

主 文

- 債権者が債務者に対し雇傭契約上の権利を有することを仮に定める。
- 債務者は債権者に対し昭和五九年五月一日以降本案判決言渡まで毎月三〇日（但し二月は二八日）限り一か月一八万三七二七円を仮に支払え。

理 由

- 争いのない事実及び疎明によつて一応認められる事実は次のとおりである。
 - 債務者はタクシー台数二五台、従業員六三名のタクシー営業を目的とする会社であり、債権者は昭和五二年九月二日会社にタクシー乗務員として雇傭されたものであること、債務者は昭和五九年五月一〇日左の趣旨の文書を交付して債権者を普通解雇したこと
「就業規則により懲戒解雇処分に処すべきところ普通解雇する。
就業規則該当条文一三条一号、六三条一項、二項、六九条四号
対象事実
三年前から非番日に宇品一万屯バースに於いてマツダ車の移送に係るアルバイトに従事し、加えて移送に関して中心的責任者として長期的に継続的に報酬を受取つていた行為」
債務者の就業規則中、右の条項及び関連する懲戒に関する条項は別紙一のとおりであること
 - 債務者の運転手には遅くとも昭和五二年から広島市宇品の一万屯バースでマツダ（東洋工業）の輸出車を倉庫からバースまでの移送及びバースから船への積込みのアルバイトに行っている者がおり、昭和五九年四月に債務者に発覚するまで続いていたこと、債務者の運転手は勤務日によつてA番、B番にわかれ、右アルバイトもA番、B番にわかれており、A番はひまわり陸送でバースまでの移送、B番は内外運輸で船積みをしていたこと、債権者はA番に属し、昭和五六年一月ころから移送のアルバイトに行っていたこと
 - 債務者におけるタクシー乗務員の勤務は午前八時から翌日午前二時まで（休憩二時間を含む）で、その次は非番日であり、一週間四八時間労働、四週に四回の休日であるから、一週に三回勤務することになること、ひまわり陸送におけるアルバイトは午前八時から午後四時四十分までが定時であるが、一時間或いは二時間の残業もあつたこと、本件のアルバイトは輸出車に関するものであるから、常時あるわけではなく、回数も一定していないが、平均すると非番日の中で一か月七、八回（多いときには一〇回以上）はあり、債権者もそれくらい行っていたこと、債権者は昭和五九年四月二四日アルバイトに行かないとの書面を債務者に提出していること
 - ひまわり陸送の関係では、アルバイトが二班にわかれており、債務者の運転手が関係していた一つの班に二、三人くらいの者が属し（債務者の従業員が半数）、その内の一人が連絡責任者となつてその旨をひまわり陸送に届出しておくこと、ひまわり陸送はアルバイトを必要とすると前日の夕方に連絡責任者に必要な人数を電話で連絡し、連絡を受けた責任者は班員の中から主として電話連絡により必要な人数を集めること、責任者は集めた人を確認して入構し、作業終了後にアルバイト料を人数分受額し各人に交付するが、ひまわり陸送との関係では特典はなく（連絡責任者としての報酬はなく、アルバイト料も同一である）、立場上、アルバイトに行く回数が班員より少し多くなることがあるだけであること
 - 右の班の連絡責任者は昭和五二年ころ、債務者のa班長がしており、その後、b、c、dなど他のタクシー会社の者が担当し（その間、昭和五七年に三か月くらい、債務者のe班長が運転免許停止処分を受けたdに代つて債務者の従業員関係のみの連絡係をした。）、昭和五七年八月から同五八年六月まで債務者のfが担当し、その後を債権者が引継いだこと、連絡責任者の交代は主として前任者が後任者に引継ぎを依頼しており、債権者も東広島市に転居するfから依頼されて引受けたこと、連絡責任者は勤務日の夕方にひまわり陸送から連絡を受けるから家族の協力等を必要とし、わずらわしさもあつて、依頼されても断る者もいること、このように連絡責任者は大変であるということから、dが責任者のころ、班員が電話料を含めて一人一か月五〇〇円を責任者に払うようになったこと（他の班では一人一〇〇〇円）、従つて、各人に連絡する電話料の他は連絡責任者へのお礼にあたること、他に一年に一度、一〇〇〇円を集めていたが、これはひまわり陸送関係への歳暮に

