【事件名】

中国電力事件（懲戒処分無効確認等請求事件）・山口地裁昭 60.2.1 判決

【掲載文献】

判例時報 1152 号 166 頁，判例タイムズ 560 号 223 頁，労働判例 447 号 21 頁，労働経済判例速報 1211 号 3 頁

【当事者】

原告：Y から懲戒解雇された従業員 X ら（通報者）

被告：電力会社 Y

【事案の概要】

Y の労働組合が原子力発電所設置計画に反対する趣旨で地域住民を対象にビラを作成・配布したことを理由に，Y が組合役員である X らに対し懲戒処分（休職，減給処分）を行ったのに対し，X らが懲戒処分の無効を請求した事案。

なお，高裁判決（裁判例 19：中国電力事件（懲戒処分無効確認等請求控訴事件）・広島高裁平元.10.23 判決），最高裁判決（裁判例 20：中国電力事件（懲戒処分無効確認等請求事件）・最高裁第三小法廷平 4.3.3 判決）でも，本判決の結論を維持し，懲戒処分（休職・減給）を有効としている。

【主文趣旨】

懲戒処分（休職・減給）は有効

・原告らの請求をいずれも棄却する。

【判旨】**1. 判断枠組み**

「労働者は，使用者と労働契約を締結することにより，使用者に対し労務提供義務を負うとともに企業秩序を遵守すべき義務をも負うものというべきであるから，労働者において企業秩序違反のあるときは，その使用者は企業秩序を維持して，円滑な企業運営を図るため，当該労働者に対し懲戒処分をなし得るものである。」

「他方労働組合の組合員が，その生命，身体を守り，経済的地位の向上を図る目的で，その使用者の経営方針や企業活動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，その文書活動もそれが右の目的の範囲内にある限りは，文書の表現がやや激しかったり，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，そのために使用者の実態が公表されて，仮に不利益を受けたり，その社会的信用

の低下することがあっても、使用者としてはこれを受忍すべきものとするが、組合活動としてなされる文書活動であっても、故意に虚偽の事実や誤解を与えかねない事実を記載して、被告の社会的に容認されるべき正当な利益を不当に侵害したり、名誉、信用を毀損、失墜させたり、あるいは企業の円滑な運営に支障を来すことがあれば、それは、もはや正当な組合活動の範囲を逸脱するものであり...企業秩序遵守義務に反するものであるから、そのような文書活動を企画、指導、実行した組合員が就業規則に照らし、使用者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。」

「そして労働者の職場外でなされた職務遂行と無関係な行為であっても、それが企業の円滑な運営を阻害するおそれがあるなど企業秩序に係るものであれば、やはり懲戒処分の対象となりうるものと解すべきであるから、文書活動（原発の危険性や建設が不要であること、原発の建設が小口消費者の経済的利益につながらないことを訴えるピラの配布）においても、それが正当な組合活動の領域を超えて企業秩序遵守義務に違反するならば、職場外で、労務提供と関係なく行なわれたものであっても、そのことを理由に懲戒処分を免れうるものではない。」

2. 通報内容の真実性

(1) 原発の危険性に関する記載内容について

「核燃料の成分、原子炉及びその格納施設に備えられている検査、発見装置、安全確保及び事故防止装置、放射能帯有物質の処理、原発建設に関する許可手続、許可後建設中及び運転中の各安全管理体制などの各事実に照らせば、本件ピラにおいて原告らが記載している記事のうち、原発からは常に放射能が排出されているとか、漁場が完全に破壊されるとか島根原発の社員は地元の魚を食べないなどという部分は事実に反するものであり、大事故が起こらないという保障はないとか大事故が起これば豊北町は全滅するという部分も...現にとられている、原発のパイプ折損事故を含む事故発生の防止措置及びその発生確率などについて何ら触れるところがないため、その被害のみが一方向的に拡大された記事となって、徒らに読者の恐怖心を煽る結果となっているものである。」

(2) 原発を建設する必要性がない旨の記載内容について

「本件ピラの...内容のうち「エネルギー危機は作り話である、電力不足はウソである」、「(石油が三十年でなくなるという)三十年説には何の根拠もない」、「原発と同じ位の費用をかければ、(安全な)太陽熱発電が可能となります、太陽熱ではウランや石油が売れなくなってもうからないから、本気でやらないのです」との記事は、事実と相違することをあたかも真実であるように断言し、右記事をもって読者をして原発が不要なものであると誤信させようとするものというべきである。」

(3) 原発の建設が電力の小口消費者の経済的利益にはつながらない旨の記載内容について

「原子力発電原価は他に比べて低いこと、...(原発の)発電原価が一番低くなっており、

また、建設単価が高いのは...建設中の利息が膨らむことにも大きな原因があり、これは機器の標準化や工程の改善等により建設期間の短縮を図っていくことが可能であること、バックエンド費用(の一部は)正確に見積ることは難しいまでも、これらが原子力発電コストに占める割合はわずかであると推定されることが認められ、右認定事実によれば、本件ビラの前記内容は、何ら根拠のない虚偽のものであるということが出来る。」

(4) ビラの記載内容の評価

「本件ビラの前記内容は全く真実に反する虚構の事実であり、その程度も、原告らが被告の従業員であってみれば、原告らは本件ビラ作成に関与する以前にすでに虚偽であることを知っていたか、あるいは調査をすれば容易に真実を知り得たはずの事柄について...ことさら虚偽の事実を記載していること...さらに...自己の主張に反する事実については本件ビラに何らの記載をしない方法をとることにより、読者に誤解や恐怖心を抱かせていることと、前記虚構の各事実が本件ビラの中で占める部分、見出しなど、その体裁を併せ検討すると、極めて悪質なものであるといわなければならない。」

3. 懲戒処分の有効性について

「(ビラ配布による影響について)本件ビラが配布されたことにより...被告に対し、中国電力の原発推進のあり方、原発に関する説明等に対し不審を抱くようになったとの、また...他の原発建設予定地の住民にも強い不安感を与えたとの抗議が相次ぎ...関係住民等との対話訪問活動が極めて困難な状況になったため...改めて原発建設の方針を再確認し、これに対する従業員の協力を訴えねばならなくなったことが認められる。」

「(ビラの内容の真実性及びビラ配布による影響)を総合すると...虚構の事実を記載した本件ビラの配布行為は、被告が主張する本件ビラその他の記載内容の真偽や相当性につき検討を加えるまでもなく、発電及び電力の供給を主とする被告の円滑な企業運営を阻害するものであって...被告の従業員が被告に対し負う企業秩序遵守義務に違反し、仮に右配布行為が組合活動としてなされたものであっても、もはや正当な組合活動として保護されるべき性質のものではないというべきである。」

「そして、本件ビラの企画、作成、配布などへの原告らの関与は...いずれも本件ビラの発行、配布の企画、決定、実行にあたり指導的役割を果たしたこと...(原告の一部に対し)被告が本件ビラ配布をしないよう警告したにもかかわらず...これを無視して配布したことが認められ...配布された本件ビラは約八〇〇枚であることが認められる。」

「してみると、原告らの右各行為は、...(就業規則における懲戒事由)に該当するものである。」

【事件名】

中国電力事件（懲戒処分無効確認等請求控訴事件）・広島高裁平元.10.23 判決

【掲載文献】

判例時報 1345 号 128 頁，判例タイムズ 752 号 123 頁，労働判例 583 号 49 頁，労働経済判例速報 1396 号 3 頁

【当事者】

控訴人（一審原告）：被告に在籍する従業員 X ら（通報者）

被控訴人（一審被告）：電力会社 Y

【事案の概要】

Y の労働組合が原子力発電所設置計画に反対する趣旨で地域住民を対象にビラを作成・配布したことを理由に，Y が組合役員である X らに対し懲戒処分（休職，減給処分）を行ったのに対し，X らが懲戒処分の無効を請求した事案の控訴審判決。

なお，一審（裁判例 18：中国電力事件（懲戒処分無効確認等請求事件）・山口地裁昭 60.2.1 判決）でも懲戒処分は有効としており，上告審（裁判例 20：中国電力事件（懲戒処分無効確認等請求上告事件）・最高裁第三小法廷平 4.3.3 判決）でもこの結論は維持され，懲戒処分は有効としている。

【主文趣旨】

懲戒処分（休職，減給処分）は有効

・控訴人らの各控訴を棄却する。

【判旨】

1. 判断枠組み

「（ビラ配布行為は，被控訴人の就業時間外に職場外で行われたものであるが）労働者は，労働契約を締結して雇用されることによって，使用者に対して労務提供義務を負うとともに，企業秩序を遵守すべき義務を負い，使用者は，広く企業秩序を維持し，もって企業の円滑な運営を図るために，その雇用する労働者の企業秩序違反行為を理由として，当該労働者に対し，一種の制裁罰である懲戒を課することができるものであるところ，右企業秩序は，通常，労働者の職場内又は職務遂行に係りのある行為を規制することにより維持するのであるが，職場外でされた職務遂行に係りのない行為であっても，企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなど企業秩序に係るものを有するものであるから，そのような行為をも規制の対象とし，これを理由として労働者に懲戒を課することも許されると解する

のが相当である。」

「労働組合が、組合員の経済的地位の向上をはかる目的で、会社の経営方針や企業活動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、その文書活動が一般の第三者に理解と支援を得るために行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、そのために会社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、会社としてはこれを受忍すべきものである。しかしながら、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、会社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、あるいは企業の円滑な運営に支障を来したりするような場合には、組合活動として正当性の範囲を逸脱するものと解するのが相当である。

2．通報の目的

「本件ピラは…原発がいかに危険なものであるかということ、原発を建設する必要のないこと、原発の建設が電力の小口消費者の経済的利益につながらないことを強く訴え、被控訴人が発表した豊北原発の建設計画の阻止を狙ったものであることが認められる。」

