

平成25年3月19日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成23年(行ウ)第4号 分限免職処分取消等請求事件

口頭弁論終結日 平成24年12月18日

判 決

原 告

同 訴訟代理人弁護士 小 笠 原 忠 彦

山梨県富士吉田市下吉田1842番地

被 告

富 士 吉 田 市

同 代 表 者 市 長

堀 内 茂

同 代 表 者

富 士 吉 田 市 公 平 委 員 会

同 委 員 会 代 表 者 委 員 長

小 俣 英 男

処 分 行 政 庁

富 士 吉 田 市 市 長 堀 内 茂

同 訴訟代理人弁護士

橋 本 勇

同

羽 根 一 成

主 文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

- 1 平成22年9月27日付で行政処分庁が原告に対してなした、地方公務員法28条第1項第3号及び第1号の規定による分限免職処分を取り消す。
- 2 被告は原告に対し、447万3640円及びこれに対する平成23年8月11日から支払い済みまで年5パーセントの割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、被告の公務員であった原告が、分限免職処分が違法であると主張し

て、その取消を求めると共に、被告から不当な給与等の減額、被告職員からの暴行行為などを含めた組織的な嫌がらせを受けたなどと主張して、国家賠償法1条1項に基づき、慰謝料、未払時間外手当、給与等の減額分、治療費の合計447万3640円及びこれに対する遅延損害金の支払いを求めた事案である。

1 前提事実（争いが無い事実）

(1) 当事者等

被告は、山梨県内の地方公共団体である。

原告は、平成14年4月に臨床心理士の資格を取得し、平成20年4月に被告の臨時職員として採用された。その後、平成20年11月1日に平成21年10月末日までの条件付き職員として採用され、平成21年11月1日に正式採用された。

(2) 原告の被告における職務内容

臨床心理士の有資格者である原告は、被告の教育委員会教育研修所（以下「被告教育研修所」という。）（主任）に配属され、市内小中学校における児童、生徒やその保護者等の教育相談（カウンセリング）の職務を割り当てられていた。

(3) 本件処分等

行政処分庁は、平成22年9月27日、原告に対して、分限免職処分をした（以下「本件処分」という。乙14）。

本件処分の分限処分説明書には、「（原告が）不当に時間外勤務をし、勤務時間を守らず、公用車を不正に使用し、脅すような発言をし、さらには不適正なカウンセリングをした上、上司の職務命令や指示指導を無視した勤務態度を続けていた。このことは、富士吉田市職員としての適格性を欠く行為であるとともに、これらに対応する上司や同僚、学校関係者などの公務能率を著しく阻害するものであり、地方公務員法第28条1項第3号及び第1号に該当する。」との記載がある（乙15）。

原告は、本件処分について、富士吉田市公平委員会に対して、平成22年11月9日、審査請求の申立をし、同月22日に受理されたが、その後、6か月経過するも上記審査請求に対する裁決はない。

(4) 関連法令等の定め

ア 地方公務員法

第28条 職員が、左の各号の一に該当する場合には、その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。

一 勤務実績が良くない場合

二 (略)

三 前二号に規定する場合の外、その職に必要な適格性を欠く場合

イ 富士吉田市職員服務規則(乙16)

第10条2項 時間外勤務又は休日勤務は、担当課長の命を受けて時間外勤務命令書等により服務しなければならない。

ウ 富士吉田市職員の勤務時間、休暇等に関する規程(乙17)

第2条 職員の勤務時間は、月曜日から金曜日まで午前8時30分から午後5時15分までとする。

第3条 休憩時間は、月曜日から金曜日まで午後0時から午後1時までの1時間とする。

エ 富士吉田市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則(乙19)

第38条 年次有給休暇の付与を受けようとする職員は、あらかじめ時季を指定した書面を任命権者に届け出なければならない(以下略)。

オ 富士吉田市教育委員会臨床心理カウンセラー設置要項(乙34)

(設置)

第1条 児童、生徒及び保護者並びに教職員の相談及び助言を専門的に

行うため、富士吉田市立教育研修所に富士吉田市教育委員会臨床心理カウンセラー（以下「カウンセラー」という。）を置く。

（要件）

第2条 カウンセラーは、次の要件を満たす者のうちから富士吉田市教育委員会が委嘱する。

- (1) カウンセリングに関して専門的な資格を持ち、人格が高潔で、教育に関し優れた識見を有する者。
- (2) 関係団体等と緊密な連携を保持し、公正かつ的確なカウンセリング業務を遂行することができる能力を有する者。

（任期）

第3条 カウンセラーは、その任期は1年とし、再任は妨げない。

（職務）

第5条 カウンセラーの職務は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 市立小・中学校児童、生徒及び保護者のカウンセリングに関すること。
- (2) 市立小・中学校教職員のカウンセリングに関すること。
- (3) 市立小・中学校教職員の各種研修における指導及び助言に関すること。
- (4) 学校、家庭及び関係機関との連携に関すること。
- (5) 前各号に掲げるもののほか富士吉田市教育委員会教育長が必要と認める事項。

（遵守事項）

第6条 カウンセラーは、上司の職務上の命令に従い、その職務を遂行しなければならない。

2 カウンセラーは、その職の信用を失墜するような行為をしてはならない（以下略）。

2 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の争点は、(1)分限免職事由の有無、(2)本件処分の手続上の違法の有無、(3)被告の原告に対する組織的な嫌がらせの有無、(4)(3)が認められた場合の損害の額である。

(1) 争点(1) (分限免職事由の有無) について

(被告の主張)

ア 地方公務員法28条1項1号の「勤務実績が良くない場合」とは、「職員が担当すべきものとして割り当てられた職務内容を遂行してその職責を果たすべきであるにもかかわらず、その実績があがらない場合」をいう。

同じく同項3号の「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、又は支障を生ずる高度の蓋然性が認められる場合をいう。

イ 原告の被告における職務内容

原告は、平成20年4月1日、臨時的任用職員として採用され、同年11月1日、正規職員として採用（平成21年10月末日までは条件付採用期間）された。臨床心理士の有資格者である原告は、被告教育研修所の主任に配属され、市内小中学校における児童、生徒やその保護者等の教育相談（カウンセリング）の職務を割り当てられていた。

ウ 分限免職事由

(ア) 具体的事実の主張は、別紙分限事由一覧記載のとおりである。

(イ) 原告は、上記一覧記載の事実のほぼ全てについて否認している。

しかし、原告の問題行動は、逐一、被告教育研修所所長（以下「所長」という。）が記録を付けていた。所長は、原告の直属の上司であり原告の勤務ぶりをよく知る立場にあること、問題意識をもって原告の勤務態度を意識的に観察していたこと、原告に問題行動が

みられる都度、記憶が鮮明なうちにあったことをそのまま記録につけていたことからすれば、観察指導シート（乙3）にありもしないことが記録されているということはありません。

なお、原告は、観察指導シートが原告を辞めさせる意図をもって作成されたものであることから、証拠としての価値は皆無であるなどとも主張する。しかし、問題職員の問題行動を記録することは上司としての当然の処置であるし、そもそもそのような意図を持っていることによって、原告の問題行動がなかったことになるわけではない。原告の主張は失当である。

