

主 文

一、 原判決のうち、控訴人に対し金員の支払いを命じた部分を次のとおり変更する。

控訴人は被控訴人に対し金一〇万円及びこれに対する昭和四三年四月七日から支払いずみに至るまで年五分の割合による金員を支払え。

被控訴人のその余の請求を棄却する。

二、 その余の本件控訴を棄却する。

三、 第一審の訴訟費用のうち、控訴人と被控訴人の間で生じた部分並びに第二審の訴訟費用は、いずれもこれを三分し、その二を控訴人の、その余を被控訴人の各負担とする。

四、 この判決は、第一項中金員の支払いを命ずる部分に限り、仮に執行することができる。

事 実

控訴代理人は「原判決中控訴人敗訴の部分を取り消す。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。」との判決を求め、被控訴人は「本件控訴を棄却する。控訴費用は控訴人の負担とする。」との判決並びに原判決中金員の支払いを命ずる部分につき仮執行の宣言を求めた。

当事者双方の主張並びに証拠関係は、原判決六枚目裏三行目の「昭和四三年三月」とあるのを「昭和四〇年三月」と改め、かつ以下のとおり付加するほか、原判決事実摘示のとおりであるから、これをここに引用する。

控訴代理人は「被控訴人は昭和四〇年四月一八日から同年六月末日まで控訴会社の女子寮であるa荘アパートにおいて控訴会社の従業員で妻のある訴外Aと同棲し、控訴会社の退寮指示を無視していた。右同棲生活はAが個人的に借り受けた部屋で行われたが、女子寮として使用している部屋と同じa荘アパート内であつて、控訴会社の内外の者から、控訴会社が未成年者である被控訴人の不純な男女関係を容認しているかのような印象を与え、その信用を著しく傷つけた。およそ、バスガイドは旅行客と長時間にわたるようなごやかな雰囲気を保ちながら、観光ガイドを行うことを主たる職務とするもので、遠隔地へ出張し泊り込むこともしばしば起るうえ、一般的に若い未婚の女性が多いため、とかく風紀上の問題を生じ易く、バスガイドの家族は勿論、一般の人でも使用者に対して格別の責任意識を期待し、適正な指導監督を要求している。従つてバスガイドの風紀が乱れ、或いは悪い噂が立てば、控訴会社は使用者としての社会的責任を問われるのみならず、将来バスガイドの募集が困難となるので、同会社としてはバスガイドに関し他の女子従業員に対するよりも風紀上の問題に強い関心をもたざるをえない。以上の観点からみれば、被控訴人が入社・ター八才にして上司の勧告や注意を無視し、第三者には控訴会社の寮の一部と誤解され易い場所で不純な男女関係を継続したことは、控訴会社において被控訴人のバスガイドとしての適格性に重大な危惧の念を抱かせるものであり、同女にその適格性がないと判断したことも当然というべきである。ところで控訴会社はこれまで試用期間中の従業員について一方的な判定によつて解雇し、または本採用の拒否を行つてきたものであるが、被控訴人についても、昭和四〇年七月二日被控訴人の祖母が控訴会社浜田営業所長Bに対し被控訴人とAとの関係について善処方を要望したので、同所長は前記の事実を確認し、被控訴人に解雇事由もしくは懲戒解雇事由があると判断し、被控訴人の将来をも考えて退職勧告をしたものであつて、右退職勧告に何等違法な点はなく、また右退職勧告は浜田営業所所長室で行われ、長時間にわたつたものではなく、室外に聞えるような大声で怒鳴つたわけではないので、被控訴人に対し、その意思の自由を失わせるような圧迫は加えていない。」と述べた。

証拠（省略）

理 由

一、 被控訴人が昭和二二年三月一四日生の女子で、昭和四〇年二月二二日旅客運送事業を営む控訴会社にバスガイド見習として雇用され、本社で約一ヶ月の基礎教育を受けた後、同年三月浜田営業所に配属されたこと、同営業所配属後控訴会社が女子従業員の宿舎用に賃借していたa荘アパートに居住していたところ、同年四月一八日ごろ同じく控訴会社の従業員（運転手）で同アパートの別室を賃借し居住していた訴外Aと情交関係を生じて懐妊したこと、同営業所長Bは同年七月五日被控訴人に対し、右情交関係が控訴会社の就業規則上懲戒解雇事由に該当するが、これを避けて被控訴人の申出による解約（任意退職）により雇用関係を終了せしめたいと申し入れ、被控訴人はこれに応じて同日解約の申入れ（退職願）をして受理さ

