

主 文

1 被告は、原告Lに対し、1万9426円及びこれに対する令和6年4月6日から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

2 被告は、原告Mに対し、1万9145円及びこれに対する令和6年4月6日
5 から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

3 原告L及び同Mを除く原告らの請求をいずれも棄却する。

4 原告L及び同Mの主位的請求をいずれも棄却する。

5 訴訟費用は原告らの負担とする。

6 この判決は、第1、第2項に限り、仮に執行することができる。

10 事 実 及 び 理 由

第1 請求

1 被告は、原告Bに対し、220万円及びこれに対する令和5年9月26日（訴状送達の日翌日）から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

2 被告は、原告Bを除く原告らに対し、それぞれ110万円及びこれに対する
15 令和5年9月26日（訴状送達の日翌日）から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

3 被告は、原告L及び同Mを除く原告らに対し、それぞれ別紙2請求目録記載の金員及びこれに対する令和6年12月21日（訴え変更の申立書2送達の日翌日）から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

20 4 （原告Lにつき）

(1) 主位的請求

被告は、原告Lに対し、2万3260円及びこれに対する令和6年12月21日（訴え変更の申立書2送達の日翌日）から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

25 (2) 予備的請求

被告は、原告Lに対し、1万9426円及びこれに対する令和6年4月6日（訴え変更の申立書送達の日翌日）から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

5 (原告Mにつき)

5 (1) 主位的請求

被告は、原告Mに対し、2万2692円及びこれに対する令和6年12月21日（訴え変更の申立書2送達の日翌日）から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

(2) 予備的請求

10 被告は、原告Mに対し、1万9145円及びこれに対する令和6年4月6日（訴え変更の申立書送達の日翌日）から支払済みまで年3分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

1 事案の要旨（法的根拠）

15 本件は、被告の設置するR高等学校（以下「本件高校」という。）の教員である原告らが、本件高校の教育課程の変更に対抗する内容の保護者宛て文書（以下「本件文書1」という。）を校長に無断で生徒に交付したこと等を理由として被告から懲戒処分（以下「本件各懲戒処分」という。）を受けたが、同懲戒処分は無効であって不法行為を構成するなど主張し、さらに無効な懲戒処分及び被告理事長らによる言動等は一連の不法行為を構成する旨主張して、被告に対し、民法709条に基づく損害賠償（慰謝料及び弁護士費用。原告D及び同Aについては一部請求）（請求1、2）及び同懲戒処分により減額された賃金（請求3、4(1)、5(1)）を請求し、さらに、常勤講師である原告L及び専任教員である原告Mについては、仮に同懲戒処分が有効であるとしても減給の上限を超えている（労働基準法91条違反）として予備的に同部分の賃金（請求4(2)、5(2)）を請求する事案である。（遅延損害金の起算点は、不法行為の日又は賃金の弁済日より後の日である訴状等送達日の翌日、遅延損害金の利率は民法所定の年

20

25

3分)

2 争点及び当事者の主張

- (1) 本件各懲戒処分は無効か。(無効である場合) 不法行為の成否
(当事者双方の主張)

5 別紙3一覧表のとおり

- (2) (原告D及び同Aについて) 一連の不法行為の成否
(原告D及び同Aの主張)

懲戒処分以外の不法行為の主張は別紙4不法行為一覧のとおり

- (3) 慰謝料額

10 (原告らの主張)

原告B、同D及び同Aについては200万円、その余の原告らについては100万円が相当である。

- (4) (原告L、同Mについて) 減給の上限違反

第3 争点に対する判断

15 1 認定事実

当事者間に争いがないか、証拠(甲共36、原告Aのほか後掲各証拠)及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 原告らはいずれも、被告の設置する本件高校の教員として被告に雇用されたものであり、本件各処分時点の職名、職務の級は別紙3一覧表の「職名」「職務の級」欄
20 記載のとおりである。

(2) 令和4年度において、本件高校は1学年5学級(総合ビジネス科1学級、普通科総合コース3学級、普通科特別進学コース1学級)であった。(甲6の2)

また、令和5年度当初の教員数は、教諭21名、専任教員2名、常勤講師1名、養護教諭1名であった。

25 (3) 本件高校の生徒数は、平成30年度は前年度比47名減、令和元年度は前年度比49名減と、減少傾向が顕著であったところ、被告の理事長O(以下「理事長」と

いう。)らは、中長期的に本件高校を存続させるためには他校との差別化を図る必要がある、現在行っている進学に向けた教育には課題があるなどとして、コンサルティング会社関与のもと、本件高校を就職に強い学校に転換することなどを内容とする改革の検討を進め、令和4年8月24日以降、臨時職員会議（中期戦略検討プロジェクト
5 説明会）を複数回開催するなどして、教員らにその内容を説明してきた。（甲2）

