

判 決
主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 被控訴人は、控訴人に対し130万円を支払え。
- 3 第一、第二審の訴訟費用は被控訴人の負担とする。

第2 事案の概要

- 1 本件は、被控訴人の臨時社員としてパン製造の業務に従事していた控訴人が、臨時社員規定の解雇事由である、①勤務状況がはなはだ悪いとき、②業務上指示命令に従わないとき、③誓約に違反したときに該当することを理由に解雇されたところ、当該解雇は理由がなく不当な解雇であるとして、被控訴人に対し、不法行為に基づき、当該解雇がなければ支給された給料のうち貯金に充てることができたはずである金額のうち100万円及び慰謝料30万円の損害賠償を求めている事案である。

2 争いのない事実等

当事者間に争いのない事実並びに証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定することができる事実は以下のとおりである。

- (1) 被控訴人は、各種パン類の製造販売等を目的とする株式会社であり、控訴人は、平成14年6月ころ、被控訴人との間で、勤務時間22時から2時まで、時間給760円という内容の臨時労働契約を締結し、製造二課に配属されてサンドウィッチ製造作業に従事することとなった（略）。
- (2) 控訴人にも適用される被控訴人の「パン・菓子製造時の食品衛生マニュアル」（略）2・1(7)には、清潔作業区域内に入室又は作業する場合は使い捨てのマスクを着用することが、2・4(2)には、サロンコートのみままで用便をしないことがそれぞれ規定されているところ、控訴人は、平成14年6月26日付けで、被控訴人の取締役社長に対して、「貴社の就業規則はもちろん、すべての社規、社則を厳守する」ことについて誓約した（略）。
- (3) 控訴人に適用される被控訴人の臨時社員規定4・3には、「会社は臨時社員が次の各号の一に該当するときは解雇する」、「(2)勤務状況がはなはだ悪いとき」、「(3)業務上指示命令に従わないとき」、「(4)誓約に違反したとき」と規定されている（略）。
- (4) 被控訴人は、平成16年7月29日付けで、控訴人に対し、業務上指示命令に従わず、勤務状況が悪く、誓約に違反する行為があり、臨時社員として不適当と認められるとして、臨時社員規定4・3第(2)号、第(3)

号，第(4)号に基づいて，同年8月15日付けをもって解雇する旨の解雇予告通知を行った。

そして，被控訴人は，同日付けで，控訴人を解雇した（以下「本件解雇」という。）（略）。

3 主要な争点

本件解雇の違法性

(1) 被控訴人の主張

控訴人には以下のアないしエの事情があったから，臨時社員規定4・3第(2)号，第(3)号，第(4)号の解雇事由はあったというべきである。そして，控訴人は，平成16年6月24日にAに対して有給休暇を請求したことはないから，控訴人が有給休暇を請求したことが本件解雇の真の理由であるということはない。

ア 控訴人は被控訴人の臨時社員で，その職務はサンドウィッチ用パンのスライス作業であり，その作業場所は清潔作業区域であった。なお，被控訴人は，各種パン類の製造販売等を目的とする会社であり，商品の製造に当たっては，衛生管理の必要性が極めて高く，控訴人が従事していた作業も衛生管理を厳しくしなければならなかった。

ところが，控訴人の作業態度は，食品の製造に直接携わる者としては極めて不適切なものであり，臨時社員として厳守しなければならない食品衛生マニュアルにも違反した。

イ 具体的な違反例，非衛生的なところは下記(ア)ないし(エ)のとおりである。

(ア) 清潔作業区域内では，必ず鼻まで掛かるマスクを着用しなければならないのに，控訴人は，マスクをあごに掛けただけで鼻までは掛けていなかった。

(イ) 作業中にトイレに行く場合には，作業中に使用していた手袋やエプロンを外して行かなければならないが，控訴人は手袋やエプロンをしたまま用便をした。

(ウ) スライサー室と仕上げ室間のスイングドア及びスライサー室へ食パンを運ぶための自動ドアは，開けっ放しにして作業をすると虫等が室内に入る危険があるのに，控訴人は，開けっ放しで作業をしていた。

