

日本労働年鑑 第55集 1985年版
The Labour Year Book of Japan 1985

第二部 労働運動

VI 権利闘争

7 最高裁労働判例の動向

今期一九八三・七・一～一九八四・六・三〇)において最高裁が言い渡した労働関係事件の判例(判決・決定)は、日時順にあげると、(1)御国ハイヤー事件(二小判昭五八・七・一五)、(2)関西電力事件(一小判昭五八・九・八)、(3)ダイハツ工業事件(二小判昭五八・九・一六)、(4)高知郵便局事件(二小判昭五八・九・三〇)、(5)あさひ保育園事件(一小判昭五八・一〇・二七)、(6)明治乳業事件(三小判昭五八・一一・一)、(7)タケダシステム事件(二小判昭五八・一一・二五)、(8)全通新宿郵便局事件(三小判昭五八・一二・二〇)、(9)全国税足立分会事件(二小判昭五九・一・二七)、(10)大同メタル工業事件(一小判昭五九・二・九)、(11)清心会山本病院事件(一小判昭五九・三・二九)、(12)川義事件(三小判昭五九・四・一〇)、(13)日本メール・オーダー事件(三小判昭五九・五・二九)である。

右判例のうち、重要と思われるものについて、事案の概要と判断の要旨を紹介し、若干のコメントを付することとする。

今期は、重要な論点に関する多数の判決が出ていることが注目される。
【御国ハイヤー事件(最二小判昭五八・七・一五労働判例四二五号)】

本件は、退職金支給基準について、昭和四一年一月一日から施行された退職金支給規定は退職時の基本給月額×勤続年数で定められていたところ、五三年七月二九日の社内告示により右規定を同月三十一日かぎりで廃止、同日までの就労期間に対応する退職金は支払うが、同年八月一日以降の就労期間は退職金算定の際の勤続年数に算入しないことに変更したという事案である。五四年一〇月二〇日に退職した原告の退職金支給規定による退職金との差額支払請求にたいし、第一審(高知地判昭五五・七・一七)、第二審(高松高判昭五六・九・一七)とも、請求を認容した。

本判決は二審判決を維持したが、就業規則の定める労働条件の一方的不利益変更に関する秋北バス最高裁大法廷判決(昭四三・一二・二五)の判断基準である「合理性」の基準に従って、変更の「合理性」を否定したものといえる。

【判決要旨】

原審は、本件退職金支給規定は就業規則としての性格を有しており、右の変更は従業員に対し同年八月一日以降の就労期間が退職金算定の基礎となる勤続年数に算入されなくなるという不利益を一方的に課するものであるにもかかわらず、上告人はその代償となる労働条件を何ら提供しておらず、また、右不利益を是認させるような特別の事情も認められないので、右の変更は合理的なものということができないから、被上告人に対し効力を生じない、と判断した。以上の原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができ、原判決に所論の違法はない。

【関西電力事件(最一小判昭五八・九・八労働判例四一五号)】

本件は、昭和四三年大晦日から翌四四年元旦にかけての深夜(就業時間外)に、関西電力株式会社の社宅に、「関電の労働者のみなさん！ことしも宜しく」と始まるビラ約三五〇枚を配布した件について、会社が右ビラの内容につき会社を中傷・誹謗するもので、会社と従業員とのあいだの信頼関係を破壊し、ひいては企業秩序の紊乱をもたらすものであって、就業規則の懲戒事由に該当するとして譴責の懲戒処分に付したという事案である。

譴責処分の無効確認と慰籍料一〇万円の支払いを求めた原告の請求にたいし、一審(神戸地裁尼崎支判昭四九・二・八)は無効確認の請求について認めたが、二審(大阪高判昭五三・六・二九)は譴責処分を有効と判断した。

本件は、労働者が就業時間外に職場外でビラを配布した行為にたいする懲戒処分の可否が本格的に争われた事件であり、中心の争点であるビラの内容の正当性について最高裁はかなり厳格に判断している。

【判決要旨】

労働者は、労働契約を締結して雇用されることによって、使用者に対して労務提供義務を負うとともに、企業秩序を遵守すべき義務を負い、使用者は、広く企業秩序を維持し、もって企業の円滑な運営を図るために、その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として、当該労働者に対し、一種の制裁罰である懲戒を課することができるものであるところ、右企業秩序は、通常、労働者の職場内又は職務遂行に関係のある行為を規制することにより維持しうるのであるが、職場外でされた職務遂行に関係のない労働者の行為であっても、企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなど企業秩序に関係を有するものもあるのであるから、使用者は、企業秩序の維持確保のために、そのような行為をも規制の対象とし、これを理由として労働者に懲戒を課することも許されるのであり(最高裁昭和四五年(オ)第一一九六号同四九年二月二十八日第一小法廷判決・民集二八巻一号六六頁参照)、右のような場合を除き、労働者は、その職場外における職務遂行に関係のない行為について、使用者による規制を受けるべきいわれはないものと解するのが相当である。

