

主 文

被告と原告との間に原告を従業員とする雇傭契約関係が存在することを確認する。
訴訟費用は被告の負担とする。

事 実

第一 申立

1 請求の趣旨（原告の申立）

主文第一、二項と同旨の判決。

2 被告の申立

一、原告の請求を棄却する。

二、訴訟費用は原告の負担とする。

との判決。

第二 主張と答弁

1 請求の原因（原告の主張）

一、被告は、肩書地に本店事務所を置き、大阪、京都、淡路、埼玉県戸田橋など全国各地に工場五〇、営業所九などを設け、主として牛乳、乳製品の製造販売を目的とする株式会社であり、原告は昭和三二年三月高校卒業後直ちに被告会社戸田橋工場に臨時工として雇傭され、ついで同三三年一〇月本工に採用され、右戸田橋工場製造課製造係試験室に勤務していた従業員であるが、その傍ら被告会社の従業員をもつて組織する明治乳業労働組合に加入し、同三五年同組合戸田橋支部教宣部員となり、同三六年より引き続き右支部執行委員に選出され、その地位にあつたものである。

二、被告は、昭和三八年八月一〇日原告に対し、原告が同年七月二四日午後三時三〇分頃その勤務場所である試験室で同僚数名の面前において右二四日付および翌二五日付の試験室所属従業員に対する勤務命令簿を同所に備えつけてあつたアルコールランプの火焰で焼却したことなどを理由として、右事實は就業規則第五九条第一号の「会社の諸規定或は労働協約に違反したとき。」、同条第三号の「正当な理由なくして上司の命令に従わないとき」、同第一七号の「その他懲戒をする必要を認めたとき」にそれぞれ該当するので、同規則第六〇条第六号を適用して、原告を懲戒解雇に処する旨の意思表示をした。

三、しかしながら、被告のした前記懲戒解雇の意思表示は以下の理由によつて無効である。

（１）原告が前記のごとく勤務命令簿を焼却したことは、被告主張にかかる就業規則所定の懲戒事由のいずれにも該当しないものである。

（２）仮に、原告の右勤務命令簿焼却の事實が被告主張にかかる就業規則所定の懲戒事由に該当するとしても、その当時被告と原告ら個々の従業員との間にはまだ残業に関する個別的な契約が成立していなかつたため、従業員には右命令簿で指示する残業命令に従う義務がなかつたこと、被告が勤務命令簿など一連の新制度を一方的に実施しようとする挑発的行為に出たこと、勤務命令簿制度が実施されて以来、同命令簿がしばしば紛失、汚損、破棄されており、ひとり原告だけがこれを焼却毀損したのではないこと、被告が突如として本件懲戒解雇の処分をしたことなど諸般の事情に照らすと、被告の主張する懲戒事由たる原告の行為は違法性が少なく、これに対して懲戒解雇の処分をしたことは重きに失するから、懲戒権の濫用である。

（３）仮に懲戒権の濫用でないとしても、原告は、明治乳業労働組合の組合員および役員として職場で正当な組合活動に専念し、とくにその役員として被告会社との団体交渉に臨んだ際には積極的な発言をすることが多かつたため、被告はつとに原告の言動に注目し、これを嫌悪していたところ、たまたま前記勤務命令簿焼却の事實があつたことを奇貨とし、原告を被告会社の職場から排除するため、本件懲戒解雇をしたものであるから、該解雇はいわゆる不当労働行為である。

四、右にのべたごとく本件懲戒解雇はいずれにしても無効であり、原告と被告との間には引き続き雇傭契約関係が存在するにもかかわらず、被告はこれを争つてゐる。

よつて、原告は被告との間に原告を従業員とする雇傭契約関係が存在することの確認を求めるため本訴に及んだ。

2 請求の原因に対する答弁

一、請求の原因第一、二項の事実は認める。

二、同第三項の事実は否認する。

三、同第四項は争う。

3 抗弁（被告の主張）

一、従来、被告会社戸田橋工場における従業員の勤務形態は、出勤日、公休日、代休日、夜勤日についてはあらかじめ前月中に各職場ごとに作成公表された一か月分の「公休表」にもとづいて行われ、早出、残業については公休表にはあらかじめ記載されず、早出は前日に残業は当日午後二時頃までにそれぞれ口頭で指示され、その結果を「勤務日報」に記載する方法によつてされていた。もつとも、同工場製造課工務係の冷凍機、ボイラー、工作の三班および同製造係の試験、受乳、ヨーグルト（培養）の三班（以下これらを「試験等六班」という）では早出、残業についても一か月分を事前に「公休表」に記載してする方法によつてされていた。

