

企業に於ける懲戒の研究（その三）

平岡一實

目次

- 一、懲戒権の本質
- 二、懲戒の方法
- 三、懲戒の基準
 - (一) 業務命令違反
 - (二) 無届欠勤
 - (三) 刑事法令違反
 - (四) その他の問題点
- 四、懲戒の手續
- 五、その他の諸問題
 - (一) 懲戒解雇と退職金
 - (二) 経歴詐称と懲戒解雇
 - (三) 違法争議の責任者等に対する懲戒処分
- 六、判例の検討
 - (一) 東亜ペイント事件

企業に於ける懲戒の研究（その三）

(二) 洋書センター事件

（以上日本政教研究所紀要第二二号所載）

(三) 三菱重工相模原製作所事件

(四) 金井学園福井工大事件

（以上日本政教研究所紀要第一三号所載）

(五) 前橋育英短大事件

(六) 新日本ハイパック事件

(七) 京都カントリー倶楽部事件

（以上日本政教研究所紀要本号所載）

(五) 前橋育英短大事件（昭六二・三・一一前橋地裁判決、速報一二三四号六頁）

本件は、大学が学則に定むる手続に反して行なった一教授に対する懲戒解雇の効力が争われた事件である。

○ 判 旨

本件について裁判所は、実体関係についてふれることなく、単に手続関係のみを取り上げて、本件懲戒解雇が学則所定の手続を経ないで行なわれたことを理由に、これを無効と判断したものである。その要旨は次の通りである。

1、「被申請人が育英短大の教員を懲戒解雇するには、就業規則三三条所定の懲戒事由が存したとしても、学長が右懲戒につきこれを教授会に諮問し、その結論を所属長として理事会に内申し、理事会においては学園人事委員会に諮問したうえでこれを審議し、理事長においてこれを決定することを要し、右諮問を受ける教授会は、少なくとも学長、専任の教授、助教授、講師をもって構成されなければならない。」

2、「被申請人は、解雇等を含む人事問題については教授のみで構成する大学人事委員会に諮問すれば足り、助教等を構成員とする教授会に諮問することは要求されていない旨主張」するが、「教職員の採用・昇任に関しては、学長は教授のみで構成される教授会（大学人事委員会）に諮問することとされているが、解雇についてはその定めも慣行も存在していない。」

3、「学則において教授会の必須の構成員を教授とし、助教授等は必要と認めたときに加えることができるとしたのを受けて、教員採用規定において教員の採用・昇任については教授のみを構成員として審議し、その余については教授会規定において、専任の助教授等も加えて審議するものとし、教授会の構成員につき要件の具体化を図ったものと解するのが相当」である。

4、「本件解雇につき見るに、学長が申請人を除く各教授の意見を個別に聴取して理事会への内申をなしたもので、助教授等を構成員とする教授会の審議を経ないことは当事者間に争いなく、この点の手續違背のあることは明らかである。」

5、「憲法二三条に保障する学問の自由は、その制度的基盤として大学の自治を包含するものであり、大学の自治の一つの主要な柱が教授会の自治に存することは学校教育法五九条等の規定より明白である。」

育英短大における前記諸規定中解雇に際して教授会の審議を要求した部分は、右大学の自治の保障を具体化したものであつて、この手續を怠った瑕疵を軽視することはできず、個々の教授個人の意見を聴取したとしても、これが、会議体として要求されている教授会でないこと及び構成員である専任の助教授、助手の意見を反映していないことの二点において、右教授会の審議に代替するものとは考えられない。

被申請人は、教授会を開催したときは、申請人が議事を混乱させるおそれがあり、開催不能であつた旨主張するが、懲戒処分を審議する際に被懲戒者には弁明の機会を与えれば足り、審議に加える必要のないことは衆議院規則二二九条、参議院規則二四〇条等に見られるように会議体一般の扱いであり、被申請人のこの点の主張は理由がなく、かえつて（中略）学長において教授の審議を経ず個別に教授の意見を求めたのは、教授会を開いたときは、申請人の解雇に反対する教授の発言の影響で本件解雇の決議を得られないおそれがあると考えたことが、一つの主要な原因であるものと一応認められる。」

○ 私見

判決の結論に賛成、又その理由についても大筋に於て賛成であるが、尚重要な点で異論があるので論及すると共に、判決が取り上げなかつた事実関係についても触れることとしたい。

