

レッドページの前歴秘匿を内容とする経歴詐称と懲戒解雇

ナカジマ, タダシ / 中島, 正 / NAKAJIMA, Tadashi

(出版者 / Publisher)

法政大学社会学部学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Society and labour / 社会労働研究

(巻 / Volume)

11

(開始ページ / Start Page)

29

(終了ページ / End Page)

57

(発行年 / Year)

1959-12-30

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00017495>

レッドページの

前歴秘匿を内容とする経歴詐称と懲戒解雇

中 島 正

一

いわゆる経歴詐称を理由とする懲戒解雇の効力が争われた事件は既に可成り多数に上っており、而して、それらの事件に見られる経歴詐称の内容は、(1)職歴詐称、(2)学歴詐称、(3)組合活動歴ないし学生運動歴の詐称、(4)賞罰詐称、等にこれを分類することができる。⁽¹⁾ レッド・ページの⁽¹⁾前歴秘匿を内容とする経歴詐称は、右の分類よりすれば、一志右(1)の職歴詐称に属するものと言つてよいであろうが、しかし、それは、その秘匿された職歴がレッド・ページによる解雇をもつて終つている点において、他の一般の職歴詐称の場合と同視することのできない特異性をもつ。それは、言うまでもなく、昭和三一年から昭和三二年にかけて法廷闘争の形で非常に盛り上つて来たと言われるレッド・ページ復職闘争⁽²⁾とともに、昭和二五年以降強行されたいわゆるレッド・ページの落し子である。

周知の通り、いわゆるレッド・ページは昭和二五年五月三日の憲法記念日に発表されたマッカーサーの反共声明に引続き同司令官が吉田首相宛の書簡をもつて日本政府に対して為した四つの指令、即ち、昭和二五年六月六日の

レッド・ページの前歴秘匿を内容とする経歴詐称と懲戒解雇

日本共産党中央委員二四名を公職から罷免し排除するために必要な行政上の措置をとるべきことに関する指令、六月七日の日本共産党機関紙『アカハタ』関係幹部一七名を右六月六日付書簡のうちに加えるために必要な行政上の措置をとるべきことに関する指令、六月二六日の右『アカハタ』及びその後継紙並びに同類紙の発行を三〇日間停止させるために必要な措置をとるべきことに関する指令、七月一日の右発行停止措置を無期限に継続すべきことに関する指令、を契機として新聞報道関係を始めとして諸重要産業関係の企業にとられた共産党員及びその同調者の排除措置である。

右のうち、新聞報道関係企業からの排除措置は、総司令部政治局が前記七月一八日付の書簡にそのような措置をとるべきことが含まれているとの解釈をとつたためにとられたものと言われ、又、その他民間重要産業関係企業からの排除措置は、総司令部経済科学局労働課長エーミスが昭和二五年九月関係経営者を総司令部に招致し、闘争的な共産主義者及びその同調者を排除すべき示唆を行ったためにとられたものと言われている。而して、新聞報道関係においては昭和二五年七月二八日から八月五日頃までの間に五〇社において七〇四名の従業員が共産党員又はその同調者として解雇されたと言われ、又、民間重要産業関係においては同年九月から一二月までの間に四九一社において一〇、四一三名が企業破壊活動を為した者又はその虞のある者として解雇された外、保険銀行関係において三四名の従業員が解雇されたと言われる。⁽³⁾

それらの解雇された多くの労働者は、就業の機会を断たれてはその生計を維持することができないこと固より言うまでもないから、復職のためにレッド・ページによる解雇の効力を争う法廷闘争を展開するか、又は、それを断念して他に就業の機会を求めるかのいずれかをとる外ないと言ってよい。

ところで法廷闘争は長期に亘ることを一般とするから、たとえ最終的には勝訴の判決を得る見込みがある場合でも、その間の生活の困窮に耐えて最後まで争い抜くことは極めて困難なことであると云わねばならない。⁽⁴⁾かくて、レッド・ページによる被解雇者中右の困難に耐え得る事情にない者は、やむを得ず復職のための法廷闘争を断念し他に就業の機会を求めることとなる訳である。ところがその場合注意しなければならないことは、レッド・ページの前歴を履歴書に記載すること等により明らかにすれば絶対に就業の機会を得る見込みがないことになるのでやむを得ず問題の前歴を秘匿せざるを得ないと言うことであり、又、右の秘匿により幸に就業の機会を得たとしても、常に経歴詐称を理由とする懲戒解雇の脅威に曝される不安な状態におかれなければならないと言うことである。もつとも、それらの労働者が組合運動に無関心であるならば使用者の注意を惹かず、従つて改めて前歴調査を行われることがないため経歴詐称の事実を発見されることが少いであろうが、しかし、レッド・ページによる被解雇者は一般に活潑な組合活動家であるため、そのレッド・ページの前歴秘匿によつて得た新たな職場においても活潑な組合活動を展開することとなり、しかも、その組合活動が組合執行部に対する批判的傾向をとり勝ちであるから、特別に使用者側の注意を惹くこととなり、かくて、改めて前歴調査を行われて経歴詐称の事実を発見され、その経歴詐称を理由に懲戒解雇されることとなる。

われわれは、そのような事件に関する割合に新しい判例として住友化学工業地位保全仮処分申請事件に関する大阪地裁の昭和三四年三月三〇日の判決⁽⁵⁾を得た。そこで、この機会に、レッド・ページの前歴秘匿を内容とする経歴詐称を理由として為された懲戒解雇の問題を考えて見たいと思う。若し、この懲戒解雇が有効であるとするならば、それによる被解雇者は、更に就業の機会を得ようとするならば、レッド・ページによる前歴の外に、右の懲戒解雇

レッド・ページの前歴秘匿を内容とする経歴詐称を理由として為された懲戒解雇につきその効力を争った事件は前記の住友化学工業事件が始めてではなく、その外にも、東京出版販売地位保全仮処分申請事件（東京地裁昭和三〇・七・一九決定）⁽¹⁾及び大華工具地位保全仮処分申請事件（東京地裁昭和三二・一一・三〇決定）⁽²⁾があるが、最初に先ず、右のうち一番新しい住友化学工業事件を取上げて問題の所在を見ることにしよう。