3．通報内容の真実性

「本件ピラは、島根原発の社員を含めて、被控訴人の社員の多数が、ピラに記載されている考えを持って、原発に反対しており、しかも島根原発で働く社員及び家族が、地元の魚を食べないとか、子供を生まないようにしているなどという被控訴人の内部事実について、虚偽の記載をするとともに、従来論議されている原発の安全性、必要性、経済性に関する事実について、一部、虚偽の記載をしたり、事実を誇張したりし、あるいは自己の主張に反する事実については何ら記載しない方法をとっているものであるところ、被控訴人の内部事実に関する記載は、その見出しの位置、大きさ等から前記のとおり強く読者の注意と興味を引くものであるうえ、被控訴人の内部の、原発に従事する社員らの日常生活という身近な事実に関するものであることにより、原発の危険性を訴えるにつき、周辺住民に強い説得力を与えるものであって、本件ピラの記事全体において、決して従たる部分に属するものではなく、かなりの比重を占めていると解され、前記認定のような原発の安全性、必要性、経済性に関するその余の虚偽事実の内容、その読者に与える印象及びその本件ピラに占める部分、その見出しなどを合わせ考えると、本件ピラは、主要な部分について事実に反しているというべきである。」

「(以上のような記載内容になった経緯として、)被控訴人の社員として、少し努力すれば、先に認定したような現実の事故発生防止対策や原発の発電による電気料金や火力発電等他の発電による電気料金との比較を知りうる情報や資料に接することができたのに、その労は全くとらなかつた。」

「(ビラ配布による影響について) 本件ビラの配布行為により、関係の地域住民や各方面に被控訴人が進めてきた豊北原発建設推進運動に対する不信感と原子力発電についての誤解、恐怖心を抱かせて、被控訴人の社会的評価を低下させ、また、被控訴人の業務に重大な支障を生じさせたことが認められる。」

4. 通報についての判断

(1) 懲戒処分事由について

「(1. 判断枠組みに照らすと,) 本件ビラの配布行為は...控訴人らが従業員として被控訴人に対して負う企業秩序義務に違反するものであり、控訴人らによる本件ビラの配布行為は、被控訴人の体面を傷つけ、かつ、故意に、少なくとも重大な過失によって被控訴人に不利益を与えたものといわなければならない、前記就業規則...の各懲戒事由に該当するものと解すべきである。」

「労働者は、労働契約を締結して雇用されることによって、使用者に対して企業秩序を遵守すべき義務を負うものであり、本件のように虚偽の事実を記載したビラを配布する行為をすれば、これによって企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるから、かかるビラ配布行為に対して懲戒を課することは合理的理由があるというべきである。」

(2) 組合活動との関係について

「本件の場合、控訴人らが、主要な部分について虚偽の事実を記載した本件ビラを配布し、これによって被控訴人の社会的評価が低下し、被控訴人の業務に重大な支障を生じた... (ので) あるから、本件ビラの配布行為は、それが組合活動としてなされたものであっても、組合活動の正当性の範囲を逸脱しているものといわなければならない。」

(3) 懲戒権の濫用について

「電力の安定供給を責務とする被控訴人にとって原子力発電に関する事業は最も重要な事業の一つであり、被控訴人が原発の推進建設に全力を傾注しているなかで、控訴人らは、原発推進建設を阻止する意図で、その主要な部分について虚偽の事実を記載した本件ビラを作成、配布したものであるうえ、控訴人らが、島根原発の社員の日常生活の実態等被控訴人の内部事実について、真実であると信じたかは極めて疑わしく、たとえ信じたとしても重大な過失に基づくものであり、原発の安全性等に関するその余の虚偽事実についても真実であると信ずるにつき合理的理由があったとは認め難く、本件ビラの配布が与えた影響や控訴人らが本件ビラ作成、配布において指導的、積極的役割を果たしたこと等を合わせ考えると、被控訴人が控訴人らに対し本件懲戒処分に及んだことが懲戒権者に認められる裁量権の範囲を逸脱したものと認められないというべきである。」

【事件名】

中国電力事件（懲戒処分無効確認等請求上告事件）・最高裁第三小法廷平 4.3.3 判決

【掲載文献】

労働判例 609 号 10 頁，労働経済判例速報 1454 号 22 頁

【当事者】

上告人（一審原告）：被告に在籍する従業員 X ら（通報者）

被上告人（一審被告）：電力会社 Y

【事案の概要】

Y の労働組合が原子力発電所設置計画に反対する趣旨で地域住民を対象にビラを作成・配布したことを理由に，Y が組合役員である X らに対し懲戒処分（休職，減給処分）を行ったのに対し，X らが懲戒処分の無効を請求した事案の上告審判決。

なお、本判決では，一審判決（裁判例 18：中国電力事件（懲戒処分無効確認等請求事件）・山口地裁昭 60.2.1 判決），及び二審判決（裁判例 19：中国電力事件（懲戒処分無効確認等請求控訴事件）・広島高裁平元.10.23 判決）の結論を維持し，懲戒処分は有効としている。

【主文趣旨】

懲戒処分は有効

・本件上告を棄却する。

【判旨】

「原審がその適法に確定した事実関係の下において，本件ビラの配布は，組合活動としての正当な範囲を逸脱しており，本件懲戒処分が不当労働行為に当たるとはいえないとした判断は，正当として是認することができ，原判決に所論の違法はない。」

「労働者が就業時間外に職場外でしたビラの配布行為であっても，ビラの内容が企業の経営政策や業務等に関し事実と反する記載をし又は事実を誇張，わい曲して記載したものであり，その配布によって企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなどの場合には，使用者は，企業秩序の維持確保のために，右ビラの配布行為を理由として労働者に懲戒を課することが許されるものと解するのが相当である。」

「原審がその適法に確定した事実関係の下において，上告人らは，本件ビラの配布を行ったことにおいて，被上告会社の就業規則に定める懲戒事由の「会社の体面をけがした者」及び「故意または重過失によって会社に不利益を及ぼした者」に該当するものであるとした判断は，正当として是認することができる。」

【事件名】

恵城保育園事件（地位保全等仮処分申請事件）・高松地裁丸亀支部昭 60.2.6 判決

【掲載文献】

労働判例 454 号 68 頁

【当事者】

申請人：被申請人から懲戒解雇された保母 X（通報者）

被申請人：保育所の経営を目的として設立された社会福祉法人 Y

【事案の概要】

Y は、主任保母であった X に対し、Y が経営する保育所における保育環境等をピラによって批判したこと及び県や市に対し理事会が不正行為を通報し、特別監査等を要望したこと等が、虚偽事実の流布等であり就業規則違反にあたるとして、降格及び解雇する旨の意思表示を行ったところ、これらは懲戒権ないし解雇権の濫用もしくは不当労働行為であり、無効であるとして、X が Y に対し雇用契約上の地位確認等を求めた事案。

【主文趣旨】

解雇は無効

【判旨】

1. 判断枠組み

「組合が組合活動として、父母の会が子供の保育環境に関心を持って団体行動をなすに際して、社会福祉法人としての公益性の高い被申請人の労務管理・経理等に対し批判を加え、これを公にすることは当然許されるべきで、その批判が強い非難的語調にわたることもある程度やむを得ず、それが理事等に対する辞任要求の表現をとったとしても、経営権に介入するものとして一概にこれを不当視すべきものとはいえない。しかしながら、何らの事実上の根拠なしに、あるいは相当な理由を示すことなく、いたずらに侮辱的言辞を用いてこれを非難攻撃することは園の名誉や信用を傷つけ争議手段ないしは父母の会の団体行動としても公正を欠き、正当性の限界をこえるというべきである。」

2. 通報内容の真実性

「そこで、右観点から前記認定の組合や父母の会の言動を検討すると、先ずピラ等による攻撃については、保育条件の良し悪しは多分に主観的なものであるばかりか特別監査事件後も乳児の給食の質が低下したことがあったこと、特別監査事件については内容的にも

重大な不正事件であり、その後始末は昭和 53 年度まで及んだほか、更に昭和 55 年度の県の監査により会計上の疑点が指摘されていること等に徴すると、昭和 52 年 2 月以降においてもこの事件を取り上げることはやむを得ない面があること、リベートの収受については、とかく問題が起り易いものであるから特に慎重にかつ明確に処理する必要があるのに、被申請人においては少なくとも A 写真館からのリベート問題が起るまでこの点の関心を十分に払った形跡がないこと、F 夫婦に関しては、園長又は園長代行の就任が県により拒否され、Y 園長辞任後は園長が長らく空白となっていた等の事情があったこと等を考えると、そのビラの内容が強い非難的な言調にわたり、その妥当性について疑問な部分もないではないが、それが何ら根拠もなくいたずらに侮辱的な言辞を用いて被申請人や理事会等の名誉を失墜させているものとは認め難い。」

「そして、更に県等行政機関への陳情や申立・監査請求等についても、特別監査事件の発生及びこれ以後の行政指導の経過や被申請人の社会福祉法人性を考えると、特に被申請人の名誉を失墜させるためになしたものとも認められない。」

「要するに、被申請人が本件降格及び本件解雇の事由として主張するところは、以上それぞれの項で認定した限度において認められるにとどまり、これらを総合してもいまだ申請人に対する本件降格及び本件解雇を適法ならしめる正当な理由とするに足りない。」

【事件名】

清風会光ヶ丘病院（太田）事件（地位保全等仮処分申請事件）・山形地裁酒田支部平元.3.23
決定

【掲載文献】

労働判例 541 号 73 頁

【当事者】

申請人：被申請人の病院から懲戒解雇された准看護師 X（通報者）

被申請人：医療法人 Y

【事案の概要】

A 県議が県議会厚生常任委員会において、Y の医療実態についての発言（A 発言）を行ったところ、Y は、これを X ないし X が執行委員長を務める労働組合が事前に事実と異なる情報を提供してこれを教唆・慫慂し、あるいはこれに密接に協力したとして、X を懲戒解雇した。これに対し、X が、同県議をして虚偽の発言をするよう仕向けた事実はなく、就業規則違反の非違行為には該当しないため、本件懲戒解雇は解雇権の濫用に当たる等として、雇用契約上の地位確認等を求めた事案。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効