1、一般に懲戒処分を行なうについては、先ず当該事案が就業規則その他に定むる懲戒基準に該当するか否か、及び所定の懲戒手続を踏んでいるか否かが問われる。右手続について、当該本人に弁明の機会を与えるべきことも、欠かすことのできない重要なポイントである。

特に大学教員に対する懲戒処分については、所属教授会の決議を要し、しかもそれが、憲法二三条に根拠をおく、いわゆる学部自治の原則に立脚するものとして重視されること、既に屢々指摘した通りである。

以上に掲げた懲戒処分の場合の定式化された原則の適用に当たつて最も問題となるのは、事案が明らかに懲戒基準に該当するものについて、所定の懲戒手続を経ない等これに違反した場合、これを如何に評価するかということである。

右について考えねばならない重要な点は、懲戒手続なるものが、あくまで懲戒処分 of 適正妥当を保障するための手段に外ならないということであって、それ自体が目的ではないということである。いい換えれば当該事案が懲戒基準に該当しているか否かこそが問題の焦点であるということに外ならない。例えば凶悪犯その他破廉恥な事犯について、懲戒手続が怠られたことを理由に、当該懲戒処分を違法無効とすることは、正に本末転倒の誤りをおかすものというべきである。したがって判旨1が、就業規則所定の懲戒事由に該当した場合でも、右所定の手続を経ない懲戒処分は違法無効なりとする趣旨を述べている点到底賛成することはできない。

2、申請人が就業規則所定の懲戒処分中最も厳しい懲戒解雇事由に該当するとする被申請人大学側の主張する事実関係は、その一つ一つについてみても、又それら凡てを総合勘案しても、到底肯綮に値するものとはいえず、むしろ牽強付会のきらいさえあるものといえることができる。特に申請人が勤務その他に当たって「ノーネクタイ、ジャンパー、ジーパン姿」である点を、「非常識行為」として懲戒理由としている点等、いささか過剰反応のきらいがあるといわざるを得ない。

六 新日本ハイパック事件（平成元・二・三長野地裁松本支部決定、速報一三六五号九頁）

本件は、会社が作業ミスをおかした債権者に対し、研修を目的とする出向を命じた処、債権者がこれを拒否したため懲戒解雇処分がなされ、その効力が争われたものである。

① 判旨

1 主たる事実関係

企業に於ける懲戒の研究（その三）

本件に関して認定された主たる事実関係は左の通りである。

(1) 「債権者は、昭和六一年一月七日、同月二一日及び昭和六二年五月二九日の三回に亘って、いずれも自らの不注意によって、原紙保管場所から指定された原紙と異なる原紙を抽出して、段ボール製板機（コルゲート）まで運搬したことにより、原紙は段ボール製板工程に乗せられて、製品化され、そのため、右第一回目のときは、本来、発注者が引き取らなければ、会社に対し二八万円相当の損害を被らせたところであつたが、発注者の了承を得て、引き取ってもらつたため、会社に経済的損失を被らせることはなかつたものの、第二回目のときは、故紙として処理せざるを得なかつたため、処理費用を含めて一九万七七七四円の損失を、第三回目のときは、発注者に対し値引をして引取ってもらわざるを得なかつたため、一五万〇七二六円の損失を会社に被らせた。」

(2) 「会社は債権者に対し、昭和六二年六月四日口頭をもって前記三件の配紙ミス（中略）を理由に、系列会社である東日本ハイパック株式会社（中略）へ出向（中略）を命ずるから、同月一五日までに着任するよう出向の内示をしたところ、債権者は直ちにこれを拒否したが、会社は、同月一日に右内示どおり同月一五日付で右出向を命ずる旨の辞令書を債権者に交付し（中略）、債権者は一旦はこれを受領したが、翌日会社に対し出向拒否の理由を記載した『申入書』と題する書面を添えて右辞令書を返還した。かくして、同月一五日には、債権者と会社の副社長らとの間に、右出向について話合がもたれたが、その席上会社側は債権者に対し、『本人のためになるから、勉強のため福島へいくように』という趣旨の説得を繰り返すのみで、右出向先における職務内容、出向期間等についての具体的な説明はなく、また右申入書には、出向した場合債権者の家庭は大きな打撃を受ける旨が記載されてあつたにも拘らず、その点について、会社が債権者から事情を聴取することではなく、他方、債権者も前記内示があつた後一貫して、出向

