

Title	勤務評定に関する多面的検討：法制的、行政的、技術的な側面からの吟味
Sub Title	On problems of evaluation of teacher's merit
Author	山本, 敏夫(Yamamoto, Toshio)
Publisher	三田哲學會
Publication year	1958
Jtitle	哲學 No.34 (1958. 1) ,p.277- 295
JaLC DOI	
Abstract	1. Definition, meaning, methods and requirements mentioned in the Law. 2. Approach from technical side. 3. Troubles in the present condition. 4 Ways and means for the improvement of teachers.
Notes	小林澄兄先生古稀記念論文集
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00150430-00000034-0277

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

勤務評定に関する多面的検討

——法制的、行政的、技術的な側面からの吟味——

山 本 敏 夫

法制の吟味

いつたい勤務評定とは何か。まずその意義を法制的に求めれば左記のとおりである。

「勤務評定は、職員が割り当てられた職務と責任を遂行した実績を当該官職の職務遂行に照らして評定し、並びに執務に関連して見られた職員の性格、能力及び適性を公正に示すものでなければならぬ。」（人事院規則一〇—
二）

このように多面的な評定を、さらに法令による複雑な条件、方式を以て行うものである。すでに採られている段階法その他単純な方式を以て、教師の実績についての評価を行うことが、果して妥当であろうか、また可能であろうか。

文部省初中局初等教育課長の上野氏は「教員の職務は皆授業による教育活動が中心であり、教育の効果なり、能率なり第三者が適確に評定することが容易でない。この点は一般の公務員のばあい以上に困難である。」といつてゐるが、(岡部彌太郎監修「教育評価事典」勤務評定の項参照)これは教員が「児童の教育を掌る」(学校教育法二八)ことによつて当然であるが、児童に対する教育の「実績」を、その「職務遂行に照らして評定し」教員の「性格、能力及び適性」を「公正に示す」ことは、方式に条件をつけず、純粹に研究的に行うことさえ至難であるのに、最近明らかになされたような愛媛県または国立附属の場合における如き方式を以て、これを行うのは、不当であることは勿論、ほとんど科学的見地からはこれを容認することはできない、といつて差支えがないのではないか。

元來、教員の実績は、児童に対する教育そのものの評価に求められなくてはならぬものである。児童の学習の結果に対する評価をなすには、児童に直接に接し、その成長発達を最もよく知つてゐる教員の協同的な操作なくしては到底試みる事ができない筈のものである。

しかるに、その評価の最適格者たる教師そのものを除外し、その反対をおさえて、校長を第一次評定者とし、それを以て校長の管理権を増大し、さらに最近のいわゆる「管理規則」の圧力に拍車をかけようとしているのである。まして愛媛県の場合のように昇給昇格のストップの口実にするために評定を行う如きことは、ゆゆしい問題である。

序列的な格づけ

元來、教員の勤務評定をすることが至難であるのに、人事院規則においても単にA、B、C、D、Eの五段階の

段階方式をとることを求め、さらにAとBとに分布すべきパーセンテージをあらかじめ抑え、事実上C以下に格づけされる割合さえも予め決めてかゝっているのである。

文部省の内藤初中局長は国会で次ぎの如く述べている。

「現在の勤務評定の仕方は、これは国家公務員には勤務評定を行なっております。その場合にA、B、C、D、Eの五段に分けて、Aを一割、Bを二割、こうゆうふうにして、あとはきめていないのですが、愛媛県の場合にはA、B、C、D、Eというふうに分けて、五段階に分けて、それ／＼Aが一割、Bが二割、Cが四割、Dが二割、Eが一割というようなことが伝えられておるのですが、それをそのまましようということは、愛媛県でもこの割合はきめていない、といつておるのです。組合の方からの情報では、それをそういうふうにするのだといつて、その点が一つの問題になりました、勤務評定をそのまま昇給昇格に使うことは適当でない、こういう見解なんです。」(参院文教委三一、一一、二八速記録)

かりに内藤局長のいう如く、AとBのみの割り合が決められている、としても不合理である。Aが一割、Bが二割ということのみが決められた、としても問題が存する。何故ならば、C以下が七割で必ず各学校の教員は、七割以下がCである、ということを決めてかゝるのである。このように方式で教員の七割はC以下だといえる客観的根拠は、どこに存すのか。その客観的な根拠はない、としかいえぬ筈である。

