

第三部 公益通報關係裁判例要旨集

「公益通報関係裁判例要旨集」の利用法

「公益通報関係裁判例要旨集」は、「内部通報制度（ヘルプライン）の設置と参考裁判例」を踏まえ、労働者などによる通報をめぐるこれまでの裁判例の要旨を整理したものである。ここでは、労働者などによる通報をめぐる裁判例の要旨を、原則として古いものから時系列順に並べているが、同一の事件で審級関係が異なるものや関連する事件については、まとめて掲載している。

要旨は、「裁判例番号」を付した上で、「事件名」、「掲載文献」、「当事者」、「事案の概要」、「主文趣旨」、「判旨（又は決定要旨）」の項目ごとに整理している。

「裁判例番号」は、「内部通報制度（ヘルプライン）の設置と参考裁判例」、「公益通報関係裁判例一覧表」における裁判例番号に対応したものである。

「事件名」は、著名事件名（事件内容）・判決（決定）裁判所および判決（決定）年月日を示している。事件内容について、主として通報にかかわった労働者の解雇をめぐる事案については地位保全または解雇無効確認の請求、通報による損害等について会社等から損害賠償を請求する事案については損害賠償請求事件となる（このほか、事案の性質によって退職金請求事件や差止請求事件などがある）。

「掲載文献」は、当該裁判例が掲載されている文献を示している（一部はダイジェストのみを掲載）。

「当事者」は、当該裁判例の当事者を二段で示している。原則として第一審の原告（債権者）を上段に、同被告（債務者）を下段に記し、労働者など通報者の側をX、会社など通報されたものをYとし、確認のため通報者の側に立つものには後ろに（通報者）と付記してある。なお、労働組合による通報行為を理由に組合役員が解雇される場合など、通報者と訴訟の当事者とが必ずしも一致しない場合があるが、こうした場合には、訴訟当事者がいずれの側に立つものかを分かりやすくするため、通報者の側に立つものに（通報者）の記載をいれてある。この場合には、訴訟当事者がすなわち通報者とはならないことがあるので注意されたい。また、このX、Yについては、「事案の概要」中のX、Yにそれぞれ対応させている。

「事案の概要」は、当該裁判例においてどのような（通報）行為が問題となり、何が請求された事案なのかについての概要が示されている。なお、同一の事件について審級関係がある（地裁・高裁・最高裁）場合には、その点についての説明を加えてある。

「主文趣旨」は、当該裁判例の判決（決定）主文の内容を示している。

第一段には、争われた請求内容についての結論（解雇の有効性や損害賠償請求の是非）を示し、第二段以降には必要に応じて主文の具体的な内容を記した。

「判旨（決定要旨）」は、当該裁判例の判決（決定）のうち、通報にかかる判断の部分の要旨をまとめている。

また、公益通報者保護法における判断要素に係る部分等には、必要に応じて小見出しを付記し、重要な部分については下線を引いてある。

なお、「当事者」に対応させ、抜粋中に原告・被告等の名前が記されている場合にはX、Y等に置き換え、その他の人物名等についてはイニシャル記号等に置き換えている。

このほか、上級審（高裁・最高裁）の裁判例について、下級審の判断をそのまま維持した事件については、「事案の概要」中にその旨を記し、「判旨（決定要旨）」は省略した。

掲載裁判例

裁判例番号	事件名・掲載誌
1	日本ペークライト事件(東京地決昭 28.3.18, 労民集 4 巻 1 号 1 頁)
2	ソニー事件(仙台地判昭 38.5.10, 労民集 14 巻 3 号 677 頁)
3	ソニー事件(仙台高判昭 42.7.19, 労民集 18 巻 4 号 807 頁)
4	コドモわた事件(札幌地裁小樽支判昭 38.8.26, 労民集 14 巻 4 号 1029 頁)
5	佐藤奨学学園事件(東京地判昭 38.11.29, 判タ 157 号 148 頁)
6	山陽新聞社事件(岡山地判昭 38.12.10, 労民集 14 巻 6 号 1466 頁)
7	山陽新聞社事件(広島高裁岡山支判昭 43.5.31, 判時 547 号 87 頁)
8	仁丹テルモ事件(東京地判昭 39.7.30, 判時 384 号 10 頁)
9	日本計算器峰山工場事件(京都地裁峰山支判昭 46.3.10, 労判 123 号 6 頁)
10	瑞穂タクシー事件(名古屋地判昭 49.12.11, 判時 773 号 134 頁)
11	古河鋳業足尾製作所高崎工場事件(前橋地判昭 50.3.18, 労民集 31 巻 1 号 169 頁)
12	古河鋳業足尾製作所高崎工場事件(東京高判昭 55.2.18, 労民集 31 巻 1 号 49 頁)
13	聖路加国際病院事件(東京地判昭 51.2.4, 労判 245 号 57 頁)
14	聖路加国際病院事件(東京高判昭 54.1.30, 労判 313 号 34 頁)
15	芝信用金庫事件(東京地決昭 52.1.25, 労判 269 号 50 頁)
16	九十九里ホーム病院事件(千葉地判昭 54.4.25, 労判 333 号 72 頁)
17	大成会福岡記念病院事件(福岡地判昭 58.6.7, 労判 413 号 36 頁)
18	中国電力事件(山口地判昭 60.2.1, 労判 447 号 21 頁)
19	中国電力事件(広島高判平元.10.23, 労判 583 号 49 頁)
20	中国電力事件(最三小判平 4.3.3, 労判 609 号 10 頁)
21	恵城保育園事件(高松地裁丸亀支判昭 60.2.6, 労判 454 号 68 頁)
22	清風会光ヶ丘病院(太田)事件(山形地裁酒田支決平元.3.23, 労判 541 号 73 頁)
23	協業組合ユニカラー事件(鹿児島地判平 3.5.31, 労判 592 号 69 頁)
24	学校法人敬愛学園(国学館高校)事件(最一小判平 6.9.8, 労判 657 号 12 頁)
25	ダイナム事件(東京地判平 7.3.20, 労判 679 号 68 頁)
26	医療法人思誠会(富里病院)事件(東京地判平 7.11.27, 労判 683 号 17 頁)
27	佐世保重工業事件(東京地判平 8.7.2, 労判 698 号 11 頁)
28	首都高速道路公団事件(東京地判平 9.5.22, 労判 718 号 17 頁)
29	首都高速道路公団事件(東京高判平 11.10.28, 判時 1721 号 155 頁)

30	医療法人毅峰会事件(大阪地決平 9.7.14, 労判ダ 735 号 89 頁)
31	学校法人梅檀学園(東北福祉大学)事件(仙台地判平 9.7.15, 労判 724 号 34 頁)
32	株式会社重光事件(名古屋地決平 9.7.30, 労判 724 号 25 頁)
33	直源会相模原南病院(解雇)事件(横浜地判平 10.1.27, 労判 761 号 126 頁)
34	直源会相模原南病院(解雇)事件(東京高判平 10.12.10, 労判 761 号 118 頁)
35	直源会相模原南病院(解雇)事件(最二小決平 11.6.11, 労判 773 号 20 頁)
36	学校法人甲南学園事件(神戸地判平 10.3.27, 労判 757 号 62 頁)
37	学校法人甲南学園事件(大阪高判平 10.11.26, 労判 757 号 59 頁)
38	延岡学園事件(宮崎地裁延岡支判平 10.6.17, 労判 752 号 60 頁)
39	吉福グループほか事件(福岡地判平 10.10.14, 労判 754 号 63 頁)
40	千代田生命保険(退任役員守秘義務)事件(東京地判平 11.2.15, 労判 755 号 15 頁)
41	ユリヤ商事事件(大阪地決平 11.8.11, 労経速 1718 号 19 頁)
42	毅峰会(吉田病院・賃金請求)事件(大阪地判平 11.10.29, 労判 777 号 54 頁)
43	群英学園(名誉毀損)事件(前橋地判平 12.1.13, 労判 799 号 45 頁)
44	群英学園(名誉毀損)事件(東京高判平 12.8.7, 労判 799 号 40 頁)
45	群英学園(解雇)事件(前橋地判平 12.4.28, 労判 794 号 64 頁)
46	群英学園(解雇)事件(東京高判平 14.4.17, 労判 831 号 65 頁)
47	積水樹脂(解雇)事件(大阪地判平 12.3.15, 労判ダ 793 号 89 頁)
48	三和銀行事件(大阪地判平 12.4.17, 労判 790 号 44 頁)
49	富士見交通事件(横浜地裁小田原支判平 12.6.6, 労判 788 号 29 頁)
50	富士見交通事件(東京高判平 13.9.12, 労判 816 号 11 頁)
51	宮崎信用金庫事件(宮崎地判平 12.9.25, 労判 833 号 55 頁)
52	宮崎信用金庫事件(福岡高裁宮崎支判平 14.7.2, 労判 833 号 48 頁)
53	ジャパンシステム事件(東京地判平 12.10.25, 労判ダ 798 号 85 頁)
54	富国生命保険(第 4 回休職命令)事件(東京地裁八王子支判平 12.11.9, 労判 805 号 95 頁)
55	古沢学園事件(広島地判平 13.3.28, 労判 849 号 144 頁)
56	古沢学園事件(広島高判平 14.4.24, 労判 849 号 140 頁)
57	日本臓器製薬(本訴)事件(大阪地判平 13.12.19, 労判 824 号 53 頁)
58	コニカ(東京事業場日野)事件(東京地判平 13.12.26, 労判 834 号 75 頁)
59	コニカ(東京事業場日野)事件(東京高判平 14.5.9, 労判 834 号 72 頁)
60	日本経済新聞社(記者 HP)事件(東京地判平 14.3.25, 労判 827 号 91 頁)
61	日本経済新聞社(記者 HP)事件(東京高判平 14.9.24, 労判 844 号 87 頁)

