# 学校教育の基本判例 26

教育法令理論研究会

## 懲戒解雇相当事由と通常解雇相当事由との関係
### ―懲戒解雇が懲戒権の濫用として違法とされた事例―

大阪地方裁判所平成八年一二月二五日判決・判例タイムズ九四六号一九八頁

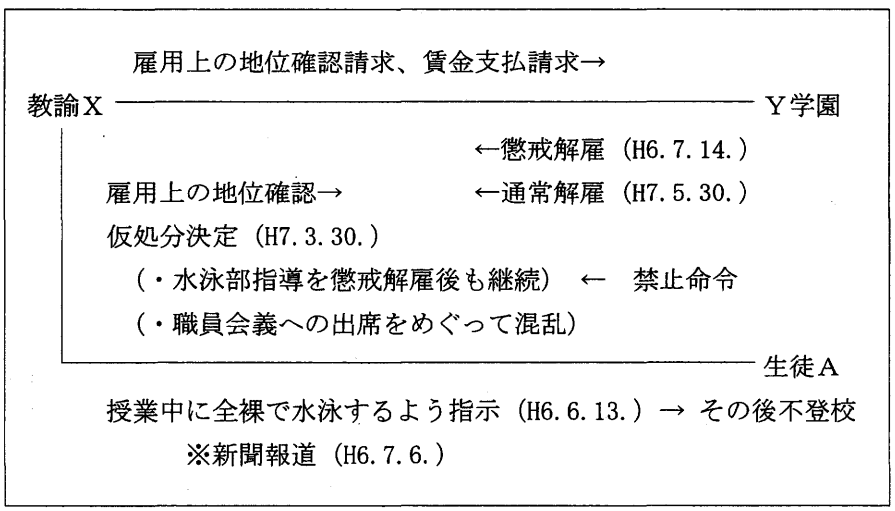
## 問題の所在

教員が職務上、法律違反その他の非違行為を行った場合に、当該教員を直ちに解雇できるかは、一見簡単なように思えるが、意外に複雑な問題がある。すなわち、法律その他の規則の上で一律に解雇ないし免職とすべき旨が定められている場合は別として、一般的に、教員を解雇ないし免職させるべきか否かは、労働契約上の権利ないし任用上の裁量の一種として学校側が判断する。そうすると、解雇事由に十分該当する非違行為を行った教員であっても、当該教員の能力その他の事情によっては、解雇することが学校にとって常に望ましいとは限らない場合が生ずる。このため、特に生徒が非違行為の被害者である場合には、やや深刻な問題が引き起こされることとなる。本稿では、部活動の顧問として対外的にも極めて顕著な活躍をしていた教員が生徒に対して行った非違行為を理由に解雇された事例を取りあげ、解雇にかかる学校側の判断基準について考えてみる。

## 事件の概要

原告Xは、被告Y学園に昭和五一年以来

〔事実関係図〕



保健体育教諭として勤務し、Y学園の水泳部顧問として水球指導を行ってきた者である。Xの指導により、Y学園水泳部は、昭和五二年から平成六年までの間にインターハイに計一三回出場を果たすなど、XはY学園の運動部強化策に多大な貢献を行ってきた。ただし、Xは、水泳部指導を含む生活指導に際して体罰を行使することがあったため、水泳部員の中にはXの指導を嫌って退部する者もあった。また、Y学園は、運動部強化策の一環として、運動能力の優れた中学生を優先して入学させる「クラブ推薦入学」制度を実施していたが、当該生徒の進学等に際して、部活動顧問は、運動部生徒や保護者に対して相当の影響力を有する立場にあり、Xにおいても同様であった。

生徒Aは、平成五年四月、クラブ推薦入学生徒としてY学園に入学して水泳部に所属したが、期待されたほどには水泳の技術が向上しなかったこと、やや消極的な性格もあって水泳部の上級生からいじめられたこと、Xの指導に適応できなかったことなどから、平成五年秋ころから水泳部の活動に対する姿勢が積極性を欠くようになり、水泳部を辞めたい旨を漏らすようになっていた。