さて、問題の住友化学工学仮処分申請事件であるが、本件における申請人は、昭和二八年五月に住友化学工業の大坂製造所に臨時工として入社し、昭和二九年七月一日社員に採用されて技術見習員となり、翌三〇年九月一日技術員となって勤務していたところ、昭和三二年三月二八日経歴詐称を理由に会社就業規則第八九条第三号（重
要な経歴を詐り、その他詐術を用いて雇用されたとき）を適用されて懲戒解雇の通告を受けたので、その解雇の無効を主張して仮処分の申請を為したのである。

ところで、問題の経歴詐称の内容であるが、それは、申請人が入社に際して提出した履歴書に、

(i) 真実の学歴が旧制中学校卒業であるにもかかわらず、尋常高等小学校高等科卒業と記載したこと、

(ii) 昭和二五年一〇月レッド・ページにより八幡製鉄株式会社から解雇されるまで約一年七箇月間同社に在職したにもかかわらず、その職歴を記載しなかつたこと、

より成っている。なお、申請人は、右の外、入社に当って提出した身上票においても、父兄の職業につき虚偽の記載（父兄の職業が医業であるにもかかわらず工員と記載）を為している。

前記の経歴詐称は当事者間に争のない事実であり、又、右の身上票における虚偽の記載の事実は疎明されているのであるが、しかし、それだからと言って、本件懲戒解雇の決定的理由が右の経歴詐称にあると速断し得ないことは固より言うまでもないところである。このことは、一般の経歴詐称を理由とする解雇の場合についても言い得ることであつて、現に経歴詐称を理由とする解雇につきその経歴詐称の事実があつたにもかかわらずその解雇を不当労働行為として無効として判例も存するのである。⁽³⁾レッド・ページの前歴秘匿を内容とする経歴詐称を理由として為された懲戒解雇の場合には、前述の通り被解雇者が一般に活潑な組合活動家であることを通例とし、その組合活動が端緒となつて経歴詐称の事実を発見されるに至ることが多いと考えられるから、懲戒解雇と不当労働行為との関連性が問題になる可能性は特に強いと言わねばならないのであり、それだけに一層右の点が強調されねばならないのである。

現に問題の住友化学工業事件における申請人も活潑な組合活動を展開しているのであり、しかも、その組合活動は裁判所も『必ずしも組合執行部の積極的な全面的な支持を得ていたわけではなく、いささか別派、独走的な傾向をもっていた』と認めている通り、組合主流派に対して批判的態度を持するものであつたのであるから、会社側の立場から見れば特に注目し得るものであつた筈であると言つてよいであらう。従つて、会社が申請人の組合活動を嫌悪し、申請人を排除するため経歴詐称に藉口して懲戒解雇の挙に出ることもあり得べきことであつて、かくて、当然のことながら、懲戒解雇と不当労働行為との関連性が問題となることとなり、申請人の具体的な組合活動、これに対する会社側の態度、経歴詐称の事実が発見されるに至つた経緯等の諸事情が検討されねばならないこととなるのである。

そこで先ず、申請人の具体的な組合活動であるが、申請人は昭和二九年七月社員に採用されて組合員になるや組合運動に積極的関心を示して活潑な活動を展開しており、その活動内容としては、

(i) 昭和二九年の年末一時金闘争の際に、必要以上の保全要員が残されている点を指摘して組合役員に対し闘争態勢の確立強化を訴え、却って統制違反を理由として組合の査問委員会にかけられたこと、

(ii) 右年末闘争の頃から組合本部機関紙『全住化』及び大阪支部機関紙『焰』において活潑な投稿活動を為したこと、

(iii) 昭和三一年二月労働時間内の入浴を認めないこととする旨の会社人事部長名の通牒が発せられた際、これに対する申請人所属職場の不满を組織して職制をして従来通りの終業時刻一〇分前からの入浴を黙認させるのに成功したこと、

(iv) 昭和三一年七月四日所属職場組合員の推挙により組合大阪支部評議員(支部評議員会は支部大会に次ぐ組合決議機関)に選出されたこと、

(v) 同月二五日の支部執行委員選挙に立候補し、次点で落選したが、しかし、七一一票を得たこと、等の事実が認定されている。

そこで問題は、右の申請人の組合活動に対し会社側が如何なる態度を示し、従って、その組合活動と懲戒解雇との間に如何なる関連性があるかと言うことになるが、結論から先に言えば、裁判所は本件懲戒解雇を申請人の組合活動に関連のないものとして不当労働行為の成立を否認している。しかし、

(i) 組合強化のための善意に出でたものとして結局不問に付されたとは言え前記の通り統制違反の理由で組合の査

問委員会にかけられたことから知られる通り、申請人の組合活動が、『必ずしも組合執行部の積極的な全面的な支持を得ていたわけではなく、いささか別派、独走的な傾向をもっていたこと』

(ii) 『申請人の組合活動、特に職場闘争、機関紙活動が、職制を刺激し、その反撥を買い、同じ組合員でありながら、その間に摩擦を生じたことは否み難い』(傍点筆者)こと、

(iii) 『申請人が評議員に選出された頃、一部に申請人が「赤」であるとの風評が立ったこと』、等の事実は裁判所自身がこれを認定しているところであり、それらの事実と申請人の履歴詐称を発見するに至った身元調査の開始が漸く昭和三二年一月(懲戒解雇通告は同年三月二八日)になってからのことである事実を併せ考慮するとき、筆者はそこに微妙なもののあることを認めざるを得ない、

もつとも会社側は身元調査の開始が遅れた理由を挙げており、裁判所は大体においてその主張を認めたのであるが、しかし、『会社は組合の要望に基き昭和二九年七月始めて臨時工から社員を採用し、その後二回程採用を行ったのであるが、右いずれの時も組合が早期採用を強く要望していた関係から身元調査を充分になす時間的余裕もなく、不十分な調査のまま採用決定せざるを得ない実情にあった。』とする裁判所の認定はこれを容認できるとしても、『昭和三二年一月に臨時工を社員に採用する際、採用発表を遅らせても遡って採用するという組合との間の諒解の下に十分な調査を行ったところ、前歴の退職が不正行為に原因することが判明したりして、参考に資する点が多かったところから、既往の昭和二九年七月以降の調査未了の分もこの際調査を進めることにした結果、同年三月に至って、前記認定の申請人の履歴詐称の事実が判明したものである』とする裁判所の認定には納得し難いものがあると言わざるを得ない。第一に、申請人は第一回目の昭和二九年七月に社員に採用されているのであり、たと

