

主 文

- 1 原告の訴えのうち，本判決確定の日の翌日以降毎月20日限り月額41万4081円の割合による金員及びこれらに対するそれぞれ支払期日の翌日から支払済みまで年5%の割合による金員の支払を求める部分を却下する。
- 2 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。
- 3 被告は，原告に対し，703万9377円及び，うち別紙1給与確定部分一覧表金額欄記載の各金額について，それぞれ，支払期日欄記載の各支払期日の翌日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 4 被告は，原告に対し，平成25年4月以降本判決確定の日まで，毎月20日限り月額41万4081円の割合による金員及びこれらに対するそれぞれ支払期日の翌日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 5 被告は，原告に対し，63万2080円及びこれに対する平成23年12月14日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 6 原告のその余の請求を棄却する。
- 7 訴訟費用はこれを5分し，その4を被告の負担とし，その余を原告の負担とする。
- 8 この判決の第3項ないし第5項は，仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

- 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23年11月以降毎月20日限り月額41万4081円の割合による金員及びこれらに対するそれぞれ支払期日の翌日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。
- 3 被告は，原告に対し，63万2080円及びこれに対する平成23年12月

1 4日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。

- 4 被告は、原告に対し、300万円及びこれに対する平成23年10月31日から支払済みまで年5%の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、被告が設置・運営するA高等学校（以下、A高等学校を指す場合も単に「被告」という。）に教員として雇用された原告が、平成23年10月31日をもって原告を解雇するとの解雇予告（以下、同解雇予告を「本件解雇予告」といい、本件解雇予告により生じる解雇を「本件解雇」という。）をした被告に対し、本件解雇は無効な不当解雇であるなどと主張して、地位の確認並びに本件解雇後の給与（将来請求を含む。）、本件解雇後である平成23年12月期の賞与及び慰謝料を請求する事案（給与及び賞与の各支払期日の翌日からの遅延損害金及び慰謝料について本件解雇を前提とした場合の雇用契約終了日以降の遅延損害金の各請求を含む。）である。

なお、原告の上記各請求のうち給与請求については、起算日が明確にされていないなど、やや不明確な部分があるが、本件の主たる争点は本件解雇の有効性であること、本件解雇予告（甲1）の内容や、平成23年10月分の給与（甲11）の支払いがあること、給与の支払い方法が毎月末締め当月20日払であることその他弁論の全趣旨からすると、上記第1、2のとおり請求するものと解される。

- 1 前提事実（争いがないか、末尾掲記の証拠等により容易に認定できる事実）
- (1) 被告は、私立学校法上の学校法人で、被告肩書地にA高等学校（前身はA'高等学校）を設置・運営している。
 - (2) 原告は、平成3年4月に被告の教員として採用され、理科等を担当していた（甲14、乙3）。また、原告の、平成15年から、平成23年までの校務分掌は、別紙2（乙29）のとおりである。
 - (3) 原告は、平成18年6月頃から精神科病院を受診し、同年9月8日には、

うつ病のため平成19年3月末までの休養加療が必要と診断された。その後もうつ病等を原因として休職・病休を繰り返している。

- (4) 被告は、原告に対し、平成23年9月29日付け書面で、同月30日に、同年10月31日付をもって解雇する旨の解雇予告をした。

前記解雇予告の内容は、次のとおりである。

「貴殿は、現在B中学校のPTA会長に就任しておきながら、9月1日以降、校長からの二度に亘る1年1組担任就任打診について言を左右にして拒否し続けています。よって、就業規則第25条(1)、(2)、(9)、(16)及び同26条に基づき、来る平成23年10月31日付をもって解雇します。この旨通知します。なお、10月分給与を9月末日付で貴殿指定の銀行口座に振り込み送金しますので、10月1日以降の出勤には及びません。」

- (5) 被告の就業規則（関連部分以外は省略）

第25条（解雇）

学校は、職員が次の各号の一に該当する場合は、その職員を解雇することができる。

- (1) 精神または身体の障害により業務に耐えられないとき
- (2) 勤怠不良で改善の見込みがないと認められるとき
- (9) 正当な理由がなくて所属長の職務命令に従わないとき
- (16) その他前各号に準ずるやむを得ない事由が生じたとき

