

アメリカ合衆国における教育公務員の 身分保障（テニユアー）制度

— イリノイ州の教育公務員のテニユアー制度を例にして —

入 江 彰

The Public School Teacher's Tenure in The United States

— In the Case of The Illinois State —

IRIE Akira

1. は じ め に

失業の不安がなく職業に安定して就いていることができるということは、職業の選択における重要な要素である。また一般的に継続性を与え安心感を与えることは、職業上より大きな効果を生じさせる。教育においても、いつ失業するかわからないという状況では、教員の希望者はないであろう。そうなれば教育そのものの質が低下することになる。しかしながら教員の身分に安住するようでは教育に停滞を招く。教員の身分を保障することと、教員としての責務を果たすことが同時に必要なのである。本稿の課題は、イリノイ州の教育公務員（本稿では主に初等、中等教育の教育公務員を対象とし、以下たんに教員と表記する）のテニユアー制度がどのようなものなのかを検討することによって、イリノイ州を例にして多様なアメリカ合衆国における教育公務員の身分保障（テニユアー）制度の一側面を明らかにしようとするものである。

ところで、アメリカにおける教員の身分を保障するものとして、合衆国憲法の修正第1条（表現の自由）および14条（デュープロセス）の保護、雇用の継続、退職後の収入の保障（退職給付）、専制的な取り扱いからの保護（苦情手続）、病気または一時的な無能力の場合の地位および収入上の保障（二次的な給付）や労働組合の活動、そしてその他に人事保障機構（Personnel Security Structure）としての利害—不平手続（Concern-Complaint Procedures）、公式の苦情手続（Formal Grievance Procedures）、テニユアー手続（Tenure Procedures）、学問の自由手続（Academic Freedom Procedures）の手続などがあげられている¹⁾。本稿は、アメリカにおける教員の身分を保障する制度としてテニユアー制度を検討するものであるが、これは以上の身分保障制度のひとつにすぎない。教員の身分保障を論ずるならば、これらを総体的に論じなければならないが、紙幅に制限があるので本稿はテニユアーによる身分保障に限定する。なお日本の教育公務員の身分保障制度は、一般公務員以上の身分保障制度とならなければならないにもかかわらず

ず、一般公務員と同様に事後の不服申立手続に力点を置いた事後救済制度となっている。そのため教員の身分を保障する手続としては不十分であると言わざるを得ない。したがって日本との関係で、特に事前審査制度、救済可能性および解雇基準に焦点をあてて検討することにする²⁾。

テニユアー制度は、1906年にコロンビア特別区で教員テニユアー法が制定されたのを始めとして、1909年にはニュージャージー、ウィスコンシン州が、そして1913年にはオレゴン州が制定するに至っている。テニユアーは20世紀の初めごろから次第に法的に制度化されてきたが、この制度化の動きはゆっくりと進展しただけでなく統一性もなかった³⁾。今日では50州のほとんどが、なんらかの形態で実質的にテニユアー制度を有している⁴⁾という指摘もあるが、すべての州が州法上制度化しているわけではない⁵⁾。本稿の研究対象であるイリノイ州は州法上制度化されている州に入る。

テニユアーは、試用期間の終了後に継続的または永続的に雇用されることをいう。ただ解雇されることが絶対にないということではなく、財政危機による人員の削減や明示された解雇事由によって解雇されることはある。試用期間は通常2年から5年とされている。いくつかの州の制定法は実際上 *tenure* という用語を用いないが、試用期間の終了後に永続的に雇用されると定めている⁶⁾。しかしながら当初からテニユアーは、不必要である、当局を妨害する、能力のない教員がおおい隠される、向上しようとする動機を妨害するというような批判⁷⁾やまた生徒に対する無能なテニユアー教員の有害な影響や無能なテニユアー教員は職員全体の効率性に否定的な影響があるなどとして、テニユアーを『痴れ者の要塞 (fool's fortress)』とまで酷評する批判家もいる⁸⁾。また今日無能力教員の存在や連邦退職法 (Federal retirement laws) が制定されたこと、および裁判所がすべての教員に合衆国憲法の表現の自由やデュープロセスの保護を与えるにつれて、テニユアー制度の再検討が論じられている状況にある⁹⁾。それゆえこのことを検討しなければならないのだが、日本においては再検討以前のテニユアー制度そのものが紹介されていないので、アメリカにおける教育公務員の身分保障（テニユアー）制度が明確になっているとはいえない。そこで合理的で公正な教員の身分保障はどのようなべきか、それを知る手がかりとしてイリノイ州の教育公務員のテニユアー制度を例にしてアメリカ合衆国における教育公務員の身分保障（テニユアー）制度の一側面を検討しようとするわけである。

