

## 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

### 第一 当事者の申立

控訴代理人は、「原判決を取り消す。被控訴人は、控訴人に対し金六一〇万円及びこれに対する昭和五二年七月七日以降完済に至るまで年五分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。」との判決並びに仮執行の宣言を求め、被控訴代理人は、主文と同旨の判決を求めた。

### 第二 当事者の主張

当事者双方の事実上及び法律上の主張は、次のとおり付加又は削除するほかは、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（ただし、「株式会社協力会」とあるのは、「株式会社協力舎」と訂正する。）。

一 1 原判決四丁表四行目の「原告は」から同丁裏一行目までを削除し、そのあとに「面接のため会社へ行く前控訴人は池袋職安のA指導官より説明を受けて仕事の内容を承知していた。会社での面接の際、仕事の内容や労働条件についても、話題になった。控訴人の方から「韓国人は採用しますか。」と質問したことはない。控訴人から「全日自労に加入していること、どうしてもといわれるなら、永田精機労働組合にも入る意思がある。」旨を告げると、会社の面接担当者は、「会社にも労働組合があるので、全日自労に入る必要はない。両方の組合に入るのは駄目だ。」と答えた。控訴人は、「有給休暇などについて労働協約を結んでほしい。」旨の希望を述べた。面接担当者は、会社と相談して返事をする」と述べたが、控訴人が全日自労と同社の労働組合との間で協約締結を希望しているものと誤解し、そのようなことは同社と直接の関係がないと考え、また、控訴人が一見ひ弱にみえたため、控訴人を不採用とした。なお、当時、控訴人は、永田精機株式会社と同社労働組合とは労働協約を結んでおり、かつ、ユニオンシヨツプ制をとっていると聞いた。」を付加する。

2 同四丁裏末行の「原告が」から五丁表四行目までを削除し、そのあとに「控訴人が就業規則の有無、勤務時間その他の労働条件について質問したところ、面接担当者から「日曜日働いて月曜日が休日であること、有給休暇はない。」という説明があつた。なお、同社の求人票（甲第三三三三号証）の備考欄には「規則有り、休暇有り、作業衣有り、給料二四日支給」とあるが、有給休暇有りとは書いてない。控訴人は、全日自労に入っていること、有給休暇について労働協約を結んでほしい旨の要望をしたところ、面接担当者は、「上司と相談してから返事をする。」と答えた。後に池袋職安のA指導官は、「協力舎は組合がなくてもBさんは組合があるから、労働協約を結ばなくてもいいじゃないか。」といい、控訴人は、「組合と相談してみる。」と答えた。控訴人は、組合と相談したが、有給休暇がないままでは困るので、返事を待っていたところ、同社からは控訴人にも池袋職安にも連絡がなく、池袋職安から同社へ連絡が入り、同社は、「控訴人から協力舎へ連絡がない。」という理由で不採用とした。」を付加する。

3 同七丁表四行目の「原告は、」から同丁裏末行目までを削除し、そのあとに次のように付加する。

「控訴人は、被控訴人の公務員である池袋職安所長のした違法な本件処分により合計六一〇万円の得べかりし利益を喪失し、同額の損害を被つた。その内訳を示せば、次のとおりである。

(1) 原判決添付別紙逸失利益算定表番号1から14までの小計五六七万八、五四五円

(2) 同算定表番号15のうち昭和五二年四月一日より同一〇月三十一日までの七か月間の小計三八万五、六一六円

(3) 同算定表15のうち昭和五二年十一月一日より同月三〇日までの五万五、〇八八円のうち三万五、八三九円

(4) 仮りに右(1)ないし(3)のうち損害の認定のできない部分がある場合には、同算定表の昭和五二年十一月分の残、及び同年一二月分以降合計金額六一〇万円に充つるまで順次繰り入れる。」

4 同八丁表三行目の「認めるが、」の次に「その余の事実、否認する（もつと

も、「控訴人が永田精機株式会社へ行く前にA指導官から説明を受けて仕事の内容を承知していた。」との事実が単に会社側の求人条件と控訴人が従事する仕事の種目を求人票に基づいてA指導官から告知されたということであるならば、これを認める。）」を付加する。

