

教員採用処分の職権取消の許容性

- 【文献種別】 判決／福岡高等裁判所
【裁判年月日】 平成29年6月5日
【事件番号】 平成28年（行コ）第9号
【事件名】 教員採用決定取消処分取消等請求控訴事件
【裁判結果】 控訴棄却
【参照法令】 地方公務員法15条、教育公務員特例法11条
【掲載誌】 裁判所ウェブサイト

LEX/DB 文献番号 25448711

事実の概要

Xは、平成19年に実施された平成20年度Y県公立学校教員採用選考試験（以下、「平成20年度選考試験」という）に合格し、平成20年4月1日付けで、Y県教育委員会（以下、「県教委」という）から公立小学校教員に任命された（以下、「本件採用処分」という）。Xは、教育公務員特例法（平成24年法律第67号による改正前のもの。以下、「教特法」という）12条による1年間の条件附採用で、同日から勤務を開始した。

その後、平成20年度選考試験および前年度の選考試験について贈収賄事件が発覚したことから、県教委が調査を行ったところ、平成20年度選考試験においてXを含む21名が合格点に達していなかったにもかかわらず、合格判定がされていたものと判断し、平成20年8月30日にXを含む対象者を呼び出し、試験結果に不正な点数操作があったこと、改ざん前後の各点数、採用処分の取消を考えている旨、取り消された場合の給与等の取扱い、臨時講師（1年）に採用する旨とその申出の期限、後日の問い合わせ先等を説明した。

県教委は平成20年9月8日付けで、Xに対し、本件採用処分が地方公務員法（平成26年法律第34号による改正前のもの。以下、「地公法」という）15条に違反するものとして、これを取り消す処分（以下、「本件取消処分」という）を行った。このためXは、Yを被告として、本件取消処分の取消と国家賠償を求める訴えを提起した。大分地（民事1部）判平28・1・14（裁判所ウェブサイト）は、

本件採用処分が違法で、本件取消処分も許容されるとしつつ、本件採用処分に係る国家賠償を認める判断をした。X・Y双方が控訴した。

Xについては、二次試験で改ざんがなされ、52点が増えられることにより順位84位とされるはずが、改ざん後の合格水準となった41位を上回る35位の成績を収めたものとして合格と判定された。この不正は、Xが大学在籍時に参加していた勉強会の担当教授（元Y県教育庁教育審議監）の働きかけによるもので、Xやその親族は関わっていない。

なおXは、本件取消処分の翌日に、同じ小学校の臨時講師（1年間の条件附採用）として採用され、その後現在まで臨時講師として勤務を続けている。

判決の要旨**1 判断枠組みについて**

「行政処分の職権による取消しについて、……一般に行政処分は適法かつ妥当なものでなければならぬから、一旦行われた行政処分について、その後に瑕疵、すなわち違法又は不当なものであること（以下「違法等」という。）が明らかになった場合には、……当該行政処分をした行政庁が職権により自ら取り消すことができるが、当該行政処分に違法等がない場合には、行政庁が当該処分に違法等があることを理由にしてこれを職権により取り消すことは許されず、その取消しは違法となる。」「一方、……当該行政処分によって形成さ

れた法秩序を維持すべき法的安定性の要請……、特に、当該行政処分が授益的なものである場合には、当該行政処分の相手方の既得の利益又は当該処分の存続及び適法性への信頼の保護等から、条理上、行政処分の職権による取消しが制限される場合がある」ため、「取消しによって生ずる不利益と、取消しをしないことによって当該行政処分に基づき既に生じた効果をそのまま維持することの不利益とを比較考量した上、当該行政処分を放置することが公共の福祉に照らして著しく不当であると認められるときに限り、当該行政処分を取り消すことができる」。