【決定要旨】**1. A 県議への通報の存否について**

「右 A 発言は同県議が県議会議員としての職責に基づき、その議会活動としてなしたものであることは前掲各疎明資料によって明らかであるが、同県議がどのような調査活動の結果いかなる情報に基づき右のような指摘に及んだのかは詳らかでない。」

「ところで、右 A 発言は同県議が県議会議員としての職責に基づき、その議会活動としてなしたものであることは...明らかであるが、同県議がどのような調査活動の結果いかなる情報に基づき右のような指摘に及んだのかは詳らかでない。この点につき被申請人は、（1）申請人の従来からの行動、（2）A 県議に右のごとき情報を伝えられる立場にいるのは申請人以外にはいないという状況、（3）他の従業員の供述によって、同県議に情報提供したのは申請人であると断定した旨主張する。しかしながら、右（1）については、確かに疎明によれば、申請人が執行委員長を務めている病院労組は結成直後から被申請人の医療体制について批判し、これを追及する内容の文書を多数発行したばかりでなく、県当局

や労働基準監督署長等に対し行政機関としての監督権の行使及び指導を求めていたこと、A県議と同じ日本共産党に所属するK県議会議員も厚生常任委員会において被申請人の医療体制について質す趣旨の発言をしたことがあり、そのころ病院労組発行の文書に右委員会における追及発言についての記事が掲載されたことがあること、その他病院労組が被申請人追及のため一部報道機関や県議会議員等の協力を求めていることを窺わせる記事が労組発行の文書に掲載されたことがあることが一応認められるものの、今回のA発言との関連性については、右の諸事情を参酌してもA県議が調査する過程において申請人ないし病院労組が何らかの関与をした可能性を示唆するだけで、どのようにして関与したかを具体的に疎明するに足りる資料はなく、また、右(2)についても、申請人でなければ同県議に情報を伝えることができないとまでは疎明されておらず、更に、(3)他の従業員が被申請人による事情聴取に対していかなる根拠に基づき具体的にどのような供述をしているのか明らかでないので、結局、本件全証拠によっても、申請人ないし病院労組がA発言がなされるに先立ち同県議に対し情報提供してこれを教唆・慫慂したとかこれに密接に協力したことを疎明するに足りる証拠はないものといわなければならない。

2. 懲戒解雇についての判断

「右懲戒解雇は、就業規則の懲戒解雇条項の適用を誤ったものというべきであり、したがって、その余の点につき判断するまでもなく無効であるから、申請人は、被申請人に対し、本件雇用契約上の権利を有するものといわなければならない。」

【事件名】

協業組合ユニカラー事件（雇用関係存続確認等請求事件）・鹿児島地裁平 3.5.31 判決

【掲載文献】

労働判例 592 号 69 頁

【当事者】

原告：被告を懲戒解雇された従業員 X ら（通報者）

被告：中小企業団体の組織に関する法律に基づく協業組合 Y

【事案の概要】

Y の従業員であった X らが、脱税を推測させる記載のあるメモをコピーし、税務署に提供したこと等につき、企業秘密の漏洩・虚偽事実の流布等を理由として Y から懲戒解雇されたことに対し、同解雇の無効を訴えて、雇用契約上の地位にあることの確認および不払い賃金の支払を請求した事案。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効

・原告らが被告に対し、いずれも雇用契約上の権利を有することを確認する。

【判旨】

1．通報事実の秘密性

「認定によれば、原告らが休日の被告事務所内で他人の机の中を調べるなどの搜索行為を敢行し、その際発見したメモのコピーが、脱税の証拠物件として尾本産業側から税務当局へ提供されたという事実を認めることができる。」

「しかしながら、懲戒解雇事由としての秘密洩泄行為は、企業の存立にかかわる重要な社内機密や開発技術等の企業秘密を、その対象にしていると解せられるところ、原告らが外部へ持ち出したのは前記メモ一枚のみであり、これが「職務上知り得た会社の重要な秘密」として懲戒解雇の対象になるほどの法的保護を受けるとは考え難いこと…右メモの記載内容は、脱税等を目的とした不正な経理操作の存在を一応推測させるものであり、結局被告は当該年度の所得につき修正申告を余儀なくされていること…を考慮すれば、原告らの前記行為は、搜索方法の相当性はさておき、懲戒解雇事由としての秘密洩泄に該当するようなものとは認められない。」

2．通報についての判断

「以上検討したところによれば、被告主張の懲戒解雇に相当すべき各事実は、その大部分についてこれを認めるに足りる具体的立証がなされておらず、また一応認められる事実も、従業員に対する最も重い懲戒である懲戒解雇を正当化するほどの重大な非違行為に該当するものではないと判断できる。したがって、その余の点を判断するまでもなく、本件解雇は無効である。」

【事件名】

学校法人敬愛学園（国学館高校）事件（雇用関係存在確認請求上告事件）・最高裁第一小法
廷平 6.9.8 判決

【掲載文献】

労働判例 657 号 12 頁，労働経済判例速報 1548 号 3 頁

【当事者】

被上告人（一審原告）：被告から解雇された教師 X（通報者）

上告人（一審被告）：学校法人 Y

【事案の概要】

Y を解雇（第一次解雇）された X が，地位保全の仮処分を申請前後に，Y の校長の不正行為等を糾弾する文書を弁護士会等に送るとともに週刊誌の取材に応じたところ，これが週刊誌に掲載された。これに対し Y が第一次解雇を撤回し，改めて就業規則所定の事由により普通解雇（第二次解雇）を行ったことにつき，X が第二次解雇の無効を訴えた事案。

なお，本判決においては、解雇を無効とした第一審及び第二審の判決を覆し，解雇は有効としている。

【主文趣旨】

普通解雇は有効

- ・ 原判決を破棄し，第一審判決を取り消す。
- ・ 被上告人の請求を棄却する。

【判旨】**1．通報内容の真実性**

「原審の適法に確定した事実関係の概要は，次のとおりである。」

「被上告人は，…秋田弁護士会会長あてに，第一次解雇の不当性を訴え，同弁護士会の人権擁護委員会及び子どもの人権に関する委員会による調査を依頼するとともに，…（第一次解雇に対する地位保全の）仮処分の申請のために適当な弁護士の紹介を求める文書（以下「文書一」という。）を交付し，さらにその後，同弁護士会会長あてに，「国学館教育と江島校長（理事長兼任）の実態報告」と題する書面（以下「文書二」という。）を交付するとともに，同弁護士会あてにも，「江島校長（理事長兼任）による教育の実態 - 国学館高校における生徒への人権無視と非人格主義の具体例 - 」と題する書面（以下「文書三」という。）を交付した。右各文書の記載内容には，…（事実に対し，かつ事実を反する各点につ

いて、真実と信じるに足りる資料を有していたとは認められないという)問題があった。」

「被上告人は、前記仮処分事件係属中に被上告人を取材に訪れた「週刊アキタ」誌の記者に、文書一及び二の写しを交付したか、少なくとも、これを示して説明をし、その結果、昭和六二年八月七日付け「週刊アキタ」誌に、校長の本件学校運営に対する姿勢やその実態に関し、右各文書における被上告人の言い分を引用する内容の記事が掲載されるに至った。」

「被上告人は、(弁護士会等に文書を交付することにより)…上告人の学校教育及び学校運営の根幹にかかわる事項につき、虚偽の事実を織り混ぜ、又は事実を誇張い曲して、上告人及び校長を非難攻撃し、全体としてこれを中傷ひぼうしたものといわざるを得ない。さらに、被上告人の…(週刊誌の)記者に対する情報提供行為は、前示のような問題のある情報が同誌の記事として社会一般に広く流布されることを予見ないし意図してされたものとみるべきである。」

2. 通報についての判断

「以上のような被上告人の行為は、校長の名誉と信用を著しく傷付け、ひいては上告人の信用を失墜させかねないものというべきであって、上告人との間の労働契約上の信頼関係を著しく損なうものであることが明らかである。第一次解雇が校長の学校運営に批判的で勤務状況にも問題のある被上告人を排除しようとして性急にされたうらみがないではないことや、被上告人が、秋田弁護士会又は同弁護士会会長あてに前記各文書を交付したのが第一次解雇の効力をめぐる紛争中のことであったことを考慮しても、右の評価が左右されるものとはいえない。そして、被上告人の勤務状況に…問題があったことをも考慮すれば、本件解雇が権利の濫用に当たるものということとはできない。」

【事件名】

ダイナム事件（懲戒解雇無効確認等請求事件）・東京地裁平 7.3.20 判決

【掲載文献】

労働判例 679 号 68 頁

【当事者】

原告：被告の従業員 X

被告：パチンコ店等を経営する会社 Y

【事案の概要】

X は、パチンコ店のマネージャーとして勤務していたところ、X の部下が、X の横領等の不正行為を Y に内部告発したため、Y は、X を懲戒解雇する旨通告した。本件は、X が不正行為は行っていないとして、Y に対し、懲戒解雇が無効であることの確認等を求めた事案。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効（ただし、同判決は通報者ではなく、不正行為者に対するもの）

【判旨】

「原告が不正行為を行っていたことは、…金町 1 号店の従業員である S、K、B の内部告発書があり、その内容は、原告から命令され自らも日計表の改竄を行ったことを告白し、あるいは原告の内妻 M が特殊商品をバッグに入れ、持ち出すものを目撃した等、迫真性に富む生々しいものであり、その信用性は高いと認められ、ダブルカウント、特殊商品の移動、特殊商品の持ち出し等、原告の自白内容と概ね符号するものである。」

「そして、…コンピューター資料の調査結果、及び…棚卸し日計表の調査結果も、原告が特殊商品持ち出しの横領行為を隠蔽するため、ダブルカウント、日計表の改竄等の不正行為を行っていたことを裏付ける内容のものである。なお、原告が金町 1 号店から綾瀬 2 号店に転勤した以降である平成元年四月から六月にかけて、金町 1 号店の棚卸し日計表をみると、スロットメーターの数値が、スロット大及びスロット小の合計数値より大きくなる異常結果（逆転減少）は、ほとんど生じておらず、この事実も原告による不正行為が行われたことを推認させるものである。」