二 控訴代理人は、次のとおり述べた。

1 控訴人は、就職面接の際、労働協約の締結にのみ固執していたわけではない。永田精機株式会社に関しては、控訴人は、全日自労の組合員であることに否定的な意見をきかされており、特に朝鮮人として過去においてさまざまな差別や不利益を受けて来たので、全日自労が自分の労働条件について同社と十分話し合つて欲しいと願つたのであつて、このことは、控訴人にとって当然の要求である。もし労働協約締結の要求が不当なものであるというのなら、池袋職安の係官は、何故にそのような場合における失業者の在り方について正しい指導を行なわなかつたのか。控訴人が労働協約の締結を要求することや、全日自労に属していること、更に労働組合があるかどうかを話題にし、労働条件を細かく質問することが就職につき誠実かつ熱心でないという評価になるのであれば、労働者の権利はどこにあるのかを強調したい。労働者の働く権利とは、労働者が憲法以下諸法令に基づく権利を正当に守られる状態で働くことが保障されねばならず、そのことが権利の内実となつていなければならない。

2 原判決は、控訴人が池袋公共職業安定所長から旧職安法第二十七条第一項の認定を受けた昭和四四年六月一日から同項の指示を受けた同年一〇月九日までの期間における株式会社大沢製作所、中央放送株式会社、宮武工業株式会社及び日駐不動産株式会社の、控訴人に対する不採用の事実をもしんしやくして、本件処分の適否を判断しているが、本件処分の基礎となつた事実は、被控訴人も主張するように、同法第二十七条第一項の指示がなされた日以後における永田精機株式会社、大徳時計工業株式会社及び株式会社協力舎の、控訴人に対する不採用に関するものである。したがつて、右の指示以前における控訴人の態度をしんしやくすることは、不当であるばかりでなく、仮りに控訴人の態度につき原判決の説示するような就職意欲の欠如がみられるならば、池袋職安所長も前記指示を控訴人にする筈がないのであるから、この点に関する原判決の判断は、形式的な独断と偏見であるといわざるを得ない。

三 被控訴代理人は、次のとおり述べた。

1 我が国の失業対策事業（以下「失対事業」という。）は、緊急失業対策法（以下「失対法」という。）に基づき、昭和二四年ドッジ・プランによる急激な経済政策の転換によつて生じた大量の失業者の発生に対応するための緊急措置として発足した。失対事業は、失対就労者の生活の安定に大きく貢献する一方で、作業能率の低さや、失対就労者の増加による財政的負担の増大、また、失対就労者の固定化による正常な事業運営の阻害が次第に問題になつてきた。更に、昭和三〇年代の高度経済成長期に入つて雇用失業情勢が好転しても、失対就労者がなお増加の一途をたどつていたため、昭和三八年雇用審議会の答申等を踏まえ、職安法及び失対法の一部改正を行なつて、失業対策全般からの抜本的な改善を行うことになつた。改正法では、就職が特に困難な中高年令失業者等に対して、ケース・ワーク方式による職業指導、職業訓練等の手厚い再就職の促進措置と手当を支給しながら実施し、常用就職の促進を図ることとなつた（旧職安法二九条）。一方、失対事業に就労する失業者については、以後この就職促進措置を受け終つてもなお就職することができず、かつ、引き続き、誠実かつ熱心に求職活動をしているものに限ることになつた（失対法一〇条二項）。この改正に対し、失対就労者で組織している団体で最大の全日自労では、組合員の減少は組織の崩壊につながるとして失対事業への就労を促進するための闘争（以下「失対流入闘争」という。）を全国的に展開していた。そして、多数による威圧等を含むあらゆる手段をもつて、激しい運動を続け、失対就労者の維持拡大を図ろうとしたのである（乙第九号証）。全日自労池袋分会においても、求職者を集めて、それらの求職者が失対事業に就労できるようにするには如何にしたらよいかということを前提に学習会を開き、求職者に求職闘争の手段を教育指導していた（乙第八号証、第一〇号証）。そして、指導を受けた求職者と全日自労の組合員とが連れ立つて池袋職安に押しかけ、同所の職員に不当な圧迫を加え、本来求職者個人について個別的にきめ細かに実施すべき職業相談を困難にし、また、池袋職安の正常な業務運営を阻害する行為をくり返し続けていた。

2 控訴人は、就職促進措置の指示を受けた後、池袋職安の紹介によつて永田精機株式会社の就職面接を受けた。この際における控訴人の態度は、原判決の認定のと

おり全日自労との労働協約の締結要求を中心とした労働組合問題を話題にすること  
に終始したのである。もとより労働者が自らの労働条件について関心をもち、それ  
に係る希望、要望を申し出ることは当然のことであるが、殊更にある特定の労働組  
合との協約締結に固執する態度は、一般の私企業が集团的労働関係について、とり  
わけ神経質になつていゝる常態からして、私企業の容易に受けいれるところとなら  
ないことは、社会通念上明白なところである。控訴人は外国籍にあり、言葉並びに社  
会的処遇の上で不利益があることは否定し難いところであらうが、本件における控  
訴人の態度は、原判決も指摘するように極めて非弾力的であつて、就職促進措置の  
決定を受け、就職を目前に控えた者のとるべき態度ではない。このような控訴人の  
態度は、まさしく控訴人個人の就職意欲の欠如にあるものというほかはない、のみ  
ならず、控訴人は、就職面接の際、単に控訴人自身の知恵とも思えないメモを持参  
し、かつ、一方的な質問、要望の提出に終始したということは、控訴人に対する全  
日自労の強力な指導を推認せしめるものである。

