

平成26年2月18日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成24年(ワ)第1761号 解雇無効確認及び賃金支払請求事件

(口頭弁論終結日・平成25年12月10日)

判 決

東京都

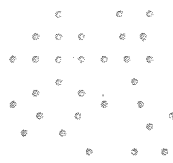
原 告	田 嶋 清 一
同訴訟代理人弁護士	小 林 七 郎
同	大 森 秀 昭

名古屋市中区丸の内2丁目13番32号

被 告	学校法人茶屋四郎次郎記念学園
同代表者理事長	松 原 眞 志 夫
同訴訟代理人弁護士	西 田 雅 江

主 文

- 1 原告が、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 被告は、原告に対し、平成24年3月16日から本判決確定の日まで、毎月25日限り48万8100円及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告に対し、平成24年7月から本判決確定の日まで、毎年7月25日及び毎年12月25日限り86万6760円並びにこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 4 本件訴えのうち、本判決確定の日の翌日以降の給与の支払を求める部分をいずれも却下する。
- 5 訴訟費用はこれを10分し、その9を被告の、その余を原告の負担とする。



6 この判決は、第2項及び第3項に限り、仮に執行することができる。

事実及び理由

第1 請求

- 1 第1項につき、主文同旨
- 2 被告は、原告に対し、平成24年3月16日から毎月25日限り48万8100円及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告に対し、平成24年7月から毎年7月25日及び12月25日限り各86万6760円並びにこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、被告に勤務していた原告が、被告に対し、被告による懲戒解雇及び期間満了による雇止めが無効であるとして、労働契約上の地位を有することの確認、同地位を前提とした給与及びそれらの遅延損害金の支払を求める事案である。

1 前提となる事実

本件訴訟の争点について判断するに当たり前提となる事実は、以下のとおりであって、当事者間に争いがないか、弁論の全趣旨によって認めることができ、この認定を妨げる証拠はない。

(1) 当事者及び雇用契約の締結

ア 被告は、教育基本法及び学校教育法に従い学校教育を行うことを目的として、東京福祉大学、同大学院（以下それぞれ「被告大学」、「被告大学院」という。）等を設置する学校法人である。

イ 原告は、平成16年2月26日、被告との間で、期間を1年間（平成16年4月1日から平成17年3月31日まで）とする雇用契約（以下、更新後のものを含め「本件雇用契約」という。）を締結し、以後、被告大学の専任教授として勤務してきた。



(2) 本件雇用契約の更新等

原告と被告は、1年毎に、本件雇用契約を更新し、その平成22年4月1日から平成23年3月31日までの間の契約内容は以下のとおりであった。

ア 雇用期間

平成22年4月1日から平成23年3月31日まで

イ 契約の更新

平成23年4月1日以降の原告と被告との間の雇用契約については、原告と被告の協議の上、合意に基づき改めて締結し直すものとする。

ウ 勤務内容

被告大学心理学部学科長及び専任教授

エ 給与

年俸制とし、年俸666万7000円を16で除し、毎月所定の日に年俸の1/16を支払い、夏(7月)と冬(12月)にそれぞれ2/16を支給する。

オ 給与支給日

その月の1日より末日までの計算とし、その翌月の25日に支払う。

(3) 原告は、平成23年4月1日以降も、従前と同様の条件で、被告大学の心理学部教授として勤務を続けた(平成23年4月1日以降の更新手続の有無については争いがある。)

(4) 被告による契約期間満了通知

被告は、平成23年10月6日、原告に対し、同年9月29日付け契約期間満了通知書を交付し、本件雇用契約が平成24年3月31日の雇用契約期間満了により終了する旨通知した(以下「本件雇止め」という。)

(5) 原告による本件訴訟提起

原告は、平成24年1月25日、本件雇止めが無効である旨主張し、本件訴訟を提起した。

(6) 被告による懲戒解雇

被告は、平成24年3月16日付け通知書により、原告に対し、原告の学生に対するハラスメント行為が就業規則56条4号に定める懲戒解雇事由「教員として著しく品位にかける行為があり本法人の体面を汚したとき」に該当するとして、懲戒解雇する旨の意思表示をした（以下「本件懲戒解雇」という。）。

2 本件訴訟の争点

(1) 第1の争点は、本件懲戒解雇の有効性であるが、この点に関する当事者双方の主張は、要旨、以下のとおりである。

(被告)

ア 懲戒解雇事由1

(ア) 原告の行為

a 原告は、平成19年4月から平成21年3月にかけて、被告大学院に在籍するWN子（以下「W」という。）に対し、講義中、多数の学生の面前で、「人として腐っている。」、「世の中の迷惑だ。」、「社会の害だ。」等、Wの人格を否定する侮辱的言辞を繰り返した。

b 原告は、平成20年5月21日、Wを研究室に呼び出した上、「僕に愛情はないの。」、「僕なら、あなたが傷つきやすくて、自分を守れないところを守ってあげられるよ。」などと繰り返し発言した。

