

【事件名】

毅峰会（吉田病院・賃金請求）事件（賃金請求事件）・大阪地裁平 11.10.29 判決

【掲載文献】

労働判例 777 号 54 頁，労働経済判例速報 1734 号 22 頁

【当事者】

原告：被告病院の職員 X（通報者）

被告：医療法人 Y

【事案の概要】

X は，平成 9 年 5 月，Y に解雇され，大阪地裁に地位確認等を求め訴訟を提起していたところ，平成 10 年 8 月，Y は X の請求を認諾した。本件は，X が Y に対し，復職前後の未払いの深夜割増賃金や賞与等を求めた事案。X は，平成 9 年 9 月ころ，匿名で「病院のモラル正した労働者を「反抗的だ」「協調性がない」と解雇」と題したビラを作成し，Y 病院周辺住民宅へ配布したが，このビラには，Y 病院では患者に対し手技料の不正請求をしている等が記載されていた。

なお，裁判例 30（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）において，本判決前に，X が行政指導を要請したことを理由に解雇されたことについて，解雇を無効としている。

【主文趣旨】

Y がビラ配布を理由に X の賞与を不支給にしたことには正当な理由がある。

【判旨】

1．通報先と通報態様

「原告は，匿名で「病院のモラル正した労働者を「反抗的だ」「協調性がない」と解雇」と題したビラ...を作成し，吉田病院周辺住民宅へ配布したが，右ビラには，吉田病院では，患者に対し手技料の不正請求をしている等が記載されていた。」

2．通報についての判断

「原告が，平成九年九月ころ，前記ビラを配布したことについては，明らかに従業員としての立場を逸脱したもので，被告の業務妨害行為にも該当するものというべきである。原告が，監督官庁に対して被告の不正を糾弾することはともかくとして，被告に不正行為があるとしてこれを付近住民等に流布することはなんら従業員としての正当な行為とはい

えず、その必要性もないことであるし、前記ビラの記載内容は、被告の信用を害し、病院経営に悪影響を及ぼすことも明らかであって、被告からすれば許し難い背信行為というべきであり、懲戒事由ともなし得るものというべきである。」

「被告が、これを賞与の査定において考慮することを不当とする理由はない。」

「そうすると、これを理由に、被告が原告の賞与を不支給にしたことには正当な理由があると認められるが、それは、右のビラ配布行為がなされた時期を対象期間とする平成九年冬季の賞与に限られるものというべきである。」

【事件名】

群英学園（名誉毀損）事件（謝罪広告等請求事件）・前橋地裁平 12.1.13 判決

【掲載文献】

労働判例 799 号 45 頁

【当事者】

原告：進学予備校の経営等をする学校法人 Y1，代表者理事 Y2

被告：原告の教職員 X ら（通報者）

【事案の概要】

本件は、Y1 の教職員である X らが、Y1 の理事長である Y2 らに対し、面談を強要した上、何らの根拠もないのに、Y2 が Y1 の資金を不正に流用しているとして、Y1 の理事を辞任するように迫って、脅迫、強要を行い、また、関係労組役員やマスコミ各社の記者らに対して同様の事実を公言するなどして、Y1 及び Y2 の名誉を毀損したとして、Y1 らが、X らに対し、謝罪広告及び慰謝料の支払を求めた事案。

高裁判決（裁判例 44：群英学園（名誉毀損）事件（謝罪広告等請求控訴事件）・東京高裁平 12.8.7）では、損害賠償請求が認められなかった。

なお、解雇について、裁判例 45：群英学園（解雇）事件（雇用関係存続確認等請求事件）、裁判例 46：群英学園（解雇）事件（雇用関係存続確認等請求控訴事件）において判断されている。

【主文趣旨】

脅迫・強要に基づく損害賠償請求一部認容、名誉毀損に基づく謝罪広告請求棄却

【判旨】**1. Y らの X2 らに対する辞任要求等について**

「被告らは、平成 9 年 7 月 7 日午後 3 時 30 分ころ、群馬英数学館理事長室において、原告 X2 外 3 名に対し、突然に面談を要求したうえ、本件文書 1 ないしこれに類似した文書、本件文書 2、3 をそれぞれ席上配付して、即刻理事等を辞任するよう要求し、用意していた辞任届ないし退職届を配って署名するよう迫り、...その要求する原告 X2 外 3 名の辞任が受け入れられない場合には、本件文書 1 ないしそれに類似する文書、本件文書 2 に記載された不正経理問題等をマスコミに公表するなど言って、...原告 X2 外 3 名が理事等を辞任することを要求して譲らず、原告 X2 外 3 名が右要求を拒否したことから、平行線をたどり、結局、午後 1 時 45 分ころ、面談は決裂したものである。」

「被告らの右行為は、それ自体では、未だ原告らの社会的信用ないし評価を低下させ、侵害したものとはいえず、原告らの名誉を毀損したものであるとは認め難い。」

「しかしながら、被告らの右行為は、原告学園に勤務する職員として、その理事長ないし理事について適性があるか否か等の評価、更には退陣が相当か否か等について意見を陳述するという域をはるかに超えたものであって、原告学園の然るべき機関、委員会、会議等における右の点についての審議検討を経ないで、直接にかつ唐突に原告学園の理事である原告 X2 外 3 名に対してその辞任を迫り、右辞任が受け入れられない場合には、本件文書 1 ないしそれに類似する文書、本件文書 2 に記載された不正経理問題等をマスコミに公表するなど言って、右辞任を強要し、これをその場において一気に貫徹しようとしたものであって、原告学園における職場秩序を乱し、もしくはこれを危うくしたものであり、原告学園のみならず、原告 X2 に対しても違法性を帯びたものであったというべきである。」

「従って、被告らの右行為は、原告らに対する共同不法行為となると認められる。」

「右共同不法行為による原告らの右精神的苦痛を慰謝するための損害賠償額は、それぞれ 100 万円が相当と認められる。」

2. 原告 X2 が理事長を務める別学園の労組役員らに対する説明について

「被告らは、平成 9 年 7 月 8 日から同月 9 日ころにかけて高校組合、短大組合をそれぞれ訪ね、両組合役員らに対し、右 3 の経過、状況等を説明して、以後の協力を求めた」が、「被告らの...行為は、原告らの名誉を毀損するものとは認められず、その他、違法なところは認められないから、原告らに対する不法行為であるとはいえない。」

3. 自宅待機処分無効確認等請求提訴後の記者会見について

「提訴にかかる平成 9 年 11 月 6 日付訴状は、不正経理問題について「原告等による右申入れは、群馬英数学館において期末手当不支給や職員会議不開催などの問題が発生し、その原因のひとつとして X2 理事長をめぐる不正経理問題に関連があると考えたことから、その労働条件の改善をはかる目的でなされたものである。」と言及し、証拠方法として、本件文書 1 ないし 3、請求書、振替伝票及び稟議書...が添付されていた。」「被告らは、右提訴直後の平成 9 年 11 月 6 日中に、群馬弁護士会館内において記者会見を開き、訴訟代理人弁護士らを通じて、マスコミ 7、8 社の記者らに対し、右の 6 の提訴にかかる訴状写しを配付するとともに、訴状添付の証拠方法の一部を提示しながら、訴状の記載内容等を説明した。」

「被告らの...記者会見における行為は、その提訴にかかる訴状記載等を説明したにとどまり、違法性を欠くものと認められ、原告らに対する不法行為ということとはできない。」

【事件名】

群英学園（名誉毀損）事件（謝罪広告等請求控訴事件）・東京高裁平 12.8.7 判決

【掲載文献】

労働判例 799 号 40 頁

【当事者】

控訴人兼被控訴人（一審原告）：進学予備校の経営等をする学校法人 Y1，代表者理事 Y2

被控訴人兼控訴人（一審被告）：原告の教職員 X ら（通報者）

【事案の概要】

本件は Y1 の教職員である X らが Y1 の理事長である Y2 らに対し、面談を強要した上、何らの根拠もないのに、Y2 が Y1 の資金を不正に流用しているとして、Y1 の理事を辞任するように迫って、脅迫、強要を行い、また、関係労組役員やマスコミ各社の記者らに対して同様の事実を公言するなどして、Y1 及び Y2 の名誉を毀損したとして、Y1 らが X らに対し、謝罪広告及び慰謝料の支払を求めた事案。

一審判決（事件 43：前橋地判平 12.1.13）では、Y1 の請求を一部認容し、Y らに対し損害賠償を認めた。なお、解雇について、裁判例 45：群英学園（解雇）事件（雇用関係存続確認等請求事件）、裁判例 46：群英学園（解雇）事件（雇用関係存続確認等請求控訴事件）において判断されている。

【主文趣旨】

原審取消，一審原告の控訴棄却

【判旨】

1. Y らの X2 らに対する辞任要求等について

「被告らの側では、その場でのやり取りについては、口頭のやり取りのみでは原告 X2 や N から大声を出されるだけで話し合いにならないものと考えたことから、…文書…を予め用意して、これを原告ら側の理事等に読ませることとしたものであって、…被告らの側から殊更に脅迫あるいは強要にわたるような発言をした事実はないものとしている…。」

「原告らが被告らに対してその使用者側という優位な立場にあることや N あるいは原告 X2 の原審法廷における証言や供述の態度等からしても、右の面談に臨むに当たっての被告らの右のような危惧には首肯できる場所があり、その場で、被告らの側に、殊更に脅迫あるいは強要にわたる言動があったとまですることには、疑問があるものというべきである。」

「原告学園においては、従前から原告 X2 によるその運営をめぐる紛争があり、理事者側の N からさえも、原告 X2 には多くの不正行為があるものとしてその退陣を要求しようとするという動きが出たこともあること、さらに、少なくとも A 工営による高進館の工事に関する原告 X2 による不正経理問題については、被告らがこれを真実であるものと信ずるについて相当な根拠があったものと考えられることなどの...各事実関係からすれば、この被告らの原告 X2 に対する辞任要求行為が違法な脅迫、強要行為として不法行為を構成するものとまですることには、なお疑問があるものとせざるを得ない。また、この席でのやり取りが、原告 X2 を含む原告学園の理事者側のメンバー 4 名と被告らという限られた者の間で、しかも他とは独立した室内において行われたものと考えられることからすると、これが原告らに対する名誉毀損行為を構成するとすることも困難なものとせざるを得ない。」

2. 原告 X2 が理事長を務める別学園の労組役員らに対する説明について

「被告らが、平成 9 年 7 月 8 日及び同月 11 日に、高校組合及び短大組合を訪ねて両組合の役員らに対して行った被告らの原告 X2 に対する退陣要求等の経過、状況等に関する説明内容がどのようなものであったかを直接明らかにすることのできる証拠は見当たらない。しかし、...被告らから、原告 X2 らによる原告学園の運営に関して、何らかの経理上の不正行為があったとの説明がされたことは、十分に推認できるところというべきである。」

「もっとも、右の説明が、被告らの勤務する原告学園の職員らとも密接な関係にある両組合の役員という、いわば被告らの内部関係者ともいべき立場にある者に対して行われたにすぎないものであり、しかも、右の経理上の不正行為の内容等について、どの程度までに具体的な事実を摘示した説明が行われたかの点が不明であることなどからすれば、このような説明が、直ちに原告 X2 らに対する関係で名誉毀損の不法行為を構成するものとまですることは困難なものというべきである。」

3. 自宅待機処分無効確認等請求提訴後の記者会見について（通報内容の真実性）

「ところで、昭和 59 年 11 月の右の A 工営による高進館の改修工事に関しては、...美術大学の受験生のための美術コース用のアトリエ付きの教室の改修工事として、昭和 59 年度の生徒が入学してくる同年 4 月までの間に既に B 工業の手によって行われていることが認められ、A 工営がその工事を同年秋に行ったとすることは、その時期は多数の生徒が授業を受けている時期であって工事を行うことが困難であることからしても不自然であり、また、A 工営が右の改修工事を行ったものとしてされた会計事務の処理手続については、本来なら必要とされる見積書等の書類が作成された形跡がなく、稟議書や伝票の作成手続等も正規の事務処理の方法とは違った方法で行われているなどの多くの不審な点があり、当時の原告学園の理事で群馬英数学館の館長の地位にあった T もこの改修工事代金の A 工営に対する支払いは右 T にも無断で行われた不正な支出であったものと陳述しており、さらに、A 工営が実施したとする改修工事の内容にも、当時の建物の原状等と合致しないなどの

