

## 主 文

本件各控訴をいずれも棄却する。  
控訴費用は控訴人らの負担とする。

## 事 実

一 控訴代理人は、「原判決を取り消す。控訴人らが被控訴人に対し雇用契約上の地位を有することを確認する。被控訴人は、控訴人A（以下「控訴人A」という。）及びB（以下「控訴人B」という。）に対し昭和五〇年五月一六日以降、控訴人C（以下「控訴人C」という。）に対し同年五月六日以降、毎月二五日限り、控訴人Aにつき月額金七万九六五〇円、同Bにつき月額金九万二〇五〇円、同Cにつき月額金二万二〇四〇円、の割合による金員をそれぞれ支払え。訴訟費用は第一、二審とも被控訴人の負担とする。」との判決並びに仮執行の宣言を求め、被控訴代理人は控訴棄却の判決を求めた。

二 当事者の主張は、左のとおり訂正、追加するほか、原判決事実摘示第二と同一であるからそれをここに引用する。

（原判決の訂正）

1 原判決五枚目表九行目「命令を無視して」の次に「、就労場所たる田中ワイシヤツ店横の本件仮店舗に」を加え、同裏一行目から同二行目「遅くも右一二日をもつて」とあるを「その頃、」と訂正する。

2 同六枚目表一行目と同二行目の間に、「控訴人Cは、明示にせよ黙示にせよ被控訴会社を退職する意思を表示したことはない。同控訴人は、組合の方針として、本件仮店舗への出社を拒否する闘争（部分的労務提供の拒否）に自らも参加したが、他の組合員らとともに旧社屋での労務提供の態度をとり続けていたのであり、雇用関係自体を解消する意思は全く有していなかった。」を挿入する。

3 同七枚目裏一〇行目から同末行「原告」とあるを「控訴人ら」と訂正する。

4 同一〇枚目表一行目の「よるものであり、」の次に「いずれも正当な組合活動であつて、」を、同五行目「何ら処分理由がないにもかかわらず、」の次に「正当な組合活動をもつて、控訴人A及び同Bを解雇したものであり、」を、それぞれ加え、同裏六行目「存在する」とあるを「存在し、その事前協議の対象事項には、従前の被控訴会社と組合との交渉経過等にかんがみ、従業員の昇降格及び解雇、処分を含むものとされていた」と訂正する。

（被控訴会社の当審における追加主張）

被控訴会社は、労働基準法（以下「労基法」という。）八九条による就業規則作成等の義務づけの適用されない小規模企業であつて、現に就業規則を作成していないものであるが、このような企業において、本件のように、明らかに企業の秩序をみだし、企業目的遂行に害を及ぼす行為があつたときは、使用者は、その行為をした労働者に対して、就業に関する指揮命令権に基づく懲戒権を有し、また、契約法上も一般に労働契約の解約告知権を有する以上、就業規則の作成がなく、また労働契約において懲戒に関する特別の定めがない場合においても、懲戒処分としてその労働者の即時解雇をし得るものである。

また、仮に就業規則等で懲戒に関する定めがなされなければ、使用者の労働者に対する懲戒権が存在しないと解されるとしても、使用者は労働者を、懲戒処分としてではなく、即時解雇し得る場合が存するのであつて、本件は右の即時解雇の場合にあたるというべきである。この点に関し、被控訴会社においては、退職金に関する定めは存在しないことを付言する。

なお、被控訴会社が、控訴人A及び同Bに対する本件解雇について、即時解雇に固執する主張をしたことは一度もないし、また、するつもりもない。

（右追加主張に対する控訴人らの認否及び反論）

被控訴会社の右追加主張のうち、被控訴会社が就業規則を作成していないことは認めるが、その余はいずれも争う。

被控訴会社の右主張は、本来対等かつ自由な市民間の個別契約関係に、当該個人の意思にかかわらず、支配従属関係を前提とする秩序罰が当然に適用される、というものであり、市民法原理を無視した立論であつて、成立する余地のないものである。

