

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(9)

2010年(平成22年)1月15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

### 第1 前書き

本件は、公立中学校の教員を23年間にわたって務めていた原告が、分限免職にいたる最後のわずか約1年半の間に生じた事由を原因として、「教員として不適格である」とされて分限免職処分が出され、更には「不適格性は原告本人の矯正し難い根強い資質に基づくもの」とされて分限免職処分が正当化されている事案である。

原告については、処分歴は一切なく、むしろ、原告は、独創的な理科教育を行なうことで生徒・保護者の評判も高く、更には先進的な性教育を行なってNHKなどのマスコミにその取り組みを取り上げられたり東京都の嘱託事業にも参加するなど、教員としての資質は極めて高いものであった。

そもそもこのようにもともと教員として高い能力と資質を有していた原告が、平成14

年から15年にかけてのわずか1年半の間に生じた事由のみをもって、しかも原告が従来から有していた教員としての高い能力・資質についての検討も行なわれず、更には原告に本件処分直前に課されていた研修成果についても一切顧みられることもなく、漫然と本件分限免職という重大な処分がなされたことに対しては、「何故なのだ？」という素朴な疑問を拭うことができない。

我々は、この素朴な疑問から出発し、原告が本当に教員としての資質を欠いており分限免職にまで値するような教員であったのか、本件分限免職処分が考慮されるべき諸事情を考慮され尽くされた上でも尚やむないものであったのかを以下、検証したい。

## 第2 はじめに～教育公務員の分限免職の可否を判断するに当たっての視点

### 1 最高裁48年判例

#### (1) 48年判例(要考慮事項の不考慮、考慮禁止事項の考慮は分限免職を違法ならしめる)

教育公務員に対する分限処分の現在においても基本的な先例とされている昭和48年9月14日最高裁第二小法廷判決は、まず、地方公務員に対する分限処分は、「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、地方公務員法28条1項に該当する事由がある場合についてのみ許される処分であるとして、公務員を行政庁が自由に解職できるための制度でなく、公務員の身分保障のため、処分権限を限定した制度趣旨であることを明示した。

さらに、同判決は、分限制度の趣旨・目的について、「公務の能率の維持およびその適正な運営の確保の目的から同条に定めるような処分権限を任命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。」とし、「任命権者にある程度の裁量権は認められるけれども、もとよりその純然たる自由裁量に委ねられているものではない」とし、「分限制度の上記目的と関係のない目的や動機に基づいて分限処分をすることが許されないのはもちろん、処分手由の有無の判断についても恣意にわたることを許されず、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判断するとか、また、その判断が合理性をもつ判断として許容される限度を超

えた不当なものであるときは、裁量権の行使を誤った違法のものであることを免れないというべきである。」と最高裁の解釈を述べている（下線は原告代理人による。）。

そして判決は、同法28条1項3号所定の処分事由について、「同号にいう『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いうものと解される」、「この意味における適格性の有無は、当該職員の外部にあらわれた行動、態度に徴してこれを判断するほかはない。その場合、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。」「これら諸般の要素を総合的に検討したうえ、当該職に要求される一般的な適格性の要件との関連においてこれを判断しなければならないのである。」と、その解釈基順を示している（下線は原告代理人による。）。

さらに判決は、降任と免職の違いにふれ、「ひとしく適格性の有無の判断であっても、分限処分が降任である場合と免職である場合とでは、前者がその職員が現に就いている特定の職についての適格性であるのに対し、後者の場合は、現に就いている職に限らず、転職の可能な他の職をも含めてこれらすべての職についての適格性である点において適格性の内容要素に相違があるのみならず、その結果においても、降任の場合は単に下位の職に降るにとどまるのに対し、免職の場合には公務員としての地位を失うという重大な結果になる点において大きな差異があることを考えれば、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のに対し、降任の場合における適格性の有無については、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ものと解される。」として、免職については、適格性の判断は、特に厳密、慎重であることが要求されるとしている。

この最高裁判決の示した判断は、これ以後「その職に必要な適格性を欠く場合」について判断をした判決において、例外なく判断基準とされており、本件においても当然その基

順は踏襲されるべきものである。本件では、原告は、東京都教育委員会の原告に対する分限免職処分が、この基順に照らして「その職に必要な適格性を欠く場合」には当たらないのに、なされたことを問題にするものである。

## (2) 教員としての実績の不考慮

以上のとおり、地方公務員の分限処分に対する先例となっている昭和48年最高裁判例は、分限処分にあたり、考慮すべきことを考慮しない場合には、裁量権を誤ったものとして当該分限処分は違法となり、さらに降任ではなく免職の場合には適格性の判断にはより一層厳密・慎重であることが必要である旨、判示している。

ところで、これまで、訴状・準備書面の主張書面や、各種証拠で主張立証してきたところであるが、原告は教育公務員として、理科教育における独創的な教育活動、性教育における先進的な実践（東京都からの委嘱事業にも関与し、先進的な性教育の取り組みはNHKの報道番組でも取り上げられた。）、学校におけるソフトテニス部の指導実績、学校行事・生徒会活動・生徒指導に対する積極的な取り組み、さらには地域における教育活動など、極めて優秀な教員として、教育実践活動に取り組んできた。

これらをひとつひとつ挙げることは大変なので、ここでは列挙しないが、訴状の10頁から27頁まで合計18頁にもわたって、表と共に列挙してあるので、そちらを参照されたい。

ところで、本件処分当時の東京都教委の次席指導管理主事であり、本件分限免職処分を実質的に決定した佐藤正吉氏は、原告の教育実績に対しては、本訴における証人尋問において「プラス面については分限免職を発令するに当たって考量されたのですか？」という原告代理人からの質問に対して、「考慮というか、情報としては先ほど言いましたように、こういうことをやっていたということは情報としては入っておりました。ただ、余りにも、それ以外の出されたことが先ほど言っているような内容で大変大きかったもので、言ってみればそのことでもって分限免職に該当するのではないかと、そういうふうな流れとなっています」と述べている（佐藤尋問調書18頁）。すなわち、原告の教育実績の如何にかかわらず、原告の行為のみを持って分限に該当すると判断しているものであって、原告の

これまでの20年以上にわたる優秀な教育実績を考慮しなかったことを自ら認めているものである。なお、さらに言えば、佐藤正吉氏は、人事委員会での証人尋問においては、「原告が東京都から委嘱を受けて性教育の研究活動に従事していたことについては全く知らなかった」旨、述べている。

さらに、もう一つ重要なことを指摘しておく、都教委は、佐藤正吉氏らが中心となって、原告への処分を懲戒処分（懲戒免職に至らない程度の懲戒）から分限免職に向けて切り替えた平成15年10月ころから、原告に対する事故調査を一気に行なうようになってきているが、その反面、考慮すべきプラス材料としての教育実績等の調査は一切行っていない。

以上のとおり、本件原告に対する分限免職処分にあたっては、48年判例が要求するところの「考慮すべき事項は考慮せよ」という基準については全く遵守せず、原告がそれまでの20年以上わたり積み重ねてきた教員としての教育実績活動については無視されて、全く考慮されなかった。

この一点をもってしても、本件分限免職処分が、昭和48年の最高裁判例の基準に照らして、考慮すべき事項を考慮しなかったものとして、裁量権を逸脱した違法があることが明白であって、取り消されるべきことは明らかである。

### (3) 研修成果の不考慮

さらに、原告は、本件処分に先立つ半年前の平成15年10月に「教員としての資質を高め、信頼を回復すること」を目的として、小平市教委から研修命令を発せられ、以後、本件分限免職が発令されるまで（正確に言えば、本件分限免職が発令された後もその日の午後まで）研修を受けている。

しかるに、原告が受けた研修成果、原告が提出した膨大な研修レポートについては、本件処分を下した都教委の人間は誰も見ておらず、直属の上司である澤川校長に至っては一瞥すらしていない。人事委員会における証人尋問時や、本訴における証人尋問時にも、佐藤正吉氏や澤川校長は、研修成果については「見ていない」ことを明言し、ただ、「研修をこなしているという印象しか受けない」と特に根拠もなく述べているに過ぎない。

結局、原告が5ヶ月間にわたって受け続けた研修成果については、誰からも顧みられることもなく、その研修成果の正当な評価がなされることも全くないままに、本件分限免職処分が漫然と下されてしまった。

これは、まさに考慮すべき事項を考慮しなかったものとして、本件分限免職処分が昭和48年判例の基準に照らしても、裁量を逸脱した違法があることは、この一点をもってしても明々白々であって、直ちに本件分限免職処分が取り消されるべきであることは明らかである。これでは、何のために研修制度があるのか、全く意味不明である。

