

主 文

原判決中上告人敗訴部分を破棄し、右部分に関する第一審判決を取り消す。

前項の部分につき、被上告人の請求をいずれも棄却する。

訴訟の総費用は被上告人の負担とする。

理 由

上告代理人山田忠史、同平田薫の上告理由第一について

所論の点に関する原審の事実認定は、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、その過程に所論の違法はない。論旨は、ひつきよう、原審の専権に属する証拠の取舍判断、事実の認定を非難するものにすぎず、採用することができない。

同第二について

一 事実関係

原審の確定するところによれば、被上告人に対する第二次出勤停止処分及び懲戒解雇に関する事実関係は、おおむね次のとおりである。

1 第一次出勤停止処分について

(一) 被上告人は、上告人のD工場製造第三部組立課E組に組立工として勤務していたが、昭和四六年十一月一四日東京都内で行われた沖縄返還協定批准阻止、佐藤内閣打倒を訴えるデモに参加し、兇器準備集合罪等の被疑事実により逮捕され、同年一二月六日まで勾留された。

(二) 被上告人は同年一二月八日E組に出勤したが、E組では被上告人の欠勤中に作業の編成替えが行われ、被上告人は余剰人員として取り扱われることとなり、E組での被上告人の専属の持場はなくなっていた。そして、F組長が、現場従業員の労務管理を担当する勤労部労務第二課のかねてからの指示に基づき、出勤して来

た被上告人に対し、勤務に就かずに直ちに帰宅し、翌朝八時に事情聴取のため労務第二課へ出頭するように命じたにもかかわらず、被上告人は、右命令に従わずにE組の元の持場で作業に就いた。

(三) 被上告人は、翌九日、労務第二課へ指示された午前八時には出頭せず、午後二時ごろに至つて出頭した。

(四) 被上告人は、同月一三日にも、労務第二課へ出頭するよう同課長から指示されていたにもかかわらず、E組の元の持場において就労し、F組長らが、労務第二課から事情聴取を求められていること、被上告人の持場は編成替えによつてなくなつていること、現場としては事情聴取が終わらない限り作業に就かせるわけにはいかないことを説明して労務第二課への出頭を促したが、これに応じなかつた。そこで、上告人は、同日、被上告人に対し、何らかの処分があるまでの就労禁止及び自宅待機を申し渡した。しかし、被上告人は、同日の終業時までE組の元の持場において就労した。

(五) そして、被上告人は、同月一四日から同月一七日まで連日にわたつて、右自宅待機命令を無視してD工場構内に入構して就労しようと試み、これを阻止しようとする警士らともみ合つた。

(六) 上告人は、同月二〇日、右(二)ないし(五)の行為をした被上告人が上告人の就業規則七三条四号所定の「正当な理由なしに職務上の指示命令に従わない者」に該当するとして、被上告人に対し、同月二一日から昭和四七年一月二一日まで二〇日間の出勤停止処分(以下「本件第一次出勤停止処分」という。)に付する旨の意思表示をした。

2 第二次出勤停止処分について

(一) 被上告人は、昭和四六年一二月一八日、就労要求のゼツケンを着けてD工場構内への入構を試み、これを阻止しようとした警士らともみ合い、誓士のすきを

突いて構内の鋳金工場付近まで入ったが、警士らに取り押えられた。このもみ合いによつて、警士一名の腕時計が破損し、誓士二名が発赤ができる程度の負傷をした。

(二) 被上告人は、翌一九日、就労要求のゼツケンを着けてD工場構内への入構を試み、これを阻止しようとする警士らともみ合い、警士らに会社の手先であるなどと暴言を吐いた。その際、警士一名が前胸部打撲傷の傷害を受けた。

(三) 被上告人は、本件第一次出勤停止処分は不当で承服できないと反発し、出勤停止期間中連日のようにD工場の門前でビラを配布した。ビラは、主として被上告人に対する自宅待機命令、本件第一次出勤停止処分の不当を訴え、就労を要求するものであつたが、その中には上告人の経営方針、労務政策一般を過激な表現で非難するものも含まれていた。