また、原告が主張する労働慣行などは存在しない。

エ 勤務実績不良、適格性欠如

原告は、不適切なカウンセリングにより、保護者や学校から苦情が申し立てられ、小中学校校長会から原告が学校と関わることを自粛するよう要望までされるような状況であった。にもかかわらず、原告は、それを改善するための上司の指導にあえて従わなかった。その結果、原告のカウンセリングは被告の事務事業（教育活動、学校支援）として役に立たないというものであり、「職員が担当すべきものとして割り当てられた職務内容を遂行してその職責を果たすべきであるにもかかわらず、その実績があげられない場合」に当たる。

また、原告は、問題行動を繰り返し、これを改善するための上司の指導にあえて従わない結果、上司とのトラブルが絶えず、職場環境も悪化した。このような原告の状態は、正規職員として採用（当初は条件付）されて以降継続し、一向に改善される様子がみられないのであるから、原告の「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、性格等に起因してその職務の円滑な遂行に支障があり、又は支障が生ずる高度の蓋然性が認められる場合」にも当たる。

オ 免職を選択するのが相当であること

上司の指導にあえて従わないこと、不適切な時間外勤務、勤務時間を守らないこと、不適切な公用車の使用、上司に対する暴言、不適切な服装、提出物を提出せず、返却物を返却しないこと、指示の無視などは、職名（主任か主事か）、職務内容に左右されるものではなく、降任ないし配置転換後の職名、職務内容であれば、職務の円滑な遂行を期待できるわけではない。

原告に対しては、公務の能率の維持及びその適正な運営の確保という分限処分の目的のためには、免職を選択するほかない。

カ 以上によれば、本件処分に違法はない。

（原告の主張）

ア 別紙分限事由一覧の各事実はいずれも否認ないし争う。原告には労働慣行により認められる行為も義務違反として指導などがなされているが、原告にのみ同労働慣行を認めず、これに対して指導などをするのは許されない。

被告主張の根拠である観察指導シート（乙5）は原告を退職させる意図の下、原告に秘して作成されたものであるなどからして、その信用性は皆無である。

イ 加えて、被告からの組織的嫌がらせ（後記(3)（原告の主張））の各事実からして、本件処分には被告による不当な差別やパワハラという前提があつて、原告はやむを得ない理由から被告の命令に従えない場合があつた。しかし、それは被告の原告に対する違法なパワハラや差別が原因であり、この事実を無視して、限られた原告のやむを得ずとった行為のみを評価して分限処分をしてはならない。

ウ 勤務実績不良、適格性欠如について

原告は、担当すべきものとして割り当てられた職務内容であるカウンセ

リング業務を数多くこなし、実績を上げてきた。

また、原告が平成21年11月1日に無条件任用されていることからすれば、平成21年10月30日以前の事由を分限免職事由とすることはできない。

エ 分限免職の相当性について

原告は、本件処分以前に被告から懲戒処分を1度も受けたことはない。そして、結果的に教職員住宅から退去しているし、他の職員には黙認されているポロシャツの着用についても、自宅から出先への直行・直帰もそれが問題となった後には原告はそれを行っていないなど、原告は被告の指導に従っている。

また、被告は本件処分にあたって、諸般の要素を総合的に検討した上で、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分限免職をすべきか否かを判断しなければならないところ、これを考慮した様子は一切うかがえず、原告に他の職の適格性があるのかについても検討がなされていない。

さらに、分限免職の場合における適格性の有無の判断は、特に厳密、慎重であることが要求され、現に就いている職に限らず、転職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を検討すべきである。しかし、被告においては、これを検討せず、特に厳密、慎重な判断をしていないことは明らかである。

(2) 争点(2) (手続上の違法の有無) について

(原告の主張)

ア 本件処分に至る手続で、原告に対する本件処分の理由が明確に示されていない。

イ 本件処分に至る以前に被告職員分限懲戒等審査委員会の手続においても納得のできる事実が示されていない。

ウ また、原告は本件処分以前に何らの処分を受けておらず、明確な注意や勧告も受けていない。通常は、明確な注意や勧告あるいは始末書の提出を求めるなどし、それでも改善されないような場合に免職以外の処分をし、どうしても改善しない場合に免職処分がなされるべきところ、被告はこのような経過なくして、初めから原告に対して本件処分をしている。これは、公平原則、平等原則、比例原則に反し、違法である。

(被告の主張)

ア 本件においては分限処分説明書(乙15)が交付されており、原告の問題となる勤務状況の骨子・類型が示されているのであるから、不服申立ての便宜を与えるに不足はない。

イ また、被告職員分限懲戒等審査委員会は、分限・懲戒処分をしようとする際に、当該処分の事由の有無を確認し、弁明を聞くためのものであり、任命権者において、原告が主張するような納得できる事実を示したりする場ではない。

ウ 被告は原告に対し、繰り返し指導をしている。

また、降任、休職、降給処分を前置することは分限処分の要件とはされず(地方公務法28条1項)、むしろ、公務の能率性の維持およびその適正な運営の確保のためには、勤務実績が不良で、適格性を欠く職員は免職しなければならない。

エ 以上によれば、原告の主張は失当である。

(3) 争点(3)(組織的な嫌がらせの有無)について

(原告)

ア 危険な駐車方法の強要等

原告は、 所長及び学校教育課係長の (以下「 係長」という。) から、公用車の駐車方法について、連日のように危険な駐車方法を強要された。

イ 「白いものも黒」どの発言

所長は、平成21年2月25日、原告に対して「公務員を続けたいなら、上司が『白いものを黒』と言ったら、白いものでも『黒』と言わなければならない。」と言った。この発言が、原告が 教育長から教育長室で注意を受けているときになされたことからすれば、同発言は命令である。このような嘘をつけというような命令が許されるはずなく、公務員としての職務を全うしようとしている原告を著しく精神的に苦しめるものである。

ウ 時間外勤務等が認められなかったこと

原告のカウンセリング業務には、時間外勤務が必要不可欠である。それにもかかわらず、平成21年8月以降、被告は原告に必要な時間外勤務を一切認めなかった。被告は、原告が時間外勤務の許可をあらかじめ受けていないと主張するが、被告職員は許可を得ないで必要に応じて時間外勤務を行い、各自の判断で時間外勤務の申告をし、上司の承認があれば時間外勤務が認められ、承認がないときにはサービス残業になっていたのであり、事後の申請であっても認められるべきである。

原告に時間外勤務を認めないことは、原告を条件付雇用という不安定な立場に置かせて、雇用不安を与えながら、その間に時間外勤務手当をカットするというやり方であって、極めて不適切である。

また、原告は、平成21年11月は実際、振替休暇が欠勤扱いにされ、給与と同年12月の期末手当が違法に減額された。

さらに、原告は、平成22年6月には有給休暇が認められず、給与ばかりではなく、期末手当までも違法に減額された。原告の休暇証書の用紙のみ他の職員の休暇証書の置いてある場所になく、原告は休暇証書を作成できない時期があった。しかも、被告において、原告が出していない休暇証書を勝手に作成していた。

エ 教職員住宅からの退去を強要したこと

平成21年4月30日、被告の教育委員会教育部長の（以下「部長」という。）は、原告に対して、教職員住宅から同年5月31日までに退去するように求めた。同年5月中旬からは、所長と係長が毎日のように転居を強要した。

原告は、退去を求めることは借地借家法の規定に抵触する違法行為であると思ひ抗議したが、被告は何ら反論せずにとだ退去を命じるだけであつた。

また、原告に対して教職員住宅からの退去を求めることは、原告が副市長から平成21年2月下旬に「（原告は教職員住宅に）いつまでもいたらいい。」と言われたこととも矛盾する。

