

経歴詐称を理由とする解雇について

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/2297/29938

経厂詐称を理由とする

解雇について



三 木 美 智 子

デフレが流行するの機に叫ばれている最近の産業界において、労働問題は深刻さを増している。賃金の遅欠配、解雇等々、労働者は死と対決するを余儀なくされようとしている。そこで改めてこの資本家は常に自分達に対しておもしろくない労働者を職場から締め出そうとしてわらっている。彼等の口にする悪罵は、争由の解雇であつても客観的にみるならばそれはこじつけにすぎない事が多い。労働者はこのような資本家の最もらしい理窟に迷わされる争なくそれが果して正当な解雇であるか否か常に見張つていなければならぬ。

一般に解雇の理由とされているものには大別して(1)懲戒解雇、(2)レッドパード、(3)組合除名による解雇、(4)人

員整理による解雇、(5)企業解散による解雇の五つがある。此のうち(1)の懲戒解雇は労働協約や就業規則の懲戒の條項に違反した場合にはなされるもので懲戒の解雇との差として重要視されるものは退職金に關するものである。即ち懲戒解雇の場合は先ず退職金の剝奪と云う争が考えられねばならぬのである。この争の故に懲戒解雇は労働者にとって極めて重大な争である事が認識されうる。故に懲戒解雇の場合においては解雇権の乱用と云う問題が特に大きく現れて来る。資本主義社会の原理からい

解雇権が認められるであらうが通常の解雇でさえ解雇には正當の争由がないとすると立脚から又は解雇権の乱用禁止の立脚からさむめて制限的に解されているのである。それ故に懲戒解雇は極端にまで制限的になければならぬ。

ここでは懲戒解雇のうち経厂詐称の問題を採り上げて述べてみたいと思う。

此の経厂詐称と云う事は壘厂を諷するのであるから所謂信義誠実の原則から見れば極めて不誠実な行爲だと云う争になるのであるが今日の社会状況から見てもかなり不當な圧力のもとに経厂が依られている争が多いわけだ、

そう云う人達が経厂を述べると争によつて取崩から排除されてしまふ争が非常に多いのである。定属法或はレッドパーチによる解雇理由又は財産売却である争を述べると合を考えて見るならばうなづける争であらう。

故にその経厂が取崩における作業能率と云うものと画結してはいない様な場合その様な経厂を詠称した争は直ちに解雇の正当な事由とはならないであらう。まして始め採用する時にその経厂を望視しておらないで首にするとさだけそれを理由にすると云う争はかえつて信義誠実に反する結果となると云えよう。要するに経厂詠称を解雇の事由にするについてはその経厂詠称が合理的な企業採算とか或は企業能率と云う様な観点と結びついていないければならぬのである。

判例は此の問題に対して如何なる態度を採っているであらうか。

川崎重工業船工場事件（神戸地裁判昭和二四・三・一一）においては一かゝる雇傭契約にあつては単純な個々の労働を提供する契約と異り労働者本人の稼働能率その他の成績はもとよりそれが関係部門の同僚労働者の稼働能率その他の成績に及ぼすべき直接間接の影響への顧慮から雇主はその採否に當つて労働者の労働技能は勿論その健康又は誠実之熱心と等労働力流出の源泉である全人格的

価値判断をするものと考えるが常識であつて……その判断をするための準備上労働者の経厂を知ることは極めて重要なものであるといふべく従つてこれを就匿することは被申請人会社就業規則オ七十四條オ四号の重要な経厂を詠りその他不正な方法を用いて雇入れられた時との懲戒事由に該当し、しかもその違反は軽度のものとは認め難いのであるから……と判示して「重要な経厂」とはいかなる争かを考慮することなく経厂詠称は一概に懲戒解雇に値するとしている。

科学研究所事件（東京地裁判昭和二五・八・一九）においては「一般に前厂を僞つて入社する争は道義的に責むべき行爲であるのみならず取崩の規律ないし秩序を乱す行爲として懲戒解雇に値するという争が出来ぬ。定属法により解雇せられた者がその争契を書いたので就雇し難いという争は或る程度真実であり、それ改家族を扶養しなればならぬ申請人今井が就雇したい一心から心ならずも取崩を欺つた事には同情あるべき点もあるがこの争をルーズに取扱ひ或る程度の取崩詠称を許さなければならぬとするならば被申請人会社の領記を維持する争は困難となるであらう。かゝる観点からすれば本件解雇は実質的には懲戒解雇であり且つ正当な事由に基くものであると云う争が出来ぬ」と判示して前者の場合と同