不自然な点があることが認められ、むしろ、これが、原告 X2 の用途に充てる資金を捻出するために行われた架空の工事であることを疑わせるような多くの資料等が存在していることが認められるのである。これらの事実からするならば、被告らが右の記者会見の席で公表した A 工営による高進館の工事に関して原告 X2 による経理上の不正行為があったとする事実については、真実右の工事が架空のものであったか否かはともかくとして、被告らにおいて、少なくとも、この工事が架空のものであって、この工事代金の支払に関して原告 X2 に不正行為があったものと信ずるについて、相当な根拠があったものというべきである。」

4 . 通報行為についての判断

「そうすると、被告らによる右のような事実の公表は、前記認定のような事実経過からして、私立学校法に基づいて設立された学校法人として適正な会計事務の処理を義務づけられている原告学園の会計事務処理の適否という公共の利害に関する事実について、原告学園の運営の適正化を図るという公益目的から行われたものと考えることができるから、これは、原告 X2 らに対する名誉毀損行為として不法行為を構成するものではないものというべきことになる。」

【事件名】

群英学園（解雇）事件（雇用関係存続確認等事件）・前橋地裁平 12.4.28 判決

【掲載文献】

労働判例 794 号 64 頁

【当事者】

原告：原告から普通解雇された教職員 X ら（通報者）

被告：進学予備校の経営等をする学校法人 Y1，代表者理事 Y2

【事案の概要】

本件は Y1 の教職員である X らが Y1 の理事長である Y2 らに対し、面談を強要した上、何らの根拠もないのに、Y2 が Y1 の資金を不正に流用しているとして、Y1 の理事を辞任するように迫って、脅迫、強要を行い、また、関係労組役員やマスコミ各社の記者らに対して同様の事実を公言するなどして、Y1 及び Y2 の名誉を毀損したとして、いずれも Y1 から普通解雇されたところ、X らが本件各解雇を不服として、雇用関係の存続確認等を求めた事案。

控訴人の就業規則 56 条 1 項は、普通解雇事由を規定しているところ、6 号は「その他館長の内申により前各号に準ずると判断し、人事委員会が決定したとき」である。

高裁判決（裁判例 46：群英学園（解雇）事件（雇用関係存続確認等請求控訴事件）・東京高裁平 14.4.17 判決）では、解雇が有効とされている。

なお、謝罪広告等請求について、裁判例 43：群英学園（名誉毀損）事件（謝罪広告等請求事件）・前橋地裁平 12.1.13 判決、裁判例 44：群英学園（名誉毀損）事件（謝罪広告等請求控訴事件）・東京高裁平 12.8.7 判決において判断されている。

【主文趣旨】

解雇は無効

【判旨】**1．X らの Y2 らに対する辞任要求等について**

「原告らの本件申入れの際の態様は、…その対応が殊更脅迫的に行われたと認めることはできず、…原告らが、Y2 理事長らに対し、殊更マスコミに発表するなど脅したと認めるに足る証拠はない」

2．Y2 が理事長を務める別学園の労組役員らに対する説明について

「被告は、原告らが前橋育英高校や育英短期大学の労働組合をまきこんで、紛争をより大きくさせたとしているが、右はいずれも被告と関係が深く姉妹校ともいうべき間柄であり、理事長が同一人であること、Y2理事長は以前にも、前橋育英学園の労働組合との紛争が基で同校の学園長を退任したり、育英短期大学の学園長を務めていたときには、教授会で不信任決議がなされたことがあるなど、両校の運営や組合活動にも深く関係していることなどの事情からすると、原告らが、労働者の立場として両校の労働組合に援助を求め活動を共にしたことが相当性を欠くとはできない。」

3. 自宅待機処分無効確認等請求提訴後の記者会見について

「自宅待機処分取消の訴えを提起した際の記者会見でも Y2 理事長らについて不正経理問題があるとして、被告の会計書類などを記者に示しているが、右不正経理問題の真偽は明らかではなく、右事実を Y2 理事長らに問い質すのみならず、これを真実であるとして広く公にしたことは、結果として、Y2 理事長個人や被告の社会的評価を低下をもたらすものであったということが出来る。」

4. 就業規則 56 条 1 項 6 号に基づく解雇事由の有無について

「ところで、被告のような予備校にあつては、生徒の募集や著名な講師の勧誘など、その経営を継続していく上で、社会的信用・評判を向上・維持していくことが重要になっていると考えられることからすると、本件で Y2 理事長らの不正経理問題が公にされたことにより、少なからず経営上の影響が生じたものと推認されるから、右影響を惹起した原告らの右行為は、被告との円滑な雇用関係の継続に少なからぬ影響を及ぼすものとして、懲戒処分に付すべき事由に該当し得るものである言わざるを得ない。」

(1) 通報の目的等

「しかしながら、前記認定のとおり、〔1〕原告らが本件申入れを行った動機は、被告においては、不正経理問題、職員の退職、手当の不支給などから労働環境が悪化していると考え、その改善を図ろうという正当な動機に基づくものであること、〔2〕本件申入れの態様自体は被告らが主張するような脅迫的なものではなかったこと、〔3〕原告らはいずれも永年被告に勤務し、その勤務状況も特に問題視すべき事柄は見当たらないこと、〔4〕人事委員会の答申でも原告らの解雇までは求められていない」

(2) 通報内容の真実性

「〔5〕原告らのいう Y2 理事長らの不正経理問題については、これを真実と認めるに足る証拠はないが、これを糾弾する本件決議書には N 館長のほかにも被告の H 務部長や M 教務課長も関与し、また、有限会社 A 工営に対する支払の稟議書等には当時の館長印を欠いているなどその存在が窺われる事情が全くないものではない」

(3) 解雇の有効性

「本件各解雇が懲戒解雇ではなく退職金も支給される普通解雇であることを考慮しても、

なお、処分の方法として原告らを解雇することは行き過ぎとの感を拭うことができず、合理性を欠くものと言わざるを得ない。」

「したがって、原告らには就業規則56条1項6号に基づく解雇事由は認められず、この点に関する被告の主張は採用することができない。」

【事件名】

群英学園（解雇）事件（雇用関係存続確認等請求控訴事件）・東京高裁平 14.4.17 判決

【掲載文献】

労働判例 831 号 65 頁

【当事者】

被控訴人（一審原告）：原告から普通解雇された教職員 X1 ら（通報者）

控訴人（一審被告）：進学予備校の経営等をする学校法人 Y1，代表者理事 Y2

【事案の概要】

本件は，Y1 の教職員である X1 らが，Y1 の理事長である Y2 らに対し，面談を強要した上，何らの根拠もないのに，Y2 が Y1 の資金を不正に流用しているとして，Y1 の理事を辞任するように迫って，脅迫，強要を行い，また，関係労組役員やマスコミ各社の記者らに対して同様の事実を公言するなどして，Y1 及び Y2 の名誉を毀損したとして，いずれも Y1 から普通解雇されたところ，X1 らが本件各解雇を不服として，雇用関係の存続確認等を求めた事案。

控訴人の就業規則 56 条 1 項は，普通解雇事由を規定しているところ，1 号は「懲戒解雇の決定があったとき」である。懲戒解雇事由については，「学園の教育方針を公然と批判し，あるいは教育方針に違背する行為を行ない，または行なわしめたとき」（同 81 条 1 号），「故意または過失により学園に重大な損害を与えたとき」（同 2 号），「業務上または管理上の指示，命令に反抗し，学園の秩序を乱したとき」（同 3 号），「重大な反社会的行為があったとき」（同 5 号），「その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき」（同 9 号）と規定されている。

一審判決（事件 45：前橋地判平 12.4.28）では，X1 らの請求を一部認容し，解雇無効とした。

なお，謝罪広告等請求について，裁判例 43：群英学園（名誉毀損）事件（謝罪広告等請求事件）・前橋地裁平 12.1.13 判決，裁判例 44：群英学園（名誉毀損）事件（謝罪広告等請求控訴事件）・東京高裁平 12.8.7 判決において判断されている。

【主文趣旨】

解雇は有効

【判旨】

1. 就業規則 56 条 1 項 1 号 (同 81 条 1 ないし 3, 5, 9 号) の解雇事由の存否

(1) X1 らの Y2 らに対する辞任要求等について

「前記認定のとおり、本件申入れの態様は Y2 理事長の不正経理問題を理由に同理事長ほか 3 名の理事の即時退任を求め、これに応じない場合にはマスコミ等に公表することをほめかしたというものである。そうすると、これらの言動が刑法上の脅迫・強要に該当するかどうかはともかくとして、過去にマスコミ騒動で辛酸を嘗めた経験を有し、後記のとおり証拠のないものであっても学校法人の理事長の横領行為などという不正経理問題があったんマスコミに流れてしまうと、その報道内容が真実に反することを説明し購読者等の報道の受け手に正しい認識を抱かせるにはいかに膨大な労力を要し、しかもそのような労力を投じたからといっていったん誤って形成された認識を完全に払拭して従前どおりの信頼を回復することは不可能に近いことはマスコミ報道とその影響にまつわる経験則のよく教えているところであり、したがってこうした事柄に関するマスコミ報道によって被る被害がいかに大変なものであるかを思い知らされている同理事ら 4 名にとっては、その自由な意思に相当な抑圧を与えるものであったことは容易に推認することができる。」

(2) 通報先

「ちなみに、こうしたマスコミの報道による甚大かつ回復困難な影響を考えると、仮に不正経理問題が合理的な根拠のある事実であったとしても、分別も備えた年齢に達した社会人であり、控訴人に雇用されて予備校とはいえ教育に携わり、しかも幹部職員でもあった被控訴人らであってみれば、控訴人の事業規模、活動地域（群馬県内の正規職員十数名に非常勤の講師 40 名前後を抱える進学予備校である。）に照らし、そのような事実の公表が控訴人の経営に致命的な影響を与えることに簡単に思い至ったはずであるから、まずは控訴人内において運営委員会、職員会議（これらが開催されていたことは後記認定のとおりである。）、評議委員会、役員会あるいは理事会等の内部の検討諸機関に調査検討を求め等の手順を踏むべきであり、こうした手順を捨象していきなりマスコミ等を通じて外部へ公表するなどという行為は、控訴人との雇用契約において被控訴人らが負担する信頼関係に基づく誠実義務に違背するものであり許されないものというべきである。」

(3) 通報内容の真実性

「加えて本件では、被控訴人らが架空と言いつけてやまない S 工営の工事は、本件申入れ時を遡ること十数年も以前のことであり、原審の審理結果からは必ずしもその真偽が判然としないところがあったが、上記証拠に控訴審において提出された証拠を併せ改めて検討すると、…同被控訴人は問題とする S 工営の工事が真実は行われたものであることを知っていた上であえて不正経理問題として取り上げていたのではないかと疑われるのである。そうであれば、Y2 理事長らがマスコミに公表されることを極度に恐れている心情を承知してたと推認されてもやむを得ない被控訴人らの本件申入れの態様は、相応の非難を受けべきものであるといわなければならない。なお、被控訴人 X1 は上記不正経理問題については同 X12 の言を鵜呑みにしていただけであるというが、仮にそうであるとしても、控訴

人の社会的信用、名誉、経営活動に重大な被害を相手に与え、ひいては同僚の職員らの生活さえ脅かしかねない結果をもたらすおそれが大である事柄について根拠を確かめることもなく同被控訴人と行動を共にしたというのであるから、これに対する非難の程度は同被控訴人に劣るものではなく、その責任は同様に重いというべきである。」