#### (4) 考慮禁止事項の考慮

また、本件分限免職処分の理由としては、「原告による『私物』の持ち込み」および「自動車通勤」が挙げられている（なお、「私物」「自動車通勤」についての「職務命令違反」の問題については後述する。）。

しかしながら、「私物」なるものについては、その全てが理科や性教育の教材、学校行事で用いる教材・資材・道具類であることは、これまで訴状・準備書面や各証拠で主張立証してきたとおりである。

なお、被告は、原告の「私物」が教材ではない「私物」であるかのごとく印象付けるために、「週間文春」の表紙のみのコピーを証拠として提出してきたが、原告が確認したところ該当号の「週刊文春」には「尊厳死問題」「覚せい剤問題」（生命の問題として、性教育でも取り上げるテーマであるし、道徳教材でもある。）「スキージャンプの風洞実験」（理科教材）などが掲載されており、まさに教材として原告が用いていたものが確認された（証拠は後出する）。

また、被告は、「量が莫大であったこと」を問題視しているようである。しかしながら、量が莫大なのは、まさに限られた予算で学校が購入できる教材が限られている中で、個々の教員が工夫して自ら資料を制作したり、道具を製作したり、道具を持ち込んで流用したり、自らの負担で教育活動をより充実させようとしたことの結果であって、非難されるべき筋合いの問題ではない。もちろん、見栄えが悪くなるという問題はあるだろうが、見栄えの問題と、教育内容の充実の問題のどちらを重視するのが児童生徒に教育を行なう教員

として適格であるかは言うまでもないであろう。

なお、確認しておくが、原告の「私物」により、生徒や学校関係者が怪我をしたり、危険な目にあうといった事故が発生したことは23年間一度もない。また、澤川校長との確執が問題となるまでは「私物」の問題によって処分や注意をされたことも一度もない。

したがって、「私物の持込」をもってして教員としての不適格性の徴表事由とするのは甚だ見当違いであり、「私物の持込」を分限事由として考慮することは48年判例の「考慮禁止事項の考慮」にあたり、この一事を持ってしても本件分限免職処分が違法であることは明白である。

また、自動車通勤問題については、原告は学校外の民間駐車場に駐車料金を自己負担で支払って駐車していたので校地の不法占有にはあたらない。また、変更届を出しつつ原通勤届と異なる通勤手段で通勤をしていたものの電車通勤より自己負担額が多いために通勤費の不正受給にもあたらず（不正受給問題として問えなかったことは、澤川校長・稲葉理事ほか関係者が口をそろえて述べている）、それ自体は非難されるべき問題ではない。

しかも、公共交通手段を利用すると通勤に片道約2時間かかる原告においては、二人暮らしで原告が介護（立位介護）にも当たっていた父親の介護と、原告の教育活動を両立させるためには自動車通勤は不可欠であったものであり、原告の自動車通勤はこれを生徒の側から見れば、原告の教育活動が充実する結果になるものであって、歓迎こそすれ非難さすべき筋合いの問題ではない。

したがって、「自動車通勤」をもってして教員としての不適格性の徴表事由とするのは甚だ見当違いであり、「自動車通勤」を分限事由として考慮することは48年判例の「考慮禁止事項の考慮」にあたり、この一事を持ってしても本件分限免職処分が違法であることは明白である。

## 2 教育権に配慮した適格性判断

さて、本件分限免職時には、原告は公立中学校の教員であり、教育公務員であった。

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については上記既に述べたところであるが、さらに、「その職」の特質に対応してその具体

の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い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、子どもの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の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。

しかるに、被告は、いわゆる「静岡市中学校教諭分限免職事件」上告審判決（最高裁判所第三小法廷、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」が包含されるとの意見に依拠して、原告による行為、特に校長の「職務命令に従わなかったこと」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。

しかし、環裁判官意見は、上記のとおり、「社会人としての実践・垂範する実物教育こそが強く期待されている」と述べてはいるが、その前提として、「社会的ルールを尊重することによって相互に協同しながらも、いたずらに他人に追随することなく自主、自律の精神をもって自らの個性を確立することを忘れないという、二つの要素の均衡し調和した資質、を養うことが、その重要な教育目標とされている」旨も述べている。

すなわち、環裁判官意見も、自ら生徒の垂範となる教職員についても、校長・教頭への盲従を求めているものではなく、協同も必要だが、自主・自立の精神も必要、その均衡が重要、と述べているのである。このような環裁判官意見に従うのであれば、無理難題・不合理な職務命令を頻発する校長に盲従する姿勢を生徒に示すことは、生徒の自主自律の精

神を養う実物教育としては妥当ではないということになるはずである。

また、環裁判官意見は、上記「静岡市中学校教諭分限免職事件」においては、むしろ、生徒の教育を受ける権利を重視しており、当該教師の独善的な行為の結果、生徒が十分な教育を受けることができなくなったことを分限の理由として重視している。本件原告の場合については、分限事由となっている私物の件については、理科などの授業および校内の課外活動、学校行事に用いるものが全てであり、「私物」とされるものは、まさに実物教育の実践の材料として、教育活動充実のために用いられてきたものであり、生徒の教育を受ける権利の観点から見れば、プラスになりこそすれ、マイナスにはならないものである。自動車通勤についても、授業の実施のみならず、種々雑多な校内事務をこなしながら更に部活動やその他の課外活動にも積極的であった原告にとっては、病気の父親への対応からも、自動車通勤は必要であったところである。早帰りしていた澤川校長は知らなかったようであるが、原告は、ソフトテニス部の指導を夕方暗くなるまで行なって生徒を帰宅させた後、学年事務などの種々の仕事を行っており、父親の病状が思わしくないにも関わらず、帰宅時間は毎日遅かったのである。原告は、自動車通勤をやめるのであれば部活動などの教育活動は縮小せざるを得ない状況であったものであり、自動車通勤についても、教育活動を維持・充実のためにやむを得ず行っていたものであって、生徒の教育を受ける権利の観点から見れば、プラスになりこそすれ、マイナスにはならないものである。

更に付け加えるならば、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（校長の職務命令の合理性や校長・教頭からのパワーハラスメントやその類似行為があったか否かなど）を出発点にせざるを得ないのである。

本件に即して言うならば、「職務命令違反」の件にせよ、「事情聴取の拒否」の件にせ

よ、「虚偽発言」の件にせよ、いわゆる「確認書」の件にせよ、その原告の行為が、本人の矯正し難い性格に由来するのか、それとも校長等とのパワーハラなどの関係に由来するものなのかを十分に吟味しなければならない。単に、これらの行為があったことをもって、「原告が人の言うことに従わない人間である」「嘘をつく人間である」から適格性を欠くと安易に判断してはならない。前述した48年判例も、「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。」と述べて、同趣旨のことを確認している。

したがって、校長からのパワーハラスメント（「パワーハラスメント」という言葉が言い過ぎというなら、恣意的取扱とでもしておく。恣意的取扱があったことは、実績がある原告に学校唯1人のD評価をつけ、「指導力不足教員」として名を上げた、より悪質な他の体罰案件に関してはむしろ教員を庇っているのに原告については原告に聞き取りもしないうちから保護者に先回りして聴き取りを行なっていち早く問題としている、等々の点からも明らかである。）という事情を吟味すること抜きに、漫然と行なわれた本件分限処分は、教育公務員に極めて過度の適格性厳守基準を求めると共に、児童生徒の教育権を支える教員の専門性・裁量性。特殊性に配慮せず、48年判例にいう「背景事情も考慮せよ」との基準にも反する違法な処分である。

### 3 手続論

#### (1) 分限と懲戒について

佐藤正吉証人によれば、原告に対しては、もともとは懲戒処分を検討していたところ、平成15年10月ころ分限免職に切り替えた。直接のきっかけは要望書(乙27)である。とのことである(佐藤尋問17頁)。

この点には、以下のとおり大きな問題がある。

#### ア 分限手続の濫用

本件は、懲戒事例としては免職にまで至る事例ではなかったことは、実質的な処分決定

者である佐藤正吉管理主事（当時）も明確に述べている（尋問調書 13 頁）。

まずは、本来公務員の身分保障の趣旨である分限手続（このことは上記 48 年判例も明示しており、争いが無いところである。）を、懲戒では免職することができないからと言って、分限に切り替えて免職処分を流用するというのは、地方公務員法の趣旨に明らかに反する。これは、行政裁量に著しい逸脱があったことが明白である。

#### イ 分限への切り替えの必要性なし

仮に、百歩譲って、保護者が原告が教壇に立つことについて納得していないという事情があったとしても、研修・異動で何とかなる問題である（佐藤尋問 31～32 ページ。鈴木裁判官からの尋問）。