「そうすると、原告の右横領行為は、被告会社の就業規則…（「許可なく金品を持ち出したとき」）に該当するところ、その行為は、マネージャーとしての地位を利用したものであり、期間は長期にわたり横領金額も非常に多額にのぼっていること、原告は、極めて巧妙な隠蔽工作を行っており、そのため発覚するのが遅れた原因となっていること等の事実に

徴すると、情状は悪質であり、…被告会社が原告に対し、懲戒解雇をもって臨んだことには相当の理由があり、本件懲戒解雇が解雇権の濫用に当たるとは認められない。」

【事件名】

医療法人思誠会(富里病院)事件(名誉回復及び損害賠償請求反訴事件)・東京地裁平 7.11.27 判決

【掲載文献】

判例時報 1562 号 126 頁，判例タイムズ 912 号 175 頁，労働判例 683 号 17 頁，労働経済判例速報 1589 号 22 頁

【当事者】

原告（反訴被告）：被告病院から普通解雇された医師 X ら（通報者）

被告（反訴原告）：医療法人 Y

【事案の概要】

Y 病院の医師 X らは，訴外 K 医師が抗生物質を過剰に投与していることにより，院内の MRSA 発生率が高くなっていると考え，院長らに同医師の指導を上申したが，同医師の診察方法に全く変化がなかったため，保健所に赴き，その旨申告したところ，翌日，Y から普通解雇された。本件は，X らが雇用契約上の地位確認等を求めた事案。また，このことが新聞等の報道機関で報道されたことにつき，Y は，反訴として，X らに対し，不法行為による名誉毀損に対する Y の名誉回復措置として新聞上の謝罪広告と損害賠償等を求めた。

【主文趣旨】

解雇は無効

【判旨】

1．通報事実の真実性・目的

「認定事実によれば，被告が原告らを解雇した直接の理由は，被告主張の解雇事由の（４）（佐倉保健所への申告）であることが窺われる。」

「認定事実によれば，富里病院においては，K 医師が指（ママ）生物質の過剰かつ不適切な投与を行うなどしていたこと，その診療方法は，T 院長も，非常識であると考えて，M 会長に同医師の解雇を上申していたほどであって，医学的見地から誤りである蓋然性が高いこと，当時，富里病院においては，MRSA 保菌者が相当数存在し，死亡者も発生しており，第三世代系の抗生物質の過剰かつ不適切な投与がその原因の一つとなっている可能性が高く，K 医師の診療方法は入院患者の身体・生命の安全に直接関わる問題であること，原告らは T 院長や M 会長らに，K 医師の診療方法等について，再三その指導改善を求めたが，K 医師の診療方法に変化はなく，原告らは被告が右診療方法等の改善をする気がない

ものと判断して、保健所による指導改善を期待して右内部告発に及んだものであり、不当な目的は認められないこと、原告らが、右保健所への申告内容が右保健所を通じて公表されたり、社会一般に広く流布されることを予見ないし意図していたとも認められないこと、被告は右申告の翌日に原告らを本件解雇したものであるが、本件解雇通告時はもちろん、その後も保健所を通じて原告らの申告内容が外部に公表されたことはなく、保健所から不利益な扱いを受けたこともないことが認められる。以上によれば、原告らの佐倉保健所への申告を理由に、原告らを解雇するのは、解雇権の濫用にあたるというべきである。」

2. 証拠の入手方法

「前記認定のとおり、原告らが平成三年六月ころ、K 医師や T 院長の許可を得ることなく無断で、K 医師のカルテをメモし、薬剤感受性検査報告書をコピーして持出したことが認められるところ、右行為は、被告の許可なく病院の物品を院外に持ち出し、または使用したものであるとして就業規則二一条七号に該当するし、道義的にも問題のある行動である。しかし、原告らがこのようなことをしたのは、K 医師の診療方法が不適切である疑いが相当程度あったため、これを検証したうえで、被告に指導改善を上申するためであったこと、右診療方法は、患者の生命や身体の安全に関わる問題であることからすると、これを理由に原告らを解雇するのは酷に過ぎ、権利の濫用にあたるというべきである。」

【事件名】

佐世保重工業事件（退職金等請求事件）・東京地裁平 8.7.2 判決

【掲載文献】

労働判例 698 号 11 頁

【当事者】

原告：被告を懲戒解雇された従業員 X ら（通報者）

被告：船舶の建造・修理等を業とする株式会社 Y

【事案の概要】

Y の従業員であった X らが、不正行為の露呈などを恐れて特定の人物の取締役就任を阻止するために行った嘆願書の提出等の行為を理由に Y から懲戒解雇されたことに対し、懲戒解雇事由は存在しないとして退職金を請求するとともに、右懲戒解雇により名誉信用を失墜し、将来の生活に不安を抱いた結果精神的損害を被ったとして慰謝料を請求した事案。

【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. 通報目的

「原告らは… A 氏が被告代表取締役になることが決まった以後、B の復権を嫌い、これを阻止しようとして他の管理職らとともに「嘆願書」を作成したが、それにもかかわらず、A 社長の信頼を得て B が要職につくと… A 社長及び B の失権を企図し、自己の復権を画策して右翼暴力団とまで共謀していた S を支持し、これを支援するために、「連判質問状」・「趣意書」を作成し…会合に参加したものである。このような原告らの右一連の行動は、被告の経営人事権に不当に介入し、その経営権を侵害するものであって、従業員である原告らに許されるべきものではない。」

「特に、「趣意書」は、A 社長及び B ら当時の被告経営陣を失権させる目的で、反 B 派の結束を固めるために作成され、署名者らが結束して戦略・戦術の企画立案を行うことを明記し、また、このことによって被告から解雇されることをも予測しながら、あえて B らの復活を阻止することを誓う内容であり、「趣意書」がその支持の証として C に渡されたことからしても、企業秩序に反する社会的相当性を欠く行為であるということが出来る。」

「さらに、原告らが支持した S …らによる怪文書事件、背任事件等の数々の違法・不正

な行為により被告が有形無形の損害を被ったことや原告らが重要な職責を有する幹部社員であるにもかかわらず、右一連の行動に出たことも合わせ考えると...原告らの行動は、被告の就業規則六九条七号、一四号、一五号に該当し、懲戒解雇事由にあたることは明かである。」

【事件名】

首都高速道路公団事件（懲戒処分無効確認等請求事件）・東京地裁平 9.5.22 判決

【掲載文献】

労働判例 718 号 17 頁，労働経済判例速報 1638 号 3 頁

【当事者】

原告：被告の退職者 X（通報者）

被告：道路公団 Y

【事案の概要】

Y が事業者となって実施することになった縦貫道建設工事について，当時 Y の職員であった X が，管理費，用地確保等の見地から批判を加え，他のルートに変更の上建設すべきであるとの意見を新聞紙上に投書したことについて，Y から著しく名誉を毀損され職場秩序が乱されたとして懲戒停職処分に処されたことに対し，X が，定年退職後にこの処分が違法であったなどとして，処分の無効の確認等および損害賠償を求めた事案。

なお，高裁判決（裁判例 29：首都高速道路公団事件（懲戒処分無効確認等請求控訴事件）・東京高裁平 11.10.28 判決）でも，懲戒処分に関する判断について，本判決の判断を維持し，懲戒停職処分は有効としている。

【主文趣旨】

懲戒停職処分は有効

・本件訴えのうち，被告が原告に対してなした昭和 63 年 11 月 17 日付停職 3 か月の懲戒処分は，これを無効であることを確認する，これを取消す，との各訴えをいずれも却下する。

【判旨】

1. 判断枠組み

「…従業員が職場外で新聞に自己の見解を公表等することであっても，これによって企業の円滑な運営に支障をきたすおそれのあるなど，企業秩序の維持に関係を有するものであれば，例外的な場合を除き，従業員はこれを行わないようにする誠実義務を負う一方，使用者はその違反に対し企業秩序維持の観点から懲戒処分を行うことができる。」

「…例外的な場合とは，当該企業が違法行為等社会的に不相当な行為を秘かにを行い，その従業員が内部で努力するも右状態が改善されない場合に，右従業員がやむなく監督官庁やマスコミ等に対し内部告発を行い，右状態の是正を行おうとする場合等をいうのであり，

このような場合には右企業の利益に反することとなったとしても、公益を一企業の利益に優先させる見地から、その内容が真実であるか、あるいはその内容が真実ではないとしても相当な理由に基づくものであれば、右行為は正当行為として就業規則違反としてその責任を問うことは許されないというべきである。」

2. 通報の真実性

「本件投書は（管理費及び代替地について）著しく事実に反することを述べたということが出来る。」

「（管理費の概念に関する原告の）主張は、通常の「管理費」の概念を逸脱する原告独自の見解であって採用できず、また、仮に、原告のいうところを採用したとしても、これらによって一〇倍の費用を要することを認めるに足りる証拠もない。」

「原告は、本件投書においていうところの代替地とは、民有地を取得するために提供される代替地を指しているのであり、公有地を取得するためのそれを指していない旨主張するが、この代替地概念は原告独自の見解によるものであって採用できない。」