62	西尾家具工芸社事件(大阪地判平 14.7.5, 労判 833 号 36 頁)
63	甲社(2ちゃんねる書込み)事件(東京地判平 14.9.2, 労判ダ 834 号 86 頁)
64	杉本石油ガス(退職金)事件(東京地判平 14.10.18, 労判 837 号 11 頁)
65	日本ビー・ケミカル事件(大阪地判平 14.11.29, 労経速 1843 号 3 頁)
66	いずみ市民生協事件(大阪地裁堺支判平 15.6.18, 労判 855 号 22 頁)
67	カテリーナビルディング(日本ハウズイング)事件(東京地判平 15.7.7, 労判 862 号 78 頁)
68	メルリリンチ・インベストメント・マネージャーズ事件(東京地判平 15.9.17, 労判 858 号 57 頁)
69	生駒市衛生社事件(奈良地判平 16.1.21, 労判 872 号 59 頁)
70	生駒市衛生社事件(大阪高判平 17.2.9, 労判ダ 890 号 86 頁)
71	海外漁業協力財団事件(東京地判平 16.5.14, 労判 878 号 49 頁)
72	海外漁業協力財団事件(東京高判平 16.10.14, 労判 885 号 26 頁)
73	学校法人日本医科大学事件(東京地判平 16.7.26, 判時 1886 号 65 頁)
74	学校法人日本医科大学事件(東京高判平 17.11.9, 判例集未掲載)
75	医療法人愛心会事件(横浜地判平 16.8.4, 判時 1875 号 119 頁)
76	旭ダイヤモンド工業事件(東京地判平 16.11.29, 労判 887 号 52 頁)
77	トナミ運輸事件(富山地判平 17.2.23, 労判 891 号 12 頁)
78	エイアイジー・スター生命保険事件(東京地判平 17.3.28, 労判 894 号 54 頁)
79	ライフコミュニケーション事件(東京地判平 17.4.13, 労経速 1904 号 13 頁)
80	アワーズ(アドベンチャーワールド)事件(大阪地判平 17.4.27, 労判 897 号 26 頁)
81	国立感染症研究所事件(東京地判平 17.9.15, 労判 905 号 37 頁)
82	静岡第一テレビ事件(静岡地判平 17.1.18, 労判 893 号 135 頁)
83	D大学事件(広島地裁福山支判平 17.7.20, 判例集未掲載)
84	鈴鹿農協事件(津地判平 18.3.17, 判例集未掲載)
85	鈴鹿農協事件(名古屋高判平 18.11.17, 判例集未掲載)
86	アンダーソンテクノロジー事件(東京地判平 18.8.30, 労判 925 号 80 頁)
87	特別養護老人ホームルミエール事件(札幌地判平 19.6.11, 判例集未掲載)
88	愛媛県警察官事件(松山地判平 19.9.11, 判例集未掲載)

【事件名】

日本ベークライト事件（仮処分申請事件）・東京地裁昭 28.3.18 決定

【掲載文献】

労働関係民事裁判例集 4 巻 1 号 1 頁

【当事者】

申請人：被申請人から懲戒解雇された従業員 X（通報者）

被申請人：ベークライト材料を製造・販売する株式会社 Y

【事案の概要】

Y の従業員である X が、組合活動の一環として配布した文書中に、被申告人がヘルメットを制作している事実に触れたものがあつたこと等について、「業務上の秘密を他へ洩した」として懲戒解雇されたことに対し、解雇の意思表示の停止を申請した事案。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効

・被申請人が昭和 27 年 9 月 13 日附を以て申請人に対してなした解雇の意思表示の効力を停止する。

【決定要旨】

「（工場等において）申請人の配布した文書中には被申請会社においてヘルメットを製作している事実に触れたものがあり、そして疏明によればその文書の若干が外部に配布されたことが推測できないではない。」

「しかし、懲戒解雇の理由としての『業務上の秘密を他へ洩し』たとなすには、その事項が秘密事項であることにつき漏洩者に認識のあつたことを要する」

「（ヘルメット製作が秘密事項であることの認識について、）ヘルメットの製作したいについてそれが秘密たることを特に告示されていないことは疏明によつて明らかである。又、特に告示がなくともそれが秘密たることを当然察知し得べきであつたと見ることもできない。…被申請会社においても新注文品の製法その他外部に漏れることによつて模倣を招くおそれのあるような事項については、特段の指示がなくともそれが秘密として守らるべきことが常識となつていないではないが、本件の問題であるヘルメットを製作することそれじたいは特に保安隊の要求、指示によつて秘密事項とされていたのであり、従つて部課長に対しては特にその製作の秘密たることを指示する措置がとられていたのに、たまたまそのことが末端にまで徹底していなかつたことが分るのであつて、かような点から見

て申請人にヘルメットの製作それじたいが秘匿さるべきことについての認識を肯定することは無理である。」

「右の如くであるから申請人に業務上の秘密漏洩の責を問うことはできない。」

【事件名】

ソニー事件（仮処分申請事件）・仙台地裁昭 38.5.10 判決

【掲載文献】

労働関係民事裁判例集 14 巻 3 号 677 頁

【当事者】

申請人：債務者から懲戒解雇された従業員 X（通報者）

被申請人：電機メーカー Y

【事案の概要】

Y が従業員募集を行っている時期に、労働組合から X に対する、試用期間中の 2 名の従業員が精神病を理由に退職勧告を受けているが、別の専門医の診断によれば異常がないので、職業安定所において採用条件を調査するようにという指示の下に X が職業安定所において「医者とぐるになつて精神鑑定を含んだ健康診断を行い、組合意識の強い者は本採用にしない。」などと話し、職業安定所に対し善処方を促す申告を行ったことに対して、「会社の体面を汚した」、「著しく会社の業務に支障を与えた」として懲戒解雇されたことにつき、解雇の無効を訴えて仮処分を申請した事案。

なお、高裁判決（裁判例 3：ソニー事件（仮処分控訴事件）・仙台高裁昭 42.7.19 判決）では、本判決の判断が覆され、懲戒解雇は有効としている。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効

【判旨】

1. 通報内容の真実性について

「T 医師の診断は、…診断当時の状態においては、違法かつ不当であるとは認められないのであるから、被申請人が T 医師とぐるになつて精神鑑定を行い、何ら異常がない者を精神病ないし精神障害と診断したということが事実にも反することも明らかである。」

「両名が多少組合に対して関心を持っていたことが窺われないわけではないが、同時に採用された他の従業員に比し組合意識が強かつたとは認められないし、又両名が組合に接近する態度を示していることを被申請人において知っていたと認めるに足る疎明もない。更に被申請人が G を不採用にした主な理由が T 医師の診断にあつたことは前述したとおりであり、…同じくダンスの会や学習会に参加した他の同僚が本採用になつていることが明らかであるから、被申請人が両名を組合意識が強い故に不採用にしたということは事実

反することといわねばならない。」

「被申請人が両名を不採用と決定した主たる理由が精神科医 T の診断であるが、右の診断に対して組合が特に求めた…医師の診察の方が精神医学的知識に乏しい一般人から見ればより精密で信頼するに価すると思われ、しかもその結果は前者の診断よりわずか一〇日しか過ぎていないのに何ら精神障害は認められないというのであつたこと。…従来被申請人が採用した従業員で試傭期間満了の際本採用とならなかつたものは極く少数で、殆んど問題にならないくらいであつたことが認められ、これらの事実からすれば申請人が右のように信ずるについては相当の理由がある…。」

「申請人が争議中であると告げたという点については、…これが争議行為を行つているという趣旨とは解されず、労使間で労働関係をめぐつて主張が対立した状況にあるということを指していると解される。」

2. 通報の目的

「申請人は被申請人が従業員募集を行つており、近くその採用試験が行われることを知つていたと認められるが、…申請人が U 職業紹介係長に会つた際には何ら右の事柄に言及していないことを併せ考えると、申請人は専ら…被申請人の解雇の意思を撤回させることを意図して前記のような言動に出て、職業安定所として如何なる処置がとれるのかと尋ね善処方を促したものであつて、意図を達するためにさらに被申請人の求人業務を妨害する意図があつたものとは認められない。」

3. 判断枠組みおよび通報についての判断

(1) 懲戒事由「著しく会社の業務に支障を与えた者」の適用について

「公共職業安定所は、労働者を雇傭する者から、労働者の雇入れ、又は離職の状況、賃金その他労働条件等の職業安定に関し必要な報告をさせる権限を有し…又労働者の雇入方法の改善その他の指導をすることができ…、求人者に対してその求人数、労働条件その他求人の条件について指導することができる…のであるから、労働組合が労働条件の維持改善のため、これに関する使用者の措置について、これを職業安定所に申告し、右の如き権限の発動を促すことは他に不当な意図がない限り、当然組合活動として行いいうることであると解される。ところが、申請人は、その発言内容については真実であると考え、しかも求人妨害の意図を持っていたとは認められないのであるから、右のように職業安定所において善処方を促したとしても、これを直ちに被申請人の従業員募集の業務の妨害行為に当ると断定することはできない。」

(2) 懲戒事由「会社の体面を汚した者」の適用について

「右規定に「会社の体面を汚した者」とは被申請人の信用を毀損して企業の経営秩序を侵害した者をいうものと解するを相当とする。従つてたとえ不当処分の撤回のための組合活動であつても第三者に虚構の事実を述べ、それが被申請人の信用を毀損するものである

限り被申請人の体面を汚すものとして許されないものといわねばならない。しかし労働関係に関し使用者と労働組合と間に主張が対立している場合に、多少相手方の名誉、信用を毀損することのあるのは免れ難いところであり、従つて故意に虚構の事実をもつて相手方を批難し、自己の主張をする場合はともかく、自己の主張が正当であり、そのように信ずるについて相当である場合には、これによつて相手方の名誉、信用を著しく毀損しない限り、直ちにこれを不当と解することはできない。」

「申請人が事実と反することを述べたものであることは前記認定のとおりであるから、これによつて被申請人の信用がある程度毀損されたことは認めなければならない。しかし申請人は自己の主張が真実であると信じ、これについて相当の理由があつたと認められることは前記のとおりであつて、申請人の行為により被申請人の信用が著しく毀損されて経営秩序が侵害されたと認めるに足る疎明はない。したがつて申請人の行為が就業規則…の懲戒事由に該当するとはいえない。」

【事件名】

ソニー事件（仮処分控訴事件）・仙台高裁昭 42.7.19 判決

【掲載文献】

労働関係民事裁判例集 18 巻 4 号 807 頁

【当事者】

債権者（一審申請人）：債務者から懲戒解雇された従業員 X（通報者）

債務者（一審被申請人）：電機メーカー Y

【事案の概要】

Y が従業員募集を行っている時期に、X が組合の指示の下に、従業員の解雇問題について、医者とグルになって精神病者と診断させて本工に採用しないことなどを話し、職業安定所に対し同会社に就職を進めないような言動をしたことに対して、「会社の体面を汚した」「著しく会社の業務に支障を与えた」として懲戒解雇されたことにつき、解雇の無効を訴えて仮処分を申請した事案。

なお、本判決では、一審判決（裁判例 2：ソニー事件（仮処分申請事件）・仙台地裁昭 38.5.10 判決）における懲戒解雇は無効とする判断が覆されている。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

・原判決主文第一項（賃金支払いの仮処分申請を認容した部分）を取消す。

【判旨】

1．通報内容

「債権者は前記日時仙台公共職業安定所において会社が争議中であること、会社が精神病患者でない者を医者とぐるになつて精神病者と診断させて本工に採用しないことを申告流布し、同会社に就職を進めないような言動をしたことが認められる。」

2．通報内容の真実性

「T 医師と H 医師との診断とは結論が異なることは明らかであるが、…右両医師のなした診断のうちどの診断が正しいかというようなことは軽々に断定しえないところである。原審における…右認定に反する部分はたやすく措信できない。」

「債権者は債務者の行つた I、G 両名に対する精神科医の診察は、債務者が精神科医と通謀して故意に精神病患者にあらざる者を精神病患者と診断する目的に出たものであると主張

するので、右主張について判断するに...それぞれ精神科医の診察をうけるべき相当な事情が当時存在していたことが首肯されるのであつて、退職勧告その他不利益処分をなす意図の下に不必要な診察を行つたものとは即断しえないし、さらに債務者が診察に当つた医師と相謀り、事実に反し精神異常の存するよう診察させたような事実は首肯しうべくもない。」

