

Title	〔労働法・経済法 一〇〇〕 使用者への調査協力義務と苦情処理委員会
Sub Title	
Author	阿久沢, 亀夫(Akusawa, Kameo) 社会法研究会( Shakaiho kenkyukai)
Publisher	慶應義塾大学法学研究会
Publication year	1974
Jtitle	法學研究 : 法律・政治・社会 (Journal of law, politics, and sociology ). Vol.47, No.8 (1974. 8) ,p.73- 79
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=AN00224504-19740815-0073">https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00224504-19740815-0073</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.

は、会社から金員の貸与を受けるについて、自らその承認のための取締役会に出席し、賛成の意見を述べながら、会社の自己に対するその債権が差押えられ転付されるや、招集手続の瑕疵を指摘して、承認決議の無効を主張して

債権の存在を否定することは、権利濫用ないし信義則違反として許されぬとし、同一の結論に達しておられる。

高島正夫・宮島司

## 〔労働法・経済法一〇〇〕 使用者への調査協力義務と苦情処理委員会

（富士重工 東京高裁 昭和四九年四月二六日判決）

〔事実〕 原告Nは、昭和四十一年四月一日控訴人富士重工工業株式会社（以下単に会社という）に雇用され、産業部業務課に勤務していた。ところで昭和四四年七月下旬会社従業員であり、電話交換手のFは、自らは実働時間外であったが、実働時間に入つたばかりの他の従業員に対し原水爆禁止運動の署名を求め、さらに同年八月上旬頃従業員に対し、原水爆禁止運動の資金調達のために販売するハンカチの材料を渡してその作成を依頼するとともに、原水爆禁止の署名を求めた。また会社の経理部財務課に勤務していたKは、同年八月二〇日頃、自己の就業時間中、上司に無断で自分の職場を離れ、事務管理部へ行き、就業中の従業員に対し前記趣旨のハンカチを配布した。会社は、最初Kの右行為の一部を知り、勤務時間中における規律違反として予備調査を行つたうえ、同月二二日、従業員九名から事情を聴取したところ、Fの行為をも知つたので、これに関係している女子従業員からも事情を聴取した。会社は、右FおよびKの

行為が、就業規則で定める「職場の秩序、風紀を乱す行為をしないこと」、「他人の業務を故意に妨害しないこと」、「勤務中上長に無断で職場を離れないこと」、「従業員は会社構内において会社の業務に關係のない集会、演説、放送、掲示、貼紙その他これに類する行為をするときはあらかじめ会社に届出て許可を受けなければならぬ」などの規定に違反し、かつ譴責または減給の懲戒処分事由にも該当すると判断し、引き続き事情の聴取を行つた。

この事件は、このような事情聴取の過程に起きたもので、原告Nに対する事情聴取は、昭和四四年八月二五日、午前中約二時間三分にわたり、会社会議室において人事課長、労政課長、人事課員など三名によつて行われ、次のようなものであつた。すなわち人事課員がハンカチを示し、「これを知っていますか」と聞かれて「知っています」、「あなたも作りましたか」と聞かれて「作りました」、「だれに頼まれましたか」と聞かれ、しばらくしてから「Fさんに

頼られました」と答えた。次に「何枚作りましたか」と聞かれて「わかりません」と言い、「大体のところでもいいですよ」と言われても沈黙して答えず、「原水禁富士重工内実行委員会とはどういうものですか」と聞かれて、「どうして、そういうことを聞くのですか」と反問し、「他の従業員で就業規則違反があつたので、実態を調べる必要があるんですよ」と言われたが、「答える必要がありません」と言つて返答を拒否し、その後答えるよう説得されてもほとんど答えなかつた。また原告Nは、Fが前記実行委員会のメンバーかどうか、資金カンパと署名の集計状況、Fが他の従業員にハンカチの作成を依頼したかなどのことも聞かれたが答えなかつた。

そこで会社は、Nの態度は就業規則中の「会社の諸規則通達等に違反したとき」、「その他前各号に準ずる程度の不都合の行為があつたとき」などに該当するとし、Nを譴責処分にした。Nは、右の処分を不服とし、第一審の本社苦情処理委員会および第二審の中央苦情処理委員会に処分の撤回を求める苦情申立てをしたが、いずれも棄却され、訴訟を起した。第一審判決は、Nの主張を認め、「譴責処分の付着しない労働契約上の権利」がNにあることを認めた。これに対し、会社は、原判決の取消しを求めて、譴責処分無効確認の控訴におよび、会社主張の通り、原判決取消し、会社勝訴となつたのが本件である。

