

総合研究

# 教育と法

教育と法  
研究会

## 第47回 任期途中における私立学校長の解任

星野 豊（筑波大学准教授）

任期を定めて採用された教員について、使用者である学校側が任期満了前に当該教員との契約関係を終了させるためには、「やむを得ない事由」が必要であるとされている（労働契約法17条1項）。

本稿では、私立高校の校長として任期を定めて採用された者を、使用者である学校法人が任期途中で解任したことに対し、当該校長の法的地位等が争われた、青森地裁弘前支部平成23年5月18日判決・平成22年（ワ）178号事件を取り上げ、当該事件における校長の言動が果た

して解任を正当化すべき「やむを得ない事由」に当たるか否かについて考えてみる。

### 1 事実関係・・・・・・・・・・・・・・・・

被告学校法人Y1は、青森県弘前市に私立Y高校を設置運営しており、被告Y2はY1の理事長である。原告Xは、Y1によるY高校の塾長（校長）の公募に対して応募し、任期を4年と定めて採用された者である。なお、Xは、本件公募に応募するまで青森県に居住したことが

なく、また、過去に日本の学校で教員として勤務した経験もなかった。

Xは、塾長に就任した直後から、Y2らにより構成されるY1理事会との間で、入学式における式典の進行方法や、スクールバスの運行のあり方、パイプオルガン奏者であった臨時教員の再雇用の可否をめぐって対立するようになり、周囲の教員に対して、理事会が教育現場の事情を理解していない等の不満を漏らす等、相当の不信感を持つようになっていった。また、Y2ら理事側も、式典における挨拶の中で、Xが「公立学校を落ちこぼれて、Y高校にいやいや入学し」等と発言したことにより保護者の間から批判が生じたこと、理事や来賓が出席した会合における挨拶の内容について、列席者から批判の声が上がったところ、Xが会合途中で挨拶を打ち切って退席したこと、さらに、Y高校内に設置されていた清涼飲料の自動販売機に、Xが「ペットボトル症候群って知ってる？ ↓大量のスポーツドリンクや清涼飲料水を飲むと起こる急性糖尿病。意識を失い、死ぬこともある！！」と塾長X」との内容の貼り紙をしたこ

と等から、Xの塾長としての資質に対して極めて懐疑的な見解を抱くようになった。

Y1学園は、Xを塾長として採用してから約1年間が経過した平成22年3月、理事会において、Xに対して塾長を解任する旨の緊急動議を提出し、理事の大多数の賛成により可決した。

本件は、Xがこの解職決議に基づく解職処分後の給与等をY1学園に請求するとともに、理事長Y2に対して、慰謝料の支払を求めたものである。なお、Y高校の教職員には、Xの言動に対して批判的な者も存在したが、教員の多数は学校運営に対するXの見解を支持しており、本件解職処分に対する反対決議が職員会議で採択されている。

## 2 裁判所の判断・・・・・・・・・・・・・・・・

裁判所は、次のように判示して、Xの地位確認請求および給与等の支払の大部分を認容したが、Y2への慰謝料請求は棄却した。

① 「確かに、Xには、教職員や生徒らといった対内的な問題だけでなく対外的にも、塾長の言動としての相当性や謙虚さに欠ける面があったことは否定できない」が、「表現方法等に問題があったとはいえ、XなりにY高校の生徒の健康や教育、交換留学生の留学内容の充実などを図り、また、これまで欠席する教員が多かった職員会議を全員出席させるようにするといった改善を行っていることが認められる」ほか、「職員会議において本件解職処分に対する反対決議がなされたことなどに照らすと、教職員らの信頼もある程度得ていた様子が窺える」

他方、「Y2を始め多くの理事らは、塾長としてのXに対し、対外的にはY高校の良き広告塔となり、また、理事長や理事会の意向に従い、教職員側をまとめ上げた上で理事会側と対立する場合には理事長や理事会の意向に沿うよう教職員に納得させ、他方でY高校のこれまでの慣習や伝統、教育体制などに内在する改善点を指摘し、改革していく能力を期待していたように見受けられる。しかるに、一般的にこのような期待に応えるためには相当の能力や期間が必要

であるところ、本件においては、Y2を始め理事会がXに期待する職務内容や言動について具体的に教示していたとは未だ認め難い。その上、……Xには、そもそも管理職経験はおろか国内における一般的な教職経験も有しておらず、Y2を始めとする理事会もこれを承知であえて採用したものである」

「以上のような諸事情を総合勘案すると、これまで何らの処分歴のないXに対して……より具体的かつ丁寧な指導や教示を十分に行うこともないまま、いきなり最も重い解雇という手段を選択したのは処分としては重すぎるものといわざるを得ない」

② Xは、本件解職処分の後、弘前市内に居住していないため、住居手当および同手当が賞与に反映される部分については請求を棄却すべきであるが、その余の給与については、本件解職処分が無効である以上、Xは任期満了までY高校塾長の地位にあったというべきであり、Xの支払請求を全て認容すべきである。

