

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)



株式会社 横浜ゴムの蒸熱作業担当の工員が私生活上に非行をしたことによって、  
会社側は、工員 A を懲戒解雇した。

工員 A は、地位確認の請求をした。裁判は、最高裁までいった。

最高裁昭和 45 年 7 月 28 日 横浜ゴム事件

### 事件の概要

工員 A は、横浜ゴムのタイヤ製造課の工員であった。昭和 40 年 8 月 1 日午後 11 時 20 分頃 A は、  
飲酒をしたうえで、他人の居宅の風呂場を押し開け、室内に忍び入ったが、家の人に呼び止められたの  
で、直ちに屋外に出た。そして、逃亡をはかったが、私人に捕まり警察に引き渡された。

A は住居侵入罪に問われ、罰金 2,500 円に処せられた。

その後数日を経ないうちに、A の犯行及び逮捕の事実がうわさになり工場近辺の住民および  
横浜ゴムの従業員の相当数の者が当該事実を知ることとなった。

横浜ゴムは、賞罰規則所定の「不正不義の行為を犯し、会社の体面を著しく汚した者」に該当する  
として、同年 9 月 17 日に A を懲戒解雇した。

そこで、A は横浜ゴムに対して雇用契約上の地位確認を求めて訴訟を提起した。

|      | 東京地裁 S42.7.17 | 東京高裁 S43.11.29 | 最高裁 S45.7.28 |
|------|---------------|----------------|--------------|
| 工員 A | 原告            | 被控訴人           | 被上告人         |
| 横浜ゴム | 被告            | 控訴人            | 上告人          |

### 最高裁の主文

1. 本件上告を棄却する(懲戒解雇は無効にする)
2. 上告費用は上告人の負担とする

### 理由

- ①工員 A の行為は、会社の組織、業務等に関係のないいわば私生活の範囲で行われたものである
- ②工員 A の受けた刑罰が罰金 2,500 円の程度にとどまっていた。
- ③横浜ゴムにおける工員 A の職務上の地位も蒸熱作業担当の工員ということで、指導的立場ない  
こと

以上のことなどを原判示の諸事情を勘案すれば工員 A の行為が、横浜ゴムの体面を著しく汚し  
たとまで評価するのは、あたらないというほかならない。

5 人裁判官のもとで結論に至った。

ただその中で一人の裁判官が異論を唱えていた。

① 工員 A の犯行は許しがたい破廉恥な罪であり横浜ゴムはタイヤ等のゴム製品を販売する著名会社であって、会社のイメージからいっても、従業員のモラルは会社の営業に直接、間接に大きな影響があることは否定することができない。

したがって、工員 A の本件犯行の影響の及ぶところは、会社の組織、業務等に関係がないとはいえない

②昭和 39 年下期以降、経営状態を著しく悪化させ、このため昭和 40 年初頃から、その経営の成行につき一般から懸念され、世上、平塚製造所閉鎖の風説も飛び、一方、同製造所内で従業員相互間に暴力沙汰が相次いだので、企業運営上、地域住民の企業に対する信頼を保持するためにも、職場規律を確保し、かつ従業員の作業意欲を高揚することを緊要事とし、同製造所その他の各事業場において従業員に対し職場諸規則の厳守、信賞必罰の趣旨を強調していたところであった。

③工員 A の本件犯行があつて、警察に身柄が引渡されてから「数日を出ないうちに、原告の犯行および逮捕の事実が噂となって広まり」、そのために横浜ゴムの従業員のうちには羞恥不快の感を味わったものがあることは原判決の認定するところであつて、このようなことは、従業員の作業意欲を高めることを緊要事としていた当時の会社にとっては大きなマイナスであるばかりでなく、地域住民の横浜ゴムまたはその従業員一般に対する信用を毀損したものであるべきである。

④ 多数意見は更に「工員 A の受けた刑罰が罰金 2,500 円の程度に止まつたこと」、「工員 A の職務上の地位も蒸熱作業担当の工員ということで指導的なものではないこと」を理由として挙げられるが、同じく 2,500 円程度の軽い刑罰に当たる犯罪でも、A の犯した本件破廉恥罪と、破廉恥罪とはいえない犯行とでは懲戒に関する規定の適用にあたっては、職場規律の維持のうえからいって同様には論ずることができない。

また、工員 A の職務上の地位が工員であつて会社で指導的なものではないという理由にいたつては企業が人と人との結合による集合体であり、経営協同秩序を形成しているものであることの人的要素を軽視したものとしか考えられず、採るに足りない。

その他、多数意見が述べるような「原判示の諸事情」をみても、わたくしとしては到底納得することができない。

以上が裁判長 裁判官の松本 正雄 の意見でした。

## 私の意見

2024 年 12 月社労士ニュースで取り上げた

郵便局課長 A は通勤途上に盗撮行為をした。そのことを理由に懲戒解雇された。A は名古屋地裁に訴えた。その結果の名古屋地裁の判断は解雇無効になった。

しかし、裁判所の意見の中には、課長は、2022 年の夏ごろから同様の手口で盗撮をしていたと供述をしているし、郵便局郵便部課長として、業務外の非行の根絶を指導する立場であつたことが認められるので今後の裁判では、彼にとって不利が予想されるだろう。また、今回の事例は、管理職ではないが、反対意見の裁判官の考え方も頭に入れておくべきであろう。

