

教員免許の失効と地方公務員の身分取扱いに関する

一考察

——教員免許更新制度を手がかりとして——

山 口 亨

- 第一 問題の所在
- 第二 失職説と非失職説の存在
- 第三 法定外失職事由の存在
- 第四 最高裁昭和三九年三月三日判決の検討
- 第五 免許状更新講習の内容から考える
- 第六 失職しないとした場合の当該教育職員の身分
- 第七 おわりに

第一 問題の所在

本稿では、地方公務員について、一定の資格・免許を取得していることが採用条件とされ、採用後も当該資格・免許を保有していることが必要とされている職に従事している職員に関し、当該資格・免許が何らかの事由

で失効した場合に、地方公務員の身分はどのように影響を生じるかという問いを解くための一例として、いわゆる教員免許更新制度の導入に伴い教育職員が有する免許状について、その効力が失われることとなった場合、公立の義務教育諸学校に勤務し、当該免許を保有していた者の地方公務員としての身分への影響、具体的には免許状が失効した場合、地方公務員として失職するか否かという問題につき、一般職の地方公務員であって、任期の定めがない教育職員を念頭に、卑見を整理することとしたい。⁽²⁾

平成一九年六月、「教員の資質の保持と向上を図るため、普通免許状及び特別免許状に有効期間を定め更新制を導入するとともに、分限免職処分を受けた教員の免許状の効力を失わせることとするほか、児童等に対する指導が不適切な教員の指導の改善を図るために必要な事項に関する研修の実施に係る規定を整備する等の必要がある⁽³⁾」として「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律」(平成一九年法律第九八号。以下「改正法」という。)が成立し、同月二七日に公布された。同法によって改正された教育職員免許法(以下単に「免許法」といい、改正前の教育職員免許法を「旧法」という。)によれば、普通免許状及び特別免許状⁽⁴⁾は、免許状授与日の翌日から一〇年間経過後の年度末まで効力を有し(免許法九条一項及び二項)、免許管理者は普通免許状の有効期間について、免許状保有者の申請により更新することができるとされ(免許法九条の二第二項)、有効期間の満了する日から逆算して二年以内(免許法九条の二第三項)の期間に受講した免許状更新講習(三〇時間以上。免許法九条の三)においてその課程を修了した者、及び知識技能等を勘案して更新講習を受ける必要がないと免許管理者が認めた者に限り、免許状をさらに一〇年間更新するものとなった(免許法九条の三第三項、第四項)。また、改正法施行日(平成二二年四月一日)の前日までに授与された普通免許状及び特別免許状には有効期間が付されていないものの、改正法施行後一定の期限までに免許管理者により免許状更新講習の課程を修了した旨の確認を受けなければならず、この確認を受けなかった場合には、免許状は失効するとされている(改正法附則二条

二項、五項）。

小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校及び幼稚園において主幹教諭、指導教諭、教諭、助教諭、養護教諭、養護助教諭、栄養教諭及び講師（非常勤講師を除く。）の職にある者は、免許状を有していなければならない（免許法三条一項）ことから、これら免許状の保有義務がある者について、免許状の効力が失われた場合には、これら主幹教諭等の職にとどまることはできない。

免許状の効力が失われることがあることは旧法下にも規定があり、成年被後見人又は被保佐人となったとき、禁錮以上の刑に処せられた場合、憲法又は政府を暴力により破壊することを主張する政党等を結成又はこれに加えた場合、及び公立学校の教員にあつては懲戒免職処分を受けたときがこれに該当するとされていた（旧法一〇条）。したがって旧法下においても免許状が失効した場合、公務員としての身分に影響はあるか、という議論を整理する実益はあつたところである。しかし、教員免許更新制度が導入されたことで、免許状が失効する者が大幅に増加することが見込まれる。⁽⁶⁾したがって、これら免許状が失効した者について、その地方公務員としての身分、すなわち引き続き地方公務員であり続けることができるか否かは、従来にも増して大きな問題として顕在化するものと思われる。

教員免許更新制度は平成二一年四月から実施という、いわば草創期にある現段階において、このようなテーマを取り上げることは若干の躊躇もあつたところである。ただ、恩師である藤原淳一郎先生は、授業直前に日刊紙で取り上げられた各種の報道について懇切かつ的確に行政法との関係を講じられ、行政法がいかに身近であり、かつ実践的な学問分野であるかを私も学生に訴えかけられた。⁽⁷⁾卒業後も機会あるたびに懇切なご指導を受けた私として、その学恩にわずかばかりでも報いたく、誠に拙い雑稿ではあるが書き連ねさせていただきたい。

(1) 地方公務員法(以下「地公法」という。)は、地公法の取り扱いについて国民に対する平等取扱いを定めている(二三条)一方で、職員の任用に当たっては「受験成績、勤務成績その他の能力の実証に基づいて行わなければならない」ものとされている(二五条)。一定の資格・免許等を保有していることを任用の条件とすることは、「その他の能力の実証」に含まれるものと解されている(園部逸夫監修、栗田久喜・柳克樹編『国家公務員法・地方公務員法』(青林書院・平成九年)一八一頁)。教員の他に一定の資格・免許等の保有を必要とする職には、公立病院に勤務する医師、看護師、保健師、家畜保健衛生所法一条一項に基づき都道府県に設置される家畜保健衛生所において家畜の疾病の予防のためにする家畜の診断に関する事務を行う獣医師、専ら公用車の運転をつかさどる職員などがその例に挙げられる。

(2) 一定の資格・免許等の失効と公務員の身分との関係は、地方公務員のみならず国家公務員においても生じる課題である。しかし国家公務員である教育公務員は、国立大学法人法の施行に伴い設立された国立大学法人の職員となり(国立大学法人法附則四条)、国家公務員たる身分が失われたことから、「教育公務員」とされるのは、現在はずべて地方公務員である(教育公務員特例法(以下「教特法」という。)二条一項)。したがって、国家公務員については以下論旨に関係する範囲に限定して触れるにとどめる。

(3) 一六六回国会「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律案」(閣法九二号) 提出理由。

(4) 免許状には普通免許状、特別免許状及び臨時免許状の三種類があるものの、このうち臨時免許状には旧法下からすでに三年間の有効期間が設けられており(免許法四条三項)、この規定は改正法においても改正されていない。

(5) 公立学校の校長、副校長及び教頭の資格は、① 免許状を保有し、かつ教育に関する職の経験が五年以上、② 教育に関する職の経験が一〇年以上、③ ①②と同等の資質を有すると認められる者のいずれかを満たせば足りる(学校教育法施行規則二〇条、二二条、二三条)ことから、免許状を保有していなくとも校長、副校長及び教頭の職に就くことは可能である。

