

## 主 文

被申請人が申請人に対してなした昭和四五年三月二〇日付採用内定取消の意思表示はその効力を仮に停止する。

被申請人は申請人に対し昭和四五年四月一日以降本案判決確定に至るまで毎月末日限り一カ月金二万六、〇〇〇円の割合による金員を仮に支払え。

訴訟費用は被申請人の負担とする。

## 事 実

### 第一、当事者双方の求める裁判

#### 一、申請人

主文第一、二項同旨。

#### 二、被申請人

- 1 申請人の本件申請を却下する。
- 2 訴訟費用は申請人の負担とする。

### 第二、申請の理由

#### 一、申請人と被申請人（以下、単に公社ともいう。）間における始期付労働契約の成立

##### （一） 事実関係

1 申請人は昭和四三年三月大阪府立箕面高等学校を卒業し同年四月から同府立茨木工業高等学校定時制の事務職員として雇用されていたが、昭和四四年六月末日同校を退職し、同年八月公社近畿電気通信局（以下、近畿電通局という。）の社員公募に応じ、同年九月七日第一次試験としての適性検査、一般教養筆記試験、作文の各試験を受け、翌八日これに合格し、同月二六日第二次試験としての面接試験、健康診断を受け、その際公社に対し出身高校の卒業証明書、同成績証明書、戸籍抄本、健康診断書を提出し、同年一〇月上旬身元調査があり、同年十一月一〇日頃公社から同月八日付採用通知を受けた。そして右通知は近畿電通局長名義を以て申請人に対してなされたもので、その内容は、（１）昭和四五年四月一日付で採用すること、（２）大阪北地区管理部に仮に配置し別途管内の通勤可能な局所に正式に配置すること、（３）採用職種は機械職とし身分は見習社員とすること、（４）入社前に再度健康診断を行ない異常があれば採用を取消すことがあること等であり、また公社の発行した社員募集案内によると採用後の給与として高校卒男女とも一カ月金二万六、〇〇〇円程度と記載されていた。

2 その後公社は申請人に対し次のことを行ない、申請人もこれに対応する行為をした。

（１） 近畿電通局長は申請人に対し、「貸与被服の号型調査について」なる書面を送付したので、申請人は注意どおり期限までに被服の号型報告表を送付した。

（２） 同局大阪北地区管理部長は昭和四五年元旦申請人に対し入社歓迎の内容とする年賀状を出した。

（３） 同部長は同年二月上旬申請人に対し入社懇談会への案内状を出したので、申請人は同年三月四日大阪市中央公会堂で開かれた同会に出席し、約四〇〇名の出席者とともに公社の事業内容等の説明を受け、同日午後同局医務室において健康診断を受けたが、なおその後他の二名とともに特に呼ばれて別室で係員から入社心構えについて話が合った。

（４） 同部長は同月中旬申請人に対し先に通知していた入社前教育の一環として池田電報電話局について職場見学をさせた。

##### （二） 右事実についての法律上の主張

右事実関係から考えると、申請人は昭和四四年八月公社の社員公募に応ずることによって公社に対し労働契約締結の申込をなし、公社は同年十一月八日申請人に対し採用通知を出すことによって、入社前に再び健康診断を行ないその結果職務に堪えないと認められるような異常の発見された場合を解除条件として昭和四五年四月一日を始期とする労働契約締結の承諾をなし、その発信により右内容の契約が成立した。そして右契約は申請人が同年三月四日入社懇談会に出席した際健康診断を受け異常がなかったことによって右条件の不成就は確定的となり、以後申請人と公社との間には同年四月一日を始期とする労働契約が成立した。

#### 二、公社の申請人に対する就労の拒否

公社は昭和四五年三月二〇日近畿電通局長名義を以て申請人に対し採用の取消を

通告し、同年四月一日以降申請人の就労を拒否し賃金を支払わない。

### 三、保全の必要性

申請人は公社との間に労働契約が成立しているのを右契約の存在確認、および就労を拒否されたことによりこれに基づく賃金支払の各請求権を有するところ、公社の採用取消によつて生活の手段を全く失う結果となつたうえ他に収入の途もないので、右各請求権について本案判決の確定を待つては回復し難い損害を蒙る。

### 第三、申請の理由に対する被申請人の答弁

#### 一、一の（一）の事実に対する答弁

（一） 1の事実はずべて認める。

（二） 2の（1）の事実中、「貸与被服の号型調査について」と題する書面は採用内定通知に同封して送付したものであり、これを除いて他は認める。

（三） 2の（2）の事実を認める。

（四） 2の（3）の事実中、北地区管理部長が昭和四五年三月四日他の二名とともに別室で申請人に対し特に面接を行なつたのは申請人を見習社員として採用するためにはなお調査する必要があつたからであり、入社的心構えについて話したのではない。右の点を除いて他は認める。

（五） 2の（4）の事実中、同部長が同月中旬申請人に対し池田電報電話局について職場見学をさせたことは認めるが、入社前教育の一環として行なつたものではない。公社は当時すでに申請人の採用内定取消を決定していたが、申請人に対していまだ通知をしてなかつたので、ことさら見学を拒否しなかつたものである。

二、二の事実を認める。

三、三の事実を否認する。

### 第四、被申請人の主張

#### 一、申請人と公社間における見習社員契約予約の成立

##### （一） 事実関係

申請人主張の事実に対して被申請人が答弁として述べた事実のほかに申請人が公社に雇用されるについて次の事実がある。

1 公社が昭和四四年一月八日付で申請人に対してなした昭和四五年四月一日を以て申請人を見習社員として採用する旨の通知書の中には「もし入社を辞退されるような場合は、すみやかに当局職員課または採用局所庶務課あてに書面でご連絡願います。」旨の記載があり、見習社員としての拘束力を認めていない。

2 また「準職員の雇用等に関する取扱いについて」と題する通達によると、見習社員の任令は辞令書を用いて発令し、誓約書、身元保証書等を徴することとなつてゐるが、本件においてはそのようなことが行なわれていない。

3 社員募集案内には給与、勤務時間、週休日等の一応の目安が記載されているが、具体的職種、年令、学歴、経験年数等によつて個別的に決定される給与および具体的職種によつて異なる勤務時間、勤務場所等は定まつていないので、右案内によつても申請人の労働条件は明確になつていたものでなく、右案内はあくまで事実上の案内であり、これが法律的に労働契約の内容となるものではなく、また本件採用通知と題する書面にも昭和四五年四月一日付で見習社員に採用する旨の記載はあるが、労働契約の重要な要素である具体的労働条件としての給与、勤務時間、勤務場所、休暇、昇進等についての記載はなく口頭の説明もなされていないのであるから、公社によつて労働契約締結の意思表示はなされていない。