に応じない態度を翻すことはなかった。」

(3) 「会社は債権者に対し、昭和六二年六月一七日付内容証明郵便をもって、債権者が正当な理由なく本件出向命令に従わなかったことは、出向を定めた労働協約二二条一項、就業規則一三条に違反するもので、同規則八三条二号に規定する「故意に事業の運営を阻害し、又は会社秩序の維持に相当の支障ありと認められるとき。」の懲戒解雇事由に該当するとして、同規則一九条の解雇基準の規定に基づき同月一八日付で懲戒解雇する旨の意思表示をし、同郵便は翌一八日に債権者に到達した。」

2、出向命令

(1) 「労働協約二二条一項は、『会社は業務の都合により組合員に異動（転勤、出向、配置転換又は昇格、昇進）を命ずることがあり、組合員はこれを拒むことができない。』と規定し、更に「就業規則一三条は『業務上の都合により、従業員に転勤又は出向を命ずることがある。前項により転勤、出向を命ぜられた者は原則として、発令の日から単身者の場合は三日以内に、その他の場合は七日以内に赴任しなければならない』旨定めている。

右によれば「労働協約及び就業規則の各規定は、会社において債権者に対し労働契約の内容として明示した労働条件の範囲内にあるものとして系列会社への出向を命ずることのできる特段の根拠となるものと解するのが相当である。」

然しながら「もとよりその権利の行使は信義誠実の原則に従ってなされるべきであり、当該具体的事情のもとにおいて、出向を命ずることが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときは、右命令は、信義則違反ないし権利の濫用に当たるものとして、無効となることはいうまでもない。」

(2) イ、債権者は「昭和六二年六月現在で勤続二三年余であり、この間工員として、各種の係を経て、昭和五八年八月から原紙係として原紙運搬業務に従事しているが、」その業務内容は「かなり厳しい」ものであり、「ミスを完全に防止することは、至難のところであり、（中略）会社は、かねてから、作業事故を起こした従業員に対し、事故報告書を作成させるとともに、（中略）上司から注意を与え、あるいは配置転換したりして」きたが、「作業ミスを理由に出向を命じた例はなく、また（中略）懲戒した例はなかった。」

ロ、債権者は、「原紙係の業務に就いた後、本件配紙ミスを犯すまでのおよそ三年余りの間においては、殆どミスはなく、また本件配紙ミスのうち昭和六一年一月中旬に犯した第一回目と第二回目についても、（中略）格別の処分もされなかった。」

なお本件配紙ミスについて、「債権者とともに責任を問われるべき従業員が二名いたが、その者達に対しては、業務経験年数が少ないなどの理由により、上司から注意がなされたなどの軽微の措置にとどまった。」

ハ、「本件配紙ミスは、指定された原紙と異なる原紙を抽出したという単純な確認ミスの性質のものであって、これを改善するために特別な技能修得を要するという性質のものではなかった。」

(3) 「債権者は、昭和三九年一月入社して以来一貫して松本工場に勤務し、肩書地に住家を所有し、本件出向命令当時、家族は妻と長男のみであったが、長男は、岩手県内の大学に在学しているため、別居しており、妻は、三叉神経症候群に罹患し、治療継続中の身であって、住家の近くの会社に勤務していたが、症状が増悪するときは、看病を要し、債権者がその看病に当たっていた。そのため、債権者において妻を一人松本に残して、単身で、福島県内に赴任することは、その看病の面からも困難であったし、病身の妻を、退職させて同伴し、初めての土地に赴任するこ

とは妻の健康の面からも、また長男に対する仕送りの資金を調達する面からも、重大な影響を受けざるを得ないものであった。」

(4) 「本件出向命令は、本件配紙ミスを契機として債権者の再教育の必要性からなされたものではあるが、その再教育のために、松本工場を離れて遠隔の地の東日本ハイパックにおいてこれをなさざるを得ない合理的理由が見当たらないばかりか、本件出向命令は債権者にとって家庭生活上重大な支障を来たし、きわめて過酷なものであるにも拘らず、その点につき会社はなんら配慮した形跡がなく、さらに前記認定の債権者のみならず、他の従業員らの作業ミスに対する会社の従前の対応の仕方、会社から系列会社への出向事例にみられるその目的と人選の内容等を総合考慮すれば、本件出向命令は、その余の点につき判断するまでもなく、会社及び債権者間の労使の関係において遵守されるべき信義則に違反した不当な人事であり、権利の濫用に当たり無効のものと云わざるを得ない。」