えその採用決定までには組合の前記要望もあつて十分な身元調査を為す時間的余裕がなかったとしても、その後約二年六箇月の間に身元調査の時間的余裕がなかったなどは到底考えられないこと、第二に、申請人と同時に社員に採用された者の身元調査は、昭和三二年一月に社員に採用された者の身元調査の結果によって開始されることになつたものではなく、既にそれ以前から行われていたものであつて、申請人の身元調査はその一環をなすものであるから、その開始を昭和三二年一月に採用された者の身元調査の結果と関連せしめることは理由がないと言わなければならぬこと、第三に、申請人の身元調査は昭和三二年一月に社員に採用された者の身元調査よりも遅れて開始され、しかも、同年三月には既に経歴詐称の事実が発見されるに至つていたのであつて、そのように短期間に調査できるものとするれば前記の約二年六箇月も経過した後でなければ調査を開始し得ない事情にあつたとは思われないうこと、等を考慮するときは、筆者が納得し得ないとする所以は理解されると思う。つまり、筆者から見れば、申請人の組合活動を注目していた会社側が、たまたま昭和三二年一月に社員に採用された者の身元調査の結果前歴の退職が不正行為に原因する者を見出したこともあつて、申請人の身元調査を開始したとの疑をもたれて然るべき事情にあると言つて差支えないのである。

右の如く認めることは、申請人の評議員選出をめぐる事情その他を考慮すれば、決して無理でないことが理解されると思う、既に述べた通り、その当時、一部に申請人が「赤」であるとの風評が立つたことは裁判所の認定しているところであり、現に裁判所は、当時、職長某が他の組合員に、申請人を出さずにお前が出たらどうかと、評議員への立候補を促した事実も認定しているし、又、支部執行委員に立候補した際に、『職制の中には「申請人が赤らしい」とか「赤だから応援しない方がよい」等と申請人を中傷する言辞を弄した者がある』事実も裁判所によつ

て認定されているのである。唯、裁判所は右の如き妨害行為をした者も組合員（職長も組合員になっている）であるところから事を組合員相互間の問題と認め、右妨害行為と会社との関連性を否認しているのであって、それは会社が右の妨害行為者を通じて事を為したと認めるべき疎明がないことによるのであるが、しかし、前述の通り裁判所も認めている申請人の組合活動、特に職場闘争、機関紙活動が職制を刺激しその反撥を買っていた事実及び右の妨害行為者の職制上の地位を考慮するとき、果して妨害行為と会社との関連性につき裁判所の如く認めてよいであろうか、疑なきを得ない。

又、裁判所は申請人が組合機関紙に匿名で投稿した記事につき、『当時右記事が申請人の投稿になるものであることを会社において知悉していたことを疎明する資料もない』と言うが、前記の通り申請人の機関紙活動等が職制を刺激しその反撥を買っていた事実は裁判所もこれを認めていること及び支部執行委員選挙の際配布した選挙ビラには申請人の氏名と併せて右匿名が記載されていたことから見て、果してどうであろうか。なお、右記事に関し、会社大阪製造所長が昭和三十一年七月中旬開催された大阪支部労使協議会の席上で、『こんな思想をもつものが会社にいることは末恐ろしい。労使間の円滑化の障害になる』と述べて申請人を排除したい意思を有していることを表明したとの申請人の主張につき、裁判所は、『申請人主張の言辞をもらしたということだけでは、必ずしも会社に申請人排除の意思があったものと速断することはできない。』と判断しているが、固より所長の右の言辞だけからの速断には問題があるとしても、これを既に述べた諸事情との関連において考慮した場合果してどうであろうか。

更に又、申請人は組合評議員に選出されて後数日にして他の職場に配置転換せられ（選出は前記の通り昭和三一

年七月四日、配置転換は同月一〇日)、その結果組合評議員たる資格を喪失したのであるが、裁判所は、この配置転換を業務上の必要によって行われたものであるとし、『殊更に申請人の組合活動を妨害する意図でなされたものではない』と認めている。しかし、筆者は、評議員選出に当たっての前述の妨害行為等を考慮する場合、右の点についても疑をもたざるを得ない。

固より本件懲戒解雇が申請人の組合活動と関連性を有するものであるか否かは事実認定にかかる問題であること、又、民事訴訟法上弁論主義が採用されていること、を考慮する場合、筆者とても前記の裁判所の認定が誤であると断言する積りはないが、そこには、筆者が前記の如き疑をもつことに全く根拠がないとは言い得ない微妙なもの存することは否定できないと思う。

それは兎に角、住友化学工業事件においては裁判所は前記の通り懲戒解雇と組合活動との関連性を否認したのであるが、次に、東京出版販売事件及び大華工具事件につきその問題を見ることにしよう。

(1) 労働経済判例速報 一八四号。

(2) 別冊労働法律旬報 二九四号。

(3) 例えば大東京タクシー地位保全仮処分申請事件(東京地裁昭和三三・一〇・三一判決)においては、申請人の真実の

経歴としては、昭和二七年九月から昭和二九年七月までロビンス交通株式会社に、昭和二九年一〇月から同年一二月まで友愛相互タクシー株式会社に勤務した旨を記載すべきであったにもかかわらず、提出した履歴書には、ロビンス交通株式会社に勤務した事実を秘匿して昭和二七年九月から昭和二九年一二月まで右の友愛相互タクシー株式会社に勤務した旨を記載したこと、二〇年以上も前のことであるが、昭和一一年一二月五日暴力行為等処罰に関する法律違反で有罪

レッド・ページの履歴秘匿を内容とする経歴詐称と懲戒解雇

四〇

判決（懲役二月、執行猶予三年）を受けた事実を記載しなかったこと、を理由とする解雇（会社側は更に申請人に喘息の持病があることをも解雇理由にしている。）につき、東京地裁は、『会社の主張する解雇理由は単に表面的の口実にすぎず、解雇の真の理由は申請人が労働組合を結成しようとしたことを嫌悪しこれを決定的理由としたもの、従って本件解雇の意思表示は不当労働行為と認めるのが相当』であるとし、解雇を無効としている（判例時報一六八号）。なお、舟橋尚道、経歴詐称と解雇、労働経済旬報三九五号一五頁——一九頁参照。