(四) 上告人は、昭和四七年一月二一日、右(一)ないし(三)の行為をした被上告人が前記就業規則七三条四号に該当するとして、被上告人に対し、同月二二日から同年二月一五日まで二〇日間の出勤停止処分(以下「本件第二次出勤停止処分」という。)に付する旨の意思表示をした。

なお、上告人においては労働組合員を懲戒処分に付する場合には労使で構成される懲戒委員会の議を経る慣行となつており、本件第一次出勤停止処分についての同委員会は昭和四六年一二月一七日に開催されたので、被上告人の同月一八日及び同月一九日の右行為は、本件第一次出勤停止処分前の行為ではあるがその処分対象には含まれず、本件第二次出勤停止処分の理由とされたものである。

3 懲戒解雇について

(一) 上告人は、本件第二次出勤停止処分の終了する昭和四七年二月一五日に被上告人を呼び出し、被上告人の新しい職場が見付かるまで当分の間自宅待機するように命じた。

(二) 翌一六日、被上告人は、D工場構内へ入構し、これを制止するため駆け付

けた警士を振り切ってE組作業現場へ行き、被上告人に対する処分が不当であることを従業員に訴えて回つた。そして、被上告人を工場外へ連れ出そうとする警士らに激しく抵抗し、工場内の狭い階段でもみ合いになつた際には、危険を避けるため組立課長の命令でベルトコンベアが三分間停止された。また、この日のもみ合いで、警士三名が胸部打撲傷、面部裂傷又は頸部挫傷の傷害を受けた。

(三) 被上告人は、同月一七日夜、就労を要求してD工場構内への入構を試み、これを阻止しようとする誓士らともみ合つたが、いつたん退去した。そして、翌一八日午前一時三〇分ごろ再び現れ、誓士のすきを突いて工場内に入り、休憩時間中のE組の作業現場へ行き、上告人の処分が不当であることを訴えたが、誓士らによつて構外へ連れ出された。しかし、同日夜にも現れ、就労を要求して工場構内への入構を試み、しばらく警士らともみ合った。

(四) 被上告人は、同月二三日、警士のすきを突いてD工場構内へ駆け込み、駆け付けた数人の警士らが構外へ連れ出そうとしたところ、これに激しく抵抗した。このもみ合いによつて、警士一名が両膝打撲傷、両上肢擦過傷の傷害を受け、二四日間欠勤した。

(五) 上告人は、同年三月三〇日、被上告人が前記就業規則七三条四号、同条五号「勤務怠慢又は素行不良で会社の風紀秩序を乱した者」、同条一二号「故意又は重大な過失により会社に損害を与えた者」及び同条一三号「その他諸規則に違反し、又は前各号に準ずる行為をした者」に該当するとして、被上告人に対し、懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」という。）に付する旨の意思表示をした。

本件懲戒解雇の理由とされたのは、被上告人の右(二)及び(四)の行為（同年二月一六日及び同月二三日の行為）を中心として、これに右(三)の行為（同月一七日及び同月一八日の行為）を加えたものである。

二 原審の判断

原審は、右事実に基づき、次のとおり判断した。

- 1 本件第一次出勤停止処分は、懲戒権の濫用とは認められず、適法である。
- 2 本件第二次出勤停止処分の対象となつた被上告人の行為のうち前記一の2の(三)の行為は就業規則所定の懲戒事由に該当せず、(一)及び(二)の行為は懲戒事由に該当するものの、本件第一次出勤停止処分の対象となつた一連の行為とその目的、態様等において異なることなく、その続きにすぎないから、本件第二次出勤停止処分は不当に苛酷な処分であつて無効である。

3 本件懲戒解雇の対象となつた被上告人の行為は懲戒事由には該当するが、上告人は本件第二次出勤停止処分の期間が満了するにもかかわらず合理的理由のない自宅待機命令を発し、いたずらに被上告人の反発を助長したものであつて、被上告人が昭和四六年一二月の自宅待機命令、本件第一次、第二次出勤停止処分に引き続き就労を拒否されたことに焦燥を感じ、強行入構を図り本件懲戒解雇の対象となつた行為に及んだとしても、あながち被上告人を一方的に非難することは相当でなく同情の余地があること、昭和四七年二月一六日にベルトコンベアが停止したことによる被害は微々たるものにすぎないこと、同月二三日の警士の負傷の程度については過大愁訴の疑いがあること、同月一六日及び同月二三日の警士の負傷は警士らと被上告人がもみ合っているうちにたまたま発生したことであつて悪質なものとは認められないこと、被上告人は当時いまだ思慮の定まらない未成年者であつたことなどを考慮すると、苛酷な処分であり、懲戒権の濫用として無効である。

