

平成19年(行ウ)第474号 分限免職処分取消請求事件

原告 疋田哲也

被告 東京都

原告準備書面(3)

2008年(平成20年)5月27日

東京地方裁判所民事第11部い行係 御中

原告 疋田哲也 印

上記訴訟代理人弁護士 津田玄児 印

同 福島晃 印

第0 はじめに

本件分限免職事件の争点は、複雑に見えるが、その本質は単純である。

すなわち、本来免職になどすべきでない、能力を備え、教員としての適格性を十二分に備えた教員を、教員に必要とされるべき適格性とは別の次元で恣意的に分限免職処分にしてしまった、ということである。

原告としては、本書面も含め、今後、上記の点を明らかにしていくものである。

第1 教育公務員の分限免職事由について～実体的問題

- 1 教育公務員の分限免職について考慮されるべき事情～教職員の職務の意義に関連して

(1) 昭和48年9月14日最高裁判例の先例的意義

これまでも引用し、主張してきた、本件の先例となる昭和48年9月14日の最高裁第2小法廷判決（以下、昭和48年最高裁判決）は、地方公務員に対する分限処分を定めた地公法28条につき、「公務能率の維持及びその適正な運営の確保の目的から同条に定める処分権限を任免権者に認めるとともに、他方、公務員の身分保障の見地からその処分権限を発動しうる場合を限定したものである」と述べ、同条1項3号にいう「その職に必要な適格性を欠く場合」とは、「当該職員の簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に基因してその職務の円滑な遂行に支障があり、または支障を生ずる高度の蓋然性が認められる場合」を意味するとしていた。そして、行政権による裁量権の性格およびその限界をめぐって、「法28条に基づく分限処分は、任命権者の純然たる自由裁量に委ねられているものではなく、分限制度の目的と関係のない目的や動機に基づく場合、考慮すべき事項を考慮せず、考慮すべきでない事項を考慮して処分事由の有無が判断された場合（傍線は原告代理人による。）、またはその判断が合理性を持つものとして許容される限度を超えた不当なものである場合には、裁量権の行使を誤ったものとして違法となる」との判断を示した。更に、加えて、地公法28条1項3号に基づく免職処分と降任処分とを区別し、「降任である場合には、それが免職である場合に比して、適格性の有無についての任命権者の裁量的判断の余地は比較的広く認めてもよい」と述べていた。

昭和48年最高裁判決の特徴として指摘しなければならないのは、分限処分の性格および行政権に認められる裁量権の範囲について相当な限界付けを行っていること、裏から言えば、司法判断の余地を比較的広く認めていることである。

この判決は、地公法28条の解釈に関わって、同条が分限処分事由法定主義を採用していることの所以を公務員の身分保障に求め、公務能率の維持と適正な運営の確保を目的とする分限処分が、行政権による政策的判断に基づいてのみなされるものではないことを明らかにし、それを受けて、同条1項3号に規定された「そ

の職に必要な適格性を欠く」との文言の解釈につき、「簡単に矯正することのできない持続性を有する素質、能力、性格等に基因」する行為に由来する円滑な公務の阻害ないしはその高度の蓋然性がある場合とし、相当に限定的な解釈を示している。また、分限処分をなすにあたって認められる行政権の裁量権に関わって、その性格を「純然たる自由裁量」とはせず、処分事由該当性の行政権による認定にあたって、他事考慮を禁止し、かつ、要考慮事項の考慮不尽を許容しない、との基準を示し、しかも、この基準のあてはめにおいて降任と免職とを区別し、前者については「公務の能率の維持およびその適正な運営の確保の目的に照らして裁量的判断を加える余地を比較的広く認めても差支えない」が、後者については、「免職の場合における適格性の有無の判断については、特に厳密、慎重であることが要求される」との判断を示していたのである。

これに対して、被告は、昭和48年最高裁判決について、それがそれほどの限定を行政権にかけたものではないとの理解を示しているようである。しかし、これは、この判決が、分限処分の運用にあたり、公務の能率の維持とその適正な運営の確保だけを注視していたわけではなく、公務員の身分保障という利益にも正当な配慮を払った上で、分限処分発動にあたって認められる行政権の裁量の性格を「純然たる自由裁量」ではない、との判断を示したことの重みを理解していない、と言うべきである。

(2) 教育公務員の職務の意義と分限処分～教育公務員の方限処分に当たり考慮されるべき事項

昭和48年最高裁判決において示された分限処分に関する行政裁量を拘束した基準は、さらに、「その職」の特質に対応してその具体的意味が確定される必要がある。本件において問題となっているのは教育公務員である教諭なので、教諭の職務とは何か、という問題に対する十分な吟味の上に、他事考慮、要考慮事項の考慮不尽、さらには降任よりも免職の場合にはより行政裁量は限定されると言う比例原則の意味が教諭の職務の特質に応じて具体化される必要がある。そのよ

うな観点から教諭の職を見た場合、次の2つの特徴を指摘する必要がある。

第1は、子どもに直に接しながら子どもに対する教育、すなわち、教科教育および生活指導、全校的教育活動、ならびに、自らの教育がその中に統合されている教育課程の全校的実施の分担がその職務の中心をなす、ということである。教諭の職務は、「児童の教育をつかさどる」（学校教育法49条、37条）こと、すなわち、教諭個人による教室での教育および教室外における生活指導、ならびに、他の教師と共同して全校的教育活動を実行すること、さらに、学校の組織としての活動である校務（狭義）を担い、それを他の教師と共同して実行することから構成されている。教諭の職務の最も大きな特徴は、子どもに直に接する者として、個別的または集団的に子どもに対して教育を行うことを中心としながら、個々の教諭による教育活動がそのもとに統合されている、学校の編成する教育課程を実行するために必要とされる校務（狭義）を担当することから構成されていることにその特徴がある。

第2は、旭川学テ事件最高裁判所大法廷判決（昭和51年5月21日）が確認した、「子どもの教育が教師と子どもとの間の直接の人格的接触を通じ、その個性に応じて行われなければならないという本質的要請」に教師が応えるためには、階層制のもとにある通常の公務員とは異なり、教科教育および生活指導を実行する前提として、教師にはその人間的主体性ないしは個性が発揮される余地が十分に認められる必要があるということである。そして、子ども的人格の様々な側面の全面的発達に教師一人だけでは到底応答できないので、多様な個性を有している教師が集団として子どもに対応せざるを得ないことに照らせば、個々の教師の人間的主体性ないしは個性の発揮は、学校が組織として子ども人間としての成長発達に応答するための欠くべからざる前提を構成しているものとさえ言えるのである。