被控訴会社主張に係る労基法八九条は、「常時十人以上の労働者を使用する使用者」以外の使用者には、就業規則の作成・届出義務がない、というにすぎないので

あつて、就業規則を作成しなくても作成したのと同じ効力を付与するという規定ではなく、使用者の労働者に対する懲戒権の根拠となり得るものではない。また、被控訴会社が右懲戒権の根拠とする使用者の指揮命令権は、労働契約上の債権債務の内容にすぎず、労働者が右指揮命令権に違反した場合、債務不履行に対する契約上の効力として、民法五四一条以下の規定に基づき、使用者が契約解除すなわち労働者を通常解雇することができる、とはいいい得ても、右懲戒権の根拠となり得べきものではない。さらに、使用者の有する労働契約の解約告知権についても、契約解除すなわち通常解雇と秩序罰すなわち懲戒処分とは全く異質なものであつて、前者が後者の根拠とならないことは明らかであるから、使用者の有する労働契約の解約告知権は、使用者の労働者に対する懲戒権の根拠とはなり得ない。

三 証拠関係（省略）

## 理 由

一 本件についての当裁判所の事実認定は、左記１ないし１２のとおり加除訂正するほか、原判決理由説示（原判決一五枚目表二行目以下同三一枚目表七行目まで、及び同三七枚目裏一行目以下同四〇枚目表四行目まで）と同一であるから、それをここに引用する。

（当事者間に争いのない事実、控訴人Ａ及び同Ｂに対する本件懲戒解雇につき）  
１ 原判決一五枚目表一〇行目「支給していないことは」とあるを「支給していないこと、被控訴会社と組合との間において控訴人ら主張の事前協議約款が締結されていたこと、被控訴会社が控訴人Ａ及び同Ｂに対する右解雇に際して、組合及び当人と事前協議をしなかつたこと、並びに被控訴会社においては就業規則が作成されていないことはいずれも」と訂正し、同裏三行目「第三号証、」の次に「第六、」を、同四行目「第一四号証、」の次に「第一八号証の一ないし三、」を、同六行目「第五四号証、」の次に「第五八ないし第六〇号証、」を、それぞれ加え、同七行目、同九行目に各「第二一号証の一、二」とあるを各「第二一号証の一ないし三」と訂正し、同一〇行目「原本の存在及び成立とも。）、」の次に「いずれも控訴人ら主張のとおり写真であることに争いのない甲第一三号証の一、二、」を加える。

２ 同一六枚目表一行目「被告代表者尋問の結果」とあるを「原審及び当審における被控訴会社代表者Ｄ本人尋問の各結果」と、同四行目「第一二号証、第一四ないし第一七号証」とあるを「第一二ないし第一七号証、第二三号証（原本の存在とも）」と、同五行目「同Ｅの各証言」以下同七行目「代表者尋問の結果」まで全部を「同Ｅの各証言（右証人Ｆ、同Ｅの各証言についてはいずれも後記信用しない部分を除く。）、原審及び当審における控訴人Ａ、原審における控訴人Ｂの各本人尋問の結果（いずれも後記信用しない部分を除く。）及び前記被控訴会社代表者本人尋問の各結果」と、同一〇行目「日本洋書販売株式会社」とあるを「日本洋書販売配給株式会社」と、同裏八行目「被告会社は、」とあるを「工事着工の六か月前までにさいこ社と被控訴会社が協議して旧ビルの明渡期日を決定し、被控訴会社は、立退料及び休業中の補償に関しては一切その権利を放棄して、」と、各訂正する。

３ 同一七枚目表二行目「者であるが」の次に「（いずれも雇用期間の定めはなかつた。）」を加え、同五行目から同六行目「賃金を含む労働条件」とあるを「賃金、労働時間、残業手当等の労働条件や組合活動」と、同八行目から同九行目「基本給の大巾な引上等を要求したが、」とあるを「、被控訴会社に対し、賃金体系、基本給の大幅な引上げ、休日・休暇、人事、組合活動等の諸項目について要求書を提出し、これに対して、被控訴会社は同年三月二五日付け組合あて回答書により、前記諸項目ごとに回答を行つた（それによれば、『人事に関する項目』に関しては、『会社の機構上の諸問題については、事前協議制に基づいて行う。』、『労働者の身分について、労働者の異動、出向、その他労働条件の著しい変更によつて本人より異議の申立てがある場合は、本人及び組合と協議して決定する。昇降格及び解雇、処分に関しては、予め本人及び組合に通告する。』などとされていた。）。しかし、」と、同末行から同裏一行目「支援を受けて連日にわたつて」とあるを「支援を受けるなどして頻繁に（時には約四〇日間連続で）」と、各訂正し、同四行目「阻止し」の次に「、旧社屋を封鎖し」を加える。