(6) 教員免許更新制度は、「教員として日常の職務を支援なくこなし、自己研鑽に努めている者であれば通常更新が期待されている」、「不適格教員の排除を目的とするものではない」とされているが(八尾坂修『教員免許更新新制度』(明治図書出版、平成二〇年)三一頁)、その一方で「何度講習を受講しても修了することができず、最新の知識技能

が身につかない教員については、教壇から排除されることとなる」制度であり（山田泰造・大川晃平（文部科学省）「教育改革関連三法③教員免許更新新制の導入と指導が不適切な教員に対する人事管理の法制化等」時の法令一八〇七号二七頁（平成二〇年））、全国で毎年七万人から八万人が講習を受講すると見込まれており（谷川彰英「更新新制で、世間に対してしっかりと貢献できるものをつくりあげることが、筑波大学の重要な使命」教職キャリアデザイン四号三頁（平成二〇年））、その膨大な対象者数ゆえに、相当数の免許状が失効する可能性を有するものと考えられる。

（7）藤原淳一郎先生は、学部でご担当の行政法Ⅰ（総論）及び行政法Ⅱ（救済法）の毎回の授業においてかねてから時事問題の行政法的論点について学生に熱心に説明され、さらには平成一五年度以降は、事前に掲示により予告した課題について、授業の冒頭（一〇分から一五分間）で、「週刊時事事例（研究）」として双方向授業を実施された。取り上げられた事例を拝見すると、新鮮であると同時に実に奥が深く、広がりのある課題を提示されており、その見事さに驚嘆するばかりである（藤原淳一郎「転換期の法学教育―体験的行政法教育論―」法学研究七九卷一―号二三頁、三七頁―五六頁（平成一八年））。私が初めて藤原先生のご講義を拝聴し、ゼミナールに加わる機会に恵まれたのは、昭和五八年四月であるが、その時から藤原先生はすでに「生きた教材」として新聞報道された事例を積極的に活用されていた（藤原淳一郎「いわゆるロースクール構想の虚像と実像」法学研究七二卷一二号八五頁（平成一二年））。

第二 失職説と非失職説の存在

地方公務員である教育公務員について、免許状の効力が失われた場合、地方公務員として失職するかどうかについては、失職するとする説と失職しないとする説の両説が現に存在している。

まず、失職するとする説には、次のようなものが見受けられる。

① 「教員免許状を有することは、教育職員としての資質要件であり、この要件を欠くに至った場合、公立学校の教員であれば地方公務員法上の失職に該当する。失職は、教員免許状の失効という事由が発生した時点で公務員としての身分を自動的に失うものであり、分限免職のような処分行為を前提として免許状が失効す

る場合を想定したものではない。⁽⁸⁾」

次に、失職しないとする説には、次のようなものが見受けられる。

- ② 「その資格を有することを前提として職員となるというもの、たとえば、教育職員の教員免許〔中略〕がある。このような積極的資格要件を失った場合に、当該職員の身分がどうなるかという問題がある。これについて、教育職員の免許状を失ったときには、当然その身分を失うという見解がある（最高裁昭三九・三・三判決〔判例時報三七〇号二九頁、文部省行実昭二六・四・一七〕。しかし、職員は法定の事由に該当した場合にのみ失職するものであり、単に解職で失職事由を追加するのは問題である。〔中略〕したがって、積極的資格要件を失った職員は、まず、配置転換または降任によって適職があるかどうかを検討し（困難な場合が多いであろう）、それが不可能な場合は職に必要な適格性を欠くもの（本条 1③〔引用者注 地公法二八条一項三号〕として、分限免職の手続をとるべきである。⁽⁹⁾」

ちなみに、政府の公式見解としては、以下が存在する。

- ③ 「教員免許更新制に関する質問主意書

〔中略〕

一〇三 〔略〕

四 免許更新時期を迎えながら職務に追われ受講申請を忘れた者は教員免許が失効するが、失職となる場合、任命権者の各県教委等は具体的にどのような手続きを経て失職とするのか。

五〇九 〔略〕

右質問する。⁽¹⁰⁾」

「二について三について 〔略〕」

四について

教育職員が免許状の失効により失職する場合、当該教育職員は、任命権者の処分を要することなく、当然にその職を失うこととなる。

五について（八）について〔略〕⁽¹¹⁾

質問主意書及び答弁書においては、「当該教育職員は」「当然にその職を失う」とあることから、地方公務員の身分が失われるとも、あるいは教育職員として職は失われるものの地方公務員の身分には触れていないとも読むことができる。

失職（地公法二八条四項）は懲戒及び分限とは異なり、基本的に行政処分ではないと考えられてきた。これは失職は要件に該当するか否かが明確であるため、行政処分と構成して短期の出訴期間に服せしめなくても、公務員の勤務関係の早期安定の要請に反することはないと考えられたことによる。⁽¹²⁾ただ、その前提には失職要件が一義的に明確であることが求められるものの、例えば地公法二八条四項五号の要件は明確性の観点から必ずしも適切ではないという指摘がある。⁽¹³⁾本稿で取り上げているのは、免許状の失効という事実は一義的で明確であるものの、地公法二八条四項には失職する旨の定めがないということである。こうした観点からすると、本稿で検討すべき問題は、要件の不明確性というよりは、いわばその前提問題として、地公法二八条四項各号に掲げられた事由の他に失職事由を付け加えることが果たして許容されているのか、という問題と関連を有することになる。非失職説は、同項は限定列挙であるという考えがその基礎にある。一方で最高裁昭和三十九年三月三日判決は、失職することを肯定する旨の判決であるという主張もそこにみられる。以下、これらの点を含め、失職説と非失職説が主張している主要な論拠について、その妥当性を検討することとしたい。

(8) 八尾坂修「改正教育職員免許法等と教員の人事管理」小島宏・寺崎千秋編著『教育三法の改正で学校はこう変わる!』(ぎょうせい、再版、平成二〇年) 一三二頁。論者がこのテーマを選んだ契機は、「地方公務員法上の失職に該当する」という同氏の指摘に対して、論者は地公法上の具体的な根拠条文を想起できなかったことにある。

