

うつ病で休職中の高校教諭に対する懲戒解雇が労基法19条1項違反により無効とされた事案

# 学校法人武相学園(高校)事件

第1審 横浜地裁 平成28年6月14日判決(労働判例1181号67頁)

第2審 東京高裁 平成29年5月17日判決(労働判例1181号54頁)(本判決)



安西法律事務所 弁護士 木村恵子

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は『実務の疑問に答える労働者派遣のトラブル防止と活用のポイント』(共著・日本法令)など。

本件は、うつ病で休職中の高校教諭に対する懲戒解雇が労働基準法(以下「労基法」という。)19条1項に違反するか否かが争われた事案である。1審がうつ病発症の業務起因性を否定したのに対して、本判決は業務起因性を認め、懲戒解雇は労基法19条に違反して無効と判断した。実質的に業務性を判断した裁判例であり参考になろう。

## 1. 事案の概要

### 1) 当事者等

#### (1) 訴えた側(1審原告・控訴人)

訴えたのはA高校の教諭でありB部の顧問であった者(以下「X」という。)である。

#### (2) 訴えられた側(被告・被控訴人)

訴えられたのはXの雇用主でありA高校を設置運営する学校法人武相学園(以下「Y」という。)である。

### 2) Xの請求の根拠

Xは、自らの失言等に関し執拗な聴取調査を受けたことや恒常的な長時間労働によりうつ病を発症し休職中であつたにもかかわらず、YがXを懲戒解雇した(以下「本件解雇」という。)のは労基法19条に違反し無効であるとして、Yに対し、労働契約上の地位にあることの確認を求めた。

### 3) 事実関係の概要

(1) Xは、昭和56年4月、Yと労働契約を締結し、A高校教諭に就任するとともに、B部顧問に就任した。

(2) 文武両道を標榜するA高校は、複数の運動部の強豪校として知られており、中学校運動部で実績を残した生徒の中には、特待生として入学金等の免除を受けている者もいた。

(3) A高校では、部活動の顧問を務める教諭には、定額の顧問手当(年額1万5,500円)や休日出勤手当(日額2,500円)を支給し、顧問業務は手当の範囲でできることをやる建前となっており、部活動の内容等も顧問教諭に委ねられていた。

(4) A高校は高等学校体育連盟(以下「高体連」という。)に加盟していたが、高体連の運営等の実務は顧問教諭のボランティア的活動に支えられており、Xも平成20年頃から県高体連役員に就任していた。

(5) 労働基準監督署が認定した平成22年12月12日から平成23年6月9日までのXの各月の時間外労働時間は91時間45分～146時間40分であったが、その大部分はB部の顧問または県高体連に係る仕事であった。

(6) Xは、自身のスカウトにより平成22年4月に特待生として入学した生徒が1年の途中で退学した後、B部の生徒の前で「ここに刃物があれば、あいつを刺して自分も死にたいくらいだ」と失言した。

(7) 平成23年5月、この失言を非難する投書があったことを契機に副校長らによるXに対する聴取調査が行われた。

(8) Xは、失言を理由に不利益処分を受けるリスクを感じ、B部の生徒らに口止めをした。副校長らは口止めの事実を把握し、Xに対して校長に進退を任せたらどうか等と伝えた。

(9) その後、B部保護者から部費等の徴収金以外の任意の寄付があったことを副校長らが聞き、同月31日の聴取調査から会計問題について厳しい調査がなされ、Xは不安になった。

(10) 同年6月1日、A高校は、Xに対して顧問業務の担当を禁止する処分をし、同月9日からは授業の担当を禁止する処分を追加した。

(11) 同年8月24日、Xは、メンタルクリニックにおい

てうつ病の診断を受け(以下「本件発症」という。)、同日から病気休職扱いとなった。

(12) 平成24年12月25日、Yは、Xに対して、失言・口止め問題や公金の着服横領を理由に懲戒解雇を通知した。

(13) 労働基準監督署は、平成25年5月、Xの労災申請に対して支給決定をした。

## 2. 第1審判決の要旨

聴取調査は過酷な態様で執拗になされたとは言えず、その時間も長時間ではなく心理的負荷は強いと言えない。時間外労働時間についても、顧問業務遂行にYの指揮命令はほとんどなく、また、労働時間に高体連の仕事を含めることは相当ではないから、業務上の心理的負荷は軽い。よって、本件発症に業務起因性は認められず、本件解雇は有効である。

## 3. 控訴審(本判決)の要旨

(1) 労基法19条1項の「業務上の疾病」の意義

労基法19条1項において解雇を制限している趣旨は、労働者が労働者災害補償としての療養のための休業を安心して行えるよう配慮したところにある<sup>1)</sup>。そうすると、解雇制限の対象となる業務上の疾病か否

かは、労働者災害補償制度における「業務上」の判断と同じくすると解される<sup>2)</sup>。

(2) 聴取調査について

失言は仕事上のミスにあたり、口止めはミスの発覚を防ぐために思わずやってしまいがちなことであり、業務による心理的負荷として「会社の経営に影響を与えるなどの重大な仕事上のミスをした場合」に該当する。また、聴取調査における副校長の「進退」への言及や調査に付随する部活動顧問禁止処分等の心理的負荷は大きく、軽度のうつ病を発症させるに足りる<sup>3)</sup>。

(3) 労働時間について

顧問業務は顧問手当の範囲内のできることをやる建前であっても、顧問教諭は対外試合で好成績を残すことをYから黙示的に努力目標として課されていると感じ、そのことをYも認識しており、朝と放課後の練習指導等心理的負荷は強かった<sup>4)</sup>。

また、YもXの県高体連役員就任を承認していたこと等からすれば、県高体連の仕事は、業務起因性の判断上は、Yにおける本来の業務に準じて扱うべきである<sup>5)</sup>。

(4) 総合評価

聴取調査及び時間外労働とうつ病発症に相当因果関係があり、本件解雇は労基法19条に違反し無効である。

### ワンポイント解説

#### 1. 労基法19条1項と懲戒解雇

労基法19条1項は、打切補償等をする場合を除き、業務上疾病により療養中の者の解雇を禁止する。本判決は、この趣旨を**下線①**のように解し、「業務上」の判断基準の一般論を述べる(**下線②**)。この一般論は他の裁判例でも採用されているところ<sup>2)</sup>、本判決は、懲戒解雇に適用されたことに特徴がある。企業の秩序回復のための懲戒処分であっても「解雇」である以上、制限を受けることには留意すべきである。なお、同項は「退職」には適用がないが、懲戒処分としての論旨退職については、全くの任意になされる退職ではないこと、解雇同様安心して療養できるよう配慮が求められる点に変わり

はないこと等から類推適用される可能性があることにも留意すべきであろう。

#### 2. 聴取調査や部活動・高体連の仕事の位置づけ

1審が、聴取調査の手続き面等から過酷な聴取ではなく心理的負荷は弱いとしたのに対して、本判決は、調査における副校長らの発言内容等から退職に追い込まれるリスクを感じ、心理的負荷は強いと判断した(**下線③**)。労働時間についても、**下線④**及び**下線⑤**のように、指揮命令がない顧問業務や別の高体連の仕事も、本来業務に準じて評価した。業務起因性の判断においては、形式によらず、当事者の認識を踏まえた実質的な評価をすべきことを示唆する判決といえよう。

1) 使用者は、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならない。ただし、使用者が、第81条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。

2) 東芝(うつ病・解雇)事件 東京高裁平成23年2月23日判決等も同旨の一般論を前提としている。