上記のような教職員の職務の性質から勘案すれば、教職員に対する分限処分が許される場合すなわち、その矯正し難い人格上の問題から教職員の職務の遂行

に支障を与える蓋然性が高い場合とは、教育活動についていえば、子どもとの人格的交流を拒絶し、子どもの要求に応答する教育活動を実行することがその人格上の問題から不可能または困難になっている場合のことを指すと言える。また、他の教師と共同して実行する全校的教育活動および校務分担についていえば、教育上正当な理由もなく、校長および他の教師から教育上の理由がないことを指摘されていたにもかかわらず、それを受容せず、継続して繰り返し、全校的教育活動を実行せず、また校務分担を果たさなかった場合であると言える。また、教師集団に必要とされる先の人格的多様性という観点からすれば、そのような人格的多様性を損なうような、ある特定の対応の教師像を想定し、それを基準として教育活動に対する支障を判断することに対しては相当に慎重でなければならないものと言える。

3 本件に関連して

(1) ところで、本件分限免職処分については、原告についての分限免職事由は、教諭としての職務の中核的部分を構成する事柄、すなわち個別的な教育活動、全校的教育活動への協力、または、校務分掌の実行に触れるものと言うよりは、むしろ、校長独自の「校務」として位置づけられる、学校施設・設備管理（＜教材・教具保管問題＞の場合）および人事管理（＜自動車通勤問題＞と＜体罰問題＞の場合）に関係し、校長によるその職務の一環としてなされた指示または職務命令に対して、原告が＜教材・教具保管問題＞に関わる校長の指示に即応せず、また、＜自動車無断通勤問題＞と＜体罰問題＞に関わる指示または職務命令に従わなかったことが問題視されていることにその特徴がある。

このような場合における分限免職処分の合法性を判断するに当たっては、次の3つの点が考慮されるべきである。

第1に、校長独自の校務にかかわる指示または職務命令に対する不応答ないしは不服従にもっぱら焦点を当て、そこに矯正し難い人格的な独善性を見出し、教諭としての職に必要な適性を欠くと判断することは、不応答ないしは不服従に関す

る個別事実が相当多数にわたって継続的に蓄積し、それが教師としての職務の中核的部分に関する適格性有との判断を凌駕しうるものとなっているという、よほど例外的な場合でなければ許されない、ということである。 教諭の職務の中核的部分は既に述べたように子どもに対する教育の実行とそれに必要な校務の分担に求められるのであり、この中核的部分における、その強制し難い人格に由来する「職務の円滑な遂行」の欠如が伴って初めて、教諭という「職に必要な適性を欠く」と言えるからである。

この点、平成16年の大曲郵便局事件最高裁判決が参考にされてよい。この判決では、郵便外務事務をその職務とする郵便局員が、主としてその職務とは区別される職場規律に関して非違行為をおこなったことについて、人事院が特定の非違行為を理由とする懲戒処分を承認する判定を示すと、新たな不服従行為を開始するということを7年の長期にわたって繰り返していたこと 合計937回の指導、合計13回の注意、合計118回の訓告および合計5回の懲戒処分 を重要視して、郵便外務事務というその職務に対する影響を検討することなく、当該郵便局員に対する分限免職を合法としたものであった。これは、上司の指示・職務命令に対する不服従が執拗に繰り返し長期にわたって行われていれば、当該職務の遂行に直接の消極的な影響を与えているか否かの判断を経なくとも、その職に必要なとされる適格性を欠くと判断し、分限免職としても裁量権の逸脱は認められないとする先例となっている。言い方を変えれば、当該職務の遂行に直接の消極的な影響を与えていない場合にあっては、上司の指示・職務命令に対する不服従が執拗に繰り返し長期にわたって行われてはじめて分限免職事由となりうる、ことを示しているのである。まして、本件のような教育公務員の場合においては、もともと教育公務員の職務の性質上、階層制のもとにある通常の公務員とは異なり、教科教育および生活指導を実行する前提として、教師にはその人間的主体性ないしは個性が発揮される余地が十分に認められる必要があるところであるから、職務の中核的部分以外に関連する分限事由については相当慎重に判断されなければならない

ない。

第2に、個々の府応答ないしは不服従の評価にかかわって、校長によるその独自の公務も、教諭の職務の実行の在り方を強く左右する場合があります、校長による公務の遂行の仕方が形式的で、教諭の実行する教育に対する配慮を欠く場合には、校長がその独自の職務の一環として行った指示または職務命令に対する教諭の応答または不服従の側に合理的な理由が存在する場合もある、ということ。「背景」ないしは「状況」として考慮すべきだということである。校長独自の校務は、子どもの諸能力の全面的発達の実現を究極の目的とし、学校施設・設備管理にあっても、教師の人事管理にあっても、教師がその人間的主体性に基づいて教育を実行することをより容易にし、あるいはそれを可能にするという先の究極の目的から派生する目的に仕えなければならない。にもかかわらず、校長の指示または職務命令において教諭の教育の実行に対する考慮が払われていないゆえに、教諭の側の応答または不服従に教育上十分に合理的な理由のあることが十二分にありうるのである。このような場合に該当するにもかかわらず、教諭の性格に矯正し難い独善性が存在すると判断すれば、かえって、その職務の実行に誠実な教諭を学校から排除するという不条理を引き起こすことになる。

この点、昭和48年最高裁判決が参考とされてよいはずである。昭和48年最高裁判決が取り扱った事件においては、地域社会において激化した学校統廃合をめぐる紛争のもとにおいて、校長が統廃合反対の見解を持ち、それに反対する当事者に関係したことが降任処分を基礎づける事実となっていた。確かに、最高裁は、原審を覆し、降任処分を合法としてはいる。しかし、その際ポイントになったのは、降任処分の場合にはより広い裁量権が行政権に認められるという前提のもとにあっては、先のような「社会環境」に置かれれば校長が「教育上の見地から右統廃合に反対する見地を持つのはやむを得ないとしても」、「校長たる者は、行動、態度の上では校長としての品格と節度を保持すべきであって、いやしくも校長たるの立場を利用して反対派に加担し、これに便宜を与えるものと認められる

ような行為に出るときは、校長たるの適格性に欠けるところがあるとの評価を免れない」からなのであった。また、同事件において被上告人である校長が所属教諭の勤務評定の教育委員会への提出を拒んだことについて、同判決は、上司である教育長に対する校長の対応としては「粗暴、不遜、非礼にわたる点」があったこと等が降格処分を基礎づける事実となることを認めてはいるのだが、しかし一般論としては、「ある程度客観性、合理性の認められるその所信に従って、あえて職務命令違反の行為に出たような場合」には、それが矯正し難い性格に起因せず、その職に必要とされる適性を欠くとは言えないので、分限処分ではなく、懲戒処分によって対応すべきことがありうることを指摘していたのである。