(9) 橋本勇『新版逐条地方公務員法』(学陽書房、第一次改訂版、平成一八年) 五一六頁。なお、引用されている文部省行実昭二六・四・一七は、仮免許状及び臨時免許状の有効期間が満了した者は更新又は再交付されなければ当然その身分を失う旨の文部省調査普及局長による回答を指しているようである(平原春好編『教育職員免許法関係解釈事例集』(底本は文部省教職員養成課内教員免許制度研究会編同名書(第一法規、昭和三七年)である。)(日本図書センター、平成一〇年) 一五頁。

失職することはないとする他の見解として、鹿兒島重治『要説地方公務員法』(学陽書房、第三次改訂版、平成八年) 一八二頁がある。また国家公務員法の失職に関して同様の見解を示すものとして、鹿兒島重治他編著『逐条国家公務員法』(学陽書房、平成元年) 六〇二頁(藤原恒夫執筆)、園部逸夫監修、栗田久喜・柳克樹編前掲(1) 一八一頁がある。

(10) 第一六九回国会高井美穂衆議院議員提出質問主意書平成二〇年六月一八日提出質問第五五一号「教員免許更新制に関する質問主意書」。

(11) 内閣衆質一六九第五五一号平成二〇年六月二四日「衆議院議員高井美穂君提出教員免許更新制に関する質問に対する答弁書」。

(12) 宇賀克也『行政法概説Ⅲ行政組織法／公務員法／公物法』(有斐閣、平成二〇年) 三一一頁。本文のように考えると、地公法二八条四項の「条例に特別の定がある場合を除く外」でいう「特別の定」として「任命権者が情状により特に斟酌すべきものがあると認定した事実を原因として法(引用者注 地公法)一六条二号の規定に該当するに至った職員のうち、その罪が過失によるものであつて、且つ刑の執行を猶予された者は、当該猶予を取り消されない限り、その職を失わない」(この種の規定の制定状況については、小川正『公務員の交通事故責任―民事・刑事・失職の実務―』(ぎょうせい、平成二三年) 一七五頁が詳しい。)などと規定されている場合には、任命権者による「斟酌すべき」などという判断の余地があることから、行政処分性を肯定される場合もあり得よう。行政処分性を肯定した

裁判例として、名古屋地裁昭和四七年一月八日判決・行裁例集二三卷一二号八五五頁がある。

(13) 藤田宙靖『行政組織法』（有斐閣、平成一八年）二八三頁。

第三 法定外失職事由の存在

地公法一六条は職員の欠格事由を定め、二八条四項は一六条の各号（懲戒処分を受けた者について定められた三号を除く⁽¹⁴⁾）に該当した職員はその職を失うと規定している。一六条各号には免許状が失効した場合には失職する旨の規定は存在しない。また、二七条二項では、この法律に定める事由によらなければその意に反して降任、免職されないとされ、同条三項では、この法律の定める事由によらなければ懲戒処分を受けないとされ、不利益処分の法定主義が定められている。また、二八条四項には「条例に特別の定がある場合を除く外、その職を失う」とあり、条例で失職の除外規定を設けることは許容しているものの、失職事由を条例で追加することは予定していない。

一方、二七条二項でいう「免職」とは分限免職（二八条一項）のことであり、失職はこれに含まれないとされていることから、失職は二七条二項の射程外であり、仮に同項を反対解釈できるならば、失職事由は一六条各号に掲げた事由にとどまらない、いわば、解釈上法定外の事由を付け加えることが許容される、という解釈も成り立ちうる⁽¹⁶⁾。

地公法及び他の法律において特定の事由に該当したときに離職する旨の規定が存在しないにもかかわらず、離職⁽¹⁸⁾すると一般的に考えられているものに、死亡、臨時的任用期間の満了、任期付採用職員の任期の到来、一部職⁽¹⁹⁾種（公権力行使等地方公務員）における日本国籍の喪失⁽¹⁹⁾を掲げることができる。死亡については、明文の規定がな

くともいわば当然離職であると考えられるとしても、死亡を除く事由の場合はどうのように位置付けるのが妥当か。このあたりは、失職事由の追加であると位置付けている説と、失職とは別の区分としての「当然退職」であると述べている説に分かれている。

前者の失職事由追加説は、「任期満了による離職も条理による解釈上の問題であって、法律上の当然離職（失職）は本項〔引用者注 地公法二八条四項〕に定めるもの及び地方公務員法二八条の二の定年による退職のほか、任期付職員および任期付研究員の任期満了による退職だけである」とし、「任期付職員および任期付研究員の任期満了による退職だけ」と限定を付してはいる。しかし任期付職員及び任期付研究員については地公法上、あるいは「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」、「地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律」によっても、任期満了時に失職する旨の規定は見当たらないことから、法律に規定されていない失職事由の存在を認めていることになる。

後者の当然退職説は、「一定の事由の発生により当然にその〔引用者注 離職の〕効果が生ずるもの」を当然退職と位置づけ、その中には臨時的任用の任期満了等が含まれるとする。⁽²¹⁾

この「当然退職」とは、人事院規則八一―一二（職員の任免）七四条一項が臨時的職員の期間満了等の場合につき「当然退職するものとする」とあることを根拠にし、同一の趣旨を地公法にも当てはめているものと思われる。

ただ、この「当然退職」の上位概念である「退職」とは、「失職の場合及び懲戒免職の場合を除いて、職員が離職すること」と控除法により定義され（同規則七一条五号）、そして失職とは、「職員が欠格条項に該当することによつて当然離職すること」（同条四号）とあることから、一定の事由が生じた場合、それが欠格条項に該当する場合は失職、一定の事由が生じたものの、それが欠格条項に該当しない場合には当然退職という、欠格条項に定められているか否かの、いわば形式的な差異によつて区別しているに過ぎず、⁽²³⁾先に掲げたような事由が、失

職に該当するか、当然退職に該当するか、という議論は、両者とも当然に（つまり一定の事由が生じたときに何らの行政処分を要することなくの意味において）離職するという効果においては差異がないものと考えられる。⁽²⁴⁾したがって、欠格条項では読むことのできない当然退職事項の存在を認めることは、失職事由を解釈上追加することと区別する必要がなく、両者のいずれの説によっても、解釈上当然に離職する場合が存在することを認めていることになる。

このようなことから考えると、第二の②で掲げた「単に解釈で失職事由を追加するのは問題である」という論拠は、失職事由追加説、当然失職説のいずれに依拠したとしても、その論拠として説得力を欠くものと言わざるをえない。

(14) 失職事由から三号が除かれているのは、「懲戒処分を受ければそのことにより職員としての身分を失うので、失職の規定を適用する必要がないこと、懲戒処分としての離職を優先させることを明確にするため」であるとしている。猪野積『地方公務員制度精義』（第一法規、平成一九年）七二頁。

