査を組合が了承していたということだけでは、いまだMと検査員との間における関係ないし行為をMについてのみ不利に理解してゆくわけにはゆくまい。そもそも組合が、労働者の個人に属する基本的人権にどこまで関与できるかも問題なしとしない。

三　本件判旨は、就業規則について上告理由に対応してか、その第八条が身体検査ともいわれるものを含んでも違法ではないということを暗黙に認めながら判旨を展開し、就業規則第八条の合法性を述べるが、この点判旨に賛成である。すでに労働契約によつて労働者の基本的人権をある程度侵害することが適法であるとの前提に立つ以上「身体にたいする捜索」もまた労働契約を前提として容認されるべきであり、初審の表現をかりるならば、それは労働者が「服従すべき義務」ということがいえるようである。最高裁判旨も、これを当然のように継承しているとみられるのであつて、一旦他の労働者の基本権についてこれを制約することを認めながら「身体にたいする捜索」にかぎつてこれを認めないという態度をとることはできまい。本来上告理由の主要点として「身体にたいする捜索」になるから憲法違反になるという論理構成をとつた上告理由そのものにも問題となる点があることを認めざるをえまい。

判旨は、就業規則第八条の適法性を認めた後において、懲戒解雇の当否について判断をするのであるが、懲戒解雇が適法に就業規則をもつて行ないうることを容易に認めた点はいかがなものであろうか。つまりMの「脱靴の拒否が就業規則五八条三号所定の懲戒解雇事由に該当するとした原審の判断」は、適法であるとして一般私企業における懲戒解雇権を認める論理構成をとつたことには疑問なきをえない。本来懲戒解雇が、一般企業において可能であるかどうかについては争いのあるところであつて、とくに従来判例は、懲戒解雇を認める方向を示している場合が比較的多く、これに対しては批判が多く行なわれてきた（三島宗彦、「労働者・使用者の権利義務」新労働法講座七巻一四六頁参照）。さまざまな批判に答えることなく漫然と懲戒解雇を認めたのはいかなることであろうか。つぎに懲戒解雇処分について、その当否をなお事実にもとづき検討する必要はなかつたのであろうか。たとえば人権侵害に至らないような設備の完全性を確立するよう使用者は、できうるかぎりの努力をはたしていたかどうか、たんに一定の検査員の教育なりあるいは簡単な設備の補充だけでなく、人権尊重についてもつと

努力をはたしたかどうかを検討する余地はなかつたのであろうか、また裁判所として検討する必要性を認めなかつたのであろうか。

（阿久沢亀夫）