

主 文

- 一 原判決中控訴人敗訴の部分を取り消す。
- 二 右部分につき被控訴人の請求を棄却する。
- 三 当審における請求拡張部分を含め被控訴人の附帯控訴を棄却する。
- 四 訴訟費用は、第一、二審を通じ被控訴人の負担とする。

事 実

一 控訴人は、主文と同旨の判決を求め、被控訴人は、「1 本件控訴を棄却する。2 (附帯控訴として、) (一) 原判決中附帯控訴人敗訴部分を取り消す。附帯被控訴人は、附帯控訴人に対し、昭和四七年十一月九日から同四八年二月二五日まで一か月金六万六三〇〇円の割合による金員を支払え。(二) (当審において請求を拡張し、) 附帯被控訴人は、附帯控訴人に対し、昭和四八年四月一日から同年一二月三一日までは一か月金一万三二八四円、同四九年一月一日から同年三月三一日までは一か月金一万七二八四円、同年四月一日から同五〇年一月三一日までは一か月金四万〇七九五円、同年二月一日から同年三月三一日までは一か月金四万二〇九五円、同年四月一日から附帯控訴人が附帯被控訴人の従業員として復職するまでは一か月金五万三六八五円の各割合による金員を毎月二五日限り支払い、かつ金一四七万一九三七円を支払え。3 訴訟費用は、第一、二審とも控訴人の負担とする。」との判決を求めた。

二 当事者双方の主張及び証拠の関係は、次のとおり付加するほか、原判決事実欄第二及び第三記載のとおりであるから、これを引用する。

1 (控訴人の当審における付加陳述)

(一) 原判決は、被控訴人の勾留日数について、起訴罪名である往来妨害罪の法定刑に照らして、遅くとも第二回目の保釈請求がされた昭和四八年二月五日には身柄拘束の相当期間を経過していたと認定し、解雇の不利益を被控訴人に課するのは相当でないと判断した。しかし、身柄拘束の期間が相当であるかどうかは、法定刑のみで決定されるものでなく、罪証湮滅あるいは逃亡のおそれ等に関する具体的な諸事情をも総合して決定されるべきであり、それ故に、保釈の可否は刑事事件担当裁判官の判断に委ねられているのである。そして、裁判官は、被控訴人に罪証湮滅のおそれがあることから、この種事件としては比較的高額な保証金を課したうえで、ようやく同年二月九日に至つて保釈許可決定をしたのであつて、被控訴人の勾留について違法不当の疑いがあるとはいえない。しかるに、原判決は、刑事事件記録等の十分な資料にも基づかず、法定刑との関連のみを重視して前記の判断をしたもので、その不当なことは明らかである。又、勾留は刑事司法の作用によつて生じた結果で、これは、その関係人において受容すべきものであるが、控訴人にはなんら関知しない事由に基づくものであるのに、被控訴人にはまさに自己の行為が原因となつているものである。従つて、仮りに、被控訴人の身柄拘束が不当に長期にわたつたとしても、控訴人と被控訴人間の労働契約には無関係で、その不利益を被控訴人が受けるのは格別、控訴人が受けるべき筋合はない。そのことは、就業規則二三条二号の趣旨からも明らかである。以上、原判決は、斟酌すべからざる事実を斟酌して、誤つた結論に陥つたものである。

(二) 一方、原判決は、被控訴人の経歴詐称、日常勤務状況の劣悪を認めながら、解雇の効力については関連性が薄いとして、判断の材料から除外した。しかし、労働契約は、瑕疵のない労務が継続的に提供されることを前提として維持される性質を有し、就業規則二三条二号もこの性質のあらわれにほかならないから、同条同号の適用をめぐる判断には、経歴詐称や日常勤務状況は関連性が薄いどころか、最先に斟酌すべき事実である。原判決は一方で斟酌すべき事実を斟酌せず、逆に斟酌すべきでない事実を斟酌して不当な結論に至つたものである。

(三) 被控訴人の付加陳述(三)のうち、賃金及び賞与等の計算関係を認める。

2 (被控訴人の当審における付加陳述)

(一) 被控訴人は、本件の欠勤に債務不履行の帰責事由がない理由として、勾留が違法不当であることを主張したのであり、原判決はこれを認容したものであつて、斟酌すべき事実を正當に斟酌したものである。被控訴人には罪証の湮滅あるいは逃亡のおそれはなかつたのに、不当に長期間勾留されたが、その間就労すべく、最大限の努力を払つたもので、原判決は、これを評価したのであつて、正當である。

