十和田観光電鉄事件（最二小判昭和38年6月21日） ― 下級審の訴訟経過

事案の骨格　十和田観光電鉄の従業員で、労働組合執行委員長でもあった原告が、十和田市議会議員選挙に立候補して当選・就任した。会社は、立候補・公職就任には会社の承認を要する旨の就業規則に違反し、また、懲戒規定では、「規則、令達に違反したとき」において「その情状が重いとき」には「懲戒解職にする」と定めているところ、これに違反したとして、原告を懲戒解雇した。原告は雇用関係の存続確認を求めた。

1　第一審（青森地判昭和35年10月28日）

【原告（労働者）の主張】　①被選挙権の行使・公職就任は労働基準法７条が保障する公民権・公の職務に当たり、会社の承認にかからせる就業規則は無効である、②仮に、規定を有効とみても、予告的届出を求める趣旨にすぎず、原告は、会社に対し、十分に措置を講じていたため、違反はない、と主張した。

【被告（会社）の主張】　①労働基準法７条の公民権に被選挙権は含まれず、公職選挙法89条が「国又は地方公共団体の公務員は、在職中公職の候補者となることができない」と規定しているところ、私法上の雇用関係においても、事業の性質によりこれを制限することは違法ではない、②会社は過去に政治と経営が混同され経営危機に陥ったため、政治から会社を隔離する目的で承認制を設けたのであり合理性がある、③原告は承認を得ず立候補・就任したから就業規則違反として懲戒解雇できる、と争った。

【判決要旨】　青森地裁は、被選挙権は労働基準法７条の「公民としての権利」に、市議会議員の職務は「公の職務」に含まれる。立候補・公職就任について承認を求める就業規則自体を直ちに無効とはしなかったが、使用者は労働者から承認を求められた場合、これを拒むことはできない。本件では、原告は事前に立候補の承認を求め、当選後も遅滞なく公職就任の承認を求めているため、就業規則違反とはいえない。よって、これを理由とする懲戒解雇は根拠を欠き無効であり、雇用関係の存在を確認した。なお、裁判所はこの点で請求を認容できるとして、その他の争点を判断しなかった。

2　第二審＝控訴審（仙台高判昭和36年7月26日）

【控訴人（会社）の主な控訴審主張】　会社は第一審の法解釈を争い、①本来の正常な労務提供との調和が必要である、②議員活動によって十分な労務提供ができず、会社再建や労働組合運営にも支障が生じる、③公職就任を広く保障すると、賃金・休職・職務配置等について使用者に不合理な負担が生じる、④十分な労務提供がないのに雇用継続を強制することは不当である、などと主張した。

【被控訴人（労働者）の反論】　労働者(被控訴人)は、①公務員に対する立候補制限は政治的中立性に由来するもので、私企業の一般労働者に類推すべきではない、②市議会議員に就任したからといって十分な労務提供をしないで会社に犠牲を強いることはあり得ない、③組合が政治利用されるということもあり得ない、などと争った。

【判決要旨】　仙台高裁は、第一審と事実認定・法律判断を同じくするとして原判決理由を引用し、控訴審で追加された会社の主張にも答えた。被選挙権は労働基準法７条の「公民としての権利」に、議員の公職は「公の職務」に含まれるとし、公務員と私企業の労働者を同様に扱う会社の主張を退けた。さらに、本件で判断すべきなのは、会社の承認を得ず立候補・議員就任したことを理由とする「懲戒解雇」が適法か否かであり、立候補・就任後に具体的な支障が生じた場合の処理まで議論する必要はないとした。会社の追加主張はいずれも理由がないとして、控訴を棄却した。

3　最高裁判決を読むときの着眼点

第一審・控訴審とも、会社の承認を得ないでした立候補・公職就任を理由とする懲戒解雇を無効として、会社は二審とも敗訴した。その状態で会社は上告をした。最高裁判所は、結論を変えず上告を棄却することになるが、なぜ改めて判決理由を示したのか。また、下級審の判断と最高裁判所の判決の表現方法・射程にどのような違いがあるのかを意識して読んでみると、裁判例学習としては効果的。

※本レジュメは第一審・第二審（控訴審）判決の内容を学習用に要約したものであり、判決文の転載ではありません。より正確に学習したい方は、必要に応じて、判決原文を参照してください。

主　　文

本件上告を棄却する。

上告費用は上告人の負担とする。

理　　由

上告代理人小山内績の上告理由について。

論旨は、要するに、原判決が被上告人の十和田市議会議員就任が上告人会社の業務逐行を著しく阻害する虞れがあるかどうかについて、何等審理判断を加わえることなく、被上告人の懲戒解雇を無効と判断したことは、労働基準法七条の解釈適用を誤まり、審理不尽の違法に陥つたものであるという。

原判決（およびその引用する第一審判決）の確定した事実によれば、被上告人は昭和二九年四月一〇日上告人会社に雇い入れられたものであるが、昭和三四年四月三〇日施行の十和田市議会議員選挙に当選し、上告人会社の承認を得ないで、同市議会議員に就任したところ、上告人会社は、右は従業員が会社の承認を得ないで公職に就任したときは懲戒解雇する旨の就業規則（一六条二号、八五条一三号、八四条六号）に該当するとして、同年五月一日付で被上告人を懲戒解雇に附した、というのである。

おもうに、懲戒解雇なるものは、普通解雇と異なり、譴責、減給、降職、出勤停止等とともに、企業秩序の違反に対し、使用者によつて課せられる一種の制裁罰であると解するのが相当である。ところで、本件就業規則の前記条項は、従業員が単に公職に就任したために懲戒解雇するというのではなくして、使用者の承認を得ないで公職に就任したために懲戒解雇するという規定ではあるが、それは、公職の就任を、会社に対する届出事項とするにとどまらず、使用者の承認にかからしめ、しかもそれに違反した者に対しては制裁罰としての懲戒解雇を課するものである。しかし、労働基準法七条が、特に、労働者に対し労働時間中における公民としての権

利の行使および公の職務の執行を保障していることにかんがみるときは、公職の就任を使用者の承認にかからしめ、その承認を得ずして公職に就任した者を懲戒解雇に附する旨の前記条項は、右労働基準法の規定の趣旨に反し、無効のものと解すべきである。従つて、所論のごとく公職に就任することが会社業務の逐行を著しく阻害する虞れのある場合においても、普通解雇に附するは格別、同条項を適用して従業員を懲戒解雇に附することは、許されないものといわなければならない。

されば、本件就業規則の右条項に基づく被上告人の懲戒解雇を無効とした原判決の結論は正当であつて、所論の違法はなく、論旨は、その理由なきに帰し、排斥を免かれない。

よつて、民訴三九六条、三八四条、九五条、八九条に従い、裁判官全員の一致で、主文のとおり判決する。

裁判官池田克は退官につき評議に関与しない。

最高裁判所第二小法廷

裁判官　奥　野　健　一

裁判官　山　田　作　之　助

裁判官　草　鹿　浅　之　介

裁判長裁判官河村大助は退官につき署名押印することができない。

裁判官　奥　野　健　一