

# 教員評価制度に関する一考察

## ——X県Y学園（私立高校）の事例研究——

浦野東洋一

### はじめに

全教（全日本教職員組合）中央執行委員会が今年（1994年）の7月に、「教職員権利憲章草案」を発表した。(1)そこには、次のように書かれている。

#### 第6条（賃金・社会保障）

.....

いっさいの賃金差別は廃止されなければならない。

.....

#### 第7条（身分保障・勤務評定）

.....

恣意的で非教育的な現行の勤務評定は廃止されなければならない。

全教の機関誌である『季刊エデュカス』第6号は、この憲章草案について特集を組んでいる。村山晃弁護士や牧征名教授なども執筆しておられるが、「現行の勤務評定」の具体的な問題点の指摘や、あるべき教員評価制度についての言及は無い。第7条に上記の文言があるのみである。

しかし第7条を、「恣意的でなく教育的な」勤務評定なら肯定ないし支持するという立場を宣明にしたものだと解釈すると、この憲章草案は大きな意味を持つ。(2)

その特集の中で、高校教師が次のように書いているのが注目される。(3)

「教職員といえども人間である。だれしも、人に認めてほしいという気持ちは持っている。そこで認めてもらうために、一番手っ取り早いのがクラブ活動。・・・もちろん、勝つことによってその生徒たちに自信が生まれるのも確かだが、「生徒のため」と言いつつ、自分のためのクラブ活動になっている教職員も少なくないだろう。」

この「人に認めてほしいという気持ち」を適切に生か

すことは学校経営ないし教育行政の課題であり、適切に生かす制度の探求は教育制度研究の課題である。

教員の評価をめぐるのは、最近の東京都教育委員会の一連の施策が注目される。すなわち、管理職の勤勉手当に成績率を導入すること(4)、教員の特別昇給を過去1年間の勤務実績を総合的に判断して行うこと(5)、認定研修及び校内研修を研修修了時特別昇給の要件としないことにすること(6)がそれである。しかしこの一連の問題については今後において別の機会に報告する予定である。

そこで本報告では、まずX県Y学園高校の教員評価制度の概要を紹介し、ついでわが国の公教育における教師に対する勤務評定の歴史等について考察し、そのうえでY学園高校の教員評価制度の問題点を指摘することにした。

### I Y学園高校の教員評価制度の概要

私立Y学園高校（以下Y高校という）の教員評価制度の特徴は、考課査定と職能給の導入にある。

まず「考課査定」については、後掲資料の「考課査定表」をご覧ください。

査定は各学期ごとに、つまり1学期については6月下旬から7月上旬に、2学期については11月下旬から12月上旬に、3学期については3月初めに、年3回実施される。

査定を行う者は、教員については教頭が行い校長が審査し、事務職員については事務長が行い校長が審査するというのである。

評定事項の評定については、次の換算により点数化されて、「評点」欄に記入される。

きわめて良好	5点
良 好	4点

普通	3点
やや劣る	2点
劣る	1点

つぎに「職能給」については、後掲資料の「平成5年度給与表」をご覧ください。

職能給は現在1格から3格までである。このことについてY学園理事長は、次のように語っている。(7)

「現在3格から1格までありますが、3格の該当者は、公立高校でも上級の実力（知識、能力、実務力）を有する人たちになっております。2格者は、3格者ほどには実力は届かないが、当学園では平均的な力の人となっており、1格者は年長の（少なくとも3年以上指導視察した上で）考課査定により平均よりかなり劣る人たちが該当します。何格に該当するかは、速断はせずに、校長の周年にわたる指導観察の結果を聴きながら、決めていくことにしております。」

考課査定は、賞与（ボーナス）とも結びついている。理事長の陳述から引用しておこう。(8)

「賞与は、前項の通り7月、12月、3月に行う考課査定の結果で支給することになっており、組合員であることをもって不利益な扱いは一切しておらず、たとえ非組合員ではあっても、査定点の悪い者は、その点の悪いだけの分減額して支給しております。」

なお反対に、特に優れた点数該当者の場合は、規定以上の金額を支給しており、決して低いところにだけこの査定結果を使っているわけではありません。」

「平成5年度給与表」について言えば、4年制大学卒の教員には5級の給与表が適用されている。新卒ですぐY高校に採用されたとして、5年間は職務給は伴わないが、6年目から基本給がガタンと下がり、職能給が導入されるということになる。

なお比較参考のために、現行のZ県の公立学校の勤務評定書の様式を後に資料として掲げておく。この様式による勤務評定が公立学校教員の給与に結びつくことは、まず無い。前述した東京都教委の「教員の特別昇給を過去1年間の勤務実績を総合的に判断して行う」という施策においても、現行「勤務評定」は使わないことが確認されている。