(15) 国家公務員法七八条で規定する免職について、それに失職は含まれないとするものに鶴飼信成『公務員法』（有斐閣、新版、昭和五五年）二八五頁がある。

(16) 藤田宙靖前掲(13)三三三頁は、国家公務員について、失職をはじめとする離職、定年退職等についても「全て法律又は人事院規則によって定められている」とし、「地方公務員についても、人事院規則が条例に変わる他は、国家公務員とほぼ同様の身分保障が、地方公務員法によって定められている」としているが、論者は本文で掲げた事情からすると、地方公務員のみならず国家公務員の場合においても「全て」とは言えず、それはいわば解釈による離職事由の存在を認めざるを得ないと考えていることによる。

(17) 地公法上は例えば定年退職（二八条の二）があるが、他の法律によるものとしては、公選による公職への立候補（公職選挙法九〇条）がこれに該当する。

(18) 離職とは職員が職員としての身分を失うということであり、離職の中に失職、懲戒免職及び退職が含まれる。国

家公務員法では離職という概念を用いている(七七条)。一方で地公法ではその文言は用いられていない。しかし地方公務員制度においても離職の概念は国家公務員法と基本的に異ならないと考えられる。宇賀克也前掲(12)三一〇頁参照。

(19) 最高裁判所平成一七年一月二六日判決民集五九卷一号一二八頁(いわゆる外国人公務員東京都管理職選考受験訴訟最高裁判決)は、東京都に勤務する保健婦(現 保健師)が管理職試験を受験しようとした際、国籍を理由に受験が認められなかったことにつき受験資格の確認等を求めたものであるが、最高裁判所は、原則として日本国民が公権力行使等地方公務員に就任することが想定されているとみるべき旨判示している。この判断を踏まえると、日本国籍を有することは単に公権力行使等地方公務員への就任要件であるのみならず、公権力行使等地方公務員には継続的に日本国籍を保持することが求められているものと思われる。したがって、仮に公権力行使等地方公務員の職にある者が日本国籍を喪失すると、公権力行使等地方公務員ではない職に異動されない限り、離職せざるをえないことになるものと考えられる。このあたり、人事異動と離職とがいわば択一的な関係になることから興味のある問題(離職するか否かがいわば任命権者の判断一つで決まるということ)を提供することになると思われるが、これについて論者には本稿で触れる能力はない。

(20) 橋本勇前掲(11)四九九頁。

(21) 宇賀克也前掲(12)三一八頁。また国家公務員法の場合について「失職ではない当然退職とされている」としているものに、鹿兒島重治他編前掲(9)「逐条国家公務員法」六〇〇頁(藤原恒夫執筆)がある。

(22) 人事院規則八一―一二(職員任免)七四条には「当然退職するものとする」に該当する事由として、①臨時的任用が取り消された場合、②臨時的任用の期間が満了した場合、③法令により定められた任期が満了した場合、④その他任期付任用の任期が満了した場合、の四点が規定されているものの、「日本国籍を喪失した場合」は規定されていない。したがって、法律上は当然のこと、人事院規則にも規定されていない当然離職事由の存在を認めていることになる。国家公務員、地方公務員に共通した内閣法制局回答として、「日本国籍を必要とする旨の法律の明文の定がある官公職又は公権力の行使若しくは国家意思の形成への参画にたずさわる官公職にある者は、国籍の喪失によつて公務員たるの地位を失う」(昭和二八年三月二五日内閣法制局一発第二九号)があり、また国家公務員がこれに該当し

場合には、人事院規則八一―一二（職員の任免）七一条に規定する失職として取り扱うこととされている（任免関係法令研究会編『任免関係質疑応答集』（人事行政出版、第五次改訂版、平成一七年）四〇頁）。

（23）猪野積前掲（14）七二頁は、失職について「画一的に身分を失うのではなく特定の事由に該当することによって身分を失う点で任期満了退職や定年退職と異なる」と説明している。当然退職説によれば任期満了退職は当然退職に含まれるものの、任期満了がなぜ「画一的」であり、失職が「特定の事由に該当」すると明確に区別できるのか、任期の満了も任期付職員ごとに任期が異なることがある以上、「画一的」ではないとも考えられる。したがって論者は、本文で掲げた、地公法及び他の法律において離職する旨の規定が存在しないにもかかわらず離職すると一般的に考えられている事由を「当然退職」として整理するか、「失職事由の追加」であると整理するかに実態上の差異はないものと考えている。

（24）国家公務員が失職した場合には成年被後見人又は被保佐人となった場合（国家公務員法三八条一号）を除き退職手当を支給しないこととされ（国家公務員退職手当法八条一項二号）、他方で、臨時的任用であっても常時勤務を要する者については退職手当の支給対象となる。いずれの離職事由について、これを退職手当の支給対象とするか否かは「公務のみならず当該地方公共団体の公務一般に対する住民の信頼を損なう行為をした」（最高裁平成一二年一月一九日判決判時一七三七号一四一頁）か否かなど、退職原因が非違によるものか（職員の退職手当に関する条例案）（昭和二八年九月一〇日自内行発四九号。給与法令研究会監修『給与小六法（平成二二年版）』（学陽書房、平成二〇年）一四〇二頁収録）八条二項二号）などの個々の退職の事由によって判断され、「失職」か、「当然退職」のいずれの区分に含まれるかによって支給対象内外が判断されているわけではないから、退職手当という場面においても「失職」と「当然退職」の区別は意味を有しないと思われる。

第四 最高裁昭和三九年三月三日判決⁽²⁵⁾の検討

次に、上記第二の②説には、最高裁昭和三九年三月三日判決が失職説の論拠として取り上げられる旨の言及が

あることから、この判決について若干検討触れてみたい。

本件判決は上告人（原告、控訴人）が、高等女学校を卒業後、旧学校教育法施行規則により助教諭免許状を有するものとみなされ、昭和二六年相当免許状の授与なくして公立中学校の助教諭に採用された。その後旧教育職員免許法施行規則に基づき有効期間を一年間とする臨時免許状を授与され、複数回にわたる更新を行った後、昭和二九年の教育職員免許法の改正により有効期間が三年に延長された。三年の有効期間満了前に、免許状の授与を受けるべく教育職員検定を受けたものの不合格とされたため、被上告人（被告、被控訴人）である都道府県教育委員会教育長は、免許状失効により当然失職したとして失職通知書を交付したところ、上告人は、失職通知書交付を行政処分と解してその取消しを求めたものである。

