

報告事項

行政処分取消等請求事件等について

このことについて、別紙資料に基づき報告します。

令和4年5月9日

教 職 員 課

行政処分取消等請求事件について

1 当事者

原告（控訴人、上告人）：小学校の元教諭

被告（被控訴人、被上告人）：愛知県

2 事件の概要

(1) 事件の経過

原告は、採用当初から一人では担任を任せられない状態であり、校内で継続的に指導をしてきたが改善が見られなかった。そのため、市教育委員会は原告を指導が不適切な教員として申請し、県教育委員会で認定されたため、原告に対して平成30年度からの指導改善研修を受講するよう命じた。しかし、原告は、校長らからの再三にわたる説得にもかかわらず研修を欠席し続けた上、校内で説得する校長らに暴行を加え、校長を負傷させるなどした。

これらのことを踏まえ、県教育委員会は平成30年9月12日付けで原告を懲戒免職処分とした。

(2) 原告の主張

- ① 原告は文部科学省が示している指導が不適切な教員の具体例には該当せず、これまでに校長から指導不適切となる事実を示されたことも一度もない。そのため、原告に対する指導が不適切な教員であるとした認定は、事実誤認による違法な認定であり、同認定の取消しを求めるとともに、300万円の損害賠償を求める。(提起日:平成30年6月25日)
- ② 県教育委員会は、処分事項をねつ造し、本件懲戒処分を公表したことで原告に対して甚大な精神的苦痛を与えたため、懲戒免職処分の取消しを求めるとともに、2,000万円の損害賠償を求める。(提起日:平成30年12月7日)

3 判決の概要

(1) 判決結果

第一審判決 県側勝訴（令和3年2月17日）

控訴審判決 県側勝訴（令和3年9月17日）

上告審判決 県側勝訴（令和4年4月19日）

(2) 理由趣旨

① 指導が不適切な教員の認定の取消し及び損害賠償請求について

県教育委員会が原告に対して行った指導が不適切な教員であるとの認定は、原告に直接何らかの権利を与え又は義務を負わせる法律上の効果を生じさせるものではないため行政処分とは言えず、抗告訴訟の対象と認めることはできない。

また、原告は小学校における勤務ぶりが甚だ芳しくなく、度重なる指導を受けながら十分に改善が見られなかったと認められ、指導が不適切な教員に該当することは明らかである。したがって、指導が不適切な教員の認定が違法であることを前提とする

損害賠償請求は理由がない。

② 懲戒免職処分取消し及び損害賠償請求について

原告は、指導改善研修を受講するよう命じられたにもかかわらず、独自の判断でこれを無視して無断で欠席を重ねた。さらに、同研修に参加するよう説得する校長らに暴行を加えて校長を負傷させ、これを撮影していた事務職員からデジタルカメラを奪取して持ち帰ることで学校の秩序を乱した事実が認められる。原告の行為は、規律違反の程度が甚だしく、無断欠勤が長期に及んでいたことに照らすと、本件免職処分が裁量権の範囲を逸脱し、又は濫用するものとは到底認められない。

また、本件免職処分は適法になされたものであるため、違法であることを前提とした損害賠償請求には理由がない。

損害賠償請求事件について

1 当事者

原告：県立学校事務職員

被告：愛知県

2 請求の趣旨

- (1) 被告は原告に対して、次の金員を支払え。

金 429 万 3760 円

上記金額に対する平成 31 年 4 月 1 日から令和 2 年 3 月 31 日までは年 5 パーセントの割合による金員

令和 2 年 4 月 1 日から支払済みまでは年 3 パーセントの割合による金員

- (2) 訴訟費用は被告の負担とする。

3 事件の概要

- (1) 請求の原因

原告は、平成 25 年度に県立学校の事務長として 1 年勤務し、その後平成 26 年度から令和 2 年度までの 7 年間で主任主査として勤務してきた。

原告は人事希望面談において事務長への昇格を強く希望し、平成 28 年度以降は原告の人事評価の結果も良好であったが、原告は事務長に昇格しなかった。

原告は県人事委員会に対し、事務長（6 級）への昇格を求める措置要求をしたが、県人事委員会は事務長への昇格については却下、6 級への昇格について棄却の判定をした。

- (2) 主張の内容

- ① 県教育委員会が、人事評価が良好であるにもかかわらず、原告を事務長に昇格させなかったことは、平等取扱いの原則に反する違法な人事である。
- ② 県人事委員会は、原告の措置要求に対し故意又は過失により適法な判断を怠り、県教育委員会による恣意的な人事を助長した。
- ③ 原告が事務長に昇格していれば得られたはずの給与、手当及び精神的損害に対する損害賠償を請求する。