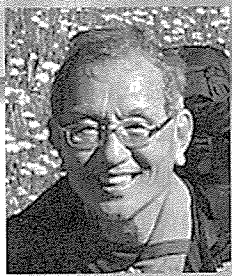


連載
第3回

関心をもった労働法の論点③

～取り組んだ事件から(個別労使関係②)



とくずみ けんじ
弁護士 徳住 堅治 旬報法律事務所
1973年弁護士登録

大1 解雇

弁護士登録2年後、「日本食塩製造事件」最判(昭50.4.25)が解雇権濫用法理を宣明し、判例法理が確立した。それまで民法627条(「期間の定めのない雇用は何時でも解約できる」)を根拠に解雇自由説も有力だっただけに、最高裁が解雇権濫用法理を宣明した影響は大きかった。長期雇用の日本型雇用システム下において、解雇されると労働者は生活の糧を失い、再就職が容易ではなくて経済的打撃が大きく、「解雇の自由」の抑制法理が確立した。被解雇者への打撃を食い止めるため、解雇権濫用法理を活用して数多の解雇・雇止め事案をたたかった。2012年に『解雇・退職』(中央経済社)を出版した。

(1) 「HIV感染者解雇事件」東京地判平7.3.30

労判667号14頁

HIV(エイズウイルス)感染を理由とする解雇は、解雇権濫用で無効とし、併せて不法行為として300万円の損害賠償を認め、この事実を告知した会社及び派遣先関連企業の不法行為責任を認めた。HIV感染をめぐるわが国初めての判決として、社会的耳目を集めた。

ア CPプログラマーであるXは、92年9月東南アジアの取引先A社への海外派遣を条件としてYに入社した。10月就労ビザ取得のため現地の病院で健康診断を受け、その際Xの了解なく病院がHIV抗体検査を行った。陽性反応が出たことを、病院はA社に告知しA社はYに報告した。YはXに帰国命令を発し、Y社社長は帰国したXに、電話でいきなりHIV感染事実を告げた。当時HIVは死の病として恐れられており、Xは「自分が死ぬのでないか」との強い衝撃を受けた。YはXを「諸般の情勢」等を理由に解雇した。

イ Xは、①解雇無効、②Y社社長が感染事実をいきなり告知した不法行為責任、③A社及びその社長がY社に感染事実を告知した不法行為責任等を追及する裁判を提起した。裁判では、「HIVは通常の接触では感染せず、エイズ(後天性免疫不全症候群)を発症するか、免疫がかなり低下して体力が著しく消耗する状態にならない限り、感染だけなら普通に就労可能である。従って、HIV感染事実だけでは解雇の合理的理由とはなり得ない。」と主張した。

ウ 判決は、「使用者が被用者のHIV感染を理由に解雇することは到底許されず、著しく社会的相当性の範囲を逸脱した違法行為であり、本件解雇はYのXに対する不法行為となり、YはXに対し、民法709条によりXの被った損害賠償すべき責任がある。」とした。そして、解雇について、解雇権濫用として無効、不法行為であるとして慰謝

料(300万円)の損害賠償を認めた。さらに、A社及びその社長がYに感染事実を告知したことについて、「個人の病状に関する情報は、プライバシーに属する事柄であって、HIV情報に関する情報は、HIV感染者に対する社会的偏見と差別の存在することを考慮すると、極めて秘密性の高い情報に属するというべきであり、この情報の取得者は、何人といえどもこれを第三者にみだりに漏洩することは許されず、みだりに第三者に漏洩した場合にはプライバシーの権利を侵害したことになる」として、300万円の損害賠償を認めた。

(2) 英国大使館の商務官の解雇事件と裁判権免除をめぐる取組

英国大使館の商務官Xが労働組合を結成し活動をしたところ、その直後英国大使館はXを整理解雇として指名解雇した。外国大使館での勤務者の労働問題であり、裁判権免除など難解な法的問題が生じていた。①商務官の雇用主は、英国大使・英国大使館・連合王国のいずれなのか、②送達の方法はどうすればよいのか、③絶対的裁判免除か相対的裁判免除か、の難問があった。