第26条（解雇予告及び解雇予告手当）

学校は、前条により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告するか、30日分の平均賃金を解雇予告手当として支給する。

- (6) 本件解雇当時の原告の給与は、月額41万4081円（当月末締め、当月20日払）である。

また、平成23年12月13日に支払われるべき賞与の額は特定でき、そ

の額は原告請求額の63万2080円を上回る。

2 争点及びこれに対する当事者の主張

本件の争点は、本件解雇の相当性（労働契約法16条）及び本件解雇に関連する不法行為の成否である。

（被告の主張）

(1) 休職等の問題

原告は、前提事実記載の診断の他、以下アないシクのとおり、病気により休職の必要があること、あるいは、病気の診断を受けている（休養を要するとの診断を受けたものは、概ねその間休職・病休している。）。また、ケのとおり欠勤した。

ア 平成18年9月8日～平成19年3月31日（約6か月間）

うつ病，上記期間休養加療の必要有り（乙14）

イ 平成19年2月22日

大うつ病性障害の傷病について、現在の状態は入院加療中であるが、症状安定傾向にあり院内における復職プログラムにおいての適応も良好。病状からみてH19.3.23よりの復帰は可能と判断する。しかしながら復帰後は段階を追った復帰が望ましい（乙15）。

ウ 平成20年10月20日～平成21年3月31日（約5か月間）

うつ病，上記期間休養加療の必要有り（乙16）

エ 平成21年3月9日

抑うつ気分，睡眠障害等のうつ状態は通院加療により回復に向かっている。症状軽快し，平成21年3月20日より就業可能と判断する。ただし，再発防止のために引き続き通院加療が必要（乙17）

オ 平成22年5月28日～約2週間

逆流性食道炎，下痢，上記期間休養加療の必要有り（乙18）

カ 平成22年9月15日～同月24日（10日間）

心因反応，上記期間休養加療の必要有り（乙19）

キ 平成23年3月19日

反復性うつ病性障害（解離を伴う）のため，現在薬物療法中であり，さらなる労務負荷は症状の悪化に繋がる危険がある旨診断された（甲3）。

ク 平成23年9月7日～同月11日（5日間）

不安発作・抑うつ状態，上記期間休養加療の必要有り（甲4）

ケ 平成23年9月16日～9月30日（15日間）

(2) 逸脱行動

原告には，平成21年度1学期の中間，期末試験の理科ないし生物の試験問題に不適切な出題がなされたこと（以下「不適切考査問題」という。）に関連し，職員会議等の場での発言，不適切考査問題を起こした教員（以下「当該教員」という。）に対する態度等について，平成21年12月頃から平成22年10月4日までに教職員としての逸脱した行動が見られた。

なお，当該教員は平成22年5月10日に脳梗塞で倒れ，その後は平成23年1月及び4月に合わせて10数日出勤したのみで，同年4月末付けで被告を退職した。

(3) 担任就任拒否（業務命令拒否）

原告は，平成23年度は1年1組の副担任を担当していたが，同組の担任が平成23年9月1日から病気のため休職することになり，緊急に担任を補充する必要性が生じ，同日，被告校長は，副担任である原告に担任の代行を打診した。

原告は即座にこれを拒否したが，被告校長は次の担任が決まるまでとして頼み込み，ようやく原告の承諾を得た。

以後，被告校長は，1年1組の担任となる者を捜したが，受諾する者が

いなかった。

そこでやむなく被告校長は、同月13日と15日の2回、原告を呼んで担任を打診した。少なくともこの2回は、業務命令に当たる。

しかし、原告は即座に拒否した。原告は、僅か10日間の担任代行業務を行っただけで目まいや吐き気がするなどと訴え協力する姿勢は皆無であった。そして、原告は、同月16日からは、体調不良として一方的に出勤しなくなり、同月20日にも欠勤した。ところが、原告は、同月18日には、PTA会長として中学校の運動会で挨拶を行っている。

