

主 文

原判決を取り消す。
被控訴人の請求を棄却する。
被控訴人の附帯控訴による請求を棄却する。
訴訟費用は第一、二審とも被控訴人（附帯控訴人）の負担とする。

事 実

控訴（附帯被控訴）代理人は、控訴につき「原判決を取り消す。被控訴人の請求を棄却する。訴訟費用は第一、二審とも被控訴人の負担とする。」との判決を、附帯控訴につき附帯控訴による請求を棄却する旨の判決を、それぞれ求め、被控訴（附帯控訴）代理人は控訴につき控訴棄却の判決を、附帯控訴として「（一）附帯被控訴人は附帯控訴人に対し金五八九万二九八一円およびこれに対する昭和四四年一月一四日以降完済まで年五分の割合による金員の支払をせよ。（二）附帯被控訴人は附帯控訴人に対し昭和四四年一月以降毎月二五日限り金七万二一八〇円宛の金員の支払をせよ。（三）附帯控訴費用は附帯被控訴人の負担とする。」との判決および右（一）項につき仮執行の宣言を、それぞれ求めた。

当事者双方の事実上の陳述、証拠の提出、援用および書証の認否は、次に附加するほか原判決事実摘示のとおりであるから、ここにこれを引用する。

一、被控訴（附帯控訴）代理人の陳述

（一）被控訴人（附帯控訴人。以下単に被控訴人と称する）は控訴人（附帯被控訴人。以下単に控訴人と称する）から昭和三九年二月五日現在において月額金四万二七五〇円の賃金を受けており、賃金は毎月二五日に支払を受ける約定であつたにもかかわらず、控訴人は被控訴人に対し同年三月一日から昭和四四年一〇月三十一日までの賃金ならびに夏季および冬期の一時金の支払いをしない。右の期間中被控訴人の受けるべき賃金はベース・アツプ、定期昇給および賃金体系の改訂等により別紙第一表記載のとおりであり、また夏季および冬期の一時金として毎月六日および一二月末日に支給を受けるべき金額は別紙第二表記載のとおりであり、更に右各賃金および一時金に対する各支給日の翌日から昭和四四年一月一三日までの民法所定の年五分の割合による遅延損害金は右各表の最下欄記載のとおりである。

よつて控訴人に対し右合計金五八九万二九八一円およびこれに対する昭和四四年一月一四日以降完済まで民法所定の年五分の割合による遅延損害金の支払を求めるとともに、同年同月一日以降毎月二五日限り金七万二一八〇円宛の賃金を支払うべきことを求める。

（二）別紙第二表記載の一時金の算定基礎のうち「プラス・アルファ」とあるのは控訴人の裁量により加算される金額であるが、控訴人がその算出方式を明らかにしないため、被控訴人において算定できないものである。しかし被控訴人はその部分の債権を放棄したものではない。

（三）別紙第一表記載の賃金額が控訴人主張の金額と相違する根本原因は、定期昇給およびベース・アツプに際し控訴人が被控訴人に対する人事考課の査定を最低または劣悪と評価したことにある。人事考課規程によれば、人事考課の査定は「従業員の勤務の実際を具体的に要素別に評価し企業目的への客観的な貢献度の測定によつて公平な人事管理を行なうことを目的とする」ものであるが、その運用は全く控訴人の一方的恣意によつて行なわれ、時には報復手段として運用されることもあるところ、被控訴人に対しても敵対的に最低の評価である「劣悪」（旧体系）ないし「D」（新体系）の査定をなしたことが明白である。被控訴人は本件解雇前は「優」（新体系では「A」）の査定を受けていたが、別紙第一表の賃金額の計算は、すべて控え目に標準の金額で計算した。控訴人が被控訴人に対し学歴、職種、年齢、勤続年数、本給等の近似する他の従業員と比較して最低の査定をなし、格外とも言うべき昇給額を定めたことは差別的不利益扱いである。

二、控訴代理人の陳述

（一）被控訴人は昭和三七・三八両年度において意識的に所得税の源泉徴収を免れ、かつ扶養家族手当の支給を受けていたものであり、しかも昭和三九年度においてもかかる不法行為を継続する意図を有した。すなわち、被控訴人の妻 a は昭和三七年一月一日から柴山木工所の従業員として給与を受けていたのであり、原審における被控訴人本人尋問の結果をそのまま措信するとしても、被控訴人は同年五、六月頃には妻 a が給料伝票の入った給料袋を貰うことを知っていたのであるから、少