れたこと、以上の事実が当事者間に争いがない。

二、そこで先ず被控訴人の右退職願が浜田営業所B所長らの強迫によるものであるか否かについて判断する。

弁論の全趣旨により真正に成立したと認められる甲第一号証の一、二いずれも成立に争いのない甲第二号証の一、二同第七ないし第一号証、同第二〇号証、乙第九号証、被控訴人作成名義の部分につき成立し争いがなく、その余の部分については当審証人Cの証言によつて真正に成立したと認められる同第四号証、当審証人B、同D、同C、同Eの各証言並びに原審における原告F本人尋問の結果及び当審における被控訴人本人尋問（第一、二回）の結果（但し以上のうち甲第二号証の一、二同第二〇号証、乙第四号証、同第九号証、証人Eの証言を除くその余の各証言につきいずれもその一部を除く）によれば、（１）被控訴人は昭和四〇年四月一八日夜前記Aとの間に情交関係を生じ、その後同人の居室で情交を重ねているうち懐妊し、同年七月二日頃妊娠中絶の手術を受けたこと（なお、当時Aは妻と離婚し独身であつた）、（２）同年四月下旬頃、被控訴人の祖母Gは控訴会社浜田営業所を訪れて、被控訴人がAの部屋に出入している様子なので本人に問い質してほしいと訴えたので、B所長が被控訴人に事実の有無を尋ねたが、被控訴人がこれを否定したので一応の訓戒を与えたにとどまつたこと、（３）同年七月四日被控訴人の右祖母がB所長を自宅に訪問し、前記情交関係を告げて女子寮の管理と従業員に対する監督の不行届を非難したので、同営業所のB所長ら幹部職員が協議した結果、かねてから被控訴人とAとの関係が会社内で噂になつていゝこと、被控訴人の出勤状況、被控訴人が妊娠中絶をした疑いがあることなども勘案して、事態を放置すれば他の従業員に悪影響を及ぼすことが懸念され、控訴会社の信用を失墜するおそれもあるのでは被控訴人を任意退職させた方がよいとの結論に立ち、同月五日一時ごろ、出社中の被控訴人を同営業所の所長室に呼び出し、B所長、D副所長、H運行係長らが立会つて被控訴人に対しAとの関係について尋ねたところ、被控訴人がすぐに答えようとしなかつたので、B所長は大声で被控訴人が同所長らから注意されていたにも拘らずAと情交関係を結んだことを難詰し、さらにAの人柄について情事の前科者、あるいは生活能力に欠けるなどと批判したり、当時Aに愛情をいだいたであろう被控訴人の行動を非難したりしたうえ、右情交関係は控訴会社の就業規則上懲戒解雇事由に該当するが、懲戒解雇にすると世上の聞えも悪く、被控訴人にとつて将来不利益を招くおそれがあるので、責任をとつて自発的に退職して貰いたいと要求し、直ちに退職願を提出するよう求めたこと、（４）右所長室における面接は時間にして数分程度で終つたこと、（５）当時高校を卒え、一八才を越えたばかりで未だ思慮分別の十分熟していなかつた被控訴人は、突然かかる要求を受けたことに驚愕するとともにB所長らの強圧的な態度と懲戒解雇によつてAとの関係が公けにされることに畏怖したあげく、同所長らの要求を拒絶するいとまもなく、しぶしぶこれに応じ、直ちに同営業所の係員が用意した退職願の用紙に署名押印したことが認められる。なお、被控訴人とAとが同棲していたといえる程密接な共同生活を営んでいたと認めるに足る証拠はなく、前記各証拠につき以上の認定と抵触する部分はたやすく措信できず、他に右認定を左右するに足る証拠はない。

〈要旨〉「ところで右のごとく一八才を越えたばかりの未成年者であつた被控訴人に対し、その親権者である父母と〈要旨〉相談する余裕も与えないで、上司たる立場にある者がこれを一方的に叱責面罵し、懲戒解雇に付するなど被控訴人にとつて不利益、不名誉な措置をとるべき旨を告げて退職願の即時提出を要求することは、被控訴人を畏怖させるに足る強迫行為というべきであり、これによつて被控訴人がなした退職願の意思表示はその自由な意思決定を阻害された瑕疵あるものと認めざるを得ない。もつとも、B所長らが右退職願の提出を要求するのに費した時間は前記のとおり極く短いが、前記のようなその場の状況や被控訴人の置かれた立場、年令等に照らせば、右のように短時間の出来事であつても被控訴人に意思決定の自由を失わせるに十分であつたと認められる。