４ 同一八枚目表六行目「都営地下鉄新宿線」とあるを「都営地下鉄一〇号線、一〇号線」と、同裏三行目「旧ビル」以下同五行目「したうえ、」まで全部を「隣のナウカ書店に立ち退きの交渉が始まつたこと、及び被控訴会社についても旧ビル取

壊しによる社屋移転の話が持ち上がっていることを明らかにするとともに、さいこ社と協議したうえ、被控訴会社の仮移転先としてさいこ社から提案された後記の本件仮店舗を確保すべく、同年二月二十七日訴外Gとの間に本件仮店舗の賃貸借契約を締結した（なお、その家賃については、同年三月一日以降さいこ社において支払をしていた。）。そして、被控訴会社はさいこ社との協議に基づき、」と、各訂正する。

5 同一九枚目裏三行目と同四行目の間に、「なお、被控訴会社の組合に対する前記社屋移転に関する通知は、組合との団体交渉の席上において行われたものであり、その団交の主題は、組合から従前より要求されていた従業員の退職金について、であつた（そして、被控訴会社と組合とは、同年四月頃、勤続一年以上の従業員の退職金を、その月例賃金の九〇パーセントに勤続年数を乗じた金額とする点の合意をしたが、退職金規程等の合意・作成にまでは至らなかった。）。」を挿入する。

6 同二〇枚目裏七行目「二名のみ」の次に「であり、パートタイマーの控訴人Cを含めても、その全従業員は三名」を加え、同二一枚目表二行目「話合」とあるを「組合と団体交渉」と、同七行目から同八行目「仮店舗とするよう提案したが、」とあるを「仮店舗の候補として検討したのかと質したが、」と、同一〇行目「敷金一五〇〇万円」とあるを「敷金のうち一二五〇万円」と、同裏五行目「このように」以下同七行目「であるとして、」まで全部を「このように被控訴会社の仮移転先をめぐる労使間の交渉が難航し、妥結に至らない段階で、被控訴会社に出資し洋書販売を委託していた七社のうちの一社である株式会社国際書房が、自ら洋書販売を手がけることとなり、被控訴会社に販売委託していた洋書を引きあげ始めたことから、組合は」と、各訂正する。

7 同二二枚目表一行目「に対して、」の次に「本件仮店舗を確保すべく既に賃貸借契約を締結したことを説明したうえ、」を加え、同八行目「（なお、」以下同一〇行目「できない。）」まで全部を削除し、同二四枚目表三行目「奥の方にいた」とあるを「奥の椅子に座っていた」と、同九行目「H」とあるを「訴外H」と、同二五枚目表末行「さいこ社の者」とあるを「さいこ社の取締役Iら」と、同裏四行目から同五行目「移転中止」とあるを「不当な移転強行であること等」と、各訂正する。

8 同二六枚目表末行「さいこ社の者」とあるを「さいこ社のI取締役」と訂正し、同二七枚目表六行目「拘束されていた」の次に「（脱出困難の状態におかれていた）」を加え、同裏一行目「鈍痛を生じた。」とあるを「鈍痛を生じ、同七日午前四時三〇分頃、病院に赴き、そのまま待機して医師の診療を受け、前記症状により約二日ないし三日間の休養を要する旨診断された。」と訂正し、同五行目「応援をうけて、」の次に「就労待機、団交待機を掲げて」を加入する。

9 同二九枚目表二行目「占拠した」の次に「（なお、右控訴人兩名はこの間は勿論、それ以降も、被控訴会社に対して労務を提供したことは全くなかった。）」を加え、同三行目「五月一二日、」とあるを「同年五月一二日午前一〇時三〇分頃、」と、同裏一行目「立ち塞がつたり」以下同三行目「振り払うなどして、」まで全部を「立ち塞がつたりし、D社長がシャッターを開けようとするのを妨害して、」と、同四行目から同五行目「そして、同月一三日、一四日も同様に」とあるを「そして、控訴人A、同B及びその支援者らは、同月一三日、一四日も同様に、それぞれ午前一〇時三〇分頃本件仮店舗に出社したD社長が、」と、各訂正する。