(二) 被控訴人の経歴詐称の点は解雇の効力を左右するに足りない程軽微な事情であり、又勤務状況の悪さは病気に基づくもので、欠勤、遅刻などはすべて控訴人の承認を得ているのであつて、原判決はこれらの事情を十分に斟酌しているのである。

(三) 控訴人会社では、昭和四八年、同四九年及び同五〇年の各四月一日に昇給があり、又従業員に子が出生した場合、家族給が支払われるところ、被控訴人については昭和四八年一二月二五日長女 a が、同五〇年一月四日には長男 b が出生した。そして、被控訴人は従前本件解雇当時の賃金一か月金六万六三〇〇円を請求していたが、賃金は、右の経過により、昭和四八年四月一日から同年一二月三十一日までは一か月金七万九千五百八十四円（従前の請求額との差額金一万三千二百八十四円。以下かつこ内は差額である。）、同四九年一月一日から同年三月三十一日までは一か月金八万三千五百八十四円（一万七千二百八十四円）、同年四月一日から同五〇年一月三十一日までは一か月金一〇万七千〇九十五円（四万七千九百五十円）、同年二月一日から同年三月三十一日までは一か月金一〇万八千三百九十五円（四万二千〇九十五円）、同年四月一日以降は一か月金一万九千九百八十五円（五万三千六百八十五円）となつた。そして、昭和四八年夏期から同五〇年冬期にわたつて被控訴人に支給さるべき賞与及び臨時一時金の合計は、金一四万七千一百九十七円である。

よつて、被控訴人は、控訴人に対し当審において請求を拡張して、右の従前の請求額との差額と賞与及び臨時一時金の支払を求める。

3 (当審における被控訴人提出の書証とその成立に関する控訴人の認否) (省略)

理 由

一 まず、本件の解雇に関連し、その適否に関する双方の主張の当否を判断するに必要な事実関係をみる。

1 次の事実、当事者間に争いがない。

控訴人は、ポリエチレンその他の化学製品等の製造販売を業とし、川崎市<以下略>に川崎工業所を有する株式会社であり、被控訴人は、昭和四五年九月一日控訴人に雇傭され、右川崎工業所の施設部計動課所属の従業員であつた。被控訴人は、昭和四七年一月八日横浜市において米軍M四八型戦車輸送阻止の闘争に参加して逮捕され、引き続き勾留された結果、同月九日から出勤せず、昭和四八年二月七日までに暦に従うと九日間、被控訴人の要出勤日では六〇日間出勤しない状態が続いた。控訴人の社員就業規則二三条二号には、病気以外の理由によつて欠勤が引き続き六〇日に及んだ場合には解職すなわち解雇する旨の規定がある。控訴人は、この規定を適用し昭和四八年二月八日付で翌九日被控訴人に到達した内容証明郵便で、被控訴人を解雇する旨の意思表示をした（なお、原審証人 c の証言により真正に成立したと認められる乙第九号証によると、控訴人は右解雇の意思表示をなすと同時に被控訴人に宛てて解雇予告手当を送付した事実が認められる。）。

2 右の争いのない事実、いずれも成立に争いのない甲第二ないし第六号証、甲第二五号証、乙第五号証の一及び二並びに乙第八及び第一〇号証、原審証人 c 及び同 d の各証言並びに弁論の全趣旨を総合すると次の各事実が認められる。

(一) 被控訴人は前記のとおり控訴人の川崎工場施設部計動課に配属され、そこで電気係として電気工事グループのホット・オフ・ライン及び製造三課の設計を担当する三名の中の一員として電気設備設計図の製図、図面の整理のほか仕様書の作成、工事費の見積などの業務についていた。