三

東京出版販売事件における申請人は、昭和二六年六月以来、書籍雑誌の取次販売を目的とする東京出版販売株式会社に従業員として雇用されていたが、同社就業規則第五二条第二号所定の『重要な経歴を詐り又は詐術を用いて採用されたことが判明したとき』に該当するとされた経歴詐称を理由に、昭和二九年四月一九日懲戒解雇する旨の意思表示を受けた。而して、その問題とされた経歴詐称の内容は、申請人が採用に際して提出した履歴書に、昭和二二年三月一日日本通運株式会社に雇用され同二五年九月三〇日同社を依願退職（形式は依願退職であるがその実はレッド・ページによる解雇である。）した前歴があるにもかかわらずこれを秘匿して記載せず、却ってその間東工業株式会社及び宇都宮物産合資会社に雇用されていた旨の虚構の事実を記載したと言うにある。

さて、本件懲戒解雇と申請人の組合活動との関連であるが、本件における申請人も亦活潑な組合活動を展開しているものであって、その組合活動の具体的内容としては、

(i) 昭和二七年九月二六日に会社従業員をもって組織する組合の執行委員、文教部長に就任し、それまで休刊中

であった組合機関紙『へさき』を再刊したこと、

(ii) 同年一二月には書記長に選出され、同年末の定期昇給問題に関して会社と交渉したこと、

(iii) 昭和二八年一月に出版取次販売業各社従業員組合相互間の連絡提携の強化を図り、同年三月再び書記長に選出されて組合事務所の設置、組合専従者の獲得及び青年婦人部の結成等に努力したこと、

(iv) 同年八月日本出版販売株式会社従業員組合大阪支部の争議に際して友誼組合としての支援活動に活躍したと、

(v) 同年秋労働協約改訂のため組合案の作成に参画するとともに同問題について会社との交渉に当った外、同年末の定期昇給問題についても団体交渉に当ったこと、

(vi) 昭和二九年三月末発令された転勤命令（申請人に対し東京本社から九州出張所に転勤すべきことを命じたもの）を拒否したこと、

等の事実が認定されている。

右の如き事実を認定しつつも、裁判所はそれらの組合活動と懲戒解雇の関連性を認めず、本件の場合にも、結局、不当労働行為の成立を否認している。もつとも、会社側は右の転勤命令の拒否を本件手続の開始後に懲戒解雇事由の一つとして附加しており（会社就業規則第五二条第三号には懲戒解雇事由の一つとして『職務上の指示命令に従わず職場の秩序を紊し又は紊そうとしたとき』との規定が設けられている）、従って、たとえそのことが本件手続の開始後に主張されたのであるにしても、本件懲戒解雇と右の転勤命令拒否との間に関連性があることは会社自らがこれを認めている訳であるが、しかし、裁判所は右の転勤命令につき『差別待遇の意図を以ってなされた配

置転換と認定するに足る疎明はない。』として右の転勤命令が不当労働行為でないことを認めているから、その転勤命令の拒否が懲戒解雇の事由として附加されたにしても、そのことから本件懲戒解雇が不当労働行為となること(1)はないと言ふことになる訳である。

右の如く裁判所は、転勤命令については差別待遇の意図がなかつたものと認定し、又、その他の組合活動についても、会社が『組合を嫌忌し組合役員らに対し差別待遇をしていたことについては充分の疎明がない。』としてそれらの組合活動と懲戒解雇の関連性を否認しているのであるが、筆者は本件の場合にも疑問の余地がないとは言ひ切れないと思う。先ず第一に、裁判所の認定しているように、問題の転勤命令が差別待遇の意図に出たものでもなく、又、組合活動を低調ならしめる意図に出たものでもないとするならば、会社は履歴詐称の事実の発見をまつまでもなく、始めから転勤命令の拒否を理由として懲戒解雇ができた筈であるのに、何故に履歴詐称の事実の発見をまつて先ずその履歴詐称を懲戒解雇事由とし、本件手続が開始された後において転勤命令の拒否を懲戒解雇事由の一つとして附加したのであるうか、との疑問をもたざるを得ない。

第二には、履歴詐称発見の経緯にからむ疑問がある。裁判所の認定によれば、申請人所属の地方雑誌販売課の新任課長が昭和二九年三月乃至四月初旬その所属課員に職員カードを記入させた結果、申請人のカードからその学歴に不審な点を発見し、調査を進めたのが本件履歴詐称発見の端緒である。ところで、右の調査の結果、問題の学歴には詐称の事実のないことが判明したのであるが、右課長は更に調査を続行し、申請人の経歴の一つである衛生管理者資格試験合格の点につき宇都宮労働基準監督署に照会した結果、日本通運株式会社に右資格を取得した事実が判明し、かくて、前記履歴詐称の事実を発見するに至つたのである。つまり、不審をいだいた学歴について

は詐称の事実のないことが判明したにもかかわらず、そこで調査を打切ることを為さず、他の経歴につき更に調査を続行している訳であつて、筆者は、前記転勤命令拒否の件もあり、そこに申請人を排除するための事由を発見しようとする会社の意図が窺えるように思う。そうなれば、転勤命令に対する評価も亦變つてこざるを得ないことにならう。

次に、大華工具事件についてであるが、本件における申請人は、昭和二七年一月一日大華工具株式会社に雇用せられ、当初は鍛造見習として、約一年後からは研磨工として勤務していたところ、昭和三一年一月三日右会社から経歴詐称を理由として懲戒解雇の通告を受けている。而して、その問題とされた経歴詐称の内容は、真実の経歴が、

- (i) 昭和一七年三月徴用工として日本金属工業株式会社川崎工場に配属されたこと、
 - (ii) 昭和二〇年六月入営したこと、
 - (iii) 昭和二二年九月一日右会社に再入社したこと、
 - (iv) 昭和二五年一〇月三日右会社をいわゆるレッド・ページで解雇されたこと、
- より成っているにもかかわらず、本件の被申請人会社に入社の際提出した履歴書には、右の(i)、(iii)及び(iv)の事実についてはこれを秘匿してその記載を為さず、且つ、右の(ii)については入営日時を昭和一九年六月と記載したと言うにある。

