

【事件名】

旭ダイヤモンド工業事件（街頭宣伝活動禁止等請求事件）・東京地裁平 16.11.29 判決

【掲載文献】

判例時報 1883 号 128 頁，判例タイムズ 1176 号 178 頁，労働判例 887 号 52 頁

【当事者】

原告：ダイヤモンド等を応用した各種工具，用具等の製造，販売等を業とする株式会社 Y1
およびその代表取締役 Y2

被告：Y1 を解雇された従業員 X1，X1 が解雇された後加入した労働組合（通報者）X2，
X2 の組合員 X3（通報者）

【事案の概要】

Xらが，Y1 による X1 の解雇に抗議する街宣活動を行ったところ，これにより Yらの名誉・信用が毀損され，平穩に生活を営む権利および平穩に営業活動を営む権利がそれぞれ侵害されたとして，Xらに対し，街宣活動の差し止めを求めるとともに，不法行為に基づき損害賠償の支払いを求めた事案。

【主文趣旨】

街頭宣伝活動禁止請求及び損害賠償請求認容

・被告らは，自ら若しくは所属組合員，支援者等の第三者をして，下記の行為（ Y1 の本店および Y2 の自宅に赴いて面会を強要すること，…拡声器を使用し又は大声を上げるなどして原告らを非難…すること（等）…によって原告 Y1 の営業活動の妨害および Y2 の住居の平穩を害し，又はその名誉・信用を毀損する行為をし，若しくはさせてはならない。

・被告らは，原告 Y2 に対し，各自金 5 0 万円，Y1 に対し各自金 1 5 0 万円，及びそれぞれの利息を支払え。

【判旨】

1．差止めについての判断枠組み

「労使関係の場で生じた問題は，労使関係の領域である職場領域で解決すべきであり，企業経営者といえども，個人として，住居の平穩や地域社会における名誉・信用が保護，尊重されるべきであるから，労働組合の諸権利は企業経営者の私生活の領域までは及ばないと解するのが相当である。したがって，労働組合の活動が企業経営者の私生活の領域において行われた場合には，当該活動は労働組合活動であることのゆえをもって正当化されるものではなく，それが，企業経営者の住居の平穩や地域社会における名誉・信用という

具体的な法益を侵害しないものである限りにおいて、表現の自由の行使として相当性を有し、容認されることがあるにとどまるものと解するのが相当である。したがって、企業経営者は、自己の住居の平穏や地域社会における名誉・信用が侵害され、今後も侵害される蓋然性があるときには、これを差し止める権利を有しているというべきである。この点に関し、被告らは、表現の自由に対する事前抑制は、当該行為が他人の権利を侵害する明白かつ現在の危険がある場合に限られるべきであると主張するが、差し止めに当たって、労働組合が活動として行う表現の自由の保障と企業経営者の住居の平穏（平穏な私生活を営む権利）やその名誉・信用の保護との調整は前示のとおりに解するのが相当であるから、被告らの主張は採用することができない。」

２．通報についての評価

「〔１〕被告らは、閑静な住宅街にある原告甲野宅を四回にわたって訪れて、原告甲野との面会を求めた上で原告甲野に申入書を交付し、あるいは、原告甲野宅の塀に横断幕を張ったり、原告甲野が出てこないインターホンを鳴らしたり、ゼッケンを着用しハンドメガホンを使用して抗議ビラを読み上げるなど、本来的には職場領域で解決されるべき労使紛争を原告甲野個人の私生活の領域に持ち込んで住居の平穏（平穏な私生活を営む権利）を侵害するとともに、原告甲野の住所、電話番号を記載した原告甲野を非難する内容のビラを近隣世帯に投函して原告甲野の地域社会における名誉・信用を毀損したこと、〔２〕被告らは、平成一四年七月七日以降、原告甲野宅を訪れてはいないが、被告らは現在に至るまで本件解雇の撤回を求めて行動しており、被告らは、当法廷において、今後、原告甲野宅へ面会等を求めて赴かないとは約束できない旨言明していることなどが認められ、これらの点に照らすと、本請求が棄却された場合には、被告らが今後も原告甲野宅を訪れて上記行動に出る蓋然性が存することを否定できないことが認められる。そうだとすると、被告らのビラの記載内容がたとえ真実であったとしても、被告らの行為は相当性の範囲を著しく超える違法なものであるといわざるを得ず、しかも、今後も原告甲野宅を訪れて上記行動に出る蓋然性が存する本件にあっては、被告らの行為を差し止める必要性があると解するのが相当である。」

３．原告甲野の損害賠償請求の成否及び相当額について

「被告らの...行為等は...原告甲野の住居の平穏を害し、その名誉・信用を毀損する違法なものである。したがって、原告甲野は、被告らに対し、不法行為に基づき損害賠償を請求することができる。」

４．通報についての判断枠組み

「もとより、被告組合の行動が正当なものであり違法性がなければ、原告会社は被告組合の抗議行動を受忍すべき特段の事情が存すると認めることは誰しも異論がないところで

あろう。しかし、前記各ビラの記載内容が原告会社の名誉・信用を毀損し、平穩に営業活動を営む権利を侵害するものである以上、被告らの行動が正当なもので違法性がないというためには、被告らの配付のビラ、街宣活動に係る表現の内容が、いずれも公共の利害に関する事実に係り、専ら公益を図る目的に出たものであって、かつ、被告らが摘示した本件〔１〕ないし〔５〕の各摘示事実がいずれも真実であるか、真実でなかったとしても、被告らが真実であると信じたことに相当な理由がある場合に限ると解するのが相当である。」

「別件訴訟により、原告会社・被告乙山間に雇用関係のないことが公権的に確定し、法的には本件解雇に関する紛争は解決されて、以後被告組合は原告会社に対する団体交渉権を失っているのであるから、被告組合に対し、一般人には認められない労働組合がゆえの特別の免責事由等を認める余地はなく、前記真実性・相当性の抗弁が立証することができた場合に限って、名誉・信用の毀損及び平穩に営業活動を営む権利を侵害したことに對する免責を認めることができるというべきである。」

「そこで、以下、被告らの前記ビラ配付等の街宣活動等が、いずれも公共の利害に関する事実に係り、専ら公益を図る目的に出たものであって、かつ、被告らが摘示した本件〔１〕ないし〔５〕の事実摘示はいずれも真実であるか、真実でなかったとしても、被告らが真実であると信じたことに相当な理由があるか否か、すなわち、特段の事情が存在するか否かについて検討することにする。」

５．通報内容の真実性

（１）本件解雇の不当性について

「被告Ｘ１は、原告会社より勤務成績不良等を理由に普通解雇され、被告組合の支援のもとこれを争ったものの、前訴である別件訴訟において、本件解雇は有効である旨判断されていることが認められるのであるから、原告会社が、リストラの名の下に見せしめとして、本来は解雇すべき理由がないにもかかわらず「業務成績不良」を解雇理由としてでっちあげて被告Ｙ１を解雇したとの事実、換言すれば、本件解雇が不当であることは到底真実であるとはいえないし、被告らにおいて、この点について、真実であると信ずるにつき相当な理由があると認めることもできない。」

「以上によれば、本件〔１〕の事実摘示（本件解雇の不当性）について、被告らに特段の事情が存在するとは認められず、当該判断を覆すに足る証拠は存在しない。」

（２）団体交渉を弁護士に委任することの不当性について

「原告会社が、被告組合からの団体交渉申入れに対し、一切を弁護士に委任したので弁護士と連絡をとるようにと回答している事実は認められるものの、原告会社が全く労使間の話し合いに応じようとしなかったとの事実は認めることができない。また…原告会社は、代理人弁護士同席により団体交渉を行おうとしていたところ、被告組合は、原告会社の意図を知りながら、被告組合との合意がない旨主張して、代理人弁護士同席の団体交渉を拒

否していたにすぎないのであって、原告会社が全く労使間の話し合いに応じようとしていなかったとは認められないし、原告会社が、被告組合との交渉の全てを代理人弁護士に委ね、原告会社の役職員らは団体交渉に一切関与させないことを意図していたとも認めることができない。したがって、「原告会社が、……全く労使間の話し合いに応じようとしなかったこと」との事実は主要な部分において真実とはいえないし…被告らが、前記事実を真実と信じるにつき相当な理由があったとはいえない。」

「以上によれば、本件〔２〕の事実摘示（弁護士に委任することの不当性）について、被告らに特段の事情が存在するとは認められず、当該判断を覆すに足りる証拠は存在しない。」

（３）証拠資料捏造について

「本件全証拠に照らしても、原告会社が、別件訴訟において膨大な訴訟「資料」を捏造したと認めるに足りる証拠は存在しない。また、立証活動の妨害の点についても、原告会社が、従業員に各顧客を訪問させて、各顧客から、上記コメントは任意に書いたものではない旨の定型文に署名捺印を得たとしても、これ自体は訴訟における反対当事者の反証活動にすぎず、立証活動の妨害と評価することは困難である。」

「さらに、被告らが、原告会社は被告Ｘ１からの証言要請に応じないように働きかけたと主張する点についても…元顧客が証言に応じなかったのはそれぞれの意思によるものであって、原告会社が被告乙山からの証言要請に応じないように働きかけたとの事実は認めることができない。また、本件全証拠を検討するも、被告らにおいて、原告会社が、被告乙山の採証活動を妨害したとの事実が真実であると信ずるにつき相当な理由があると認めるに足る証拠もない。」

「以上によれば、本件〔３〕の事実摘示（証拠資料捏造）について、被告らに特段の事情が存在するとは認められず、当該判断を覆すに足りる証拠は存在しない。」

（４）労働組合活動の封殺等について

「本件全証拠を検討するも、本件においては、「原告会社が、別件仮処分・間接強制を申し立てたりして、被告組合らの労働組合活動を圧殺しようとしていること」が真実であると認めるに足りる証拠は存在せず、また、被告らにおいて、前記事実が真実であると信じるにつき相当な理由があると認めるに足る証拠もない。よって、被告らの主張は採用することができない。」

「以上によれば、本件〔４〕の事実摘示（労働組合活動の封殺等）について、被告らに特段の事情が存在するとは認められず、当該判断を覆すに足りる証拠は存在しない。」

（５）不当な労務政策等について

「新聞…の記事は、「管理職が自分で立てたノルマによって、逆に心理的負担を受けたことが労災として認められたのは珍しい」「男性は自分に課したノルマが達成できないことを苦し」と記載しているのであって、この記載から、この男性が、原告会社の課した過酷なノルマによって自殺したと解することはできない。また、本件全証拠を検討するも、被

告らにおいて、この男性の自殺の原因等につき独自に調査等をしたと認めるに足りる証拠は存在しない。したがって、「原告会社が、従業員に過酷なノルマを課して自殺者を出す労務政策をとっていること」は真実とはいえないし、被告らにおいて、真実であると信ずるにつき相当な理由があったともいえない。」

「以上によれば、本件〔５〕の事実摘示（不当な労務政策等）について、被告らに特段の事情が存在するとは認められず、当該判断を覆すに足りる証拠は存在しない。」

６．通報の目的

「前記各ビラの記載内容は、専ら原告会社に対し本件解雇の撤回を求めるものであるし、被告らは、今後も、原告会社が本件解雇を撤回するまでは原告会社に対する街宣活動が続ける方針であるとしているのであるから、これらの事実を照らすと、被告らの前記街宣活動の動機は、主として、原告会社に本件解雇を撤回させて被告X1の職場復帰を図ることにありといわざるを得ず、「専ら公益を図る目的」に出たものとは認め難いし、その記載内容が「公共の利害に関する事実」といえるかについても疑問が存するといわざるを得ないところである。」

「したがって…被告らの前記ビラ配付等の街宣活動等が、いずれも「公共の利害に関する事実」に係り、「専ら公益を図る目的」に出たものであると認めることは困難であり、当該判断を覆すに足りる証拠は存在しない。」

７．通報についての評価

「以上の検討結果によれば、被告らの前記ビラ配付等の街宣活動等は、特段の事情が認められないから、いずれも原告会社の名誉・信用を毀損し、平穩に営業活動を営む権利を侵害する違法な行為というべきである。」

【事件名】

トナミ運輸事件（損害賠償金等請求事件）・富山地裁平 17.2.23 判決

【掲載文献】

判例時報 1889 号 16 頁，判例タイムズ 1187 号 121 頁，労働判例 891 号 12 頁，労働経済判例速報 1903 号 3 頁

【当事者】

原告：被告に在籍している従業員 X（通報者）

被告：大手貨物運送会社 Y

【事案の概要】

Y の従業員である X が、（昭和 49 年に）Y が他の同業者との間で認可運賃枠内での最高運賃収受や荷主移動（顧客争奪）禁止を内容とするヤミカルテルを締結しているなどと報道機関等に対し内部告発したところ、Y はこれを理由として長期間にわたり昇格させなかったり、X に不当な異動を命じて個室に隔離したうえ雑務に従事させたりするなど、不利益な取扱いをしたとして、雇用契約上の平等取扱義務、人格尊重義務、配慮義務等に違反する債務不履行又は不法行為に基づき、Y に慰謝料、賃金格差相当額の損害賠償の支払い、並びに謝罪文の手交を求めた事案。