〔判旨〕 判旨は、大きく分けて三つの部分から構成されている。まず第一点は、本件における譴責処分無効確認の訴の適否についてである。すなわち「被控訴人が昭和四四年冬の賞与支給に際し成

績配分の支給を受けられなかつたのは、本件譴責処分そのものの効果によるものと推認するのが相当である。しかも、企業内の懲罰たる懲戒処分の一種としての譴責処分が、これを受けた者のその後における賞与の支給、昇給、昇格その他の待遇のうえに何らかの利益な取扱いを受けるであろうことは自明の理であり、またそのような意義と影響がないならば、あえて就業規則上の処分とするまでもなく、たんに事実上の注意を与えるだけでこと足りるはずであつて、本件処分による右影響が後に説示するとおり軽微なものであるとはいへ、延いて確認の利益を欠く程に微少なものであるということとはできない。」としてゐる。

第二点は、Nの調査協力義務について、つぎのように判断する。「労働者が使用者に対し全人格的な行動の自由まで提供し、無定量の忠実義務を負うものではなく、特定のいわゆる管理職的職務にあたるものでないかぎり、企業内の秩序維持については格別の職責を有するものではない。しかし、通常の労働者であつても、その担当する職務遂行に関連して直接見聞した企業秩序違反の事項について、使用者側による調査にある程度の協力をなすべき義務のあることも自明の理であるといわねばならない。ただ、その見聞の機会がどの程度に担当職務と関連するか、また見聞した事項が果たして企業秩序に違反するか、さらにその程度、範囲、右調査の当否、それに対しどの程度の協力をするかは、秩序違反と疑われた事項、調査の方法、当該各労働者の担当職務の内容、企業内での当時の一般秩序の状況、使用者と労働者または労働組合との間の信頼関係など諸

般にわたる複雑な関連において具体的個別的に決せられるべきであり、さらにその協力義務違反を理由とする処分の内容、程度とも微妙にかかわるところである。」

第三点は、苦情処理委員会の役割とその判定の効果について次ぎのように述べる。

まず、「労働者に対する懲戒処分につき苦情処理委員会で最終的判断がなされたとしても、労働者が当然それに拘束され、改めてその紛争の処理を訴訟の手段に求めることを禁止する効果を生ずるものと解することはできない。… 譴責処分の付着しない労働契約上の権利を有することの確認を訴求しない旨の合意をしたことについては、何らの主張立証もない。してみれば、苦情処理手続を経由した事案であるからといつて、そのこと自体から直ちに本件訴の提起が不適法となるものではなく、控訴人の右本案前の抗弁は理由がない。」とし、また、「被控訴人が自らの意思によつて、直ちに訴訟上の救済を求めることなく、進んで苦情処理手続による途を選択し、その最終的判断を得たのであるから、当然その裁定にしたがうべきであるとの形式論を採るものではない。しかしながら、企業内にあつて最もよく前示微妙な諸事情を認識し、かつ、判断できる苦情処理委員会の委員、ことに組合側の委員を含む全員一致の意見による結論については、本件譴責処分自体について明白かつ重大な違法不当がなく、また苦情処理手続が著しく不当であつてとうてい公正な解決を期待できなかったとか、判断の前提となる事実には明らかな誤認があるなど特別の事情が存在する場合でないかぎり、裁判所もその結論

を尊重し本件処分の適否判断にこれを探り入れるべきである。… なお、前記苦情処理委員会の委員のなかに、本件処分に直接関係した担当職員が加わつていたことは前示のとおりであるが、同委員会の裁定がなされるには構成委員の全員一致によるとの慣行が確立しており、… 裁定に本件処分の直接の担当職員が加わつていたとしても、これをもつて不公正不当とすることはできないし、前記のように企業内において労働組合の代表的立場にある委員の参加した勞使委員全員一致による結論を尊重することは、一面において労使間の協力によつて労働問題を自主的に解決し、ひいては労使関係の健全な成長に資するゆえんともなるというべきである」としている。