具体的には、令和4年10月17日開催の臨時職員会議（中期戦略検討プロジェクト説明会第2回）において、令和6年度に新学科を設立し、これに伴い令和7年度に普通科及び総合ビジネス科を廃止することなどの方針を示し、令和4年11月16日
10 開催の臨時職員会議（中期戦略検討プロジェクト説明会第3回）において、生徒・保護者アンケート（甲共32、乙9）を実施したところ多くの賛同意見を得られた、教員らからの意見に対しては、進学を目指す生徒やスポーツを志す生徒に向けた選択科目、教員らに対する業務貢献に応じたインセンティブを用意するなどとして、令和5年度に島根県私立学校審議会の認可が得られれば令和6年度より新しい方針に基づき第1期生の受入れを開始することなどを説明した。（甲3）

さらに、令和5年2月20日開催の臨時職員会議においては、トップダウンで勉強
15 は苦手だけど高校は卒業したいという層をターゲットにすることを決めた、現状の教職員の意識も変える必要がある、などとして、新たなコンサルティング会社「教育と探求社」を紹介するとともに、新学科設立に先立ち、令和5年度から教育課程を変更し、一部の科目を学校設定科目「課題探求1」に変更し、毎週水曜日を自由学習日（学
20 習場所は問わない。）としてインターンシップやスポーツ・進学・その他の活動を行うことなどを説明した。（乙15）

なお、理事長は、平成30年の組合交渉の際も、生徒数減少の実態に加え、今後、中学校卒業者年間1840人のうち240人を松江市内の4つの私立高校で取り合う
という、食うか食われるかの状況となる、この競争に勝ち残るためには一刻も早い改革が必要である、として、地元での就職と専門学校への進学に特化する、具体的には、
25 来年度には普通科特別進学コースを、再来年度には総合ビジネス科を廃止し、大学へ

はいわゆる部活動進学に限定するなどして、私学だからこそできる創意工夫を凝らす、という案を提示して教職員組合（以下「組合」という。）の意見を求めたが、組合は、「すべてに同意しない」と回答し、理事長の問題提起に対する何らの解決策も提示せず、それ以上同改革が進められることはなかったという経緯があった。（乙2、3）

5 (4) このような中で、本件高校の教員らは、令和4年11月14日、組合（執行委員長は原告A、副委員長は原告G、同H、書記長は原告E、会計は原告D、委員は原告I、同J、同K）の臨時総会を開催して中期戦略検討プロジェクトについて議論するなどし、令和5年2月20日の上記臨時職員会議の前である同月16日に、被告に対し、「このような状況では同会議への参加やプロジェクトへの協力はできない」など
10 として、質問事項に対し翌17日までの回答を求める内容の組合作成の質問書(甲4)を提出した。これに対し、被告は、同会議への不参加は違法な争議行為であって認められないし、有給休暇の請求があれば時季変更権を行使する、質問事項に対しては同会議で説明するので同会議への出席を求める旨回答した。（甲5、乙14）

これらのやり取りや前記「トップダウン」発言などから、理事長、本件高校の当時
15 の校長P（以下「校長」という。）及び事務長Q（以下「事務長」といい、理事長、校長及び事務長を適宜「経営陣」という。）と教員らとの対立は深まっていった。

(5) 経営陣は、教員らの賛同が得られないまま、令和5年度の教育課程を上記のとおり変更することを決定したとして、令和5年3月10日、1年生及び2年生の全員に対し同日付け「令和5年度の教育課程の変更について」と題する文書（甲6の2。
20 以下「本件案内文書」という。）を配布し、同月13日にロングホームルームで生徒に対し説明し、同月17日と18日に保護者説明会を開催することとした。

(6) 本件高校の教員らは、これに反発し、令和5年3月8日に組合執行部会（原告A、同E、同D、同G、同H、同I、同J、同Kが出席）を、翌9日に組合臨時集会（原告Kを除く原告ら全員が出席）を開催して、対応を協議した。その結果、教員ら
25 は、原告Bが原案を作成し、複数の教員（原告A、同E、同D、同C、同L、同M）が確認するなどして、別紙5のとおりの内容の本件高校教職員一同名義の本件文書1

(甲7)を完成させ、原告らは、令和5年3月10日、1年生及び2年生の全員に対し本件案内文書(甲6の2)を配布する際に、併せて本件文書1も配布した(以下、本件文書1の生徒への配布行為を「本件配布行為」という。)

5 なお、原告L、同Mを除く原告らに適用される被告就業規則28条3項(甲28)、原告L、同Mに適用される被告専任教員就業規則19条3項(甲29)は、服務規律(承認事項)として、職員が学校施設内において日常の教育活動以外の目的をもって文書を配布しようとする場合は、あらかじめ校長の承認を得なければならない旨規定するほか、理事長は、上記臨時集会開催の前に、組合書記長である原告Eを呼び出して、上記プロジェクトの妨害行為をしないよう警告し、翌10日、職員朝礼において
10 も、教員らに対し同プロジェクトの妨害行為をしないよう重ねて警告していたが、原告らによる本件書面の作成、配布は、校長に無断で行われた。(なお、常勤講師である原告Lに被告専任教員就業規則が適用されることについては、後述する。)