3、懲戒解雇処分

(1) 「労働協約二四条は、労働協約『第三章人事』のなかに、特に『懲戒』との見出しのもとに、一カ条だけ設けられているもので、その内容は、『懲戒の原則、種類、方法、並びに懲戒解雇の基準については、就業規則による』というものであり、就業規則八一条は、就業原則『第一〇章懲戒』のなかに、冒頭に『懲戒の原則』を定めた七九条、『懲戒の種類』を定めた八〇条に続いて、『懲戒の方法』との見出しのもとに、その方法としては一カ条だけ設けられているもので、その内容は、『従業員の懲戒は原則として賞罰審査委員会に諮ってこれを行う。必要がある場合は告示する』というものである（後略）。」

(2) 「右懲戒に関する労働協約と就業規則の各規定が（中略）、従業員に対する懲戒処分については、賞罰審査委

員会において協議し、その結果を会社の懲戒権の行使に反映させることによって、その行使が、会社の恣意、独断に亘らず、公正に行われることを保障しようとした趣旨のものと解される（後略）。」

(3) 「本件懲戒解雇については、賞罰審査委員会が開催されなかったのであるが、その解雇処分を決定するに際して、同委員会の趣旨・目的に沿って委員を選任し、同委員会を開催することが、事実上不可能であったとか、あるいは実質的に同委員会の協議に代わるものと見られる話合が、会社と組合との間においてなされたとか、その他開催をしなかったことについて、合理的な理由が存在したなどの事情についてこれを説明するに足る証拠はなんら見当たらないのである。」

(4) 本件が「まさに賞罰審査委員会に諮るべき重要な案件であったにも拘らず、会社においては同委員会の開催手続を、なんら合理的理由もなく懈怠したことは、重大な信義則違反を犯したもので、右手続の懈怠は本件懲戒解雇を無効ならしめるものと解すべきである。」

(5) 本件懲戒解雇は、本件出向命令が権利の濫用に当たり無効のものであつて、債権者がこれを拒否したことには、正当の理由があるから、右拒否をもつて就業規則八三条二号の解雇事由に該当するものと認めることができない以上、本件懲戒解雇は、右就業規則の規定の解釈ないし適用を誤つたものとして無効のものと云うべきであり、かつ就業規則八一条前段の懲戒手続においても、重大な瑕疵があつて、著しく信義則に違反し、この点からも無効のものと云うべきである。」

○ 私 見

判決の結論及びその理由づけのいずれについても、必ずしも説得力のあるものとはいいい難く、到底同調することが

できない。

1、一般に会社の人事運営に於ては、解雇等の場合を除き、出向、配転等については、それが当該本人に対し、解雇等特別の害意を含まない限り、原則として広く会社の措置に委ねらるべきものと考えられる。したがって本件出向命令について判旨のいう如く、特段の合理的理由の存否を問うこと自体、必ずしも妥当なものとはいえない。

2、本件出向命令の直接的契機となった申請人の職場でのミスが、いわば初歩的な確認ミスであり、更めて特別の技術等の修得を要するものでないことは明らかであり、そのためわざわざ「遠隔」の地に出向せしむる要があるかというのが、判旨の指摘する疑問点であるが（判旨2の(4)）、むしろかような単純ミスが、何故に起こったかを考えるならば、やはり何等かの意識改革の必要性があるとしても何等不思議ではなく、又この場合、勤務場所を変えることが意識改革に資するであろうことが十分に考えられる。けだし同一場所に「二三年」の長きに亘って勤務せしめていくことが、当該本人に或る種の弛緩、倦怠をもたらしているのではないかを疑わしめることは、十分に合理的な根拠を有するものだからである。