2 本件採用処分の瑕疵の有無について

「地公法 15 条は、……いわゆる成績主義又は能力実証主義を採用して」おり、「これは、……情実人事が行われる……おそれがあることから……と解される」。「教特法 11 条は、公立学校の教員の採用等は『選考』によるものと定めているが、これは、教員の任用に際しては、……必ずしも競争試験のみによって任用することが妥当ではないことを考慮したものと解される」けれども、「地公法 15 条にいう『職員』には、公立学校の教員も含まれると解され……教特法 11 条が、教員の採用方法に成績主義又は能力実証主義による競争試験的な要素が含まれることを排除しているとは解され」ない。

「そして、教特法は、上記……のほかは、採用の具体的選考方法等について定めて… [いない] …ことからすると、教特法は、教員の採用方法を任命権者の広範な裁量に委ねているものと解され、その採用についての判断が事実の基礎を欠いたり社会通念に照らし明らかに妥当性を欠いたりするものでない限り、当該採用の判断に瑕疵があるとはいえない」。

「県教委は、平成 14 年度以降は、……全科目を点数化して、その成績順に採用することとして、……平成 20 年度の教員採用もこれに沿って本件選考試験の成績を唯一の判断の基礎として行われた」ところ、「上記採用方法を実施する中で、……口利きがなされ」ることで、「本件採用処分は、大幅に改ざんされた上記点数に基づいて行われたものであり、かつ、改ざんがなければ、改ざん前の点数及びこれに基づく順位が合格水準に達して

いなかった X について本件採用処分がされることはなかったのであるから、本件採用処分は事実の基礎を欠く違法なものであり、瑕疵がある」。

3 本件取消処分が制限されるかについて

「本件採用処分には瑕疵があり、本来、X は正規教員の地位を取得しえなかったのであるから、X に正規教員としての地位を保持することについて正当な利益は認められない」が、「X は、……本件採用処分を受け、公立小学校の正規教員として実際に稼働していたものであり、X やその親族は点数改ざんには関与しておらず、その資格を喪失するような心当たりはなかったのであるから、本件採用処分の適法性について信頼を寄せ……ていたことは当然であって、その信頼や期待は法律上保護に値するというべきであり、後日、その意に反して本件採用処分を取り消されることになった X の精神的苦痛は相当深刻」である。しかし「X が、正規教員として稼働していたのは、……条件附採用期間（1 年間）内である約 5 か月間であり、正規教員の地位を前提とする法律関係及び事実関係が長年にわたって積み重なるなどして、原状に復し難い程度になっていたとまではいえ」ず、「X は、……平成 22 年度以降の選考試験を受験する機会は与えられていた」ことに「加えて、県教委は、……直ちに X を同じ小学校の臨時講師として採用して……おり、……このことは、一定の代償措置として考慮しうる」。

「本件採用処分は、……合格水準に点数にして 40 点以上、順位にして 40 位以上も達していなかった X が合格することになったというものであるから、これが成績主義又は能力実証主義に反……することは明らかであり、公教育を受ける児童や保護者の利益を害し、公平な試験が実施されることに対する教員採用試験の受験者等の信頼を損なうものであるだけでなく、教員あるいは公教育自体に対する県民の信頼を失うことにもつながりかね」ず、口利きによって行われた改ざん「によって採用された X が、新たに教員選考試験を受け直すことなく、将来にわたって正規教員としての地位を保持し続けること」による他の受験者との「不公平さは看過できるものではなく、教員選考試験の公平性に対する信頼を失わせるものといわざるをえない」。

「本件取消処分によりXが被る不利益、特に、正規教員として採用されたことについての信頼と期待を侵害されたXの精神的苦痛は軽視し難いものであるが、本件採用処分から本件取消処分に至るまでの期間、本件取消処分後にXが置かれた状況等を考慮すると、本件採用処分を維持することによる公益上の不利益は、本件取消処分によりXが被る不利益と比較しても重大である」から、「本件取消処分は適法というべきである」。

4 国家賠償請求の可否および内容について

「本件取消処分は適法であるが、本件採用処分については、公務員の故意又は過失による地公法15条に反する違法な行政処分といえるから、Xが、Yに対して、国家賠償法1条1項に基づく損害賠償請求ができること……は、原判決……のとおりである」。