ア Xは、平成12年4月頃から英国大使館における現地職員の待遇や労働時間等の労働条件に問題があるとし職員に労働組合の必要性を訴え、同年10月現地採用職員の過半数を組織して労働組合を結成した。Xは、労働組合書記長に就任し組合活動に積極的に従事していた。同13年1月労働組合を代表して駐日連合王国公使と会合を持ち、日本法に基づく労働組合の存在を認めることを求めた。同年7月英国大使館は、「受動的な仕事が最も少ない仕事に従事する商務官を整理解雇の対象にすべき」との考えに至ったとして、現地採用の商務官10名からXを指名解雇した。

イ Xは連合ユニオン東京に加入し、駐日連合王国大使を相手として団体交渉を申し入れた。駐日連合王国大使は「意見交換」には応じたが、団体交渉を拒否した。同年9月組合は「駐日連合王国大

使」を被申立人として、都労委に不当労働行為救済の申立をした。都労委は、平成15年2月18日「大使は、ウィーン条約32条に基づく裁判権免除を放棄せず、本件救済申立てに応ずる意思のないと書面で明確にしたので、労働委員会は本件を取扱う権限を有しない」として却下決定(中労委DB)を下した。Xの雇用主を「駐日連合王国大使」としたことが誤りであり、その結果外交官特権を定めたウィーン条約が適用される誤りに陥った。

ウ Xは、雇用主は英国大使館であるとして、東京地裁に地位確認等の裁判を個人で提起した。その後当職らが代理人に就き、被告の雇用主は、「英国大使館」⇒「連合王国 代表者首相トニー・ブレア」⇒「連合王国」との変遷をたどり、最終的に「連合王国」で決着した。連合王国には、法務大臣が国を代表するわが国の「法務大臣権限法」のような法律はなく、単に「連合王国」の表記となった。代表者は、「首相トニー・ブレア」である。送達手続は、最終的には東京地裁⇒最高裁判所⇒日本外務省⇒駐英日本大使⇒連合王国のルートを通り、送達証明書は逆のルートを通って返送されてきた。数カ月の日数がかかった。

エ 裁判権免除に関して、旧来わが国では裁判権絶対免除主義がとられてきた。しかし、グローバル化の進展に伴い商取引を含む経済活動など国家の活動範囲が広がりを見せ、主権国家という理由だけで外国の裁判権が及ばないとするこゝでは、取引の相手方の保護に欠け、国家の活動にも支障が生じていた。

「横田基地事件」最判(平14.4.12判タ1092号107頁)は、「外国国家の主権的行為については、民事裁判権が免除される旨の国際慣習法の存在を引き続き肯認できる」とし、反対解釈として主権的行為以外は民事裁判権が免除されない立場を宣明した。「ナウル共和国保証債務等請求事件」東京地決(平15.7.31判時1850号84頁)は、制限免除主義を採用し、ナウル共和国およびナウル共和国金融公社の裁判権免除の主張を排斥した。平成16年2月2日

国連で「国連国家免除条約」が採択され、一般原則は裁判権免除であるが、雇用契約を含む8つの類型について国家免除を行使できないし、その後わが国でも国内法が整備された。

裁判権免除をめぐる論争の過渡期であったが、裁判では、相対的免除主義の立場から、本件解雇はわが国の整理解雇法理に反し不当労働行為に該当し無効と主張した。裁判所は、相対的免除主義の立場を宣明し強力に和解を進めてきた。平成19年3月23日裁判官主導の金銭和解が成立した。和解調書には、「連合王国 代表首相トニーブレア」と明記されている。詳細は、『英国大使館の商務官の解雇と裁判権免除』(本誌263号70頁)参照。

◆◆◆

(3) 「東急エージェンシー事件」東京地判平 17.7.25労判901号5頁

希望退職優遇制度の適用承認後になされた諭旨解雇処分を無効とし、減額された「退職金の差額」(675万円余)、「退職特別加算金」(1700万円)、「年休日数の買い上げ分」(81万円余)の支払を命じた。

◆◆◆
ア ◆ディレクターXが希望退職届を提出した。Y社(各種広告の代理業務を業とする)は、希望退職優遇制度の適用を決定した。その直後、Y社はXを諭旨解雇処分に付し、退職金半減・希望退職優遇制度の適用除外等の措置を取った。諭旨解雇理由は、担当していたA美容形成外科の宣伝部長から、マージン増額の条件として求められた架空のビデオ制作費負担を独自の判断で認め、Y社に1097万円余の損害を与えたというものであった。