これを本件についてみるのに、右ビラの内容が大部分事実に基づかず、又は事実を誇張歪曲して被上告会社を非難攻撃し、全体としてこれを中傷誹謗するものであり、右ビラの配布により労働者の会社に対する不信感を醸成して企業秩序を乱し、又はそのおそれがあったものとした原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、是認することができないではなく、その過程に所論の違法があるものとするとはできない。そして、原審の右認定判断に基づき、上に述べ来たったところに照らせば、上告人による本件ビラの配布は、就業時間外に職場外である被上告会社の従業員社宅において職務遂行に関係なく行われたものではあるが、前記就業規則所定の懲戒事由にあたることと解することができ、これを理由として上告人に対して懲戒として譴責を課したことは懲戒権者に認められる裁量権の範囲を超えるものとは認められないというべきであり、これと同旨の原審の判断は正当である。

【高知郵便局事件(最二小判昭五八・九・二〇労働判例四一六号)】

本件は、郵政省と全通との労働協約によって定められている計画年休の取得に関し、計画年休付与予定日を変更する旨通知されたにもかかわらず、予定日に欠勤したところ、戒告処分に付された

という事案であり、予定日変更の当否が争われた。

一審(高知地判昭五一・二・五)は時季変更権行使を不当とし処分を取り消したが、二審(高松高判昭五四・一一・二一)は、計画年休は、労基法三九条所定の休暇でないことを理由に、参議院議員選挙による業務繁忙などを理由に時季変更権を行使したのは適法で、処分有効と判断した。本判決は原判決を破棄し、二審に差し戻したものであるが、年度当初に年休日を予定した場合の時季変更権の行使時期の基準について判断を示したものであり注目される。

【判決要旨】

計画休暇の日数については、所属長が年度の初頭において職員の請求により業務の繁閑等をしんしゃくして各人別に当該年度中の休暇付与予定計画を立て、これによりその休暇を与えることとされているから、年度の途中において時季変更権を行使し、右計画の休暇付与予定日を変更することのできるのには、計画決定時においては予測できなかった事態発生の可能性が生じた場合に限られるというべきである。そして、その場合においても、時季変更により職員の被る不利益を最小限にとどめるため、所属長は、右事態発生の予測が可能になってから合理的期間内に時季変更権を行使しなければならず、不当に遅延した時季変更権の行使は許されないものと解するのが相当である。

これを本件についてみるに、上告人らの所属長は、昭和四六年六月二四日に至り同月二六日の上告人岩村の計画休暇付与予定日を変更し、同月二三日に至り上告人高橋の同月二四日の計画休暇付与予定日を変更したものであるが、その変更の理由は、同月二七日の参議院議員選挙投票日を控えて、同月二六日及び同月二四日の市内三区又は市内五〇区の要配達郵便物数が平常より増加することが見込まれ、その中に選挙関係の郵便物が混在している関係で、右要配達郵便物全部の即日完全配達を期するためには、右各区に常勤職員二名を配置し、そのうちの一名として上告人らを充てることが必要になったというものである。このように、本件においては、計画休暇付与予定日のほぼ直前である同月二四日又は同二三日になって時季変更権が行使されているが、もしこれらの日に接した時期になって初めて右事態発生の予測が可能となったものであり、本件計画休暇付与予定日の変更が不当に遅延してなされたものでないというのであれば、右変更をもって有効なものと認めることができる。しかしながら、原審は、高知郵便局集配課においては年度途中の予測できない病気休暇や職員の希望による計画休暇の変更が従来少なくなく、また、郵便集配業務の特殊性として郵便物数を前もって把握することが困難であるという一般的事情に触れるのみで、右事態の発生がいつの時点において予測可能となったかについて何ら確定することなく、殊に参議院議員選挙投票日が相当以前から明らかになっているものであることとの関係について説明せず、本件計画休暇付与予定日の変更を有効としているのであって、原判決にはこの点において審理不尽、理由不備の違法があるといわざるをえない。

【あさひ保育園事件(最一小判昭五八・一〇・二七労働判例四二七号)】本件は、保育園に勤務する保母にたいし、園児の定員削減とそれにとまう市からの措置費の減額等を理由とする整理解雇が争われたものである。一審(福岡地裁小倉支判昭五三・七・二〇)は右解雇を無効とし、二審(福岡高判昭五四・一〇・二四)もこれを維持した。

本判決は二審判決を維持したものであり、その論旨は整理解雇に関する従来の下級審判例の趣旨に沿うものであるが、最高裁判決としての意義は大きい。

【判決要旨】

原審の適法に確定した事実関係のもとにおいては、上告人において、園児の減少に対応し保母二名を人員整理することを決定すると同時に、被上告人ほか一名の保母を指名解雇して右人員整理を実施することを決定し、事前に、被上告人を含む上告人の職員に対し、人員整理がやむをえない事情などを説明して協力を求める努力を一切せず、かつ、希望退職者募集の措置を採ることもなく、解雇日の六日前になって突如通告した本件解雇は、労使間の信義則に反し、解雇権の濫用として無効である、とした原審の判断は、是認することができないものではなく、原判決に所論の違法はない。

日本労働年鑑 第55集 1985年版

発行 1984年12月15日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年8月21日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1985年版(第55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>)