## II わが国における勤務評定の歴史等について

勤務評定は、人事の公正な基礎の一つとするために、職員の執務についての勤務成績を評定し、これを記録することをいうと定められている。(人事院規則10-2「勤務評定の根本基準」昭27)

地方公務員法も「任命権者は、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行い、その評定の結果に応じた措置を講じなければならない」(第40条1項)と定めている。

この地方公務員法の規定は、事実上、教員に対しては適用されないできた。そこには、次のような事情があったと考えられる。

先の人事院規則10-2の第2条は、「勤務評定の具備すべき必要条件」として、次のように定めている。

- 1 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（以下「勤務実績」という。）を当該官職の職務遂行の基準に照らして評定し、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ない。
- 2 勤務評定は、あらかじめ試験的な実施その他の調査を行って、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ない。
- 3 勤務実績の評定方法は、次の各号に定める基準に該当するものでなければならない。
  - 一 職員の勤務実績を分析的に評価して記録し、又は具体的に記述し、これに基づいて総合的に評価するものであること。
  - 二 二以上の者による評価を含む等特定の者の専断を防ぐ手続を具備するものであること。
  - 三 評定を受ける職員の数並びに職務の種類及び複雑と責任の度を考慮して一括することが適当と認められる職員の集団について、評定の分布を定め、又は平均点数を規制する等評定の識別力を増し、且つ、その不均衡の是正を容易にする手段を具備するものであること。

以上の「必要条件」を満たす教員評価の基準や方法が開発されなかったことが、その事情である。それでは、なぜ開発されなかったのであろうか。

同じ公務員でも、一般の公務員の場合、つまりいわゆ

る官僚制は、次のような特徴をもっている。（耳塚寛明 1993 による）

1 標準化（standardization）

規則やルーティーンによって諸活動が標準化されている。だれに対しても同様の規則を適用するため、職員は顧客（クライアント）に対して、非人格的（impersonal）に接する。この非人格的処遇は、公平さの源泉である。官僚は、顧客の社会的地位や血縁関係によってサービスの質を変えてはならない。

2 公式化・文書化（formalization）

職務上の意思決定や行為が、公式の、多くの場合文書化された規則にのっとって行われる。これにより、職務が確実に遂行されるとともに、その継続性が確保される。

3 特化（specialization）

職務が専門分化している。組織の目標を達成するための活動が職務上の義務として分配されており、かつそれが資格をもった職員（一般的には公務員試験合格者）によって、効率的に遂行される。

4 集権化（centralization）

職務上の権限が階層化されている。

以上のような特徴をもつ官僚制は、理念的には民主的、合理的、効率的な側面をもつことになる。

こうして一般の公務員の場合、職務、職階が明確にされており、その勤務実績は外形的に評価可能である。しかも、一般の公務員の場合、多くは上司と同一のフロアで、上司の監視可能なところで仕事をしている。

このような場合には、上記の「必要条件」を満たす勤務評価の基準や方法の開発は可能であったものと思われる。

これに対し、学校、教員の場合はどうか。

校長－教頭－教員というように権限が階層化している点、一般の教員のほかに事務職員、養護教諭、専科教員など専門分化も見られる点、法令や規則にのっとって学校が運営されている点など、学校も官僚機構の末端に位置していることは、まちがいない。

しかし、以下のような点で、学校、教員は一般の公務員の場合と決定的に異なる。

1. 個々の教員の職務は、校務分掌によって一応は定められているが、子どもを対象とする教育活動であるが故に、教員の活動の実態は複雑、多様であり、外形的な確定は困難である。例えば、勤務時間終了

時に子どもが「先生、この問題がわからない」「先生、ちょっと相談したいことがある」と言ってきた場合、よほどの事情がない限り、教員は子どもにつきあうであろう。万引などの逸脱行為でストアーや警察に子どもが補導された場合、担当教員が「もらいさげ」に行き、生活指導を行うのが普通であろう。しかしこれらの活動は、あらかじめその時間（労働時間）も含めて、予定され、計画されているわけではない。

2. 一般の公務員の場合、個々の公務員ごとに職務（事務分掌）が明確になっているのが普通であるが、学校の教員の場合は、集団的な活動であるという側面が強い。学校では、職員会議をはじめ、学年部会、教科部会などの様々な会議が重要な役割を果たしている。学校祭、運動会をはじめとする様々な学校行事（特別活動）は、「教員の集団的な教育活動である」ことが見え易い場面であろう。

