

総合研究
● 教育と法 ●
教育と法
研究会

第43回 飲酒運転に同乗した条件付採用教員の処遇

星野 豊 (筑波大学准教授)

教職員を含む公務員の飲酒運転については、平成18年に福岡県で発生した交通事故を契機に、特に重い処分が課せられるようになっていく。本稿では、条件付採用期間中の新採教員が、同僚から誘われて飲酒運転の車両に同乗したことを理由として停職処分を受け、さらに採用期間経過後免職となった事例である、那覇地裁平成21年3月11日判決・平成19年(行ウ)3号事件を取り上げ、条件付採用教員に対する飲酒運転への同乗を理由とする処分の妥当性について考えてみる。

1 事実関係……………

原告Xは、平成17年に大学院を修了し、臨時教員期間を経た後、平成18年4月より、Y県立A高校教諭に新規採用され、1年生の担任を任されていた。A高校は、平成18年度の県教育委員会指定の交通安全実践指定校であり、生徒に対して交通安全に対する様々な教育活動を通じて安全意識の向上や交通ルールの遵守等を指導していた。また、A高校のB校長は、職員会議

で、教育公務員としてしてはいけないこと(体罰や飲酒運転等)を厳にしないよう指導するとともに、教職員として学校内の整理整頓や交通法規に関して生徒の模範となるようにルールの厳守を話すなどしていた。

同年8月、A高校に勤務していたベテランの実習助手Cが中心となって、A高校の同僚等によるキャンプ(以下「本件キャンプ」という)が企画され、Xも参加した。本件キャンプ2日目の平成18年8月24日、参加者らは、追い込み漁をしたり、海遊びをするなどして過ごし、同日夜は宿泊先でバーベキューを行った。Xら参加者らは、ビールや泡盛を含む相当量の飲酒をした後、後片付けをしたり、就寝の準備をするなどしていたが、同日深夜である25日午前0時30分ころ、Cが他の参加者に、「カラオケに行く」と言い出し、他の参加者らのうち数名がスナックに行くことになった。参加者らは皆かなり飲酒をしていたものの、本件キャンプを計画し、これを取り仕切っていたCから強く誘われたために断ることができず、スナックに行くこととなった。Xも、既に就寝の準備をしており、

スナックに行きたくはなかったため、洗面所に歯磨きに行つて誘いをやり過ぎそうとしたが、他の参加者から名前を呼ばれて誘われたことから、断ることはできないと考え、スナックに行くこととした。Cは、宿泊先からカラオケ店まで、前記のような飲酒をした上での運転を行い、Xを含む同乗者はこのことを認識していた。ところが、車を発進させる際、車の前方に本件キャンプの参加者の一人であるDが寝ており、Cはこれに気付かないまま車を発進させ、Dを約3・4キロメートル引きずつて死亡させるに到つた。

Cは、業務上過失致死罪および道路交通法違反（酒酔い運転、救護措置義務違反）の罪でそれぞれ逮捕され、これらの罪により実刑判決を受けた。また、Xを含むC以外の同乗者については、酒酔い運転の幫助罪で送検されたが、起訴猶予処分となり、刑罰を受けることはなかった。Y県教育委員会は、Cについて、信用失墜行為、法令違反、公務員としてふさわしくない非行があったとして、懲戒免職の処分を行った。また、Xについては、法令違反、信用失墜

行為、公務員としてふさわしくない非行に該当するとして、停職6カ月の処分を行った。さらに他の同乗者についても、同様の理由により、停職処分を行った。

B校長は、翌平成19年2月、Xについての「新規採用教職員の評定（最終）」を作成し、県教育委員会に提出したが、条件付採用期間のうち6カ月が停職期間中であつたこともあり、大半の項目が、最低の評価か、あるいは評定不能とするものであつた。県教育委員会は、これを受けて、(ア)本件事故において、Xが自らも飲酒し、飲酒運転を制止することもせず、同乗者として、県民の教育に対する信頼を裏切る行為を行った事実は、教員に求められる資質能力を勘案すると、社会通念上許される行為ではない。(イ)B校長においても、そのことを理由として、「その職務を良好な成績で遂行した」とはいえず、不採用が適当としている。(ウ)それが、新聞報道による不起訴処分の理由とされる「目上との関係にあつた者からの誘いを断り切れず乗車した状況もあつた」としても、社会的責任を自覚し、法令や社会モラルに沿つた行動を

とることを期待される教育公務員としての資質能力は疑わざるを得ない。(エ)B校長の最終評定は使命感、規律は劣る等とし、他の項目は評定不能としているが、仮に他の項目が普通以上で、教科指導や生徒指導の実践能力があつたとしても、使命感、規律の評価の低いことは、教諭の職務の特殊性を勘案すると、教育に直接携わる者としての倫理性や使命感、責任感等を疑わざるを得ない。(オ)したがって、Xについては正式採用として引き続き任用することは適当でないといえる、と判断し、平成19年3月をもって、Xを分限免職とする旨を決定した。なお、X以外の同乗者については、前記のとおり運転者であるCが懲戒免職となつたことを除いて、分限免職処分ないし懲戒免職処分を受けた者はいなかつた。