2. イリノイ州法と教育公務員のテニユアー制度

一般的にアメリカ合衆国の教員テニユアー法 (the Teacher Tenure Act) は、教育委員会による専制的で不合理な気まぐれな行為、また詐欺、背徳、抑圧などの不当な行動をとるというような裁量権の乱用から教員を守るために制定されてきた。イリノイ州テニユアー法の目的も同様であり、それらの目的を通じて良質の教育を提供すること、教育委員会が教員との契約を更新できないことから生じてきた混乱を防ぐことにあるとされている¹⁰⁾。イリノイ州の教育公務員のテニユアー制度は、1917年に始まる¹¹⁾。しかしながら、1941年までは、教育委員会の意のままであったと言われるように¹²⁾、教員の身分保障よりも教育委員会の解雇権のほうが強く、制度的には未整備であった。1975年以前では、テニユアー教員を解雇する最終的な権限が教育委員会にあったので、不当に解雇されたと考える教員は、州の巡回裁判所にその委員会の決定を訴えるこ

とができるにすぎないというものであった。そこで1975年に州議会は解雇手続を改正し、行政上の審理 (hearing) を設け、中立的な審理官がテニユアー教員の解雇を決定することになった。そして1985年にはイリノイ州議会は、無能力のテニユアー教員を解雇する『有資格被雇用者の評価 (Evaluation of Certified Employees)』と題されている教員の評価についての法を制定した¹³⁾。この法の主要な内容は、評価の基本的な基準と1年間の救済プランである。イリノイ州の教育公務員のテニユアー制度は、1985年の法改正によって導入された教員評価制度と結びつけられるに至っている。

今日イリノイ州の教育公務員のテニユアー制度は、3つの法的な根拠に基づいて制度化されている¹⁴⁾。教員の解雇を定めている解雇事由 (§ 10-22.4) と、通称イリノイ州教員テニユアー法と呼ばれている法律による教員解雇手続 (§ 24-11 ~ § 24-15) であり、そして前述の教員の評価についての法 (§ 24A-1 ~ 8) である。これらの法が有機的に結びついて今日イリノイ州の教育公務員のテニユアー制度を形成している。この制度は、まず教員解雇の手続と教員解雇の実態上の基準とに分けられ、そしてさらに解雇手続は、試用期間中の教員と3年以上の教員の2つの手続に、実体上の基準は救済可能性の問題と解雇基準の問題に分けられる。

3. 教員の解雇手続

教員のテニユアー制度を論じているのに、解雇手続¹⁵⁾を論じるのは一見矛盾しているようであるが、教員の身分を保障するということと解雇手続を定めるということは表裏一体の関係にある。教員の身分をどのように保護するのかということをも裏から見れば、教員を解雇する適正で公正なあり方はどのようなものであるべきかということになるからである。それゆえ教員の解雇手続を検討する必要がある。2年間の試用期間を終了した3年目の教員がテニユアーを有する教員 (イリノイ州では法律上、『契約上継続された職務 (Contractual Continued Service)』と呼ばれている。この論文ではたんにテニユアー教員と表記する) になる (§ 24-11)。解雇に関する教員の手続上の権利は、2つの法的根拠から生じる。その2つとは、テニユアー法と合衆国憲法のデュープロセス¹⁶⁾である。

テニユアーを有しない教員は憲法のデュープロセスが適用され、テニユアー法上の保護は与えられていない。1年目のテニユアーを有しない教員に対して、「次の学校年度に再雇用されるかどうかについて、年度が終了する少なくとも60日前に雇っている教育委員会から文書による通告を受けるものとする」 (§ 24-11) と教育委員会がその年度を終わる60日前に解雇通告を文書で与えるだけである。解雇理由を述べる必要はない。また2年目のテニユアーを有しない教員に対しては、1年目の教員と同様に年度の終わる60日前に通告を教員に与えるが、その文章による通告には、教育委員会がそれを決定した理由が記載されなければならないとされている¹⁷⁾。