オ 原告に対する暴力行為

平成21年12月18日午後3時5分ころ、原告は、被告教育委員会2階事務所において、部長からネクタイと携帯電話のネックストラップを引っ張り上げられる暴行を受けた。同暴行により、原告は頸部捻挫全治10日の傷害を負った（甲7）。部長は、上記のように暴力を振るつたのにもかかわらず、原告に対して、「悪いのはお前の方だ。」、「謝らない。」などと言つてはばからなかつた。

原告は、上記傷害について公務災害の申請をしようとしたが、被告教育委員会教育長の（以下「教育長」という。）が必要書類に署名を拒否したため、原告は同申請を事実上することができなかつた。そればかりではなく、教育長は署名を拒否したことについて説明書を求めても、何の回答もしなかつた。

カ 被告の原告に対する業務妨害

被告は原告のカウンセリングのクライアントである母親に対して、原告のカウンセリングを受けないように指示した。これにより、原告は、平成

21年5月1日に予定されていたカウンセリングを行うことができなかった。

これ以降、被告による原告のカウンセリング業務の取り上げ、業務妨害が始まり、原告は6ケースのクライアントと面接を継続することができなくなった。

また、平成21年11月19日には、部長が、原告が面接のために予約していた会場を事前に原告に連絡することなくキャンセルしたために、原告は面接をすることができなかった。

さらに、平成22年1月13日には、部長は、原告が面接を行っていた不登校児に「教育委員会の者だが、原告とは面接しない方がいい。」と告げた。

加えて、平成21年12月3日には、被告は原告がケース記録に利用していたパソコンを強引に取り上げた。このパソコンは秘密を守るためにイントラネットにアクセスできないものであり、カウンセリングのケース記録用に被告から原告に特別に与えられたもので、原告のカウンセリング業務には必要不可欠なものである。これ以来、原告はやむを得ず、パソコンも自宅から毎日持参せざるを得なかった。

また、以前は開かれていた研修所会議が開かれなくなった。これは原告が会議の場で正論を述べることを被告が嫌悪したからに他ならない。これにより、原告は会議の場でカウンセリングの報告をする機会を奪われた。

キ 原告に対してのみ備品の場所を教えなかったこと

所長は、平成21年12月から研修所車両の鍵とデジタルカメラの保管場所が変更になったのにもかかわらず、原告に対してのみ、差別的にその所在を知らせなかった。原告は、その後何度もその所在を尋ねたが、一切答えることはなかった。

ク 観察指導シートの作成

被告は、原告のみを対象とし、原告を辞めさせる意図で観察指導シート（乙3）を作成しているが、同シートの存在自体がパワハラである。同シートには原告の適切な行動を記載する欄もあるのにもかかわらず、適切な行動が一切記載されていない。同シートの作成期間である平成21年1月1日から平成22年12月31日までの間に原告の良い点がないということとはあり得ず、同シートは被告が原告を分限免職するためのあら探しのための日常的な監視であり、記録である。

ケ 以上のように、原告は被告から組織的なパワハラ被害を受けてきた。

原告は、教育長に対して、これらのパワハラ被害について、人権が守られるような具体的な改善策を求めたが、一切回答はなかった。

また、原告は、被告公平委員会に対して、これらのパワハラ被害に関して再三再四訴えたが、何の改善策も示されないばかりか、公平委員会の委員は原告からの聴き取りの最中に感情的に原告を非難することもあった。

（被告）

ア 危険な駐車方法の強要に対して

否認ないし争う。

被告が原告に対して、駐車方法を注意するようになったのは平成21年1月中頃である。この頃から、被告の上下水道部から、原告が停めた研修所車両の移動を求められるようになった。

注意の内容も原告が主張するような危険な駐車方法を強要するものではないし、平成21年1月中頃は毎日注意していたが、同年2月頃からは何日かに1度注意していたにとどまる。

イ 「白いものも黒」との発言に対して

原告主張の 所長の発言は認めるが、これは上司の職務命令には従わなければならないことを強調する趣旨であり、パワハラなどには該当しない。

ウ 時間外勤務等が認められなかったことに対して

否認ないし争う。

勤務時間外を予定した面接は原告の職務ではないうえ、時間外勤務をするときはあらかじめ担当課長の許可を得なければならないが、原告はこの許可を受けていない。

年次有給休暇を取得するためには、休暇証書を届け出るなどが必要である。原告はこの届出などをしていない。なお、原告は、所長が知らぬ間に休暇証書を他の書類に紛れ込ませていたことがあったが、これをもって届出をしたことにはならない。

エ 教職員住宅からの退去を強要したことに対して

被告が原告に対して、教職員住宅からの転居を求めたこと自体は認める。

教職員住宅は、市外から異動してきた教職員のために設置された施設（行政財産）であり、当初臨時的任用職員として採用された原告には、同臨時的任用期間中に住宅が見つかるまでという条件のもと、特別に使用を許可したものである。平成20年11月1日に原告が正規職員として採用された際には、所長から転居の申入れをしており、それから6か月が経過していることから、被告は、平成21年4月30日に原告主張の転居を求めたものである。

なお、原告主張の教育長の発言は、原告が使用しているのが教職員住宅ではなく、市職員住宅であるとの勘違いのもとになされたものである。

オ 原告に対する暴力行為に対して

否認ないし争う。

原告には職場内の会話を録音している様子がみられたため、所長は録音機能付き携帯電話を胸ポケットから出すように再三にわたり指導したが、原告がこれに従わなかったため、押し問答となっていた。そこで、

部長は、原告の携帯電話のネックストラップを引き上げた。その瞬間、原告は「暴力だ。」と叫び、即座に110番通報をし、被害届を提出した。

以上のように、部長はネックストラップを引き上げただけであり、ネクタイには触れておらず、首に負担のかかるようなことはしていない。

なお、富士吉田警察署はネクタイのDNA鑑定をしたうえで部長がネクタイに触れた事実はないと判断し、甲府地方法務局支局長も人権侵犯の事実の有無を確認できないと判断している。

カ 被告の原告に対する業務妨害に対して

否認ないし争う。

被告は原告主張の母親に対する指示はしていないし、そもそも職員が従事するのは被告の職務であり、それを被告が業務妨害する余地はない。なお、被告は、原告がカウンセリングの報告を学校はもちろん、教育委員会にもしないことから、保護者に電話して、カウンセリングに問題が生じているか否か、児童、生徒の様子などを確認したことはあった。

また、部長は、コミュニティーセンターから、原告が突然やってきて自分勝手に部屋を使用するので困っていると苦情があった際に、原告に部屋を使わせる必要はないし、予約されていたならばそれはキャンセルすると告げただけで、原告にはカウンセリングは教育委員会の相談室であるように指導した。

原告はパソコンを強引に取り上げたと主張するが、被告が被告教育研修所所管のパソコンを返却するように指導しても、返却しなかったことから、公用車内に放置してあった同パソコンを回収しただけである。このパソコンは原告が職務に用いるべき職員用のパソコンではない。原告にも他の職員と同様、職員用のパソコンが貸与されていた。