(7) 本件配布行為を知った経営陣は、令和5年3月13日の終礼後、原告Bを役員室に呼び出し、本件書面の作成経緯等を事情聴取した後、同人に対して自宅待機を命
15 ずるとともに同期間中の本件高校関係者との接触や本命令の口外等を禁じた。(甲8)

さらに、令和5年3月14日、原告Aを役員室に呼び出し、事情聴取した後、同人に対しても自宅待機等を命じた。(甲9)

その後、令和5年3月15日から同月22日にかけて、他の原告らからも事情聴取をした。

20 (8) 本件書面を受け取った生徒の一人は、その日のうちに校長室に赴いて直談判した。また、令和5年3月13日開催の生徒説明会では、反対の意見を述べる生徒がおり、混乱のうちに終了した。さらに、生徒会が実施した在校生向けアンケートでも、上記教育課程の変更に反対する意見が賛成する意見を大きく上回った。

これらを受けて、経営陣は、令和5年度の教育課程の変更決定を撤回し、令和5年
25 3月17日開催の緊急職員会議において、在校生及び令和5年度入学生の教育課程は従前どおりとする旨説明し、同日及び翌18日開催の保護者説明会においても、保護

者に対し、在校生の教育課程は変更しないことなどを説明した。しかしながら、一部の保護者からは、被告が進めようとしている改革自体に反対する意見や、原告らへの対応を問題視する意見、経営陣の退陣を求める意見などが出されて紛糾し、同説明会は長時間に及んだ。

5 (9) 自宅待機中の原告Bは、令和5年3月19日、上記遵守事項に違反して卒業生に接触し、卒業生の皆さんに知っておいてもらいたいこと、助けてほしいことがある、本件高校では令和6年度から教育課程の変更が行われようとしているが、これをやろうとしているのは経営陣だけで、教員や在校生、保護者は大反対をしている、そして反対の声を上げた原告Bともう一人の教員が自宅謹慎を強いられ、懲戒処分を受けることになり、この後、反対運動、場合によっては経営陣の退任要求として署名を集めるかも知れないので協力してほしいなどと呼びかける卒業生宛ての文書（甲11。以下「本件文書2」という。）を作成して卒業生にLINEで送信し、その後、同文書や保護者説明会の動画がSNS等を通じて拡散された。

15 (10) 原告Bは、令和5年4月3日、自宅待機命令を解除されたが、同月28日、役員室において、経営陣から上記(9)についての事情聴取を受け、同年6月7日から同年11月10日まで休職した（原告B）。

(11) 被告就業規則27条1号、被告専任教員就業規則18条1号は、職員の遵守事項として、被告の名誉を重んじ、職員としての品位を保つことと定めている。

20 また、被告就業規則35条、被告専任教員就業規則24条は、職員が、校長の職務上の指示に従わず、学園の秩序を乱した場合（2号）、職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合（3号）、服務規律（遵守事項・承認事項等）に違反した場合（4号）、職員としての品位を失い、学園の名誉を損する非行のあった場合（5号）等においては、被告は、理事会で審議の上、懲戒処分をすることができる旨を、被告就業規則36条は、懲戒処分の種類は、戒告、減給、停職、免職の4種類であり、減給は給料日額の2分の1以内（月の総額は給料月額額の10分の1を超えない）、停職は14日以内
25 とする旨を、被告専任教員就業規則25条は、懲戒処分の種類は、戒告、停職、解約

の3種類であり、戒告は、始末書を提出させ戒め、翌月の給与を10%減額する旨を定めている。(甲28、29)

なお、原告Lと被告との間の「常勤講師(継続雇用)契約書」には、被告常勤講師就業規則の規定に従うと記載されている(甲L3)が、被告に存在するのは「被告就業規則」「被告専任教員就業規則」「被告一年契約常勤講師就業規則」のみである。

(12) 被告は、原告Bを除く原告ら12名について、令和5年6月26日、本件各懲戒処分についての意見陳述手続きを行い、同年7月11日から12日にかけて、本件配布行為を理由として別紙3一覧表の「処分内容」欄記載のと通りの懲戒処分をした。

また、被告は、令和6年11月11日、復職した原告Bに対し、本件配布行為に加えて自宅待機中に遵守事項に違反して卒業生と接触し本件文書2をLINEで送信した行為を理由として停職14日の懲戒処分をした。