テニユアー教員を解雇するための事由は、その身分保障をするために法律上定められているが、テニユアー教員を解雇できる場合は2とうりあり、それに基づいて解雇手続が定められている。ひとつは「契約上継続された職務にいる教員が、その教育委員会によって雇われた教員の数を減らしたり、また教育職務のうちのある特殊な形態のものを廃止しようとする委員会の決定の結果として免職または解雇される場合」 (§ 24-12) というような人員削減の場合であり、もうひ

とつは解雇事由（§ 10-22.4）による場合である。

前者の場合、60日前に文書による通告がされなければならない（§ 24-12）。これ以外の手続上必要なものはなく、これは試用期間中の教員と同じである。しかしながら、「契約上継続された職務に入っていないすべての教員をまず最初に免職または解雇するものとする。契約上継続された職務に入った教員の相互の場合には、当該学区で継続した職務の期間がより短い教員が、まず解雇されるものとする」（§ 24-12）というようにテニュアーを有しない教員が先に解雇され、またテニュアー教員の間でもテニュアーを有した期間の短い者から先に解雇される。

後者の場合、その教員の解雇手続は次のようになる。まず教育委員会の委員の多数による可決がなければならないとしている（§ 24-12）。その可決の後、5日以内に文章による罪責の通告が教員に送付される（§ 24-12）。それには請求明細書（a bill of particulars）、つまり詳細な解雇事由が記載されなければならない（§ 24-12）。他方、救済できる場合には「審理を設定する前に、委員会は文書で合理的な通告を教員に与えなければならない。そしてその通告は、除去されないならば罪責になるであろう事由を明確に述べているものである」（§ 24-12）と教員が自己矯正できるように通告しなければならない。その後教員が、その罪責の「通告を受けた後10日以内に、審理がスケジュールされるべきことを委員会に文書で請求」（§ 24-12）しなければならない。そして「教員が審理を求めた場合、委員会はその申し立ての後15日以上30日以内に利害関係のない審理官のもとで、それらの罪責についての審理をスケジュールするものとする」（§ 24-12）というように、その教員の請求で、審理の日程を決めることになる。

その一方で、「教育委員会の事務官は、州教育委員会にその通告の写しを送り」（§ 24-12）、「この審理の通告を受け取った後5日以内に州教育委員会は、5人の予定された中立的な審理官のリストを提供するものとする」（§ 24-12）というように審理官のリストを提供し、ひとりの審理官を選ぶことになる。審理官の条件は、全国仲裁機関（a national arbitration organization）によって認定され、その学区の居住者でないこと（§ 24-12）というものである。審理官の人は、「3日以内に、ただ1人の名前が残るまでそのリストから1人の名前を選んで削除するものとする。教員はその削除を最初に行なう権利がある」（§ 24-12）というように、教員が最初に削除し、そして交互に一人ずつ削除して最後に残った者が審理官となる。

審理前開示されるものは、証人の名前と住所、請求明細書、文書による質問書、および関連する記録であり（§ 24-12）、この審理前開示の後、審理が始められる。公開を望む場合は、公開で審理される。審理において、「教員は、弁護士とともに審理に出席し、証人を反対尋問する権利を有し、そしてその罪責に対する反論を提出することができる」（§ 24-12）。この間「学校の利益になるならば、委員会は審理に係属中の教員を停職することができる」（§ 24-12）。審理の決定については、「審理官は、早急にその教員が解雇されるかどうかについての決定をなし」（§ 24-12）、そして裁判所で「再評価されないかぎり、審理官の決定は最終的である」（§ 24-12）とされている。そして教員に有利な決定がなされたならば、審理官は原状回復を命じ、収入の損失やそこで被った費用の支払いを命じる。そして原状回復された教員は、解雇される前に就いていた地位と本質的に同様の地位に配置される（§ 24-12）。以上のような手続で教員の解雇審査がすすめられる。

そして審理官の決定に不服があれば、行政再審査法（Administrative Review Law）にもとづ

いて(§ 24-16)、その学区が置かれているカンティーの巡回裁判所に、当事者はその審理官の決定を訴えることができる¹⁸⁾。このようにテニユアー教員の解雇手続は、法律によって詳細に定められ、そして事前審理制度が整えられて、教員の身分が保障されている。