なお、控訴審において、Y が X に対して賠償金及び和解金を支払う等の和解が成立している。

【主文趣旨】

原告の請求を一部認容。慰謝料の支払い請求を認め、謝罪文の手交の請求は退けた。

- ・被告は、原告に対し、1356万7182円及びその利息を支払え。
- ・原告のその余の請求（謝罪文の手交等の請求）をいずれも棄却する。

【判旨】

1．通報内容の真実性

「被告が…現実には、〔1〕他の同業者と共同して本件ヤミカルテルを結んでいたこと及び〔2〕容積品の最低換算重量を正規の重量を超える重量に設定し、輸送距離の計算を最短距離で行わず遠回りの路線で行うなどして認可運賃を超える運賃を収受していたことが認められ…また、原告が、これらを違法又は不当と考えたことについても合理的な理由がある。したがって、内部告発に係る事実関係は真実であったか、少なくとも真実であると信ずるに足りる合理的な理由があったといえる。」

2．通報の目的

「上記〔1〕の本件ヤミカルテルは公正かつ自由な競争を阻害しひいては顧客らの利益を損なうものであり，上記〔2〕はより直接的に顧客らの利益を害するものである。したがって，告発内容に公益性があることは明らかである。また，原告はこれらの是正を目的として内部告発をしていると認められ…およそ被告を加害するとか，告発によって私的な利益を得る目的があったとは認められ（ず），…被告に対する感情的な反発…が併存していたとしても，基本的に公益を実現する目的であったと認める妨げとなるものではない。」

3．通報にあたっての内部努力

「内部告発方法の妥当性についてみると，原告が最初に告発した…報道機関は本件ヤミカルテルの是正を図るために必要な者といいうるものの，告発に係る違法な行為の内容が不特定多数に広がるのが容易に予測され，少なくとも短期的には被告に打撃を与える可能性があることからすると，労働契約において要請される信頼関係維持の観点から，ある程度被告の被る不利益にも配慮することが必要である。」

「そこで，原告が行った被告内部での是正努力についてみると，まず原告はA副社長に対して…直訴しているが，経営のトップに準じる者に対し訓示の直後にいきなり訴えるという方法はいささか唐突にすぎるきらいがある。（また）…原告は本件ヤミカルテルが問題であると明確に指摘していない以上…この直訴を本件ヤミカルテルを是正するための努力として評価することは難しい。」

「しかし，他方，本件ヤミカルテル及び違法運賃収受は，被告が会社ぐるみで，さらには被告を含む運送業界全体で行われていたものであり）…このような状況からすると，管理職でもなく発言力も乏しかった原告が，仮に本件ヤミカルテルを是正するために被告内部で努力したとしても，被告がこれを聞き入れて本件ヤミカルテルの廃止等のために何らかの措置を講じた可能性は極めて低かったと認められる。」

「このような被告内部の当時の状況を考慮すると，原告が十分な内部努力をしないまま外部の報道機関に内部告発したことは無理からぬことというべきである。したがって，内部告発の方法が不当であるとまではいえない。」

4．通報についての判断

「以上のような事情，すなわち，告発に係る事実が真実であるか，真実であると信じるに足りる合理的な理由があること，告発内容に公益性が認められ，その動機も公益を実現する目的であること，告発方法が不当とまではいえないことを総合考慮すると，原告の内部告発は正当な行為であって法的保護に値するというべきである。」

5．原告に対する不利益な取扱いの有無

(1) 旧教育研修所への異動及び退職強要について

「被告が原告を旧教育研修所に異動させたうえ、2階の個室に配席し、極めて補助的な雑務をさせていたこと、原告には昇格がなかったことは、いずれも、原告が内部告発を行ったことを理由として、これに対する報復として、原告を不利益に取り扱ったものと認められる。また、被告の原告に対する退職強要行為も、原告が内部告発を行ったことを理由として行われたものと認められる。」

(2) 新教育研修所における処遇について

「新教育研修所に移った後には物理的に個室に入れられて他者との接触を妨げられた状態はなくなっていたものの、ほとんど雑務しか仕事を与えられず、昇格が停止されて格差が生じていたことは、旧教育研修所において長期間なされていた処遇と同様のものである。そうすると、新教育研修所に移った後の処遇も、基本的にそれまでと同様に原告の内部告発を嫌悪しこれを理由としてなされたものであると認められる。」

「しかし…原告は、新教育研修所へ移る際に、主として休日が日曜日ではなくなるとの理由で異動を拒んだり、被告が提案した異動先を一蹴し、希望する異動先を聞かれても新たな部署の設置を前提とする当面の異動先としては現実的でない希望を述べていて、これらは配置、異動、担当業務の決定及び人事考課、昇格等の人事権の行使に際して原告に不利益に評価されてもやむを得ない事情である。」

「そうすると、新教育研修所に移ってからの原告に不利益な処遇は、基本的には内部告発を理由とするものであるが、原告に対する正当な評価に基づく部分も含まれていると認められ、これらは因果関係ないし損害額の算定において考慮されるべきである。」

6. 責任原因について

(1) 不法行為責任について

「従業員の配置、異動、担当職務の決定及び人事考課・査定、昇進・昇格等は、使用者が、企業主体の立場で事業の効率的遂行や労働の能力・意欲を高めて組織の活性化を図るなどの観点から、人事権の行使として行うものである。このような人事権の性質上、その行使は相当程度使用者の裁量的判断に委ねられる。しかし、このような裁量権もその合理的な目的の範囲内で、法令や公序良俗に反しない限度で行使されるべきであり、これらの範囲を逸脱する場合は違法であるとの評価を免れない。また、従業員は、雇用契約の締結・維持において、配置、異動、担当職務の決定及び人事考課、昇格等について使用者に自由裁量があることを承認したのではなく、これらの人事権が公正に行使されることを期待しているものと認められ、このような従業員の期待的利益は法的保護に値するものと解される。」

「これを本件に即していえば、原告の内部告発は正当であって法的保護に値するものであるから、人事権の行使においてこのような法的保護に値する内部告発を理由に不利益に取り扱うことは、配置、異動、担当職務の決定及び人事考課、昇格等の本来の趣旨目的か

ら外れるものであって、公序良俗にも反するものである。また、従業員は、正当な内部告発をしたことによって、配置、異動、担当職務の決定及び人事考課、昇格等について他の従業員と差別的処遇を受けることがないという期待的利益を有するものといえる。」

「そうすると、被告の…行為は、人事権の裁量の範囲を逸脱する違法なものであって、これにより侵害した原告の上記期待的利益について、不法行為に基づき損害賠償すべき義務があるというべきである。」

(2) 債務不履行責任について

「従業員は、雇用契約の締結・維持において…人事権が公正に行使されることを期待し、使用者もそのことを当然の前提として雇用契約を締結・維持してきたものと解される。そうすると、使用者は、信義則上、このような雇用契約の付随的義務として、その契約の本来の趣旨に則して、合理的な裁量の範囲内で配置、異動、担当職務の決定及び人事考課、昇格等についての人事権を行使すべき義務を負っているというべきであり、その裁量を逸脱した場合はこのような義務に違反したものとして債務不履行責任を負うと解すべきである。」

「本件では、原告の内部告発は正当な行為であるから、被告がこれを理由に原告に不利益な配置、担当職務の決定及び人事考課等を行う差別的な処遇をすることは、その裁量を逸脱するものであって、正当な内部告発によっては人事権の行使において不利益に取り扱わないという信義則上の義務に違反したものである。したがって、被告は原告に対し債務不履行に基づく損害賠償責任を負う。」

7. 損害の発生及びその額並びに因果関係の有無について

「原告が、被告の…行為によって、深刻な精神的打撃を受け、無力感、屈辱感等の多大な精神的苦痛を被ったことは明らかである。」

「もっとも…新教育研修所に移った際の原告の態度には、その後の配置、異動、担当職務の決定及び人事考課、昇格等の処遇において被告から不利益に取り扱われる原因となってもやむを得ないものがあったというべきである。このことは、精神的損害の算定にあたって減額要素として考慮せざるを得ない。」

「(財産的損害については)内部告発を理由とする差別的取扱い(債務不履行)がなかったならば原告が得られたであろう賃金額と、原告の実際の賃金額との差額が、原告の財産的損害となる。」

「原告と同期同学歴入社で原告を除き最も昇進の遅い従業員が得ていた賃金と原告が実際に得ていた賃金の差額…がこの期間の財産的損害となる。」

【事件名】

エイアイジー・スター生命保険事件（損害賠償等請求事件）・東京地裁平 17.3.28 判決

【掲載文献】

判例時報 1894 号 143 頁，判例タイムズ 1183 号 239 頁，労働判例 894 号 54 頁

【当事者】

原告：大手生命保険会社 Y

被告：主として金融機関の従業員により結成された個人加入方式の労働組合 X（通報者）

【事案の概要】

Y を雇止めされた四名の嘱託事務員が加入している労働組合である X が，嘱託職員の雇止め等を批判するビラを配布したこと及び同ビラをホームページ上にアップロードしたことにつき，虚偽の事実を記載し，公衆送信したことによって，Y の名誉，企業イメージ及び信用を毀損されたと主張して，Y が X に対し，慰謝料等の支払いおよび謝罪広告の掲載を請求した事案。

【主文趣旨】

原告の請求をいずれも棄却する。

【判旨】

1. 判断枠組み

「名誉，信用が毀損されたか否かを判断するに当たっては，本件ビラを受け取り，これを読んだ者，あるいは，本件...ビラが掲載されている被告のホームページを見た者がどのような印象を持つかによって決めるべきである。本件ビラを読んだ者，あるいは被告の前記ホームページを見た者は，原告は，約束を守らない会社であること，嘱託事務員を使い捨てにする会社であることなど，原告に対し，悪印象を持つと思われ，その意味で，本件ビラの内容は，原告の対外的な社会的評価の低下を生じさせ，原告の名誉，信用を毀損する内容というべきであり...本件ビラの記載内容は，原告の名誉，信用を毀損するものである。しかし，だからといって，直ちに，本件ビラを配布及びこれを公衆送信した被告の行為をもって，違法と評価することはできない。なぜなら，被告の本件ビラ配布及びその公衆送信行為は，労働組合の組合活動の一環として行われているところ，このような場合には，本件ビラで摘示された事実が真実であるか否か，真実と信じるについて相当な理由が存在するか否か，また，表現自体は相当であるか否か，さらには，表現活動の目的，態様，影響はどうかなど一切の事情を総合し，正当な組合活動として社会通念上許容される範囲

内のものであると判断される場合には、違法性が阻却されるものと解するのが相当であるからである。」

2．通報内容の真実性について

(1) 本件ビラの真実性

「Eらは、原告の上司から、〔1〕入社時ないし更新時、契約期間は形式的なもので、普通に働けば六〇歳の定年まで契約が更新されると言われた、〔2〕本社への転勤時、本社へ行けば雇用が継続されると言われた、〔3〕担当業務が長崎に移管されることになった時、転属先を探すと言われたとの本件摘示事実を裏付ける証言ないし陳述をしている。Eらの証言ないし陳述は…殊更虚偽を述べているとの事情はうかがわれない。また、本件嘱託は、本件ビラ配布以前から、前記証言ないし陳述と同様のことを述べ、被告はビラや都労委に提出した陳述書にも同様の記載をし、原告においてもこれを認識するに至っていた。ところが、原告は、団体交渉において、被告から本件嘱託が述べている事実について同人らの上司であった者らに確認をするよう再三求められたにもかかわらず、その必要がないとしてこれに応じず、むしろ原告代理人は、本件嘱託の上司らがそのような発言をした可能性が皆無ではないかのような応答をしていた。」

「これらの事情に照らしてみると、本件摘示事実は、真実であるとまでは断定できないものの、本件嘱託を組合員として持つ被告としては、少なくとも真実と信ずるにつき相当な理由があったというべきである。」

(2) 本件ビラの表現自体の相当性

「本件ビラには、原告が、嘱託事務員を使い捨てとか、従業員をポイ捨てとか、不当解雇したなどと原告の態度についての本件被告の見解ないし評価が記載されており、その表現は扇情的なものを含んでいることが認められる。」

「以上のような嘱託事務員を使い捨て、従業員をポイ捨てなどのような本件被告の見解ないし評価についての表現自体が相当か否かを検討するに当たっては、当該見解ないし評価とその根拠となった基礎事実との間にどの程度の乖離があるのか、換言すれば、基礎事実から当該見解ないし評価を通常導くことができるのか否か、また、基礎事実の真実性の程度等によって判断するのが相当である。」