内藤局長は逃げみちを、人事院規則に求めて、それは法令で決つていふのだ、というのである。人事院規則にある評定の決め方も、これによる文部省関係職員に対する文部省の決め方も実にコシダメ的なものである。それゆえ、国会において次ぎのように自治庁行政部長の要職にある藤井貞夫氏も明言しているのである。

勤務評定制自体につきましては、先刻も申し上げましたように職階制、というものときわめて密接な関係がございます。ところで職階制自体がまだいろ／＼な情勢からほんとうに落ちついているものとして実施されておらない段階でございます。

……そういうような点から、我々といたしましてもまだ自信のある勤務評定制度といつて、これを具体的に指導していくというところまでの段階には実は至っておらないわけでありませう。……いずれにいたしましても勤務評定制度自体についてはなお確信を得た制度的な裏づけができておらないということは、これは卒直に申して、こゝで申し上げても差しつかえがない事柄でないかと思うのであります。」(参院文教委、三一、一一、二〇湯山勇議員に対する答弁)

はるかに評定し易い一般の事務職員に対してさえも、これが実状なのである。その職務が複雑なる教員に対しては、法定の勤務評定の困難なることは推して知るべしともいえる。(註1)

ガウス曲線の問題

国立附属の場合も、愛媛県の場合も、評定の方式において正常分配曲線による正規分布の考え方を根底にもつてゐる。このことから次ぎのような不合理を包含している。

一、元来、無選択の多数者を対象としてのみ適用せらるべき正常分配曲線による蓋然性を、特定の小集団であるところの学校ごとの教師に対して用いている。こゝに、そもそも不合理がある。

二、また正常分配的な蓋然性は、性格、適性などの評定には元来あてはまらぬことは、すでに専門家の間においては定説となつてゐることも考えあわせると、上述のことはますます不合理なこととなる。

三、国立附属の教員に対して、各評定要素ごとに第一次評定者(校長)が評点をつけるにあつて、3点の数と1点の数とを同じにするように求めていることも、少数特定の教員構成をもつ学校単位の教師の評定にあつては、客観的事実を無視する可能性が大である。勤勉、知識、学習指導、生活指導などの評定要素について、小集団

の学校単位の教員の間、必ず3点と1点とは同数という如きことは事実としてあり得ないといえる。AとEとの数を同数にすることを求めるのも極めて乱暴である。このような誤謬を含む方法を根底にして構成されている点からも国立附属の場合の方式は、人事院規則一〇―二に反する疑いが濃厚である。

四、次にAは一割、Bはほぼ二割と定めて評定させることに問題があるが、愛媛県当局が第一年度初期において指令したように、さらにC四割、D二割、E一割という如きパーセンテージをきめてかゝることは、全く乱暴至極である。現実において、学校ごとの教員構成に差異があり、いわゆる学校差の要因となつてゐることは否定できぬことであるが、それを無視して一律にヨコに等分に割つて評定させても意味がないことを十分に認識してない。一方このようなアンバランスをなおすために調整権を上位の行政権者にもたせている点にも問題が存する。

また国立附属の場合において、校長のつけた2点を第二次評定者が3点にも1点にも変え得る調整の規定をしてゐるが、かくの如き措置は、行政者の裁量に重きをおき過ぎた感がつよい。

ところで、内外の学説に徴するに、教員の実績の評定には、結局、多くの方法を併せ用い、また多くの評定者を設定しても行い難く、いわゆる多元評定を以てしても、到底確実には、これを把え得ないという点で一致してゐるといえるが、国立附属の場合も愛媛県の場合も、評定方法はいずれもたゞ一つの方法を用い、五等分方式を根底としてゐる。

また今後地方公務員の教員に対する評定方法として、国立附属、愛媛県の場合と異つた方法をとるのではないか、とも考えられるが、結局は評定の結果を少くとも特別昇給に結びつける関係からしても、段階的な格づけを全然することは、困難であらう。県単位の給与権者が評定の結果を給与について用いるとすれば、等分法的な格

