

『季刊教育法』

(1971年秋～1991年冬)における研究動向

西 口 正 文

I. はじめに

『季刊教育法』の創刊号から第87号までに収載されている当該諸論文を、本研究における我々の視座から概括的に整理しようと試みるとき、特徴的に次の視点を設定できよう。

(A) 勤務評価

- ① 勤務評価と指導助言
- ② 「子どもの人権」, 「父母の教育権」の観点からの教員評価

(B) 教員処分

- ① 「内申ぬき処分」の法学的検討

(C) 全般的教員人事行政

- ① 教員人事異動
- ② 教職員組織と学校自治
- ③ 主任制問題

これらの視点のそれぞれにおいて、主要にはどのような論調が展開されてきたかを示すことを目的とする叙述を、以下のⅡで試み、さらにⅢでは、各視点に関連した諸論文それぞれの論点を、年代順に簡潔に示すように叙述を進めていく。

ここでは研修制度を軸とした文献を考察対象から除く。研修制度を軸とした文献の考察は、本報告書の別の箇所にて記述されているので、そこと併せて参照されたい。

Ⅱ. 特徴的視点からの主要な論調

(A) 勤務評価

① 勤務評価と指導助言

- i) まず、指導助言行政ということの意義を価値的に論じる論調が当初からみられる。教員の教育専門的力量向上を促し助長する機能を非権力的に果たすべきなのが「指導助言」の本来の性質であること。そのことが、戦後教育改革による教育法制では、教育行政の基本的機能として制度化されてある。こうし

た論調を代表する論者として、神田修(1972年論文)が挙げられる。

- ii) 次に、教育専門職組織における協働関係を基礎づける指導助言関係との論調が近年になって現れてきている。専門職組織としての学校における教員の協働関係を維持し促進し、教育に対するモラルの高揚を図る方策—教育経営の活性化を図る方策—として重視されるべきは、教頭及び主任の果たす役割である。専門職組織における協働関係の基礎にあるべき関係は、教員相互の専門性に基づく指導助言の関係であり、そのよりいっそうの組織化を進めるためには、学校組織のサブシステム(各分掌や各教科組織など)におけるリーダーを軸とする指導助言関係と、それに依拠した学校経営実践の体制を確立すること。それらを確立することによって、学校が専門職組織として他律から自律への成長を遂げることができる。と、このような論調であり、代表的論者として、岡東寿隆(1988年)、小島弘道(1988年)が挙がる。

- iii) 上記ii)とも深く関連した内容であるが、特に主任の役割と教員勤務評価との関係をより一層明らかにしようとする論調として、水本徳明(1988年)の論文がある。そこでは、イギリスにおける先導的動向に刺激されつつ、主任の役割について最近注目されるようになった主張として、学校のアカウントビリティ明確化の動きとかかわって、主任が一般教員の教育活動を日常的にきめ細かに評価し指導すべきであり、主任による一般教員評価を教育活動の質的向上に確実につなげるべきだ、とする主張が起こっていることを紹介し、そうした主張を基本的には理解しようとする言及がなされている。

② 「子どもの人権」, 「父母の教育権」の観点からの教員評価

主として体罰問題をめぐって顕在化した矛盾を考える中で、「国民の教育権」法理の再構成を主張する、という脈絡において、生徒・父母による教員への評価を保障すべきことが、近年、論じられるようになった。

従来、日本の教育・学校には、子どもの教育や学校の

ありようを捉えるに際して、「子どもの人権」と「父母の教育権」についての認識を欠落させてきた、とする問題意識に発して、教育法の見地からは、生徒・父母の疑問・要望・批判が奨励され、それを学校・教員・教育委員会は歓迎し、誠実に応答していくという「開かれた学校」でなければならぬ、とする。つまり、教員・学校・教委は子どもの人権全般と特に学習権を保障し、その教育活動・職務態度に関する生徒・父母の批判や疑問に対して、信頼関係を回復し、維持しうるように答えていく教育法上の責任を常に負っているのだ、という主張である。こうした所論を代表するのは今橋盛勝（1990年）である。

(B) 教員処分

教員処分問題に関する議論は、現行教育法上の手続的要請としての地方教育委員会の「内申」の意義の確認、及び、それをふまえた「内申ぬき処分」の法的検討に限定されてしまっており、それ以外にはごくわずかに、職務上の義務違反や職務遂行能力・態度不適格を理由とする分限免職処分や懲戒処分についての論稿あるいは判決紹介記事が見られるにすぎない。したがって、ここでは、「内申ぬき処分」の法学的検討に関する論調だけを記しておく。

① 「内申ぬき処分」の法学的検討

- i) そもそも地教委内申権の趣旨は、教職員人事に地域自治の実質をもたしめるためのルートの保障、というところにある。それゆえに、地教委の有する「内申権」と都道府県教委の有する「任命権」との関係について、現行教職員人事法制の基本に立ち返って検討するならば、「任命権」行使は地教委の「内申権」をまけてなされねばならず、「内申権」の「任命権」に対する優先性が指摘される。
- ii) さらに、教職員の懲戒処分の場合には、地教委内申権が特別の重さをもつことになる、と主張されている。それは、「県費負担教職員」の服務監督権者が地教委とされているのだから、ストライキに対しても地教委がその違法性の強弱を具体的に判定することによって、それが懲戒処分に値するか否か、処分程度はどうかを、主体的に決定しうはずだ、という理由からである。こうした論調を最も端的に代表するのが兼子仁（1975年）であり、さらに、室井力（1978年）、神田修（1978年）を挙げておこう。

(C) 全般的教員人事行政

① 教員人事異動

- i) 教職員人事異動の原則を現行教育法制に基づいて考察するならば、人事異動についての地域自治原則と学校自治原則が浮き彫りになるということ、さらに、そのことをふまえて、「教師と国民の立場」からみて適切な教職員人事にすべきこと、が主張されている。これは金子照基（1974年）に代表される。
- ii) 労働法学の視角からは、戦後日本の労働法制と教育法制の下での教員一雇用主間の労働契約との関連、及び、団結権保障上の原理的要請との関連から、教育行政権力による配転人事の法的限界が説かれる。法的限界を無視した恣意的配転人事を許すか否かは、個人的不利益や組合運動への障害ということだけにとどまらず、教育の権力的統制を許すか否かの国民的課題とも密接に結びつく、という広がりをもつ問題である、と強調されている。代表する論者は靱井常喜（1974年）である。
- iii) 公立高校教員による現場からの主張として、教員の労働条件の公平化と「荒れた」学校の職場環境の改善と、その双方を共に教員人事異動のあり方を考える際の目標とすることが論じられている。しかしながら、その目標を達成するための通時的改革構想とその戦略についての認識は、論者によって相違がみられる。（望月由孝1991年、浜田孝志1991年。）

② 教職員組織と学校自治

- i) 教職員集団の組織形成の原理的立論として、次のように主張されている。個々の教職員の具体的な教育労働は学校の仕事の分掌形態において行われ、また、その教育労働の各々を媒介として教職員集団が成立する。教職員集団のありようを追求しようとする場合、教育専門家としての教員集団の形成という側面と、職場づくり運動（具体的な労働運動）を進めるための教育労働者集団の形成という側面との、両側面の絡み合いを検討する必要がある。学校内人事の基準は、子ども・青年の学習権と教員の労働基本権との統一性の満足、というところに置かれるべきことになる。こうした所論は、宮島堯（1974年）に典型的にみられる。
- ii) 教職員組織の在り様を問う議論としては次のように発展させられている。教職員組織論の指導原則とは、子どもを目的とする教育活動、学校労働への教職員のモラルを高めることである、としたうえで、教職員のモラルが高まり持続する源泉は教職員の働きかけによる子どもの変化に他ならないので