(4) Y2 が理事長を務める別学園の労組役員らに対する説明について

「さらに、被控訴人らが前橋育英高校や育英短期大学の労働組合に支援を求め、両労働組合がこれに応じたために、控訴人はこれら労働組合から不正経理問題や労働条件、労働環境等について事情を問い合わせる質問等を受け、あるいは一方的に被控訴人らに対する自宅待機処分の撤回を要求され、これに対応することを余儀なくされるなど本来の業務以外の事柄に余計な労力を費やされたことが窺われる。そして、指摘する不正経理問題に根拠がない上に、前記認定のとおり本件申入れはその主張するところとは異なり控訴人の職員の労働条件や労働環境を改善するためのものとは解されず、むしろ被控訴人らの特定の理事(N 館長)に対する個人的かつ感情的な動機に基づくきらいがないではないことを考慮すると、本件で被控訴人らが上記各組合に支援を求めた行為を労働者間の正当な求支援行為と解することには直ちに賛同できない。この点の被控訴人らの行為は合理的根拠を欠き、控訴人の本来の業務遂行を妨げ経営秩序を乱したものと判断せざるを得ない。」

(5) 自宅待機処分無効確認等請求提訴後の記者会見について

「しかし、群馬県内では名の通った予備校の理事長が刑事犯罪行為を行っているというにほかならない本件のような不正経理問題をこのような形でマスコミに公表する行為は、仮にこれが真実であったとしても明らかに Y2 理事長個人や控訴人の名誉・信用を著しく毀損し、その経営活動に重大な影響を与えるものであることは多言を要しない。控訴人は、学校法人ではあるが予備校経営を目的とするものであって公的補助のない全くの民間企業である。このような企業が予備校間の競争に打ち勝つためには生徒の募集や著名な講師の勧誘などが求められるのであり、常にこうした配慮を不可欠とする経営を継続していく上では社会的信用・評判をより高め、これを保持していくことが経営の基本姿勢であると考えられるところ、被控訴人らが指摘するような不正経理問題が新聞報道され公にされることは予備校経営上取り返しのつかない悪影響を与えることは明らかというべきである。殊に、控訴人は地方の県内の企業であり、前記のとおり募集対象の生徒数自体が減少している中で、全国展開の大手予備校の進出を始め多数の各種予備校が凌ぎを削って厳しい経営競争をしている最中に、このような記事が報道されれば控訴人の予備校経営に致命的な影響を被ることになるのは容易に予測されるところである。現に控訴人は入校生徒数の激減という状態に追い込まれ、かつてない経営難に陥っており、このため控訴人の職員らの給与の切下げを余儀なくされ(N 館長の給与は月額 20 万円程度に切り下げられている。)、職員的生活が圧迫される厳しい事態を招いているのである。」

「しかも、前記のとおり S 工営の工事が架空のものであることは何ら裏付けを持たないものであったばかりか、かえってこの工事が行われた事実が認められ、これを架空工事で

あると広言し Y2 理事長ら 4 名の理事らの責任を追及していたほかならぬ被控訴人 X12 自身が当時の経理担当者として S 工営の工事が事実であることを知っていたことが推認されるところ、同被控訴人の行為は控訴人との雇用契約の根本的な信頼関係を踏みにじるものでありその違法性は極めて高いものといわなければならない。また、被控訴人 X1 にしても何ら真実性について調査、検討をすることもなく同 X12 の言辭を鵜呑みにして行動を共にしたのであるから、同様に非難を受けるべきものであることは前記のとおりである。」

「このように、被控訴人らの上記マスコミ発表行為は何ら正当性を有しない上に、控訴人及びその職員に重大な損害を与えたものである。」

「以上のとおりであり、被控訴人らには就業規則...所定の各事由に該当する懲戒解雇事由がある。」

2. 解雇権濫用の主張について

「被控訴人らがした上記各行為の原因、動機、性質、態様、控訴人及びその職員に対する影響、勤務態度等を併せ考察してみると、被控訴人らにとって今回が初めての処分であること、本件各解雇が被控訴人らの生活に及ぼす影響等諸般の事情を考慮しても、本件各解雇が合理的根拠を欠き社会通念に照らして相当でないということはできず、本件各解雇には解雇権行使に当たっての裁量の範囲逸脱、濫用等の違法があるものとは認められないから、被控訴人らの解雇権濫用の主張は理由がない。」

「以上のとおりであるから、被控訴人らの請求はいずれもその余について判断するまでもなく理由のないことが明らかであり、棄却を免れない。」

【事件名】

積水樹脂（解雇）事件（解雇無効確認等請求事件）・大阪地裁平 12.3.15 判決

【掲載文献】

労働判例 793 号 89 頁（ダイジェスト）

【当事者】

原告：被告を解雇された従業員 X（通報者）

被告：合成樹脂製品等の製造等を目的とする会社 Y1 およびその取締役 Y2

【事案の概要】

Y1 に在籍する従業員であった X が、自らが訴訟事務を担当していた訴訟の陳述書の写し等を同業他社に送付したこと等を理由に解雇されたことに対し、同解雇の意思表示は解雇権の濫用に当たり無効であると主張して、雇用契約上の権利を有することの確認等を請求した事案。

【主文趣旨】

解雇は有効。

【判旨】

1. 通報先の適切さ

「...原告が S 電工に D 陳述書の写し等を送付した目的の真相は必ずしも判然としないところがあるが... H 社は...同業者という点ではあくまで競争関係にある会社であって、その親会社である S 電工に対し、現に係属中の訴訟に係る文書を秘密裡に送付して、その調査や処置を求めることは、当該文書が秘匿文書でないとしても、被告会社内部に紛争や不正があるかのような疑念を招来し...被告会社の信用にも関わるものであった。かかる行為は、従業員としての基本的な忠実義務に違反するものであり、労使間の信頼関係を破壊し社内秩序を乱すものというべきであって、就業規則...に違反...すると認められる。」

2. 通報についての判断

「以上によれば、本件解雇には就業規則所定の解雇規準に該当する解雇事由が認められる上、その情状も軽いとはいえないから...本件解雇には合理的理由があるというべきである。」

【事件名】

三和銀行事件（戒告処分無効確認等請求事件）・大阪地裁平 12.4.17 判決

【掲載文献】

労働判例 790 号 44 頁，労働経済判例速報 1761 号 3 頁

【当事者】

原告：Y に在籍している従業員 X ら（通報者）

被告：大手都市銀行 Y

【事案の概要】

Y に勤務する X らが，会社における労働基準法違反の実態等を記載した出版物を出版したことが，会社の名誉信用を毀損するなどとして戒告処分を受けたことにつき，右戒告処分の無効確認および慰謝料の支払いを求めた事案。

【主文趣旨】

戒告処分は無効。慰謝料の支払い請求は棄却

- ・被告が，原告らに対し行なった各戒告処分が無効であることを確認する。
- ・原告らのその余の請求（慰謝料の支払請求）を棄却する。

【判旨】

1. 判断枠組み

「懲戒処分が労働者に不利益を課するものであることからすれば，これを無限定に拡大して解釈することは許されないが，懲戒規定が企業秩序を維持するために設けられるもので，必ずしも明文の規定を必要としないことに鑑みれば，懲戒規定故当然に限定・厳格解釈が要求されるとまではいえず，個別的な就業規則において，社会通念に従い，合理的に解釈すればよいというべきである。」

「本件出版物は，後述のように，被告において労働基準法違反等の各事実が存し，かかる被告の経営方針に反対する原告らに対し，被告が長年賃金，差別・昇格差別等を行い，原告らを不当に虐げてきたという内容の図書であり，かかる図書を出版することは，少なくとも形式的には就業規則...に該当するといえる。しかし，前述のとおり，懲戒規定が企業の秩序維持のため設けられるものであることに鑑みれば，形式的には懲戒事由に該当するとしても，主として労働条件の改善等を目的とする出版物については，当該記載が真実である場合，真実と信じる相当の理由がある場合，あるいは労働者の使用者に対する批判行為として正当な行為と評価されるものについてまで，これを懲戒の対象とするのは相当

でなく、かかる事由が認められる場合には、これを懲戒処分の対象とすることは懲戒権の濫用となるものである。」

2. 通報内容の真実性

(1) 思想等による差別に関する記載について

「原告らの資格及び賃金は比較的低い段階にある。被告は、賃金については、職務職能賃金体系によって決定されており、学歴や勤続年数ではなく、職務遂行能力、その発揮度合いによって決まるとし、確かに、原告らの職務遂行能力及びその発揮度によっては、資格や賃金が低いままであることはあり得るが、現実には、年功賃金的運用が相当程度行われていたということができ、資格や賃金が低いことに原告らが納得するような理由が示されていたともいえず、原告らのグループが揃って低ければ、原告らがこれを差別だと信じたとしても、これには相当の理由があるというべきである。」

(2) 経営理念批判に関する記載について

「被告は、本件出版物が被告の…経営理念ないし経営姿勢（「三つのS」、「四つのジンザイ」論、TQC活動（全行的品質管理活動）等）…を、これらが労働強化をもたらすもので、これによって職場環境が悪化したり、職業病の根元になっているなどとして、「ノルマ漬け」「専制支配体制」「反国民的」「分断工作」「孤立政策」等の用語を用いて批判した部分について、事実を反するもの、あるいは被告を誹謗中傷するものと主張する（が）…労働者が、労働強化に反対したり、労働条件の維持改善を主張すること自体は、何ら違法のものではなく、目標管理などは、その導入の理由はともあれ、運用によっては、労働強化に繋がる可能性はないわけではなく…労働強化に繋がる可能性は現実的なものであり、労働者が使用者に対してする批判行為として正当な行為といいうる。」

「以上からすれば…被告の経営理念や経営姿勢の批判自体は、これを懲戒処分の対象とすることはできないというべきである。」

(3) 労務政策批判に関する記載について

「被告が、明確にサービス残業を強制している事実は証拠上認められないが、被告において厳格な時間外勤務の管理がなされ…そして、原告らの申立てにより、中央労働基準監督署の立入り調査が行われ、監督官が、問題点があったと述べることもあったことも考慮すれば、被告においてサービス残業があること、他方で時間外の正確記入を続ける原告らに対しては、帰宅を促すことがなされることを指摘する各記載は、労働条件改善のための活動としての範囲を逸脱するものとはいえない。従って、右記載は、労働者が使用者に対してする批判行為として正当な行為といいうる。」

「本件出版物には、被告において男女差別が存在する旨の記載があ（るが）…被告において、その資格や賃金において、男女間に格差があることは、概ねこれを認めることができる…からといって、これが直ちに不合理な差別によるということとはできず、格差が生じる原因には様々な要因があるから、その原因を容易に判断できず、被告の労務政策として

男女差別を行ったとまでは認定できないところである...が、現実には、男女間に、賃金や資格における格差が存在し、昇給について男女で異なる扱いがされたこともあり、コース別人事制度における総合職の割合にも男女で大きな開きがあることからすると、男女差別が存在すると記載したことは、労働者が使用者に対してする批判行為として正当な範囲にあるといえる。」

(4) 出版物の表現について

「本件出版物の表現には、露骨で扇情的なものが含まれる。しかし、その多くは、異なる体制を標榜する者の労働運動において使用者側に対してされる常套文句というべきもので、専制支配といったり...したとしても、それがその本来の意味で使われているとは、読者の誰も考えないであろうし、個々の使用方法とも関わるので個別に検討することになるが、概していえば、そのことのみをもって誹謗中傷ということとはできない。」

3. 通報手続（内部努力）

「被告は、本件出版物が、ピラのようなものとは異なり、社会的評価に与える悪影響の程度が大きい」というけれども、本件出版物の性質が、前述のように、原告らの立場からの主張を記載したものであることからすれば、本件出版物が書籍であるといって、特段別異に考えなければならないものではない。」

4. 通報についての判断

「このようにみてくると...本件出版物の記載の中の大部分の記載については...原告らがその存在を信じる相当の理由があったといわなければならないし、被告の経営姿勢や諸制度を批判すること自体は、労働者の批判行為として正当なものであり、その表現には...不当な部分があることを併せ考慮しても、問題とすべき部分は僅かである...。そうであれば、本件戒告処分が懲戒としてもっとも軽いものであるとしても、懲戒事由とされた部分の大半が事実を記載し、又はかかる記載をすることに相当の理由があること、加えて、被告においてはユニオンショップ制がとられていることから、原告らは組合内の少数派として活動するよりほかないものであること、原告らの寄稿・出版協力の目的が主として原告らを含む従業員の労働条件の改善を目指したものであることを総合考慮すれば、本件戒告処分は、処分の相当性を欠き、懲戒権を濫用したもので、無効であるといわなければならない。」