◆◆◆
イ ◆判決は、「本件ビデオが実際には制作されおらず、本件ビデオ制作費の請求が架空なものであることをXが未必的に知っていたと認めることは困難」と事実認定した。そして、諭旨解雇は、客観的合理性と社会通念上の相当性を欠き無効とし、前記の支払いを命じた。労働者が任意退職を申出ると、懲戒解雇等の処分をして退職金の支払や希望退職優遇制度の適用を逃れる動きがみられる。本件は、使用者の卑劣な行為に一矢を報いた。

(4) 「熊坂ノ庄スッポン堂商事事件」東京地裁 平20.2.29労判960号35頁

研修・出張命令拒否(就業指示1違反)は、通知された懲戒解雇事由に含まれておらず解雇事由として主張は許されず、就業指示2違反は、発せられた経緯が唐突であり必要性が十分説明されていないとして懲戒解雇を無効とした。

ア 被告(Y)は、スッポン等を原料とする食品等の製造・販売を業とし、小松市に本店を置き全国約80箇所到店舗を展開する会社である。Xは販売員。YはXに対し、「平成16年12月31日に豊川店(愛知県)で打合せに参加し、1月1日から2月14日まで豊川店で勤務するように」との「就業指示1」を発した。Xは、「歯の治療」、「雑魚寝による集団生活ができない」等を理由に就業しなかった。YはXに対し、「就業指示2」書(3月15日付)で、3月28日から45日間名古屋・豊川催事営業の販売応援業務のため中期出張を命じた。併せて、Xが就業指示1を履行できない理由とした①集団生活・集団業務ができない、②歯科治療の理由に関し、医師の証明書及びその後完治した証明の診断書を5日以内に本部に提出すること、同提出がない場合は懲戒に処すること、Xが就業指示2に従わない場合は何らの通知せず、同指示書到達後30日経過をもって懲戒解雇する旨を通知した。

イ 判決は、懲戒解雇事由の追加主張について、懲戒解雇の当時使用者が示さなかった事実を訴訟で主張することは許されないが、示されたか否かの判断に際しては、文言の解釈として表示されていると解釈できる場合や前後の経緯に照らして表示されていると解釈できる場合もあるので、総合的に判断すべきと明言した。そして、就業指示1違反については懲戒解雇以外の懲戒処分でも足りるとして、就業指示2は、あくまでも同2違反について懲戒解雇する旨の意思表示と解すべきであり、Yが就業指示1違反を主張することは許されなかった。「山口観光事件」最判(平8.9.26労判708号31頁)は、懲戒解雇後解雇理由の追加的主張を認

めないことを宣明している。本判決は、この最判の判旨に従った判断だった。

ウ 判決は、「引き続き豊川店でしか研修が実施できない事情も含めた必要性について原告に十分説明したとはいえず、豊川店で勤務終了後の勤務地がどこであるかの説明がなかった」、「就業指示2が労働局へのあっせん申立て後にされたものであり、かつ本件就業指示2の後の団体交渉の申入れを無視して本件解雇に至ったこと、『本就業指示書に従わなかった場合は、何らの通知等することなく、同通知書到達後30日経過した日をもって懲戒解雇する』旨の文言により、何ら弁明の機会を与える余地のない形式で懲戒解雇に至っていること等の事情をも考慮すると、本件解雇を有効とするには相当の躊躇を覚えざるを得ない。」として、解雇を無効とした。労働者への情報提供や説明の不十分を理由に、配転命令拒否を理由とする懲戒解雇を無効とした「メスグリオ事件」東京高判(平12.11.29労判799号17頁)の判旨を活かしてたかひ、勝利した。同高判は、配転命令拒否は就業規則上の懲戒解雇事由に該当するが、合理的な決断をするのに必要な情報が提供されておらず、懲戒解雇は性急に過ぎ、権利濫用として無効とした。

(5) 「野村証券事件」東京地判平28.2.26労判1136号32頁

大手証券会社Yの海外機関投資家向けの日本株の営業社員Xが、未公表の法人情報及び個人情報をも漏洩したことを理由とする懲戒解雇を無効とした。

ア Yは、「社外の者に対し未公表の法人関係情報を伝え、受領者がそれをもとにインサイダー取引を行ったとして証券取引等監視委員会の勧告を受け、報道された」ことが就業規則所定の懲戒事由(会社の名誉または威信を傷つけた)に該当する(第1懲戒事由)、および「顧客の情報も漏えいしていた」こと(第2懲戒事由)が就業規則所定の懲戒事由に該当するとして、Xを懲戒解雇した。

