

## 社会法判例研究（第二三回）

社会法判例研究会  
西南学院大学大学院法学研究科

鶴崎，新一郎  
西南学院大学大学院法学研究科

<https://doi.org/10.15017/2190>

---

出版情報：法政研究. 66 (4), pp.485-495, 2000-03-27. 九州大学法政学会  
バージョン：  
権利関係：

## 社会法判例研究 (第二三回)

### 社会法判例研究会

保健体育教諭の病気休職とその病気による障害が就業規

則の解雇理由に該当するとしてなされた解雇の効力

——北海道龍谷学園事件

(旧事件名 学校法人小樽双葉女子学園事件)

札幌高裁平成一二年七月九日判決、平成一〇年(ネ)一七二号

労働契約に基づく地位確認等請求控訴、認容〔上告〕、

労判七六四号一七頁

一審 札幌地小樽支判平成一〇年三月二四日、労判七三八号二六頁

鶴崎 新一郎

#### 【事実の概要】

一 学校法人であるY(被告・控訴人)は、私立高校(以下「Y高校」という。)を営んでおり、X(原告・被控訴人)は、昭和四五年四月、Yに雇用され、保健体育の教

諭の職にあったところ、平成五年一〇月四日(当時四六歳)、授業中に脳出血で倒れ、右半身不随となり、平成六年四月まで入院治療を受けた。その間においても平成三年四月に入学したA大学の通信教育課程を受講し、退院後の平成六年五月二日には、B教育委員会より地理歴史及び公民の高等学校教諭一種免許状を取得した。

二 Xは、治療及びリハビリテーションのため、①平成五年一〇月五日から平成六年一月四日までを休暇、有給休暇の使用に基づく休暇、②平成六年一月五日から平成七年一月四日までをYの就業規則に基づく休職、さらに、③平成七年一月五日から平成八年一月四日までを私立学校教職員共済組合の規定に基づく休職、としてそれぞれを取得した。Xは、平成七年一〇月二三日、Yに対し、担当の医師から「歩行能力獲得、左手への利き手変換完成、構語障害改善、十分就労可」と記載した平成七年一〇月一九日付け診断書の交付を受け、Yに対し就業できる状態に回復したので同年十一月一日から復職することを希望する旨の復職願を右診断書を添えて提出した。Y高校の副校長は平成七年十一月一六日Xの担当医師と会ってXの障害の程度等について聴取したところ、同医師からXには障害が残っているので以前のように元通りの仕事をすることはできないが

仕事の内容によっては就労可能である旨の回答を得た。その結果、Yは復職を拒絶した。その後、平成七年一月二十九日から同年一月十九日までの間にXとY高校の校長との間でXの処遇を巡る交渉が行われた。その際のXの要望の要旨は賃金の減額はやむを得ないが、一、二年間保健体育の教員として復帰させて欲しいというもので、これに対する校長の回答の要旨は教員としての復帰は無理であり、したがって解職はやむを得ないが、時間講師としての使用を検討したいので年明けの三学期に週七時間の保健の授業を担当してもらった上で翌年四月以降の処遇を再検討するというものであった。しかし、Xはこの提案を拒絶した。

三 Yの就業規則第一〇条一号には、解職事由の一つとして「精神又は身体の障害により業務に堪えられないと認められたとき」が規定されており、Yは、平成七年一月二十七日付けでXに対し、Xの身体状況が右規定に該当するものとして、平成八年一月四日付けをもって解職する旨通告した（以下「本件解雇」という。）。本件解雇時点におけるXの身体状況は、以下のとおりである。まず、(1)障害の程度は、脳出血の後遺症による右片麻痺により、右上肢については、全般に筋力の著しい減弱ないし消失が認められ、肩関節がわずかに挙上できる程度で、右手での書字及び食事

はできないが、物の固定等補助的な役割は可能であり、また右下肢についても筋力の減弱が認められ、膝関節の可動域は健常人の半分程度である。次に、(2)歩行能力及び運動能力については、歩行能力は健常人の六〇パーセント程度で、装具を付けることにより単独歩行ができ、杖を用いると速歩行が可能であるが、走ることはできない。健常人より若干速度は遅いものの階段の昇降も可能であるし、左右及び後方への移動も可能である。(3)筆記能力に関しては、右手での書字は困難であり、左手による場合、健常人の半分位の能力であり、実用的なところまでに達していない。さらに、(4)言語能力は、他人が話している言語を理解する能力に関しては全く問題がないが、自分の考えを言葉にして表現することに関しては若干の障害が存在する。特に、大勢の人の前で話す場合や緊張しているとき相手にとって聞き取りが難しく、高校における授業時を想定すると、授業を受ける側に立つ生徒の理解と協力が必要となる。