とするならば、佐藤証人尋問において鈴木裁判官が指摘したとおり、原告に対する対応としても、3月までの研修継続や、その後の他校への異動（実際に原告は異動希望カードは提出していた。）で足りるはずであり、「生徒の前に立たせない」という目的（それ自体が合法であるかは問題があるが、その問題はここではひとまず措いておく）を達成するに当たって、分限免職という、教員として、公務員としての身分を剥奪してしまう極刑が妥当であったとは、比例原則からしても到底考えられず、行政裁量の逸脱があったことは明白である。

#### ウ 要望書に対する事実確認がなされていない

要望書（乙 27）の内容については、上澤氏が詳細な聞き取り調査を行ない、事実誤認がほとんどであることが判明した（上澤陳述書参照。甲 121）。

ところで、処分庁である都教委における、「分限処分への切り替えの契機となった」要望書の内容についての調査がどうかというと、佐藤証人は、鈴木裁判官からの質問に対して「調査していない」旨、明言している（佐藤調書 33 頁）。

「要望書が分限免職の契機となった」と述べておきながら、その内容については調査すらなされていない。調査自体については、一個人である上澤氏によっても容易に調査しえたことが、十分な調査能力を持つ処分庁である都教委においては調査もなされておらず、そもそも調査の意図すらされないまま、単なる噂を原告に対するドラスティックな分限免

職処分の契機として利用したということになる。

これは分限処分に至る過程に重大な手続上の瑕疵があったものである。

エ 実績、研修結果等、要考慮事項については、手続上、調査すらなされていない。

佐藤証人は、原告の教育実績や、研修成果などのプラス面は考慮していないし、調査もしていないことを明言している（佐藤尋問18頁）。

小平市教委の稲葉理事は、研修成果は出すつもりで都教委に相談を上げており、しかも佐藤管理主事とやり取りしていると述べているが（人事委稲葉調書（甲81）10頁 88～7頁 49、56～57等）、それに対して、佐藤証人は「小平地区担当から研修評価が上がってこなかったので検討しなかった」旨述べており（佐藤調書19～20頁）、供述が矛盾する。どちらかが偽証しているということになるが、佐藤氏と稲葉氏のいずれが偽証しているのかは重要な問題ではない。何よりも一番の問題は、研修成果をきちんと本件分限免職処分に先立って反映させていないことが間違いのないということである。しかも、都教委側も市教委に対して研修成果を上げさせることは行っていないし、市教委側も都教委に対して研修成果を報告することを怠っている。結局、原告については、市教委自らが原告に命じた研修についての成果が何ら考慮されることのないまま、漫然と本件分限免職処分が発令されたものであって、これは「考慮すべき事項の不考慮は分限処分の適法性を失わせしめる」という上記48年最高裁判例に明らかに違反する。

オ 手続の進行自体が不透明・不自然、更に恣意的な点

a) 処分直前になってから、辻褄併せのごとく「事実」が集められた。

佐藤証人自身、本訴証人尋問において、平成15年10月ころに懲戒処分（免職事案ではない）から、分限免職事案に切り替えた旨、明言しているところ、それに沿うかのよう  
に、10月以降、特に12月・1月になってから、辻褄合わせのごとく、合わせ技一本に向けて原告処分のための材料が集められている（佐藤証人尋問16頁下から3行目～。人事委稲葉尋問（甲81）の13頁 128～、14頁 135番～ 147番～、15頁 157～（ここが核心））。

これは明らかに本来免職相当ではなかった原告の事案を、懲戒で免職できないからと言

って、本来公務員の身分を守るべき分限制度を悪用して（「悪用」が不適切なら「流用」としておく。）、免職にまで追い込んだものであり、分限制度の趣旨に反するものとして行政裁量の逸脱があり違法である。

b) 市教委の調査も不十分。

本件処分に至る過程では、小平市教委による調査も不十分である。

例えば、A君への体罰事件についてであるが、乙9の市教委の報告書や、澤川証言（澤川調書52～54ページ）と、A君自身が述べるところ（甲143）では以下のような重大な食違いがある。

顔を手拳で殴られた（A君は、原告は両手にプリントを持っていたので殴られていないと明言している）

革靴で顔を1分程度踏まれた（A君は柔らかい上履きで数秒足を乗せられた）

校長がA君の友人と共に聞き取りをした（A君は校長からは聞き取りはされていない）

このように、A君の体罰事例ひとつとっても、市教委の調査の杜撰さが目に付く。かような杜撰な、慌てた中での調査によって、原告の処分事由が基礎付けられたことになる。

これに手続上の瑕疵があるといわずして何と言おうか。

c) 写真撮影

原告が研修に入ってから、岡崎教頭により、原告の「私物」なるものの写真撮影がなされている。写真撮影については、原告の了解を得ていないことは岡崎教頭自身が認めている。

一方で、岡崎教頭は、「なぜ自ら片づけをしなかったのか？」という原告代理人の質問に対して、「勝手に手をつけることはできない」旨、明言している。

「私物だから勝手に手をつけることができない」と言った同じ岡崎教頭が、原告の「私物」の写真撮影については躊躇なく行なっている。「なぜ写真撮影はよくて、片付けはダメなのか？」という質問に対しては岡崎教頭は明確に答えることができていない。

また、そもそも、原告の「私物」の写真撮影を行なう、しかも教室の外観だけではなく、箱を開披するという刑事法的に言えば「搜索」の域に入る行為を原告の許可なく行なった

ことについての合理的説明は一切なされていない。

#### d) 雑誌類の隠滅

その一方で、いわゆる「いやらしい雑誌」について、本訴の澤川・岡崎証人尋問にいたるまで、原告はその行方についてはたび重ねて釈明を求めてきたし、人事委員会でも尋問を行なって問いただしているが、明らかにされなかった。

それが、驚愕することに、平成15年12月24日に、岡崎教頭が小平市の可燃ごみとして、本訴の証人尋問の段階になって初めて明らかにされた。

これまで、雑誌類の行方についてひた隠しにしたこともともかくであるが、「私物であるから手をつけられない」と言っていたその本人が、こともあろうに廃棄日の10日後には原告自身が撤去するよう命令を出している（平成16年1月5日までに少なくとも理科室の物品は撤去するよう命令している。）タイミングで雑誌類を原告の許可もないままにゴミとして廃棄したことは、校長・教頭に遵法精神という、公務員以前に現代国家に生きる人間としての最低限必要な感覚があるのか、その適格性を疑わざるを得ない。

いずれにせよ、雑誌類を巡る、教頭・校長の行為には重大な手続上の違法があることは明らかであり、違法行為によって調査された事項は処分の理由足りえない。

その点からしても、本件分限処分は違法であって、取り消されるべきである。

#### (2) 研修の濫用

教育公務員特例法21条1項は、「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。」と規定する。

本件研修は、同法23条の「初任者研修」、24条の「10年研修」でないことは明らかで、更に同法25条の2の「指導改善研修」でないことは、佐藤正吉証人自身が明言している（佐藤尋問）。

したがって、本件研修の根拠規定としては、同法21条1項の一般規定ということになり、研修の目的は、同法に言う「職責を遂行するため」の「研究と修養」でなければならないはずである。

とするならば、佐藤証人が述べるような「現場から引き離すための研修」（佐藤尋問2

0頁。稲葉人事委尋問（甲81）3頁）はそもそも脱法行為であり、研修制度の濫用であって、違法である。

したがって、本件研修も、仮に影の目的が「原告を学校現場から引き離すこと」であったとしても、法律に則った研修の運用を前提とするならば、その目的が「研究と修養」である以上は、研修成果については十分に考慮されなければならないはずである。

その点を考慮してか、原告を研修に送る入り口においては、研修命令もその目的は「教育公務員としての資質を高め信用を回復するため」とされている（甲54）。

しかるに、本件においては、日々提出される原告による大量の研修報告書は誰からも顧みられることもなく、更には研修期間の3月31日の終了を待つこともなく、最終的な研修成果も顧みられることもないままに、本件分限免職処分が発令されている。

これは、佐藤正吉証人尋問において鈴木裁判官が疑問を呈したように（佐藤調書32～33頁）、本来の研修の目的を濫用し、安易な分限免職処分に向けて研修制度を流用したものであって、その点でも違法を免れない。

### (3) 告知聴聞の機会

本件処分にあたっては、原告に対して、告知聴聞の機会という、憲法31条に保障された最低限の手續保障すらなされていない。

### (4) 分限処分の手續として文部科学省が定めているガイドラインにも反する。

詳しくは、原告準備書面（8）で述べたので繰り返さないが、以下、若干補足する。

これは、教員の職務の本質論にも関わることになるが、教員の職務の本質が何かということになれば、それは児童・生徒の教育指導ということになる。

とするならば、教員の「不適格」は究極的には「指導力不足」に集約されるのではないか。とするならば、研修での是正を第一とするガイドラインは、本件の事例でも該当すべきものとも考えられる。