「原告は、本件投書において、多摩川河川敷ルートを用地確保の容易性、技術的にも問題がないことなどから選択すべきであった旨述べている。」

「原告のあげる海での事例と治水が問題となる多摩川とは事例を異にし、治水上の問題がある。」

「本件投書の（ルート選択に関する部分については）…不相当な見解表明であったといわざるをえない。」

3. 不利益取扱いの有効性

（1）本件懲戒停職処分と社会的相当性

「本件の事実関係は…右例外的な場合（「1. 判断枠組み」参照）に該当する事情は認められない。」

（2）懲戒処分

「本件投書により、国道四〇九号ルート沿いの住民から反対運動が再燃し、また、関係諸機関等からクレームが寄せられたこと、被告はこれに対応すべく、被告の湾岸線建設局長が反論の投書を投稿し、また、被告の職員らにおいて、住民らの理解を得るために説明会を行うなど説明に努めたほか、その他被告内部においても、本件投書によって監督官庁である建設省等から記載事実についての膨大な資料提出を要求され、その対応におわれたことなどが認められるのであって、以上の諸点に鑑みれば、原告は、本件投書により、地元関係者や関係各方面に多大な混乱を生じさせ、このことによって、被告の業務の遂行に支障を生ぜしめ（就業規則四条一号）、職場秩序を著しく乱した（就業規則四条五号）ものというべきである。」

「使用者は懲戒処分に当たって、いかなる処分を選択するかについては裁量を有するの

であって、その処分が、動機、態様、損害の程度、使用者の業務に及ぼした影響等の諸事情に照らし、社会通念上妥当性を欠きその裁量を逸脱したと認められる場合に限り、懲戒権の濫用として違法となるものと解されること、本件投書によって、被告の業務の運営に対し前記のとおり重大な支障が生じていることや...原告は、従来から被告業務に関し投書行為を重ね、これに対し、被告が、口頭注意、文書による警告等を通じて自制を求めていたにもかかわらず、あえて本件投書行為を行っていることなどが認められるのであって、これらの本件における諸事情を総合考慮すれば、被告が原告に対し、停職三か月の懲戒処分を行ったことは、処分として必ずしも重きにすぎるとはいえず、その裁量を逸脱するものとはいえない。」

【事件名】

首都高速道路公団事件（懲戒処分無効確認等請求控訴事件）・東京高裁平 11.10.28 判決

【掲載文献】

判例時報 1721 号 155 頁

【当事者】

控訴人（一審原告）：被告の退職者（通報者）X

被控訴人（一審被告）：道路公団 Y

【事案の概要】

Y が事業者となって実施することになった縦貫道建設工事について、当時 Y に在籍する職員であった X が、管理費、用地確保等の見地から批判を加え、他のルートに変更の上建設すべきであるとの意見を新聞紙上に投書したことにより、著しく名誉を毀損され職場秩序が乱されたとして懲戒停職処分に処されたことに対し、X が、定年退職後にこの処分が違法であったなどとして、処分の無効の確認等を求めた事案の控訴審。

本判決では、通報についての評価および懲戒停職処分の有効性についての判断部分については、一審判決（裁判例 28：首都高速道路公団事件（懲戒処分無効確認等請求事件）、東京地裁平 9.5.22 判決）の判断（懲戒処分は有効）が維持された。なお、通報についての評価および懲戒停職処分の有効性についての判断とは別に、手当の不支給について一部違法があるとして、原判決が一部変更され、X の請求が一部認容されている。

【主文趣旨】

懲戒停職処分は有効。ただし、手当の不支給に違法があるとして請求を一部認容。

【判旨】

「本件懲戒停職処分の事由はその中心となる事由を含め、実質的にはほぼ全部が認められたものといえることができる。」

「本件懲戒停職処分は有効であり、無効とする理由はない。」

【事件名】

医療法人毅峰会事件（従業員地位保全仮処分命令申立事件）・大阪地裁平 9.7.14 決定

【掲載文献】

労働判例（ダイジェスト）735 号 89 頁

【当事者】

債権者：債務者の病院から解雇された職員 X（通報者）

債務者：医療法人 Y

【事案の概要】

X は、Y の不正な保険請求について行政指導を要請する旨、Y の事務長に通告した上で、翌日大阪府の社会保険管理課に電話し、行政指導を要請した。要請した旨を Y に伝えたところ、Y から解雇の通知を受けた。これに対し、X が、雇用契約上の地位確認等を求めた事案。

なお、裁判例 42（毅峰会（吉田病院・賃金請求）事件・大阪地裁平 11.10.29 判決）において、X が本決定後に行ったピラまき行為を理由に賞与を不支給にされたことについて、賞与不支給は適法としている。

【主文趣旨】

解雇は無効

【判旨】

1．通報の態様について

「債権者が平成 9 年 5 月 1 日に大阪府の社会保険管理課に債務者の不正な保険請求を申告して行政指導を要請した行為につき、債務者は、内部に問題があればまず内部において話し合いをすべきであるという業務命令に違反していると主張する。しかし、病院の違法行為を知った病院職員が内部告発することを業務命令で禁ずることはできないと解されるうえ、債権者は行政指導を要請する前日にその旨を N 事務長に通告していること及び（証拠略）に照らすと、債権者が指導を求めようとする債務者の不正行為について債務者内部で事前に問題提起をしていなかったとは考え難く、問題は、債務者が何ら不正であるとは考えずに行っている保険請求を、債権者は不正と考えて内部告発を行ったことにあるとみられる」

2．通報の真実性等

「債務者の運用には法規等に定められた本来の保険請求のあり方とは異なる点があることも認められるから、逆に債権者がことさらに問題とすべきでないことを問題にしているとまでは断ずることはできず、債権者の行政指導要請が全体として不当なものであったとは認められない。また、...債権者の要請にもかかわらず行政指導は行われなかったのであるから、債権者の行動が病院に重大な不利益をもたらしたとはいえない。」

3. 証拠の確保について

「債権者がカルテやレセプトのコピーを大阪府の社会保険管理課に提出した行為については、相手方が医療保険に係わる部署であり、債務者に違法な保険請求の疑いがある場合において当該部署との約束に基づき根拠資料として提出したものであって、根拠資料の提出を禁ずればおよそ具体性のある内部告発は不可能となることに鑑みれば、債権者の申告が不当なものであったとは認められない以上、病院内の情報を不当に外部に漏らしたということはできないから、債権者の行動が病院に重大な不利益をもたらしたとはいえない。」

「そうすると、本件解雇は、これを正当とする事由は認められず、解雇権の濫用で無効である。」

【事件名】

学校法人梅檀学園(東北福祉大学)事件(雇用関係存続確認等請求事件等)・仙台地裁平 9.7.15
判決

【掲載文献】

労働判例 724 号 34 頁

【当事者】

原告：被告から懲戒解雇された専任講師 X (通報者)

被告：学校法人 Y

【事案の概要】

Yの専任講師であったXを含む告発人らが、Yの運営する大学における「スポーツ特待生問題」等の管理運営上の問題を背任等の嫌疑で地方検察庁へ刑事告発したことに對し、YがXを出勤停止および懲戒解雇処分としたことに對し、Xが処分の無効を訴え、雇用契約上の地位にあることの確認等を請求した事案。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効。

【判旨】

1. 判断枠組み

「告発は、被告発人等の名誉を損なうおそれがある行為であるから、告発を行う者は、犯罪の嫌疑をかけるのに相当な合理的資料があることを確認すべき注意義務を負うものといふべきである。したがって、原告が、本件告発を行うにあたり、犯罪の嫌疑をかけるのに相当な合理的資料があることの確認を著しく怠っていた場合には、就業規則...の「重大な過失」に該当するといふことができる。そこで、本件告発について、原告が、嫌疑をかけるのに相当な合理的資料があることの確認を著しく怠っていたか否かの点について判断する。」

2. 通報内容の真実性

(1) 背任及び業務上横領の嫌疑

「昭和五九年四月、新聞各紙でスポーツ特待生問題に関する報道がされたにもかかわらず、本件大学側が、教授会に對し、本件奨学金給付内規の存在及び内容について何ら説明しなかつたのは不自然であること、本件告発人らが、昭和五七年四月一日当時に本件大学

の学長であった者から、本件奨学金給付内規の存在について知らないとの回答を得ていたことからすると、本件奨学金給付内規が、正式な制度として昭和五七年四月一日から施行されていたことにも疑いがあると考えられないこともない。そうすると、特待生に対する支出額として会計処理された金額のうち、教授会が決定した特待生に対する授業料免除の総額を超える金額については、その支出の根拠が必ずしも明らかではないということができるから、背任の嫌疑について、合理的な根拠が全くなかったということとはできない。」

「事実を総合すれば、本件一五八万円八八八〇円に関しては、学生からの会費を財源とする後援会の会計に属すべき金員であったところ…後援会の会計から本件大学の会計に移す際の出金について必要とされるはずの資料が存在しなかったことからすると、後援会の会計に属すべき金員が、正規の手続きによることなく、本件口座に移されたと考えられないことはないし…本件口座に入金された理由は必ずしも明らかではないということが出来る。さらに、本件告発人らは…経理課長…から…供述を得ていたこと、検察審査会は…業務上横領の事実について嫌疑不十分による不起訴を不当とする議決を行ったことを併せ考えると、業務上横領の嫌疑について、合理的な根拠が全くなかったということとはできない。」

「本件告発人らは、原告代理人弁護士らに相談を行い、右弁護士らと検討を重ねた上で本件告発を行ったと認められること、犯罪事実の告発を行う場合、罪証隠滅のおそれを考慮すると、被告本人に事情を確認することは困難といえる場合もあることから考えると、原告が、本件告発を行うにあたり、嫌疑をかけるのに相当な合理的資料があることの確認を著しく怠ったということとはできない。したがって、原告の本件告発行為は、「重大な過失」によるものということとはできず、就業規則…に該当するということとはできない。」

(2) 野球憲章抵触問題

「仮に本件各上申によって本件大学の名誉が損なわれるおそれがあったとしても、(選手と監督が交わした奨学金に関する)本件誓約書の記載内容は前記のとおりのものであったことからみて、原告が、本件大学においては、本件大学の野球部での活躍を条件に、一般の学生と区別して、一部の学生に対し、特別に授業料及び入学金を免除していたと考えたことが全く不合理なものであったということとはできないし…本件奨学金給付内規の運用次第によっては、憲章に違反すると判断される余地もあり得ないわけではなかったことから考えると、原告が、本件各上申を行うにあたって、本件大学の野球部において日本学生野球憲章一三条に抵触する行為が行われていたという疑いについて、相当な合理的資料を有することの確認を著しく怠ったということとはできないから、原告による本件各上申は、「重大な過失」によるものということとはできず、就業規則…に該当するということとはできない。」