四 解雇通告に対して、Xは、身体状況や体育の授業の概観からすれば、十分に体育教師として就労が可能であり、また公民、地理歴史の教諭資格も有しており、それらの科目の教師として業務に従事することもできるから、Y就業規則第一〇条一号の解雇理由に該当しないこと（争点1）、

及び本件解雇は病気で倒れた原因が職務上の過労であり、また公民、地理歴史の教員が足りず、これらの科目を担当させることに支障はないことから、解雇権の濫用であつて無効であること（争点2）を主張し、労働契約に基づく教諭の地位にあることの確認と本判決確定までの賃金の支払を求めて提訴したのが本件である。

五 原審は、次のように述べて、Xの請求を認容した。

争点1に関し、まず、保健体育の授業については、体育実技での実技の模範を生徒にさせ、また自らは言葉による説明をすること、授業中の緊急事態への対処についても、生徒への適切な指示を行うこと、さらに授業方法を工夫すれば保健の授業も可能であり、「Xの身体状況は、保健体育の教科指導に堪えられないとは認められない」、次に、授業以外の業務についても「XがY高校の教員として業務に堪えられないことを基礎づける事情としては不十分である」。また、「Xの身体状況がY高校の「業務に堪えられない」といえるか否かを判断するにあたっては」、Xの業務に対する姿勢が「生徒の人格形成、発展に好影響を及ぼすなどの教育的効果も期待できるのであるから、……この点も十分に考慮に入れるべきである」。以上によれば、「Xの本件解雇時における身体状況がY就業規則第一〇条一号

……に該当すると認めることはでき」ず、争点2について判断するまでもなく、本件解雇は無効である。そこで、Yが控訴。

### 【判旨】 控訴認容

一 争点1について

(1) 認定事実であるXの身体状況等を総合すると、「Xは本件解雇通知を受けた平成七年一二月当時において、Y高校における体育教諭として要請される保健体育授業での各種運動競技の実技指導を行うことはほとんど不可能であつたし、教室内等の普通授業においても発語・書字力がその速度・程度とも少なくとも未成熟な生徒を対象とすることが多い高等学校の教諭としての実用的な水準に達しないことから多大の困難が予想され、とりわけ、授業・部活動中の生徒の傷害等事故の発生時に適切な措置をとることができないことが確実であり、その余の分掌事務の分担もその内容・性質とXの前記能力との相関においてその処理が不可能（例えば、学園祭における各種行事の実行指導とか、修学旅行の付き添いなど）か、相当の困難が伴う（部活動の顧問等も簡単な口頭によるもののほかは、身体運動を伴うものは相当困難であろう。）身体状況にあつたものと

認められ、これらを要するに、Xの身体能力等は、体育の実技の指導・緊急時の対処能力及び口頭による教育・指導の場面等においてY高校における保健体育の教員としての身体的資質・能力水準に達していなかったものであるから、Y高校での保健体育教員としての業務に堪えられないものと認めざるを得ない」。

(2)「もつとも、Xに対して適宜に補助者を付け、分担すべき業務を軽減し、また平素の授業における生徒の理解と協力を得られるならば、Xが保健体育の教員としての業務を遂行できる場合がありうることに、Xが身体障害を克服する努力を続ける中で生徒の理解と協力を得つつ教員として活動することでXが主張するような教育的効果を期待し得る場合があることは、いずれも首肯し得ないではない」。

「しかし、本件においては、Xがその「身体の障害」によってYの就業規則一〇条一号所定の「業務に堪えられない」と認められるかどうかが争点であつて、Xが主張するような補助や教育的効果に対する期待（ただし、現実問題としてこれらが常に随伴するとは考えがたい。）がなければ、Xが教員としての業務を全うすることができないのであれば、Xは身体の障害により業務に堪えられないもの、すなわち同規則の同条項に該当するものであることを肯定

するに等しいものというべきである」。

(3)「また、Xは、公民、地理歴史の教諭資格を取得したから同科目の業務に従事することができると主張するが、Xは保健体育の教諭資格者としてYに雇用されたのであるから、雇傭契約上保健体育の教諭としての労務に従事する債務を負担したものである。したがって、就業規則の適用上Xの「業務」は保健体育の教諭としての労務をいうものであり、公民、地理歴史の教諭としての業務の可否を論ずる余地はないというべきである」。