あって、それゆえそうした子どもの変化を生み出しうる教育実践を相互に援助し激励し合うための教職員組織の追求、そして確立が必要となる、という主張である。こうした主張は具体的には、職員会議の位置づけや校内分掌組織の形成について、「子どもにとってもつ意味」を基本的判断基準とした・実践に即する検討を通じて、追求することを促している。代表的論者は浦野東洋一(1978年)である。

iii) 上記 ii) と同一の論者によって、既存の学校自治論から教育経営論への発展的な拡張の必要性が説かれてもいる。即ち、既存の学校自治論は子どもの学習権保障への責務を基盤とする教員の教育の自由を制度的に保障するものとして唱えられるが、それだけでは、現実の学校自治をめぐる複雑な状況の中では学校自治の範囲も内容も不安定なものとなり、学校自治という概念を未熟なままに終らせる。これを克服するためには、個々の学校ではなく、市町村教育委員会に包摂される関係を経営や自治の単位として捉える〈教育経営〉あるいは〈教育自治〉という発想が必要となる。この発想には、学校と教委との関係の切断ではなくて接続による・学校自治理念の実現への、さらにそのことに基づく教育活動豊饒化への、発展可能性が含まれているのであるから。こうした論旨の論文が1978年に登場している。

㉔ 主任制問題

i) まず、主任制度化が法制上具有する問題として、教育における地方自治権と校内自治権を侵害するおそれが強いことの指摘がなされている。(牧証名1976年など。)

ii) 労務管理をめぐる動向という歴史的背景から、主任制度化が論じられてもいる。1960年代後半以降、企業における労務管理手法として採り入れられるようになった能力主義管理を学校においても活用すべし、との考え方に沿って、主任制度化が企図された、と捉える。つまり、教育公務員の労使関係においても、文教政策及び労務管理の日常的できめ細かな推進のために、中間管理職の地位強化、自覚確立が強く要請させるとともに、中間管理職の数的増大化が求められることになり、それを具体的に達成するための手段として、主任職法制化が図られた、とする論調である。(青木宗也1976年。)

iii) 主任制問題への教育法学の立場からの検討に依れば、制度化された主任に対しても積極的対応を図る余地と必要がある、ということが指摘されている。即ち、「主任省令化」には、教育条理の実現を要求す

る教育界の力量が一定程度反映されており、「主任」が連絡調整・指導助言者だということの確認が、「主任」をめぐる法的諸問題解決の重要な目安になる。指導助言機能を果たすべき「主任」は職務命令権をもちえないこと、そうした性格の「主任」は管理職ではありえないこと、その性格にふさわしい「主任」選任の方法は、各地域や学校における教職員集団が自治的に決定しうること、これらのことが法解釈上、明らかになる。したがって、省令下の「主任」規定には、教育法的見地からは、教育専門職づくり復活の契機が含まれており、その方向に活用しうる実践が、教職員集団の側に強く求められる、とする論調である。これは兼子仁(1976年)に代表される。

iv) 主任制度化の政策的意図と対抗して、教職員集団が自生的リーダーを生み出し育てることの重要性が論じられている。牧証名(1976年)や浦野東洋一(1978年)に代表される所論であり、次のように論じられている。教育への国民の期待を実現していくためには、学校における個々の教員の自主的研究と創意ある実践を基礎として、外在的管理から自律的管理への転化を図らねばならない。そうした転化の重要な契機を成すのは教職員集団の中でのリーダーの指導力である。集団的教育活動の必要による自生的なリーダー＝〈主任〉のはたらきこそが望まれるのであって、それは、制度化された「主任」に対して政策的に期待されている働きとはまったく異なるものである。

以上が、予め設定した特徴的視点のそれぞれから整理してみた『季刊教育法』における主要な論調である。ここに挙げた論調のそれぞれに対峙しうるような反論は見出せないといえるであろう。(「内申ぬき処分」問題については「反論」が出ているのであるが、それが有力な論調を形成しているとは考えられなかったため、ここには挙げることをしなかった。)とはいえ、立ち入ってみれば各論文ごとにその論旨の特質があるのはいうまでもなく、そうした特質をまったく無視することもできないと考えるので、次のⅢでは、各論文の主な論点を示すことにする。

Ⅲ. 各論文の主な論点

ここでは、Iで示した(A)(B)(C)の視点に沿って、また論文掲載の年代順に、個々の論文の主な論点なり論旨なりを示すように試みる。

(A) 勤務評価

1) 深山正光「教師の勤務評価」(1972年)

教師の勤務条件という視角から、「勤評問題」の特質と現状を考察した論文である。まず議論の前提的原則として、教師の勤務条件は、教育労働の性質から考えて、教育労働者の利益向上と教育の質向上とを一体的に進める基盤であるべきだ、と主張する。

勤評問題の経過を辿った後に、その性質を次のように捉えている。強行される勤務評定は教職員に対する上からの日常的管理・統制をめざすものであって、人事行政の反動化と結びつく重大な問題である、と。さらに、上からの管理・統制的勤評の展開の中で生じる歪みの是正を図る上での基本原則となるものとして、ILO・ユネスコ「教員の地位に関する勧告」を高く評価しつつ、次のように述べる。「勧告」は教員の勤務評定が教員の労働条件と教育条件を統一的に捉え、教員がその職業的任務に専念できるものでなければならないとしており、さらに、勤務評定が労働条件であることを明らかにしている。このことから、勤務評定の計画・実施については教員団体との交渉事項になっていなければならない、現行の一方的勤務評定の不当性が明らかになる、と説いている。

2) 神田修「指導助言」の法理と教育課程の自主編成」(1972年)

教育内容に関する教員の権利・自由とのかかわりを中心にして、「指導助言」を位置づけ、その法制の形成史、歴史的原理的意義、教育内容自主編成とのかかわりでの意義、といった問題を考察している。

子ども・青年の学習権保障を目的とする教育専門的力量的向上を促すための非権力的助長的働きかけ—そこに於いて、教員の教育活動に対する評価とむすびついて—を制度化したものである。指導助言行政、という把握を軸とする展開である。

3) 神田修「教育行政における指揮命令と指導助言—視学と指導主事制度の性格と職務」(1974年)

戦前日本の視学制度成立時(明治三十年代初め)を中心に、地方レベルでの視学制度について、その基本性格と職務の在り様を考察し、これに照らして、指導主事と指導助言の制度のゆくえを考えていくための手がかりを得ようとした論文。

4) 大田堯「教師の資質とは何か」(1982年)

教師の資質というものがはたしてあるのか、という問いに発して、教師の仕事を根源的に探究しつつ、結論としては、「教師には、教師自身の内面にある経験を発達中の子どもの内面と重ねあわせて、子どもを理解する能力が必要である」という言説が導き出されている。それ

はまた「人間を読める能力」とも言いうるものだ、と大田氏は説く。ここでの論理の要は、「人間という種の特質の持続」という責務を遂行するところこそ教師の仕事の本質がある、とする命題と、その人間という種の特質とは選びながら発達するところにある、とする命題であり、それら要となる両命題を軸に、前記結論にまで至る教師の資質論が展開されている。

5) 上寺久雄「教師の養成と資質をどう考えるか」(1982年)

表題に示された問いに対する考察の出発点として、教師養成のあり方と教師としての資質に対する考え方との関係において生じてきた問題を、歴史的にたどり直すという検討作業が行なわれる。教師像と教員養成のあり方に関する教養主義的立場(人間性重視)か専門主義的立場(職業性重視)かという論争は、古く1907年頃から起こっているが、その論争を検討した上で、一応の結着として開放的教員養成制度が戦後教育改革の中で採られたといえる。しかし、この改革をもって妥当で絶対普遍的教員養成のあり方が確立されたわけではなく、1958年中教審による「教員養成制度の改善方策について」の答申以降、教職の専門性を強調する筋から、教員養成のあり方への修正の必要性を訴える議論が繰り返さなされてきている、と述べる。

翻って、上寺氏の主張する求められるべき教師の資質とは、人間性と職業性の絡み合い—人間的資質や態度に対する期待と、教育の機能や目的からくる教員に対する職業的要求との結びつき—の中に見出されるものであり、それはまた、「素地としての資質」次元が「指導の中で生きて働く資質」次元へとつながり、「組織の中で生きて働く資質」次元と交流し、さらには「最高の教育原理と方法を求めるモラルとモラル」次元と合一することによってはじめて得られる・重層的構造をもつ統一体、として規定されるのだという。そしてこの統一体こそが教師としての専門性の内実を成すと主張するのである。こうして説かれた教職の専門性内実を形成するための方途は、「開放制」か「閉鎖制」かという制度上の二者択一ではなくて、むしろ内容面から教職専門をめざしうる教員養成カリキュラムの創造こそが必須なのだとする。他方ではまた、教員養成を担当する大学教員に求められるべき資質—教育実践学と教科教育学に堪能であること—の向上への努力を訴えてもいる。これらが「開放制」か「閉鎖制」かの二項対立を乗り越える教員養成の第三の道だと主張するのだが、それが根本的に「閉鎖制」の考え方を乗り越えているのか、疑問が残る。