5. 不法行為に基づく慰謝料請求について

「本件出版物の出版にあたって、被告は、事実関係を調査し、原告らからの聞き取りもおこなったうえで懲戒処分をおこなったことが認められる。本件戒告処分は、前述のとおり、懲戒権の濫用というべきであるが、処分事由となった事実にはこれを肯定できる事実も多くあり、その表現についても穏当でないものや、扇情的なものも多く存在したのであって、処分手続きについては、違法というべき点はない。そして、本件戒告処分は懲戒処

分の中でも最も軽微なもので、具体的な不利益をもたらさないものであり、処分が無効となることで精神的損害は回復可能であり、それ以上に金銭の支払いをもってこれを慰謝しなければならないものとは認められない。」

【事件名】

富士見交通事件（労働契約関係存在確認等請求事件）・横浜地裁小田原支部平 12.6.6 判決

【掲載文献】

労働判例 788 号 29 頁，労働経済判例速報 1785 号 19 頁

【当事者】

原告：被告から懲戒解雇されたタクシー乗務員 X（通報者）

被告：タクシー会社 Y

【事案の概要】

組合副支部長であった X らは，Y が乗務員に対して労働基準法に違反する連続勤務等の長時間労働を行わせるとともに，アルバイト乗務員を用いて営業を行っていたことを隠すために，退職従業員の名前を本人に無断で使用し，乗務員記録等を書き換えていた運行管理体制は違法であるとして，平塚労働基準監督署及び関東陸運局神奈川支局にこれを告発した。その後，X は，職場離脱を理由に Y から懲戒解雇されたため，Y に対し，本件懲戒解雇は，Y の就業規則に定められた懲戒解雇事由に該当する事実が存在せず，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。

なお、高裁判決（裁判例 50：富士見交通事件（労働契約関係存在確認等請求控訴事件））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．本件懲戒解雇は不当労働行為に当たるか

「〔1〕…被告会社乗務員の長時間労働は富士見交通支部との協定の上で行われていたものの，乗務員が長時間労働を希望しているというだけでは，被告会社が右協定にはなかったアルバイト乗務員を用いた営業を行った上退職従業員の名前を無断で使用して虚偽の乗務員記録を作成する等の違法行為を行ったことの説明としては不十分であるし，本件運行管理体制が被告会社の収益増加に結びついていたことも併せ考えれば，被告会社が積極的に本件運行管理体制を採っていたことが認められるところ，原告と A が行った本件告発は，被告会社が陸運局や労働基準監督署等の監督官庁から本件運行管理体制の是正を迫られたり，将来的な運賃値上げ申請が認可されない事態を招きかねないものであって，いず

れにしても被告会社の営業収益が減少するおそれがあったこと、〔2〕S社長は、本件告発を知るや、本件告発が被告会社の経営に与える影響を懸念し、富士見交通支部の執行委員や組合本部のF副委員長との間で協議を行っていたこと、〔3〕本件告発から三か月も経たないうちに原告とAに対する懲戒解雇が行われたこと、〔4〕原告は組合本部から退職届と平塚支部の執行委員を辞任する旨の誓約書の提出を求められたがこれを拒否したのに対し、原告と同時に職場離脱を理由に懲戒解雇されたAは、解雇後組合本部を通じて被告会社に退職届を提出し、再採用された後、平塚支部の役員に就かず、組合活動の第一線から退いたこと…、〔5〕原告は本件懲戒解雇当時、平塚支部の副支部長であり、原告と同時に懲戒解雇されたAは同支部長であったこと、〔6〕原告は、本件懲戒解雇以前にも、執行委員会終了後に食事をしながら組合活動その他の話し合いをしたことがあったが、被告会社がそのことに対し職場離脱を理由に懲戒処分を行ったことはなかったこと、〔7〕…被告会社は、他の乗務員には適用したことがない不合理な職場離脱時間計算方法を原告のみに適用したことなどのほか、本件懲戒解雇には懲戒解雇事由が存しないことは既に述べたとおりであることなどの諸点に照らせば、本件懲戒解雇は、被告会社が、労働組合の役員であった原告の組合活動を嫌忌し、原告を被告会社から排除する意図でなしたものであることを推認することができる。」

「そうとすれば、本件懲戒解雇は、労働者である原告が労働組合の正当な行為をなした
こと（なお、原告とAが行った本件告発は、七名の組合執行委員のうち告発に消極的な三
名の執行委員に諮らず、かつ、三名の執行委員の意に反してなされたものではあるが、右
の点は組合内部の問題であって、労働組合の正当行為性を失わせるものではない。）を由に
なされた不当労働行為であって、無効であるといわざるを得ない。」

【事件名】

富士見交通事件（労働契約関係存在確認等請求控訴事件）・東京高裁平 13.9.12 判決

【掲載文献】

労働判例 816 号 11 頁，労働経済判例速報 1785 号 7 頁

【当事者】

被控訴人（一審原告）：控訴人 Y から懲戒解雇されたタクシー乗務員 X（通報者）

控訴人（一審被告）：タクシー会社 Y

【事案の概要】

Y の労働組合副支部長であった X らは，Y が乗務員に対して労働基準法に違反する連続勤務等の長時間労働を行わせるとともに，アルバイト乗務員を用いて営業を行っていたことを隠すために，退職従業員の名前を本人に無断で使用し，乗務員記録等を書き換えていた運行管理体制は違法であるとして，平塚労働基準監督署及び関東陸運局神奈川支局にこれを告発した。その後，X は，職場離脱を理由に Y から懲戒解雇されたため，Y に対し，本件懲戒解雇は，Y の就業規則に定められた懲戒解雇事由に該当する事実が存在せず，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。

なお，一審判決（事件 49：横浜地小田原支判平 12.6.6）では，X の請求を認容し，懲戒解雇を無効としている。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

【判旨】**1．控訴人の運行管理体制について**

「控訴人は，所属のタクシー乗務員による職場離脱，メーターの不正操作，営業車両の違法駐車，飲酒運転が多いことを重視して，警告を繰り返し，平成元年ころには，被控訴人ら組合役員が就業時間中の職場内において控訴人に対する中傷や不当な非難を行い，このため正常な業務運営が妨げられているとして，組合本部に対し警告書を発するなどしていたこと・・・，特に，被控訴人及び A については，その勤務成績が悪く，営業車両の違法駐車，遅刻，無届けの職場離脱行為のほか，会社職制や他の職員に対する暴言，威迫行為が目立つとして，組合本部の役員らに対し，その是正指導方を要請していたこと，しかし，一向に是正されなかったことから，平成五年ころからは，組合本部の F 副委員長に対し，

このままでは被控訴人を解雇することもやむを得ないと警告していたこと、F副委員長は、その都度、組合役員である被控訴人を解雇することは影響が大きいので避けてほしい旨要請するとともに、被控訴人及びAに対し繰り返し忠告していたが、被控訴人らの就労態度は改まらなかったこと、このため、控訴人のS社長は、平成七年四月一五日ころ、T課長の同席の下で、F副委員長に対し、「被控訴人の職場離脱等については改善努力の跡が見受けられず、課長や他の職員を事務所内で大声で怒鳴ったり罵倒したりするようなことでは、職場の秩序も守れず、勝手気ままを許すことはできない。組合本部と争いになったとしてもやむを得ない」として、被控訴人の解雇に踏み切らざるを得ないとの通告を行ったこと、これに対し、F副委員長が、「もう一年だけ待ってほしい。今度こそ絶対に真面目に勤務させる」旨言明したので、もう一度だけ猶予を与えることになったこと、F副委員長は、Gの立会いの下で、被控訴人及びAに対し強く注意したが、その効果が上がらないまま、結局、本件懲戒解雇に至ったこと、以上の事実が認められる。」

「このような経緯をも総合して考えると、被控訴人の平成八年二月二七日の職場離脱及び飲酒の上での営業車両の運転行為は、前記認定に係る他の非違行為ともども、被控訴人の勤務態度の劣悪さを示すものであるとともに、被控訴人がF副委員長からこれを改めるよう忠告を受けていたものであって、一体として密接な関連性を有するものとみることができる。」

「したがって、本件通告書に記載された平成八年二月二七日の職場離脱のみならず、それ以外の前記認定に係る被控訴人の非違行為もまた、本件懲戒解雇の有効性を根拠付けることができるものというべきである。」

「平成七年一月一八日から平成八年二月二九日までの間に、被控訴人において相当回数の違法な職場離脱があったものと認めることができる。」

「平成七年二月二一日から平成八年一月一二日までの間に、被控訴人による相当回数のメーターの不正操作があったものと認めることができる。」

「被控訴人は、平成八年二月二七日午後七時三〇分ころから同日午後一二時ころまでの間、スナック「ブルーライン」においてブランデーのウーロン茶割りを何杯か飲み、かつ、就業時間中であるにもかかわらず、同月二八日午前零時すぎころ、他の従業員を乗せて営業車両を運転して平塚営業所戻ったのであるから、被控訴人が就業時間中に営業車両を飲酒運転したことは明らかである。」

2. 本件懲戒解雇は不当労働行為に当たるか（通報との因果関係）

「平塚支部の副支部長であった被控訴人及び同支部長であったAに対する本件の懲戒解雇は、被控訴人及びAが本件運行管理体制を是正する目的で本件告発をした約三か月後に行われたこと、被控訴人は、本件懲戒解雇後、組合本部から退職届と平塚支部の執行委員を辞任する旨の誓約書の提出を求められたが、これを拒否したのに対し、被控訴人とともに懲戒解雇されたAは、組合本部を通じて控訴人に退職届を提出し、控訴人から懲戒解雇

を任意退職扱いに変更されて再雇用され、その後は平塚支部の役員に就かず、組合活動の第一線から退いたこと…、被控訴人は、本件懲戒解雇以前にも、執行委員会終了後に食事をしながら組合活動その他の話合いをしたことがあったが、控訴人がそのことに対して職場離脱を理由に懲戒処分を行ったことはなかったことが認められる。」

「しかしながら、他方、…控訴人の乗務員の長時間労働は、控訴人と富士見交通支部との間で締結された協定に基づいて行われていたものであること、このため本件運行管理体制を告発することは、多くの組合員の意に反することでもあり、被控訴人らが執行委員の一部の意見を聞かず、かつ、組合の機関決定を経ることなく、本件告発を行ったことに対する組合員の反発が強かったことから、組合本部は、Aと被控訴人に対して本件告発を取り下げるよう指導したが、両名がこれに従わなかったため、組合本部役員が本件告発を取り下げたこと、被控訴人は、F副委員長から就業態度の改善是正を促されていたにもかかわらず、これに応じようとせず、非違行為を重ねた上、本件懲戒解雇の直接の契機となった前記のような職場離脱及び営業車両の飲酒運転という重大な非違行為に及んだばかりでなく、その後もこれについて反省する態度が窺われなかったこと、本件懲戒解雇後、平塚支部及び茅ヶ崎支部は、それぞれ被控訴人の本件懲戒解雇問題に関する支援をしないことを決定するとともに、平塚支部は、被控訴人の組合員としての権利を停止する処分をしたことなどの事実が認められるのであって、これらの事実を併せ考えると、本件懲戒解雇は、被控訴人の就業態度の不良を理由として行われたものと認めるのが相当であり、労働組合の役員であった被控訴人の組合活動を嫌忌し被控訴人を排除する意図で行われたものと認めることはできない。」