そのような集団的な教育活動であるところから、教員個々人を取り出してその勤務実績を評価するのは、なかなか困難である。

3. 教育は、一方で、科学、学問、文化、芸術などにかかる精神的な活動であり、他方で子どもの発達段階や心理的特性にかかわる実践的な活動である。さらに、教育は単に教員——生徒間関係で成立するのではなく、保護者や地域、さらに社会や国からの要求も重要なファクターである。

それ故、すぐれた教育を行うこと、わかり易くしかもレベルの高い授業を行うためには、教科研究をはじめとする教員の自主的で創造的な準備活動（創意、工夫）が不可欠である。学校には、教員の自主性・自律性が保障される、自由な雰囲気が必要である。

勤務評価には、この「自由な雰囲気」を抑圧する危険が常に伴う。

4. 人間の成長と発達、大きくは遺伝と環境の相互作用の結果としてある。学校教育に即していえば、その成果は、子どもをまん中においた学校（教員）と家庭（保護者）、さらには地域社会との協力関係がうまく機能したときに、最もよく期待できる。

例えば、子どもの「学力」が向上した、あるいは低下したという場合、どこまでが教員の功績であり、責任であるかは、ほとんど確定困難な事柄であろう。

5. 同様なことは、学校内部に目を向けた場合にも言える。すなわち、教育施設、設備、実験器具、補助教材などの教育条件の整備の問題である。また、授

業の準備、整理などに必要な時間が適切にとれるかという労働条件の問題も重要である。

そうした「条件」と切り離したかたちで教員の勤務実績を評価することは、大きな問題であろう。

6. 学級王国という言葉がかって用いられたが、特に授業の場合は、教員は1人で勤務するのが普通である。つまり、上司は、教員の仕事を日常的に観察できるという構造に、学校はなっていない。また、高等学校ともなれば、職員室などなく、各教科、さらには科目ごとの教員室になっているところが多い。かくして、上司が、教員の平素の仕事ぶりを観察して評価するということは、物理的に不可能である。

およそ以上のような事情から、人事院規則の定める「必要条件」を満たす基準や方法が未開発のまま、教員に対する勤務評定は実施されないままできたと解される。

ところが1956（昭31）年に制定された地方教育行政法（地方教育行政の組織及び運営に関する法律）は、次のように定めたのであった。

第46条 県費負担教職員の勤務成績の評定は、地方公務員法第40条第1項の規定にかかわらず、都道府県委員会の計画の下に、市町村委員会が行うものとする。

さっそく同年11月に、愛媛県教育委員会は、県の赤字財政解消のため教職員の一部の者の定期昇給を延伸させる手段として、勤務評定の実施に着手した。

翌1957年12月、政権党と政府の支持のもとで、都道府県教育委員長協議会は同教育長協議会作成の「教職員の勤務評定試案」を了承した。それは「教育愛、指導力、誠実、責任感、公正、寛容・協力、品位」などの要素ごとに5段階評定を行うなどの内容を含むものであった。

一部の道府県を除く各都県教育委員会は、1958年の4～6月にかけて、上記試案にもとづく勤務評定規則を制定していった。これに対して、教職員組合などが反対運動を展開した。反対理由は、教育の権力支配への危惧、教師の評価の技術的困難性、事前の十分な研究や試行の欠如、教育条件整備の問題と切り離されていることなど、多様であった。

このようにして導入された勤務評定制度は、その後、事実上停止したり、給与関係の資料としては利用しないことにしたり、扱いが都道府県によって異なるところが

ある。一般的に言えば、形骸化しているといえる。

私どもが1992年におこなった全国の公立小・中学校教員を対象とするアンケート調査の結果（回収数595、回収率52.7%）によれば、勤務評定の手続や様式（書式）について、7割以上の教員が「よく知らない」か「全然知らない」と回答している。また、勤務評定が何らかの形で活用されていると感じている教員は少ないということであった。（前原健二、1993）

### Ⅲ 勤務評定の目的等について

勤務評定の目的ないし性格について考える視点としては、さしあたり次の3点が考えられる。（cf. 勝野正章 1993）

#### 1. 誰が評価するのか

自己評価か、他者による評価か（上司か、同僚か、子どもか、保護者か、例えば指導主事など学校の部外者か）

#### 2. 何を評価するのか

授業の質か、子どもや親との関係か、人柄か、事務処理の能力か、教育活動の成果か、服装など外形的な面か、遅刻・休暇など勤務時数にかかわる面か、  
e t c

#### 3. 何のための評価か

教員の力量についての優れた面と問題点（かかえている困難）を明らかにして、困難点を克服する方策（例えば研修の機会の提供、条件整備などのサポート）をつくりだすための評価か。基準にあわせて評価し、統制管理の手段とする評価か。