あてられていたこと

6 アルバイトが発覚した昭和五九年四月ころ、連絡責任者である債権者の班に債務者のA番の運転手のe（債務者の班長）、g、h、f、iがおり、iを除く四人は申請人よりアルバイト歴が長いこと、B番の内外運輸の関係では連絡責任者のjの班にk（課長）、l、m、nがいたこと、債務者ではこれらの者につき、判明した都度懲戒処分が付しており、その日時・内容は別紙二のとおりであること、債務者は債権者に対してもjと同様に退職勧奨したが、応じなかつたため、前記の解雇をしたこと

7 輸出車の移送、船積みのアルバイトには債務者のみならず他の会社の多数のタクシー運転手が行っており、このことは運転手の間では広く知れわたっていたこと、昭和五八年八月ころ、右アルバイトに関して広島県タクシー協会に注意がなされ、同協会から各タクシー会社にアルバイトに行っていた運転手の氏名を添えて注意書が送付されたこと、債務者は、この際、自社の運転手が含まれていなかつたので安心し（但し、実際には発覚しなかつただけである。）、従業員に対し特別の注意等をしなかつたこと、債務者では、前記のとおり昭和五二年ころから班長（課長の下管理職である）を始め運転手がアルバイトに行っており、その後も継続しており、B番にk課長、A番にe班長も含まれていたように、少なくとも課長以下の乗務員の間ではアルバイトが半ば公然と行なわれていたこと、もう一人の課長oはeがアルバイトに行つたのを知り「いい加減にしとけよ」と言つたが、その他の処置をとらなかつたこと、尚、債権者は無欠勤であつたこと

二 争点についての判断

1 前記の債務者の就業規則一三条一号、六九条四号は会社の事前承諾を得ない従業員の兼職を禁止しているものと解されるが、労働者は原則として労働契約に定められた労働時間のみ服務する義務を負うものであるし、右就業規則において兼業禁止違反の制裁が懲戒解雇を基準としていること等に照らすと、就業規則によつて禁止されるのは会社の秩序を乱し、労務の提供に支障を来たすおそれのあるものに限られると解するのが相当である。

2 これを本件についてみるに、債務者のタクシー運転手の就労時間は午前八時から翌日午前二時までであり、勤務日が一月三日くらいでその余が非番日或いは休日となること、債権者のアルバイトの回数（多いときには一月一回以上）、継続した期間、及び後記するように連絡責任者の地位はそれ程重要視すべきでないとしても、債権者からの連絡により債務者の従業員四、五人がアルバイトに行くようになること（予め定められた順に従つて機械的に連絡していたとは認め難い。）、タクシー乗務の性質上、乗務前の休養が要請されること等の事情を考えると、債権者の本件アルバイト（連絡責任者としての行為を含む）は、債務者の就業規則により禁止された兼業に該当すると解するのが相当である。