なお、都教委は、いわゆる「静岡市中学校教諭分限免職事件」上告審判決（最高裁判所第3小法廷、昭和54年7月31日）において示された環裁判官補足意見、すなわち、「生徒の教育をつかさどる」との職務には、「教員が成熟した社会人として自ら実践、垂範してする実物教育」が包含されとの意見に依拠して、原告による行為が、この「実物教育」となり得ていないことを根拠に本件処分の正当性を主張しているようである。環裁判官補足意見の意義に関わる反論は、すでに、原告側準備書面（2）（平成20年2月19日）において行なっているが、更に以下の点を付け加えて置く。環裁判官補足意見は、分限免職処分を受けた教諭の行動がその性格の独善性に由来するものとの評価のもと、そのような独善的性格を有する教諭が「実物教育」のモデルとはなりえないことを指摘しているのであり、いかなることに由来するものであれ、校長の指示や職務命令に従わなければ「実物教育」のモデルとなるべき教師の職務に反するとは述べていないのである。したがって、分限免職処分を基礎づける行為が由来するところが、当該教諭の矯正し難い性格にあるのか、あるいは、別のところにあるのかが出発点に座らざるを得ないのである。

第3に、これまた個々の府応答ないしは不服従にかかわるが、教諭が引き起こした服務事故とそれ以降の教諭による対応の問題が、実は、服務事故の基礎となっ

たルールをめぐる校長および教育委員会の不合理な姿勢に由来し、それを教諭の矯正し難い人格に由来するものと判断できない場合が、特に体罰に関連して存在しうることを指摘しておく必要がある。

日本においては、学校教育法11条によって体罰が法禁され、戦後に出された通達において身体的苦痛の有無を基準とした体罰に当たるか否かを判断すべきとする厳しい基準が文科省により示されたにもかかわらず、2つの事情からこの通達の意義があいまいにされてきた。1つには、水戸五中事件東京高裁判決（昭和56年4月1日）において、「単なる身体的接触よりもやや強度の外的刺激（有形力の行使）を生徒の身体に与えることが、注意事項のゆるがせにできない重大さを生徒に強く意識させると共に、教師の生活指導における毅然たる姿勢・考え方ないしは教育的熱意を相手方に感得させることになって、教育上肝要な注意喚起行為ないしは覚醒行為として機能し、効果があることも明らかである」として、強度のスキンシップは体罰に該当しないとの一般論が展開され、平手および軽く握った拳で子どもの頭部を数回軽くたたくことは体罰に当たらないとの判断が示されたことである。そして、もう1つは、行政実務において、親による学校への苦情の申し立て、あるいは、診断書の提出があれば、教師による体罰が服務事故化したと見なし、処分に向けての作動させるという行政実務が一般化していることである。この実務は、教師の性格のいかんにかかわらず、教師による身体的苦痛を伴う実力の行使を、親または子どもがいわゆる“愛の鞭”の範囲を超えていると判断した場合に初めて「体罰」に該当するとの理解を教師に引き起こしやすくし、さらには、親または子どもによる先の判断に影響を与えるべく、教師が親または子どもに働きかけることを惹起しやすくしているのである。

本件における原告の体罰問題及び、いわゆる「確認書」問題も、上記のような教育現場における現状を踏まえて、「教師の矯正し難い性格に根ざすものか」否かが判断されなければならないところである。

(2) ところで、本件においては、都教委は、処分理由書に示されている3つの問題

群が原告の矯正しがたい性格に由来するものとの判断を行っているようである。すでに述べたように、当該教諭の矯正しがたい性格に由来しているかどうかは、その行為の置かれた状況やその背景を評価したうえで、それらを有機的に関連付けて評価し、さらにはその評価を社会的環境との関連、さらには、本人の経歴という観点からの吟味を経た上で確定されるべきことが確立した考え方となっている。しかし、3つの問題群をばらして、一つ一つの問題を慎重に見てみれば、都教委がこれらについての吟味を行ったとは言い難く、要考慮事項の考慮を尽しておらず、裁量権の逸脱を構成し、本件処分は違法なものであったと考えられる。

まず、〈教材・教具保管問題〉については、日本の公立学校においては、教科書と教科書と直接連動する副教材を中心とする教育活動が行われてきたために、図書館用の図書のみならず、教具や資料の公費による購入が盛んではなく、また、教具・資料保管用のスペースはもとより、近年までにあっても図書館用スペースについてさえ学校内における確保に対する配慮が十分に行われてこなかったという文脈のもとに校長・教頭に指示に対する原告の不応答を位置づける必要がある。原告が理科準備室に保管していた物の性格につき、都教委はそれを「私物」と規定し、校長の指導に原告が継続的に従わなかったことを問題視し、本件分限免職の根拠としている。しかし、先に述べたように、もともと日本の公教育にあっては、教科書中心主義が採用されていたために、学校施設内に教材の保管庫を用意すべきとの観念が育たず、せいぜい体育用具保管室が体育館内にひっそりとたたずんでいるという事態が長く続いたのである。原告が理科教師として、そして、全校的教育活動である文化祭などに熱心な教師として、理科教育および文化祭などの全校的教育活動のために必要な用具を、私費で購入し、あるいはもらいうけてそれを充実させていたのであり、それを異動の際に新しい学校に搬入し、理科準備室等に保管していたことには、教育上合理的な理由に基づくものであったと判断できる。そして、問題視されている成年用図書も、原告が小平5中の研修主任として校内での性教育推進を担当していたときに他の教諭らとともに私費で購入

し、それらを保管するスペースがないために理科準備室に保管していたのであり、これを「私物」と性格付け、分限処分事由の中に組み入れることはあまりにも不合理である。ともあれ、校長の指示に対する原告の度重なる不応答を、原告の矯正し難い性格に由来するものと判断することはできない。

次に、第2の〈自動車通勤問題〉については、それまで自動車通勤が認められていたにもかかわらず、東京都が自動車通勤を禁止したことに呼応して、小平市教委が自動車通勤を禁止し、それが認められる場合を相当に限定する規定を新しく設けたことに対して、2002年度からの自動車通勤を希望していた原告が反発したものであった。一般的に教師の労働時間は相当に長時間にわたるものであること、特に、三多摩地区における公共交通機関が23区内に比して十分に発達しておらず、公共交通機関を用いれば通勤時間が長くなること、および、通勤時間の短縮は、教師にとって私生活と職業生活とを両立させるために不可欠であったことを考慮すれば、新しい規則は、特に、三多摩地区における教師の勤務実態を考慮しないものであり、原告のみならず他の教師からの反発を招くものであった。また、重大な病気に罹患している父親が万一の場合にすぐに駆けつける必要があることなどの原告の家庭的事情も考慮すれば、原告による無許可自動車通勤もその矯正し難い性格に由来するものではなく、教育上合理的な理由、あるいは、彼が置かれた家庭環境に由来しているものと言える。