4. 教員解雇の実体上の基準

(1) 救済可能性 (remediability) について

前述したように、教員解雇の実体上の基準は、ひとつは人員削減であり、もうひとつは解雇事由(§ 10-22. 4)に該当する場合である。§ 10-22. 4は、「無能力、虐待、怠惰、不道徳またはその他の十分な理由で教員を解雇したり、1年間の救済プランを『十分』またはそれ以上の評価で完了することができない教員を解雇したり、そしてその教員が教える資格がないと判断したときや解雇を求めることに学校の利益があると判断したとき」は教員を解雇することができる¹⁹⁾と定めてある。しかしながら、このような解雇基準に合致すればただちに解雇できるのではなく、救済可能性を検討して、教員に矯正しなければ解雇になる罪責を文章で通告しなければならない。テニユアー教員は試用期間を経た経験豊かな専門職として自ら改善しなければ罪責になる事由を矯正する機会を与えられなければならないからである¹⁹⁾。

専門職である教員の解雇制度において、救済可能性は重要な役割を演じている。それゆえ教員解雇の実体上の基準としてまず問題になるのは、その行為が救済できるかどうかである。教員の行為が救済できるものであるならば、教員は通告を与えられ、問題とされている行為を矯正するための機会を与えられる。しかしながら、その行為が救済できないものである場合、または教員が通告を受けた後、問題とされている行為を矯正することができなかつた場合、教育委員会は、解雇通告を発することによってその教員を解雇することができる²⁰⁾というように、2段階になっている。そしてただ通告すればよいのではなく、もしその行為が救済できる場合、教員は申し立てられた行為を矯正するための合理的な時間と機会を与えられなければならない。解雇の事由が救済できるかどうかを決定するときの主たる基準は、損害が生徒、教員または学校にたいしてあったかどうか、そしてその損害を生じさせた行為に、その教員の上司が警告を与えていたならば、矯正されていたかどうかである²¹⁾。なお実際救済可能なものにもかかわらず、適切に対処しなかつたとして解雇が取り消された事例もある²²⁾。

(2) 教員解雇のカテゴリーと解雇基準

教員解雇の裁判例を分類すると、4つの主要なカテゴリーに分けられる²³⁾。それは不服従、生徒に対する身体的虐待、個人的な非行および無能力の4つである。この分類ごとに教員解雇の基準が異なる。

(a) 不服従 (insubordination)

一般的に不服従は、適切な権威から生じる合理的な命令に故意に従わないことと定義されている²⁴⁾。しかし一方的に教員に非があるのではなく、教員と管理職との間の教育の方針に関する不一致から、地方政治の圧力または組合活動から、または個人の気まぐれからしばしば生じている²⁵⁾ので問題はいつそう複雑になる。不服従は、さらに5つのサブカテゴリーに分けられる。そ

の5つとは、過度の不許可欠勤、長期の欠勤、休暇または病気休暇の乱用、割り当てられた職務につくことを拒否することおよび管理に従わないことである²⁶⁾。

過度の不許可欠勤は、許可なしに仕事を休んだこと、休むということを適当な学校管理者に知らせることができなかったこと、休みを認めないとする学校管理者の指示に従わなかったことなどを意味する。教員は、欠勤に関する規則に違反して、教員の職責をはたさないことは許されない。また長期の欠勤、つまり病気等によって永続的に勤務できないことは、解雇のための合法的な事由になる。この長期の欠勤に対する承認された慣行として、イリノイ州教育委員会は、病気休暇の終了後90日間の授業日を限度とする方針を取り入れている。教員が病気休暇の終了後90日間の授業日を超えないうちに教育の職務を再び始めることができない場合に、教員は解雇される。休暇または病気休暇の乱用には、休暇の許可を申請しなかったことや、病気休暇として休んでいたときに、別の仕事をしているのが見つけられたというようなことが含まれる²⁷⁾。また、配置された職務につくのを拒否することも不服従になる。基本的には、教育職への配置と同様に教育職でない職務への配置は、適切な配置であり交渉された契約で制限されないかぎり、委員会が教員を配置することのできる合法的な職務である。教育の放棄と同様に割り当てられた職務を遂行することができないことは、解雇のための事由となる。

問題点として、不服従には、管理職に対する不満が含まれている。この管理職への不服従は、労使関係のから生じる場合があるが、この種の紛争は、テニチャー教員解雇の審理手続を通じてでなく、不当労働行為として処理されている。また協力できないことや管理に従わないのは、教育技術の未熟なことよりも性格の対立または管理職の気まぐれから生じがちで²⁸⁾、解雇を正当化するのには十分ではないので、教員を別の所へ転任することが適当であろう。

(b) 生徒に対する身体的虐待 (physical abuse of students)

