

主 文

本件控訴を棄却する。
控訴費用は控訴人の負担とする。

事 実

一 控訴代理人は、「原判決を取消す。控訴人が被控訴人の従業員として雇用契約上の権利を有することを確認する。被控訴人は控訴人に対し昭和四七年二月二四日以降毎月二八日限り月額金七万六、三二〇円の割合による金員を支払え。訴訟費用は第一、二審とも被控訴人の負担とする。」との判決ならびに第三項につき仮執行の宣言を求め、被控訴代理人は、主文同旨の判決を求めた。

二 当事者双方の主張及び証拠関係は、次に付加するほか、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。

1 控訴人の主張

(一) 訴外Aは飲酒運転はしておらず、まして控訴人が右飲酒運転をそそのかしたことなどはなかった。

(1) 右Aは本件事故当日訴外Bと控訴人方を訪ねたが、控訴人方において酒は一滴も飲まなかつたし、料理店「奴」にいた約二時間半の間に酒をウイスキーグラスで約三杯飲んだだけであとはコーラを飲んでた。控訴人と右Aが「奴」のホステス訴外Cと飯坂へ行つて飲むことになったのは、右Aが車を運転するため殆んど飲めなかつたので、同人の叔母がいる飯坂へ行き、車を預けて心置きなく飲むことができるようにするためであつて、単なる飲み直しのためではない。右Aが控訴人方で飲酒したうえ「奴」まで飲酒運転し、さらに「奴」において相当酒を飲んだとすれば、この間の事情を知らず右Aに運転させ、酒をすすめた右Bに対しても被控訴会社において懲戒処分をすべきであるのに、右Bの責任を不問に付しているのは不可解である。

(2) 本件事故は大型トラックを運転していた訴外Dの一時停止義務違反によるものである。控訴人は右事故を漫然と放置していたものでなく、右Cを病院へ連れて行くべく努力したが、同人が右Aの車に乗ることや控訴人と一緒に病院へ行くことを拒否してトラックに乗ってしまったため救護できなかつたのであり、また、控訴人は右Dに呼出されて警察には届けられないようにと頼まれ、事故の直接の当事者でもないのに警察への事故報告をしなかつただけである。右Aは事故の責任をとつて退職したのではなく、被控訴会社に頼まれ、あとでまた雇うからといわれて退職したものである。

(3) 控訴人は本件解雇問題を全福島ハイヤータクシー労働組合のE書記長に一任したが、組合大会において控訴人の言分を十分に聞かずに控訴人を退職させる方向で被控訴会社と話し合う旨の決定がなされたため、控訴人としては右決定が意外なものであつたが一任した以上やむを得ないと考え、退職願を提出するに至つたところ、被控訴会社から突然控訴人に対し懲戒解雇する旨の通知がなされた。控訴人は被控訴会社との交渉及び組合大会において発言の機会すら与えられずに解雇されたものである。

(二) 控訴人の行為は懲戒解雇事由には該当しない。

(1) 右Aは前記のとおり飲酒運転をしていないのであるから懲戒事由が存在しないのは当然であるが、仮に右Aが飲酒運転しているとしても、それは職場外でなされた職務遂行に関係のない行為であり、仮にそうでないとしても、それはあくまでも右Aの行為であり、控訴人には直接関係のないものであるから、懲戒事由には該当しない。

(2) 原判決引用の最高裁判所昭和四九年二月二八日第一小法廷判決は事案を異にし本件に適切でない。すなわち、(ア) 右事案では「著しく不都合な行いのあつたとき」という労働者の私生活上の行為について懲戒を及ぼしうることを予定した懲戒事由が存するが、本件の場合にはその種の懲戒事由は存せず、「酒気をおびて自動車を運転したとき」という懲戒事由の適用が問題となつており、また、就業規則四八条では、すべて職務に関係のある行為が懲戒事由となつており、「非行」や「企業の信用体面を汚す行為」等は懲戒事由として規定されていないから、「酒気おび運転」も職務上の行為しか含まれないと解するのが合理的である。(イ) 右事案では被解雇者自身が刑事処分を受けているが、本件の場合被解雇者である控訴人はいかなる意味でも刑事処分を受けておらず、右Aも飲酒運転の理由では刑事処分

を受けていない。(ウ)右事案では解雇者は公法人であるが、本件の場合には私企業であり、したがって高度の公共性を有するかどうかは問題にならない。(エ)右事案では新聞紙上等で騒がれたが、本件の場合には一般人に報道されておらず、世間の話題にすらなっていない。本件の場合には、むしろ日本鋼管砂川事件についての最高裁判所昭和四九年三月一五日第二小法廷判決を引用するのが相当であり、控訴人の行為が被控訴会社の社会的評価を若干低下せしめたことは否定できないとしても、会社の体面を著しく汚したものとして懲戒解雇の事由とするにはなお不十分であるといわざるを得ない。

