

スペイン労働者憲章法において懲戒解雇の正当原因とされる「労働への悪影響を及ぼす常習性のある飲酒行為または薬物乱用」(54条2項f号)に関する要件上の諸問題についての分析および同号削除の可能性についての考察

Analisis de los problemas de los requisitos para ‘La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo’ [art. 54. 2. f)] que es una de las causas justificadas del despido disciplinario en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y consideración de la posibilidad de la supresión de su causa

岡部史信*

Fuminobu OKABE

- 一. マドリッド自治州管区裁判所社会部 2005 年 4 月 12 日判決を契機して
 1. 事実の概要およびマドリッド社会裁判所判決
 2. マドリッド自治州管区高等裁判所社会部判決
 3. 問題点の所在と本稿の目的
- 二. 労働者憲章法 54 条 2 項 f 号の要件上の諸問題についての分析
 1. 「常習性」要件の判断基準
 2. 「労働への悪影響」要件の判断基準—行為の重大性との関連において—
 3. 労働者の行為の有責性の判断基準
- 三. 労働者憲章法 54 条 2 項 f 号の存在意義—f 号廃止の視点を中心に—
 1. 労働者憲章法 54 条 2 項 f 号の削除を求める主張
 2. 労働者憲章法 54 条 2 項 f 号削除についての考察

一. マドリッド自治州管区高等裁判所社会部 2005 年 4 月 12 日判決¹を契機として

*大宮法科大学院大学法務研究科非常勤講師、創価法科大学院兼任准教授（労働法）

〔最初に〕‘Ley del Estatuto de los Trabajadores’ (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo. Aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE* núm. 75, de 29 marzo [RCL 1995, 997]) の名称について、スペイン研究各分野の多くの方々またスペイン大使館でも「労働者憲章」と訳出しておられるのを承知の上で、あえて筆者は 2007 年までの論文などでは「労働者法」としてきた。この大きな理由は 2 つである。ひとつは、現在のスペイン法源に「憲章」という特別な階層が存在しないことである。立法手続上その性格は「法律」であり、また ‘Estatuto’ が付された他の法律もある中でこの法律だけを特別に呼称することに抵抗があった。もうひとつの理由は、フランコ時代に制定された ‘Fuero de Trabajo’ には「憲章」が適訳と思われることである。このような法律が過去に存在したにもかかわらず、‘Fuero’ と ‘Estatuto’ に 同語をあてることに抵抗があったのである。もともと、「労働者法」という直訳に筆者自身満足しているわけではない。これについては今後多くの専門家の方々のご意見を参考に決定したいと考えているが、本稿では「労働者憲章法」と呼称する。

¹ Sentencia 12 abril 2005, núm. 247/2005, Recurso de Suplicación núm. 6038/2004, TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Ponente: Ilma. Sra. Dª. Virginia García Alarcón, Despido improcedente: transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza: embriaguez: falta de requisito, Aranzadi Social 799.

1. 事実の概要およびマドリッド社会裁判所判決

2004年4月23日に家電修理を主たる業務とする有限会社NS社において、1998年4月28日から正社員として雇用されていた従業員Dに対する懲戒解雇処分の手続きがとられた。NS社がDの懲戒解雇処分を決定した理由は、2004年7月23日のマドリッド社会裁判所が認定した事実によれば次の通りであった。

NS社は顧客Eから家電修理依頼があったため、4月19日、DにE宅へ出向くよう指示した。Dはこの業務命令に従い同日21時30分ごろにEの自宅を訪問したが、そのとき飲酒した状態であった。また、その後4月21日にもNS社が別の顧客Bから洗濯機の修理依頼を受けDに指示したところ、このときもB宅に到着した時点ですでに飲酒している状態であった。このどちらの場合にも修理は行われたが、EとBはともに作業員が飲酒していたことに対してSL保険会社に苦情を申し出た。

実は、Dが飲酒した状態で業務を行っていた事実は以前からも確認されていた。NS社で適用されている労働協約には「勤務中の飲酒が極めて重大な違反行為であること。飲酒行為が繰り返される（処分を受けてから3か月以内の飲酒行為）場合には懲戒解雇し得る」とする規定があり、これに基づいて過去にDが飲酒して作業していたことを理由として、2002年10月11日に30日間の停職と賃金カット、また2003年9月2日にも修理作業中に飲酒していたことを理由として同じ懲戒処分を科していた。このような過去2度の処分にもかかわらず、今回新たに2件の苦情が出された事態を重視したNS社は、4月23日に文書で労働者憲章法54条2項f号「労働に悪影響を及ぼす常習的な飲酒行為²または薬物乱用」を理由として懲戒解雇処分とすることをDに通知したのである。

この通知が出された当初、Dはこの書面への署名に同意していたが、その後この懲戒解雇は不当であると主張して、7月23日にマドリッド社会裁判所に救済の申立てを提起した。しかし、同裁判所は即日の判決で、NS社は懲戒解雇前の手続きにおいても改善のための尽くすべき義務を果たしており、したがってNS社の処分は正当であるとしてDの申立てを棄却した。このため、Dは、f号の要件である「飲酒行為の常習性」および「労働への悪影響」のどちらも証明されていないなどを主張し、労働訴訟法191

² 本稿で「飲酒行為」と訳した原語は、“Embriaguez”である。この語彙の一般的な意味（定義）は、「アルコール類を過度に摂取することでの一時的な混乱状態」を指すため、日本語としては「酩酊状態」あたりが適切な訳語といえることを承知している。ただ、スペイン法においては、行政法、刑法、労働法にそれぞれ“Embriaguez”を対象とした条文があり、その程度に微妙な違いが見られる。そして、少なくとも労働者憲章法にはその定義がなく、かつ本文での分析からもうかがえるように、裁判例では必ずしも完全な「酩酊状態」が要件とされておらず、飲酒した事実が繰り返されかつ労働への悪影響をもたらす主要な原因であれば“Embriaguez”と認定される場合も見られる。したがって、労働者憲章法54条f号でいう“Embriaguez”は、酩酊した状態はいうまでもなく（すなわち、酩酊状態が労働に悪影響を及ぼさないと考えられないから）、それよりも広い範囲で悪影響を及ぼす飲酒が含まれる場合があり、かつそれは「酔っている状態」はいうに及ばず、「飲酒した行為自体」も含まれる場合があると解釈して、「飲酒行為」とした。労働法上の“Embriaguez”の意味については、インマクラダ・バビエラ（Inmaculada Baviera）教授（ナバラ大学）、フランシスコ・バルベラン（Francisco Barberán）弁護士にいろいろ質問をさせていただきました。記して感謝いたします。

条³に基づいてマドリッド自治州管区高等裁判所社会部に控訴した。

2. マドリッド自治州管区高等裁判所社会部判決

Dの主張に対して、2005年4月12日、マドリッド自治州管区高等裁判所社会部は以下の理由を示して社会裁判所の判決を破棄し、Dの主張を認容する判決を下した。

最高裁判所が1986年5月29日判決で明らかにし、その後の判決でも繰り返し述べているところによれば、労働者憲章法54条が定める労働契約のすべての消滅原因に共通することとして、重大かつ有責性のある行為であることが解雇の根拠となるために必要である。軽度の違反である場合には解雇よりも軽度の懲戒処分で矯正が可能であり、最高度の処分である解雇は、その他の制裁では埋め合わせができない程度の重大かつ深刻な労働者の行為に適用されなければならない。こうした重大かつ有責性のある行為であることが確認されない場合には、労働者憲章法53条3項および56条に規定されたところにより⁴、解雇は不当であると判断される。本件の場合、控訴人が飲酒した状態で業務に従事した回数およびその状態の程度、その業務における具体的な悪影響、警告その他の制裁措置などがすべて懲戒解雇の正当性を判断するために考慮されなければならない。認定された事実によれば、控訴人が飲酒して業務に従事したことが確認されているのは2日間だけである。2003年9月と2002年10月の行為は考慮しない。なぜなら、被控訴会社で適用されている労働協約には「繰り返し行われること」が記載されているが、その評価は「3か月以内に繰り返されかつ処分を受けていること」が基準となっており、それぞれ6か月前および1年以上前に起きた行為は考慮できないからである。したがって、2回の行為のみでは控訴人が「常習的」かつ「繰り返し」飲酒したと判断することはできない。また、上記労働協約には「勤務中の飲酒は、それ自体で極めて重大な違反」と規定されているが、控訴人の飲酒によって企業に特別な損害や危害を及ぼしたわけでも、また人や物に対する危険を生ぜしめたわけでもない。飲酒それ自体は契約上の誠実義務違反を構成するし、またその行為によって54条2項が列举する原因を生じさせ得る。したがって、54条2項で列举されている他の原因とは異なるf号独自の意義は、労働者の飲酒が「常習的」であることに加えて、その行為が「労働に悪影響を及ぼす」ものであるという2つの要件が満たされていなければならない。この要件は、憲法9条3項および労働者憲章法3条1項を根拠として法が要求する最低限度必要なものである。したがって、勤務中の飲酒行為自体を直ちに極めて重大な違反行為ととらえて解雇の可能性を示唆する上記労働協約の規定は認められない。また、仮に控訴人が飲酒した状態で修理業務を行ったことが顧客に不快な感情を抱かせるなどの悪影響を及ぼしたとしても、飲酒行為が2回しか確認されていない以上、常習性要件を