しかるに、戸田橋工場では昭和三八年七月六日から、（イ）従前の「公休表」に製造課工務係の三班および同課製造係の前記三班における同じく他の職場でも従業員に対する早出、残業命令を事前に書面に記載することにしたが、早出、残業については一か月分の計画を立てることが困難なところから、一〇日分をそれぞれ二日前に記載して指示することとし、文書の表題も「勤務割表」と改めた。また

（ロ）従業員が右による勤務日および勤務時の変更を希望するときは、前日の正午までに「勤務変更願」を上司に提出して許可を受けるものとした。さらに、（ハ）前記「勤務日報」の表題を「勤務命令簿」と改め、右勤務割表と勤務変更願にもとづいて勤務命令簿を作成し、前日午後二時頃までに掲示することにより、翌日の早出、残業およびその職場などを各従業員に指示するように改め、これを実施することとした。すなわち、新しい制度によれば、勤務割表によつて残業を告知し、これを勤務変更願によつて修正したところによつて勤務命令簿を作成し、それによつて各従業員の具体的勤務形態が最終的に決められることになるのである。しかして、戸田橋工場では右のようにして変更した新制度を実施するにあたり、その前後数回にわたつてその趣旨、目的、内容などを掲示したほか、工場長、製造課長などが職場ごとに同様な説明を行い、全従業員にその趣旨を周知徹底させるように努めた。

二、（イ）被告会社戸田橋工場が従業員の勤務形態を右のごとく文書伝達方式に改めたのは、被告会社本店管理部が昭和三七年一〇月戸田橋工場につき実施した業務監査の結果、同工場の時間外勤務の管理が不備であるためこれを改善するよう指摘されたりなどしたためであり、併せて業務管理の適正化と従業員の私生活の尊重および時間外勤務負担を均等化することによつて、正確にして円滑な作業の遂行と秩序ある就業体制を実現しようとする趣旨に出たものである。また勤務命令簿はその記載によつて賃金計算、時間外労働の時間計算など会社の労務管理上必要な書類である。（ロ）しかるに、新制度の実施後、勤務割表および勤務命令簿の滅失、隠匿、毀損などの行為が少なくなかったため、戸田橋工場では再三にわたつてこれが

三、（イ）原告はかねてより戸田橋工場と組合戸田橋支部との間に時間外協定が成立していても、会社の指示する時間外勤務命令に従うかどうかは従業員の自由であり、これに應ずる必要はないという態度を示しており、また勤務命令簿などの新制度が実施された後も、この態度を変えず、昭和三八年七月九日および同年同月一二日の両日、残業を命ぜられたにもかかわらずこれを無視して従わず、勤務しない理由を説明せず、あまつさえ勤務変更願もその必要なしとして提出しないで退社した。（ロ）ついで原告は昭和三八年七月二四日勤務時間中の午後三時三〇分頃その勤務場所である試験室において同僚数名の面前で右二四日付および翌二五日付の試験室所属従業員に対する勤務命令簿を「こんなものは必要ないものだ、毎日燃やしてしまえ」などと述べながら、同所に備えつけてあつたアルコールランプの火焰で焼却した。しかして原告の右焼却の所為は就業規則第五九条第一号、第三号および第一七号に所定の懲戒事由にそれぞれ該当する。（ハ）前記（ロ）の事実を知つた原告の上司であるA主任が翌二五日原告に対しその事実と理由を質すとともに反省を促したところ、「必要ないものだからやつた」、「見解の違いは立場の相違だ」などと反駁的な言辞を繰り返すのみで反省の色がまったく見られず、（二）さらに原告は右二五日の残業をその前日にA主任より命ぜられたにもかかわらず、前同様勤務変更願を提出しないのはもとよりその理由を説明せず、上司の制止に応じないで無断で退社してしまつた。