私は、勤務評定の目的は、「教員の専門的力量・職務能力の向上」にあると考えている。その理由のいくつかを、以下に述べる。

わが国憲法は、すべて国民は教育を受ける権利を有する旨定めている（第26条）。この憲法第26条について、わが国最高裁判所は、次のように判示している。

「この規定の背後には、国民各自が、一個の人間として、また一市民として、成長、発達し、自己の人格を完成、実現するために必要な学習をする固有の権利を有すること、特に、みずから学習することのできない子どもは、その学習要求を充足するための教育を自己に施することを大人一般に対して要求する権利を有するとの観念が存在していると考えられる。換言すれば、子どもの教育は、教育を施す者の支配的権能では

なく、何よりもまず、子どもの学習する権利に対応し、その充足をはかりうる立場にある者の責務に属するものとしてとらえられているのである。」

「子どもの教育が(は)、専ら子どもの利益のために、教育を与える者の責務として行われるべきものである」(北海道学テ事件最大判昭51. 5. 21)

教育について法的に考える場合、子どもの教育を受ける権利・学習権を中心ないし出発点に置かなければならない、ということである。教育は、教育を施す側の「支配的権能」ではないのだから、子どもの近くにいる者ほど教育についての責任は重く、発言権も強いということになる。従って、子どもの近くに位置する教員には、行政権力や経営権力(私立学校の場合)から、裁量権(教育の自由)が保障されなければならない。これは憲法上の要請である。

行政ないし経営権力の基準にあわせて評価し、統制管理の手段とする勤務評定は、上記の憲法上の要請を侵害するおそれ強い。

次に、教育基本法第6条は、次のように定めている。

- ① 法律に定める学校は、公の性質をもつものであって、国又は地方公共団体の外、法律に定める法人のみが、これを設置することができる。
- ② 法律に定める学校の教員は、全体の奉仕者であって、自己の使命を自覚し、その職責の遂行に努めなければならない。このためには、教員の身分は、尊重され、その待遇の適正が、期せられなければならない。

ここで法律に定める学校とは、学校教育法第1条で規定する学校のことであり、当然のことながら、私立学校も含まれる。

従って、私立学校は「公の性質」をもつものであり、私立学校の教員は「全体の奉仕者」であり、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられなければならない。

この意味において、公立学校と私立学校との間に、性格の違いはない。第I節において地方公務員法や人事院規則などにふれて述べたことは、私立学校における勤務評定についても妥当するというべきである。

勤務評定の目的について言えば、行政ないし経営権力の基準にあわせて評価し、賃金格差をつけるなど統制管理の手段とする勤務評定は、教員の身分を尊重し、待遇の適正を期すべきとの命題にそむく恐れが強い。

さらに、教育基本法第10条第1項は、次のように定めている。

- ① 教育は、不当な支配に服することなく、国民全体に対し直接に責任を負って行われるべきものである。

教育は不当な支配に服してはならないということは、教員は不当な支配に服してはならないということも意味する。教員統制を目的とする勤務評定は、法禁されている「不当な支配」の手段となる恐れが強い。

教育は国民全体に対し直接に責任を負って行われるべきものであるという規定から、「教員は、受けもっている子どもとその保護者に、直接に責任をもって教育活動を行うべきものである」という命題が導き出される。教育における「直接責任制」を定めたものであり、一般の公務員が「間接責任制」のもとに置かれているのとは異なっている。

教育基本法は私立学校にも適用があるから、私立学校においても、教育の「直接責任制」が尊重されなければならない。この観点に立てば、教員を評価する主体は、まずもって子どもであり保護者であるということに、理念的にはなる。

## IV 勤務評定制度のあり方等について

英国サッチャー政権による教育改革の一環である1986年(第2)教育法第49条は、教育科学大臣に、教師の勤務評定規則制定権を与えた。

先導的試行や法定された関係団体との協議など紆余曲折を経て、教育科学大臣は1991年7月23日に勤務評定規則 The Education (School Teacher Appraisal) Regulation 1991を制定した。翌日7月24日、教育科学省は勤務評定通達 D E S : School Teacher Appraisal (Circular No 12/91, 24 July 1991)を発した。

今こころみに、23項目71ヶ条と附則(Annex)からなるこの通達の構成をみてみよう。カッコ内の数字は、条文の号数である。(9)

- (1) 序(1~3)
- (2) 勤務評定についての責任(4~6)
- (3) 勤評規則が適用される教師の範囲(7~9)
- (4) 勤務評定の目的(10)
- (5) 勤務評定と学校発展計画(11)
- (6) 評定の周期(12~14)
- (7) 実施日程(15~16)