また、原告は、Wの携帯電話に架電し、「僕の何がそんなに気に入らないの。」、「僕に至らないところがあったんだったら謝るから、また、明日電話させてもらってもよいですか。」、「僕はあなたに、とてもポジティブな気持ちをもっているのに、それは伝わってないの。」、「こうやって時々電話したり、たまには二人で会って話がしたい。」、「僕の気持ちは伝わっていないの。」などと申し向け、Wに対し、教員と学生との関係を超えた私的な恋愛関係を構築することを要求し、Wがこれを断ると、今度は「卒業したかったら教員の指導に従え。」、

「あなたの卒業を決めるのは教員なんだ。卒業したかったら、言うことを聞け。」などと W を脅迫した（以下、a, b併せて「W に対するハラスメント」という。）。

(イ) 懲戒解雇事由該当性

W に対するハラスメントは、就業規則56条4号に該当する。

イ 懲戒解雇事由2

(ア) 原告の行為等

原告は、当時被告大学院の院生であった NK（以下「N」という。）に対し、常識を越えた言葉の暴力をしつこく過剰に加え、また、同級生の中で N だけに集中的に侮辱的言辞を与えることによって N の人格を深く傷つけた。原告の N に対する具体的言動には「お前はカウンセラーに向いていない、お前は浮いている。」などがあり、とりわけ大学院修士2年生の卒業間近には、「お前はこの学校に入れたくなかった。」との発言もあった。

N は、原告に対し、侮辱的言辞を止めるよう授業で訴えたこともあるが、原告による個人攻撃は執拗に継続され、大学院修士1年の冬頃からは症状が身体に現れ、原告の授業を受けた翌朝には足がつることも何回かあった（以下「N に対するハラスメント」という。）。

(イ) 懲戒解雇事由該当性

N に対するハラスメントは、学生への指導の一環でされたものであったとしても、不適切きわまりなく、特に、「お前はこの学校に入れたくなかった。」との発言は、大学における入学者選考手続を無視するものである上、教育的・指導的要素が含まれず、就業規則56条4号に該当する。

ウ 本件懲戒解雇の相当性

W に対するハラスメント及び N に対するハラスメントは、教員と大学院生という上下の力関係を利用して行われたものであって非常に悪質であり、

民法上の不法行為ないし刑法上の侮辱罪に該当する。学生に対するハラスメント問題が生じると、教育機関である被告大学の社会的評価が著しく低下し、また、文部科学省から改善の要求がされる場合もあり、ひいては学生募集にまで悪影響が生じかねない。原告は、心理学部の臨床心理学科長という重職に就いてたため、一般の教員がハラスメント行為をするよりも被告大学の信頼と名誉に与える悪影響は大きい。

以上のような事情を勘案すれば、原告に対しては厳重な処分をする必要があり、本件懲戒解雇は社会的相当性を有する。

エ 手続の適正

原告は平成24年3月31日をもって雇止めとなるため、早急に懲戒委員会を開催しなければならない状況であったが、年度末ということもあり懲戒委員会の日程調整が難航したため、やむを得ず懲戒委員会を持ち回りでした。また、原告に対しては同月29日、事後的にはあるが弁明の機会を付与し、被告が認定した懲戒解雇事由に対する弁明を行わせ、原告は弁明書を提出している。

(原告)

ア 懲戒解雇事由1について

W に対するハラスメントは否認する。

原告が、W を含む被告大学院生一般に対し、真に社会の役に立つ臨床心理士になるための心構えを指導している際に、自分自身を切磋琢磨することなく、クライアントの気持ちが受け取れないような状態のまま卒業すれば臨床の現場の迷惑になる、社会の害になるだろう、との趣旨の話をしていたことはあるが、W を個別の標的にしてのものではない。

また、原告が、平成20年5月21日、原告の研究室でW と話をしたことはあるが、それは、W が授業中に原告や他の院生に対して過剰に反応して怒りっぽく攻撃的な対応をする傾向が目立つようになったことや、W が

過剰服薬のために院生室内でふらつくことがある旨他の院生から報告を受けていたこと、授業等を2回以上欠席していたことから、Wの健康状態を心配して同月15日にメールを送信したことに対し、Wからの対応がないままであったため、Wに声をかけてその健康状態を確認ためであり、ハラスメントに該当するような発言はしていない。

イ 懲戒解雇事由2について

Nに対するハラスメントは否認する。

原告は、授業中に院生同士でのディスカッションを行かせた際に、そのディスカッションに参加できていない院生に対し、「浮いている」との言葉を使用し、「ちゃんと相手の言っていることを受け止めて、かみ合った議論をする必要がある」旨を指導したことがあった。Nは授業時のディスカッションで黙ったり、ピントのずれたことを発言することが多くあったので、原告はこれに対して指導したが、その際に原告が使用した「浮いている」との言葉は、決して院生を侮辱するものでも、人格を否定するものでもなかった。