3、本件出向命令が、長野県の松本から福島県への移動を伴うことにつき、判旨は、これを「遠隔」と観念し、該出向命令の非合理性を裏付ける一因としているものの如くであるが、これは今日の我が国の交通事情一般を勘案する場合、我々の距離的感觉と甚しく隔たるものであり、本判決の説得力を弱めるものといわねばならない。なおこの場合、申請人の長男が、更に遠く岩手県内の大学に在学し、別居していることを想起すべきであろう。（因に申請人の出向期間は、最長三年とせられているが、申請人の長男の在学による別居生活は、それが四年制大学であるとすれば、少なくとも四年の長きに亘ることが指摘せられる。）

4、判旨は、本件出向命令の不当な所以の一つとして、申請人の家庭事情を挙げ、該命令は、「債権者にとって家庭生活上重大な支障を来たし、極めて過酷なものである。」と断じているのであるが、果して然るか、以下検討してみよう（判旨2の(3)）。

先ず申請人の妻は、「三叉神経症候群に罹患」しているとせられているが、尚「会社に勤務して」おり、ただ「症状が増悪」した時は看病を要し、債権者が看病しており、したがって債権者が、「妻を一人松本に残して単身で福島県内に赴任することはその看病の面からも困難で」あるとしているのである。

即ち妻の病状は、尚会社勤務に堪え得る程度のものであることは明らかであり、ただそれが増悪した場合の看護についてのみ配慮の必要があるというものである。この点について申請人が、会社に対し何等かの配慮を求めたという疎明はなく、ただ一途に出向命令を拒否する態度に出ているようであり、この点を無視して、ひたすら出向命令の非合理性を云々することは、尚片手落ちの感を免れないというべきであろう。

次いで判旨は、申請人が病身の妻を同伴赴任することについて、「妻の健康」一面を憂慮している点に一定の理解を示し、本件出向命令の不当性の一因としているようである。

然し私見によれば、申請人のこの点の不安乃至憂慮は一応同情に値するとしても、妻の病氣に対し、赴任先の福島県内の医療機関による手当を期待できないとする何等の根拠も存しないことを考慮するならば、判旨の態度は必ずしも公正、妥当なものとはいえないであろう。

申請人が妻を同伴して赴任することによって生ずる今一つの問題点は、妻が現在勤務している会社を退職せざるを得ず、これにより長男への学資の調達に重大な影響が生ずるとしている点である。

この点については、妻が新任地に於て就職し得ないとする特別の事情はうかがわれず、尚努力の余地がないではなく、またこの点について会社側に特段の配慮を要請する等の努力もあつて然るべきであるが、これまた申請人に於てそのような努力のあつた説明はない。

また大学在学中の申請人の長男の側に於ても、育英資金、学生アルバイト等何等か特別の努力が要請せられよう。以上判旨は、これら局面打開のためのあらゆる可能性を全く不問に付しているばかりか、事態を極めて誇大視したきらいさえあり、ひたすら本件出向の不当性、非合理性を強調するに急であるとの感を与えるものがあるといえよう。もとよりこの間の事情については、単に一方的に申請人側のみを責めることは必ずしも妥当ではなく、会社側に於ても進んでこれらの問題点について打開の努力を払うべきは当然であり、会社側のとつた硬直且つ拙劣な態度もまた責めらるべきであるが、この点のみを捉えて、本件出向命令の不当性を結論づけることは妥当でない。

5、判旨は、本件出向命令が、申請人の作業ミスに対する対応の仕方として全く前例のないものであることを以て、該命令の不当性、不合理性の一根拠となしているかの如くであるが（判旨2の(4)）、これは全く甚しい謬見といわざるを得ないものである。けだし会社の人事運営に於て、前例がない措置を、その故に不当とするならば、将来新たな試み乃至措置は凡て許容し得ないこととなり、むしろ却つて不当な結果をもたらす虞れがあるであろうからである。

また判旨は、本件出向命令が、会社がこれ迄行なつた出向命令と目的等に於て異なるものの存することを以て、該命令の不当性の根拠としているかの如くであるが（判旨2の(4)）、これまた全く理解に苦しむ不当な見解といわねばならないであろう。けだし出向命令について、それが、その目的等に於て、前例によって制約を受けねばならない何等の理由も存しないからである。