(3) 労働者と企業との関係は労働契約のみによつて創設され、労働力の取引を目的として、かつ、それに必要な限度において相互に拘束することが認められる人為的結合関係にほかならず、労働者としては労働時間内において通常予想される労働力を平均的に使用者に対して提供すればよく、提供する限度においては使用者から何らの拘束を受ける理由はないから、労働者の労働時間外における行為は原則として労働契約の解除の原因とすることはできないが、使用者が労働契約上の義務違反のほかに、特別の懲戒事由を労働協約、就業規則に挙げ、あるいは事実上何らの明文の根拠なく労働者を解雇することがある。かかる解雇をいかに解すべきかについては学説、判例の岐れるところであつて、大別して解雇自由説、解雇権濫用説、解雇の正当事由説があるが、労働契約上の義務違反に近似する事由がなければ労働契約上の義務違反以外の事由では解雇できないとする解雇の正当事由説が正当である。そのように解しなければ、労働者は私生活上の出来事にも使用者に対して気を使わなければならない、使用者、労働者双方の力関係を考慮した場合著しく労働者に不利になるからである。仮に解雇権濫用説に立つた場合でも、濫用になるか否かの基準について、判例は信義則違反、法益権衡、企業の合理的維持運営を目的とするか否か、解雇事由の明示等をあげ、とくに労働協約、就業規則に解雇事由が明示されていない場合に明示以外の事由をもつて解雇したのは無効であると判示する判例が存し、また、就業規則が限定列举であることが明示されている場合は解雇事由がそれに限定され、限定列举が明示されていない場合でも合理的に解釈すれば限定列举である場合には解雇事由がそれに限定されると解釈されている。本件の場合には、労働契約上の義務違反ではないのであるから、正当事由説に立てばもちろんのこと、濫用説に立つたとしても就業規則に明示された解雇事由はなく、また、本件就業規則には「その他前各号に準ずる行為」という事由はないのであるから、限定列举と解すべきであり、そうすれば控訴人の行為は就業規則上の解雇事由にはあたらない。

(三) 仮に懲戒事由が存するとしても、懲戒解雇にするのは合理的でない。すなわち、本件の場合就業規則四八条一〇号を私生活上の行為に準用し、飲酒運転の共犯関係に準用して懲戒権の範囲の限界ぎりぎりのところで控訴人の行為をとらえて解雇に付するのは妥当でなく、前記のとおり控訴人はいかなる意味でも刑事処分を受けておらず本件事故は世間の話題とすらならなかつたのであり、飲酒運転をした本人である前記Aが懲戒解雇されず、飲酒をすすめた前記Bも何らの処分を受けていないのであつて、同人らとの均衡上からも本件解雇は相当でない。

(四) 被控訴人の後記2(四)の主張は争う。

2 被控訴人の主張

(一) 控訴人主張の前記1(一)の(1)ないし(3)の事実中、訴外Aが料理店「奴」へ行くまでの時点で飲酒していないことは争わないが、その余の事実はずべて争う。

(1) 右Aは「奴」において相当酒を飲んでいる。訴外Bは「奴」からさきに帰宅しており、その後の右Aの飲酒運転には全然関係していないし、控訴人方から「奴」へ行くまでの右Aの運転は飲酒運転ではないから、被控訴人が右Bに対する懲戒処分を行なわなかつたのは当然である。

(2) 本件事故は右Aが酒酔いのため左右道路の安全を確認しないで高速で交差点に進入した過失によるものであり、訴外Dは交差点手前で一時停止したうえ徐行で発進している。控訴人は事故後訴外Cを真実病院へ連れて行く意思があつたかどうかは疑わしく救護のための努力などはせず、右Aと相通じて警察に報告もせず現場から逃走し、所在をくらましていたものである。被控訴人は右Aに退職を依頼したことはないし、再雇傭を約束したこともない。

(3) 被控訴人は控訴人が一旦提出した退職願を数日後に撤回したため、やむをえず控訴人を懲戒解雇したものである。

(二) 同(二)については全面的に争う。

(1) 本件懲戒事由は、控訴人が右Aの酒酔い運転を積極的に容認し、慫慂したこと、右酒酔い運転のため同人が交通事故を起し同乗者の右Cに負傷を負わせたこと、控訴人は右Cを救護せず事故報告もしなかつたことである。本件就業規則四八条一〇号は「酒気をおびて自動車を運転したとき」と定めており、職務遂行に係る場合に限定していない。酒気おび又は酒酔い運転は犯罪行為であり、交通三悪の一つであつて違法性はきわめて強く、しかも控訴人はタクシー運転手であり、自動車運転を職業とする者であつて、とくに安全運転義務は普通人よりきわめて強く要求され、職務外における運転の場合も同様である。タクシー会社である被控訴人にとっては、従業員の飲酒運転による交通事故は会社の社会的評価を著しく損うものであるから、職務上に限らず職務外の行為といえども、右懲戒事由に該当するものである。