なお、教員同士では、Nについて学校へ入れるべきでなかったかもしれない旨のやり取りをしたことはあったが、あくまで教員同士のものであり、

Nに対するものではない。

ウ 手続の適正について

被告は、本件懲戒解雇に先立ち、原告が懲戒委員会に出席して弁明する機会を与えておらず、本件懲戒解雇後の平成24年3月29日に原告に意見陳述の機会を与えたが、原告からの質問や代理人の同席は許されなかった。

(2) 第2の争点は、本件雇止めの有効性であるが、この点に関する当事者双方の主張は、要旨、以下のとおりである。

(原告)

ア 解雇権濫用法理適用の有無

原告は、本件雇用契約により平成16年4月1日から被告に勤務し、今日



に至っている。この間の被告の契約の更新は杜撰なものであった。すなわち、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの契約書は平成21年5月21日に調印されているし、平成23年4月1日以降は契約更新手続もとられていない。したがって、同日以降は期間の定めのない雇用契約となっている。こうした杜撰な契約ではあるものの、平成24年3月31日をもって契約を終了するとの本件雇止めまで9年間にわたって契約が存続してきたこと、上記のとおり本件雇止めの時点においては期間の定めのない雇用契約となっていることから、本件雇止めには解雇権濫用法理が適用される。

仮に、本件雇用契約の黙示の更新が認められず、原告と被告との間に平成23年4月1日以降に1年間の有期雇用契約が存続していたとしても、以下の理由により、原告と被告との間には、実質において期間の定めのない雇用契約と異なる状態が存在し、又は雇用契約の更新に対する合理的期待が存在していることから、解雇権濫用法理が類推適用されるべきである。

(ア) 原告は、専任教授として被告に勤務し、心理学部教授、心理学部心理学科長等の被告の基幹的業務に従事してきたものであり、原告の雇用は常用的であり、臨時的、補助的なものではない。

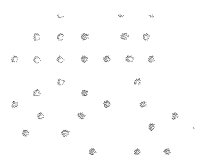
(イ) 原告は、平成16年4月から平成24年3月まで、1年毎に本件雇用契約の更新を繰り返した。

(ウ) 原告の手元にある被告との雇用契約書は、平成16年4月からのもの、平成21年4月からのもの、平成22年4月からのものだけである。

このうち、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの契約書は、平成21年5月21日に調印されている。また、平成23年4月からの雇用契約書が作成されていない。

このように、事後的に契約書を作成したり、契約書を作成しなかったり被告においては契約期間の管理が杜撰である。

(エ) 被告が原告と締結した雇用契約書中には、雇用契約の更新については、



原告と被告の協議の上、合意に基づいて1年毎の延長とする旨の記載があり、原告は、当然に契約の更新がされるものであり、給与条件等が1年毎に確認されるものと認識していた。

実際にも、原告は、被告との契約の更新に当たり、契約書の案文を交付されただけで特段の協議を持つことなく更新をしてきたのであり、また、被告に勤務している原告以外の教授の多くは、長年にわたり被告から教授として任用され続けて勤務を継続している。

(オ) 就業規則では、「教員の任用が7年継続された場合には、終身雇用制（「テニア」という）の審査の対象となり得るものとする。」と定め、「テニア資格を授与された者は、満70歳に達する年度まで任用を継続することができる。71歳以降については、総長がその時点での諸般の状況を考慮して年度毎に任用を継続することができる」と定めている（9条2項、4項）。また、被告の定年規定では専任教員の定年を満70歳と定めている。かかる規定から、原告においては70歳の定年までは契約更新がされるものと期待していた。

(カ) 被告の原告に対する専任教授としての任用は、大学の教員等の任期に関する法律5条のいずれにも該当せず、被告において、原告との雇用契約を1年毎の任期に限定することは許されない。係る事情からも、原告及び被告に雇用されている他の専任教授らも、被告との雇用契約が定める定年まで継続されるべきものと期待し、認識していた。

イ 解雇権濫用該当性

(ア) 本件雇止めは、被告の元理事長である中島恒雄が、原告が同人の要求に応じなかった報復として、被告に働きかけてなされたものであり、正当な理由のないものである。

(イ) 被告の主張する雇止め事由について

a 学生の評判がきわめて低く、悪いことについて



原告の授業は、学生に自分の弱さ、弱点を含めて自己分析をさせるものであったから、これを辛いと感じる学生に反感を持たれる余地はあった。しかし、自己分析は原告の授業にとっては不可欠のものであり、その意義を理解し、これに前向きに取り組んでいた学生からは原告の授業内容は高く評価されている。原告に反感を持つ学生がいたとしても、これをもって評判が悪いということとはできない。

