

氏 名	いり え あきら 入 江 彰
学位(専攻分野)	博 士 (教 育 学)
学 位 記 番 号	教 博 第 21 号
学位授与の日付	平 成 12 年 9 月 25 日
学位授与の要件	学 位 規 則 第 4 条 第 1 項 該 当
研究科・専攻	教 育 学 研 究 科 教 育 方 法 学 専 攻
学位論文題目	アメリカ合衆国の教員解雇における手続保障の法制度に関する研究 ——現代教育行政における手続を通しての正当化——

論文調査委員 (主 査) 教 授 白 石 裕 教 授 江 原 武 一 助教授 高 見 茂

論 文 内 容 の 要 旨

アメリカ合衆国の教員解雇における手続保障の法制度とその理論を解明しようとする本論文は、合衆国憲法、連邦法ならびに各州の教員テニユア法を判例を踏まえながら検討し、教員解雇の手続を中心とした法制度論や法理論を抽出し、解明しようとするものである。

序章の「本研究の課題と研究方法」では現代においては法制度や法理論において実体的正義や権利の追求ではなく手続的正義の確保と追求が求められているという前提の下に、アメリカの教員解雇の問題についても手続保障の問題が制度的にも、また理論的にも中心的な問題となっているとして本論文の意義と課題が提示される。それゆえ本論文は教員解雇手続の法的根拠となっている合衆国憲法のデュー・プロセスや連邦法ならびに各州の教員テニユア法を分析対象として、そして関連する判例を踏まえながら法的に考察する方法をとっている。

第1章の「アメリカの教員解雇における手続保障の法制度の理論枠組」では合衆国憲法のデュー・プロセス条項、連邦行政手続法ならびに各州の教員テニユア法が検討される。そのなかで教員解雇の手続保障の特徴として、憲法上のデュー・プロセスの理念が各州の教員テニユア法その他の関連州法に具体化されていること、連邦行政手続法に関連しては行政法上の手続原則として職能分離理論と行政救済前置主義論とが確立されていることが示される。また各州の教員テニユア法については教員契約の意義、テニユア契約を含む教員契約の種類等について概要が述べられる。第2章の「憲法のデュー・プロセス理論の展開と教員解雇における手続保障」ではデュー・プロセスの在り方を争点とした教員解雇に関する裁判所の主な判決が歴史的な流れに沿って検討される。そのなかで当初は政府雇用に伴う便益はデュー・プロセスの適用が排除されるという特権理論が生まれ、その後、特権理論を洗練した権利一特権二分論がつくられたこと、しかしながらその後の判決のなかで政府雇用に伴う個人の利益が重視される利益衡量論が登場し、さらにロス判決、シンダーマン判決によって聴聞を含むより厳正な手続を求める二段階審査理論が誕生し、今日に至っていることが示される。

第3章の「教員テニユア法の法理と教員解雇における手続保障」では初めに教員テニユア法の生成と展開が述べられる。アメリカでは教員テニユア法は1886年にマサチューセッツ州が制定したのを皮切りにその後50州すべてに制定された経緯と各州法の特徴が示される。ただし教員テニユア法のなかには純然たるテニユア法と継続契約法とあり、後者の場合には教員の雇用の保証は十分なものではないことが明らかにされる。次に、自己矯正手続、通知、聴聞、上訴から構成される教員テニユア法の教員解雇における手続保障の構造が述べられる。そしてそれぞれの構成要件につき各州に共通な内容と論点が明らかにされる。第4章の「教員解雇における手続保障の争点と課題」では教員解雇における手続保障は教員の資質を高め、教育の質の向上にとってすぐれた機能を有するものであるが、手続保障制度についてはむしろ教育の質の向上を妨げるとの批判もあり、そうした批判の克服が重大になっていること、また教員テニユア法のなかには雇用の保証が十分でない継続契約法を制定している州があること、試用教員の解雇における手続保障についてはいまなお不十分であり、そうした点が教員解雇における手続保障の争点であり、課題となっていると指摘される。