本件各懲戒処分により減額された賃金の額は別紙2請求目録の「請求額」欄記載のとおりである。

(13) なお、原告Cは、令和3年、セクハラ行為を理由に停職7日の懲戒処分を受けたことがあった。また、原告Cを除く原告らは、本件各懲戒処分前に懲戒処分を受けたことはなかったが、原告Bは、令和3年2月、入試業務の責任者であったにもかかわらず、入試業務手当の支給を被告に応じさせるために採点業務を放棄し有給休暇を取得するとして帰宅し、他の原告らも原告Bに続き採点業務を放棄して帰宅したという出来事があった。

(14) 原告らは、令和5年9月4日、本訴を提起した。

被告は、令和5年4月、学科設置及び収容定員に係る学則変更の申請をしていたが、島根県知事は、同年11月27日、いずれも不認可とした。その理由として、各科目の評価が同一基準であることから、高等学校学習指導要領に定められた要件を満たしていないと判断されたことや、地元就職「特化」型高校という表現から、申請どおり普通教育と専門教育の両方が実施されるのかについて疑念があるとされたことに加え、被告と教員との対立による教員の退職も懸念され、今後の教員確保の見通しの確認が

できないことなどが挙げられている。(乙18)

2 争点(1) (本件各懲戒処分は無効か。(無効である場合) 不法行為の成否) について

(1) 懲戒事由該当性

5 ア 前記認定事実のとおり、原告らは、校長の指示により、1年生及び2年生の全
員に対し本件案内文書(甲6の2)を配布したが、その際、校長に無断で秘密裡に作
成した本件文書1も併せて配布した。そして、本件案内文書は、令和5年度から一部
の科目を学校設定科目「課題探求1」に変更し、具体的には毎週水曜日に校外でイン
ターナシッパ等を行うこととしたことについて、その概略を説明すると共に、同月1
10 3日に生徒に説明し、同月17日、18日には保護者説明会を行うほか、電話での問
い合わせにも対応するとして、保護者の理解を得ることを目的としたものであったの
に対し、本件文書1は、本件高校の教職員一同は、上記教育課程の変更反対してお
り、経営陣にその変更、見直しを要望しているが叶わないことから、これを叶えるた
めに保護者の力を借りたい、ひいては保護者説明会に積極的に参加して意見を述べて
15 ほしい、という内容であって、本件配布行為は、本件案内文書の配布目的を減殺し、
上記教育課程の変更を阻止しようとしたものといえる。

イ 労働契約に基づき、使用者は労働者に対し労務指揮、業務命令権を有し、労働
者は使用者の指揮、命令に従って労働に従事する義務を負う。すなわち、労働者は、
就業規則の合理的な規定に基づく相当な指揮、命令である限り、仮に反対の意見を有
20 していたとしてもこれに従う義務がある。さらに、使用者は、広く企業等の存立、運
営に不可欠な秩序を定立し維持する権限を有し、労働者はこの秩序の遵守義務を負い、
これら基本的義務に付随して、使用者の名誉、信用を毀損しない義務も負うと解すべ
きであり、使用者は、これらに違反する労働者に対し、規則の定めるところに従い懲
戒処分をなし得る。

25 これを本件についてみるに、生徒減少による経営難を回避するために就職に強い学
校へ転換することで他校との差別化を図るという経営方針の策定や、その実現として

の教育課程の編成（変更）は、法律等に従ってなされる限り最終的には使用者（教育課程の編成は校長）の権限に属する事柄である。そして、教員らは、組織の一員として、また実際に生徒の教育に当たる専門職として、教育課程の編成等に協力する役割が与えられるとともに、反対の意見を述べることもできると考えられるが、使用者による最終的な決定に対しては法規範等に反しない限りこれに従う労働契約上の義務があるというべきである。にもかかわらず、原告らは、学校経営にとっていわば顧客ともいえるべき生徒及びその保護者らに対し、経営陣に対する不満や経営陣と教員らの対立の存在を明らかにして学校の名誉、信用を毀損するとともに、同経営陣の決定した教育課程の変更を妨害したと評価できる。

以上によれば、原告らが文書の配布について定めた就業規則 28 条 3 項、専任教員就業規則 19 条 3 項に違反してした本件配布行為は、就業規則 35 条 2 ないし 5 号、専任教員就業規則 24 条 2 ないし 5 号に該当する。

なお、原告 L と被告との間の「常勤講師（継続雇用）契約書」3 条には、被告常勤講師就業規則の服務に関する規定に従うと定められ、同 9 条には、3 条の規定に違反した場合、その他被告常勤講師就業規則 20 条に定める懲戒事由に該当する場合、本契約を解約することができる定められている（甲 L 3）が、被告には一年契約常勤講師就業規則以外に常勤講師就業規則は存在しないこと、上記契約書 4 条には、勤務時間につき被告専任教員就業規則を準用すると定められている一方で、被告就業規則や被告一年契約常勤講師就業規則を準用する旨の規定は存在しないこと（甲 L 3）からすれば、上記「常勤講師就業規則」は「専任教員就業規則」の誤記であり、原告 L には専任教員就業規則が適用されると解するのが相当である。