被告は、受講者41人以上の3つの原告担当の授業のみを抽出して、その評価値を平均評価値と比較している（乙1の1）。しかし、原告が平成19年春期に担当した臨床心理学特論の評価値は4.5であり（乙1の2）、受講者人数別の平均評価値4.0を上回っている。また、平成21年春期の臨床心理学研究法特論の評価値は4.4であり（乙1の2）であり、全平均評価値の4.0を上回っている。さらに、平成23年秋期の臨床心理学面接特論の評価は4.8と、いずれも全平均評価値を上回っている。原告の教授としての資質・能力に欠けるところはない。

b 教授としての研究業績が不十分なことについて

原告には、「フラストレーション概念再考」、「フラストレーション・コンフリクト概念再考」、「レヴィンの『ガリレオ的思考』における単一事例の意味」、「フラストレーション現象の再吟味による『非力動的な考え方』の明確化」等の論文があり、それ以外にも著書や論文は多数あり、十分な研究業績がある。

c 教授としての資質・能力に欠けることについて

原告の学生に対する評判及び教授としての研究業績は上記a、bのとおりであり、被告の主張は争う。

d 前心理学部長であり、心理学の専門家である学長の指示に従わなかったことについて

否認する。原告が院生の指導教官を学長の指示に従わずに勝手に替え



たことはない。

(被 告)

ア 解雇権濫用法理適用の有無

(ア) 本件雇止めに解雇権濫用法理が適用されるとの主張は争う。

(イ) 平成23年4月1日以降の雇用契約の更新手続をとらなかったとの事実は否認し、同日以降の契約が期間の定めのない雇用契約として存続していたとの主張は争う。平成22年10月ないし11月頃、被告大学の原告の研究室において、原告と被告の事務局長来住文明との間で、契約更新を1年間とする約定で更新することを合意した。

(ウ) 更新の協議は、3月31日以前に行われているが、実際に契約書を交わすのは、4月、5月になることが多いのが実情である。被告では前年度の評価等をふまえて年俸を調整するという運用をしているところ、前年度の評価が完成するのが4月から5月となってしまうため、契約書の作成が4月、5月にずれるものである。

平成23年度の契約書は、被告は原告に対して平成23年6月、7月頃に、正式な契約書を2部渡したにもかかわらず、原告が署名押印した契約書を返却してこなかったため、契約書が存在しない状態となっているのであり、原告の責任である。

また、平成23年度以外の契約書についても、遅れることはあったが、原告に交付されている。

本件雇用契約の更新については、必ず協議も行っている。

(エ) 本件雇用契約は、当然に更新されるわけではなく、平成22年度からは、契約書中に「この契約は原則として更新しない」との記載がされているほどである(3条)。

被告においては、原告に限らず、教職員の大部分が1年契約で、毎年協議の上、更新するか否かという運用になっている。定年まで必ず更新を継



続するという運用ではなく、実際に専任教員であっても雇用期間満了により、定年でないにもかかわらず雇止めとなる例は多数存在する。被告においては、期間の定めのない雇用契約を締結している教員は存在しない。

(オ) 「テニア」については、被告におけるテニア審査は厳格であり、ほとんども者は取得できておらず、これまでに取得できたのは9名である。

(カ) 被告の原告に対する専任教授としての任用は、大学の教員等の任期に関する法律5条1項、4条1項に該当する。

イ 解雇権濫用該当性

本件懲戒解雇及び本件雇止めには中島の意向が関わっているとの主張は否認する。

原告については、以下のとおり、被告から雇止めされてもやむを得ない合理的な理由が存在する。

(ア) 学生の評判がきわめて悪いこと

被告においては、全ての授業について学生による授業評価アンケートを実施しているところ、全体の平均が5段階評価で3.9であるのに対し、原告の評価は3.1と大幅に低く、最下位か、下から2番目である。

(イ) 教授としての研究業績が不十分なこと

被告は、原告に対し、博士号を取得するよう長年にわたって指導し、原告もこれを了承したにもかかわらず、原告は、未だに博士論文を完成せず、その努力をしなかった。

(ウ) 教授としての資質・能力に欠けること

被告大学の開校時、被告が原告を教授として採用された際、文部科学省の教員審査において不可と判断され、専任講師としても不可と判断されるなど、原告は大学教授になれるような研究実績や教育歴を有していなかった。そのため、そもそも原告を採用すべきではなかったが、当時被告において絶大な権力を有していた中島恒雄の友人であるという理由で、開学か

ら4年目後に採用された。そのため、本来であれば、被告は本件雇用契約を継続すべきではなかった。原告が被告に雇用されている間に、教授として必要な研究業績をあげれば教授として認めることも可能であったが、上記のとおり原告は教授として7年以上経過してもなお博士論文を完成させず、原告には教授としての資質、能力が欠けていると判断せざるを得ない。

