近時の労働判例 ～労働法制特別委員会若手会員から～

第57回 東京高裁平成28年9月7日決定〔労判1154号48頁〕
学校法人常葉学園（短大准教授・保全抗告）事件〈付保全異議・仮処分〉
誤った事実を刑事告発したことを理由とする懲戒解雇が，他の公益通報に対する報復の疑いや当該告発による損害がないこと等から無効とされた事例

労働法制特別委員会研修員　榎本 幸司（69期）

1　事案の概要

本件は，Y法人の経営する短大に勤務する准教授が大学の不正行為を刑事告発・公益通報をしたことを理由に懲戒解雇されたとして，地位保全の仮処分を求めた事件の抗告審決定である。

2　事実経過

准教授は，平成14年4月から短大に勤務していたが，教授等からパワハラを受けたとして，同21年11月，短大のハラスメント委員会に苦情を申し入れた。また，准教授は，同委員会の聴取に対し，短大には補助金不正受給の事実もあると述べていた。このような状況の下，Y法人の警察出身の総務課長補佐が，准教授と2回にわたり面談したが，准教授は，同24年8月，総務課長補佐等を強要罪で刑事告訴した。主な告訴事実は，Y法人が，補助金不正受給問題が表沙汰になるのを防ぐため，総務課長補佐を使い，上記面談時等に准教授を脅迫，強要したというものであるが，検察庁は同年12月27日，嫌疑なしの不起訴処分とした。また，准教授は，同年12月11日，補助金不正受給の事実をY法人の公益通報調査委員会に通報したところ，同委員会は，同25年5月，補助金不正事実を認定し，同26年2月27日，朝日新聞がこの事実を報道した。

他方，Y法人の懲戒委員会は，同26年5月9日，准教授の刑事告訴に問題があるとして懲戒審査を開始し，同27年2月19日，准教授は告訴事実がないにもかかわらず刑事告訴したものであり懲戒事由である「学園の秩序を乱し，学園の名誉又は信用を害したとき」に該当するとして准教授を懲戒解雇した。准教授は，懲戒解雇は無効として地位確認の本訴事件を提起するとともに，地位保全の仮処分を申立て認容され，異議事件でも認可され，Y法人は本件抗告に至った。

3　主な争点

(1)　告訴事実の真実性もしくは真実相当性
(2)　本件懲戒解雇の有効性（通報に対する報復性，懲戒解雇の相当性）
(3)　地位保全の必要性

4　決定要旨

(1)　刑事告訴事実の真実性

准教授は，課長補佐と面談した当時，短大の不正受給問題について積極的に解明する意向があったとは認められず，したがって，Y法人側において，准教授が不正受給問題を表沙汰にすることを断念させる意図がなかったことは明らかであり，告訴事実は真実でなく，准教授はその事実を容易に認識しえた。

(2)　懲戒事由の有無

本件告訴事実は，捜査機関が捜査に着手すれば，その内容が，マスコミも含めた外部に漏れる可能性もある以上，本件告訴は，抗告人の社会的評価の毀損をもたらすものであり，Y法人の事業活動に支障をきたすおそれもあることから，准教授が行った本件告訴は，懲戒事由に該当する。

(3)　本件懲戒解雇の相当性

Y法人は，本件告訴に係る告訴事実について不起訴処分となった後に速やかに准教授に対する懲戒処分の手続に着手しておらず，むしろ，准教授の公益通報によって，抗告人の補助金受給に問題があることが明らかになり，これが新聞報道された後に，懲戒

処分の手続に着手し，本件懲戒解雇を行ったものであって，本件懲戒解雇が准教授の公益通報に対する報復であるとまでは認定することができないものの，上記の経過事実に照らせば，その可能性は否定することができない。また，本件告訴に係る告訴事実は不起訴処分になったものの，本件告訴がマスコミも含め，外部に漏れたとは認められず，本件告訴によって抗告人の社会的評価が大きく毀損されたとはいえない。

さらに，准教授において，本来の職務で，その適格性を疑わせるような事実が認められないことを考慮するならば，組織秩序維持の観点からみて，本件告訴に関しての准教授の非違行為に対する懲戒処分としては，本件懲戒解雇より緩やかな停職等の処分を選択した上で，准教授に対し，指導することも十分に可能であったということができる。以上のような事情を考慮すると，本件懲戒解雇は重きに失するといわざるを得ない。

⑷　保全の必要性の有無

准教授は，教育研究活動に従事する者であり，Y法人の教職員の地位を離れては，准教授の教育・研究活動に著しい支障が生ずることは明らかであり，Y法人との間で，労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定めなければ回復し難い著しい損害が生じるというべきである。

5　検討

⑴　公益通報者保護法との関係について

本件は，刑事告訴事実の真実性及び真実相当性の立証が大きなテーマであるが，准教授の公益通報に対する報復としての懲戒処分がなされた可能性を示唆している点で特徴的である。懲戒処分事由発生から1年半余りが経過し，公益通報に関する報道から僅か3ケ月後に開始された懲戒処分手続について，報復性の立証（因果関係の推定）が問題となっている。

適法な公益通報を理由とする解雇は無効（公益通報者保護法3条柱書）であるところ，本来，事業者の内部通報規程（就業規則）にもとづき通報がなされた場合の解雇等の有効性の判断枠組みは，当該通報が通報規程に則ったものであるか否かがまず判断されることとなる。しかしながら，本決定では，本件解雇が公益通報に対する報復の可能性を指摘しているため，准教授の公益通報調査委員会への通報（内部通報）は適法との判断を前提としているようである。

通報と不利益行為との因果関係の立証は困難な場合が多い（オリンパス配転無効事件1審（東京地判平22.1.15労判1035.70）と控訴審（東京高判平23.8.31労判1035.42）等を比較参照）。本件は違法な刑事告訴に対する懲戒処分なのか，適法な内部通報に対する報復なのか微妙ではあるが，決定は，前者としても，本件処分に合理性，相当性がないとした。

⑵　保全の必要性について

一般に，解雇事件において賃金の仮払い以上に地位保全の必要性は認められにくい傾向にあるが（新生銀行事件：東京地決平18.8.9労判921.89等），大学教員の場合，当該地位に基づく研究活動や授業などがキャリア形成，スキル維持に必要が高いことから，地位保全の必要性が認められたものと考えられる（『新労働事件実務マニュアル第4版』534頁以下参照）。

⑶　参考裁判例

同種事案として，矢谷学園事件（広島高裁松江支部判平27.5.27労判1130.33）等があり，その他関連裁判例は，上記マニュアル234頁以下に詳しい。