更に言うのであれば、児童生徒の教育指導に直接関わりない事情については、例えば、本件のような不合理な職務命令に従順に従う資質というものは、そもそも教員の職務の適格性とは無関係な事項であるとも言える。

### 第3 「私物」の件

#### 1 事実関係

##### (1) 撤去命令には応じている

ア 分限事由として挙げられている、平成16年1月5日の撤去命令の不履行についてであるが、このときに口頭での「まずは理科室。準備室は後でよい」との合意が12月中にあった(甲209。録音)。

原告は、理科室内の物品の片付けは完了し、教頭の確認も得ている(なお、教頭がPTA会報でその旨を報告している。甲1)。

したがって、平成16年1月5日の「私物撤去の職務命令違反」については完全な事実誤認であり、「私物」の用途の問題は措くとしても、そもそも職務命令違反を構成せず、分限免職事由足り得ない。

イ 平成16年2月23日の撤去については、アンプ類(乙1)のみ、学校側了承のもと、学校で必要か確認のために置いていったものである。というのも、これらのアンプ類がなくなると、視聴覚室のビデオモニターから音が出せなくなり使い物にならなくなるからである。不要であれば、「1週間後にまた引き取りに来るので、連絡をしてください」という旨を教頭に伝えて、原告は引き上げようと思えばできたのに、あえてこれらのアンプ類を学校のために、また学校側の判断を仰ぐべく、残したものである。

しかるに、その後、学校側からの引取りの連絡も何もないまま1年以上の時間が経過し、人事委員会での口頭審理が始まって初めて学校側から「不要なものを置き去りにされた」旨の主張が出されたものである。しかも、現在、これらのアンプ類を引き上げようにも所在不明となっている。

したがって、平成16年2月23日の撤去命令の違反についても、原告には何ら違反行為はなく、そもそも分限事由としての職務命令違反行為は存在しない。

ウ 平成16年1月5日の撤去以前は、「命令」でも「指導」ではなく、「整理のお願い」であることは澤川校長自身認めており(澤川尋問。甲169録音)、違反行為があったと

しても、職務命令違反は構成せず、分限事由とはなり得ない。

## (2) 「私物」の用途

前述したとおり、「私物」なるものについては、その全てが理科や性教育の教材、学校行事で用いる教材・資材・道具類である。

また、被告は、「量が莫大であったこと」を問題視しているようであるが、量が莫大なのは、まさに限られた予算で学校が購入できる教材が限られている中で、個々の教員が工夫して自ら資料を制作したり、道具を製作したり、道具を持ち込んで流用したり、自らの負担で教育活動をより充実させようとしたことの結果であって、非難されるべき筋合いの問題ではない。もちろん、見栄えが悪くなるという問題はあるだろうが、見栄えの問題と、教育内容の充実の問題のどちらを重視するのが児童生徒に教育を行なう教員として適格であるかは言うまでもないであろう。

なお、再度確認しておくが、原告の「私物」により、生徒や学校関係者が怪我をしたり、危険な目にあうといった事故が発生したことは23年間一度もない。また、澤川校長との確執が問題となるまでは「私物」の問題によって処分や注意をされたことも一度もない。

したがって、「私物の持込」をもってして教員としての不適格性の徴表事由とすることはできない。なお、職務命令違反が事実誤認であることは上記のとおりである。

## (3) 保管場所

「男性用雑誌類」については全て施錠のできる理科準備室に保管しており、生徒の目に触れる状態になかった。また、澤川氏が校長になる以前から、性教育教材として原告は理科準備室に「男性用雑誌類」を保管していたが、問題視されたり、まして事故扱いされることはなかった。

## 2 不適格性事由となるか

### (1) 持込、保管したことそのものについて

上記の通り、理科や性教育の教材ないし、学校祭や運動会その他学校行事などの教育活動に用いるものが全てであり、原告が個人的な用途で持ち込んだものは一切ない。

持込・保管は、教育活動を充実させるためのものであり、適格性を増進させこそすれ、

不適格性の徴表とはならない。

## (2) 撤去の指導・命令違反について

ア 上記の通り、当初は命令でも指導でもないことは澤川氏自身認めているところであり、撤去しなかったことが職務命令違反としての分限事由足りえないことは明らかである。

また、これも上述したが、平成16年1月5日、同年2月23日の撤去命令には従っているのであり、職務命令違反を構成することはない。

イ 仮に、命令違反の事実があったとしても、「私物」なるものは、教材・学校活動用のものであり、撤去命令自体が不合理な命令である。

内容自体が不合理な命令違反をもって不適格性の徴表と見るのは、上述のとおり、生徒の学習権を支える教育公務員の専門性や裁量性に鑑みて慎重でなければならないところであり、授業・教育活動に用いる教材を撤去させる命令の合理性はない以上、このことをもって仮に職務命令違反があったとしても分限事由とはならない。

## 3 小括

以上からすれば、原告には、「私物の撤去命令」に違反したという事実自体が誤認であり、そもそも私物撤去には従っており、私物撤去の職務命令違反は構成せず、分限免職事由とはなり得ない。

仮に、命令に反して撤去しなかったという事実があったとしても、私物の用途が全て学校活動に用いるものであった以上、撤去命令自体に合理性がなく、命令違反は不適格性の徴表事由足りえないものである。

また、私物の持込自体についても、教育活動を充実させるためのものであり、適格性を増進させこそすれ、不適格性の徴表とはならない。

## 第4 「自動車通勤」の件

### 1 事実関係

原告は元々は自動車通勤の届をもって、自動車通勤を行っていた。しかし、平成13年に小平市教委に星野理事が赴任して小平市の学校における教員の自動車通勤撲滅宣言を

行ない、自動車通勤を行なう教員に対する圧力が高まったため（余談になるが、本件とはまったく別の関係で、原告代理人福島は平成13年に小平市の某小学校の自動車通勤を行っていたある教員から市教委や校長からの嫌がらせについて相談を受けたことがあった。）、原告は当時の校長と協議の上、「必要なときにはいつでも自動車通勤ができるようにする」との合意のもとで、通勤届を自動車通勤から電車バス通勤に変更した。ただ、当時から原告の父親は重度のC型肝炎を患っており、寝たきりではないものの、立位介護が必要な状況であった。原告としては、教育活動と父親の介護の両立のためには、客観的には、自動車通勤が必要とされる状況にあった。

また、実際にも、特に朝は混雑のために時間がかかり、片道約2時間の通勤時間を要した。

2 そもそも、本件は職務命令違反を構成するのか？

(1) 小平市庶務規定、通達の法規範性

被告によれば、自動車通勤禁止の根拠規定は、小平市処務規定と校長等宛の通達であるとされている。

しかしながら、公示されている小平市処務規定には、自動車通勤については「許可性とする」旨の文言は一切なく、客観的に自動車通勤が必要な場合には自動車通勤をすることができる旨の規定となっている。

これに対して、学校長宛の通達には、「許可性とする」ように読める部分があるが、この通達は学校長宛の「通達」であって、公示されているものではなく、法規範として一般教職員を拘束する法規範性は認められないものである。

したがって、自動車通勤については、所属長の許可を待って初めて自動車通勤が可能となる許可制なのではなく、客観的に自動車通勤を必要とする要件を満たせば届出により自動車通勤が可能となる届出制のはずである。

さらに、上述のとおり、原告は通勤に片道約2時間の所要時間を要し、更には病気の父親を抱えて介護や緊急時対応も必要な状況であったから、客観的にも自動車通勤が必要な状況であり、自動車通勤の要件は満たしていたものである。

更には自動車通勤の都度、通勤方法の変更届は教頭の指示に従い提出していたものであるから、届出にも欠けることはなく、原告の自動車通勤については何ら違法とされるところは認められない。

したがって、自動車通勤自体が分限事由となることはありえない。

## (2) 職務命令違反についての教育公務員としての配慮

ただし、校長が自動車通勤を行なうなという趣旨の職務命令を出しているので、それに対する違反の評価は問題として一応は残る。

しかし、自動車通勤禁止の職務命令違反の点も、不適格性の徴表としての分限事由とはならないものである。

まず、総論で述べたように、教育公務員についての分限事由の判断について、特に「職務命令違反」については、生徒の学習権を支える教育公務員の専門性や裁量性に鑑みて慎重でなければならないところであり、合理性のない職務命令への違反については、このことをもって仮に職務命令違反があったとしても分限事由とはならない。また、48年判例が判示するように背景事情も考慮しなければならない。