10 同三〇枚目表三行目から同四行目「判断して、原告A及び同Bに対し、五月一五日付で、」とあるを「判断し、やむを得ず、さいこ社に対する旧社屋の明渡期限である昭和五〇年五月一五日（前叙のとおり。）」をもつて、旧社屋を占拠している控訴人A及び同Bの兩名を解雇して被控訴会社従業員としての地位を喪失させる決意をし、組合及び当人と協議することなく、右控訴人兩名に対し、各前同日（昭和五〇年五月一五日）付け内容証明郵便による解雇通告書をもつて、」と、同三一枚目表三行目「懲戒解雇する旨意思表示した。」とあるを「即時懲戒解雇する旨意思表示し、右各解雇通告書は同年五月一七日、控訴人A及び同Bにそれぞれ送達された（なお、その際、被控訴会社は右控訴人兩名に対して解雇予告手当を支給せず、また、右即時解雇の事由について所轄労働基準監督署長の認定を受けなかった。）。」と、各訂正し、同七行目「付をもつて」の次に「、前記Gに対し、」を加え、同七行目と同八行目の間に、「（一二）なお、被控訴会社においては、就業規則が作成されていないばかりか（この点は前記のとおり当事者間に争いが無い。）、被控訴会社と組合若しくは控訴人A及び同Bとの間において、右控訴人兩名

名を含む従業員の懲戒に関し合意をしたことはない（ただし、前記事前協議約款に係る点を除く。）。  
以上のとおり認めることができ、前頭証人F、同Eの各証言、同控訴人A、同Bの各本人尋問の結果中右認定に反する部分は、前頭採用各証拠に比照してたやすく信用できず、他に右認定を覆すに足る証拠はない。」を挿入する。

（控訴人Cの雇用契約上の地位につき）

11 同三七枚目裏一行目「成立につき」以下同三行目「乙第一四号証」まで全部を「前頭乙第一二、同第一四、同第一七号証、いずれも成立に争いのない甲第五五、第五七号証、前頭被控訴会社代表者本人尋問の各結果、当審における控訴人C本人尋問の結果（後記信用しない部分を除く。）」と訂正し、同五行目「原告J」の次に「（控訴人Cの旧姓。以下同じ）」を、同三八枚目表二行目から同三行目「同月一二日以降の」の次に「雇用」を、各加入する。

12 同三九枚目表一行目「原告Jの雇用継続」とあるを「控訴人Cにつき、週一四時間半のパートタイマー（その給料は、現実に出勤労働した時間に応じてのみ支給される。）としての期間の定めのない雇用継続」と、同五行目「同人が」を「控訴人Cが」と、同七行目「同人は、」以下同九行目「なかつた。」まで全部を「控訴人Cは、同日午後一〇時頃帰宅の途についた。」と、同裏一〇行目「原告Jも、」以下同四〇枚目表四行目まで全部を「控訴人Cは、同年五月六日以降、就労場所たる本件仮店舗には出社しなかつたものの、当分の間は旧社屋に赴き、組合のいわゆる『職場常駐』闘争に参加していた（なお、同控訴人が同日以降、被控訴会社に対して労務を提供したことはない。）。」

ところで、被控訴会社から、控訴人A及び同Bに対しては、前叙のとおり同年五月一七日各解雇通知書が送達され、また前記Hに対しては、『当分の間自宅待機』との電報が打たれたが、控訴人Cに対しては、何の通知もなく、そのうち同月二七日頃、同月二日分までの給料と同給料明細書が送付されてきた。これに対して、控訴人Cが、被控訴会社の右取扱いや措置について、被控訴会社に対し、抗議や、出勤する旨を申し入れるなどの行動をとつた形跡は全くない。そして、控訴人Cは同年八月には結婚式を挙げて家庭に入った。

以上のとおり認めることができ、前頭控訴人C本人尋問の結果中右認定に反する部分はにわかに信用できず、他に右認定を覆すに足る証拠はない。」と、各訂正する。

二 そこで、叙上認定説示の事実関係（加除訂正のうえ引用した原判決理由説示中の認定事実。以下同じ）に基づき、まず、控訴人A及び同Bに対する本件懲戒解雇の意思表示の性質、効力について判断する。