ウ また、原告 B については、本件配布行為後の自宅待機命令期間中に、遵守事項に反して本件高校の卒業生と接触し、教育課程の変更への反対運動や経営陣の退任要求への協力を呼びかける本件文書 2 を作成して LINE で送信した事実も、校長の職務上の指示に従わずにした学校の名誉・信用毀損行為であり、経営陣の策定した経営方針やその具体的内容としての教育課程の変更への妨害行為といえ、就業規則 27 条

1 項の遵守事項に反し、就業規則 3 5 条 2 ないし 5 号に該当する。

(2) 懲戒権濫用

ア 本件配布行為後、実際に校長室に赴いて直談判する生徒が出たり、生徒説明会が混乱したりし、結局、被告は、令和 5 年度の教育課程の変更決定を撤回するに至ったこと、にもかかわらず、保護者説明会では、在校生には直接影響しない改革計画自体について反対したり、経営陣の原告らへの対応を問題視したり、同経営陣の退陣を求めたりする意見が出されるなどして紛糾したことからすれば、本件高校の経営に実害が生じたといえる。

この点につき、原告らは、教育の専門職である教員団体として、経営陣が進めようとしていた教育課程の変更には様々な問題があると考えていたが、これが令和 5 年度にも強行されようとしていたことから、原告らの意見表明権を行使するとともに、保護者らへの積極的な参加を促そうとしたものであって、正当な権利に基づく正当な活動である旨主張する。

確かに、教員は、専門的な知識及び技能を要求される専門職であり、その団体は、教育の発展への貢献が期待されることから、教員やその団体には、教育課程の編成等に参加する役割が与えられるべきと考えられる。しかしながら、高等学校は、心身の発達及び進路に応じて高度な普通教育及び専門教育を施すことなどを目的とし（学校教育法 5 0 条）、この目的を実現するため、一般的な教養を高めるほか個性に応じて将来の進路を決定させるなどの目標（同法 5 1 条）を達成すべく創意工夫を生かして教育課程を編成、実施することが期待されている。そして、このような観点から、各学校は地域や生徒の実態、学科の特色などに応じて独自に「学校設定科目」を設置することができることとされており（高等学校学習指導要領）、これが各学校の特色となるとともに、生徒の興味関心や多様な進路希望に対応することに資するものとなっていると考えられる。かかる観点からすれば、経営陣が積極的に進めようとしていた改革とその実践としての教育課程の変更自体が不合理、不相当とはいえない。また、確かに、同経営陣が最終的に決定した教育課程の変更等は、その効果を最大限発揮すると

ともに進学を希望する生徒等にも不利益がないようにするための具体的な教育内容等を検討、協議したり、生徒や保護者に丁寧に説明して理解を得たりするための十分な時間が確保されていなかったという問題点はあったといえるが、一方で、原告らも、平成30年から理事長によって示されていた改革案に対し、「すべて同意しない」として、上記検討、協議を行ってこなかったという事情が存する。原告らは、生徒にとって重大な変更が保護者不在のまま進められることへの懸念から本件文書1を作成、交付した旨主張するが、そのような懸念があったのであれば、生徒に本件案内文書を配布する際に、その内容を口頭で丁寧に説明した上で、分からないことや意見があれば、生徒説明会や保護者説明会に出席して直接質問するよう促すべきであって、保護者に対し、教職員は教育課程の変更に対しており、その見直しを要望しているという事実を告げた上で、同要望を叶えるための協力を仰ぐことが、教員らに与えられた正当な権利ということとはできない。

イ また、原告Bが作成して本件高校の卒業生にLINEで送信した本件文書2は、SNS等を通じて拡散されて本件高校の名誉、信用を低下させており、結果は重大である。

ウ 加えて、本件文書1の作成や本件配布行為への関与の軽重、結果の重大性、過去の懲戒処分歴や非違行為の存在等に照らせば、原告らに対してした本件各懲戒処分が、懲戒の種類はもとより、停職期間の長さや減給の程度についても社会通念上相当性を欠き、懲戒権を濫用したものということとはできない。

エ よって、本件各懲戒処分は無効であるとはいえず、無効な懲戒処分をしたことを内容とする不法行為責任は認められない。

3 争点(2) (原告D及び同Aについて一連の不法行為の成否) について

(1) 認定事実

ア 原告D関係

25 当事者間に争いがないか、証拠(甲D2、原告D)及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

A 令和5年6月4日、保護者を対象にプロジェクトの説明会が開かれた。

その後、一部の保護者が校長に対し上記説明会の議事録とアンケート結果を生徒に配布するよう求め、校長がこれを拒否するなどしていた。

また、同年7月12日から同月18日にかけて保護者面談が実施されたが、その際、
5 原告Dは保護者から本件高校の方針についての質問を受け、答えに窮することがあった。

b そうしたところ、同年7月19日、保護者が校長に無断で職員室の教員らの机
上に配布用書面を置くという出来事があり、理事長は、同日、職員全員を集めて、上
記書面を生徒に配布しないように命じた。その際、原告Dは、「保護者にきちんと説明
10 すべき」などと意見を述べ、理事長は、問い合わせのある保護者には個別に対応する
旨回答した。