(2) 従業員の職務外でなされた職務遂行に関係のない行為についても、使用者の懲戒権が及ぶことは最高裁判所の判例が認めるところであつて、そもそも使用者が従業員に対し課する懲戒は広く企業秩序を維持確保し、もつて企業の円滑な運営を可能ならしめるための制裁罰であり、利益追求を目的とする企業体である会社が名誉、信用その他相当な社会的評価を享けることは経営秩序、企業財産を維持し生産向上を図るうえにおいて欠くべからざるものであり、従業員の企業外の行為がそれ自体において不名誉な行為として社会的非難に値するものであり、その結果会社の社会的評価を損うおそれがあるとみられる場合は懲戒事由となりうるものである（最高裁判所昭和四九年二月二八日第一小法廷判決、同年三月一五日第二小法廷判決）。

もつとも控訴人は刑事処分を受けておらず、右Aも飲酒運転について刑事処分を受けていないが、これは控訴人らが事故報告をせず逃走していたため、右Aについて飲酒検査ができなかつた結果刑事処分ができず、控訴人についても同様飲酒運転の教唆等による刑事処分ができないでしまつたものであり、事故後ただちに飲酒検査を受けていれば右Aも控訴人も当然に刑事処分を受けた筈である。また、本件について新聞等に報道されなかつたのは、被控訴人が報道機関に懇請して報道を差止めてもらつたからであるが、本件は同業者間にはただちに知れわたつており、被害者である前記Cから世間には相当伝わっており、被控訴人の信用は低下したものである。

なお、日本鋼管砂川事件における従業員の行為は破廉恥な動機、目的によるものでないと認定され、違法性が軽微なものであるが、本件は前記のとおり交通三悪の一つであり違法性はきわめて大きい。

(3) 使用者は企業秩序の維持確保及び企業の円滑な運営を図るため従業員に対して固有の懲戒権を有するものであるから、本件就業規則四八条が懲戒解雇事由を制限列举したと解することには疑問があり、むしろ解雇事由を例示したものと解すべきであつて、企業秩序の維持又は企業運営に支障を生ずる事由は広く懲戒事由に該当するものである。使用者が特別の理由なく、自ら固有の懲戒権を制限することは考えられず、本件の場合、懲戒解雇以外の懲戒処分事由の規定がないことからみても、例示的規定であることを窺うことができる。

就業規則の解雇基準の解釈については、解雇基準が使用者の自発的一方的に設定するものであるところから、公権力をもつて制定される一般の法規と同視して抽象的客観的にのみ解釈することは使用者の意思に合わないものであり、結局は労働者の地位、職種、作業等の労働契約上の具体的事情、職場の規律、行動の動機、態様及び企業秩序への影響、使用者の事業の種類、態様、規模、経営方針等を総合参酌して、解雇を相当とどうかの価値判断を基にして、解雇基準の解釈及び準用を決定すべきである。就業規則による解雇基準の設定が解雇の自由の法理からみて、使用者が解雇権を自己制限したものと解するに足る十分な根拠はないとする有力学説も存する。本件の場合被控訴人が控訴人を懲戒解雇したことについては十分な懲戒事由があり、何ら就業規則に違反していない。

(三) 同(三)についても争う。本件就業規則四八条は前記のとおり解雇事由を例示したものと解すべきであるが、仮にこれが制限列举であるとしても、その準用を否定すべきではないから、本件懲戒解雇処分は相当である。すなわち、就業規則は本来使用者の経営権の作用として一方的に制定、変更できるものであり、企業の利益保持に奉仕するものである。したがつて本件就業規則四八条も被控訴人が企業の利益のため、自己に対して自ら課した制約であるから、同条を使用者である被控訴人が企業利益保持の見地から解釈適用して当然であつて、その解釈が社会通念に照らし著しく不当な場合はともかく、そうでない場合は使用者の解釈適用について

は裁量をみとめ、その合理性を認容すべきである。

本件懲戒解雇処分は、控訴人の行為の内容、違法性、被控訴人の企業秩序及び企業の社会的評価に与える影響等からみても、前記A及びBとの均衡上からみても相当であつて、何ら懲戒権の濫用にはあたらない。