³ 労働訴訟法 (Real Decreto Legislativo 2/1995, de 5 de abril. Aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. *BOE* núm. 86, de 11 abril; *BOE* núm. 125, de 26 mayo [RCL 1995, 1144 y 1563]) 191条は、上訴(控訴)の目的について3つを規定している。このうち、b号には証明されたとされる事実を証拠資料および鑑定書を考慮して再検討することが規定されている。

⁴ 労働者憲章法53条には客観的原因による労働契約解消の形式および効果について規定されており、その3項には、労働契約の解消の決定に対してはそれを懲戒解雇であるとして訴えを提起できることが規定されている。また労働者憲章法56条には不当解雇の場合の手続きおよび効果について規定されている。例えば同条1項には、解雇が不当であると判決が下された場合、使用者はその判決の日から5日以内に、その期間中の賃金を支払うとともにその労働者を再雇用するか、または再雇用せず一定の損害賠償を支払うか選択しなければならないことが規定されている。

満たしているとはいえ、本件においてはf号を理由とする解雇を正当化することにはならない。以上のことから、解雇に相当する重大かつ有責性のある不履行を構成する事実は認められず、控訴人の請求を認容し当該解雇を不当と判断する。

3. 問題点の所在と本稿の目的

このマドリッド自治州管区高等裁判所の判決は、f号の問題点をよく表している典型的な例のひとつであるといえる。その問題点を具体的に整理すれば次のようになる。

まず常習性判断基準について、この判決では「2回の行為のみでは、常習的かつ繰り返し飲酒を行っている」と判断できない」と判示しているが、それではどのような基準によってなら判断し得るのであろうか。またこの判決では、この事件については労働協約を適用して過去2回の飲酒行為を判断材料としないとするが、仮にこの協約が存在せず4回と認定された場合には常習性を認定できるのであろうか。すなわち、労働者の責任を追及し得る常習的な飲酒とはどのような状態のことをいうのであろうか。

次に労働への悪影響の判断基準については、この判決では「飲酒によって企業に特別な損害や危害を及ぼしたわけでも、また人や物に対する危険を生ぜしめたわけでもない」として悪影響の存在を否定する見解のようであるが、他方で「仮に飲酒した状態で修理業務を行ったことが顧客に不快な感情を抱かせるなど悪影響を及ぼしたとしても」と述べ、そうした影響の存在を認めているようでもある。素直に考えれば、悪影響には客観的な実損害だけではなく、企業の信用や評判を貶める行為も当然含まれるであろう。それでは、悪影響の程度というものもどのように評価すべきなのであろうか。

さらに懲戒解雇処分の対象となり得る飲酒行為の判断基準については、f号には「常習性」と「労働への悪影響」が要件とされているから、この判決のいうように「労働者の飲酒が常習的であることに加えて、その行為が労働に悪影響を及ぼすものであるという2つの要件が満たされなければなら」ない。また、労働法源適用における最低限度の規範を適用する原則⁵から判断しても、「この要件は、憲法9条3項⁶および労働者憲章法3条1項⁷を根拠として、法が要求する最低限度必要なもの」であって、これを軽減する「労働協約の規定は認められない」とする判断は正当であろう。しかし、例えば、

⁵ 最低限度基準の規範を適用する原則 (el principio de norma mínima) とは、上位の規範が必要な権利の最低基準を確立している場合には、下位の規範でそれを下回る基準を設定できないとする法階層性の要請から当然要求される原則である。ただし、スペイン法では、一般的に下位の規範で上位の規範が確立する基準を有利に変更することが認められている。このほか、スペイン法の法源適用のルールとしては、より好ましい規範を適用する原則 (el principio de norma más favorable : 同レベルの法源において異なる解釈が成り立つものが併存している場合、全体的に判断して労働者に有利と考えられるものを適用する原則)、有利条件適用原則 (el principio de condición más beneficiosa : 適用される規範の規定以上に有利な条件を適用することに企業が同意した場合にはそれを適用するという原則)、労働者利益優先の原則 (el principio de pro operario : 1つの規範について複数の解釈が成り立つ場合、最も労働者の利益となる解釈が適用されるという原則) が確立されている。

⁶ スペイン憲法 (27 diciembre 1978. Constitución Española. BOE núm. 311, de 29 diciembre [RCL 1978, 2836]) 9条3項には、合法性の原則ならびに法規範の体系性および公示などの保障について規定されている。

⁷ 労働者憲章法3条1項には、労働関係に関連する権利義務を規整する法源が列挙されている。

「勤務中の飲酒行為自体を直ちに極めて重大な違反行為ととらえて解雇の可能性を示唆する上記労働協約の規定は認められない」というこの判決理由の部分は、f号を理由としては懲戒解雇できないが、54条2項が列挙する他の理由⁸を根拠とすれば正当となり得ることを暗示していると理解できる。要するに、労働への悪影響の程度によっては常習性要件が軽視される可能性が指摘できるが、この2つの要件の関連性をどのように把握すべきなのであろうか。

f号に関連する事件の裁判例では、この判決だけに限らず、常に多くの疑問が残るものが多いと感じられるが、その最大の原因はf号自体の規定の曖昧さにあり、結局のところその存在理由にも関わる問題であると思われる。そこで本稿では、f号の諸論点を整理するとともに、近年議論されてきているf号廃止の可能性についても考察することにした。

二. 労働者憲章法 54 条 2 項 f 号の要件上の諸問題についての分析

冒頭のマドリッド自治州管区高等裁判所判決では最高裁判所の判断を引用する形式で述べられているが、本来的に労働者憲章法を根拠とした懲戒解雇処分が正当と評価されるためには、その規定上少なくとも3つの要件が必要であるといえよう。ひとつは、労働者の行為が「労働に関連した不履行」(58条1項)であり⁹、その行為が労働法規範において要求される程度の「重大かつ有責性のある」ものであり(54条1項)、かつその行為が懲戒解雇の正当原因とされる具体的な列挙項目(54条2項)に該当していることである。

この前提はf号「労働に悪影響を及ぼす常習的な飲酒および薬物乱用」の適用においても当然同じである。したがって、f号を根拠とした懲戒解雇は、労働者の「常習的な飲酒または薬物乱用」(薬物乱用には文言形式から判断して「常習性」は要件とされていない)という行為が労働に関連した重大かつ有責性のある不履行をもたらし、深刻な「労働への悪影響」を及ぼすものであった場合に正当と評価されることになる。しかしf号では、「常習的な飲酒または薬物乱用」および「労働への悪影響」という2つの要件自体が曖昧なため、労働との関連性の把握、両方の行為の重大性ならびに労働者の有責性の判断基準について、法解釈上複雑な問題を内包しているといわざるを得ないように思われる。

⁸ 労働者憲章法 54 条 2 項で列挙するその他の原因とは、出勤または時間厳守に対する度重なるかつ正当な理由のない違反行為 (a 号)、職場規律紊乱または不服従 (b 号)、使用者、当該企業で就業する者またはこれらの者と同居する家族員に対する口頭または有形力による攻撃 (c 号)、契約上の誠実義務違反および業務遂行上における背信行為 (d 号)、通常または特約された作業能率を継続的かつ自発的に低下させる行為 (e 号)、使用者または企業で就労する者の出自、民族、宗教または信条、障害、年齢、性的傾向を理由とする嫌がらせ (g 号) である。