本件においては、片道約2時間という通勤時間、父親の介護や緊急時の対応の必要性という、客観的に自動車通勤が必要とされる事情が原告には存在していた。にもかかわらず、校長は頑なに原告の自動車通勤を拒み続けてきた（パワーハラスメントともいえる校長の対応は後述する。）。かような状況からすれば、校長による原告に対する自動車通勤禁止の職務命令は合理性を欠き、命令に対する不服従も教員としての不適格性の徴表事由とはならず、分限事由とはならないものである。

## (3) 校長のパワハラ

背景事情としての校長による原告に対するパワーハラスメントの実態を述べておく必要がある（48年判例も、「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。」と述べていることから、原告の「職務命令違反」

が特異な性格に根ざすものであるのか他の要因によるものであるのかは慎重に判断する必要がある。 )。

これまで、訴状・準備書面や録音も含む各証拠で散々主張立証してきたところではあるが、以下、自動車通勤に関する校長や教頭からのパワーハラスメントの実態を整理しておく。

ア 何と言っても、本来自動車通勤を必要とする喫緊の事態に原告があるのにこれを頑なに認めず、そればかりが自動車通勤の禁止の職務命令を頻発した。さらには、原告がなかなかこれに従わないと見るや、「職務命令を出すから校長室に出頭するように」という不可解な職務命令まで出している。

イ 原告は、岡崎教頭に促されて、自動車通勤時には、あらかじめ変更届を提出するようにしていた。にもかかわらず、原告の手續履践は無視して「手續がされていない」「認めることができない」として、必要に禁止の職務命令を出し続けた。

ウ 原告が出勤時に、これ見よがしに原告の自動車の写真撮影を行なった。

エ 原告が出勤時に、原告が駐車している学校横の民間駐車場内までやって来て、原告を咎め立てするばかりか、登校中の生徒に向かって「足田先生は悪い先生です。このことを家に帰って保護者の方に伝えてください!」とおよそ教育者にあるまじき誹謗中傷発言を行ない、生徒への教育的配慮が全くない。澤川校長は教員としておよそ不適格である。

オ 原告のお父さんの足田正氏が平成14年7月と10月の2度にわたり、自動車通勤を認めてもらえるように校長のところをお願いに上がっているのに、これを未だに「単なる表敬訪問だった」と強弁するばかりか、有馬文部大臣の名前を出されて脅迫された旨、最早発言できない死者を冒瀆する発言をする。

カ 10月の原告父訪問時には、校長から西東京市立青嵐中学校という具体的な学校名を出して原告の異動をほのめかしている(甲77人事委澤川調書115項)。

キ 平成15年1月に市教委から来た「自動車通勤は認められない」旨の回答を、機会はあったにもかかわらず、同年3月まで原告に示さなかった。

以上のような、原告の自動車通勤に対しては、徹底的にこれを認めず、妨害行為まで行

なっている。かような原告からすれば上司である校長からの徹底的な嫌がらせは最早以上といえる状態であって、かような背景事情をも考慮すれば、原告の職務命令違反は、「矯正し難い持続的な性格に根ざす」ものではなく、無茶を言い続ける校長に対して対応するための誠に止むを得ない対応であってむしろ「職務命令違反」についての非は原告ではなく、不合理というより無茶な命令を発する校長の側にあるといえる。

### 3 小括

以上の事情からすれば、原告が自動車通勤を行なったこと自体については、校地の不法占有にも当たらず、通勤費の不正受給にも当たらず、教員としての不適格性の徴表事由とはならないばかりか、むしろ父親の介護が必要、通勤に片道約2時間かかるという事情の下では自動車通勤は必要不可欠で、自動車通勤をすることは原告の生徒のための教育活動を維持するためにも必要であって、むしろ教員としての適格性を増加させる事情であっても、これを減ずる事情ではない。

職務命令違反についても、もともと客観的に自動車通勤が必要という事情（しかも小平市の規定上は許可制ではなく届出制であるはずである。）からすれば、校長による職務命令は不合理というほかなく、関連して校長が行なったパワーハラスメント行為という背景事情をも考慮すれば、原告の自動車通勤に関する職務命令違反は、原告の教員としての不適格性の徴表事由とはおよそ評価できず、分限事由とはなりえないものである。

## 第5 生徒Aに対する体罰の件

### 1 事実関係

既に述べたところであるが、A君への体罰の件では事実誤認があるので再確認しておく。

乙9の市教委の報告書や、澤川証言（澤川調書52～54ページ）と、A君自身が述べる所（甲143）では以下のような重大な食違いがある。

顔を手拳で殴られた（A君は、原告は両手にプリントを持っていたので殴られていないと明言している）

革靴で顔を1分程度踏まれた（A君は柔らかい上履きで数秒足を乗せられた）

校長がA君の友人と共に聞き取りをした(A君は校長からは聞き取りはされていない) 事実関係の主張は、原告が述べるところと、A君が述べるところは一致しており、しかもA君によれば、A君自身が澤川校長から事情聴取は受けていないことは明らかであるから、事実関係は原告とA君が述べるのが真実であり、処分理由書の事実認定は明らかな事実誤認である。

なお、原告本人尋問において、原告が「A君がゆっくりと倒れた」と述べていたので、若干補足説明をすると、A君はスローモーションのようにゆっくり倒れたのではなく(それは物理法則上ありえない)、ぱたんと倒れたのではなく、倒れないようにふみとどまろうとしながらもバランスを崩しながらゆっくり倒れたということである。なお、裁判長が危惧したような、近くの机に頭などをぶつける危険もなかった。また、「足払い」も柔道の技の「足払い」のように勢いよく足をなぎ払う動作ではなく、「足掛け」とでも言うべき軽い動作であった。

現に、A君は怪我をしていないし、倒れながらも持っていたジュースを最後までこぼれないように持ち続けていただけの余裕があった。このことから、原告のA君に対する体罰(なお、体罰であることを否定する趣旨ではないので念のため)が、生徒を痛めつけるために行なったものでもなく、あくまでも信頼関係がある中で、指導のために行なったものであり、当時の原告の認識からすれば「強い指導」「強度のスキンシップ」の範疇に入るものであった。

## 2 研修で反省

なお、当時の原告の認識は「体罰には当たらない」と考えていたが、原告は研修により(研修に入ってすぐに体罰教育、人権教育のカリキュラムが組まれたこともあって)体罰認識を直ちに改めている。

A君については、B君と異なり、最初から最後まで本人や保護者が原告を訴えるということをしなかったにもかかわらず、体罰であること自体を原告がすぐに認めたのは、まさに原告が研修により体罰認識を改めたからに他ならない。

しかるに、本件分限免職処分にあたっては、原告の研修成果による体罰認識の変化、反

省は、全く考慮されていない。

### 3 小括

原告も、A君に対する行為が体罰であることを否定するものではない。

しかしながら、その行為態様には大きな事実誤認がある（なお、事実誤認の原因としては、事情聴取時に、原告が都教委の担当者から「生徒はそうっているんだ」と強く言われたからである。ただ、実際には、上記の通り、生徒Aは事情聴取はされていなかった）。

したがって、体罰を軽視するわけではないが、A君に対する体罰については分限免職事由とするほどの重大事項ではない。

また、何よりも原告は本件体罰については認識を改めて反省しており、その点では体罰の問題に関しては適格性を回復しているものであって、その点でも「適格性なし」として分限免職として本件処分は取り消されるべきである。

## 第6 生徒Bに対する体罰の件

### 1 事実関係

原告が、B君の頬を17回叩いた事については、原告自身はカウントしていないが、おそらく事実と思われる。

ただし、「頬を叩いた」ことが「強い平手打ち」と誤解されているようなので、補足しておくが、原告は強く平手打ちしたのではなく、睡眠不足のために動きが悪かったB君の目覚ましのために、せいぜい2～3センチ程度の距離からパチパチと頬を叩いたものである。

また、足を振り上げたのも、B君を蹴りつけるためでも、示威のためでもなく、眠気覚ましのストレッチを示したものである。

であるから、B君も実際には怪我はしていない。

また、原告の体罰後も、B君は原告の指導に従い、練習試合相手を見つけてきて練習試合を行っており、原告の指導を受容したものであって、これまた原告の当時の認識からすれば、怪我もなく、指導を受容しているので「強い指導」「強度のスキンシップ」であ

って、「体罰」には当たらないという認識であった。なお、帰りのバスの中でアイスクリームを食べてはしゃいでいるB君を見た原告は、「精神的ダメージもないな」と自分で「強い指導であった」（当時の認識で）ことを再確認している。

なお、当事者立会いの下での警察による実況見分によっても、原告の行為が軽いものであったことは判明している。

上記のような実際の行為態様で、原告が当時の東久留米時代から市教委の指導内容であった「強い指導」あるいは「強度のスキンシップ」であって、「体罰」ではない、と認識してしまうのはある意味では当然である。