6) 中野光「教師の資質論議をめぐる現状と問題点—自

由民主党の改革提言を中心として一」（1982年）

一般に、教師の資質についての論議が高まること自体は、教育荒廃を克服する上でも重要なことではあるが、そうした論議が困難な状況に置かれ苦闘している教師を励まし、子ども・父母の求める国民のための教師像を形成する方向に進められるのか、それとも、権力による教育統制・支配を強める方向で進められるのか、ということが問題となる—このように、前提的問題認識が明らかにされている。その上で、'70年代後半に表面化してきた教師批判の世論に合わせる形で登場してきた自民党の教員養成、及び教師の資質像についての改革提言が検討されている。自民党の改革提言の背後には、教員養成制度をできるだけ閉鎖的なものにしたという意図が見られ、その際に要請されている教師像は、一定の型にはめられた「人格」のあり方と無縁ではなく、そうした教師像へ向けての試補・研修制度が必要視されている、と指摘する。そうした改革提言は優れた教師を育成することにはつながらず、教育界を沈滞させていくことにしかない、と中野氏は評価を下す。

7) 鈴木勲「教師の資質能力向上と研修」（1982年）

まず、教職員定数改善計画の実施により、今後増加していく教員を、その職務に適合した優秀な人材として確保し、その資質の向上を継続的に図ることは、教育行政当局に課せられた教育条件整備の重要課題である、と説き起こしている。さらに、教員の養成・採用・研修の過程を通じて教員の資質能力向上を図るために、改善方策を策定し実施することの必要性が、1978年中教審「教員の資質能力の向上について」答申以降、広く国民の間に定着してきている、として、その必要性に対応しうる施策を、特に教員採用と教員研修に関して、教育行政当局が進めつつあることを述べている。なお、教員研修についてはその課題と今後の改善施策の方向についても重点的に取り上げ論じられている。

8) 有田一寿「教師の資質向上について考える」（1985年）

教育を良くするためには何よりもまず教師としての使命観・職業観の確立が要求されるとして、そのための教員資質向上の具体策について述べられている。具体策として挙げられているのは、教員採用方法の改善、初任者研修制の導入、教職適性審議会の設置、社会人の学校教育活動担当者への任用、現職教育、教育者の褒賞・顕彰制度についてである。求められるべき教員資質は教師の使命観に関する社会的常識—共通感覚—から得られるもので、その具体的な向上策を考えていく、という見地が底流にある。

9) 中小路清雄「教師は現場で育つもの—対症療法的施策は危険」（1985年）

教師教育の改善にあたって貫かれねばならない大切な視点となるのは、教師自身の自己形成努力を励まし援助するという観点を常に優先させることである、とし、さらに、「教師は現場で育つ」という基本的考え方を打ち出している。つまり、教師として自己変革し、力量を貯えるためには、教職員集団の相互努力、及び、子ども・青年、父母や地域との深いかわりあいこそが必要である。との考え方を強調する。また、教育行政の為すべきことはそのための条件を整備することなのだ、と述べることによって、戦後の教員政策の流れ、とりわけ臨教審で打ち出されてきている教員政策への批判的認識が表わされてきている。

教師教育の制度、条件保障、内容を創りあげることに関して、教職員組合も責任を負っているのもあって、それは国際的にも確認されてきている原則でもあり、さらに何よりも、これまで実際に現場で教師教育を担ってきたという実績があるのだ、と主張する。

10) 神田修「教師の「資質向上」策と採用・研修、評価制度の基本問題」（1985年）

臨教審の教員「資質向上」策が提起する教員採用、初任者研修、教員評価の改革問題を、その沿革を顧ることを通じて、考えようとする論文。教師の資質は外から特定内容のモデルを与えられれば向上するといったものではなく、学校現場の人的・教育的関係や地域の中での教育活動を通じて独自に創り上げられていくもの。したがって、教育現場の要請に責任をもって応えうるような教員の採用及び育成のためには、学校・地域自治体の教育関係者の民主的・主体的参加を制度的に保障すること、さらに、それに見合う教育行政主体の改革が求められる、と論じ、臨教審の提起—'70年代後半以降の教員政策・行政の延長上に位置づくもの—はこれとは逆向するものと批判する。

11) 深山正光「教職員団体と教師の「資質」問題」（1985年）

この論文の課題意識は次の二点に示される。第一点、臨教審の提起する「教員の資質向上の方策」の問題点を根本的に検討することを通して、教員の資質向上という課題を国民教育の充実と歴史の進歩に正しく位置づけて、確実に前進させること。第二点、教員の資質問題に対して、教職員の団結体が負うべき社会的責務を明確にし、それを制度的にも実践的にも保障する条件の確立を要求する根拠を明らかにすること。これら課題意識に答えようとする際のキーワードは、「教職の専門職性」で

ある。

そもそも教員の資質向上はその専門職性に不可分のものであって、専門職としての教員及びその団体の固有の追求課題である。今日この問題についての国際的確認文書たるILO・ユネスコ「教員の地位に関する勧告」によっても、教員の仕事を専門職として認めるということは、教員の自律性と組織化をいかなる留保も限定もなしに肯定することでなければならない。そうした国際的確認事項を無視して、臨教審は教員の資質向上を論じるに際しても、教職員団体のもつ意義と役割の重要性には触れようとしない点、厳しく問われねばならない。このように論じられている。

12) 城丸章夫「教師批判の中での教師の在りよう」

(1985年)

城丸氏はまず、現今の教師は「子どもが見えていない」と批判するが、そうした教師の現状は現今の管理主義教育体制による犠牲として捉えうると指摘する。教師の個人的ならびに集団的教育努力を甦らせて、人権・平和・民主主義を尊重する教育を生み出すためには、教師がいかなる支配・被支配の構造と性質の下に置かれているかを問い、それに対する抵抗・改善の努力をすることが必要である。それは、自らの学校の管理・運営機構を民主化することでもあり、その際、教育実践そのものの意志決定あるいは統制を為すことと、教育条件整備についての意志決定あるいは統制を為すことと、を分けて、そのそれぞれについて民主化するとはどうすることかを考えてみる必要があると論じる。同時に、これが教師集団づくりの課題でもあることに言及している。

13) 石川二郎・小島昌夫・増田孝雄「『問題教師』とは何か—視点を見誤っていないか」(座談会記録)(1985年)

「問題教師」と呼ばれるような多数の教師層が発生する基盤にメスを入れようとする座談会。学校教育をめぐる危機的状況から生じる・教育現場でのストレスについて、また、そのストレスを解決していく方向とは逆向する教育政策・教育行政の動向を検討する中で、臨教審が取り上げているような「問題教師」—政治的意図を帯びた性質次元のそれ—と、子どもの立場に立った視点での「問題教師」という性質次元と、を区別して検討することの必要を説く。前者については、その意図を的確に見抜くことが論議され、後者については、教育行政機関の責任において解決させるべき問題と、現場で子ども達とのかかわりあいのあり方に関する職場討議を通して解決されるべき問題と、の両面から論議が進められている。

14) 長尾十三三「教師の指導力と資質の向上について」

(1986年)

臨教審第二次答申を「教員の資質向上」のための方策という面から分析すると、そこには、教職の専門性に対する無理解と、大学の教職課程に関する偏見とが顕著にあらわれており、その原因としては、政治の側から教育を見おろす姿勢があることによる、と批判する。そうした臨教審の姿勢に向けて、長尾氏は過去一世紀の教育史のうちで、特に新教育・新学校のめざした目的や理想が国際的・国内的緊張激化の中で踏みじられてきたという歴史から、多くを学ぶべきだと要求する。

15) 小島弘道「教頭の指導助言のあり方」(1988年)