③ 「前記判示のとおり、Xの言動にも不相当なものやいささか配慮に欠けるとみられるもの

い」から、慰謝料請求は理由がない。

### 3 問題点の考察・・・・・・・・・・・・・・・・

もあるから、本件解職処分当時、法17条1項にいう「やむを得ない事由」が存在しないことが明らかであったとまでは言い難い。また、本件「理事会開催の案内通知は平成22年2月26日ころに作成されているところ、本件解職処分理由には同年3月2日に実施された卒業式や卒業祝賀会におけるXの言動や同月4日に実施された礼拝におけるXの言動に加え、同月10日ころにXが配布した人事案の内容なども含まれていたのであるから、本件寄附行為16条6項ただし書の「緊急を要する場合」に当たり、違法はない。また、本件寄附行為17条2項ただし書は、塾長の任免は理事会の3分の2以上の同意を要する旨定めるところ、……理事会を構成する理事13名のうち「本件」理事会に出席したXを除く理事9名のうち7名が本件解職決議に賛成し、出席せずに委任状を提出した2名の理事も本件解職決議に賛成であったことが認められるから、上記本件寄附行為の要件を満たしており、違法はない。」したがって、Y2が本件解職処分を断行したとはいえず、また、Y2が……緊急動議を提出したこと自体も違法とまではいえない

本件は、法律論としては、労働契約法17条の定める解雇事由の適法性が争われた事例判断であるが、実質的に争点となっているのは、Xの言動が塾長としての資質ないし適格性を疑わせるものであるか否かであるため、学校運営としての観点からは、かなり重要な問題を含んでいる。また、本判決は、本件理事会における本件解職決議はY1の規則に従った有効なものであると判示する一方で、本件解職処分には労働契約法上の「やむを得ない事由」がないために無効であると判示しており、この判断をどのように評価すべきが問題となる。

私立学校における学校法人と教員との契約関係は、企業等における労働契約と法的に同種のものであり、かつ、私立学校においては、国公立学校と異なつて、学校の設立理念や学校運営等に関して学校自身の判断が、原則として尊重されるべきである。従つて、私立学校の教員、

特に管理職である校長等について求められる資質としては、国公立を問わず教員として一般的に求められるべき資質のほか、当該私立学校の設立目的や運営方針に合致している資質をも含まれることは、ある意味で当然と言うことができる。この考え方からすれば、Y2ら理事会が、Xに対してY高校の運営に関する種々の期待をしたこと自体は、法律上何ら問題となるものではないし、また、採用後のXの言動が塾長としての資質に欠ける、と判断した場合において、当該学校において定められている手続きに従い、Xを解任することは、原則として許されることとなる。本判決が、本件解職処分を労働契約法上の要件を充たさないとして無効としているにもかかわらず、本件解職決議自体は有効であると判示しているのも、以上に述べた一般論が基盤となつているものと考えられる。

しかしながら、本件のように教員が任期付で採用されており、かつ、任期途中の解任について契約上特に条項が置かれていなかった場合には、当該期間が満了するまでの間、Xの側も、当該学校の教員の地位を得られることについて

て、法律上の期待が生ずることとなり、教員としての資質に欠けると学校側が判断したことの一事をもって契約関係を終了させることは、教員の立場を不当に不安定とさせることになりかねない。労働契約法が、任期途中での解任について、「やむを得ない事由」を要求しているのも、この趣旨であると考えられる。

そうすると、Xの言動に塾長としての相当性に欠ける面があったとの本判決の認定が、この「やむを得ない事由」に当たるか否かが問題となる。この点について、本判決は、Xには過去

に教職経験がなく、Y2らもこれを承知したうえでXを採用していること、また、Y2らがXに対して期待した塾長としての種々の役割をXが果たすことができるようになるためには一定の時間が必要であると考えられることから、就任後約1年間の間におけるXの言動に相当性を欠く部分があったとしても、それだけでは「やむを得ない事由」に当たらない、と判示しているが、この判示には理論的に異なる二つの観点が含まれている。すなわち、前者の判示は、Xを採用したのがY2ら自身である以上、Xの塾

長としての資質に難があったとしても、Y2らとしては自己の判断の誤りとして受忍すべきである。これに対して、後者は、Xに期待された役割がY高校運営全般に関するかなり複雑なものである以上、その役割を直ちに完璧にこなすことは困難であるというものであるが、この判示は、Xが特に塾長としての資質に欠けていたわけではないという、前者と次元の異なる判断を基盤としている。

なお、本判決は、Xが過去に教職経験がなかったという事実を、Xの塾長としての資質を判断するに際して、Xに有利に解釈していることが明らかであるが、学校長に対して期待する役割として、学校の運営と教員の統率とを専ら求めるような場合においては、当該学校長に必要な資質として重要なものは「管理運営」の側面であり、「教職経験」の有無がかかる資質に直ちには影響を及ぼさない可能性があることも、考慮しておくべきであろう。

現実の問題として、公募における候補者の能力ないし資質を有しているかを採用者側が判断することは、極めて難しいのが実情である。従

って、Y2ら理事会がXに対して期待と異なっていたという感覚を後に持ったことは、必ずしも非難するに当たらない。しかしながら、かかる期待と現実の相違に基づく支障の恐れは、容易に予測できるものである。また、採用に際して、Y1としての設立目的や経営理念、塾長として理事会が期待している役割等を明確に伝えることに、支障があったとは考えにくい。以上のことからすると、4年間というやや長期の契約を漫然と締結し、任期途中の各段階における達成目標や、任期途中における解任の可能性に関する条項を特に調整しなかったことは、Y1側として明らかに問題があったものと言わざるを得ない。このような点は、いわゆる法的な対処によって問題発生を未然に防止することができる典型的な局面と言うことができる。

本判決に対して、Y1は控訴したが、控訴審である仙台高裁秋田支部平成24年1月25日判決・平成23年（ネ）85号事件は、本判決の判断を支持してY1の控訴を棄却し、Y1がこれに対して上告を行わなかったため、この判断は確定した。