2 ただし、上記はあくまでも行為当時から研修を受けた10月初旬までの原告の認識であって、原告が体罰認識を研修により根本的に改めたのはこれまでも主張したとおりである。

そのため、原告は、体罰に関する研修を受けた直後に、校長を通じてB君と保護者に謝罪の手紙を渡している。

しかしながら、原告の研修成果による体罰認識の変化や反省は全く本件分限免職に当たり全く考慮されていない。これは、48年判例のいうところの「考慮すべき事項の不考慮」にあたる。

### 3 小括

体罰問題については、A君の件も含めてB君の件も、既に行なってしまった取り返しの付かないことであるから一種の刑事罰としての懲戒処分を受けることは止むを得ないと原告は納得している。

しかしながら、分限免職については処分時において、原告に教員としての適格性があつたか否かの問題であるから、既に本件分限免職時には体罰認識は研修により改められ、体罰問題に関する適格性は回復されていたものであるから、最早体罰については分限事由にはなりえないものである。

## 第7 「確認書」の件

## 1 事実関係

事実関係でまず確認しておかねばならないのは、「確認書」を書くように原告が強要したわけではない、ということである。

当時、原告としては、5月5日のB君への行為については 怪我もしていない、 B君の指導の受容もあったと認識していたことから、体罰ではなく強い指導であったという認識であったし、にもかかわらず、同様の体罰ないし更にひどい体罰(女子生徒の鼓膜損傷)を行なった別の教員について、校長は庇う行動に出たにも関わらず こと原告に対しては、原告本人からの事情を聞く以前に、校長がB君保護者のもとへ先回りして事情聴取した上で原告に対して「疋田先生、あなた体罰をしましたね」と詰問してきているという状況であった。しかも、校長が市教委に出したという報告書内容については何ら原告に知らされることもなく、「あの校長には何を書かれるか分からない」という恐怖感から、原告は情報開示請求までしたが、報告書は開示されないままであった。

かつ、5月6日の原告とB君保護者とのやり取りでは、B君保護者にも納得してもらっており(この点、被告の主張と争いがあるところであるが、B君保護者が当初は納得していたことは当の澤川校長自身が認めて明言している(甲171.保護者会の録音))原告としては、「体罰までしたわけでもないのに、校長に恣意的に狙われている。」「自動車通勤を認めさせられた仕返しをさせられるのではないか(自動車通勤が認められたのがちょうどこの5月の初頭)」という危惧感があったことから、B君保護者も納得してもらっているのだから体罰ではなかったことを言ってもらって校長の攻撃を避けよう、という思いで、B君の保護者に「体罰ではなかった」旨の文章を書いてもらおうと思ったものである。体罰があったと認識しているのにこれをもみ消すという隠蔽の意図ではなかった(体罰隠蔽の故意はなかった。 )。

しかも、原告がB君に渡したものは「サンプル」であって、「これにこのままサインしろ」という趣旨で渡したのではない。

更に、原告は、B君の保護者が翻意したことを知って、直ちにその日のうちに依頼を撤回し、謝罪までしている。

結局、この「確認書」の件については、当初B父保護者とは双方納得する方向に至る話し合いがあったにもかかわらず、他の教員の体罰案件（女子生徒の鼓膜損傷の件。しかも怪我をしている上に生徒本人も保護者も納得していない。また、男子生徒を投げ飛ばした件。）とは全く異なって校長が重大問題として対応し始めた。しかも原告からの聴き取りをする以前に先にB保護者（学校の教員である）から聴き取りを行なっている。

度重なる校長の陰湿ないじめともとれる対応（以下、ピックアップする。）から校長を信用できなくなった原告は、B保護者の最初の「今回は問題にしないけど、気をつけないとね」という言葉を信用し、B保護者本人の「問題にしません」という文書を書いてもらおうと思ったものである。それにより横暴な校長に対抗でき、かつ事態をおさめられるだろうと思ったからである。B君の気持ちを配慮すれば、本人が納得していたことだし、B君のためにも大ごとにしたほうがいいと思った。強要したのではなく、こういった体裁の文を書いていただきたいという意図でサンプルとしての確認書を作成し、B君に渡したものである。

なお、原告が「確認書」を書いてもらおうとするに至った背景事情としては、上述の通り、校長によるパワーハラスメントがあったことを考慮しなければならない。48年判例に言うところの、「適格性の有無は、当該職員の外部にあらわれた行動、態度に徴してこれを判断するほかはない。その場合、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。」という判断基準に関係する部分である。

校長による原告に対するパワハラの実態は一部上げるだけでも以下のとおりである（一部、自動車通勤の項目で挙げたものと重複する。）。

ア 自動車通勤を必要とする喫緊の事態に原告があるのに校長がこれを頑なに認めず、そればかりが自動車通勤の禁止の職務命令を頻発した。さらには、原告がなかなかこれに従わないと見るや、「職務命令を出すから校長室に出頭するように」という不可解な職務命令まで出している。

- イ 原告が出勤時に、これ見よがしに原告の自動車の写真撮影を行なった。
- ウ 原告が出勤時に、原告が駐車している学校横の民間駐車場内までやって来て、原告を咎め立てするばかりか、登校中の生徒に向かって「足田先生は悪い先生です。このことを家に帰って保護者の方に伝えてください！」とおよそ教育者にあるまじき誹謗中傷発言を行なった。
- エ 原告のお父さんの足田正氏が平成14年7月と10月の2度にわたり、自動車通勤を認めてもらえるように校長のところをお願いに上がっているのに、これを未だに「単なる表敬訪問だった」と強弁するばかりか、有馬文部大臣の名前を出されて脅迫された旨、最早発言できない死者を冒瀆する発言をする。
- オ 10月の原告父訪問時には、校長から西東京市立青嵐中学校という具体的な学校名を出して原告の異動をほのめかしている。
- カ 車通勤を認められたと思わせた呼び出しを校長から受けて校長室に向かい和やかに話を始めた途端、ばたんとドアを閉められて、車通勤禁止の職務命令を発せられた。
- キ PTA会報の自己紹介の表記で、例年通り「入口屋卯兵衛」という名前を記載しようとしたところ、執拗な抵抗にあった。
- ク 「指導力不足ではない」（澤川尋問9頁）、更に自己評価に伴う面接では評価しているにも関わらず（録音。甲169）、原告に対して学校唯一の最低評価Dを付ける。
- ケ 自転車通学の禁止に対する反対運動を扇動したと誤解され、校長からソフトテニス部員の保護者に対して原告の問題行動の聴き取りが行なわれた。
- コ 卒業制作パネルの撤去問題について、日の丸君が代問題とすりかえられて、恰も原告が日の丸君が代反対派であるかのように保護者へ伝えられた。
- サ 小平五中の問題の中心人物が原告であると見て（甲77 人事委澤川尋問219項～）原告に対して集中攻撃が行なわれた。
- シ 原告が責任者でも何でも無い、澤川校長赴任の前年度のカンニング事件について、原告に責任があるような発言を行なった。少なくとも、澤川校長赴任時には終息していた問題を原告の責任として蒸し返す行為である。

かような校長からのパワハラが存在、しかも執拗かつ非常識とも言えるパワハラの態様に鑑みれば、本件「確認書」については、原告がかような行為を行なった真の原因は、原告の「矯正し難い持続的な性格」に由来するものではなく、原告を狙い撃ちし、極めて恣意的な取扱をする（他の教員との体罰案件の取扱の違いが象徴的）澤川校長の対応にこそ問題があるといえる。かような背景事情を考慮すれば、原告の「確認書」依頼行為についてもそれをもって原告自身の矯正し難い持続的な性格に由来するものと評価することはできず、不適格性の徴表事由として分限理由とはなしえないものである。

2 なお、澤川校長自身が正しい体罰認識ができていなかったことは明白であり、当然、澤川校長が原告に対して「正しい体罰認識」についての指導ができるはずはなく、澤川校長による原告への「体罰認識」の指導はなかった。

原告は、研修によって、初めて「正しい体罰認識」を学び、その持ち前の学習する姿勢と力量によって、自らの「体罰認識の誤り」を認めた。

その点でも原告の不適格性はあったとしても解消されているといえる。

むしろ教員としての不適格性を残存させているのは澤川校長である。

### 3 小括

以上からすれば、そもそも「確認書」の件も、原告からのB君やB君保護者に対する強要行為でもなく、隠蔽工作でもなく、澤川校長からのパワハラ、恣意的取扱（特に他の教員の体罰案件と異なる恣意的取扱）という背景事情をも考慮すれば、これがおよそ原告の矯正し難い持続的な性格に由来するとはいえないものであり、不適格性の徴表事由とはなり得ないものである。