生徒に対する身体的虐待とは、学校という場で不必要な方法で生徒をたたくことや触れることとされる。州教育委員会の規則は、学区が体罰を認めるとともに一定の制限を設けている。個々の学区には、懲戒に関する規則を作成する権限があり、体罰を認めたり認めなかったりすることができる。また学区が体罰を禁止した場合であっても、教員は適切な秩序や統制を維持するために必要で合理的な強制力を行使することができる。そこで教員の行為が身体的虐待となるかどうかを個別具体的に判断しなければならないことになる。その基準として、第1に、申し立てられた生徒に対する身体的虐待は、生徒を罰することの合理的で承認できる目的に従ってなされたか、第2に、生徒に対する教員の合法的な処罰を認めている場合、学校は生徒に対する体罰に対してどんな方針または規則を定めているのか、つまり学校は、体罰を認めているのか、そして教員はその方針で活動しているのかどうか判断基準となる²⁹⁾。

(c) 個人的な非行 (personal misconduct)

個人的な非行は、制定法上の「不道徳またはその他の十分な事由」(§ 10-22.4)に該当するものとされている。個人的な非行には、学校の内外で生じる教室内の行為と関係はないが、学校全体の活動に影響を与える行為が含まれる。もともと教育委員会は、一般的に教員の職務外の行為、すなわちプライベートな行為に介入する権利を有しない。しかしながら、学校外の非常に有害な行為である場合、教育委員会がそのような行為にかかわった教員を解雇することは正当とされている³⁰⁾。

個人的な非行は、さらに不道德（犯罪になるものと犯罪にならないものがある）と生徒の性的虐待のサブカテゴリーに分類される。不道德として非難されている行為が犯罪であるならば、教育委員会は刑事手続の結果を待たなければならない。というのは、教育委員会はそのような罪責を審理する管轄を有しないし、無罪の推定が他の市民と同様に教員にも適用されるからである。またあまり重大でない犯罪の場合、その犯罪が教員の職務の遂行に決定的な影響があると示されないかぎり、解雇は正当化されないであろう。不道德として非難されている行為が犯罪でないならば、教員に不道德の汚名をきせる前にその不道德な行為が教員の職務の遂行に決定的な影響があることが必要である。また1980年代中ごろから、数多くの性的非行事件が増大してきた。これらの事件には、教員による生徒の性的虐待が含まれる³¹⁾。性的願望によって動機づけられた教員の生徒への接触は、明確に不道德な行為である。生徒に対する教員の性的非行は、もし立証されるならば、十分な解雇理由となる。

個人的非行の解雇基準として、事実証拠が個人的非行の申し立てを論証しているかどうか、個人的な非行が解雇に値するほど十分なものであるかどうか、そしてその行為は救済できるかどうかがあげられる。

(d) 無能力 (incompetence)

無能力は、教員が適切な授業をする能力がないことを言うのであろうが、正確な専門的意味のない概念であると言われている³²⁾。実際、無能力は、イリノイ州におけるテニチャー教員を解雇するための承認された事由であるが、無能力の認定が非常に困難であるので、個別具体的な事件を通じて明確にしていくしかない。教育委員会は、教員が無能力であるという主張を論拠づけるために、多様な理由をあげる。これらの理由には、教室における懲戒問題、不適切な授業、生徒とコミュニケーションができないこと、時間の管理ができないこと、生徒への敵意または嫌悪およびその他の職員や管理職とともに仕事をするのを困難にさせている態度などが含まれる³³⁾。

無能力は、ある意味では非常にあいまいなので、無能力であるという判断をくだすためには証拠によって十分証明されているかどうかの問題となる。例えば教員は、教育についてのたんなる教育委員会との考え方の相違にすぎないと抗弁したり、労働環境が悪いという反論をする。教員は、学習に集中することのできない生徒や学習ができるような環境のない生徒を教えている場合がある。さらに、無能力という判断は、教員に対する偏見や敵意ではないかと反論されたり、一時的な精神的無能力や身体的不可能であったと反論されたりする。委員会は、一時的な精神的無能力や身体的不可能を理由にして教員を解雇することはできない。それゆえ委員会が無能力を理由にして解雇しようとする時、教員は一時的な精神的無能力や身体的無能力のために病気休暇をしたという医学的な証拠を提出する。それでその無能力が一時的なものなのかどうかを検討されることになる。この他に無能力教員を確認する方法として、上司の評価、生徒や親そして他の教員の批判および生徒のテストの結果の検討等がある³⁴⁾。

