

教員の職務と業務命令権の限界

— 論文作成を長期間命じたことが業務命令権の濫用だとされた事例 —

東京地方裁判所平成一三年三月二六日判決・労働経済判例速報一七八三号三頁

問題の所在

教員の学校における最も主要な業務が生徒に対する教育指導にあることは、改めて論ずるまでもないことである。又、同時に、個々の教員の教育指導能力が、生徒に対する教育効果を大きく左右することも明らかである。このため、学校管理者としては、教育目的に照らして個々の教員に対する業務管理を行うことが必要となるし、場合によっては教員を懲戒し、あるいは教育指導能力を向上させるために適切な措置を講ずることも必要となる。

しかしながら、これらの措置は、あくまで生徒に対する教育効果をより良いものとするために必要な範囲で認められるものであるから、下された業務

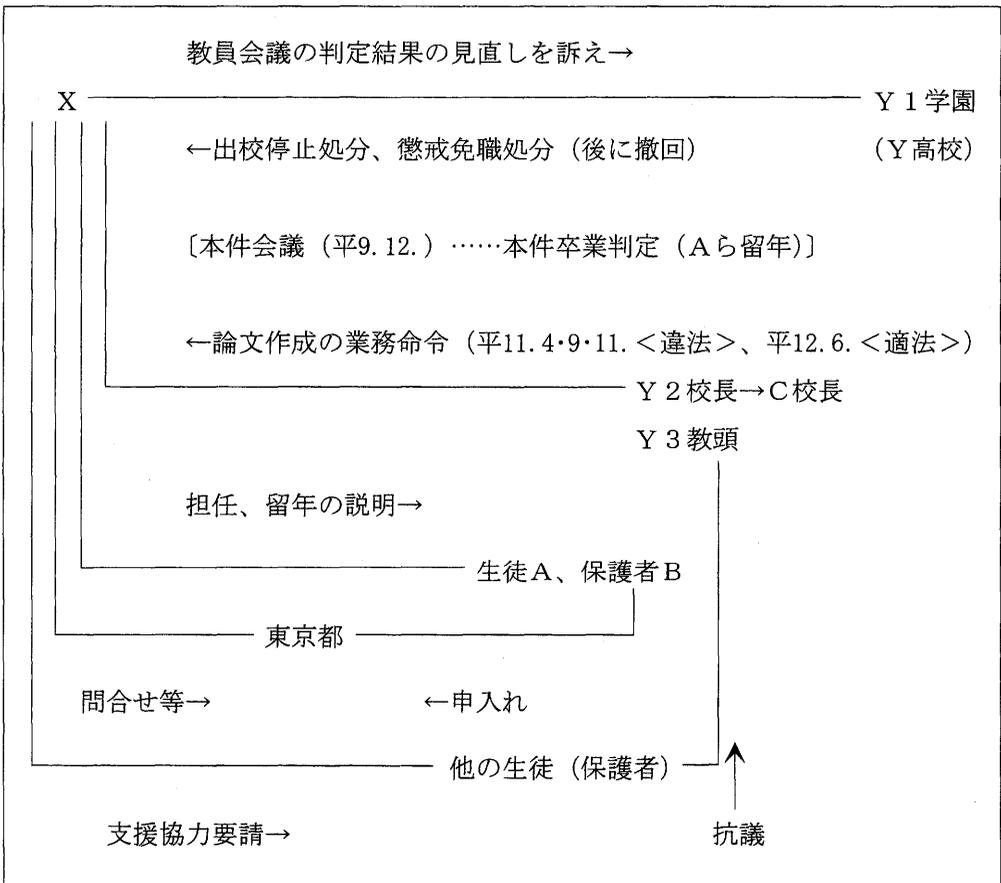
命令の内容によっては、権限の濫用として違法性を帯びることがあり、その限界がどこかが問題となる。

本稿では、卒業判定会議の決定に異を唱えて学校内外において自己の主張を展開した教員に対する業務命令の一部が権限濫用として違法とされた事例を取りあげ、教員に対する業務命令権の限界について考えてみたい。

事案の概要

被告Y1学園は、本件Y高校等を設置している学校法人であり、被告Y2はY高校の校長、被告Y3はY高校の教頭であった。原告Xは、昭和四五年八月にY高校の教諭として採用され、平成一〇年二月まで数学の授業を担当

【事実関係図】



していた者である。Xは、Y高校において平成九年四月から三年のクラス担任を受け持ったが、同年一二月に開催された卒業判定会議において、留年者の決定が議題となり、Xの担任するクラスの生徒Aを含む三年生徒五名が留年となることが決定された。Xは、本件判定会議の翌日、Aとその母親Bとを呼び出し、留年が決定し