同会議の後、原告Dは事務局に呼び出され、理事長から、原告Dの上記会議での発
言につき、「これ以上の混乱は懲戒処分の対象とする」などと嚴重注意を受けた。この
際、理事長は、原告Dに対し、「学校を混乱させたか否かは自分が判断する」「(原告D
15 の担当する)総合ビジネス科は廃科にする」旨述べるとともに、「原告Dのやりたい教
育は本件高校を就職に特化させるという新しい方向性の教育とは異なる」旨の発言を
した。これにより、原告Dは、もはや本件高校に自分の居場所はないと感じた。

c 同年8月24日、職員会議が開かれた。原告Dは、令和5年度実施の入試で学
力試験を実施しない方針が示されていることに対し、地域に与える影響があり、学力
20 低下を招くのではないかと、中学校に迷惑をかけるのではないかと、などと意見を述べた。
これに対し、理事長は「メリットもあればデメリットもある」などと述べ、原告Dは、
自分の意見に対しきちんとした回答がされていないなどと感じた。

d 令和5年8月25日、理事長は、原告Dに対し、口頭で令和6年4月からのS
高校への転勤を命じた。その際、理事長は、原告Dに対し、配転命令の理由として、
25 「原告Dのやりたい教育は本件高校を就職に特化させるという新しい方向性の教育と
は異なる」旨の説明をした。原告Dは、理事長に対し、担任のクラスの生徒が卒業す

るまで本件高校に留まりたいとの希望を述べたが。理事長はこれを拒否した。

e 令和6年3月11日、原告Dは、理事長に対し、令和6年4月からのS高校への転勤の有無を確認したところ、理事長は、転勤させる旨回答した。

原告Dは、同日、校長に対し、退職届を提出した。

5 イ 原告A関係

当事者間に争いが無い、証拠（甲A2、3、原告A）及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

A 令和5年2月16日夕方頃、原告Aは同Eと共に理事長室を訪れ、理事長に対し、組合作成の質問書（甲4）を手渡して補足説明をし、文書での回答を希望したところ、原告Aは、理事長から、「文書でなんて一言も書いてないじゃないか。私は理事長だぞ。失礼にも程があるだろ」「そんなことを知らんようなやつが組合の執行委員長をしているのか」などと言った。

b 被告は、原告らのした時間外の部活動の指導等に対し時間外手当を支払っていないところ、令和5年4月28日、原告Aらは、被告に対し、未払い賃金を請求したが、同日、原告Aは、理事長室に呼び出された。その際、理事長は、時間外の部活動を禁止するとともに、生徒や保護者に対する説明も原告らがするように求めた。さらに、理事長は、労働ではなく自主的な活動としてするのであれば、時間外の部活動をしてよい旨述べた。これにより、原告Aは、生徒が時間外の部活動ができないのは自分たちが未払い賃金を請求しているせいだと言われていると感じた。

20 c 令和5年5月1日、未払い賃金を請求した原告らが会議室に集められたが、その際、原告らが、36協定や変形労働時間制を結んでいないことが問題であると指摘したのに対し、理事長は、原告Aが書類を止めている旨の発言をした。

d 令和5年6月5日、臨時職員会議において、原告Aが、理事長に対し「あなた」と述べたのに対し、理事長は「あなたときたか、私は理事長だぞ」などと反応した。また、原告Aが、理事長に対し、データの提供を求めたのに対し、理事長は、原告Aに対し、一緒にデータ分析をすることを提案したが、原告Aが「やりたくない」と回

答したところ、理事長は「こういう学校で働きたくないということだね」と述べ、原告Aは「はい」と回答した。

e 令和5年10月23日、職員会議において、原告Aが、理事長に対し、中学生向けの説明会より前に教職員に対し詳細な説明をするよう求めた際、理事長は、原告
5 らのことを「反対している方々」と表現した。

f 令和5年12月7日、学科設置等の申請が不認可となったことを受けて開催された臨時職員会議において、原告Dが理事長に質問した際、理事長は、「反対しているD先生やA先生に対して説明しておかなければいけないという気持ちにならない」旨述べた。