4 近畿電通局における一般職員の採用手続としては、例年七月から八月にかけて社員募集を行ない、九月に第一次試験（適性検査、筆記試験、感想文）を、右合格者に対し第二次試験（面接試問、健康診断）をそれぞれ実施し、最終学校における成績証明書、戸籍抄本を提出させ、身元調査を行ない、その結果に基づき一月頃採用内定者を決定し通知する。そして翌年二月頃入社懇談会、健康診断、職場見学を実施し、四月の入社までに採用内定時と異なる事情が判明しない限り入社式を行ない、見習社員の辞令書を交付し、身元保証書、誓約書の提出を受け、見習社員として採用し、四ヵ月間その勤務を通じて職員としての適格性を調査し、これが認定され公社職員採用規程一三条に反しなければ職員として採用されているのである。

##### （二） 右事実についての法律上の主張

右事実から考えると、本件採用内定の法的性格は労働契約（見習社員契約）の予約と解すべきである。労働契約は使用者と労働者が個々の間に締結するものであるが、その性格は「内定」、「試採用」あるいは「採用」という表現形式だけによつて判断すべきものではなく、各企業における実際の取扱や契約内容を総合して判断すべきものである。本件において公社が申請人に対して出した採用通知と題する書

面には申請人を見習社員として採用する旨の記載があるが、右（一）の1ないし4の各事実からすると、公社は昭和四五年四月一日から申請人を見習社員（試用者）として採用する旨、即ち同日見習社員としての労働契約を締結する旨の予告をしたものにすぎず、本件採用内定の法的性格は見習社員契約の予約とみるべきであり、一般的にも労働契約の予約が採用内定の典型と解されている。また採用内定通知後の入社懇談会出席や健康診断の受診によつて右採用内定通知の法的性格が変更されたものと解すべきでないし、申請人に対しなお調査の必要があるとして特に面接調査も行なっているものであるから、これらによつて公社と申請人間の信頼関係が一層高められたと解することはできない。これを要するに公社と申請人間には労働契約（見習社員契約）の予約がなされていたものにすぎない。

## 二、公社の申請人に対する採用内定の取消

### （一） 事実関係

1 申請人は豊能地区反戦青年委員会の幹部として昭和四四年一〇月三一日午後九時頃大阪鉄道管理局前付近において無届デモに参加し、道路交通法七七条、大阪市公安条例違反の現行犯として逮捕され、同年一二月一一起訴猶予処分となつた。

2 更に、申請人は昭和四五年三月一五日万国博覧会々場中央口駅において反戦青年委員会参加の安保万博粉碎共闘会議の構成員である学生および労働者ら約一五〇名が万国博粉碎を叫んで無許可デモを挙行しようとして座り込み集会を開き、そのうち六七名が不退去罪、威力業務妨害罪、鉄道営業法違反等で検挙された際、右集会に参加した。

3 一方、反戦青年委員会所属の公社職員の一部は昭和四四年一〇月三日以降大阪中央電報局において「マツセンスト」と称して玄関前に座り込み食堂で連日アジ演説を繰り返し、同月一七日には同局の事務室をバリケード封鎖し、窓から垂幕をつるし、同月二〇日には同局屋上で火炎びんを投下し、同十一月一三日には他の反戦所属員を含む五名とともに火炎びん様のものを携帯して同局に乱入し、昭和四五年一月二八日には反戦所属員らしい者が大阪市外電話局に火炎びん様のものを投入し窓ガラスを破壊し局舎内でこれを炎上させるとともに、和泉電報電話局でも火炎びん事件を発生させた。このように反戦青年委員会所属の公社職員は過激な越軌行為を繰り返し職場の安全と秩序を害し、内部の規律を乱すことによつて公社はその業務を著しく阻害されている。

4 申請人は右のとおり公社内で越軌行為を繰り返している者らの所属団体と同じ団体である豊能地区反戦青年委員会の幹部で、自らも前記のとおり越軌行為を行なっている。このような申請人を公社の見習社員として採用することは職場内部の規律を乱し業務を阻害するとともに公社に対する国民一般の不信を招く恐れがあるので、申請人を見習社員として採用するのはふさわしくない。

5 よつて公社は昭和四五年三月二〇日申請人に対しその主張のとおり採用内定を取消した。

### （二） 右事実についての法律上の主張

1 申請人と公社間における関係はすでに述べたとおり見習社員契約の予約であるから、その性質は法的拘束力を有するものと解することができる。そうすると内定の取消は予約の解除ないし労働契約締結の拒否とされるところ、内定者は現実にはかなる労務の提供を義務づけられておらず、使用従属関係は現実にはないのであつて、もとより本契約である労働契約の効力は存在していないのであるから、本来の労働契約の効力の存在を前提とするような主張は許されない。そして更に、内定が確定的に社員として採用するかどうかを調査する段階にあることをも考慮すると、内定の取消事由はすでに労働契約の効力下に見習社員の解雇事由とは自ら異なるのであつて、公社において本採用するのをふさわしくないと判断するのが相当であると認められる事由が発見された場合には内定の取消事由に該当するのである。このことは採用内定時における労働力の質の評価に変更を生ぜしめるような事情の発生が採用内定の取消事由になるということであり、一般に内定通知書に記載されている内定取消事由は特段の事由のない限り例示規定と解されており、本件においても同様であるから、本件採用内定取消事由が申請人の労働力の質の評価に著しい変更を生ずるものであるかどうかについて検討されなくてはならない。ところですでに述べたとおり、本件採用内定取消当時、公社は反戦青年委員会所属の公社職員によつて企業秩序が著しく乱され、業務上多大な損害を蒙つていたものであるから、採用内定通知発送後申請人が反戦青年委員会に所属し、無届デモに参加し逮捕された事実を知った公社が申請人を見習社員として採用した場合企業秩序を乱される危険を感じ、申請人を見習社員として採用することはふさわしくないと判断したのは当

然であり、結社の自由を何ら侵害するものではない。更に採用内定取消後に判明したことではあるが、申請人は昭和四五年三月一五日安保万博紛争無許可デモに参加しているのであつて、常に反戦青年委員会とともに組織的に行動していることが窺え、公社の危惧は杞憂でなかつた。したがつて公社の申請人に対する採用内定の取消は有効である。