「その頃債務者においては...労働争議が発生していなかつたことは明らかである。」

「(ソニー労働組合において求人妨害をするよう指示を行つたかどうかについては)電話連絡事項中に、公共職業安定所に対して債務者に対する就職を進めないように申告または流布するような指示はなかつたことが明らかである。」

「債権者は債務者の求人業務の妨害、体面汚損等につき故意、過失がなかつた旨主張しているが、) ...原審及び当審における...証言等に照らし措信できない。」

「次に債権者は前述のごとく債務者において精神科医と結託して故意に精神異常の存しない者を異常者と診断し本工不採用処分に付したとか会社が争議中であるとか申述べるにあたり、そのような言動によつて会社の求人業務が妨害され、またその信用、名誉が毀損されまたは毀損されるおそれがあることについて故意過失がなかつた旨、主張するけれども、会社が未成年の女子試傭工を医師と結託して虚偽の診断を行い本工不採用処分にしたというようなことを申告または流布することは、会社にとつて当然に不名誉なことであり、求人業務に支障を来すのは勿論その体面を汚す行為というべきである。仮に債権者が会社において医師と結託して虚偽の診断をしたと信じたとしても、前認定のごとくそのような事実は存しないのであるからかような事実を申告流布したことは重大な過失によるものといわなければならない。なお債権者が公共職業安定所を訪れた頃は会社は争議中でなかつたことも前認定のとおりであるから、債権者が会社が争議中であるかのごとく申告流布したことは事実と反するし、仮に債権者において争議中であると信じて右のような発言をしたとしても、それは同人が事の真相の調査を怠つた過失によるものというべく、その責任を免れえないものと考えらる。」

3. 懲戒解雇についての判断

「債務者が精神科医とぐるになつて虚偽の診断を行い...本工として採用しないことにした旨流布または申述べたことは、会社の体面を汚した行為に該当するものといわなければならないし、争議中でないのに争議中であると申述べまたは流布することはこれによつて会社の業務に支障を与えることになるものと考えられ、更に債権者が債務者に就職を進めないような言動に出たことは著しく会社の業務に支障を与えることであり、それら債権者の行為が何れも正当な理由、または手続によつたものでないことは前認定のとおりである。従つて債務者が債権者の本件行為が同会社就業規則...に該当するとし、また就業規則違反の程度が重大なものであるとして懲戒解雇処分にしたことは相当であると認めうる。」

【事件名】

コドモわた事件（仮処分申請事件）・札幌地裁小樽支部昭 38.8.26 判決

【掲載文献】

労働関係民事裁判例集 14 巻 4 号 1029 頁

【当事者】

申請人：被申請人から懲戒解雇された従業員（通報者）

被申請人：綿の製造販売を営むことを目的としている会社 Y

【事案の概要】

Y に在籍する従業員であった X が、「今後の従業員組合（いわゆる第 2 組合）の育成については大いに協力し会社発展のため奮闘致したいと存じます」という記載のある営業報告書の写しを労働委員会の公開の審問に提出したことに付き、これは Y の組合対策にかかる事項であり、懲戒解雇事由である「会社の秘密又は会社の不利益になる事実を漏らしたとき」に該当するとして懲戒解雇されたことに対し、同解雇には理由がなく無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位にあることの仮処分を申請した事案。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効。

・申請人が被申請人に対し雇傭契約の権利を有する地位にあることを仮に定める。

【判旨】

「被申請会社主張の日時場所において開かれた北海道委...の審問期日の公開の席上、被申請会社小樽支店の営業報告書の写が同会社のコドモわた労働組合に対する支配介入の証拠として右組合側より提出されたことは当事者間に争がない。」

「ところで被申請会社は右営業報告書には「今後の従業員組合（いわゆる第 2 組合）の育成については大いに協力し会社発展のため奮闘致したいと存じます」なる記載があり、右は同会社の労働組合対策に関する事項であつて前記就業規則...の「会社の秘密又は会社の不利益になる事実」に該当すると主張するが、右就業規則にいう秘密又は不利益となる事実とは会社の取引上或は経済上のものをいうのであつて、会社の組合対策に関する事項の如きはこれに含まれないものと解するのを相当とする。従つてたとえ申請人に被申請会社主張の如き所為があつても、これをもつて同就業規則...に該当するものとなすことはできない。」

【事件名】

佐藤奨学学園事件（地位保全仮処分申請事件）・東京地裁昭 38.11.29 判決

【掲載文献】

判例タイムズ 157 号 148 頁

【当事者】

申請人：被告から懲戒解雇された教師 X（通報者）

被申請人：学校法人 Y

【事案の概要】

Y の教師で、Y の学内組合役員である X が、PTA 総会の席上、教職員の待遇が非常に悪い旨の発言をしたことや、教職員の賃金事情と X の生活の窮状を書いた印刷物を卒業生等に配布したこと等につき、「故意に学校の教育方針を阻害する行為」または「著しく学校の名誉、信用、体面を損するような宣伝、煽動その他これに類する行為」として懲戒解雇されたことに対し、同解雇は無効であるとして、雇用上の地位の確認および賃金の支払いの仮処分を請求した事案。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効

【判旨】

1. PTA 総会での発言について

（1）通報内容の真実性及び通報の目的

「文園高校の教職員中、三〇歳以上で妻と子供二人がありながら、金一八、〇〇〇円の賃金しか支給されていなかったという事例を認めるに足りる疎明資料はなく、むしろ...このような事例はなかったことが認められ、この点において、申請人の金一八、〇〇〇円うんぬんの発言は真実に反するものといわざるを得ない。また、文園高校の教職員のほとんどがアルバイトをしていたとの事実を認めるに足りる疎明資料はなく...申請人のアルバイトうんぬんの発言はやや誇張の嫌がないとはいえない。しかし...（PTA 総会があった年の三月までは、）文園高校の教職員の賃金は、都立高等学校の教職員の賃金と比較すれば、むしろ低い方であつたといわざるを得ない。しかも申請人の発言は生徒を対象として、なされたものではないから、直接生徒の教育に影響がある言説とはいえない。また、申請人の発言は、それが故意に文園高校の教育方針...に背き、又は文園高校の名誉等を損することを目的となされたものと認め（られず...）むしろ、既に認定したように、当時組合

は初任給の引上げ，経歴換算による賃金体系の是正等を要求して闘争中であり，しかも，申請人は給与対策担当の執行委員として右闘争を指導していたことなどを考慮すると，申請人の発言は組合の賃金闘争に対する父兄の支援，同情をうるために，教職員の生活の窮状を訴える趣旨でなされたものと推測されるのである。加うるに，その発言の動機は，教職員の待遇問題に関係のあるPTA寄付による研究助成金について，校長が教職員を納得させるだけの説明をせず，かえつて，教職員の発言を制する態度に出て，賃金闘争中の組合員たる教職員を刺激したことに，誘発されたものともみられるのである。」

(2) 懲戒解雇についての判断

「従つて，申請人の発言の内容は真実性を欠き，やや誇張の嫌いが無いではないが，その発言当時の状況，発言の動機，目的，趣旨，申請人の組合における地位など，諸般の事情を勘案すると，申請人の発言を目して...就業規則...の「故意に学校の教育方針を阻害する行為のあつたとき」又は...「著しく学校の名誉，信用，体面を損するような宣伝，煽動その他これに類する行為のあつたとき」に該当するものとする事はできない。」

2. 卒業生等に配布した印刷物における記述について

(1) 通報内容の真実性

「「初任給金一万八千六百円」の記事はまさに事実と一致する。...「申請人の賃金月額が金二四，〇〇〇円位である」旨の記事は，右金額を手取額とみる限り，事実と反するとはいえない。...被申請学園の指摘するその他の記事は，その用語において，やや誇張に陥り，穏当を欠く嫌いはあるが，申請人の経済的意識，意見を述べたものと認められるのである。」

(2) 懲戒解雇についての判断

「ところで，既に述べたように，当時，組合は賃金闘争を続け，昭和三十七年六月二三日ようやく初任給についてのみ妥結をみたが，なお，経歴換算による賃金体系の是正等を要求して，被申請学園と交渉中であつたこと，申請人は右闘争を通じ，給与対策担当の執行委員，次いで副執行委員長として右闘争を指導し，教職員の賃金問題については，特別な関心と責任を有していたことなど，以上諸般の事情を斟酌しながら...記事全文を通読すると，その記事の内容は，要するに，申請人が担任した卒業生に対し，学校及び申請人の近況として，教職員の賃金事情と申請人の生活の窮状を報じ組合の賃金闘争に対する理解と同情を求めた趣旨であると推測されるのである。従つて...その一部に事実と反する記載があり，その用語に誇張，不穏当の嫌いはあるが，故意に被申請学園主張のような教育方針を阻害する行為又は著しく学校の名誉等を損する宣伝等であるとして，被申請学園の現就業規則...に該当するものとする事はできない。」

【事件名】

山陽新聞社事件（仮処分申請事件）・岡山地裁昭 38.12.10 判決

【掲載文献】

労働関係民事裁判例集 14 巻 6 号 1466 頁

【当事者】

債権者：債務者から懲戒解雇された従業員 ら（通報者）

債務者：地方新聞社 Y

【事案の概要】

Y に在籍する従業員で Y の労働組合の役員であった X らが、組合が「会社が百万都市推進の宣伝を気狂いのように続け、白を黒としたウソの報道をし、真実公正な報道をすべき新聞として自殺行為をしている」などと記載し、終始激しい攻撃的表現で Y を批判した内容のビラを作成・配付したことにつき、これらの行為が会社に対しその名誉を傷つけ、信用を失墜させ、その業務に著しき支障を来たさしめたものであるとして懲戒解雇されたことに対し、本件懲戒解雇は本件ビラ配布行為は正当な組合活動であり、就業規則所定の懲戒解雇事由に当たらないなどとして懲戒解雇の無効を訴え、従業員としての地位保全の仮処分等を申し立てた事案。

なお、高裁判決（裁判例 7：山陽新聞社事件（地位保全仮処分命令申請控訴事件）・広島高裁昭 43.5.31 判決）でも、本判決の結論が維持され、懲戒解雇は無効としている。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効

・債務者は、債権者等をいずれもその従業員として取扱い、債権者 X 1 に対し昭和 38 年 7 月 2 日以降毎月別紙賃金表合計欄記載の金員を翌月 10 日限り、その他の債権者等に対し昭和 37 年 11 月 13 日以降毎月同表合計欄記載の各金員を、うち同表基準内賃金欄記載分については毎月 28 日限り、同表基準外賃金欄記載分については翌月 10 日限り、それぞれ支払わなければならない。

【判旨】

1. 判断枠組み

「問題となつている宣伝ビラ...を端的に見るとき、それは会社に対する真実の報道の要求と百万都市一月合併反対とがその焦点であり、その両者は合併賛成の態度をとる会社が、これに関し虚偽の報道をしていることを訴える点で結び付き、これとの関連において読者

に対するサービスの低下，合併問題における県政への追随，批判的記者の不当配転，就業規則の極端な改悪の諸問題を市民読者に訴えたものである。」

「報道事業を営む会社としては真実の報道，不偏不党等はその生命であり，会社の従業員から組織されている組合によつてこれを欠いているとのビラを配付されることは会社の名誉信用を著しくおとし業務に著しい支障をきたすであろうことが十分推認できるところである。」