6、本件懲戒解雇処分について判旨は、労働協約及び就業規則に定むる手続を履践しなかったこと、而してこれについて何等合理的理由の存しなかったことをあげて、その無効を主張しているのであるが（判旨3の(4)、賛成することはできない。けだし労働協約及び就業規則に定むる懲戒処分のための手続は、該処分の公正妥当を保障するためのものであり、したがって処分が客観的にみて明らかに懲戒基準に該当する場合は、手続上の違背の有無に拘わらず、該処分の法的効力には何等の影響をも与えるものではないと考えられるからである。

七、京都カントリー倶楽部事件（平成元・八・七福岡地裁小倉支部決定、速報一三八一号二六頁）

本件は、ストライキ中の業務妨害行為を理由とする組合分会長らに対する懲戒解雇処分の効力が争われたものである。

○判旨

本判決は、本件懲戒解雇を違法無効とするものであり、その理由とする処は以下の通りである。

1、「被申請人の行なっている事業は、ゴルフ場経営というサービス産業で、ゴルフプレーヤーに対して快く競技してもらうためのサービスを提供するという特殊な性格があるから、申請人らの本件ストライキ、正門前のピケット等により、単なる労務不提供等によってもたらされる不利益以上に、被申請人に不都合、支障があり、あるいは損害を受けたことは推測されるところではある。

しかしながら、ストライキは、それに付随して企業側に何らかの支障、損害を被らせることが通常であることに鑑

みると、申請人らの本件ストライキが、右特殊性だけから直ちに業務妨害行為に類する重大な違法性を帯びるというわけではなく、結局は、個々の行為の性格、程度、態様等を総合考慮して、被申請人主張の懲戒事由が存在するの否か、それが本件懲戒処分と均衡がとれているか否かを判断せざるをえない。」

2、「分会は昭和六一年九月二一日に結成され、従来被申請人が有給休暇に対し賃金カットをしていた点の是正などを求めて団交等を繰り返していたが、被申請人側はそれすら満足な回答をしなかったこと」等々の事実が認められる。「そこで、本件で申請人らの行為が懲戒事由に該当するか否かの右判断の際には、右のような申請人らの所属する分会と被申請人との間の過去の労使交渉の経緯などを踏まえて、いわば一連の経過の中で本件懲戒解雇の各事由を評価するという観点も必要となる。」

3、コース管理棟占拠

「申請人らの所属する分会において、被申請人の施設であるコース管理棟を、被申請人側から再三使用禁止警告がなされていたのに、電話架設、浴槽の設置などまでしてその支配を排除し、本件ストライキの活動拠点として使用したことからすれば、分会のコース管理棟の使用は被申請人の施設管理権に対する侵害と言えなくもないところではあるが、（中略）従前にも、被申請人側の黙示の了解が存したとも思える状況下で労働組合活動に使用されていた時期もあったこと、コース管理棟が本件ゴルフ場の中ではクラブハウスやコースから相当離れた場所にあり、被申請人の本件ゴルフ場の秩序維持に多大の支障を来したとは言えないこと、（中略）コース管理棟自体はコース管理作業の上で実質的に機能を失っていた状況にあつて、被申請人の施設管理権を侵害した故に実損害が生じた訳でもないこと」等の状況を考えると、「被申請人の施設管理権に対する不必要なまでの侵害行為があつたとまでは言い切れないこと

ろである。したがって、かかる事由が直ちに本件懲戒解雇の事由にあたると言うことは疑問がある。

4、コース管理業務等の妨害

「申請人ら分会員が、コース管理棟内倉庫等の門前に車輛を置いて、機械等の搬出を妨害していたことは明らかであるが、被申請人も本件ストライキに備えて、必要最小限度の機械等は既に搬出しているのであって（中略）、本件ストライキ終了時点でコースが著しく荒廃していたとは認められない。」更に被申請人は「分会に対してあまりに拙い対応に終始し、ますます本件ストライキを長期化していったという側面もあることから考慮すると、申請人ら分会員が機械等の搬出の妨害をしていた点は非難さるべきであるが、現実には、コース管理に対し重大な障害があったとは言いがたい。しかも、本件ストライキに至った経緯、その際の当事者の交渉の経過なども併せ考えると、右コース管理業務等の妨害は本件懲戒解雇の根拠として未だ妥当性を欠くといわざるをえない。」