被控訴人は、前記闘争の際、道路交通法違反、往来妨害罪及び業務妨害罪の嫌疑により現行犯として逮捕されて引き続き勾留され、昭和四七年一月三〇日往来妨害罪として勾留のまま起訴された。しかして同年一二月二八日頃勾留取消の請求をしたが同日却下され、翌四八年一月末起訴後勾留期間二か月（刑事訴訟法六〇条二項）を経過したが、特に勾留継続の必要があるとして勾留更新され、同年二月七日に至つた。事件は、極めて組織的計画的な政治的意図に基づく集团的犯行であり、関係人の大多数は黙秘しているところから、立証に困難が予想され、又被控訴人は、事件につき積極的な役割を果たしたうえ、逮捕後も一貫して黙秘しており、又その活動歴などに照して罪証湮滅のおそれがあると判断されていた。そして被控訴人らの弁護士選任が著しく遅れていたが、ようやく選任され、同年二月五日頃保釈請求が出され審理の結果、同年二月九日保釈許可決定がなされた。右許可決定に対する準抗告審の決定は、同年二月一二日になされたが、その決定理由で明らかとなつ

り、右保釈請求の段階ではじめて弁護人の審理に臨む方針が明かにされ、それによつて罪証湮滅のおそれが相当程度減少したと判断され、また勾留期間が、往来妨害罪の法定刑と比較すると、既に相当長期にわたっていることが考慮されて右許可決定が維持され、保釈保証金の額は、罪証湮滅のおそれも考慮して金四〇万円と定められた。そして被控訴人は同年二月二二日に右保証金を納めて釈放された。

(二) 被控訴人は右逮捕により使用者である控訴人の承認を得ないまま昭和四七年十一月九日から欠勤した。同日被控訴人の妻という者から、理由はいえないが二、三日休みたい、との連絡があり、同月一二日付で被控訴人の代理人弁護士名で、闘争に参加し不当に逮捕勾留されているため、出勤の意思があるにもかかわらず出勤できない旨届出られた。しかし、何時出勤することができるのか、控訴人の担当者が警察に問い合せても、被控訴人ら被逮捕者の全員が氏名を黙秘している状況で調査が進まないまま欠勤が続いた。そのため被控訴人の担当業務が停滞することとなり、控訴人は、下請業者一名と契約して、被控訴人が担当していた製図等の業務を行わせるに至った。

(三) 被控訴人に対する前記被告事件について、昭和五〇年十一月一七日横浜地方裁判所において、被告人を罰金四万円に処する旨の第一審判決が言渡された。

3 成立に争いのない乙第一及び第二号証の各一及び二並びに乙第三号証、原審証人c及びeの各証言並びに原審における被控訴人本人尋問の結果を総合すると、被控訴人の経歴詐称に関する控訴人主張事実(さきに引用の原判決の六枚目表四行目から同裏一〇行目の「した。」までに記載の事実)が認められ、昭和四六年及び昭和四七年の二年間の被控訴人の勤務状況が原判決の七枚目表に記載の表のとおりであつた(同表の昭和四七年度の欠勤日数中には前記逮捕勾留による三五日を含む。)ことは当事者間に争いがなく、前掲証人e及びcの各証言によると、控訴人は本件解雇をするについて、以上の事情をも考慮したことが認められる。

二 右に認定の事実関係を総合すると、控訴人が被控訴人の欠勤について就業規則二三条二号所定の解雇の要件を充たすものと判断した点において違法のかどはなく、また控訴人が以上認定の諸般の状況のもとにおいて、本件解雇にふみきつたことについては、それに相応する理由があつたものといわなければならない。

三 1 被控訴人の欠勤は病気による欠勤の場合と同視すべきであるとの主張(原判決事実摘示中の「抗弁に対する認否及び主張」の二の2の主張)について

成立に争いのない乙第四号証によると、控訴人会社の就業規則には、欠勤がやむをえない理由に基づく場合について次のような明確な規定が設けられており、これらの場合には欠勤として扱わず、同規則二三条二号の欠勤に該当しないとされているから、これに加えて更に病気を理由とする欠勤と同視すべきものを付け加える根拠を欠くものといわねばならず、また、前記認定のような原因による被控訴人の欠勤を病気の場合と同視するのは相当でないから、被控訴人の主張は採用し難い。

第六二条(遅刻・早退・欠勤の特例)

会社は、次の各号の一に該当する場合には、その所要時間に限り、遅刻・早退又は欠勤として取り扱わない。

- 1 国もしくはその他地方公共団体・公共団体の公務を執行する場合
- 2 官公庁から公のため命ぜられて出頭する場合。ただし、本人の不正行為に起因する場合はこの限りでない。
- 3 選挙権その他公民としての権利を行使する場合
- 4 災害その他避けることのできない事故に起因する場合
- 5 法令により交通を遮断された場合
- 6 伝染病予防のため就業禁止を命ぜられた場合。ただし、本人が伝染病にかかった場合はこの限りでない。
- 7 その他前各号に準ずる程度の理由がある場合