二 争点2について

(1)「Xが脳出血を罹患した原因がY高校における過労であると認めるに足りる証拠はない」。

(2)争いのない事実及び各認定事実、「とりわけ学校における教員採用は学校が各教科ごとに教員の能力適性及び組織運営全般に対する総合的検討に基づいて行うものであること、YはXのために就業規則を改正するなどして解雇の意思表示までの間においてもできるだけ有利に処遇したと(……)などを併せて考慮すると、本件解雇が解雇権の濫用に当たるといふことは到底できない」。

(3)「Xは平成六年にB教育委員会から公民、地理歴史の教員免許を受けたものであるが(……)、実務経験がまっ

たくないことや前記書字・発語能力などに照らすと、Xが実際に平成八年当初から直ちに社会科教諭として補助・事務の軽減等のない通常の業務に堪ええたか疑問のあるところであり、この点やY高校の教職員数等を考慮しても、右の認定判断を動かすには足りない」。

【評釈】 判旨に概ね賛成（ただし理由付けの一部に疑問）

一 本判決の意義

(1) 本件は、授業中に脳出血で倒れ、右半身不随となった保健体育教諭が、休職期間の途中でなした復職願を拒否され、休職期間満了時に就業規則の解雇理由である「身体の障害により業務に堪えられないと認められたとき」に該当するとしてなされた解雇の効力が争われた事件である。一般に休職期間満了と解雇の関係については、就業規則によるものであるが、休職原因が解消しない場合、契約の自動的終了事由とする規定がない限り、労働契約は当然には終了せず、解雇理由に該当することをもって、改めて解雇の意思表示をなす必要がある（山口俊夫「休職と二重就職」『労働契約II 労働判例評釈集(3)』有斐閣（昭和五五年）一四頁参照）。本件のように私傷病（以下「病氣」という。）が原因となつているときは、Y就業規則第一〇条一号の「身

体の障害により業務に堪えられないと認められたとき」に該当するものとして解雇を通告することとなるが、その規定自体の解釈適用、つまり、解雇の相当性が問題となる（野田進「解雇」『現代労働法講座一〇巻〈労働契約・就業規則〉』総合労働研究所（昭和五七年）二〇二頁以下参照）。具体的には、復職可能性の判断が争点となり、通説的見解では、復職の要件たる治癒について、原則として、従前の職務を通常のパラメータで行える健康状態に復したときと解している（菅野和夫「労働法第五版」弘文堂（平成十一年）四二五頁）。本件においては、この点に關し、原判決と本判決で、対照的な判断を下したが、その結論は、事実の認定、及び保健体育教諭の業務の範囲・程度（業務遂行能力）の評価に大きく左右されるといえる。

また本判決では、XY間の労働契約上の業務の領域（契約内容）についての判断がなされ、保健体育教諭としての業務に限定されたものであると解しており、近時の判例（例えば、アナウンサーとしての業務以外の職種には一切つかせない旨の合意の存否が争点となった事例ではあるが、九州朝日放送事件・最一小判平成一〇・九・一〇労働七五七号二〇頁がある。）が職務を包括的に解する傾向にあることを鑑みれば、契約内容（従事すべき業務）の評価に關

する議論の素材を提供したものと見える。すなわち、労働契約の「個別化」が指摘される今日の雇用環境下において、契約締結時の合意内容を明確にしておく必要があるが、近時の判例は職務の限定に関する合意を曖昧に解釈する傾向が強く、この点を再考する契機となったという意味において、本件は大きな意義を有する。

このように本件は、業務限定型の労働契約を締結した労働者の事例であること（この点で片山組事件・最一小判平成一〇・四・九労判七三六号一五頁とは、射程を異にする。）、また、その「業務」が実技を伴う保健体育教諭としての業務に特定されている点で特徴があり、休職期間満了時（解雇時）の復職可能性を厳格に判断した本判決の結論の射程も、その特徴に限定されたものとみるべきであろう。本判決は上告されており、右九州朝日放送事件（前掲）及び片山組事件（前掲）との関係で最高裁の判断が注目される。

(2) 本判決の争点は、第一に、Y就業規則第一〇条一号の解雇理由である「精神又は身体の障害により業務に堪えられないと認めるとき」に該当するか否か、また第二に、右解雇理由に該当するとしてなした解雇が解雇権の濫用となるか否かである。