控訴会社は、被控訴人が試用見習中であつたこと、a荘においてAと同棲し、妊娠中絶を行つたことが周知の事実となつたこと、浜田営業所長が被控訴人に対し退寮を命じたがこれに従わなかつたこと、無断欠勤をしたこと、以上の事実を挙げ、これらは、控訴会社の就業規則四五条二〇号所定の懲戒解雇事由である「素行不良又は不正不義の行為をして著しく従業員としての体面を汚し又は会社の名誉を損つたとき」に該当するかから、会社の浜田営業所長が被控訴人に対し任意退職しなければ懲戒解雇に付すべき旨を告げて退職願の提出を勧奨してもなんら違法でないと主張するので、この点について検討する。

成立に争いのない乙第二、第三号証、第一二二号証の二によれば、昭和四〇年七月五日当時の控訴会社の就業規則二七条に控訴会社の採用試験に合格した者のうちから右選考して試用者を決定し、その試用期間は雇用後、最初の六日を起算の日とし、三ヶ月とし、その間を二ヶ月以内とする旨を定め、同規則二九条に、右見習期間のうち他の者につき二ヶ月以内とす旨を定め、同規則三〇条に、右見習期間の平均賃金を支払いつる不資格と判定された者は三〇日以前に予告する者として採用する規定が置かれ、こと、同規則四一条以下に本雇となつた従業員の本雇として採用する規定がある、こ四五条に懲戒解雇の基準を定め、その二〇号に控訴会社主張のよう規定がある、こと、及び、同じく臨時従業員規則一一条において臨時従業員（試用者、見習者および臨時雇）につき右就業規則の懲戒処分に関する規定を準用すると定めていたことと認められ、昭和四〇年七月五日当時被控訴人がバスガイドの見習者であつたことと被控訴人の明らかに争わないところであるから、これを自白したものと看做され、適格性が判定され、その際職務技能、勤務成績に重点が置かれることはできないと認められ、一般的性格、素行も総合的に考慮されるべきことは否定できないと認められ、懲戒解雇の基準という観点からみると、前記のとおり試用者、見習者について一般従業員に関する就業規則の規定が準用されているので、これら臨時従業員に対する懲戒解雇に関する基準が本雇の従業員に対する場合に比してルーズであつて良いということとはできないところである。そこで被控訴人につき前記就業規則四五条二〇号所定の懲戒解雇事由に該当する事実があるか否かを検討する。