5、昭和六三年八月二日のゴルフ場への侵入

「ゴルフ場は、広い敷地を有し、その中に施設が点在していることから、分会員らの活動も、結局、被申請人側の幹部がいるクラブハウス中心になることは否めないところであり、被申請人側が団体交渉を拒否している状況にあつては、これを打開するために申請人らの方から働きかけが必要となってくるものの、右のような本件ゴルフ場の地理的条件に照らすと、被申請人側の態度に抗議し、あるいは、団体交渉の申入れ、その事務折衝、打合せ等のため、クラブハウス付近まで平穏な態様で入場することも、止むを得ない場合もあり得るものと認められ、それによって申請人らに使用される被申請人側の施設は、本件ゴルフ場正門からクラブハウスに至る道路とクラブハウス玄関前の広場であり、被申請人側に右施設の使用により直接的に損害が発生したという事情も窺われないところである。したがっ

て、このような事由によって申請人らを懲戒解雇することは、程度を超えた疑いが強い。

6、クラブハウス前のピケット等

「本件のピケットの場合、宣伝カーを二台並べて置いたことは相当問題ではあるが、説得のための一方法として一時的に置いたのなら違法とはならない場合があり、また、現実に車両が侵入できずに無理矢理入場を断念させられたとする説明もないことから、一応平和的説得ないし団結力の示威の限度にとどまるものと考えられ」る。

7、女子従業員らへの面接強要による業務妨害

「分会員のキャディー数名が、昭和六三年八月二八日午前七時三〇分ころ、非組合員の女子職員八名がクラブハウスに入って行こうとしているところに、説得活動をするため近寄って行ったところ、非組合員が逃げて行ったこと」について双方の間に争いがあるが、「業務中の女子従業員に違法な態様で面接を強要したと認めるに足りる説明はない。そこで右説明事実だけでは、被申請人主張の解雇事由に相当するとは言いがたい。」

8、昭和六三年九月三日の妨害行為

「同日午前一〇時五〇分ころ、分会員や支援者がクラブハウス前及びスタート室前に滞留し、午前一一時五五分ころから午後一時一七分ころまでの間、（中略）宣伝カーがボリュウムを上げて組合歌等を流し、総勢で氣勢を上げ、午後二時二五分ころ全員退去したことが一応認められる。」これは「被申請人にとって、業務妨害と受け止めるのも理由があるところではあるが、本件ストライキに至る経緯や、その妨害の内容も本件ストライキ期間中で約一時間二〇分程度の短時間で被申請人に回復しがたい損害を被らせたという訳でもないことから、かかる事由をもって本件懲戒解雇の事由とするのは相当でない。」

9、昭和六三年九月七日の臨時作業員に対する妨害

「キャディー分会員らは、同日午前八時ころ、被申請人側が雇ったコース管理のための臨時作業員三名に対し、ストライキ決行中であるなどの事情を説明したところ、同作業員が帰って行つたが、実力をもって入場阻止したといったことはなかったことが一応認められるところ、かかる事由をもってしては、本件懲戒解雇の事由に該当するとは言いがたい。」

10、有給休暇の賃金カット分の二重受領

会社側から組合側に支払われたとされる二百万円について、「その金員が被申請人の保管金か原元常務の個人的金員かの区別についても判然としない」ばかりか、「右事情と申請人らとの関係、関わり方等について詳細に事実を確定できるに足りる説明がなく、その他に被申請人の主張を窺わせるに足りる説明もない。そうであれば、（中略）本件懲戒解雇の事由に該当するとは言いがたい。」

11、クラブハウス玄関前の滞留

「分会員らは、昭和六三年八月二一日から同年九月二〇日までの間、二〇日にわたり、支援者と共に、多い時で二五〇名（同年九月一八日）、通常四、五〇名が、主に女子キャディー従業員を中心に赤いゼッケンを着用して、クラブハウス前に大体午前八時ころから正午前ころまで滞留していたことが一応認められる。確かに、被申請人が接客という業務に携わる以上、客が不快感を持つものとして、かかるゼッケンの着用とクラブハウス前での滞留が被申請人の業務に支障が生じること自体は明らかであろうが、分会員であるキャディーが、かかるゼッケン着用のまま直接プレー客に役務を提供した訳でもないし、それらの行為は、本件ストライキ期間中であることから分会員の団結を誇示