#### 一 判例の問題点とその意義

判例のなかにおいて問題となる主要な論点は、すでに判旨紹介で述べたように、第一には、譴責処分無効確認の訴の適否、第二は、労働者の労働契約にもとづく調査協力義務の存否、第三は、苦情処理委員会の機能と判定の効果などである。これらの問題点が、判例中においてどのように取扱われているか、またこれを取扱うこの判例は、どのような意味を持っているかなどについて多少考えてみることにしよう。まず第一の論点についてみると、本件のような譴責処分の懲戒が、無効確認を求める訴に親しみうるものであるかどうか、つまりそのような訴が認められるかどうかについては、確認の訴は、権利または法律関係の現在における存否の確認について認められ、単なる過去の事実行為の存否確認は原則として認められない

とする見解からすれば、問題のあるところである。誹責処分は、無効確認の訴が問題とされた数少ない事件のなかで、比較的最近のものとして川崎重工工業事件があるが、この事件において確認の訴は、「誹責処分を受けることにより直接に従業員の具体的な権利ないし利益が侵害される場合」にのみ、認められたとする。誹責処分は、懲戒処分としては、最も軽く、労働者の受ける不利益は、軽微である（原審は、だからしてこそ「その性質は、権利または法律関係に属しない単なる事実行為にすぎない」としている）。それだけに「確認訴訟で解決すべき利益」を探し求めることが困難である場合がある。しかし本件においては、一つには、昭和四四年冬の賞与支給の際、成績配分の支給を受けられなかつたのは、誹責処分の故であるということ、二つには、誹責処分が、昇給、昇格その他の待遇のうえに何らかの不利益をもたらすことが自明の理となつていと認定されていること、以上二つの理由から「確認の利益を欠く程に微少なものである」ということはできない」としている。判旨の判断は、妥当というべきである。

つぎに第二の論点は、労働契約から生ずる労働者の義務、そのなかでも、職場において労働者が知つた事実を使用者に知らせる義務、あるいは使用者が知ろうとしている場合、その調査に対する協力義務の問題である。このような協力義務は、労働力の提供を本旨とする労働契約にとつて、附随的なものであるが、そのような義務が認められるべきであるか。その場合、「職務執行に関して」知りえた他人の行為は、使用者に全部知らせなければならないのか。

それとも職務執行に関してとはいへ、その職務執行そのものが、かならずしも正確な基準とはいえず、職務執行の過程において全人格を使用者の支配に委ねていないのが、労働契約上の義務と関係なく取扱われるのではなからうか。いづれにしても、この判例は、労働者の協力義務の範囲、内容、限界などがどのようなものであるかについて新しい問題点を提供したといえよう。<sup>(2)</sup>そして、このような義務は、「今後の事案の積み重ねをまつ方がより妥当な態度ではないか」<sup>(3)</sup>との指摘も、当を得ているかもしれない。しかし、この事件は、この事件なりにどのよう考えるべきか、労働者の義務の性格を本質的に考えながらなお考察することが必要である。

最後の第三の論点は、苦情処理委員会の役割とその判定の効果の問題である。この論点は、本件控訴審における中心ともなるべき問題である。原審は、本件の苦情処理委員会は、仲裁手続としての第三者性の要件に欠けるとして、その判定を無視する態度をとつたが、控訴審は、民訴で規定する仲裁手続であるかどうかについては、十分な判断を行わなかつたが、誹責処分の妥当性を考えるに当つてきわめて尊重すべき判断であるとし、この苦情処理委員会の判定を重視した結果、原審と反対の結論に到達したのである。この意味からすれば、苦情処理委員会の機能と判定の効果に対する判旨の考え方は、この判例の中心となつていとも過言ではない。ところが従来、苦情処理委員会についての判決は、きわめて少なく、いわばわが国における法理論としては、いまだ十分な考察がな

されていない。このように苦情処理委員会についての不十分な研究状態は、苦情処理委員会が、労使の間において利用されていないこと、たとい労働協約中にその制度に関する規定があるにしろ、活用されていない現実などが原因となつていたのである。苦情処理委員会に関する数少ないケースの一つは、川崎製鉄事件である。しかし川崎製鉄事件においては、苦情処理委員会を集团的労働関係中心に理解し、団体交渉の方式と断定している。それに引きかえ、本件控訴審は、原審のように民訴で規定する仲裁手続の解釈論のなかで考えるのではなく、苦情処理委員会独自のものとして、考察し、その判定の効果を考えようとするものであり、注目すべき論点である。したがつて苦情処理委員会に関する考察は、なお深められることが必要であり、わが国のような労使関係のなかに置いて、どのように考えられるべきか、アメリカの実際と理論とを頭に置きながら、考察を試みる必要がある。