づけを必要とすることになる。その結果は、同じ職場の教員の間に序列的な格づけをすることになり、このことこそ学校教育を破壊する恐れを最も多大にもつものである。

試験的な予行

さらに人事院規則によれば

「勤務評定は、あらかじめ試験的な実施その他の調査を行つて、評定の結果に識別力、信頼性及び妥当性があり、且つ、容易に実施できるものであることを確かめたものでなければならぬ。」(一〇一—一〇二条)とされているが、一体、地方の教員に対してかゝる要求を充たした試験的な実施や調査が、いつどこで行われたのか。

内藤局長は、国立附属の学校で行つた、というであろうが、これはわれわれの調査によれば、きわめて不徹底で、報告も行なつていない学校が多く、到底上述の要求を充たしていない。また国立附属の学校教員と地方の一般教員とでは、勤務の環境、条件、態様など異つていたので、国立学校で行つたことが地方の一般教員への予行とはいへぬ。(予行は地方の教委が行うのだ、文部省は参考資料を示すだけだ、というかも知れぬが、それなら愛媛の如く抜き打ち的に行つたのは、どうするか。指導よろしきを得ていない、といえよう。)

文部省人事当局は、「文部省本省職員勤務評定実施規程」についての通知を、八月十三日付を以て各国立学校長等に出しているが、これによると文部省内の一般事務職員と直接学校の教員、ほとんど同じ方式で評定をせよ、というやり方である。教員に対しては、評定要素などで、学習面のことか多少用意してはあるが、実に粗雑なやり方で、一般事務員と教員とほとんど同じ方法を用いているのは乱暴である。まして、これを以て地方の一般教員の評

定の参考にするように指導していることは納得できない。

職階制との関連

内藤局長自身も「この職階制の計画は、もちろん県の教育委員会が立てるわけです。その立てたものを市町村の教育委員会が具体的に評定を行う。この場合に校長の意見を聞くこれが今の評務評定のやり方なんです。」(衆院文教委、三一、一一、二八)といつて、前述の自治庁行政部長と同じく職階制と勤務評定の密接な関連を認めているが、教員に対する職階制については、これを設けるべきでない、と、政府の機関たる公務員制度調査会も、公式に答申しており(三〇、一一、一五)また浅井人事院総裁も、最近左記のように確認しているのである。

「教員の職階制を強化するなどということは毛頭考えておりません。アメリカにおきまして、教員は職階制からはずされてあるのでございまして、………決して教員に対して特に職階制を強化するなどという考えは人事院にもございせんし、おそらく文部省にもないように私は推測しております。」(衆院文教委、三一、一一、二二辻原弘市氏に対する答弁)

かくの如く職階制との関連から考えても教員の評定は、きわめて慎重を要するのに、労働政策の一環として、その施行をいそぎ、国立附属学校へ評定に関する規程の改正をなし、また、これを地方で参考にするように指導をしているのである。^(註2)

格づけ序列による教育の破壊

視点を、最も重要な現場にしぼってみよう。同じ学校の職場で働いている教員の間、ほど一定の割合を以てA

からEまでの「格づけ」をなし、序列をつくる場合、いかなる事態が生ずるであろうか。評定者たる校長の権力に
 対する不当な恐怖、仲間同志の間での競争と反目、下位に評定されて昇給ストップの差別待遇をうけたものの、不
 安不満など深刻にしてはかり知れぬ弊害がある。AとBの割り合いは、予めワクがきめられ、従つてC以下の割り
 合も大体きめられ、D、Eをつけられるとなると、下の序列から少しでも上の序列に、はい上がろうとする意欲を
 そゝることになる。職場は生存競争の場となつてしまう。序列は公表しない、としても、昇給ストップの措置をう
 けたものは、DかEかゞ公表されぬだけに、不安や焦慮も深刻になり、クビまで心配することになる。一定の等分
 の割り合いを始めから決めてかかる評定の強行のときは、全く現場の言情を無視した天下り方式である。AとB
 の割合をきめるのは、「特別昇給」の数をおさえるためだ、と弁解するであろうが、それだけで済まぬ問題が多
 すぎるのである。そのために教員の仲間になんか不自然きわまる格づけ、序列をつくり、事実上の職階制を布くことにな
 る。戦後、ようやく職員室や教室の雰囲気明るくなつたのに、これを目茶苦茶にしてしまうようなことが行われ
 ようとしているのである。