判例の解説

一 はじめに

耳目を集めた教員採用に係る汚職事件を背景とする本件をめぐるのは、Xのほか、もう1名が採用取消処分の取消と国家賠償を求める訴えを提起している。①大分地（民事2部）判平27・2・23（労判1114号12頁）¹⁾、その控訴審である②福岡高（民事4部）判平28・9・5（裁判所ウェブサイト）は、原告の請求を認めており、取消訴訟に関しては本判決（民事5部）と正反対の結論に至っている。なお報道によると、本判決、別訴②判決ともに上告がなされている。

二 本判決の枠組み

本判決で注目されるのが、原判決・①②判決の時点では言い渡されていなかった、いわゆる辺野古訴訟に係る、最二小判平28・12・20（民集70巻9号2281頁。以下、「辺野古最判」という）が明示的に参照されている点である（判決の要旨1の第1文の箇所）。辺野古最判は、本件とは異なり、地方自治法251条の7第1項の規定に基づく不作為の違法確認請求の訴えに関するものであったが、「一般に」として、職権取消に関わる判示を行っていたことから、その射程が検討課題になると指摘されていた²⁾。辺野古最判は、原処分に瑕

疵がある場合における審査のあり方を示していなかったため、「一般的判断枠組みとしては不十分」³⁾なものであったが、本判決は、当該参照箇所が続いて、職権取消を行う場合の制限に係る説示を行っている。このため、この参照箇所は、瑕疵に基づかない職権取消はありえないという、当然のことしか述べていない。もっとも本判決では、実際に本件採用処分における瑕疵の有無について検討を行う判決の要旨2において、教員の採用について広範な裁量を認めつつ、「事実の基礎を欠いたり社会通念に照らし明らかに妥当性を欠いたりするものでない限り」、「当該採用の判断に瑕疵があるとはいえない」として、違法のみならず不当の瑕疵がないことが裁判所により宣言される旨を説示している。裁判所による不当性の有無についての判断に係る、辺野古最判で批判が向けられた問題点を引き継ぐものであり、行政自らによる処分の見直しと職権取消の可能性を大きく狭めるもののように思われる⁴⁾。

三 本件採用処分における瑕疵

地公法15条では、「職員の任用は、……受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基いて行わなければならない」とされ、同17条（現17条の2）では、採用の原則を競争試験によることとして、例外的に選考によるものとする。この競争試験につき同21条では、採用試験で合格点以上を得た者の氏名・得点を得点順に記載した採用候補者名簿を作成し（2項）、採用すべき者1人につき採用候補者名簿の高得点順の上位5名のうちから採用を行う（3項）こととされていた⁵⁾。もっとも、教特法11条は、「公立学校の……教員の採用及び承認は、選考による」とする。これは教師には免許制度がとられ、任用資格の段階ですでに教師としての能力が実証されていること、人物の評価に重点が置かれるべきであるとの観点によるとされている⁶⁾。

上記の法制度について、本件・別訴とも、教員の採用に成績主義・能力実証主義が及ぶとする。その一方、別訴（特に①判決）では、原告が本来は7位であったものが2位（採用予定者数3人）とされていたことから、7位の者の採用も違法ではないことが主張され、その採用に係る裁量基準の有無および、逸脱した場合の職権取消の可否が

争われていた⁷⁾。これに対して原判決を含む本件では、採用に係る裁量を認めつつ、その範囲の逸脱・濫用を認め、違法と評価した。本判決が得点操作を「大幅に改ざん」するものと認定していることから、合格の可能性がないものと評価したようにかがわれる⁸⁾。また原判決では、口利きがあったことが結論に大きく影響したとの指摘⁹⁾があるが、本判決は原判決と異なり、違法の根拠に情実人事を掲げてはいない（本件採用処分が情実人事という評価は行っている）。