イ 【第1懲戒事由について】 Xは、「金商法166条1項で定める上場会社等に係る業務等に関する重要事実とは、投資者の投資判断に影響を与える蓋然性が高い情報を基準として判断され、他の情報との組み合わせにより未公表の法人関係情報が推測可能なものは、当該情報が顧客の投資判断に直接影響を及ぼさず、重要事実には当たらない。」と主張した。地裁判決は、就業規則所定の懲戒事由に該当するには、勧告及び報道によるY社の名誉または威信の毀損についてXに帰責事由が必要であり、また、勧告の内容が真実であれば勧告及び報道によるY社の名誉・威信の毀損についてXに帰責事由があるが、Xが伝えた情報は、職務に関し知った重要事実(金融商品取引法166条1項5号)ではなく、勧告の認定した未公表の法人関係情報を伝えたとの事実が真実とは認められず帰責事由に該当しないと判示した。

ウ 【第2懲戒事由について】 地裁判決は、Xの顧客情報の漏えいは懲戒事由に該当するが、「Xに背信的な意図がなかった」、「軽視できない違反行為は反復継続していなかった」、「漏えいについて注意や指導がなされていなかった」、「弁明の機会が与えられていなかった。」等から、懲戒権濫用として懲戒解雇を無効とした。

エ 高裁判決は、原判決を支持した。さらに、高裁段階でのYの普通解雇の予備的付加主張について、「懲戒解雇は、就業規則上企業秩序違反に対する制裁罰として規定されており、普通解雇とは制度上区別されており、当然に本件懲戒解雇の意思表示に普通解雇の意思表示が予備的に包含されているということとはできないし、また、本件懲戒解雇にかかる辞令書にも、『懲戒規定に基づき懲戒解雇に処す』との記載がある一方、予備的にも普通解雇の意思表示をする旨の記載は認められず、懲戒解雇の意思表示に普通解雇の意思表示が内包されているものとは認められない。」とした。

オ 懲戒解雇無効が確定した後、東京証券業協会を被告として、外務員の登録取消処分取消しを

求めて裁判を提起した。東京地判(平29.4.21判タ1458号196頁)は、理由提示の要件を欠き違法だとして登録取消処分を取消した。

【参考文献】

⑥(6)「群馬大学医学部教授解雇事件」前橋地判平29.10.4労判1175号71頁

群馬大学医学部教授Xが、分子予防医学分野の教室の構成員5名に対する23項目のハラスメントを理由とする懲戒解雇を無効とした。

⑦Aアメリカ留学等で最先端の研究を学んできたXが、生体防御機構学の研究所の分子予防医学分野の教室に教授として着任した。Xは、教室の体質が古くぬるま湯的であるとして各構成員にかなり厳しい叱責・訓戒を行い、働き方等改善を求め、その内容は構成員の私生活にまで及んでいた。A講師、B講師、D助教、E助教の4名が精神的疾患となり、C助教はストレスのあまり体重が10kgも減少するに至り、A講師・C助教は退職して他大学に転出し、B講師は所属を替え、D助教・E助教は別の教室に移らざるをえなかった。構成員からの苦情申立により、群馬大学Yは、事情聴取などの調査を行い、Xの行為はハラスメントのほか、継続的かつ煩雑に、大声をあげる、机を叩く、器材を蹴るなど暴力的な行動を伴ったハラスメントに該当するとして懲戒解雇した。

⑧イ 裁判では、ハラスメントの各項目ごとに態様を厳密に特定し、Xは厳しく指導したが、業務遂行上必要な範囲での指示・命令に止まるとして争った。判決は、23項目のうち5項目はハラスメントと認定したが、①Xの懲戒事由に該当するハラスメントの内容および回数は限定的であること、②Xのパワハラ・セクハラの態様からすれば、Xのハラスメント等の悪質性が高いとは言い難いこと、③Xには過去に懲戒処分歴がなく、Xは本人ヒアリング結果等においてハラスメントの一部を認め反省の意思を示していたこと等から社会通念上相当性を欠くとして懲戒解雇を無効とした。