四、原告の前項（ロ）の勤務命令簿焼却行為は、前示のとおり勤務割表および勤務命令簿の滅失、隠匿、毀損などの行為に対する再三の厳重な制止、警告の直後にあ

えて行われたものであり、その態様は煽動的であつて、行為自体模倣性、伝染性を有する極めて悪質なものであり、職場規律を乱すことはもとより、上司の命令に対する公然かつ積極的な反抗行為にほかならず、これをそのまま放任するときは会社全体の職場秩序の崩壊をきたし、ひいては会社業務の運営に重大な支障をきたすことにもなる。しかも原告は前項（イ）および（二）で述べたとおり、残業の指示を受けたのに所定の勤務変更願を提出せず勤務を拒否して退社し、その勤務態度が不良であるうえ、前記焼却行為に出た後原告には反省改悛の情もなく、将来改善の余地があるとも認められない。そこで以上に述べた各段の事情を総合勘案するときには、原告をこのまま企業に存置しては企業の経営秩序を乱し、生産性を阻害するところが明白であると判断したので、就業規則第六〇条第六号を適用して原告を懲戒解雇の処分に付したのである。

4 抗弁に対する答弁

一、抗弁第一項のうち、戸田橋工場の従業員が従来早出は前日に残業は当日午後二時頃までにそれぞれ口頭で指示されていたとの点を除き、その余の事実は認める。戸田橋工場では従前、残業などは当日早朝より退出時までに職場において各従業員が現場長と自発的に相互に協議して、各従業員の勤務場所、勤務時などを自主的に協定し、現場長よりその旨を上司に報告し、右協定にしたがつて実施した結果を勤務終了後退出時にそれぞれ勤務日報に記載していた。また、工務係、製造係の各班では公休表に便宜上事前に自発的に残業などを記載しただけであつて、被告会社の指示命令にしたがつてしたものではなく、そのため公休表ばかりでなく時にはカレンダーなどに記入することによりこれに代えていたこともある。

二、同第二項のうち、（イ）の事実は不知。（ロ）の事実は認める。被告会社は戸田橋工場における従業員の勤務形態を、従来からの職場慣行、各従業員および組合戸田橋支部の意向を無視し、まったく一方的に勤務命令簿などの新制度を導入し、これを強行しようとして図つた。そのため組合戸田橋支部は被告会社に対し、右措置をとることに強く反対し、従前の慣行を維持するよう強く申入れるとともに、これが解決のため被告会社との間に連日のように交渉をもち努力を重ねてきた。しかるに被告会社はこのような組合支部の努力を無視し、また労働基準法に定める団体交渉義務をも省みず、一挙に新制度をとり入れ、原告ら従業員を職制の圧力をもつて拘束し、これに服従させようとした。そのため、原告の所属する試験室ではもとより、その他の各職場では各従業員が勤務命令簿などの導入に反対してこれに服そうとせず、依然として従来どおりの慣行を守り、各従業員と現場長との間の職場における協議の結果で割当を決め、残業を実施していた。そのため被告会社が折角勤務命令簿を設けたにもかかわらず、現実には何の役にも立たず、有名無実の存在であつた。したがつて、原告がこれを無用のものとして焼却したとしても、これがため会社業務には何らの支障をも来したわけではない。そして時間外勤務その他業務の遂行はその後も従来からの慣行にしたがつて行われ、組合支部も依然として勤務命令簿制度に反対の態度をとっている。

三、同第三項のうち、（イ）の原告が昭和三八年七月九日および同年同月一二日の両日の残業勤務をしなかつたことは認めるが、その余の事実は否認する。（ロ）の事実は認める。（ハ）は争う。（二）原告が上司のA主任から被告主張のごとき内容の質問をされたことは認めるが、それは単に通りがかりに声をかけられただけのことである。原告が昭和三八年七月二五日残業勤務をしなかつたことは認めるが、その際には上司のB副主任に理由を述べて退社した。その他の事実は否認する。