そして、第3の〈体罰問題〉をめぐっては、澤川校長および小平市教委の体罰をめぐるとする実務は、先に述べた、法禁される体罰をめぐるとする通達の意義をあいまいにする一般的な慣行に従うものであり、このことが、原告による行動に決定的な影響を与えていることを指摘することができる。原告の行動は、校外研修において2004年10月9日に報告書を提出するまでは、先に述べた一般的な慣行における体罰理解、実は誤った体罰理解と見事に符合している。体罰がなかったことの確認を親に対して求めたのも、このような理解に基づくものであった。そして、市教委が命令した校外研修において、原告は、このような運用が、体罰法禁の意義、すなわち、

子どもや親が愛の鞭であると受け入れようが受け入れまいと、身体的苦痛を与える実力の行使が体罰に該当し、禁止されているという本来の意義を感得し、2004年10月9日の研修報告書において、「現場のほとんどの教員が体罰について間違っただ認識を持っている。」とさえ報告しているのである。原告による体罰および体罰がなかったことの確認を親に求めるという行為には教育的な合理性はなく、懲戒処分相当であるとは言えるが、それでもなお、それは原告の矯正し難い人格に由来しているのではなく、むしろ、先に述べた一般的慣行の下における法禁されている体罰の曖昧化に由来していると評価できる。この点、都教委自らが2004年12月24日に行った原告に対する事情聴取において、原告が体罰に関する「認識違いをしていました。」と述べ、体罰を行ったことの真に由来するところを率直に語っているにもかかわらず、都教委はこの発言を度外視しているばかりか、「前言を翻すことはかえって人間として信用できない」（澤川校長の人事委における証言）とまで述べているのであり、都教委が分限免職処分において考慮すべき事柄を考慮していなかったことを示している。

都教委は、「個々の行為、態度につき、その性質、態様、背景、状況等の諸般の事情に照らして評価すべきことはもちろん、それら一連の行動、態度については相互に有機的に関連づけてこれを評価すべく、さらに当該職員の経歴や性格、社会環境等の一般的要素をも考慮する必要がある」との昭和48年最高裁判決の判示のうち、「一連の行動、態度については相互に有機的に関連付けて評価すべく」を取り出して、先の3つの問題における原告の行為を「有機的に関連付け」れば、そこに矯正しがたい性格に由来する教師に必要とされる適格性の欠如を見出せると主張している。しかし、この部分は、個々の行為の由来の吟味を経た上で個々の行為を有機的に関連付けるべきことを言っているのであり、個々の行為の由来の吟味をスキップしての関連付けを許容しているわけではない。繰り返しとはなるが、個々の行為の由来を個々に吟味すれば、それらが、教育上合理的な判断に由来し（＜教材・教具保管問題＞および＜自動車通勤問題＞の場合）、あるいは、

行政実務において慣行化している問題のある考え方に原告が感化されていたことに由来している（＜体罰問題＞）ことが明らかとなるので、これらをつなげても、分限免職に必要な、矯正しがたい性格に由来する職務の適格性の欠如を見出すことはできない。

4 小括

以上からすれば、都教委が行なった原告に対する「教師としての適格性を欠く」との判断は、そもそも判断材料としての分限事由が教師としての職務の中核的部分以外の事項であり、しかも、都教委は個々の分限事由について、原告が行なった意味および背景事情を考慮しておらず、分限事由とされた事項が、「矯正し難い性格に由来し、適格性を欠くもの」とはおよそ言いうるものではなく、裁量の逸脱があったことは明白である。

第2 分限免職の手続違反

1 まずは市教委による調査・評価がされるべき

教職員については、教師が、社会的にその専門性を公認する教育免許状を取得したうえで教育公務員として採用されているので、その職務遂行能力の有無に関する判断を行う分限処分にあつては、相当に慎重な事実の認定とその評価を経たうえで分限処分がなされるべきものと言える。上記述べたとおり、分限処分にあつては、単発的な非違行為を根拠としてなされる懲戒処分とは異なり、その矯正し難い性格に由来する教師としての不適格性を示すと考えられる行為のそれぞれにつき、それが本当に矯正し難い性格に由来しているのかの吟味、そして、更には分限免職処分にあつては「特に厳密、慎重」（昭和48年最高裁判決）な吟味が求められる。そして、分限処分を基礎づける個々の行為のこのような評価をなしうるのは、基礎自治体によって設置された学校に勤務し、その給与を都道府県が負担する教諭について言えば、現行法上その服務監督権者である基礎自治体の教育委員会なので（地方教育行政の組織及び運営に関する

法律（以下、地教行法）43条）、そのような教諭の任免権者であり、教諭に対する分限処分を行う権限を現行法上有している広域自治体の教育委員会（地教行法37条）は、基礎自治体の教育委員会による個々の行為の吟味を待つことがその原則となるとならざるを得ない。地教行法38条1項が、「都道府県委員会は、市町村委員会の内申をまって、県費負担教職員の任免その他の進退を行うものとする。」と規定し、服務監督権限を有する市町村教委からの内申を都道府県教委による任免権限行使の必要要件としていることも、この理を反映していることである。

もっとも、実務においては、市町村教育委員会から都道府県教育委員会に提出される内申は白紙委任状的なものとなり、内申提出の前後においてなされる両教育委員会間の書面化されないやり取りにおいて、市町村教育委員会が行った吟味に関する情報が市町村教育委員会から都道府県教育委員会に提供されるのが一般的な慣行となっているようである。このような慣行については、内申制度の形骸化を招くとの疑問もあるが、ここでは、このことをさておき、次のことを指摘する必要がある。服務監督権限と任免権限が別々の行政主体に割り振られているので、任免行為を実質化するためには服務監督権者からの情報提供に依拠せざるを得ない以上、市町村教育委員会が分限処分発動に当たって求められる先のような事実の吟味を行わず、あるいは、それを行っていないながら、それに関する情報を都道府県教育委員会に提出しないままで処分をなすことは原則として許されない、ということである。そして、服務監督権者による事実の吟味を欠いたまま、あるいは、服務監督権者によって吟味された事実の報告を受けることのないまま、任免権者によってなされた分限処分は、服務監督権者による内申が形式的なものにとどまり、違法であると解される。

2 本件では、市教委の頭越しに都教委が調査・処分

本件処分に至る手続上の問題点として指摘しなければならないのは、懲戒処分相当との判断から分限処分相当との判断へと切り替えた後、都教委が、服務

監督権者である小平市教委による個々の行為の吟味の結果に関する情報を受けているのか否か、さらには、そもそも小平市教委が個々の行為の吟味を行ったのか否かが全く判然としない、ということである。