このように教員が無能力であるかどうかを判断するのは困難である。そこで教員が無能力であると判断する方法として、教員の評価に関する法が1985年に制定された。法律上無能力には、§ 10-22.4の意味における無能力と新たに制定された§ 24Aの教員評価における無能力があるが、§ 10-22.4と§ 24Aの無能力は、重複することなくお互い補う関係にある。§ 24Aの目的は、「すべての公認された学区の労働者が一定の期間を基礎に評価されるべきこと、および必要

と思われた場合、その評価に従って救済を要請することによってイリノイ州の初等および中等公立学校の教育職務を改善することである」（§ 24 A-1）と定められている。この教員評価は次のような内容をもつ。テニチャー教員が、少なくとも2年ごとに1度評価される（§ 24 A-5）。教員の評価は、州教育委員会によって資格を与えられた管理職によっておこなわれるものとする（§ 24 A-5）。その方法は、主に「教室でのその教員の人物観察」（§ 24 A-5(a)）を行なうもので、「教員の出勤、計画および授業方法、教室管理、それに関連するもの、そして教えられている教科についての能力やそれに関連するもの」（§ 24 A-5(b)）について検討するものである。

評価の方法は、「教員の職務遂行を『優秀 (excellent)』、『十分 (satisfactory)』または『不十分 (unsatisfactory)』と評価すること」（§ 24 A-5(c)）と3段階の評価となっており「不十分」と評価された教員が対象となる。そして、「教員を『不十分』という評価をくださった後、30日以内に資格を与えられた管理職によって救済プランが、ただその不十分さが救済できると考えられる場合に、不十分とされたところを矯正するために計画される」（§ 24 A-5(f)）。その「不十分なテニチャー教員のための救済プランには、教室における45日間の学校救済日」（§ 24 A-5(f)）が含まれる。この「救済プランを『十分』またはそれ以上の評価で完了することができなかった場合」（§ 24 A-5(j)）、教員を解雇することができる。以上のような方法で無能力をより客観的に評価しようとしている³⁵⁾。

5. ま と め

イリノイ州の教育公務員のテニチャー制度を例にして、アメリカ合衆国における教育公務員の身分保障（テニチャー）制度の一側面を検討した。しかしながら、この制度も各州において多様であるので、イリノイ州の場合をもってすべての州に当てはまるわけではない。

イリノイ州の教育公務員のテニチャー制度は、次のようにまとめることができる。教員を解雇するには、教員解雇事由（§ 10-22.4）に該当しなければならない。ただ、試用期間中の教員を解雇するには契約期間の終了の60日前の通告するだけでよい。身分の保障は憲法のデュープロセスによる保護があるだけである。試用期間を終了した教員で、解雇通告を受けずに3年目に入った教員は『契約上継続された職務』に入り、テニチャーを獲得する。テニチャーを得た教員は、解雇事由に該当する行為をし、この手続（§ 24-11～24-15）に従った場合にのみ解雇される。言い換えれば、解雇事由に該当しないものであったり、または手続に従わないで一方的に解雇されるということはない。テニチャー教員に対する手続上の保護は、人員を削減する場合には、テニチャーを有しない教員から解雇される。また解雇事由に該当するときには、教育委員会の多数決によって解雇の申し立てを決定し、そして5日以内に詳細な解雇事由を記載した文書で通告しなければならない。それから審理官と審理の日程を決める。審理は、裁判所の事実審理と同じように行なわれ、審理の終了後45日以内に決定がだされる。教員解雇の実体上の基準では、救済可能性と解雇基準が問題となる。解雇事由が検討されるときに、まずその行為が救済できるかどうか判断される。救済が可能なのに適切な対処（通告や自己矯正の機会を与えること）をしなれば解雇無効とされる。救済の機会を与えたのに自己矯正をしなかったり、救済が不可能な場合には解雇される。教員の解雇は4つのカテゴリーによって解雇の基準が異なった。

以上の検討の結果、教員の身分を保障しその責務を果たすようにするために必要とされるものは、手続上の保護を含めた適正な解雇制度を設けることがそのひとつとしてあげられるであろう。その条件として、事前審査制度の導入、救済可能性の検討（専門家としての自己矯正）、解雇事由や解雇基準の明確化がある。教員の言い分や反論を述べる機会を与えることや、免許状を有し試用期間を経たテニユアー教員には、経験ある専門家として当然その行為を自己矯正する機会を与えられなければならない。また解雇事由・解雇基準が明確であれば何をすれば身分を失うのかということがわかり自らの行為を自己決定することができる。あくまでも教員の主体性を尊重することが求められる。なお教員の解雇基準のさらなる明確化は判例の分析を通じて明らかにする必要があるし、また無能力教員の解雇に教員評価制度を組み入れたが、これが実際うまく機能しているのかどうかを検討する必要もあるが、これらは今後の課題である。