三 当裁判所の判断

本件第二次出勤停止処分及び本件懲戒解雇がいずれも権利濫用に当たるとする原審の判断は、首肯することができない。

思うに、使用者の懲戒権の行使は、当該具体的事情の下において、それが客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合に初めて

権利の濫用として無効になると解するのが相当である。

このような見地に立つて、まず本件第二次出勤停止処分をみると、その対象となつた昭和四六年一二月一八日及び同月一九日の行為は、本件第一次出勤停止処分前の所為であり、しかも本件第一次出勤停止処分の対象となつた一連の就労を要求する行為とその目的、態様等において著しく異なるところはないにしても、より一層激しく悪質なものとなり、警士が負傷するに至つていることと、被上告人は本件第一次出勤停止処分を受けたにもかかわらず何らその態度を改めようとせず、右処分は不当で承服できないとしてこれに執拗に反発し、その期間中D工場の門前に現れて右処分の不当を訴えるビラを配布するという挙に出たこととを併せ考えると、本件第二次出勤停止処分は、必ずしも合理的理由を欠くものではなく、社会通念上相当として是認できないものではないといわなければならない、これを目して権利の濫用であるとする事はできない。

次に、本件懲戒解雇について考えるに、原審の確定した前記事実関係によれば、被上告人は、職場規律に服し、上告人の指示命令に従い、企業秩序を遵守するという姿勢を欠いており、自己の主張を貫徹するためひたすら執拗かつ過激な実力行使に終始し、警士の負傷、ベルトコンベアの停止等による職場の混乱を再三にわたり招いているのであつて、その責任は重大であるといわなければならない。

原審は、被上告人の右の行為は昭和四七年二月一五日に発せられた自宅待機命令に反発したためであるところ、上告人の規模及び被上告人の作業内容に照らせば、被上告人にE組に代わる職場を与えることは上告人にとつて容易なことであり、その余地と余裕は十分にあつたから、右自宅待機命令は正当な理由なくされたものであるという。しかし、上告人としては、将来の企業秩序の維持にできるだけ支障を及ぼすおそれがないように被上告人の新たな配置先を慎重に決定する必要があり、被上告人の右自宅待機命令に至るまでの一連の行動に徴すると、右の決定が上告人

にとつてそれ程容易であつたとは考えられないから、右命令には合理性がないと断定するのは早計のそしりを免れない。また、原審の適法に確定するところによれば、上告人においては自宅待機期間中も賃金は支払われるというのであつて、自宅待機命令は被上告人に対して特段の経済的不利益を及ぼすものではないのであるから、これをもつて被上告人の権益に対する重大な侵害であるかのごとく考えるのは相当でない。したがつて、右自宅待機命令に反発した被上告人の行為に同情の余地があるとすることはできない。

もつとも、被上告人は、昭和四六年一二月一三日に自宅待機命令を受けて以来、引き続き就労を拒否されていることになるのであつて、これに焦燥を感じたとしても若干無理からぬ面があり、上告人の一連の措置には被上告人の立場に対する十分な配慮を欠いたうらみがないではない。しかし、そうであるからといつて、被上告人の行為が是認されるべきいわれはない。被上告人は、実力を行使して工場構内に入構しようとし、そのため多数の警士に傷害を負わせ、更に一時的にもせよ工場内のベルトコンベアを停止せざるをえないような事態を招いているのである。そして、右の警士の度重なる負傷をもつて、原審のいうように偶発的なものと評することはできない。実力をもつてしてもあくまで就労しようとする被上告人と、これを阻止しようとする警士らとの間でもみ合いとなるのは必然的な成り行きであつて、その過程で警士が負傷する可能性のあることは被上告人にも当然予見できたことといわなければならない。しかるに、被上告人は、あえてこのような実力による就労という行動に出ているのである。また、原審は、ベルトコンベアの停止したことによる被害の程度は微々たるものであるとして、被上告人の行為のもたらした結果を殊更軽視しようとしているが、被上告人の行為により工場の業務そのものにまでかかる具体的な被害が招来されたことは、むしろ極めて重大な事態といわなければならない。自宅待機命令が必ずしも適切なものではなく、被上告人が右命令は不当なも