(四) 仮に本件が就業規則による懲戒解雇にあたらないとしても、労働基準法二〇条一項但書による解雇として有効である。右但書の「労働者の責に帰すべき事由」があるときは、就業規則等に定めた解雇基準に該当すると否とを問わず即時解雇をなしうるものである。本件については、労働基準監督署長の除外認定を受けており、右認定は右但書に該当する事由があるか否かを確認する処分であり、労働基準監督署が使用者に対する行政監督上の手続として行なわれるもので、監督署としては、事実の確認、就業規則及び労働協約との関係、関係者の意見聴取等の調査を行ない、慎重に認定を行つている。被控訴人の控訴人に対する本件解雇は有効である。

3 証拠関係 (省略)

理 由

一 当裁判所も控訴人の本訴請求は理由がなく、棄却すべきものと判断するものであつて、その理由は、次に付加、訂正するほか、原判決理由中に説示するとおりであるから、右理由記載をここに引用する。

1 原判決七枚目表八行目の「Cの証言」の次に「、当審証人Fの証言」と挿入し、同裏一行目に「の証言および原告」とあるのを「、同B、当審証人Fの各証言および原審における控訴人(原告)」と、同一〇行目に「三人で」とあるのを「控訴人(原告)とBの二人」と、同八枚目表八行目に「献酬」とあるのを「献盃」とそれぞれ訂正する。

2 同九枚目表三行目の「Aは、」の次に「ただちに停車してCを救護することなく、」と挿入する。

3 控訴人が当審において援用した証拠を検討してみても、右引用にかかる原審の事実認定及び判断を動かすに足りない。

二 控訴人は当審において本件就業規則四八条は懲戒解雇事由を限定列挙したものであり、同条一〇号の「酒気おび運転」には職務上の行為しか含まれないと解するのが合理的であるとして、控訴人の行為は懲戒事由には該当せず、仮にしからずとするも、本件懲戒解雇処分は不当である旨を主張するから、この点につき若干補足する。

1 企業秩序の維持確保は、通常は従業員の職場内又は職務遂行に関係のある行為を対象としてこれを規制することにより達成しうるものであるが、従業員の職務外でなされた職務遂行に関係のない行為であつても、企業秩序に関連を有し、企業の社会的評価の低下毀損につながるおそれがあると客観的に認められる場合には、これを規制することが許されないと断ずることはできず、とくに被控訴人のようにタクシー営業を目的とする企業においては、常時顧客と接するものであり、安心して乗ることのできるタクシーであることが顧客から期待されているのであるから、職場外でなされた職務遂行に関係のない行為であつても、こと自動車運転に関する限り、他の企業と比較してより厳しい規制がなされうる合理的な理由があるものというべきである。本件についてみるに、控訴人の行為は職場外でなされた職務遂行に関係のないものではあるが、先輩の運転手として指導し、酒酔い運転をきびしく注意すべき地位にありながら、右Aの酒酔い運転を容認し慫慂したものであつて、その違法性の程度は同人とえらぶところがないものというべきである。控訴人が刑事処分を受けておらず、右Aも酒酔い運転について刑事処分を受けておらず、また、本件について新聞等に報道されなかつたことを勘案しても、被控訴会社の社会的評価を低下毀損するおそれがあると客観的に認めることができるから、就業規則四八条一〇号の準用により懲戒解雇事由に該当するものというべきである。

2 懲戒事由に当る行為をした従業員に対し懲戒権者がいかなる処分を選択すべきかについては、その具体的基準を定めた法律の規定はなく、また、被控訴会社の就業規則にもその定めがないことは、引用にかかる原審認定のとおりであるから、右選択については懲戒権者の裁量が認められているものと解すべきである。もとよりその裁量は、恣意にわたることを得ず、当該行為との対比において甚だしく均衡を失する等社会通念に照らして合理性を欠くものであつてはならないことも原審認定のとおりであるが、懲戒権者の処分選択が右のような限度をこえるものとして違法

性を有しない限り、それは懲戒権者の裁量の範囲内にあるものとしてその効力を否定することはできないものというべきである。本件についてみるに、控訴人の行為は交通三悪の一つである酒酔い運転に加担したもので、違法性の程度は大きく、単なる偶発的な情状酌量の余地ある軽微なものではなく、他の従業員及び社会に与える影響、右 A との均衡その他諸般の事情を斟酌し、さらに懲戒解雇処分の選択にあたって特別に慎重な配慮を要することを勘案しても、なお、被控訴人が控訴人に対し懲戒解雇処分を選択した判断が合理性を欠くものと断定することはできず、右処分を裁量の範囲をこえた違法なものとすることはできない。

三 以上の次第で、控訴人の本訴請求は、被控訴人主張の爾余の点につき判断するまでもなく、理由がないからこれを棄却すべく、右と同旨の原判決は相当で、本件控訴は理由がないからこれを棄却することとし、民訴法三八四条、九五条、八九条を適用して主文のとおり判決する。

(裁判官 佐藤幸太郎 田坂友男 佐々木泉)