論文審査の結果の要旨

アメリカ合衆国における公立学校教員の雇用制度は雇用契約を出発点としながら、その後永続的な雇用保障制度へと変わっている。各州の教員テニユア制度はそうした永続的な雇用保障制度の1つであるが、雇用保障制度のなかで最大の問題は、最も厳しい処分である教員解雇の問題である。教員解雇の問題は依然として連邦や各州教育行政の、あるいは裁判事案の重要な論争点となっており、その理論的解明が重要な課題となっている。本論文は、アメリカ合衆国におけるこうした教員解雇の問題を中心的な論争点であるデュー・プロセスに焦点を当て、それゆえ教員解雇の手續に焦点を当て、その制度的実態や法理論を判例や連邦行政手續制度、各州の教員テニユア制度を歴史的、制度的に検討することを通して解明しようとするものである。そして教員解雇の法的问题を実体的正義や権利を主張する観点からではなく、手續的デュー・プロセスの観点から考察することによって、そしてそのかぎりでは現代の法学・行政学の研究動向に沿った観点から検討し、教員解雇に関わる手續的正義の在り方を探ろうとする試みである。本論文によって、これまで部分的に知られていたアメリカ合衆国の公立学校教員の解雇手續制度の実態や全体像、法理論の変遷が明らかにされただけではなく、教員解雇に関する手續保障制度の主要な論点や課題が明確にされたといえよう。

本論文の学術的意義は、以下の点に見出される。第1に、判例に即して教員解雇に関わるデュー・プロセスの理論的發展を跡付けたことである。それによればデュー・プロセス理論の發展は、特権理論から権利—特権二分論、利益衡量論を経て、ロス判決とシンダーマン判決によって萌芽形態を与えられた二段階審査論へと發展した。二段階審査論の登場によって、通知、聴聞を柱とする今日的手続デュー・プロセスの礎石が築かれ、二段階審査論の登場によって教員が教育委員会の恣意的な裁量から守られ、教員解雇に関わる手續がより公平、適性に行われることが期待されるようになった。ロス判決とシンダーマン判決後の判決は二段階審査論をさらに精緻化し、教員解雇に関わる手續に一層厳密な基準を定め、それが今日のデュー・プロセスの支配的解釈となっている。そしてこうした判例の成果は着実に各州の教員解雇手續制度に取り入れられていく。本論文は、こうした判例の發展過程を歴史的に詳細に検討することによって明らかにしている。

本論文の第2の意義は、50州すべての教員テニユア制度を検討し、純然たるテニユア制度を含む教員テニユア制度のいくつかの類型を見出し、教員解雇手續制度の基本的構造とその課題を明らかにしたことである。それによれば一般的に教員テニユア制度といわれる雇用契約にも期間契約、継続契約、純然たるテニユア契約の3種類があり、理論的には純然たるテニユア契約が望ましいにもかかわらず、実際には混ぜんとした形態が存在し、テニユア保障のためには整備すべき点が多いこと、とりわけ試用教員の場合の雇用制度が不十分であることが明らかにされる。また、教員解雇保障制度には自己矯正手續、通知、聴聞、解雇事由、上訴から成る基本的構造がつくられており手續の上では整備されていること、ただし各事項の解釈の幅が大きく、運用面で問題をかかえていることが示される。こうした問題を避けるためには判例で示された手續的デュー・プロセスの原則をより徹底して制度化することの必要性が説かれる。

アメリカ合衆国公立学校教員の解雇制度を手續的デュー・プロセスの観点から全体的に解明した本論文は高く評価されるが、なお課題も残されている。第1に、全体的な制度枠組や共通の構造を明らかにした点は評価されるが、各制度の異同についてももう少し踏み込んだ考察が必要である。第2に、判例の検討を判決文の紹介や若干の論評を引用するにとどめず、さらに多くの専門的論文や著書を活用して多角的に分析・検討をすることが望まれる。第3に、本論文の基本的視点である手續的デュー・プロセスとその批判の対象である実体的正義論や権利論をもう少し踏み込んで比較考察することが望まれる。本論文には以上の点に課題を残しているため内容が一面的で記述的な部分があることは否めない。しかしながら、こうした点は論者の今後の研究課題というべきものであり、本論文の学術的価値を損なうものではない。本論文によってもたらされた知見は、教育法学、教育行政学の發展に寄与するところが大い。

よって、本論文は、博士（教育学）の学位論文として価値あるものとして認める。また、平成12年1月21日に、論文内容とそれに関連した諮問を行った結果、合格と認めた。