「…本件摘示事実であるところの、本件嘱託は、採用時に、原告から、期間は形式的であり更新して定年である六〇歳まで働けるとの説明を受けたこと、本社への転勤を求められた際、本社なら継続して働けると言われたこと、本件嘱託は、本社に転勤し、六〇歳になっていないのに本件雇止めを受けたことについて、被告は、これらの事実は少なくとも真実と信ずるについて相当な理由があったことが認められる。のみならず、本件嘱託は、正社員と概ね同様の職務を担当し、原告との間で八回ないし一〇回の契約更新を繰り返しており、雇用継続に合理的な期待を持つことに一応の理由があったと解することができる。」

「以上の事実（基礎事実）を前提にすると、原告の態度を「嘱託事務員を使い捨て」「従業員をポイ捨て」「不当解雇」などと評価することは、基礎事実と本件被告の見解ないし評価の間に乖離はほとんどなく、しかも、基礎事実を構成している本件摘示事実について被告において真実と信ずるにつき相当な理由のある本件においては、これらの本件被告の見解ないし評価は、結局のところ、本件雇止めは不当であることを明らかにしたものであるということができる。そうだとすると、本件被告の見解ないし評価は、いずれも組合活動として社会通念上許容される範囲内のものというのが相当である。」

（３）コマーシャル引用について

「確かに...本件第一ビラの表及び本件第二ビラの裏には、原告が開設するホームページに掲載されていたテレビコマーシャル映像の一コマ及び原告の広告・宣伝文句...が複写され、その下に「と宣伝していますが、従業員が安心して働けないような保険会社に、『大きな安心をお届けしたい』などという資格があるのでしょうか？」と記載されていたことが認められる。かかる表現は、原告の態度を揶揄し、不穏当な面がないではなく、原告の神経を逆なでする点は理解できなくもない。しかしながら、かかる表現は、結局、原告の労務政策を批判し、公衆に対し被告の支援を呼び掛けるものと位置付けることができ、原告の商品、サービス等の信頼性の欠如を述べるようなものではないこと、本件摘示事実について被告において真実と信じるについて相当な理由が存在すること、本件嘱託の雇用継続に関する団体交渉における...原告の対応等を勘案すると、原告に無断で複写された点を考慮しても、なお、組合活動としての相当性を逸脱し、違法なものであるとまで評価することは困難であるというべきである。」

３．通報の目的

「本件嘱託は...被告から雇止めの説明を受け...被告に加入した。被告は...本件ビラ配布等を行うとともに、原告との間で団体交渉を行い、本件嘱託の雇用継続を求め、さらに、原告を被申立人として、都労委に対し、本件救済申立てをした。ところが、団体交渉においては双方の歩み寄りがなく、都労委の斡旋も原告が直ちに拒否するなど、解決の糸口が見つからない状況であった。本件ビラ配布及びその公衆送信は、被告がこのような状況の下で、公衆に向けて、本件嘱託に関する組合活動の支持を呼び掛ける目的で行ったものと認めるのが相当であり、殊更原告の名誉・企業イメージ・信用を毀損する目的で行ったものと認めることは困難である。」

４．通報の態様・影響について

「被告は、多数回にわたり、街宣活動とともに本件ビラ配布を行い、また、本件第一、第二ビラを公衆送信したことにより、その内容を広く世間一般に知れ渡らせたことは容易に推認することができる。しかしながら、このような態様でのビラ配布は、通常労働組合が情宣活動として行う態様を逸脱するものとはいえず、また、インターネットが普及した

今日においては、組合ビラの内容を公衆送信することも目新しいものではない。そうだとすると、前記本件ビラ配布及びその公衆送信の態様は、組合活動として社会通念上許容される範囲内のものというのが相当であり、当該判断を覆すに足りる証拠は存在しない。」

「本件全証拠を検討するも、本件ビラ配布及びその公衆送信によって、原告の名誉・企業イメージ・信用が毀損されたことにより、原告の営業等に影響が生じ、具体的な損害が発生したとまで認めるに足りる証拠は存在しない。」

5．通報についての判断

「本件ビラの記載内容のうち、原告が問題とする本件摘示事実については、被告は少なくとも真実と信ずるにつき相当な理由があり、本件被告の見解ないし評価、本件コマーシャル引用部分の表現も相当性を逸脱しておらず、本件ビラ配布の目的、態様も社会通念上許容される範囲内と認められる。その他本件ビラの記載部分には、真実性、表現自体の相当性、表現活動の目的、態様等に照らして違法と認められる点は存在しない。そうだとすると、被告の本件ビラ配布及びその公衆送信行為は、正当な組合活動として社会通念上許容される範囲内のものであり、損害賠償を命じなければならない程の違法性はなかったというべきである。」

【事件名】

ライフコミュニケーション事件（地位確認請求事件）・東京地裁平 17.4.13 判決

【掲載文献】

労働経済判例速報 1904 号 13 頁

【当事者】

原告：被告を懲戒解雇された従業員 X（通報者）

被告：有料老人ホームの経営を主たる業務とする会社 Y

【事案の概要】

Y に在籍する従業員であった X が、セクハラを受けたとの苦情および Y の役員を中傷・非難する内容の電子メールを社長に対して送ったことなどを理由に懲戒解雇したことに對し、当該懲戒解雇は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確認を求めた事案。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

・原告の請求を棄却する。

【判旨】

1. 懲戒解雇事由

「被告は、原告には、懲戒解雇事由として、就業規則…違反（無断欠勤）があると主張する」

「…認定した事実によれば、〔1〕原告は、平成一六年一月三十一日以降被告に出勤していないところ、少なくとも、同年二月七日から同月二七日までの間は、事前の届出なく無断欠勤していること、〔2〕これに對し、被告は、同月九日、二三日、二五日に、原告に對し、出勤するように指示し、欠勤の場合には具体的理由を記載した書面を提出するように命じたこと、〔3〕しかし、原告は、同月二七日までは、被告の指示に従っていないことがそれぞれ認められる。

「以上によれば、原告には、就業規則（無断欠勤）…に該当する事由があるというべきである。」

「…認定した事実によれば、原告は、千葉中央施設在籍当時、施設長である F の指示に従わず、「行動予定表」を提出せず、直行・直帰を繰り返し、本社への出頭命令にも応じなかったことが認められる。そして、原告が直行・直帰を繰り返した理由の一因として、所

管外であるHに関するクレーム対応に当たっていたことが影響していたことが認められるものの、だからといって、千葉中央施設の直属の上司であるFに対し、仕事のスケジュール等を知らせず、Fの指示に従わない態度には問題があり、原告の行動を正当化することができない...。」

「以上によれば、前記原告の行為は、就業規則...の「正当な理由なく業務の命令・指示を拒否してはならない」との従業員としての服務心得に違反し、...「服務規律に定める禁止事項に該当」した場合、換言すれば、懲戒解雇事由に該当すると解するのが相当である。」

「...認定した事実によれば、〔１〕原告は、平成一五年九月八日、個人別目標数値の打合せをしていた際、C専務に対し、「専務の言うことは信用できません、また、信用できないでいました」と二度にわたって発言したこと、〔２〕D人事部長は、同年九月一日、原告に対し、前記C専務にとった態度に対し、注意を与え、出勤停止処分書を渡そうとしたところ、原告は、D人事部長の呼び止めを無視して、途中で退席したことが認められる。」

「以上によれば、前記原告の行為は、就業規則...の「正当な理由なく業務の命令・指示を拒否してはならない」との従業員としての服務心得に違反し、また、職場の指揮命令系統に対する違反行為であり、...「会社の風紀秩序を乱し、そのため他の従業員に悪影響を及ぼすなどその情状が重いとき」、...「服務規律に定める禁止事項に該当」した場合、換言すれば、懲戒解雇事由に該当すると解するのが相当である。」

「...認定した事実によれば...原告は、被告の出勤命令に対し、同年一月三日にファクシミリで、同年二月二日（月）から同月六日（金）までの代休届を提出し、代休の理由として、「E課長のセクシャル・ハラスメントなどにより体調を崩しております」を挙げたこと...被告は、同月五日付けで、原告に対し、E課長のセクシャル・ハラスメントの具体的内容を明らかにすること...を命じたが、原告はこれにいずれも応じなかったこと、さらに、被告は...原告に対し、同月九日ないし同日以降欠勤した具体的理由及びセクシャル・ハラスメントの具体的内容を記載した書面を提出するとともに、体調不良についての診断書を提出するよう命じたが、原告は指定された期日までに提出しなかったことが認められる。そして、本件全証拠を検討するも、原告が、被告の要求する書面、診断書を期限までに提出することができなかったことに正当な理由があると認めるに足りる証拠は存在しない。」

「以上によれば、前記原告の各行為は、就業規則四二条（３）号に規定する「正当な理由なく業務の命令・指示を拒否してはならない」との従業員としての服務心得に違反し、同七四条（２０）号に規定する「服務規律に定める禁止事項に該当」した場合、換言すれば、懲戒解雇事由に該当すると解するのが相当である。」

「...認定した事実によれば、原告は、B社長宛に、直接、次のような電子メールを送信している。すなわち、平成一六年二月九日には、「J」役員の件に関して『したたかちゃん』“要注意人物”だとの噂が渦巻いていました。（カモメも心配して、伝えてくれました）」との送信を、同月一〇日には、「皆、一部役員の“底意”など見抜いてます。もう「変革の時期」でございましょう。役員が“仇”と化せば、会社は「良質のE n e r g i e」が、

たちまち奪われて行きます。(中略)例えはワルいのですが、現行の環境化で諸々の事情のなか...ex)『泥棒に泥棒の見張り』等々をさせてるようなものです」との送信をしていることが認められる。」

「ところで、原告は、直接、B社長宛に電子メールを送信することは何ら問題がないはずであるとして、同社長から全職員に宛てたメールを提出する。しかし、当該メールは、B社長が、全職員に対し、運営本部長の職務につきたい希望者があれば、直接、自分宛にメールがほしいと連絡したものであり、だからといって、前記認定のような苦情、被告役員に対する中傷・非難まで、B社長に対し送信してよいということにはならない...。」

「以上によれば、前記原告の行為は、就業規則四二条(25)(2)号の「電子メール等を利用して他の従業員を不当に非難・中傷する情報を流してはならない」との従業員としての服務心得に違反し、同七四条(20)号に規定する「服務規律に定める禁止事項に該当」した場合、換言すれば、懲戒解雇事由に該当すると解するのが相当である。」

「以上によれば、原告には...就業規則七四条(2)(7)(20)の各号に規定する懲戒解雇事由に該当する行為が存在すると認めるのが相当であり、また、これらの事由を積み重ね総合すると、本件懲戒解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合ということとはできない。したがって、本件懲戒解雇は有効であると認めるのが相当であり、懲戒解雇権の濫用があると認めるに足りる証拠はないというべきである。」

【事件名】

アワーズ（アドベンチャーワールド）事件（地位確認等請求事件）・大阪地裁平 17.4.27 判決

【掲載文献】

労働判例 897 号 26 頁

【当事者】

原告：被告を懲戒解雇された従業員 X（通報者）

被告：動物園等を経営する株式会社 Y

【事案の概要】

Y が経営する動物園に在籍する従業員であった X が、園内のゾウに対する被告の調教方法等に問題があるとしてテレビ局に内部告発をした後に、Y が X を懲戒解雇したことに対し、懲戒解雇事由に該当する事実がない、あるいは解雇権の濫用に当たるから無効であるとして、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認並びに解雇日の翌日以降の賃金等の支払を求めた事案。

なお、控訴審において、Y が懲戒解雇を撤回して X の自主退職とするほか、和解金を X に支払うこと等の和解が成立している。

【主文趣旨】

懲戒解雇は有効

- ・ 本件訴えのうち、原告が被告に対し、本判決確定の日の翌日以降の日を支払日とする金員（ただし、元本に限る。）及びその利息の支払を求める部分をいずれも却下する。
- ・ 原告のその余の請求を棄却する。

【判旨】

1. 機密の漏洩の有無について

「被告会社は…原告が本件内部告発により…機密を漏洩させたとし、これらの機密については…少なくとも課長以上の者には、会議を通じ、口頭で秘扱いであることが伝えられていたし…公開する場合には必ず稟議・決裁を経るものとされていた旨主張する。」

「しかし…ゾウの調教、それを撮影したビデオやゾウ会議の報告書については外部への公開が予定されておらず、従業員においても業務上知り得たことはみだりに漏らすべきではないというにとどまるのであって…会社の重要な機密に該当するとはいえない。」