2. 通報手続き

「原告及び本件告発を行った本件大学の教授らは、従前、本件大学の教授会で、スポーツ特待生問題について取り上げてきたにもかかわらず、本件大学側からは、本件奨学金給

付内規の存在について何ら説明されなかったという経緯があること、弁論の全趣旨によれば、本件奨学金給付内規の存在が示された後においても、本件大学側からは、その運用実態等について必ずしも十分な説明がなされなかったと認められることから考えると、原告が、本件誓約書の問題を教授会等で取り上げたとしても、本件大学側から必ずしも当を得た回答を得られないと考えたことにも、あながち非難できない側面があるということができし、加えて、本件誓約書は、本件告発のうち背任の嫌疑にかかる犯罪事実と全く無関係のものであったとはいえないことから考えると、本件誓約書の問題を教授会において取り上げなかったことが、原告の著しい落ち度に当たるとまでいうことはできない。」

3. 通報についての判断

「したがって、原告が、本件誓約書の問題について、教授会等本件大学の内部において取り上げることなく、当裁判所に誓約書を証拠として提出し、本件各上申書を提出した行為が、就業規則...に該当するということとはできない。」

「以上によれば、原告が...本件注意事項に違反する行為を行ったと認めることはできない...。」

「以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、本件懲戒解雇は無効というべきである。」

日本学生野球憲章は、学生野球の健全な発達を図ることを目的として定められた憲章であり、日本学生野球協会は、日本学生野球憲章を誠実に執行するために設けられたものである。日本学生野球憲章第二章「大学野球」中の第一三条一項には、「選手又は部員は、いかなる名義によるものであっても、他から選手又は部員であることを理由として支給され又は貸与されるものと認められる学費、生活費その他の金品を受けることができない。」との定めがあり、同憲章第二〇条には、「日本学生野球協会は、部長、監督、コーチ、選手又は部員にこの憲章の条項に反する行為があると認められるときは、審査室の議を経て、その部長、監督、コーチ、選手又は部員に対しては、警告、謹慎又は出場禁止の処置をし、その者の所属する野球部に対しては、警告、謹慎、出場禁止又は除名の処置をすることができる。」との定めがある。また、日本学生野球協会の定める審査室規程には、日本学生野球憲章第二〇条の規定に該当する事実があると認められるときは、大学野球の場合にあっては、全日本大学野球連盟がその事実を調査し、調査報告書を作成してこれにその意見を付し、審査室事務局にこれを提出して事件を具申しなければならぬ旨の定めがある。

【事件名】

株式会社重光事件（地位保全等仮処分命令申立事件）・名古屋地裁平 9.7.30 決定

【掲載文献】

労働判例 724 号 25 頁

【当事者】

債権者：債務者から懲戒解雇された幹部職員 X ら（通報者）

債務者：喫茶店経営・洋菓子販売の株式会社 Y

【事案の概要】

X らが取締役の解任に反対し、従業員から署名を集めるなどの行為をしたところ、Y は、これらの行為が、Y の就業規則の解雇事由に該当するとして、X ら 3 名を解雇した。これに対し、これらの行為はいずれも解雇を正当化するような非違行為とは言えず、解雇事由が存在せず、仮に解雇事由に該当する事実が存在するとしても解雇権の濫用であって無効であるとして、X らが雇用契約上の地位確認等を求めた事案。

【主文趣旨】

解雇は有効

【決定要旨】

1．経営批判に関する判断枠組み

「労働者は自己の労働条件を守るため、あるいは社会的公正の見地から、経営者の経営意欲、経営能力、経営方針に信頼をおけないときには、これらについて批判し、その改善を求め、あるいは経営担当者には誰がふさわしいかなどの点について意見を表明することも許されると解するのが相当であるが、その批判や意見表明は、企業秩序、経営秩序に反する社会的相当性を欠く行為であってはならないことはもちろんである。」

2．目的について

「（債権者らの、債務者の従業員らに対し、M 取締役解任に反対する申入書に署名するように求め、五七名から署名を集めるなどの行為について、）就業時間中に行われた例もあるものであって、その態様において社会的相当性を欠くものである。また、本件申入書は S（代表取締役）には提出されていないのであるから、署名を集めた目的が、S に M の取締役解任について再考を促すものであったとは考えにくく、他の目的で行われたのではないかという疑念を払拭できず、その目的においても社会的相当性を欠くものではないかとの

疑問が残るものである。」

「(したがって、この)行為は、企業秩序、経営秩序に反する社会的相当性を欠く行為であり、就業規則一〇条一項四号に該当するというべきである。」

「株主総会の会場のドアをはずすということ...盗聴を行うという行為...は、企業秩序、経営秩序に反する社会的相当性を欠く行為である。」

「(その他の行為と併せ、)債権者三名は平成八年六月から同年九月までの間に、企業秩序、経営秩序に反する社会的相当性を欠く行為であり、就業規則一〇条一項四号に該当する行為を繰り返し行っていること、債権者三名はいずれも債務者の幹部職員であったこと、債権者三名が右のような行為を行ったのはSの経営意欲、経営能力、経営方針に対する不信感に基づくものであったこと...からすれば、本件解雇が解雇権の濫用であって無効であるとはいえず、本件解雇は有効である。」

【事件名】

直源会相模原南病院（解雇）事件（地位確認等請求事件・一時金支払請求事件）・横浜地裁平 10.1.27 判決

【掲載文献】

労働判例 761 号 126 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：病院を開設，経営する医療法人 Y

【事案の概要】

Y に在籍する従業員であり労働組合の役員であった X らが，駅前及び Y の経営する病院周辺において，Y 及び病院の理事長らに対する抗議や組合への要請行動を呼びかけるビラを配布したことなどにつき，病院及び病院経営者の信用と名誉を著しく傷つける行為を行ったものであるなどとして懲戒解雇されたことに対し，解雇の無効を主張して，労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに，未払い賃金の支払いおよび一時金の支払を求めた事案。

なお，通報についての評価および懲戒解雇についての判断（解雇無効）は，高裁判決（裁判例 34：直源会相模原南病院（解雇）事件（地位保全確認等，一時金支払請求控訴事件）・東京高裁平 10.12.10 判決でも本判決の判断が維持（懲戒解雇）された。また，最高裁判決（裁判例 35：直源会相模原南病院（解雇）事件（地位保全確認等，一時金支払請求上告事件）・最高裁第二小法廷平 11.6.11 決定）においても，Y の上告は棄却されている。

【主文趣旨】

解雇は無効

・原告らが被告に対し，労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

【判旨】**1. ビラ配布行為について**

「原告らが平成六年一月二六日に小田急電鉄相模大野駅付近で不特定多数の者に対して配布した…ビラ（本件ビラという。）の最下段に，横書きで小さく「（事務所（連絡先）確定迄は病院内，歯科・X3 まで）ぜひ加入を」と記載したこと，右ビラの左端には長方形の枠内に県医労連の名称・所在地・電話番号等とともに，「相模原南病院労働組合（住所・TEL は病院と同じです）」と記載されていること，また，同枠内の下段には，「問い合わせ

せ、激励は上記南病院労組にお願いします。」と記載されていることが認められる。…本件ビラの上部左寄りの枠内には、「抗議要請をおねがいします」との記載の下に、相模原南病院の所在地、電話番号、ファクシミリ番号が明示され…抗議ないし要請の文例も記載されていることが認められる。したがって、本件ビラを全体としてみれば、組合に連絡を取り、あるいは連絡先として表示されている原告X3に連絡を取るために、電話又はファクシミリを利用するとすれば、その番号は、いずれも右に明示されている相模原南病院の電話番号、ファクシミリ番号であるということは、容易に理解できるところである。そうすると、原告X3としては、組合ないし同原告の連絡先として、相模原南病院の電話番号及びファクシミリ番号を特定して表示したわけではないけれども、結果的には、これらを特定して表示したのと同視できないではない。」

「しかしながら、労働組合が組合員に対してのみならず、その支援者や一般人に対してビラ等を配布する等の方法により、宣伝活動を行い又は支援を訴えることはもとより正当な組合活動であり、使用者に対する抗議や要請行動を呼びかけることも、それが組合活動に藉口して使用者に害を加える目的から出たものではない限りは、正当な組合活動として妨げない。そして、使用者に対する抗議や要請行動の呼びかけが正当な組合活動と認められる限りは、使用者の電話番号やファクシミリ番号を開示してこれをすることも許されるというべきである。」

「これを本件についてみるに、本件ビラの右各記載が被告に対する加害目的からなされたことを認めるに足る証拠はなく、原告らが抗議や要請行動の相手先として、相模原南病院の電話番号及びファクシミリ番号を本件ビラに表示したことを不当ということはできない。そうである以上、本件ビラの「(事務所(連絡先)確定迄は病院内、歯科・X3まで)ぜひ加入を」及び「相模原南病院労働組合(住所、TELは病院と同じです)」との記載から、組合ないし原告X3の連絡先が相模原南病院と同じ電話番号及びファクシミリ番号であることが明らかになったとしても、我が国における労働組合の大部分がいわゆる企業内組合であること、相模原南病院の電話番号やファクシミリ番号は調べれば分かるものであること、右記載から明らかなように右連絡先は確定までの暫定的なものであること、本件ビラによる加入呼びかけの対象とされた人たちにとって右電話番号やファクシミリ番号は既知の事実と考えられることをも併せると、原告らが本件ビラに右各記載をしたことが、正当性を逸脱した組合活動であるとまではいうことができない。」

「更に…本件ビラが配布された後に、外部から相模原南病院の電話に同病院を非難する内容の電話が一回あったことが認められるが、右各号証によっても、それが外部から組合ないし原告X3に対して連絡を取るための電話であったのか、それとも、相模原南病院に対する抗議又は要請であったのかは確定することができないから、右電話が、本件ビラに「(事務所(連絡先)確定迄は病院内、歯科・X3まで)ぜひ加入を」と記載され、「相模原南病院労働組合(住所、TELは病院と同じです)」と記載されたことにより、掛けられてきたものとまでは認めることができない。」