更に言えば、仮に不適格性事由があったとしても研修で成果を上げ、不適格性は解消しているといえるのであり、その点でも分限事由とはなり得ないことはあきらかである。

## 第8 校長からの事情聴取の命令違反の件

1 校長からの事情聴取の命令違反の件も基本的事情は、「確認書」の場合と同様である。すなわち、いちいち列挙することは止めるが、校長からの度重なるパワハラ、更に体罰教

師に対する差別的とりあつかいを受ける中で、やむなくとった行為であり、背景事情を考慮すればこれがおよそ原告の矯正し難い持続的な性格に由来するとはいえないものであり、不適格性の徴表事由とはなり得ないものである。

更に、本項目の固有事情を加えると、原告から校長に対して、公平性を期すためにも、第三者（事件当事者を含む）の立会いを求めたが校長がこれを拒否するということがあった。このように公平な第三者の立ち会いの拒否までされてしまえば、ますます原告が警戒を強めてしまうのは誠に止むを得ないものであり、原告自身の矯正し難い持続的な性格に由来するものとはますます評価できない。

2 なお、処分理由書では、「計4回に渡り」とだけ記載され、いつの命令拒絶か日時が明示されていない。これでは、素因不特定で原告にとっては防御のしようがない。

その点で、体罰の事情聴取命令拒否の分限事由については、手続上の違法もある。

3 なお、仮に日時が平成15年7月4日のこととすれば、同日は、ソフトテニス都大会の組み合わせ会議の日で、原告は、都大会の北多摩西地区担当の専門委員としての重責を負っており、さらにもともと校長から出張命令も出されていたところであって（校長は体育が専科なので、都大会の組み合わせの重要性は十分に認知しているはず。）、原告としては聴き取りにはそもそも行けなかった。また、指定された1時半は5時間目の途中であり、けやき祭の準備時間として学年演劇の指導の予定も入っていた。

そのような時間に本来の予定をキャンセルして事情聴取に出向くことは、生徒の教育活動に重大な支障となってしまう。

しかるに校長は、小平市教育委員会による聴き取りの日程を、原告の都合も聞かず、むしろ、原告が都合の悪い日程にぶつけてきた。また聴き取りの内容について、原告の問合せに対し、原告その内容が伝わるはずもない、「その他」のことという曖昧な表現を用いた。さらに、その内容を明示しないまま、一般には教員の過失を想像させる「服務事故」という言葉を、他の教員や生徒に聞こえ場面で、あえて使うという嫌がらせも行った（録音甲170）。岡崎教頭は、小平市教育委員会による聴き取りの内容を、原告に対し、意識的に隠したことを認めている（岡崎聴き取り乙17）。」

なお、原告は、日にちを変えてくれ、とも頼んでおり（甲170）、しかるにそれを校長が拒否している。むしろ、聞き取り不能は校長の責任である。

## 第9 市教委での事情聴取時における「虚偽発言」の件

1 この件も、「確認書」「事情聴取命令違反」と事情は共通する。

すなわち、原告の体罰認識がそもそも違っており、B君が怪我もしておらず、指導の受容もあったという認識であったから「体罰ではなく強い指導である」と誤解していたこと。その一方で、他の教員の体罰案件とは明らかに違う恣意的な扱いをされていたこと、

体罰の聞き取りについて公平な第三者の立会いを求めたが校長から拒否された。以前から校長からパワハラを受けており、体罰であると認めてしまうとどのような処分をされるか分からないという校長に対する猜疑心で一杯であった。

という事情の下のことであり、48年判例でいうところの「適格性の有無は、当該職員の外部にあらわれた行動、態度に徴してこれを判断するほかはない。その場合、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。」という判断基準に係る部分である。

すなわち、原告が天性の嘘つきであったから、「体罰をしていない」「暴行はしていない」旨の発言をしたわけではない。

まず「体罰をしていない」という点については、原告自身がこの時点では「体罰である」との認識がなかったのであるから、そもそも主観的には虚偽発言をしたことにはならない。したがって、体罰認識の誤解についての非はあるにしても（ただし、それは研修で解消）、虚偽発言としての非あるいは、不適格性の徴表事由とは評価しえない。

また、「暴力を振るっていない」という点については、確かに客観的にも身体的接触はあるので、「暴力」に該当し、原告が虚偽発言をしたと捉えられるかもしれない。

しかしながら、上記 ないし の事情、すなわち、

原告の体罰認識がそもそも違っており、B君が怪我もしておらず、指導の受容もあったという認識であったから「体罰ではなく強い指導である」と誤解していたこと。

その一方で、他の教員の体罰案件とは明らかに違う恣意的な扱いをされていたこと、体罰の聞き取りについて公平な第三者の立会いを求めたが校長から拒否された。

以前から校長からパワハラを受けており、体罰であると認めてしまうとどのような処分をされるか分からないという校長に対する猜疑心で一杯であった。

に加えて、

「17発頬を叩いた」「頭の上で足を振り回した」というのも態様としては軽く、(頬も目覚まし程度に叩いたという態様)(足の振り回しも威嚇や攻撃ではなく、目覚ましのためのストレッチ指導)原告自身の認識としては身体的接触はあったとしても「暴力」というには大げさであると考えていた。

すでにB君、B君保護者とは納得してもらっていたという認識であったので、「暴力」という言葉を不用意に使うことによってかえってB君、B君保護者を巻き込んでしまうことに対するおそれがあった、という事情がある。

すなわち、上記のような事情に鑑みれば、48年判例でいうところの「適格性の有無は、当該職員の外部にあらわれた行動、態度に徴してこれを判断するほかはない。その場合、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。」という判断基準に照らしてみれば、「暴力はしていません」と述べた背景事情としては上記のような止むを得ない事情があり、更にはむしろB君を巻き込まないようにするという配慮もあつての発言なので、原告の「暴力をしていません」という発言をもってこれを原告が有する矯正し難い持続的な性格の表れとしての教員としての不適格性徴表事由と見るのは相当ではない。

したがって、「虚偽発言」の件にしても、これをもって、原告の矯正し難い持続的な性

格の表れとして不適格性徴表事由と評価することは誤りである。

なお、この点についても、原告は研修で反省をして、研修後には発言を撤回して、体罰をした旨、はっきり認めているところであるので、その点でも不適格性はあったとしても解消されているといえる。

2 なお、被告は、当裁判においては、ことあるごとに、原告に対して「嘘つき教員である」旨のレッテル張りをしてきた。更には、校長や教頭の話を食べ違ふ内容を原告や原告側証人が述べると、「それじゃあ、あなたは、校長や教頭が嘘をついているとでも言うのですか！」と、被告代理人はあたかも校長や教頭が絶対に誤謬のない神聖不可侵な存在であるかのような主張・発言をしている。

しかし、これまで散々主張してきたところになるのでいちいち事例を挙げて繰り返さないが、澤川校長や岡崎教頭が、人事委員会や本訴における証人尋問において宣誓をした証人でありながら偽証を行なっていることは客観的な証拠によっても裏付けられるところであって、校長・教頭が絶対に誤謬のない存在であるということは、そもそもその前提を全く誤っている（むしろ、岡崎教頭などは、「場合によっては嘘はつきます」と公言していた。 ）。

更に、今回、年度途中で研修が打ち切られた不自然な経緯をいろいろと調査する中で、原告が平成15年度の出勤簿を取り寄せたところ、以下のような明らかな不自然な点が判明した（甲222）。

10月14日、10月17日「出張」もしくは「出勤」とすべきが「研修」扱いされている。

「研修の命令を解き、指定の場所で採点業務及び出題の意図、結果の考察を行うことを命じます」（平成15年10月7日付け）の澤川菊雄校長の文書による職務命令に従って、この文書によって指定された小平市教育委員会指導課にて勤務遂行した。しかるに、平成15年10月14日（金）および10月17日（金）（2日間とも全日）が出勤簿上では「研修」扱いにされている。「出張」のはずである。

12月24日（水）「出張」命令を出し原告が従ったのに「研修」扱いにされている。「研修命令を解き、都教委事務連絡 教育庁学務部笹塚分室 全日（小平市教育委員会から校長

への原告への出張命令文書発行指示の通知・平成15年12月18日平教学指発第1288号)