原告は研修所会議が開かれなくなったことにより、カウンセリングの報告ができなくなったと主張するが、同会議は原告が報告をするための場で

はないから、原告がこのことによりカウンセリングの報告ができなくなった事実はない。

キ 原告に対してのみ備品の場所を教えなかったことなどに対して

原告が、被告からの指導に違反してカウンセリングに行こうとした際に、公用車の鍵などの保管場所を答えなかったことがあることは認めるが、その余は否認ないし争う。

ク 観察指導シートの作成に対して

否認ないし争う。上記(1) (被告の主張) ウ(イ)と同様。

ケ 以上のように、原告主張の組織的な嫌がらせは存在しない。

(4) 争点(4) (損害の額) について

(原告の主張)

前記3の行為により、原告には以下の損害(合計447万3640円)が発生した。

- | | |
|-----------------|---------|
| ① 慰謝料 | 420万円 |
| ② 未払いの時間外勤務手当 | 6万5910円 |
| ③ 減給された給与及び期末手当 | 20万円 |
| ④ 治療費 | 7730円 |

(被告の主張)

否認ないし争う。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1) (分限免職事由の有無) について

(1) 判断基準

地方公務員法28条に基づく分限処分は、公務の能率の維持及びその適正な運営の確保という目的と、公務員の身分保障の見地から、任命権者にある程度の裁量権は認められるけれども、純然たる自由裁量に委ねられているものではなく、①分限制度の目的と関係のない目的や動機に基づいてなされた

場合はもちろん、②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た場合や、③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違法なものとなる。

また、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、又は、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。この適格性の有無は、当該職員の外部に表れた行動・態度について判断する。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付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上、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判断しなければならない（最高裁昭和48年9月14日第二小法廷判決・民集27巻8号925頁参照）。

(2) 認定事実

前記前提事実に後掲の証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、原告の勤務内容、そこで表れた行動、態度、言動等について以下の各事実を認めることができる。

ア 原告の経歴等（甲33、原告本人及び弁論の全趣旨）

原告は、臨床心理士の資格を有しているところ、当時の被告の教育長の妻から被告の正規職員であるカウンセラーとして被告に勤務することを勧められ、平成20年4月1日から被告教育研修所の非常勤カウンセラーとして勤務を開始した。

原告は、平成20年11月1日、被告に平成21年10月末までの条件付職員として採用され、同年11月1日、被告に正規職員として採用され

た。なお、原告は、本件処分以前には、被告から懲戒処分を受けたことはなかった。

イ 原告の職務内容等

原告は、臨床心理士の有資格者として被告教育研修所（主任）に配属され、被告市内小中学校における児童、生徒やその保護者等の教育相談（カウンセリング）の職務を割り当てられた（前記前提事実(2)）。

原告の職務は、被告市内小中学校からの教育相談の要請を受け、被告教育研修所が原告に教育相談を指示して行うこととされていた（証人 4 2 頁）。なお、原告が正規職員としてからは被告職員に対するカウンセリングも担当していたが、平成22年2月以降はこれを担当しないこととなった（証人 7 頁，乙25）。

ウ 原告が行ったカウンセリングへの苦情、被告教育研修所への要望（乙3、5 ないし12，29 ないし32 及び証人 。本項の日付は、いずれも平成21年である。）

（ア）平成21年2月ころ、下吉田東小学校校長から、原告が行ったカウンセリングについて、相談者である保護者が嫌がっているのに強引に教育相談がされている、同校長からカウンセリングの中止を求められたのにその指示に従わずにカウンセリングを続行した旨の苦情が被告教育研修所に寄せられた。また、同校長からは、被告教育研修所に対して、原告の指導内容及び指導方法について改善の余地がないか原告と協議を行うこと、各学校における原告の指導について早急に聞き取り調査を行うべきであると要請が行われた。

所長は、この要請を受けて、原告に対して、原告が校長の指示を聞かず、学校の支援になっていないため、下吉田東小学校でのカウンセリングをすぐに中止するように指示した。

なお、同校においては、その後も臨床心理士のカウンセリングが必要

なケースがあったものの、上記の原告の態度等から、原告に相談をすることはなかった（富士吉田市職員分限懲戒等審査委員会（以下「本件分限懲戒等審査委員会」という。）における当時の同校長の発言。）。

- (イ) 2月9日、下吉田第一小学校校長から、被告教育研修所に対して、原告が行った担任教師への面談において、担任が意欲をなくすような発言やプライベートな内容に介入するような発言があったことから、同担任が原告に不信感を抱くようになったこと、児童及び保護者との面談についても、担任や校長に対する経過報告等がなく、いかなる内容のアドバイスやサポートを行っているかが不明であるとの苦情が寄せられた。被告は、同月13日、原告に対し、同校長の意向に沿う相談活動をするよう指示すると共に、上記担任は原告との面談を苦痛に感じていたことから、同校長の判断で、原告との面談を行わないようになった。同校長が後に作成して被告教育委員会に提出した「臨床心理士の勤務について」と題する報告書の末尾には「今後は、臨床心理士（原告）には、本校の教職員及び児童には関わっていただきたくないと思っている。」との記載がある。また、同校長は、本件分限懲戒等審査委員会においても、原告のカウンセリングについて「カウンセリング等について、効果というか連携が全くなされていませんので、効果は全くなく」と発言している。

所長は、同日、どのような事実があったのか確認し、同月13日、原告に対し、同校長の意向に沿う相談活動を指示し、校長の申し入れを伝えたところ、原告は、同校長に対して報告を行ったが、上記担任は原告との面談を苦痛に感じていたことから、同校長の判断で原告とは面談を行わなかった。

- (ウ) 5月1日、教育相談をしている吉田小学校に通学する児童の母親に電話をかけたことについて、同女の家庭から学校に苦情があったため、

所長は、原告に対し、その家庭に電話をかけないよう指示し、母親は教育相談を望んでいない旨伝えた。

それにもかかわらず、同月2日、原告は、上記母親の児童の担任の教諭に対し、教育相談を続けたいと電話をしたため、所長は、原告に対し、学校に連絡を取るときには管理職又は担当に連絡を取るよう指示し、直接担任の教諭には連絡しないよう指導するとともに、上記児童の両親は教育相談を望んでいない旨伝えた。

(エ) 8月17日、原告は、所長に対し、下吉田第一小学校から要望があったとして同校の遠足への同行について許可を求めたため、同月18日、所長は、同校校長に事実を確認したところ、そのような要請をしていない旨の回答を得たため、原告に対して、学校から要望があつてから動くよう指導した。

(オ) 9月15日、吉田小学校校長は、生徒指導担当の教員の同席の下、原告に対して、原告が授業観察をしたいとの申出をしたことに対し、その申出を断ると共に、今後吉田小学校には来る必要はない旨申し伝えるところ、原告はこれに応じず、翌日、同小学校に赴き、同校内においてカウンセリングを行った。

被告教育委員会教育担当次長の（以下「次長」という。）は、同日、原告に対し、しばらく吉田小学校には行かないよう指示した。

10月5日にも、吉田小学校から、面談を理由に同小学校に行ったことについて被告は苦情を受けたため、次長は、原告に対し、吉田小学校には行かないよう指示したところ、原告は「自殺したら次長さんのせいだ。」などと発言したため、所長は、上司の命令を聞くよう指導した。

