職場に役立つ最新労働判例

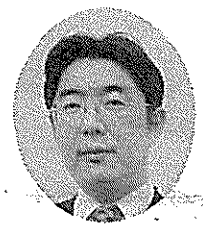
第1061回

19年間有期契約の語学教諭が雇止め無効求める

公財東京横浜独逸学園事件

～横浜地判平29・11・28～

約19年間にわたり契約更新されてきた語学教諭が、雇止め無効を訴えた。東京地裁は、更新手続きが形骸化していたとはいえないが、教員業務は基幹的な業務であり、勤続20年まで昇給があるなど長期の更新も想定されていたとして、更新期待は相当高度と判断。雇止め理由とされた数々の能力不足等は認められないとした。賞与も基本給から算出可能として支払いを命じる。



弁護士 岡芹 健夫（経営法曹会議）

基幹業務で高度の更新期待

能力不足など認めず 賞与額も算出可能

事案の概要

Y法人は、在外ドイツ学校たる学園（以下「本件学園」）を設置および維持している公益財団法人である。

本件学園は、ドイツ公認の在外ドイツ学校である。本件学園では、ドイツの教育制度にならって、幼稚科、初等科、中・高等科（以下「ギムナジウム」）等の制度を設け、ドイツ国内の学校の生徒と同様の学習内容が得られるようにし、アビトゥア（ドイツの教育システムにおける高等学校卒業、大学入学資格）等、ドイツで公認されている教育資格が取得できるようになっている。

Xは、平成8年9月1日に、同日から1年間の有期契約でY法人に雇用された後、平成18年8月31日まで1年間の雇用契約を9回更新し、さらに同年9月1日から平成27年7月31日まで3年間の雇用契約を更新し、A語科教員として勤務を継続してきた。Xはギムナジウムの授業等を担当し、平成22年8月から平成25年6月28日まで、A語科の主任を務めていた。

2011／12年度のアビトゥア最終試験について、Xは第一試験官を担当したが、平成23年11月頃、試験問題および評価基準を作成したところ、ドイツ文科省より、良と可の基準が明確でないこと等を指摘され、修正を指示された。Xは前任者から、複数の問いに対して一つのまとまった文章で答えさせる形式（以下「本件解答形式」）を引き継ぎ、採用していたが、その指示には本件解答形式に関するものはなかった。

本件学園の学園長は、平成25年5月28日に実施された高等科アビトゥア課程の定期試験の問題について、本件解答形式を採用することが、学園長からの再三の指示、ドイツ文科省試験官からの指示、学科担当試験官からの書面による指示に反しているとして、本件学園での高等科の授業を禁じ、XをA語科主任の役職から解任した。

平成26年2月24日、Xの後任のA語科主任は、Xの2013／14年度の年間指導計画書および試験問題について、試験の問題で測ろうとしている力が不明確であるとして、Xに対し、生徒に身に着けさせたい力、試験問題で測ろうとしている力を明確にした年間指導報告書を作成するように指導した。その後、同主任は、Xより報告書を受領したが、同報告書は狙いや到達目標が明らかではないとして、学園長に対し、XについてA語のチームのなかでやっていくのは難しいと伝えた。

平成27年1～7月にかけて、計6回、Xは労働契約の更新に関してY法人の理事と面談し、和解案を提示されたが、退職を拒否したため、合意は成立せず、同年7月31日、XとY法人の労働契約は期間満了により終了した（以下「本件雇止め」）。

判決のポイント

Xは、約19年間にわたりYと…合計12回の契約更新を行った。…更新の手続が形骸化していたとまではいえない。本件において、期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できるとまでは…認められない。しかしながら、…Xにおいて、…労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものと認められ、しかも、その期待は相当高度なものであったと認められる。…本件雇止めについては労働契約法19条2号が適用される。

Y法人の主張するXの雇止めの事由（(a)実際に使用した評価基準と異なる評価基準をドイツ文科省の試験監督官に提出した。(b)Xがアビトゥア試験規定に従った問題及び評価基準の作成ができなかったことから、ドイツ文科省から本件学園のA語科についてアビトゥアを取得できる課程であることの公認を取り消されかねない事態を起こし、それが繰り返される十分な可能性があった。(c)Y法人の教育体制に組み込めない及び担当させられる授業科目がない。(d)教科書の無断販売。(e)十分な雇止め回避努力を講じている）のうち、(a)、(b)、(c)は事実関係が認められない。(d)販売についての事前許可や事後の手続等に関する注意指導を行ったと認めるに足りる証拠はないこと、(e)退職を前提として交渉をしたという事実を以て、本件雇止めに合理的理由があるとはいえない。

本件雇止めには、客観的合理的理由があるということはできず、社会通念上相当とは認められないから、本件雇止めは無効である。

Xに認められる賃金請求権については、…労働契約においては、（学園長が決定する）コマ数によって賃金が支払われることになっており、少なくとも平成20年以降は週17コマ以上を担当していたこと…からすれば、17コマを担当していた前年度の金額と同額…と認めるのが相当である。賞与については、Yにおける特段の決定等が必要とされておらず、金額の計算根拠が示され、機械的に算出可能なものであること、…基本給は平成27年と同一額が相当と認められることからすると、少なくとも同年と同額の賞与支払請求権については具体的な権利性がある。

応用と見直し

本件の中心的争点は、本件雇止めに客観的な理由があり、社会的に相当といえるか否か（労契法19条2号）である。

本件Y法人は、Xに対して複数の雇止め事由を有していたが、そのかなりの部分の事実関係が認められない（裏付ける証拠がない）という認定に終わっており、その認定自体は判決を一読してもやむを得ない部分があるように読める。そのうえ、本件雇止めの事由は、試験問題とその評価基準という専門性が高いものであること、ドイツ文科省とのやりとり等も含むことにより、かなり複雑である。

となれば、通常の解雇や雇止めの事案以上に、Y法人が問題点を認識した時点で、Xに対しなるべく平易な（それこそ第三者の目を意識する観点も入れて）、Xの問題点を具体的に指摘した指導書や注意書を交付することで実効的な指導をすると共に、万一、Xが指導に従わなかった場合は、こうした裁判段階における裏付けを積み重ねていくしかなかったのではないか、というところが感想である。

このような、労働者側にはっきりとした非違行為がなく、能力的な問題が中心となった解雇、雇止め事案は、労働者のどのような行為が、どのような能力の不足を示すものなのか、第三者には容易に分からない場合がある（本件のような、専門性の高い業務の場合、とくにそうである）。労務管理としては、いざという場合の裏付けの資料（それもなるべく平易な内容にしたもの）を用意していくことが肝要ということとなろう。