

第23回 東和エンジニアリング（懲戒処分無効確認）事件

東和エンジニアリング（懲戒処分無効確認）事件

（東京地裁 平25.1.22判決）

契約社員である原告が、他の契約社員らに対し「雇止めを言い渡された場合であっても、自己都合退職になることもあり得る」旨等を記載した電子メールを送ったことに対する譴責処分は、社会通念上相当とはいえ無効

※裁判例および掲載誌に関する略称については、こちらをご覧ください

1 事案の概要

本件は、平成16年8月26日、被告会社（以下「会社」）に期間1年間の有期契約社員として雇用され、以後、毎年、同雇用契約を更新している原告が、平成24年1月26日、他の有期契約社員ら複数名に対し下記（1）記載の電子メール（以下「本件メール」）を送信したことを受け、同年3月2日、会社が原告に対して譴責の懲戒処分（以下「本件処分」）を行ったため、原告が、本件処分の無効確認および本件処分が原告に対する不法行為に当たるとして慰謝料請求を求めた事案である。

（1）本件メールの内容（抜粋）

- ・「先日労働局に行って話を聞いてきました。また、弁護士さんにも相談に行き、話を聞いてきました。」
- ・「辞めたくないのに契約打ち切りを言い渡されたら…『私は辞めたくありません』…とはっきり伝えて返事を保留し、労働基準監督署に相談してください。…とにかく労基にいつてくださいね。」
- ・「その後は民事で、いきなり訴訟、ではなくて、労働審判（3回で終了）に移行できます。」
- ・「この度、契約打ち切りを言い渡されたのに、会社都合ではなく、『自己都合にすることもできる』と言われ、それでは困るので…と辞めていった人もいます。そんなことはあり得ないし、それはパワハラにあたるので、もしそんなことを言われたら問題です。それも監督所（原文ママ）に言ってください。」等。

（2）会社の就業規則における懲戒処分の規定

会社の就業規則には、譴責（けんせき）・減給・昇給停止・降格・出勤停止に処せられるべき事由の一つとして、「過失により会社の信用を損なうような行為をしたとき」が定められている。

(3) 本件処分の理由

「就業時間中において、非正規社員13名宛てに、事実とは異なるメールを送信し、非正規社員に不安を与えると共に、会社の信用を著しく傷つけた」こと。

2 事実関係

本件の事実経緯は以下のとおりである。

年月日	事実
H23.11月	会社の契約社員Aが同年12月末日限りでの雇止めの通告を受ける。
H23.12.9	会社の契約社員らの忘年会の挨拶で、原告は、Aが雇止めになることを話し、突然雇止めを通告されるなどしたら自分が力になるので相談してほしい旨述べた。会社の契約社員Bが、平成24年2月に次の契約更新であること、以前、会社から雇止めを通告されたことがあるが、また言われそうで不安であることなどを原告に話した。
H24.1.13	B、喫煙所で会社の人事・総務部社員のMと顔を合わせた。 Bは、以前からMと懇意にしていたので、Mに対し、自らが退職する旨を伝えた。この後、BとMが会議室で話をしたが、Mは、Bに対し、雇止めによる契約終了の場合であっても、会社都合ではなく自己都合として扱うこともあるという趣旨の発言をした（以下「本件発言」）。
H24.1.14	原告、A、Bおよび会社を平成23年12月で雇止めとなったCとで打ち合わせ。Bが本件発言に言及したところ、AおよびCが、自分たちは会社都合による退職として扱われたので心配いらないのではないかと述べた。
H24.1.19	原告、AおよびBの3名で、弁護士事務所へ行き、Aの雇止めの相談をする。その際、Bが本件発言について質問したところ、弁護士は、「もし自己都合にされたらパワーハラメントに該当する」と回答した。 同日、原告がBに対し、会社との間で何かあったら、本件発言を表に出していいかと尋ねたが、Bは了承しなかった。
H24.1.26	原告、本件メールを複数の非正規社員に対して送信（Bは宛先に含まれず）。メールを受信した社員らから人事・総務部に対して苦情や不安の申告はない。
H24.2.14	会社のN部長が原告に対し、本件メールにより会社の信用を害した件につき処分を検討しているので、弁明すべき点があれば弁明書を提出するよう通告。
H24.2.14-15	原告、会社のN部長や代表取締役、管理職に対し、抗議のメールなどを送信。
H24.3.2	原告、本件処分を受ける。

3 事案の争点とこれに対する裁判所の判断

本件の争点とこれに対する裁判所の判断は、以下のとおりである。

(1) 本件処分の懲戒権行使が、当該労働者の行為の性質および態様等に照らして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か否か（労働契約法15条）