本件は、以上の事実関係に基づき、XがY県に対して、停職および分限免職処分の無効確認ないし取消を求めて提訴したものである。

2 裁判所の判断・・・・・・・・・・・・・・・・

請求棄却。

1 「Xは公立高等学校の教諭であって、生徒に対し、交通規範を含めた法規範、社会規範の遵守を教育、指導していく立場にある者であったこと、特にA高校は交通安全実施指定校として、交通安全に関する様々な教育活動を実施していたものであって、Xを含むA高校の教職員に対しても、本件キャンプ初日の前日の職員会議の場を含め、厳に飲酒運転等を行わないようにとの指導がされていたこと、Xを除く本件車に乗車していた者(運転者を含む。)5名についても、いずれも教育公務員としての立場にある者であったこと、Xの本件車への同乗行為は、相当量の飲酒がされた後に、さらに、スナックに行こうとしてされたものであったこと、Cによる飲酒運転行為の結果は、同僚職員の命を奪う悲惨なものであったこと、さらには、本件事故は大きく報道され、社会にも大きな影響を与えたことに照らすと、X自身は積極的にスナックに行きたかったものではなく、むしろ行きたくなかったものの、先輩の職員から名指しで呼ばれたために参加することになったことや、X

にはそれまで懲戒処分等の処分を受けたことがなかったことなどの事情を考慮してもなお、信用失墜行為の程度(法規違反の程度)及び全体の奉仕者たるにふさわしくない非行の程度はいずれも決して低いものとはいえず、Xを停職6か月とした本件懲戒処分が社会観念上著しく妥当性を欠き、県教育委員会の有する裁量権の範囲を逸脱しこれを濫用したものであることではない。」

2 「県教育委員会は、本件分限処分の理由として、Xに係る倫理性や使命感、規律等は、その職に必要とされる水準を満たしているとはいえず、その職務を良好な成績で遂行したとはいえないとするものであるところ、前記……のとおりに……Xについて、倫理性や使命感、規律等は、その職に必要とされる水準を満たしているとはいえず、その職務を良好な成績で遂行したとはいえないことから、教員として引き続き任用しておくことが適当でないとして、分限処分としての免職処分(本件分限処分)を行ったことが、合理性をもつものとして許容される限度を超えた不当なものということではない。」

3 「Xは、X以外の本件車の同乗者は、懲戒処分のみで分限処分は問題となっていないにもかかわらず、Xのみを分限処分し、しかも免職としたのは法の下の平等にも反する旨主張する。」
「しかしながら、Xは条件附採用期間中であつたのに対し、他の同乗者も条件附採用期間中であつたとは認められないから、他の同乗者に対し、懲戒処分とは別個に分限処分がされなかつたとしても、これをもって他の同乗者との間での処分の公平を欠くものとして、本件分限処分が裁量の範囲を超え、違法となるということはない。」

3 問題点の考察……………

冒頭に述べた通り、飲酒運転、およびそれに関連した交通事故については、平成18年に福岡県で発生した県職員を加害者とする交通事故により、幼児3名が死亡した事件を受けて、各国公立機関における懲戒処分が極めて重く改正される傾向が、全国的に生ずることとなった。本件は、この事件の直後における事故であつたこ

とから、飲酒運転およびそれに伴う交通事故について、社会全体からの見方が極めて厳しかった時期における判断であるが、そのことを考慮の対象から除いたとしても、本件における飲酒運転の同乗に到った経緯や、本件交通事故の態様からして、ある程度重い処分が下されることについては、やむを得ないものと考えられる。なお、飲酒運転であることを知ったうえでの同乗は、「飲酒運転」それ自体には該当しないが、運転者が飲酒運転をすることについて、共に犯罪を行った（「共犯」）、あるいは、犯罪を行うことを指図した（「間接正犯」）、と刑法上評価されており、飲酒運転を行った者と同様の処罰を受けられることとなる。

本件についての特有の事情として、原告であるXが条件付採用中の新採教員であり、停職処分後においてなされた勤務評定が極めて低くなつた結果、分限免職処分に到っていることが挙げられる。X本人のみに着目した場合、1年間の条件付採用期間中、6カ月もの間停職期間があったことからすれば、その間の勤務評定は、最低ないしは評価不能となることはやむを得な

いとも思われるが、他の同乗者との処分の均衡を考えると、多少問題となる余地がないわけではない。すなわち、X以外の同乗者については、運転していたCを別にすると、誰も分限免職処分を受けた者はないことから、飲酒運転の同乗については、それ自体では「分限免職」を相当とする事由に該当しないのではないかと、この疑問に考え方が生じてくるわけである。この疑問に対する法律上の回答は、判決が示しているところ、Xの分限免職処分は本件飲酒運転の同乗の事実のみに基づくものでなく、条件付採用期間中の勤務状況を全体的に評価した結果であるから、条件付採用者でない他の同乗者との均衡は法律上問題とならない、というものであるが、社会的に見て、説得力が完全であるとは必ずしも言い難いように思われる。

教員の採用形態は、近年に到って多様化してきており、本件のXのように、無条件、無期限で採用されていない者については、常に不利益評価が身分の喪失につながる危険を伴うこととなる。同時に、教員としての勤務状況の評価の中には、他の教員と良好な人間関係を築き、業

務を円滑にこなすことが当然のように含まれており、その人間関係には、本来の職務に関するものにとどまらず、業務外の私的な友好関係が事実上含まれてくることとなる。実際、本件は交通事故によりDが死亡したからこそ全てが問題視されるに到ったわけであり、XがCらの誘いを断つた後、特に事故等が生じず、飲酒運転の事実が表面化することがなかった場合に、XのA高校内での立場がどのようになっていたかは何とも言えないところである。

法令遵守を強く訴え、違反した者に対して厳しい制裁を加えることは、学校が社会正義を教育する立場にある以上、ある意味で当然のことであるが、全ての非違行為に対して同様の厳しさをもって対処するのでない限り、処分された者のうち不服を申し立てる者が生ずることは、あり得るものと考えられる。

本判決に対して、Xは控訴したが、福岡高裁那覇支部平成21年11月24日判決・平成21年（行コ）6号は、Xの控訴を棄却し、本件の判断は確定した。