四、同第四項は争う。

第三 証拠関係（省略）

理 由

一、被告が肩書地に本店事務所を置き、大阪、京都、淡路、埼玉県戸田橋など全国各地に工場五〇、営業所九などを設け、主として牛乳、乳製品の製造販売を目的とする株式会社であり、原告が昭和三二年三月高校卒業後直ちに被告会社戸田橋工場に臨時工として雇傭され、ついで同三三年一〇月本工に採用され、右戸田橋工場製造課製造係試験室に勤務していた従業員であつて、その傍ら被告会社の従業員をもつて組織する明治乳業労働組合に加入し、同三五年同組合戸田橋支部教宣部員となり、同三六年より引き続き右支部執行委員に選出されその地位にあつたこと、被告会社が昭和三八年八月一〇日原告に対し、原告が同年七月二四日午後三時三〇分頃その勤務場所である試験室で同僚数名の面前において右二四日付および翌二五日付

二、原告は被告との主張する前記懲戒解雇の意思表示は前提となる懲戒事由を欠く無効第五号あると抗争するので、まずこれについて判断する。

[illegible]

製造計画は、工場に下
計各職員の間に
製造各員によつて
的に従業に
基通とそれ
本職を長し、
的制班を
一般の職者
一のこれをた
場の職制が
工場の職者
橋立の職者
田が末端に
戸部は最も
会社脳はな
告首のいど
と、係にお
による現場
るに、戸橋工
る右の作業に
おとびあるが
定およぶ、現
認生るものと
保生産のも
石にされる
森店に
の協

業が行われており、それが長期間にわたり職場の慣行となつていたということがで
きる。

2 しかるところ、被告会社戸田橋工場では昭和三八年七月六日から、(イ)従前
の「公休表」の表題を「勤務割表」と改め、公休日、年休日、代休日、夜勤日のほ
か早出、残業命令を事前に右書面に記載することにしたが、早出、残業について
一か月分の計画を立てることが困難なところから、一日分をそれぞれ二日前に記
載しこれを各職場に配付して従業員に対してそれぞれの勤務日および勤務時間を指
示することに改めたこと、また(ロ)従業員が右による勤務日および勤務時を変更
を希望するときは、前日の正午までに「勤務変更願」を上司に提出し許可を受け
べきものとしたこと、さらに(ハ)従前の「勤務日報」の表題を「勤務命令簿」と
改め、右勤務割表と勤務変更願にもとづいて勤務命令簿を作成し、前日午後二時ま
でに掲示することにより、翌日の早出、残業およびその職場などを各従業員に指示
するように改め、これを実施することにしたこと、すなわち新しい制度によれば、
勤務割表によつて残業を告知し、これを勤務変更願によつて修正したところによつ
て勤務命令簿を作成し、それによつて各従業員の具体的勤務形態が最終的に決めら
れるものとなつたこと、被告会社戸田橋工場では右のようにして変更した新制度を
実施するにあたり、その前後数日にわたつてその趣旨、目的、内容などを掲示した
ほか、工場長、製造課長などが職場ごとに同様な説明を行い、全従業員にその趣旨
を周知徹底させるように努めたことは、いずれも当事者間に争いがない。

前掲甲第一六号証の一ないし五、証人S(第一回)の証言によつて成立を認めう
る甲第一号証、成立に争いのない甲第六号証の一、アンダーライン部分を除くその
余の部分の成立に争いのない甲第六号証の二、前掲乙第一二号証、第一三三号証の
一、二、第二二二号証の一ないし六、第二二二号証の一、二および証人F(第一、二
回)、T、S(第一、二回)、A(第一、二回)、U、H、D、J、L、Q、Vの
各証言を総合すると、次の事実が認められ、これを左右するに足る証拠はない。