たことを説明したが、Bは納得せず、Y3との面談を求め、さらに東京都の知事秘書室に申入れを行った。XはBによる申入れの事実を聞いたことから、東京都の学事部に電話で問い合わせをし、また、本件会議の内容について話をするなどした。その後、Y2とY3は、東京都からの問合せを受け、担当職員に本件会議等に関する説明をしに赴いた。

又、Xは、平成一〇年二月の教員会議において本件判定に関する保護者からの確認等の報告をしたいとして議題を提出したが、会議の前にY3から校長室に来よう求められ、Y2から、そのような議題について発言するのはやめるよう求められた。これに対してXは、本件会議で卒業を認定されなかった生徒を校長権限で卒業させてくれるよう求め、Y2の面前で土下座をしたりした。

さらに、Xは、担任する生徒の自宅に電話をし、同じ三年の生徒がY1学園の誤った判定によって留年させられようとしているので、救うために協力して欲しいとの趣旨の話をしたが、これに対して、生徒二名の保護者から、

Y2に対し、大学受験のさし迫った時期に、受験勉強中の子供の精神を攪乱するような電話をされては困るとして、Xを指導するよう求める抗議の電話があった。

Y1学園は、Xに対し、平成一〇年二月二三日付けで、出校停止処分にする旨の通知を行った。なお、同処分の通知書には、処分の事由として、(ア)卒業判定に関して、学年会及び卒業判定会議において決定された判定内容を外部の力を利用して覆さんとしたことは、卒業判定会議(校長以下全出席教諭)に対する背信行為であり、民主主義社会では許されないことであること、(イ)卒業判定会議の内容を校長の許可を得ずに個人の意見を加えて外部機関に漏洩し、学校運営を混乱させたこと、(ウ)前項にかかわらず、一部生徒の個人情報(プライバシー)を第三者に漏洩したこと、(エ)同じく卒業判定会議の内容及び一部生徒の個人情報(プライバシー)を一部生徒保護者に漏洩したこと、との内容が記載されていた。

Xは、本件出校停止処分に納得せず、なおY1学園ないしY2に対して、本

件会議における判定の基礎資料に事実誤認があり、かつ、X自身も処分を受けていることから、救済を求めるために事実関係等を資料と共に監督官庁を含む外部に公表する、等と文書により継続的に申し入れた。

これに対してY1学園は、同年六月三〇日付けをもってXを懲戒解雇とする旨の意思表示を行ったが、Xが同解雇の効力を争って地位保全等の仮処分を申し立てたところ、平成一一年二月になって、Y1学園が懲戒解雇の意思表示を撤回し、係争期間中の未払賃金及び未払賞与を全てXに支払う旨の内容の和解が成立した。その後、Y1学園は、平成一一年三月付けの通知書により、Xを戒告処分に付した。

Y2は、平成一一年四月、Xに対し、次の内容の業務を命じた。(ア)「大日本国憲法下の中高教諭と日本国憲法下のそれとの関係について」を研究課題とし、近代法発展の視点より整理すること。これを四〇〇字詰原稿用紙四〇枚程度に見解をまとめ五月末までに提出のこと。(イ)「日本国憲法、教育基本法下の法体制上の私立中学・高等学校の教諭会議の位置付」を研究し、ま

とめること(その際、私立大学教授会との比較及び文部省通達の読取りの視点を必ず含めること)。これを四〇〇字詰原稿用紙四〇枚程度にまとめ六月末までに提出のこと。(ウ)「第二次大戦後の各学習指導要領の改訂時における小・中・高校の数学及び理科の改訂の変遷」を調査し、その結果に対する見解を述べること。これを四〇〇字詰原稿用紙二〇〇枚程度にまとめ七月末までに提出のこと。

Y2は、同年九月、Xが一学期に提出した業務は十分なものとはいえないとして、十一月一五日までに論文を再提出するよう指示したうえ、さらに、同年一月、前記業務命令で命じた研究・調査課題を、論文として、判例、定説、通説、多数学説との関連を注記等で明示するなど形式を整える等して同年一二月末までに再提出することを命じた。

その後、Y2の後任となったY高校校長Cは、平成一二年六月、Xに対し、次の内容の業務を命じた。(ア)新学習指導要領について、数学を中心に理科教育との関連に関する貴殿の見解をまとめ、文書にて提出すること。この