## 二 労働者の調査協力義務

この問題を考えるに当つては、労働契約を締結した片方の当事者である労働者の契約上の義務一般から考えなければなるまい。労働者は、労働契約を締結し、労働力を提供する過程においていくつかの規制を受けることになる。もちろんその規制は、基本的には労働契約を通して行われることになるが、労働契約の橋を通つて労働者に影響を与え、ときとしてその労働者の行為を支配する原則は、三つに区分することができるであらう。その一つは、使用者が、労働

者に契約上要請する規制というか支配というか、労働者人格をも含めて、そこに表面化してくる一定の使用者の要請、その裏をかえせば、労働者の義務ということである。たとえば、一定の時間から職場へ来て、指示された作業を行う義務つまり一言でいえば、労働力の給付義務である。労働契約において、その本質的部分を構成しているが、もちろんその労働契約の内容によつて多種多様なものがあり、平の従業員は平従業員として、管理職は管理職としてのおのおの使用者から要請されている内容により、その労働契約の本旨に従つた契約の履行も異なつてくるのである<sup>(5)</sup>。つまり管理職は、一定の生産組織の中において、その責任が加重されているのが普通であり、人事課長が、上司から従業員一般の原水爆禁止運動の職場における状態を聞かれたときは、その職責つまり労働契約上、その調査に全面的に協力する義務があるといふべきである。しかし本件のようにそうした職種、および管理職としての責任のない人には、まったく右に述べたような義務はないといふべきであらう。

ところで、労働力給付義務に加えて、第二には、信義則上労働者に要請される一定の行為があることを否定することはできない。この信義則の義務は、主観的であり、具体的であることを特質としており、一般的にどのようなものが信義則であるかを明確にすることは、きわめて困難である。ただ本件のNのような労働者、つまり普通の事務職の労働者については、右の主観的、具体的要素が、労働者の労働契約履行過程においてほとんどみられないため、そして会社の組織と経営とが平均的労働者を要求していることから、ほとん

ど考慮される余地なく、したがつて本件の場合Nについて信義則上の義務を考へることは不可能である。すなわちNのような労働者は、職場において従来から与えられている職務以外に、特殊な信義則上の義務を要請されることは、まず少ないといえる。この信義則上の労働者に対する支配のほかに、第三のものとして考えられるのは、その労働者の職業の性格上および職業倫理上要請される客観的使用者への協力義務である。たとえば医療労働者、海上労働者、芸術労働者、保安労働者などは、その職務の性質上特殊な協力義務が存在しているといえようし、その他サービス業の労働者が就業しているとき、サービス業の労働者として要請されるものがある。単に働く以上のプラスアルファの要素が義務としてあるといふべきではあるまいか。また職場における「使用者の利益に対する急迫した侵害に關してこれを通知する義務」が、労働力の給付義務以外に存在しているといわれているのであるが、右のような義務は、かならずしも附随義務といえないものがあり、どちらかといえば、労働者の職場を失うことに對しては、そのことから職場を守るという職業倫理上の第三者もしくは使用者への通知義務があるといふべきであろう。この場合、かりに明日から職場で働けないとか、職場に對する決定的損害、そのことによつて二度と職場が構成できないような明白かつさし迫つた侵害に對しては、そのことを知つている労働者は、職業倫理上、第三者なり、使用者なりに通知義務があるといえるであろうが、そのようなことは、労働契約關係において、きわめて稀れなことであろう。もつとも右のような通知義務を、

履行に對する障害事由として、民法六一五条や六六〇条と合せて善管注意義務として民法六四四条を基礎として理論構成する見解があるが、この理論構成によると、まず第一に定型化された労働契約<sup>6)</sup>の履行過程と細分化した職種の中において、従来からの善管注意義務を果すべき職責は、他にあり、すべての労働者に、一律にこのような義務を考へることはできないこと、善管注意義務の拡大が、合理性の範圍を越え、使用者の労働者に對する支配を容認する結果となり、労働保護法理論が貫徹できないことなどからして慎重でなければならぬであろう。