10 g 令和6年2月7日の朝、原告A、同F、同Dの3人が理事長室に赴き、理事長に対し、組合作成の要望書を渡そうとしたが、理事長は、「職員朝礼が始まるから今は受け取れない」と述べてこれを受け取らず、結局、原告Aは、理事長との間で、職員朝礼後に要望書を渡しに行く約束をした。しかしながら、原告Aは、職員朝礼直後に理事長室に行かず、3階職員室で原告F、同Dのホームルームが終わるのを待っていたところ、理事長と事務長が、2階職員室前廊下に原告Aを探しにきて、「Aはどこに行った、朝礼後にすぐ来ると言っただろうが」などと言った。なお、原告Aは、後にこの事実を知った。
15

h 原告Aは、令和6年3月末をもって被告を退職した。

(2) 判断

20 前述したとおり、原告ら教員は、経営陣の方針に反対し、経営陣と教員との対立が深まっていたこと、そのような中で、原告らによって本件配布行為が行われ、被告がこれを理由に本件各懲戒処分を行ったが、その後も、原告らは経営陣のやり方に異を唱えるなどし、結局、被告は計画していた令和5年度からの教育課程の変更も令和6年度以降の学科設置も断念せざるを得なかったところ、その理由の一つとして原告ら
25 の反対や原告らと被告との対立が挙げられることの各事実が認められる。

このような状況において、原告Dについてみるに、就業規則（甲28）5条に基づ

く配転命令権の行使については、無効である旨の主張立証はなく、その他の理事長の言動等についても、原告Dが理事長に対し批判的発言をした際のものであって、その内容をみても、理事長によって原告Dの名誉感情等の人格権や勤務環境等の権利、利益が害されたと評価することはできない。

5 また、原告Aについては、組合の執行委員長であったことから経営陣と対立する教員の代表的役割を担っており、必然的に理事長と対峙する場面が多かったところ、令和5年2月16日夕方の理事長の発言は、原告Aが、「このような状況では会議への参加やプロジェクトへの協力はできない」として翌17日までに質問に対し書面で回答することを求めた際のものであること、令和5年6月5日の理事長の発言についても、
10 原告Aも理事長に対し「あなた」と述べたり、理事長が提案したデータ分析を拒否したり、「こういう学校で働きたくないということか」との問いに対し「はい」と回答したりしていることからすれば、一方的な暴言、侮辱、威圧的な行為とまでは言い難い。それ以外の理事長の発言等についても、労使が激しく対立する場面で自己の言い分を述べたり、原告Aらがプロジェクトに協力的でないことへの不満の気持ちを表したり
15 したものであることができ、これらの状況を総合すると、理事長によって原告Aの名誉感情等の人格権や勤務環境等の権利、利益が害されたと評価することはできない。

よって、原告D、同Aのいずれについても、不法行為が成立するとはいえない。

4 争点(4) ((原告L、同Mについて) 減給の上限違反) について

(1) 原告Lについて

20 ア 原告Lと被告との間の本件各懲戒処分当時の常勤講師(継続雇用)契約書2条は、「給料は、税込で月額20万円を毎月20日に支給する。上記のほか、通勤手当を支給する。」「雇用期間が月の中途になった場合や、自己都合により欠勤した場合は、被告常勤講師報酬規定に従って支給する。」と定めており(甲L3)、実際に基本給20万円、就学手当2万7000円、通勤手当5600円の合計23万2600円が支給
25 されている(甲L1、甲L2の1ないし甲L2の3)。

よって、原告Lと被告との間の雇用契約において合意された賃金額は月額23万2

600円と認めるのが相当である。

イ 被告は、令和5年7月11日、原告Lに対し、被告専任教員就業規則25条1項1号に定める「戒告」の懲戒処分をした。(甲23の2)

被告専任教員就業規則25条1項1号は、戒告につき、「始末書を提出させ戒め、翌
5 月の給与を10%減額する」と定め(甲29)、これにより、被告は原告Lの令和5年
7月分の給与23万2600円の10%である2万3260円が減額された(甲L1)。

ウ なお、原告Lの上記懲戒処分当時の平均賃金の一日分の半額は、3834円である。(甲L2の1ないし甲L2の3)

(2) 原告Mについて

10 ア 原告Mと被告との間の本件各懲戒処分当時の専任教員契約書(二年目)2条は、
「給料は、税込で月額20万円を毎月20日に支給する。上記のほか、通勤手当・住
居手当(合計最大3万円)を支給」「雇用期間が月の中途において始まり又は終わった
ときは、勤務の日数に応じて日割計算で給与を支給する。」と定めており(甲M4の
2)、実際に基本給20万円、通勤手当5600円、その他の手当(変動あり)が支給
15 されている(甲M1、甲M2の1ないし甲M2の3)。

よって、原告Mと被告との間の雇用契約において合意された賃金額は月額20万5
600円にその他の手当を加算した額と認めるのが相当である。

イ 被告は、令和5年7月11日、原告Mに対し、被告専任教員就業規則25条1
項1号に定める「戒告」の懲戒処分をした。(甲24の2)