(4) 詐病による職務放棄

原告の精神疾患のうち、平成23年9月7日付け診断書（甲4）及び同月21日付け診断書（甲5）は、原告が同月18日の運動会に出席していること等に照らして信用できない。

さらに、同年11月16日付けの診断書（甲6）では、「23.10.19受診時は身体的症状もなく不安緊張抑うつ症とも消失した良好な状態でした」とされているが、解雇予告の通知から20日しか経過しておらず、原告の委任を受けた教職員労働組合が被告に団体交渉を申し入れるなどして原告にとって厳しい時期であって、軽快するなど考えられず、一連の診断書の信用性はないといわざるを得ない。

以上のほか、原告が平成23年4月からPTA会長について、別紙3のとおり多数のPTA活動に参加していること等も合わせて考えると、平成23年9月7日付け診断書（甲4）及び同月21日付け診断書（甲5）に記載された症状は詐病であり、これらの診断書によって休んだ日は職場放棄である。

- (5) 以上のような事情は、就業規則第25条（1）、（2）、（9）、（16）の解雇事由に該当するものであって、本件解雇は客観的に合理的理由があり、社会通念上も相当なものである。

(原告の主張)

- (1) 被告校長の原告に対するクラス担任就任の話は、就任の打診であって、業務命令ではなかった。

また、原告は、心身の状態からして1年1組のクラス担任就任を断ったのであり、正当な理由のない打診の拒絶ではない。被告は、平成23年度も、原告の病状（甲3）について配慮して担任を持たせず副担任を担当させていたのであるし、担任は副担任と比べクラスの生徒に対する責任が重く教員の負担もより大きい仕事であるうえ、1年1組の担任が病休となったというのも、同クラスの状況が影響して担任がうつ病を発症したためであって、原告が1年1組の担任就任を断ったことには理由がある。

P T A会長の職務については、基本的には名誉職で原告の心身に影響を及ぼす程度は担任の職務と全く異なっている。また、平成23年9月18日の運動会におけるP T A会長挨拶も、社会通念上の道義感から体調不良をおして行える程度のものである。

- (2) 原告は、担任業務には耐え得ない心身の状況にあるが、副担任職にするなど負担軽減措置を受けられれば、教員としての職務は可能である。また、被告は、原告が現に担当した教員としての職務について適格性が無いという評価を下したことはない。
- (3) 不適切考査問題における当該教員や同問題に関する原告の言動については、職員会議等での原告の発言は非常識なものではないし、当該教員に対しても意図的に逸脱した言動をとったことはない。
- (4) 被告が指摘する原告の問題点は、いずれも就業規則上の解雇事由に当たらず、あるいは、そのような理由による解雇が社会通念上相当と認められない程度のものである。
- (5) 被告は、使用者として労働契約法5条の安全配慮義務、労働安全衛生法（66条の4、5）及び健診後措置指針により増悪回避義務が課されてい

る。

また、本件では、平成23年3月19日時点で、原告が担任業務に耐えられない旨の医師の診断書を添えて、配慮を要望し、被告はこれを受け入れて配置していたのである。

しかるに、被告は、原告に対し、同年9月に、再三にわたり、1年1組の担任に就任するよう打診し、それによって原告は、同月21日の身体症状を伴う抑うつ状態により1か月間の加療を要する状態となった（甲5）のであり、さらにその後に本件解雇予告をおこなっており、この被告の一連の対応は不法行為を構成する。

この不法行為によって原告が被った精神的損害を償うために必要な慰謝料の額は300万円を下るものではない。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所は、毎月の給与を請求する訴えのうち本判決確定後に支払期日が到来する部分は将来給付の訴えの利益を認めるに足る事情が見られないため却下を免れないものの、その余の請求については、被告が原告の就労について軽減措置をとっていた経緯等に鑑みれば、被告主張の点を考慮しても、本件解雇は社会通念上の相当性を欠き権利の濫用として無効であり、地位確認、本件解雇後本判決確定までに支払期日の到来する給与及び平成23年12月13日に支払われるべき賞与の各請求は理由があるが、原告が副担任の職にあったことや原告がPTA会長の職務を行っていたなどの経緯に照らすと、不法行為が成立するほどのものとは言えないので、慰謝料の請求は理由がないものと判断する。