(エ) 前心理学部長であり、心理学の専門家である学長の指示に従わなかったこと

原告は、被告大学院臨床心理学専攻課程後期（博士）に在籍しているGK（以下「G」という。）に関し、博士課程2年次（平成22年度）の指導教員を学長から中里克治教授に変更するよう執拗に働きかけ、結果として、Gの指導教員を同教授に変更させた。Gは幼児教育に関する研究をしている学生であり、その指導教員としては、国際幼児教育学会会長も務める学長が適任であったにもかかわらず、原告は、合理的理由のないまま、老人心理を専門とする上記中里教授に変更させた。

(3) 第3の争点は、本件懲戒解雇及び本件雇止めが無効であった場合の、原告の雇用契約上の地位の有無、給与請求権の有無及び額等であるが、この点に関する当事者双方の主張は、要旨、以下のとおりである。

(原告)

ア 上記のとおり、本件懲戒解雇及び本件雇止めはいずれも無効であるから、原告は被告に対する雇用契約上の地位を有している。

原告が被告から、平成23年11月以降、毎月固定して支給されているのは、基本給41万6690円、教研業績給1万6690円、通勤手当5万4720円の合計48万8100円である。また、原告の給与は年俸制であり、その年俸の16分の2の金額が毎年7月と12月の給与支給日に支払われてきた。平成23年7月25日と同年12月25日に被告が原告に支払った金額は、各86万6760円である。

イ よって、原告は、被告に対し、雇用契約上の地位を有することの確認並びに平成24年3月16日から毎月25日限り48万8100円、同年から毎年7月25日、12月25日限り各86万6760円及びこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで商事法定利率年6分の割合による遅延損害金の支払を求める。

(被告)

争う。

第3 当裁判所の判断

1 第1の争点（本件懲戒解雇の有効性）について

(1) 懲戒解雇事由1（Wに対するハラスメント）の有無について

ア 被告は、本件懲戒解雇の理由として、第1に、Wに対するハラスメントの事実を主張するところ、本件ではW本人の供述はなく（当事者から証人尋問請求もされていない。）、W作成の文書（乙4。以下「W文書」という。）中に同主張に沿う記述が存在する。なお、同文書は、作成日付けを平成24年3月10日、宛名人を被告大学等とするものであり、Wに対するハラスメントの事実は、本文中で「当時に記した文書をそのままお送りさせて頂きました。」とした上で、「大学院在学中（2007年4月～2009年3月）に田嶋清一先生から受けた様々な被害」との題のもとに記載されている。

イ しかし、証拠（甲30ないし32、82（以下枝番のあるものはこれを含む。）、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。すなわち、Wは、平成19年6月21日、原告に対し、修士論文のテーマを犯罪被害者研究としたい旨相談し、その中で、自己が過去2度の性犯罪被害の経験があること、他大学の学部生時代に通院していた精神科医院において、その症状は過去の性犯罪被害によるPTSDであるとの診断を受けていたこと、不眠やいらいらのために学部を休学した経験があること、犯罪被害

者研究で有名な教授に学ぶために他大学院の修士課程を複数回受験したが合格しなかったこと、現在も過去の性犯罪被害によるPTSDによる不眠や情緒不安定は続いていること等を伝えた（実際にも、Wは、平成19年6月23日から平成22年3月17日まで、断続的に精神科医院（Pメンタルクリニック）に通院し、医師から、うつ病、不眠症、統合失調症、PTSD等と診断されている。）。原告は、平成19年7月13日、他の教員に対し、Wにつき、心身ともに不安定な様子であること、講義を2週連続で欠席したこと、本人の話では2度犯罪被害者になったこと、そのPTSDがまだ治癒していない様子であることなどを情報提供した。Wは、同年7月頃、修士論文のテーマを絞り込み、原告に対し、性的犯罪被害者事例研究を修士論文にしたい旨伝えたところ、原告は、Wの症状を悪化させるおそれがあると判断し、その旨Wに伝えた。これを受け、Wは、別の教授に指導担当を依頼するなど距離を置きつつ、その後も、少なくとも平成20年2月頃までは、副査である原告に修士論文について相談し続けていた。原告は、同年5月15日、Wに「Wさん お元気ですか。お休みが多いこと、など、心配しています。修士論文はすすんでいますか。いちおう副査でもあるので、たまには様子をお知らせください。」とのメールを送り、同月21日にWと原告の研究室で面談した。

これらWの当時の状況、原告とWとの当時の関係からは、原告がWに対するハラスメントに及んだことに沿う事情は特にうかがわれず、また、少なくとも、Wの症状が原告の言動により初めて生じたとは認められない（Wは、平成19年6月29日に医師に提出した文書において、「家族に対し、積み重なった恨みや憎しみがわき出ている。」、「家に居ると精神状態が悪くなる。」と記載している。）。