同校長は、本件分限懲戒等審査委員会において、原告のカウンセリングについて、学校との連携がなく、ほとんど役に立たない旨発言してい

る。

(カ) 10月6日、教育長、部長、次長及び所長は、原告に対して、今後、保護者との教育相談は教育委員会において行うことを指導した。

(キ) 同月21日、原告は、富士小学校で、授業観察をしようとしたため、所長は、原告に対して、学校の管理職の許可が必要である旨指導した。

同月22日、原告は、同校に行き、保護者と面談しようとしたが、部長は、原告に対して、保護者の面談は教育委員会の相談室で行うように指示した。

(ク) 11月2日、原告は、所長に対して、吉田小学校で保護者との面談を学校の要請によりすることになったと伝えたが、そのような事実はないことが判明した。

(ケ) 富士吉田市小中学校校長会からの要望書の提出の経緯

2月20日、被告教育研修所は、吉田小学校校長から、原告が校長や担任等と連携を取ることがなかったので、富士吉田市小中学校校長会（以下「校長会」という。）として教育長に原告に関する要望書を出す予定であるとの連絡を受けた。

所長は、校長会から要望書が出ないように校長会と原告の調整を図ろうとすると共に、原告に対し、学校の意向に沿って教育相談を進めるよう伝えた。

しかしながら、4月16日、校長会から被告教育研修所に対して要望書が提出された。その内容は、原告の課題として、①カウンセリングをしたり担任を指導したりする際、担任の考え方を大切にしないことが多く、次の相談活動への意欲を失くさせるような独断的な態度や言動が見受けられた、②個人情報とはいえ、学校として指導上必要な情報の提供

がない、③相談活動（カウンセリング）の回数や時間について、学校や学級担当との話し合いや調整がない中で行っているというものであり、結論として、今後学校とのかかわりを自粛してほしいとするものであった。

エ 時間外勤務について（乙5、33及び証人 ）

原告は、平成21年1月以降、多数回にわたって、上司である 所長の命令を受けることなく、時間外勤務をしてその手当を請求したり、許可なく時間外勤務をしたりすることがあり、そのたびに同所長から注意、指導を受けたが、これらが改まることはなかった。

オ 勤務時間の不遵守（乙3、33及び証人 ）

原告は、勤務時間が午前8時30分からであるのに、被告教育研修所に出勤することなく、小学校等に直接向かうことがあったほか、午後1時までの昼休みについても、午後1時半ころに戻るがあったため、多数回にわたり、注意、指導を受けた。

カ 公用車の使用（乙3、5、33及び証人 ）

原告は、公用車を用いて帰宅するようなことがあったため、その都度 所長から注意を受けていた。

キ 不適切な発言（乙3、33及び証人 ）

(ア) 平成21年2月23日、原告は、 所長が時間外勤務につき調整のうへで勤務時間内に終わらせることを依頼したことに対して、「自殺してしまう人が出たら、所長さんの退職金を保障に当ててもらいますから。」旨発言した。

(イ) 平成22年3月10日、原告は、上司の許可がないにもかかわらず、勤務時間中に職場を離れ、これを指導した上司に対して「いずれ法廷で。」旨発言し、翌11日にも、 所長から指導を受けている最中に「いずれ法廷で。」などと発言をした。

(ウ) 同年3月19日、原告は、 所長が年次有給休暇の取り方などを指導している中「いずれ訴状がいきますから。」などと発言をした。

ク 観察指導シート（乙3）の信用性評価

前記ウないしキの各事実を認定する根拠となる観察指導ノート（乙3）の信用性について見ると、同シートは、平成21年1月1日から平成22年12月31日までの原告の行動のうち問題となった点やそれに対する指導内容等をそれぞれ記載したものであるが、その内容は相当程度具体的かつ詳細なものであることに加えて、その主要な部分が下吉田東小学校、下吉田第一小学校及び富士小学校から寄せられた原告のカウンセリングに対する苦情、要望（乙29ないし31）や分限懲戒等審査委員会における上記各小学校校長らの発言等（乙9、12）とも合致するものであって、その信用性を相互に補強しているものと評価でき、その信用性は十分といえる。

原告は、同シート（乙3）は、原告を退職させる意図の下、原告に秘して作成されたものである、同シートには適切な行為も記載することが予定されているにもかかわらず、これが記載されていないことなどから、その信用性は皆無であると主張する。

しかし、前者については、職務遂行に問題のある職員についてその行動を把握することは管理職として当然であり、同シートを作成していることを当該職員に告げる必要はない。また、後者についても、同シートに記載すべき適切な行為とは人事評価上特に適切と評価すべき行為であって、その評価に達しない行動は特に記載しないものである（証人 42頁）ことからすれば、適切な行動の記載のない同シートが、そのことゆえに信用性を欠くとする理由はない。そのほか同シートの記載内容の信用性を減殺するような事情は見受けられず、原告の主張は採用できない。

(3) 本件についての検討

ア 前記(2)ウで見たように、原告のカウンセリングについては、複数の小学校から、担任や校長等に対する実施状況の報告がないことなど、学校との連携不足について苦情や要望が再三寄せられるようになり、これについて
所長等も原告に対して多数回にわたって注意、指導したが、これによっても原告の業務に対する対応等が改善されなかった。また、被告の公務に対する影響を見ると、平成21年4月16日には、校長会から原告のカウンセリングを自粛するよう求められるという、通常ではおよそ考えられない要請を受けるに至っているほか、カウンセリングが必要な事案が生じても原告の教育相談を受けるのを控えるような事態も生じているのであって、当時の被告の職員の中で臨床心理士として教育相談業務にあたっていたのは原告1名だけであることも併せ考慮すると、被告独自の教育相談を実施することは事実上極めて困難なものとなったといえる。

上記の原告のカウンセリングに対する周囲、特に派遣された小学校における苦情は、一部はカウンセリングの内容に関わるものもあるけれども、その多くは学校における担当教員等と連携されることなく行われており、その過程、成果、課題等をうかがい知ることができず、これを教育現場において活用することができないことに対するものであって、所長らの原告に対する指導も大半はこの改善を促すものであったと見られる。本件分限懲戒等審査委員会においても、カウンセリングの内容よりも、上記のような学校との連携が上手く取られていないことなどについて、当時原告が派遣された小学校校長から事情を聴取しており、これらの点を中心に審理していることがうかがえる（乙9，12）。

教育委員会に所属する原告の職務であるカウンセリングは、教育現場において、児童、生徒、保護者及び教職員が抱える問題について、その相談及び助言等を心理学等の専門的な知見を用いて行うものであるから（前記前提事実(4)オ）；その性質上、当該児童等が通学する学校の教育方針や管

理職である校長及び被告教育委員会等の指揮命令の下に行われるのが前提となっているといえる上（前記(2)イ），当該児童等の指導を直接担当することになる教員等とは，カウンセリングを行う目的，当該児童等の問題状況，課題についての共通認識の形成，指導方針のすり合わせなどについて密接な連携を取る必要があるといえる。特に，本件でも苦情が寄せられた保護者を対象とする教育相談については，それが家庭という私的領域に介入する可能性や親権の行使とも抵触する可能性があることから，当該事案の性質，問題状況に応じたより密接な連携や保護者への十分な配慮が必要不可欠である。また，その専門的な知見に基づいた助言や問題点の指摘等の支援が担当教員らに活用されてはじめて教育相談として効果的で意味のあるものになるといえる。

