

「第349回 判例・事例研究会」

テーマ：懲戒処分の対象となる兼業禁止規定違反の判断について

日 時	令和2年9月2日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 石田嘉奈子

【判例】

事件の表示	事 件 名 橋元運輸事件 判 決 昭和47年4月28日／名古屋地方裁判所／民事 第1部／判決／昭和44年（ワ）2516号
事案の概要	<ul style="list-style-type: none">● 本件は、Y社代表者は、当時Y社の役付社員であったXらがY社と競業関係に立つと思われる訴外会社の取締役になりY社の許諾もなしに名を連ねていることをもって、Y社に対する著しい背信行為にあたることを考え、Y社就業規則第48条4号または7号に基づき解雇に及んだ事案である。● これに対し、Xらは当該解雇の有効性を争い、訴訟を提起した。● Y社の就業規則第48条4号、7号には、以下の条項が存在する。● 就業規則第48条「下記の各項の一つに該当する時は解職に処する。但し情状により減給に処する場合もある。」● 同4号「会社の承認を得ないで在籍のまま他に雇入れられ他に就職したとき」● 同7号「その他各号に準ずる程度の不都合行為のあった者」
論点	兼業禁止規定を規定し、その違反に対して懲戒事由を設定している場合、全ての無許可兼業が一律に懲戒事由に該当するか。
判旨	<p>【論点の判断】</p> <p>兼業禁止規定を規定し、その違反に対して懲戒事由を設定している場合でも、全ての無許可兼業が一律に懲戒事由に該当するものではない。</p> <p>【理由】</p> <ul style="list-style-type: none">● 元来就業規則において二重就職が禁止されている趣旨は、従業

員が二重就職することによつて、会社の企業秩序をみだし、又はみだすおそれが大であり、あるいは従業員の会社に対する労務提供が不能若しくは困難になることを防止するにあると解され、従つて右規則にいう二重就職とは、右に述べたような実質を有するものを言い、会社の企業秩序に影響せず、会社に対する労務の提供に格別の支障を生ぜしめない程度のものは含まれないと解するのが相当である。

【本事案へのあてはめ】

- これを本件についてみると、Xらは訴外会社の取締役就任後、取締役として訴外会社の経営に直接関与することなく、Y社の従業員として稼働していたというのであるから、XらのY社に対する労務の提供に何らの支障を来さなかつたことは明らかである。従つてXらの取締役就任が、Y社に対する労務提供を妨げる事由とは認められない。またXらは前記のとおり訴外会社の経営に直接関与していなかつたのであるから、一見すれば、Y社の企業秩序に対し影響するところはないとも考えられる。
- しかし、訴外AはY社の取締役副社長に在任中に同一業種の別会社を設立することを企て、これを実行したのであり、Xらは訴外Aの右企てを同人から告げられ、その依頼を受けて訴外会社の取締役に就任することにより右企てに参加したものであること、訴外Aが別会社設立を理由に解任された後も、これを知りながら、いぜんとして取締役の地位にとどまり辞任手続は一切しなかつたこと、訴外AはY社から解任された後は訴外会社の経営に専念していたのであり、訴外AとXらとの前記のような間柄からすれば、Xらは、訴外Aから訴外会社の経営につき意見を求められるなどして、訴外会社の経営に直接関与する事態が発生する可能性が大であると考えられること、XらはY社の単なる平従業員ではなく、いわゆる管理職ないしこれに準ずる地位にあつたのであるから、Y社の経営上の秘密がXらにより訴外Aにもれる可能性もあることなどの諸点を考え併せると、XらがY社の許諾なしに、訴外会社の取締役に就任することは、たとえ本件解雇当時Xらが訴外会社の経営に直接関与していなかつたとしても、なおY社の企業秩序をみだし、又はみだすおそれが大であるというべきである。
- してみると、Xらの訴外会社取締役就任の所為はY社就業規則第48条4号または7号に該当するというべきであるから、これを理由としてなされた本件解雇は有効である。