2 仮に申請人と公社間における関係が見習社員契約の予約でなく申請人主張のとおり解除条件付始期付労働契約であるとしても、右結論を左右するものではない。一般に企業が労働者を雇用する場合には調査するため時間的余裕が必要である。そこでその過程は募集に着手してから試験、面接、調査を経て内定に至るが、右段階においてはどのような形式においても就労はなく、次いで就労を伴う試用（見習）を経たうえ、本採用即ち正式の労働契約が確定的に成立するのである。学説においては停止条件付労働契約または解約権留保付本契約が成立していると解しているが、一方就労を義務づけていない内定の場合、法的拘束力の有無によつて分け、前者を更に労働契約の予約、労働契約締結の一連の過程、停止条件付または解除条件付始期付労働契約の成立に三分している。そして就労を義務づけていない内定であるが法的拘束力はある場合における内定取消の法律的性格は、労働契約の予約であれば予約の解除ないし労働契約の締結拒否、労働契約締結の一連の過程であれば正当事由に基づく労働契約の締結拒否、停止条件付労働契約であれば停止条件の不成就の確認ないし労働契約の解除、解除条件付始期付労働契約であれば解除条件の成就の確認ないし労働契約の解除と解されている。しかしながらいずれにしても内定者は現実にはどのような形態においても就労を義務づけられていないので使用従属の関係は存在せずいまだ本契約で労働契約の効力は生じていないのであるから、本来の労働契約の効力の存在を前提とするような主張は許されない。内定はどのような法律構成をとるにせよ本採用に至るまでの一つの手続または行為であつて使用者が確定的に採用するかしないかの決定を留保している段階のものであるから、内定という手続、行為によつてある程度の制約は免れないとしても採用の自由は使用者、内定者間においてなお支配し続けているものであり、その取消の要件も使用者側における採用の自由と内定者の法的地位とを比較考量したところに求められるべきであつて、すでに採用になつて採用の自由が消滅した後における解雇と同視することはいふまでもない。公社と申請人間の関係が申請人の主張するように一定事由を解除条件とする始期付労働契約であるとしても、その際の解除条件が健康上の理由だけに限定されるということは通常考えられず、健康上の理由とともに当該組織体にとつてふさわしくない性行を有する人物であるかどうかを最も重要な点であり、これを抜きにした解除条件は通常考えられない。申請人は本件採用内定取消当時なお職員としての適格認定過程にあつたことからすると、解除条件の内容も前記のとおり解すべきものであつて、公社もそのためにこそ調査を実施しているのである。そうだとすると申請人と公社間の関係が見習社員契約の予約であつた場合における採用内定の取消（予約の解除ないし労働契約の締結の拒否）も、解除条件付始期付労働契約であつた場合における採用内定の取消（解除条件の成就の確認ないし労働契約の解除）もともに公社にとつてふさわしくない性行を有する人物であるかどうかによつて決せられるものであることからすると、本件において採用内定の取消の効力を判断するについて申請人と公社間における採用内定についての性質の差異を究明することは無意味であり、その結論に影響を及ぼすものではない。

第五、右主張に対する申請人の答弁

一、右主張一の（一）に対する答弁

同3について。本件労働契約の基本的労働条件はすべて社員募集案内に明記されているほか、採用通知には採用局所として大阪北地区管理部に仮に配置のうえ通勤可能な局所に配置されること、採用職種として機械職、身分として見習社員と明記されているのであつて、公社の公企業としての性格からいつて当然に労働条件の明示がなされているものというべきであり、労働契約締結の意思表示として欠けることはない。

二、右主張二に対する答弁

（一） 主張（一）の事実関係について

1 同1について。申請人が豊能地区反戦青年委員会の幹部であることは否認し、申請人が昭和四四年一〇月三一日道路交通法七七条、大阪市公安条例違反の現行犯として逮捕され、同年一二月一一起訴猶予処分となつたことは認める。しかしながら右デモは何ら違法デモでなく、申請人を逮捕したことは明らかに正当な示威運

動に対する職権濫用である。

2 同2について。昭和四五年三月一五日の集会の際の検挙は不当極まるもので、集会参加者で検挙された六七名はいずれも中央口駅コンコース内を一般公衆に迷惑をかけない形態で短時間のデモをした後、万国博実施の政治的意味に抗議して一般公衆に迷惑をかけない座り込みを行なつた際、私服制服の警察官に包囲され、あつという間に一網打尽に検挙されたもので、逮捕罪名として威力業務妨害罪が付加されているけれども、どのような意味においても万国博の運営に妨害を加えたことはなく、単に一定の政治的意思表示をしたものにすぎない。それ故にこそ右逮捕者のうち約四〇名について勾留請求がなされたが、うち氏名等を頑強に黙秘した二名を除いて残り全員の勾留請求は却下されたのである。

3 同3の事実は不知。

4 同4について。公社の主張するマツセンストを行なつたというグループと申請人が属するとされている反戦青年委員会とは全く別個の組織であつていかなる内部関係もない。

5 同5の事実は認める。

## (二) 右事実関係に基づく主張

1 申請人が豊能地区反戦青年委員会に属する事実を以て採用取消の事由とすることは憲法の保障する結社の自由を侵害するものであつてどういふ許されない。また公社の主張するデモは何ら違法なものでなく、申請人の逮捕は前記のとおり明らかに正当な示威運動に対する職権濫用であり、これを以て申請人について採用の不適格事由とすることはできない。

2 申請人が万国博中央口駅での集会に参加した事実は本件仮処分申請の際、申請人において新聞社に問い合わせたことから公社に判明したもので、本件採用取消の際の事実資料とされてないので、右取消の有効無効を判断する資料としてはならないものであり、またそれ自体としてもその機会に逮捕者が出たことを以てその集会に参加していたことを非違行為とすることは著しく不当である。

3 公社は反戦青年委員会所属の公社員が過激な越軌行為を繰り返した事実のあることを挙げて同委員会の性格が企業破壊的であり、申請人がこれに所属していることによつて当然に破壊活動を行なう危険性のあることを採用取消の事由としているが、これには著しい論理の飛躍がある。第一には、前記のとおり、マツセンスト等を行なつたというグループと申請人が属するとされている反戦青年委員会とは全く別個の組織であつていかなる内的関係もない。第二には過激な越軌行為というべきものはそれを行なつて個人について問題とされるのであつて、その行為を行なつた個人の所属する団体や組織に拡張されるべきものではない。これを拡張しなことが結社の自由の本質的意味だからである。本件において公社は反戦青年委員会あるいは反戦グループ一般をその構成員が行ない、または行なつたと不当に類推する個別的行为からして、一義的に破壊的とみる不当な拡張解釈を行なおうとするものであり、このような独断に基づく本件採用取消はそれだけで違法かつ無効である。

## (三) 本件採用取消についての主張

公社と申請人との間においては前記のとおり解除条件付始期付労働契約が成立しているのであるから、右条件が成就した場合はもとより右契約は効力を失うが、そうでない限り期限の到来によつて現実の労働関係を生ずることとなるわけである。してみると申請人は期限の到来までその到来と同時に就労することに正当な期待をもち、他への就労方法を放棄した状態で右期間を送ることを義務づけられており、もし右採用を取消されるときは他への就職時期を徒過してしまうという重大な不利益を蒙るのであるから、契約の信義則からして採用を不相当とする顕著な事情の発生しない限り濫りに取消されるべきでないことは当然であり、また労働契約の本質から考えても現実の労働関係が生ずる時期の前後によつて解約の要件を異にする合理的根拠を見出し得ない。特に、本件において申請人は公社から採用通知を受領したうえ入社懇談会に出席し健康診断を受診したことによつて、すでに解除条件の不成就は確定し、公社との間において昭和四五年四月一日を始期とする労働契約が成立していたものであるから、その解約ともいふべき採用の取消には免職事由に準ずるものが存在しなければならない。しかるに申請人については日本電信電話公社法第三条所定の免職事由はもとよりその他採用通知時における労働力の質の評価に變更を生じさせるような事情は全く存在しない。即ち、採用通知にも記載してあるとおり、採用の取消は原則として労働力の質が採用通知後変更された場合に当る健康上の問題が顕在化した場合に限定され、それ以外はたまたま採用決定者について経歴詐称や成績証明の誤謬等が明らかにされた場合、または採用決定後破廉恥罪を犯