四 本件での比較考量

本判決で比較考量される要素は原判決とほぼ同様と思われる¹⁰⁾。本判決では、正規教員としての地位を保持する正当な利益がXには存在しないことを前提に、結果としてX側の不利益を「精神的苦痛」として位置づけている点が特徴的である。果たして、Xに生じている不利益を精神的苦痛としか評価しえないのかには疑問がある。「法的保護に値する」との判示も、単に不法行為法上のものであるのか、精神的苦痛が職権取消の制約要素としていかなる意義を有するのかについて不明確さを残す。また、公益に係る評価でも、その原因を作り出したのは県教委であるということは考慮されておらず¹¹⁾、Xに精神的苦痛を与えた事情とされるにとどまっている。またXは、本件取消処分に係る手続¹²⁾についての主張も行っていることからすると、その判断条件の文脈でも、本件の手続で十分であったのかにも疑問が生じる。

五 国家賠償について

本判決では①②判決と同じく、国家賠償を認めているが、職権取消を違法な公権力の行使とした①②判決と異なり、本件採用処分（とその後の県教委による対応）を違法な公権力の行使としている。本件採用処分自体はXに対して授益的なものであり、ここでの損害は、Xの信頼を与えたことをはじめとした本件採用処分に起因した不利益である。こうした損害は、仮に本件取消処分が違法とされる場合にも完全には解消されないようにも思われる。ここにおける結論に異論があるわけではないが、公益を下回るとされる私人側の利益・信頼の保護・救済のあり方、国家賠償における扱

われ方も、今後なお検討の必要がある。

●—注

- 1) 評釈として、山下竜一「①判批」法セ728号（2015年）125頁、近藤卓也「判批」法政論集（北九州市立大学）43巻3＝4号（2016年）153頁、山口亨「判批」学校事務67巻4号（2016年）60頁、①事件の原告代理人による玉木正明「判批」季刊労働者の権利312号（2015年）164頁。また、本件と別訴に係る原告側意見書をもとにした論考として、阿部泰隆「教員不正採用を理由とする職権取消の違法性」同『行政法の解釈(3)』（信山社、2016年）77頁〔初出2013年〕があるほか、両事件を素材とした論考として、高木光「法治主義と信頼保護」曾和俊文ほか編『芝池義一先生古稀記念 行政法理論の探求』（有斐閣、2016年）61頁がある。
- 2) 参照、野口貴公美「判批」法教439号（2017年）123頁。LEX/DBの被引用判例欄によると、辺野古最判を参照する裁判例は本判決が初である。
- 3) 山下竜一「辺野古最判判批」法セ748号（2017年）117頁。
- 4) 参照、杉原丈史「判批」新・判例解説 Watch 文献番号z18817009-00-021751472（Web版2017年3月31日掲載）3頁、山下・前掲注3）117頁等。なお本判決は、原判決における見出しを、「本件採用処分の違法性」から「本件採用処分の瑕疵の有無」に改めている。
- 5) 平成26年改正により、得点順という考え方はとられなくなった。参照、橋本勇『新版逐条地方公務員法〔第4次改訂版〕』（学陽書房、2016年）312～333頁。
- 6) 参照、姉崎洋一ほか編『新訂版ガイドブック教育法』（三省堂、2015年）81頁〔金子征史執筆〕、橋本・前掲注5）291頁。
- 7) 参照、阿部・前掲注1）80頁以下、玉木・前掲注1）165頁。
- 8) 参照、阿部・前掲注1）106頁。
- 9) 近藤・前掲注1）156頁注2。
- 10) 桑原勇進「判批」法セ745号（2017年）117頁は、原判決と①判決の考慮要素の評価の違いを検討する。
- 11) 山下・前掲注1）125頁は、「職権取消権の濫用」を指摘する。阿部・前掲注1）106頁、山口・前掲注1）64頁も参照。
- 12) この点の検討として、参照、中西俊司「教員採用試験 不正合格者の採用取り消しと基本的人権」岡山理科大学紀要44号（2008年）51頁。

名城大学准教授 北見宏介