するためのものであつて、本件ストライキに至る経緯等から考えると、直ちに本件懲戒解雇の事由とするのは相当ではない。」

○ 私 見

判決の結論に賛成する。但し理由付け中いくつか問題点があるので、以下取り上げることとする。

1、ストライキなるものが、「相手方の言い値では労働力を売らない」とする、いわば取引上の駆引きを原型とするものであり、またそこにこそその正当性の根拠があると考えられ、したがってそれは、本来消極的性格を有するものであること、さきにも屢々指摘した通りである。したがって労働組合が、ストライキに際し、相手方たる使用者側に対して積極的、乃至攻撃的な行動、即ちいわゆる実力行使に出て、その権限領域を侵害することは、該ストライキを全体として違法ならしむることは当然である。ただそれが一般に集団的行動形態をとるものであることから、往々にしてその間、偶発的に使用者側の権限領域を侵す場合がないとはいえない。然しそれは飽迄偶発的なものであり、意図的乃至計画的なものとは截然区別さるべきである。判旨がストライキに往々にして随伴する組合例のいわゆる実力行使的現象につき、これを凡て止むを得ないものとして認容せんとしているのではないかを疑わしむるものがあるので（判旨1参照）、それはあくまで単に偶発的に生ずる場合についてのみ許容されるものに過ぎないことを指摘し且つ強調しておきたいと思う。

2、ストライキに伴う組合側の実力行使、即ち使用者側の権限領域への侵害について、判旨は、使用者側に対する実害の有無乃至程度を以て、違法か否かを分つ基準としているかの如くであるが（判旨3、4、5及び8参照）、到底賛成することはできない。けだし前記私見1に於て指摘した通り、組合の実力行使が意図的乃至計画的なものか否

かこそは、該ストライキが違法か否かを分つ基準であり、それが現実に関々実害が生じなかつたとか、又はその程度の如何によつて、その違法性が消去乃至緩和されるものと考えらるべきではないからである。

3、ピケなるものは、組合の団結の維持乃至強化のための組織強制権の行使に外ならないのであり、本来組合員を対象とするものであることむしろ当然というべきである。したがつてピケが非組合員乃至顧客等に対して行なわれる場合、それはピケ本来の在り方を逸脱するものといわねばならない。然るに判旨は、それが平和的説得の範囲に於て、又は平穩裡に行なわれる場合、あたかも組合固有の権限の行使として認めらるべきものとするが如くであるが（判旨6、7及び9参照）、賛成できない。けだし非組合員乃至顧客等に対するピケは、それ自体、企業側の営業継続の自由に対する侵害として把えらるべきものに外ならないからである。即ち労働組合の第三者への働きかけは、単に言論の自由乃至表現の自由の範囲に於てのみ許容されるに止まると解すべきである。

4、組合の行なう団結の示威なるものが、一般に如何に理解せられているかについて、多少の疑問があるのでこの際念のため論及しておきたい（判旨11参照）。

先ずそれは誰を直接対象とするものであろうか？ 或いは一般には、特定の対象の如きものは存在しないと考へられているのではないか？ 然しそれは重大な誤謬をおかすものといわねばならないであらう。団結の示威なるものの対象は、労働組合の相手方たる使用者そのものであり、且つそれ以外の何者でもあり得ないのである。けだしそれは、使用者との対等交渉性の実現のため強力な団結を当該使用者にアピールせんとするものに外ならないからである。即ちそれは単なるお祭り騒ぎ的なものではなく、あくまで真摯に遂行せられねばならない組合の戦術の一環たるものであることが銘記せられねばならないであらう。

5、判旨によれば、本件各争議行為について、申請人らが如何に干与したかは必ずしも明らかにせられていない。若しそれらの争議行為について、申請人らが何等于与することなく、単に分会委員長等の地位の故にその責任を追及されているとすれば、それは重大な誤まりをおかしたことになるであろう。けだしそれらの争議行為について、申請人らがこれが企画立案に干与し、又はその実行に当って指導的立場に立った場合にのみ責任を負うべきものだからである。

もとより右は争議行為が違法な場合に限られること当然である。けだし争議行為が適法な場合は、それ自体労働法上の保護の下におかれ、したがって使用者の懲戒権行使の対象外におかれ、その責任を追及されることはないからである。