以下主要な争点について補足して理由を述べる。

2 本件解雇の相当性について

- (1) 前提事実、証拠（甲3, 4, 7, 8, 13, 乙21ないし27, C, D, 原告）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

ア 原告は、平成18年6月頃から精神科病院を受診してうつ病（復職診断時の病名は、大うつ病性障害）と診断され、入院治療も受けていたのであるが、平成19年3月ころにはある程度回復し、同年4月から復職した。以後、原告は同じ病院を受診し続けている。

イ 原告は、平成23年3月19日付けで、病名「反復性うつ病性障害（解離を伴う）」、「現在上記にて薬物療法中であり更なる労務負荷は症状の悪化につながる危険があります」と診断を受けた（甲3）。

被告は、この診断及び従前の診断を基に検討し、原告について、平成23年度（平成23年4月1日から平成24年3月末まで）も、平成19年度以降前年度までと同じく（別紙2参照）副担任とするなど負担軽減措置をとることとした（甲13の2項，C143，D49）。

ウ 平成23年8月31日に、原告が副担任となっている1年1組の担任教員が、同組内のいろいろなトラブルが原因でうつ状態になったとして、診断書を添えて、被告に対し、翌同年9月1日からの休職を願い出た（D50，107，200）。

エ 平成23年9月1日、被告校長は、1年1組の副担任である原告に対し、同組の担任に就任するよう打診した。原告は、この打診を断った。

被告校長は、他の教員に1年1組の担任を打診するうちに、原告が中学校のPTA会長の職に就いているという話を聞いたことから、同月13日と15日の2回、さらに原告に担任に就任するよう要請した（D57）。

なお、この13日と15日の要請について、被告は業務命令であると主張するが、15日においても明確な業務命令として担任の職を命じたとまで認められない（D88，130）し、D（当時の被告校長）は、1年1組の担任の休職理由がクラスの問題からうつ病になったものと理解していたことが窺える（D107，134，200）のであるからこの段階で原告に対し業務命令を発したとまでは認めがたく、その主張は採用できない。

オ 原告は、平成23年9月7日付けで、病名「不安発作、抑うつ状態」
「上記疾患のため、平成23年9月7日より平成23年9月11日までの
休養および加療の必要性を認めます。」との診断を受けた（甲4）。

カ 原告は、平成23年9月16日及び17日は、非細菌性胃腸炎のため下
痢等の症状があり、内科胃腸科の病院で整腸剤等の処方を受けて休んでい
た旨述べている（甲8の2頁，原告241）。

キ 原告は、子が通う中学校の平成23年度のPTA会長の職に就き、平成
23年4月以降関連する行事に出席している。その日にちと行事について
は、別紙3のうち、◎印（※印付きを除く）及び○印付きのものに出席し
ている。

そのうちの同年9月中の行事は6件であるが、原告が出席したと認めら
れるものは、同月18日の、中学校の運動会のみであり、そこで原告は、
PTA会長としての挨拶と「みんなで輪になって踊ろう」の指揮を行った
（乙24の3頁）。

ク 原告は、平成23年9月21日付けで、病名「身体症状を伴う抑うつ状
態」，「上記疾患のため、平成23年9月21日より平成23年10月2
0日までの休養及び加療の必要性を認めます。」との診断を受けた（甲
5）。

診断を受けた当日に、原告は、診断書を持参して休職願の手続をするた
め被告（学校）に赴いた。

これに対し、被告校長は、退職勧奨の話を持ち出して、休職の手続は行
われなかった（甲7，13の5項，D68，原告124）。

- (2) 以上及び前提事実を基に検討すると、被告は、原告の病状を把握して、
平成23年度も負担軽減措置をとることとし、原告を1年1組の副担任と
したのであるが、同組の担任が同組内のいろいろなトラブルのためにうつ
状態となり、長期間休職することとなったときに、原告に担任を打診し、

