

日本労働年鑑 第51集 1981年版
The Labour Year Book of Japan 1981

第三部 労働政策

VII 労働判例の動向

1 最高裁判所判決・決定

概要

この期間に言い渡しのあった労働関係最高裁判所の判決は五四年一四件、五五年七件すべて小法廷関係である。言い渡しの日付順に事件名を示すと、(1)熊本来民郵便局事件(二小判昭五四・七・一六棄却)、(2)大日本印刷事件(二小判昭五四・七・二〇棄却)、(3)名古屋市立円上中学校事件(二小判昭五四・七・二〇棄却)、(4)名古屋市教委事件(二小判昭五四・七・二〇棄却)、(5)静岡県教委事件(三小判昭五四・七・三一棄却)、(6)国鉄(レッドページ)事件(二小判昭五四・九・八棄却)、(7)大阪学力テスト事件(三小判昭五四・一〇・九破棄自判、一部棄却)、(8)国労札幌支部事件(三小判昭五四・一〇・三〇破棄自判)、(9)日野車体事件(二小判昭五四・一一・二棄却)、(10)住友化学事件(三小判昭五四・一一・一三棄却)、(11)橋本労基署事件(二小判昭五四・一二・七棄却)、(12)日本航空事件(二小判昭五四・一二・七棄却)、(13)住友化学懲戒事件(二小判昭五四・一二・一四棄却)、(14)全日自労岡山県支部事件(一小決昭五四・一二・一九棄却)、(15)北九州市交通局事件(二小判昭五五・二・八棄却)、(16)吉野石膏事件(二小決昭五五・二・二九棄却)、(17)東洋酸素事件(一小判昭五五・四・三棄却)、(18)東北地方建設局事件(二小判昭五五・四・一一棄却)、(19)山口放送事件(二小判昭五五・四・一一棄却)、(20)国鉄損害賠償事件(一小判昭五五・五・八棄却)、(21)電電公社事件(二小判昭五五・五・三〇棄却)である。

大日本印刷採用内定取消事件
(二小判昭五四・七・二〇、労働判例三二三号)

昭和四四年三月滋賀大学卒業予定の原告が被告会社の採用試験に合格し、四三年七月に採用内定の通知を受けたにもかかわらず、入社間近の四四年二月一二日、「グルーミーな印象なので当初から不適格と思われたが、それを打ち消す材料が出るかもしれないので採用内定としておいたところ、そのような材料が出なかった」という理由で内定取消通知を受けその適法性を争っていたものである。一、二審とも、原告の請求を認めていたが、上告審も原判決を支持、上告を棄却した。

判決は、採用内定の性格を、一般的に解約権留保付の労働契約の成立とみる通説的立場をとり、その解約については試用期間中の者に準じて合理的理由がある場合に限られるとの見解を示した。

【判決要旨】

本件採用内定によって、前記のように被上告人と上告人との間に解約権留保付労働契約が成立したものと解するとき、上告人が昭和四四年二月一二日被告人に対してした前記採用内定取消の通知は、右解約権に基づく解約申入れとみるべきであるところ、右解約の事由が、社会通念上相当として是認することができるものであるかどうかを吟

味されなければならない。

思うに、わが国の雇用事情に照らすとき、大学新規卒業予定者で、いったん特定企業との間に採用内定の関係に入った者は、このように解約権留保付であるとはいえ、卒業後の就労を期して、他企業への就職の機会と可能性を放棄するのが通例であるから、就労の有無という違いはあるが、採用内定者の地位は、一定の試用期間を付して雇用関係に入った者の試用期間中の地位と基本的には異なるところはないとみるべきである。

ところで、試用契約における解約権の留保は、大学卒業者の新規採用にあたり、採用決定の当初においては、その者の資質、性格、能力その他いわゆる管理職要員としての適格性の有無に関連する事項について必要な調査を行い、適切な判定資料を十分に蒐集することができないため、後日における調査や観察に基づく最終的決定を留保する趣旨でされるものと解され、今日における雇用の実情にかんがみるときは、このような留保約款を設けることも、合理性をもつものとしてその効力を肯定することができるが、他方、雇用契約の締結に際しては企業者が一般的には個々の労働者に対して社会的に優越した地位にあることを考慮するとき、留保解約権の行使は、右のような解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存在し社会通念上相当として是認することができる場合にのみ許されるものと解すべきであることは、当裁判所の判例とするところである。(三菱樹脂事件昭和四八年一二月一二日大法廷判決)。右の理は、採用内定期間中の留保解約権の行使についても同様に妥当するものと考えられ、したがって、採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消することが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られると解するのが相当である。

なお、電電公社事件(最二小判昭五五・五・三〇)において、最高裁は、公共企業体職員の採用内定についても同じ考え方をとることを示したが、結論的には逮捕歴のある反戦活動家という理由による内定取消しを有効とする二審判断を支持、上告を棄却した。

国労札幌支部ビラはり事件 (最三小判昭五四・一〇・三〇労働判例三二九号)

昭和四四年四月の春闘に際し、国労の組合員が札幌地本の指導のもと、「合理化反対」等と書いたビラを駅事務室に置かれた貸与のロッカーの扉表面に貼付し、就業規則違反として戒告処分に関われ、その有効性を争った事件である。一審ではビラはりは違法とされたが、二審の札幌高裁は、賃上げ要求運動の一戦術としての必要性を認め、「国鉄の業務が直接阻害されたと認められないから、正当な組合活動として許容される」として一審判決を取り消した。しかし、上告審において最高裁は、組合員による企業施設の利用は使用者の許諾を必要とし、使用者はそれを受忍すべき義務を負うとはいえないとして原判決を破棄、戒告処分を有効とした。ビラはり等使用者の施設を利用した組合活動については、使用者の施設管理権と組合活動の権利の抵触の問題として学説・判例のわかれるところであったが、従来の下級審の判例には受忍義務説に立って濫用の有無を判断するという見解が強かっただけに、この最高裁判決が企業内組合活動の今後に及ぼす影響は少なくないと思われる。