す等公社員としての職務に必要な適格性を欠くことが明らかとなつた場合に限られるべきであるところ、申請人にはこのような事情は全く存在しないうえ、前記のとおりすでに始期付労働契約が確定的に成立していたものであるから、本件採用の取消は労働契約の解除即ち免職の意思表示にほかならず、右は公社法三一条に違反して無効である。

#### 第六、被申請人の法律上の主張

公社は申請人に対して採用通知を出すことによつて同人との間に見習社員契約の予約を成立させたものにほかならないから、仮に右採用の取消が無効であるとしても、右予約が依然として存続するに止まり、公社において何の理由もなく約定の期限到来後本契約を締結しないときは債務不履行の損害賠償義務を負うことがあるにしても、労働契約の展開そのものが性質上強制履行を許されない以上その前提である雇入即ち労働契約の締結も強制できないものであるから、申請人から公社に対し本契約の締結を訴求できないものといわねばならない。したがつて申請人について見習社員契約の存在確認および右契約に基づく賃金支払の各請求権は存在しない。

#### 第七、疎明関係（省略）

### 理 由

#### 一、申請人と公社との間において成立した契約について

##### （一） 事実関係

1 申請人が昭和四三年三月大阪府立箕面高等学校を卒業し、同年四月から同府立茨木工業高等学校定時制の事務職員として雇用されていたが、昭和四四年六月末日同校を退職し、同年八月公社近畿電通局の社員公募に応じ、同年九月七日第一次試験としての適性検査、一般教養筆記試験、作文の各試験を受け、翌八日これに合格し、同月二六日第二次試験としての面接試験、健康診断を受け、その際公社に対し出身高校の卒業証明書、同成績証明書、戸籍抄本、健康診断書を提出し、同年一〇月上旬身元調査があり、同年十一月一〇日頃公社から同月八日付の採用通知を受けたこと。そして右通知は近畿電通局長名義を以て申請人に対してなされたもので、その内容は、（１）昭和四五年四月一日付で採用すること、（２）大阪北地区管理部に仮に配置し別途管内の通勤可能な局所に正式に配置すること、（３）採用職種は機械職とし身分は見習社員とすること、（４）入社前に再度健康診断を行ない異常があれば採用を取消することがあること等であり、また公社の発行した社員募集案内によると採用後の給与として高校卒男女とも一ヵ月金二万六、〇〇〇円程度と記載されていたこと、等の事実はいずれも当事者間に争いがない。

2 成立に争いのない甲第五号証および申請人本人尋問の結果によると、近畿電通局長は前記採用通知に同封して申請人に対し「貸与被服の号型調査について」と題する書面を送付して来たので、申請人は同書面に記載してある注意書に則り期限までに同局長あてに被服号型報告表を送付した事実を認めることができる。そして同年局大阪北地区管理部長が昭和四五年元旦に申請人に対し入社の勧迎を内容とする年賀状を出したこと、同年二月上旬申請人に対し入社懇談会への案内状を出したことで、申請人は同年三月四日大阪市中央公会堂で開かれた同会に出席し、約四〇〇名の出席者とともに公社の事業内容等の説明を受け、同日午後同局医務室において健康診断を受け、その後他の二名とともに特に別室で面接が行なわれたこと、更に同部長が同月中旬申請人に対し池田電報電話局について職場見学をさせたこと等の事実はいずれも当事者間に争いがなく、成立に争いのない甲第八号証の三および証人Aの証言、申請人本人尋問の結果によると、右職場見学は同部長から同年二月三日付で申請人に対し前記入社懇談会への案内に同封して郵送されて来た同部管内の機関長にあてた依頼に基づいてなされたもので入社前教育の一環として行なわれた事実を認めることができる。

3 また、成立に争いのない甲第四号証によると、近畿電通局長は申請人に対し前記のとおり採用通知を出すに際し、その書面中に「もし入社を辞退されるような場合は、すみやかに当局職員課または採用局所庶務課あてに書面でご連絡願います。」旨の記載をなし、少なくとも右通知の段階においてはこれによつて申請人を何ら拘束しようとするものではなく、なお申請人に対し応否を選択する余地を与えている事実を認めることができ、更に、証人Aの証言によつて真正に成立したものと認めることができる乙第二〇号証および同証言によると、公社が見習社員（職員に採用されることを予定して雇用される者）を雇用するについては「準職員の雇用等に関する取扱について」と題する職員局長の通達に基づいてこれを行なうことと



なっており、右通達によると準職員に雇用することが決定した者に対しては、就業規則その他必要と認めらる公社の諸規定を提示し、これを説明のうえ誓約書、身元保証書、戸籍謄本または抄本、その他必要な書類を提出させ、辞令書を交付するものとする旨定められているところ、成立に争いのない甲第四号証、同第八号証一、二年および証人Aの証言、申請人本人尋問の結果によると、近畿電通局長は昭和四四年一月八日申請人に対し採用通知を出すに際し、右通知書に身元保証書および誓約書の各用紙を同封し、所定事項を記入したうえ、別途通知する懇談会場にこれを持参するように求めており、その限度において前記採用手続が行なわれているが、申請人は右懇談会に出席するに際しこれら書類の持参を怠っており、また公社も申請人に対する就業規則その他公社の諸規定の提示説明および辞令書の交付を昭和四五年四月一日に施行される入社式に行なう予定にしていたため、それまでにはこれらを行なっていない事実を認めることができる。そして成立に争いのない甲二号証によると、近畿電通局が昭和四四年八月に行なつた社員募集の案内によると、職種の内容、身分、勤務時間、週休日、給与、昇進等労働条件に関する一応の基準が記載されているが、右は応募者が応募するについての便宜を慮つてその資料を列記したものにほかならず、応募者の個別的事由に則つて決定される労働契約上の諸条件については明示がなされていなかった事実を認めることができる。

(二) 右事実関係に対する法律上の評価

1 右事実関係によると、公社は昭和四四年一月八日公社の公募に応じてその選考に合格した申請人に対し、公募の際に提示した労働条件に関する一応の基準に加えて、個別的事情によつて決定すべき配置、職種等を明らかにしたうえ、就労の始期を定め、更に右期日前に行なう再度の健康診断に異常があつたことを解除条件とし見習社員契約締結の申込をしたのに対し、申請人は求めに応じて貸与被服号型報告表を提出するなどして右申込に応ずる意思のあることを表明した後、昭和四五年三月四日大阪市中央公会堂において開かれた入社懇談会に出席して公社の事業内容等の説明を聴き、同日午後健康診断を受け、更に特別面接を受けることによつて確定的に右申込を承諾し公社で稼働する意思を表明したものと解することができるのであつて、その時点において右健康診断の結果について後日異常が判明した場合これを解除条件とし同年四月一日を就労の始期とする見習社員契約が後記3の(4)の労働条件を内容として成立したものと認めることができる。