- (8) 機会の平等 (17~18)
- (9) 評定の対象となる教師の仕事 (19~20)
- (10) 評定者の選任：教師の場合 (21~22)
- (11) 評定者の選任：校長の場合 (23~29)
- (12) 評定者の選任：副校長の場合 (30)
- (13) 勤務評定の方法 (31)
- (14) 教師の勤務評定 (32~42)
- (15) 校長の勤務評定 (43~51)
- (16) 評定者：教師と校長 (52~57)
- (17) Follow up : The Review Meeting (58~59)
- (18) 基準 (60~62)
- (19) 異議申し立ての手続き (63)
- (20) 学校理事会の役割 (64~67)
- (21) 懲戒処分手続きとの関連 (68~69)
- (22) 給与との関連 (70)
- (23) Monitoring and Evaluation (71)
- (24) 附則：教師の勤務評定のための情報収集に関するガイダンス及び施行規則 (1~23)

この英国の教員評価制度は、日本の勤評制度とは、大きく異なっている。プラバシーの権利をはじめ人権感覚がおそらく日本より普及・発展しているであろう英国におけるこの制度は、「恣意的でなく教育的な」勤務評定として機能する制度を構想する際の参考資料となり得ると考える。(10)

その意味における制度構想として、さしあたり次の点を強調しておきたい。

1 勤務評定の目的について、「教員の専門力量・職務能力の向上」にあることを明確にすること。

2 誰が評価するのか、何を評価するのか、評価の方法と基準、評価の期間（周期）、評価の活用などについて、あらかじめ合意を形成すること。

3 原理的には、子どもと保護者が評価主体のカテゴリーであることを確認すること。（英国の制度では、この点が弱い。）

4 評定者が教員（被評定者）の授業を観察すること、評定者と教員との何回かにわたる面談が不可欠である。面談の際、教員はあらかじめ「自己評価」を提出できること、および学校への不満や希望を述べるができるようにすることが重要である。

5 評定書は本人に開示され、被評定者は異議申し立てができること。（日本のような評定書の様式は、英国の制度には無い。評定書といっても、面談記録といったイメージのものである。）

6 評定者は、被評定者の同意をえて、本人以外の人々から情報を収集できること。

7 評定を通じて、教員が自己の実践的な研修課題を自覚できるようにすることが大切である。評定の結果を、教員への援助（例えば研修の機会の提供）と結びつくように活用すること。

## V Y高校の教員評価制度の問題点

1 「考課査定表」の評定事項5~20について考えるに、評価の基準方法が客観的に明確でなく、点数で評価するにしても主観的評価にならざるを得ない。

特別加点項目に「理事長および校長より推賞されたとき」とある。「理事長および校長」として2人からの推賞を条件にしているが、推賞の基準は不明なままである。

同じく特別加点項目に、部活動において優勝をなしたときとあるが、顧問教員の指導と生徒たちの優勝との間には、相当因果関係は一般的には成立しない。

評定の目的が「教員の専門的力量・職務能力の向上」であるならば、点数で評価する必要性は全くない。

仮にこのような形の評定事項が必要であるとしても、授業の質を問う評定事項が欠落している。

2 Y高校の制度の大きな特徴は、教員の評価と給与を直結させていることである。前述のように4年制大学の新卒がY高校に採用されると5年間は基本給のみで、通常は毎年7,000円~8,000円ほど定期昇給してゆくことになる。

ところが6年目に入ると、基本給は21万9,900円から17万8,200円へと4万1,700円も下がる。同時に4万6,400円から4万8,300円の幅の職能給が支給されることになる。新卒6年目（6号棒）のこの職能給の格差は1,900円にすぎないが、

10号棒	25,700円
15号棒	42,400円
20号棒	47,000円
25号棒	51,900円
30号棒	58,600円

と、年をとるごとに毎月相当の賃金格差が生じるしくみになっている。

評定結果と賃金とを直結することは、「教員の専門的力量・職務能力の向上」という評定の目的からは出てこない。Y高校の事例からは、「統制管理の手段としての評価」という印象を強く受けざるをえない。

## 教員評価制度に関する一考察

3 上記のような考課査定にもとづく給与制度（職能給）がY高校に導入されたのは、1987年度からであった。その目的についてY学園理事長は、次のように陳述している。(7)

「もちろんこの導入は組合差別というような低次元の発想は毛頭ありません。考課査定の導入は、沈滞化してそれが惰性的になった職場を活性化させるために、やる気を職場全体に及ぼし教育の実績が上がるよう奮い立たせるためでした。」