そこで、本件懲戒解雇と申請人の組合活動との関連性の問題であるが、本件における申請人も亦活潑な組合活動を展開しているのであつて、『申請人は昭和二八年九月会社従業員約九〇人で組織する大華工具労働組合の執行委

員、組織部長となり、爾来解雇に至るまで右の地位にいたが、その間越年資金又は夏期手当などの要求に際し交渉委員となり、会社との交渉に当る等対会社関係において活潑な組合活動をした外、組合執行委員会においても指導的立場にあった』ことが裁判所によって認定されている。

ところで、結論から先に言えば、本件の場合には、前記の住友化学工業事件及び東京出版販売事件の場合と異つて、裁判所は、『会社は申請人の組合活動を嫌い、これを排除するための手段として申請人の経歴詐称を利用したものであつて、その解雇の真の理由は、会社の考えた前記申請人の組合活動にあると認めるが相当である。』として不当労働行為の成立を認め、従つて、問題の懲戒解雇を無効と判示したのである。本件の場合に裁判所が右の如く不当労働行為の成立を認めるに至つたのは、右に『会社の考えた前記申請人の組合活動』とあることから知られる通り、申請人の組合活動に対する会社側の認識については固より、本件懲戒解雇の経緯その他についても配慮を加えた上でのことであるが、このことは不当労働行為の成否を判断するために当然に必要とされるところであり、従つて、前記の住友化学工業事件及び東京出版販売事件の場合にもそれらの点に配慮が加えられたことは固より言うまでもない。それにもかかわらず、右の二件の場合には不当労働行為の成立が認められず、本件の場合にはその反対に不当労働行為の成立が認められたのであるから、本件の場合における前記の諸点には、前記二つの事件の場合と異つて、使用者の不当労働行為意思を明認せしめる程のものがあつたと言うことになる訳であろう。

そこで先ず申請人の組合活動に対する会社側の認識であるが、この点については裁判所は次の如く認定している。即ち、

(i) 会社には昭和二六年七月まで労使一体の親交会のあつた関係もあつて、労使間に紛争もなく経営は円満に進

行し、又、従業員は労働運動に習熟していなかったのであるが、申請人が組合の執行委員、組織部長になった昭和二八年九月以降は組合員は一切の指示を申請人に求めるようになり、実質上においては組合の指揮はすべてこれを申請人が行い、恰も『申請人の組合の如き観を呈』するに至った、と会社が考えていたとするのがその第一点であり、

(ii) 組合が会社に反対するようになったのは申請人が会社の経営に終始反撥的、非協力的であったためである、と会社が思考していたとするのがその第二点であり、

(iii) 『申請人はいわゆる「左翼の人間」であつて、従前会社の若い従業員が工場長等の職制等とも朗らかに話し合っていたのに、申請人の入社後しばらくして様子が變つて来たのは、申請人が若い従業員に「左翼思想」を吹きこんだからであつて、結局申請人は、他の従業員をおおつて、協調的な組合活動を行わせないようにしている。』と会社が思料していたとするのがその第三点である。

次に、本件懲戒解雇の経緯に関しては、裁判所は次の如き事実、即ち、

(i) 会社所在の地区の経営者は毎月一回情報交換のための会合をもつことにしていたが、昭和三一年一〇月頃開催された右会合の席上において会社の出席者が『うちに香田(申請人)という者がいて困っている。』と言つたところ、他社の出席者から申請人の経歴を知らされたので会社において調査を行い、その結果前述の如き経歴詐称を発見したこと、

(ii) そこで先ず会社は昭和三一年一〇月中旬申請人に対し退職の勧告を為したが、申請人によって拒否されたこと、

(iii) その結果会社は申請人を解雇しようとしたのであるが、しかし、当時実施中の就業規則では履歴詐称が懲戒事由とされていなかったこと及び懲戒の決定は懲戒委員会に諮ってこれを行う旨の定があったこと等の事情があったため、会社は既に昭和三〇年五月頃組合に対し改訂を申入れたままになっていた就業規則改訂案をそのまま実施する旨を昭和三十一年一〇月二三日組合に通告して昭和三十一年一月一日からこれを実施し、前記の通り申請人に対し昭和三十一年二月三日履歴詐称を理由として懲戒解雇する旨の通告を為したこと、等の事実を認定している。

右に述べたような申請人の組合活動に対する会社側の認識及び懲戒解雇に至るまでの経緯、特に履歴詐称発見の経緯が認定され、しかも更に、『申請人は入社後四年も経過し、その間の勤務成績も良好であつて、一時は会社も申請人を模範工員として賞賛したこともあつたこと』が認められる以上、裁判所が本件懲戒解雇を経歴詐称に名をかる不当労働行為であると判断したことは当然のことであると思つてよいと思う。右に比較するときには、前記住友化学工業事件及び東京出版販売事件の場合には事がそれ程明確でないことは筆者も亦これを認めるのであるが、しかし、それだからと言つて不当労働行為の成立を否認せざるを得ないと言う程事が不明確であるとも思わない。特に住友化学工業事件の場合には、既に筆者が述べた通り、申請人の組合活動に対する会社側の態度には相当の問題がある上に、履歴詐称発見の経緯についても可成りの問題があるのであるし、又、東京出版販売事件の場合とても、転勤命令にからむ問題や履歴詐称発見の経緯についての問題が存するのであるから、なお更そうであると言わなければならない。

ところが、住友化学工業事件及び東京出版販売事件の場合には、裁判所は問題の履歴詐称の不信義性が極めて高

度のものであることを強調し、それが懲戒解雇に値する程のものであるから懲戒解雇の決定的原因は経歴詐称であり、従って、その懲戒解雇をもって不当労働行為と認めることはできないものと判断している。即ち、住友化学工業事件における大阪地裁は、『申請人の経歴詐称が極めて不信義性の高度のものである点を考慮すれば、右解雇が申請人の組合活動を理由とするものであるとは到底認め難く、むしろ経歴詐称を決定的原因としたものと認めざるを得ない。』と判示し、又、東京出版販売事件における東京地裁は、『申請人直井の前記経歴の詐称は極めて不信義性が高度でこのことよって解雇されてもやむを得ない事由と考えられる』ものであり、『申請人直井の経歴詐称の所為が解雇に値する事由であることに照してみると、右のように被申請人が後に至って転勤拒否を懲戒事由として附加した事実を考慮に入れても、さきに認定した申請人直井の組合活動の事実が本件解雇の決定的原因であったとするには充分でなく却って右経歴詐称を本件解雇の決定的原因と認めざるを得ない。』と判示しているのである。