「したがって、本件懲戒解雇が不当労働行為に当たるとの被控訴人の主張は、採用することができない。」

【事件名】

宮崎信用金庫事件（解雇無効確認等請求事件）・宮崎地裁平 12.9.25 判決

【掲載文献】

判例時報 1804 号 137 頁，判例タイムズ 1106 号 109 頁，労働判例 833 号 55 頁

【当事者】

原告：被告信用金庫から懲戒解雇された職員 X ら（通報者）

被告：信用金庫 Y

【事案の概要】

本件は、Y 職員の X らが Y の不正融資の疑惑を調査するため、Y が管理している顧客に関する信用情報等が記載された文書を不法に入手し、さらに、これらの文書や Y の人事等を批判する文書が外部の者 E に渡り、E が Y に対して再三不正な要求をしたことに対して Y が就業規則違反であるとして X らを懲戒解雇したところ、X らが、懲戒解雇事由の不存在及び X らの行為の正当性等を理由に、右懲戒解雇は懲戒権の濫用にあたりと主張して、解雇の効力等を争った事案。

被告の就業規則 75 条 2 項は、懲戒解雇事由を規定しているところ、本件に係る懲戒解雇事由は、職場内外において窃盗、横領、傷害等刑事犯または、これに類する行為があったとき（同項 4 号）、業務上の重要な機密を他に漏らしたとき、または漏らそうとしたとき（同項 8 号）、その他職務の内外を問わず、金庫の名誉と信用を著しく失墜し、もしくは取引関係に悪影響を与える行為があったとき（同項 11 号）である。

なお、高裁判決（裁判例 52：宮崎信用金庫事件（解雇無効確認等請求控訴事件）・福岡高裁宮崎支部平 14.7.2 判決）では、本判決の判断が覆され、懲戒解雇を無効としている。また、最高裁（最小二平 17.7.1 決定）でも、上告棄却・上告受理申立の不受理の決定がなされている。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

【判旨】

1．就業規則 75 条 2 項 4 号の懲戒解雇事由該当行為の存否について

「(原告甲野と原告乙山は本件信用情報の一部にそれぞれアクセスし、これらの情報を印刷して作成した文書を取得し、また、本件管理文書の一部についても、それぞれ文書の原本を複写し、その写しを取得したことが認められる。)そして、右印刷した文書及び写しは、

いずれも被告の所有物であるから、これを業務外の目的に使用するために、被告の許可なく業務外で取得する行為は、被告就業規則75条2項4号の窃盗に該当することが明らかである。」

「原告らは、原告らの資料収集行為は、被告の中で行われている不正行為を指摘する目的によるものであるから、正当な行為である旨主張する。」

「しかしながら、正当な目的によって、これを実現するための手段までが当然に正当となることはない。企業の従業員には、使用者から特に調査の権限を与えられているなどの特段の事情がない限り、社内の業務が適正に遂行されていることについて調査し、資料を収集する権限はなく、金融機関においても、職員が、金融機関内部の不正を摘発する目的で権限なく搜索類似の行為を行うことは許されないというべきである。」

「したがって、不正摘発目的であっても、原告らが、顧客の信用情報に対し、アクセスしたり、探索することは正当行為として評価することはできないから、原告らの右主張は採用できない。」

2. 懲戒解雇の目的（通報と解雇との因果関係）

「被告における複数の不正疑惑案件について、平成8年以降、原告らが中心となって、組合の三役交渉等を通じて被告の理事らに事案の解明と善処を強く求め、その結果、被告らにおいて、原告らの指摘に基づいて、不正を認定して、不正に関わった職員を懲戒し、理事の監督責任を認めて理事の減俸等を行う事態が繰り返され、また、その一部は刑事事件に発展して関連した理事や職員が逮捕され処罰された案件もある事実、そして、Eが本件資料を持参した後も、原告らが主張...するとおりの不正疑惑の追及活動が継続されていた事実を認定することができる。」

「そして、原告らのこのような活動に対しては、被告の幹部や原告らの上司の中に原告らに対する敵意や不快感を有する者が生ずることは当然に予想できるから、原告らが主張する上司等からの働きかけ...の事実は、一般的には十分あり得ることである。」

「しかし、右事実を総て前提にしたとしても、本件懲戒解雇が原告らの主張する濫用的な目的で行われた事実を認めるには足りず、その他、本件懲戒解雇が右目的で行われた事実を認めるに足りる証拠はない。」

「被告は、Eが被告に持ち込んだ本件資料の中に、原告らがオンライン端末機を利用して被告の信用情報にアクセスし印刷された文書があることを発見した後間もなく、本件を被告内部の問題として処理することでは済まない刑事事件として対処すべき案件であると判断して、警察に告訴しており、この事実からすれば、当該時点で、原告らに本件資料の流出について責任があると確認された場合には重大な懲戒処分を行うことを予定していたものと推測されるから、その後の原告らの活動を特に考慮して本件懲戒解雇がされたとは直ちには解されない。」

3. 本件懲戒解雇の相当性について

「金融機関は、その業務の性質から、顧客の信用に関わる情報を入手し、保持する必要があるところ、右情報は、顧客との信頼関係に基づき初めて入手が可能となるものである一方、顧客にとっては、これが外部に流出して第三者に知られる事態となれば事業の継続に重大な影響が及ぶおそれがあるものであるから、金融機関は、顧客の信用情報等の機密情報を厳格に管理し、その秘密を保持すべき重大な義務を負っており、この義務の遵守は、金融機関の存立と事業の円滑な運営の維持のための絶対的な要件である。」

「原告らの行為は、勤務時間中に、業務遂行のために交付されたオペレータカードを使用して、自己使用目的で、業務とは無関係に顧客に関する信用情報を収集したものであって、顧客の被告に対する信頼を裏切るものであり、このような行為が自由に行われることになれば、収集した資料の管理が個人に委ねられる結果として、故意又は過失による顧客の情報の外部流出を招き、顧客の信用及び被告に対する信頼に重大な影響を及ぼし、被告の存立を脅かすに至る事態が生じかねない。したがって、原告らの行為は、金融機関の職員として、重大な規律違反行為といわざるを得ない。」

「原告らが被告内部の不正を糾したいとの正当な動機を有していたとしても、その実現には、社会通念上許容される限度内での適切な手段方法によるべきであり、右行為を容認する余地はない。」

「本件資料が外部に流出し、右翼活動家で新聞社を経営者するEがこれを取得して、被告に提示し、その後、再三不正な要求をした事実は前記のとおりであるところ、このような事態は、金融機関である被告にとって、顧客一般からの信頼の喪失につながる重大な事態であるといえる。」

「原告らが、原告乙山が組合執行部に参加後、収集した資料を複写して組合幹部それぞれに保管させていた事実...からすれば、本件資料は、原告ら等の組合幹部、あるいは、これらの者から預かっていた秘密保持義務を負わない第三者のもとから外部に流出したものと推認される。そして、原告らは、本件資料の内容を知っていたから、その機密性についても認識し、これを相互に厳正に管理すべき立場にあったところ、収集した資料の秘密保持のため特段の措置を講じた形跡はないから、右保管者のいずれから外部に流出したものであったとしても、その結果について責任を負うべきである。」

「使用者の懲戒権の行使は、当該具体的事情の下において、それが客観的に合理的理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合に初めて権利の濫用として無効になると解するのが相当である。」

「これを本件についてみるに、前記のとおり原告らの懲戒解雇事由該当行為の態様、その結果の重大性からすれば、被告の不正を糾したいという原告らの動機や、原告らの勤務態度...等の事情を考慮しても、本件懲戒解雇には、客観的に合理的な理由があると認められるから、本件懲戒解雇が相当性を欠き、懲戒権を濫用したものであるとする原告らの主張は採用できない。」

【事件名】

宮崎信用金庫事件（解雇無効確認等請求控訴事件）・福岡高裁宮崎支部平 14.7.2 判決

【掲載文献】

判例時報 1804 号 131 頁，判例タイムズ 1121 号 162 頁，労働判例 833 号 48 頁，労働経済判例速報 1831 号 3 頁

【当事者】

控訴人（一審原告）：被告信用金庫を懲戒解雇された職員 X ら（通報者）

被控訴人（一審被告）：信用金庫 Y

【事案の概要】

本件は、Y が、Y 職員である X らを、Y が管理している顧客に関する信用情報等が記載された文書を不法に入手し、さらに、これらの文書や Y の人事等を批判する文書を外部の者に交付して機密を漏えいし、かつ、Y の信用を失墜させたことが Y の就業規則第 75 条 2 項 4、8、11 号に該当するとして、懲戒解雇したところ、X らが、懲戒解雇事由の不存在及び X らの行為の正当性を理由に、右懲戒解雇は懲戒権の濫用にあたりと主張して、解雇の効力等を争った事案。

本判決では、一審判決（事件 51：宮崎地裁平 12.9.25 判決）の判断を覆し、懲戒解雇を有効としている。また、最高裁（最小二平 17.7.1 決定）でも、上告棄却・上告受理申立の不受理の決定がなされている。

【主文趣旨】

懲戒解雇は無効

【判旨】

1. 懲戒解雇事由（職場内外における窃盗等）該当行為の存否について

「原告甲野と原告乙山は本件信用情報の一部にそれぞれアクセスし、これらの情報を印刷して作成した文書を取得し、また、本件管理文書の一部についても、それぞれ文書の原本を複写し、その写しを取得したことが認められる。」

「そして、各印刷した文書及び写しは、いずれも被控訴人の所有物であるから、これを業務外の目的に使用するために、被控訴人の許可なく業務外で取得する行為は、形式的には、窃盗に当たるといえる。」

「しかし、証拠によれば、就業規則 75 条 1 項は出勤停止、減給又は譴責の事由として「許可を得ないで金庫の施設・什器備品、車両等を業務以外の目的で使用したとき（8号）」

「正当な理由なく金庫の金品を持ち出し、または私用に供したとき(9号)」を定めており、形式的に窃盗に当たる行為であっても出勤停止又はこれより軽い処分をもって臨む場合のあることが予定されていることが認められる。他方、同条2項4号の表現は「職場内外において・・・刑事犯または、これに類する行為」となっており、同号が懲戒解雇事由として予定しているのは、刑罰に処される程度に悪質な行為であると解される。」

「そうすると、控訴人らが取得した文書等は、その財産的価値はさしたるものではなく、その記載内容を外部に漏らさない限りは被控訴人に実害を与えるものではないから、これら文書を取得する行為そのものは直ちに窃盗罪として処罰される程度に悪質なものは解されず、控訴人らの上記各行為は、就業規則75条2項4号には該当しないというべきである。付言すると、上記各文書等に記載された情報が被控訴人にとって重要なものであり、これを業務と関係なく取得することが許されないことは後記のとおりであるから、被控訴人らの行為は同条1項に所定の「服務規律または金庫の定める他の諸規則に違反したとき(14号)」に当たりうるものではあり、また上述の同項8号、9号の懲戒事由に当たりうるものでもあるが、いずれにしても、出勤停止よりも重い処分を科すことはできないものである。」

2. 懲戒解雇事由(機密漏洩、信用失墜行為等)該当行為の存否について

「Eが平成8年11月14日に持参してF会長に示した資料の中に控訴人らが取得した本件信用情報が含まれていたことは上記一で認定したとおりであり、」「Eの取得した本件資料が元々は控訴人らの作成、収集した資料に由来するものであることは確かであるものの、同資料と同内容の複写を所持しうる者が他にもあった以上、本件資料が控訴人らの意思に基づいてEに渡ったものとまでは推認することはできないというべきである。」

「そうすると、本件資料をEが所持していたことに関しては、控訴人らに就業規則...に該当する事実は、これを認めることができないというべきである。なお付言すると、Eに本件資料が流出したことについて、控訴人らに本件資料の保管・管理義務違反の過失があったと評価することは不可能ではないが、就業規則では、過失により被控訴人に損害を与える行為は出勤停止又はこれより軽い懲戒処分に処することとされており...就業規則...はもっぱら故意による行為を懲戒解雇事由としているものと解されるから、過失により本件資料を流出させたとしても、同各号所定の懲戒解雇事由には当たらないというべきである。」

「控訴人甲野が弟である国会議員秘書甲野三郎に本件資料を交付した事実は同控訴人も自認するところであり、この事実が少なくとも形の上では就業規則...に該当することは否定できない。しかし、本件資料が国会議院の秘書に交付されることで、直ちに被控訴人の名誉、信用の失墜や取引関係への悪影響に繋がるものとは解されず、実際、甲野三郎に交付されたことがそのような事態に繋がったことを推認できる証拠もないから、...(懲戒解雇事由)に該当する行為があったとはいえない。また、控訴人甲野の甲野三郎に対する本