のであると考えたとしても、その撤回を求めるためには社会通念上許容される限度内での適切な手段方法によるほかはないのであつて、被上告人の行為は企業秩序を乱すこと甚だしく、職場規律に反すること著しいものであり、それがいかなる動機、目的の下にされたものであるにせよ、これを容認する余地はない。

被上告人が当時未成年であつたということも、その責任を軽減する理由になるものではない。被上告人は、一人前の労働者として就職し、またそのように処遇されているのであるから、懲戒処分においても未成年者であることを特に斟酌すべきいわれはない。また、原審の確定する被上告人の一連の行動に照らすと、本件懲戒解雇の対象となつた被上告人の行為は、思慮が定まらないがゆえのものであるとは認められないし、将来そのような行動が改められる見込みがあるとも推断し難いのであつて、被上告人が未成年者であつたことを考慮すべきであるとする原審の説示は、この点からしても当を得たものではない。

以上のとおり、被上告人としては自己の立場を訴え、その主張を貫徹するにしても、その具体的な手段方法については企業組織の一員としておのずから守るべき限度があるにもかかわらず、本件懲戒解雇の対象となつた被上告人の行為は、その性質、態様に照らして明らかにこの限度を逸脱するものであり、その動機も身勝手なものであつて同情の余地は少なく、その結果も決して軽視できないものである。しかも、被上告人は、長期欠勤の後によく出勤してきた昭和四六年一二月八日以来、一貫して反抗的な態度を示し、企業秩序をあえて公然と紊乱してきたのであるから、上告人が、被上告人をなお企業内にとどめ置くことは企業秩序を維持し、適切な労務管理を徹底する見地からしてもはや許されないことであり、事ここに至つては被上告人を企業外に排除するほかはないと判断したとしても、やむをえないことというべきであり、これを苛酷な措置であるとして非難することはできない。それゆえ、以上のような被上告人の行為の性質、態様、結果及び情状並びにこれに対

する上告人の対応等に照らせば、上告人が被上告人に対し本件懲戒解雇に及んだことは、客観的にみても合理的理由に基づくものというべきであり、本件懲戒解雇は社会通念上相当として是認することができ、懲戒権を濫用したものと判断することはできないといわなければならない。

以上の判断と異なる原判決は、権利濫用の法理の適用を誤つたものというべきであり、右の違法は判決に影響を及ぼすことが明らかであるから、論旨は理由がある。

四 結論

以上の次第で、原判決中上告人敗訴部分は破棄を免れない。そこで、更に、右部分について判断するに、本件第二次出勤停止処分の対象となつた前記一の2の(一)及び(二)の行為並びに本件懲戒解雇の対象となつた前記一の3の(二)ないし(四)の行為はいずれも前記就業規則所定の懲戒事由に該当すると解されるところ、右各処分が右懲戒事由に当たることを理由として行われたものであることは原判決の確定するところであるから、右各処分が被上告人の思想、信条、政治的傾向を嫌悪してされたものであるとの被上告人の主張は採用できず、また、前述のように右各処分が懲戒権を濫用したものであることはできないのであるから、右各処分に被上告人主張の違法はなく、本件第二次出勤停止処分の無効確認、右出勤停止期間中の賃金の支払、従業員たる地位を有することの確認及び本件懲戒解雇の意思表示以後の賃金、一時金の支払を求める被上告人の本訴請求は、すべて理由かない。したがつて、これと判断を異にする第一審判決を取り消し、被上告人の右請求をいずれも棄却すべきである。

よつて、民訴法四〇八条、三九六条、三八六条、九六条、八九条に従い、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。

最高裁判所第二小法廷

裁判長裁判官 宮 崎 梧 一

裁判官	木	下	忠	良
裁判官	鹽	野	宜	慶
裁判官	大	橋		進
裁判官	牧		圭	次