場合、Y高校の中高一貫教育の観点を

折り込むこと。(イ) 中学一年生から

高校三年生までの数学の学年別副教材

の必要性について評価を行い、それに

基づく副教材のあり方について、文書

にて提出すること。この場合、生徒の

学習習熟度の観点及び進路(いわゆる

文系か理系か)との関連性からの評価

も行うこと。(ウ) 中学一年生から高

校三年生までの数学の学年別演習問題

を作成し、提出すること。この場合、

中高一貫カリキュラムに基づき、各学

年の段階に相応しい演習問題の内容を

吟味すること。(エ) 指示した仕事

(課題)の提出期限は、平成一二年一

二月末日とする。

本件は、以上の事実関係の下で、X

がY1学園、Y2及びY3に対し、慰

謝料一五〇〇万円の支払と、本件出校

停止処分及び前述した各業務命令の撤

回を求めたものである。

判決要旨

慰謝料請求一部認容(六〇万円)。

「Y2」がした[平成一一年四月、

九月、十一月の]各業務命令……につ

いてみると、……「X」は、……三つ

の研究課題を与えられ、場所を限定せ

ずに調査研究を行い、論文としてまと

めることを指示されたが、「Y」高校

における授業及び校務分掌の業務は一

切与えられなかったことが認められる。

……「X」に対してどのような業務を

担当させるか、また、どこで就労させ

るかは、使用者たる「Y1」学園が裁

量によつて決定し、業務命令により指

示し得る事項であり、「X」が数学教

諭として勤務内容を限定する労働契約

を締結した事実は認められないものの、

「Y1」学園との間で教諭として労働

契約を締結した「X」に対し、長期間

にわたり授業及び校務分掌の業務を一

切与えず、……論文作成のみを行わせ

ることは、……労働契約に基づいて提

供すべき指導・教育という中心的な労

務との関連性が不相当に少ないものと

認められ、さらに、「Y2」が「X」

に対し二回にわたつて同一課題の論文

の再提出を求めたことは、論文の完成

基準について客観的・明確な基準が置

かれていなかったこと等に照らせば、

再提出を命ずること自体が、懲罰的な

意味合いを有するものと認めざるを得

ない。「X」の行動がY1学園の職場秩

序を乱すものと言わざるを得ず、反省

すべき点がなかったわけではないこと、

Y1学園が仮処分事件での和解の前後

を通じてXの給与全額を支払っている

こと、及び、「Y2」又は「Y3」

が「X」に対する私怨をほらすといっ

たような不当な動機で各業務命令を行

った事実を認めるに足りる証拠はない

……一年以上にわたつて指導・教育に

関連する業務を一切行わせないことが

職場管理上やむを得ない措置というに

は足りず、「Y2」のした各業務命令

は、業務命令権の濫用として違法、無

効であるといふべきである。」

他方、「C」がした……業務命令

は「Y2」の各業務命令に代わるもの

として命じられたもので……るが、

同業務内容は、教材作成業務を含む生

徒の教育・指導に直接関連するもので

あり、中高一貫教育を標榜する「Y」

高校……における数学教育の充実強化

を目的として、指導の円滑化、効率化

を図るために必要なものであると認め

られ、「X」の労働契約上の義務の範

囲内に含まれるものであるといふべき

である。また、その業務遂行の方法及

び場所等については特段の指示はない

ものの、「X」は「Y」高校において

同業務を行うことができるのであって、

同業務命令が「X」を「Y」高校から

排除する趣旨のものとは認められず、

これが「X」に対して不利益を課する

という違法、不当な目的でされたもの

であるとも認められない」から、平成

一二年六月の業務命令が違法なもので

あるといふことはできない。

争点の検討

本件は、教員会議での卒業判定に対

して異を唱えた教員が学校内外で自己

の主張を展開したことに対し、学校管

理者が行った業務命令の一部が権限濫

用として違法とされた事例である。

事実関係及び判旨から明らかなどお

り、同じくある程度長期にわたつて授

業及び校務分掌から外し、専ら所定課

題に関する論文作成を命じた複数の業

務命令のうち、Y2の下した平成一年の各業務命令は違法とされる一方、Cの下した平成一二年六月の業務命令は違法でないとされており、両者の差異がどの点にあったかが問題となる。

裁判所は、各業務命令の内容を詳細に吟味したうえで、まず、Y2の下した業務命令については、①Xが授業及び校務分掌から一年以上外されており、専ら論文作成のみを行わせることは、指導教育という教員の中心的労務との関連性が不相当に少ないこと、及び、②論文の完成基準が明確でないまま、二度にわたって同一内容の課題による再提出を命じたことを摘示したうえで、③Xの展開した主張及び行動にも反省すべき点があり、④Y2の業務命令が私怨を晴らす等の不当な目的でないとしてもなお、業務命令権の濫用に当たると判断した。