また、D、Eをつけられた者は、非常な危険にさらされる恐れもある。それは、地公法二八条によつて、「勤務
 実績が良くない場合」には、「その意に反して、これを降任し、又は免職することができる。」とありD、Eを理由
 にして、いつ降任又は免職にもつていかれる恐れなしとはいへぬのである。(因みに次ぎの如くに分れている。A、
 勤務実績が抜群である。B、特に良好である。C、良好である。D、やゝ良好でない。E、よくない。)

かくの如く学校教育を破壊にみちびく恐れのある五等分方式などに基く評定法は、到底これを承認することはで
 きない。評定が困難とか可能とかいう問題ではない。

上下支配の系列

元来、評定の要素や着眼点は、きわめてモンキリ型の類型化をまねき易く、教師を型にはめてしまう習性を生じ易いのである。要するに教師を型にはめ込んでしまう恐れがあり教師自身が児童生徒を類型的に観る傾向をも伴い易い。このことは、「個人の尊厳」に重点をおく教育基本法の本旨（前文参照）にも反し、また「ひとりひとりの」と絶えず繰り返えされている学習指導要領などの生徒の学習指導要領の根本方針にも、もどることである。（学習指導要領の規制力については別に論じたいが。）

まして、その評定、評価のための類別や評定着眼点が統治本位の恣意にもとづくともみられる今度の措置の如きは、到底承服し得ない。

文部省からの上述の通知には、評定要素の着眼点として、従来と異なり、とくに「上司」に関することがとくに目だっている。

規律Ⅱ職務の遂行にあたって法令及び上司の命令に忠実であるかとあり、協調その他の項でも上司ということばは際だっている。

これは附属学校の教員に対するよりは、その新教委法の下での教員に対しての規制力を狙ったものであり、一般教員への管理規則によるシメツケと表裏一体の抑圧を考へてのことであろう。

法律に定めてあるから、というのに対して

「法律で行うことに定まっているからやらなくてはならぬのだ。」という理由で現場にせまってくる傾向があるがこの理由は成り立たぬのである。現に教師に対して職階制を布くことは、昭和二五年以来地公法にも定められ、また新地方教育行政法にも明定されていながら、職階制は何ら行わず、また近い将来も行われないことは、浅井人事院総裁などの言明から察しても明らかである。また職階制と同じく地公法制定以来八年にわたつて教員にも勤務評定は行われることになつていながら、今まで行われてこなかつたのである。法律の規定は、新法にはじまつたことではない。それゆゑ、こゝで急に火がついたように突如として、予行的調査も試験も行わずにさわぎ出す方がおかしいのである。(そのために労働政策の一つだといわれても仕方がないのである。)

また管理規則についても同様で、新法三三条には「学校その他の教育機関」とあるにもかゝらず学校以外の博物館、図書館などの管理規則の制定は、全く顧みず、忘れられているのである。要するに教員を目あての規則であり評定である。

また北海道そのほか数県の人事委員会において、勧告または報告の形式を以て、教員は勤務評定から除外すべし、という公的な表明を行つていることも注目に値する。(昭和二九年一月発表の青森県人事委員会の評定制度に關する報告書その他参照)

ところで大学の教授たちにも勤務評定は、行うこととなつてはいるが、これを行つてはいる大学は実際上は皆無であ

る。法制上は「学長、教員及び部局長の勤務評定及び評定の結果に応じた措置は、大学管理機関が行う」（教特法一二条）ことになっているが、この場合の大学管理機関とは「教授会の議に基き学長」とされている（教授法二五条）。すなわち大学の場合は教員の評定を行うことも、またその結果に応じた措置も教授会の議に基礎をおいて行われるべきことになっている。（とにかく官立大学においては、教授にも評定を行うための実定の法文はあるが、事実上行われず、この度も文部当局はこの点には全くノータッチであることは、大いに注目に値する。）

さらに大学の場合は、「前項の勤務成績の評定は、大学管理機関が定める基準により行なわなければならない。」とされており（教特法一二条の二）評定基準そのものの作成からして教授会の議に基かなくてはならないのである。これが当然なのである。単に大学に限らず、小・中・高の学校における教員の評定についても、教員会議に基準作成やその施行について基礎をもつべきものである。（それも、行えることは、考えられないが）