3 しかしながら、前記の勤務及びアルバイトの時間からみて、アルバイトには勤務の後に十分に休養できないまま行くことになるが、夕方には終了するから、その夜は休養できるものであつて、翌日が勤務日でも午前八時から就労に備えることもできる（但し、長期的には影響を無視し得ない。）こと、一週に一度は非番日と休日が連続すること、債務者においては、昭和五二年ころから相当数の従業員が輸出車移送等のアルバイトをしていたが、それが原因で現実に労務提供に支障が生じたことをうかがわせる資料はないこと、債務者は債権者が連絡責任者であつたことを強調するが、アルバイト料も同じで特別の手当等があるわけではなく、班員から一か月五〇〇円の拠出金の内、謝礼にあたる部分は一か月分が一日のアルバイト料にも満たない金額であり、かつ、わずらわしさからその立場になるのを断る者もいるくらいで、実質的には単なる連絡係に近いものとみられ、班員との間に余り大きな差異はないこと（これに対し、今回のアルバイトに対する処分例に照らすと、債務者は連絡責任者のみを解雇の対象としていたとみられる。）、債務者の従業員の間では長期間、本件のアルバイトが行なわれており、その中には課長、班長など管理職も含まれるなど、課長以下の従業員の間では半ば公然と行なわれていたとみられ、かつ、債務者ではアルバイトについての具体的な指導注意がなされていなかつたこと（特に、昭和五八年には陸運事務所からタクシー運転手の輸出車に関するアルバイトにつき注意がなされたのに、債務者はそのとき判明した運転手に自社の者が含まれていなかつたので、特に何らの措置をとらなかつたこと）、従つて、従業員のアルバイトに対する考え方がやや甘くなるような状況があつたとみられること、債権者は会社に知られてからアルバイトに行つてないこと、債務者の就業規則には、兼業禁止違反は懲戒解雇を基準とするが、各種の事状を考慮して決定する旨

の規定があり、懲戒には他に譴責、減給、昇給停止、業務停止、出勤停止、格下げ、説諭退社があること、アルバイトに行っていた他の従業員に対する懲戒処分の内容、並びに債務者は債権者の勤務成績不良も解雇理由の一つであると主張し、債権者の運賃収入が乗務員の下位である（これは疎明資料により一応認められる）がアルバイトと勤務成績を関連づける疎明資料はないこと（むしろ、債権者が別の理由により残業までしなくてよいと話していたとの疎明がある）等の事情を総合すると、債務者が債権者に対し何らの指導注意をしないまま直ちになした解雇は（懲戒解雇を普通解雇にしたとしても）余りに過酷であり、解雇権の濫用として許されないものと認めるのが相当である。

4 疎明資料によれば、債権者の債務者における解雇前一年の平均賃金は一か月一八万三七二七円を下らず、債務者の賃金支払日は毎月三〇日（二月は二八日）であること、債権者は妻と中学一年生の障害児の三人家族であり、妻が子供の介護で働かず、債権者の賃金で生活していたものであることが一応認められるので、債権者は、本案判決まで解雇契約上の権利を否定され、毎月の賃金の支払を受けられないとすれば、回復し難い損害を蒙る虞れがあるものというべきである。

三 よつて、債権者の本件仮処分申請を保証を立てさせないで認容し、主文のとおり決定する。

（裁判官 谷岡武教）

別紙（一）

第一三条 従業員は上長の許可を得ないで下記行為をしてはならない。

- 1 事業を営み、又は他の業務に携わること
- 2 業務上の必要がないのに就業時間中職場を離れること
- 3 業務に関して慰労、謝礼、その他人から贈与を受けること
- 4 就業時間中みだりに私用すること

やむを得ない事由により就業時間中に私用をしなければならない場合は、就業前に用件、時刻、場所等を申出て所属長の許可を得なければならない

但し、乗務員に於ては前項の他、その他その旨運転日報に記入しなければならない。

緊急やむを得ない事由があつて許可を得る暇のないときは、終業後直ちに所属長にその旨を報告して、追認を受けなければならない。

- 5 業務以外の事由により会社の建物又は什器並に設備を使用すること
- 6 事業場内において業務以外の事由により、集金、放送、宣伝若しくは文書の配布、貼布、掲示、その他これに類する行為をすること
- 7 営業用車輛の社外修理、附属部品の購入等すること