これまでに提出されている事実に関する主張を見てみると、2004年9月末頃から10月初頭には都教委が判断の切り替えを完了させたこと（人事委における佐藤正吉証人）、および、この切り替えが、PTA役員会から同年9月に文書で提出された原告の教育活動に対するクレームが大きな契機となっていることが了解できる。その後、10月3日に、10月6日から校外において研修を受けることの命令が原告に発せられ、10月中旬には都教委から小平市教委に対して私物についての事故報告書を都教委に提出するよう指示がなされ、10月29日には当該事故報告書が提出されている。そして、10月6日から開始された校外研修は、小平市教委によれば、原告の教師としての力量向上をその目的とはせず、原告を子どもから引き離すための措置であったと説明されているものの、そこにおいては、教育公務員の服務や懲戒などに関する講義とそれについての原告による報告書の提出が繰り返されており、非違行為を行った教育公務員に対する研修がなされていたものと言える。また、12月24日には、処分理由書に記載されていない他の体罰、理科準備室に保管していた荷物、無断自動車通勤に関する都教委による事情聴取を受けている。

現段階において判明している以上の事実からは、服務監督権者であり、原告による行為の真の由来を判断する能力を有する小平市教委が、行為が由来する真のところを吟味し、それを任免権者である都教委に報告した形跡を見出すことができない。そうであれば、市町村の公務員であり行為を最もよく知りうる立場にある、服務監督権者である市町村教育委員会による吟味とその情報提供を欠く処分であった可能性が濃厚である。この点、今後の事実認定次第によっては、本件処分は、手続上も違法なものであるということにもなる。

なお、そのためにも、本件訴訟においても、小平市教委の実質的責任者であ

る稲葉理事と、都教委における本件処分の実質的決定者である佐藤正吉主事の尋問が必要である。

第3 事実関係

0 以上のように、本件分限免職処分は、考慮すべき事項を考慮せず、逆に考慮すべきではない事項を分限事由としている点で、根本的な裁量の逸脱が認められる。

のみならず、分限事由とされている事実（自動車通勤、「私物」の大量保管等々）については、被告が分限免職を考慮し始めた平成15年10月ころ（人事委佐藤正吉証人による）から、過去に遡ってまで不可解とも取れる原告の「服務事故」の収集活動を行ない（乙14～16、18、21～24）、さらには、改めて市教委に過去に遡って事後的に事故報告書を提出させてもいる（乙8～12）。一方では、原告にまさに課していた研修について、その成果をろくに検討もしないままに（なお、この点については「第4」で詳述する。）。

また、本件処分の処分通知書には処分事由としては挙げられてはいないものの、処分の正当性を後付けるため「原告の矯正し難い性格に根ざすもの」を示す事由として主張されている事実にも、明らかに事実と反するものがあるので、幾つかこの機会に指摘しておく。

1 生徒B父親来訪時（平成15年5月6日夕方）の原告の対応について

被告答弁書（14ページ（5））でも述べられ、関連証拠も提出（乙19）されているので、この機会に事実関係の誤りを改めて訂正しておく。

被告の主張および人事委員会の認定では、平成15年5月6日夕方、体罰を受けた生徒Bの父親が来訪時に、原告の態度が非常に悪く、「給湯室でラケットを壁に投げつけた」とされている。なお、人事委の裁決における事実認定では、概ね、

- ・生徒Bの父親が生徒Bを伴って小平五中に来訪し、原告に職員室の前で会

った。ならなかったのにいけなくなった」と怒鳴り、一人で印刷室に入り、持っていたテニスラケットを壁に投げつけた。

・生徒Bの父親が原告に、生徒Bが殴られたことについて聞きたいと言ったところ、原告は、突然大きな声で「何しに来た」、「殴ったよ、訴えたければ訴えろ」と怒鳴った。

・岡崎教頭と 教諭が出てきて、 教諭が3人を隣の印刷室に案内したところ、原告は「アポもとらずにこんな時間になぜ来た。父親の見舞いに病院に行かなければならなかったのに行けなくなった」と怒鳴り、印刷室に入って、テニスラケットを壁に投げつけた。

・生徒Bの父親は、冷静に話ができないと思い、「結構です」と言ったところ、原告が「病院に行かないことにしたから」と答えたので、生徒Bとともに印刷室に入った。

・生徒Bの父親が殴った理由について尋ねると、原告は、「はい殴りました。殴った理由はない。分からない。理由が見つかったら後で知らせます」と言った。

・生徒Bの父親が再度問いただすと、原告は「理由はない。殴ったことは謝まる」「殴ったことは申し訳ない」と言った。

・生徒Bは「日頃から練習中に怒鳴るのは何故か。しばしば生徒を殴るのはなぜか」と質問したところ、原告は「気合を入れるために怒鳴るんだ」と言った。

とされている。

このことが、原告の不適格な性格の現われとして、過大に評価されてしまっているように思える。

しかしながら、上記は事実とは異なる。実際は、原告の陳述書（甲71）にあるとおり、「翌5月6日父に会うために部活動指導を早めに終えて片づけているときに学校放送がはじり、私は校長室の前の廊下で、AとAの父親に会い

ました。開口一番、Aの父親は「教師が一線を越えてはまずいですよ。今、いろいろとうるさいから。」と大声で言いました。私が黙っていると、Aの父親は続けて「先生、実際どうなんですか？」と言いました。その声を聞いて、岡崎教頭と 教諭が来て、私たちに印刷室にはいるように言いました。印刷室にはいると岡崎教頭と 教諭は「同席しましょうか？」とAの父親に言いました。Aの父親は「今日は疋田先生だけに用があってきたので、同席は困ります。」とその申し出を断りました。岡崎教頭と 教諭が退席した後、AとAの父親が並んで座り、私は二人を向き合う形で座りました。私がAをたたいたことを話し、その時の状況を説明すると、Aの父親はAに向かって「ほら。疋田先生はちゃんと認めてくれただろ。いいたいことがあれば、疋田先生に直接言えばちゃんと答えてくれるよ。何かあれば今言ってみろよ。」と言いました。Aは「何もない。」と言い、Aの父親は「運動の苦手な息子がソフトテニスは一生涯懸命やっています。これも疋田先生の指導のおかげだと思っています。これからもよろしくお願いします。」と言いました。そしてAの父親は「今、体罰だ体罰だとうるさい世の中になっているから先生も気をつけてください。私(Aの父親)も運動部の顧問をやっているので気をつけるようになりました。ソフトテニス部の親の中にもいろいろなのがいますよ。今回は私(Aの父親)で良かったですよ。このことで訴える親もいますからね。ところで、さっき、廊下で私(Aの父親)が『一線を越えた』と言ったときに、校長室から校長先生がこちらの方をのぞいていたけれども大丈夫ですかね。」と言いました。私が「どういうことですか？」と尋ねると、Aの父親は「先生のことを校長がねらっているという話を聞いていますよ。」と答えました。私が「どういうことですか？」と聞き直すと、Aの父親は「親たちの間で疋田先生は校長先生から嫌われていて、いろいろと嫌がらせをされていると噂されていますよ。今日、われわれが来て今話したことが判ると体罰事件にされておおごとになりますよ。私は今回の件は体罰だとは思っていません。怪我もしていないし、ただたたかれた

