

㊸ 兼職の発覚を理由とする懲戒解雇

Point

- (1) 労契法は、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」としている(労契法 16 条)。
- (2) 解雇権濫用法理は、解雇は客観的・合理的理由と社会的相当性を具えるべきこと(解雇の要件)、そしてそのどちらかでも欠けているときは権利濫用として無効となること(解雇の効力)から構成されている法理である。
- (3) 上智学院(懲戒解雇)事件(東京地判平 20・12・5)では、「就業規則は使用者がその事業活動を円滑に遂行するに必要な限りでの規律と秩序を根拠づけるにすぎず、労働者の私生活に対する一般的支配までを生ぜしめるものではない。兼職(二重就職)は、本来は使用者の労働契約上の権限の及び得ない労働者の私生活における行為であるから、兼職(二重就職)許可制に形式的には違反する場合であっても、職場秩序に影響せず、かつ、使用者に対する労務提供に格別の支障を生ぜしめない程度・態様の二重就職については、兼職(二重就職)を禁止した就業規則の条項には実質的には違反しないものと解するのが相当である。」と判示されている。

事件の概要

1 申請者 : ① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者 X は、A 会社に夜間勤務の有期アルバイトとして採用され、週 4 日、19 時から 23 時まで製造ライン作業に従事していた。その後、X は、Y 会社に営業員(有期雇用)として採用されたが、給料が少なかったため、A 会社のアルバイトを続けることとした。

その後、X はアルバイト先の A 会社を雇止めとなったため、裁判所に雇用の継続を求める労働審判を申し立てたところ、A 会社の弁護士が Y 会社に X に関する照会をしたことにより、A 会社でアルバイトをしていることが Y 会社に発覚した。Y 会社は、就業規則違反(勤務時間外の兼職)があったとして、X を懲戒解雇すること、解雇日まで自宅待機するよう命じた。

当該解雇について、双方は話し合いを行ったが平行線のまま終了したので、X はあっせんを

申請した。

なお、Y会社の就業規則には、「会社の許可なく在籍のまま他の業務に就業したときは懲戒解雇処分とする」と規定されていた。

3 主な争点と労使の主張

争点 兼職の発覚を理由とする懲戒解雇

労働側主張	使用者側主張
・他の社員にも就業規則に違反する行為がみられるのに、自分だけ解雇するのは不公平である。	・会社の許可無く兼職することは就業規則違反であり、本来は懲戒解雇処分に該当するが、会社都合による解雇とした。解雇は正当である。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんには、XとY会社の社長が出席して開催された。労使の主張の隔たりは大きく、Xはあくまでも解雇の撤回を求め、それに対してY会社は、解雇の正当性を主張し、解雇の撤回を拒否した。

個別折衝において、あっせん員がXに原職復帰の意向を再度確認したところ、解雇の撤回ができない場合は、解決金を要求する意向を示した。Y会社に対して、あっせん員が、①兼職が解雇理由になるためには、兼職が本来の業務遂行を困難としていたと言える程のものである必要があること、②有期雇用労働者の解雇は、期間の定めのない契約に比べてより厳格な解雇理由が求められることを説示したところ、Y会社は、解決金の支払いに応じる意向を示した。

そこで、解決金による解決の方針で調整を進めた結果、金額について双方が歩み寄りを示し、解決した。

5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① X及びY会社は、Xが〇年〇月〇日付けで、会社都合により退職したことを確認すること。
- ② Y会社は、Xに対して解決金として金〇〇円を支払うこと。
- ③ X及びY会社は、本件に関し、上記の他何らの債権債務がないことを確認すること。

解説

(1) 本事件は、兼職を禁止している就業規則規定を根拠に無許可兼職の発覚を理由としてなされた解雇の法的効力をめぐる事案である。

労契法は、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」としている(労契法16条)。この規定は、旧労基法18条の2を経て、今日までの判例における解雇権濫用法理を法文化したものである。解雇権濫用法理は、解雇は客観的・合理的理由と社会的相当性を具えるべきこと(解雇の要件)、そしてそのどちらかでも欠けているときは権利濫用として無効となること(解雇の効力)から構成されている法理である。さらに、本件申請人は有期労働契約関係にある者であり、有期雇用

契約については、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければその契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」