件資料の交付が控訴人乙山と共同してのものであったことを認めるに足りる証拠はない。」

3. 本件懲戒解雇の相当性について

「上述のとおり、被控訴人が本件懲戒解雇の事由として主張する事実のうち、就業規則所定の懲戒解雇事由に当たると認めうるのは控訴人甲野が甲野三郎に本件資料を交付したとの点のみである。したがって、控訴人乙山については本件懲戒解雇は当然に無効であるといわざるをえず、控訴人甲野についても、懲戒解雇事由に該当する事実が実質的にそれほど重大なものとは解されず、懲戒解雇は相当性を欠くものとしてやはり無効であるといわざるをえない。」

「しかし、...仮に、控訴人らの行為が...（懲戒解雇事由に）該当するものとした場合について、検討しておくこととする。」

「証拠及び弁論の全趣旨によれば、被控訴人における複数の不正疑惑案件について、平成8年以降、控訴人らが中心となって、組合の三役交渉等を通じて被控訴人の理事らに事案の解明と善処を強く求めていたこと、控訴人らが本件資料を作成、収集したのもその活動の一環としてであったこと、控訴人甲野が本件資料を警察や甲野三郎に交付したのも、行政（大蔵省）や司直の手により被控訴人内部の不正が改められるのを期待してのことであったこと、控訴人らの追及が発端となって、被控訴人において、不正を把握してこれに関わった職員を懲戒し、理事の監督責任を認めて減俸等を行う事態が繰り返され、また、その一部は刑事事件に発展して関与した元理事や元職員が逮捕された案件もあったこと、そして、Eが本件資料を持参した後も、控訴人らが主張...するとおりの不正疑惑の追及活動が継続されていたことが認められる。」

「そうすると、控訴人らはもっぱら被控訴人内部の不正疑惑を解明する目的で行動していたもので、実際に疑惑解明につながったケースもあり、内部の不正を糺すという観点からはむしろ被控訴人の利益に合致するところもあったというべきところ、上記の懲戒解雇事由への該当が問題となる控訴人らの各行為もその一環としてされたものと認められるから、このことによって直ちに控訴人らの行為が懲戒解雇事由に該当しなくなるとまでいえるかどうかはともかく、各行為の違法性が大きく減殺されることは明らかである。」

「また、就業規則...は、出勤停止より重い処分として懲戒解雇の他に停職、降職降格、諭旨免職を予定しており、懲戒解雇が相当となるのは特に違法性の大きい場合であると解されるところ、上記のとおり、控訴人らの各行為には出勤停止又はこれより軽い処分を科すべきと解されるものが多く、かつ上記のとおり違法性が減殺される事由も存することを勘案すると、控訴人らの各行為に懲戒解雇に当たるほどの違法性があったとはにわかに解されない。」

「したがって、上記のように控訴人らの行為が被控訴人主張の各懲戒解雇事由に当たると仮定してみても、控訴人らを懲戒解雇することは相当性を欠くもので権利の濫用に当たるといわざるをえず、やはり本件懲戒解雇はいずれも無効である。」

「よって控訴人らの請求はいずれも理由があるところ，これを棄却した原判決は失当であるから取消し，同請求を認容する。」

【事件名】

ジャパンシステム事件（解雇無効確認等請求事件）・東京地裁平 12.10.25 判決

【掲載文献】

労働判例 798 号 85 頁（ダイジェスト）

【当事者】

原告：被告を普通解雇された従業員 X（通報者）

被告：電子計算機のプログラムの開発請負等を業とする株式会社 Y

【事案の概要】

Y に在籍する従業員であった X が、Y の執行部と経理部門で不正が発生しているという内部告発があることを伝えると共に金銭の支払い要求を記載した書簡を Y に資本参加した Z 社に送付したことを理由に普通解雇されたことに対し、同解雇は解雇権の濫用であるとして、解雇の無効の確認を請求した事案。

【主文趣旨】

普通解雇は有効。

【判旨】

1．通報の目的

「原告が、平成 5 年 3 月下旬から同年 5 月中旬にかけて、被告の大口株主ではあっても部外者である Z 社に対し...自らは総務部担当次長または業務部担当次長にすぎないのに「エグゼクティブ・セクションに異動した」と記載してあたかも被告の経営の中枢部の地位にあるかのように偽った上...被告内部に不正経理問題があり、被告を当事者とする調停事件の解決ができなければ株式の上場に支障が出るなどとして、自己の個人口座に 6 億 5 0 0 0 万円の金員を振り込むように要求したことは、故意に被告の信用を著しく傷つけ、株主である Z 社を脅迫して不当に金品を要求し、私利を図ったことを示すものであって、就業規則...に定める社員の義務に反...するというのが相当である。」

2．解雇についての判断

「原告の... Z 社に対する金員要求行為は、目的、行為態様、要求額から認められる悪質性、被告に対する影響の大きさに照らし、それだけで解雇をすることが十分な理由となる者である上、被告は...懲戒規準...の定める手続きを経て...原告に解雇の意思を伝えているということができ...被告による原告の解雇について、解雇権の濫用はないとするのが相当

である。」

【事件名】

富国生命保険（第4回退職命令）事件（懲戒処分無効等確認等請求事件）・東京地裁八王子支部平 12.11.9 判決

【掲載文献】

労働判例 805 号 95 頁

【当事者】

原告：被告に在籍する従業員 X（通報者）

被告：大手生命保険会社 Y

【事案の概要】

X が、Y を批判する文書を役員及び事業場に送付したこと等を理由として主任職を解かれたこと（第一次懲戒処分）、Y を批判する文章を「支援共闘ニュース」に掲載したことを理由として資格制度上の格付けを引き下げられたこと（第二次懲戒処分）について、それぞれ処分の無効の確認等を求めた事案。

【主文趣旨】

第一次懲戒処分は無効、第二次懲戒処分は有効。

【判旨】

1. 第一次懲戒処分について（通報内容の真実性について等）

「被告は、原告が被告の役員に対して「富国生命保険相互会社役員のみなさま」で始まる書面を送付したことが虚偽の事実を記載するなどして被告の信用を棄損するものであると主張するので、検討する。」

「被告は…（右文書における和解の経緯についての）記述は虚偽の事実を記載したものであり、取締役は虚偽の事実を通知することによって、被告内における混乱を発生させようとしたものであると主張する（が）…原告が和解の経緯についての自らの理解を記載したからといって、虚偽の事実を記載したもとはいえない。」

「また、被告は、労災と認めない前提の和解案に被告が固執したとの記述について…右記述は虚偽であると主張するところ…右記述が虚偽であると認めるに足りる証拠はない。」

「被告は、「法律を無視しきっている富国生命の存在はますます多くの人の知るところとなり、会社の名誉は日増に低下するばかりです。」との記述や、「『労災認定も最高裁判決も踏みにじり続ける生命保険会社』はテレビ放映もされる予定…です。」との記述が、虚偽の事実を記載したものであり、会社の信用を棄損するとともに、会社に対する従業員（取締

役を含む。)の不信感を醸成するものであると主張する。」

「右の記述のうち、労災認定を踏みにじったとの記述は…労災による休業や退職であるから昇給昇格が行われるべきであるとの原告の主張が記載されていることとも関連して、労災認定の趣旨に反する対応を被告が行っているとの批判の趣旨を込めたものと理解することも可能であるが、他の記述、すなわち、「法律を無視しきっている」、「会社の名誉は日増に低下するばかり」、あるいは「最高裁判決も踏みにじり続ける」といった記述は、根拠のない誹謗中傷であり、不当な表現であるといわざるを得ない。」

「もっとも、原告が送付した前記書面全体の趣旨を考慮すれば、前記書面は、役員に対して、原告に対する対応の改善を求める内容書面であって、右誹謗中傷が記載された部分は、主要な記述に付加して記載された部分であって、付随的な記述にすぎない。これに加えて、右書面が被告の役員に対してのみ送付されたものであることをも併せ考えれば、右書面の送付が被告の信用を棄損するものとは認められない。」

「被告は、右文書中の「富国・貧民・無法地帯」との記述は…虚偽の事実記載であり、『労災認定・最高裁判決を踏みにじり続ける生命保険会社』との虚偽の記述と合わせ、これらの虚偽の事実の記載は、被告の信用を失墜させるだけでなく、従業員の会社への不信感を醸成させるものであると主張する。」

「右の「富国・貧民・無法地帯」との記述は…根拠のない誹謗中傷であるというほかなく、それに加え…「富国・貧民・無法地帯」との文字が他の文字よりも大きな文字で記載されていることをも考えると…誹謗中傷を中心的な内容とする文書であるといわざるを得ない。」

「もっとも、右文書は、被告の事業所に宛ててファックス送信されたものであり、多数の職員が閲覧するような状態においたものとも考えられないから、原告の行為によって被告の信用が失墜するとはいえないし、従業員の会社への不信感が醸成されるとまでは認められない。」

「したがって、被告の行った第1次懲戒処分については、右のとおり懲戒事由がないから、無効である。」

2. 第二次懲戒処分について

(1) 通報内容の真実性

「原告が掲載した右文章は、被告のロゴが兵隊がバンザイしているところを表したものであること、被告が昭和55年まで靖国神社の一角を間借りしていたこと等を前提として、被告の体質は、戦前の天皇制度及び軍国主義をそのまま受け継ぐものであり、被告の社内においては、軍国主義的絶対服従が強いられている、と述べるものである。」

「原告は、被告のロゴが兵隊がバンザイしているところを表したものであることを右文章の前提としているところ、これは、前記認定の事実によれば、事実と反する記述をしたものである。原告は…ロゴの制定経緯は職員の入社時に説明されているのであるし、入社

後であっても、真実の制定経緯を調べて知ることは容易であったと考えられる。」

「そうすると、原告は、被告のロゴの制定経緯について虚偽の事実をあえて記載し、あるいは、真実の制定経緯を調べることなくあえて誤った制定経緯を記載したものであることができる。」

「また、原告は、被告が昭和55年まで靖国神社の一角を間借りしていたことなどを右文章の前提としているが、これらを前提としても、被告の体質が天皇制度や軍国主義に基づいていると結論づけるのは、あまりに飛躍が大きく、根拠のない誹謗中傷といわざるを得ない。」

「また、右文章においては、「会社はこの国の差別の根源である天皇制度や、それを支えてきた軍国主義の亡霊から自由になっていない」というような記述がある...など、到底正当な表現活動を意図したものとは考えられない。」

「したがって、原告が掲載した右文章は、虚偽の事実をあえて記述するなどして、不当に被告を誹謗中傷するものであるということができ、しかも、右文章...は、被告内部にとどまらず、一般人に広く配布されたものと認めることができるから、原告は、被告の信用又は名誉を棄損する行為を行ったものと認められる。」

(2) 懲戒処分についての判断

「原告は、「富国生命闘争の勝利をめざす支援共闘会議」発行の平成9年3月15日付け「支援共闘ニュースNo.1」において、「富国のマークは会社体質をあらわしている」と題する文章を掲載し、被告の信用及び名誉を棄損したのであって、原告の行為は懲戒事由に当たる。」

「そして、右行為の表現内容及び表現態様等からすれば、右懲戒事由のみによっても、被告の行った懲戒処分が不当であるとは認められない。」

「したがって、第2次懲戒処分は有効である。」

【事件名】

古沢学園事件（地位確認等請求事件）・広島地裁平 13.3.28 判決

【掲載文献】

労働判例 849 号 144 頁

【当事者】

原告：被告を解雇された講師（通報者）

被告：いわゆる専修学校を設置している学校法人 Y

【事案の概要】

Y に在籍する講師であった X が、通商産業大臣に対し、通商産業局の立入検査に際して提出を求められた資料について、実態と異なる内容に書き直しを行ったなどの事実を記載した内容証明郵便を送付したこと等を理由に解雇されたことに対し、右解雇は解雇権を濫用するものであるなどとして無効であると主張して、Y に対し、労働契約上の権利を有することの確認等を求めた事案。

