

大阪高裁、昭和四九年(行コ) 第一七・一八号、四九・一〇・三〇判決

## 判 決

一審原告(第一七号事件被控訴人 第一八号事件控訴人) 京都淡路交通株式会社

一審被告(第一七号事件控訴人 第一八号事件被控訴人) 京都府地方労働委員会

右当事者間の不当労働行為救済命令取消請求控訴事件につき、当裁判所は次のとおり判決する。

## 主 文

本件各控訴を棄却する。

控訴費用中、第一七号事件につき生じた分は一審被告の、第一八号事件につき生じた分は一審原告の各負担とする。

## 事 実

一審原告訴訟代理人は、第一八号事件につき「原判決を左のとおり変更する。一審被告が、一審原告と訴外X1間の京労委昭和四〇年(不)第四五号第一京都淡路交通不当労働行為申立事件につき、昭和四四年九月四日付でした命令を取消す。訴訟費用は第一、二審とも一審被告の負担とする。」との判決を求め、第一七号事件に対し「本件控訴を棄却する。控訴費用は一審被告の負担とする。」との判決を求めた。

一審被告訴訟代理人は、第一八号事件に対し「本件控訴を棄却する。控訴費用は一審原告の負担とする。」との判決を求め、第一七号事件につき「原判決中、一審被告敗訴部分を取消す。一審原告の請求を棄却する。訴訟費用は第一、二審とも一審原告の負担とする。」との判決を求めた。

当事者双方の事実上および法律上の主張ならびに証拠関係は左のとおり附加するほか原判決事実摘示と同一であるからこれをここに引用する。

### (一審原告の主張)

一、一審原告がX1に対してした懲戒解雇の正当性を考えるさいは、単に休養室の管理権侵害行為と経歴詐称を個々の解雇事由として別々に切り離して検討すべきではなく、これらを総合評価しなければならない。個々の事由は重複し積重ねられることにより量的変化が質的变化をもたらす、総合すると解雇事由として十分となるのである。

のみならず、本件の場合、個々の事由をみてもそれは解雇事由として十分である。この点に関する原審での主張を補足するに、(イ)(社屋管理権侵害の所為について)従業員が宿泊のために一審原告から借り受けた私室を事実上組合関係のことに使用することと、これを組合事務所として使用することとは混同すべきでない。組合分会長であったX2が自己の借り受けた部屋に組合関係のポスターを貼ったり、組合名簿を貼ったり、また分会役員がそこで協議したりしたことは前者に属し、もとより一審原告の干渉すべきことではなかった。しかし、一審原告は未だかつて同室を組合事務所として使用することを認めたことはないのである。むしろ、同室入口に一時水性ペンキで組合事務所と書かれていたのを消したぐらいである。X1はX2退職後右の部屋をまさに後者の用途に使用すると称して鍵の返還要求に応じなかったものであり、一審原告の部屋の管理権を侵害すること明らかであり、極めて悪質な所為である。(ロ)(経歴詐称について)X1は昭和二一年六月京都市交通局に入り、同二四年八月九日いわゆるレッドパージにより解雇されたにもかかわらず、一審原告会社に入社するさい提出した履歴書には、昭和二一年七月安藤商店に入店、同三七年二月退職と記載した。す

なわち、同人は単に経歴を隠蔽したにとどまらず、積極的に虚偽の前歴を語り、一審原告会社を欺罔したものであり、その背信性は甚しく十分懲戒解雇に値いする。使用者は労働者の全人格すなわち知能、教育程度、経験、性行、誠実さ等を総合評価したうえ雇用するものであり、もしかかる詐称を認めるのであれば会社の秩序は保たれない。就業規則上経歴詐称が解雇事由と定められ、当該事由が存する場合には、たとえ使用者に不当労働行為意思があっても当該解雇について不当労働行為は成立しないと解すべきである。

二、かりに本件解雇が不当労働行為であるとしても、一部バックペイを認めなかった原判決は正当で、この点に関する一審被告の主張は不当であるからこれを争う。

(一審被告の主張)

原審が、一審被告の全額バックペイを命じた命令の一部を取消したのは不当である。不当労働行為によって解雇された労働者が解雇期間中に他の職について収入を得た場合でも、労働委員会としてはその救済命令においてバックペイ(遡及賃金)を命令するにあたりその金額から前記収入額を控除すべきではない。これに反する最高裁(三小)昭和三七年九月一八日判決には承服し難い。すなわち、(一)危険負担に関する民法五三六条二項但書は本件に適用すべきでない。使用者の責に帰すべき事由により提供不能となった労働力を如何様に使用するかは労働者の自由であり、これを利用して対価を得たからといって使用者との関係で不当に利得したことにもならない。(二)原判決のように中間収入を控除する場合、その理由として単に「副次的臨時的なものと異なり」というだけでは納得できない。原職復帰までの収入はすべて臨時的である。(三)中間取入控除は公平の原理に反する。原判決の見解によれば、被解雇者が原職復帰前に他に就労した場合はその分だけバックペイの金額は減額するのに対し、その間無為に過ごす者は全額遡及支払いを受けうることとなり甚しく不公平である。また、かくては使用者の経済的負担を不当に軽くし、不当労働行為制度の目的が没却される。(四)原判決は最高裁(二小)昭和三七年七月二〇日判決に抵触する。

理 由

当裁判所は、一審原告の本訴請求は原審認容の限度で理由があるが、その余は失当と考えるものであって、その理由とするところは左のとおり附加するほかは原判決理由説示と同一であるからこれをここに引用する。

(一) 原審認定の事実関係ことに原判決引用の別紙命令書第一の2(1)ないし(13)の各事実(原判決八枚目裏三行目から一一行目まで)を彼此総合して判断すると、一審原告がX1にした本件懲戒解雇は労働組合法七条一号所定の不当労働行為に該当するものといえることができる。一審原告が当審で主張するような見解を考慮に入れても、なお、一審被告が本件救済命令において示した判断、すなわち、一審原告が挙示する事由は未だこれを懲戒解雇事由とするに足る合理性がない、とした判断は正当と認められる。

一審原告は、解雇事由が存在すれば、たとえそのさい使用者側に不当労働行為意思があったとしても、不当労働行為の成立はこれを否定すべき旨主張するが、一審原告のした本件解雇自体に未だ正当な事由なきこと前記説示のとおりであるから、右主張はその前提を欠くものとして失当たるを免れない。

(二) 救済命令における遡及賃金支払(いわゆるバックペイ)に関する一審被告の当審での所論は、すべて、最高裁昭和三七年九月一八日判決(民集一六卷九号一九八五頁)の判旨に反するものであって、採用することができない(右判決の理由説示参照)。

また、一審被告引用の最高裁昭和三七年七月二〇日判決は、労働者が私法上使用者に対し賃金債権の支払いを訴求した場合の事案であって、本件のように、私法上の権利関係とは無関係に、労働組合法の規定により使用者の不当労働行為を排除し、該行為がなかったと同じ原状に回復する方法として遡及賃金の支払いを命ずる場合とは事案を異にし、本件に適切ではない。一審被告の右判決に関する主張もまた採用することができない。

よって、本件各控訴は理由がないからこれを棄却し、訴訟費用の負担につき民訴法九五条、八九条を適用して主文のとおり判決する。

大阪高等裁判所第六民事部