学校の経営者が「職場の活性化」と「教育実績の向上」を考えるのは自然のことである。

そのためには、①学習条件・教育条件・労働条件などの条件整備、②教員の力量の向上、③子ども・保護者の参加・協力、などが課題となる。

教員のモラル（志気）をおこさせ、持続させるものは何であろうか。さしあたり次のような事柄が考えられる。

- ア 子どもが変化、成長、あるいは子ども自身の目標を達成した時の満足感
- イ 子どもの自己（教員）に対する評価、信頼
- ウ 保護者からの評価、信頼
- エ 同僚からの評価、信頼
- オ 上司からの評価、信頼
- カ 努力したことに対する金銭的報酬（昇給）
- キ 努力したことに対する地位上昇の報酬（昇進）
- ク 教育の専門家としての自己の職能成長
- ケ 地元住民、地域社会からの評価
- コ 教育界、マスコミからの評価
- .....

このように考えると、教員のアカウントビリティの向き先は、次のような方向がありうる。

- a 子ども
- b 保護者
- c 同僚
- d 上司（学校経営者や教育委員会を含む）
- e 自己
- f 地域社会
- g 教育界（業界）

このように考えると、Y高校の評価制度は、上記「オ」及び「d」に限定してしまう構造的欠陥を有しており、「職場の活性化」と「教育実績の向上」という学校経営者の企図に、有機的、整合的に結びつくものとは考えら

れない。

4 以上からして、Y高校の評価制度は、

- A 「職場の活性化」と「教育実績の向上」というテーマとは別の、隠された企図によるものであるか
- B 教員評価制度のあり方についての学習・研究不足による欠陥のある制度

のどちらかであると考えられる。（日本教育制度学会第2回大会報告、1994年10月30日、於 青山学院大学）

## <注>

- (1) 『季利エデュカス』第6号（1994年10月、大月書店）、35-39頁。
- (2) 草案からはアカウントビリティーの思想をあまり印象づけられないので、この解釈は私の読みこみすぎであろう。
- (3) 前掲『季利エデュカス』第6号、26頁。
- (4) 「日本教育新聞」1994年4月16日号参照。
- (5) 「新聞都教組」1994年6月13日参照。
- (6) 同上、1994年10月12日号参照。
- (7) X県地方労働委員会における1993年7月16日の陳述書から。
- (8) 同上。
- (9) 拙稿「教員評価制度の研究——英国DES : School Teachr Appraisal (Circular No 12/91, 24 July 1991) について——」『東京大学教育行政学研究室紀要第13号』1994年3月所収、を参照されたい。
- (10) 拙稿「英国教師の勤務評定問題」「教員評価制度の研究——英国1991年勤務評定規則について——」（いずれも拙著『教育法と教育行政』1993年7月、エイデル研究所、所収）を参照されたい。

第 4 表

勤 務 評 定 書 (養護教諭、養護助教諭) 昭和 年度

整理 番号		校 名	学 校	職名		氏名		年令	満	歳
----------	--	-----	-----	----	--	----	--	----	---	---

A 勤 務 成 績

(1) 職 務 の 状 況

評定要素	評 定	A	B	C
(イ) 健 康 管 理				
(ロ) 救急処理, 身体虚弱者の養護				
(ハ) 保 健 指 導				
(ニ) 保健室の管理				
(ホ) 研 修				

(2) 特 性 ・ 能 力

評定要素	評 定	A	B	C
(イ) 指 導 力				
(ロ) 責 任 感				
(ハ) 公 正				
(ニ) 協 調 性				

(3) 勤 務 状 況

(イ) 勤 務 態 度	A	B	C
(ロ) 出 欠 状 況			

B 総 評

	評 定	※調 整
A		
B		
C		

C 特 記 事 項

--

D 適 性

--

昭和 年 月 日 認定者職名 氏 名 ㊟	昭和 年 月 日 調整者職名 氏 名 ㊟
-------------------------	-------------------------

第 3 表

勤 務 評 定 書 (教諭、助教諭、講師) 昭和 年度

整理 番号		校 名	学 校	職名	( )	氏名		年令	満	歳
----------	--	-----	-----	----	-----	----	--	----	---	---

A 勤 務 成 績

(1) 職 務 の 状 況

評定要素	評 定	A	B	C
(イ) 学 級 経 営				
(ロ) 学 習 指 導				
(ハ) 生 活 指 導				
(ニ) 研 修				
(ホ) 校 務 の 処 理				

(2) 特 性 ・ 能 力

評定要素	評 定	A	B	C
(イ) 指 導 力				
(ロ) 責 任 感				
(ハ) 公 正				
(ニ) 協 調 性				

(3) 勤 務 状 況

(イ) 勤 務 態 度	A	B	C
(ロ) 出 欠 状 況			

B 総 評

	評 定	※調 整
A		
B		
C		

C 特 記 事 項

--

D 適 性

--

昭和 年 月 日 認定者職名 氏 名 ㊟	昭和 年 月 日 調整者職名 氏 名 ㊟
-------------------------	-------------------------



