

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(4)

2008年(平成20年)9月29日

東京地方裁判所民事第11部 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

以下、若干の主張の補充を行なう。

第1 分限手続と懲戒手続について(適正手続論)

1 本件においては、人事委における佐藤正吉都教委管理主事の証言においても明らかとなっており、平成15年10月頃(原告が研修に入ってまもなく)、「懲戒から分限への切り替えをした。」とのことである。

2 ところで、処分権者については、懲戒処分は東京都教育委員会による決定が必要であるのに対し、分限免職については東京都教育長の判断でなすことができる(後出証拠:東京都教育委員会事案決定規定 第4条、別表)。

とするならば、懲戒処分と分限処分がそれぞれの要件を充足すれば両立するものであるとしても、上記の通り両者の手続き上は大きな相違点がある以上、懲戒処分は懲戒処分なりの、分限処分は分限処分なりのそれぞれでの手続の履践が必要である。

本件に即して言えば、原告に対しては、都教委による聞き取りの中で、懲戒処分がありうる旨の告知については実質的にはなされていると言い得るものの、分限処分を前提とした告知は全くなされていない（それどころか、原告に対しては、研修中で、懲戒処分については重点的に研修がなされているが、分限に関しては「これは関係ないから」ということで、研修内容から外されてさえる。）。

言うまでもなく、告知の機会が適正手続（憲法 31 条）の保障の重要な内容であるところ、本件においては、原告に対して「分限処分が進められている」旨の告知は全くなされていない。これでは、処分対象者である原告としては、適切な防御活動もできず（実際、原告としては、懲戒処分は覚悟していたが、分限は全く想定しておらず、そのため、教育活動実績、研修成果の主張などの防御活動をする機会が無かった。）、憲法 31 条が告知聴聞の機会を保障し、もって適正手続の保障を図った趣旨が失われる。

- 3 したがって、本件においては、分限処分が進行していたにもかかわらず、これを原告に伏していたことは、原告に対して告知をして防御の機会を与えているとは到底言えず、重大な適正手続違反があるものである。

第 2 分限免職を裏付ける後出し事由（PTA 会報など）について分限処分を正当化する事由として主張することの可否

- 1 本件訴訟については、被告は、分限免職の処分理由書に記載されていない事由（PTA 会報の「疋田 Johnny 入口屋卯兵衛 X 哲也」という記載など）についても、「原告の教職員としての不適格性を裏付けるもの」として、主張

している。

かような、処分理由書に記載の無い事由について、後出し事由として分限処分を正当化する理由となしうるか問題となるが、不意打ちとならないためにも少なくとも理由書記載の処分事由と基本的関連性が認められることが必要とするのが一般である（後出証拠：「新 公務員労働の理論と実務 - 分限処分を巡る諸問題 - 」）。

本件においては、PTA会報の記載などは、本件の処分理由のいずれとも全く関連しない事項であり、およそ基本的関連性が認められるとはいえない。

したがって、分限事由の後出し自体は許されるとしても、PTAの自己紹介標記の件は、もともとの分限事由とは基本的関連性を全く有しないものであり、後出し事由として分限免職を正当化することはできないものである。

2 百歩譲って、本件のPTA会報の自己紹介記載についても、後出し事由として考慮することができるとしても、これを分限事由として主張するのであれば、適正手続（憲法31条）の観点から当該事由について、事前の告知聴聞の機会が保障されていなければならない。