2 労働者の権利確立をめぐる取組

(1) 年次休暇について使用者の時季変更権行使は違法：「名古屋鉄道郵便局事件」名古屋地判昭59.4.27労判431号68頁・名古屋高判平元.5.30労判542号34頁

「白石営林署事件」最判(昭48.3.3労判171号10頁)は、労働者が年休の始期と終期を時季指定したときは、使用者が時季変更権を行使しない限り、労働者の指定により年休が成立すると判示した。ところが、労働者が時季指定しても、郵政の職場では使用者が時季変更権を行使し年休取得を妨害する実態が続いていた。時季変更権を行使されて欠務した労働者が減給処分に付され、代替要員の確保や服務差繰りを怠ったまま使用者が時季変更権を行使するのは違法だとして、処分の取消しを求めて裁判を提起した。

判決は、労働者から年休の時季指定がなされた場合、使用者は、労働力の配置変更や代替要員の確保につき逐次検討すべきであり、週休日、非番日に指定されている者や、業務指定されている者について、服務差し繰りの努力をすることもなくなされた時季変更権の行使は違法として、減給処分を取消した。

(2) 職種変更に伴う賃金減額は無効：「東京アメリカンクラブ事件」東京地判平11.11.26労判778号40頁、同・東京高判平12.6.27

1969年、XはYと労働契約を締結し、Xはウェイトレスとして勤務し、1975年から電話交換手として勤務してきた。1996年から「洗い場」へ職種変更を命じられ、数年前に導入された等級号俸制に基づき賃金が33万900円から27万8750円に減額され、賞与も減額された。減額措置は、本人の同意に基づかず違法、無効であるとして差額を求めて裁判を提起した。地裁判決は、「Yと各従業員との雇用契約は職種限定契約ではなく、厳密には全職名と

等級号俸とは関連づけられておらず、また、従業員の受ける不利益を考慮したり、従業員との合意に基づいたりして、等級号俸制を弾力的に運用してきたものであり、職務変更に伴い当然に変更された等級号俸を適用しておらず、職種変更と基本給の変更は個別に当該従業員との間で合意され、決定されてきた」として差額賃金・賞与の支払いを命じた。高裁も、原判決を支持した。

(3) 賞与支給予定日に在籍していれば、支給が遅延し支給日に在籍していなくとも賞与請求権あり：「須賀工業事件」東京地判平12.2.14労判780号9頁

会社(Y)の賃金規定には「支給日在籍要件」が定められている。賞与支給予定日(上期賞与12月10日、下期賞与6月10日)には在籍していたが、実際の賞与支給日には退職していた6名の労働者が賞与請求した事案である。判決は、「賃金規則22条にいう『支給時点の在籍者』とは、下期賞与の支給が予定されている毎年6月10日、上期賞与の支給が予定されている毎年12月10日に、それぞれ被告に在籍している従業員を意味するものと解され、そのような意味である限りは下期賞与、上期賞与の支給対象者を『支給時点の在籍者』に限るとすることには合理性がある」として、労働者の賞与請求を認めた。

「大和銀行事件」最判(昭57.10.7労判399号11頁)は、支給対象期間を勤務しながら支給日・基準日に在籍しない者に賞与を支給しない『支給日在籍要件制度』を有効とした。賞与は賃金の後払的性格があり、支給対象期間を勤務した時点で賞与請求権は生じると考えるのが合理的であり、上記最判の判旨には賛成できない。判例研究を一緒に行っていた故宮里邦雄弁護士から、賞与支給が例年より2か月以上遅れ、支給時点では在籍していなかった者に賞与請求権が認めさせた「ニプロ医工事件」最判(昭60.3.12労判カード449号)を紹介され、同様の事件を扱うことをかねてより狙っていた。

(4) 管理職組合の労組法上の適格性を認めた：「セメダイン事件」都労委平8.5.28労判698号78頁、中労委平10.3.4労判734号81頁、東京地判平11.6.9労判763号12頁、東京高判平12.2.29労判807号7頁、最一小決平13.6.14労判807号5頁