2 申請人は、申請人が公社の社員公募に応ずることによつて労働契約締結の申込があり、公社が採用通知を出すことによつて前記健康診断の結果異常が認められることを解除条件とする始期付労働契約が成立した旨主張するので判断するに、応募はすでに認定のとおり、公社において応募者である申請人に対し試験選考を実施しその採否について広範な選択権を有する一方、申請人も受験の放棄を始めとする応募の撤回の自由を有し、それ自体に何らの拘束力をも課していないことからすると、これを以て見習社員契約の申込と解することはできない。また、公社のなした採用通知もすでに認定したとおり、もし申請人において入社を辞退するような場合にはすみやかに公社に対し連絡することを要望してなされており、これによつて申請人を拘束するものではなく、右通知に応ずるか否かを申請人の選択に委ねていることからすると、これによつて申請人との間に見習社員契約を成立させ、公社と申請人の双方に右契約に基づく権利義務関係を発生させる承諾の意思表示と解することはできない。したがつて前記認定の事実関係に基づく以上、見習社員契約成立の時期に関する申請人の主張は採用できない。

3 次に、被申請人は、公社の申請人に対する採用通知によつて申請人との間に見習社員契約の予約が成立したものにすぎないとし、その理由というべきものを主張するので、以下これらの点について順次判断する。

(1) まず、被申請人は、公社の申請人に対する採用通知には申請人について見習社員としての拘束力を認めていないので、これによつて見習社員契約が成立するものではなく、その予約が成立しているにすぎない旨主張する部分があるので考えるに、右通知によつて公社と申請人との間に見習社員契約が成立したものでないことはすでに判断したとおりであるが、一方これによつてその予約が成立したものと認めることもできない。元来、予約もその成立によつて当事者に対しそれなりの拘束力を課することにより始めてその実効性を有するものであるところ、すでに認定した事実によると、右通知は申請人を何ら拘束しようとするものでないことが明らかであるから、これを以てしては予約の成立も認めることはできない。したがつて被申請人のこの点に関する主張は理由がない。

(2) 次に、被申請人は、申請人は昭和四五年四月一日所定の手続を経たうえ同

日以降就労の義務が発生するのであつて、それ以前においては何ら就労の義務を負わ  
ないものであるから、同日以前に公社と申請人との間に権利義務関係が発生したと  
してもそれは労働契約の予約にすぎない旨主張する部分があるので考えるに、すで  
に認定のとおり申請人は昭和四五年四月一日以降でないとして就労の義務を負わ  
ないことは明らかである。しかしながら労働契約は諾成契約であつて、当事者間に特  
合意がない以上、就労を契約成立の要件とするものではないから、就労という契約  
の履行を後日に定めて契約関係が成立したとしても、そのことを理由にこれを労働  
契約の予約と解しなければならぬものではない。もつとも労働契約は労働者の提  
供する労働と使用者の支払う報酬とを対価関係にかからせる双務契約であるから、  
労働者の義務の履行である就労は通常右契約締結と同時にまたはこれに近接した日、時  
から始まるのであり、それが余りに離れた日時から始まる場合には、その開始の前  
に改めて労使双方の間において労働契約が締結されるべきものであつて、それより  
前になされた契約関係は労働契約の予約にすぎないとの推定を受けることがあるに  
とどまるものというべきである。したがつて右契約締結の経過、その内容等によつ  
て労働契約締結の意思が明確である場合においては、就労が後日から開始されるか  
らといつてこれを予約と解さなければならぬものではない。本件において申請人と  
公社とが労働契約を締結するに当り、就労をその成立の要件とする旨の合意があ  
つたものと認められず、また右契約関係が不明確で前記推定を受けるべきものとも  
認められないので、就労日が後日に定められているからといつて、これを理由に申  
請人と公社との間の契約関係を労働契約の予約と解すべき理由はない。したがつて  
被申請人のこの点に関する主張も理由がない。

(3) 次に、被申請人は、公社が見習社員を採用する場合採用内定者を決定通知  
した後、入社懇談会、健康診断、職場見学を実施するだけでなく、四月に入社式を  
行ない、見習社員の辞令書を交付し身元保証書、誓約書を徴することによつて採用  
手続を終了し、ここに採用内定者との間に見習社員契約が成立するものであること  
を、本件においては入社式以降の手続が未了であるので、その段階における公社と  
申請人との間の関係は見習社員契約の予約にすぎない旨主張する部分があるので考  
えるに、すでに認定したとおり、公社は申請人に対し昭和四四年一月八日付で採  
用通知を出した後昭和四五年二月上旬入社懇談会への出席を求めたので、申請人は  
同年三月四日同会に出席して公社の事業内容等の説明を聴き、同日午後近畿電通局  
医務室において健康診断を受け、更に特別面接を受けているだけでなく、その後同  
局大阪北地区管理部長は同月中旬申請人に対し入社前教育の一環として池田電報電  
話局について職場見学をさせているのであるが、公社が見習社員を雇用するにつ  
ては「準職員の雇用等に関する取扱について」という職員局長の通達に基づいて行  
なわれ、それによると、見習社員に雇用することが決定した者に対しては、就業規  
則その他必要と認める公社の諸規定を提示し、これを説明のうえ、誓約書、身元保  
証書、戸籍謄本または抄本、その他必要な書類を提出させ辞令書を交付する旨定め  
られているところ、公社は第二次試験の際申請人に対し戸籍抄本その他出身高校の  
卒業証明書、同成績証明書、健康診断書等の提出を求め、申請人からこれを受取つ  
ているものの、誓約書、身元保証書については採用通知の際その用紙を同封し所定  
事項を記載のうえ別途通知する懇談会場に持参するよう求めたのに対し、申請人に  
おいて同会に出席する際これを怠つたため、その提出を受けておらず、また就業規  
則その他公社の諸規定の提示説明および辞令書の交付も同年四月一日に行なう予  
定であつたため、申請人についてはこれらが行なわれていない事実が明らかである。  
そして右事実によると、公社の申請人に対する採用手続は同日を以て終了とするこ  
ととなつていたものと解することができる。ところで、労働契約はその性質上、内容  
を明確にして疑義を生じないようにするため、当事者間の合意に基づき採用に關  
する一切の手続の終了を以てその成立の時期とする場合が多いものと一応いうこと  
ができるが、一方、当事者の意思にかんよつては右手続未了の間のある時期を以て  
その成立の時期とする場合のあることはいふまでもない。元來、労働契約の成立は  
それが要式行為でない以上、これをある事実にかかわらせなければならぬといつ  
た性質のものでなく、当事者間の合意によつて任意にその時期を定めることができ  
るものである。本件において公社は前記のとおり、いまだ申請人に対し就業規則  
その他必要と認める公社の諸規定の提示説明を行なわず、誓約書、身元保証書等  
の提出も受けておらず、辞令書の交付もしていないのであるが、これら諸手続の  
完了が公社と申請人との間に見習社員契約成立の前提となるというような論理的  
関係も認められないし、またこのことが右契約成立の要件となつていたものとも  
認められないから、右手続の未了を以て右契約の成立を否定し、予約が成立して  
いるものにす