このように教育現場におけるカウンセリングは，治療を目的として行われるカウンセリングとは，その目的，性質，他の機関との連携の必要性の有無及びその程度などにおいて自ずから差異があるのは当然のことである。前記(2)ウで見たところによれば，原告がこの点に十分意を尽くして職務を行っていたとは認められないばかりか，かえって小学校校長や担任教員等の要請なくカウンセリングを実施したことやこれらの者から中止するよう求められてもあえてこの指示を無視してカウンセリングを実施したことなど，管理職による指揮命令を歯牙にも掛けず，周囲と無用の軋轢を生じさせているのであって，これらの点についてのみ見ても，原告の教育現場におけるカウンセリング業務についての適格性には，はなはだ疑問があるといわざるを得ない。

イ 原告は，心理学等の専門家でなければ，原告が行うカウンセリングを正当に批判できないなどと主張する。

確かに，カウンセリングの内容自体については心理学等の専門的な知識や実務経験がなければその正当な評価は困難であるといえるが，上記で見た

ように、被告は原告のカウンセリングの内容それ自体を批判しているものでなく、その後必要となる教育現場との連携不足を指摘しているものであるから、その主張を採用することはできない。

なお、原告の前記態度はカウンセリングに対する熱意に起因するものと理解しうる部分がないわけではなく、また、カウンセリングが当事者から離れた第三者的な立場から行われる必要があることもまた否定できない。しかしながら、まさに本件でも問題となっているように、原告は、教育委員会という組織の一員として、管理職による指揮命令の下で、学校の教育方針等による一定の制約の中でその職務を遂行しなければならないのは既に説示したとおりであって、原告にはこの点に関する意識が希薄であり、そのことが本件の背景にあることがうかがえる。

ウ 以上に指摘した、原告の主たる業務であるカウンセリングにおける問題以外にも、原告には、地方公務員として一般的に遵守すべきである時間外勤務の手続的処理、勤務時間の遵守、公用車の適正な使用など（前記(2)エないしカ）について、所長らから多数回指導を受けているのに、その大部分の指導には従わず、一向に従前の自己の態度を改めた形跡が見られないといった問題を起こしている。原告の自己評価（乙5）からもこのことに自覚的であったとは認められない。しかも、このように多数回の指導とそれに対する不服従の態度が蓄積していく中で、原告には、所長らに対する抜きがたい不信感が生じ、過度に攻撃的、挑発的な発言を行うにまで至っている（前記(2)ウ(オ)、同キ）。

原告のこうした態度からは、指導や命令を受けても、柔軟にこれに対応することなく、自己の主張に固執して、それに従わず、指導を繰り返しても次第に硬直的姿勢を示すに至るといって原告の性格、傾向を看取することができる。この点でも、原告には、地方公務員としての適格性に疑問があるといえる。また、原告は平成21年1月ころから、職場内での会話を同

僚や上司から何ら許可を得ることなく、秘密裏に録音したことを自認しているが、このことも、被告を殊更敵視する姿勢を示す証左ということができる。

エ 前記アないしウでみた原告の職務遂行上の問題点は、いずれも一過性のものではなく、地方公務員として管理職による指揮命令下にあることへの意識の希薄さや、生来の性格に深く根ざしているものといえ、容易に矯正することができないものと見受けられる。

この点も含め、これまで指摘した各事情に照らすと、原告にあってはその職務の円滑な遂行に支障があり、地方公務員法28条1項3号にいう「その職務に必要な適性を欠く場合」に該当すると言わざるを得ず、①原告の職務に対する熱意は否定できないこと、②本件処分に至るまで懲戒処分を受けたことがないこと、③分限免職処分が公務員としての地位を失う重大な処分であり慎重に判断すべきことなどをいかに考慮しても、本件処分にはその裁量権の行使を誤った違法性を認めることはできない。

オ 原告は、被告による不当な差別やパワハラという背景があつて、原告はやむを得ずに被告の命令に従えない場合があつたなどとも主張するが、後記3で詳しく検討するように、被告の原告に対する違法なパワハラや差別を認めることはできず、前記(2)で見た原告の各行為がそうした背景のためにやむを得ずにされたものと評価することはできない。

また、原告は正式採用前の平成21年10月30日以前の事由を分限免職事由とすることはできないとも主張するが、分限処分においては、処分時における当該公務員の適格性に関する全ての事由がその対象となると解するのが相当であるから、この主張も採用できない。

2 争点(2) (手続上の違法の有無) について

原告は、本件処分に至る手続で、原告に対し本件処分の理由が明確に示されていないこと、本件分限等審査委員会において納得できる事実が示されていないこと、

いことなどの事由が本件処分の手続上の違法に該当するなど主張する。

しかしながら、本件処分の理由は、前記前提事実(3)のとおり、分限処分説明書(乙15)において十分具体的に示されている。かえって、被告は、本件処分を行うにあたって、本件分限懲戒等審査委員会を6回開催し、その中で原告の上司である 所長や前記1(2)ウ記載の各小学校の校長ら及び原告本人から詳しく事情を聴取した上で本件処分についての答申を行い、それに基づいて本件処分が行われている(乙7ないし14)。こうした経緯を見ても、本件処分に手続を誤った違法があるということとはできない。

被告は、本件処分には、公平原則、平等原則、比例原則に反する違法性があるとも主張するが、前記1(3)に検討したところからすれば、その主張を採用することができない。

3 争点(3) (組織的な嫌がらせの有無) について

(1) 原告は、被告による原告への組織的な嫌がらせが行われたと主張する。

確かに、前記1で見たように、被告が原告に対して指導を繰り返す中で原告が被告に対して敵対的、挑発的と捉えることができる態度を示し、これに伴って被告においても原告への態度を硬化させた一面があったことは否定できないものの、次に詳しく見るように、原告が主張する各事情はこれを的確に認める証拠が存在しないか、認められてもそれについて被告側にも相応の根拠、理由があるものであり、組織的な嫌がらせと評価できるものではない。原告の主張は採用できない。

(2) 危険な駐車方法の強要等

原告は連日のように危険な駐車方法を強要されたなどと主張し、その旨供述するが(原告本人11頁)、そもそも原告の主張を前提にしても、その指示された駐車方法が危険なものとは認められない上(甲1)、駐車場所について注意されたことをもって強要とまで評価することはできない。

(3) 「白いものも黒」との発言

平成21年2月25日、 所長が原告に対して、「公務員を続けたいなら、上司が『白いものを黒』と言ったら、白いものでも『黒』と言わなければならぬ。」との発言をしたことは当事者間で争いが無い。

しかしながら、前記発言も、それが発せられた経緯、状況に照らせば、所長が虚偽の発言をせよと原告に迫る中で発せられたものではなく、いわば一つの常套句として、部下は上司の職務命令の下で職務を遂行しなければならないことをあえて強調するために発せられたものであることは明らかであり、そのことは原告においても十分認識することができたと認められるのであって、やや措辞が誤解を招きやすいきらいはあるものの、原告に対する嫌がらせとは評価できない。

(4) 時間外勤務等

ア 原告は、必要不可欠な時間外勤務については、カウンセリングという職務の性質上、たとえ事後申告であっても、時間外勤務手当が支給されるべきである旨主張するが、時間外勤務の必要性の判断は担当課長が行うべき事項であって（前記前提事実(4)イ）、その指示命令なく行うことは認められず、原告の業務の性質で左右されるものではない。