自己評価と相互評定

いつたい、大学の教員の場合と、小・中・高の教師の場合に、こんななまで評定の仕方そのものに差異をつけるのは、ひど過ぎるといえる。

教育評価の専門家の間では、教員については、自己評価と教員の仲間同志での相互評価が行われるべきだ、としている人々が多い。

左記にその実例をあげよう。

一つは、日本教育大学協会刊行、岡部彌太郎氏等編著の「教育評価」からであり、第二は、最近刊の「教育心理実験講座」からの引用である。

「以上、欧米およびわが国における、よい教師の特性および基準についての研究の手続きと結果とを紹介したが、われ／＼が直ちに依拠できるような包括的な研究成果は、未だこれを見ることはできない。われわれは、小学校、中学校、大学の各段階に応じて、それぞれ別々の評価基準を作成しなければならないし、また、わが国の教育に適合したものを作成しなければならないし、さらにまた、児童生徒、両親、地域社会の人々、教師、教授の指導助言者、教育学者等広範囲のひとたちの協力を得て、実証的に資料を収集して妥当なものを作成しなければならないし、評価項目の決定だけでなく、各項目の重みについても慎重に考慮しなければならない議題をもつものといえる。」（日本教育大学協会刊行「教育評価」より）

「教師の教育活動については、教育行政の管理、監督の立場にあるものにとつて重要な問題となるのであるけれども、かゝる管理者の立場ばかりでなく

- 1 校長や指導主事
 - 2 同僚の教師
 - 3 当該教師みずから
 - 4 担任学級または家庭の父兄
 - 5 児童・生徒
- などから評価資料を獲得することは、その教師自身の発展のために必要なことである。」（教育心理実験講座6、中野佐三、阪本一郎、鈴木清三氏編集）

わたくしは、評定については、右の様な考慮は十分に生かすべきであると思う。

またこのような考え方は、実は単なる理論でなく、部分的にはすでに実行され、また案になつている实例も現にあるのである。教育委員会でもそのような方針に則つている場合が、わが国にも存している。大阪府内の市の一部においては教員の自己評価と相互評価を行つている。このように教師の自己評価、仲間の相互評価を校長の評価の

前に行っている場合においても、その評定の結果の用途は、学習研究の改善に限っているのである。また長崎県
の案においては、教員間の相互評定の手順をふむことになっている。

アメリカなどにおいては、生徒の側からの教師の評価さえも重んじている。また父兄の側からの参加さえ求めるべきだ、という説は外国の文献に多く見出される。

昇給昇格との関係

愛媛県において教員の七割だけ昇給昇格させて、三割をストップするために勤務評定が行われるに至ったことは、周知のことであるが、勤務評定の本来の目的は、勤務能率の増進にあつて、赤字財政の地方の不備に対応するためではない。元来定期昇給ストップに結びつけるには無理がある。このことの不当なことは、給与法上からも最近の政府側の答弁によつてもはつきりしている。それは昇給の時期が年に四回あり、評定期は年に一回ブレがあり、給与制度は、勤務評定とは「建前上からいえば、これは別個のものであると考へて誤りはないと思ひます」という確認もあり、さらに、「普通の状態で瑕疵なく勤務した者は一応昇給の対象に入るものである」と考へ方をとつておるのであります。」と人事院給与局次長慶徳庄彦氏も言明している。

(参院文教委、三二、一一、二〇矢島三義氏らの追求に対する人事院給実甲第一一六号等についての説明)

また、かつて、給与法上における「良好な成績」とは何か、いわゆる普通の勤務状態のものを含む、と解釈してよいか、どうかという公式の照会に対して、人事院当局は次ぎの通りに公文書を以て明答を發している。

「職員が与えられた職責を満足に果した場合には、一般職の職員の給与に関する法律第八条四項にいう『良好な

成績」で勤務したものと解する」(人事院事務総長より島根県人事委員会あての回答、昭三〇、六、一三三)すなわち、給与法上の「成績良好」ということばが、勤務評定における「成績良好」と同一である、といえぬのである。このスリカエが愛媛などで行われつつあるから注意をひいておく。