これに対し裁判所は、「公立小学校の教員が地方公務員であることは、教育公務員特例法三条の規定によつて明らかであるが、地方教育行政の組織及び運営に関する法律三五条は、職員の任免等身分取扱に関する事項は、同法及び他の法律に特別の定がある場合を除き、地方公務員法の定めるところによる旨を規定している。そして教育職員免許法は、右という特別の定をしている法律と解すべく、その三条一項は、『教育職員は、この法律により授与する各相当の免許状を有する者でなければならない。』と規定しているのである。免許状を有することは教育職員の資格要件であり、この要件を欠くに至つた場合には教育職員を当然に失職するものと解するのが相当である。」と判示し、上告人の請求を退けている。

この判決を一般化し、今回の教員免許更新制度により免許状が更新されず失効した教育職員に対して同様の考えを当てはめることには、次のとおり二点の疑問がある。

第一に、上告人は、一年ないし三年の期限付採用であつたということに意を用いる必要がある。助教諭免許状（免許法四条の二）は、現在でも臨時免許状とされている昭和二四年の免許法制定時から設けられていた制度であ

る。それは、普通免許状または仮免許状（現在は仮免許状は存在しない。大学一年修了程度の短期養成によって授与されたという。）を有する者を採用できない場合に限り授与されるものといういわば補完的な性質を有し、免許法制定時の状況上やむを得ず認められた制度であることから、まさに臨時の措置として設けられたものとされる。⁽²⁶⁾つまり本来は普通免許状を有した者を配置することが望ましいところ、教員の需給の関係から直ちにはその要件を満たすことができないことから、要件を満たす者が充足されることになるまでの短期間の任期により、免許状を有していない者を採用し、採用に当たっては正式な免許状ではないものの、免許状を有するものとみなされた「臨時免許状」という免許状を授与したということになる。つまり上告人は免許の有効期間が満了したから教育職員を失職したのではなく、定められた任期が満了し、更新されなかったことから失職したと考えることができる。⁽²⁷⁾任期の定めのない教育職員について、免許状のみが更新されなかったことを想定している本稿の前提とは、相当に異なった状況にある。⁽²⁸⁾

第二に、本判決は、教育職員が免許状を保有していなければならぬ旨を規定する免許法三条について、これを地方教育行政の組織及び運営に関する法律（以下「地教行法」という。）三五条⁽²⁹⁾という「特別の定」に該当するものとし、したがって、免許状が失効することを教育職員のみならず地方公務員の身分を失うものと解しているように思われる。⁽³⁰⁾

しかし、地教行法は、教育事務を処理する地方公共団体の責任機関（教育委員会）を整備しようとする目的で制定された旧教育委員会法と同様の考え方の上に立ち、教育の政治的中立性と教育行政の安定を図ることを主眼として制定されたものである。一方で国公立学校の教員についてその特殊性に基づいて特例を定めたものが教特法である。⁽³¹⁾現行の両法律においても、「教育公務員の職務とその責任の特殊性に基づき、教育公務員の任免」等について定める趣旨によるのが教特法であり、「教育機関の職員の身分取扱その他地方公共団体における教育行

政の組織及び運営の基本を定める」趣旨によるのが地教行法である。地教行法三五条が定める「この法律及び他の法律で特別の定がある場合を除き」とある「他の法律」についても、地教行法の趣旨を踏まえた法律、すなわち教職員についての財政上ないし人事行政機構の特殊性ゆえの「特別の定」と読むのが妥当である⁽³³⁾。免許法は、公立学校の教員のみならず、学校設置者の差異を問わず教育職員全般に適用される法律であることなども併せ考えると、免許法がここのいう「他の法律」に含まれると解することは首肯しにくい。

さらに、免許法三条が「他の法律」に該当する、つまり免許法三条は地方公務員法の特例規定であるとすることを根拠に、免許状の失効は地方公務員の失職に直結する、という考え方に対しては、平成一五年法律一一七号による改正前の教特法三条で、国立学校（主として国立大学附属学校が想定される。）の教員が国家公務員とされていたことを想起すると、さらなる疑問が生じる。地教行法は「地方公共団体における教育行政の組織及び運営の基本」を定めるものであるから、国立学校の教員には地教行法は適用されることはなかった。したがって、国立学校の教員であった者について免許状が失効した場合には地教行法三五条の適用はなく、また同条と同種の規定は他に存在しないことから、国家公務員としての身分の喪失を根拠づけることは困難となる。国家公務員の失職要件を定める国家公務員法三八条及び七六条は、地公法一六条及び二八条四号と同様の規定であり、かつ国立学校、公立学校を問わずいずれも教育公務員である。そうすると、国家公務員であった教育公務員について、地方公務員である教育公務員と異なった結論をとらざるをえなくなること合理的な説明をすることは困難であると考えられる。

(25) 民集一八卷三三号四一一頁。本判決に触れた文章には、山崎真秀「判批」教育判例百選（第三版）一六四頁（平成四年）、南博方「判批」民商法雑誌五一卷六号三三頁、矢野邦雄「判批」法曹時報一六卷五号八八頁がある。

(26) 玖村敏雄(文部省)『教育職員免許法・同法施行法解説(法律編)』(学芸図書、昭和二十四年)七八頁。

(27) 期限付で採用された者について、期限の到来は、第二で触れたように「失職」か「当然退職」かは別として、離職事由になることは明らかであろう。そういう意味でこの判決は、任期付公務員として採用された以上、任期が満了すれば公務員の地位を失うという、至極当然の事柄を示しているに過ぎないとも考えられる。

(28) このような公務員の期限付採用については地公法上に明確な根拠がなく(昭和五十六年の改正で任期付採用について初めて明文化されたが、それも定年退職後の期限付任用の規定にとどまっていた)、そのため期限付採用についての法的性格が多々争われてきた。教員の期限付任用は地公法の脱法行為であるという論もある(例えば永井憲一他監修、牧柢名他編著『現代法コンメンタール・教育法V』(昭和五三年、成文堂)四一頁)。しかし裁判例では、退職後一年の任期付で助教諭又は講師に採用された教員に対して任期が更新されなかったことの違法性が争われた事件について、最高裁昭和三十八年四月二日判決民集一七卷三三四三五頁は、地公「法の建前は、職員の身分を保障し、職員をして安んじて自己の職務に専念させる趣旨に出たものであるから、職員の期限付任用も、それを必要とする特段の事由が存し、且つ、それが右の趣旨に反しない場合においては、特に法律にこれを認める旨の明文がなくても、許されるものと解する」とし、一定の要件の下で任期付職員の採用を認めている。なお、この判決後、平成二二年に「地方公共団体の一般職の任期付研究員の採用等に関する法律」及び平成一四年に「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」が制定され、任期付採用が明文化された。しかし両法律の対象とはならない職について任期付採用が可能であるか、という問題は依然として残されている。このあたり、猪野積前掲(14)六〇頁参照。