いく経丁を改る時は一般に懲戒解雇の事由となるとして何れも経丁詠祿をもつていわば悪性の強度のものとして懲戒解雇を是認している。——こゝで一考附加加えておくと、この事件の場合には経丁詠祿が就業規則の懲戒基準にはないので懲戒解雇は出来ぬ筈のものである。即ち労働契約の本質をあくまで債権債務としてとらえ就業規則の法的性格についても契約説をとる立場は本来懲戒権なるものは存在しないが労働契約の内容として懲戒に關する事項が取りざめられているならば懲戒は可能である。即ち懲戒がなされるのは本来使用者に懲戒権があると云うわけではなくそれが労働契約の内容となつていているからなのである。だから就業規則のない場合は勿論就業規則があつても懲戒規定を又くときは懲戒をなしえないのである(石川)。この事件に引續いて出された決定においてはやゝこれを緩和している。

大和毛織事件(東京地裁決定昭和二五・八・三一)において「凡そ近代的企业にあつては使用者が労働者を雇入れるに於いてはその労働力を企業内における労働の配置・構成・管理等一定の経営秩序の中に有機的・継続的に組織づけなければならぬのであつて、かく企業が一つの秩序を前提とする組織体である以上企業内に雇入れられた労働者に對し組織的規制を要するは勿論、更に進んで労働

者がこの組織体に入る際既にこれが公正な仕方でなされるべき事が要請せられ労働者が何等かの詭術を用いて企業に入り込む事自体を先ず以て排除しなければ経営秩序の完全なる維持は望みえないといわなければならぬ。かく解するならば使用者が労働者を雇入れるに際し労働者の経丁詠祿その他の詭術によつて使用者がその労働力の価値判断を誤りその結果雇入れ後における労働力の組織づけに支障を来たし何等かの具體的損害の発生をみたか否かは必ずしも重要ではない。従つてこの場合使用者は具體的損害の発生をまつまでもなくかゝる損害発生の際にいわば抽象的危険の発生に對して制裁を課しうるは勿論更に進んで経丁詠祿等の詭術を用いて雇入れられた事自体を制裁の對象とするに何等の妨げなきものと云わねばならない。……重要なる経丁を詠りしが如何なる程度の事由を予定するかは……詠祿せられた雇丁の長短、その雇丁が当該労働者の前丁中において占める重要性の有無詠祿が故意によるか否か、詠祿の懲罰等によつて決定せられるものといふうる」と判示し中請人等の雇丁詠祿はこの「重要なる経丁を詠り」には該當しない輕微なものであるから本件懲戒解雇は就業規則の適用を誤つたものとして無効であるとしていたのである。こゝにおいて注目すべきことは「重要なる経丁」とは如何なるものである

かを検討し、経厂旅承は一般に懸念なものであると云う懸念を新ためてゐる事である。

岩倉組事件へ札幌地裁決定昭和二十七年五月二五（一）において、札幌中学院三年終了を川内中学院卒業と学厂を旅承した場合には「重要な経厂を旅承した」に該当するかと云う問題である。裁判所の決定は川崎重工業事件と大和毛織事件の二判例に依拠して「一般に近代的企業において労働者たる経厂を旅承して入社することは当該企業の経営秩序を乱し企業の健全な運行を阻害する行爲であつて懲戒事由に該当するものといわなければならぬ」としながらも懲戒解雇に値する情状の存否については申請人の学厂がその労務に何等關係のない事、又工場では学厂によつて給与に差別のなかつた事等の理由により「申請人等には懲戒解雇に値する程不都合な情状は存在しなかつたもの」といふべきである」と判示して解雇に値しないものとしてゐる。