3 控訴人は、原審から一貫して株式会社協力舎については年次有給休暇がないこ  
とを理由に、就職に当たつてその点について全日自労との労働協結を求め、その可  
否につき同社の回答を待つていた旨主張しているが、乙第一五号証によつて明ら  
かなごとく同社には就業規則があり、これが適用されていたのであるから、仮りに面  
接担当者のCに面接の当日その日数についての誤りがあつたとしても、有給休暇が  
全くない旨の説明をする筈がない。いうまでもなく、年次有給休暇は、賃金及び労  
働時間に並ぶ労働条件であつて、労働基準法上もその付与が義務づけられているも  
のである。にもかかわらず、控訴人から管理選考後に株式会社協力舎には有給休暇  
がない旨の報告を受けたと称する全日自労、或いは執行委員としてとりわけ控訴人  
について責任をもつていたとするDは、いずれもこの非合法ともいえる同社の説明  
なるものについて、同社に対してはおろか、監督機関である池袋職安に対してす  
ら、質問、抗議などを行なつていない。しかも、控訴人及び右Dの認識によれば、  
同社は、いろいろの意味でいい職場であるとの共通の評価にあつたということであ  
るから、何故に不審をただす努力をしなかつたのであろうか。控訴人の右主張が信  
用に値しない所以である。同社への就職が果されなかつた理由は、原判決の認定の  
とおり再三にわたつて担当官から注意を受けていたにもかかわらず、管理選考後、  
同社に連絡をとらなかつたという控訴人の投げやりな態度にあつたのである。そし  
て、その背後には失対流入が果されれば、事足りるとの思惑があつたとみるほかは  
ない。

### 第三 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、これを棄却すべきものと判断す  
る。そして、その理由は、次のとおり付加又は削除するほかは、原判決の理由説示  
のとおりであるから、これをここに引用する（ただし、「株式会社協力会」とある  
のは、「株式会社協力舎」と訂正する。）。

1 原判決一七丁裏四行目の「証人E」から九行目の「原告本人尋問」までを削除  
し、そのあとに「原審証人E（第一回）の証言により真正に成立したものと認めら  
れる乙第一号証、官公署の作成部分につき成立に争いがなく、その余の部分につき  
原審証人Fの証言により各真正に成立したものと認められる乙第七号証の一、二、  
原審及び当審における証人G、原審証人F、原審（第一回）及び当審における証人  
Eの各証言並びに原審及び当審における控訴人の本人尋問」を付加し、同一八丁表  
六行目の「会社と」を削除し、同丁裏五行目の「会社として」から七行目の「した  
こと」までを削除し、そのあとに「全日自労と会社の労働組合との労働協約の締結  
の要求と誤解し、自分の一存では決めかねるという表現でこれを拒絶したこと」を  
付加し、同一九丁表三行目の「以上の」から六行目の「原告を不採用としたこと」  
までを削除し、そのあとに「控訴人が一見ひ弱そうにみえながら、こと全日自労と  
の労働協約の締結については、かなり強い調子でこれに固執し、その要求に応じな  
い限り、同社で働こうとする姿勢を示さなかつたことに強い不快感を覚え、控訴人  
には自ら進んで同社に就職する意思がないものと判断して、控訴人を不採用とした  
こと」を付加し、同丁表九行目の「原告本人尋問」から同丁裏一行目までを削除  
し、そのあとに「右認定に反する前記控訴人本人尋問の結果の一部は、上掲各証拠  
に対比してたやすく措信しがたく、他に右認定を左右するに足る証拠はない。」を  
付加する。