第五九条 従業員が下記各号の1に該当するときは懲戒する。懲戒は次の各号とし

- 1 又は2以上を併科する。

但し、反則が軽微なもの、又は平素精励で悔しゆんの情が顕著なものに対しては訓戒にとどめることがある。

- 1 譴責 始末書をとって将来を戒める
- 2 減給 始末書をとって一回について半日分以内を減給し将来を戒める
- 3 昇給停止 始末書をとって次期の昇給を停止する
- 4 業務停止 始末書をとって一定期間業務を停止し、再教育を受けさせ或は指示した業務に従事させる
- 5 出勤停止 始末書をとって一〇日以内出勤を停止し、其の期間中の賃金を支給しない

- 6 格下げ 始末書をとってその従事する職種の階級を引下げる

- 7 懲戒解雇 出社の停止を命じ、行政官庁の認定を受けた場合は出社停止を命じた日にさかのぼつて懲戒解雇する

- 8 説諭退社 直接本人から退職願を提出させ退職させる

第六〇条 懲戒は第六七条、第六八条及び第六九条に掲げる各号に該当する行為（以下違反行為という）に対しては各条主文に示す区分を基準として当該違反行為の動機、故意又は過失の程度、集団の威力、暴力又は詐術の使用の有無、又はその程度、行為者の境遇勤務成績及び当該行為後の態度等、各種の情状を考慮して決定する。