平成六年六月一三日、本件学園のプールで、Aが属するクラス（生徒数四九名、男子生徒のみ）の水泳の授業が実施された際、Aは、あらかじめ見学の申し出をせずに他の五名の生徒と共に見学をしていたが、授業の進行過程でXは、水泳部員に模範を示してもらうことを考えて水泳部員を捜し、同学級中唯一の水泳部員であるAが授業を見学していることに気が付いた。Aは、見学の理由として膝痛を訴えたが、Xは、「膝が痛いくらいで水泳部が見学するな」とプールで泳ぐよう指示した。ところが、Aが水着を所持していない旨申し述べたため、Xは立腹してAを叱りつけるとともに、所持していたスタート用ピストルでAの前額部を二、三回叩き、水着なしで泳ぐよう強く指示した。そこで、Aはやむなく衣類を脱いで下着姿で泳ごうとしたが、Xは、Aを制止し、下着を脱いで裸で泳ぐよう語気鋭く申し向けた。このため、Aは、級友の注視する中、全裸の状態で、プールの横幅を潜水泳法のままで往復した。なお、本件プールには半透明のビニール製の折り畳み式の屋根が付いており、本件事件の発生当時は屋根が閉じられていたため、外部から本件事件を認識することはできない状態であった。

Aは、同月一六日に両親と共に水泳部を退部したい旨Xに申し入れたが、Xは、Aがクラブ推薦入学であることから、水泳部を辞めるなら学校には二度と来るなどと発言し、Aの父親と口論となった。Aは、同日、両親に本件事件を打ち明け、以後Y学園に登校しなくなり、担任のB教諭の説得などにより七月に行われた期末試験のみを受験した（ただし、後述するとおりXが懲戒解雇となった後である九月以降は再び登校し、平成八年二月にY学園を卒業した）。

本件事件は、平成六年六月下旬には所轄都道府県の生活文化部私学課（以下「私学課」という）の知るところとなり、私学課は、同月二九日、Y学園に対して他の体罰案件を含む事実確認と報告を求めた。そこで、Y学園C校長は、翌三〇日の朝礼の際、教職員に同日夕方に臨時職員会議を開く旨を伝えたが、Xは、校長の言うことなど聞く必要はない、報道関係には皆で何でも言ってやればいい、などと発言する一方、同日午前一〇時ころ、自ら私学課を訪れて告発の内容について問い合わせようとした。なお、C校長は、本件事件以外の事案については明確な事実確認ができなかったため、同年七月四日、本件事件だけを私学課に報告したが、この時点ではXについての特段の処分は考えていなかった。

ところが、平成六年七月六日ないし七日に、大手日刊紙数社に、XがAをスタート用のピストルで殴打の上、裸で泳がせたとして本件事件が報道されたため、Y学園に全国から抗議の手紙や電話が殺到し、所轄法務局も人権侵犯事件として調査を開始し、所轄警察署からも問い合わせがあるなどの状態となった。Y学園は、同月一三日に緊急に理事会を開き、Xを懲戒解雇する旨を決定した。

これに対して、Xは、本件懲戒解雇は無効であるとの認識に立って、平成六年の二学期に入ってからもY学園に登校して水泳部の指導を継続する一方、同年一一月一日、裁判所に対して自己の地位保全の仮処分を申し立てた。Y学園は、Xに対し、同月三〇日、正式に水泳部指導を禁ずる旨の通知をする一方、平成七年一月一七日にいわゆる阪神淡路大震災が発生すると、被災した生徒ら（水泳部員を含む）を同年二月から三月ころまでの間、本件学園に避難させ一時的に宿泊させる措置を執った。しかし、Xは、Y学園の右指導禁止の通知にかかわらず水泳部の指導を継続し、震災後には他のY学園教諭らと共にY学園に泊まり込んで宿直に当たった。また、Xは、同年三月三〇日にY学園に対して労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める旨の仮処分決定が出されると、同年四月六日、翌日に入学式を控えた職員会議に出席を求めた。Y学園のD副校長は、その際、Xに退出を求めたが、教員組合がこれに抗議したため、Xの処遇は組合との協議事項として、やむなくXの職員会議出席を認めることとした。