イ また、原告は、被告が原告の給与や期末手当等を違法に減額したと主張するが、いずれもこれが違法であることを認めるに足る証拠はない。

ウ さらに、原告の休暇証書が他の職員と別の場所に置いてあったことや、原告が提出した休暇証書を被告が訂正したことが認められる（甲20及び証人 9頁）。しかし、これらは、原告が時間外勤務に対する被告の注意、指導に多数回にわたり従わなかったこと（前記1(2)エ）への対応策として行われたものであり（証人 9頁）、原告に対する不当な差別や嫌がらせの目的があるとまでは評価できない。

(5) 教職員住宅からの退去強要

被告が、原告に対して、教職員住宅からの転居を求めたことは当事者間で

争いが無いが、そもそも教職員住宅は、被告の職員であれば当然に居住する権利を有するというものではなく、その設置の目的、戸数、入居を必要とする職員数などから、必要に応じて入居している職員に転居を求めることも許容されていると解すべきである。そして、原告に対する転居の求めもその一環と認められるのであって、これが原告に対する嫌がらせの目的を有していたとは認められない。

(6) 原告に対する暴力について

部長が、原告の携帯電話のネックストラップを引き上げたことには、当事者間で争いが無い。

しかしながら、そもそも部長が上記行為に及んだのは、原告が同僚らや上司の了解を得ることなく、その職場での会話を秘密裏に録音していたため、所長及び部長が録音を止めるように指示したにもかかわらず原告がこれを無視したことから、やむを得ず行ったという面がある上、ストラップが引き上げられた後に、原告は、部長の行為に対して悲鳴を上げたり、抗議をすることなく、直ちに110番通報していることがうかがえること（甲4）や、原告が依拠する診断書（甲7）の病名も、他覚的所見に乏しい頸椎捻挫のみであることに照らすと、上記部長の行為を原告が主張するような暴行と評価することはできず、それにより原告が主張するよう傷害を負ったものと認めることもできない。

(7) 被告の原告に対する業務妨害

ア 原告は、被告が原告のカウンセリングの対象者に直接働きかけをすることで原告のカウンセリング業務を妨害したと主張するが、これを認めるに足る証拠は存在しない。

イ 原告は、予約していた会場を被告が勝手にキャンセルしたことで面接を行うことができなくなったと主張するが、被告が同会場をキャンセルした理由は、会場であるコミュニティーセンターから苦情を受けたことがあつ

たためであり（証人 16頁）、被告の行為を原告に対する業務妨害であると評価することはできない。

ウ 原告は、被告が、ケース記録用に原告が使用していたパソコンを無理矢理取り上げたと主張するが、同パソコンは被告教育研修所の備品であり、これを原告が専属的に使用できる性質のものではなく、被告が原告から同パソコンを回収したことが原告に対する嫌がらせやパワハラに該当するとはいえない。

エ 原告は、研修所会議が開かれなくなったことにより、カウンセリングを報告する機会が奪われたと主張するが、同会議が開催されなくなったのが、原告のカウンセリングの報告の機会を奪う目的であると認めるに足る証拠はない。

(8) 原告に対してのみ備品の場所を教えなかったことについて

原告は、被告が原告に対してのみ研修所車両の鍵とデジタルカメラの保管場所を差別的に教えなかったと主張するが、一般に備品の使用が必要がない者にその保管場所を教えないのは特段不合理な措置とはいえず、本件原告についても必要がないと認めて教えなかったに過ぎないから（証人 17頁）、嫌がらせと言うことはできない。

(9) 観察指導シートの作成について

既に前記1(2)クで検討したところによれば、観察指導シートの作成が原告に対するパワハラに該当するものとはいえない。

(10) まとめ

以上検討したように、原告に対する組織的嫌がらせがあったとは認めることはできない。上記(2)ないし(8)についての原告の主張は、所長の片言隻句や相応の根拠のある被告の指導、措置について、それを受け容れ難いという思いから、原告に対する組織的な嫌がらせと強弁するものであって、採用の限りでない。

したがって、争点(4)について判断するまでもなく、原告の被告に対する国家賠償法1条1項の請求は認められない。

4 結論

以上のおおりに、原告の請求はいずれも理由がない。

よって、原告の請求を棄却することとし、主文のおおりに判決する。

甲府地方裁判所民事部

裁判長裁判官 林 正 宏

裁判官 三 重 野 真 人

裁判官 大 木 健 一 郎

分限免職事由一覧

不適切なカウンセリング

相談者の意向に沿わないカウンセリング

平成21年2月4日	下吉田東小学校の校長から、相談者（保護者）が嫌がっているのに強引にカウンセリングをさせられているとの苦情の申立てがあったので、上司である 所長は、カウンセリングは校長の言うことを聞いて実施するよう（相談者が嫌がっているのに強引に実施しないよう）、下吉田東小学校におけるカウンセリングを中止するよう指導した。
同年5月1日	原告は、吉田小学校におけるカウンセリングにおいて、母親が嫌がっているにもかかわらず執拗に電話をかけ、上記指導に従わなかった。
同日	所長は、同母親はカウンセリングを希望していないから、同母親に電話をかけないよう（同母親に対するカウンセリングを中止するよう）指導したが、原告は、翌5月2日、担任教諭にカウンセリングを続けたいと電話して、上記指導に従おうとしなかった。

学校の意向に沿わないカウンセリング

平成21年2月9日	下吉田第一小学校の校長から、原告が原因で職員が落ち込み体調を崩しているとの苦情の申立てがあったので、 所長は、カウンセリングは学校（管理者である校長、担当者である担任教諭）の意向に沿って実施するよう指導した。
同月20日	吉田小学校の校長から、原告について校長の言うことも聞かないので、校長会として原告について教育長に要望書を提出するとの連絡があったので、 所長は、カウンセリングは学校の意向に沿って実施するよう指導した。
同年9月15日	吉田小学校の校長から、要請もしていないのに原告からカウンセリング（授業観察）実施の申入れがあったが（このことは、下記学校と連携しないカウンセリング欄記載の平成21年8月17日の指導にも従わないものである。）、児童が嫌がっており、担任教諭も必要性を感じておらず、原告が学校に来ると教諭らと良好な人間関係が作れず問題を起こすので断ったとの連絡と、その際、校長を侮辱する言動があったとの苦情の申立てがあったので、上司である 次長は、しばらく吉田小学校に行かないよう（吉田小学校におけるカウンセリングを実施しないよう）指導した。
同年10月5日	原告は、カウンセリングを実施しようとして吉田小学校に行き、上記指導に従わなかった。

学校と連携しないカウンセリング

平成21年8月17日	原告が、下吉田第一小学校の校長が 所長の許可を得れば遠足に同行することを認めているとして、その許可を求めてきたため、同校長に確認したところ、原告とは会っておらずそんな話はないし、必要であれば正規ルートを通じて（学校から教育研修所へ）要請するということだったので、 所長は、事実と反することは言わないよう、カウンセリングは学校から要請があってから実施するよう指導した。
同年11月2日	原告は、学校から要請があったと事実と反することと言って、保護者に対するカウンセリングを吉田小学校で実施する許可を求め、上記指導に従おうとしなかった。

カウンセリングの実施場所

平成21年10月6日	前10月5日に、原告が指導に従わず吉田小学校に行ったことを受けて、上司である 教育長、 次長、 部長及び 所長は、カウンセリングは教育委員会（の相談室）で実施するよう指導した。
同年10月21日	原告は、富士小学校でのカウンセリング（授業観察）を実施しようとして富士小学校へ行こうとし、上記指導に従おうしなかった。
同月22日	富士小学校へ行って保護者に対するカウンセリングを実施し、上記指導に従わなかった。