「もっとも…ゾウに関する調教方法等に関する情報を外部に開示することは、被告会社

の信用を傷つけるおそれがあるが、そうであるからといって、被告会社における取扱い如何にかかわらず、前記情報が直ちに会社の重要な機密に該当するとはいえない。」

「したがって…（本件内部告発により漏洩された）情報は、被告会社の重要な機密に該当するとはいえない。仮に原告がこれらを本件内部告発の際にテレビ（局）に提供したものとしてみても、これが就業規則…の解雇事由（故意に…会社の重要な機密を漏らし、また、漏らそうとしたもの）には該当しないといわなければならない。」

2．会社の信用の失墜の有無について

「原告は…テレビ放送をしてもらうことを企図して、テレビ（局）に対し…（ゾウの）ピコに対する初期の厳しい調教に関する映像が含まれているビデオテープをテレビ（局）に提供するとともに、取材に応じて…テレビ（局）に撮影・録音させた。」

「原告が提供したビデオテープの内容（特にピコに対する初期の厳しい調教に関するもの）やテレビ（局）の取材の際に撮影・録音させた原告の前記発言内容、本件番組においてされた…説明が一部を除きおおむね原告の主張に沿っていることからすると、原告としては…前記ビデオテープや取材の際に撮影・録音させた原告の発言が本件番組において放送されることにより…視聴者が、本件施設においてゾウに対して虐待が行われ、それによってピコが死亡し、被告会社がその事実を隠しているとの印象を持つであろうことを認識していたものと推認される。」

「そして、本件放送後…反響が起こったことをも考慮すると、原告がテレビ（局）に前記ビデオテープを提供するとともに、その取材に応じた際にその発言を撮影・録音させたことによって、それらが放送された本件番組を見た一般の視聴者に対し、被告会社の本件施設における動物の飼育方法を含めた経営方針に対し不審を抱かせ、被告会社の信用が著しく毀損されたものといえるから、原告の前記行為は、就業規則（故意に…会社の重要な機密を漏らし、また、漏らそうとしたもの）…に該当するといわなければならない。」

「もっとも、原告は…本件番組は、テレビ（局）が独自の編集をした上で放送しているので、本件放送の内容を原告自身の行為とすることはできないと主張している。」

「確かに、本件番組において、原告が提供したビデオテープや原告が取材に応じた際に撮影・録音された原告の発言のどの部分を放送するかは、テレビ（局）の編集方針に基づくものであることは明らかであるが、他方、先に述べたとおり、原告がテレビ（局）に前記ビデオテープを提供したり、前記発言を撮影・録音させたりしなければ、およそ先に述べた被告会社の信用が著しく毀損される結果は生じなかったことも明らかであり、その際、原告は、前記ビデオテープの中に、本件番組の視聴者が前記のような印象を抱くおそれのあるピコに対する初期の厳しい調教の映像が含まれていることを認識しながら、あえて…本件施設においてゾウに対する虐待が行われていることを世間に訴えるために前記テープを提供するなどしたのであるから、これをテレビ（局）が編集した上で放送したからといって、原告の前記行為と結果との間に因果関係がないということとはできず、懲戒解雇事由

に該当するとの前記判断が左右されるものではない。」

3．通報の正当性についての判断枠組み

「企業に関して虚偽の事実を第三者に告知することは、企業の名誉・信用を毀損するのみならず、ひいてはその業務を妨害することにもなり、刑法上の犯罪をも構成するのであるから、内部告発が正当なものであるというためには、少なくとも、告発した内容が重要部分において真実であるか、仮に真実でなかったとしても、真実と信ずる相当な理由のあることを要するというべきである。」

4．通報の真実性

「原告は…本件内部告発において、テレビ（局）に対し、本件番組で放送された、現実にピコに対して行われた調教の様子が録画されているビデオテープを提供するとともに、テレビ撮影の下でのインタビューに応じたのであるが…本件番組で放送されたビデオの映像は真実であるから、告発の真実性はほとんど問題がないと主張する。」

「確かに、前記映像はピコに対する実際の調教の様子を録画したものであるが…本件番組の内容は一部を除きおおむね原告の主張に沿うものであったのであり…本件内部告発に至る経緯を併せ考慮すれば、本件内部告発の内容は、原告が単にピコに対する調教が虐待に当たると考え、前記ビデオテープをテレビ（局）に提供することによって本件番組でテレビ放送をしてもらい、ピコに対する調教が虐待に当たるかどうかについて、広く世論を喚起しようとしたというにとどまらず…本件施設においてピコに対して調教の名の下に虐待が行われ、それが原因となってピコが死んだにもかかわらず、被告会社がその事実を隠していることを本件番組の視聴者に訴えることであったといなければならない。」

「そして、本件調教によりピコが死亡したという事実や、被告会社がその事実を隠しているという事実も、実際のピコに対する調教の模様に劣らず、本件調教が虐待に当たることが本件番組を見た視聴者に印象づけるものであり、このことは、テレビ（局）も、本件番組のサブタイトルを「ピコはなぜ死んだのか」と付け、本件番組の中で、ピコの死因を主要なテーマとし取り上げていることから窺われるところである。」

「したがって、原告がテレビ（局）に提供したビデオテープが実際のピコの調教の様子を録画したものであるからといって、直ちに本件内部告発の内容が重要部分において真実であるとすることはできず、原告が、テレビ（局）の取材に応じて撮影・録音させた発言内容のうち、本件番組で放送された部分も重要部分において真実であることを要するといふべきである。」

「本件摘示事実又は本件論評の前提となる重要部分は、後ろ足に障害を持っていたピコが転倒する危険が高くなることを知りながら、本件調教では、ベレーを前後両足に装着して締め付け、長時間厳しい調教を行う必要性がなかったにもかかわらず、前記調教を行い、それに加え、被告会社がコスト削減のために餌を大幅に削減したため、ピコは異常にやせ

細り，歩行困難となり，転倒して死亡したが，被告会社はその事実の一部を隠しているとの事実であるとみることができる。」

(1) ピコの死因について

「本件調教の初期である平成11年4月19日から同月27日までの9日間においては，厳しい調教がされたが，その後は，ピコに対し，そのような調教がされたわけではなく，同年7月以降には，ピコの四肢以外の傷は完治し，四肢の疾病の状態も徐々に回復してきていたのであって，このことや，前記の初期の厳しい調教からピコが死亡するまでには約8か月もの期間が経過していることを併せ考慮すると，本件調教がピコの死亡の一因になっていると直ちに推認することはできない。」

「また，原告が提出したピコの死因に関する平成16年11月8日付け意見書には，ピコは死亡当時極度の消瘦状態にあったが，内臓の慢性疾患を罹患していたと認めるに足りる資料はないから，栄養状態が不良であったことが示唆されるところで，その原因としては，餌の減少のほか，肢端の創傷による体調不良，調教やその他の環境による極度のストレスの負荷による栄養吸収機能，代謝機能の低下を可能性として挙げていることが認められるものの，それはあくまでも可能性にとどまるのであって…本件調教がピコの死亡の一因となったと断定することはできない。」

「そして，本件において，ほかにピコが本件摘示事実の重要部分にいうような原因で死亡したことを認めるに足りる証拠はないから，この点について，真実であることの証明があるとはいえない。」

(2) 被告会社がコスト削減のために餌を大幅に削減したか。

「被告会社は…本件施設において，その集客の一環として，ゾウを展示するとともに，ゾウに関連する行事を行うなどしていたことにかんがみると，いくらコスト削減の必要があったとしても，そのために，ゾウが異常にやせ細り，展示に耐えないような状態になるまで大幅に餌を削減したとは，にわかには認め難いところである。しかも，もしそのような目的で餌を削減したのであれば，本件施設で飼育されている他のゾウにも，大幅な消瘦が認められるはずであるが，それを認めるに足りる証拠はない。そして，被告会社が敷きワラがあったため，餌を削減したと主張し…証言…陳述書…意見書にはこれに沿う部分があることを併せ考慮すると，被告会社がコスト削減のために異常にやせ細るまで餌を大幅に削減したとの事実が真実であることの証明があることはできない。」

(3) 被告会社がピコの死亡の事実を一部隠しているか。

「この点について，原告は…被告会社がピコの死について箝口令を引いた上で，ピコの死因について，餌の取り合いで倒れたことによる窒息死又はそれにより鼓腸症となって死亡したと説明し，虐待による衰弱，飼育管理の失敗，応急処理の失敗によるものであることを隠そうとしたと主張している…。」

「ところで，ピコの死因について，被告会社は…呼吸不全と報告・発表したのであるが，これをピコの真実の死因を隠そうとした行為と評価するには，前記死因が虚偽であること

が前提となる。」

「しかし、原告も…ピコの直接の死因を、餌の取り合いで倒れたのをクレーンで吊して立たせようとした際、腹部にかけたスリングベルトにより胸部・肺を圧迫されたため窒息死したと主張した上で、ピコが他のゾウと餌の取り合いとなって転倒した遠因として、本件調教や、餌の削減、そういう状況で4頭を放し飼いしたことを挙げているばかりでなく…ピコの死因が鼓腸症ではなかったとは認められないのであるから、被告会社の前記発表が虚偽であるとはいえないし、被告会社がピコが転倒した遠因まで公表しなければならない法的な義務があるともいえない。」

「また、ピコが転倒した際に、スリングベルト1本をピコの腹部にかけてクレーンを使って吊り上げて立たせようとした点についても、被告会社がその際、スリングベルトを1本しか所持していなかったことや、当時、早急にピコを起立させる緊急性があったことをも併せ考慮すると、それが不当を超え、動物に対する虐待に当たるような違法な措置であったとまではいえず、前記措置が違法であることを被告会社があえて公表しなかったことを前提とする原告の主張も採用することができない。」

「以上のとおりであるから、本件摘示事実の重要な部分が真実であるとの証明があるとはいえない。」

「また、原告は、平成11年1月以降、ピコを飼育する立場にはなく、Eらも、平成12年8月以降、ピコの飼育担当から外れており、原告に正確な情報を与え得る状況にはなかったのであるから、本件摘示事実の重要な部分を真実と信じるに足りる相当な根拠があったということもできない。」

「そうすると、本件摘示事実又は本件論評の前提となる重要な部分が真実であることの証明があったとはいえないから、原告がテレビ(局)の取材に応じて撮影・録音をさせた原告の発言中、本件番組中で放送された部分は、真実であるとは認められず、また、それを原告が真実と信ずるにつき相当な理由があるとも認められない。」

「したがって、本件内部告発は、原告主張のその余の点について検討するまでもなく正当性を有するとはいえず、ほかに本件懲戒解雇が解雇権の濫用に該当するとすべき事情は認められないから、本件懲戒解雇が解雇権の濫用に当たるとはいえない。」

【事件名】

国立感染研究所事件（処分無効確認等請求事件）・東京地裁平 17.9.15 判決

【掲載文献】

労働判例 905 号 37 頁

【当事者】

原告：国立の研究所に在籍していた厚生技官 X（通報者）

被告：国 Y

【事案の概要】

国立の研究所に在籍する厚生技官であった X が、研究所からの排気、排水、害虫逃げ出しなどによる生物災害の発生の危険性に関して、週刊誌の取材に答え、その内容が記事になったこと、上記の危険性等を指摘する著書を出版したこと等について、研究所の運営実態等を歪曲し、幹部職員を誹謗中傷し、信用を著しく傷つけ、公務の円滑な遂行に支障を来したとして嚴重注意を受けたことに対し、嚴重注意が無効であることの確認及び同嚴重注意により精神的苦痛を受けたことに対する損害賠償を求めた事案。

【主文趣旨】

嚴重注意は適法

・本件訴えのうち（嚴重注意の）無効確認を求める部分の訴えを却下する。

【判旨】

1. 判断枠組み

「本件注意は…原告による本件著書や本件発言が、感染研の研究内容や運営実態を歪曲し、幹部職員を誹謗中傷し、感染研の信用を著しく傷つけ、公務の円滑な遂行に支障を来したことを理由として行われたものである。」

「原告は…感染研からの排気、排水、害虫逃げ出しの危険性、地震や火災等が発生したときの危険性に関して…取材に答え…これが本件記事になり、著書「科学者として」を出版し…また B による文書偽造問題に関して、同著書において…記載した。」

「これらの記載内容は、本件著作や本件記事を読んだ一般人に対し、あたかも感染研の設備に欠陥があるために、病原体等が漏出して生物災害が発生する具体的な可能性や危険性があるとか、B が感染研の意向を受けて犯罪行為を行い、感染研も組織ぐるみでそのような犯罪行為を行ったとの印象を与えるものであることは明らかである。そして、本件著

書及び本件発言に含まれるこれらの記載は、これを読む一般人が、感染研の安全対策や体質、あるいは感染研幹部職員であるB個人及び感染研という機関の遵法精神等について著しく疑問を有する結果となり、ひいては、感染研やBの社会的評価を著しく低下させるものであると認められる。」