今日、学校経営スタイルはその見通し・改善が強く求められているが、その改善方向は教育と経営の活性化・高水準化・オープン化にあるとし、こうした方向への改善を実現するための条件として求められているのが、責任体制の確立とリーダーシップの確立だと説きおこす。この責任体制とリーダーシップ確立のためにとりわけ不可欠の機能を演じるのが教頭職の機能であり、さらに教頭職の中核的職務となるのが指導助言機能である、とする。それは、学校が教育を行う専門職組織としてあり、そこでは自律性と自治性が認められるべき関係を基本とする組織ゆえ、指導助言行為こそが最重要の意義をもつからだ、と説く。そうした専門職組織における指導助言はそれにふさわしいスタイルをもってなされるべきことになるが、教頭が教師集団のリーダーとして、その専門的・見識に基づいて行なう指導助言こそが、「優秀なるものへの尊敬」を生み出す望ましい指導助言であり、それはまた、それを欠けば自主的・自律的な行動規範を内在的に要求する専門職組織における経営が成立しなくなる性質のものである、と述べられている。

16) 乾芳和「自己の職能成長をいかにはかるか」(1988年)

教育現場における現職教頭としての経験をもとに、教頭の力量とは何か、必要な研修とは何か、校務運営にとってどのような能力が求められるのか、配慮すべきことは何か、について具体的に考えようとした論文。

教頭に求められるリーダーシップ性の要素ということでは、特に次の三点が挙げられている。①法令・規則に精通した管理職としての要素。②信頼感を与える管理職としての要素。③教育課程の管理者としての要素。さらに、教頭の指導助言のあり方としては次のように論じる。「学校という有機的な組織体の中では、いかに人間関係を円滑にし、各分掌、学年、教科などあらゆる教師相互の連携を密接にするかが円滑な学校運営や教育効果における重要な要素となる。したがって、重要な職務の一つ

である教師集団や個々の教師への指導・助言においても、この人間関係を十分把握して行うことによって分掌間の連携が一層密接になり、期待以上に機能する』のであって、こうした教頭としての各分掌リーダーへの指導助言の練磨を通して、教頭自身の職能成長も促されるのである、と。

17) 岡東寿隆「主任としての力量をいかにのばすか」
(1988年)

岡東氏はまず、専門職組織としての学校における教師の協働関係を維持し促進し、教育に対するモラルの高揚を図る方策として、主任という役割が重視されるべきだ、と述べる。専門職組織における協働関係の基礎にあるべき関係は、教師相互の専門性に基づく指導助言の関係であり、そのより一層の組織化を進めるためには、学校組織のサブ・システムにおけるリーダーを軸とする指導助言関係と、それに依拠した経営実践体制と、を確立することである。それらを確立することによって、学校が専門職組織として他律から自律への成長を果たすことができる、とする。主任は、学校組織のサブ・システムにおける経営実践のリーダーであり、自らの専門的指導とメンバーの専門的力量を基礎に置いてサブ・システムの経営にあたる職務だ、と意義づける。

主任職に要請される力量はとりわけ経営的力量であるとし、それはさらに分解すると、企画能力・経営実践力・調整能力・評価能力になるとする。これは中堅期以前の教員には不足している力量であることが、教員の力量形成に関する実証的研究から知られているとも言う。したがって、サブ・システムにおける経営実践のリーダーシップを果たしうる主任としての経営的力量を育成するためには、それを意図的に図る体系的な研修を組織することが有効となる、と論じ、教職に就いて後の経験年数による段階ごとの研修での要点となるべきとする事項が挙げられるに至っている。

最後に岡東氏は、経営的力量というものの捉え方として、目標達成の手段合理性を求めるとが経営、と捉えるのではなく、教育理念の具体的展開を創出するのが、求められる経営的力量だと理解すべきことを言うが、ここで言う教育理念そのものの追求可能性（裏返せば、教育理念そのものの固定性）をどう捉え扱うか、という所が問われるべきであろうと思われる。

18) 岡本博幸「実践的な学年主任育成のために」(1988年)

現職の小学校教頭の立場から、自らの実践的経験に基づいて、望まれるべき主任—ここでは特に学年主任—のあり方を論じたもの。学年主任の職務については、「校

長の教育理念を把握し教育目標具現化のために、校長の指導を受け、諸活動の『連絡調整、指導助言』をし、学年の組織機能をより円滑にして学校全体の協力体制を作りあげていくこと』とする。そのための実践こそが重要であって、実践の場をいかに作っていくかが学年主任の役割であり、その役割遂行の中で一般教員の力量を高め、同時に、子どもの力量を高めることができるのだ、と主張する。

実践に裏づけられた学年主任観であることがわかるが、それとともに、そこには教育政策・教育行政側から提示されてきている「主任」観とも基本的に重なり合う要素が多く見出される。

19) 今橋盛勝「体罰批判、父母・生徒の評価と教師の名誉」(1990年)

「体罰批判」裁判（新「水戸五中事件」裁判）の地裁判決と高裁判決を素材に、教育問題としての体罰問題、そこにおける教師と学校の教育法上の責任を、国民の教育権法理にしたがってあらためて確認しようとした論文。体罰問題をめぐって追求されるべき論点は、「教師・学校・教委は子どもの人権と教育を保障し、教育活動・職務態度に関する生徒・父母の批判、疑問に対して誠実に答え、信頼関係を維持し、回復する教育法上の責任を負っているということ」だと、明確に示されている。こうした論点把握に基づいて、今橋氏は「体罰批判」裁判の高裁判決から引き出した発展的契機をさらに展開すべく、次のように論じる。教師が受けるべき「社会的教育的評価」（＝「名誉」）の中心を成すのは生徒及び父母の評価である。生徒や父母から低い評価を受け、批判・非難されさえするようになるのは、当の教師や教師集団（学校）の教育活動に対して指摘され突きつけられた問題への応答義務を十分には果たしていないからなのだ、と。つまり、教師や学校の得る「社会的教育的評価」こそが、当の教師や学校の教育活動の価値的遂行度を測定するためのバロメーターとして、重視されるべきだ、と主張されている。

こうした今橋氏の所説の背後にある教育法理上の問題意識は、これまでの日本の教育そして学校の在り様を捉えるに際して、「子どもの人権」と「父母の教育権」についての認識を欠落させてきた、とする問題意識であり、そのことの重大性が「水戸五中事件」・その裁判、「体罰批判」裁判を通して明らかになってきている、とみている。

(B) 教員処分

1) 松岡三郎「都教組ストライキ事件と行政罰」(1971

年)

教員団体のストライキ敢行とそれへの参加がそもそも処罰の対象となるのかどうか、という問題を、憲法解釈及び地裁判決、さらに最高裁判例の動向に基づき、考察した論文。事件の性質と司法部の判断を検討しつつ、そこから、「教育公務員のストライキに刑事罰だけでなく行政罰からの解放の兆しが見えはじめた」という把握が示されている。

2) 浦山太郎「文部省10・4通達について」(1975年)

1974年10月4日に文部省初等中等教育局長から各都道府県教委教育長にあてて発せられた「内申ぬき処分」に関する「10・4通達」の必要性と趣旨を説示しようとしたもの。その必要性については、昨今の「日教組指導のスト参加者の処分に際し、市町村教委から都道府県教委への内申がないため必要な行政処分を行うことができず、あるいは内申のない市町村を除いて県全体としては不公平のままに処分を実行せざるを得ないなどの事態を生じて」いること、このことによって「行政秩序が乱され、地方教育行政が正常に機能し得なくなっているという実態がある」ことが挙げられている。その趣旨については、地方教育行政の組織及び運営に関する法律の「予想しないような異常な事態が起こった場合には、市町村教育委員会の内申がなくても都道府県教育委員会は任命権を行使できる場合があり得る」というように、地教行法第38条についての従来の解釈—通常の場合の解釈—を補充したものであるとする。このときに浦山氏は、市町村教委は県費負担教職員の人事行政について責任の一部を法律上分担しているのだから、内申すべき客観的必要がある場合には、内申を行なう義務を有するのだ、と主張し、上記「異常な事態」とは、この「内申すべき客観的必要」があるにもかかわらずなお内申しない場合のことだと述べている。注意しなければならないのは、ここで「内申すべき客観的必要」ということについての掘り下げた考察はなく、ストライキ参加者への処分は「内申すべき客観的必要」に当たるということが当然視されていることであろう。

3) 永地正直「福岡県教委「内申ぬき処分」の背景」(1975年)

福岡県教委と福岡県教組・高教組との政治的対立関係を中心に、「内申ぬき処分」事件が起こるに至るまでの歴史的背景を、1967年の保守県政への転換以後、1975年までの期間において辿ったもの。

4) 兼子仁「内申ぬき処分の法学的検討」(1975年)