筆者は固より、経歴詐称一般が不信義性をもつものであることは、これを否定しようとは思わない。しかし、問題はその点に存するのではなく、前記三事件におけるそれぞれの具体的な経歴詐称にどれ程の差異が認められるかが問題なのである。成程、住友化学工業事件における経歴詐称は、職歴詐称ばかりでなく学歴詐称をも含んでいるが、その学歴詐称は職歴詐称の派生物と認めるべきものであり、三事件の場合とも経歴詐称の中心がレッド・ページによる解雇に終わった職歴の秘匿に存することには変りがない。その意味において、住友化学工業事件及び東京出版販売事件における経歴詐称についてはその不信義性が極めて高度のものであると認め、これに反し、大華工具事件における経歴詐称についてはその不信義性がそれ程高度のものでないと認めることは筆者の到底理解し得ないところである。しかも、その不信義性についての裁判所の評価が不当労働行為の成否を左右しているとすれば問題は

重大であると言わねばなるまい。

固より、既に見た通り、住友化学工業事件及び東京出版販売事件においても、裁判所は、組合活動と懲戒解雇の関連性の問題については、申請人の組合活動に対する使用者側の態度及び履歴詐称発見の経緯等に配慮を加えているのであり、従って、問題の履歴詐称の信義性が極めて高度のものであると判断したことからのみ、組合活動と懲戒解雇の関連性を否認したのではない。しかし、前記の如き裁判所の判旨を見るときは、問題の履歴詐称の信義性に関する前記の裁判所の判断が組合活動と懲戒解雇の関連性を否認する一つの重要な根拠とされていることは否定し得ないところと言わざるを得ない。そうだとすれば、大華工具事件の場合の履歴詐称に対する評価との関係においてそこに疑問の生ずることは当然と言ってよいであろう。

筆者は、前記三事件における履歴詐称の信義性の問題に関して右の如き疑問をもつと同時に、更に根本的には、レッド・ページの履歴秘匿を内容とする履歴詐称を通常の履歴詐称と同様に評価することに多大の疑問をもつ。蓋し、第一には、レッド・ページによって解雇された事実を明らかにすれば絶対に採用され得ないこと、第二には、企業破壊の具体的行動の存しない限り、レッド・ページによる解雇は信条を理由とする差別的取扱として無効であることが認められ、現にレッド・ページによる解雇それ自体の効力を争って労働者側が勝訴の判決を得ている事例の存すること、第三には、使用者側がレッド・ページの履歴秘匿を内容とする履歴詐称を問題とする場合問題の核心は後に見る通り詐称された職歴がレッド・ページによる解雇をもって終っている点に存すること、等を考慮するときには、通常の場合と同様に詐称の信義性を強調してその責任を追及することは、到底正当な態度とは考えられないからである。従って、筆者は、前記住友化学工業事件及び東京出版販売事件において裁判所

が問題の経歴詐称の不信義性を強調して懲戒解雇を正当づけた態度には賛意を表し難いのである。特に筆者は、右に『第三には』として述べた点からして、問題の懲戒解雇については労働基準法第三条違反の疑さへもたざるを得ないのでなお更そのように考えるのである。そこで、次に、問題の経歴詐称を理由とする懲戒解雇と労働基準法第三条との関連性を考えて見ることにしよう。

(1) 配転それ自体が不当労働行為である場合には、その配転を拒否したことを理由とする懲戒解雇も亦不当労働行為であること固より言うまでもない。この点については、例えば淀川製鋼所仮処分申請事件（大阪地裁昭和三二・一・二五判決）において裁判所は、本件において問題の『配置転換命令は会社の不当労働行為を構成するものとして違法且つ、無効といわなければならない。従って、申請人が組合の指示によると否とを問わず右配置転換命令を拒否したことを理由として会社が申請人を懲戒解雇することも亦不当労働行為として無効といわなければならない。』と判示して、その旨を明らかにしている（労働経済判例速報二四二号）。

右とは逆に、転勤命令が不当労働行為を構成しないと認定された場合には、裁判所はその転勤命令の拒否が懲戒解雇事由になることを認めるのであって、例えば東光電気仮処分申請事件（東京地裁昭和三〇・三・三一判決）において裁判所は、本件において問題の転勤命令が業務上の必要に出たものであって不当労働行為を構成しないと認定し、かくて、その転勤命令の拒否を『極めて重大な就業規則違反に該当するもの』（会社の就業規則によれば『職務上の指示命令に不当に反抗』することが懲戒解雇の事由の一つとして掲げられている。）とし、結局、それが本件懲戒解雇の決定的理由であると断定している（別冊労働法律旬報一九八号）。

なお又、新しいものとしては、組合の書記長を合成係から雑役に配転したところその配転命令を拒否したのでそれを理由として解雇した事案につき、裁判所は、一方において、『会社側が申請人を活潑な組合活動家であつて好ましくな

いと思っていたことが一応推認される。」と為しつつも、他方において、申請人には『遅刻、早退、外出が多く、一般従業員のそれに比して三倍、男子従業員のみと対比して四倍に近い』ことが認められ、且つ、危険を生ぜしめるような作業上の失敗もあつたから、配転の理由は不合理なものとは認め難く、従つて、その配転命令は不当労働行為とは認められないとし、かくて、申請人が右の配転命令を拒否したのは、会社の『就業規則第五五条第四号に定める解雇事由である正当の理由なくして異動を拒んだときに該当するといわざるを得ない。』と判示して申請を却下した事件として、杏林製薬地位保全仮処分申請事件（東東地裁昭和三四・九・一二判決）のあることを附言しておこう（別冊労働法律旬報三五七号）。