1 使用者がその雇用する従業員（以下「労働者」ともいう。）に対して行う懲戒解雇は、使用者が、企業秩序を維持確保するために、右秩序に違反した労働者に対し制裁として課する解雇である。労働者は、労争契約に基づき、企業秩序の維持確保を図るべき一般的義務を負担するといふべきではあるが、懲戒解雇のこのような制裁としての本質にかんがみると、使用者が労働者を懲戒解雇するためには、労働者のいかなる企業秩序違反の行為に対し、懲戒解雇を課し得るのか、その懲戒解雇事由が法律あるいは就業規則または使用者と労働者との間の合意によつて明定されねばならないものといふべく、使用者は、労働者を雇用さえすれば、右の定めがなくとも、その固有の権利として、当然に、労働者に対する懲戒解雇の権能を有するとする見解は相当でない。したがつて、使用者と労働者との間に、懲戒解雇事由につき法律あるいは就業規則・労働協約等による具体的定めが存しなければ、使用者は、たとえ労働者に企業秩序違反の行為があつたとしても、その労働者を懲戒解雇することはできないといふべきである。

そこで、私企業において、その就業規則・労働協約等に懲戒解雇事由の定めを欠き、あるいはそもそも就業規則等も作成されていない場合においては、使用者が企業秩序違反の行為をした被用者に対し、懲戒解雇と称する意思表示をしても、叙上の懲戒解雇の効力は生ずるに由なきものであるが、しかし、その場合にも、使用者が叙上の懲戒解雇に固執せず、かつ、労働者の地位を不当に不安定にすることのない限り、使用者のした右懲戒解雇と称する意思表示は、懲戒解雇なる呼称の下にされた普通解雇の意思表示と解する余地がある（その普通解雇は、大凡、労基法二〇条一項ただし書後段所定の「労働者の責に帰すべき事由」に基づく即時解雇の趣旨と考えられる。以下、右解雇を「後段の即時解雇」という。）。

したがつて、叙上説示判断と異なり、「使用者が労基法八九条所定の就業規則作成等の義務づけの適用されない小規模企業である場合においては、使用者は、企業

の秩序をみだし、企業目的遂行に害を及ぼす行為をした被用者に対して、就業に関する指揮命令権に基づく懲戒権を有し、また、契約法上も一般に労働契約の解約告知権を有する以上、就業規則等に懲戒に関する具体的定めが存在しなくても、その被用者を即時懲戒解雇し得る。」旨主張する、被控訴会社の所論は採用することができない（なお、労基法八九条一項の規定は、「常時十人以上の労働者を使用する使用者」に対し、就業規則の作成届出義務を課し、その反面として、それ以外の使用者には、右作成届出義務がないことを明らかにしたものにとすぎず、被控訴会社の右所論の根拠となり得るものではない。）。

2 叙上の説示に即して、本件懲戒解雇の意思表示の性質、効力について按ずるに、被控訴会社においては、就業規則が作成されておらず、また、退職金規程も存しないこと、被控訴会社と組合若しくは控訴人A及び同Bとの間において、右控訴人兩名を含む従業員の懲戒に関する合意をしたことがないこと（前記事前協議約款に係る点を除く。）、並びに被控訴会社の代表者であるD社長は、さいこ社に対する旧社屋の明渡期限である昭和五〇年五月一五日をもつて、控訴人A及び同Bの兩名を解雇して被控訴会社従業員としての地位を喪失させる決意をし、右控訴人兩名に対し、各前同日付け解雇通告書をもつて、前記解雇事由により即時懲戒解雇する旨意思表示したことは、いずれも前叙のとおりであり、被控訴会社が右控訴人兩名に対する本件解雇につき、叙上の懲戒解雇に固執するものでないことは、被控訴会社の当審における追加主張及び弁論の全趣旨に照らしてこれを肯認することができる。

そして、それら諸般の事情と、前叙の本件解雇に至る経緯、並びに後記判示のとおり本件解雇が「労働者の責に帰すべき事由」（労基法二〇条一項ただし書後段）に基づくものと認められることを併せ考慮すれば、かかる事実関係の下においては、被控訴会社の控訴人A及び同Bに対する本件懲戒解雇の意思表示は、懲戒解雇の呼称の下にされた普通解雇（後段の即時解雇）の意思表示と解することができ、かく解することによつて、労働者たる右控訴人兩名の地位を不当に不安定にする場合には当たらない、というべきである。