然るに本件においては、原告に対しては、上記事由については全く告知聴聞の機会もたれていなかった。

したがって、この点でも、適正手続の保障がなされているとは到底言えず、本件処分は明白かつ重大な手続違反があり、処分は取消を免れないものである。

以上

争点	原告	被告
教育公務員の分限免職処分について、判断すべき事項・基準	<p>教育公務員は、その職務の特殊性(児童生徒に教育を行なうという専門性)から、上司からの独立性が求められる。したがって、職務命令違反については教育活動に係わるものであるかも判断の上、その違反について処分することは慎重でなければ</p>	
	<p>(48年最高裁判例)公務員の身分保障の観点から処分権限を限定。純然たる自由裁量ではない。 要考慮事項の不考慮、考慮してはならない事項の考慮は許されない。</p>	
	<p>(48年最高裁判例)「その職に必要な適格性を欠く場合」とは、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・性格等に起因してその職務の円滑な遂行に支障があり、または支障を生じる高度の蓋然性がなければならない。 適格性の有無は、個々の行為態度につき、その性質、態様等を相互に有機的に関連付けて評価すべく、経歴・性格、社会環境等の一般的要素も考慮すべき(要考慮事項の考慮が必要)</p>	<p>有機的に関連付け」は被告も主張。ただし、いろいろあるから合わせて分限OK」という趣旨。</p>
	<p>免職の場合は、降任より更に厳格な要件が必要</p>	<p>48年判決の傍論に過ぎない。</p>
自動車通勤問題	<p>家庭と教育の両立のために必要。教育活動実践にはむしろ資するものであり、このことをもって教職員の適格性無しとする材料とはならない。</p>	<p>教職員は、生徒の垂範たる人物でなければならない(一般公務員よりも厳格な規律を求め、分限事由も緩やかに解する趣旨か)48年最高裁判決環意見</p>
	<p>変更の届出はなしている。(小平市処務規定上、届出をなしていれば違法ではない。許可制ではない)</p>	
私物問題	<p>いわゆる「私物」なるものは、授業の教材や、学校活動に用いるものであり、教育活動のために使用しているものであり、その保管をもって教職員の適格性なしとする材料とはならない。</p>	
	<p>「いやらしい雑誌」も性教育の教材(木幡先生、性教育学会、学級の保護者会で紹介)原告自身が従前から性教育教材用に集めた雑誌もある。授業以前の発行日でもおかしくはない。</p>	<p>それでも教材と言い張るのは、原告が嘘つきの証左。(プレイボーイの発行時期)</p>
	<p>私物撤去命令には従っている。アンプ等は「学校で必要かどうか」確認のため、とりあえず残したものを。</p>	<p>澤川校長は着任早々から撤去命令を出していた。 平成16年1月の撤去命令で全部搬出してない。 2月の撤去作業でも、残置物はある(アンプ等)</p>
		<p>大量保管自体で適格性ないことは明らか</p>

体罰問題	「強度のスキンシップ」論が是正されていなかったという状況の中で、生じたもの。不適格性事由として過大評価はできない。体罰の意味と重大性について、原告は気付いており、反省もしている。体罰を行なう高度の蓋然性は消滅しており、不適格性	
確認書問題	「強度のスキンシップ」論が是正されていなかったという状況(それによる原告の体罰に関する誤解)、校長から執拗な嫌がらせを受ける中での防衛手段という状況の中で、生じたもの。不適格事由として過大評価の意味と重大性について、原告は気付いており、反省もしている。体罰や確認書などの行為を行なう高度の蓋然性は消滅しており、不適格性は解消。	
要考慮事項の不考慮(1)経歴	原告の20年以上にわたる通常の教師以上の教育実践活動を全く考慮していない。	実績については検討の必要なし
要考慮事項の不考慮(2)生徒等との関係	生徒や同僚教師との関係は一貫して良好。校長とも、澤川校長以前は関係は良好であった。	
要考慮事項の不考慮(3)研修成果	研修により、体罰などの問題は、原告が十分に理解し、問題は解消されている。 研修成果については、処分者は全く検討していない。	研修の成果があるとは認められない。12月の時点でも嘘についており反省していない。話が変わること自体信用できない。
その他、不適格性をうかがわせる事情	教職員として適格性を欠く事由ではない。考慮禁止事項の考慮。 後出し事由は処分理由書の事由と基本的な関連性を有し、不意打ちにならない程度の関連性を有することが必要 これらの事由については、原告本人からの事情録取がされていない。適正手続違反	PTAの自己紹介等からも、原告が教職員として不適格であることは明らか。
手続上の問題(1)市教委の具申	第1次的には市教委の意見が尊重されるべき。 市教委は分限は想定していない。	市教委からは具申があれば足り、具申の内容は具体的でなくともよく、また都教委は市教委の具申にも拘束されない。
手続上の問題(2)本人からの弁明聴取せず。処分の告知もなし(適正手続、憲法31条違反)	本人からの弁明聴取の機会が十分ではない。 本人に分限で処分が進んでいることの告知が無し。10月の段階で都教委が分限の判断に切り替えたにも係わらず、これでは防御ができない。	
手続上の問題(3)研修の濫用	研修は資質向上目的でなされるものであるにもかかわらず、本件では、原告を現場から放す目的、更に処分理由収集目的でなされており、研修の濫用である。	現場から離す研修も違法ではない。
手続上の問題(4)分限の濫用	本来懲戒事由。懲戒であれば処分内容が厳格に定められており、免職相当事由ではないにもかかわらず、分限としたことでフリーハンドに免職を認めたことは、本来身分保障の分限制度の濫用である。 分限は教育長の判断でできるが、懲戒は教育委員会にかけなければならない。	