他方、原告本人は、Wに対するハラスメントのいずれも否認した上で、Wを含む被告大学院生一般に対する指導の際に、自分自身を切磋琢磨する

ことなく、クライアントの気持ちが受け取れないような状態のまま卒業すれば臨床の現場の迷惑になる、社会の害になるだろう、との趣旨の話をしたことはあるが W を個別の標的にしたのものではない旨、また、原告が平成20年5月21日に W と原告の研究室で話をしたことはあるが、それは、W が授業等を2回以上欠席していたこと、同年4月以降、授業中に原告や他の院生に対して怒りっぽく攻撃的な対応をする傾向が目立つようになっていたこと、W が過剰服薬のために院生室内でふらつくことがある旨の報告を他の院生から受けていたことなどから、その健康状態を確認するためであり、ハラスメントに該当するような行為はしていない旨供述しており、同供述は、いずれもそれ自体特に不自然とはいえず、一概に排斥できない。

そうすると、W 文書に原告本人の供述を排斥するほどの信用性は認められず、他に W に対するハラスメントの事実を認めるに足りる証拠はない。

ウ これに対し、被告は、W 文書の内容が W が通院していた精神科医院における W のカルテ（甲82）の記載と一致していること、すなわち、同カルテには、平成20年6月23日、W の発言として、「教授」から「卒業したかったら私のカウンセリングを受けるように。」、「俺に愛情はないのか」、「ボクのいたらないところがあったらあらためるからまたTELしていいですか」、授業で「人としてクサッている」と言われた旨の記載等があること、W 文書は、被害当時記憶が鮮明なうちに作成されたものであり、その内容も具体的であること、W には虚偽の陳述書を作成する動機がないこと等を指摘し、W 文書の信用性は高い旨主張する。

しかし、上記認定のとおり W の病状を考慮すれば、W が話したところがそのまま原告の発言であると直ちに認めることはできず、また、W 文書の本文には、「当時に記した文書をそのままお送りさせて頂きました。」との記載があるが、「大学院在学中（2007年4月～2009年3月）に田嶋清一先生から受けた様々な被害」の題のもとに記載された部分がいつ、

どのように作成されたかは明らかでない。被告は、Wの統合失調症は、平成20年3月8日に一旦治療が中止されており、当時安定していたことがうかがえるとの指摘もするが、Wは同年4月28日から通院を再開し、その後改めてうつ病、PTSD、統合失調症等の診断がされている。なお、被告は、Wは原告に対して異常な恐怖心を有しているため証人尋問に耐えられない旨の指摘もするが、同指摘は、Wに対するハラスメントの存在を前提としたものであり、反対尋問による弾劾の機会を経ずにW文書の信用性を認める理由にはなり得ない。その他、Wが大学院2年生の秋に廊下で原告に対して非常に鋭い目で近づかないで、というような言葉を繰り返した等の証人手島茂樹の証言及びWから大学院の教授から嫌がらせを受けている旨聞いたとするWの父であるWHの陳述書(乙9)は、いずれもWに対するハラスメントの事実を直接体験したものでなく、これらによってWに対するハラスメントの事実を認定することができないのはもちろん、W文書の信用性を高めるものということもできない。

以上のとおり、被告の主張は採用いずれも採用できない。

(2) 懲戒解雇事由2 (Nに対するハラスメントの有無) について

ア 被告は、本件懲戒解雇の理由として、第2に、Nに対するハラスメントの事実を主張するところ、本件ではN本人の供述はなく(当事者から証人尋問請求もされていない。)、N作成の文書(乙3。以下「N文書」という。)中に同主張に沿う記述が存在する。なお、同文書は、作成日付けを平成24年3月16日、宛名人を被告大学学長とするものである。

イ しかし、N文書は、原告の発言について「言葉の暴力が常識を越え、しつこく過剰であった」などと抽象的に指摘した上で、具体的言動としては「おまえはカウンセラーに向いていない」、「おまえは浮いている」、「おまえはこの学校に入れたくなかった」との発言が具体的に挙げられているにとどまる。他方、原告は、Nに対するハラスメントを否認し、教員同士で

は、N について学校へ入れるべきでなかったかもしれない旨のやり取りをしたことはあったが、あくまで教員同士のものであり、N に対するものではない、N に対して言ったことを認める「浮いている」との発言についても、授業中に院生同士でのディスカッションを行わせた際に、そのディスカッションに参加できていない院生に対し、「浮いている」との言葉を使用し、「ちゃんと相手の言っていることを受け止めて、かみ合った議論をする必要がある」ことを指導したことがあり、N に対する発言も同様の趣旨である旨供述しており、一概に排斥できない。これに加え、仮に、N 文書の中の原告の発言がされたことがあるとしても、その回数、発言前後の状況等は明らかでなく、大学院における授業等の中における教師の発言として、その裁量を逸脱したものか否かは判然としない。