原告がこれを断ったこと、同時期に中学校のPTA会長として運動会に参加していたこと、平成23年9月16日以降原告ときちんとした協議ができなかったことなどから、原告を解雇したことが窺われる。

しかし、1年1組の担任が休職することになった理由からすれば、負担軽減措置をとっていた原告を、平成23年度の残りの期間同組の担任とすることは慎重な対応を要すると言わざるを得ず、医師の意見を確認するなどしないまま、担任に就任しないことに正当な理由がない、教員としての適正を欠くなどとして本件解雇の処分をすることは社会通念上相当性を欠く。原告の治療が長期化しており、その症状の経過等に鑑みて精神または身体の障害により業務に耐えられないときに当たるといふ被告の主張についても、本件解雇は平成23年度の中途になされたものであって前記と同様の理由から相当性を欠くものといわざるを得ない。ほかに、原告が平成23年4月からPTA会長の職にあったことについては、基本的に被告における職務時間外の活動であって関係者の配慮で担任に就任するほどの負担はなかった旨の原告の供述は容易に否定することはできず、このことで教員としての適正を欠くとも言えない。

また、被告は、不適切考査問題に関連した原告の逸脱行動を指摘するが、それらは、いずれも平成23年度に負担軽減措置を講じて原告を副担任とする前の事情であるなどの経緯に鑑みると、解雇の相当性を基礎づける事情として重要なものとは言い難く、上記判断を左右しない。

さらに、平成23年9月の症状に関する詐病の主張については、9月に1年1組の担任が休職することが突然のことであるから、原告が供述するように、日ごとに原告の状態が異なったとしても必ずしも詐病と言い切れるものではなく、被告が医証や医師の意見を確認するなどしないまま症状の継続性がない点をとらえて批判することは直ちに採用しがたい（原告が過去にも心因反応で短期間休んだ事実があるのは被告の指摘するところである。）。な

お、被告の詐病主張を見ると、必ずしも原告本人尋問を待たなければ主張できないう程のものでなく、最終口頭弁論期日で一部とはいえ詐病の主張を追加することの唐突感は否めない。

3 不法行為の成否について

原告は、被告に原告の傷病の増悪回避義務があるところ、被告は、原告に対し、平成23年9月に再三にわたり1年1組の担任に就任するよう打診し最終的に不当な本件解雇予告をおこなっており、この被告の一連の対応は不法行為を構成するなど主張する。

前記2で説示したところからすると、確かに、被告において、原告が、平成23年の残りの期間担任の職を行うことができるかどうか判断するには一層の慎重さが求められていたと認められる。しかし、原告が1年1組の副担任であったことや、原告においてPTA会長の活動を行っていたことからすると、被告の不法行為が成立するとまで言えない。

4 結論

そうすると、原告の訴えのうち、本判決確定の日の翌日以降毎月20日限り月額41万4081円の割合による金員及びこれらに対するそれぞれ支払期日の翌日から支払済みまで年5%の割合による金員の支払を求める部分は却下を免れず、その余の請求については、主文記載の限度で理由がある。

福岡地方裁判所第5民事部

裁 判 官 池 田 聡 介

給与期間 (各月1日から末日)	支払期日	金額
平成23年11月	平成23年11月20日	¥414,081
平成23年12月	平成23年12月20日	¥414,081
平成24年01月	平成24年01月20日	¥414,081
平成24年02月	平成24年02月20日	¥414,081
平成24年03月	平成24年03月20日	¥414,081
平成24年04月	平成24年04月20日	¥414,081
平成24年05月	平成24年05月20日	¥414,081
平成24年06月	平成24年06月20日	¥414,081
平成24年07月	平成24年07月20日	¥414,081
平成24年08月	平成24年08月20日	¥414,081
平成24年09月	平成24年09月20日	¥414,081
平成24年10月	平成24年10月20日	¥414,081
平成24年11月	平成24年11月20日	¥414,081
平成24年12月	平成24年12月20日	¥414,081
平成25年01月	平成25年01月20日	¥414,081
平成25年02月	平成25年02月20日	¥414,081
平成25年03月	平成25年03月20日	¥414,081
	合計	¥7,039,377

別紙 2 及び 3 は省略