なくとも昭和三八年度分の申告中に a を被扶養者の中に加えたことは従前どおり情性として無意識的に行なつたものとは言えない。加うるに被控訴人は昭和三九年度分についても既に同様の申告をしているのである。

控訴人が柴山木工所に照会したところ a の昭和三八年度の給与所得が金一九万七千八百五円である旨の回答を受けたことは既に主張したが、控訴人においてその後調査した結果、柴山木工所が所轄税務署に申告した同女の同年度の給与所得は金三〇万七千四百〇円に及ぶことが判明した。このことは、被控訴人が柴山木工所に対し控訴人の照会に対する回答を過少にするよう依頼したと疑わせる。

しかも被控訴人は控訴銀行係員に対し、本件不正行為を上司に内密にしてほしい旨依頼したほどで、扶養手当の不正受給額を直ちに返還することを申し出たこともなく、反省の色は全くなかった。

(二) 控訴銀行においては従業員の金銭に関する不正に対しては従来極めて厳格な態度を持しており、金額の多少、事情の如何を問わず、懲戒解雇または依頼退職(退職届の受理)の処置をとつて来た。このことは役職者はもちろん、一般従業員間にも徹底しており、労働組合もまた金銭上の不正をした者は控訴銀行を辞すべきことを承認して来た。このことは銀行の性格上当然のことである。

被控訴人の所得税源泉徴収の一部不正免脱および扶養家族手当の不正受給の所為は集金横領と同等あるいはそれ以上に悪質な金銭上の不正で、詐欺犯に該当するものであり、銀行の役席者として十分責められるべきものである。

(三) 控訴銀行と従業員組合との間に締結された労働協約第六九条は「人事委員会の議案は委員会開催三日前までに相手方に文書をもつて通知する。ただし緊急を要する場合はこの限りでない。」と規定している。しかし人事の異動および従業員の懲戒が人事委員会の決定前に洩れることは好ましくないので、控訴銀行においては、これらの事項を附議する人事委員会の開催を秘密裡に行なう慣行が生まれ、人事委員会の開催に当つてはその三日位前に控訴銀行の人事部長または人事課長から組合の執行委員長または書記長に対し電話または口頭で人事委員会開催の日時のみを通知し、議案はこれを通知しない慣行が確立している。昭和三九年二月四日開催の人事委員会も右の慣行に従い組合側に通知されたのであつて、開催手続上何ら違法のかどはない。

(四) 被控訴人が当審において追加した請求原因事実のうち、控訴人が被控訴人に対し昭和三九年三月一日から昭和四四年一〇月三十一日までの賃金ならびに夏季および冬季の一時金を支払わないことは認めるが、その余の事実は争う。被控訴人が退職しなかつたならば支給を受けるべき給与および一時金の金額ならびにこれに対する遅延損害金の金額は別紙第三、四表のとおりである。

右の金額が被控訴人主張の金額と相違する主要な原因は、第一に定時昇給の昇給額につき被控訴人は控訴銀行の定めた昇給表に存在しない高額を主張するのに対し、控訴人は右昇給表所定の最下位の昇給額を認定した点であり、第二に年度により増給に伴う差額の支給時期(控訴人の履行期)を被控訴人が独自の見解により遡及させている点である。

三、証拠(省略)

理 由

控訴人が相互銀行法に基づき銀行業務を行なう会社であること、および控訴人が昭和二七年七月二六日被控訴人を従業員として雇傭したことは当事者間に争いがなく、成立に争いのない乙第五号証および当審証人 b の証言によれば、被控訴人は控訴人に対し昭和三九年二月五日同日付退職届を提出し(この事実は当事者間に争いが無い)て右雇傭契約の解約を申し入れ、控訴人は即日これを承諾して、ここに右雇傭契約は合意の上解約されたことを認めることができ、右の認定を左右するに足る証拠はない。

被控訴人は、先ず、右退職届の提出は控訴人の強迫に因るものであるから、これを取り消したと主張するので、被控訴人主張の強迫の成否につき判断する。

控訴人が所得税法上その従業員の給与所得につき源泉徴収義務を負うものであり、源泉徴収にあたり、従業員に所定の扶養家族があるときは当該従業員から扶養控除申告書を徴して所轄税務署長にこれを提出するとともに、その申告書に基づいて法定の扶養控除をなした上、課税所得額を定めて法定の所得税額を徴収・納付していること、被控訴人は控訴人に対し昭和三七、三八両年度の所得につき妻 a、長男 c および長女 d の三名を扶養家族として扶養控除申告書を提出したので、控訴人