教職員人事行政に関する教育法理の基本を確認しつつ、「内申ぬき処分」への法学的検討を行なったもの。

まず、1974年10月4日の「内申ぬき処分通達」の内容への法理論的吟味と評価がなされている。そこでの論点は、市町村教委による内申拒否が「異常な事態」に当たるとする通達内容を吟味して、そこに存する前提的解釈としての「内申義務説」が、地教委の内申権行使における主体性を無視して従来の行政解釈を変えたもので、そこには解釈変更の合理的必要が見出せないこと。人事行政政策にかかわる現実的対立関係が生じている場合に、都道府県教委の意思を地教委の意思に優先させて、地教委に対し内申提出期限を定めたり督促したりすることができるという通達における解釈を検討して、それは県教委に認められた行政指導的要請行為を逸脱した違法性を帯びる行為であること。こうした論点が提示されている。

次に、地教委の有する「内申権」と都道府県教委の有する「任命権」との関係について、現行教職員人事法制の基本に照らして、検討されている。そこでは、「機関委任事務」の法理によって任命権行使は地教委の内申権行使をまって、「地教委内申の間を広域的に総合調整するための権限」(傍点は兼子)としてなされねばならず、したがって内申権の任命権に対する優先性が指摘される。それとともに、「教職員人事に地域自治的な実質をもたしめるためのルート」としての地教委内申権という趣旨を認識すべきことも指摘される。

続いて、教職員の懲戒処分の場合における地教委内申権のもつ特別の重さが、法的検討をふまえて強調されている。県費負担教職員の服務監督権が地教委にあるとされていることが基本なのだから、教職員の統一行動に対する処分について、服務違反の有無・程度の判断は各市町村ごとに異なりうる。教職員のストライキに対しても一律に処分する必要性や義務が生じるわけではなく、各地教委が「違法性の強弱」を具体的に認定することによって、懲戒処分に値するか否か、処分程度はどうか、を主体的に決定しうる。以上が明示されているのである。

最後に、叙述の展開をふまえ、かつ、地教委内申権とは「教職員人事がより良き教育条件整備となるように働かせられるべきもの」であり、「内申権行使については地域自治的な監視がなされていく必要がある」という根本的法理が押さえられた上で、県教委が地教委の内申なしで任命権行使をすることの違法性が結論づけられている。文部省の「10・4通達」が「指導通達」であって法的拘束力をもちえないこと、それ故、通達に従う「内申ぬき処分」の法的責任は処分を出す当該都道府県教委が負うことになる、という点も付記されている。

5) 室井力「教育公務員に対する内申ぬき処分の違法

性」(1978年)

現行法制下における教員人事をめぐる、地教行法38条1項の市町村教委の有する内申権は、都道府県教委の有する任命権の行使に当って、どのような拘束となるか、という問題をめぐって、「内申ぬき処分訴訟事件」への福岡地裁判決を検討している。検討を通じて得られる結論は次の如くである。市町村教委には内申権または内申裁量権はあっても、内申義務はなく、しかも、市町村教委の内申は都道府県教委の任命権行使の手続き的要件である。

6) 浦山太郎「福岡地裁判決と県教委の見解」(1978年)

福岡県教委による「内申ぬき処分」事件とそれへの福岡地裁判決とをめぐって、問われるべき法律上の争点は以下の二点であるとする。一つは、地教行法第38条において市町村教委からの内申が無い限り、県教委はいかなる場合においても任命権行使をなしえないか、ということ。もう一つは、もし例外があるとすればそれはいかなる場合か、ということ。これら争点は、地教行法全体の趣旨にまで、そしてまた、都道府県教委と市町村教委との関係の基本的あり方にまで、及ぶ問題であると論じる。

判決の事実認定における問題点を指摘したうえで、地教行法は県費負担教職員の人事行政を統一的に処理するために、これら教職員の任命権は都道府県教委に帰属するものと意図しており、任命権の主体はあくまで都道府県教委なのだ、と主張している。

7) 梶村見「内申ぬき処分と教育の地方自治」(1978年)

福岡県教委の“処分行政”強行の歴史を辿りながら、1974年の文部省初中局長通達一10・4通達一が適用されることになった地教委が、県教委に対し処分内申しなかったこと理由を、地域に責任を負う教育行政の立場として、教育の地方自治を貫こうとする精神として、説明する。現行地教行法が形式的には人事の内申権や管理規則の設定などに関して地教委が主体的に裁量できる余地を残している故に、そのことをも一つの足場とした・教育の地方自治を守るに足る地教委の体制づくりを課題とすべきことが、最終的には強調されている。

8) 徳武靖「伝習館判決・教育の自由に新たな見解」(1978年)

1978年7月28日、福岡地裁によって出された「伝習館訴訟」一審判決を、①学習指導要領の法的拘束性②教科書使用義務③成績評価のあり方、という三つの争点に沿って、とりわけ最高裁学テ判決(1976年)との比較において新たに打ち出されてきたと考えられる見解に焦点をあてて、解説しようとしたもの。この判決は全体として、教師の教育の自由を従来判例よりも一歩進んだと

ころまで認めた、という一般的受けとめ方を紹介しつつ、判決にみられる・三教員への処分にかかわる教育活動に対する評価を、かなり詳細に叙述している。教員の教育活動をめぐる処分該当事項についてのこの判決の認定結果として挙げられている次の点に留意されよう。

(a)教科書使用義務違反。(b)成績一律評価。(c)担当時間の一部を自習と変わらぬ実態のものにしたこと。(d)勤務時間中にピラを印刷し、生徒に配布したこと。(e)学校施設を校長の許可を受けずに使用したこと。(f)学習指導要領中の法的拘束力のある「単位修得の認定」に関する条項に抵触したこと。これらが主として地方公務員法上の法令等の遵守(32条)、職務専念義務(35条)に違反する行為とされた点である。

9) 日本学術会議学問・思想の自由委員会「福井工業大学高木秀男助教授提訴事件についての見解」(1983年)

私立大学教員への学園当局による一連の職務上・身分上の不利益措置(全体として、当該教員への懲戒解雇措置)に対する提訴事件に関して、日本学術会議学問・思想の自由委員会が事実認定を行なった上で、「学問・思想の自由」の法原理の観点から評価を行なって出された見解である。

「学問・思想の自由」の法原理の観点から当該事件に即して評価を行なおうとする際に、検討されるべき基本的問題として、科学研究者の負うべき社会的責務という問題、及び、教師・研究者の専門職能的自由という問題、があること、そしてそれへの検討に基づいて、学園当局による措置が不当であること、が示されている。

10) 三輪定宣「条件附採用を理由とする新任教員の分限免職処分とその法的問題点—京都府・木下教諭の場合」(1987年)

臨教審教育改革の要としての「初任者研修」は、基本的に、政府の教職員組合対策、その一環としての新任教員対策という政策動向の中で推進されようとしている、と捉えられている。この政策動向の中で起こった京都府教委による新任教員免職処分事件について、その法的問題点を検討することを中心に、事件の問題性を考察しようとする論文。

事実関係と現行教育法制の基本原則との、特に、地方公務員法22条規定及び27条規定(条件附採用を理由とした分限免職処分の規定及びその該当基準規定)との、照応関係を見るならば、府教委による処分は法規定の趣旨を逸脱した恣意的行為であると考えられ、さらに、教育基本法6条・10条、憲法11条・13条・19条・21条・23条からも府教委の処分権行使の正当性が疑問となる、と論じられている。

11) 石崎誠也「日の丸・君が代の「義務づけ」と教師の懲戒処分(1991年)

「日の丸掲揚・君が代斉唱の指導を行なわないことが教師の懲戒処分の正当な理由たりうるのかを検証すること」を目的とした論文。検証を経た結果導出される・上記問いかけに対する答えは、“否”である。

ここでの検証は、新学習指導要領が日の丸掲揚・君が代斉唱義務づけの根拠となるのかどうかという側面から、及び、教育課程の一環を成す学校行事の決定の筋道はいかにあるべきかという側面から、この両側面からなされている。

行論の核となるのは次の点である。入学式や卒業式の内容や方法の決定は子どもや地域の実態に応じた教育的価値の決定ルートとして、各学校の教職員集団による主体的・自治的決定筋道に基づかなければならないのであり、それは、最高裁の学テ判決や伝習館事件判決の趣旨であるばかりでなく、当の新学習指導要領の趣旨でさえあること。さらに、その故に、主体的自治的決定の筋道に反した職務命令の発出は、教育条理に背くこと甚しいこと。以上を核としている。