「しかしながら新聞倫理綱領によるまでもなく，報道事業を営むものは他の企業と比するときその社会的使命は一段と重大であり他の何ものにも拘束されることなく報道批判するとともに，自らも他から十分な批判を受けそれに堪えるものでなければならない。」

「一方労働組合も自己の目的を達成するため宣伝ビラを作成配付して組合員はいうまでもなく一般大衆に対し争議時平時を通じて啓蒙宣伝をすることは自由でその内容が労使間の問題に制限される理由はない。」

「従つて組合が会社の方針を批判することにより会社が不利益を受けるような場合もそれが真実に合致している場合は正当な批判として就業規則違反の責は生じないものというべきである。」

「そこで本件ビラの内容が真実に合致するものであるか否かに及ぶ訳であるが，この点についてビラの内容がその根本においては真実に合致する場合であつても，その表現が著しく妥当でないときは配付を受けた者に真実を伝えず，或いは誤解を招き配付者の責任問題の生ずる余地がある。本件ビラは前記の通り平常時街頭で一般大衆に配付されたものであるからその表現の点についても慎重に検討さるべきである。」

2．通報内容の真実性

(1) 昭和37年7月17日付記事とビラについて

「会社が百万都市運動推進を掲げて強力に所謂キャンペーンを行なつていたことは当事者間に争いがなく，岡山県労働組合総評議会がこれに反対し，組合もこれに批判的であつた。」

「この点に関連して会社の報道の真否の具体例として倉敷市議会県南広域都市調査研究特別委員会小委員会に関する昭和三七七年七月一七日付山陽新聞記事についてみることにする。」

「右記事が... Y 沢記者の原稿を債権者主張のように訂正したことは当事者間に争いがなくその結果は Y 沢記者の県案に消極的な意見が多かつたとの原稿趣旨が正反対の表現に改められたものとみられる。そして...小委員会の結論は Y 沢記者の原稿の趣旨に合致していたと認められるので，百万都市に対する会社組合の態度が前記の通り対立している本件においては，組合が右会社の訂正を意識的なものと解して非難するのは当然のことである。」

「そうすると本件ビラの...焦点については根本においては問題とすべき点はないこととなる。」

(2) 付随的事項について

「昭和三十七年八月一七日会社校閲部長...が校閲基準緩和についての指示説明をしたこと、同年七、八月会社に人事異動のあつたこと、同年八月就業規則の改定があつたことは当事者間に争いがなく、右基準緩和について特段の必要性の疎明のない本件にあつてはそれが一種のサービス低下となるとの見解もあり得るところであり、又就業規則改訂については新旧の就業規則を比較するとき服務規定の新設等従業員に対する取締の強化が認められるので組合としてこれを就業規則の改悪として攻撃することも無理からぬものというべきであるが前記人事が記者の不当配転であるとの点はその疎明十分でない。」

「会社の合併問題に対する態度については有識者の中にも県案を疑問を抱くことなく無批判に押進めるものとする人があり組合のこの点に関する見解はその一であつて誤解と極め付けることもできない。」

(3) ビラの表現および内容について

「右ビラには会社が百万都市推進の宣伝を気狂いのように続け、白を黒としたウソの報道をし、真実公正な報道をすべき新聞として自殺行為をしていること、独占本位の...県政の広報紙になり下つていること、会社を兵営や刑務所のようにしようとするファツシヨ的就業規則は新聞反動化をねらう職場の政暴法であること等激しい攻撃的表現で終始し、会社の方針態度は全面的に報道機関として採るべきものではなく、これがすべて百万都市合併賛成に結びついているかの如き感を配付を受けた者に感じさせるもので行過ぎの感を免れない。」

「以上を総合するとき本件ビラの内容が全的に真実に合致し、正当なものであるとは認めがたいので、この文案を作成するに關与し或いはその配付に直接關与指導したと認められる債権者等の行為は就業規則の懲戒事由である会社の名誉信用を著しくおとし業務に著しい支障をきたした場合に一応該当するものといわねばならない。」

3. 懲戒解雇についての判断

「しかし就業規則...には懲戒の方法として軽い説諭から重い懲戒解雇まで七種類があり前記行為についてはそのいずれで処置するかの定めがないのであるから会社にその裁量権があるとはいうもののその裁量には自ら限度があるものというべきでそれが著しく不当なときは許されないものと解する。」

「本件行為についてみると本件ビラはその根本において必ずしも虚偽或いは不当といえず、その付随的事項及び表現において問責される点があるにすぎぬこと、その内容に関連して会社側の行為についても批判を受くべき点があること等前記認定の諸般の事情を総合するとき本件解雇は著しく裁量の範囲を越えたものといわなければならない。」

「以上の次第で本件懲戒解雇は...瑕疵があり無効なものと断すべきである。」

【事件名】

山陽新聞社事件（地位保全仮処分命令申請控訴事件）・広島高裁岡山支判昭 43.5.31 判決

【掲載文献】

労働関係民事裁判例集 19 巻 3 号 755 頁，判例時報 547 号 87 頁

【当事者】

被控訴人（一審債権者）：控訴人を懲戒解雇された従業員 ら（通報者）

控訴人（一審債務者）：地方新聞社 Y

【事案の概要】

Y の労働組合の役員であった X らが，組合が「会社が百万都市推進の宣伝を気狂いのように続け，白を黒としたウソの報道をし，真実公正な報道をすべき新聞として自殺行為をしている」などと記載し，終始激しい攻撃的表現で Y を批判した内容のビラを作成・配付したことにつき，これらの行為が会社に対しその名誉を傷つけ，信用を失墜させ，その業務に著しき支障を来たさしめたものであるとして懲戒解雇されたことに対し，本件懲戒解雇は本件ビラ配布行為は正当な組合活動であり，就業規則所定の懲戒解雇事由に当たらないなどとして懲戒解雇の無効を訴え，従業員としての地位保全の仮処分等を申し立てた事案。

なお，本判決では地裁判決（裁判例 6：山陽新聞社事件（仮処分申請事件）・岡山地裁昭 38.12.10 判決）の結論が維持され，懲戒解雇は無効としている。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効

・本件各控訴を棄却する。

【判旨】

1. 判断枠組み

「企業が公共的性格をもつ場合にはその営業方針は直接・間接に国民生活に影響を与えるものであり，その企業内事情を暴露することは公益に関する行為として，それが真実に基くかぎり企業はこれを受忍すべきであるし，また組合活動である情宣活動を評価するにあたっては組合活動の特殊性が顧慮されなければならない。すなわちそれが使用者に対し抵抗的・暴露的色彩をもつのは自然のいきおいであり，それが使用者の名誉信用を毀損し違法と評価さるべきものであるか否かについても組合活動の特殊性が顧慮されなければならない，情宣活動はその内容が直接間接に労使関係に関連するものであり，しかもそれが真

実に合するものであるかあるいは真実と信すべき特段の事情があれば正当な組合活動として、市民法の分野におけると同様の非難を加えることはできないものというべきである。そして本件ビラの内容は直接労使関係に関するものでありあるいは編集方針の如何に関する部分も新聞事業の特殊性からくる労働者の職業的利益の擁護との関係で労使関係に関連するものということができる。」

2. 通報内容の真実性

(1) 「山陽新聞の経営者は『少々かなづかいがおかしくてもほおつておけ』といつています。『読者へのサービスが低下してもいたしかたない』というのです。“紙面もいいかげんでいい”と経営者がいうのも……。」との記載について。

「モニター原稿と照合することをしないコゲラ校閲の方法によるときは、コゲラが作成されて校閲部へ送られる階段で間々起るコゲラの一部の脱落を校閲で見逃すおそれがあり、また予定原稿の未来形を過去形に訂正することを逸する危険性が多分にあることが疎明される。」

「以上の事実によれば、右校閲基準の緩和は過渡的にもせよ紙面における文字の不統一不体裁をきたし読者へのサービス低下となるおそれがあるとの見方もありうるところであるし、また暫定的にもせよそのような現象が起りうることを校閲部長が認めていたことは前に認定したとおりであり、組合の右指摘はたやすく否定しざることをできないものである。」

(2) 「百万都市推進の宣伝をくる日もくる日も気狂いのように続けています。独占本位の三木県政のご用をうけたまわる広報紙になりさがっている。」との記載について。

「巷間の一部には山陽新聞が…県政の御用紙であるとの批判も行なわれていたことが疎明でき、右のような控訴人の編集態度が合併計画を推進する岡山県の姿勢と合致するものの如く見えたことから、山陽労組が控訴人の経営方針の批判を市民に訴えたものである。」

(3) 「記者の書いた原稿をかきなおし、白を黒にしたウソの報道をしたり、百万都市や一月大合併への皆さんの疑問や反対の声を正しく伝えることをこばんでいます。」との記載について。

「原稿を書きなおし、白を黒にしたウソの報道をしたとの指摘が、具体的には昭和三十七年七月一六日開催された倉敷市議会県南広域都市調査研究特別委員会小委員会の議事に関する控訴会社倉敷支社所属記者 Y 沢の原稿とそれを掲載した同月一七日付山陽新聞記事とに関するものであり、Y 沢記者の原稿は県の提唱する計画には消極的意見が多かつたとの内容であつたが、新聞記事ではそれが一部委員から県案と異なる意見も出たと書き改められたことは当事者間に争いがない。」

「ところで…昭和三十七年七月一六日開催の小委員会は、過去の調査研究の結果を特別委員会へ報告するため主として新産業都市建設促進法に基く区域指定をうけるべきか否か、県提唱の百万都市合併計画に対し如何なる態度をとるべきかを検討・協議する目的で開催

されたが、その席上市会議長を除くその余の委員が意見を表明し、百万都市合併計画については、A、Y本、Y原、Tの各委員は県案に賛成、F委員は県案に反対、そのほかの五名ないし六名は合併を必要とするのであれば高梁川流域の三市あるいは四市合併が妥当であるとの各意見を表明し、結局県案である百万都市合併には消極であるとする意見が多かったことが疎明され...Y沢記者の前記原稿のうち百万都市に関する部分は当日の小委員会の結論に合致していたものというべきであるし...当時控訴会社政治部長であつたBは...前記原稿の内容が、すでに他から入手していた右小委員会の議事内容に関する情報と異なるところがあつたので...県案賛成委員の一人...にただしたうえ右原稿を書き改めたことが疎明され、このことから組合が控訴人の新聞報道に対しビラの前記文言のような非難を加えたのは無理からぬものがあるというべきである。」