ということ息子が私(Aの父親)に訴えてきたので、そのことを確認しにきたのです。先生はすぐに認めてくれて、息子も私も納得したのでもう充分です。先生のことを訴えるつもりは全くありません。もし、そうならば最初から校長さんや市教委に行っていますよ。」と言いました。私は「でも、校長先生が立ち聞きしていたとしたら、話は聞こえていますよね。この後、私がうまく校長先生には報告しますよ。」と言いました。」というものであり、被告の主張や人事委の認定とは全く事実関係が異なる。

まず確認しておかねばならないのは、上記被告の主張及び人事委の認定事実内容を裏付けるものは、生徒B保護者の都教委の佐藤管理主事の聞き取り書という二重の伝聞証拠のみである。反対尋問による検証を経た証拠による裏づけは一切ない。

そればかりか、同じ場面について、岡崎教頭が都教委の事情聴取に述べている内容は、全く違っており、ラケットを投げつけたことなどについては全く言及していない。むしろ、岡崎教頭も、「印刷室では静かに話していた」旨、述べている(乙18)。

また、澤川校長も「当人同士で納得している。」旨、9月10日の保護者説明会で述べており(証拠は追って提出予定)、これに対して、生徒B保護者も特に異議を述べていない。このことは、5月6日時点で、原告と生徒B保護者との間で、ラケットを壁に投げつけるような激しいやり取りがあったこととは整合しない。

以上のように、被告が主張し、人事委の裁決が認定したような、原告と生徒B保護者との間でラケットを壁に投げつけるような激しいやりとりがあったことについては、生徒B保護者の聞き取り書という二重の伝聞証拠があるのみで、そのほかには裏付けとなる証拠はないばかりか、岡崎教頭事情聴取書や、澤川校長の保護者会での説明等、被告側の証拠その他の客観的な資料に照らしても矛盾するものであって、到底これを真実として認定することはできないも

のである。

2 職務命令書を破り、耳をふさいで逃げ回ったとされる件（平成14年9月20日の件）

被告の主張および、人事委裁決の認定では、澤川校長が原告に職務命令書を手渡す際に、原告は、耳をふさいで逃げ回り、更には職務命令書を丸めて教頭の胸ポケットに押し込んだということにされている（答弁書11～12ページ）。

被告主張は概ね、以下のとおりである。すなわち、

- ・校長室で澤川校長が原告に対して、「車通勤自体が認められないから乗ってきてはいけない」と職務命令を文書で発しようとした。

- ・すると、原告は、「ふざけんじゃねえ。やめろ。俺は知らないぞ」と言って校長室を出てしまった。

- ・澤川校長は職員室に戻っていた原告に職務命令を出そうとしたが、原告は耳をふさいで職員室中を逃げ回った。

- ・澤川校長が原告の机の上に職務命令書を置くと、原告は「いやだ、勝手に置くんじゃない」と言って職務命令書を破って丸め、岡崎教頭の胸ポケットに押し込んだ。

（人事委裁決の事実認定も同様）というものである。

このことも、やはり、原告の不適格な性格の現われとして、過大に評価されてしまっているように思える。そして、常日頃から、原告は、校長及び教頭に対して、反発の態度あるいは子供じみた態度をとっているかのような印象付けが行なわれている。

しかしながら、原告は、決して常日頃から校長・教頭に反発し、反抗的な態度を取り続けていたものではない。原告が、平成15年は1学年の学年主任の任にあって、他学年の学年主任と共に、学校の運営委員会のメンバーとして、校長・教頭とは、話し合いを行っており、校長や教頭さえ自動車通勤等の件で理不尽な攻撃を仕掛けてこなければ、普通に話ができる状態であった。

むしろ、澤川校長自身、他の教職員からも恐れられていたように二重人格的なところがあり、普段は穏やかに大人としての対応ができることがあり、原告とですら学年の仕事の打ち合わせなどで穏やかな話し合いを持つことがある一方、一たび豹変すると、上記平成14年9月20日のエピソードのように、また、車通勤に対して原告を校外民間駐車場で責めたときのように、子供じみたまでの執拗な対応を取ることがある。平成15年5月29日にも、原告は、校長室で校長と2人の場でキャリアプラン申告書についての面接を受けているが、このときには原告の方から生徒Bへの体罰の件を持ち出したにもかかわらず、校長の方が確認書の話は避けていたということもあった。なお、これは、校長が生徒Bへの体罰に関する報告書を市教委に提出する前日のことであった。

また、この平成14年9月20日の件も、決して原告のみが「耳をふさいで逃げ回った」という子供じみた行為を行なったわけではない。校長及び教頭が原告に対してだまし討ち的に理不尽な職務命令を発し、更には、校長及び教頭自身が原告に職務命令を聞かせようとして子供じみた行為を行なったものであった。

すなわち、事実関係は以下のようである。

- ・平成14年9月20日、理由もいわれず（従前から自動車通勤を正式に認めて欲しい旨、願い出ていたので、車に関することだろう、くらいの会話はあった）、教頭に言われて、校長室に行った。

- ・最初は、校長もこちらに理解あるようなことを普通に言った。「お父さんは大丈夫ですか？」「おかげさまで車通勤で助かっています。」「よかったですね。」等々。

- ・しかし、教頭が入ってきたとたん、校長が豹変した。「市教委から来た内容について職務命令を発します。」「届出とおりの通勤方法にするように。」という内容であった。