(c) 全般的教員人事行政

1) 三島宗彦「教員の採用・人事異動の法理」(1972年)

特定思想・信条による差別、及び組合活動抑制、を目的とする教員管理統制の手段としての教員採用・人事異動の権力的・恣意的操作を許さないための法理の追求と検討がなされている。「本来教員の人事は当局と教員団体との協議によって処理されるべきことがら」で、「法理論が必要だとすれば、協議の基準として」である、という前提とすべき認識がまず示されている。採用に関する基準的法理としては、憲法14条、労基法3条、地公法13条・15条が主たる基準となる、とし、異動に関する基準的法理としては、教基法6条・10条、地公法55条・56条、労基法3条が主たる基準となる、として示されている。さらにまた、ILO・ユネスコ「教員の地位に関する勧告」(’66年)に言われる「教職における雇用の安定と身分保障」の不可欠性という原則的認識が、国際的基準として生かされるべき点も指摘されている。

2) 三上昭彦「成立した教頭法の内容と意義」(1974年)

1974年6月に成立した「教頭法」の制定過程、内容、性格、教員政策上の位置について概観しつつ、特に「教頭法」の内容と意義を考察している。従来省令に根拠を置く教頭制度では対処できなくなった現実への対応として、教頭職法律化がなされたこと、また、教頭職法律化の内容について、教頭を学校に必置の独立職として法

定化したことと、教頭の職務を明確化したことと、が説かれている。「教頭法」の性格は、⑦教頭の身分を安定させ、④教頭の管理職としての地位と職務を確立し、⑤教頭の任命権を都道府県教委に集中し、それらを通じて「学校現場の秩序を正す」という意義をもたせようとする政策意図に示されている、とする。教育政策上の位置については、次のように説かれている。校長に集中する管理業務を助けるべき教頭を管理職として法定することが不可欠となったこと。そのことに応じた「教頭法」は学校と教職員に対する管理体制強化の一端に位置づくということ。さらに、「教頭法」の成立とその運用は、学校及び教職員への今後のさらに新たな管理統制政策を生む一契機となる危険性をもつこと。以上のように説かれているのである。

3) 金子照基「教職員人事に関する諸原則」(1974年)

この論文で金子氏は、戦後日本の教職員人事の原則を、主として現行教育法を手がかりに考察することを通じて、明確にしようとしている。そのことは、教職員人事を教師と国民の立場から再考し、教職員人事を適切なものにしていくために、絶えず問い質されねばならない学問的課題であり、かつ実践的課題でもある、と述べている。

まず、教育職員としての専門的基礎資格を公証するという教員免許制度の意図と教員免許主義の原則が教職員人事の基本原則であり、教育行政における基本原則でもあることを、強調する。次には、教職員の人事権の所在に触れた上で、教職員人事における地方自治の原則が重視されるべきものとして説かれる。さらに、教職の特殊性に依拠した教員の身分保障について、教育公務員特例法に触れながら述べている。また、教員の採用及び昇任が「選考」によることの意義が説かれている。教職員人事の基本原則としては、さらに、学校自治ということが強調される。教員人事行政の客観的枠組みを構成する基礎としての教職員定数の決定のありようが、教育行政の重要検討課題であることも述べられ、最後に、教職員の人事異動は「年間を通しての学校の教育活動の最適性という観点から」再検討されるべきことが論じられている。

4) 初井常喜「教育公務員の配転人事と労働法上の限界」(1974年)

教育公務員の配転人事をめぐる法律問題を、配転人事の法的限界の究明という視角から、論じたもの。こうした視角のもつ意義については次の三点が示されている。

① 県費負担教職員の場、任用上の特殊性が介在し、その特殊性が人事異動の法理にどう絡まるのかをみきわ

めるという課題があること。②教育公務員の特殊的立場が人事異動の法理にどういふ角度からいかなる絡まりをもちうるのか、ということの解明が課題性をもつこと。③恣意的配転人事を許すか否かは、個人的不利益や組合運動への障害だけにとどまらず、教育の権力的統制を許すか否かの国民的課題とも密接に結びついている、そのような拡がりをもつ問題であること。

こうした視角のもとに、ここでのアプローチは特に、労働契約との関連、及び、団結権保障上の原理的要請との関連、というところに焦点をあてて展開されている。

5) 下村哲夫「助教諭・講師・職員の地位と役割—補助職員論の試み」(1974年)

学校の諸諸種のうち、特に助教諭と講師の現状と法制上の変化を考察しつつ、論者のもつ規範的学校教育認識—全教職員による互いに異なった職務や立場からのより十全なる協働によって、学校教育目標の達成をめざすべきこと—に照らし合わせて、検討することが主題となっている。教育界には、「教職の分化」について、おおよその合意が作られているのだから、その合意を基礎にして、特に水平的分化が—具体的には、多様かつ多数の補助職員の導入こそが—日本の学校の現状からして必要とされる、と論じている。

6) 宮島堯「校内人事のしくみと教師集団」(1974年)

学校の仕事分析とその性格吟味は、同時に学校の仕事の組織化を検討することでもある、と説き起こし、次のように展開されている。個々の教職員の具体的な教育労働は学校の仕事の分掌形態において行なわれ、また、その教育労働の各々を媒介として教職員集団が成立するのであるから、校内人事のしくみを考察するための大前提として、教職員集団の在り様が念頭に置かれねばならない。教職員集団の在り様を追求しようとする場合、単に教育専門家としての教師集団の形成という側面だけでなく、具体的教育労働(職場づくり運動)との関連における教育労働者集団の形成という側面についても注目し、それら両側面の絡み合いを、別言すれば、教育法と労働法との絡み合いを、検討する必要がある、とする。

結論的には、学校内人事の基準は学習権(受教育権)と労働基本権との統一体であり、その統一の環となるのは、生存権を前提とする社会保障を求める権利だ、と主張する。こうした論脈で、職員会議の性格と組織運営の問題、校内人事の任命制か公選制かの問題が具体的に検討されている。

7) 牧証名「主任」制度化と教育の論理—実態的・制度的問題と教育実践」(1976年)

主任制問題について、(1)教頭職法制化から主任制に至

る経過に含まれる問題。(2)実態の問題。(3)主任制度化における法制上の問題。(4)制度上・実践上の予測される事態と課題。という四つの問題軸に沿って、概括的検討を行なっている。(1)については、この期間に出てきた新しい歴史的特質を三点—①既成事実積み上げ方式②財政的条件と賃金をテコにした教員統制や教育再編成の進行③近代合理主義的考え方の導入による・強権的教育統制の粉飾もしくは補強—指摘している。(3)については、主任制度化が教育における地方自治権と校内自治権を侵害すること、制度化のための学校運営についての行政解釈が従来のそれと矛盾してくること、「主任」選任に関して問題点となること、が分析され検討されている。(4)ではこれからの課題として、大要、次のような結論的叙述が展開されている。教育への国民の期待を真に実現していくためには、学校における個々の教員の自主的研究と創意ある実践を基礎として、外在的管理から自律的管理への転化を図らねばならない。そうした転化の重要な契機をなすのは教職員集団であり、とりわけ主任の指導力—自主的研究の成果と豊富な教育実践の蓄積に基づく指導力—であろう。そうした集団的教育活動の必要による自生的な主任のはたらきこそが望まれるのであって、それは制度化された「主任」に対し政策的に期待されているはたらきとはまったく異なるものである、と。

8) 牧昌見「主任職問題の本質と課題」(1976年)

主任職の学校経営上の位置と役割は何か、さらに、主任職の本質的課題は何か、を検討しようとする論文。

主任職制度化(省令化)は管理と指導の有機的結合を志向する調和のとれた学校運営を促進することを趣旨とするものだ、とする文部省の説明を確認し、主任職制度化問題とは、この趣旨(=内実)に対する外皮にあたるものと捉えようとする。牧氏は、制度化という外皮に囚われて主任職の内実—本質的役割—を看過することになってはならない、と強調する。論者の主眼とするのは、外皮としての制度化問題とは異なる位相にあること、即ち、主任職の本質的役割を各学校における組織と運営に位置づけ教育効果に結びつけること、なのである。そのためには、学校の専門職組織論的把握によるところの・専門職組織における主任職の役割という観点を導入することが必要であると説く。そこから、主任職というのは職能成長に応じて位置づく職能分化した職位である、と把握した上で、主任職に要求される役割遂行は、マネジメント機能についての理解に裏づけられた・教育活動に直結した経営実践なのであって、そうした実践能力が他の教職員によって評価されて生まれる職位としての主任職は、地位による権威ならざるリーダーシップに