平成16年1月8日(木)「A君への体罰」の件の聴き取りで教育庁学務部笹塚分室への出張命令に従っているのに「研修」扱いにされている。

平成16年1月13日(火)「自家用車通勤」の件の聴き取りで教育庁学務部笹塚分室への出張命令に従っているのに「研修」扱いにされている。

平成16年1月16日(金)「私物の大量持込」の件の聴き取りで教育庁学務部笹塚分室への出張命令に従っているのに「研修」扱いにされている。

平成16年1月13日(火)「自家用車通勤」の件で小平市教育委員会での聴き取りが「研修」扱いにされている。

極めつけは、平成16年2月23日(月)「分限免職処分」午前10時10分都庁人事部への出張命令に従ったのに、「年休」扱いにされている。

ちなみに処分発令の後、原告は稲葉理事の指示で「小平市教育委員会で研修をさせられている」

「小平市教育委員会から校長に対する教員の出張(依頼)・平教学指発第1629号」を受け、澤川菊雄校長から、原告に対しての出張の職務命令が文書で出されている。

以上からすれば、むしろ「嘘つき教員」であり、矯正し難い持続的な性格を有するのは澤川校長や岡崎教頭である。校長・教頭という管理職であるという故をもって「嘘をつかない」と判断するのは思考停止である(現にとある学校の校長が教員の自己申告書を偽造したという事件も近時発覚した。甲213の新聞記事)。原告には確かに、正確でない供述をしたことがあったかもしれないが、それは上述したとおり、校長からのパワハラ・恣意的な不利益取扱などの状況に起因するものであって、矯正し難い性格に根ざすものではない。

## 第10 その他の件

### 1 総論

被告は、本件訴訟になってから、処分理由に掲げられていない事情につき、本件分限免

職を正当化する事情として次々と上げてきた。

しかしながら、当初分限事由として処分理由書に挙げられていない事情については、分限免職の適否の判断に当たっては考慮すべきではない。

また、これらの処分事由に挙げられていない事情については、憲法31条で保障されている告知聴聞の機会は原告に対しては全く付与されていない。

仮に考慮することができるとしても、本来の理由書に挙げられている事由と比して付随的の事情であり、処分理由そのものと同程度までに重視すべきではない（京都判決・甲147）。あくまでも判断の参考となりうるのみである。

## 2 生徒F・G体罰

既に原告準備書面（5）の10頁以下で述べているので詳しくは述べないが、若干敷衍しておく。

### ア 実体面

答弁書、報告書（乙12）で述べられている、8月の体罰は存在しない。

10月の体罰も1回である。

この点、真実との齟齬が生じたのは、生徒Aに対する聞き取りと同様の事情、すなわち、既に原告の分限処分ありき、で手続が強引に進められていたという事情があったからと容易に推認できる。

また、本件が俎上に上げられた経過には不審な点があり、その点からも、「はじめに分限ありき」で手続が進められていた疑いが極めて強い。

原告は「強度のスキンシップ」と認識していた。今となっては誤解ということを理解しているが、原告は当時、生徒に有形力を行使しても本人が納得していれば良い、体罰とはならない、「強度のスキンシップ」であると認識していた。しかも、普段は、原告と生徒F・Gとは、仲良くやっていたのに、この場面だけ、生徒の親の手前もあって、鬼コーチを演じるようになってしまい、原告としても嫌な気持ちであった。後ろで生徒の親が見ており、「気合を入れてください」と言われて、やってしまったものである。原告は、陳述書でも述べているとおり、このときは非常に嫌な気持ちであった。なお、ビラ（乙27、

要望書)に記載のあった、「原告がラケットを投げつけた。」などの点は事実無根である。

## イ 手続面

乙12の不審な点～被告の聞き取り書全体の弾効

なお、本件生徒F・Gに対する体罰の根拠とされる、乙12については、時系列的に以下のとおり明確に不審な点がある(乙12、5ページ)。

平成14年9月には、F・Gへの体罰の件につき、教頭認識。生徒F、保護者から聞き取りしようとするも拒否。

(なぜこの間、1年以上、市教委・校長・教頭とも、原告の生徒F・Gへの指導につき容認したか?更には、なぜ、生徒G、保護者からの聞き取りを平成16年1月までしようとしなかったのか?)

平成15年10月21日、校長、Fの母親から聞き取り。

平成15年10月22日、校長、学校教育部理事に聞き取り内容の文書提出。

平成15年12月10日、校長、同生徒と母親から事情聞き取り。(なぜ、報告提出後に更に母親からも事情聴取?)

平成16年1月13日、学校教育部理事、同生徒の母親から事情聞き取りを依頼したが協力得られず。(なぜ、既に聞き取り済の母親から再度聞き取り?しかも協力得られず?)

上記経過は、不自然極まりなく、全く辻褃が合わない。

実際には、生徒本人や保護者からの聞き取りがなされていないにもかかわらず、市教委から、「親と保護者はこう言っていますよ。」と言われて、原告は、「生徒が言っていればそうかもしれない。」旨、回答したものであり、そうであるならば、原告は謂わば市教委にはめられたことになったものでもあり、聴聞手続として極めて不適切な方法となっているものであり、適正手続の観点から違法性を免れないものであり、また、その内容も極めて信用性が疑わしいものであり、ひいては、被告の聞き取り書全般の信用性がないことを示すものにほかならない。

## 3 西中体罰(I君)

事実関係については、原告が、I君を音楽室から引っ張り出したことは認めるが、その

際に髪の毛を掴んでまではいないし、I君を殴ったり、倒したりしたことは事実ではない。

ちなみに、I君を音楽室から連れ出す際には、I君は短髪であり、掴む、ということにはならなかった。首から肩に手を当てたから髪の毛に触れてはいる。髪の毛を引っ張って引きずり出したわけではない(なお、当時にして既にI君の方が原告より身長は高かった。)

I君が滝山交番に逃げ込んだことは事実であるが、I君がそのとき原告から暴行を受けたことはないことは警察でも確認している。

なお、当時の原告の体罰認識は東久留米市配付のパンフレットのとおりで、強い指導は許され、強い指導とは 相手が怪我をしていないこと、 相手が指導として受容し納得していること、との認識であって、I君への当該行為は体罰ではなく強い指導である、と考えていた。

もちろん、現在では、研修による体罰・人権教育のプログラムの受講により、体罰認識を改め、I君への行為が体罰であることは十分に認識している。であるからこそ、原告は、本人尋問において包み隠さず体罰であること、およびその態様について隠さずに正直に述べたものである。

#### 4 西中告発文問題

ア 事実関係については、原告準備書面(6)で述べたとおりであるから繰り返さないが、要点だけ述べると、

4月ころ、西中宛に原告のことを誹謗中傷する怪文書が届いた。

記載内容(教育関係者が使う用語が用いられている)からして、生徒・保護者では無いと思われる。

記載内容の大半は事実無根のである。

これに対して、PTA(学年会のみならず全体として)が自体沈静化のために動いた。

原告も事情をよく知る人間として、また生活指導担当として、朝礼で予定された発言を行なった。

PTAが7月になって「私たちの西中学校を守るために」という怪文書に対する反論文書を出した。

ただ、P T Aが上記反論文書を出したのが夏休み直前であったために、かえって、休み中に生徒保護者間で犯人探しのような雰囲気になってしまったので、事態を收拾すべく、原告が自クラスに保護者が犯人ではない旨の文書を出して事態の收拾に勤めた。被告や井戸川証人は、あたかも被告が一端は沈静化したものを再燃させたかのように主張するが、それは事実と異なる。

イ 結局、怪文書の事実内容は大半は事実無根であったり、取り立てて批判されるべきものではなかったものであり、また、怪文書対応に当たって、原告が騒ぎを大きくしたということもなく、事態の沈静化にはP T A役員ともども勤めていたのであって、本件に関しては何かしら原告の教員としての適格性を減するような事由はない。

#### 4 元素記号の覚え方

いやらしい覚え方である旨の指摘をとある都議会議員（七生養護事件で教育介入であるという内容の判決を受けた議員）筋から受けたことがあるが、校長も含め検討の結果、問題ないものであった。なお、大手出版社の受験参考書にも紹介されているのと同様のものであり、問題とすべきようなもの、教員としての適格性を疑わしめる事由となるようなものでは全くない。

### 第11 結論

以上からすれば、本件処分は、原告の教員としての実績、研修の成果を全く考慮していないこと、自動車通勤や私物持込という考慮禁止事項を考慮している点で、48年判例に真っ向から反し、裁量権の逸脱が明白である。

また、職務命令違反行為を分限事由として多く上げているが、そのいずれもが不合理であるか、背景事情を考慮すればやむをえないものであり、教育公務員の専門性、特殊性、裁量性からすれば、処分理由に挙げられている原告の職務命令違反行為が原告の教員としての不適格性を徴表する事由ともなり得ない。

また、個別的な論点を敷衍すれば、行なってしまった体罰については、刑事罰としての懲戒処分の対象となりうることは否定しない。

しかし、体罰が不適格性の徴表としての分限事由となるかという点については、既に研修で十分な反省をし、認識を大幅に改めており、適格性を回復していることから、最早、体罰をしたことがあることをもって不適格性であると認定することはできない。

以上からすれば、本件分限免職処分が、東京都教委がその裁量を著しく逸脱したことは明白であって、直ちに取り消されるべきものである。

以 上