⁹ シスカルト・ベア教授は、「懲戒解雇処分を受け得る労働者の不履行は『労働』に関係していなければならず、労働契約の締結から派生する義務との結びつきを確認できない労働者の行為を理由とした使用者の懲戒権の行使が正当化されることはない。両者の関連性を見い出せないにもかかわらず懲戒解雇が行われるとすれば、それは労働者の私生活上の行為を理由としていることになり重大なプライバシー侵害ということになる」と述べておられるが、筆者も全く同感である (Ciscart Beà, Neus, *El despido por embriaguez y toxicomanía*, Bosch, Barcelona, 1998, págs. 16 a 20.)。

それでは以下、f号の要件上の問題点について、主として裁判例の理論を中心に具体的に考察する。

1. 「常習性」要件の判断基準

例えばカタルーニャ自治州管区高等裁判所は、「労働者が飲酒した状態で業務に従事した事実または労働時間中のそうした事実は、それが散発的なものであれば、f号に該当するとみることとはできない。[f号は]常に[そのような行為が]常習的なものである[ことを要件としている]」と述べている¹⁰。この裁判例だけではなく、従来から多くの裁判例および学説でも、「f号では常習性が要件とされており、散発的または一回性のものは該当しない」という主張がなされている。しかし、労働者憲章法には何を判断基準として「反復・継続的な状態」を認識するのかという点について明記されていないため、裁判例では「常習性」が要件ではあるものの、その具体的な認定基準については未だ十分に統一を見ていないようである。

これまでの裁判例を整理すると、裁判例の考え方はいちおう大きく2つのタイプ、すなわち、飲酒による違反行為の純粋な回数により常習性を判断する基準、飲酒による違反行為の重大性と回数の両方から常習性の存在を可能な限り推定する基準があるようである。

(1) 「常習性」要件について、まず回数だけの基準を採用した裁判例では、例えば、ある労働者がある日の夜間の工場施設業務の際に制服を着用せず啜え煙草でかつ飲酒した状態であったことを理由に、この1回の事実をもって企業側がf号を根拠に懲戒解雇処分とした事件で、最高裁判所は、「この1回の事実のみでは常習性の要件に当てはまらない。(…)常習性の概念は、個人生活に確固として根ざした持続性、換言すれば、おおよその規則的な間隔をもってではあるが、当該行為のおおよその継続性を要求する」と判示した¹¹。また、鉄道の駅の開閉業務を担当していた労働者がある日の業務を完全に酩酊した状態で行っていたことを理由に、それによる事故などはなかったが事態を重視した会社がf号を根拠に当該労働者を懲戒解雇した事件について、バスク自治州管区高等裁判所は、「[本件の労働者の状態は]常習的な酒酔い状態ではなく、当該日に泥酔していた状態であって、[f号の要件に該当しない]」と判示している¹²。さらに例えば、飛行機の中での販売接客業務の担当者が飲酒した状態でかつ上品でない言動で接客などしたことを理由に航空会社側がf号を根拠として懲戒解雇処分とした事件において、最高裁判所は、「当該労働者が飲酒状態であったことが確認できる[が]、f号は明確にその行為が繰り返され、かつ悪影響があったことを要件としていることから、同号を根拠とするのは適切ではない。(…)本件の場合においては、当該労働者の行為は企業の信用を傷つけ、また乗客に対する義務を怠るものである[から、懲戒解雇理由としては]労働者憲章法54条2項b号[などが適切である。]」と判示している¹³。

冒頭のマドリッド自治州高等裁判所の判決を含め、回数を主たる基準とする裁判例を総合的にとらえてみれば、少なくとも「おおよその規則的な間隔で」、「継続的または習慣として保たれている行為」による状態、すなわち、飲酒行為の繰り返しを重視した基準になっているようである¹⁴。このような判断基準を採用する裁判例は比較的多く、他

¹⁰ STSJ Cataluña 5 marzo 1992 [AS 1992, 1680].

¹¹ STS 4 febrero 1984 [RJ 1984, 831].

¹² STSJ País Vasco 26 octubre 2004 [AS 2004, 3585].

¹³ STS 26 octubre 1989 [RJ 1989, 7443].

¹⁴ Cfr. STS 4 febrero 1984 [RJ 1984, 831]; STSJ Canarias 28 abril 2005 [LN2005,

にも例えば、バスク自治州管区高等裁判所が「労働者の習慣的とは認められない一回性の個々の飲酒行為は、常習的な飲酒による解雇の原因ではない」と判示し¹⁵、また最高裁判所も「労働者が業務中に飲酒していた行為が複数回でなければ、その行為を原因とする解雇は不当なものであると推定される」と述べている¹⁶。要するにこれらの裁判例では、飲酒が「常習的」とであると判断し得ない場合にはf号の要件を満たしておらず、飲酒行為自体が懲戒解雇の正当理由とはならないとされている。

もちろん、常習性がある状態とは、言語的意味においてももちろん反復・継続する状態のことであるから、飲酒行為が単に散発的または一回性のものであれば原則的に常習性のある行為と評価されないであろう。しかし、この判断では未だ十分とはいえないと思われる。なぜなら、必ずしも日常的に飲酒する状態でなくとも、比較的頻繁に飲酒する者の飲酒行為が「継続的または習慣性のある状態」と推定されることにもなり得るし¹⁷、またその行為が現時点で1回であっても、常習性を推定し得る場合もあり得るからである。このような場合が想定できることから、そもそも回数のみで判断することに疑問がないわけではない。

(2)そこで、飲酒行為の重大性と回数の両方から常習性要件を判断する考え方も出されている。この基準を採用した裁判例では、例えば、レストランのマネージャーを任されていた従業員が、ある日の午後、食堂から離れた場所で飲酒しており、その時の接客および給仕を行わなかったことを理由に店側がf号を根拠として懲戒解雇処分とした事件において、最高裁判所は、「f号違反の非難を受けるには、飲酒が常習的であって、かつ労働に悪影響を及ぼすものでなければならない(…)。当該従業員が正当な理由なく業務の遂行を怠った〔としても〕、その行為が懲戒処分に値する程度の重大なものである必要がある(…)。契約上の誠実義務違反または企業に対する背信行為というためには、労働者がそうした意図をもって積極的に義務を放棄するなどの違反が確認されなければならないが、本件の場合には(…)確認できない」と判示した¹⁸。また、ある労働者が飲酒を原因として内臓機能が低下しているとの労働衛生局からの報告を受けた会社が、業務への影響も懸念されたため当該労働者をアルコール依存者支援施設に入所させる手続きその他の便宜を図ったところ、一時期改善の兆しが見られたものの、当該労働者が再び飲酒したことで状態が悪化するに至ったため、会社がf号を根拠に懲戒処分にした事件において、マドリッド自治州管区高等裁判所は、「f号の要件は、労働者の行為が契約上の重大かつ有責性のある不履行であり、それが常習的な飲酒行為であり、かつ労働に悪影響を及ぼすというものである。(…)54条の消滅原因に共通のこととして、軽微な違反行為には程度の軽い処分を行うべきであって、解雇という最高度の処分を科すことはできない」と、その後に出された本稿冒頭の判決と同趣旨の判示をしている¹⁹。さらに別の例では、船舶の操縦業務を担当していた労働者が、一度飲酒しながら業務を行ったことを理由に注意処分を受けていたが、その後再び飲酒して業務を行っていたところ、乗船客からの苦情によってその事実を知った会社がf号を理由に懲戒解雇処分と

J1283].

¹⁵ STSJ País Vasco 26 octubre 2004 [AS 2004, 3585].

¹⁶ STS 29 mayo 1986 [RJ 1986, 2748].

¹⁷ Cfr. STSJ Navarra 30 marzo 1993 [AS 1993, 1278], Damián Beneyto Calabuig, Víctor M. Herrero Guillem, José Miguel Prados De Solis, *2000 Soluciones laborales*, 2007, CISS, Valencia, pág. 551.; José Manuel Moya Castilla, *Relaciones Laborales*, CISS, Valencia, 2006, pág. 879.

¹⁸ STS 1 julio 1988 [RJ 1988, 5732].

¹⁹ STSJ Madrid 27 diciembre 2002 [AS 2003, 1756].