「そうだとすれば、本件注意の理由とされている事実、すなわち、本件著書および本件発言による感染研等に対する信用低下という事実はあったといえることができる。」

「しかしながら…本件著書は、病原体漏出の可能性や危険性を否定できない施設を住宅密集地におくべきではないとの信念のもと、なぜ原告がそのような考えに至ったのかなどを、原告の研究歴…等の紹介を交えながら明らかにするものであって、ことさらに感染研の社会的信用を低下させることを目的として原告が著したものではないこと、本件取材に応じ、本件発言をしたことについても、同様の信念、動機から行われたものであると認めることができる。そして、本件著書及び本件発言の内容が、真実であるか、あるいは真実であると信じるについて相当な理由があるのであれば、本件著書及び本件発言は正当な表現活動というべきである。本件著書及び本件発言の内容が真実であるか、または真実と信じるについて相当な理由があるのであれば、本件注意が前提とする事実の歪曲、幹部に対する誹謗抽象という事実を欠くことにもなる。それにもかかわらず、本件注意をしたというのであれば…監督者に委ねられた裁量権を逸脱、濫用したと認められる余地が大きくなる。」

2．通報内容の真実性について

(1) 感染研からの病原体等漏出の危険性について

「感染研は、排気処理、廃水处理、害虫等管理や震災・火災対策について、いずれも、病原体の漏出を防止するために、高機能の設備を重畳的に設け、万一緊急事態が発生したときに備えた設備や態勢も整備している等、高度の水準で安全対策を施していると認められる。したがって、感染研の設備に欠陥があるために生物災害が発生する具体的な可能性や危険性があるとは認められない。」

「また、原告は、感染研からの病原体漏出の危険性を示唆する証拠が存在していたこと…などから、原告には、感染研の設備に欠陥があることを信じるに足りる相当な理由があった旨主張する。」

「しかしながら、原告が、具体的にいかなる資料を参考に本件著書を著し、あるいは本件発言をしたのかは必ずしも明らかではない。また、仮に原告が実験等差止請求訴訟において提出された証拠資料等を参考にしたのだとしても…感染研が実験等差止請求訴訟において…病原体等の漏出の危険性を明確に否定していたのであるから、原告が、本件著書及び本件発言内容を真実と信じるに足りる相当な理由があったとすることには疑問が残るといわざるを得ない。」

「したがって、本件著書及び本件発言のうち、感染研の安全対策の設備に欠陥があるな

どと指摘した部分は真実とは認められないし、これらの事実を真実と信じるに足りる相当な理由があったと認めることもできない。」

(2) Bによる署名代行ないし偽造問題について

「Bが…両博士に無断で両博士名下の署名をしたとか、あるいはBが裁判所に提出する査察報告書の内容自体を両博士に無断で改編したとの事実を認めるに足りる証拠はなく…Bが署名偽造をしたとの事実が真実とは認められない。」

「もっとも、科学者である専門家が作成し、しかも裁判所に提出する学術的な文書に、作成者自ら署名をせず、訴訟の指定代理人が署名を代行することは、通常、想定しえない。Bが…両博士の筆跡をまねていたこと、査察報告書が提出期限に遅れて提出されたこと、当時の感染研の副所長の発言としてBが査察報告書の内容についてやりとりをしていた旨の報道がされていたこと、両博士がBに対して署名代行を許可したことが記載された証明書は偽造問題が起こった後に提出されたことなどの事情も併せると、原告はBの署名に関する説明に疑問を感じ、Bが査察報告書を偽造したとの疑いを持ったとしても、理由がないとはいえない。」

「しかし、本件著書は…原告はBが鑑定書を偽造したと断定した上、訴訟で勝つために行ったこと、偽造は感染研の組織が生んだ犯罪であるとの事実を摘示している。…両博士はBに署名代行権限を与えていたとの証明書を作成していた事実が明らかになっていたことに照らせば、Bの説明には疑問があるというのを超えて、Bが文書偽造という犯罪行為をしたと断定することまでに相当の理由があったとはいえない。まして、訴訟に勝つために、感染研が組織として文書偽造という犯罪を行ったとする根拠はなく、そのように信じたことについて相当の理由があったとはいえない。」

3. 通報についての判断

「以上のとおり、本件著書及び本件発言の内容は、真実であるとは認められないし、真実であると信じたことに相当な理由があったとも認められない。」

「そして…原告が従前から公然と感染研の戸山地区への移転に反対の立場をとり続けており、その発言が感染研の危険性を指摘する各種報道に引用されるようになっていたばかりか、実験等差し止め訴訟においても…感染研から病原体等が漏出している可能性があることを具体的に証言するなど、感染研と対立的な立場をとり続けていたこと…本件著書及び発言は、そのような中で公表されたものであること、その中でも、特に本件発言は従前より具体的に感染研の危険性を指摘する内容のものであったこと、本件著書中には感染研を「欠陥研究所」とするなど穏当とはいえない表現も含まれていたことなどからすれば、感染研を住宅密集地に置くべきではないとの原告の信念自体何ら不当とはいえないこと、本件著書や本件発言は憲法が保証する言論活動であることなどの事情を考慮しても、なお…本件著書及び本件発言が、感染研の安全対策に対する社会的信用を著しく低下させるなど、感染研の組織として信用を毀損するものとして、感染研の規律維持のため、原告に

対して何らかの注意をする必要があるとしたことには正当な理由があるというべきである。」

「また、Bが文書を偽造したとの著述については、文書偽造という犯罪行為の存在を述べるものであり、かつ、それが感染研の組織として行われたかのような表現をしていることなどからすれば、原告がBによる査察報告書偽造の疑いを持ったことに理由がないとはいえないとしても、原告の著述がBや感染研の社会的評価を低下させるものとして、原告に対し注意をすることに理由があるといえる・・・。」

「そして、本件注意は、原告に対する聴聞手続後にされるなど、慎重な手続を経た後にされたものであり、制裁行為としても、事実行為に過ぎない文書による嚴重注意にとどまっているのであるから・・・社会的相当性を逸脱するものとまでいうことはできず・・・指揮監督の裁量権の行使に濫用又は逸脱があるとはいえない。」

【事件名】

静岡第一テレビ事件（損害賠償請求事件） ・ 静岡地裁平 17.1.18.判決

【掲載文献】

労働判例 893 号 135 頁

【当事者】

原告：地方テレビ局幹部 X

被告：地方テレビ局 Y

【事案の概要】

地方テレビ局による X への懲戒処分としての諭旨解雇が権利濫用により無効であると別訴で確定された後、当該諭旨解雇は、X が CM 不正未放送問題の内部告発者であると考えた Y が、X を社外に追放する手段として形式的な懲戒事由を付して行った故意による不法行為であるか、そうでないにしても、Y が X に解雇に値する事由がないことを容易に知り得るにもかかわらず、重大な過失によってこれを誤認して行った過失による不法行為であるとして、解雇時から復職時までの間の精神的苦痛に対する慰謝料を請求した事案。

【主文趣旨】

慰謝料の請求を棄却

【判旨】

「この諭旨解雇が権利濫用で無効であることは別訴で確定しているが、懲戒解雇が権利の濫用として私法的効力を否定される場合であっても、そのことで直ちにその懲戒解雇によって違法に他人の権利を侵害したと評価することはできないので、本件では、この諭旨解雇が故意又は過失によって違法に原告の権利を侵害したと言えるかどうかが問題となる。」

「当裁判所は、懲戒処分通知書において諭旨解雇の理由とされた三つの事実のうち、沖縄ゴルフツアー中の原告の暴言の事実は認められないが、他の二つの事実については事実関係の概要を認定することができ、これらの非違行為は軽微とは言えず、原告が本件で強く主張している、被告が原告を CM 不正未放送問題の内部告発者と疑って社外に追放する目的で前記諭旨解雇をしたとの事実関係は、これを認めるに足りず、原告に対する諭旨解雇が明らかに他の懲戒処分と均衡を欠いているとか、解雇の手續に重大なミスがあって主要な非違事実を誤認したというような事情も認められないので、使用者の懲戒に裁量があ

ること等を考慮すれば、被告が諭旨解雇を選択することについて、不法行為の要件としての故意又は過失があると認めることはできないと判断した。」

【事件名】

D 大学事件（解雇無効確認及び賃金支払請求訴訟事件） ・ 広島地裁福山支部平 17.7.20. 判決

【掲載文献】

（判例集未登載）

【当事者】

原告：被告大学に勤めていた講師 X

被告：大学 Y

【事案の概要】

本件は、Y において講師を務めていた X が、スポーツ推薦学生の成績改ざん等についての記者会見を行って、関係書類のコピーを外部に公表した行為が、就業規則所定の解雇事由である「職務の適格性を欠く」場合等に該当するとして普通解雇されたことについて、当該公表行為は解雇事由に該当せず、本件解雇は無効であると主張して、Y に対し、その地位の確認と賃金の支払を求めた事案である。

【主文趣旨】

一部認容，一部却下（解雇無効，賃金支払一部認容）

【判旨】

1．判断枠組み

「本件公表行為は、被告大学の教員で組合委員長の地位にある原告が、被告大学経済学部におけるスポーツ推薦学生に対する成績変更問題について、記者会見を開いて外部に公表した内部告発的行為であるところ、その相当性については、公表した事実の内容、公表の方法、公表に至る経緯及び公表の目的などの諸要素を総合考慮して判断すべきである。」

2．公表事実の内容について

「本件は、大学の単位認定の前提たる成績評価の適正に関する問題であり、公共の利害に関わる事実にあたる内容である。もっとも、詳細は後述するが、前記認定事実によれば、本件についての事前の調査が不十分であったため、担当教員の了解の有無など、原告が公表した事実には真実と異なる内容を含んでいた点において問題があるというべきである。」

3．公表の方法（最終的な手段であったかどうか）について

「内部告発を行う方法としては、基本的には、まず教授会や団体交渉の場において質問し、十分に趣旨説明を求めた上で、大学内部で是正を要求すべきであり、外部に公表するという行為は、問題にしている内容が一見して違法あるいは不適切であることが明確な場合や大学内部での是正が期待できないような緊急性が認められる場合などの例外的場合を除いて、最終的な手段と考えるべきである。」

「本件の場合、問題とすること自体は不相当とはいえないが、明らかに違法という問題ではなく、議論の余地のある微妙な問題であり、緊急性は認められず、外部に公表することでスポーツ推薦学生の権利利益に少なくない影響を及ぼすであろうことは容易に推認できることからすると、マスコミに対して記者会見を開いて公表するという方法は、最終的な手段であると解される。」

「原告は、本件申し合わせの存在を本件訴訟まで知らず、H講師が保管していた本件変更指示書のコピーと特段の調査も行っていない同講師からの伝聞に基づくスポーツ推薦学生を特別扱いする文書の存在等の話だけを根拠に行動したものであり、本件特別措置の制定趣旨や経緯について、被告関係者に説明を求めるなど調査を十分に行っていない。なお、H講師が機密資料である本件変更指示書を複写後、廃棄せずそのまま保管していた点についても問題がないとはいえない。また、組合内部において本件が議論されたのは記者会見直前の一度のみであり、十分な議論が重ねられたわけではなく、被告との団体交渉の要求事項に掲げられたこともない。なお、原告は、学内の自浄作用には期待できない状態にあったと主張するが、被告は、条件さえ整えば団体交渉に応じる姿勢を当初より示していたものであり、その条件も特に不当なものとは認められない。大学の一職員として雇用関係上前提となる信頼関係からすれば、大学内部での解決努力が必要であるところ、原告がそれを尽くしたものとはいえない。」

「よって、原告のとった方法は、まず尽くすべき他の手段を講じていないとの非難を免れない。」

4．公表に至る経緯及び目的について

「前記認定事実によると、本件を公表するに至る経緯について、原告自身、L前委員長のトラブルについて、大学がこれを懲戒処分の対象としようとしたことが契機となった旨の供述をしているとおり、本件記者会見の直前は、L前委員長のトラブルについて大学当局による事情聴取が行われるなど、同人に対する懲戒処分問題が急を告げていた時期であったことが認められる。この事実に加え、L前委員長とH講師が平成13年8月20日夜にI学科長に対し、L前委員長に対する懲戒問題に対抗するために、スポーツ推薦学生に対する成績変更をマスコミ発表する旨を電話連絡していることを勘案すると、記者会見を開いてスポーツ推薦学生の成績変更に関する問題を明らかにした目的には、大学当局の目をそらし、L前委員長ひいては組合自体を防衛する目的があったといわざるを得ない。」

「以上のとおり，原告らがスポーツ推薦学生に対する特別措置について記者発表を行った目的は不当なものであったというべきである。」

5．普通解雇事由（職務適格性）の該当性について

「規則7条1項4号に定める「その職に必要な適格性を欠く場合」とは，それが教員の解職という強度な処分事由であることに照らし，当該教員の容易に矯正しがたい持続性を有する素質，能力，性格等に基因してその職務の執行に支障があり，または支障を生ずる恐れの大い場合をいうものと解するのが相当である。」

