

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第44回 広島高裁松江支部判決平成27年5月27日
(学校法人矢谷学園ほか事件)〔労判1130号33頁〕



労働法制特別委員会委員 宋 昌錫 (65期)

1 事案の概要

本件は、学校法人Y学園が運営するA高校に参事として採用され、後に副校長・理事となったXが、同学園の理事長兼高校校長を務めるBが、過剰な経費支出や不明朗な会計処理を行う等、その地位を濫用した経営を行っていると考え、学外の有力者C（元県議）に対し、①Bの私物化経営を陳情し「倒閣運動」への協力を要請する本件手紙や、②Xに対するパワハラ等を含むBの職務上の問題点を訴える29枚の文書を交付する等した（以下「本件説明・相談」という）ところ、これが、就業規則所定の懲戒事由のうち「学園の秩序を乱した」行為等に該当するとして懲戒解雇されたことから、地位確認及び損害賠償等を求めた事案の控訴審判決である。原審（鳥取地判H26.4.23・労判1130号50頁）は本件懲戒解雇を有効としたが、控訴審は無効と判断した。

なお、本件は多数当事者間の複数の論点を含む訴訟であるが、本稿では本件懲戒解雇の効力に関する問題を中心に取り上げる。

2 裁判所の判断

(1) 懲戒事由該当性

「Xは、Bを退任させるため、Cの影響力を利用することを目論み、…Cに対し、本件手紙及び29枚の文書を交付したものと推認できる」ところ、このような行為は、「一般的には、当該学校法人内部における、公正な議論に基づく問題解決の芽を摘んでしまい、当該学校法人の秩序を不公正な手段によって攪乱しこれを毀損するものであることは否定できない上、…理事長の名誉毀損・侮辱にわたりかねない」。そうすると、本件説明・相談は、形式的には懲戒事由に該当し得る。

かかる行為が正当化され懲戒事由に該当しないと

言えるのは、「当該学校法人の秩序を維持するための内部規範に優先する法令の遵守が求められている場合に限られるというべき」であるから、「少なくともその説明内容に当該理事長の違法行為を含んでいる必要がある」。理事長の業務執行の適否に関する説明・相談は正当化されない。そうすると、Bの行為のうち①横領・背任等の刑法違反行為及び②Xに対するパワハラ等の不法行為を問題とする説明・相談は、正当化される余地がある。この点、②は真実と認められ正当化され得るが、①はその存在を信じるに足りる相当な理由が無く正当化されない。

結論として、本件説明・相談は、正当化されない内容を多く含んでおり、これが外部に漏れた場合「B及びY学園の名誉及び信用を著しく損なう」ことになるから、全体として「手段としての相当性を著しく欠いて」いる。以上より、Xの行為は正当化されず、懲戒事由に該当する。

(2) 懲戒権ないし解雇権の濫用の有無

BがXに対し不法行為に該当するような退職勧奨等をしていた事実からすると、XにおいてBを退任させようとしたことには「酌量されるべき相応の理由」があった。また、CはY学園の部外者ではあるが、本件以前にY学園の深刻な労使対立をめぐり解決に尽力した者であったことに照らすと、Xが説明した内容を「他の部外者に漏らす可能性は極めて低かったものと認められ、実際、Cが、上記内容を他の部外者に漏らしたものと認められ」ない。「Xの行為によって、Y学園に多少の混乱を生じさせ、また、Bの心情を害したことは否定できないものの、Y学園及びBにXを懲戒免職にすべき程の重大な実害が生じたとは認められない。」これらの事情を総合考慮すれば、本件懲戒解雇は重きに失し、社会的相当性を欠く。本件懲戒解雇は懲戒権ないし解雇権の濫用にあたり無効である。

3 内部告発労働者の救済法理

(1) 公益通報者保護法

使用者に不利益となる公益通報を行った労働者(Xは理事であるが、労働者性について争いはなかった模様)に対する解雇は、同法の保護要件に該当する場合には当然に無効となる(法3条)、Xは本訴において同法の保護を主張していない。その理由は、本件のような第三者かつ私人に対する通報の保護要件(①一定の刑罰法規違反に関する通報であること、②使用者への通報では被害の発生・拡大の防止につながらないため、これに資する者に対し通報したものであること、③通報目的が不正でないこと、④通報対象事実が存在すると信ずるに足りる相当の理由があること等)を満たさないと考えたためと推測される。

なお、同法における第三者通報の保護要件は厳格過ぎるとの批判も多く、平成28年7月現在、消費者庁のワーキンググループにおいて、要件緩和が検討されている。

(2) 裁判例

ア しかし、同法の保護要件を満たさない外部(第三者)への通報でも、①告発事実の公共性、②告発目的の公益性、③告発内容の真実性または真実相当性、④告発態様の相当性等の諸般の要素を総合考慮した上で、全体として正当な告発行為であれば、違法性が阻却され懲戒事由に該当しないと裁判例が確立している(大阪いずみ市民生協事件・大阪地堺支判H15.6.18・労判855号22頁等。菅野和夫「労働法[第十一版]」655頁参照)。

本判決は、上記先例に沿いながら、②告発目的が経営者を退任させることであったこと、③Xの告発内容の大半は根拠不足であったこと、④外部の第三者に対する告発であったこと等から、Xの告発行為は正当化されず懲戒事由に該当すると判断した

ものと整理できる。その上で本判決は、Xが外部者Cに対する告発に至った経緯や、Y学園が被った被害の程度を実質的に検討して、懲戒解雇は社会的相当性を欠くと判断した(同旨:宮崎信用金庫事件・福岡高宮崎支判H14.7.2・労判833号48頁)。

イ 本判決の意義は、経営者の退陣を企図してなされた告発は違法行為をその内容に含む場合に限り正当化され得る(経営の適否に関する告発は正当化されない)こと、及び、告発の一部に正当化され得る内容を含んでいても告発が全体として正当化されない場合があると判示した点にある。

ウ 一般の労働者と異なり、理事(役員)の地位にある労働者は、まず、理事(取締役)会等の協議で問題解決を図るべきという考え方もある。しかし、本判決の認定事実からは、Bの絶対的な支配によりY学園内部でガバナンスが全く機能せず、Bの不公正と思える業務執行に対して誰も異議を述べる事ができなかった様子が窺われる。そのような場合、外圧によりBを退任させることがガバナンス確保というY学園の利益に資するとも考えられるから、本事案では、Xの告発目的の公益性を認める道筋もあり得たのではないかと(他の事案で同旨を述べるものとして田中亘「商事判例研究」ジュリスト1201号145頁)。

4 有期雇用契約が黙示に更新された場合の期間制限

なお、本判決は、有期雇用契約が黙示に更新された場合、更新後の雇用契約は「期間の定めのないものになると解するのが相当」と判示した。同論点については有期契約説(タイカン事件・東京地判H15.12.19・労判873号73頁、前掲菅野「労働法」326頁等)と無期契約説(荒木尚志「労働法[第2版]」455頁等)が対立しているところ、本判決は後者を採用したものである。