した事件について、最高裁判所は、「飲酒行為の習性が、(…) 重大で有責性があり、船舶や乗客の安全を擁護する業務の遂行に悪影響を及ぼした場合には、(…) f号に該当する」と判示している²⁰。

この判断基準の特徴は、常習性を証明するために、同様の行為による以前の制裁の存在を証拠として利用するという考え方、すなわち、常習性の認定方法は労働者の飲酒行為自体の特定ではなく、そうした行為を理由として過去にすでに処分を受けかつその行為から生じる結果を認識しているにもかかわらず、同じ行為を繰り返している事実が存在することで判断するとしていることである。例えば、アストゥリアス自治州管区高等裁判所は、「わが国の実定法には、[違反行為] が頻繁に行われているという概念を回数によって確定しなければならないという規定は存在しないけれども、確かなことは、頻繁に行われている状態であるか否かは、労働者が飲酒行為によって懲戒解雇となる可能性があることを以前に警告されているといった処分を受けているにもかかわらず、その後再び同様の行為が繰り返された事実をもって、その競合する状況に応じて裁判によってさまざまな方法で証明されるということである」と判示している²¹。

確かに、労働者が意識的に飲酒行為を繰り返して労働を提供する行為自体が悪質であるとはいえるであろう²²。しかし、この行為自体を判断基準にすることにも問題がないわけではない。例えば、飲酒行為が本来一回性のものであったが、その一回性の行為が単に繰り返された場合に、それを「常習性」とすることはできないであろう²³。冒頭の判決が「業務中の2日間の飲酒では、常習性を評価し得ない」と判示しているのも同じ趣旨であるといえる²⁴。しかも、悪質な繰り返し行為であれば、あえて「常習性」と認定してf号の対象としなくとも、他の原因による懲戒解雇は十分可能である。すなわち、「常習性」であること自体が要求される意味が不明なのである。

2. 「労働への悪影響」要件の判断基準—行為の重大性の判断基準—

例えばアンダルシア自治州管区高等裁判所マラガ社会部は、「論理的には、f号で要求されている要件は2つである。したがって、常習性が単に存在していることから労働への悪影響を推定することについて(…)、この解雇原因は意味がな[い]」と述べている²⁵。確かに、f号が懲戒解雇の正当原因とされるのは、常習的な飲酒行為または薬物乱用が全くの私的行為ではなく、そうした行為が労働生活に関連した行為であること、そしてそれが重大な影響を及ぼすからである。したがって、常習的な飲酒または薬物乱用

²⁰ STS 18 noviembre 1989 [RJ 1989, 8077].

²¹ STSJ Asturias 29 octubre 2005 [JUR 2005, 119013].

²² フェルナンド・フィタ・オルテガ教授も、常習性とは飲酒行為によってすでに何らかの処分を受けた後の同種の行為が繰り返されることであるとする趣旨のことを発表されている (Fernando Fita Ortega, “La relación laboral y el consumo de alcohol o sustancias tóxicas: en torno a la conveniencia de suprimir la embriaguez habitual o toxicomanía como causa autónoma de despido disciplinario”, en AA.VV., director Francisco Pérez Amorós, *La extensión contrato de trabajo*, Bomanrzo, Albacete, 2006, pág. 182.)。

²³ この点、最高裁判所は、それほど重大でない違反の繰り返しである限り、その行為については従前の処分が求められるとしている (STS 5 julio 1988 [RJ 1988, 5763])。

²⁴ 例えば、カナリアス自治州管区高等裁判所は、常習性と反復行為をはっきりと比較して判断している (STSJ Canarias 28 abril 2005 [JUR 2005, 128937])。

²⁵ STSJ Andalucía/Málaga 9 junio 2000 [AS 2000, 3501].

という行為が労働にどのような悪影響を及ぼしたかを連関させて判断することがより重要となる。「労働への悪影響」要件は、f号を根拠とする懲戒解雇の正当性を判断する上で、従来から多くの裁判例によって重視されてきている²⁶。

この要件に関して明らかなことのひとつは、飲酒行為や薬物乱用行為があっても、その行為が現実に労働に悪影響を及ぼしたことが証明されなければf号を根拠に懲戒解雇できないということである。例えば、労働者が違法薬物を使用して業務に従事していた疑いがあることを理由としてf号を根拠に懲戒解雇処分とされた事件で、アストゥリアス自治州管区高等裁判所は、「f号が常習的な飲酒および薬物乱用を有効な解雇原因と分類しているのは、労働への悪影響がみられる場合である。(…)この影響については、使用者が証明しなければならない」と判示している²⁷。また例えば、飲酒した状態で会社所有車両を運転して乗員を危険な状態においた労働者の解雇に関する事件で、カンタブリア自治州管区高等裁判所は、「適用される労働協約に常習的でない飲酒行為が単に重大な違反であって極めて重大な違反とされていないとき、その行為が労働者の安全や健康に危険を及ぼすような場合には、解雇ではなくその他の懲戒処分を科すことができる」とする趣旨の判示をしたものなどもある²⁸。さらに例えば、企業の定期健診において薬物乱用の事実が発見された場合にf号を根拠に懲戒解雇できるか否かが争われた事件において、憲法裁判所は、「企業の定期健診の尿検査においてある労働者の麻薬の使用が検知されたとしても、これにより当該労働者を適性を欠くとして解雇することは、憲法18条1項で定めるプライバシー権²⁹を侵害することになる」と判示している³⁰。この最後の裁判例では、あえてプライバシーの権利を持ちださずとも、仮に薬物服用自体が労働者としての適性を欠くことが推定されるとしても、それが現実に労働に悪影響を及ぼしていないにもかかわらず、その状態を発見したことで懲戒解雇することができないことは当然であろう。

またもうひとつ明白なことは、上記アンダルシア自治州管区高等裁判所マラガ社会部が述べているように、「労働への悪影響が確認されれば、労働者の常習的な飲酒行為や薬物乱用の時間や場所が労働提供すべき以外の場所または私生活の時間に行われたとしても懲戒解雇が許される」ことになるということである³¹。この点、例えば、ある学校の児童教育学級の担当教員が公共の場所で酒に酔った状態であることを生徒やその保護者に目撃され、また酒に酔った状態のまま授業をしてたびたび保護者から苦情が寄

²⁶ 本文で取り上げた以外、例えば比較的最近の判例でも、懲戒解雇は労働者に科す最も重い処分であり、比例原則によって、特に重大性を帯びる行為のみが懲戒解雇し得るものであるという趣旨を確認している（Cfr. STSJ Cataluña 3 junio 2005 [JUR 2005, 182030]）。

²⁷ STSJ Asturias 21 junio 2002 [AS 2002, 1869]。

²⁸ STSJ Cantabria 17 junio 2004 [AS 2004, 1903]。

²⁹ スペイン憲法18条1項には、名誉、個人および家族のプライバシーならびに肖像権の保障について規定されている。

³⁰ STC 196/2004, de 15 de noviembre [RTC 2004, 196]。

³¹ この点については学説でも一致しており、例えばホセ・マニュエル・モジャ・カステージャ教授は「常習的な飲酒または薬物依存が労働に悪影響を及ぼしているという推定には、労働者が実際に労働時間中に飲酒していた事実が必要ということではなく、労働者のそうした状態の効果が当該労働者の義務の履行に影響を及ぼしたことで十分ということになる」という趣旨の記述をされている（José Manuel Moya Castilla, *Relaciones Laborales*, CISS, Valencia, 2006, pág. 879.）。

せられたため、学校が f 号を根拠に懲戒解雇処分とした事件で、最高裁判所は、「学校以外の場所においてアルコール飲料を摂取した行為の結果として、生徒の保護者から苦情が寄せられ、またそうした行為により学校の評判が低下する程度にまで悪影響が表れ〔ている事実が確認されていることから〕、懲戒解雇は正当である」と判示している³²。また、運転業務を担当している労働者が事業所外で日常的に違法薬物を摂取し、作業能率が低下しただけでなく第三者に対する危険を生ぜしめたことを理由に、会社が f 号を根拠として懲戒解雇した事件で、ムルシア自治州管区高等裁判所は、違法薬物の摂取場所について特に言及せず、その行為の重大性から「f 号を根拠として懲戒解雇し得る」と判示している³³。