注

- 1) William B. Castetter. *The Personnel Function in Educational Administration*. Fourth Edition. (1986) pp. 516 - 519.
- 2) 日本では教員を含めた公務員の身分保障制度の問題点として、事前審査制度の確立の必要性が主張されている。(『労働判例体系 17, 公務員の勤務条件』1991, 254 頁参照) 一般的に行政処分の事前手続として、通告、事情聴取、証拠の提出、反論の機会等の手続が必要である。これらの手続がないために、これまでに教員の懲戒の事前手続が争点となった裁判例がある。福岡県教組内申抜き処分事件(最判 S 61. 3. 13, 判例時報 1187 号)、吉田高校校長事件(東京高判 S 54. 2. 26, 判例タイムズ 386 号)など参照。なお大学の教員については、日本でも事前審査制度が一定確立されている(教育公務員特例法 5 条, 6 条, 9 条)。しかしその運用の仕方でも問題となった事件がある。都留文化大学事件(S 42. 7. 29. 判例時報 495) 岡山大学事件(S 62. 3. 25. 労働判例 500 号) 参照。アメリカの大学教員の身分保障については、高木英明「アメリカ大学教授連合(AAUP)の結成とその後の展開」『京都大学教育学部紀要』24 号(1978) 所収、参照。
- 3) Willard S. Elsbree. *The American Teacher*. (1970) pp. 476 - 477.
- 4) 宮崎秀一「アメリカにおけるテニユア (tenure) による教員身分保障法制」佐藤・若井『教員の人事行政』(平成 4 年) 所収 208 頁。
- 5) 1995 年時点の各州法を調査した限りにおいて、各州のテニユアー実施の状況は、大まかに 3 つの形態に分けられる。州法上テニユアーが存在すると考えられるのは約 7 割であり、また判例や注釈を含めてなんらかの存在がうかがい知れるのは約 2 割で、その存在がわからないものが 3 州となっている。例えば、カリフォルニア州の場合は宮崎前掲書参照。なおカリフォルニア州法の §§ 44880 ~ 44885, §§ 44886 ~ 44891 は 1987 年に削除 (repeal) されている。テキサス州の場合、各学区は教員を雇用する 2 つの形態、すなわち「期間契約 (term contracts)」と「継続契約 (continuing contracts)」のいずれかを選択するというものである。継続契約を選択した学区において、教員は試用期間を終了した後テニユアーを獲得する。William T. Armstrong & Rosemary L. Hollan, *Teacher Termination and Nonrenewal in Texas Public Schools*. *St. Mary's Law Journal*. Vol. 16, 783. (1985) pp. 785 - 786.
- 6) Robert C. O'Reilly & Edward T. Green. *School Law for The 1990 s: A Handbook* (1992) p. 73. Forrest W. Parkay & Beverly Hardcastle. *Becoming a Teacher Accepting the Challenge of a Profession*. (1985) pp. 282 - 283. なおペンシルバニア州の場合、試用期間を経ることなくテニユアーを得る。Willard S. Elsbree, *op. cit.* p. 479.
- 7) Albert J. Huggett & T. M. Stinnett, *Professional Problems of Teachers*. (1960) pp. 192 - 194.
- 8) William B. Castetter. *op. cit.* pp. 533 - 534.
- 9) *ibid.* p. 534.