- ・これに対して、原告は、全く反対の話が突然厳しい口調で校長から出てきたので、「さっきの話は何だったのですか？」と尋ねたところ、校長からは、「市教委から来た内容だから、従わないと処分されますよ。」と強く言われた。
- ・そこで、原告は止むを得ず、校長室から出た。
- ・すると、校長が、職員室まで、追いかけてきて、「読み上げが終わっていないから」と言って、職務命令書を読み始め、職務命令書を原告の机の上に校長が置いていった。
- ・原告は、「受け取れません」と言って、折りたたんで、校長の胸ポケットに入れようとしたところ、眼鏡が入っていたため、校長「眼鏡が壊れた」と言いがかりをつけてきた。
- ・再び、校長が足田席へ。岡崎教頭挟み撃ち。ここで、受けとる、受け取らないのやりとりがあったが、校長が職務命令書を机の上にドンとおいて、「これで職務命令は成立ですよ。」と告げた。
- ・原告、職務命令書を握りつぶして教頭の席へ。「これを校長に返してくれ。」と言い、教頭の席に、職務命令書をセロテープで貼り付ける。
- ・教頭は、何もせずにそのまま立ち去る。
- ・持ち授業のない空き時間のことで、他の職員は誰もいない状態であった。

以上のとおり、子供じみた行為を行なっているのは、むしろ校長と教頭である（なお、校長の二重人格的な不可解な行動については、追って録音などの証拠と共に改めて主張、立証する。）。これを、一人原告の矯正し難い不適格な性格の表象とするのは、木を見て森を見ないものであって、第2項でも述べたとおり、原告のおかれた状況、背景事情を見ないで判断するものであって、到底、十分に吟味した上で、分限免職に必要な、矯正しがたい性格に由来する職務の適格性の欠如を見出したものとは言えない。

第4 分限に切り替わる不可解な経緯

1 本件については、被告都教委も含め、処分者側は、原告に対しては、小平市からの異動を当初から仕組んでいた節はうかがえるものの、平成15年9月初旬の体罰報道以降も、当初は、分限免職までは想定はしていなかったことが諸事情を見ると明らかである。

まず、平成15年9月10日に、報道を受けて行なわれた、小平五中の保護者対象の説明会において、小平市教委の稲葉理事は、「能力のある先生だから現場からは外さない。」旨の発言をしている。分限免職まで想定していたなら、小平市教委の稲葉理事がかような発言をするはずはない。

また、原告が研修に入った10月以降、原告は、校長から「来年度は五中からは出す。」と言われ、異動カードを書かされている。

2 しかしながら、不可解なことに、その後、9月下旬から10月ころにかけて、都教委において、どのような判断の切り替えがあったかは判然としないものの、原告に対しては、五中からの異動や懲戒処分で済ませるのではなく、分限免職を想定した動きが見られるようになっている。

なお、このころに、懲戒から分限免職への判断の切り替えがあったことは、都教委の管理主事であり、本件分限免職の実質的判断者であった佐藤正吉氏が人事委員会でもはっきりと述べているところである。

佐藤管理主事の認めている通り、平成15年10月ころから、分限免職への判断切り替えがあったことは、それ以後急速なテンポで、疋田教諭の「悪行」の証拠収集・事情聞き取り作業が急速に進められていることから分かる。

3 まずは、岡崎教頭による、教材である「私物」の無断撮影が、原告に事前にも事後にも全く知らされること無く、10月11日に行なわれている(乙4)。

4 それを皮切りに、10月以降、特に12月になってから、原告の「服務事故」なるものに関する報告書類が、過去の分に遡ってまで、急速に作成が進められている(乙9~12。乙14~16。乙18。乙21~24)。

これら原告についての「服務事故」に関する証拠収集・事情聴取活動は、原

告に対する分限免職処分方針が決まってから、後追いで資料集めをしていると
しか思えない。

- 5 特に、校長の事情聴取書（15年1月8日付け）（乙14）（6）項に挙げられている「サービス事故」すなわち、

生徒Fに対する体罰

理科室における私物の占有

理科の到達度テストの情報漏えい

生徒名で国旗・国歌のアンケートについて保護者にアンケートをとったこと

長期休業中の自転車通学の禁止に対する市長・校長への要望書提出

については、それまでは「サービス事故」として扱われてきた形跡はなく、原告に対して、とにかく不適格性の徴表事由を多数掻き集めるために、都教委が校長から材料を出させたとしか思えない。

そこで、上記 ないし の事項につき、校長の事故報告書があるのか、あるとしたら何時どのような内容で提出されているか、明らかにされたく、釈明を求めるものである。

- 6 また、既に前年度に「サービス事故として問えないということになった」もので、かつ既に正式に自動車通勤が認められるようになっており、決着済みのはずの自動車通勤問題が、わざわざ平成16年1月8日に、改めて校長から事情聞き取りがなされ、その時点になって蒸し返されているのも不可解というほかない。そこで、自動車通勤について、事前の事故報告書あるのか、あるとしたら何時、どのような内容で提出されているか、明らかにされたく、釈明を求めるものである。

また、決着済みのはずの自動車通勤について、わざわざ平成15年1月8日に聞き取りをして、校長からの聞き取り時には、職務命令違反のみならず、「通勤費不正受給」のサービス事故として調査がなされていた（なお、原告本人に対し

ても同日に聞き取り調査がなされており、そこでも「通勤費不正受給」の事故として取り扱われている。乙22)。しかしながら、分限免職の発令書の理由中には、「職務命令違反」はあるものの、「通勤費不正受給」については一切触れられておらず、また、その後の人事委および裁判所における被告の主張中でも「通勤費不正受給」は特に主張されていない。一般的な感覚からすると、「職務命令違反」よりも、「通勤費不正受給」の方が、非違行為としては程度が重大であると思えるが、被告側がこれを分限の理由として主張しないのは何か意味があるのか、釈明を求める。

7(1) 教材たる「私物」の件も同様である。被告側は、澤川校長が着任早々から「撤去命令を出していた」かのような主張をしているが、原告の知る限り、そのような早い時点で「撤去命令」が出された覚えはないし（整頓しなさいと言う程度の指示はあったものの）、服務事故として扱われた覚えもない。

そこで、あらためて、「私物」の撤去について、事故報告書は出されているのか、出されているとしたらいつか、出されているとしたらその内容は如何、平成15年12月16日より前の時点で「撤去の職務命令」は出されていたのか、出されていたとすれば何時か、という点につき、釈明を求める。

(2) また、平成15年12月16日に出された「私物」撤去の職務命令は、合理性を欠くものであり、仮にこれを完全に履行しなかったからと言って、そのことが直ちに「職務命令違反」として、分限事由となりうるものではおよそあり得ない。

すなわち、上記職務命令は、「平成15年12月26日から平成16年1月5日までの期間内（但し、12月29日から1月3日を除く）に、第1、第2理科室、第1、第2理科準備室および暗室にある私物を郊外に搬出せよ」というものである（乙3）。