(4)「いま社内では良心的な記者が不当な配転を押しつけられています。山陽新聞を兵営や刑務所のようにしようとするファッショ的な就業規則。」との記載について。

「まず右ビラの記載のうちその前段の部分について見るに、そこにいう良心的な記者とはビラの論旨からみて山陽労組員の代名詞であることはなんびとにも明らかである。而して...山陽労組員に対する配転のうちには、その配転時期、配転先などの諸般の事情、昭和三六年六月の配転にあつては同年七月争議妥結のとき、控訴人がこれを撤回したことなどからみて不当労働行為の疑いのあるものがいくつか見受けられることが疎明されるし、またそうでないものにあつても前記事情を考慮すれば組合がこれを不当配転であるとして非難するのも無理からぬものがあつたと考えられ...控訴人の旧就業規則は...その骨子においては昭和二年九月制定以来同三七年八月一日新就業規則が施行されるまでなんらの改正を見なかつたのであるが...就業規則改訂の必要が起つたので控訴人は昭和三五年頃からその計画を樹て...役員会で新就業規則を定め昭和三七年八月一日から施行することとした。而して就業規則のうち労働組合が強い関心を示す労働条件その他従業員に対する規制などに関する部分についての改訂の内容を見るに新就業規則はあたしく第二四条によつて従業員の労働時間中の離席を、第二五条により同じく面会を、第二六条により同じく外出をそれぞれ規制し、第四四条により同じく入退場時の携帯品提示を規定し、第四三条により入場の規制および退去強制に関する定めをしたものであり、右各規定はそれが適正に運用されるのであればこれを従業員などに対する不当な規制であるとする事ができないのは控訴人主張のとおりであるが、その運用を誤るときは人権侵害の兇器と化する可能性がないとは断じえない類のものである。しかも右新就業規則施行の時期たるや、すでにみたとおり昭和三六年七月頃解決をみたストライキと同三七年二月の第二組合である山陽第一労働組合の誕生とを二つの頂点とした労使間の緊迫状態が尾をひいていたところであつたから、組合がこれを本件ビラに記載された前記のような表現で非難攻撃したのは首肯しうるところである。」

3. 懲戒解雇についての判断

「このようにして本件ビラの記載内容は、大筋において真実に合致するものであり…本件懲戒解雇はその実体面に瑕疵があり…無効というべく、また本件ビラの内容のすべてが真実に合致するものとは断定しがたいがゆえに被控訴人らになんらかの懲戒を加えうるものとしても、前記認定の事情を考慮すれば…控訴人の就業規則所定の七種類の懲戒のうち最も重い懲戒解雇処分をもつて被控訴人らに臨むのは懲戒における裁量の範囲を著しく逸脱したものというべくその実体面に瑕疵があり…本件懲戒処分は無効であるというべきである。」

【事件名】

仁丹テルモ事件（地位保全仮処分申請事件）・東京地裁昭 39.7.30 判決

【掲載文献】

労働関係民事裁判例集 15 巻 4 号 877 頁，判例時報 384 号 10 頁，判例タイムズ 164 号 141 頁

【当事者】

申請人：被申請人から懲戒解雇された従業員 X 1，X 2（通報者）

被申請人：体温計製造・販売会社 Y

【事案の概要】

X らが，Y の水銀中毒対策の不備について批判活動を行った後，懲戒解雇されたことに対し，不当労働行為ないし解雇権の濫用として，懲戒解雇の無効を主張し，地位保全の仮処分を申請した事案。

【主文趣旨】

申請人 X 1 につき，懲戒解雇は無効。X 2 につき，懲戒解雇は有効。

- ・申請人 X 1 が被申請人に対し労働契約上の権利を有する地位を仮りに定める。
- ・申請人 X 2 の申請を却下する。

【判旨】

1．X 1 について

（1）真実性について

「会社の水銀中毒対策の不備については…新聞紙上に批判的に報道され，労働基準監督署の検査によつても欠陥を指摘されていたところであり，申請人 X 1 の批判活動（会社への抗議行動や従業員に会社指定の労災病院以外の病院で診療を受けるよう働きかけたこと等）もこれを機に活発化したものであつて，同人が故意に事実をまげて会社を誹謗宣伝した事実は認められ（ない）」

（2）通報（批判活動）についての判断

「要するに，申請人 X 1 の前記批判活動は，その方法や程度において従業員としての職責にもとるところはなく，むしろ職業病の危険から労働者の人権を守るための正当な活動範囲内のものと云うべきである」

（3）懲戒解雇についての判断

「会社が…主張するに至つた解雇事由については，…長期無断欠勤，自宅待機命令違反，

反抗的態度（一部）等の点は理由がなく，その他の点についても，情状必ずしも重大とは云い難い。」

「会社が水銀中毒事件を会社の名誉信用にかかわる不祥事として表沙汰になることを好まないのは当然であり，…同事件の経過によつてもかような会社の意図を窺うに十分であるところ，申請人X 1の前記批判活動が右会社の意図にそわないものであることは明らかであつて，これを叙上の諸点と考え合わせてみれば，会社が申請人X 1を解雇した真の意図は，水銀中毒問題をめぐつて同人が展開した前判示の批判活動を嫌悪し，これを封ずることにあつたと認めるのを相当とする。」

「前示意图のもとになされた同申請人に対する本件解雇は，爾余の点を判断するまでもなく，解雇権の濫用として無効である。」

2. X 2のテレビにおける発言等について

(1) 真実性と通報（テレビにおける発言）について

「(X 2がYの水銀中毒対策の不備について発言した) テレビ放送は職業病の現実を知らせ，予防対策の必要を訴えることをテーマとした…番組であ(るが)…発言内容についてみるのに，水銀中毒罹患者が「会社からは何の補償もなく」やめてゆくとか，「しかも会社は全く水銀中毒だと云わない」と云うのは…会社の水銀中毒対策の実際に照らして真実に反するものと云うべく，「他の医者にかかろうとすると会社は囑託医と結託しておどかす」と云うのは…全く事実無根とは云い難いけれども，「結託」「おどかす」などの表現は誇張の譏りを免れない。右発言内容は全体として会社を誹謗したものと解せられ…右テレビ出演行為は，就業規則七四条八号の懲戒解雇事由「会社の体面を著しく汚したとき」に該当するものと云うべきである。」

(2) 懲戒解雇についての判断

「会社が…主張する解雇事由（勤務成績不良，会社を誹謗する行為，上司に対する反抗的言動・出社命令違反）は，…「集い」における発言内容の点を除いてすべて一応首肯し得るものであつて，その情状においても必ずしも軽微とは云えない」

「申請人X 2の水銀中毒事件に対する前判示の批判活動がもともと会社の水銀中毒対策に対する不信の念に発したもので，その動機には無理からぬものがあるにしても，右活動が会社に対する誹謗行為にわたる等社会的妥当性を欠く程度や方法によることが許されないことはもとより，従業員とくに一般従業員に比し，会社の利益に行動することを期待される職制の地位にある者については，会社との間の契約上の信頼関係という面からも，批判活動の方法や程度において制約を受けることを免れない。」

「右に述べた諸事情を考慮すれば，会社が申請人X 2を解雇した真意は申請人X 1の場合と異なり…解雇事由が認められる以上，申請人X 2に対する解雇はなお解雇権行使の正当な範囲内に属するものと云うべきであるから，解雇権濫用の主張は理由がない。」

【事件名】

日本計算器峰山工場事件（地位保全仮処分申請事件）・京都地裁峰山支部昭 46.3.10 判決

【掲載文献】

労働関係民事裁判例集 22 巻 2 号 187 頁，判例時報 625 号 38 頁，判例タイムズ 263 号 329 頁

【当事者】

申請人：被申請人から懲戒解雇された従業員 X ら（通報者）

被申請人：製造販売を業とする株式会社 Y

【事案の概要】

Y の労働組合の役員である X らが，工場内で有毒なシアンガスが発生して従業員が危険にさらされたこと，工場廃水により水稻に被害が発生していることなどを記載したビラを工場付近の住民に配布したことを理由に懲戒解雇されたことに対し，同解雇を無効として，Y の従業員として取り扱うことおよび不払い賃金の支払いを申請した事案。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効

【判旨】

1．判断枠組み

「被申請人は申請人らを懲戒解雇処分に付する理由として虚構の事実を流布して会社の名誉信用を毀損し，もつて会社に損害を与えたとの点を挙げ，その根拠として前記労働協約および就業規則の各本条を掲げるのであるが…必ずしも架空の事実を流布宣伝することを不可欠の条件とするものとは解されないから仮に本件ビラの記載内容が虚構の事実であることの証明がないとしても，右ビラの配布により被申請人の名誉および信用が毀損されたことが推認される以上，申請人らの行為は一応右の各本条に該当すると認められないではない。」

「しかしながら，…企業内組合の場合においてはその基礎の脆弱さをカバーし，使用者に対抗するため広く地域住民の支持と共感をえようとしてその労働条件，職場環境等の実情を外部に訴えることは極めて当然のことといわなければならない。しかしてその内容が地域住民の最大の関心事である工場廃液処理等公害問題に及ぶこともこれまた自然の勢いであつて，地域住民も公害防止責任の一翼を担う以上…寧ろかかる企業内部の実情を知ることがをひとしく期待しているといえることができる。従つてこの公表された実情が真実に

基づくときは、使用者は当然これを受忍すべきものと思われる。しかも公害は、各種発生源が重複しまた重複しない場合であつても、その原因結果の究明に多大の時間と経費を要し、容易にその真相が判明しないのが通常であるから、労働組合としてはその活動効果の速かならんことを欲して時として誇張に走り、あるいは結果的に誤つた事実を伝達することもありうることである。しかしこのような場合でも、客観的にみて公害の一因であると信ずるにつき合理的理由があると判断すべき事実が公表伝達されたときは、使用者としては、これを正当な組合活動として矢張り受忍すべきものと解すべきであろう。けだし企業活動において公害源となるべき事実は職場の安全衛生等直接間接労働条件に関連することが通例であつて、労働組合としてはその立場上無関心でありえず、これを企業外部に公表してもつて労働条件の改善をはかる実益があり、しかもこの改善も真相の完全な究明をまつてしては遅きに失する嫌いがある一方、使用者としても、単に取締法規を遵守するにとどまらず、広く公害源となるべき企業活動を抑制し、公害防止に協力すべき社会的責務を負うのであるから...いやしくも公害の一因であることが客観的に推認される事実が労働組合に限らず企業内外から指摘されたときは謙虚にこれに耳を傾け、その除去に努めて社会的疑惑を早期に取り除く道義的責任を負担すると解されるからである。」

2. 通報内容の真実性

(1) 工場内におけるシアンガスの発生について

「異臭と窒化試液の臭いが同一である（ことが判明した理由が）...いかにもわざとらしい上、...メツキ係長...が...窒化試液の臭いを知らない筈はないのに異臭発生のときにその同一性に気づかなかつたことは甚だしく不自然であり、しかも...被申請人側管理者が...異臭の原因が窒化試液であることを認めるよう強く説得している事実が窺われ、これらの点において被申請人の主張には疑念を抱かざるをえ（ない。）」

「異臭を感じた者らの各証言は...一致していないが、他方、理化学辞典等...と対照してみると、右の各証言がシアンガスに関する科学的説明とも必ずしも一致しない点がある。例えば前記証言を総合してみると、少くとも本件異臭は特徴を識別できる程度の強さをもつていたと想像されるが科学書中にはシアンガスの臭いは微臭であるとするものもある。...もつとも、この点の科学的説明も純粋なものは特異臭をもつ...、特有のにおい...とする等各著者によつて異つていて明確でない上実際上も、発生時における気圧、温度、純粋度等の諸条件によつてまた臭いの態様も異なるであろうから、結局本件異臭の発生源が果してシアンガスであるかどうか論断しすることは極めて困難であるという外はない。」