被告会社戸田橋工場における早出、残業に関する右制度改正前の従業員の勤務形
態および実情は前示のとおりであり、それによつて作業の進行に格別の支障を生ず
ることもなかつたが、被告会社本店営業部が昭和三七年一〇月戸田橋工場につき実
施した業務監査の結果、同工場の時間外勤務の管理が不備であるためこれを改善す
るよう指摘され、ついで同三八年一月の全国工場長会議の席上およびその後の社長
通達によつても同様な指示がなされた。他方昭和三八年に入つてから間もない頃か
ら組合においてとくに時間外勤務時間短縮の方針を強化したため、被告会社戸田橋
工場でも同年三月の時間外勤務協定の折衝にあたり組合支部では一か月一人最高限
四五時間の案を出したが、被告会社では右四五時間をもつて業務を支障なく運営す
るには各従業員の時間外勤務を均等化する必要があり、そのため右協定締結の条件
として、従業員は各人時間外勤務についての会社の割当に従う義務がある旨を主張
した。これに対して、組合支部においてはたとえ工場と支部との間に右時間外勤務
協定が成立しても、従業員が現実には時間外勤務を行うか否かは各自の自由意思に委
ねられているとの立場をとつていたので、被告会社の右主張に反撥し時間外勤務協
定の締結が著るしく困難となり、被告会社は余儀なく組合支部と一日一日の時間外
勤務協定を締結した時期もあつた。さらに組合支部は時間外勤務に関する右の考え
方に立つて、所属組合員をそのように指導したため、組合所属の従業員の多数はこ
れに従い、残業要員として予定していた者が私用その他により上司に断り、または
何らの届出もしないままに退社してしまつたりなどする事例がしばしば生じ、その
ため時に作業計画を円滑に実施できなくなり、工場では急遽アルバイト学生などを
集め急場をしのぐといったような事態までも生じた。昭和三八年初頭戸田橋工場に
工場長として着任したSは以上のような戸田橋工場における時間外勤務の実態をみ
て、かつ労働基準法(以下「労基法」という)に定めるいわゆる三六協定があり就
業規則にもその旨の定めがある場合には、右協定に定める時間の限度内において会
社は従業員に時間外勤務を命ずる権限があり、また従業員はこれに従う義務がある
との見解に立つて、右の実態を急速に改善する必要があるものと考え、業務管理の
適正化と従業員の私生活の尊重および時間外勤務負担を均等化することによつて、
正確にして円滑な作業の遂行と秩序ある職場体制の実現を図るため、従業員の作業
実態などを調査し、さらに本店人事部とも連絡をとつたうえ、前示のとおり従業
員の勤務形態を主として文書をもつてする方式に変更する新制度を採用すること
にした。

3 証人Wの証言によつて成立を認めうる甲第二号証、アンダーライン部分を除く
その余の部分の成立に争いのない甲第七、第八号証、証人Eの証言によつて成立を

認めうる甲第一五号証の二五ないし三一、証人Qの証言によつて成立を認めうる甲第一七号証の一、二、前掲乙第一四、第一五号証および証人G、H、D、E、P、W、K、L、Q、V、M、X、F（第一、二回）、S（第一、二回）、N、Oの各証言ならびに原告本人尋問の結果を総合すると、次の事実が認められ、これを覆すに足る証拠はない。

被告会社戸田橋工場では前述のごとき動機および趣旨のもとに同工場に勤務する従業員の勤務形態に関して前記の新制度を昭和三八年七月六日から実施することになったが、工場側では右新制度は従前の労働条件に何らの変更をきたすものではないし、たんに業務管理上の技術的改善にすぎないものであるため、組合支部との協議がないしその同意を必要とするものでないとの立場をとり、組合支部に対してはこれが実施直前の同年六月三〇日頃労使双方の代表者をもつて構成する工場協議会が開催された際に初めて書面を中心とする新制度を導入する旨を口頭で発表し、ついで翌七月一日に同趣旨の掲示をした。これに対して、組合支部は三六協定が成立していても各従業員が時間外勤務をするかしないかはその自由意思によるべきものであるとの前示見解を堅持し、かつ、工場側の態度は従前からの職場慣行、従業員および組合支部の意向をまったく無視する不当なものであるとして強く反対し、また現場の従業員も事務部門など極く一部を除き、大部分の者は、従来の勤務形態とくに早出、残業などは班長と従業員との間の協議によつて実質上決定されていたにもかかわらず、新制度では早出、残業勤務を命ずる勤務命令簿によつて命令されるものとされたことなどに強い抵抗を感じ、あるいは文書を中心とする新制度とりわけ早出、残業勤務を変更する場合には勤務変更願を前日正午までに提出し、かつ代替者を定めたうえ上司の許可を受けなければならないものとする点に甚だしい煩雑さを感じ新制度の導入に反対の態度をとつた。このような状況下で組合支部は工場側に対し新制度導入に反対し、従前どおりの取扱を維持するよう申し入れたが、工場側は先の態度を維持してこれに取りあわず、新制度は会社所定の手続きであり、問題があれば組合本部を通じ被告会社本店と折衝してほしいという態度をとり、昭和三八年七月六日から新制度実施に踏み切つた。しかしながら、右のごとき職場における大部分の従業員が新制度に反対であつたため、末端の職場では容易に新制度による方式を実行しようとはせず、旧制度のままの取り扱いを続けたのみならず、同年七月中は新たに工場が配布した勤務命令簿などを隠匿、汚損、紛失する事例が続出し、勤務命令簿を提出すべき班長がこれに代るメモを作成して上司に差し出したりなどしたこともあつた。