## 参考文献

2024年12月の社労士ニュース

(名古屋地裁令和6年8月8日 判決)

事件の概要は、

原告Aは、2001年4月に、郵政省に入省し、2022年4月にC郵便局郵便部課長に任命されていた。解雇時の賃金は、39万3,943円であった。2023年7月12日(金)、通勤途上の勤務時間外で、名古屋市営の地下鉄車内で盗撮をした。同日、愛知県迷惑行為防止条例違反で逮捕された。翌日13日に釈放された。Aは、2023年7月18日(木)に始末書を提出し、7月26日(月)に被害者に被害弁償した。

被害者が被害届を取り下げるといった内容の示談が成立した。

郵便局側は、2023年9月21日(土)、Aを本件行為を理由に懲戒解雇し、退職手当について100分の30を支給することにした。

名古屋地方検察庁は、2023年11月16日(土)、本件行為に係る愛知県迷惑行為防止条例違反被疑事件について不起訴処分をした。なお、本件行為及び刑事手続きについて報道されたことはなかった。

郵便局側の懲戒規程によると、職務外の非違について、刑事事件により有罪とされた者は、「懲戒解雇から減給」とし、刑事事件により有罪とされた者以外の行為により会社の信用若しくは名誉を棄損し、または業務に支障をきたした者は基本「減給から注意」とし、重大なものは「懲戒解雇から停職」とした。

### 裁判所の主文

- 原告Aの解雇は無効。(労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する)
- 郵便局側は2023年10月から2024年8月までの毎月39万3,943円を支払うこと。

民事第1部 裁判官 山田亜湖さん

### 郵便局側の主張(被告側)

- ①郵便局側は、懲戒規程を定め、懲戒標準により量定を決定している。  
郵便局側においては、社員の盗撮行為は刑事事件により有罪とされた者でなくても、重大な非違行為と捉え、行為者に対して一律懲戒解雇をもって臨んでいる。
- ②原告は、これまでも業務外非行による信用失墜行為の禁止を研修等で繰り返し指導していた。
- ③原告は、2020年4月1日からa郵便局第4集配営業部長、  
2021年4月1日からb郵便局郵便部課長  
2022年4月1日からc郵便局郵便部課長として、信用失墜行為のないように部下に指導する立場にあった。
- ④原告は、2022年夏ごろから通勤の電車内で卑劣な盗撮行為を繰り返した。
- ⑤原告の平素の勤務成績はC評価であって、酌量減免がされるほど良好な成績とはいえない。
- ⑥原告は、罪を一貫して認めているだけで改悛の情が顕著と評価できるものでない。
- ⑦原告の妻が自発的に本件行為を郵便局側に報告したもので、原告自身は、郵便局側への連絡を強く拒んだ。
- ⑧2024年8月26日(月)の示談の報告は、2024年9月14日(土)になって報告があった。
- ⑨本件懲戒解雇時に新聞報道がされていないことをもって、会社に与える損害や影響が軽微なものとは言えない

⑩原告に対して、事情聴取や始末書等を通じて弁明の機会は十分に与えている

## 裁判所の判断

### 懲戒解雇の有効性

- ① 原告 A の行為は、報道されず、郵便局側の社会的評価の低下はなかったとの原告の主張を考慮しても企業秩序に直接の関連を有するものであり、局側の社会的評価の毀損きそんにつながるおそれがあると客観的に認められるから、懲戒の対象になりうる。
- ② 原告 A は、2022 年の夏ごろから同様の手口で盗撮をしていたと供述をしていることなどからすれば、本件行為は極めて卑劣なものであり社会的に厳しく非難を免れられないものである。
- ③ 原告は郵便局郵便部課長として、業務外の非行の根絶を指導する立場であったことが認められる。

### 懲戒解雇の無効性

- ①本件行為は会社の業務に与える影響や会社の社会的評価に及ぼす影響は低いということが出来る。
- ②刑事手続きについて報道されていない
- ③本件行為が社会的に周知されていないことが認められる
- ④原告は本行為の翌日に釈放されてる
- ⑤本件懲戒解雇時点で本件行為及び原告逮捕によって、郵便局側の業務等に影響を及ぼしたと評価することができる具体的事実関係があるとは言えない。
- ⑥原告が過去に懲戒処分歴を有していないことを考慮すると、本件行為を懲戒事由として、懲戒解雇を選択したことは、懲戒処分としての相当性を欠き、懲戒権を濫用したものであると言わざるを得ない。
- ⑦郵便局側は、原告が本件行為による逮捕を郵便局側に報告することを拒んだなどと主張するが、これを認めるに足る証拠ない上、原告の妻は原告が本件行為による逮捕された日に郵便局側に連絡して、本件行為による逮捕を告げており、この点も結論を左右する者までは認められない

ここで、長年の労働審判員の経験と労働局での特定社労士としての代理権を行使してきた経験から原告 A のような指導的立場の人が本件行為したことで、懲戒解雇が逃れられるとはどうも疑問を持たざるを得ない。普段、部下に非違行為はだめだと言っているのです