なお、通報についての評価および解雇の有効性については、高裁判決（裁判例 56：古沢学園事件（地位確認等請求控訴事件）・広島高裁平 14.4.24 判決）でも本判決の判断が維持され、解雇は無効とされている。

【主文趣旨】

解雇は無効

・原告が被告に対し、労働契約上の権利を有することを確認する。

【判旨】**1．通報内容の真実性**

「原告は、平成 5 年 10 月 1 日、被告との間で雇用契約を締結し、以後被告の府中校で常勤講師として就労した。なお、当時、西風新都校はまだ設立されていなかった。」

「被告は、(平成 7) 年 3 月 1 日、通商産業大臣に対し、府中校電気・電子工学科について電気工事士法 4 条 4 項 2 号の規定に基づく養成施設の指定を申請し、その中で原告…らも府中校の専任の教員として申請した。…しかしながら、同年 4 月以降は原告および C は西風新都校の常勤講師として就労しており、平成 8 年度…後期…以降は両名とも西風新都校の授業のみを担当していた。したがって、府中港については、通商産業大臣への申請書上は教員 1 人あたりの生徒の数はおおむね 10 人を超えないとする…養成施設指定の基準が充たされていたものの、就労実態としては充たされていない状態であった。」

「(平成11)年3月26日、中国通商産業局が西風新都校に立入検査を行い、資料の提出を求めた。」

「これに対し、同月29日、乙山理事長は…原告とCを呼んで、平成8年度から平成10年度までの府中校の出席簿と出勤簿を、原告とCが平成8年度後期以降は同校に出勤していなかったにもかかわらず、出勤していたように書き直すことを指示し…書き直しを行った。…同月31日、乙山副校長から、今度は西風新都校の出席簿と出勤簿の書き直しが必要であるとの指示があり、同校の書き直しが同年4月2日までなされた。…これらの書き直された両校の出席簿および出勤簿は、いずれも被告が中国通商産業局に提出した。」

「原告は、同月4日、通商産業大臣に対し、同年3月下旬に西風新都校に中国通商産業局の立入検査があり、資料の提出が求められたこと、これに関し、原告は乙山理事長と乙山副校長から、平成8年度から平成10年度にかけて原告が府中港に出勤していたように…書き直すよう命じられたこと、しかしながら原告は、平成8年度…後期からは全く同校に出勤していないことなどを記載した内容証明郵便を送付した。」

「出席簿等の書き直しは乙山理事長が講師らに指示したものであると認められる。」

「被告は府中校を養成施設として申請する際に原告及びCを専任講師として中国通商産業局に届けながらも…原告及びCは、平成8年度後期以降は西風新都校の授業のみを担当していたのであって、…勤労実態としては府中校は本件通達の基準を満たしていなかったことが明らかであったものと推認される。」

「とすれば、…この出席簿等の書き直しは、実際には府中校には出勤せず、従って同校の授業等を担当していなかった原告及びCが、同校にも出勤して授業等を担当していたかのように内容を書き直したものであったと認めるのが相当である。」

2. 通産局の行政指導

「中国通商産業局は、同月26日、被告に対し、府中校につき本件通達の規定する指定の基準に違反している点があったとして、同年6月1日までに本件通達の指定の基準に定められた資格を有する教員を配置し、同日までに本件通達で規定している実習の教員一人あたりの生徒数を遵守するよう教員の増員等を行い、本件通達で規定している変更届け出を速やかに行うよう指導した。これに対し、被告は、同年4月26日、学内調査報告及び始末書を中国通商産業局に提出した。」

3. 解雇についての判断

「以上のとおり…通商産業大臣に対する内容証明郵便についても、これは乙山理事長から出席簿等の書き直しを指示されたことを伝えるものであるところ、乙山理事長がかかる指示をして書き直され、これを中国通商産業局に提出したことは到底正当な行為とは評価し得ないのであるから、原告が上司等被告内部の者に相談することなく直接通商産業大臣に対して上記内容証明郵便を送付したとしても、格別不当な行為であったということでは

きない。」

「以上からすれば,被告が…解雇の理由として主張する原告の文書送付…等の行為も,直ちに妥当性を欠くものとは言えず…同解雇は解雇権の濫用として無効である。」

【事件名】

古沢学園事件（地位確認等請求控訴事件）・広島高裁平 14.4.24 判決

【掲載文献】

労働判例 849 号 140 頁

【当事者】

被控訴人（一審原告）：被告から解雇された講師（通報者）

控訴人（一審被告）：いわゆる専修学校を設置している学校法人 Y

【事案の概要】

Y に在籍する講師であった X が、通商産業大臣に対し、通商産業局の立入検査に際して提出を求められた資料について、実態と異なる内容に書き直しを行ったなどの事実を記載した内容証明郵便を送付したこと等を理由に解雇されたことに対し、右解雇は解雇権を濫用するものであるなどとして無効であると主張して、Y に対し、労働契約上の権利を有することの確認および未払い賃金等の支払いを求めた事案。

なお、一審判決（裁判例 55：古沢学園事件（地位確認等請求事件）・広島地裁平 13.3.28 判決）でも、解雇は無効としている。

【主文趣旨】

解雇は無効

【判旨】

「原判決は相当であり、本件控訴は理由がないので棄却（する。）」

【事件名】

日本臓器製薬（本訴）事件（従業員地位確認等請求事件）・大阪地裁平 13.12.19 判決

【掲載文献】

労働判例 824 号 53 頁，労働経済判例速報 1800 号 3 頁

【当事者】

原告：被告から懲戒解雇された支店長 X ら（通報者）

被告：製薬会社 Y

【事案の概要】

X らは、元取締役 K に賛同し、Y 社長と訴外中国本部長 R を誹謗・中傷する文書や Y の新生計画等を他従業員に配布・説明し、署名を募り、管理職組合を結成した。本件は、X らが、秩序紊乱行為などを理由として X らが受けた懲戒解雇処分等が不当労働行為に当たり無効であるとして、Y に対し、労働契約上の地位の確認等を求めた事案。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

【判旨】

「原告らの署名活動は、被告の経営陣の更迭を求め、K の擁立を図る目的で行われたものであって、被告の 4 支店の範囲で、多数の社員を巻き込んで行われたものであり、被告の秩序を乱す行為といえることができるから、原告らの行為は、就業規則…（で定める懲戒解雇事由に）…該当するといえることができる。」

「原告らは、懲戒解雇事由があるとしても、相当性を欠く旨主張するので、検討するに、原告らは、いずれも各支店の最高責任者である支店長という地位にあり、組織、秩序を維持すべき立場にあったにもかかわらず、安易に、K の策動に乗り、多数の者を巻き込んで、秩序を乱す行為を行ったのであるから、原告らが K の元部下としてその心情からその意向に逆らい難い面があり、一方、被告を改革し、より良い企業環境を構築しようとの意図を有していたこと、署名活動によって被告に具体的な損害が生じたわけではないこと、原告らの被告におけるこれまでの長期間の勤務状況を考慮しても、その責任は大きく、懲戒解雇処分を不相当とすることはできない。」

【事件名】

コニカ（東京事業場日野）事件（地位確認等請求事件）・東京地裁平 13.12.26 判決

【掲載文献】

労働判例 834 号 75 頁

【当事者】

原告：被告を解雇された従業員（通報者）

被告：フィルム・カメラ等光学用品の製造販売を主な業務とする株式会社 Y

【事案の概要】

Y に在籍していた従業員 X が、業務妨害、機密漏えい、事実のわい曲、株主総会での議場の混乱などを理由に懲戒解雇されたことに対し、その効力を争い、労働契約上の地位確認及び給与等の支払を求める等した事案。

なお、通報についての評価および懲戒解雇の相当性については、高裁判決（裁判例 59：コニカ（東京事業場日野）事件（地位確認等請求控訴事件）・東京高裁平 14.5.9 判決）でも本判決の判断が維持され、懲戒解雇は有効としている。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

- ・被告は、原告に対し、金 9 万 5 1 3 9 円及び利息を支払え。
- ・原告のその余の請求（懲戒解雇の無効による地位確認請求等）をいずれも棄却する。

【判旨】

1. 機密漏えい発言についての判断

「原告は、従業員の出勤日数や勤務時間に関する情報を無断でフロッピーディスクに入力して持ち出そうとしたので、原告の上司である B 部長と C 課長は...原告と面談し、会社の機密情報を持ち出さないよう注意したが、原告は、「今後も自分にとって必要があれば規則違反をしても情報を持ち出す。」と発言し、注意に従わなかった。」

「B 部長と C 課長は...原告と再度面談し、規則に違反して会社の情報を持ち出したのでは、お互いに信頼して仕事ができないと述べ、前回の面談の際の発言を撤回するよう求めたが、原告はこれを拒否した。」

「被告は、面談の際の状況から原告をこれ以上説得しても効果がないと考え、機密漏えいを防止し、情報管理を徹底するため...原告に対し、「社外機密及び営業機密漏洩禁止の警告と社内 LAN 使用禁止通告について」と題する書面を交付し、業務上必要なディレクト

り以外へのアクセスの制限，電子メールの送受信の禁止などを通告した。原告は，これに特段の異議を述べなかった。」

「認定事実によれば，原告は，被告のCSセンター内の営業上の重要な機密情報を社外に持ち出そうとする態度をとり，上司から2回にわたり，このような態度を改めるよう注意されたにもかかわらず，これに従わなかったから，原告の行為は，就業規則97条5，6号の懲戒解雇事由に当たる。」

「これに対し，原告は，原告は被告が残業代の支払を規制していることに関する資料を労働基準監督署に提出するために社内の情報を持ち出そうとしたのであるから，原告の行為は懲戒解雇事由に当たらないと主張する。」

「確かに，原告は，平成10年2月ころから，被告との間で，残業代の支払をめぐる対立関係にあり，同年4月ころ，労働基準監督署に対し，被告が残業代を支給していないと申告した。労働基準監督署は，その後，原告から提出を受けた資料をもとに検討したうえで，同年9月ころ，被告に対し，是正勧告をし，被告はこの勧告に応じた。」

「しかし，本件の懲戒解雇は，原告が従業員の勤怠に関する情報を持ち出そうとしたこと自体を理由とするものではないから，このような事実があったことは，懲戒解雇事由についての判断の妨げとはならない。」

2. 事実のわい曲などについて的事实経過

「原告は，被告の許可を受けることなく...世界中で広く発行されている有名な雑誌...の記者から取材を受け，被告における処遇を批判するとともに，被告が従業員に対する残業代の支払を規制していると発言した。その結果...「サラリーマンの死 日本の甘やかされた管理職レイオフが，すでにタブーとされていない世界へ適合するために苦悩している」との表題に続き，原告の被告における処遇を述べた...記事...が掲載された。」

「原告は...管理職ユニオンの組合活動の一環として，被告の東京事業所日野南門前の公道上で，出勤途中の被告の従業員をはじめとする不特定多数の者に対し，「コニカ争議団報告書」と題するビラを配布した。このビラには，「残業予算ゼロでいいのでしょうか。」という表題に続き，「労働問題はこうして始まった！」(等)...の見出しを掲げ...ている。そして，末尾に，「コニカの取締役自己責任制はないのか？」との見出しの下に，「巨額特損，PS版事業の販売権譲渡で年間約100億円の売上減等にもかかわらず，役員らは，儲かったときに支払われる性格の強い(通常の夏冬の賞与とは違う)決算賞与をまだ受け取っているようだが」などと記載されている。」

「このビラに記載された年間約100億円の売上げの減少という情報は，原告が東京管理職ユニオンに伝えたものである。...このビラが配布された...当時，この事業譲渡により減少が予想される売上額をまだ公表していなかった。被告は，いずれかの時期に決算報告書などを通じて売上の減少額を公表しなければならなかったが，公表の時期をいつにするかは，高度な経営判断に属する事項であった。」

3. 通報の目的・内容

(1) 雑誌の取材について

「原告が…取材に応じたのは、当時労働条件や残業代の支払について被告と対立関係にあった原告が組合活動の一環として自らの処遇について問題提起するために行ったものといえるから、原告が事前に被告から許可を受けなかったからといって、責任を問うことはできない。」