## 二 解雇理由の該当性について（判旨一）

本判決は、争点1のXの身体状況がY就業規則第一〇条一号の解雇理由である「身体の障害により業務に堪えられないと認めるとき」に該当するか否かを判断するにあたり、「Xの身体能力等は、体育の実技の指導・緊急時の対処能力及び口頭による教育・指導の場面等においてY高校における保健体育の教員としての身体的資質・能力水準に達していなかった」と述べて、「Y高校での保健体育教員としての業務に堪えられない」と判示した。原判決が、「Xの身体状況は、保健体育の教科指導に堪えられないとは認められない」と判示したことは、対照的な判断であり、前項の意義でも触れたように事実認定に負うところが大きい。しかしながら、解雇理由の該当性の論理構成としては、まず、何が労働契約上の業務であるのか、その領域（契約内容）を明確にし、その上で就業規則上の業務、すなわち保健体育教諭の業務の範囲・程度（業務遂行能力）及び復職可能性を如何に評価するかの問題に帰すると考える。以下、この点を中心に検討していく。

### (1) 労働契約上の業務について

まず、本判決が、労働契約上の業務の領域（契約内容）を如何に措定したかを検討する。Xが公民、地理歴史の科

目の教師として業務に従事できることを主張したのに対し、本判決は、Xの主張に答え、判旨一(3)において、「Xは保健体育の教諭資格者としてYに雇用されたのであるから、雇傭契約上保健体育の教諭としての業務に従事する債務を負担したもの」と原則的な契約論を展開し、さらにY就業規則上の「業務」の範囲を検討している。すなわち、本判決では、「就業規則の適用上Xの「業務」は保健体育の教諭としての労務」であると解している。その上で、「公民、地理歴史の教諭としての業務の可否を論ずる余地はない」と明確に且つ断定的に結論づけた。この点は、判旨一における唯一の法律的な判断部分であり、評価は分かれるところであろうが、この判断は妥当であると考える。ただし、Xが「保健体育の教諭資格者としてYに雇用された」と認定する理由、つまり、この結論に至る論証の過程が明確に示されていないことについて、本判決は、検討不足であるとの批判を免れ得ないであろう。本判決は、この点を明確に論ずるべきであった。

一般的に、高等学校教諭の採用は、教科を指定されており、教育職員免許法（昭和二四年五月三十一日法律第一四七号）に基づく免許状の取得が採用要件となっているのが通例であるところ（免許状の種類については、同法第四条を

参照）、私立高校教諭の公募、採用の実務も右のように教科を指定した採用手続きを行っており、当事者間において教科を限定した合意をしているのが現状のようである。思うに、本件においても、労働契約締結当時、XY間で、将来に向け、担当教科の変更もあり得ることなどの合意がなされているとは考え難いから、右の判断は妥当であろう。よって、本件においては、保健体育教諭に業務が限定された労働契約を締結したものと推定できる。この点に関しては、Xが公民、地理歴史も担当できると主張しているに過ぎず、契約上の意思解釈は問題となっていないため、Xの労働契約締結時の「業務」は保健体育教諭としての業務であると解して問題はないと思われる（教諭の事例ではないが、雇用契約を締結する際、職種限定（看護婦業務）の合意があったと認定された事例として、学校法人東邦大学（大橋病院）事件・東京地判平成一〇・九・二一労判七五三号五三頁がある）。なお、解雇権濫用の有無に関する判旨二(2)においては、「教員採用は学校が各教科ごとに教員の能力適性及び組織運営全般に対する総合的検討に基づいて行うものである」と判示しているが、右の契約論の結論に照らすと、このようにいう必要があったかは疑問である。



## (2) 業務の範囲・程度（業務遂行能力）及び復職可能性について

次に、就業規則第一〇条一号の解雇理由該当性の中心的論点であるXの業務遂行能力及び復職可能性を検討するにあたって、前提としておくべき事実は、原判決、本判決とも、Xの身体状況では、保健体育教諭としての労務を完全に遂行することは、不可能と判断していることである。その上で、原判決では、補助・補完等で労務の提供が可能となるような業務の範囲・程度（業務遂行能力）をXに有利に判断し、復職へ向けた配慮を重視している。つまり①体育実技での実技の模範を生徒にさせ、また自らは言葉による説明をすること、②授業中の緊急事態への対処についても、生徒への適切な指示を行うこと、さらに③授業方法を工夫すれば保健の授業も可能であると判断し、保健体育の教科指導に堪えられると判示している。一方、本判決は、「業務に堪えられない」か否かを判断するにあたり、Xの身体状況を直視し、また業務遂行能力に重点を置きつつ、その該当性を厳格に判断している。つまり①「体育教諭として要請される保健体育授業での各種運動競技の実技指導を行うことはほとんど不可能であった」こと、また②教室内等の普通授業についても、「少なくとも未成熟な生徒を