「要するに、本件異臭の発生源が窒化試液であるか、あるいはシアンガスであるかについて、それぞれその発生を推認させる根拠はあるが、そのいずれとも断定する根拠はないということになる。」

(2) 工場廃水による水稲被害について

「(工場廃水を排出している川の下流域である)丹波地区の一部に...田植えした苗が枯れ

る等の被害が出始め、…（その後）一部の田では水の取入口の被害が大きく、苗の植替えを余儀なくされたため例年より二割以上減収となった農家もあつた。峰山町当局もこれらの農家からの訴えで風呂川の水質検査を関係官庁に依頼した事実がある。」

「（ビラが配布される前）までは単に水道水で希釈するか、降雨量の多い日はそのままバケツに汲んで排水溝に捨てていた。そして右の希釈の程度も法定恕限度…以下に希釈するに必要な水道水を使つていない。」

「また…（大学教授が）水質等を調査したところによると被申請人会社峰山製作所の排水口における泥土のシアン化合物、ニッケル等の重金属類の含有率はその上流に比して飛躍的に増大し、下流に下るに従つて次第に減少していること、…またその下流の水田においてはニッケル等の重金属が大量に稲の根に吸着し、その生育を妨げていることが判明している。」

「しかし本件ビラの記事は工場廃水の処理と水稻被害の因果関係を指摘ないし暗示しているのであるところ、前掲各証拠によるも右の因果関係は未だ明らかではない。すなわち…水稻に対する影響において右峰山製作所の廃液のみが前記水稻被害の原因となつているとは必ずしも断定しえないからである。」

（３）ビラの評価について

「以上のとおりだとすると、本件二種のビラの記事は、全面的に真実ともいえないし、さりとて虚構の事実ともいい難い。そして多少の誇張を伴っている反面、申請人らがこれを真実であると信ずるにつき相当の理由があつたこともまた否定しえないところである。」

３．懲戒解雇についての判断

「本件ビラの内容であるシアンガスの発生、被申請人会社の工場廃液の処理と水稻被害との関係について、その真相は未だ明らかでないが、これが真実であるとすれば被申請人会社峰山製作所の作業工程がシアン化合物の排出という公害源を形成することは疑いがないところである。そして申請人らにおいてこのシアンガス発生の事実ないし工場廃液処理と水稻被害の因果関係がいずれも存在すると信ずるにつき合理的な理由があることは前記認定のとおりであるから、本件ビラ配布の行為が組合員の人事異動に対する反対に端を發したいわば副次的なものであつたにせよ、被申請人はこれを正当な労働組合活動として受忍すべきものであり、これを理由とする本件懲戒解雇処分は明らかに解雇権行使の正当な範囲を逸脱し、解雇権の濫用といわなければならない。したがつて右処分の無効であることは明らかである。」

【事件名】

瑞穂タクシー事件（従業員地位確認等請求事件）・名古屋地裁昭 49.12.11 判決

【掲載文献】

判例時報 773 号 134 頁，判例タイムズ 328 号 327 頁

【当事者】

原告：被告から懲戒解雇された従業員 X ら（通報者）

被告：タクシー会社 Y

【事案の概要】

Y の従業員であった X らが，Y の労働組合の組合大会において，Y と組合の上部団体との間に不正な金銭の授受がある旨の発言をしたことにつき，就業規則の懲戒事由である会社の名譽を害したまたは不利益となる言動をした場合に該当するとして懲戒解雇されたことに対し，同解雇の無効を訴え，Y の従業員たる地位にあることおよび不払い賃金の支払いを請求した事案。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

・原告らの請求をいずれも棄却する。

【判旨】

1．通報内容の真実性

「X1 発言は…来賓も出席している組合の大会においてなされたものであり，その内容は，被告会社から右中部地方本部役員に多額の不正の金銭が流れているということであり，更に胸を叩いてここに確証があるとまで断言したのであるから，これを聞いた出席者の多数が，X1 発言のような事実が真実存すると思ったであろうことは容易に推測できる。」

「会社がその従業員で組織する組合の上部団体との間に不正な金銭の授受による癒着があるということは，会社の組合に対する関係において労組法七条三号に規定する不当労働行為を推認させるものであり，対社会的にも会社の名譽を傷つけ会社の不利益となる事実であることは明らかである。そして右金銭授受の相手方である上部団体ないしその役員に対してもその名譽・信用を毀損する事実となることは勿論である。」

「したがって，X1 発言は被告会社及び交通労連愛知ないしその役員の名譽・信用を毀損する行為であるというべきである。」

「ところで，X1 発言の内容，ないし右発言の基礎となった I 発言の内容が真実であると

認めるに足りる証拠（は）ない。」

2．通報内容の真実性

「通常会社代表者が本件のごとく、明らかに会社自身の信用を低下させるような事実につき利害相反する者に対して発言することは異例のことであり...しかも前記のような発言が同人の被告会社内における経営上の不平不満の長談議の中において偶々なされたものであり...発言を鵜呑みにしてその内容を真実であると信用するのは軽卒といわなければならない。したがって、原告X2及びX3としては、何はともあれ、右発言の真否を確認するため組合執行部に問題提起のうえ、組合を通じ...発言内容に関して被告会社の経理事務担当者又は金銭授受の相手方とされた交通労連中部地方本部役員その他の者について現実に金銭の授受がなされたか否かを糾明するのが本筋であったのである。しかるに、右両名はこの問題を組合執行部にも伏せたまま自らも何らの裏付け調査をせずまたしようとせず、右発言の内容を真実なりとして、組合大会開始直前になって原告X1に右大会の席上での発表を依頼している。原告X1に至っては自ら発言を直接聞いたものではなく、大会開始の僅か三〇分位前にX2らより伝聞したに過ぎないにもかゝらず、これを真実なりと断定した発言をなし、しかも何らの確証を所持していないにもかゝらず懷中にこれを所持している旨の明らかに虚偽の内容をも混じえているのである。...したがって、原告X1の確証ありとの発言は、明らかに虚偽の事実を告知したものである。」

「以上認定の事実からすれば、原告両名がI発言の内容を真実であると信じていたかは疑わしく、たとえ信じていたとしてもそれは重大なる過失に基づくもので、到底真実であると信ずべき相当な理由があったとはいえない。」

「してみると原告両名は、X1発言により被告会社の名誉・信用が毀損されたことについて不法行為責任を免れないから原告らの言動は被告会社の懲戒解雇を含む懲戒事由である就業規則...に該当することは明らかであり、被告会社が原告両名を懲戒解雇したことは...相当であったというべきである。」

3．通報の目的

「発言の動機目的については...組合執行部主流派及びその支持団体である交通労連に対しかねてから批判的であり交通労連脱退を望んでいたと推認されること...現に右発言の結果同盟脱退可否の採決を余儀なくする程の緊迫した情勢をつくり出したこと、その発言の態様が、疑惑の存在を指摘して真相の糾明を求めるものとしてではなく、明らかに虚偽の内容をも混えて不正事実の存在を動かぬ前提として専ら被告会社及び交通労連に対する非難攻撃の手段としてなされたこと等を併せ考えると、原告らの意図はI発言の内容の真否それ自体を問題にするというよりは、右発言の内容たる事実の存在を大会出席者に印象づけ、これにより同盟脱退を一挙に達成しようとするところにあったものと推認されるのであって...その動機・目的において正当性を逸脱しているとまで断定できないにしても、真

否不確実なⅠ発言に虚偽の内容をも混えて自己らの政治的意図を強引に実現しようとしたもので、この点において…正当な組合活動から著しく逸脱しているものというべきである。」

4．懲戒解雇についての判断

「原告らは懲戒権の濫用を主張するが、…原告両名が前記Ⅰ発言内容をそのまま真実であると信じたかは極めて疑わしく、たとえ真実と信じたとしても重大な過失に基づくものであり、かつ、前記のような X1 発言の態様、X1 発言のもたらした効果、その後における原告らの言動等諸般の事情を併せ考えると、X1 発言が被告会社内に会社と同盟が癒着している旨の噂の存在と、被告会社の代表者であったⅠ社長の軽卒な発言に端を発したものであることを考慮に容れても、原告らの責任は極めて重く、かつ、その行動は悪質というべきであるから、被告会社が懲戒処分中最も重い懲戒解雇を選択したことも十分首肯でき、懲戒権行使にあたりその合理的範囲を逸脱しているとは解せられない。したがって本件懲戒解雇が懲戒権の濫用である旨の原告らの主張も理由がない。」

「右説示のとおり本件懲戒解雇は有効というべきである…。」

【事件名】

古河鋳業足尾製作所高崎工場事件（雇用関係存続確認等請求事件）・前橋地裁昭 50.3.18 判決

【掲載文献】

労働関係民事裁判例集 31 巻 1 号 169 頁

【当事者】

原告：被告から懲戒解雇された機械工 X ら（通報者）

被告：鉦山土木機械の製造販売会社 Y

【事案の概要】

Y の従業員で労働組合員であり、共産党員でもあった X らは、Y の経営再建のための文書入手し、社内の共産党員（組合員）と社外の共産党上部機関構成員に配布したところ、会社の機密を故意に漏らしたこと等を理由として Y から懲戒解雇された。X らは、同解雇は、懲戒解雇事由に該当する事実がなく無効であるとして、雇用契約上の地位確認等を求めた事案。

なお、高裁判決（裁判例 12：古河鋳業足尾製作所高崎工場事件（雇用関係存続確認等請求事件）・東京高裁昭 55.2.18 判決）でも、本判決の判断が維持され、懲戒解雇は有効とされている。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

【判旨】

「原告らには、被告の主張するような「故意に会社の重大な機密を漏洩し、業務に支障を生ぜしめた重大な義務違反行為」があつた。ただ、原告らが「高崎工場三ヶ年計画基本案」という重大な機密文書入手するについては、それ自体違法な行為によつたのではなく、…その文書の内容を探知したこと自体は、会社に対する重大な義務違反とまでは言えないかもしれない。また、もし原告らが、その知つた機密を第三者には秘する特別の措置を講じた上で組合の執行機関に諮り、その決定に従つて正当に組合活動のために利用していたのなら、その限りにおいて、その秘密漏洩行為は不法性を阻却していたかもしれない。しかしながら原告らは、そのような特別の措置を講じなかつただけでなく、かえつて、日本共産党西毛地区委員会古河細胞の細胞長ないし班長の資格において、この機密を同党の組合対策活動（つまり、被告会社における労働組合活動への外部からの介入）に利用しよ

うと企て、右文書をそつくりそのまま労働組合運動とは全く関係のない営業上の極秘事項までも含めて複製し、全文を秘密党员である多数の古河細胞員に配布したほか、被告会社とは何等関係のない第三者である日本共産党の上部機関構成員にも配布して、機密を不特定多数人に暴露したものである。この点において、原告らの右行為は、被告会社に対する重大な義務違反である。」