ぎないとする根拠とはなし得ない。したがって被申請人のこの点に関する主張も理由がない。

(4) 次に、被申請人は、公社の社員募集案内は事実上の案内で、申請人の労働条件が明確になつていゝるものではなく、また申請人に対してなした採用通知も労働契約の重要な要素である具体的労働条件としての給与、勤務時間、勤務場所、休暇、昇進等を明らかにしてなく、これらの労働条件については昭和四五年四月一日辞令書交付の際にようやく明らかになることからすると、同日以前に公社と申請人との間に何らかの法律関係が生じたとしても、それは見習社員契約の予約にすぎないのであつて本契約ではない旨主張する部分があるので考えるに、すでに認定の事実によると、公社の近畿電通局が昭和四四年八月に行なつた社員募集の案内中には、職種の作業内容、身分、勤務時間、週休日、給与、昇進等労働条件に関する一応の基準が記載されていたにすぎないが、後に公社から申請人に対してなされた採用通知中には勤務場所として大阪北地区管理部に仮に配置し別途管内の通勤可能な局所に配置すること、採用職種は機械職とし、身分は見習社員とする旨の記載がなされていたことが明らかである。そして右事実によると、公社は募集の際に提示した労働条件に関する一応の基準のうち応募者の個別的事由によつて個別化する必要のないものについてはそのまま労働条件とし、個別化する必要のある配置、職種等についてはこれを個別化して労働条件を定め、申請人との間に見習社員契約を締結したものとして認めることができる。なお、前頭甲第二号証および証人Aの証言によると、給与については右募集案内中には、高校卒男女とも一カ月金二万六、〇〇〇円程度と記載されているが、高校卒の男女については特殊な場合以外右金額で決定するものであり、また現実にベースアップ分が機械的に加算される以外はほとんどそのとおり決定している事実が認められるところ、申請人については給与の決定に関し高校卒の男子であることに付加して特別に考慮すべき事情も認められないので、公社の特段の意思表示なくして右金額を以て給与と定められていたものと認めることができる。また、勤務場所については本件見習社員契約がこれを特定の局所に限定して締結されるべきものであるものとは認められず、ある程度の地域的範囲内において合意のうえ、その具体的な場所を指定する権限は公社に委ねていたものと認めることができるものであるから、本件契約について労働条件としての勤務場所は前記のとおり定められることを以て足るものと解することができる。してみると、公社と申請人との間の見習社員契約についての労働条件は公社の採用通知に対し申請人においてこれを承諾する旨の意思を確定的に表明し右契約が成立したものと認められる昭和四五年三月四日にはその成立に必要な限度において定まつていたものと解することができる。したがって被申請人のこの点に関する主張も理由がない。

二、公社の申請人に対する採用取消の効力について

(一) 事実関係

1 申請人本人尋問の結果によると、申請人は昭和四三年高校を卒業して後豊能地区反戦青年委員会の構成員となつたこと、および昭和四四年一〇月三十一日午後九時頃大阪鉄道管理局前において国鉄労働組合、動力車労働組合の機関助士廃止反対の集會に同反戦青年委員会所属の一員として参加し、場所を変えるため約五〇名の集団を指揮して車道に出てシュプレヒコールをしながら若干の移動をなした際、無届デモとして待機中の警察機動隊の規制を受けたこと等の事実を認めることができる。そして右行為によつて申請人が道路交通法七七条、大阪市公安条例違反の現行犯として逮捕され、同年一二月一日起訴猶予処分となつたことは当事者間に争いがない。

2 申請人本人尋問の結果によると、申請人は昭和四五年三月一五日万国博覧会々場中央口駅において反戦青年委員会所属の一員として安保万博粉碎共闘會議主催のデモおよび座り込み集會に参加し、その際申請人は含まれなかつたが、六七名が不退去および威力業務妨害等の罪名で逮捕され、うち約四〇名について勾留請求がなされたところ、氏名等を黙秘した二名を除いてその余の全員について右請求が却下された事実を認めることができる。

3 成立に争いのない乙第四ないし第一四号証および証人Aの証言によると、公社職員のうち反戦青年委員会系の派閥の一つである共産主義者同盟(ブント)に所属する青年労働者の一部は昭和四四年一〇月三日大阪中央電報局において安保粉碎沖繩奪還の政治スローガンを掲げ、マツセンストと称して玄関前に座り込み無期限ストに入つたが、同月一四日近畿電通局において右スト参加者中二名を業務妨害の理由が懲戒解雇にするや、同月一七日右両名は大阪中央電報局六階の労務課第二室をバリケード封鎖し、窓から「中電マツセンスト貫徹、北大阪制圧、中央権力闘争貫

徹」、「労務封鎖中」等と記載した垂幕や反線の赤旗をつるし、また他の一名は同月二〇日同局屋上で火災びんを投下し、次いで公社の職員らしい者を含む五名の男は同年一月一日火災びん様のもを所持して同局に乱入し、更に近畿電通局管内の過激派反戦グループに属すると考えられる者らは昭和四五年一月二日八日佐藤首相の訪米阻止闘争に参加し京浜蒲田駅で逮捕された公社職員について懲戒解雇者が出たことに抗議して大阪市外電話局に火災びん様のもを投入して窓ガラスを破損するとともに局舎内でこれを炎上させ、和泉電報電話局においても火災びん様のもで裏門の鉄製扉を焦がすといったような事件を起こし、これら一連の行為によつて公社は職場の安全と秩序を阻害され、その業務の遂行に著しい支障を生じた事実を認めることができる。