20 これにより、被告は原告Mの令和5年7月分の給与22万6920円(部活動手当
1万0800円、その他の手当1万0520円)の10%である2万2692円が減額
された(甲M1)。

ウ なお、原告Mの上記懲戒処分当時の平均賃金の一日分の半額は、3547円である。(甲M2の1ないし甲M2の3)

25 (3) 判断

原告L及び同Mに適用された被告専任教員就業規則25条1項1号の「戒告」の定

めは、その内容として給与の減額を含むものであるから、「就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合」(労働基準法91条)に当たるところ、上記のとおり、その減給は、一回の額が平均賃金の日分の半額を超えている。よって、超える部分は、労働基準法91条に反し、無効であり、被告は、原告Lに対し、1万9426円、同
5 Mに対し、1万9145円の賃金支払義務を負う。

被告は、被告専任教員就業規則22条は「給与は、月額支給を最低20万、最高50万とし、実力に応じて支給する。」と定めているところ、被告についての「翌月の給与を10%減額する」との定めは、減給の制裁ではなく、「実力に応じて支給する」との条項に基づく賃金減額の具体的内容を記載したものである旨主張するが、雇用契約
10 において合意された賃金額が上記のとおりであり、これが懲戒処分によって減額されたとみるべきことは前述したとおりであって、被告の主張は採用できない。

第4 結論

よって、原告L及び同Mを除く原告らの請求、並びに、原告L及び同Mの主位的請求は、いずれも理由がないから棄却することとし、原告L及び同Mの予備的請求は、
15 いずれも理由があるから認容することとして、主文のとおり判決する。

松江地方裁判所民事部

裁判長裁判官 三 島 恭 子

裁判官 伊 藤 友 紀 子

20

裁判官 鍵 谷 蒼 空

(別紙1ないし3及び5省略)

不法行為一覽

(原告Dの主張)

5 ア 令和5年7月19日、理事長から職員全員が集められて会議が開催されたが、同会議の後、原告Dは事務局に呼び出され、理事長、校長、事務長の3人から、原告Dの会議での発言について嚴重注意を受け、さらに、理事長、事務長から暴言を吐かれた。

10 イ 令和5年8月24日、職員会議が開かれたが、原告Dの質問等に対し、理事長、事務長は、感情的に声を荒げ、的外れな回答に終始した。

 ウ 令和5年8月25日、原告Dは、理事長から、口頭で令和6年4月からのS高校への転勤命令を受けた。

 令和6年3月8日、原告Dは、校長に対し、上記転勤命令が正式なものであるかを確認したところ、校長は「私には分からない」と回答した。

15 同月11日、原告Dは、理事長に対し、上記転勤命令が正式なものであるかを確認したところ、理事長は、「S高校へ転勤させる」と述べる一方で、原告Dには退職の意思はなかったのに、「あんたが辞めるという噂を聞いている」などと述べた。

20 エ 上記アないしウにより、原告Dは精神的ショックを受けるとともに、もう本件高校で働くことができないという現実を突きつけられ、その日のうちに退職を決意した。

(原告Aの主張)

25 ア 令和5年2月16日夕方頃、原告Aは同Eと共に理事長室を訪れ、理事長に対し、組合作成の質問書(甲4)を手渡して補足説明をし、文書での回答を希望したところ、原告Aは、理事長から、「文書でなんて一言も書いてないじゃないか。私は理事長だぞ。失礼にも程があるだろ」「そんなことを知らんようなやつが組合の執行委員長をしているのか」などと怒鳴られた。

イ 令和5年4月28日、原告Aは、原告らが未払い賃金を請求したことに関し、理事長から、勤務時間外の部活動禁止命令が出された上、生徒や保護者に対する説明も原告らがするように求められた。また、その際、未払い賃金を請求した原告らを悪者扱いする発言があった。

5 ウ 令和5年5月1日、未払い賃金を請求した原告らが会議室に集められたが、その際、原告らが、36協定や変形労働時間制を結んでいないことが問題であると指摘したのに対し、理事長は、原告Aが書類を止めている旨、原告Aに責任転嫁する発言をした。

エ 令和5年6月5日、臨時職員会議において、理事長は、原告Aに対し、不適切
10 な発言をした。

オ 令和5年10月23日、職員会議において、理事長は、原告Aに対し、不適切な発言をした。

カ 令和5年12月7日、臨時職員会議において、理事長は、原告D及び同Aが反対派の代表であるかのような発言をした。

15 キ 令和6年2月7日、原告A、同F、同Dの3人が、組合作成の要望書を渡そうとしたが、原告Aが不在の間、理事長は、生徒、保護者の面前で、原告Aが約束の時間に来ないなどと大声で怒鳴り散らした。

ク 上記アないしキにより、原告Aは、理事長が教職員に話をする場面や個別に理事長と話をする場面において、体が震えたり冷や汗をかいたりするようになり、令和
20 6年3月末をもって被告を退職した。