不適切な時間外勤務

平成21年1月7日	原告は、担当課長である 所長の許可を得ず、時間外勤務をした。
同日	所長は、あらかじめ許可を得るよう指導した。
同月15日	原告は、 所長の許可を得ず、時間外勤務をし、上記指導に従わなかった。
同日	所長は、あらかじめ許可を得るよう指導した。
同月30日	原告は、 所長の許可を得ず、時間外勤務をし、上記指導に従わなかった。なお、午後8時22分に 所長の自宅に電話をかけてきて許可を求められた。
同日	所長は、あらかじめ許可を得るよう指導した。
同年2月2日	人事課から許可を得たと事実と異なることを言い、時間外勤務をしようとし、上記指導に従おうとしなかった。
同日	所長は、カウンセリングは正規勤務時間内に計画的に実施するよう調整するよう指導した。
同月6日	原告は、 所長の許可を得ず、時間外勤務をし、上記指導に従わなかった。なお、午後8時22分に電話をかけたので、 所長は、出先から教育研修所に向き、すぐに帰るよう指導したが、原告は、時間外勤務を継続している。
同日	所長は、あらかじめ許可を得るよう指導した。
同月23日	所長は、カウンセリングは正規勤務時間内に計画的に実施するよう調整するよう指導した。
同年3月4日	原告は、不許可とされたにもかかわらず、時間外勤務をし、上記指導に従わなかった。
同日	所長は、職務命令を遵守するよう（不許可とされたときは時間外勤務をしないよう）指導した。
同月13日	時間外勤務を許可する際に、 所長は、カウンセリングは正規勤務時間内に計画的に実施するよう調整するよう指導した。
同月16日	時間外勤務を不許可とする際に、 所長は、カウンセリングは正規勤務時間内に計画的に実施するよう調整するよう指導した。
同年11月2日	原告は、不許可とされたにもかかわらず、時間外勤務（保護者に対するカウンセリング）をし、上記指導に従わなかった。
同日	所長は、あらかじめ許可を得るよう指導した。
同月4日	原告がカウンセリングの日程を組んでいる際に、 所長は、カウンセリングは正規勤務時間内に計画的に実施するよう調整するよう指導した。
同月11日	原告は、 所長の許可を得ず、時間外勤務（生徒に対するカウンセリング）をし、上記指導に従わなかった。

勤務時間を遵守しないこと

出勤時間を遵守しないこと

平成20年12月ころから	原告は、午前8時30分に教育委員会に出勤せず、午前9時00分に小学校に直行していることが多くなった
平成21年1月20日	所長は、勤務時間は午前8時30分からであることを確認し、午前8時30分に教育委員会に出勤するよう指導した。
同月21日	原告は、午前8時30分に教育委員会に出勤せず、上記指導に従わなかった。
同日	所長は、勤務時間は午前8時30分からであることを確認し、午前8時30分に教育委員会に出勤するよう指導した。
同月22日	原告は、午前8時30分に教育委員会に出勤せず、上記指導に従わなかった。
同日	所長は、勤務時間は午前8時30分からであることを確認し、午前8時30分に教育委員会に出勤するよう指導した。
同月23日	原告は、午前8時30分に教育委員会に出勤せず、上記指導に従わなかった。
同月25日夜及び同月26日朝	所長は、原告の携帯電話の留守電に吹き込んで、勤務時間は午前8時30分からであることを確認し、午前8時30分に教育委員会に出勤するよう指導した。
同月26日	原告は、午前8時30分に教育委員会に出勤せず、上記指導に従わなかった。
同日	所長は、勤務時間は午前8時30分からであることを確認し、午前8時30分に教育委員会に出勤するよう指導した。
同月27日	原告は、午前8時30分に教育委員会に出勤せず、上記指導に従わなかった。

昼時間を遵守しないこと

	従前、原告が午後2時～午後3時に昼休みをとるなどしていた際に、所長は、昼休みは午後0時～午後1時であることを確認し、午後1時には戻るよう指導した。
平成21年9月2日	原告は、午後1時30分に戻り、上記指導に従わなかった。
同日	所長は、昼休みは午後0時～午後1時であることを確認し、午後1時には戻るよう指導した。
同年9月16日	原告は、午後1時30分に戻り、上記指導に従わなかった。

不適切な公用車の使用

平成21年1月9日	原告は、公用車で帰宅した。
-----------	---------------

同月15日	所長は、今後はタクシーで帰宅するよう（公用車を私的に使用しないよう）指導した。
同月23日	原告は、公用車で帰宅し、上記指導に従わなかった。
同月27日	原告は、公用車でセブンイレブンに買い物に行き、上記指導に従わなかった。
同日	所長は、公用車を私的に使用しないよう指導した。
同月28日	原告は、公用車で夕食に行き、上記指導に従わなかった。
同月29日	原告は、公用車で夕食に行き、上記指導に従わなかった。
同日	所長は、公用車を私的に使用しないよう指導した。
同年2月9日	原告は、公用車で帰宅し、上記指導に従わなかった。
同月16日の昼休み	原告は、公用車で帰宅し、上記指導に従わなかった。
同日	所長は、公用車を私的に使用しないよう指導した。
同年3月9日	原告は、公用車で帰宅し、上記指導に従わなかった。
同日	所長は、公用車を私的に使用しないよう指導した。
同年12月8日	公用車を許可なく使用し、上記指導に従わなかった。
同日	所長は、公用車を許可なく使用しないよう指導した。
同月16日	原告は、公用車を許可なく使用し、上記指導に従わなかった。

上司に対する暴言

平成21年2月23日	原告は、所長がカウンセリングは正規勤務時間内に計画的に実施するよう調整するよう指導している際に、「自殺してしまう人が出たら、所長さんの退職金を補償に当ててもらいますから」と脅しと受け取られる発言をした。
平成22年3月10日及び同月11日	所長が勤務時間中は席を離れないように、公用車は私的に使用しないように指導している際に、「いずれ法廷で」と脅しと受け取られる発言をした。
同月19日	所長が休暇の取得について指導している際に、「いずれ訴状が届きますから」と脅しと受け取られる発言をした。

その他不適切な勤務態度

不適切な服装

平成21年8月18日	原告は、灰色のポロシャツで出勤したので、同日、() 所長は、市民からの信頼を失うような服装をしないよう指導した。
同月19日	原告は、黒色のポロシャツで出勤し、上記指導に従わなかった。

提出物を提出せず、返却物を返却しないこと

平成21年9月上旬	休暇証書に不正確な記入があったので、上司である教育研修所主幹は、書き直して提出するよう指導した。
同年10月中旬	原告は、書き直して提出せず、上記指導に従わなかった。
同年11月19日	() 所長は、教育研修所所管のパソコンを返却するよう指導した。
同日	原告は、「文書で回答します」と言って返却しようとして、上記指導に従わなかった。
同月25日	() 所長は、教育研修所所管のパソコンを返却するよう指導した。
同日	原告は、返却しようとして、上記指導に従わなかった。
同日	結局、公用車内に放置していたところを、教育研修所職員において回収している。

の無視

平成22年4月13日	学校教育課長(前学校教育課課長補佐)は、() 教育長から伝えたい用件があるので教育長室に来るよう指示をした。
同日	原告は、教育長室に行かず、上記指示に従わなかった。

これは正本である

平成25年3月19日

甲府地方裁判所民事部

裁判所書記官 小山 幹 夫