よる権威に基づくもの、と結論づける。牧氏言うところの主任職の「内実」を実現できるか否かは、この「内実」をよく理解した上でなされるべき個々の学校での主体的努力如何にかかっている、という論旨は、「外皮」たる制度化の事態が主任職のまさに内実との関係においてもつ意味や社会的機能については検討対象とはしない、という限定的問題関心の上に成り立っている。こうした問題関心の限定が、主任職の内実発揮のための論議にもつ有効性如何が、疑問として残る。

9) 青木宗也「教育政策、労務管理の展開と主任制」(1976年)

戦後日本の労使関係において、中間管理職が労働政策、労務管理対策の推進のためにどのような役割を果たしてきたかを分析しながら、それとの関連の中で、教育公務員の労使関係における主任制が労務管理対策として、さらには国の文教政策推進のために、いかなるねらいをもって法制度化されたかを、検討しようとする論文。

1960年代後半以降、企業における労務管理手法として採り入れられるようになった能力主義管理—そこでは、中間管理職の役割が増大し、数的にも増大する、そのような面を有する管理の様式—を、学校においても活用すべし、との考え方に沿って、主任制度化が図られたと捉える。つまり、教育公務員の労使関係においても、文教政策及び労務管理の日常的できめ細かな推進のために、中間管理職の地位強化、自覚確立が強く要請されるとともに、中間管理職の数的増大化が求められることとなり、それを具体的に達成するための手段として、主任職法制化が図られたのだと論じている。

10) 兼子仁「主任」制度の教育法的位置づけ(1976年)

「主任省令化」は戦後日本の教育政策立法の流れとして認められる動向—戦後教育改革における教育行政の基本的性格の一つたるべき「教育専門職づくり」破壊の動向—が学校教職員集団の内深くにまで入り込んできた事態を示す、という一面と同時に、当今の「主任省令化」には教育条理の実現を要求する教育界の力量が一定程度反映されて、「主任」の職務を「連絡調整・指導助言」と記す結果になったことに注目しようとする。後者は、主任をめぐる法的諸問題解決の重要な目安になるのだ、と論じる。

具体的には、指導助言機能を果たすための主任は職務命令権を持ちえないこと。そうした性格の主任は管理職ではありえないこと。その性格にふさわしい主任選任の方法は、各地域や学校における教職員集団が自治的に決定しうること。これらのことを論証した後、新省令下

での「主任」規定には、教育法的見地からは、教育専門職づくり復活の契機が含まれており、その方向に活用しうる実践が教職員集団の側に強く求められている、と結論づけている。

11) 神田修「教育における自治と教職員人事」(1978年)

1977年12月に出された・「内申ぬき懲戒処分」訴訟事件についての福岡地裁判決を対象として、「教育自治の意味」という観点から考察を加えたもの。教職員人事を教育における自治に根ざさしめる、という戦後教育改革による教職員人事法制の理念に照らして、当該事件の事実関係と判決とをあわせ考えてみるならば、判決からは評価しうる契機が見出されうる、と論じている。

12) 浦野東洋一「学校自治・教職員組織論と主任制」(1978年)

学校自治をめぐる現実の複雑な状況をその具体相において検討したうえで、既存の学校自治論の限界がまず論じられている。即ち、学校自治は教師の教育の自由を制度的に保障するものとして唱えられ、そこでの教師の教育の自由は子どもの学習権保障という教師の子どもに対する責務によって規定され方向づけられている、という共通認識を押えた上で、それだけでは、現実的には学校自治の範囲をも内容をも不安定なものとし、学校自治という概念を未熟なままに終らせるおそれがある、と論じる。そこで浦野氏が注目を喚起するのは、〈教育経営〉あるいは〈教育自治〉という語をもって示されようとしている発想、つまり、個々の学校ならざる市町村教育委員会に包摂される関係を経営や自治の単位として捉える発想、である。その発想には、学校と教育委員会との関係の切断ではなく、連接による学校自治理念の実現とそのことに基づく教育活動豊饒化への発展可能性が含まれているからだ、と主張する。

以上を第一の論点とすれば、第二の論点は教職員組織論の指導原則についてである。それは端的に、「子どもを目的とする教育労働、学校労働への教職員のモラルを高めること」だと押えられている。そして、教職員の「モラルが高まり、持続する源泉は教職員の働きかけによる子どもの変化にはかならない」という事実認識をもとにして、そうした子どもの変化を生み出しうる教育実践を相互に援助し激励しあうための教職員組織の追求そして確立が必要である、と論じている。さらにこの視角から、職員会議の位置づけと校務分掌組織の形成(主任制問題との関連を視野に入れつつ)について、子どもにとってもつ意味を基準とした実践に基づく検証をもって、追求することを促している。

全体を貫く研究視座としては、法解釈学によるのみで

は突破しえない限界を、法社会学的考察の導入によって切り開こうとする意図が窺われよう。

13) 小島喜孝「教職員人事と学校・地域住民の自治—「内申ぬき処分」最高裁判決」（1986年）

この論文における小島氏の視角は次のところにある。即ち、「教員資質向上」のための方策論議は、（一般には意識化されにくいのだが）教職員人事権の教育条理的基盤の解明という課題との密接な関連のもとに、なされるべきである、という視角である。こうした視角から、「内申ぬき処分」事件への最高裁判決は、中央集権的・画一的教職員人事政策下の処分行為を追認する判決であるとして批判し、その上で、教育界の今日的状況において要請される・学校自治と地域住民自治の中での地教委による民主的判断という内申権の実質—それは教職員人事法制的教育条理的な理解でもある、と把握されている—を確認することの重要性を、さらに、学校自治と地域住民自治を担う民主的な教員資質を育成するという方向に、教職員人事行政が展開すべきことを示唆している。

14) 中山和久「教職員の採用から解雇まで」（1986年）

教職員の待遇についての現行法制下での規定を、「全体の奉仕者」として「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」（教育基本法第6条）という、原則に照らして、以下の各項に分けて論じたもの。①採用②条件付あるいは臨時的採用③身分保障と懲戒④解雇・免職⑤定年

15) 水本徳明「イギリスの学校経営における主任の役割」（1988年）

イギリスの学校教育をめぐる動向として、'70年代以降、学校のアカウンタビリティが問われるようになり、さらに'80年代にはサッチャー政権による教育改革が進められるようになったが、そうした中で、学校教育の質的向上に果たすべき校長・副校長・主任の役割への注目がなされるようになってきた、という動向が、まず押えられている。この論文ではイギリスの特に総合制中等学校における中間管理指導層としての主任の役割が考察されている。

日本と比較してイギリスの主任職というのは、行政的規制に対する学校の裁量範囲の広さ、したがって学校経営の自律性の大きさの故に、校長の責任・裁量によって置かれる主任の種類、委任される権限の内容が決まる、という点、また、学校経営上の主任の役割がいっそう大きい、という点、さらに、主任のリーダーシップが法や規則ではなく、専門的権威と一般教員によるその受容を基礎にして捉えられる、という点、において特質がみられる、とされている。最近の状況の中で、校長の役割

が学校全体の活動を調整する経営責任者としての役割において重要視される一方で、より直接的な教育活動の指導は副校長や主任に期待されるようになってきている、と指摘する。つまり、主任は学校内部の各組織を単位とした教育力の向上という課題を担うようになってきているのであり、その際、主任のリーダーシップの発揮は本質的には専門領域及び経営に関する主任の力量に依拠するものでなければならない、と考えられていることが説かれる。

学校のアカウンタビリティ明確化の動きとかかわって、主任の役割について最近注目されるようになった問題としては、主任による教員評価を教育活動の質的向上につなげるべきだ、とする主張があることが、そうした評価活動の困難点及び効果的な実施のための前提条件とともに、示されている。