また昇給昇格は教員にとつても、いわゆる期待権以上のものであり、それはすでに慣習的な既得権であり、昇給昇格ストップをされた場合、そのこと自体が少くとも一応裁判の対象になり得るものであることは、最近の判決によつても認められた点である。(盛岡地方裁判所判決) いわゆる普通に満足に勤めて、欠勤など多くない場合、「普通昇給が行わるべきは、給与制度上当然のことであり、現在の教師の給与体系は初任給に対する定期昇給にする「積み上げ方式」によつて成立していることは、社会的通念として認められ、一般に常識になつてゐるのに、任命制以後の地方ボス勢力の干渉、教委の弱体化、地財再建法等により教員給与に不当なシワヨセをかけ、昇給ストップの口実のために勤務評定を悪用し、戦後の給与体系そのものを、ますます不安定なものにしようとしているのであるが、勤務評定をかくの如き手段に供することは、給与法上からも不当であり、勤務評定の元来の目的に反するものである。

条件の整備が先決

不当な教育評定をいそぐ前に、評定が行われる現場の実態を正視し、その整備こそ急げといふたい。地方の小規模の中学校などでは、免状のない科目を二つも三つも教えさせられている教師が多いではないか。教員配当が「各学級毎に、教諭二人を置くことを基準とする」という学校教育法施行規則の明文は、全くホゴにされ、教員配当は

勝手に歪められ教委も校長も免許法違反の授業を教師に強いているのが実状である。免状をもっていない科目を教えることを強いておいて、その教育実績をどう評定するのか。公正な評定など行える筈は、初めからないのである。^(註3)

また地教委が評定することになつていても（地教行法四六）、町校の教委等に教育長をはじめとして評定のできる専門的技術、知識をもっているものがあるとは、到底考えられない。運送屋、魚屋、八百屋が町村の教育長をやっているのもあるのが現状であり、教育長らしい人相をしたのも、町村長の命令一下、滞納の税金のかけとりを走りまわっているような教育長が、教師の評定について教委の補助が満足できるとは思われない。だから校長にまかせるのだ、という、又は県教委の「計画の下に、市町村委員会が行う」（新地教行法四六条）ことになつているのだ、というであろうが、いずれにしても、評定の法律上の実施者は地教委であるが、地教委とくに町村の教委の実態を知っているものにとつては、不安きわまりなく、教師の評定のできる能力は委員にも教育長にも、一般的にみて全く無い、と断定した方が正しいのである。^(註4)（上述の専門家の求める如き評価は市でも県でも、なかなか行い得ないであろう。）

そこで地教委に、その専門家がいないので校長にまかせて学校ごとの校長の評定に力点をおけば、出てきた報告は、それ／＼の学校単位のもので、県内の一般的な客観的スタンダードとは、凸凹やズレが生ずることになる。その調整の方法についても不安が存するのである。それでも法律できまつたのだから、というのであれば、こういうお

う。
法令を守ることが結構である。なぜ教師の定数基準、免許状などを守らないのか。なぜ教育の条件整備を国、地

方の当局はしないのか。教育基本法の教育行政の条文は、教育条件の整備確立こそ行政当局の責務として明定して
 いるではないか。(教基法一〇条) 不公正な授業をなくすことに、まず努力せよ、といふたい。いや、そうした不
 備をおこしかくすための勤務評定であるといえる。要するに地方行政のシワヨセ、行政条件の不備をかくすための
 勤務評定は、到底承認できるものではない。まして、中央から地方への上下支配の系列を確立するための序列制、
 事実上の中央統制と官僚支配の統治制度の復活の恐れのある勤務評定の動きに対しては、断じて反対するのが当然
 である。

教員の勤務実績についての、評定は軽卒になるべきものでもないが、もしもかりに評定するのであれば、その評
 定の価値の根本基準は、あくまでも日本国憲法、教育基本法の精神に対してこそ厳密に合致すべきものであり、そ
 れ以外に評価、評定の価値基準を官僚たちの恣意によつて設けることは、それ自体が違憲、違法であると断定して
 差し支えない。

さらに、この際いわゆる考課、評価、評定と勤務評定には、左の諸点にみられるような相違があることも、明確
 に、認識する必要がある。

一、考課、評価、評定は主観的恣意にとらわれることなく、あくまでも客観的に行われるように努力すべきこと
 は当然のことであるが、であるからといって、いわゆる勤務評定を行うべきだ、ということとはできない。現在行わ
 れ、また今後行われようとしている勤務評定は、法令、規則によつてその方式、効果、実施権者などすべて行政
 的に決められ、その方式、効果、実施権者の能力などに重大な問題を包蔵するからである。

二、勤務評定の効果に関しては、「その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。」(地公法第四〇条、