第六一条 同一の行為又は連絡する行為で、違反行為が二以上に亘る場合においては各号の事由により懲戒の内最も重い懲戒を行う。

第六二条 懲戒に処せられた後再び懲戒に該当する行為を行つたものに対しては原則として懲戒を加重する。

第六三条 他人をそそのかせて違反行為を行わせたもの、若しくは他人の違反行為に共謀し、又は幫助したものに対しては違反行為に準じて懲戒を加える。

2 前項前段の場合、そそのかした程度が極めて著しいと認められるとき、又はそそのかした本人自らも違反行為を行つたときは、原則として本人の懲戒を加重する。

第六四条 違反行為の目的を完全に達し得なかつた場合でも情状によつては、そのことを理由として、その責を免れることはできない。

第六五条 懲戒は原則として成績に係る。

第六六条 本章の懲戒規定は違反行為によつて会社に害を与えたときの損害賠償、又は不当利得返還の義務を免除するものではない。

第六七条 従業員が下記各号の一に該当するときは減給、昇給、年功給停止、若しくは出勤停止とする。

但し、その情状によつては譴責、又は訓戒とすることがある。

1 勤務に関する手続、その他の届出を詐つたとき

2 正当な理由がなく遅刻、早退又は欠勤が重つたとき

3 勤務怠慢で業務に対する誠意が認められないとき

4 就業時間中許可なく私用を弁じ、注意を受けることが重つたとき、又は情状の重いとき

5 許可なく会社の物品で私物をつくり、又は修理若しくは他人にこれをさせたとき

6 物品、その他を盗用したとき

7 器物、その他破損、紛失若しくは濫用したとき

8 業務上の怠慢、又は監督の不行届によつて事故を発生させる等、会社に損害を与えたとき

9 会社の施設内に於て許可なく貼紙、又は印刷物の配布等をしたとき

10 安全規定に違反し、又は保健衛生に関する指示に従わないとき

11 その他各号に準ずる違反があつたとき

第六八条 従業員が下記の各号の一に該当するときは減棒、格下げ若しくは懲戒休職、又は説諭退職とする。

但し、情状によつて減給、昇給、年功給停止、乗務停止若しくは出勤停止とすることがある。

1 正当な理由がなく無断欠勤したとき

2 会社内で許可なく飲酒、又はめいていして会社に入出する等風紀紊乱の行為があつたとき

3 業務上の指示命令に従わないとき

4 許可なく会社の物品を持出したとき

5 業務に関して、上長の許可なく不当な約定、又は承諾をしたとき

6 業務に関し不正な金品等を強要し、又は受けたとき

7 外部から指揮を受ける行為をし、会社の信用を著しく失墜したとき

8 粗暴運転、又は交通事故を繰返し、改しゆんの見込みがないとき

9 重大な過失によつて交通事故を起し会社に損害を与えたとき

10 故意、又は重大な過失によつて車輛、機械器具、工作物、建設物、その他物品を損じ、又は失くしたとき

11 怠慢、又は監督不行届によつて火災、傷害等重大な事故を発生させたとき

12 運転日報詐製等不正を行つたとき

13 その他各号に準ずる行為があつたとき

第六九条 従業員が下記各号の一に該当する場合は懲戒解雇する。

1 出勤不良で出欠席常ならず数回にわたり注意を受けても改めないとき

2 正当な理由がなく無断欠勤が一四日以上に及んだとき

3 雇入れの際、採用条件の要素となるような経歴を詐称したとき

4 事前に会社の承認を得ないで在職のまま他に転職をし、又は自己業務を営むに至つたとき

5 一回以上懲戒処分を受けたにもかかわらず、尚改しゆんの見込みがないとき

6 刑事上の罪にとらわれたもので起訴されたとき

7 賭博をしたとき

8 風紀紊乱等によつて職場規律を乱し、他の従業員に悪影響を及ぼしたとき

9 業務中他人に対して危害を加え、又は故意にその業務を妨げたとき

10 職場上知り得た会社の重大な機密を社会にもらし、又はもらそうとしたとき

- 11 会社の或は会社の保管している金銭及び物品を横領、窃取したとき、又はし
ようと計画したとき並びに他人に与えたとき、又は与えようとしたとき
 - 12 業務に関して会社を詐欺、事業の上に損害を与えたとき
 - 13 職場上の指示命令に不当に反抗して事業上の秩序を乱したとき
 - 14 第一二条各号に違反する行為があつたとき
 - 15 無免許のものが自動車を運転し事故を起したとき
 - 16 許可なく又は詐つて会社の自動車を使用了とき
 - 17 許可なく自動車を非番者、若しくは社外の者に運転させ、又は貸与したとき
 - 18 自家用車を運転中営業類似行為をしたとき
 - 19 乗客の忘れ物を窃取し、又は乗客に不当な料金を強要し、それが発覚したと
き
 - 20 料金メーター不正操作、メーター封印破壊、料金使込み等の行為があつたと
き、又は其の行為が捕捉されなくとも後日発覚したとき
 - 21 故意、又は過失によつて会社の車輛、機械器具、設備材料等を毀損、又は紛
失して会社に損害を与えたとき、又は与えようと計画したとき
 - 22 法令及び労働協約、又は就業規則に違反して争議行為を行い、又は行わせた
とき
 - 23 就業時間中許可なく社外の業務につき又は労働組合活動若しくは政治活動を
したとき
 - 24 会社施設内で許可なく掲示、集会、演説、放送等をなし、又は会社の文書掲
示物等を故意に破棄隠匿したとき
 - 25 故意、又は重大なる過失により会社に損害を与え、又は与えようとしたと
き、若しくは会社の信用をそこなつたとき
 - 26 会社の内外を問わず不正又は不法な行為をして著しく従業員たる体面を汚し
たとき
 - 27 酒気をおびて自動車を運転したとき
 - 28 業務中正当な理由がなく競輪場、競艇場、野球場等に立入り自動車を放置し
た場合、又はこれに類似する行為があつたとき
 - 29 業績不良にして著しく非能率的なもの
 - 30 故意に作業能率を低下せしめ、又は他のものにさせたとき、又はさせようと
したとき
 - 31 運行管理者が乗務員として不相当と認めたととき
 - 32 勤務中の者を許可なく職場を放棄させたとき
 - 33 重大なる過失により重大な交通事故、又は人事事故を発生し、会社に損害を
与え会社の信用を失つたとき
 - 34 其の他前各号に準ずる行為があつたとき
- 別紙(二)
<05623-001>