(エ) パンくずを所定のくず入れに入れず，通路に放置することがしばしばあった。

ウ 控訴人は，上記イ(ア)ないし(エ)の行為について，班長や同僚からたびたび注意をされ，改善を求められたにもかかわらず，それに応じなかったり，いったん直しても再び同じことを繰り返した。

エ 控訴人は，衛生面以外の勤務状況についても，下記(ア)及び(イ)のとお

り不良であった。

(ア) 勤務時間中、1時間に1回以上トイレに行き、なかなか作業に戻らなかった。他の課に行って無駄話をしていた。1か月に1回は勤務時間の直前に電話をしてきて欠勤していた。担当の衛生当番をせず、作業は遅くミスが多かった。

(イ) 上記(ア)について、班長や同僚から注意をされても怒鳴り返す有様で、改善しようという意欲が見られなかった。

(2) 控訴人の主張

被控訴人の上記主張はいずれも事実反するか、あるいは考慮されるべき特別な事情があったのであるから、控訴人につき臨時社員規定4・3第(2)号、第(3)号、第(4)号の解雇事由があったということはできない。本件解雇は、控訴人が平成16年6月24日に控訴人の上司であるAに対して有給休暇を請求したことを真の理由とする違法な解雇である。

ア 前記(1)イ(ア)については、控訴人は、マスクを鼻まで掛けないことはあったが、それは、夏場にエアコンが故障して室内が高温、高湿度になり窒息をするおそれがあったからである。

イ 前記(1)イ(イ)については、控訴人は、手袋及びエプロンを外して用便をしていた。

ウ 前記(1)イ(ウ)については、夏場にスライサー室のエアコンが故障し、作業中汗が滴り落ちる状態で不衛生なため、担当社員に了解を取ってドアを開けていたのである。

エ 前記(1)イ(エ)については、所定のくず入れの入り口を20ないし30キログラムあるペースト状のパン生地等を入れたナイロン袋が塞いでいたために、パンくずを入れることができなかったのである。

オ 前記(1)ウについては、控訴人は、班長や同僚から注意されたり改善を求められたりしたことはなかった。

カ 前記(1)エ(ア)については、控訴人は、4時間勤務中トイレには許可をもらって一、二回しか行っておらず、衛生当番はしていたし、作業の遅さやミス等については一度も注意をされたことはなかった。

キ 前記(1)エ(イ)については、控訴人は、班長や同僚から注意されて怒鳴り返したということはなかった。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

証拠(略)及び弁論の全趣旨によると、以下の事実が認められ、控訴人本人の供述中、これに反する部分は採用することができない。

(1) 控訴人は、被控訴人においてサンドウィッチ製造作業に従事していたが、控訴人にも適用される被控訴人の「パン・菓子製造時の食品衛生マニュアル」には、清潔作業区域内に入室又は作業する場合は使い捨てのマス

クを鼻まで完全に覆うように着用することやサロンコートのみで用便をしないことなどが規定されているほか、控訴人が勤務する作業場の各場所には、衛生管理についての注意を喚起するポスターが掲示されていた。