『朝日新聞』(1993年1月9日付)の「パイオニアの管理職35名に対する事実上の指名解雇」との報道は、国民を震撼させた。大手企業管理職がリストラ対象になることは嘗てなく、国民は一樣に不安を覚えた。同年2月日本労働弁護団開設の『雇用調整ホットライン』には、管理職からの相談が殺到した。『雇用調整をはねかえす法』(花伝社、1993年)を発売し、「管理職も労働者である。管理職は労働組合を結成し、加入できる。」とキャンペーンした。当時、世間一般では管理職は労働組合に加入できず、組合を結成することはできないと考えられていた。セメダインでは『役職定年制』等が導入され、管理職労働組合『セメダインフォーラム』を結成して都労委で管理職組合の適格性をめぐり争っており、手伝うことになった。

東京地判は、「利益代表者の参加を許す労働組合もまた、労働組合法7条2号の『労働者の代表者』に含まれ、仮に補助参加人(組合)に利益代表者が参加していたとしても、また参加していないことを使用者に対して明らかにしていないとしても、当然には団体交渉拒否の正当な理由にはならない。」とした上で、「補助参加人に利益代表者が参加していることを認めることはできない」と述べ、セメダインフォーラムの労働組合としての適格性を認めた。東京高裁、最高裁も地裁判決を追認し、管理職組合が社会的に容認される契機となった。

(5) 定年年齢延長に伴う55歳以降の賃金減額措置の就業規則変更の合理性を否定：「八王子信用金庫事件」東京地八王子支判平12.6.28労判821号35頁、東京高判平13.12.11労判821号9頁

高裁判決は、定年年齢60歳から62歳への延長に伴う55歳以降本給毎年6%逡減措置後の減額措置につき、就業規則変更には高度の必要性が認められるが、55歳未満の減額幅平均4.31%、調整給支給による代償措置と比較して、55歳時年度以降の従業員の不利益は平均年収額が54歳時年度の最大で21.3%の減額等極めて重大であり、代償措置、経過措置もなく、わが国における高齢化の進展と、近時の厳しい経済環境および雇用情勢、ならびに新制度下における55歳時年度以降の職員の職務内容、新制度の賃金水準、組合の同意を含めた労使間の利益調整の経緯などの諸事情を考慮しても、就業規則変更には合理性がないとして、その効力を否定し、肯定した一審判決を取り消した。

(6) 退職時に社員持株会を通じて所有する株式の買取実現：「三洋テクノマリン労働審判事件」調停成立平18.6.15

社員持株会を通じて所有する株式について、従来は退職時に社員持株会が買取っていた。ところが、経営不振を理由に買取を中止した。退職したXが、会社を相手に株式の買取を求めて労働審判を申立てた。会社と社員持株会は別法人であり、労働審判法1条の「個別労働関係民事紛争」と言えるかどうか質問を受けたが、労働契約の終了に伴う持株の処理であり「労働契約の存否その他の労働関係に関する事項」であると説明し、労働審判委員会に納得してもらい審議してもらえることになった。審判手続きにおいて利害関係人として代表取締役を呼び出し、同人が買取ることで調停が成立した。本件は「平成18年(労)第6号事件」であり、東京地裁の労働審判事件受付番号としては6番目であったが、労働審判制度がスタートしわが国で審判手続きが開始した第1号事件である。労働審判制の解決の多様性を実現した事件であった。

(7) 合唱団員は労組法上の労働者：「新国立劇場運営財団事件」最2小判平23.4.12労判1026号6頁

年間を通して多数のオペラ公演を主催する財団法人との間で期間を1年とする出演基本契約を締結した上、公演ごとに個別公演出演契約を締結して公演に出演していた合唱団員が、法人との関係において労働組合法上の労働者に当たるとした。労組法上の労働者の範囲を拡大した歴史的判決である。

(8) 年俸額の変更合意がない場合、次年度の年俸額は前年度と同額：「学究社事件」東京地判令4.2.8労判1265号5頁

進学塾Yの専任講師Xらが、年俸の一方的減額は無効であるとして減額賃金を請求した事案。判決は、「年俸額の改定は、労働者および使用者が対等の立場で合意して決めるべき事項である」、「対等であるべき契約の一方当事者にすぎない使用者に、重要な労働条件である賃金を決定する無限定な裁量権が認められると解するのは相当ではない」、「昇給率が定まらなかった場合には年俸額は前年度の額のまま変更されず、次年度の年俸額は前年度と同額に定まると解するのが、当事者の合理的意思に適う」として、差額賃金の支払いを命じた。