教員評価制度に関する一考察

平成 5 年度 給与表 4 年制大学卒初任給 (教員有資格者) 単位 百円

等級 区分 号俸	1 級		2 級		3 級		4 級		5 級			6 級	7 級
	基 本 給	職 能 給 1 格 2 格 3 格	基 本 給	職 能 給 1 格 2 格 3 格	基 本 給	職 能 給 1 格 2 格 3 格	基 本 給	職 能 給 1 格 2 格 3 格	基 本 給	職 能 給 1 格 2 格 3 格	職 能 給 1 格 2 格 3 格		
1	1340						1483		1903				3074
2	1370						1543		1984				3174
3	1400						1603		2057				3274
4	1430						1663		2126				3374
5	1460						1723		2199				3474
6	1195	274 300 345	1537				1414	330 333 465	1782	464 474 483			3574
7	1254	224 280 346	1617				1472	295 304 467	1853	414 434 493			3674
8	1313	204 260 347	1697				1532	245 270 469	1925	364 404 502			3774
9	1372	194 240 348	1777				1596	200 235 471	1997	314 374 511			3874
10	1431	144 230 349	1517	270 300 340	1594	103 205 422	1660	170 235 473	2070	264 344 521			3974
11	1493	100 220 350	1590	210 280 350	1664	106 210 434	1724	140 235 475	2145	214 314 531			4074
12	1554	99 210 355	1663	150 260 360	1736	109 215 446	1786	142 237 477	2222	164 284 541			4174
13	1619	98 200 360	1736	90 240 370	1810	112 220 458	1847	144 239 479	2300	144 305 551			4274
14	1687	97 205 365	1809	80 220 380	1886	115 225 470	1908	146 241 482	2379	146 313 561			4374
15	1757	96 210 370	1892	80 200 390	1964	118 230 481	1968	148 243 485	2458	148 321 572			4472
16	1824	95 215 380	1955	80 200 400	2044	121 235 492	2087	150 245 488	2537	150 329 583			4568
17	1894	94 220 390	2028	85 205 410	2124	124 240 503	2087	152 246 491	2615	152 337 594			4662
18	1962	93 230 400	2101	90 210 420	2206	127 245 514	2144	154 248 494	2692	154 345 606			4754
19	2028	92 240 410	2164	95 220 440	2288	131 251 525	2200	156 250 498	2768	157 353 618	3404		4844
20	2092	91 250 420	2227	100 230 460	2372	135 257 536	2255	158 252 503	2843	160 361 630	3500		4932
21	2153	90 255 430	2289	105 240 480	2458	139 263 547	2309	160 254 509	2917	163 369 642	3595		5018
22	2206	89 260 445	2349	110 250 500	2544	143 269 558	2363	162 256 516	2990	166 377 654	3689		5102
23	2258	88 265 460	2409	115 260 520	2630	147 275 569	2416	164 257 524	3062	169 385 666	3781		5184
24	2309	87 270 475	2469	120 270 540	2715	151 281 580	2467	166 259 533	3133	171 393 678	3871		5264
25	2358	86 275 490	2525	125 280 560	2799	155 287 591	2514	168 263 543	3203	171 401 690	3959		5342
26	2410	85 280 500	2581	130 290 580	2882	158 293 602	2558	170 267 553	3269	170 409 702	4045		5417
27	2460	84 285 510	2635	135 300 600	2964	161 299 613	2599	160 273 563	3385	167 417 714	4129		5487
28	2508	83 290 520	2679	140 315 630	3044	164 305 624	2638	150 279 571	3400	164 425 724	4211		
29	2552	82 295 530	2719	120 330 660	3122	167 311 635	2677	140 284 579	3456	161 433 734	4291		
30	2592	81 300 540	2753	100 345 690	3198	170 316 646	2715	130 288 586	3511	158 441 744	4369		
31	2634	80 290 544	2782	80 360 720	3272	172 321 657	2747	120 292 593	3554	155 449 753	4444		
32	2672	70 280 548	2806	60 350 750	3344	174 326 668	2775	110 296 599	3592	151 456 762	4514		
33	2708	60 270 552	2828	40 340 780	3414	176 331 679	2800	100 300 605	3629	147 463 770	4579		
34	2742	50 260 556	2848	20 330 810	3482	170 336 690	2823	80 290 610	3661	142 469 778	4639		
35	2774	40 250 560	2865	0 320 840	3548	160 340 700	2845	60 280 615	3685	137 474 784	4694		
36	2800	30 240 564	2858	0 310 890	3583	150 343 707	2865	40 270 620	3701	131 479 789	4744		
37	2800	20 230 568	2850	0 300 940	3613	140 345 713	2880	20 260 624	3709	121 484 794	4789		
38	2800	0 220 572	2840	0 290 990	3633	130 346 715	2890	20 250 628	3713	106 486 795	4829		