なお本件において使用者が調査しようとしている事實は、就業時間内におけるFおよびKの社会運動であり、これが労働契約違反であるいは職場秩序紊亂行為になることは明らかであるが、これを調査する職責の者は、人事課その他管理職など他にいたのであつてあえてNに協力義務を強いることは、明らかに行き過ぎであり、Nの企業内における全人格と全生活とを使用者の支配下におこうとする誤謬を犯すものである。この点に關する原審の判断は、妥当である。

### 三 苦情処理委員会の機能と判定の效果

苦情処理委員会は、わが国において理解のしかたとして二つの流れがあるように思われる。その一つは、既に述べたように苦情処理委員会を団体交渉の一方として考へる考へ方であり、もう一つの考へ方は、本件における原審判決のように、あくまでも団体交渉そのものとは區別し、仲裁手続的の制度として、従業員の不平等、不満を

解決してゆく性格のものとして理解する立場である。本件の苦情処理委員会は、後者の理解をしているもので、団体交渉とは、明らかに異なることとなるが、本件の苦情処理委員会は、労働協約により設定された制度であるが、その判定的機能を要請されている制度であることにかわりがない。ところで本件の苦情処理委員会において最も疑問に思われるのは、苦情処理委員会における多数関与の原則が貫徹されていないということである。本件の場合は、二審制であり、使用者側委員には、処分参画者が、初審、再審と重複しているのである。できるだけ多数の人が、関与することによって苦情処理委員会の判定の公正を期すべきであるとの原則は、そこにほとんどみられない。だとすれば、判旨のように苦情処理委員会の判定を、本件判断の最も重要な参考とし、労働契約の本質にかかわる職場の問題を、微妙であるからという理由、あるいは、譴責処分について明白かつ重大な違法不当がなく、かつ苦情処理手続が著しく不当であつてという公正な解決を期待できないということもなかつたという理由などですべて苦情処理委員会の判定に全面的に委ねるという判旨の態度は、妥当とはいえない。すなわち本件の苦情処理委員会は、その制度と手続上から、裁判所の判断を左右しうる程に公正性を保持するものではない。<sup>(8)</sup> また判定の内容においても、一方的に作られた職場秩序のみを考え、とりわけ個々労働者の思想交換を前提とした職場秩序に目を覆うという重大な誤謬および一般労働者の調査協力義務を不当に拡大している重大なミスを犯していることなどか

らして、その公正さを欠いているのであり、以上の諸点を見落している判旨は、妥当ではない。

(1) 川崎重工業事件、神戸地裁、昭和四一・一二・二四判決、労民集一七巻六号一四七八頁以下。同事件、大阪高裁昭和四八・一〇・二四判決、判例時報七三九号二二〇頁以下

(2) 近藤富士雄「企業秩序違反行為の調査と従業員の協力義務の範囲・限界」労働判例一六六号、二六頁参照。教授は、「従来まつたく類例を見なかつた新しい問題点が提起されており……」と指摘している。

(3) 萩沢清彦「一、使用者の企業秩序違反行為調査に対する労働者の協力義務の範囲、二、譴責処分の付着しない労働契約上の権利確認の訴の適否」判例タイムズ、二九四号、九八頁引用。

(4) 川崎製鉄事件、神戸地裁、昭和三〇・六・三判決、労民集六巻三号三〇七頁以下。

(5) G. H. Camerynck, *Contrat de Travail, Traité de Droit Travail*, I, p. 66.

(6) 若田誠「譴責処分の付着しない労働契約上の権利確認の訴えの適否、その他」ジュリスト、五五三号、一四七頁参照。

(7) F. Elkouri, E. A. Elkouri, 'How Arbitration Works', 1960, p. 76~p. 118.

(8) 苦情処理委員会から arbitration へ移行するアメリカの制度、あるいは、苦情処理委員会そのものが、最低三段階、本件会社程度の組織と規模であるならばまず五ないし六段階程度に分れているアメリカの場合と比較したとき、本件の苦情処理委員会は、余りにも簡単である。しかも労使とも委員の一部が初審、再審ともに重複している事実、その苦情処理委員会の公正性を疑うに十分である。