次に最近において最も有名な事件として知られる日本ベークライト事件（東京地裁決定昭和二八・三・二八）に於いては申請人が被申請会社に入社する受験の際に自ら早大學生自治会の中央執行委員であつたことを告知しなかつたこと云う事が協約に云う「重要な経厂を旅承したその他不正の方法を用いて採用された事が判明した者」に該当す

ると云う理由によつて解雇されたのであるが、この學生自治会の委員であつた事を告示しなかつた事は「重要な経厂を旅承した」に當るか云う事に対し裁判所は次の様な決定をしてゐる。即ち「……被申請会社にとつて申請人を採用した当時社員の思想傾向が一応関心事となつておりその採用試験に當つても受験者に對し學生の政治運動についての所感といつたものについて屬した事は窺われるのであるが直接申請人に學生運功の経厂について屬向とか特にこの点に重點を置いて嫌疑が行われた事については充分な説明がないのであつて、かような場合に申請人が進んで自己の學生運功上の地位について告げることをしてしなかつたかゆと云つて故意に経厂を旅承したとまで云うことはできないであらう。なお懲戒解雇の事由たる「重要な経厂を旅承した……採用された」というためにはその理由からも事柄の性質から当時眞実の経厂が判明してゐたならば採用されなかつたであらうという程度の重要な経厂事項をいつわることをするものと解すべきところ、当時申請会社において早大卒業學生の思想傾向について格別に注意し、いやしくも早大學生自治会の中央執行委員をやつてゐた者の如きは採用しないという程、この地位を重視してゐたのであれば學生運功上の地位の如きは容易に探知しうることであるから当然この点

について適當な調査が行われた筈であり、そしてその調査が行われたならば申請人がこのような地位にあった事またはやく判明したであろうことは推察に難くないところでありその採用を見ることはなかつた筈である。この様な外部に比、較的顯著な事柄について受験者たる申請人の供述のみにより、もつて採用を決したとすればどの争ひたい被申請会社がかゝる地位を當時日とかく重要視していなかつたことを示すもの、重要な経厂として取り扱つていなかつた事を思わせるものといふべく……として結局これら重要な経厂を取つたことに日ならぬとしたのである。

こゝにおいても前述の天和毛織の場合の如く「重要な経厂」とは如何なるものかを一応検討し懲戒解雇の理由となるような重要な経厂を語り採用されたと云ふ點には事前にそれが判明していたならば企業の合理性の観点からみて採用されなかつたであろうと云うような程度度の重要な諒解でなければならぬとしている。もとより採用の当時、早大の学生自治会の中央執行委員であつたと云う事實の経厂が判明しておつたならば事實上は採用されなかつたであらう。しかし客觀的に見てベーククライトを依つている所において学生自治会の委員であると云う事が企業経営に何等かの影響を与えるとは考えられぬ

い。これを理由にして若し採用しないと云う事が明らかであるとするれば、後述する如く憲法第一四條及び労基法第三條に違反するものである。

こゝで再び経厂諒解を理由とする解雇の限界について考察してみよう。

資本主義社会における企業にとつては企業採算上解雇すると云う事へ勿論合理的方法において為されるべき事は云うまでもないが、一応合理的な争ひとこれている。しかし此の採算上の理由以外の理由によつて解雇すると云ふ場合にはもつといふ、不当な要素が入つて来る。従つて此の場合には特に解雇権の乱用にわたる明らかな事象が現存しなくても多くの場合に解雇権乱用だと評価して良いのではないかと考へる。前述した如く懲戒解雇は極端にまで制限的でない限りならぬのである。これを経厂諒解の問題に関連させてみるならば先ず採用の條件とされる経厂について考へてみる必要がある。

通常採用の條件とされる経厂はその職業に必要経厂であらうから實際に條件とされたかどうかという事と、その條件が合理的であつたかどうかという事の間には矛盾のないが普通である。しかしその職業に何の必要もないような経厂を採用の条件とすると云う様に両者の間

に矛盾がある場合その様な経廠の詠祿を理由に解雇する事は解雇権の乱用となる事が多いであろう。又一方組合活動の経廠や国籍、信来、社会的身分等を以て採用された場合であるが、組合活動について経廠詠祿を理由に解雇する事が解雇権の乱用になる事は異論がない。後者の

