

労働判例SELECT

セレクト

神社本庁事件

東京地裁 令 3. 3.18判決

代表者らが背任行為をしたとする文書を理事らに交付したこと等を理由とする懲戒解雇は無効

要旨

本件は、宗教法人Yに雇用されていたX1が、Yの代表者であるA総長およびY事務所に本部を置く政治団体BのC会長が背任行為をしたとして、人事の一新を呼び掛ける文書（以下、本件文書）を作成し、D副総長・E理事に交付したこと等を理由に懲戒解雇（以下、本件解雇）されたため、本件解雇は無効であるとして、雇用契約上の地位確認請求等を行った事案である。本判決は、本件文書の主要部分について真実と信じるについて相当の理由があり、不正目的ではなく、相当な手段によりされた公益通報といえるとして、本件解雇を無効と判断した。なお、本件では、A総長を「大馬鹿者だ」と非難した他の原告X2に対する降格・減給の有効性も争われたが、本判決はYの主張を退け、降格・減給を無効と判断した。

事件の概要

X1は、昭和58年4月、Yに雇用され、平成29年8月当時、総合研究部長の地位にあった。

Yは、平成27年10月30日、当時所有していた土地建物（以下、F職舎）をGが代表者を務めるH社に対し、代金1億8000万円で売却した（以下、本件売買）。本件売買契約書では、売買成立日から約2カ月以内にH社が見つけた転売先に対してYが所有権移転登記手続きを行うのと引き換えに、H社がYに代金を支払うことになっていた。F職舎は、同年11月27日にH社からI社に代金2億1240万円で転売され、その後、平成28年5月にI社からJ社に代金3億500万円で売却された。

X1は、平成28年12月ごろ、「F職舎売却が役職者（元職員を含む）の絡んだ背任行為であることは明白である」「A総長は異例の三選を果たし、疑惑の張本人であるC氏は、その直後にBの会長に就任している」などと記載した本件文書を作成してD副総長・E理事に交付し、本件文書に記載した疑惑について説明するなどした。

平成29年2～3月ごろ、本件文書の作成者の氏名等を墨消した匿名文書が複数の県神社庁等やマスコミに送付されたほか、神社関係者の多くが

閲覧するSNSに掲載されるなどした。

X1は、知人の警部補に協力を要請する嘆願書等を交付し、背任疑惑について相談した。その後、警察は、YのK部長らに対し、嘆願書等の写しを交付し、Yの職員から相談を受けたこと等の情報を伝達した。嘆願書の作成者としてX1の氏名が記載されていたこと等から、X1が本件文書を作成し、理事らに交付した事実等が発覚した。

Yは、平成29年8月25日、X1に対し、懲戒解雇する旨の意思表示をした。

令和2年6月、F職舎の売却に関し、A総長が背任で告発されたが、同年9月、東京地方検察庁はA総長を不起訴処分とした。

判断

本件文書の体裁から、X1は、交付した理事2名を起点として、本件文書の記載内容に理解を示す可能性のあるYの理事、評議員等の多数人に対し、本件文書が交付されることを期待して、本件文書を理事らに交付したものと認められる。したがって、X1が理事2名に本件文書を交付した行為は、多数人に対し、A総長・C会長が本件売買に関して背任行為を行ったとの事実等を摘示し、もってA総長らの社会的評価を低下させる行為と

いえ、懲戒事由に外形的に該当する。

労働者が、使用者の役員、従業員等による法令違反行為の通報を行った場合、①通報内容が真実であるか、または真実と信じるに足りる相当な理由があり、②通報目的が不正な利益を得る目的、他人に損害を加える目的その他の不正の目的でなく、③通報の手段方法が相当である場合、当該行為がYの信用を毀損し、組織の秩序を乱すものであったとしても、懲戒事由に該当せず、または該当しても違法性が阻却され、また、①～③のすべてを満たさず懲戒事由に該当する場合であっても、①～③の成否を検討する際に考慮した事情に照らして、選択された懲戒処分が重過ぎるというときは、懲戒処分は無効となると解すべきである。