Y学園は、Xに対し、平成七年四月二九日、本件事件、前記の禁止通知にかかわらず水泳部指導を続けたこと、職員会議を混乱させたことなどを理由として、同年五月三〇日をもって通常解雇する旨の意思表示をした。

本件は、以上の事実関係の下で、XがY学園に対し、雇用契約上の地位確認と懲戒解雇時以降における賃金の支払いを求めたものである。

## 判決要旨

請求一部認容。

「教師は、その教育に当たっては、生徒の人格を尊重し、たとえ生徒の非違行為に関して教育上必要があると認められる場合であっても、生徒の育成上その人格形成に悪影響を与えかねない手段による制裁（有形力の行使を含む）を行うことは厳に禁じられており、教師がかような制裁行為により生徒に対して損害を与えた場合には、それが当該教師に対する何らかの懲戒の理由となることは当然であるというべきである。」

本件事件は、「水泳部顧問というAに対していわば絶対的な地位に立つXが、スタート用ピストルでAを叩くという有形力を行使した上、さらに、Aに対し、級友の注視する中、全裸でプールを合計三四メートルにわたって泳ぐことを命じるという極めて屈辱的な行為を強制したというものであり、「原告には当初全く反省の色がなく、」「本件事件に関してAには特段責められるべき事情が見当たらない以上、」本件事件は、「その動機、手段、態様及び結果のいずれに徴しても許容の余地はなく、Y学園が「本件事件をもってXに対する何らかの懲戒を発動する理由となし得ることは明らかである。」

しかしながら、「他方、本件事件に対する懲戒処分としての本件懲戒解雇には、XのY学園に対する多年にわたる功績が一切斟酌されていないこと、新聞報道等の影響下に処分の決定を急ぎすぎたとの感を免れ難いこと、その就業規則の解釈及び適用に疑義が残ることから、なお、本件懲戒解雇は、Xのなした本件事件に比して懲戒の程度・手段としては重きに失し、社会通念上相当として是認できるものではなく、したがって、その余の点については判断するまでもなく、懲戒権の濫用に該当して無効であるというべきである。」

これに対して、「Xのなした本件事件の性質、本件事件をめぐるXの対応（ことに本件事件後のXの言動）に、Y学園の通知に反するXの水泳部指導行為を併せて勘案すると、Xは、教職員としてその職に必要な適格性を欠くものというべきであって、Y学園就業規則一二条三項、五項に該当し、また、特に本件事件の性質に照らすとき、本件通常解雇を解雇権濫用とするだけの事情は他に認められないから、本件通常解雇は社会通念上相当なものとして有効である」る。

## 争点の検討

本件は、部活動顧問として対外的にも活躍していた教員が、生徒に対する非違行為をややセンセーショナルにマスコミに取りあげられたことに基づいて学校側が行った解雇について、ある意味で「大岡裁き」的な判断をした事案である。

XがAに対して全裸でプールを泳ぐよう指示したことは、現在の観点からすれば、明らかに許容された懲戒の範囲を超え、生徒の名誉を不必要に傷つける行為であると言える。また、本件事件が報道機関にややセンセーショナルに取りあげられたことにより、Y学園が具体的な対応に負われるな

どの不利益を被ったほか、相当の社会的信用を失ったことも、議論の前提として差し支えないであろう。従って、本件事件を基にY学園がXに対して何らかの処分が可能であることはほぼ疑いないが、問題は果たしてどのような具体的事実に基づいてどのような処分が可能となるかである。