四

問題の懲戒解雇と労働基準法第三条の関連性については、先ず住友化学工業事件における大阪地裁は、『前認定により明らかなるように右解雇は申請人の経歴詐称を理由にしたものであつて、申請人主張のように申請人が共産党員ないしその同調者であることを理由にしたものではない』として右の関連性を否認している。而して、右にいわゆる『前認定』とは、既に述べた如く申請人の組合活動に対する会社側の態度、経歴詐称発見の経緯、問題の経歴詐称のもつ極めて高度の不信義性等を根拠として、裁判所が『右解雇が申請人の組合活動を理由とするものであるとは到底認め難く、むしろ経歴詐称を決定的原因としたものと認めざるを得ない。』と為したことを指すのである。従つて、裁判所は、懲戒解雇と申請人の組合活動との関連性を否認して懲戒解雇と経歴詐称との関連性を認めたとにより、懲戒解雇と申請人の信条を理由とする差別的取扱との関連性をも否認した訳であるが、このことは、筆

者の見解によれば、本件の経歴詐称が通常の経歴詐称と異つてレッド・ページの前歴秘匿を内容とするものであるだけに、問題であると言わねばならない。たとえ本件の懲戒解雇が、申請人の組合活動を理由としたものではなく、従つて、そのこととの関連において経歴詐称を決定的原因としたものであると認められたとしても、その経歴詐称が通常のものとは異りレッド・ページの前歴秘匿を内容とするものである以上、直に、信条を理由とする差別的取扱でないとは断定することはできないと思う。

筆者は先に裁判所が懲戒解雇と申請人の組合活動との関連性を否認したことにつき疑をもつ旨を述べたが、右に述べた如く裁判所が懲戒解雇と申請人の信条を理由とする差別的取扱との関連性を否認したことについては一層強い疑をもたざるを得ない。と言う訳は、会社自らが裁判所において、『会社は昭和二五年一〇月当時に企業破壊分子の跳梁になやみ、若干の人員整理を断行するのやむなきに至つた苦い経験に鑑み、他社でレッド・ページにより解雇された者はその者の能力、人格の如何にかかわらず採用しない方針を堅持』して来ている旨を主張しているからである。会社側のこの主張は、レッド・ページの前歴秘匿を内容とする経歴詐称が前記の会社就業規則第八九条第三号の規定する『重要な経歴』の詐称に該当することを強調するために為されたものであるが、しかし、筆者は、会社側の右の主張からして、会社が共産党員ないしその同調者を排除する方針を堅持して来たことを明確に看取し得ると思う。しかも、右の会社側の主張は本件懲戒解雇の効力を争う申請人の主張に対する答弁として為されたものであるから、それが本件の懲戒解雇と関連性を有することは明白であると言つてよいのであつて、本件の懲戒解雇は明らかに右の会社側の主張に見られる方針が具体的行動となつて発現したものである。

会社は経歴詐称を理由としてはいるが、会社側の右の主張から見れば、会社にとって問題なのは、従つて亦、会

社をして懲戒解雇の挙に出でしめたものは、詐称それ自体ではなく、レッド・ページによる解雇の履歴なのである。従って、裁判所が本件懲戒解雇の不信義性を強調し解雇を相当と認めたのは、本件履歴詐称の核心を見失い、事を履歴詐称一般に解消して理解したことによるのであって、筆者は到底これに賛意を表し得ないのである。

次に、東京出版販売事件の場合であるが、この場合には申請人側において本件の懲戒解雇が労働基準法第三条に違反する信条を理由とした差別的取扱であるとの主張を為していないから、その問題は真正面から取上げられてはいない。しかし、仮りに申請人が右の如き主張を為したとしても、東京地裁は、前記住友化学工業事件における大阪地裁と同様に、その主張を容認しなかったものと思われる。と言う訳は、前記の会社就業規則第五二条第二号所定の『重要な経歴』に関連して、申請人が『そもそも「重要な経歴」の詐称を解雇事由とするのは労働契約が労働力の売買契約であることに基き、労働力が低いのに高いように詐って売買し使用者の買った労働力にその期待していたところと質的な差異があつた場合、契約解除をなすことができるということに唯一の合理的根拠が求められるものである』こと、而して、問題の履歴詐称は『労働力の質的な差異』につき影響を与えるものではなかつたから『重要な経歴』の詐称と言うに当らないこと、を主張したのに対し、東京地裁は、『履歴詐称が懲戒事由となる所以は右申請人直井主張の如き趣旨からばかりではなく、その経歴を秘匿したという所為の不信義性に基くのである。即ち。使用者からその従業員としての採否を決定するためその全人格的価値判断の資料の提出を求められている場合、その資料の一つである前歴を秘匿してその価値判断を誤らしめたという不信義性が懲戒事由とされるのである。』と判示し、しかも、本件における『経歴の詐称は極めて不信義性が高度でこのことによつて解雇されてもやむを得ない事由と考えられる』と断じているからである。つまり、本件における東京地裁も、前記住友化学工業

事件における大阪地裁と同様に、問題の経歴詐称を経歴詐称一般の問題に解消し、問題の中心は詐称それ自体に存するのではなく、申請人がレッド・ページによる解雇の経歴を有する点に存することを重視していないのである。従って、筆者は、この場合においても、前記住友化学工業事件における大阪地裁の態度に対すると同様に、裁判所の態度に同調し得ないのである。なお、大華工具事件の場合には、前述の通り不当労働行為の成立が認められた関係もあり、労働基準法第三条違反の問題は取上げられていないのであるが、それはそれとして、唯筆者としては、この大華工具事件の場合には裁判所が経歴詐称の信義性を強調していないことを考慮するとき、前記の二事件において示された裁判所の態度には奇異の感をもたざるを得ないのである。

レッド・ページの履歴秘匿を内容とする経歴詐称に関し前記の住友化学工業事件及び東京出版販売事件において裁判所の示した態度を考へる場合、筆者は是非とも、経歴詐称を理由とする懲戒解雇が信条を決定的理由とするものとして労働基準法第三条に違反し無効とされた事例として日本精工地位保全仮処分申請事件（東京地裁昭和三三・五・一二決定⁽¹⁾）のあることを指摘しておかねばならないと思う。この事件における申請人は昭和二八年一〇月日本精工多摩川工場に臨時工として雇用せられ、昭和三〇年一月本工となったが、昭和三二年八月二三日会社就業規則第五六条第四号（『氏名または経歴を詐わり、その他不正な手段によって雇い入れられたとき』）に該当する事実があるとして懲戒解雇の意思表示を受けた。而して、右第五六条第四号の該当事実とは、会社側の主張によれば、申請人には次の如き職歴、即ち、