- 10) Donald L. Dudycha, *An Illinois Teacher's Right to Retention, Part II ; Procedural Rights of Teachers*. *Chicago Kent law Review* Vol. 48, 260. (1971) p. 261.
- 11) Willard S. Elsbree, *op. cit.* p. 477.
- 12) Donald L. Dudycha, *An Illinois Teacher's Right to Retention, Part I ; The Substantive Rights of Teachers*. *Chicago Kent law Review* Vol. 48, 80. (1971) p. 83.
- 13) Paul W. Thurston. *Dismissal of Tenured Teachers in Illinois: Evolution of a Viable System*, *University of Illinois Law Review*, Vol. 1990, No. 1. (1990) pp. 1-2.
- 14) ILLINOIS COMPILED STATUTES ANNOTATED. Chapter 105 Schools Act 10 School Boards. § 10-1 ~ 10-23. 12. Article 24 Employment of Teachers-Tenure-Duties of Teachers. § 5 / 24-1 ~ 5 / 24-26. Article 24 A Evaluation of Certified Employees § 5 / 24 A-1 ~ 5 / 24 A-8.
- 15) 教員の身分保障制度を論じる場合、戒告、減給、停職または免職といった懲戒制度や、降給、降任、休職または免職といった分限処分、さらには転任を含めた教員の人事行政上の問題全体を考慮しなければならないのであるが、一番重大な問題である解雇（公務員法上は、免職であり解雇という用語はないけれど、一般的に労働者を意に反して辞めさせることを解雇というのでこの用語を用いる）問題に焦点をあてる。
- 16) アメリカ合衆国憲法修正第14条のデュープロセス（due process）条項。
- 17) Donald L. Dudycha, *op. cit.* pp. 260-262.
- 18) Albert J. Huggett & T. M. Stinnett, *op. cit.* p. 189
- 19) Donald L. Dudycha, Part II ; *op. cit.* pp. 262-263.
- 20) Alan M. Kaplan, *A Question of Remediability: Standerds of Conduct, For Illinois Public School Teachers*, *Depaul Law Review*, Vol. 29, (1980) pp. 524-525.
- 21) この判断基準は、Gilliland test と言われ、1977年にイリノイ州最高裁判所で出された。そしてその後の裁判の判断基準となった。Karen Gilliland v. Board of Education of Pleasant View Consolidated School District, 365 N. E. 2 d. 322. (1977) at 326. この事件では、問題とされた教員の生徒に対する身体的虐待は、救済可能性がないとして解雇を認めた。
- 22) 教員の生徒に対する身体的虐待があったとして解雇された教員が、Gilliland test に基づいて判断され、生じた損害はわずかで救済可能であったとして解雇が取り消された。Nancy Swayne v. Board of Education of Rock Island School, 494 N. E. 2 d. 906. (1986)
- 23) Paul W. Thurston. *op. cit.* p. 9. ただ必ずしも4つとは限らない。多様な分け方があるが、これが最もまとめられた分け方である。例えば解雇の許される事由が次の5つのカテゴリーに分類されるとするものもある。無能力（incompetence）、役割上の模範となる義務を損なったこと（violation of role model obligation）、学校内において市民性がとぼしかったこと（poor citizenship within the school）、生徒を脅かすこと（posing a theat to teacher）、無資格（incapacity）に分けている。Michael Imber & Tyll Van Geel. *Education Law*, (1993) p. 429.
- 24) Alan M. Kaplan. *op. cit.* p. 544.
- 25) Donald L. Dudycha, Part I ; *op. cit.* p. 93.
- 26) Paul W. Thurston. *op. cit.* pp. 10-11.
- 27) *ibid.* pp. 13-17.
- 28) 課外活動のオーケストラ指導やその競技会への引率を行なわなかったことが不服従であるとされたが、その不服従は、教育長がその教員の給与を一方的に減らしたことが原因であるとして解雇を取り消した。Board of Education of Berwyn School District No. 100 v. George Metskas, 436 N. E. 2 d. 587. (1982) また教員のストライキも不服従として取り扱われている。Paul W. Thurston. *op. cit.* pp. 20-21. なおアメリカの教員のストライキについては拙稿「アメリカ合衆国における教育公務員のストライキ—教育公務員のストライキに対する各州の政策とその合法性の条件—」関西教育行政学会編『教育行財政研究』22号（1995）所収、参照。
- 29) Paul W. Thurston. *op. cit.* pp. 25-26.

- 30) Donald L. Dudycha, Part I ; *op. cit.* pp. 94-95.
- 31) Paul W. Thurston. *op. cit.* p. 49.
- 32) Ediw. M. Bridgers. *The Incompetent Teacher.* (1988) p. 4. この著者によると公立初等・中等教員の5%が無能力教員であるとしている。 *ibid.* p. 2.
- 33) Paul W. Thurston. *op. cit.* p. 60.
- 34) Ediw. M. Bridgers. *op. cit.* p. 7.
- 35) この教員評価制度に基づいて、裁判で争われ判決が出された事件が1つある。この事件で二審は教員の無能力評価による解雇を認め、一審に差し戻した。 *Kenneth E. Powell v. Board of Education of City of Peoria District 150, 545 N. E. 2 d. 767.* (1989)

(博士後期課程)