「原告らの右行為は、被告が...主張する労働協約と就業規則所定の懲戒事由に該当する。」

【事件名】

古河鋳業足尾製作所高崎工場事件（雇用関係存続確認等請求事件）・東京高裁昭 55.2.18 判決

【掲載文献】

労働関係民事裁判例集 31 巻 1 号 49 頁

【当事者】

控訴人（一審原告）：被告の機械工 X ら（通報者）

被控訴人（一審被告）：鉦山土木機械の製造販売会社 Y

【事案の概要】

Y の従業員で労働組合員であり、共産黨員でもあった X らは、Y の経営再建のための文書入手し、社内の共産黨員（組合員）と社外の共産党上部機関構成員に配布したところ、会社の機密を故意に漏らしたこと等を理由として Y から懲戒解雇された。X らは、解雇は、こうした事由に該当する事実がなく無効であるとして、雇用契約上の地位確認等を請求した事案。

なお、本判決では、一審（事件 11：古河鋳業足尾製作所高崎工場事件（雇用関係存続確認等請求事件）・前橋地裁昭 50.3.18 判決）の判断を維持し、懲戒解雇を有効としている。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

【判旨】

「X らは共同して本件計画を、それが会社の業務上重要な秘密であることを知りながら、西毛地区委及び古河細胞に洩らしたというべきである。」

「X らの前示本件謄写作成配布、細胞員との本件計画検討及び反対態勢づくりは、すべて日本共産黨員としての立場を堅持しつつ、党活動として行われたものである上、党は会社とは全く別異の政治団体であるから、X らの右行為は本件計画を社外に洩らしたことにあたる。」

「X らは党の立場に立つて組合の利益と組合内における党の地位向上をはかったといえるが、これを組合活動ということはできない。すなわち、X らの本件計画漏洩行為は前示のように組合にも秘匿されたので、これが組合の承認にもとづくとはいえず、また組合がこのような行為を組合活動として承認し、その責を負うべき筋合とは考えられないからである。

のみならず、組合の加入する足製連は、労協五七条三号においてかような行為をする組

合員に対し会社が懲戒を行うことを承認しており、この条項は組合にも効力を及ぼすので、特段の事情のない本件ではXらの右行為は組合活動としても到底正当性を取得しない。」

「高崎工場の将来にその命運をかける会社が工場再建のため策定した本件計画は、業務上最も重要な秘密の一つというべく、その秘密性を十分に知りながら、これを古河細胞及び西毛地区委に漏らし、その内容を研究討議し、その実施を妨げようとした行為は、情状極めて重大というべきである。」

「以上検討したところによれば、Xらの本件計画漏洩行為は、労協五七条三号、就規七三条六号に該当し、その情状は重いといわざるを得ない」。

「会社が労協六〇条を適用して、Xらを懲戒するのに解雇を選択したことが、合理的理由を欠くものとはいえず、その意味において懲戒権能の濫用であるとすることはできない。」

【事件名】

聖路加国際病院事件（地位確認等仮処分申請事件）・東京地裁昭 51.2.4 判決

【掲載文献】

労働判例 245 号 57 頁

【当事者】

申請人：被申請人から懲戒解雇された看護師 X（通報者）

被申請人：病院 Y

【事案の概要】

Y の看護師であった X が、一人夜勤の実態に関するビラの配布および研修制度を批判した論評を雑誌に投稿したことを理由に懲戒解雇されたことにつき、懲戒解雇の無効を訴え、Y の看護師としての地位を有することおよび賃金支払いの仮処分を申請した事案。

なお、高裁判決（裁判例 14：聖路加国際病院事件（地位確認仮処分等申請控訴事件）・東京高裁昭 54.1.30）でも本判決の結論が維持され、懲戒解雇は無効とされている。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効

【判旨】

1．通報内容の真実性

「本件ビラおよび本件論評の記載内容が、被申請人病院の…重大な欠陥ないし問題点のあることを指摘し、これをきびしく批判または非難するとともに、その改善を要求することなどを強く主張しているものであることは明らかである。そして、本件ビラおよび本件論評の記載内容の細部においては、事実の誤認や誤記と認められる点がないわけではなく、また、その表現の一部には、事実を誇張した点や不適切または不穏当な表現と認められる点のあることも否定することができない。」

「しかしながら、本件ビラの記載内容は…申請人が自ら経験したところを同人の記憶に基づいて記載したものであって、その記載内容は…細部においては事実の誤認や誤記と認められる点があるものの、大筋においては客観的な事実と符合しており、申請人がことさらに事実と反する記載をしたり、事実を歪曲して記載したりしたものであるとは認められない。また、本件論評の記載内容も…申請人の見聞したところに基づいて記載したものであって、そこに記載された…評価が妥当なものであるか否かはともかく（事実の評価は、その性質上、評価を加える人の立場によって異なるのが当然であるから、この評価の当否

をここでそれほど大きく問題にするのは相当でない)、そこに記載された事実自体は、大筋においては客観的な事実関係と符合しており、ことさらに事実を歪曲したと認めるべき点は存在しない。しかも、本件ビラの作成、配布および本件論評の投稿は、いずれも...組合活動の一環としてなされたものである...ことは...明らかである。してみれば、たとえ...本件ビラおよび本件論評の表現の一部に事実を誇張した点や不適切または不穏当な表現と認められる点があり、また...本件ビラが被申請人病院の患者、見舞い客または出入り業者などによって受け取られたり...したとしても、現今の労使慣行ないし社会通念に照らして判断すれば、本件ビラの配布および本件論評の投稿のみにより直ちに被申請人の名誉または信用が著しく汚損されるものとは考えられない。」

2. 懲戒解雇についての判断

「そうすると、本件ビラおよび本件論評の記載内容が真実に反するか、または、ことさらに事実を歪曲したものであり、本件ビラの作成、配布行為および本件論評の投稿行為が被申請人病院の名誉と信用とを著しく汚損する行為であるという被申請人の主張は理由がないというべきであり、したがって...申請人を懲戒解雇処分にする旨の意思表示はその効力を生じないものといわなければならない。」

【事件名】

聖路加国際病院事件（地位確認仮処分等申請控訴事件）・東京高裁昭 54.1.30 判決

【掲載文献】

労働判例 313 号 34 頁

【当事者】

被控訴人（一審申請人）：控訴人から懲戒解雇された看護師 X（通報者）

控訴人（一審被申請人）：病院 Y

【事案の概要】

Y の看護師であった X が、一人夜勤の実態に関するビラの配布および研修制度を批判した論評を雑誌に投稿したことを理由に懲戒解雇されたことにつき、懲戒解雇の無効を訴え、Y の看護師としての地位を有することおよび賃金支払いの仮処分を申請した事案の控訴審。

なお、本判決では、一審判決（裁判例 13：聖路加国際病院事件（地位確認等仮処分申請事件）・東京地裁昭 51.2.4 判決）の結論を維持し、懲戒解雇は無効とした。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効

・本件控訴を棄却する。

【判旨】

1．通報内容の真実性

「本件ビラには…分娩室の実態について…記載されている…が…当夜の看護が「看護」と云えるものではない旨の評価は、事実に即したものであるということとはできない。」

「本件ビラには、「当直医を起こしてもすぐ来てもらえるとは限らない。」旨の記載があるが、これを認めるに足りる疎明はない。」

「本件論評は…被控訴人において、十分な調査も遂げずに…「聖路加国際病院における研修制度の欺瞞性」と断じたのは早計であり…誇張に過ぎる。」

「被控訴人は予め届出て許可を受けずに本件ビラを控訴人病院構内に配布したのであるから、被控訴人の右行為は、故意に基づいたものと認めるのが相当である。」

「また、本件ビラおよび本件論評には…不十分、不正確な記載および事実にそぐわない記載が存し、被控訴人において殊更に事実を歪曲したものとは認められないとしても、これらに基づく評価の点においては、誇張、中傷、誹謗にわたる不穏当な表現もあって公正な評価と認められない点のあることは明らかである。」

2．通報の目的

「ところで...被控訴人の本件ビラの作成，配布および本件論評の投稿によって...事実に反することを記載され，不公正な評価を受け，そのことを患者その他の第三者に喧伝されたことは...読者をしてその信用，名誉につき否定的な判断を抱かせたであろうことは否定できないところであり...被控訴人の右の行為は，控訴人病院の信用，名誉を汚損する不法なものというべきであって・・・少なくとも被控訴人の重大な過失によるものということができる。」

「しかしながら，本件ビラは，被控訴人が組合分会長として...労働条件の改善に関する団体交渉中...経験した...実態を具体的に記載して...内容をそのまま転載し，これを従来と全く同じ方法で配布したものであり，また，本件論評は...控訴人の不当労働行為についての執筆依頼を受けたので，組合運動の一環として...その理解と支持を求めようと考え...見聞した...欠陥ないし問題点を指摘し...投稿したものである。」

3．懲戒解雇についての判断

「そうすると，被控訴人の本件ビラの作成，無許可の配布および本件論評の投稿は，控訴人の信用，名誉を汚損するものではあるが，その動機，目的，ビラの配布方法などを勘案すると，情状酌量すべき余地はあるから，被控訴人に対し控訴人の就業規則（懲戒解雇に関する規定）...を適用したのは，裁量権の行使を誤ったものと認めるのが相当である。」

【事件名】

芝信用金庫事件（懲戒処分禁止仮処分申請事件）・東京地裁昭 52.1.25 決定

【掲載文献】

労働判例 269 号 50 頁

【当事者】

申請人：被告から懲戒解雇された従業員 X ら（通報者）

被申請人：信用金庫 Y

【事案の概要】

少数派の労働組合の組合員である X らが、Y の職員 19 名から暴行・傷害を受けたとしてこの者たちを警察署に告訴したところ、Y は、この告訴内容は虚偽であり、虚偽告訴をすることは懲戒事由を定めた就業規則に該当するとして X らに対し懲戒解雇した。これに対し、X らが、Y の従業員たる地位の保全等を求めた事案。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効

【決定要旨】

1. 通報内容の真実性

「本件の係争事実はすべてが（昭和 51 年 7 月になされた）申請人らの告訴にかかるもので、疎明によれば右事実につき現に捜査が継続していることが認められる。そして右事実の存否が本件解雇の効力を左右する大きな要素となるのであるから、単に疎明手続により心証を形成するに過ぎない仮処分裁判所としては、判断に先立って、各種強制権限を有する捜査機関がなした捜査の経過及び結果につきこれを一応確度の高いものとして可能な限り検討するのが妥当というべきである…。しかし、昭和 52 年を迎えるも捜査の最終結果が得られる時期についての差当たつての見透しもないため、当裁判所としては、捜査がなお継続中であることを考慮しつつ、手続の制約の範囲内で到達した一応の心証に基づいて判断することとする。」

「（本件の告訴事実について）告訴人たる申請人らの陳述及び陳述書のなかに比較的客観性のある他の疎明資料と符合する部分があり、かつ後に述べる…事実と相俟って右符合する限度においてこれに相応する事実の存在を推認することができる。従って、これらの事実はその限度で虚偽とは断じがたい。」

「更に疎明によれば、被告訴人及びその関係者らの所属する芝信用金庫労働組合（芝信

労組）は申請人（告訴人）らの所属する芝信用金庫従業員組合（芝信従組）を，営業妨害を行なう集団であるとして敵視し，従組員の企業外排除を企図し，そのための日常活動をしていること...が認められ，この事実は...（前段落の）疎明を補強するものといえることができる。」