しかし、この要件の最重要課題は、常習的な飲酒または薬物の摂取が労働に悪影響を与えたことを具体的に証明しなければならないことである。しかし、この判断基準についても労働者憲章法には何も規定されていない。もちろん、常習的な飲酒または薬物乱用を理由とする労働への悪影響とは、原則としてとうぜん労働義務の不履行の重大性をこの原因に属し得る影響ということであるから、その影響の程度とは、例えばカンタブリア自治州管区高等裁判所が述べているように、「一定の客観性、重大性または持続性のあるもの」でなければならないであろう³⁴。しかし、労働への悪影響といっても、その態様には、例えば労働における忠実義務や協力義務の重大な変更、労働者に課せられている誠実義務の破壊、安全衛生設備や手段に対する不誠実な行為、正常な業務指揮命令または規則に対する服従義務違反などさまざまなものがある。そしてその具体的な推定は、企業の評判や信用を失墜させること³⁵、顧客または第三者からの苦情³⁶、企業の経済的利益へのマイナス効果³⁷、実際の作業能率の低下状況または企業での共同作業の困難性、災害または自己もしくは当該労働者自身または他者に危険をもたらし得る可能性³⁸の状況から行われることになる。したがって、この判断において重要なことは、こうした労働への悪影響が常習的な飲酒または薬物乱用の推定において具体的かつ深刻な程度で現実には発生していることを具体的な状況に応じてどのように認識するかということである³⁹。

この点において判例は、前節でみたように常習性自体の判断基準を設定すること自体が困難なことから、例えばカタルーニャ自治州管区高等裁判所の「(…)〔常習性および薬物服用の要件は〕違法薬物のおおよその常習的な摂取があるという意味で弾力的に解釈し得るであろう」⁴⁰という表現からうかがえるように、むしろ常習性要件を形骸化し

³² STS 23 marzo 1987 [RJ 1987, 1654].

³³ STSJ Murcia 17 junio 1993 [AS 1993, 3045].

³⁴ STSJ Cantabria 17 junio 2004 [RJ 2004, 1903].

³⁵ STS 26 octubre 1989 [RJ 1989, 7443].

³⁶ STS 18 noviembre 1989 [RJ 1989, 8077].

³⁷ STSJ Asturias 9 julio 2004 [AS 2004, 2539].

³⁸ Cfr. STS 26 octubre 1989 [RJ 1989, 7443]; STS 18 noviembre 1989 [RJ 1989, 8077]; STSJ Murcia 9 febrero 2004 [JUR 2004, 92206].

³⁹ この点について、オルティス・ラジャナ教授は、労働者憲章法 54 条 2 項に関連する行為はすべて、自動的に解雇原因となるのではなく、具体的な場合についてその行為の実体、時間的状况、行為の効果が個別的に分析・考察されなければならないという趣旨を主張されているが、筆者も同感である (Ortiz Lallana, Maria Carmen, Causas, forma y efectos del despido disciplinario (En torno a los artículos 54 y 55), *REDT*, No. 100- II, pág. 1123.)

⁴⁰ STSJ Cataluña 27 junio 2003 [AS 2003, 2284].

て、飲酒状態が重大な危険を予想させまたはその状態での一般人や顧客との直接的な接触があった場合に飲酒行為自体の重大性を重視して解雇を正当化しようとする考え方、すなわち、適用し得る労働協約の規定でも解雇が可能であるという考え方が多いようである。

例えば、飲酒して運転業務を行い交通安全違反で有罪とされたトラック運転手を懲戒解雇処分にした事件について、カスティージャ・イ・レオン自治州管区高等裁判所は、「当該労働者は、長距離輸送業務のため交通量の多い公道を木材その他合計 65 トンもの貨物を積載した大型車両のハンドルを、明らかに酒に酔った状態で操作するという自他に対する非常に危険な行為を行ったものである。このような行為は、(…) 明らかに業務怠慢行為であり、(…) 労働契約の締結から派生する忠実義務および忠誠義務に抵触するものであり、(…) 著しく信頼を損なわせる行為である」と判示して懲戒解雇を正当と評価している⁴¹。また、地下鉄の運転手が飲酒しながら業務を行っていたことに対し、会社が社内規則 124 条「他者に危険を及ぼし得る場所で業務に従事する労働者の飲酒行為は極めて重大な違反行為」に基づいて地下鉄での当該運転手の違反行為を嚴重に処罰するとして、f 号を根拠とする懲戒解雇処分とした事件で、マドリッド自治州管区高等裁判所は、「社内規則に明確に処分する旨が記載されていることから、f 号を論証する必要がない(…)。[f 号は] 常習性を要件としているが、[内部規則は] その要件が排除されており、またこの要件の排除は、これまでも各種輸送機関の運転手の場合には見られたところである」と判示している⁴²。さらに、荷車運搬を担当する労働者が作業時間に遅刻しただけでなく、明らかに酩酊した状態であったため、上司が作業をせず帰宅するか別の場所で休憩することを指示したが、当該労働者がその命令を聞かず作業を行ったことの報告を受けた会社側が、当該労働者のそうした行為が過去にも何度かあったことから f 号を根拠に懲戒解雇した事件で、カスティージャ・イ・レオン自治州管区高等裁判所ブルゴス社会部は、「何度か飲酒した状態での作業が確認されており、かつこの状態は、当該労働者だけでなく、その他の労働者に対する危険を生じさせるものである。この事実は、f 号の解雇原因に相当するものである」と判示している⁴³。他方、例えば、ある木材会社の社内規則の中の従業員の禁止項目のひとつとされていた「社外において制服を着用しての飲酒」に該当する行為をした者を解雇処分とした事件で、最高裁判所は、「[この規定に該当する行為があっても] こうした軽微な違反で解雇処分とすることはできない」と判示している⁴⁴。

しかし、これらの判例の共通点であると同時に疑問点とすべきことは、ひとつは、常習性の意義を過小評価して、一回限りの飲酒行為であっても懲戒解雇を正当化しようとする考え方、すなわち、重大な危険を発生させる可能性の高い業務に従事する労働者の場合であれば常習性要件が軽減されるかのように判示されていることである⁴⁵。もうひとつ

⁴¹ STSJ Castilla-La Mancha 20 enero 2004 [AS 2004, 67].

⁴² STSJ Madrid 5 julio 1994 [AS 194, 3136]. この判例が参照している従前の判例は中央労働裁判所のものである (STCT 8 julio 1981; STCT 23 noviembre 1982; STCT 8 marzo 1983.)。

⁴³ STSJ Castilla y Leon/Burgos 25 noviembre 2004 [AS 2004, 1947].

⁴⁴ STS 16 julio 1982 [RJ 1982, 4629].

⁴⁵ 学説でも、「酒に酔った状態で会社所有車両を運転するような危険な状況があれば、実際に事故が発生しなくても懲戒解雇の原因として考慮され得る」とする主張がなされている (Rodríguez Ramos, “Embriaguez habitual o toxicomanía”, en AA.VV., coordinador Gorelli Hernández, *El despido. Análisis y aplicación práctica*, Tecnos,

つは、軽微な違反行為が繰り返されることによって重大性が評価される場合も見られるということである⁴⁶。このような考え方には、飲酒行為自体が「契約上の誠実義務違反および業務遂行上における背信行為」など f 号以外の正当事由が確認されれば、その一回性の飲酒であっても懲戒解雇されるとする裁判所の意思が読み取れる。しかし、前者の疑問点については、仮に飲酒行為が一回性のものであっても常習性が判断し得る余地があるとすれば、逆説的に、常習性を持ちださなくても上記その他の原因に組み込めることになってしまい、f 号の独自性がかえって曖昧になるであろう。また、後者の疑問点については、本来、繰り返しを基準とした行為の重大性の評価は、常習性要件として独立した形式で証明されなければならないことであろう⁴⁷。原則論的な観点からは、本稿冒頭の判例がいうように、「常習性」はこの原因を正当化する最低限度の要件であるとする考え方のほうが素直である。もっとも、そうであるなら「常習性」要件とは何かという振り出しの問題に戻ることになる。結局、f 号が常習性要件を規定する以上、常習性が原則的に飲酒行為自体との関連で判断できなければならないはずであるが、事実上、飲酒行為自体の労働への影響との関連でしかとらえることができないのである。