しかしながら、原告も認めている通り、原告が保管していた教材類は、ダンボール箱100箱以上にも上り、これを実質5日の作業期間で完全に搬出する

ことは不可能であって、上記命令は原告に不可能を強いるものである。

しかも、当時、原告の父親は、末期肝臓がんのためにいつどうなってもおかしくないという状態であり（実際に、原告に対する本件分限免職直後の平成16年3月1日に死去している。）、澤川校長も岡崎教頭もこのことを知っていた（しかし、両名とも、原告の父親の葬儀には顔すら見せなかったが）。上記職務命令による撤去期間は、父親との最後の正月になるかもしれない、しかも病状からして、病院からも一時帰宅もできないかもしれない、病院で付き添わなければならないかもしれないという状態のときであって、このことは澤川校長も岡崎教頭も十分に知っていたところであった。

上記のような状況からすれば、上記「私物撤去」の職務命令は、不可能を強いるものであると共に、末期肝臓がんの父親を抱えていた原告に対しては極めて非人道的とも言える内容であって、その内容に全くの合理性はない。原告が、この職務命令に従わなかったとしても、そのことが「不適格性」の徴表として、分限事由となりうるものではない。

そこで、原告としては、本来であればその時間も取れなかったところではあるが止むを得ず、「何とか理科室だけの整頓はするから、理科準備室はその後にさせてくれ」と校長および教頭に頼み込み、やっとその旨口頭ではあるが了承を得て、約束の1月5日までに理科室内の物品については片づけを完了させたものである（ただし、校長、教頭は、理科準備室の整理の延期の約束については否認している。また、原告による準備室整理の延期の願いをもって、教頭は冷酷にも「性格が変わっていない」と述べてまでいる。

8 なお、上記5 で述べた、「生徒名で国旗・国歌に関するアンケートを行なった」とされる点について、若干の説明をしておく。

上記アンケートなるものの現物は、甲29・30で示したとおりである。内容としては、「卒業制作パネルはどうでしたか」「タンホイザーの合唱はどうでしたか」というものであり、国旗・国歌に関するアンケートといえるもので

はない。これが何故に「国旗・国歌に関するアンケート」ということになってしまうのか？被告に改めて釈明を求める。また、甲29・30は生徒会名で出されている。これが何故に「原告が」行なった行為とされ、分限に関連して主張されているのか？この点についても改めて被告に釈明を求める。

なお、上記「国旗・国歌に関するアンケートを原告が行なった」ということは、平成15年9月25日付けの「PTA役員代表」名での「要望書」（乙27）でも、原告の悪行の1つとして取り上げられているが、上記のような内容のアンケートであることから、「要望書」の内容は誰かからの情報の聞きかじりを連ねたものに過ぎず、その内容においては、準備書面（2）においても調査結果と共に主張したとおり、全く信用性に乏しいものである。原告としては、「要望書」が、時期的にも、内容的にも、被告が分限免職への判断に切りかけた大きなきっかけであるとも考えているところであり、「要望書」の作成者に対して、尋問の実施も含めて、その作成の経緯を確認したいと考えている。

9 原告に対する校長の「D評価」

ところで、澤川校長は、小平五中に就任早々の平成14年度に、原告に対してD評価（最低評価）を下している（乙14・澤川校長聞き取り書（3））。澤川校長尋問調書）。その理由としては、学校経営に対する協力が極めて悪いこと、学年の仕事をほとんどしないこと、を挙げている。

しかしながら、実際には、原告は学年主任の地位にあり、授業・部活動以外の学校の仕事は、学年の仕事や生徒会関係の仕事などを多数こなしていたところであり、澤川校長の「学校経営に対する協力が極めて悪い。」「学年の仕事はほとんどしない。」というのは、認識違いも甚だしい。

また、業績評価の「D評価」は、いわゆる指導力不足教員の場合にしか付けることはできないものであるところ、澤川校長自身が原告については「指導力不足ではない」と認識しているのであるから（澤川尋問調書）、澤川校長によ

る原告に対する「D評価」は、評価権限の濫用にほかならず、当初から、原告を小平五中から追い出そうという意図があり（その手段が分限免職否かはともかくも）、そのために原告に対して当初から偏見を持って接していたことを表すものである。なお、このことは、澤川校長自身が「前理事から五中はいろいろな課題が多く、その中心が足田教諭であると言われました。」（澤川校長の小平五中赴任に先立ち、既に星野前理事から足田教諭に関する申し送りを受けていたもの）（乙14．都教委の聞き取り（3）項）と述べていることから明らかである。

10 乙18、教頭の聞き取り書（8）の内容からみた分限の意図

乙18（平成15年12月25日付けの岡崎教頭の聞き取り書）によると、岡崎教頭は、原告について「足田教諭は・・・」（第（8）項）という、明確に原告の不適格性、分限免職を意識した言い方をしている。

これに対して、同じ岡崎教頭の聞き取り書でも、同年9月25日付けのものでは、第（8）項「この他に、付け加えることがありましたら、話してください。」という質問に対し、「校長、教頭が一丸となり、職員の意識を改善していかなければならないと考え、今回の事故をよい機会として取り組みました。」と述べており、改善を前提とした発言をしており、明確に、12月に至るまでに、原告の不適格性をとにかく集め、強調しようと、教頭や校長、都教委が動いたことを分かりやすく示している。

11 小括

以上のとおり、都教委の判断が懲戒から分限免職に切り替わる経緯については不可解なところが多い。これは、第2項で述べた手続き的適正の問題にも関わる事項であり、また何よりも、都教委が原告について、48年判例が要求している要考慮事項を考慮したか、考慮してはならない事項を考慮していないか、という規制基準に反するか否か、重要な点となる。

以上の点からも、上記釈明事項については、被告にはきちんと明らかにされ

ることを求めるし、また、上記に関連して証拠調べを充分に行なうことを要求するものである。

第5 原告の授業実践について ～ 要考慮事項

これまで、適格性についてのあるべき要考慮事項として、具体的には体罰に関する研修成果を主張立証してきたが、以後、以下の点についても、教職員としての適格性の要考慮事項として主張・立証を行なう予定である。

1 理科授業実践について

原告が行なってきた、理科の授業実践について、映像資料が残っているので（大量の「私物」とされた中に存在）映像資料を証拠として提出予定である。

2 性教育授業実践について

原告が行なってきた性教育実践について、原告本人の授業実践を取り上げたNHKのドキュメンタリー番組およびそれを基に制作されたドラマ「中学生日記」を映像資料として提出予定である。

3 学校の行事・学年の仕事

原告は、学校の行事や、学年の仕事など、全校的教育活動についても、積極的に行なってきたところである。平成14年度は、1学年の学年主任でもあった。

にもかかわらず、澤川校長は、「学校の仕事はほとんどやらない」と虚偽の事実を述べ、更には、原告に対して、最低ランクのD評価までしている。

これに対する反証として、原告の学校行事、学年の仕事についての資料を提出予定である。

以上