- (2) しかるに、控訴人は、清潔作業区域内においてもマスクをあごに掛けただけで鼻まで掛けないことがあったり、手袋やエプロン（サロンコート）を着用したまま用便をして、それらを交換することなくサンドウィッチ製造作業を続けたことがあった。また、被控訴人においては、衛生管理上、控訴人が作業に従事するスライサー室と他室とのドアを閉めておく必要があるのに、控訴人は、平成16年一、二月初、スライサー室と仕上げ室間のスイングドア及びスライサー室へ食パンを運ぶための自動ドアを開けたまま作業をしたことがあった。さらに、パンくずの入った袋を所定のくず入れに入れることができたのに、入れることなく通路に放置したこともあった（控訴人は、マスクを鼻まで掛けなかったことや、スイングドア及び自動ドアを開けていたことについては、夏場にエアコンが故障し高温になっていたためであり、所定のくず入れにパンくずを入れなかったことについては、パン生地等を入れた袋が入り口を塞いでおり、入れることができなかったためであると主張し、当審控訴人本人もこれに沿う供述をしているが、〈証拠〉に照らすと、かかる事情が存在したと認めることはできない。）。
- (3) 控訴人は、勤務時間中、1時間に1回以上トイレに行き、なかなか作業に戻らなかったり、1か月に1回は勤務時間の直前に電話をしてきて欠勤したりしており、また、控訴人の作業は遅くてミスが多かった。
- (4) そして、控訴人は、上記(2)及び(3)について班長や同僚から注意されても同じことを繰り返したり、場合によっては怒鳴り返すなどの対応をしていた。
- (5) 控訴人は、平成16年6月24日、電話でAに対して有給休暇はどのような場合に取得することができるのかという質問をし、Aは、体調が悪いとき、冠婚葬祭のときなどは取得することができる旨説明したところ、控訴人が、その説明内容を書面にしてほしいと要望するなど押し問答になったことがあった。

2 検討

- (1) 争いのない事実等によれば、控訴人は、被控訴人においてサンドウィッチ製造作業という食品を直接扱う作業に従事していたのであるから、その作業の性質上、作業中の衛生管理を徹底する必要があるというべきであり、前記認定のとおり、被控訴人において「パン・菓子製造時の食品衛生マニュアル」として清潔作業区域内に入室又は作業する場合は使い捨てのマスクを鼻まで覆って着用することやサロンコートのみで用便をしないことなどが規定され、控訴人が勤務する作業場の各場所には、衛生管

理についての注意を喚起するポスターが掲示されているのも、上記のような必要性に基づくものと解される。

- (2) しかるに、前記認定事実によれば、控訴人は、清潔作業区域内においてもマスクを鼻まで掛けなかったり、手袋やエプロン（サロンコート）を着用したまま用便をしてそれらを交換することなくサンドウィッチ製造作業を継続したほか、スライサー室と他室とのドアを開けたまま作業するなどしており、しかも、これらの衛生管理上不相当な行為について上司等から指摘を受けて是正を求められたにもかかわらず、これに応じなかったものであり、これらの事実を照らせば、控訴人には被控訴人での作業において要求される衛生管理に対する意識が欠如しているといわざるを得ず、かかる意識の欠如から行われた控訴人の前記認定の各行為は、前記のとおり食品製造作業における衛生管理を徹底する必要性が極めて高い被控訴人においては到底容認しがたいものといわなければならない、臨時社員規定所定の「勤務状況がはなはだ悪いとき」に該当するものというべきである。
 - (3) また、前記のとおり、控訴人は、前記のような衛生管理上不相当な各行為について上司等から指摘を受けてこれを是正するよう指示されたにもかかわらず、これに応じず、かえって、上司等に対して怒号することがあったのであるから、臨時社員規定所定の「業務上指示命令に従わないとき」にも該当するというべきであるし、しかも、控訴人が被控訴人に採用される際に食品衛生マニュアルを含めた被控訴人におけるすべての社規・社則を遵守することを誓約しており、控訴人の前記各行為は、上記マニュアルに違反することは明らかであるから、控訴人は、臨時社員規定所定の「誓約に違反したとき」にも該当するものといわなければならない。
 - (4) 控訴人は、本件解雇については解雇事由は存在しない上、その真の理由は控訴人の有給休暇の申請にある旨主張する。しかし、本件解雇について解雇事由が存在することは前記のとおりであるし、本件解雇の真の理由が控訴人の有給休暇の申請にあることを認めるに足る証拠はなく、本件全証拠によっても、本件解雇が被控訴人において解雇権を濫用したものであるなどその違法性を基礎付けるに足る事情を認めることはできない。
- 3 以上の次第で、控訴人の本件請求は理由がなく、これと同旨の原判決は正当であって、本件控訴は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

松山地方裁判所民事第2部

裁判長裁判官 坂 倉 充 信

裁判官 角 谷 昌 毅

裁判官 齊 藤 貴 一