3. 労働者の行為の有責性の判断基準

もうひとつ、f 号の正当性判断に際しては労働者の有責性の存在が確認されなければならない⁴⁸。これが認められない場合には、その行為を理由とする少なくとも f 号を根拠とした懲戒解雇処分は許されない⁴⁹。この有責性の判断に際しても、例えばラ・リオ

Madrid, 2004, pág. 143.)。

⁴⁶ 学説にも、「労働生活に関連した行為が処分されるのであるから、比例原則によって十分に重大性に到達する労働への影響の要件が確立されるということであり、そしてこのことは、労働への悪影響が繰り返されるときに、まさに評価し得るであろう」とする趣旨の主張がある (Cfr. Baylos Grau, “Algunas consideraciones sobre la embriaguez como causa de despido”, *op. cit.*, pág. 263.)。

⁴⁷ この点については、本文で取り上げた数々の裁判例の判断からも明らかなように、当然解釈が分かれている。このような考え方に賛成する裁判例には、例えば、STSJ Madrid 11 diciembre 1989 [AS 1989, 2839]; STSJ Cataluña 22 junio 2003 [AS 2003, 2284]がある。逆に、「行為の重大性は、労働での飲酒状態における対応する事実の論理的帰結として派生する」などとして反対する裁判例には、例えば、STSJ Extremadura 2 julio 1996 [AS 1996, 2732]; STS 29 mayo 1986 [RJ 1986, 2748]がある。

⁴⁸ STS 10 diciembre 1991 [RJ 1991, 9050]。

⁴⁹ 注意すべき点は、労働者の行為を理由として「解雇できない」ということではなく、f 号を根拠とする「懲戒解雇ができない」ということである。いくつかの判例では、「[労働者の労働義務違反行為]の事実が存在しない場合を除いて、労働問題が刑法上無罪であることとは関連性を有しない」(STS 11 mayo 1990 [RJ 1990, 4305])、「心神耗弱状態の認定による刑法上の無罪判決は解雇の可能性を排除するものではない」(STSJ Galicia 15 mayo 2003 [JUR 2003, 232750])などのように、刑法上の有責性判断と労働法上のそれを区別する考え方が採られているが、これはもちろん労働法の有責性が独自に判断されることを示している。例えば、最高裁判所は上記判決において続けて、「解雇処分の正当性のためには、(…)当該行為が重大なものであり、かつ非難を受ける責任は(…)、帰責性または認識力もしくは当該行為の免責性の推定となる精神的状態が当該労働者の許しがたい詐欺行為または懈怠行為によって排除され、そうした許しがたい行為として当該労働者に帰し得るものでなければならないということが絶対に必要

ハ自治州管区高等裁判所が「(…) 労働者のすべての過失または不履行が、労働法秩序が抽象的に分類し規定する違反行為に該当するとしても、それによって直ちに最も重い処分が生じるわけではない。(…) したがって、[労働法が規定する] 最低限の客観的基準の適用は排除され、むしろ、当該事実を構成する諸状況および当該労働者の状況を考慮することで、各々の行為の個別的な分析が求められる。この視点からのみ処分の比例性を評価できる」と判示しているように、個々の場合ごとの個別のおよび客観的な状況が慎重に考慮されなければならない⁵⁰。すなわち、その原因が労働者本人の意思によって修正可能な単なる日常行動における悪癖としてのものか、または本人の通常の意味や努力では矯正することが相当困難もしくは不可能であって、医師などの支援が必要な病気により発生しているものかという点が判断されなければならないであろう。労働者憲章法には、この有責性の視点において、病気の場合には労働契約の効力が保持されたまま停止する旨が明記されていることから(45条1項、48条)⁵¹、常習的飲酒が病気であると確認できる場合には労働者憲章法と相いれないだけではなく、病気の者を差別しているという推定も成り立つことになる⁵²。

もっとも、有責性の判断もかなり困難である。この点については、例えばカタルーニャ自治州管区高等裁判所が「特に精神的な病気の場合に顕著であるが、処分を受ける行為の有責性を評価するために、当該労働者の[その具体的な行為におけるその時の]認識能力の存在を決定的な要素とするのではなく、その病気が(…)当該労働者の判断を惑わせ、その行為の不正または不道徳を識別する判断力、要するに善悪を区別するための決定的な判断力を奪う有害な効果をもたらすことが要求される。当該事件の場合のように、(…)隠ぺいの意図をもって懈怠行為およびその計画を企てていることが明らかである[るような場合には]、その内容を評価する際に、制御不能な危機的状況(…)とすることはできない。要するに、このことは、危機的な病理学的概念と相いれない(…)」と判示しているように⁵³、従来裁判所は労働者の病的な状態が永続的なものか否かではなく、労働者の違反行為と病的な状態の時間的連関性および具体性を判断基準にしているようである⁵⁴。

このような裁判所の判断の仕方は、原則的には正確な基準といえようが、実際にそう

である」と判示している(STS 11 mayo 1990 [RJ 1990, 4305])。

⁵⁰ STSJ La Rioja 4 mayo 2000 [AS 2000, 2205].

⁵¹ 労働者憲章法 45 条 1 項には労働契約を停止させる原因について列挙されており、その c 号には労働者の一時的就労不能について明記されている。また、労働者憲章法 48 条には労働ポストを保持した状態での労働契約の停止の効力について規定されており、例えばその 1 項には労働者の一時就労不能状態が消滅した場合には労働者は従前の労働ポストに復帰する権利について規定されている。

⁵² 労働者憲章法が整備される前の段階(フランコ体制時)においてすでに、例えば中央労働裁判所も最高裁判所も、「嗜好による酒酔い(embriaguez)は悪癖(vicio)、アルコール依存(alcoholismo)は病気(enfermedad)であって、この両者は区別されなければならない、前者のみが解雇の原因となる」という判断を下していた(Cfr. STCT 4 agosto 1962; STS 3 junio 1963 [RJ 1963, 2655]; STS 3 de junio 1963 [RJ 1963, 2655])。

⁵³ STSJ cataluña 7 enero 1999 [AS 1999, 67].

⁵⁴ このような判断基準を明確に採用していると見られる裁判例には、例えば、STSJ Murcia 17 junio 1993 [AS 1993, 3045]; STSJ Cataluña 6 marzo 1996 [AS 1996, 623]; STSJ Extremadura 22 mayo 1997 [AS 1997, 1388]; STSJ Castilla-La Mancha 24 noviembre 1999 [AS 1999, 7260]などがある。

した基準で評価することは極めて困難であろう。その判断基準を緩やかにすればf号適用の幅を拡大する危険性があるし、反対に厳格にすればf号を形骸化してしまうことになる。

(1) 実際に、飲酒行為に対する裁判所の評価は、例えばマドリッド自治州管区高等裁判所が「労働者の行為に過失が存在するか否かは、アルコール摂取の〔直接的な〕結果からではなく、アルコールを摂取する動因となった背景との二極的な経過の結果から〔判断されなければならない〕」と述べ⁵⁵、また例えばガリシア自治州管区高等裁判所が、明確に常習性が確認できない飲酒行為について「業務を遂行すべきときにアルコールを摂取している状態であることは契約上の誠実義務違反であり、ゆえに労働者がそれを摂取した結果の事実であることは当該行為に対する労働者の帰責性を軽減することにならない」⁵⁶と判示していることに見られるように、従来から総じて厳格な態度である。こうした考え方の基底には、例えば最高裁判所が「常習的なアルコール依存が病気であると(…)認定されるとしても、明白なことは、その元となる原因が当該労働者によるエチルアルコールの長期的な飲用にあり、ゆえにその解雇の不当を認める理由とはならない。(…)不能状態がそうした状態を発生させた者自体に責任があるときには、労働契約はもちろん解消することができる」と早くから述べているように⁵⁷、病気自体を制御する責任が労働者にあるという考え方が存在しているようである。

こうした裁判所の判断の仕方は、労働者の飲酒行為が常習的なものではなく、一時的または散発的なものであると認定された場合にはもちろんその通りである⁵⁸。しかし、常習性要件の評価基準自体が上記のように曖昧なものである以上、本質的に病気の者までf号を根拠に排除してしまう危険性が指摘できよう。

(2) 薬物乱用の場合は飲酒とは異なり、上述のように、労働者憲章法の規定の仕方からもそれが習慣的・常習的であることは要求されていない。ここでいう「薬物」とは、最高裁判所によれば、「心地よい感覚や痛みを解消する効果を生み出す物質」であり、そうした物質の「依存」による中毒であるから、「アルコール飲料を暴飲することによって引き起こされるアルコール依存症および一定の物質を乱用することによって引き起こされる薬物中毒症」の両方が含まれると判断されている⁵⁹。そうした原因により、労働に悪影響を及ぼしたことが推定されれば、直ちに懲戒解雇の正当事由となると解釈し得る。

例えば、薬物依存状態が病気と診断されていた労働者が何度も薬物を服用し欠勤などを繰り返したため、その度に企業が出勤停止や賃金カットなどの処分を行ったが改善が見られず最終的に当該労働者を解雇したところ、病気の者を客観的原因による解雇では

⁵⁵ STSJ Madrid 10 abril 2003 [AS 2003, 3086].