2 同二〇丁裏一行目の「そして、」から二一丁表一〇行目の「原告は、」までを削除し、そのあとに「原審証人E（第一回）の証言により真正に成立したものと認められる乙第三号証、当審証人Eの証言により真正に成立したものと認められる乙第一四号証、当審証人Cの証言によつて真正に成立したものと認められる乙第一五号証、原審証人H（第一回。ただし、後記信用しない部分を除く。）、原審及び当審における証人C（ただし、後記信用しない部分を除く。）、同G、原審（第一回）及び当審におけるEの各証言、原審及び当審における控訴人本人尋問の結果（ただし、後記信用しない部分を除く。）によれば、右面接に参加した求職者は、控訴人を含め九名であつたこと、求人側の株式会社協力舎からは同社池袋出張所のI、Cの二名が採用面接担当者として出席し、求職者一人ずつと個別に面接し、会社の賃金の内容、勤務時間、有給休暇等についての説明をしたが、このうち有給休暇については、右Cが就業規則を持参しなかつたこともあつて、一通りの説明をするにとどめ、主として同社の仕事の内容、賃金、勤務時間、日曜日に出勤し月曜日に休むという勤務形態等について説明をし、質問のやりとりがあつたが、結局、求職者のうち条件の合つたJ一人がその場で採用になつただけで、控訴人を除く他の七名は、就職を希望しなかつたこと、控訴人は、他の求職者と異なり、こまかな労働条件について余り質問をすることもなく、もつぱら入社後においても自己の全日自労の組合員としての地位を認めてもらいたいこと及び労働条件について会社と全日自労との間で労働協約を締結してもらいたいことを強く希望したこと、このため右I及びCは、全日自労に関する控訴人の希望については、上司に相談してみると聞き流し、就職の希望があるならば、後で会社に連絡するようにと述べたこと、控訴人は、」を付加し、同二一丁裏五行目の「証人H」から六行目の「結果」までを削除し、そのあとに「右認定に反する前記証人Cの証言の一部は、上掲各証拠に照らし、たやすく措信しがたい。また、原審証人Hの証言（第一、二回）及び前記控訴人本人尋問の結果」を付加し、同丁裏九行目の「供述部分は、」の次に「上掲各証拠と対比して」を付加する。

3 同二二丁表四行目の「ところで、」から同丁表末行目までを削除し、そのあとに「右認定事実を徴すると、大徳時計工業の場合はともかく（同社の控訴人に対する不採用は、控訴人の思想傾向を理由とするものであるから、控訴人の就職意欲の有無を問題とする余地がないことが、明らかである。）として、永田精機株式会社及び株式会社協力舎の場合における控訴人の前記態度は、就職を目前に控えた措置対象者のそれとしては、いかにも常識に欠けていることが窺われるのであつて、右事実と後記認定の池袋職安と全日自労との対立関係に関する事実及び認定する措置対象者の認定後就職指導措置の指示がなされるまでの間における控訴人の就職活動状況に関する事実とをあわせ考えると、控訴人は、全日自労の組合員として、いわゆる失対流入闘争に参加し、全日自労の指導の下に要求する自己の条件を求人側の会社が受けいれなければ就職する意思を有しなかつたことが推認されるのであつて、右事実によれば、控訴人は、後記のとおり永田精機株式会社及び株式会社協力舎に対し自ら進んで、速やかに就職しようとする意欲に欠けていたものと解するのが相当である。ところで、右認定後、右指示がなされるまでの控訴人の就職活動状況は、次のとおりである。」を付加する。

4 同二三丁表九行目の「（第一回）」の次に「当審証人D」を付加する。

5 同二七丁裏五行目の「ことになるが、」の次に「当審証人Eの証言によれば、控訴人は、右認定の当時も就職意欲の点で問題があつたが、措置対象者の認定を受ければ、その態度も改まるものと期待されて、右認定がなされたことが窺われるから、」を付加する。

6 同二八丁表三行目の次の行に次のとおり付加する。

「控訴人は、本件処分の適否の判断につき前記認定がなされた昭和四四年六月一日から前記指示がなされた同年一〇月九日までの控訴人の就職活動状況をしんじやくするのは不当である旨を主張するけれども、この間における控訴人の就職活動状況を永田精機株式会社及び株式会社協力舎に関する控訴人の就職意欲の認定のための間接事実として利用することは、何らさしつかえないものというべきであつて、控訴人の右主張は、採用できない。」

二 そうだとすれば、池袋職安所長のなした本件処分は、適法であるから、その違法なことを前提とする控訴人の本訴請求は、その余の点について判断を加えるまでもなく、理由がないから、失当として棄却すべきである。したがつて、右と同趣旨に出た原判決は、正当である。

三 よつて、本件控訴は、理由がないから、棄却することとし、控訴費用の負担に

つき民事訴訟法第八九条の規定を適用して、主文のとおり判決する。  
(裁判官 川上泉 吉野衛 山崎健二)