なお、かように新制度の実施後、勤務命令簿などの滅失、隠匿、汚損などの事例が少なからずみられたため、戸田橋工場では再三にわたつてこれを嚴重に制止し警告を発したことは当事者間に争いがない。

4 原告が昭和三八年七月二四日勤務時間中の午後三時三〇分頃その勤務場所である試験室において同僚数名の面前で右二四日および翌二五日付の試験室所属従業員に対する勤務命令簿を、「こんなものは必要ないものだ、毎日焼やしてしまえ」などと述べながら、同所に備えつけてあつたアルコールランプの火焰で焼却したことは当事者間に争いがない。

5 被告会社は、原告の前示勤務命令簿焼却行為は就業規則第五九条第一号、第三号および第一七号に該当すると主張する。

(1) そこでまずその前提として右勤務命令簿の法的性格について検討してみることにする。

右勤務命令簿は、被告会社戸田橋工場が組合支部との間に三六協定を締結し所定の手続きを経由した後、同支部所属の組合員その他の従業員に対し早出、残業などの時間外勤務を命令する場合に、その日時および場所などを記載した被告会社の文書であることは前示のとおりである。そこで被告会社がその従業員に対し、果たして右のごとき時間外勤務を命ずる権限を有するか否かを考えてみる必要がある。使用者が労働者に対し時間外勤務を命ずるためには三六協定を締結し所定の手続きをとらねばならぬことは労基法によつて明らかであるが、右の手続きを履践することは単に使用者が労働者に基準労働時間を超過する労働をさせても労基法違反にならないという公法上の効果を生ずるにとどまるため、使用者が労働者に時間外勤務を命令し、労働者がこれに従うべき私法上の効果（労働義務）を生ずるためには、他の要件を必要とする。しかして、他の要件として、労働契約、就業規則で労働者が時間外勤務を行う義務のあることが明確にされている場合あるいは時間外勤務の協定が労働協約の形式で取り決められている場合があげられ、これを積極に解する立場もある。しかしながら、労基法に定める基準労働時間を超えて時間外勤務を行う義務

を認める労働契約、就業規則は、三六協定のもつ前示公法上の効果を超えて個々の労働者に時間外勤務に関する具体的義務を定めるものであるならばその限度において労基法に違反して無効であり、また労基法所定の最低労働条件以下の労働条件を労働協約に定めることは、協約の本質に背反するばかりでなく、前示の限度において労基法違反として無効であるといわねばならない。けだし、労働者は、労基法に定めるところに従って従属労働から解放される自由を享受する利益を保障されなければならないからである。このように時間外勤務に関して三六協定、労働契約、就業規則、労働協約などいかなる形式をもつて取り決めをしてみても労働者にその義務を生ずることがないが、ただ三六協定成立後、使用者から具体的な日時、場所などを指定して時間外勤務に服して貰いたいとの申込みがあつた場合に、個々の労働者が自由な意思によつて個別的に明示もしくは黙示の合意をしたときは、それによつて労働者の利益が害されることがないから、その場合に限り、私法上の労働義務を生ずるものと解するのが相当である。