「これを原告の本件公表行為についてみると，前記検討結果に照らせば，原告は，慎重に調査すれば本件特別措置は経済学部教授会の申し合わせに基づいて行われ，原則的には担当教員との協議承認を得た上で実施されているものであることが判明したはずであるにもかかわらず，大学上層部の指示により担当教員も知らないところで成績改ざん行為が行われている旨事実と反する指摘を行っていること，本件を一般に公表すればスポーツ推薦学生全体に少なくない不利益を及ぼすことは容易に推認できるのであるから，スポーツ推薦学生の成績評価の在り方について疑問を感じたのであれば，自らがその構成員である教授会において問題とし，そこで解決されない場合でも，大学当局に対して労働組合として問題提起することも可能であったと考えられるにもかかわらず，原告が教授会の議題とすることを求めたことはなく，組合内部においても本件が十分に議論されたとはいえない難いこと，原告らが本件を記者発表した主たる目的はL前委員長が懲戒を受けるのを妨げることにあったこと，からすると，原告がした記者発表は事実確認不十分，学生に対する配慮不足，目的の不当といった点において軽率かつ不適切なものであるといわざるを得ない。」

「しかし，学生の成績評価については担当教員の判断が尊重されるべきことは前述したとおりであるが，本件申し合わせの運用に当たっては，担当教員と学部長とが協議する旨が定められているにもかかわらず，これがされていない場合があったのであり，本件変更指示書の変更前の点数欄には放棄との記載がされていたり，零点であったり，同欄が空欄になっている例もあった。したがって，原告らにおいて，スポーツ推薦学生については，受験しなかった者や全く点数がない者まで合格させていると考えたとしても無理からぬ事情があり，原告らがスポーツ推薦学生の成績評価について問題意識を持ちその改善を望んだこと自体は理解できるところがある。」

「また，本件変更指示書の持出し及び謄写については，先に認定した経緯からすると，H講師が保管者を騙して交付を受けたとまでいうことはできないし，L前委員長の懲戒問題が発生したのは平成13年7月以後であるので，H講師が本件変更指示書を謄写した目的は懲戒問題に対する対抗策としてではなく，スポーツ推薦学生の成績変更について問題意識のためであると認められるから，本件変更指示書の謄写及び所持を重視することは相当ではない。」

「そして，記者発表の後，原告は組合委員長の肩書で「学生へのお詫び」と題する書面

を作成して大学に提出し、自己の軽率な行為について反省し謝罪している。」

これらの事情を総合判断すると、本件公表行為が容易に矯正しがたい原告の素質、能力、性格等に基因するものであるとは認められず、原告に教員としての職務の適格性が欠けているとまでいうことはできない。」

「以上のとおり、原告には就業規則所定の普通解雇事由は存在せず、被告がした普通解雇はその効力を有しないといわざるを得ない。」

6．懲戒免職の該当性・相当性について

「付言するに、本件公表行為は、懲戒事由には該当するけれども、大学における懲戒には免職のほか停職、減給及び戒告があるところ、原告には処分歴がなく、本件の問題意識も一応理由があるものと認められること等前述した諸事情に照らせば、本件公表行為を行ったことを理由として懲戒免職することは懲戒権の濫用にあたるというべきである。」

【事件名】

鈴鹿農協事件（損害賠償等請求事件） ・ 津地裁平 18.3.17.判決

【掲載文献】

（判例集未登載）

【当事者】

原告：被告組合の組合員（常勤監事）であった者 X

被告：農業協同組合 Y1，代表理事 Y2

【事案の概要】

本件は、常勤監事であったXについて、専務理事の妻及び息子による別人名での口座取引に関して無通告監査を実施し監督官庁へ通報したことなどが重大な諸規程違反及び守秘義務違反等に該当するとして、Xの退任慰労金の額を半額にすべきとの本件倫理委員会決議をして、本件理事会決議で本件倫理委員会決議を可決承認してXの退任慰労金の減額を決定したことから、Xが、本件理事会決議は事実的・法的根拠を欠く無効な決議であるとして、Y1に対して、未払退任慰労金等の支払を求めるとともに、本件倫理委員会決議及び本件理事会決議により控訴人の名誉を毀損したとして不法行為に基づき慰謝料等の支払を求め、また、Y2にY1と連帯して、慰謝料等を支払うよう求めた事案である。

【主文趣旨】

原告の請求をいずれも棄却する。

【判旨】

1．本件倫理委員会決議及び本件理事会決議の有効性について

「平成16年6月14日時点において、本件口座取引は、手続上の不備がある程度であったのであるし、原告は本件口座取引の不適切性について、被告〇〇に指摘したのみで、まずは理事会、監事会の判断を仰ぐべきところ、被告〇〇に指摘した当日、県に赴き、更に同月30日、東海農政局に赴き、被告組合の業務上の機密にあたる本件口座取引の内容を通報しているのであるから、原告の行為は、少なくとも役員倫理規程3条6項に該当する。……私的団体においては、内部において処理できる問題は内部において処理することが相当であり、被告組合においても、コンプライアンスサブマニュアル（乙5）を作成するなどの対策をとっている事実が認められる。これに、上記ア認定の通り、本件口座取引の不適切さは、当時、手続上の不備にとどまる程度であること、預金口座の氏名や預

金額等という本件通報の内容に係るプライバシーの程度などを併せ考慮すれば、原告の県や東海農政局に対する本件通報は、これらが監督官庁であること、担当者が守秘義務を負っていることをもって正当化されることはないというべきである。」

「原告は、平成16年6月14日、県会議員××立ち会いの下、県担当者に対し、本件口座取引を通報したのであるから、同議員が本件口座取引に係る個人情報を知った事実が認められ、同議員が立ち会うことについて、特段の必要性等がない本件においては、原告の上記行為は、少なくとも役員倫理規程（甲4）3条6項に該当する。」

「原告が、本来組合内部での処理が可能な問題を内部での処理に委ねず、殊更に外部に通報し、農業協同組合の信用の極めて重要な基礎となる顧客情報を通報するという行為に及んでいる点は、被告組合役員として重大な役員倫理規程違反であるというべきである。」

「これに本件倫理委員会決議の内容が退職慰労金の半額減額にとどまるものであることを併せ考慮すれば、本件倫理委員会決議は、その根拠の一部が認められないにもかかわらず、なお被告組合の裁量の範囲内というべきである。」

「したがって、本件倫理委員会決議、ひいては本件理事会決議に無効事由はなく、原告の請求は理由がない。」

2. 名誉毀損について

「本件倫理委員会決議が事実的・法的根拠を欠くとは認められず、原告の主張は前提を欠く。」

【事件名】

鈴鹿農協事件（損害賠償等請求控訴事件） ・ 名古屋高裁平 18.11.17.判決

【掲載文献】

（判例集未登載）

【当事者】

控訴人（一審原告）：被控訴人組合の組合員（常勤監事）であった者 X

被控訴人（一審被告）：農業協同組合 Y 1，代表理事 Y 2

【事案の概要】

本件は、常勤監事であった X について、専務理事の妻及び息子による別人名での口座取引に関して無通告監査を実施し監督官庁へ通報したことなどが重大な諸規程違反及び守秘義務違反等に該当するとして、X の退任慰労金の額を半額にすべきとの本件倫理委員会決議をして、本件理事会決議で本件倫理委員会決議を可決承認して X の退任慰労金の減額を決定したことから、X が、本件理事会決議は事実的・法的根拠を欠く無効な決議であるとして、Y 1 に対して、未払退任慰労金等の支払を求めるとともに、本件倫理委員会決議及び本件理事会決議により控訴人の名誉を毀損したとして不法行為に基づき慰謝料等の支払を求め、また、Y 2 に Y 1 と連帯して、慰謝料等を支払うよう求めた事案である。

本判決では、一審判決（津地裁平 18.3.17.判決）の一部を取り消し、未払退任慰労金及び慰謝料請求を一部認容した。また、最高裁（最小三平 19.6.29.決定）においても、Y 1 及び Y 2 による上告が棄却されている。

【主文趣旨】

未払退任慰労金及び慰謝料請求一部認容，一部棄却（原判決一部変更）

【判旨】

1．本件理事会決議の有効性について

（1）本件口座取引の適法性又はコンプライアンス違反の有無について

「本人確認法は、……これらの諸規定は、本人確認を行わないで取引を行うことを禁止するものではないから、規定に反して本人確認がなされなかったからと言って、直ちに当該口座取引が違法となるものとは解されない。」

「しかし、被控訴人組合を含む金融機関は、同法施行後に口座を開設する取引については本人確認を行う義務があり、同法施行前に開設された口座も同法の趣旨に従い、本人確

認が為されるべきものであるところ、……本件口座取引については、同法施行後も念書の差し入れを受けたのみで、平成16年6月21日まで何ら本人確認の手続がとられておらず、しかも、複数名義の口座について差し入れられた念書の筆跡が同一である上、これらは差し替えられ、新たに理由とした「通称」であることについての資料も徴しておらず、金融機関等の処理としては不適切なもの（いわゆるコンプライアンス（法令遵守）に反する行為）であったといわざるを得ない。」

「……略……架空口座取引や仮名口座の開設を行っていたことから、平成14年9月に、コンプライアンスの強化、役員・職員の意識改革の徹底に関して業務改善命令を受け、業務改善命令に対する改善内容の実行状況の提出を求められていたこと、上記の口座開設や念書の取得が、その業務改善命令のわずか数か月後であることからすると、本件口座取引処理から窺われる被控訴人組合のコンプライアンス違反の程度は、著しいものということができる。」

（２）本件通報が職務忠実義務・守秘義務等の違反にあたるかどうかについて

「被控訴人組合の定款33条7項、監事監査規程4条8項は、いずれも監事が理事の法令違反等の行為を認めた場合の理事会に対する報告義務を定めたものであるところ、本件口座取引を行った相手方は、被控訴人組合の理事自身ではなく、その親族であって、理事自身の関与は不明であるから、被控訴人が上記の各規定に基づき理事会に対する報告義務を負うものと解することはできない。しかし、被控訴人組合は、コンプライアンス・サブマニュアル（乙5）を策定し、通常のルートでは処理できないコンプライアンス上の問題事案を発見した役職員は、コンプライアンス相談役（被控訴人組合の顧問弁護士）に直接連絡をとることとされていることからすると、無通告監査により上記アのコンプライアンス違反があると認識した控訴人は、被控訴人〇〇に対して報告する他に、上記のコンプライアンス・サブマニュアルに基づき、相談役に連絡を取るべきであったものとも解する余地がある。」

「しかし、上記コンプライアンス・サブマニュアルによっても、連絡を受けた相談役は、事案に応じて組合長あるいは監事又は理事会に報告の上、その処理を求めることができるに過ぎないのであり、……控訴人は、被控訴人組合の組合長である被控訴人〇〇に対して報告した段階で、同人の対応から、被控訴人組合内での解決は難しいと判断したものであり、このことと、本件通報先は、いずれも、被控訴人組合の監督官庁であって無関係の第三者ではないから、控訴人が本件通報によって本件口座取引が広く一般に周知されることを意図したものと認められず、その通報の内容も本件口座取引についての事実経過を告げたものであって、虚偽の内容を通告したものではないこと、更には、上記アのとおり、本件口座取引により、被控訴人組合について著しいコンプライアンス違反があると認められること等を総合考慮すると、控訴人が、コンプライアンス・サブマニュアルに基づき相談役に連絡を取るなどの内部による浄化の努力をすることなく本件通報を行ったこと

をもって、職務忠実義務違反あるいは、守秘義務違反があると認めることはできない。」

「被控訴人らは、控訴人の本件通報の目的は、組合長及び関係常勤理事の責任を追及して失脚させ、自らが次期常勤理事に就任するという野望を実現しようとしたものであると主張」するが、「控訴人が、被控訴人らの主張するような目的を持って本件通報を行ったことを認めることができる証拠はない。」

「したがって、本件通報について被控訴人らの主張する控訴人の義務違反は、いずれも、認めることができない。」

（３）報道機関等への情報漏洩の疑いの存在について

「控訴人が本件口座取引について報道機関等に情報を漏洩したことを認定するに足りる証拠はない。・・・本件口座取引について詳細を知り、また、資料を入手することのできた者が被控訴人ら代理人弁護士の述べたとおりであること、更に、それらの者が外部に漏洩した事実のないことのいずれについても、客観的な裏付けはないのであり、これをもって、控訴人について守秘義務違反があると認めることはもちろん、情報漏洩の疑いが非常に濃厚であるとして何らかの不利益処分の根拠とすることも相当とはいえない。」