裁判所は、①本件事件を基にY学園がXに対して何らかの処分をなしうることは明らかである、としたうえで、②Xの従前の功績が考慮されていないこと、マスコミの報道に対してやや性急に対応した可能性があること、及び、就業規則の解釈適用に疑義が残ることを理由に、懲戒解雇を無効とする一方で、③本件事件及び懲戒解雇後のXの行動、特にY学園からの禁止通知を無視して水泳部指導を続行したことは通常解雇事由に該当する、として、通常解雇を有効とした。やや強引に要約すると、判旨は、本件事件を以て、通常解雇事由には該当するが、懲戒解雇事由としては不十分である、と判断したわけである。従って、裁判所の判断には、解雇に際しては当該非違行為のみならず、従前の功績等の賞罰事由をも併せて参照すべきであり、その結果として当該教員に対する非難可能性が一定レベルに達すれば通常解雇事由に該当し、さらに非難可能性が高まると懲戒解雇事由に該当するという、懲戒解雇と通常解雇とを一元的に捉える考え方が、前提とされていると思われる。

実際、懲戒解雇にせよ通常解雇にせよ、労働者が職を失うという不利益が共に主要な結果として生ずる点で同様であり、退職金の有無（懲戒解雇では退職金が支給されない）、再就職の事実上の難易といった両者の差異を相対的なものと捉えるならば、すべての賞罰事由を一元的に捉える考え方は、常識的にもわかりやすく、従来のわが国でいわば慣習的になされてきた措置でもある。例えば、懲戒解雇相当事由の存する者が、懲戒される前に自ら辞職することは、いわゆる「引責辞任」として肯定的に捉えられ、重ねて懲戒処分を行うことは、むしろ例外的であったと言える。このような社会的慣行がごく最近まで当然のように考えられていたことは、解雇自体が日本社会の中で例外的な措置であることとあいまち、通常解雇の延長線上に懲戒解雇を位置づけ、両者を同一次元として考えることの結果であったように思われる。

これに対して、懲戒解雇と通常解雇を別次元として捉える考え方、具体的には、懲戒解雇は労働者の非違行為に対する制裁として行われるもの、通常解雇はあらゆる事情を考慮して労働契約を使用者側から一方的に終了させるもの、という両制度の趣旨の理論的差異を強調する考え方からすれば、本件の判断にはやや問題がある、ということになろう。すなわち、この観点の下では、懲戒解雇に該当するか否かは、あくまで制裁対象としての非違行為を、他の行為あるいは他の者の行為と切り離して独立に捉えるべきであり、Xの従前の功績を懲戒解雇に際して考慮することは、原則として許されないことになる。他方で、通常解雇にお

いては、組織全体にとっての労働者全体の配置や必要性の中で、当該労働者を解雇すべきか否かが相対的に判断されるべきであることになるから、XがY学園の禁止通知を無視して水泳部指導を継続した事実は、懲戒解雇事由としてはともかく、通常解雇事由としては考慮することが逆に難しくなってくるわけである。

しかしながら、本件事案の解決においては、Y学園の就業規則の内容に、通常解雇と懲戒解雇との関係をやや曖昧にさせる要素があったことも、無視できないように思われる。紙幅の関係で省略したが、Y学園の就業規則では、「解雇」と「懲戒」とが条文として明確に分けられていたものの、懲戒の中に、退職金等を支給せずに即時解職する「懲戒解職」のほか、「諭旨解職」として、労働基準法所定の期間の解職予告をしたうえで退職金の全部または一部を支給するという、いわば「解雇」と同様の取り扱いをする「処分」が含まれていたことが、裁判所によって認定されている。このような就業規則の構造からすれば、少なくともY学園においては、懲戒解雇と通常解雇とを一元的に捉える考え方を前提として就業規則が作成されていたと言えるわけであり、従って、本件における裁判所の解釈は、一般論としての解雇事由相互間の関係について論じたものというよりも、むしろ、本件就業規則の趣旨に即して、XとY学園との間の「労働契約の解釈」を行ったものと評価することが妥当であろう。

（筑波大学助教授・星野　豊）

（参照文献）菅野和夫『労働法』（第六版、弘文堂、二〇〇三年）