２．懲戒解雇についての判断

「既に疎明があったと認められる告訴事実の態様は概ね共通しており，いずれも一人の申請人（告訴人）に対し被告訴人のほか多数の職員（いずれも芝信労組員か芝信従組に加入していない者）が傷害にまで及ぶ行為に共同で関与していること，被申請人の職員の多数派である芝信労組が既に述べたように日頃芝信従組の排斥を企図し，それが職場において不正常的の形で発言することが少なく，疎明があった本件告訴の対象とされた行為もその一環であると推察されることに照らせば，存否の判断を留保した告訴事実の一部に更に事実と符合しないものがあつたとしても，申請人らが本件告訴により全く虚偽の暴行傷害等の事実を取上げ被申請人が主張するような意味でその名誉を毀損し信用を失墜させたものとまで認めることはできない。従って，申請人らが懲戒解雇事由を定めた前記就業規則...に該当するとの被申請人の主張は未だ疎明があつたとはいいがたく...，申請人らに対する本件解雇の意思表示はその効力を生じないものというほかない。」

【事件名】

九十九里ホーム病院事件（地位保全等仮処分申請事件）・千葉地裁昭 54.4.25 判決

【掲載文献】

判例時報 944 号 120 頁，労働判例 333 号 72 頁

【当事者】

債権者：Y から懲戒解雇された労働組合の委員長 X（通報者）

債務者：病院 Y

【事案の概要】

Y の労働組合が，Y 内の人手不足や過労，重労働のため死亡事故が発生したとの印象を与えるビラ A（1000 枚）及びビラ B（約 5000 枚）を新聞に折り込み，周辺住民に配布したことに付き，組合委員長である X が懲戒解雇されたことに對し，同解雇の無効を請求した事案。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

・本件申請を却下する。

【判旨】

1．判断枠組み

「一般に，（労働組合）が，その組合員たる職員の経済的地位の向上を図る目的で債務者病院 Y の経営方針や労務政策等を批判することは，もとより正当な組合活動の範囲内に属するものであり，その文書活動が第三者に協力や理解を呼びかけるために行なわれる場合であっても，それが右の目的の範囲内にある場合には，文書の表現が激しかったり多少の誇張が含まれているとしても，なお正当な組合活動といえるのであって，そのために債務者病院 Y の実態が公表され，債務者が多少の不利益を受けたり，社会的信用が低下することがあっても，債務者としてはこれを受忍すべきものと考えられる。しかし，組合活動としてなされる文書活動であっても，虚偽の事実や誤解を与えかねない事実を記載して債務者病院 Y の利益を不当に侵害したり，名誉，信用を毀損失墜させたりするような場合には，（労働組合）の組合活動として正当性の範囲を逸脱するものであり，そのような文書活動を企画，選択，指導，実行した組合員が就業規則に照らし債務者病院 Y からその責任を問われてもやむをえないものといわなければならない。」

2. 通報内容の真実性

(1) ビラAについて

「見出しは、これを読む一般住民に、ビラAの作成名義が（労働組合）...となっているところから、債務者病院Yにおいて何らかの患者の死亡事故が発生したこと及び本文の記載と相まって右事故の原因である手不足、過労、低賃金を強いている債務者Yが右死亡事故につき真の犯人と看做されても仕方がないような事情にあることとの印象を与えかねないものであり、かつその用語自体債務者が刑事責任を問われるかの如き表現であり、甚だ穏当を欠くといわざるをえない。見出しは、本文の内容をそこに集約して読者にその内容を一目で理解させるという効果をもつものであるが、...本文...に記載された死亡事故がいずれも債務者病院Yにおいて発生したものではないことなどに照らせば、...見出しは債務病院における労働条件を劣悪さを訴えるものとしては極めて不適当なものというべきである。」

「（本文）の記載について...同所に記載の医療事故の事例が、いずれも債務者病院Yにおいて発生したものでないことは当事者間に争いが無い。」

「そして...（本文）の記載はいずれも看護婦白書からの引用であって...同白書からの引用である旨の記載を全く欠いていることからして、債務者病院Yや（労働組合）の名が表示されたビラAを見れば、...死亡事故は債務者病院Yで発生し、その原因は手不足や過労が原因であるとの印象を一般住民が抱くことは十分予想されるところであるから、債権者Xは、新聞折り込みという手段で広く債務者病院Y付近の住民にビラAを配布する以上、出典を併記するなどして事故が債務者病院Yで発生したものでないことを明確にする必要があったものというべく、かつ事は患者との信頼関係が重視されるべき病院であるから、その必要性は一層強いものと考えられる。」

「（本文）は、事実を歪曲したり誇張したりした不正確な前提事実に基づき、あたかも債務者が大きな収益をあげるため、入院患者を増加させる一方看護婦などの労働が過酷になっているかのように訴えようとするものといわなければならない。」

「（本文）は、殊更賃金の低い雇員を取り上げて、これが職員一般の賃金の実態であるかのように示し、債務者が病院の規模を拡大する一方職員の賃金を低く押え、その上差別賃上げを行なっているとの印象を一般住民に与えようとしたものであるといわなければならない。」

「ビラAは（労働組合）がY病院における労働条件を批判する趣旨のものであるが、その記載内容は、債務者病院Yにおいて手不足や過労が原因で患者の死亡事故が発生しており、右事故の根本的な原因は病床数と入院患者を増加させる一方職員の労働条件の改善を図ろうとしない債務者自身にあるとの誤った印象を一般住民に与えようとするものであり、その記載内容はその記載方法と相俟って、真実性、妥当性を欠いた極めて不当なものであるといわなければならない。」

(2) ビラBについて

「ビラ B の記載内容も、不正確かつ死亡事故が債務者病院 Y で発生したと誤解を与えるような記載事実に基づいて、これを読む者に、債務者 Y が収益をあげるため病床数と入院患者を増加した結果、看護婦等の人手不足や重労働をもたらし、これが原因で債務者病院 Y において死亡事故が発生し、右の事故について真に責任があるのは債務者 Y であるとの印象を与えようとしたものというべきであって、ビラ A と同じく記載内容及び記載方法は真実性、妥当性を欠くものといわなければならない。」

3. 懲戒解雇についての判断

「本件ビラは、死亡事故が債務者病院 Y で発生したとの誤解を与える表現や事実を歪曲ないし誇張した表現を用いて債務者病院 Y の労働条件が極めて劣悪であるかのように中傷するものであり、その配布手段が債務者病院 Y の経営基盤ともいえるべき地域に、通常の労働組合の文書活動としては特異ともいえる新聞折り込みという方法でなされ、その反響も実際大きかったことなどに照らせば、本件ビラに記載の死亡事故などが地域住民に広く誤って流布され、その結果債務者がその営業上多大の不利益を被ることは相当の確実さをもって予見されるところであり、債務者が反論ビラを配布するなどの措置をとらなかったならば、債務者病院 Y の経営に致命的な影響を及ぼしかねなかったものとも予想され、本件ビラの配布は（労働組合）の組合活動として正当性の範囲を著しく逸脱したものであると解するのが相当である。そうだとすれば、本件ビラの立案、作成、配布に中心的役割を果たして企画、実行かつ指導した債権者は少くとも重大な過失によって債務者に不利益を与え、債務者の名誉、信用を毀損したものといわねばならず懲戒事由たる就業規則三一条一号及び四号に該当するものといえる。しかして、前述してきた本件ビラ配布の重大性を考慮すれば、解雇をもってのぞんだ債務者の決定はやむをえない正当なものと解される。」

【事件名】

大成会福岡記念病院事件（地位保全等仮処分申請事件）・福岡地裁昭 58.6.7 決定

【掲載文献】

労働判例 413 号 36 頁

【当事者】

債権者：債務者病院から懲戒解雇された職員 X1～X4（通報者）

債務者：医療法人 Y

【事案の概要】

Y は、Y の労働組合の役員 X1（分会長）らに対し、昭和 57 年 12 月、診療報酬不正請求事件をねつ造し、さらにこれを「うわさ」として病院外に流布したうえにマスコミに発表し、Y の名誉・信用を毀損したことは Y の就業規則違反であるとして X1 から 4 名を懲戒解雇にする旨の意思表示をした。これに対し、X1 らが、Y による診療報酬不正請求は真実であり、本件懲戒解雇は、Y の就業規則上の懲戒解雇事由が存在せず、解雇権の濫用に当たり、あるいは不当労働行為として無効であるなどとして、雇用契約上の地位確認等を求めた事案。

【主文趣旨】

X1 について懲戒解雇有効、X2～X4 は無効

【判旨】**1．診療報酬不正請求に関するマスコミ発表について**

「マスコミに対する発表は…組合自体の方針として実行されたものと推認するのが相当である。そして、右経緯及び債権者 X1 の組合役職を総合すると、少なくとも債権者 X1 は、右マスコミ発表という組合の方針決定に参画したものと推認するのが相当である。しかしながら、他の債権者については、その各組合役職からみて直ちに右決定に関与したものと推認することはできないし他にこれを認めるに足りる特段の事情は認められない。」

「したがって、債権者 X1 の右行為は、前記 T と共謀のうえ債務者病院の名誉及び信用を著しくきずつけたものとして同病院就業規則…の懲戒事由に該当するものというべきであるが、他の債権者らについては、同号の懲戒事由に該当する事実が認められないものと解するほかはない。」

2．データの持ち出しについて

「債権者 X1 が債務者病院における諸検査のデータを記録したコンピューターのディスクを債務者病院検査室から債務者に無断で持ち出し部外者に渡したことは…本件全疎明資料によるも…正当なものと認めるに足りる特段の事情は見出せないから、同債権者の右行為は、債務者病院就業規則 41 条 7 号の懲戒事由に該当するものというべきである。」

「以上によれば、債権者 X2、同 X3 及び同 X4 に対する各懲戒解雇の意思表示は、その余の点について判断するまでもなく無効であり、右各債権者は、債務者に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあるものというべきである。」

3. 通報目的及び通報内容の真実性について

「本件不正請求のマスコミ発表の行為については、その内容が公共の利害に関する事実に係るものであることから、仮に右行為が専ら公益を図る目的に出たものであり、また、公表された事実が真実であることが疎明されるか、あるいは真実と信ずるについて相当の理由があるときには、右行為を理由として懲戒処分をすることは許されないものと解される」。

「本件全疎明資料によるも、右指摘の事例が具体的に診療報酬の不正請求に該ることを認めるに足りず、かつ、エラスター針を使用したのに静脈切開を実施したものとして診療報酬請求をした事例を除くその余の指摘事例が、これを不正請求に該ると信ずるについて相当の理由があったと認めるに足りる特段の事情もこれを見出すことができない。」また、納入業者の誤った説明を轻信して続けていた取扱いもあり、このような「診療報酬請求がことさらに不正な目的をもってなされたものとまでは断定することができない。」

「そうすると、本件不正請求のマスコミ発表の行為にはその主要な部分において相違があり、かつ、その主要な部分が真実であると信ずるにつき相当な理由があったとは解されないから、債権者 X1 の右行為は懲戒事由となり得るものというべきである。」