3 右のような性質を有する本件解雇について、それが「労働者の責に帰すべき事由」に基づくものか否かにつき判断する。

叙上認定説示の事実関係によれば、まず、被控訴会社が、旧ビルの取壊しに際して、さいこ社との協議による明渡期日までに旧社屋を明け渡すことは、同社設立の際、さいこ社との間で締結された当初の賃貸借契約に基づく義務であつて、被控訴会社としては当然これを履行せざるを得ないものである。そして、被控訴会社が新ビル建設までの暫定的な移転先として、さいこ社の提案に係る本件仮店舗を採択したことについても、なるほど、本件仮店舗において営業が実施されることになれば、旧店舗と比較して著しく狭隘となり、従業員の労働条件、職場環境において劣ることは否定し得ず、組合がこれらの改悪をもたらさないよう要求したのは無理かたぬところであるが、しかし、被控訴会社は、組合の要求に応ずべく、本件仮店舗のほかに付近に一室を賃借してこれを休憩室・更衣室・組合事務所等の利用に供することを提案していたのであつて、この提案がされた当時の従業員は、正社員たる控訴人A及び同Bとパートタイマーの控訴人Cの三名のみであつたのであるから、このように休憩室等に供するため別に一室が確保されるならば、本件仮店舗への移転に伴つて生ずる控訴人らの不利益もそれ相応に回復されるであろうと考えられるばかりか、被控訴会社の当時の経営状態や仮店舗設営のために運用し得る資金の枠、洋書販売店として仮店舗を設置するための場所的制約等に加えて、仮店舗における営業が新ビル建設までの約二年半の暫定的措置であり、新ビル建設の暁には、被控訴会社が、いわゆる優先入居権として、一般入居者よりも有利な条件で店舗約五〇坪、事務所約一〇坪を賃借し得るものとされていたことを考慮すると、控訴人ら従業員もその間の一時的不便は受忍すべきものであつて、被控訴会社が本件仮店舗において営業することとした措置は、やむを得ないものとして是認することができる。

また、被控訴会社が昭和五〇年五月四日から翌五日にかけて店舗の移転作業を行ったことについても、さいこ社との間で明渡期限とされていた同月一五日が切迫していたのみならず、被控訴会社は、当初予定していた同年四月一五日以降の移転を中止して組合と事前協議や団体交渉を重ね、移転に関して合計一回の話し合いを行い、その際、労働条件改善のために別に一室を借りることを提案する等の譲歩をして、何とか合意に達するよう努力したにもかかわらず、組合は、本件仮店舗に右一室を付け加える案を全く考慮に値しないとして一蹴し、本件仮店舗への移転は絶対

に認めない、との姿勢を崩さなかつたのであつて、被控訴会社において、さらに組合と協議を重ねても到底合意に達することはできないと判断したことも、もつともあり、加えて、これまでの組合の闘争姿勢や経過、組合委員長たる控訴人Aの、同年四月三〇日に行われた団体交渉の終了時における、いわゆる戦争云々の発言に照らせば、被控訴会社が、控訴人ら組合員を前にして、移転作業を実施すれば、組合が外部の支援者を集め、実力によつてこれを阻止しようとするのは必至であると判断し、これらの妨害行為や無用の混乱を回避すべく、休日を選んで店舗の移転作業を行つたことも、被控訴会社が社屋移転問題につき継続して開催予定の次の団体交渉を経る以前に、組合に通知することなく、右移転を敢行した点を考慮にいれても、なお無理からぬところというべきである。

しかるに、控訴人A及び同Bは、絶対に本件仮店舗への移転を容認することはできないとして、両名相謀つて阻止行動を行うことを決意し、本件仮店舗での就労を命じた被控訴会社の業務命令を拒否し、既にさいこ社に明け渡された旧社屋が自分の職場であるとして、施錠された鍵を勝手にとりはずして旧社屋内に立ち入り、本件仮店舗に出社してきたD社長の意に反して同人を旧社屋に連行し、同年五月六日午前十一時四十五分過ぎ頃から翌七日午前三時四十五分頃まで約一六時間にわたつて、前認定の態様で、同人を同所内に軟禁したうえ、同人に対して暴行を加えて傷害を負わせたのである。そればかりではなく、右控訴人両名は同日以降、所有者であるさいこ社の退去要求並びにD社長の業務命令を無視して、無権原で旧社屋を占拠し続け、これによつて、被控訴会社はさいこ社から警告を受けるに至り、被控訴会社に、新ビルへの優先入居権喪失のおそれや損害賠償請求を受けるおそれを生じさせたのであつて、これを放置するならば、被控訴会社の存立そのものをも脅かす事態に至らしめたのであるから、これら諸般の事情を総合考察すれば、被控訴会社が前叙の解雇理由のもとに控訴人A及び同Bの両名を即時解雇したことは、「労働者の責に帰すべき事由」に基づくものというべきであり、やむを得ない措置として是認することができる。