(29) 地教行法三五条には「第三一条第一項又は第二項に規定する職員の任免、給与、懲戒、服務その他の身分取扱いに関する事項は、この法律及び他の法律に特別の定がある場合を除き、地方公務員法の定めるところによる。」とあり、この条文は制定以来今日に至るまで一度も改正されていない。

(30) 本判決は「免許状を有することは教育職員の資格要件であり、この要件を欠くに至った場合には教育職員を当然に失職するものと解するのが相当である」とし、地方公務員の身分に触れるところはない。しかし、上告理由における「上告人は教員であるから、地方公務員法によらないでその進退を律せらるべきでない。」との主張を排斥していることから、地方公務員の身分も免許状の失効とともに失われるとの判断と解される。

(31) 木田宏『逐条解説地方教育行政の組織及び運営に関する法律』(第一法規、第三次新訂版、平成一五年) 三五頁、三七頁。

(32) 永井憲一編『別冊法学セミナー一五 基本法コンメンタール教育関係法』(日本評論社、平成四年) 二一六頁(植田健男執筆)。

(33) そういう意味でこの「特別の法律」に該当するものの一例としては、公立学校における女子教職員の産前産後休業の期間中、臨時的に教職員を任用することができ、任用された者に対しては地公法の一部適用除外を定めた「女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律」を挙げることができる。

第五 免許状更新講習の内容から考える

免許状更新講習が、その実施される内容からみて、仮にその課程を修了することができなければ、教育職員のみならず、地方公務員としての資質に疑義が生じるとされるようなものを含むのであれば、実態上地公法上の失職に相当する旨の解釈がされるべきである、との主張も生じうる。

免許状更新講習は、「教員の職務の遂行に必要なものとして文部科学大臣が定める事項に関する最新の知能技術を習得させるための課程」であるとされ(免許法九条の三第一項一号)、具体的には、「教職についての省察並びに子どもの変化、教育政策の動向及び学校の内外における連携協力についての理解に関する事項」及び「教科指導、生徒指導その他教育の充実に関する事項」で構成される(免許状更新講習規則四条一項)。前者の事項は二時間以上を要し、①教職についての省察、②子どもの変化についての理解、③教育政策の動向についての理解、④学校の内外における連携協力についての理解、の四項目から構成される。また後者の事項は一八時間以上を要し、幼児、児童又は生徒に対する指導上の課題が内容とされ、例えば救急活動講座(養護教諭対象)、小学校での³⁴⁾

英語教育講座、発達障害への対応などの講座が開設の例として紹介されている。⁽³⁵⁾

このような免許状更新講習の内容を眺めると、それはいわゆる「教職専門」を中心⁽³⁶⁾に構成されており、それ以外に公務員として必要な資質を確認したり、その資質を高めるような内容は見受けられない。そうすると、免許状更新講習の課程を修了できなかったとしても、それは教育職員が教員として必要な資質能力が保持できていないことを示すにとどまり、それを超えて、地方公務員として必要な資質の有無が検証されることとは関係がないものと思わざるをえない。⁽³⁷⁾

(34) 免許状更新講習規則第四条第二項に規定する事項の詳細な内容及び同令第六条に規定する修了認定の基準を定める告示（平成二〇年三月三十一付文部科学省告示五〇号）一項。

(35) 文部科学省初等中等教育局教職員課「〈解説〉教員免許更新制のしくみ（平成二〇年四月）中の「七．免許状更新講習の概要」参照（文部科学省ウェブサイト、平成二〇年八月二五日閲覧）。

(36) 八尾坂修前掲（6）八四頁。

(37) このことは免許状更新講習の対象者からして、当然の結論であるともいえる。免許法の対象となる教育職員は、地方公務員のみならず、国立大学法人が設置している学校、学校法人が設置している学校に勤務する者にも適用される（二条一項）。教育職員の資質の保持と向上を図ること（二条）は設置者の差異にかかわらずすべての教育職員に求められることであろうから、免許状更新講習の内容につき、教育職員が勤務する学校の設置者によってその内容に差異を設ける（例えば、国私立学校勤務者コースと公立学校勤務者コースを別々に開講するなど）ことは想定していなかったものと思われる。

第六 失職しないとした場合の当該教育職員の身分

これまでの整理で、免許状が失効し教育職員としての地位が失われた地方公務員の場合、その失職要件が明文で定められていないことは必ずしも地方公務員の職を失わないことに直結するとは断定できないものの、他方、失職説の論拠となっていた最高裁昭和三十九年三月三日判決について、これを任期の定めのない一般職の地方公務員の場合には当てはめにくい点があると思われ、また免許状更新講習の内容にも、地方公務員を失職させるまでの趣旨は見受けられないことを述べた。そうすると、地方公務員としての職を失う旨の規定が地公法にも他の法律にも存在しない以上、免許状が失効した場合に失われるのは教育職員としての地位のみであり、地方公務員としての身分には影響がない、と考えるのが妥当であると考えられる。⁽³⁹⁾

このように、免許状が失効し教育職員としての地位が失われた者が仮に公務員としては失職しないと考えた場合、その者の免許状失効後の身分について、制度がやや複雑である市町村立学校職員給与負担法一条及び二条に規定する職員（いわゆる県費負担教職員⁽⁴⁰⁾）の場合に触れてみる。県費負担教職員は、各市町村の職員ではあるものの、「適正配置と人事交流の円滑を図り、かつ任命権者の属する団体と給与負担団体とを一致せしめるとともに、その職務の遂行の適正を期する」⁽⁴¹⁾ために、地公法六条一項が「それぞれ職員の任命」等を行うとしている規定の例外として、任命権等を都道府県教育委員会に帰属させることとしたものである。免許状が失効した場合は教育職員としての地位を失うため、教育職員を除く県費負担教職員への任命行為がない限り、当該職員は県費負担教職員からも除外されることになる。そうすると、都道府県教育委員会による任命権が失われることから、市町村の職員であるという原則にいわば自動的に立ち戻ることになる。⁽⁴²⁾各市町村における任命権者により、当該市町村における然るべき職への任命が行われることになろう。⁽⁴³⁾