- (i) 昭和二七年五月から同年七月まで鈴木鉄工所に、
- (ii) 昭和二七年一〇月五日から同年一二月五日まで瀬下製作所に、

(iii) 昭和二八年八月二四日から同年九月一二日まで日立製作所に、勤務した職歴があるにもかかわらず、提出した履歴書には『職歴なし』と記載していると言うにある。

ところで、右の点については裁判所は、『右職歴中「鈴木鉄工所」以外の点は当事者間に争なく、「鈴木鉄工所」の職歴については会社が右のとおり考えたことも根拠のないわけではない』と述べているから、申請人が前記の如き経歴詐称を為したことは事実として認定されていると言ってよい。ところが、本件における懲戒解雇については、裁判所は、右の如き経歴詐称の事実を認定しつつも、会社においては右の経歴詐称を『解雇の決定的理由としているのではなく、申請人が共産主義的思想をいだいていることを解雇の決定的理由と認めるのが相当である。』と判断し、かくて、本件『解雇の意思表示は、労働基準法第三条に違反し無効というべきである。』と判示しているのである。本件における経歴詐称は、レッド・ページの履歴秘匿を内容とする経歴詐称ではないのであるが、それだからと言って、その不信義性の程度がレッド・ページの履歴秘匿を内容とする経歴詐称の場合に比して低いと言い得ないことは固より言うまでもない。従つて、たとえ経歴詐称が解雇に値する程のものであつたとしても、使用者側に信条を解雇の決定的理由としているものと認められる態度が存する場合には、裁判所もその解雇を労働基準法第三条違反と認めることになると言ってよい。

かくて問題は結局、レッド・ページの履歴秘匿を内容とする経歴詐称が懲戒解雇の理由となつていている前記の住友化学工業事件等の場合には、日本精工事件の場合における程明確には使用者側に信条を解雇の決定的理由として認められる態度が存しなかつたと言うことになる訳であろう。現に、日本精工事件の場合には使用者側に裁判所が信条を解雇の決定的理由としているものと認めたことを当然と言ってよい程明確な態度が存するのであ

つて、使用者側が会社監査役及び申請人の遠縁に当る某銀行支店長を通じて数回に亘り申請人に対して明確にその信条が理由であることを示して退職の勧告ないし強要を為したが、申請人がそれに応じないので遂に懲戒解雇するに至った事実が認定されているのである。⁽²⁾筆者とても固より、前記の住友化学工業事件等の場合には、右の日本精工事件の場合における程明確な使用者側の態度が示されているとは思わない。しかし、住友化学工業事件等における経歴詐称は、日本精工事件におけるそれが通常の経歴詐称であるのと異なり、レッド・ページの前歴秘匿を内容とするものであり、それ自体信条と関連性を有するものであることが忘れられてはならないと思う。そうである以上、日本精工事件の場合におけるような明確な使用者側の態度は必要でないものと考えざるを得ない。況んや、住友化学工業事件の場合におけるが如く、既に述べた会社側の主張その他が認められる場合には、事は一層明確であると言つてよいと思う。

(1) 別冊労働法律旬報三〇九号

(2) この事件における申請人は、会社が昭和二九年末事業縮小に伴つて臨時工の整理を行つた際、その整理対象にされたのであるが、遠縁に当る某銀行支店長の紹介により会社監査役の口添を得て本工に採用されたのであつて、その関係から会社側は右監査役及び右銀行支店長を通じて申請人の退職を実現しようとした訳である。しかも、それが極めて執拗に行われているのであつて、

(i) 昭和三十一年四月頃会社多摩川工場長が前記監査役を通じて前記銀行支店長に申請人を退職させるように申入れたこと、

(ii) 右の結果、昭和三十一年五月中旬頃、右支店長の家族の者から申請人の母に対し、右監査役から右支店長に『申請レッド・ページの前歴秘匿を内容とする経歴詐称と懲戒解雇

人は工場内の友人を連れて山に行き歌声運動をしたり、組合内で演劇部を主宰したりして盛んに思想的な活動をしている。会社では申請人のような共産主義思想の者を置いておくわけにはいかない。』旨を告げられたから、右支店長の立場も困るので申請人を退職させるよると要請したこと、

(iii) 更に同年六月、右支店長の家族の者から申請人の母に対し、右支店長からの伝言として、『会社では申請人を赤いとしているのであるから、どうしても置いておくわけにはいかないとしている。解雇にでもなると本人の将来のためにならないから辞表を出すように。』と要請したこと、

(iv) その後半月程経過した頃、前記家族の者から申請人の両親に対し、右支店長からの伝言として、右支店長の立つ瀬もないし、前記監査役も困るから、『申請人をやめさせてほしい。会社の多摩川工場は労使間に紛争のないよい工場であるから、申請人のような思想の持主によって容易にかきまわされてしまうので、会社としては申請人のような者を絶対に置けないとしている。申請人が会社をやめても当座困らないように一〇万円やる』旨の話があり、且つ、その際現金一〇万円が提供されたこと、

(v) その後更に前記家族の者から申請人が会社に提出した履歴書に記載漏れがある旨を伝えられたこと、

(vi) 次いで同年七月前記支店長が申請人に対し、申請人の演劇活動を会社は嫌っており、自分の立場も困るから退職してもらい度いと要請したこと、

(vii) 更に同年八月頃、右支店長及び前記監査役の両名が二回に亘り申請人宅に赴いて申請人に退職を要請し、その際申請人の父に対し、前記監査役は『申請人は経歴も詐称しているし、共産党員だからどうしても会社をやめさせて貰いたい』と話し、又、右支店長は『申請人には月々一万円くらい学費を見てやるから、学校へ行ったらどうか。父親に対しては当時負傷療養中であるから一〇万円をさし上げる』と話したこと。

等の事実が認定されていることを見ても、その間の消息が知られるであろう。

後記

筆者は既に別の機会に本問題を取上げたのであるが（労働経済旬報四一五号参照）、その際は紙数の制限もあつたので、ここに再び本問題を取上げることとしたのである。

（一九五九・一〇・二七）