⁵⁶ STSJ Galicia 24 mayo 2005 [JUR 2005, 169147].

⁵⁷ STS 3 junio 1963 [RJ 1963, 2655].

⁵⁸ 本文で取り上げた裁判例以外にも、例えばカタルーニャ自治州管区高等裁判所は、「労働者憲章法 54 条 2 項 e 号が規定するところによる解雇原因として評価し得る労働者の正常な作業能率の低下行為とは、それが自発的なものでなければならない。すなわち、企業に損害を与え生産性を減少させた当該行為に関して労働者の故意性が証明されなければ正当性の評価がなされることはない。(…)〔これは〕労働者の病気によって作業能率が低下した場合も同じである。この場合、当該労働者が必要な意思を欠いていることが明白だからである」と判示している (STSJ Cataluña 3 abril 1997 [AS 1997, 1398])。

⁵⁹ STS 3 noviembre 1988 [RJ 1988, 8510].

なく懲戒処分とするのは不当であるとして撤回を求めた事件で、最高裁判所が「飲酒行為については常習性が要件とされているが、薬物乱用の場合には〔その要件すら〕必要とされていない。なぜなら、労働者憲章法にはそれを要件とする文言は存在しない。また、薬物依存の重大性もその病気治療中であることにおける労働への影響についても規定されていない。そして本件の場合には、当該労働者の労働者憲章法 52 条 a 号でいう不適合は明らかであり、(…) 何度も懲戒処分を受けており、(…) かつ〔確認された事実によれば〕そうした状況を改善するための機会があったと〔考えられる〕。(…) 薬物中毒もアルコール依存も、(…) こうした状態を被っている者の意思とは無関係であるとはみなし得ないから、懲戒解雇の正当な原因となる」と判示していることから⁶⁰、薬物依存の原因が労働者に帰責し得るか否かを問題とするのではなく、薬物服用の場合には飲酒のとき以上に元々の原因を発生させた状態自体が労働者としての適性を欠くという判断が働いているように思われる。

しかし、薬物乱用の場合にだけほぼ自動的に懲戒解雇し得るとするのは、例えばその他のさまざまな違法行為の場合の取扱いとの関係から考えても必ずしも合理的とはいえず、むしろ差別を推定させることになる危険性を指摘せざるを得ないであろう。

三. 労働者憲章法 54 条 2 項 f 号の存在意義—f 号廃止の視点を中心に—

1. 労働者憲章法 54 条 2 項 f 号の削除を求める主張

前節までの分析からも明白なように、f 号の規定は曖昧さを払しょくし得ないため、この条項の削除を求める主張も近時大きくなってきている。

その代表的な考え方は 2 つである。

ひとつは、例えばロドリゲス・ラモス教授によって主張されている立場であり、この原因を懲戒解雇の正当原因として列挙しておくことは不必要であるという見解である。すなわち、使用者が労働者を懲戒解雇し得る正当原因であるためには、労働と関連した行為であることが必要不可欠である。そして、f 号には「常習的な飲酒または薬物乱用」が「労働に悪影響を及ぼし得る」ことが明記されている。この後者の要件の判断には、その行為の具体的な状況において、常に 54 条 2 項が列挙する他の原因のいずれかが考慮されることになる。したがって、それが前者の要件の比重を相対的に低下させているという趣旨の主張である⁶¹。

もうひとつの主張は、例えばシスカルト・ベア教授によって主張されている立場であり、f 号が憲法で禁止されている平等取扱い原則に違反するというものである。すなわち、f 号の要件のひとつとされている「常習的な飲酒または薬物乱用」は病気の状態であって、本人の意思のみでこの状態を改善することは通常相当の困難を伴うものであると推定できる。仮に本人の意思による改善が不可能であるとすれば、病気の状態とその状態から派生する状態や活動を区別する必要があるが、アルコール依存または薬物中毒の状態の者が直ちに f 号を根拠として懲戒解雇される危険性がある。このことは、2 つの点で今日の法秩序の原則に相いれない。ひとつは、それが労働者の私生活に対する干渉であり、もうひとつは、そうした状態が病気によって引き起こされているならば、現行労働者憲章法では疾病による契約の停止が認められているにもかかわらず、この場合のみを懲戒解雇の正当原因として扱っているのであって憲法 14 条で宣言されている平

⁶⁰ *ibid.*

⁶¹ Rodríguez Ramos, “Embriaguez habitual o toxicomanía”, *cit.*, pág. 135.

等原則⁶²に反すると評価せざるを得ないというものである⁶³。

こうした f 号の削除を求める主張は、議会においても 2000 年の労働者憲章法改正法案の提出理由の中でも見られた。この法案提出理由には上記 2 つの考え方が収斂されており、『労働に悪影響を及ぼす常習的な飲酒または薬物乱用』が解雇原因として示される場合には、次の 2 点について検討することを要する。この規定は、アルコール依存者または薬物中毒者ではないその他一切の労働者に対して、54 条 2 項が列記するその他の正当原因との関連において、そうした行為が解雇を正当化し得る程度の契約上の重大かつ有責性のある違反とし得るということである。このような人のそうした行為に対して f 号を根拠とする制裁が正当化されるのであって、アルコール依存者または薬物中毒者に対してこの規定は無用である。もうひとつは、f 号がアルコール依存者または薬物中毒者以外の労働者には無意味であり、違反行為者がそうした人である事実によってのみ意味があるということである。このようなものであれば、f 号の不正義または差別的な要素が問われなければならないであろう」という趣旨のことが述べられていた⁶⁴。

もっとも、現在までのところ、少なくとも立法作業における f 号削除の具体的な動きは未だ取られていない。

2. 労働者憲章法 54 条 2 項 f 号削除についての考察

スペインにおいて「飲酒が常習的であるとき」を懲戒解雇の正当原因とするという考え方が初めて法文化されたのは 1944 年労働契約法 77 条 h 号であった⁶⁵。この法律では「常習的飲酒」のみで懲戒解雇できるとされており、「労働への悪影響」は未だ要件とされていなかった⁶⁶。もっとも、アンダルシア自治州管区高等裁判所マラガ社会部の説明によれば、「(…) [これら 2 つの法律では常習的飲酒のみを] 要件としていたにもかかわらず、[当時から] 裁判所は、労働法で懲戒処分し得るとした不履行については、常習性があるだけでは不十分であり、その行為が労働関係にとって好ましくない影響を及ぼすことも必要であると理解していた。もっとも当時は、常習的な飲酒行為が確認されれば正当な解雇とされたり、また常習性が認められなくても企業や他者に対する危険が及ぶ行為であれば解雇が正当とされており、常習性と労働への悪影響の両方の要件が要求される場合は稀であった」ということである⁶⁷。このように、「労働への悪影響」要件は判例法理から生み出され、労働者保護を図るため 1980 年労働者憲章法の制定において「薬物乱用」の新たな要件とともに加えられたものである。この意味で、f 号はスペイン労働法秩序における伝統的な制度のひとつと位置付けてよいと思われる。

しかし、筆者としては今日ではすでに f 号を廃止してもよいのではないかという考えである。それでは最後に、f 号廃止について上記 2 つの主張も参考にしつつその理由を

⁶² スペイン憲法 14 条には法の前の平等について規定されており、スペイン人がいかなる個人的または社会的状況においても差別されないことが明記されている。

⁶³ Ciscart Beà, Neus., *El despido por embriaguez y toxicomanía*, Bosch, Barcelona, 1998, págs. 151 y ss.