真実性および真実相当性：本件文書の内容について、真実との証明がされたとは認められない。しかし、本件売買の価格は、一般的な取引価格より相当低額であった。Yの担当部長X2は、売買価格を決めるに際し、買主が提出した鑑定書のみを依拠し、同書よりも4500万円以上高く評価した評価書があるにもかかわらず、買主が提示したとおりの金額で売却することを決定した。また、本件売買以前にも、G社長が経営するH社は、YおよびYと関係の深い法人との不動産取引等に関わることで、その都度、確実に利益を得ていた。これらの取引には、C会長が関与したものがあり、C会長はG社長と長年の付き合いがあった。これらのことから、A総長・C会長が本件売買に関して背任行為を行ったことについて、これを真実と信じるに足りる相当の理由があったといえる。

不正目的の有無：X1が本件文書を交付したのは、理事、評議員において多数派を形成し、人事を一新することで、これを是正しようとしたものである。多数派を形成し選挙で人事を一新しようとすることは正当であり、不正な利益を得る目的、他人に損害を与える目的、その他不正の目的であるとはいえない。

手段方法の相当性：X1は、Yの職員に対する通報によるのでは、証拠が隠滅または偽造・変造されるおそれや、自分が懲罰を受けるおそれや、調査が実施されないおそれがあったことから、Yの理事2名に本件文書を交付し、Yの理事、評議員および職員に伝達されるよう期待したもので、その手段はやむを得ない相当なものであったといえる。**小括**：本件文書をもってA総長・C会長が本件売

買について背任行為を行った事実等を摘示した行為は違法性が阻却されて懲戒すべき事由といえない。X1が本件文書をもって摘示した事実のうち、L部長・M課長がX2にF職舎売却の責任を負わせようとしていた事実、L部長が背任行為に加担した事実については、真実性の証明もなく、X1がこれを信じるに足りる相当の理由はなく、懲戒事由に該当し、違法性も阻却されない。ただし、主たる事実については、真実と信じるについて相当の理由があったこと、不正の目的とはいえず、手段は相当であったことから、解雇に相当するとはいえない。（筆者注：その他本判決は、Yが主張した解雇理由のうち、X1が本件文書作成への関与を4カ月にわたり否定していた事実が懲戒事由に該当するが、解雇に相当するとはいえないと判断した）

実務上のポイント

生協理事による生協の私物化を訴える告発文書を総代会の総代ら500人以上に送付したこと等を理由とする懲戒解雇の適法性が争点となった裁判例として、大阪いづみ市民生活協同組合事件（大阪地裁堺支部 平15. 6.18判決）がある。同事案では、①告発内容の根幹的部分が真実ないし真実と信じるについて相当な理由があるか、②告発目的が公益性を有するか、③告発内容の組織体にとっての重要性、④手段・方法の相当性等を総合的に考慮して、当該内部告発が正当と認められる場合には懲戒解雇は許されないという判断基準が示されている（告発内容に不正確な部分があり、不起訴とされている等の事情があったものの、告発内容の根幹的部分に真実相当性が認められること等を踏まえ、懲戒解雇は無効と判断された）。

本判決の判断基準や各考慮要素の判断も、上記裁判例と大きく異なるものではないと評価できる。

内部告発が行われた場合、機密情報の持ち出しがなされていたり、事実でない内容や人格攻撃に及ぶような内容が含まれていたりすることも多い。もっとも、告発内容の根幹について真実と信じるについて相当な理由があるか否かは、容易には判断できないことも多く、特に懲戒解雇等の重い懲戒処分を行おうとする場合は注意が必要である。

【執筆者】

田口靖晃 たぐち やすあき 弁護士（弁護士法人エムパートナーズ広島支所 紙屋町総合法律事務所）
2009年京都大学法学部卒業、2010年弁護士登録、森・濱田松本法律事務所入所。2019年より現職。