4 証人Aの証言によつて真正に成立したものと認めるところができる乙第一、第二号証および同証言によると、近畿電通局は申請人に対する採用通知前その素行、家庭環境等について一応の調査を行なつたのであるが、別段問題とならなような事実を見出すことができなかつたので、本件採用通知を出したところ、その後申請人の住所戦系のグループに属しているという情報を入手した。そこで同局長は申請人の住所地を管轄する箕面電報電話局長に対し申請人についての特別調査を命じた結果、昭和四五年一月二〇日同局庶務課長名義の調査報告書を受領したのであるが、これによつて池田箕面地区では昭和四三年四月一〇日反戦準備委員会が結成され、同月一七七日池田市立労働会館で池田箕面地区反戦青年委員会の発足をみたものにして、申請人は準備会結成当時からその役員の地位にあつて活躍し、現在は豊能地区反戦青年委員会の構成員であるとの事実が記載されていた。当時近畿電通局ではその管内の局所において前記のとおり反戦青年委員会系の職員による過激な越軌行為が頻発していたが、公社側においては同会の性格および実態について正確な情報収集に基づき認識によることなく、新聞紙上その他によつて報道されるところに事実を知り、極めて常識的にこれを理解していたところから、申請人が同会に所属する事実を知り、及び、将来申請人を職員として採用した場合、公社内の反戦グループの一員となつて過激な越軌行為をなす可能性が極めて強いものと考えその事態の発生を憂慮した。しかしながら、近畿電通局では申請人が反戦青年委員会に所属するということ自体は思想、信条および結社の自由にかかわる問題であるから、これを軽々に処理することはできないものと考え、採用通知後の手続である入社懇談会には申請人を出席させることとし、大阪北地区管理部長をして昭和四五年二月上旬申請人に対し同年三月四日大阪市中央公会堂で開催する同会への案内状を出させ、同会に出席した申請人に対し特別面接を実施し、その言動について詳細な調査をなすべきことを命じた。そこで同部長は同部庶務課長、労務厚生課長外一名をして、申請人に対し自由に発言させるための方法として出席者の中から無作為に抽出した二名を同席させ、特別面接を行なわせ、申請人との問答を通じてその言動を詳しく観察させたが、特に注意すべき言動を見出し得なかつた。同局では右調査とは別に職員部の調査員および任用係長の両名に対し申請人の行動について詳細な調査を命じていたところ、同月六日右両名によつて前記1の事実が報告され、その事実を知るに至つたが、公社としては申請人が単に反戦青年委員会に所属するということだけでなく、起訴猶予処分になつていゝとこれに関連して法律違反の具体的な越軌行為がある以上、公社の職員として稼働させた場合、当時前記3のとおり近畿電通局管内の局所で過激な越軌行為を繰り返していた反戦グループに同調して職場の秩序が乱され業務を阻害される明白かつ現実的な危険があるものと判断し、その頃すでに採用を取消す方向に傾いていたが、その決断を遷延する間に就労日である同年四月一日も迫つたので、同年三月二〇日に至り近畿電通局長名義を以て申請人に対し採用の取消を通告した（右通告の事実は当事者間に争いがない。）事実を認めることができる。

#### （二） 右事実関係に対する評価

以上の事実から考えると、申請人と公社との間に成立している契約関係は見習社員としての解除条件付、始期付労働契約であるものと認められるから、公社が右条件成就の場合を除いて申請人から右契約上の地位を奪うことは解雇にほかならないところ、証人Aの証言によつて真正に成立したものと認めるところができる乙第一八号証によると、継続雇用期間が四カ月以内でいまだ職員としての適格性の認定を受けていない見習社員についての解雇（免職）事由は公社準職員就業規則五八条に定められ、それによると、（1）三カ月を限度とする病氣休暇の期間を経過してもなおその理由が消滅しないとき、（2）勤務成績がよくないとき、（3）心身の故障のため職務の遂行に支障があり、またはこれに堪えないとき、（4）禁治産者また

は準禁治産者となつたとき、（５）刑事事件に関し起訴されたとき、（６）職員としての適格性を欠くとき、（７）業務量の減少その他経営上やむを得ない理由を生じたとき、となつていふ事実を認めることができ、またすでに認定したところによつて、申請人は公社から採用内定取消の名目で労働契約を解約された当時いまだ就労の始期が到来していなかつたのであるから、前記継続雇用期間が四カ月以内で職員としての適格性の認定を受けていない見習社員としての地位にあつたものと認めることができる。したがつて公社が申請人との間の労働契約を解約するにつては前記就業規則五八条所定の事由がなければならぬが、もし右事由の一つである職員の不適格性、換言すれば職員とするにふさわしくないと判断される正当な事由、即ち労働力の質の評価に著しい変更を生ぜしめるような事由を発見した場合には公社はその解約をなし得るものと解すべきところ、被申請人は申請人について右事由があると前記（一）の１ないし３に関連した主張をするので、以下この点について順次判断する。

１ 豊能地区反戦青年委員会に所属する点について  
申請人が豊能地区反戦青年委員会に所属することは前記（一）の１のとおりである。ところで証人Ｂの証言によつて真正に成立したものと認めるときは第二の第一号証および弁論の全趣旨によると、同委員会とは政治的な主張を完徹するに基づく特段の行動がない以上、右団体に所属することだけを理由に公社が申請人を職員とするにふさわしくないと採用内定取消の名目で申請人との間の見習社員契約を解約したものであるとすれば、それはまことに申請人の政治的な信条を理由として差別的取扱をしたものと解することができる。ところで憲法一四条によると、国民は信条によつて社会的関係において差別されないものと規定され、また労働基準法三条によると、使用者は労働者の信条を理由として労働条件について差別してはならないものと規定され右条件には解約を含むものと解すべきであるところから、公社が申請人について反戦青年委員会への加入を理由に申請人との間の見習社員契約を解約したものであるとすれば、右は憲法一四条、労働基準法三条に基づく公序に違反するもので民法九〇法によつて無効というべきである。してみると、これを以て公社が申請人について前記解約事由の一つである公社の職員とするにふさわしくないと認める事由のある場合に当たるとはその評価を誤つたものといわれなければならない。

２ 道路交通法七十七条、大阪市公安条例違反の現行犯として逮捕され起訴猶予処分となつた点について

申請人が昭和四四年一〇月三十一日午後九時頃大阪鉄道管理局前において国鉄労働組合、動力車労働組合の機関助士廃止反対の集会に豊能地区反戦青年委員会所属の一員として参加した際、約五〇名の集団を指揮して車道に出てシュプレヒコールをしながら若干の移動をした行為について待機中の警察機動隊から無届デモとして規制を受け、道路交通法七十七条、大阪市公安条例違反の現行犯として逮捕され、同年一二月一日起訴猶予処分となつたことは前記（一）の１のとおりである。ところで右事実によると、申請人の行為については可罰的違法性の観点から犯罪の成立を即断し得ないものと考えられる余地があるが、仮に右各取締法規に違反し犯罪が成立するものと認めることができるとしても、右は申請人が一市民として国鉄の機関助士廃止問題について組合側の主張に賛同し、これを支援するためその意思を表現する手段として集会に参加した際のものであつて、純然たる私生活の領域において惹起されたものであるから、申請人が公社の職員としてその職務遂行の適格性についての評価とは一応かわりのないものと認めることができる。もつとも、公社が公衆電気通信事業の合理的かつ能率的な経営の体制を確立し、公衆電気通信設備の整備および拡充を促進し、ならびに電気通信による国民の利便を確保することによつて、公共の福祉を増進することを目的として設立された法人であつて（日本電信電話公社法一条）、公益性の著しく強いものであるところから、その職員に対しては一般の私企業の従業員に比べて高度の遵法的態度が要求されるものといふことができ、その観点からすると、いかに私生活の領域においてとはいえ、いやくも法令に違反する行為があつたとすれば、職員としての適格性を欠くものとの評価を免れないと考えられる余地がある。しかしながら右は違法行為の性質および程度、更には当該職員の地位、職務内容等に則して考えるべきものであり、これを無視して一律に定められるべきものではない。これを本件についてみるに、公社が申請人の前記集会への参加自体を以て公社の職員としてふさわしくない行為であるものとするならば格別、むしろ右集会に参加して自己の主張を表現する市民的権利について