このあたり、職員本人の同意等がなく（その職の専門性を問わない）事務職員等への任命が可能であるか否かという疑問がありうる。ただこの疑問については、平成一三年の改正地教法により、市町村立学校の県費負担教職員を対象とした、いわゆる指導力不足教員を免職し、引き続いて当該都道府県の事務職員等へ採用することができることとした四七条の二の規定が追加された趣旨からみても明らかである。指導力不足教員の存在は市町村立学校の教員のみならず、都道府県立学校の教員にも想定し得るところであるが、後者については特段の法律改正を行っていない。これは前者について、所属する市町村を免職し、都道府県という他の地方公共団体に採用するという、異なった団体に所属させるということについては従来の制度では想定されていなかったため、改正地教法により新たな制度を設けたものである。他方、都道府県立学校の教員から当該都道府県の事務職員等に換えることは、法律改正を行わなくとも従来からの制度で可能な措置である。⁽⁴⁴⁾したがって、この法律改正の趣旨を踏まえると、免許状の失効ということが契機であろうがなからうが、市町村立学校の教育職員を当該市町村の事務職員等に換えること自体は法制度上障害となる点はないと考えることができる。県費負担教職員を除く教育職員である地方公務員についても、とりわけ問題となる点は存在しないことは、上記から、既に明らかであろう。⁽⁴⁵⁾

(38) 明文で失職要件が定められているものとしては、国家公務員の例であるが、検察官に関し検察庁法が「他の法律の定めるところにより一般の官吏に任命されることができない者の外、左の各号の一に該当する者は、これを検察官に任命することができない。」とし、禁錮以上の刑に処せられた者及び弾劾裁判所の罷免の裁判を受けた者が示されている（検察庁法二〇条）。そして同条の規定には、国家公務員法附則一三条（「一般職に属する職員に関し、その職務と責任の特殊性に基いて、この法律の特例を要する場合においては、別に法律又は人事院規則（人事院の所掌する事項以外の事項については、政令）を以て、これを規定することができる」）の規定を踏まえ、検察官の職務と責任の特殊性に基いて国家公務員の特例を定めたものとされる（第三二条の二）。この規定は、国家公務員法で定められている失職要件を追加したことが明らかであるので、検察庁法二〇条に該当した場合には、当然に国家公務員の身分

を失うこととなる。

(39) 本文で記した考え方に対しては、免許状が失効した場合も離職（失職あるいは当然退職）として解釈することが可能である、という反論があり得る。論者も解釈上要件を追加する余地があることは否定しない。しかし本文で述べたような解釈上追加できると思われる事由とは異なり、免許状が失効した場合に離職するということを追加できるとは思われない。専ら公用車の運転を担当することとして採用された職員が、視力の低下等で自動車運転免許の更新が不可能となった者は、失職あるいは当然退職することになるのであろうか。仮にこの問いに対して肯定するならば、それでは、自動車運転免許の更新期限を失念した場合（いわゆるうっかり失効）も失職あるいは当然退職となるのであろうか。失職又は当然退職はあまりには酷であるとして、公用車の運転ができない期間については休職処分を行うことができるという考え方は、休職事由を定めた地公法二八条二項各号のいずれにも該当しないほか、二七条二項が休職事由の法定主義を定めているため、失職又は当然退職とは異なり解釈上で休職事由を追加できる余地はなく、採ることができない。そうすると、免許状は自動車運転免許とは異なる旨を主張することとなるが、論者には、そこでどのような説得的な主張が可能であるのか、想像がつかない。

(40) 地教行法三七条一項一号は、「市町村立学校職員給与負担法（中略）第一条及び第二条に規定する職員（以下「県費負担教職員」という。）の任命権は、都道府県委員会に属する。」と規定している。

(41) 「地方教育行政の組織及び運営に関する法律等の施行について」（昭和三十一年六月三〇日文科初地第三二六号文部事務次官通達）別冊一（四）（七）（イ）。

(42) 県費負担教職員には免許状を必要としない校長、副校長、教頭（注（5）参照）のほか、学校栄養職員及び事務職員が含まれており、これらの者は「教育職員を除く県費負担教職員」である。

(43) 仮に任命権者による任命行為がないとしても、従来から当該市町村の職員であったことから、ここでの任命行為は、当該市町村の職員に採用する旨ではなく、いかなる職へ充てるかという内容である。

(44) 免許状失効後の職員を当該市町村における然るべき職に任命する行為は、任命権者を異にする他の職への異動であり、地公法一七条一項の転任に該当するものと思われる。「地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律の施行について」（平成二三年八月二九日一三文科初第五七一号文部科学事務次官通知）第三二（一）③

は「同一地方公共団体において、教員を教員以外の職に転任させること自体は、現行制度上も、可能であること。」としている。また、地方公務員の採用は原則として競争試験によることとされている（地公法一七条三項）一方で、教育公務員は選考で採用される（教特法一条）こととの関連で、競争試験を経ない者について競争試験の対象となる職に異動させることができるか否かという問いが生じる可能性がある。国家公務員の例であるが、脱法的（競争試験を経ないで採用する意図があるなど）でない限りは、競争試験の対象外官職から競争試験対象官職への異動に関する規制は存在しないとされている（任免関係法令研究会編前掲（22）八九頁）。さらに、転任時において本人の同意を得る必要があるか否かに関しては、公立大学の学長、教員及び部局長は大学管理機関の審査の結果によらなければ、その意に反して転任されることはない（教特法四条一項）とあり、この規定との対比において、一般の職員については転任には本人の同意は要しないとされている（塩野宏『行政法Ⅲ』（有斐閣、第三版、平成一八年）二六〇頁）。

（45） 付言すると、今般の改正法の教員免許更新制度の導入のほか、もう一つの大きな柱に、指導が不適切な教員に対する指導改善研修の導入がある（教特法二五条の二）。指導改善研修とは、公立の小学校等の教諭等のうち、児童等に対する指導が不適切であるとされた者に対して、最長一年間（延長しても最長二年間）必要な研修の実施を任命権者に義務付けたものである。指導改善研修を命じられた者については、免許状更新講習の課程を修了すれば得られるであろう最新の知識技能を習得する必要性と、指導改善研修の受講の必要性とを比較し、まずは指導改善に優先的に取り組む必要があるとして（山田泰造・大川晃平（文部科学省）「教育改革関連三法③教員免許更新制の導入と指導が不適切な教員に対する人事管理の法制化等」時の法令一八〇七号二九頁（平成二〇年））指導改善研修が終了するまでの間は、免許状更新講習を受講できないこととされている（免許法九条の三第四項）。そして指導改善研修が終了しても指導力がなお不足していると認められる者に対しては「免職その他の必要な措置」が講じられることになっており（教特法二五条の三）、この「免職その他の必要な措置」の一つに、本文で掲げた都道府県の事務職員等への採用があるとされている（このあたり、指導改善研修との関係も含め、永井輝雄「指導が不適切な教員の認定」清水俊彦編『教育関連三法のポイントと学校経営―主要改正点の解説と学校の対応』（教育開発研究所、平成二〇年）一三八頁）。仮に失職説に立つならば、児童等に対する指導力の有無はともかく、免許状更新講習の目的である「最新の知識技能の習得」を果たせなかった者は直ちに公務員としての職を失う一方で、学校現場においては最新の知識技能