「以上のとおり、原告X3が本件ビラに右のような記載をしたことをもって就業規則二四条一項三号、五号に該当する事由があるものということとはできない。」

【事件名】

直源会相模原南病院（解雇）事件（地位保全確認等，一時金支払請求控訴事件）・東京高裁平 10.12.10 判決

【掲載文献】

労働判例 761 号 118 頁

【当事者】

控訴人兼被控訴人（一審原告）：被告を懲戒解雇された従業員 X ら（通報者）

被控訴人兼控訴人（一審被告）：病院を開設，経営する医療法人 Y

【事案の概要】

Y に在籍する従業員であり労働組合の役員であった X らが，駅前及び Y の経営する病院周辺において，Y 及び病院の理事長らに対する抗議や組合への要請行動を呼びかけるビラを配布したことなどにつき，病院及び病院経営者の信用と名誉を著しく傷つける行為を行ったものであるなどとして懲戒解雇されたことに対し，解雇の無効を主張して，労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに，未払い賃金の支払いおよび一時金の支払を求めた事案。

通報についての評価および懲戒解雇についての判断は，一審判決（裁判例 33：直源会相模原南病院（解雇）事件（地位確認等請求事件・一時金支払請求事件）・横浜地裁平 10.1.27 判決）の判断が維持され、懲戒解雇は無効とされている。

なお，通報についての評価および懲戒解雇についての判断とは別に，一時金の支払い請求権の有無について，一審判決が一部変更されている。

また，上告審（裁判例 35：直源会相模原南病院（解雇）事件（地位保全確認等，一時金支払請求上告事件）・最高裁第二小法廷平 11.6.11 決定）でも上告が棄却され，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

- ・ 本件各控訴をいずれも棄却する。

【事件名】

直源会相模原南病院（解雇）事件（地位保全確認等，一時金支払請求上告事件）・最高裁第二小法廷平 11.6.11 決定

【掲載文献】

労働判例 773 号 20 頁

【当事者】

被上告人（一審原告）：被告を懲戒解雇された従業員 X ら（通報者）

上告人（一審原告）：病院を開設，経営する医療法人 Y

【事案の概要】

Y に在籍する従業員であり労働組合の役員であった X らが，駅前及び Y の経営する病院周辺において，Y 及び病院の理事長らに対する抗議や組合への要請行動を呼びかけるビラを配布したことなどにつき，病院及び病院経営者の信用と名誉を著しく傷つける行為を行ったものであるなどとして懲戒解雇されたことに対し，解雇の無効を主張して，労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに，未払い賃金の支払いおよび一時金の支払を求めた事案。

本判決では上告が棄却され，通報についての評価および懲戒解雇について一審判決（裁判例 33：直源会相模原南病院（解雇）事件（地位確認等請求事件・一時金支払請求事件）・横浜地裁平 10.1.27 判決）の判断を維持（懲戒解雇無効）した高裁判決（裁判例 34：直源会相模原南病院（解雇）事件（地位保全確認等，一時金支払請求控訴事件）・東京高裁平 10.12.10 判決）（通報に関する判断とは別に，一時金の請求権について一部原判決変更あり）が，そのまま認められた。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効。

- ・ 本件上告を棄却する。

【事件名】

学校法人甲南学園事件（地位確認等請求事件）・神戸地裁平 10.3.27 判決

【掲載文献】

判例タイムズ 991 号 182 頁，労働判例 757 号 62 頁

【当事者】

原告：被告から懲戒解雇された大学教授 X（通報者）

被告：学校法人 Y

【事案の概要】

Y の運営する大学の教授であった X が，大学及び生協関係者を批判する文書を監督官庁に送付したこと等について，就業規則所定の懲戒事由である「業務上又は管理上の指示若しくは命令に反抗し，秩序を乱したとき」，「学園の運営に関し不実の事項を流布宣伝したとき」など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 の大学教授の地位にあることの確認および不払い賃金の支払いを請求した事案。

なお，高裁判決（裁判例 37：学校法人甲南学園事件（地位確認等請求控訴事件）大阪高裁平 10.11.26 判決）でも，本判決の判断部分がほぼ全面的に引用され，懲戒解雇は有効としている。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

・原告の請求をいずれも棄却する。

【判旨】**1．通報内容の真実性**

「原告が「異議申立書 甲南大学・生協の出資金の不正徴収」という文書を文部省等に送付した行為及び「大学当局への公開抗議」と題する文書を学内に掲示した行為について，生協の定款において生協出資金の出資単位が一〇〇〇円とされていたにもかかわらず，被告大学においては，生協出資金を初年度納付金に含ませて一律に二万円を徴収していたこと及び入学辞退者に対しても右出資金を返還しないという扱いをとっていたことは事実であり，この点で被告大学の出資金の徴収方法に問題があったことは確かである。」

「しかし，原告は，被告大学当局と生協首脳部との間に「結託」ないし「談合」があったとする根拠について，双方の人事が重なり合っていること及び被告大学の納付金票に生協出資金が含まれていることが，双方の首脳部が連絡を取った上で行われているという

ことを示しているということを述べるに止まり、それ以上の具体的根拠を示しておらず、その他本件全証拠に照らしても、右のような「結託」「談合」を窺わせる事情は認められない。したがって、原告は、その点について十分な調査を尽くすこともなく、「結託」「談合」という不穏当かつ不適切な表現を用いたものであるといえる。また、「詐欺」という文言についても、生協が右のような徴収方法をとったことは、生協出資金の徴収を入学手続きに一括して行うことがその手続上の便宜に資すると考えたにすぎないこともあり得るのであって、実際に、被告大学側及び生協側の真意について調査することなく、漫然とそれを詐欺であると決めつけた原告の行為には問題があったと言わざるを得ない。さらに、原告は、入学辞退者や途中退学者に対して、実際に生協出資金が返還されているか否かについて特に調査することなく、被告大学の入学納付金票に、一旦納付された納付金を一切返還しないということが明記されていること等入学試験要綱の記載のみをその論拠としているが、これも不正を告発する論拠としては不十分なものであるといえる。」

「以上によれば、原告は、自らの批判内容について十分な調査を尽くすことなく、しかも右のような不穏当、不適切な表現を用いて、関係者を名指しにした文書を監督官庁である文部省に送付したり、大学の掲示板に掲示したものであり、その行為によって、被告大学及び生協の関係者の名誉を著しく毀損したものと認められる。」

2．通報の目的

「さらに...被告大学当局が...原告によって指摘された問題点を改めたにもかかわらず、平成二年九月六日に警察庁に、右の生協出資金の徴収方法について告発する文書を送付したり、大蔵省及び会計検査院に対しても同内容の文書を送付しているが、これらはもはや、大学運営に関する正当な批判行為からかけ離れたものであり、被告大学及び生協関係者の名誉を著しく毀損する悪質な行為であると言わざるを得ない。」

3．通報についての判断

「以上の点に加えて、原告が前記の文書を掲示板から撤去するよう命じられたにもかかわらずこれに従わなかったこと、被告側からの再三にわたる事情聴取のための面談あるいは出頭要請に応じなかったこと及び懲戒委員会からの出頭要請にも応じなかったことを総合考慮すれば、原告が本件解雇によって被る損害として、懲戒解雇ということで金融機関から融資を受けることも困難になり、再就職も困難な状況に置かれていることを勘案しても、被告が、原告を学内から排除することなしにはその秩序を維持できないと判断して懲戒解雇にしたことについて、被告にその裁量権の逸脱ないし濫用があったとは認めることはできない。」

【事件名】

学校法人甲南学園事件（地位確認等請求控訴事件）・大阪高裁平 10.11.26 判決

【掲載文献】

労働判例 757 号 59 頁

【当事者】

控訴人（一審原告）：被控訴人を懲戒解雇された大学教授 X（通報者）

被控訴人（一審被告）：学校法人 Y

【事案の概要】

Y の運営する大学の教授であった X が、大学の管理・運営について批判する文書を学内に掲示し、また関係官庁に送付したことを理由に懲戒解雇されたことに対し、懲戒権の濫用であり同解雇は無効を訴えた事案。

なお、一審判決（裁判例 36：学校法人甲南学園事件（地位確認等請求事件）・神戸地裁平 10.3.27 判決）の判断部分がほぼ全面的に引用され、懲戒解雇は有効とされている。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

- ・ 本件控訴を棄却する。

【事件名】

延岡学園事件（地位確認等請求事件）・宮崎地裁延岡支部平 10.6.17 判決

【掲載文献】

労働判例 752 号 60 頁

【当事者】

原告：被告から懲戒解雇された専任教諭 X（通報者）

被告：学校法人 Y

【事案の概要】

Y の教職員組合の委員長であった X の主導で、常勤講師の雇止め撤回を目的として県当局及び父兄に文書（申入書）を配布したことにつき、虚偽の事実や誤解を招きかねない事実が記載されているとして、Y が X を懲戒解雇したことにつき、X がこれを不当労働行為であるとして懲戒解雇の無効確認および賃金の支払いを請求した事案。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

・原告の請求をいずれも棄却する。

【判旨】

1．判断枠組み

「原告は、本件申入書の提出が、県にとっては、一方当事者である本件組合の学園における教育条件の不備・問題点についての主張にすぎず、注意喚起程度の意味しか有していないとも主張するが、労働組合のいわゆる情報宣伝活動一般と一定の法的効果ないし社会的意味合いを有する公的機関に対する申入れとは質的に異なるものであって、相当の慎重さが要求されてしかるべきである。」

2．通報内容の真実性

「本件申入書の中には、重大な過失によって虚偽の事実や誤解を招きかねない事実が記載されており、被告の利益を不当に侵害し、その名誉・信用を毀損あるいは失墜させるものであり、これを県当局に提出した行為及び父兄等配布文書を学園の父兄に配布した行為は正当な労働組合活動の範囲を逸脱し、高度の違法性があると判断せざるを得ない。」