正当な理解を示すものであるとするならば、その際これに付随して仮に違法な行為があつたとしても、それが単なる取締法規の違反に止まるものであり、しかも起訴猶予処分として処理された程度に軽微であつたこと、そして更に申請人が当面管理的色彩の全くない末端の機械的労働に従事することを予定されていく者であるとする等々を考慮するとき、これを以て申請人を公社の職員としてふさわしくない者とすることは正当な評価とは認められない。

3 安保万博粉碎共闘会議主催のデモおよび座り込みに参加した点について、申請人が昭和四五年三月一五日万国博覧会々場中央口駅において反戦青年委員会所属の一員として安保万博粉碎共闘会議主催のデモおよび座り込みに参加し、その際申請人は含まれなかつたが、六七名が不退出および威力業務妨害等罪名で逮捕されたことは前記(一)の2のとおりである。右は申請人が一市民として万国博開催について安保万博粉碎共闘会議の主張に賛同し、その意を表現する手段として右集会に参加したことによるものであつて、前同様純然たる私生活の領域において惹起されたもので、しかも申請人が逮捕され免れざることを認められないこと等からして、前記2と同じ理由により、これを以て申請人を公社の職員と趣旨によつて真正に成立したものと認めることができず、乙第三号証による申請人の右行為は、申請人が昭和四五年三月二〇日の公社から採用取消の通知を受けた際、申請人において右取消は右行為によるものと推測し同月三〇日通信記者クラブにこのことを知らせ、同クラブから公社に対しその照会がなされたことから公社に判明したものである事実が認められ、公社は申請人に対し右採用取消を通知した時点において右事実を認識してなく、したがつて右取消の事由として考慮してはならないことは明らかである。ところで公社は右取消に当り申請人に対しその事由を表すことは必要でないとしても、右事由がすでに発生したことを認識しては必要であるものというべきであるから、右取消後にたまたま認識するに至つた右事実を以て本件採用取消の事由として付加し主張することは相当でない。

4 公社内で越軌行為を繰り返している反線グループと同じく反戦青年委員会に所属している点について

公社職員のうち反戦青年委員会系の派閥の一つである共産主義者同盟に所属する青年労働者の一部が昭和四四年一〇月三日大阪中央電報局において政治スローガンを掲げ、マツセンストと称して玄関前に座り込み、同月一七日同局六階の労務課をバリケード封鎖し、窓から垂幕や反戦の赤旗をつるし、また同月二〇日同局屋上で火災びんを投下し、次いで公社の職員らしい者を含む五名の男女が同年一月三日火災びん様のものを所持して同局に乱入し、更に近畿電通局管内の過激派反戦グループに属するものと考えられる者らが昭和四五年一月二八日佐藤首相の訪米阻止闘争に参加し京浜蒲田駅で逮捕された公社職員について懲戒解雇者が出たことに抗議して大阪市外電話局、和泉電報電話局等において火災びん様のものを投入する阻害され、その業務の遂行に著しい支障を生じたことは前記(一)の3のとおりである。ところで被申請人は、申請人が公社内で右のような行為を繰り返している者らの所属している団体と同じ団体である豊能地区反戦青年委員会の幹部で自らもすでに述べたとおり無届デモや座り込みに参加するなどの越軌行為を行なつて業務を阻害するとともに公社に対する国民一般の不信を招く恐れがあるので見習社員として採用するのはふさわしくない旨主張するのであるが、まず、公社内で業務阻害行為を繰り返していた者らの所属する団体が公社内で組織された反戦青年委員会の派閥であり、申請人の所属する団体が豊能地区反戦青年委員会であることはすでに認定した事実から明らかであるところ、前掲乙第二一号証および証人Bの証言、申請人本人尋問の結果によると、反戦青年委員会は昭和四〇年八月に発足したもので、その当時は一応全国反戦(団体加盟)の下に地区反戦(団体、個人加盟の併用)があり、統制された組織の態をなしていたが、昭和四一年秋以降急進派政治団体の浸透によつて分派を繰り返し、各派閥間において反戦派の奪い合い潰し合いが行なわれた結果、実質的な統一指導部を欠く不確定組織の総称にすぎなくなつてい

社内の反戦派によつて業務阻害行為が行なわれたからといつて、申請人が同じ反戦青年委員会という名称をもつにすぎない豊能地区反戦青年委員会に所属するということを理由に、申請人を公社の職員として雇用した場合、申請人によつて同じく業務阻害行為がなされるのであらうとすることは不当な類推であり、このような類推によつて申請人を公社の職員としてふさわしくない者とすることはとうてい正当な評価とは認められない。

以上のとおり、すでに認定した事実を以てしては申請人を公社の職員として不適格であるものと認めることはできないので、右事実に基づく本件採用取消、即ち見習社員契約の解約は、就業規則所定の解約（免職）事由に該当しないにもかかわらずなされたものにほかならないから、右は結局右規則の適用を誤つたもので無効というべきである。

### 三、必要性について

してみると、申請人の公社との間には昭和四五年三月四日以降見習社員契約が存在していること、および申請人は就労の始期である同年四月一日以降就労を拒否されることにより公社に対し毎月末日限り一カ月金二万六、〇〇〇円の割合による賃金の請求権を有するものと一応認められるところ、申請人本人尋問の結果および弁論の全趣旨によると、申請人は賃金を唯一の収入として生活を維持する労働者であり、同日以降公社において稼働して賃金を得ることを予定して生活の計画を立てていたところ、本件採用取消の意思表示によつてその計画を覆され生活の手段を失う結果となつており、本案判決の確定を待つては回復し難い損害を蒙ることが疎明されるので、右確定に至るまで右意思表示の効力を仮に停止し、前記賃金の仮払を命ずる必要性があるものと認めることができる。

### 四、むすび

以上のとおりであるから、本案判決の確定に至るまで、公社が申請人に対してなした昭和四五年三月二〇日付採用内定取消の意思表示についてその効力を仮に停止し、公社に対し同年四月一日以降毎月末日限り一カ月金二万六、〇〇〇円の割合による金員の仮払を求める申請人の本件申請は理由があるので、保証を立てさせないでこれを認容することとし、訴訟費用の負担につき民訴法八九条を適用して主文のとおりに判決する。