本件についてこれをみるに、被告会社が戸田橋工場の従業員に対し時間外勤務を命令しうるためには、組合支部との間に三六協定を締結し所定の手続をした後、従業員に対し前示のごとき申込をなし合意を得ることを要するのであるから、右の手続を充足しないままに従業員に対し時間外勤務を命ずることは許されず、したがつて、その手続を充足しないで被告会社の作成した勤務命令簿は法的には被告会社から当該従業員に対する時間外勤務に関する申込とみる以外には格別の意味をもつものではなく、従業員は同命令簿の記載内容にしたがう時間外勤務をなすべき義務を課せられることはないものというべきである。

(2) よつて進んで原告の勤務命令簿焼却行為が被告主張にかかる就業規則の関係条項に該当するか否かについて考察する。

(イ) 就業規則第五十九条第一号は、「会社の諸規定或は労働協約に違反したとき」を懲戒事由として規定するが、勤務命令簿の法的性格が上述のとおりであり、また原告が当該勤務命令簿に記載された時間外勤務に服すべき旨の合意をしていないことは弁論の全趣旨に照らし明らかである。そうすると、原告が右命令簿を焼却した物理的行為に対する評価はしばらく措き（後掲（ハ）参照）、原告は右命令簿によつて被告会社に対し時間外勤務命令に服すべき義務を有しないのであるから、原告には会社の諸規定或は労働協約に違反するいわれがなく、右就業規則の規定に該当するものではない。

(ロ) 就業規則第五十九条第三号は、「正当な理由なくして上司の命令に従わないとき」を懲戒事由として規定しているが、前段で述べたとおり原告には勤務命令簿に記載の被告会社よりの命令に従うべき義務を有しないのであるから、原告の前示所為は同じく右規定に該当することがない。

(ハ) 就業規則第五十九条第一七号は、「その他懲戒する必要を認めたとき」を懲戒事由として規定しているが、右は同じく懲戒事由を規定する就業規則第五十九条第一号ないし第一六号に列举する事項に直接該当しないとしても、これに準ずる程度の行為を懲戒の対象とする趣旨のものと解される。ところで被告会社の従業員が勤務命令簿その他会社の物品を焼却することをもつて直接懲戒の対象とする旨の規定は見当たらないが、前示乙第一号証によると、就業規則第九条第九号では「無断で会社の物品を持出したり、会社内で私物を作つたりしないこと」が要請され、これに対応して同第五十九条第四号が「会社の金品を私したり、会社内において私物を作つたとき」を懲戒事由として規定していることが認められる。右就業規則第九条第九号、第五十九条第四号は要するに、会社の所有に属する物品その他の財産に対する侵害を禁止し、これに反する行為が懲戒事由になるものとする趣旨にほかならないが、原告の前示勤務命令簿焼却行為は会社の文書を滅失毀損するものにはほかならず、会社所有物件に対する侵害という点において会社の物品を持ち出す行為と同等に評価するのが相当であり、その意味において右行為は就業規則第五十九条第一七号に該当するといわねばならない。

6 右に説示したとおり、原告の前示勤務命令簿焼却行為は被告主張の就業規則第五十九条第一号、第三号には該当しないが、同条第一七号に所定の懲戒事由に該当するから、この点に関する被告の抗弁は理由がある。

三、次に原告は、前示勤務命令簿焼却行為が懲戒事由に該当するとしても、該所為を理由として原告を懲戒解雇の処分にしたことは重きに失し、懲戒権の濫用であると主張するので、これを審究する。

1 前示乙第一号証によると、就業規則第六〇条は被告会社の行う懲戒処分としては、戒告、譴責、出勤停止、賠償、懲戒解雇およびその他必要な処分の七種があ

り、その二つ以上を併科しうるものとして定められていることが認められる。かように数個の懲戒処分が段階的に規定される場合には、そのいずれを選択するかは懲戒権者の裁量による。懲戒の原因となる行為の動機、態様その他諸般の事情を勘案し、懲戒事由と懲戒処分との間に社会的観念上の相当とみられる均衡の存在するべき処分であるから、これが許されるためには、使用者がその裁量を誤り均衡を失する懲戒処分をしたときは、権利の濫用として無効であると解するのが相当である。