ア 本件メールの内容が、非正規社員の弱みにつけこむ会社であるかのような評判を流布するものであって、会社の信用を著しく害するものであるか否か

- ・Mが本件発言をしたことは事実であるが、Mが従業員に雇止めを受け入れさせる意図で恫喝（どうかつ）的に本件発言をしたとまでは認められない。また、原告は、AやCが会社都合による退職扱いとなっていたことや、BがMによく相談に乗ってもらっていると述べていたことを認識しており、BからMの本件発言を第三者に口外することについても了承を得ていなかった。このような状況下で、本件メールを送信したのは、多分に過剰反応であり、その内容も、非正規社員に対する恫喝であることを前提とした記載になっており、問題がなくはない。
- ・しかし、Mに恫喝的意図がなくとも、非正規社員であれば本件発言により不安になるのも無理からぬ面があり、本件発言は、人事・総務課職員の発言として適切とはいえない。また、本件メール記載の本件発言の内容に、大きく客観的事実から外れた点はない。
- ・本件メールを受領した非正規社員から、苦情や不安を訴える内容の申告もなく、会社において、これに伴う実質的な被害や混乱等は生じていない。

以上の事実から、原告の行動は、非正規社員全体の立場が不当に弱められることを防止しようとする意図に出たものであり、それなりに理解できる。他方、会社は、本件発言が不適切であったことを棚に上げ、原告の本件メール送信行為のみをことさらに問題視して懲戒処分に処したものであり、問題である。

よって、本件メール送信行為は、実質的に「会社の信用を損なうような行為をした」場合に該当せず、仮に該当するとしても、懲戒処分に処することは社会通念上相当と認められない。

イ 本件メールは、それを受けた非正規社員の不安を徒（いたづら）に煽（あお）るものであるか否か

会社内において、AやBが雇止めになっていたのは事実であり、そのことは忘年会でも話題にされていたから、特段、非正規社員らに誤解を与えるものではない。

ウ 本件メールの送信は、原告の目的達成にとって不適切な方法であるか否か

労働者側の自己防衛として、このような手段をとることを一概に非難できない。

(2) 不法行為の成否および原告の損害

本件処分は無効であるから、会社は原告に対して損害賠償義務を負う。

そして、本件メールは非正規社員としての自己防衛という面を有しており、被告に対する一方的な批判行為とは異なる側面を有するが、他方で、本件処分の無効確認により将来に向けては原告の次期雇用契約更新への影響の懸念は払拭されること、原告の行為は多分に過剰反応というべき側面もあることから、慰謝料は5万円が相当であるとした。

4 本件のポイント

一般に、従業員の私生活上の行為であっても、企業秩序を乱す行為や企業の社会的評価を毀損（きそん）する行為は、懲戒処分の対象となり得る。例えば、関西電力事件（最高裁一小 昭58.9.8判決・労判415号29頁）は、勤務時間外に会社を中傷・誹謗（ひぼう）する内容のビラを会社社宅に配布した行為に対する譴責処分につき、同処分を有効と判示した高裁判決を是認している（類似のケー

スでは、事実と反する記載や事実を誇張・歪曲した記載のある原子力発電所批判のビラを配布した組合の役員らに対する、休職・減給等の懲戒処分を有効とした中国電力事件（最高裁三小 平4.3.3判決・労判609号10頁）もある。

しかし、上記関西電力事件では、ビラの内容の大部分が事実に基づかず、また、事実を誇張・歪曲していたと認定されているのに対し、本件の場合、Mが本件発言をしたこと自体は否定できず、これを受けて原告が、非正規社員としての自己防衛として本件メール送信をしたことも非難はできないとされており、この点で、関西電力事件とは異なると思料される。

また、本件では争点となっていないが、一般に、従業員が、職場のインターネット環境や電子メール等の業務用機器・設備を私的な用事のために使用することは避けるべきであり、特に労働時間中の私的メールは職務専念義務との関係で問題が生じ得るところであるが、本件の場合、本件メールの内容が、原告ら非正規社員の立場に関係するものであったことも、判断に影響を与えていると推察される。

いずれにしても、他の非正規社員に対して、雇止めに関連するメールを送信したことに關する懲戒処分の効力を判断した事例として注目されるため、ここに紹介する次第である。

【筆者紹介】

森田 茉莉子 もりた まりこ 森・濱田松本法律事務所 弁護士

2008年弁護士登録。「相談室Q&A『派遣社員に対する職場のパワーハラスメントに、派遣先の人事部はどう対処すべきか』」（労政時報3775号-10.6.11）、「Q&A相談室 会社法務『日本ヒューレット・パッカー事件』」（企業会計Vol.64 No.10）などを執筆。

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>

■ 裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名⁽¹⁾係属裁判所⁽²⁾法廷もしくは支部名⁽³⁾判決・決定言渡日⁽⁴⁾判決・決定の別⁽⁵⁾掲載誌名および通巻番号⁽⁶⁾

(例)小倉電話局事件⁽¹⁾最高裁⁽²⁾三小⁽³⁾昭43.3.12⁽⁴⁾判決⁽⁵⁾民集22巻3号⁽⁶⁾

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

※掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:「労働経済判例速報」(経団連)

勞旬：『勞働法律旬報』（勞働旬報社）

勞判：『勞働判例』（産勞綜合研究所）

勞民集：『勞働關係民事裁判例集』（最高裁判所）