「被控訴人らは、また、控訴人が同年６月１４日に県に通報した際に、県会議員が立ち会っていたことをもって、控訴人には役員倫理規程３条６項（守秘義務）違反があると主張する。・・・同議員にいない場で対応すべきであった点で控訴人の義務違反が認められる。」

（４）本件理事会決議の有効性

「以上に照らすと、本件口座取引を巡る控訴人の一連の行為について被控訴人らが本件倫理委員会決議及び本件理事会決議の根拠事由として主張する義務違反のうち認められるのは、上記の県担当者への説明の際に県会議員を同室させたことに尽きる。そこで、この義務違反と、これを原因として被控訴人組合が本件理事会決議において決めた内容（退任慰労金の２分の１を減額）を比較するに、上記の義務違反は、控訴人が本件口座取引のコンプライアンス違反を主張する過程の一部に過ぎないこと、直接に第三者である県会議員に本件口座取引の内容を漏洩したのではなく、同議員からさらに本件口座取引の内容等が公にされたというような被控訴人組合あるいは取引の相手方の利益侵害があったものとも認められないことからすると、その守秘義務違反の程度はごく軽微であるものと解することができ、これに対して退任慰労金の２分の１を減額することを決議した本件倫理委員会決議をそのまま承認することには、退任慰労金の減額が理事会の決議事項であって理事会の裁量が認められるとしても、なお、その範囲を超えた違法があるというべきである。」

「したがって、本件理事会決議は無効と解される。」

2．被控訴人組合の名誉毀損行為について

「控訴人について、退任慰労金の2分の1を減額することを相当とするような義務違反行為が認められないにもかかわらず、これが認められるとした本件倫理委員会決議及び本件理事会決議が行われたことは、控訴人に対する名誉を公然と毀損したものというべきである。」

【事件名】

アンダーソンテクノロジー事件（地位確認等請求事件） ・ 東京地裁平 18.8.30.判決

【掲載文献】

労働判例 925 号 80 頁

【当事者】

原告：被告の取締役で本社営業部副部長及び東京支店営業部長であった者 X

被告：建設資材卸会社 Y

【事案の概要】

本件は、Y の取締役で本社営業部副部長及び東京支店営業部長であった X が、Y と道路公団幹部との癒着等について公団総裁・国交省大臣及び週刊誌記者等に情報提供を行ったことなどを理由に取締役を解任され、かつ懲戒解雇されたことから、解任当時は従業員兼務取締役であったことを前提に、従業員としての地位確認及び取締役解任後の従業員給与の月額を支払を主位的に請求し、正当な事由なくされた解任が無効であることを前提に、商法 257 条 1 項但書による損害賠償を予備的に請求した事案である。

【主文趣旨】

一部認容，一部棄却（懲戒解雇は有効）

【判旨】

1．本件解任の正当事由について

「原告は、被告代表者から静岡支店への異動を打診された直後から、原告の家庭の事情を訴えるのとは別に、被告代表者及び C 副社長の自己に対する人事異動の打診行為について批判し、それにとどまらず、その後は被告である会社及び被告代表者の数々の問題点、疑問点を挙げ連ねて会社批判を繰り返し、上記打診がある前には原告には全く見受けられなかったところの被告への敵対行動に出ている。」

「折しも、被告は、日本道路公団を民営化する社会論議が展開されている中で、道路公団の幹部が民間会社の者らと不適切な関係があった旨の記事の渦中の会社としてマスコミ等に取り沙汰されていたこともあり、このような道路公団との癒着についての情報や共産党議員から公団への資料請求情報が企業（被告）に筒抜けであることなどについての情報は、会社を批判する原告から出ているものと被告は考えた。」

「被告は、平成 17 年 3 月 25 日の株主総会で原告の取締役の解任の決議をしているが、

そこで解任の理由とされた原告の情報漏洩については、この当時、果たして真に原告が赤旗や業界誌に被告の内情をリークしたかどうかは証拠上定かではないものの、被告の解任の趣旨は、上記のような異動打診後の原告の被告及び被告代表者への批判に見られる敵対行為（被告は報復措置であるという）からはもはや相互の信頼関係は維持できないものと考えて、平成17年2月17日の取締役会で次回の定時株主総会において原告の取締役を解任することの決議案を上程することとし、同株主総会でもこれを承認したものと思われる。」

「してみると、取締役である原告と被告とは委任関係にあり、原告の任期は2年であるところ、当該信任の基礎となる信頼関係が両当事者間ではこの時点でもはや失われているものと考えて解任の発議がなされ、それに応じて被告代表者をはじめとする株主が解任を是としたものといえる。」

「原告は、情報漏洩行為は行っておらず、原告の対応は報復行為ではなく取締役としての責務に基づくものであると主張するが、……平成16年12月末時点で原告は既に被告（会社）の情報を訴外A及び道路公団総裁や国土交通相に提供していることが認められ、その提供にかかる情報には公益に関するものと会社内部に関するものがあるようだが、上記のように原告は異動の打診前にはなかった行動を異動の打診後に取り始めていること、公益に関するものであれば公団総裁や交通相へ然るべき方法で通知していれば週刊誌の記者である訴外Aにまで情報提供する必要はなかったと思われること、会社の内部的な問題は、これをスキャンダルとして週刊誌等に掲載されれば被告の信用を損ね経営に支障を来すことは容易に予期できたものと考えられること、その他、……原告の対応状況からすると、原告の行動は、会社の是正というよりも意に沿わない人事異動の打診があったことを契機とした会社と被告代表者への糾弾を中心とする報復措置と受け止められても仕方のないものであったと評価できる。そして、商法257条1項但書の法的性質、「正当の事由」の解釈の範囲には諸説があるものの、上記原告の言動は、被告による自己への人事に対する不満を契機とした明らかな会社への敵対行為であり、会社の業務を適正化するというよりも、むしろ業務執行を阻害するものというべきであり、現実には被告あるいは被告代表者の信用は損なわれ、取引及び収益の減少も相当程度生じていることが……明らかである。」

「以上によれば、被告の株主総会による平成17年3月25日をもって原告を取締役から解任する旨の決議には商法257条1項但書の正当事由があるものというべきであるから、原告が予備的請求とする損害賠償請求には理由がない。」

2. 懲戒解雇の有効性について

「原告には取締役解任後も従業員としての地位が残ることになるので、原告に平成17年3月25日の取締役解任後も従業員としての地位が残っていた場合のことを考えて、被告が予備的に本件答弁書で平成17年6月22日をもって懲戒解雇する旨の意思表示をし

ている点について検討する。

「被告が懲戒解雇の事由とするところの原告の情報漏洩行為のうち、……少なくとも平成16年12月20日前後ころの訴外Aへの被告及び被告代表者に関する情報の提供並びに同月に日本道路公団総裁、国土交通省大臣宛にした情報の提供があったことを認定することができる。」

「そして、このうちの、訴外Aは原告の供述によっても週刊文春の元記者でフリーのルポライターをしている者であるから、前記のように原告において被告の内部的な事項についてまで公表すれば会社の信用を損ねることは容易に推測できたはずであり、これを敢えて訴外Aに話したのは原告の取締役あるいは管理職従業員としての職業意識からというよりも不満な人事異動の打診を契機とした会社及び代表者への不満と糾弾のための報復措置と考えられ、加えて公団監察室の調査報告書（平成17年4月12日）では公団の元技術部長は3か月の懲戒処分に留まり刑事事件として立件されてもいないのに、原告が実名のもと平成17年6月2日号の週刊文春に訴外Aへの情報提供を通じて被告の内部告発をするのは不正の是正手段としての相当性を逸脱しているものといえる。これに反する原告の供述は客観的な裏付けのないものであり信用できないし、被告の答弁書による懲戒解雇事由には上記事実関係が含まれていることは明らかである。」

「そして、原告の上記行為は、たとえ原告の当該行為が取締役としての立場からの行動であったにしても、同時に従業員としての身分も前記のように有し、不可分一体のものとして従業員としての行動でもあるものと考えられるので、被告の就業規則第31条4号の「会社の業務上の機密および会社の不利益となる事項をほかに漏らさないこと（退職後においても同様である）」、並びに同第32条2項3号「業務を妨害し、もしくは会社の秩序をみだし、又はそのおそれのある者」の重大な違反に該当し、……結果として被告に重大な信用上及び経済上の不利益を与えていることからすると、原告につき同規則第46条7号に基づいて、その事案が悪質又は重大なものとして、懲戒解雇をされても仕方のないものと評価できる。」

「したがって、被告がした原告に対する本件懲戒解雇は有効というべきである。」

【事件名】

特別養護老人ホームルミエール事件（謝罪広告等請求事件，慰謝料請求反訴事件） ・ 札幌地裁平 19.6.11.判決

【掲載文献】

（判例集未登載）

【当事者】

本訴原告（反诉被告）：特別養護老人ホームを設置経営する社会福祉法人 X

本诉被告（反訴原告）：新聞社 Y1，同社記者 Y2

地域労組 Y3，書記長 Y4，X の特別養護老人ホームに勤務する介護職員 Y5 及び Y6（地域労組の下部団体であるユニオンの組合員）

【事案の概要】

本件本訴は，X の設置・経営する特別養護老人ホームで入所者への虐待が行われている旨の諸記事の掲載により X の信用・名誉が著しく損なわれたとして，Y1 及び Y2 に対し慰謝料等の損害賠償と謝罪広告の掲載を求めるとともに，Y3～Y6 による被告北海道新聞社らへの情報提供行為についても，当該行為と当該記事掲載による名誉毀損との間に相当因果関係があるとして，慰謝料等の損害賠償を求めた事案である。

本件反訴は，Y5 及び Y6 が，上記の特別養護老人ホームにおける虐待の事実を Y3 に報告し，報道機関各社の取材に応じるなどしたところ，X の幹部職員から罵倒・暴言を受け，また，Y5 及び Y6 がさも虚偽の報告をしているかのような扱いを受けるなどの嫌がらせをされ，さらに，X から本件本訴を提起されるなどしたとして，X に対し慰謝料等の損害賠償を求めた事案である。

【主文趣旨】

原告，反訴原告の請求棄却

【判旨】

1．報道機関への情報提供行為の違法性について＜本訴＞

（1）情報提供行為と社会的評価の低下との間の相当因果関係の有無

「本件記事 1，同 2，及び同 11 の(2)は，被告札幌地域労組書記長が，本件申入書の写しを被告記者に交付し，また，被告労組書記長，被告介護職員 Y5 及び Y6 が，被告記者の取材を受けることにより提供した情報に基づいて，その記事の全部ないし一部が掲載され

たものであり、本件記事 26 についても、被告札幌地域労組が主催した報告集会における被告介護職員 Y5 の報告等を記事としたものであって、被告札幌地域労組らによる情報提供行為に基づくものといえる。」

「そして、・・・・被告労組書記長は、札幌市に対して虐待問題について申入れをするのみならず、当該虐待問題を社会問題化させるため、被告北海道新聞社の記者である被告記者に連絡を取り、継続的に被告記者の取材に応じるとともに、本件申入書の写しを被告記者に交付したこと、被告介護職員 Y5 及び Y6 も、被告労組書記長の上記方針に同意し、被告記者の取材に積極的に応じ、虐待に関するメモの写しを被告記者に交付するなどの協力をしていること、被告労組書記長は、本件申入書を札幌市に提出した後に記者会見を開いており、当該虐待問題が広く報道されること望んでいたこと、被告介護職員 Y5 及び Y6 も 3 回にわたりテレビ出演し、当該虐待問題について話をしたこと、上記被告札幌地域労組らの対応に照らすならば、被告北海道新聞社らが、本件各記事を掲載したことは、本件各記事の掲載を望んでいた被告札幌地域労組らの意図に沿うものであると考えられること、被告北海道新聞社らも、上記のような被告札幌地域労組らの意図を理解していたものと考えられることなどにかんがみるならば、被告札幌地域労組らによる被告北海道新聞社らに対する情報提供行為は、被告北海道新聞社によって記事として取り上げられることを意図してなされたものと認められ、被告札幌地域労組らの各情報提供行為は、上記各記事の掲載による原告の社会的評価の低下と相当因果関係がある。」

(2) 事実の公共性及び目的の公益性

「本件各記事は、ルミエールにおいて入所者に対する虐待が行われた疑いがあるとして被告札幌地域労組が札幌市に申入れをしたことに始まり、本件申入書の内容、入所者家族及び元職員の証言並びに札幌市による調査結果等について報道するものであるところ、その内容は入所者の処遇に関わるものであり、特別養護老人ホームの社会的意義及び役割にかんがみるならば、本件各記事の掲載は、いずれも公共の利害に関する事実に係る報道である」ということができる。」

「被告北海道新聞社らが、公共の利害に関する事実に係る報道として本件各記事を掲載したことは、専ら公益を図る目的によるものと推認されるというべきであり、本件各記事の内容等に照らしても、その掲載が、被告札幌地域労組らの利益を図る目的でなされたことをうかがわせるような事情も認められない。」