その一方で、Cの下した業務命令については、生徒の教育指導に直接関連するものであり、Y高校の教育方針との関連から必要であるほか、Y高校内で業務を遂行することが可能である以上、XをY高校から排除する趣旨とは認められず、同業務命令はXの労働契

約上の義務の範囲内である、と判断している。

しかしながら、この判示内容のみでは、具体的な個々の業務命令が権限濫用として違法とされるか否かについて、必ずしも明確な基準が導かれるわけではない。

例えば、論文の課題が当該学校の教育目的とどの程度関連するかは、論文作成者の課題に対する問題意識によって少なからず左右されるものであるから、与えられた課題中に当該高校の教育目的との関連が明記されていたか否かのみによって業務命令の違法と適法とを分けることは、やや強引な線引きであるとの感を免れない。

又、論文作成のために授業等の校務分掌を与えない期間が不当に長期であるか否かは、与えられた課題の難易や調査対象資料の所在等との関係によって決定されるべきであり、むしろ授業等を行いながら所定期間内に論文作成を命じたり、あるいは著しく短期間で論文作成を命じたりすることの方が、かえって違法とされる可能性が高いように思われる。

さらに、同一内容の課題による再提

出を命ずることの是非についても、結局は提出された論文の分量及び研究視

点が課題内容に沿ったものか否かを業務命令権者が判断することによる外ないわけであり、再提出を命じたこと自体が懲罰的な意味あいを含むものとす

る本件裁判所の判断は、提出された論文の内容との関連を判断していない点で、多少の疑問を挟まざるを得ない。実際、Y2が下した業務命令における論文課題とCが下した業務命令における論文課題とを比較してみても、後者の方がより明確ないし客観的な判断基準を有しているとは断言できないように思われる。

このようなことからすると、Y2の下した各業務命令が違法とされた判断の前提には、本件各業務命令が下される一年以上前に遡る本件判定会議以来の経緯が併せ考慮されると考えざるを得ないであろう。裁判所がY2の下した業務命令の違法性を最終的に判断する際、論理的には問題の次元が異なる筈であるXの言動の不穏当さと比較衡量していることも、本件における裁判所の判断がいわゆる「総合判断」であることを裏づけているように思わ

れる。

もつとも、このように考えていくと、同じ内容の業務命令であっても、それを下した者が誰であるかによって違法か適法かが分かれることも生じうるが、これを正面から認めるべきかは判断に迷う部分がないではない。

なぜなら、このような考え方を採用すると、違法な業務命令であっても、業務命令権者が交代した場合には、後任者と命令対象者との就任前からの紛争状況が存在しない限り、前任者と実質的に同じ内容の業務命令を後任者が適法に下すことが可能となってしまうからである。

従って、業務命令権者の交代は、業務命令の違法性の判断に原則として影響を及ぼすものでなく、ただ個々の命令権者が私的な感情等により命令を下したか否かを違法性の判断の一環として考慮するに留める、とすることが妥当であろう。

ところで、本件でXの慰謝料請求が認められた主要な理由は、要するに、Xが本件各業務命令により不当に長期間授業及び校務分掌を与えられなかったことによるものであった。これは、

教員の最も主要な職務が生徒に対する

教育指導に現に当たることである、と

いう大前提の下では論ずるまでもなく
明らかなことであるが、個々の教員の

職務に対する主観的見解を基に業務命

令の違法性を考えていこうとする立場

を採用すると、同じ内容を持つ業務命

令であっても、対象となった教員ごと

に違法か適法かの判断結果が異なる場

合が生じてくる。

又、特定の教員に対して授業その他

の校務分掌を与えないことは、その分

の人員補充がなされない限り、他の教

員の職務を実質的に増加させていると

いう見方も不可能ではなく、それが他

の教員の意思に反するか否かがさらに

問題となってくる。

本件では、Xが授業等の職務分掌が

なされなかったことを違法であるとし

て訴えを提起しているため、この点に

関する判断基準の客観性は特に問題と

されていないが、学校も教員も多様化

していく傾向の中では、具体的な業務

命令が対象教員以外の者に対してどの

程度の影響を及ぼしうるかについても、

当該命令の違法性を判断する際に考慮

することが適当な場合も生ずるように

思われる。

(筑波大学助教授・星野 豊)

参考文献

・菅野和夫『労働法【第六版】』弘文堂

(二〇〇三年)

・坂田仰・星野豊編著『学校教育の基本判

例』学事出版(二〇〇四年)