また、右控訴人両名が前記行為を組合活動として行つたとしても、これらの行為は、もはや手段としての正当性を大きく逸脱しており、到底法の容認するところではないといわざるを得ない。

4 控訴人らは、「本件懲戒解雇処分は、何ら処分理由がないにもかかわらず、正当な組合活動をもつて、控訴人A及び同Bを解雇したものであり、処分権限を濫用してされたものであつて、無効である。」旨主張するが、叙上の認定説示によれば、本件解雇が解雇権を濫用してされたものである、ということはできず、むしろ、本件解雇は社会通念に照らし相当として是認することができる、というべきであるから、控訴人らの前記主張は理由がない。

また、控訴人らは、「本件懲戒解雇は、何ら正当な理由がないにもかかわらず、控訴人らの組合活動を嫌悪して、控訴人A及び同Bを企業外に放逐するためにされた不当労働行為であつて、無効である。」旨主張するが、本件全資料によるも、本件解雇が右主張のごとき不当労働行為である、と認めることはできず、かえつて、本件解雇を相当として是認できること前叙のとおりであるから、控訴人らの右主張もまた理由がない。

5 さらに、控訴人らは、「被控訴会社と組合との間には、昭和四九年一〇月一九日付けで、『会社は運営上、機構上の諸問題、ならびに従業員の一切の労働条件の変更については、事前に、組合、当人と十分に協議し同意を得よう努力すること』との事前協議約款（以下『本件事前協議約款』という。）が存在するにもかかわらず、被控訴会社は、控訴人A及び同Bに対する本件解雇に際して、組合及び当人と一切協議をしていないし、その同意も得ていないから、本件懲戒解雇は手続的に違法であつて、無効である。」旨主張するので、検討するに、組合の昭和四九年春闘における諸要求に対して、被控訴会社が同年三月二五日付け組合あて回答書により、「人事に関する項目」につき、「労働者の身分について、労働者の異動、出向、その他労働条件の著しい変更によつて本人より異議の申立てがある場合は、本人及び組合と協議して決定する。昇降格及び解雇、処分に関しては、予め本人及び組合に通告する。」などの旨の回答を行つたこと、被控訴会社と組合との間に、同年一〇月一九日付けで、前記文言の本件事前協議約款を含む労働協約が締結されたこと、並びに被控訴会社が控訴人A及び同Bに対する本件解雇に際して、組合及び当人と事前協議をしなかつたことは、いずれも前叙のとおりであり、本件事前協議約款の締結に至るまでの前記経過及びその文言・趣意等に徴し、信義則に照らして考察すれば、右事前協議の対象事項には、事柄の性質上事前協議にしたしまない場



合、あるいは事前協議の到底期待できない特別な事情の存する場合を除いて、従業員の解雇、処分を含むものと解するのが合理的である。

ところで、叙上の認定説示によれば、組合の構成員は、パートタイマーの控訴人Cを除けば、本件解雇をされた控訴人A及び同Bの両名のみであり、組合の意思決定は主として右両名によつて行われ、組合の利害と右両名の利害とは密接不可分であつたところ、右控訴人両名は、本件解雇理由たる、前叙の両名共謀によるD社長に対する長時間に及ぶ軟禁、暴行傷害を実行した当の本人であるから、その後における組合闘争としての、右控訴人両名らによる旧社屋の不法占拠などの前叙の事態をも併せ考えると、もはや、被控訴会社と組合及び右控訴人両名との間には、本件解雇に際して、本件事前協議約款に基づく協議を行うべき信頼関係は全く欠如しており、前叙の「労働者の責に帰すべき事由」に基づく本件解雇については、組合及び当人の同意を得ることは勿論、その協議をすること自体、到底期待し難い状況にあつた、といわなければならないから、かかる特別の事情の下においては、被控訴会社が本件事前協議約款に定められた手続を履践することなく、かつ、組合及び当人の同意を得ずに、控訴人A及び同Bを即時解雇したからといつて、それにより本件解雇を無効とすることはできない。