国公法第七二条)とあることは重大な規定で、勤務評定の結果が、因果的に、行政上の広範な措置に結びつく関連性が存している。

三、また定期昇給昇格の場合に、勤務評定の結果が、結びついた実例は、愛媛県に存していることは周知のとおりである。

四、地公法第二八条によつて、「本人の意に反して、これを降任し、又は免職することができ」場合として「勤務実績が良くない場合」が該当することになつてゐるが、この場合において勤務評定の結果が用いられるべきである、という行政解釈や学説も存していることから考へても(角田「地方公務員法精義」、佐藤、鶴海「公務員法」参照)勤務評定は、その方法等において極めて慎重を期すべきであるのに、上述のような非科学性を多分に包含していることは黙視し得ないことである。

すなわち教員にも評価、評定は必要であるという単純な考へ方から、ただちに一定の法的関連と方式をもつ勤務評定を肯定することは大きな危険が存する所以である。(その意図の政治性についても最近判つきりしてきている。)さらに新法三九条、三八条の校長の具申権、地教委の内申権は、その方法、内容についてキウクツな規制がなく、これを十分に生かしていく方途は講じらるべきで、その場合においては、校長や、地教委が「現場にちかく、教師の実情を知つているから」という考え方から発足すべきことは当然であり、またこの場合の考課や評定は、あくまでも客観的に行われるべきである。

いわゆる対策としては、教員の資質を向上し勤務能率を増進する方法としては、広範多岐に考えられるべきで、教師の評価の単なる技術的研究を以てしては、問題の根本的な解決は得られない、といえる。まして不適確なる評

点をつけ、安易にAとかBとか格づけをすることは、深刻な弊害のみを学校の現場によび起すものである。

前述のように行政の諸条件や勤務条件の整備からして、真剣に考えなくてはならぬが、また教師をよりよくするために、教師の相互研究活動、研修などの充実のために一層の努力をすることが、たいせつである、と思う。

要するに当面の勤務評定は、教育に対してマイナスの面のみ多くして、プラスの面は、ほとんど見出し得ぬものであると、いつて差支えない。教員の評定の方法は慎重に研究し、それよりもさきに、その実施者の資格、能力などを整え、被評定者を困む諸条件の整備確立をまずなすべきである。教師をよくする方途は、これを多面的に求めらるべきである。

註1 (人事院規則は地方公務員に対するものではないが、国家公務員との均衡を保つという公務員法上の建前から、地方公

務員に対しても基準的な効果をもっている)ので、人事院規則の吟味をしているのである。こういつても、給与関係は地方の実情その他から差異を認めることには変りがない。地公法二三条、二四条、教特法二一条、二五条参照)

註2 文部省初中局長名を以て、地方の一般教員に対しての職階制は、これを布く用意のないことを明らかにしている。(「教

育委員会月報」八一号)

註3 また教員の勤務条件が整えられて、しかる後でなくては勤務評定が公正に行われ難きことを示す例としては、左記のことが指摘できる。

一、地方の小規模の中・高の学校において、配当教員数が少いために、免許状を保有していない科目までも受けもつことを強いられて、免許法上不公正な授業が行われていること。

二、勤務条例によつて定められた一週あたりの勤務時間を超過する場合が多いこと。

三、勤務内容において、教員の職務とみなすことのできぬものが、含まれる場合が多く存すること。

右のような法令上の勤務条件の歪みを是正せずして、勤務評定を行うことが公正であるかどうかという重大な問題を包蔵することを指摘しておく。

註4 なお一般の地方の教員に対する評定実施者は、市町村教育委員会とされているが（地方教育行政法第四六条）、このこと

から、次ぎの如き不合理があることも否めない。

一、いわゆる新法によつて市町村の教育長は、「委員のうちから任命され」ることとなつたので、教職経験を全く有しない教育長をもつ町村がはなはだ多く、またその待遇も事実上は非常勤扱いで、専任者としての職務を満足に果し得ないものも相当多数に存し到底教員の評定にあたる能はざる実情にあること。

二、町村の場合において、とくに教職経験の全然ない教育長が多いこと。

三、事実上、専任者でないものが相当数存すること。（地方法二二四条などにより教育長の給与改善を図り、地財交付金制度により、国は財源措置を大幅にすべきである。）