【判決要旨】企業に雇用されている労働者は、企業の所有し管理する物的施設の利用をあらかじめ許容されている場合が少なくない。しかしながら、この許容が、特段の合意があるので

ない限り、雇用契約の趣旨に従って労務を提供するために必要な範囲において、かつ、定められた企業秩序に服する態様において利用するという限度にとどまるものであることは、事理に照らして当然であり、したがって、当該労働者に対し右の範囲をこえ又は右と異なる態様においてそれを利用する権限を付与するものということとはできない。また、労働組合が当然に当該企業の物的施設を利用する権利を保障されていると解すべき理由はなんら存しないから、労働組合又はその組合員であるからといって、使用者の許諾なしに右物的施設を利用する権限をもっているということとはできない。もっとも、当該企業に雇用される労働者のみをもって組織される労働組合(いわゆる企業内組合)の場合にあっては、当該企業の物的施設内をその活動の主要な場とせざるを得ないのが実情であるから、その活動につき右物的施設を利用する必要性の大きいことは否定することができないところではあるが、労働組合による企業の物的施設の利用は、本来、使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであることは既に述べたところから明らかであって、利用の必要性が大きいことのゆえに、労働組合又はその組合員において企業の物的施設を組合活動のために利用する権限を取得し、また、使用者において労働組合又はその組合員の組合活動のためにする企業の物的施設の利用を受忍しなければならない義務を負うとすべき理由はない、というべきである。右のように、労働組合又はその組合員が使用者の所有し管理する物的施設であって定立された企業秩序のもとに事業の運営の用に供されているものを使用者の許諾を得ることなく組合活動のために利用することは許されないものというべきであるから、労働組合又はその組合員が使用者の許諾を得ないで叙上のような企業の物的施設を利用して組合活動を行うことは、これらの者に対しその利用を許さないことが当該物的施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、職場環境を適正良好に保持し規律のある業務の運営態勢を確保するように当該物的施設を管理利用する使用者の権限を侵し、企業秩序を乱すものであって、正当な組合活動として許容されるところであるということとはできない。

吉野石膏事件

(昭五四(行ト)一四号緊急命令申立事件二小昭五五・二・二九決定、却下。昭五四(行ト)一五号同参加申立事件二小昭五五・二・二九決定、却下)

総評全国一般東京地本の下部組織である吉野石膏分会の組合員二名が地方への配転命令を拒否したとして解雇され、これを不当労働行為として申立をした。地労委は原職復帰の救済命令を出し、中労委もこれを支持した。会社が行政訴訟を提起したので中労委は東京地裁に緊急命令の申立をしたが、東京地裁は却下の決定をし、二審の東京高裁(昭五四・八・九)もこれを支持した。この決定の当否をめぐり最高裁で争われた事件である。東京高裁は、労働者側からの抗告手続参加の申立(行訴法二二条)についても却下したので、最高裁に上告された。最高裁は両事件ともに抗告を不適法として却下の決定をした。一審判決が緊急命令の申立を却下した理由は、「本件の地方への配転において、内示を受けた九名ないし八名の全員が分会員であったとしても、独身の地方勤務未経験者中に分会員の占める割合からみると強ち不自然ではなく、分会員を本社フロアーから排除する趣旨であったと断ずることはできない」というにあった。

【二審・東京高裁決定要旨】

原告人は、裁判所は救済命令自体の適否ではなく、必要性のみを判断すべきであるというが、緊急命令制度は、命令の確定まで、暫定的に当該命令の全部または一部に従うことを命じ、もって団結の侵害を防止することを目的とする。そして、「緊急命令の制度の目的がこのようなものであるとすれば、緊急命令の申立の許否を決するに当っては、受訴裁判所は、当該救済命令の適否及びいわゆる「即時救済の必要性」の有無について審査することができるものが相当である。

原決定は、即時救済の必要性の有無を判断していないこと主張のとおりであるが、「救済命令の適法性に重大な疑義すなわちその維持可能性に疑義がある場合において緊急命令を発することが相当でないことは前記のとおりであるから、原告人の右主張は失当というべきである」。

本件救済命令についてみるに、原審と同旨の判断ができ、現段階において緊急命令を発

するのは相当でない。

緊急命令の申立ては、毎年一〇件程度出されているが、昭和二四年にこの制度が発足して以来、申立があると、裁判所はほぼ労働委員会の判断を尊重して決定を下してきた。吉野石膏事件において裁判所ははじめて労委命令の内容にわたる実質判断を加え却下したものであり、その後、昭和五五年には微生物経済研究所における親会社の団交義務をめぐる事件(東京地労委昭五四・七・三)について緊急命令の申立が却下され(東京地決昭五五・一・一七)、オリエンタルモーター団交事件(中労委昭五四・一二・一九)についても、同様緊急命令の申立が却下された(東京地決昭五五・六・一〇)。労働委員会の裁量権に大幅に介入することにより緊急命令制度の趣旨を無に帰せしめかねないかかる裁判所の姿勢に大きな批判が投げかけられている。

日本労働年鑑 第51集 1981年版

発行 1980年11月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

労働旬報社

****年**月**日公開開始

■←前のページ 日本労働年鑑 1981年版(第51集)【目次】次のページ→■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