よつて、控訴人らの前記主張も理由がない。

6 また、控訴人らは、「被控訴会社は、昭和五〇年五月一五日に控訴人A及び同Bを即時解雇したが、その際、右両名に解雇予告手当を支給していないことはもとより、労基法二〇条一項ただし書、三項、一九条二項に定める行政官庁の除外認定を受けていないから、本件解雇は即時解雇としての効力を有しない。」旨主張するところ、被控訴会社が控訴人A及び同Bを即時解雇するにあたり、右両名に対して解雇予告手当を支給せず、また、右即時解雇の事由について所轄労働基準監督署長の認定（以下「除外認定」という。）を受けなかつたことは前叙のとおりであるけれども、一方、本件解雇が労基法二〇条一項ただし書後段所定の「労働者の責に帰すべき事由」に基づくものと認められることも、また前叙のとおりであるから、このような場合においては、被控訴会社が本件即時解雇に際して、解雇予告手当を支給せず、かつ除外認定を受けなかつたとしても、後者についてのみ前同条違反として罰則の適用が問題となるのは格別、本件即時解雇の効力に消長を来たするものではない、というべきであるから、控訴人らの前記主張も理由がなく、採用することができない。

7 以上によれば、被控訴会社のした控訴人A及び同Bに対する本件解雇の意思表示は、各昭和五〇年五月一七日の到達により、即時解雇としての効力を生じたものというべく、右控訴人両名は、同日をもつて被控訴会社従業員としての地位を喪失したものであるから、右両名の請求はいずれも理由がない、といわなければならない（なお、右控訴人両名は、同年五月一六日以降の賃金の支払を請求しているが、同日以降、右両名が被控訴会社に対して労務を提供したことがないことは前叙のとおりであるから、右両名は同月一六日の一日分についても、賃金請求権を有するものではない。）。

三 次に、控訴人Cの任意退職について判断する。

控訴人Cは、被控訴会社にパートタイマーとして採用された当初から、ごく短期間の雇用に限定されていたものであり、被控訴会社は、同控訴人に対して再三、雇用継続しない旨を表明していたが、組合の強い要求により、やむなく同控訴人のパートタイマーとしての期間の定めのない雇用継続に応じたものであるところ、同控訴人は、昭和五〇年五月六日以降、本件飯店舗に出社すべき旨の被控訴会社の再度にわたる出社命令に従うことなく、組合のいわゆる「職場常駐」闘争に参加するため旧社屋に赴いたことはあつたが、本件飯店舗において就労しようとはせず、そのうち、被控訴会社から、控訴人A及び同Bに対しては、同年五月一七日各解雇通告書が送達され、また前記Hに対しては、「当分の間自宅待機」との電報が打たれたが、控訴人Cに対しては、何の通知もないまま経過し、同月二七日頃、同月二日分までの給料と同給料明細書が送付されてきたのであつて（なお、被控訴会社に退職金規程がないことは前叙のとおりである。）、これに対して、控訴人Cが、被控訴会社の右取扱いや措置について、被控訴会社に対し、抗議や、出勤する旨を申し入れるなどの行動をとつた形跡は全くないなど、叙上認定説示の事実関係のもとにおいては、同控訴人は、遅くとも、右給料等が送付された同年五月二七日頃には、被控訴会社が同控訴人を、もはや就業の意思がなく任意退職したものと考えてそのように取り扱っていることを知つたものと推認することができ、また、同控訴人は、前同日頃には、被控訴会社を任意退職することをやむなしとする意思であつたと推

認することができる。

前掲甲第五号証、同控訴人C本人尋問の結果中右推認に反する部分にはにわかに信用できず、他にこれを覆すに足りる証拠はない。

してみれば、被控訴会社と控訴人Cとの雇用契約は、同年五月二七日頃には、双方の黙示の意思表示によつて合意解約されたものといふことができる（なお、被控訴会社の代表者であるD社長が、控訴人Cに対する二度目の出社命令にも同控訴人が従わなかつたことから、就労指定日たる同月一二日頃には、同控訴人が任意退職したものと考えていたことは前叙のとおりである。）。そして、同控訴人は、同月六日以降、被控訴会社に対して労務を提供しなかつたのであるから、同日以降の賃金請求権を有するものではない。

よつて、控訴人Cの請求もすべて理由がない。

四 以上の次第であつて、控訴人らの請求はいずれも理由がないので棄却すべきであり、これと同旨の原判決は相当であつて、本件各控訴はいずれも理由がない。よつて、これをいずれも棄却することとし、控訴費用の負担につき民事訴訟法九五条、八九条、九三条を適用して、主文のとおり判決する。

（裁判官 後藤静思 奥平守男 橋本和夫）