そうすると、N 文書に原告本人の供述を排斥するほどの信用性は認められず、他に N に対するハラスメントの事実を認めるに足りる証拠はない。

ウ この点につき、被告は、N は被告大学院修士課程を卒業し、もはや原告や被告と関わりを持つ必要がない状況であるから虚偽の内容の文書を被告に提供する動機がない旨指摘するが、現在 N が原告や被告に直接の関わりがないことが N 文書の信用性判断の決め手になるものとはいえず、その他、被告大学の教授である原千恵子作成の文書（乙10の1）中の、原告の講義の受講生と思われる者からの原告の言動を聴取した部分や、手島茂樹の証言は、いずれも原告の言動を具体的に述べるものではなく、上記認定を左右しないというべきである。

(3) 小括

以上のとおり、被告が主張する懲戒事由はいずれも認められない。よって、その余の点について判断するまでもなく、本件懲戒解雇は客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められないから、その権利を濫用したものとして無効と解するのが相当である。

2 第2の争点（本件雇止めの有効性）について

(1) 解雇権濫用法理適用の有無について

有期雇用契約の更新を使用者が拒絶した場合、労働者が当該雇用契約が更新されると期待し、その期待に合理的な理由があるときは、使用者による更新拒絶に解雇権濫用法理が類推適用され、解雇であれば解雇権の濫用等に該当して解雇無効とされるような事実関係の下に使用者が新契約を締結しなかったとするならば、期間満了後における使用者と労働者間の法律関係は従前の労働契約が更新されたのと同様の法律関係になるものと解される。

これを本件について見るに、前提となる事実に加え、証拠（甲2，3，5，7ないし10，乙17，原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、原告は、本件雇用契約により平成16年4月1日から被告に専任教授として勤務し、心理学部教授、心理学部心理学科長等の被告の基幹的業務に従事してきたこと、平成24年3月までの8年間、被告の主張によっても7回にわたり本件雇用契約の更新を繰り返したこと、このうち、平成21年4月1日から平成22年3月31日までの契約書は、平成21年5月21日に調印されていること、本件雇用契約における雇用契約書には、平成21年5月21日のものまで、雇用契約の更新については、原告と被告の協議の上、合意に基づいて、1年毎の延長とする旨の記載があり、原告は、当然に契約の更新がされるものであり、給与条件等が1年毎に確認されるものと認識していたことが認められる。以上の事実関係からすれば、原告と被告との間には、雇用契約の更新に対する合理的期待が存在していると認められ、解雇権濫用法理が類推適用されるべきである。

この点につき、被告は、実際に契約書を交わすのが4月、5月になることが多いのは、被告では前年度の評価等をふまえて年俸を調整するという運用をしているところ、前年度の評価が完成するのが4月から5月となってしまうためであるからである旨主張するが、当該事情は更新手続が形骸化していたことを示す事実こそなれ、解雇権濫用法理が類推適用されることを妨げるものとは



ならない。また、本件雇用契約は、平成22年度からは、契約書3条に「この契約は原則として更新しない」との記載がされている（甲10）が、同契約書中には、4条において、「西暦2011年4月1項の甲、乙間の契約については、甲と乙の協議のうえ、合意に基づき改めて契約し直すものとする。」ともされており、両条項を併せて見れば、平成23年以降も更新がされるとの原告の合理的期待の存在を左右するものとはいえない。他に、被告が指摘する、被告においては、雇止めとなる専任教員は多数存在する等の事実は、上記認定を左右するものとは認められない。被告の主張は採用できない。

(2) 解雇権濫用該当性について

被告は、原告については、①学生の評判がきわめて悪い、②教授としての研究業績が不十分である、③教授としての資質・能力に欠けるなどとして、本件雇止めにはやむを得ない合理的な理由が存在する旨主張する。

まず、①につき、被告の学生による授業評価アンケートにおいて、受講者41人以上の授業につき、全体の平均が5段階評価で3.9であるのに対して原告担当の3つの授業の評価が3.1であったことが認められるが（乙1, 2）、他方、原告が平成19年春期に担当した臨床心理学特論の評価値は4.5、平成21年春期の臨床心理学研究法特論の評価値は4.4でありであるなど（乙1の2）、全平均評価値を上回るものもあり、被告主張の事実をもって、学生の評判がきわめて悪いと評価することはできない。被告は、原告の大学院の授業分の評価が平均を上回っていることにつき、大学院の授業は履修人数が少なく匿名性が確保されないため、教授の成績評価が不利になることをおそれ、アンケートにおいて否定的な評価をすることは困難であるから、大学院の授業評価を重視するのは相当でない旨主張するが、これを裏付ける客観的な証拠はなく、採用できない。