なお、被控訴人の欠勤は、往来妨害罪等を犯したと疑うに足る理由があるとして、逮捕勾留されたことによるのであるから、右六二条二号については、その但書に該当し、同条同号本文には該当しない。その他同条同号に該当する事由は見出しえない。

2 次に被控訴人は、就業規則二三条三号には「禁固以上の刑が確定した場合」解雇する旨の規定があり、犯罪行為の場合は刑の確定を待つて同号の適用が予定されているから前記の同条二号では、犯罪行為の場合に逮捕勾留の段階で解雇することは予定されていないと主張する。しかし、本件解雇は同条二号の長期の欠勤を理由とするもので、犯罪行為を理由とするものでないから、右の主張も採用できない。

3 原判決事実摘示中の「抗弁に対する認否及び主張」の三の1、2、3に記載の

被控訴人の主張（原判決の一〇枚目表末行から一二枚目裏六行目まで）はいずれも次の理由で失当と判断する。

（一） その1について

被控訴人に対する逮捕勾留については、前記一の2の（一）に認定の諸事実が認められ、被控訴人は、結局罰金ではあるが有罪の判決をうけたのであつて、右の逮捕及び勾留を違法もしくは不当とすべき理由はこれを見出だすことができない。したがつて、被控訴人の欠勤はその責に帰すべき事由によるものであることが明かである。のみならず、本件において、被控訴人の継続九一日間（歴日計算による。）に及ぶ欠勤について、使用者たる控訴人に対し、前記就業規則二三条二号の規定にかかわらず、社会通念上これを不問に付することを期待すべき特段の事情のあることについてはこれを窺うに足るものがない。

（二） その2について

本件解雇は、被控訴人の労務不提供（欠勤）を理由とするもので、被控訴人が控訴会社の対外的信用もしくは職場秩序に悪影響を及ぼす行為をしたことを理由とするものではない。労務の提供は労働契約関係における労働者の基本的義務であつて、長期にわたつてその義務の履行がなされないときは、使用者は、それが使用者の対外的信用もしくは職場秩序に影響を及ぼすと否とにかかわらず、解雇しうべきである。

（三） その3について

就業規則に定められた解雇事由が存する場合においても使用者がこれによつて解雇をするについては、その解雇事由たる事実自体のほかに諸般の事情を総合して判断するのが当然であらう。本件においては、被控訴人の欠勤の日数、その原因を考慮しただけでも解雇は違法と考えられるが、控訴人が判断の過程において、そのほか被控訴人の経歴詐称の事実及び平素の勤怠状況などを考慮したのは当然で、これによつて解雇が違法となるいわれはない。被控訴人の平素の勤怠状況として考慮された欠勤、早退、遅刻などが被控訴人の病気によるもので、控訴人の許可をうけたものであつても同じことである。

4 被控訴人は、再抗弁として、控訴人が被控訴人の労働組合活動等を嫌悪し、そのために被控訴人を企業から排除する意図の下に、就業規則の規定を形式的に適用して、解雇の意思表示をしたもので、不当労働行為に該当し無効であると主張する。しかしながら、すでに判断したとおり、控訴人が被控訴人の労働組合活動の故にこれを企業から排除する目的で右規定を形式的に適用して本件解雇をしたものとは、どうてい認められず、又本件の全証拠を検討しても、被控訴人主張の企業内の活動がなければ、控訴人が本件解雇の意思表示をしなかつたであろうという関係を認めるに足りない。よつて右主張は採用するに由ないものである。

四 以上検討したところによれば、被控訴人は、昭和四八年二月九日解雇され、控訴人の従業員としての地位を失つたものであり、被控訴人の請求する賃金等の請求権は、従業員であつた期間については欠勤により、又従業員の地位を失つてからはその効果として、発生しなかつたものと認められるので、被控訴人の請求は全て理由がないものといわねばならない。

よつて、一部結論を異にする原判決は、その部分についてこれを取り消し、被控訴人の請求はこれを棄却し、同人の附帯控訴については、理由がないのでこれを棄却すべきである。

訴訟費用の負担につき、民事訴訟法九六条及び八九条を適用する。

（裁判官 松永信和 間中彦次 浅生重機）