これを本件についてみるに、原告が前記認定のごとき態様のもとに会社の文書たる勤務命令簿を焼却したことは甚だ軽率にして穩当を欠く所が、前叙のとおり、原告が勤務命令簿を焼却したことは、他面、(a)勤務命令簿の記載内容はこれに合意しない従業員に對しては、何らの変更を與えないし、務を課するものではない。(b)しかも被告会社戸田橋工場が勤務命令簿の昭和三年八月三十一日頃開催の工場協議会の席上で初めてこれを発表し、翌七月一日には同趣旨の揭示を出し同月六日から実施したが、その実施の前後を通じ組合支部が反対の意思を表明したけれども、工場側は右の立場を堅持してこれに取扱いなかつたことなとの間で昭和三年三月に締結された労働協約第二条には「組合員の労働条件に關する協議事項」、「その他会社組合双方が必要と認めた事項」などを経営協議会に付議事項とするものと定め、また同年同月一日右当事者間に締結した覚書には右の規定を受け、「組合員の労働条件に著るしい影響を及ぼす」と予測され、被告会社戸田橋工場において従来長期間にわたつて職場慣行として行われてきた、従業員組合の労働条件に著るしい影響を及ぼすこととみるのが相当であるから、これが導入に際しては、まず被告会社戸田橋工場における労使の折衝の場である工場協議会に提案し、組合支部との間で十分な協議をつくしたうえで実施すべきものであつたといふべきである。しかるに、被告会社戸田橋工場が右の手續をとらず、急速に新制度の導入を実施したことは、前示労働協約に違反し、労使間の信義則に反する不当な措置といふべく、組合支部が右のごとき被告会社戸田橋工場に對しそのような指導をしたのは極めて當然なことであつたといわねばならない。以上のごとき事情のもとにおいて、勤務命令簿その他の新制度の実施に強く反対する組合支部の執行委員たる地位にある原告が、勤務命令簿無視の態度をとり、これを焼却したことは会社側の不当な措置に大半の責任があるのであるから、前示勤務命令簿焼却の事実を原因として、被告会社が原告を懲戒解雇にしたことは、社会観念上相当とみられる均衡を失するものといふべきである。

2 被告は、右焼却行為のほか、原告が残業命令に従わず、かつ所定の勤務変更願を提出することなく無断で退社し、その勤務態度が不良であつたことを、原告につき懲戒解雇の処分を選択した補強的事実として指摘するので、これを審案する。原告が勤務命令簿などの新制度が実施された後の昭和三年七月九日、同一日および同二五日につきそれぞれ残業勤務を命ぜられたにもかかわらず、これを拒否したことは当事者間に争いがなく、また原告が右三日の残業勤務に服さなかつたことは、原告が勤務変更願を提出しなかつたことは本件弁論の全趣旨によつて明らかである。しかしながら、被告会社戸田橋工場が従業員たる原告に對し残業勤務を命ずるためには、会社側の申込に對し原告が自由な意思によつて個別的に明示または黙示の合意をした場合に限るところ、全証拠を精査してみても原告が前示残業勤務をするにつき右のごとき合意をしたことを認めうる資料がなく、被告会社戸田橋工場は原告に對し前示のごとき残業勤務を命ずる権限がなく、原告がこれを拒否したのは當然であり、かつそれについて勤務変更願もこれを提出する必要がなかつたのである。そうだとすると、原告に前示のごとき所為があつたからといつて、その勤務態度が甚だしく不良であるとすることはできず、被告会社が原告に對し懲戒解雇の処分を選択したことの不均衡を是正することはできな

い。

3 してみれば、被告会社が原告の前示懲戒事由に対して懲戒解雇の処分を選択したことは、その裁量を誤り社会観念上相当とみられる均衡を失っているため、右懲戒権の行使は権利の濫用として無効であり、その効力を生ずるに由ないものといわねばならない。

したがって、原告は依然として被告会社の従業員たる地位を有するにもかかわらず、被告会社がこれを争っていることは明らかであるから、原告は被告との間に原告を従業員とする雇傭契約関係が存在することの確認を求める利益を有する。

四、よつて、原告の本訴請求はその余の点につき判断するまでもなく理由があるのでこれを認容し、訴訟費用は敗訴当事者たる被告に負担させることとし、主文のとおり判決する。

(裁判官 西山要 岡垣学 瀬戸正義)