

「第327回 判例・事例研究会」

テーマ：懲戒処分を社内で掲示したことの名誉毀損の成否

日 時	令和2年2月5日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 石田嘉奈子

【判例】

事件の表示	事 件 名 判 決 平成19年4月27日／東京地方裁判所／ 民事第19部／判決／平成17年（ワ）1 9558号
事案の概要	<ul style="list-style-type: none">● テレビ放送事業を営む会社の X 従業員が、会社の看板番組制作過程で知り合った女子大学生らに対し、性的言動に及んだうえ、接触を拒絶する旨告げられたにもかかわらず異常な言動等を繰り返したところ、Y社は、Xに対し、「担当業務において知り合った社外の人物と私的に連絡を取り合っていたが、2005年1月からこの人物とトラブルとなり、この人物らに多大な迷惑と不快感を与えた。私的な問題とはいえ、Xの行動はY社社員としてふさわしくない行動と言わざるを得ず、Y社の信用を著しく損ねる結果を招いた。この責任は極めて重大である。」との理由で、就業規則5条1項及び59条7号、10号により懲戒休職6か月とする旨の処分をした（以下「本件処分」という。）。● Y社は、本件処分について記載した書面を社内掲示板に掲示した（以下、これを「本件掲示」という。）。● Y社の従業員である X は、Y社の行った懲戒休職処分の無効の確認を求めるとともに、本件処分を社内に掲示したこと等がいずれも不法行為に当たると主張して慰謝料等の支払を求めた。

<p>論点</p>	<p>本件掲示が名誉毀損を構成するか</p>
<p>判旨</p>	<p>【論点の判断】</p> <p>本件掲示は就業規則に基づくものであり、懲戒処分の公示方法として何ら不相当なものとは認められない以上、本件掲示が名誉毀損の不法行為を構成するとはいえない。</p> <p>【理由】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Y社は、本件掲示につき就業規則58条に基づくものと主張するところ、同条は懲戒処分について、「原則としてこれを公示する。」と定めており、本件掲示は同規定に基づくものと解される。 ● 懲戒処分は、不都合な行為があった場合にこれを戒め、再発なきを期すものであることを考えると、そのような処分が行われたことを広く社内に知らせ、注意を喚起することは、著しく不相当な方法によるのではない限り何ら不相当なものとはいえないと解される。 ● そして、証拠（乙41、証人Fの証言（同人の証言調書12頁））によれば、本件掲示は、Y社の社内に設置された掲示板に、Xに交付された「懲戒」と題する通知書と同一の文書を張り出す形で行われ、掲示の期間は発令の当日のみであったことが認められ、懲戒処分の公示方法として何ら不相当なものとは認められない。