先ず被控訴人とAとの情交関係及び妊娠中絶の事実は前記認定のとおりであつて、たとえ被控訴人がその主張のよう当初Aから情交を強いられたものとして、その後婚姻したわけでもないAとの情交関係を重ねていたことは、一応右規則にいう素行不良に該当するといわざるを得ない。しかし、右規則によると単なる素行不良が懲戒解雇事由になるものではなく、それが「著しく従業員としての体面を汚し又は会社の名誉を損つた」場合でなければ右事由に該当しないことが明らかであり、特にその事実が直接職務行為に関し又は勤務時間中に生じたものでない場合は右要件を充足するか否かの判断は極めて慎重でなければならぬと解される。ところで、本件において被控訴人とAとの関係が職務行為に関し又は勤務時間中に生じたものでないことは勿論であり、これに加えて、前出甲第七、第九、第一一〇号証によつて認められるところの、当時a荘アパートが控訴会社の女子寮と呼ばれていたとはいえ、控訴会社は単にそのうちの二室を借りていたに過ぎず、本来の会社寮といえる程十分な管理監督をなし得る体制が整っていないことは外形上も明らかで、したがつてまた、そこに入居している被控訴人が同じアパートに居住するAと情交を結んでも直ちに世間に控訴会社がこれを容認しているかのような印象を与えとはいひ難いこと、当審証人Bの証言によつて認められるところの、控訴会社においては過去に、人妻と不倫な関係をもつた運転手に対し一箇月の停職処分を付するにとどめたことがあることなどを勘案すれば、被控訴人がAとa荘アパートのAの居室で情交し、妊娠中絶をするに至つた事実をもつて直ちに「著しく従業員としての体面を汚し又は会社の名誉を損つた」ものと断定するには足りず、譴責な他の懲戒処分は別として懲戒解雇に付しなければならない程の重大な非違とは解せられない。次に退寮命令を無視したとの点についてみるに、前出甲第七号証、同第九号証及び当審証人Bの証言中には、控訴会社の右主張に副う趣旨の部分がある。しかし、前出甲第一〇号証によると、同営業所では同年六月一〇日頃同月末日をもつてa荘アパートの借上げを中止することに決め、同アパートに入居していた被控訴人ら女子従業員にその旨を告げて借上げていた二室から退去させたことが認められるが、被控訴人が右指示に従わず右二室のいずれかに残留していた形跡は全くなく、また、右のほか控訴会社として特に被控訴人に対し同アパート内のいかなる部屋にもとどまつてはならない旨の命令をなしたことについては、その具体的な状況を明らかならしめる的確な証拠がない。うえ、B所長らが被控訴人とAとの関係を確認した時期が前記のとおり本件退職要求の直前であつた点からいつても、右命令があつたとする前記甲第七号証、第九号証の記載及び証人Bの証言はたやすく措信できず、他に右事実を認めるに足る証拠はない。最後に無断欠勤の点についてみると、前出甲第九号証、いずれも成立に争いのない甲第一八号証、乙第七号証並びに当審証人Cの証言によれば、被控訴人は昭和四〇年七月二日朝浜田営業所に電話で「休ませて欲しい。」と連絡し、運行管理者のCから出社を促され、一旦

出社して点呼を受けた後無断で退社したと、同月三日は無断欠勤し、同月四日も出勤しないので右Cより出社するように命ぜられて出社し終日勤務したことが認められる。ところで控訴会社の前記就業規則四五条一号には懲戒解雇の基準として「無断欠勤引続き五日以上若しくは一ヶ月七日以上に及んだとき」と規定していることに照らしてみても、被控訴人の右無断欠勤が懲戒解雇事由に該当しないことは明らかであり、またAとの情交関係と右無断欠勤の事実をあわせ考慮しても懲戒解雇事由とするに足りないものというべきである。

以上の認定によれば、控訴会社がその主張するようなバスガイドの職種の特殊性から被控訴人につき将来風紀上の問題を起すおそれがあり、その適格性に疑問があると判断したことには相応の理由があるにせよ、前判示のとおり所定の懲戒解雇事由に該当する事実がないのに前記B所長らが被控訴人に対し明らかに懲戒解雇に付すべき不当な行状があるとして退職願を提出するよう要求したことは、被控訴人が見習者であつたことを考慮にいれても、違法な強迫行為に当るものというべきであり、違法性がない旨の控訴会社の主張は採用できない。」

以上の次第で、被控訴人の退職願の意思表示は、B所長らの違法な強迫行為によるものというべきところ、被控訴人が本件昭和四〇年（ワ）第六二二号事件の訴状をもつて控訴会社に対しこれを取り消す旨の意思表示をしたことは本件訴訟の経過に照らし明らかであるので、右取消は理由があり、これによつて被控訴人の任意退職（合意解約）は無効に帰したものと認められる。そうすると被控訴人のその余の主張、すなわち通謀虚偽表示、要素の錯誤、詐欺による取消の点につき判断するまでもなく、被控訴人が任意退職によつて控訴会社の従業員たる地位を失つたという控訴会社の主張は失当であり、他に右地位を失つたことを根拠づける主張はないから、被控訴人が控訴会社の従業員たることの確認を求める請求は理由がある。

三、次に被控訴人の損害賠償の請求について判断する。当裁判所は、被控訴人の本件損害賠償の請求原因たる事実のうち、控訴会社の宿舎管理上の故意過失、供述書の公表、被控訴人の不行跡の公表に関する主張はいずれもこれを認めることができないと判断するが、その理由は、当審における証人Fの証言及び被控訴人本人尋問（第一、二回）の結果のうち右認定に反する部分はたやすく措信できず、その他の証拠はいずれも右認定に副うかまたは右認定を左右するに足りるものでないことを付加するほか、原判決の理由中（三）の1、4、5に記載されているところと同一である（ただし、1のうち、原判決二四枚目表一二行目に「右宿舎についての」とあるのを「右宿舎における風紀についての」と改める。）ので、右記載をここに引用する。