「したがって、本件解雇は懲戒事由を具備している。」

【事件名】

吉福グループほか事件（業務妨害等差止等請求事件）・福岡地裁平 10.10.14 判決

【掲載文献】

労働判例 754 号 63 頁，労働経済判例速報 1717 号 7 頁

【当事者】

原告：運送会社 Y

被告：Y を解雇された元従業員 X（通報者）

【事案の概要】

Y の従業員である X が，解雇撤回を求めて Y の管理職の自宅付近で会社批判のビラを配布するなどの街頭宣伝活動を行ったことについて，会社の業務上の信用を毀損する行為であるとして，Y がビラ配布行為の差止を請求した事案。

【主文趣旨】

X は，自ら又は第三者に指示・依頼して，吉福運送が従業員であるトラック運転手らをして日常業務運営上過積載輸送を前提に行う輸送体系と賃金体系（歩合給）となっており，恒常的に過積載を指示，実施させている運送会社である趣旨を街宣車で宣伝し，あるいは同趣旨が記載されたビラを配布するなどの方法で，吉福運送の業務上の信用を毀損する行為をしてはならない。

【判旨】**1．ビラ配布行為等の内容**

「本件ビラ配布行為等の内容は，吉福運送が従業員に対して過積載を奨励し，従業員がこれを拒めば解雇の制裁をもって臨む会社であることを指摘しており，不特定多数の第三者をして危険な運送業務を行う会社であるとの評価を生じさせるものであるから，吉福運送の営業上の信用を毀損するものであるというべきである。」

2．通報の目的

「過積載車は定量積載車に比べて制動距離が長くコーナリングで転倒するおそれがあるなど走行安定性に欠け，交通事故を引き起こしかねない危険性があることが認められ，したがって過積載が公共性のある事実であることが認められる。」

3．通報内容の真実性

「吉福運送において過積載が行われていたことがあったことが認められる。しかしながら...吉福運送は、従前過積載が多かったために...過積載の要求が著しい荷主に過積載を止めるよう抗議し、従業員に対してはミーティングの際に過積載をさせられた場合は連絡するようとの指導を行うなど過積載防止の措置を講じたこと、そのため、右荷主との取引は徐々に減少していき、特にXが過積載を申告した平成五年七月二〇日以降同年八、九月にはその傾向は著しく、一〇月に至っては取引が一切なくなったこと、トレーラー部門縮小に伴い乗務員数も減少させたことが認められる。」

「右事実を合わせ考慮すると、本件ビラ配付行為当時に、吉福運送の過積載が常態化していたとまで認めることはできない。」

「以上により事実の事実性は認められない。」

4. 通報についての判断

「本件ビラ配布行為等が吉福運送の業務上の信用を毀損するものであり...事実の真実性が証明されないうえ、現時点でも継続されている事情に照らすと、本件ビラ配布行為等の差止以外に吉福運送の業務上の信用を回復することはできないというべきである。よって、吉福運送の業務妨害等差止請求は理由がある。」

【事件名】

千代田生命保険（退任役員守秘義務）事件（損害賠償請求事件・慰謝料等請求事件）・東京地裁平 11.2.15 判決

【掲載文献】

判例時報 1675 号 107 頁，判例タイムズ 1023 号 220 頁，労働判例 755 号 15 頁，金融法務事情 1548 号 32 頁，資料版商事法務 185 号 256 頁

【当事者】

原告：大手生命保険会社 Y

被告：原告に役員として在籍していた元取締役 X

【事案の概要】

Y の取締役であった X が，退任後に週刊誌記者に会社の内部情報を漏洩したことにより，会社の醜聞を記載した週刊誌記事が公表されて会社の名誉・信用が毀損されたとして，Y が X に対し損害賠償および慰謝料の支払を請求した事案。

【主文趣旨】

損害賠償および慰謝料の請求を認容。

・ X は，千代田生命に対し，2 億 5 5 7 4 万 2 6 4 円及びその利息を支払え。

【判旨】**1．通報の目的**

「X は，当時の K 社長に対して悪感情を抱いており，同社長の失脚及び K 体制の崩壊を希求していたこと… K 社長の失脚及び K 体制の崩壊を意図して，本件情報漏洩を行ったと認められる。」

2．通報内容の機密性と守秘義務

「X が記者に提供した情報は，生命保険会社として守秘義務のある特定の融資先との融資取引の内容や千代田生命内の人事問題，経営問題に係る社内の稟議の内容であり，これらのいわゆる会社の内部情報が公表されれば，会社の業務執行に支障を来すことは明らかであり，これらの情報は，会社の機密に属する事項として法的保護の対象となるというべきである。」

「X は，もと千代田生命の常務取締役であり，在任中であれば，職務上知り得た会社の内部情報について，取締役の忠実義務の一内容として守秘義務を負うことは当然である。」

そうだとすれば、Xは、役員退任後も、信義則上、在任中に知り得た会社の内部情報について守秘義務を負うと言うべきであり、このように解さなければ、当事者の信頼関係を基調とする委任契約の趣旨は全うされないことになる。」

「本件は、退任した取締役が在任中に職務上知り得た会社の内部情報について守秘義務を負うかどうかの問題であるから、守秘義務違反と認められる以上、本件情報漏洩は違法と言わざるを得ない。」

3. 通報の手段と因果関係

「本件各記事が千代田生命の醜聞を取り挙げたものであり、その内容が千代田生命の名誉信用を毀損することは明らかである。そして、本件情報漏洩が本件各記事の執筆につながり、これが千代田生命の名誉信用の毀損という結果を招来したことは否定すべくもないから、本件情報漏洩と本件各記事による千代田生命の名誉信用の毀損との間に因果の連鎖があることは疑いがない。問題は、両者間にメディアの独自の判断（編集権）が介在することにより因果関係が否定されるかであるが、情報提供者が提供した情報内容に従った記事が掲載される蓋然性が高く、かつ、情報提供者自身がこのことを予測し容認していた場合には、情報提供行為と記事による名誉毀損との間の相当因果関係は存在すると言うべきである。」

「本件についてこれを見れば...Xがかかる情報を提供すれば、当該情報がそのような情報としてほぼ原形のまま記事として掲載公表される蓋然性は相当高い（そうでなければ、スクープ記事としての意味はない）はずであり、かつ、X自身も記者が自分に対して取材を申し込んできたことから、当然このことを予測容認していたはずである。現に...各記事は、Xの提供した情報を元役員、関係者又は内部告発者のコメントとして、かつ書きで、発言をそのままの形で引用する形式で掲載し、かつ、資料も原文のまま引用しているものであり、これがこれらの記事に迫真性を与え、スクープとしての価値を付与していることは、記事を一読すれば、自ら明らかであろう。」

「よって、本件情報漏洩と本件各記事による名誉毀損との間には、相当因果関係があると言うべきである。」

【事件名】

ユリヤ商事事件（地位保全等仮処分命令申立事件）・大阪地裁平 11.8.11 決定

【掲載文献】

労働判例（ダイジェスト）782号84頁，労働経済判例速報1718号19頁

【当事者】

債権者：Y から解雇された販売員 X（通報者）

債務者：靴及び装身具一般の販売等の会社 Y

【事案の概要】

X は、昭和 61 年 9 月、Y に販売職として期限の定めなく採用され、入社以来、販売職として各店舗にて勤務してきたが、自らが受けてきた店舗でのいじめについて週刊誌の取材を受け、平成 10 年 10 月、その記事が店舗の写真等とともに掲載されたところ、同年 12 月、販売職を解かれ、以後、物流センター勤務を命じられた。また、取材に応じたことが就業規則の「服務規律を乱すこと」に該当するとして、Y は平成 11 年 4 月 1 日付で X に対し解雇予告を行い、同月 30 日、X を解雇した。これに対し、X は、X が Y に対して労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて、仮処分を申請した事案。

【主文趣旨】

解雇は無効

【決定要旨】**1. 通報の目的**

「債務者と同僚を中傷誹謗したという部分は、債権者が雑誌の取材に応じたことをいうのであるが、(書証略)によれば、債権者が取材に応じたのは、現在の企業におけるいじめやリストラ問題を社会に告発し、引いては組合活動に理解を得るという組合の方針に基づき、その依頼によるものであり、債権者としても、社会に労働現場の実態を知ってもらい、読者が少しでもいじめやリストラ問題を考えてくれたらとの思いにより、しかも、債務者の会社名、実名は出さないことを条件としたものであること、記事は、債権者の説明に基づく部分が多くを占め、その内容は債権者の本件における主張と概ね同じであるものの、記事自体は雑誌記者の判断によって掲載されたものであること、同年 10 月 12 日発売の(雑誌)に掲載された記事は、...(店舗の)名前と店舗の写真を掲載していたが、これは債権者が承諾したものではないことが認められる。」

2. 通報内容及びその真実性と労働組合活動

「ところで、労働組合の組合員が、組合活動として、職場環境等の労働問題について社会の理解を得るために、その実態を公表したり、意見を述べることは、特段の事情がないかぎり、正当な組合活動に含まれるものであり、これによって使用者が不利益を被ることがあるとしても、これをもってその労働者を解雇したり、不利益に扱うことは許されないというべきである。これを本件についてみるに、債権者が取材に応じたのは、組合の方針に基づくもので、組合活動の一環ということができ、取材に応じた内容は、概ね職場環境等の労働問題に限定されており、また、その内容も、疎明される事実と大きく異なるものではないことからすれば、債権者が雑誌の取材に応じたことは、正当な組合活動の範囲に止まるもので、債務者はこれを解雇事由とすることはできないというべきである。」

以上によれば、債務者主張の解雇事由は、いずれもその就業規則の解雇事由にあたらな
いか、解雇事由とすることができないものであり、本件解雇は、解雇権の濫用として無効
である。」