「また、・・・・被告札幌地域労組らは、主としてルミエールにおける虐待行為の問題を社会問題化し、その改善を実現することを意図していたものと認められるのであり、本件各記事の報道の社会的意義等にかんがみるならば、被告札幌地域労組らによる情報提供行為も、専ら公益を図る目的によるものといえる。」

(3) 事実の真実性

「本件記事 1, 2 に記載された摘示事実 1, 2 は, 本件申入書記載の虐待の事実(1)ないし(4)の一部を要約ないしまとめたものと解される。そこで, 虐待の事実(1)ないし(4)の真実性ないし真実と信じたことの相当性を検討する。

虐待の事実(1)については, 「以上のとおり, 被告介護職員 Y5 は, 原告の実施した個人面談時から, 一貫して介護職員 K の入所者 I に対する暴行を目撃した旨述べており, その日時も被告組合員 A 及び介護職員 K の勤務シフトと適合するものである。また, 被告組合員 A の供述は, 介護職員 K の入所者 I に対する暴行について, 前記のとおり, 介護職員 K の位置, 入所者 I の状態, 暴行の態様, 入所者 I の反応及び目撃したときの状況等について具体的な内容となっており, 特に不自然な点もうかがわれない。」

「よって, 被告組合員 A の供述は信用することができ, 同供述によれば, 平成 16 年 6 月 28 日午前 5 時 45 分ごろ, 介護職員 K が, ルミエール 325 号室において, 入所者 I の頭部を一定時間, 少なくとも 10 回以上たたいたことが認められる。もっとも, 介護職員 K が, 入所者 I の頭部をたたいた回数については, 被告介護職員 Y5 の供述は必ずしも明確ではなく, また, 具体的な暴行の痕跡を認めるに足りる証拠もなく, 本件記事 1 記載のように「何十発もたたき続けた。」かは疑問が残る。」

虐待の事実(2)については, 「被告介護職員 Y5 の上記供述に加え, 介護職員 A1 及び介護職員 A2 の個人面談における上記各供述にかんがみるならば, 介護職員 K が, 食堂において入所者 K の頭部をたたいたことがあったものと認めることができる。」

虐待の事実(3)については, 介護職員 K が食堂において入所者を「げんこつで殴った」ことが認められ, 虐待の事実(4)についても, 介護職員 K が, 入所者に対し, 「汚いなどと言って, その頭部をたたいた」ことが認められる。

虐待の事実(1)ないし(4)について, 「証人介護職員 K は, ……すべて否定し, 被告介護職員 Y5 とは, 以前に一時もめたことがあると証言している。しかしながら, 証人介護職員 K の証言によれば, 被告介護職員 Y5 と介護職員 K がもめたのは平成 15 年ころであり, ルミエールで職員の暴行行為が問題となる 1 年も前のことである上, それ以外に介護職員 K と被告組合員 A とが仲違いするようなことはなかったことからするならば, 被告介護職員 Y5 が殊更虚偽の供述をする動機等は認め難く, また, 上記のとおり, 被告介護職員 Y5 に限らず, 複数の職員が介護職員 K の暴行行為を目撃したと述べていることからするならば, 証人介護職員 K の上記証言はにわかに信じ難い。」

「以上によれば, 虐待の事実(1)ないし(4)の存在が認められ, それを要約ないしまとめた摘示事実 1 及び 2 は, その主要な部分において真実であると認められる。」

「尚, 上記のとおり, 本件記事 1 は「高齢者のおむつ交換中に『汚ねえだろ』『触るな』と怒鳴りながら, 高齢者の頭を五, 六分間にわたり, 何十発もたたき続けた。」との事実を記載するものであるが, 上記のとおり当該暴行については「一定時間, 少なくとも 10 回以上たたいた」と認められるにとどまり, 本件記事 1 の記載は必ずしも正確なものとはいえない。もっとも上記認定事実は, 原告が主張するような不適切な事例にとどまるもので

ないことは明らかであり，本件記事 1 記載の事実は，その主要な部分において真実であると認められるのであり，また，上記程度のたいた回数自体の相違が，原告の社会的評価の低下にとって必ずしも決定的な影響を及ぼすものとまではいい難いことを考慮すると，摘示事実 1 についても，全体として真実性の立証があるものというべきである。」

さらに，その他の本件記事についても，各々の摘示事実の真実性ないし真実と信じたことの相当性を検討し，その結論として，「摘示事実 1，同 2，同 5，及び同 6，の事実は真実と認められ，同 3 及び 5 の事実については，真実と信じることに相当の理由があるものと認められる。」

2．情報提供行為を行った介護職員への嫌がらせ等について<反訴>

「慰謝料請求が認められるためには，社会生活上，受忍限度を超える精神的苦痛を受けた場合に限られるというべきである。」

「○○施設長の言動は，単に事実関係を確認するにとどまらず，明らかに不満と腹立たしさを被告介護職員 Y5 にぶつけるものであり，はなはだ稚拙といわざるを得ず，……○○副施設長の言動，……○○看護主任の言動も同様であると解される。」

「もっとも，上記○○施設長らの言動は，必ずしも被告介護職員 Y5 が虚偽の事実を述べたと決めつけるものではなく，主として，その手法を論難するものであり，ルミエールに虐待問題についての内部調査を行うなどして問題解決の努力をしていたにもかかわらず，被告介護職員 Y5 及び Y6 が被告札幌地域労組とともに被告北海道新聞社に情報提供等を行い，ルミエールにおける虐待問題を大々的に報道させるなどし，ルミエールの存続にかかわりかねない事態となったため，一時的に感情的となってしまったことによる言動であって，被告介護職員 Y5 が上記各言動により何らかの精神的な苦痛を覚えたとしても，直ちに受忍限度を超えるものとまでは断定し難い。」

他の事実についても，受忍限度を超えるとまでは断定し難く，又は違法性を否定したうえで，「以上に寄れば，○○施設長らの被告介護職員 Y5 に対する言動等は，極めて稚拙というほかないが，被告介護職員 Y5 がこれらにより何らかの精神的な苦痛を覚えたとしても，直ちに受忍限度を超えるものとまでは断定し難い。」

なお，介護職員 Y6 への嫌がらせ等については，全般的に上記と同旨の判断であるので，割愛する。

【事件名】

愛媛県警察官事件（損害賠償請求事件） ・ 松山地裁平 19.9.11.判決

【掲載文献】

（判例集未登載）

【当事者】

原告：愛媛県警警察官 X

被告：愛媛県 Y

【事案の概要】

本件は、偽造領収書の作成を手段とした Y における捜査費等不正支出問題について記者会見を行った X が、上司らにより違法に記者会見を妨害され、記者会見を行ったことに対する報復目的で違法にけん銃保管、配置換及び勤勉手当の減額の処置を受けたと主張して、被告に対し、国家賠償法 1 条 1 項に基づき、慰謝料 100 万円の支払を求めた事案である。

【主文趣旨】

慰謝料請求認容

【判旨】

1. 記者会見妨害行為の違法性について

「愛媛県警察官あるいは原告の上司として、記者会見が行われることによる影響などを考慮の上、上記記者会見に関連する情報収集を行うことや記者会見を行うことについて冷静な判断を求めよう説得を行うことが一切許されないわけではないが、本件記者会見は、現職の警察官である原告が、警察内部において裏金作りが行われていたことを公表するもので、いわゆる内部告発に当たり得るのであり、その内容が真実であり告発方法も相当であるような場合は、理由なく妨害されてはならないというべきであるから、本件説得行為等が「違法」となるかは、内部告発内容の真実性、告発の目的、告発の手段・態様の相当性に照らして説得行為の必要性、相当性、説得行為により侵害される権利又は公益の程度などを総合的に考慮して判断すべきである。」

「全国的に警察内部において裏金作りが行われていることが問題視されていたこと、元警察職員の裏金内部告発を発端に大洲署で不適切な会計処理がなされていたことが明らかになり大洲署以外における本件捜査費問題について内部調査が行われていたこと、原告が長年にわたり愛媛県警で勤務する警察職員であることなどを併せて考慮すると、本件内部

告発内容の真実性を安易に否定することはできないところ、不正や犯罪を防止し取り締まるべき警察内部における会計処理の不正という告発内容自体の公益性や本件記者会見に至った経緯及び記者会見後における原告の行動などに照らすと、原告が息子の刑事事件の捜査に不満を持っていることや他の同期の同僚よりも昇進が遅れていることなどの事情を考慮しても、告発の目的が不当なものであるとはいえないのであり、その告発内容の公益性に照らせば、マスメディアを集めて記者会見を行うという手段をとることも不相当とはいえない。これに対し、確かに、現職の警察官が裏金問題に関して記者会見を行うことの影響の大きさを考慮すると、発表する内容やその真実性を確認するために面談することや発表をやめるように説得すること自体の必要性は否定できないし、また13日の面談の際には何ら記者会見をやめるように説得するような発言はなかったのであるから、この時点の行為をとらえて違法ということはできないが、勤務時間終了後に職場に呼び出した上、原告の上司や同期2名で深夜近くまで記者会見をやめるように説得し、異動の話を持ち出して記者会見と異動との関連をほのめかすような発言を行った19日における説得行為等や、記者会見当日に早朝から原告の自宅を訪れ、その所在を突き止めるべく奔走し、記者会見直前まで原告の携帯電話に連絡して記者会見をやめさせようとした20日における説得行為等は、説得行為としては相当性の程度を超えたものと評価せざるを得ないのであって、上記の内部告発の信憑性、目的、手段の相当性を総合的に考慮すると、19日における説得行為等及び20日における説得行為等は違法であるといわざるを得ない。」

2．配置換の違法性について

「配置換は、基本的には、組織構造、それぞれの職の職務内容、職員の個々の状態、能力、適性、及び勤務実績等を総合的に勘案して高度に合目的、技術的見地からなされる裁量的行為であるというべきであるが、配置換は特段の理由がない限りは定期異動など特定の時期に行われているが通常であり、職員も合理的な理由や必要性がなければ勤務場所を変更されたり、職務の担当の変更を命じられることがないということについて合理的な期待を有するというべきであるから、特定の職員に対する嫌がらせや報復のためになされる場合はもちろんのこと、その必要性に関する判断に社会通念上著しく妥当性を欠くところがあるような配置換は、違法となるというべきである。」

「本件配置換は、現職の警察官である原告により行われた愛媛県内の警察内部で裏金作りが行われていたことを内容とする本件記者会見の直後になされたものであり、内部からの造反に対して、いわゆる報復として行われたことが推認されるところ、配置換の理由として、けん銃保管を行ったため不可避な措置として地域課鉄道警察隊から異動させる必要があったというのであるが、けん銃保管を行ったのが自傷他害等不測の事態の発生のおそれ考えたというものの、そのような不測の事態発生のおそれが長期間にわたり継続するというような事情はうかがわれないことや、様子を見るための短期間、けん銃を携帯せずに地域課鉄道警察隊で勤務させることも可能であったと考えられること、地域課鉄道警察

隊に勤務していても聞き取り調査は十分可能であること、本件記者会見により原告の顔が周知されたとしても、ほとぼりが冷めるまでは事務処理をさせることも可能であることなどの諸点を併せ考えると、本件配置換の理由はいずれも上記推認を覆すものとはいえず、社会通念上著しく妥当性を欠くといわざるをえない。」

「以上によれば、本件配置換は違法である。」

3. 勤勉手当の減額の違法性について

「勤務成績の評定は、評定期間中に職員に割り当てられた職務を遂行する上でどの程度の成績をあげたかなどに基づいて判定するものであって、割り当てられた職務、職務経験、職員の能力、勤務実績などを総合的に考慮してなされる専門的な判断であるから、評定権者の広範な裁量権が認められるべきである。もっとも、当該裁量権も全くの自由裁量ではなく、例えば、違法あるいは著しく不合理な上司の職務命令を起因とする勤務実績の低下や積極性の欠如を理由に勤務成績の評定を下げることなど、評定が社会通念に照らして著しく不合理であるような場合は、勤務成績の評定及びこれにともなる勤勉手当の減額は違法となり得るというべきである。」

「原告は、平成17年2月10日には本件配置換などを違法として本件訴訟を提起し、同月23日には本件配置換を不当として人事委員会に不服申立てをしており、本件配置換えに至る経緯なども考慮すると、本件訴訟を提起していた原告の勤務実績や勤務に対する積極性が多少低下したとしてもこれを不利益に扱うことは妥当ではないというべきであって、原告が、地域課通信指令室に異動になってから注意処分等を受けた事実がなく、勤務成績の評定に対して評価の説明を求めても被告から具体的な回答がなかったという事実……を併せて考慮すると、原告の成績の評定を下げることは社会通念上著しく不合理であり、これに伴う本件勤勉手当の減額は違法である。」