とみなされず、長男および長女をそれぞれ第一、第二被扶養者として申告すべきであつたから、毎月金四〇〇円宛、合計金九二〇〇円（昭和三八年一月分まで）の家族手当を不当に受給していたことなる。しかも被控訴人の源泉徴収票の交付を受けていたこと、右家族手当の超過受給分の控訴人返還すべきこと、昭和三八年度にわらず、昭和三九年分についても同様の記事を抹消したため、同年一月分給与については詐欺未遂に終つたものであるから、少なくとも昭和三八年度分扶養家族申告書の右同様の記載をして、これを控訴人へ提出したが、前記のように事件が発覚したため控訴人の係員が同申告書中妻aに関する記載を抹消したため、同年一月分給与については詐欺未遂に終つたものである。したがつて右の行為は前記就業規程第五六条の四第二号に該当し、また前記所得税の扶養控除に關し妻aを扶養家族として申告し所得税の一部につき源泉徴収を免れた行為は、右同様少なくとも昭和三八年度分につき当時施行の所得税法第六九条の二第一項第三八条に該当するから、右行為は前記就業規程第五六条の四第一〇号に該当する。

(五) 被控訴人は控訴人本店の課長補佐として管理職の地位に在りながら、人事課担当係員から前記名古屋西税務署長から扶養家族否認の通知が来たことを告げられるや、同係員に対し「手当のことがあるから上司には内密にしておいてくれ」と依頼し、上司に対し謝罪の意を表したこともなく、所得税の調整額は昭和三九年一月一〇日頃、家族手当の不当受給分は同年二月五日頃、それぞれ控訴人側から請求を受けて始めて支払つたものであつて、その間全く反省の色を示したことはなかつた。

(六) 控訴人の従業員の給与水準は岐阜県内の一般の給与水準はもとより、同県下の他の金融機関の給与水準に比しても高いことから、また相互銀行法により大蔵省の監督を受ける金融機関としての立場からも、控訴人が所得税の源泉徴収および家族手当の支給のために従業員から徴する扶養家族の申告につき不正申告を黙認したことなどはなく、税務当局から従業員の源泉所得税につき扶養家族の否認を受けたこともなかつた。

(七) そこで控訴人の役員会は昭和三九年一月二五日頃被控訴人ほか一名を懲戒解雇すべきものと判断し、人事の定期異動と共に人事委員会に附議することを旨として、直ちに組合側の人事委員に対し人事委員会を同年二月上旬に開催する旨を通知した上、同年二月三日口頭をもつて翌四日午前一〇時人事委員会を開催する旨を通知した。

(八) 右の通知方法は前記労働協約第六九条本文所定の通知方法に反するが、同協約上の人事委員会は組合員以外の従業員の人事についても協議する権限を有し、しかも人事に関する事項は発表まで秘密を厳守する必要があるところから、人事の定期異動についても数年前から右同条ただし書を適用し、議案は文書をもつてすると否とを問わず、これを通知しないことが慣行として確立していた。

(九) 昭和三九年二月四日開催された人事委員会には組合側人事委員のうち組合書記長が風邪のため欠席したので、開催に先立つて控訴人側人事委員から出席した組合側人事委員らに対し、一名欠席のまゝ開催することの可否をはかるところ、差支えない旨の回答を得たので、一名欠席のまゝ開催されたのであるが、第一の議案として控訴人側委員から被控訴人ほか一名を懲戒解雇に処する件が上程され、経過および理由の説明が行なわれた。

組合側委員らは、右の説明を聞き、かつ二、三の証拠書類を示された上で、ことが金銭上の不祥事であり、かつ控訴人が相互銀行であるだけに、事態は被控訴人ら二名にとつて極めて不利であるのみならず、被控訴人が当時組合の執行委員であるた（右事実は当事者間に争いがない）ことから、組合にとつても不利なことであると判断し、被控訴人らの不正行為に困惑しつゝも、解雇だけは免れさせたいとの氣持から、解雇以外の懲戒方法で足りることを極力主張し、休憩時間に組合書記長と電話連絡をとりつゝ、控訴人側委員らに対し解雇が不当であることを繰返し主張し、協議は深更に及んだため、翌日続行されることとなつた。

右の席上において控訴人側委員から組合側委員に対し、本人に相談したり、組合執行委員会を招集したり、組合の上部団体に相談したりすれば直ちに懲戒解雇を発令すると発言したことはなく、また控訴人側委員らが組合側委員らの自由を束縛し休憩時間中尾行をつける等、威圧を示す態度をとつたこともなく、組合側委員らが被控訴人ほか一名と相談しなかつたのは協議の秘密を守るためであり、また執行委