⁶⁴ Véase, Proposición de ley 122/000074, de 6 de octubre de 2000 (VII Legislatura).

⁶⁵ 1944 年労働契約法とは、Decreto 26 enero 1944. Contrato de Trabajo (BOE núm. 55, de febrero [RCL 1946, 886])のことである。

⁶⁶ 中央労働裁判所の判決には、常習的飲酒が懲戒解雇の正当原因とされた理由について、「[それが] 人間的欠陥」であるという強い表現も見られる (STCT 3 septiembre 1989)。

⁶⁷ STSJ Andalucía/Málaga 9 junio 2000 [AS 2000, 3501].

述べて結論に代えておきたい。

本稿において繰り返し述べているが、f号の最大の問題点はその存在意義自体の曖昧さである。そもそも常習的な飲酒または薬物乱用という行為を独立させて懲戒解雇の正当事由とする必要があるのであろうか。この要件を削除しても、今日においてはもはや法解釈上も実務的な取扱いにおいても、労働に悪影響を与えた原因が飲酒または薬物乱用であることを正当な理由とする可能性を拡大も縮小もしないと思われる。

事実、f号で常習性が要件とされているが、上述した一連の裁判例の理論からもうかがえるように、現在でも多くの裁判例で飲酒または薬物使用が「一時的または散発的」であっても、そうした行為が具体的に「労働への悪影響の直接的な原因となり得る十分な重大性を帯びている」ことで懲戒解雇することが可能であるとの判断も出されている⁶⁸。このことは、すなわち、常習的な飲酒や薬物乱用自体による悪影響が独自の意義を有しているのではなく、労働への悪影響を判断する一材料としてそうした行為の重大性また結果がそれほど重大でない不履行や違反行為の繰り返しからも派生するということであって、つまり、常習性要件は他の要件と一線を画するような独自の意義を何ら有していないことを示しているといえるであろう。またこの点は、アルコールや薬物の散発的または一時的な使用の場合には、その行為について労働者は完全な責任主体であるから、労働者がその義務を適切に履行しないことによって労働に悪影響を及ぼした程度や状態で有責性が判断されていることからもうかがえる。こうして見ると、その労働への悪影響はf号から独自に判断できるのではなく、他の原因の要件が具体的に表れる程度、すなわち54条1項の「重大性の要件」で判断されることになる。したがって、少なくともこの視点からは、f号の独自性を見出すことは困難であるといわざるを得ないのである⁶⁹。

仮にf号が削除されたとすれば、アルコール依存や薬物依存の状態が病気であると診断された場合に労働者の有責性の視点からの懲戒解雇は認められず、企業側は、他の疾病の場合の取扱いと同じく、一時的就労不能として当該労働者の契約を停止するか、または労働者の不適格を理由として客観的原因による労働契約の解消の手続きを取らなければならないことになり、いずれにしても現在の制度よりも多少の時間的および経済的負担を企業側に受忍させることになるであろう⁷⁰。ただし、この場合にも重要な視点は、アルコール依存や薬物依存が病気であるとしても、本来的にそうした状態の者との

⁶⁸ 例えば、最近の判例でも、STSJ País Vasco 28 marzo 2000 [AS 2000, 590]; STSJ Castilla y Leon 19 diciembre 2005 [JUR 2006, 24500]などの判決に同じ趣旨が述べられている。

⁶⁹ 例えば、スペインで2005年にいわゆる喫煙規制法(Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo y Reguladora de la Venta, el Suministro, el Consumo y la Publicidad de los Productos del Tabaco)が制定されて以降、喫煙に対する規制が極めて厳しくなっているが、仮に職場の規則などで禁煙とされているとき、これを自らの意思で遵守せず職場環境に悪影響を与えた場合は職場規律紊乱行為として処分をうけるであろう。このように考えても、なぜ常習的な飲酒だけが切り離されて特別の原因とされているのかという理由を明らかにすることは困難といえる。

⁷⁰ 実際にもf号削除の議論は、常習的な飲酒と薬物乱用の状態が病気であって労働者が帰責主体たり得ない意思能力に影響するという上記後者の考え方がより大きな根拠となっているようである (Cfr. Fernando Fita Ortega, op.cit., pág. 183.)。

労働関係を維持する負担を企業に求める法的根拠はなく⁷¹、労働者のアルコールまたは薬物中毒の状態が労働義務の履行に深刻な消極的な影響を及ぼすことが確認された場合に、使用者に当該労働者との完全な労働契約の維持を強制することではないということである。むしろ労働者憲章法では、52条 a 号でそうした状態の者との契約を解消することを容認しており⁷²、また客観的原因による解雇規定は労働者および使用者のどちらの意思にもよらない原因による解雇を企業の生産性維持の必要性から認めていることが意識されなければならない⁷³。

筆者としては、アルコールや薬物摂取の常習性について医学的見地からは「病気」と認定し得る可能性があるとしても、少なくとも法学の視点でそこまで厳密性を求める必要があるのかという根本的な疑問を抱いている。アルコール依存や薬物依存は他の病気や障害と異なり、そもそもの発生原因はほとんどの場合労働者本人の継続的な意思や行動から始まる自己責任の問題であり、ましてそこから派生する行為によって労働に悪影響を及ぼすことがあれば、本来的に解雇が当然であって病気や障害者を保護する目的とは明らかに異質なものと考えている⁷⁴。この意味では、労働者憲章法が f 号を列挙した意義は、伝統的に常習的飲酒に対して厳しい姿勢をとってきた態度の表明にあるといえるであろう。しかし、今日においてはやはり飲酒や薬物の使用のみを殊さら懲戒解雇の正当事由に列挙しておく理由はもはや見出せない。f 号を削除しても労働者のそうした

⁷¹ もちろん、社会秩序上の要請または社会政策の目的から法律などの形式で、例えば企業に障害者の雇入れや雇用継続を義務付たりする場合があるが、ここでは無関係である。なお、このような見地から ONCE（スペイン視覚障害者団体）の労働者の労働不適合を理由とする解雇を不当とした裁判例がある（Cfr. STSJ Madrid, 23 mayo 2002 [AS 2002, 2047]）。

⁷² 労働者憲章法 52 条には客観的原因による労働契約の解消について規定されており、a 号前段には、企業において実際に労働者を配置した後になって判明または発生した当該労働者の不適合が労働契約解消の正当な原因となることが明記されている。

⁷³ この点について、カマラ・ボティア教授は、「労働者の過失や懈怠行為についてその免責を考慮すべき場合であっても、(…) 債権者〔企業側〕の利益は十分な状態ではなく、いかなる意味においても契約関係の維持を持つものではない」という趣旨の主張をされているが、筆者も同じ考えである（Cámara Botía y AA.VV., “El carácter ‘culpable’ del incumplimiento del trabajador en el despido disciplinario”, *Cuestiones actuales sobre despido disciplinario*, pag. 38.）。

⁷⁴ この点に関して、有責性の存在を可能な限り低く評価して労働者保護を図るために、有責性を主観的諸事情（las circunstancias subjetivas）と客観的諸事情（las circunstancias objetivas）に区別して、「いったん客観的諸事情が評価された場合には、仮に〔その主観的諸事情から判断すれば〕労働者の有責性を減免できないとしても、解雇が均衡性を欠く処分として現れるから、主観的諸事情が〔存在しても〕少なくともその行為の重大性を減少させることを可能にする」という考え方もある（Fernando Fita Ortega, op. cit, pág. 179.）。傾聴に値する意見であると思うが、筆者現段階では、結果の重大性が労働者の行為の主観的諸事情にどの程度関連しているかを判断することが労働関係の均衡を保つことになると考えている。

<付記>本稿は、平成 19 年度創価大学在外研究の成果の一部である。なお、平成 20 年 5 月 24 日に開催された日本スペイン法研究会において、本稿の内容に関する報告をさせていただいた際に、多くの会員の方々から貴重なご示唆をいただいた。記して感謝いたします。

行為が免責されるのではなく、もちろん解雇し得る効果がある以上、多少使用者に負担をかけることになっても、労働者憲章法の他の規定との整合性の見地、そこから派生する病気または障害者の保護の見地、また現実には本人の責任とはいえない依存状態の労働者が区別なく懲戒解雇される危険性を排除する意味でも、f号を削除することは、むしろスペインの労働保護法を発展させることになる应考虑すべきではないだろうか。