の場合には労基法第五条が雇入れの場合をも含むとする説（末弘博士・森長弁護士）に従えばこの様な争いを雇入れの條件とする事自体違法なのであるからこれについては詠祿を理由とする解雇は許されない事となる。雇入れを含まないとする説（吾妻光俊）に従っても雇入れを含まないとするのは同業が如罰規定であること、雇入れを含むとしても實際の取扱方法に疑問があることなどを主な理由とするものであつて、これらを雇入れの条件とする事が同條の精神に反する事は疑ないし、又同條の淵源する憲法才一四條の趣旨にも反する。従つてこれらの詠祿を理由に解雇することは結局において労基法及び憲法の趣旨に違反する行爲として無効であると解される。少くともこの様な理由による解雇は特別の事由なき限り解雇権の乱用たるを免れないものである。

以上の観点より考察して見るならば、経廠詠祿について解雇する場合には合理的な企業採算上から見ても或は企業面から見ても会社の要求している労働力でないこと云

う事情を隠す即ちそれなくしては採用されなかつたであらうような意味の重要な経廠の詠祿をなげればならぬ。従つて経廠の詠祿があつても此の程度に達しないものは他の懲戒の事由とはなつても懲戒解雇の事由とはならぬ。

以上述べて来た様な点に基いて前述の判例について三検討を加えてみるならば、川崎重工事件の場合においては同じ会社の別の工場に雇はれていてレッドパーチにより解雇された争いを隠した争いを理由に解雇されたものであり、又科学研究所事件においては法定昇法により解雇されたのを返販と欲つた争いを理由に解雇されているのである。これらの詠祿が果して合理的な企業採算とか或は企業能率という観点に若びついているかは甚だ疑問である。これらの様に定額法とかレッドパーチに關連するものは労働者はその争案を告知したならば絶対に訴を得る事が出来ず、労働者にとつては死を意味するものである。しかし反面使用者側がこれを重大視している事も争案であるが使用上にとつては窮極のところ販場において悪しき劣働者でなければ良く、企業採算上支障がなければ良いのであるから、これらの詠祿を理由として懲戒解雇にする事は不利の乱用になるのではないだろうか。判例の中において「……或る程度の経廠詠祿を許さなければなら

ないとするならば……会社の細紀を維持する事曰困難である……」としているが、レッドパーチ・定額法における如く思想的なものの経厂を詠称したと云う事は或る程度許さるべきではないか。採用の始めにおいて重要視してしまつたのならばなおさらである。労働力を充てる爲の取を得る事なくして生きて行けない労働者の立場を考へるならば過言ではないと思う。

なおこつて特に注意を要する事曰、この様な経厂詠称が問題になる時は、少くもからず不当労働行爲の要素を合んでいると云う事である。即ち使用者曰活范に組合活動をする従業員を取傷から排除する爲に種々の理由を考へ、又その従業員の身辺を探る事によつて今まで述べて来たような経厂の詠称が搜し出されてくるのである。組合活動を理由としては解雇をする事が出来ないので経厂詠称をもつともうしい理由として懲戒解雇をしようとするのである。

前記の判例において……真実において解雇の理由となつたものは組合活動であると見るのが相当であり……として明らかに不当労働行爲を認めただの曰日本ベークライト事件のみであるが、科学研究所事件、岩倉組事件等における申請人も組合の執行委員であり、その他の事件においても必ず不当労働行爲であるとの申請がなされて

いる事からみても、会社側の理由とする経厂詠称曰組合活動を隠蔽する爲の理由であると見られても仕方がないのではないだろうか。組合活動を嫌う会社側がその従業員を取傷から排除する爲にやつと探がしてきた理由である事曰あまりにも明らかである。もしその申請人が組合活動をしまつたならば、この様な経厂詠称曰前面に出て来なかつたであらうし、少しも問題にならなかつた筈である。

これらの点から考へても経厂詠称を理由とする解雇曰慎重に考へられなければならぬ。

参考文献 解雇をめぐる法律問題 沼田福次郎他

労働法律旬法 佐伯解治

労働基準法 吉澤光俊

労働関係民事裁判例集

(法学科一類三年生)