また、②につき、原告が未だに博士論文を完成していないことは当事者間に争いがないものの、原告には、「フラストレーション概念再考」、「フラスト

レーション・コンフリクト概念再考」，「レヴィンの『ガリレオ的思考方』における単一事例の意味」，「フラストレーション現象の再吟味による『非力動的な考え方』の明確化」等の複数の論文や著書がある（甲25，弁論の全趣旨）。著書や論文は多数あり，教授としての研究業績が不十分であると評価することはできない。

さらに，③につき，被告は，原告は大学教授になれるような研究実績や教育歴を有しておらず，そもそも原告を採用すべきではなかったものであり，原告が被告に雇用されている間に教授として必要な研究業績をあげれば教授として認めることも可能であったが，上記のとおり原告は教授として7年以上経過してもなお博士論文を完成させず，原告には教授としての資質，能力が欠けている旨主張する。しかし，原告が本件雇用契約締結当時，大学教授になれるような研究実績や教育歴を有していなかったか否かはともかく，上記①，②に関する認定のとおり，現在の原告が教授としての資質・能力に欠けると評価することはできない。

なお，被告は，被告大学に在籍しているGに関し，原告が博士課程2年次（平成22年度）の指導教員を学長から別の教授に変更するよう執拗に働きかけ，結果として，Gの指導教員を同教授に変更させたとも主張するが，原告の具体的な行為の内容やこのことの被告大学院における位置づけは明らかでなく，同事実をもって本件雇止めの相当性を基礎づけるものとはいえない。

(3) 小括

以上のとおり，被告の主張する雇止め事由はいずれも認められないから，その余の点について判断するまでもなく，本件雇止めは解雇であれば解雇権の濫用等に該当して解雇無効とされるような事実関係の下にされたものと認められるから，本件雇止めは無効であって，本件雇用契約は更新前と同様の条件で更新されていると認めるのが相当である。

3 第3の争点（本件懲戒解雇及び本件雇止めが無効であった場合の原告の雇用契

約上の地位の有無、給与請求権の有無及び額等)について

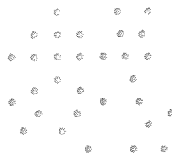
(1) 原告の雇用契約上の地位の有無について

本件懲戒解雇及び本件雇止めはいずれも無効であるから、原告は被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にある。

この点につき、被告は、原告が現在、A 健保組合のカウンセラー及び立正大学特任教授の職にあり、被告の専任教授として復帰することは不可能である旨、また、原告が同組合から月額約25万円、立正大学から月額約20万円と合わせて50万円弱の収入を得ていること、被告に対して地位確認請求をしておきながら立正大学特任教授に就任するという矛盾した行為をしていることからして、原告には被告への復職の意思がない旨主張する。原告が、平成25年4月から、年俸300万円の1年契約で立正大学心理学部の特任教授として勤務し、週に2日・4コマの授業を担当していること、東京都A健康保険組合の健康管理センターの非常勤カウンセラーとして年収240万円程度の収入を得ていることは原告が自認するところであるものの、他方、同カウンセラーの勤務は本件懲戒解雇及び本件雇止めの以前から被告了解のもとで行ってきたものであり(原告本人、弁論の全趣旨)、立正大学での勤務は、その授業数及び時間からして、本件雇用契約上の就労義務を履行していてもなお可能な範囲の就労であると認められるから、被告主張の事実をもって、原告が被告に復帰することが不可能であるとも、原告に被告への復職の意思がないともいえない。

(2) 給与請求権の有無及び額等について

ア 原告は、解雇期間中の賃金につき、終期を設定しないで請求しているところ、このうち本判決確定日の後に履行期が到来する給与の支払を請求する部分は、本判決確定後もなお給与の支払がされない特段の事情が存しない限り、あらかじめその請求をする必要がある(民訴法135条)とはいえない。しかるに、本件において、上記特段の事情は認められないため、本判決確定後



に履行期の到来する給与請求部分は、訴えの利益を欠くものとして却下を免れない。

イ 証拠（甲17）及び弁論の全趣旨によれば、原告が被告から、平成23年11月以降、毎月固定して支給されているのは合計48万8100円であること、原告の給与は年俸制であり、その年俸の16分の2の金額が毎年7月と12月の給与支給日に支払われており、平成23年7月25日と同年12月25日に被告が原告に支払った金額は、各86万6760円であることが認められる。

ウ 以上より、被告は、原告に対し、平成24年3月16日から本判決確定の日まで毎月25日限り48万8100円、同年から本判決確定の日まで毎年7月25日及び12月25日限り各86万6760円並びにこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで商事法定利率年6分の割合による遅延損害金の支払義務を負う。

4 よって、本件訴えのうち、本判決確定の日の翌日以降の給与の支払を求める部分を却下し、その余の請求は理由があるからこれを認容することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

裁 判 官 五十嵐 浩 介

これは正本である。

平成26年2月18日

東京地方裁判所民事第11部

裁判所書記官 増 井 俊 満