「記事の内容は、一般の読者に対し、被告が労働基準法に違反して残業代を支払っていなかったり、原告が社内で「いじめ」を受けているかのような印象を抱かせるものであることは否定できない。しかし、事案の性質上、対立当事者である原告が一方的な自己の認識を取材の場で述べることは、ある程度はやむを得ないといえるし、どのような内容の記事を掲載するかは、雑誌社の編集方針に委ねられるところが大きく、原告はこれに影響を与える立場にはない。被告は、記事の内容について、事実を示して反論することが可能であるし、被告の名誉や信用が本件記事によって具体的にどの程度低下したかは証拠上明らかでない。」

「したがって、原告が…取材に応じて自らの労働問題について発言したことは、就業規則95条10号、11号、97条6号の懲戒解雇事由に当たるとはいえない。」

(2) ビラの配付について

「前記の事実によれば、ビラが配付された平成11年5月25日当時、PS版事業の販売権の譲渡により予想される売上減少額などの経営情報は、被告の重要な営業秘密であったから、被告の従業員である原告は、正当な理由なくこの情報を社外にもらしたり、公表してはならない。」

「本件のビラの配付は、原告の組合活動の一環として行われたものであり、それ自体は正当なものである。その目的は、原告の労働条件や残業代の支払などの原告自身の労働問題について問題提起することにあるが、ビラの記載内容を見る限り、PS版事業の販売権の譲渡による売上減少額という未公開の経営情報は、原告の労働問題を議論するうえで必要性や関連性があるとはいえないし、これを公表することが手段として相当ともいえないから、原告の行為に正当な理由があるとは認められない。」

「したがって、原告が被告の未公開の営業情報を外部に公表した行為は、就業規則97条6号の懲戒解雇事由に当たる。」

4. 懲戒解雇の相当性

「原告は、異常品質のプリントを大量に発生させ、被告が初の世界同時発売を目指した新製品発売の作業日程に大きな混乱を与え、複数の部門の多数の従業員に大きな迷惑をかけた。原告は、上司に社内の機密を漏えいすると発言し、上司から注意を受けたにもかかわらず、この発言の撤回を拒否したが、このような原告の言動は、同業他社との間で製品

開発や販売活動などにおいて激しい競争を展開する大手カメラフィルムメーカーである被告の業務に大きな損害を与えるおそれがあるものであり、このような状況下で原告に責任ある仕事を任せるとは困難といわざるを得ない。そして、原告は、実際にも、被告のP S版事業の譲渡に関する重要な経営情報を外部にもらした（もっとも、ビラの配付場所や対象者は狭い範囲に限られるうえ、このビラによって被告の信用が具体的に低下したり、業務が混乱した事実を認めるに足る証拠はない）。さらに、原告は、自らの労働問題の交渉を有利に進めるため、被告の最高の意思決定機関である株主総会において、株主権の行使と称して執拗に質問を繰り返したり、他の株主と口論したり、威圧的な言動を行うなどして議事を妨害した。これら一連の原告の行為は、いずれも被告の正当な業務を著しく妨害し、または妨害しようとするものである。」

「...被告の就業規則には、懲戒処分として、けん責、減給、出勤停止が規定されているが、原告の行為態様や事後の対応を見ると、原告に今後の改善を期待することは困難といわざるを得ない。原告は過去に被告から懲戒処分を受けた前歴がないことを考慮しても、懲戒解雇を選択したことは、裁量を逸脱したものとはいえず、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】

コニカ（東京事業場日野）事件（地位確認等請求控訴事件）・東京高裁平 14.5.9 判決

【掲載文献】

労働判例 834 号 72 頁

【当事者】

控訴人（一審原告）：被告を懲戒解雇された従業員（通報者）

被控訴人（一審被告）：フィルム・カメラ等の製造販売を主な業務とする株式会社 Y

【事案の概要】

Y に在籍していた従業員 X が、業務妨害、機密漏えい、事実のわい曲、株主総会での議場の混乱などを理由に懲戒解雇されたことに対し、その効力を争い、労働契約上の地位確認及び給与等の支払を求める等した事案。

なお、一審判決（裁判例 58：コニカ（東京事業場日野）事件（地位確認等請求事件）東京地裁平 13.12.26 判決）でも、懲戒解雇は有効としている。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

【判旨】

「当裁判所も、本件懲戒解雇は有効であり、控訴人の本訴請求はいずれも理由がないものと判断する。その理由は、次のとおり訂正、付加するほか、原判決の「事実及び理由」の「第 3 争点に対する判断」1 記載のとおりであるから、これを引用する。」

「（雑）誌の取材については、控訴人自身が取材を申し込んだものとは認められず、控訴人が被控訴人の許可を受けずに（雑）誌の取材に応じたことをもって、就業規則...にいう「無断で講演・放送又は執筆」をしたということとはできない。」

「また、（雑）誌から取材を受けたのは控訴人だけではなく、管理職ユニオンに対する取材もされているのであるから、当該記事は控訴人の発言にのみ基づいて作成されたものではなく、しかも、どのような内容の記事を掲載するかは、当該雑誌社の編集方針等に委ねられているところであり、当該雑誌社の責任において行うのであって、控訴人がこれに影響を与える立場にないことは明らかであるから、控訴人が（雑）誌の取材に応じたことをもって、就業規則...にいう「社外に対し、...宣伝流布を行った」ということはできない。」

「控訴人は、前記認定のとおり多数の懲戒事由に該当する行為を重ねていたものであり、これらを総合すれば、本件懲戒解雇は、客観的にみて相当な判断と認められるのであり、

本件において認められる事実関係に照らして、本件懲戒解雇が、控訴人において被控訴人による違法な時間外労働規制を指摘、問題としたことを発端として行われたものと認めることはできない。」

「控訴人は、前記認定のとおり多数の懲戒事由に該当する行為を重ねていたもので、それらに酌むべき情状も認められず、改悛の見込みはないものと認められ、被控訴人において控訴人を企業内に存置したのでは、企業秩序の維持が困難であると認められるから、控訴人に従前の懲戒処分歴がないとしても、控訴人を懲戒解雇にしたことは、客観的にみて相当なものというべきであり、控訴人の主張は理由がない。」

【事件名】

日本経済新聞社（記者 HP）事件（懲戒処分無効確認等請求事件）・東京地裁平 14.3.25 判決

【掲載文献】

労働判例 827 号 91 頁，労働経済判例速報 1808 号 3 頁

【当事者】

原告：被告を退職した新聞記者 X（通報者）

被告：大手新聞社 Y

【事案の概要】

Y の編集記者であった X が，個人用ホームページ上に，取材先の実名や役職名を記載したこと，夕刊の締切時刻を明らかにする記載を行ったこと，会社を公然と批判する内容の記載を行ったことを理由として出勤停止処分（14 日間）を受けたことにつき，Y を退職後にこれらの処分の無効を訴え，処分の無効の確認，出勤停止期間中の不払い賃金の支払，慰謝料の支払の請求をした事案。

なお，この判断は，高裁判決（裁判例 61：日本経済新聞社（記者 HP）事件（懲戒処分無効確認等請求控訴事件）・東京高裁平 14.9.24 判決）でも維持され，懲戒処分（出勤停止等）は有効としている。

【主文趣旨】

懲戒処分（14 日間の出勤停止）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**

「労働者に対する懲戒権の行使は，企業の秩序維持に必要な範囲で行うことができるものであるというべきであるから，企業の秩序維持とは何らの関連性を有しない労働者の個人的な行為を対象として，懲戒権を行使することは許されないものと解されるが，労働者の私生活上の行為であっても，その行為が労働者の企業における職務に密接に関連するなど，企業秩序維持の観点から許されない行為と認められる場合には，なお企業秩序遵守義務に違反する行為として懲戒処分の対象とすることができるというべきである。」

「原告は，不特定多数の者がその内容を知りうる可能性のある HP 上に，自らが被告の新聞記者であることを明らかにした上で，被告の従業員として，あるいは被告の記者とし

て活動する中で知り得た事実や体験を題材として作成した文書を掲載していたもので、このような行為は原告の被告における職務と密接に関連するものであると認められるから、このようにして作成された原告のHP上の文書の内容や、このようなHPをインターネット上に置いた原告の行為が、企業秩序維持の観点から、就業規則に違反する懲戒処分事由に該当すると認められる場合において、被告が、原告に対して、懲戒処分を行うことは許されるというべきである。」

2. 通報内容について

(1) 懲戒処分事由「会社の経営方針あるいは編集方針を害する行為」について

「原告が、平成11年1月以前からHP上に公開していた文書中、「オーナー企業」記載部分及び「社内的立場」記載部分には、取材先の実名記載や、これが特定できるような役職名の記載がなされていたことが認められるのであって、この事実からすれば、取材源を秘匿するという被告の経営・編集方針に反する行為を原告が行ったこと、従って、同人が就業規則...に違反する行為を行ったことが認められる。」

「また、原告が、平成9年5月当時、及び平成10年5月以降にHP上に公開していた「捏造記事」の記載部分には、原告が、事実と異なる取材相手の名前を適当に考えて報告したことにより、虚偽の記事が被告の新聞に掲載された経緯が記載されており、これによれば、このような原告の行為は真実を報道するという被告の経営・編集方針に反する行為であって、さらに、こうした事実をHPで公開したことにより、被告の信用を害する結果を招いたことが認められる。そうすると、この点においても、原告には就業規則...に違反する行為を行ったことが認められる。」

(2) 懲戒処分事由「会社の機密を漏らさないこと」違反について

「原告は、そこに記載された事実について、被告が社外秘としていることを明らかにした上で、敢えてこの事実をHP上に記載して公開していることが認められる。」

「この点について原告は...各事実は社外秘にするほどの重要な事実ではなく、「機密」には該当しないもので、一般にも知られているものである旨を主張する。しかし...就業規則...の「機密」とは、重要な秘密に属する事実をいうと解されるが、...（原告がHPに掲載した）各事実については、被告が、重要な秘密に属するものと判断して「社外秘」とし、あるいは被告のような新聞業界においては、重要な秘密に属する事項として扱われる事実であると認められ、仮に、被告の従業員以外の者の中でこれらの事実を知っている者がいたとしても、このことから直ちに同号にいう「機密」性が失われるものではないというべきである。そして、...（原告がHPに掲載した）事実が一般に知られている事実であると認められない上、被告がこれらの事実を「社外秘」として扱っていることには一応の合理性が認められるのであるから、原告は、被告がこれらの事実を「社外秘」として扱っていることを認識しながら敢えてHP上で公開したものであって、これらの行為が就業規則に違反するものとして懲戒処分の対象とされることは当然のことというべきである。」

(3) 懲戒処分事由「会社の秩序風紀を守るため、流言してはならない」違反について

「被告の記者である原告は、不特定多数の者がその内容を知り得るHP上において、被告が「天然記念物級の古く汚れた組織」で...あるなどと記載しているところであり、これらの記載は、その不穏当な表現から、被告の外部の者だけではなく内部の者に対しても、被告は社会的に悪とされるべき行為を繰り返し行ってきている企業であるという印象を与えるものである上、このような内容の文書が公開され続けることによって被告の秩序風紀を乱す結果を招きかねないものであると認められる。」

「これらの文章の表現は一読して通常の社内批判の程度を超える感情的なもので、被告に対する悪意に満ちた表現がことさらに用いられているというべきであって、建設的な社内批判とは明らかに一線を画するものというべきであるから、企業秩序維持の観点から被告による懲戒処分の対象とされてもやむを得ないものであると言わざるを得ない。」

3. 本件懲戒処分についての判断

「原告の行った本件懲戒処分事由に該当する行為の内容、原告はこれらの行為をすることが被告の会社の経営・編集方針や就業規則に違反することを認識しながら、敢えてこうした行為を行ったものであることなど、本件懲戒処分について認められる事情を考慮すると、被告が原告に対してなした本件懲戒処分が、重きに失するなど客観的に合理的な理由を欠き、または社会通念上相当として是認できないものであるとは認められない。」

「以上のとおりであるから、結局、本件懲戒処分は有効であるというべきである。」