が身についていない者よりもはるかに深刻な問題であろう(つまり教員としての適格性が一層疑わしい)指導力不足教員として認定された者については、最長二年間の指導改善研修、さらにはその後の都道府県の事務職員への採用という、引き続き公務員としての地位が保てる可能性が開かれている(権利ではないと思われるが)ということになる。これを整合的に説明することが可能であろうか、非常に苦慮しているところである。

第七 おわりに

冒頭に記したように、この種の議論は、いままであまり行われていなかったようである。これは、地方公務員である教員の場合、教員(あるいは教育職員)としての地位が失われる根拠規定として、免許法、地公法に加え、学校教育法九条の規定⁽⁴⁶⁾があり、公立学校における大多数の教員には、この三つすべてが適用になる。この三つの規定についてみると、成年被後見人又は被保佐人となった場合、禁固以上の刑に処せられた場合など、同一の定めが多い⁽⁴⁷⁾ため、三つの規定のいずれか一(又は二)のみに該当する事態があまり考えられなかったこと、さらに地公法上の懲戒免職処分を受けた場合には免許状は失効するなど、制度が連動していること⁽⁴⁸⁾などによるものであろう。

免許状更新講習の課程を修了しなかった教育職員の取扱いについては、免許法に規定があるのみであり、地公法及び学校教育法には定めがない。そのため、従来にも増して免許制度の検討が精緻に行われる必要が生じるものと思われる。

教員免許更新制度の導入に伴い検討したい課題は他にもあるところであるが、い⁽⁴⁹⁾ずれも他日を期したいと思っている。

(46) 学校教育法九条は、「校長又は教員となることができない」とし、ここである「教員」とは、校長を除くすべての教員と解されるため(八条、公立学校の「教諭」であれば、この学校教育法九条の適用がある。なお、学校教育法には地公法とは異なり、欠格事由に該当したときに失職する旨の明文の規定はないものの、同条に該当した場合には「校長又は教員の地位を失う」とされている(鈴木勲編『逐条学校教育法』(学陽書房、第六次改訂版、平成一八年)八一頁)。

(47) 成年被後見人又は被保佐人となった場合は、地公法一六条一号、二八条四項、免許法五条一項三号、一〇条二項一号のほか、学校教育法九条一号にも規定がある。禁固以上の刑に処せられた場合も同様である(ただ、地公法一六条二号には禁固以上の刑の「執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなるまでの者」との限定が付されているが、免許法五条一項四号及び学校教育法九条二号にはその限定が付されていないので、欠格事由が失われる(つまり採用資格が回復する)際の要件は免許法及び学校教育法の方が地公法に比べて厳しくなっている。このあたりの趣旨については、鈴木勲編前掲(46)八二頁及び文部省地方課法令研究会編『新学校管理読本』(第一法規、第三次新訂、平成九年)六一八頁参照)。

(48) 免許法一〇条一項二号。なお、旧法では免職処分が行われると免許状が失効する事由は懲戒免職に限られていたが、免許法ではこれに加え、分限免職処分のうち、処分事由が「勤務実績が良くない場合」(地公法二八条一項一号)及び「その職に必要な適格性を欠く場合」(同項三号)である場合にも、免許状が失効する旨の規定が加えられた(免許法一〇条一項三号)。

(49) 一点掲げると、免許状更新講習の受講に要する経費(受講料)は有料であり(三万円程度が想定されているという)、受講料は教育職員が自己負担することが見込まれている。この点において、一般論として一定の資格・免許を保有していることが必要とされている職に従事している職員について、当該資格・免許を維持するために何らかの経費を要する場合、当該経費は地方公共団体が負担すべきか否か(あるいは負担しても差し支えないのか、負担してはならないのか)という問題が生じる。一定の資格・免許等を有していることを採用条件としている場合にとどまらず、採用後一定の要件に該当したため特定の資格・免許を取得しなければ職務を遂行できない場合もこれに含めて考える

ことができる（後者の例としては、学校等には防火管理者が置かれなければならない（消防法八条）ため、各学校等で防火管理者が人事異動等により不在となった場合には、職員等のうち誰かが防火管理講習を受講しなければならぬことになる。この講習受講に要する経費が問題となる。）。この取り扱いは、仄聞するところによると各地方公共団体においてかなり運用に差が存在するようであり、その一としてはいわば採用条件主義（採用条件として提示した資格・免許については採用後もその維持に要する経費は職員の自費とする一方で、採用後地方公共団体の都合で取得させる資格・免許についてはその取得のみならず維持に要する経費も公費で負担するという考え方。この変形として、採用条件として提示した資格・免許について採用後地方公共団体の都合でその上級の資格・免許を取得させる場合や、採用後に制度が変わり資格・免許を維持するために新たに経費が発生するなど、採用当初見込めなかった追加負担を要するようになった場合には、当該追加負担に対しては、公費負担を肯定する見方もある。）があり、またその二としては、いわば個人利益考慮主義（当該資格・免許が職務を離れて職員個人を利することがあるか否かによって負担すべき者を区別することとし、個人を利する部分が多い場合には自己負担を求める一方で、個人を利する部分が少ないと考えられる場合には公費負担を肯定する考え方）があると言われている。視野をより広くすると、このあたりは職員に対して実施する研修の考え方そのものによっても議論が生じうるところである（例えば、教員に対して専修免許状など上級の免許状を取得させるため国内の大学院において研修の機会を付与したいとする場合、研修命令によるか（この場合は公務として研修を行わせることになる）、大学院就学休業によるか（教特法二六条以下。この場合は給与は支給されない。教特法二七条二項）、この両者の考え方にはどのような差異があるのかなど）、さらには教員免許更新制度には他の資格・免許制度とは異なった独特の考え方があるのかなども考慮する必要がある、ここで直ちに妥当な答えを探すことは困難である。問題の提起に留めておきたい。