対象とすることが多い高等学校の教諭としての実的な水準に達しないことから多大の困難が予想され」ること、とりわけ③「授業・部活動中の生徒の傷害等事故の発生時に適切な措置をとることができないことが確実である」と判示している。その結果、判旨一(1)の結論となった。このように両判決の判断が大きく分かれたのは、業務遂行能力、すなわち、就業規則上の保健体育教諭としての「業務」をいかなる範囲・程度まで認めるかの評価の相違によるものである。また、復職可能性の判断にあたっては、復職へ向けた配慮を如何に評価するかが論点となる。この点、高校においては、生徒・父母とYの間の在学契約を基礎としていることから、Yは生徒に対して、いわゆる教育提供義務を負っており、相当程度の義務の履行が求められるといえる。よって、本件においては復職へ向けた配慮について、より厳格な評価が必要となろう。

病気休職の期間満了に伴う退職又は解雇に関する従来の裁判例においても、復職可能性の評価や復職へ向けた配慮が必要か否かの判断が分かれている。すなわち、退職の効力が争われたエール・フランス事件（東京地判昭和五九・一・二七労判四二三号二三頁）は、治癒が近い場合には「徐々に通常勤務に服させていくことも十分に考慮すべき」



慮に入れるべき」と判示した。一方、本判決では、「教育的効果を期待し得る場合があること」については、「首肯し得ないではない」と述べるに留まっている。教育的効果に関して、考慮しなければならぬという労働契約上の義務が存在するわけではなく、本判決では、障害者雇用との関連で、裁判官が配慮を示したのである。このように教育的効果を期待するか否かについては、本件の射程外であると考える。故に、原判決は、教育上の精神論として道義的な評価を加えているに過ぎないと思われる。あくまでも本件は、就業規則の解雇理由である「身体の障害により業務に堪えられない」場合に該当するか否かが争われた事件であることを、今一度、確認しておく必要がある。

### 三 解雇権の濫用について（判旨二）

原判決では判断を要さなかった争点2（解雇権の濫用の有無）について、本判決は、争いのない事実や認定事実を総合考慮して、「本件解雇が解雇権の濫用に当たるものということは到底できない」と判示した。解雇権濫用法理は判例・学説上確立しており、その判断基準については、「普通解雇事由がある場合においても、使用者は常に解雇しようものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇

に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないとき」（高知放送事件・最二小昭和五二・一・三一裁判集民事一二〇号二三頁、労判二六八号一七頁）という基準が定立されている。本判決もこの法理に従っており、判旨一で解雇理由の該当性について肯定した上で、判旨二において解雇権濫用があるか否かを判断している。その具体的判断、特に公民、地理歴史を担当することについては、すでに判旨一(3)の判示の中で、労働契約上の業務が保健体育教諭としての業務であることが明らかにされており、Yに再配置（本件の場合、法的には労働契約の変更）に応じる義務があるとはいえず、教員数や教員体制を問題としたXの主張からでは、著しく不合理かつ相当でない理由があるとは判断し難く、本判決の結論に特に問題はないと思われる。

また、本判決では、Yは休職期間中に就業規則を改正するなどして、Xに有利な処遇をしたことが認定されている。このことは、争いのない事実において「私立学校教職員共済組合の規定に基づく休職」（ただし、私立学校教職員共済組合法（昭和二八年八月二一日法律第二四五号）上はこのような規定は存在しない。同法は、平成九年五月に私立学校教職員共済法に題名が改正されている。）として一年

間の休職期間が認められており、判旨からは明らかでないものの、推測するに、この一年はXのために就業規則上の休職期間を延長したものと考えられるから、その点からもXへの配慮がなされていると評価され、解雇権の濫用とはいえないであろう。

なお、判旨二(3)においては、社会科教諭として通常の業務に堪え得たか否かについての判断がなされている。この点、既に判旨一(1)において、教室内等の普通授業も「実用的な水準に達しないことから多大の困難が予測され」と判示していることと比較すると、なぜ、このようなことをいう必要があるか理解できず、論理的には一貫性を欠いているように思える。右の結論のように大上段から解雇権濫用を否定したのであるから、さらに、このような判示をする必要はなかったと思われる。判旨一(2)の判示と併せて、本判決の歯切れの悪さを感じさせる一因ともなっている。

#### 付記

本判決の結論に対しては、社会法判例研究会（平成一年一二月七日）においても評価が分かれており、契約論に終始していること、教育者への配慮が必要であること等の意見が出されたことを付記しておきたい。