次に、被控訴人に対し義務なき陳述を強制してその供述書を作成したとの主張に關しては次のとおり判断する。昭和四〇年七月六日前記浜田営業所の従業員であつた訴外Cが被控訴人を同営業所に呼び出し、被控訴人とAの情交関係について事情を尋ね、被控訴人の陳述を録取して供述書を作成し、これに被控訴人に署名押印させたことは当事者間に争いがないところである。また前記甲第七、第一〇号証、乙第四号証並びに当審証人Cの証言によれば、右供述書（乙第四号証）は当時浜田営業所の運行管理者をしていた右Cが、同営業所の運行係長Hに命ぜられて、専らAに対する懲戒手続をとるための資料として作成したもので、これにより被控訴人に対し何等かの不利益な処分をする意図はなかつたものであり、被控訴人において供述を拒否する態度を示したことはなく、任意に応じたものであることが認められ、その際Cらによつて供述の強制が行われたことは認めることができない。成立に争いのない甲第一一〇号証（被控訴人に対する証人尋問調書）並びに当審における被控訴人本人尋問（第一回）の結果のうちには、右供述書作成に際しCは被控訴人に対し、警察が調べるより今包みかくさずに言つた方がよい、などと告げて陳述を強いたとの趣旨のことが述べられているが、右は、上掲証拠並びに前出甲第二号証の一、二によつて認められるところの、被控訴人が右供述書作成後まもない頃第三者（控訴会社益田営業所長）に対し手紙で右供述書の内容とほぼ同旨のことを書き送っている事実と照らし、たやすく措信し難く、他に上記認定を左右するに足りる証拠はない。そして企業の責任者が従業員に対する懲戒処分の手続をとるに当つてその資料を整えることは当然であり、その際被害者と目される被控訴人に事情を尋ね、供述書を作成することもやむを得ないところであつて、右供述書の作成に當つて被控訴人の意思を無視し、供述を強制したと認めることができない以上、たとえその内容が被控訴人にとって不名誉な事柄を含むものであるとしても、これをもつて被控訴人に対する不法行為ということとはできないことは当然である。従つてこの点に関する被控訴人の主張は理由がない。

最後に被控訴人を強迫して退職願を提出せしめたとの主張について判断するに、この点に関する事実は前記認定のとおりであり、かつ訴外Bが控訴会社の被用者で、控訴会社浜田営業所の所長として同営業所の従業員の人事管理をその職務内容としていたことは当事者間に争いがないところである。そうすると右B所長らが被控訴人を強迫して退職願（雇用契約の解約の申込）を提出せしめたことは被控訴人の精神的自由を侵害する不法行為というべきであり、右B所長らの強迫行為は同人らが控訴会社の被用者としてその業務を執行するに際して行われたものであることは明かであるから、控訴会社はB所長らの使用者として被控訴人に対し損害賠償の責任がある。ところで被控訴人は右不法行為によつて受けた精神的損害に対する賠償を求めているところ、その額については、前記強迫のなされた動機態様、被控訴人の境遇年令、被控訴人が事実上その職場を失つたことに対する苦痛のほか、被控訴人にもAとの情交関係を継続し、妊娠中絶の挙にでた点において非難を免れぬ点があること、また当審証人Fの証言、被控訴人の陳述により被控訴人が現在第三者と結婚して家庭生活を営んでいることが認められることなど一切の事情を総合し、金一〇万円をもつて相当と考える。

四、以上の次第で、被控訴人の本訴請求は、控訴会社の従業員たる地位の確認並びに損害賠償として金一〇万円及びこれに対する不法行為の後である昭和四三年四月七日から支払いずみに至るまで民事法定利率年五分の割合による遅延損害金の支払いを求める限度においてこれを認容し、その余は失当としてこれを棄却すべきものであり、本件控訴は、原判決のうち、控訴会社に対し金員の支払いを命じた部分につき一部理由があるので、その部分を右の限度において変更し、その余の本件控訴を棄却し、訴訟費用につき民訴法九六条、八九条、九二条本文を、仮執行宣言につき同法一九六条をそれぞれ適用して主文のとおり判決する。

（裁判長裁判官 熊佐義里 裁判官 加茂紀久男 裁判官 小川英明）