

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第42回 東京地裁平成28年2月26日判決

(野村証券事件)

労働法制特別委員会委員 林 正裕 (64期)

1 事案の概要

本件は、被告が海外機関投資家（H及びF社）のインサイダー取引（未公表のT社の公募増資情報の漏えい）に関与していたとして、証券取引等監視委員会が内閣総理大臣等に投資家への課徴金納付命令発出の勧告を出した事実が報道されたことに対し、被告が、従業員である原告が当該投資家に情報を漏えいしていたとして、報道等により被告の名誉又は威信が傷つけられたこと（以下「第1懲戒事由」という）、顧客の情報を漏えいしていたこと（以下「第2懲戒事由」という）を理由に原告を懲戒解雇（以下「本件解雇」という）した事案である。原告は、本件解雇は無効として、労働契約上の地位の確認を求め、月例賃金と賞与の各支払いを求め、また、本件解雇は原告に対する不法行為になるとして慰謝料100万円を求めた。

2 主な争点

- ①本件解雇の有効性
- ②賞与請求権の有無
- ③本件解雇の不法行為該当性

3 裁判所の判断

本件解雇を無効として労働契約上の権利を有する地位にあることを確認したうえ、本判決確定の日までの月例賃金の支払いを求めたが、賞与及び慰謝料の請求については棄却した。

(1) 本件解雇の有効性

ア 証券取引等監視委員会の勧告

証券取引等監視委員会は、T社の公募増資に

関して検査した結果、原告から、原告がその職務に関して知った、T社の公募増資決定の事実を伝達された者らが、この事実の公表前にT社株式を売却した事実が認められるとし、この行為は金融商品取引法第175条第1項に規定する「第166条第1項又は第3項の規定に違反して、自己の計算において同条第1項に規定する売買等をした」行為に該当すると認められるとして、内閣総理大臣及び金融庁長官に対し、課徴金納付命令を発出するよう勧告（以下「本件勧告」という）するとともに、その旨を公表した。

イ 本判決の金融商品取引法第166条1項5号の解釈

本判決は、同号の解釈として「上場会社等と契約締結の交渉をしている法人の役員等がその者の職務に関して重要事実を知ったとして同号に該当するというには、単にその者が職務の遂行上重要事実を知ったというのでは足りず、当該契約の締結若しくはその交渉又は履行に関して他の役員等が知った重要事実が法人内部でその者に伝わったということのできる場合でなければならぬ」というべきである。そして、重要事実が法人内部で伝わったというためには、当該情報それ自体から重要事実の主要部分を認識し得るものとなっていることが必要であると解すべきである」とし、本件では、原告がその職務に関し重要事実を知ったとの事実は認められず、その結果、原告が重要事実を伝達した旨の事実も認められないとした。

ウ 第1懲戒事由について

本件勧告の事実と被告のインサイダー取引への関与について報じる内容の新聞及びテレビの報道がなされたことにより、被告の名誉ないし威信が毀損されたことを前提に、「被告の名誉及び威信

の毀損は、直接的には本件勧告及びその報道によるものであるから、原告が被告の名誉又は威信を傷つけたというのは、本件勧告の発出について原告に帰責事由がなければならない」と判示し、前記のように原告が重要事実を伝達した旨の事実が認められないため、「本件勧告は、その根拠となる事実の重要部分が真実であると認められず、事実を誤認したものである可能性を否定することができない。そうすると、本件勧告の発出について原告に帰責事由があると認めることはでき」ず、原告が被告の名誉又は威信を傷つけたと評価することができないとして、第1懲戒事由該当性を否定した。

エ 第2懲戒事由について

Hに対し被告の複数の顧客に関する具体的な取引内容や資産状況についての顧客情報の漏えいがあった事実を認定し、懲戒事由該当性は認められたが、原告が情報提供の見返りに経済的利益を得ようとするなどの背信的な意図を有していたとは認められないこと、原告の顧客情報の漏えいに係る発言は同室の上司及び同僚にも聞こえていたと考えられるにもかかわらず注意や指導を受ける機会がないまま懲戒解雇処分を受けたこと、第2懲戒事由との関係では弁解の機会を付与されていなかったこと等から、本件解雇は無効とされた。

(2) 賞与請求権の有無

原告と被告との間においては、あらかじめ定まった金額の賞与の支給が労働条件になっていたとは認められず、ほかに賞与請求権を根拠づけるに足りる事実の主張立証はないとして棄却した。

(3) 本件解雇の不法行為該当性

本件解雇が無効であることから直ちに不法行為が

成立するものではなく、別途、不法行為の成立要件を充足するか否かを検討すべきであるとしたうえ、「原告には、第1懲戒事由に関連して著しく不適切な行為があったし、第2懲戒事由にも決して軽視することのできない違反行為が含まれていたのであり、原告には、相応の懲戒処分を受けることもやむを得ない事情があったというべきである。また、被告は、証券取引等に関する国の専門機関である証券取引等監視委員会がその権限に基づいて調査をした結果認定した事実が正しいものと信じて本件懲戒解雇を行ったものと解することができる、そのような当時の被告の判断それ自体が不自然、不合理なものであったとは認められない」と判示し、本件解雇が、不法行為法上違法の評価を受けるものとは認められるには足りず、また、違法な権利侵害についての故意、過失のいずれについても認めるに足りないとして不法行為該当性を否定した。

4 コメント

本判決の特色は、裁判所が、金融商品取引法の解釈により、証券取引等監視委員会と異なる事実認定をしたうえ、解雇の有効・無効を判断したことにある。また、裁判所は、原告に第1懲戒事由に関連して著しく不適切な行為（情報漏えい）があったとしながらも、本件で被告が懲戒事由として挙げた被告の名誉及び威信の毀損は、直接的には本件勧告及びその報道によるものであるから、本件勧告の発出について原告に帰責事由を要すると懲戒事由を厳格に解釈し、その該当性を判断している。本件は、懲戒解雇事由の列挙の仕方いかんによっては、解雇が有効と判断されうる事案であったとも思われ、使用者側代理人にとっては懲戒事由についての慎重な検討を示唆する裁判例であると考えられる。なお、本件は被告より控訴がなされている。