考課査定表 生徒のためにどれほど尽力したか、学園のためにどれほど勤めたか

		評 定 事 項	きめて 良好	良好	普通	やや 劣る	劣る
1	出勤 状況	出勤にかかわる手続が正しく行われているか					
2		当日欠勤はないか					
3		早退・遅刻などが多くないか					
4		私用外出は多くないか					
5	執 務 状 況	勤務に取組む姿勢が意欲的・積極的か					
6		公正な視野で判断した勤務ができているか					
7		勤務につく身形・服装が調っているか					
8		言語・動作が職員として適切であるか					
9		職場内の和を乱さず協調的に勤めているか					
10		仕事に責任感をもって対処できているか					
11		平素より職場の環境整備に気を配っているか					
12		学校への建設的な貢献が見られるか					
13	教 師 評 定	勤務規程等学園の諸規程・定めを遵守しているか					
14		学級管理は学校経営の基本に即しているか					
15		指導計画に従って適切に実施されているか					
16		教材研究・研修その他の準備をよく行っているか					
17		継続的な指導がなされているか、また指導内容は正確適切であるか					
18		放課後の時間を活用した指導が十分になされているか					
19		生活指導に関し適切熱心な指導を行っているか					
20		清掃・施設管理の指導が適切に行われているか					
21	事 務 職 評 定	上司・同僚と連絡協議し事務が円満に行われているか					
22		正確で間違いのない仕事ができているか					
23		事務処理にあたり手順よく能率的にできているか					
24		規律に従って仕事をし秘密を守っているか					
25		金銭・物品・帳票類の整理保管は確実であるか					
26		外部との連絡・応対が適切に行われているか					
27		日々の事務が遅滞なく適切に行われているか					
28	養 護 教 諭 評 定	安全で健康的な学校環境の維持に努力しているか					
29		日々の指導・管理が適切に行われているか					
30		生徒の疾病の発見観察予防措置が適切か					
31		学校健康相談は適切に行われているか					
32		救急看護を適切に行っているか					
33		施設設備備品器具薬品等の管理は適切か					
34		書類記録資料等の整理整頓をよく行っているか					

教員評価制度に関する一考察

評 定 集 計 表

ラ ン ク	きわめて良好	良 好	普 通	やや劣る	劣 る
計					
総 点					

評 点	
-----	--

役 職 者 評 定

項 目	きわめて良好	良 好	普 通
判 断 力			
企 画 力			
統 率 力			
実 行 力			
折 衝 力			
計			

評 点	
-----	--

部 活 指 導 評 定

項 目	きわめて良好	良 好	普 通
周年における実行性			
夏・冬等の活用状況			
創意工夫と指導の適切性			
学校方針との適合性			
成 果			
計			

評 点	
-----	--

特別加点項目

- |   |       |
|---|-------|
| ①専門的研究に関し、権威ある機関から表彰されたとき               | 10点加点 |
| ②専門分野において全国表彰を受けたとき                     | 〃     |
| ③研究成果が全国規模の雑誌に掲載され、理事長及び校長より推奨されたとき     | 8点加点  |
| ④専門分野の功績において県より表彰されたとき                  | 〃     |
| ⑤研修会において研究発表をし、理事長及び校長より推賞されたとき（九州規模）   | 5点加点  |
| ⑥専門分野の功績において市より表彰されたとき                  | 〃     |
| ⑦研修会において研究発表を担当し、理事長及び校長より推賞されたとき（県内規模） | 3点加点  |
| ⑧部活動において全国優勝をなしたとき                      | 10点加点 |
| ⑨ 〃 九州優勝 〃                              | 8点加点  |
| ⑩ 〃 県内優勝 〃                              | 5点加点  |

特別減点項目

- |   |       |
|---|-------|
| ①懲戒処分において出勤停止処分を受けるか、それに相当する違反があったと理事長及び校長が判断したとき | 10点減点 |
| ②懲戒処分において減給処分を受けるか、それに相当する違反があったと理事長及び校長が判断したとき   | 8点減点  |
| ③懲戒処分において譴責処分を受けるか、それに相当する違反があったと理事長及び校長が判断したとき   | 5点減点  |

職		氏 名	
---	--	-----	--

総 合 評 定	
---------	--