（同法 17 条）と規定されている。そして、同条の「やむを得ない事由」とは相手方の強度な不誠実などにより期間満了まで労働契約関係を維持させることが不当と認められるなどの重大な事由と解されていることから、有期雇用労働者の契約期間中の解雇は期間の定めのない契約に比べてより厳格な解雇事由が求められる。

本事案の争点とされる使用者による兼職禁止については、そもそも、所定の労働時間以外の時間をどのように利用するかは労働者の自由であり、職業選択の自由も保障されていると解され、その法的効力が直ちに認められるとは言えない。しかし、他方、労働契約上、労働者は労働時間以外においても従業員としての地位・身分による規律に従う義務をも負っていることなどから、実務上広く認められる就業規則上の兼職許可制は、この義務を定めた規定であると解される。

したがって、就業規則上の兼職禁止規定は、本来、労働時間外の兼職が労働者の自由であるべきことを踏まえれば、この自由を不当に制約しない範囲でのみ法的効力が認められることとなる。具体的には、①兼職の目的、②態様、③期間に即して、労働契約上の本来の業務遂行を不能又は困難とする場合、あるいは企業秩序を著しく乱すような場合のみが許可制違反に当たると解される。

上智学院（懲戒解雇）事件（東京地判平 20・12・5 労判 981 号 179 頁）では、「就業規則は使用者がその事業活動を円滑に遂行するに必要な限りでの規律と秩序を根拠づけるにすぎず、労働者の私生活に対する一般的支配までを生ぜしめるものではない。兼職（二重就職）は、本来は使用者の労働契約上の権限の及び得ない労働者の私生活における行為であるから、兼職（二重就職）許可制に形式的には違反する場合であっても、職場秩序に影響せず、かつ、使用者に対する労務提供に格別の支障を生ぜしめない程度・態様の二重就職については、兼職（二重就職）を禁止した就業規則の条項には実質的には違反しないものと解するのが相当である。」と判示されている。この他兼職禁止規定違反を理由とした解雇を無効とした裁判例としては、国際タクシー事件（福岡地判昭 59・1・20 労判 429 号 64 頁）、十和田運輸事件（東京地判平 13・6・5 労経速 1779 号 3 頁）などがある。

一方、労務提供に支障をきたす程度の長時間の二重就職（小川建設事件—東京地決昭 57・11・19 労判 397 号 308 頁）や、競業会社の取締役への就任（東京メディカルサービス事件—東京地判平 3・4・8 労判 590 号 45 頁）、使用者が従業員に特別加算金を支給しつつ残業を廃止し、疲労回復・能率向上に努めていた期間中の同業会社における労働（昭和室内装備事件—福岡地判昭 47・10・20 労判 164 号 51 頁）、病気による休業中の自営業経営（ジャムコ立川工場事件—東京地八王子支判平 17・3・16 労判 893 号 65 頁）などが、解雇事由に相当する二重就業とされている。

- (2) 本事件の場合、Y 会社の就業規則には「会社の許可なく在籍のまま他の業務に就業したときは懲戒解雇処分とする」と規定されているが、裁判例の動向を踏まえると、これを形式的に当てはめて解雇することはできるものではなく、本来の業務遂行を不能又は困難とし、あるいは

企業秩序を著しく乱すような兼職のみが許可制違反に当たると解されることを、Y会社に説示し、解決に至った事例である。

(参照すべき法令)

民法

(やむを得ない事由による雇用の解除)

第二百二十八条 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

労働契約法

(解雇)

第十六条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

(契約期間中の解雇等)

第十七条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

(参考となる判例・命令)

- ・ 上智学院（懲戒解雇）事件—東京地判平 20・12・5 労判 981 号 179 頁
- ・ 国際タクシー事件—福岡地判昭 59・1・20 労判 429 号 64 頁
- ・ 十和田運輸事件—東京地判平 13・6・5 労経速 1779 号 3 頁
- ・ 小川建設事件—東京地決昭 57・11・19 労判 397 号 30 頁
- ・ 東京メディカルサービス事件—東京地判平 3・4・8 労判 590 号 45 頁
- ・ 昭和室内装備事件—福岡地判昭 47・10・20 労判 164 号 51 頁
- ・ ジャムコ立川工場事件—東京地八王子支判平 17・3・16 労判 893 号 65 頁