16) 浦野東洋一「英国サッチャー教育改革と教師」（1990年）

英国サッチャー政権による教育改革の集中的表現である1988年教育改革法の影響とそれに伴って生じている問題を、イギリスの教師の状況に焦点をあてて考察している。まず、1988年教育改革法制定後約半年の時期における「インディペンデント」—教員組合の利害からも独立した判断を示す「高級紙」—の社説にみられた状況判断では、長期にわたる学校・教師批判の上にたつ制度改革が、結果的には教師の社会的地位と志気を低め、教職を魅力のないものにしていく、と判断されていることが紹介され、そうした判断が、その後の事態の進展に照らして、あたっていたことが具体的に示されている。（—教師の団体交渉権が奪われることによって、教師の志気が奪われたこと。多くの教師が待遇や労働条件さらには教育改革の動向に不満をもち、転職を考えていること。教師不足のこと、など。）さらに、こうしたサッチャー教育改革の生み出す諸問題を、政府は解決しようとしてこなかったことが、「インディペンデント」の社説を紹介しつつ示されている。

17) 望月由孝「関東五都県の教職員人事の状況」（1991年）

望月氏は教職員人事異動を法的に検討する際に直面する困難を次のように指摘する。人事異動には各教職員相互の利害が複雑に絡むが故に、それを調整し尽そうとするときに不可避となる多大の困難さである。それは大別すると、次の二つに類別しうるとする。即ち、「低学力校」に勤務する者からは、「人事異動は教職員の良識だけによっているのはうまく機能しないから、公平で民主的な異動方策を教職員組合と教育委員会の協力で作成す

べき」だという主張があり、他方、「低学力校」での勤務実態とは疎遠な位置にある者からは、異動方策の協定を行なえば機械的な異動になって、学校運営に支障をきたすから、教師の良識に期待すべきだ、という主張がある。こうした教職員人事異動をめぐる根深い利害の対立に、千葉県高教組「人事問題対策委員会」委員長として、どのように対処しようとしているのかを論じている。

千葉、東京、神奈川、埼玉、茨城の高校教職員人事異動方策の現況調査結果に基づいて、望月氏は、「職場によって労働条件が極端に違っているわけだから、公平な人事異動方策はどのような状況の中でも作成されなければならないもの」であって、それと同時並行的に、「低学力校」問題の解決、さらにその根底にある学校間格差の是正、がなされねばならない、と結論づける。

18) 浜田孝志「教職員人事への基本的視点—望月由孝氏への反論」(1991年)

84号に収載された望月由孝論文への反論としてものされたこの論文において、浜田氏は、千葉の公立高校にみられる教育困難現象と浜田氏の勤務する「教育困難校」の一実態についてその輪郭を描いた後、眼前の教育困難状況に対処するための二つの選択肢を挙げる。一つは、生徒と教職員が「学校」の意味を再構築できるような教育改革の取り組みを始めること。他の一つは、労働条件の公平化を主張して転勤することによって、困難状況から脱出すること。浜田氏はむしろ、前者を選択すべきことを意図しており、後者は望月氏の求める選択だとして、それは「結果的に学校間格差を追認し、今在る生徒達への分断と差別をさらに固定化する道に手を貸すことになる」と述べる。

浜田氏の望月批判の中心は、人事異動だけを抽出して論じられる望月論は人事異動と有機的に結びついている職場環境への視点や配慮が欠落している、という点にある。そこから、「人事問題は、この具体的な教育改革運動のなかに織り込まれて初めて有効な議論として噛み合ってくる」という結語を導くことになる。

困難な状況を呈する高校の教育現場に身を置く両者の間で交わされた議論は切実さをもって伝わってくるが、両者は目標とするところを共有している—それは、学校間格差の是正、特に「荒れた」学校の職場環境の改善、そして教職員の労働条件の公平化、に集約される—にもかかわらず、対立する主張を生み出すのは、そうした目標を達成するための通時的改革構想とその戦略についての認識の違いがあると考えられる。

19) 望月由孝「公平な教職員人事異動の方策の策定に向けて」(1992年)

86号の浜田論文への反批判。

望月氏はここで、浜田論文にみられる事実関係をめぐる誤認—千葉県高教組の教職員人事問題対策運動における事実関係をめぐる誤認—の訂正と、84号での氏の主張意図の明確化を図っている。したがって、結局、「公平で民主的な人事異動方策」の早期策定がぜひとも必要であること、及び、全教職員が「低学力高校」勤務の現実的可能性をもつようになることを通じて、「低学力高校」問題への関心の高揚と教職員全体による取り組みの本格的開始を促すことの重要性を再主張する論文である。

《文献目録（第1号～第87号）》

<教員勤務評定，懲戒・分限処分，研修，教員人事行政に関して>

第1号（'71秋）

兼子 仁 「教師の自主研修権をめぐる法解釈論争」

第2号（'71冬）

- 堀尾 輝久 「教師にとって研修とはなにか」
- 伊ヶ崎暁生 「行政研修の実態と問題点」
- 兼子 仁 「教師に対する行政研修の教育法的評価」
- 本多 淳亮 「自主研修をめぐる慣行とその破棄」
- 三輪 定宣 「教師の研修をめぐる財政問題」
- 高石 邦男 「教師の教育活動と研修」
- 宮島 堯 「研修の実態をめぐる問題点」
- 春日 篤 「北九州市教委による命令研修」
- 佐藤 司 「教員研修命令事件 —松江地裁1969・3・5判決」（判例研究）
- 小出 達夫 「川上宏先生事件 —札幌地裁1971・5・1判決」（判例研究）
- 松岡 三郎 「都教組ストライキ事件と行政罰」
- 浦野東洋一 「鈴木雅子先生事件」（事件経過報告）
- 吉川 基道 「退職勧奨拒否とへき地転任」（法律相談室）

第3号（'72春）

- 三島 宗彦 「教員の採用・人事異動の法理」
- 深山 正光 「教師の勤務評定」
- 高橋 清一 「へき地勤務に同意する念書の効力」（法律相談室）
- 影山日出弥 「赤間小学校思想調査事件—札幌地裁1971・11・19判決」（判例研究）
- 萩野 芳夫 「国土館高校事件—東京地裁1971・8・23判決及び麴町学園事件—東京地裁1971・7・19判決」（判例研究）

第4号('72夏)

- 宮島 尚史 「堀船小学校 伊藤吉春氏事件—東京地裁
1972・3・24判決」(判例研究)
- 有倉 遼吉 「私立目黒高校事件—東京地裁1972・3・
31判決」(判例研究)
- 尾山 宏 「現行管理職試験についての質問」(法律
相談室)
- 吉川 基道 「勤務評定の公開は可能か」(法律相談室)
- 高橋 清一 「教組役員への報復人事」(法律相談室)

第5号('72秋)

- 奥平 康弘 「山口県教組学テ作文事件—山口地裁1971
・10・21判決」(判例研究)
- 吉川 経夫 「大阪府高教組事件—大阪地裁1971・4・
28判決」(判例研究)

第6号('72冬)

- 神田 修 「指導助言の法理と教育課程の自主編成」
- 吉川 基道 「研究主事の身分と研修」(法律相談室)

第7号('73春)

- 大沢 勝 「有明学園事件—熊本地裁1970・12・3判
決, 麴町学園事件—東京地裁1971・7・
19判決, 目黒高校事件—東京地裁1972・
3・31判決」
〔教師不適格等を理由とする解雇の可否〕
(判例研究)

第8号('73夏)

- 室井 修 「山口学テ事件—山口地裁1973・3・29判
決」(判例研究)
- 尾山 宏 「指導主事は教師を排して授業できるか」
(法律相談室)

第9号('73秋)

- 尾山 宏 「週一日研修日の時間割編成は適法か」
(法律相談室)

第10号('73冬)

- 外間 寛 「今田校長降任事件—最高裁二小1973・9
・14判決」(判例研究)
- 高橋 清一 「指導主事はスト参加教員を非難できる
か」(法律相談室)
- 尾山 宏 「研修内容は教員の教育の自由ではない
か」(法律相談室)

第12号('74夏)

- 神田 修 「教育行政における指揮命令と指導助言」

第13号('74秋)

- 尾山 宏 「地教委の内申なしのスト処分は可能か」
(法律相談室)
- 三上 昭彦 「成立した教頭法の内容と意義」

第14号('74冬)

- 金子 照基 「教職員人事に関する諸原則」
- 榎井 常喜 「教育公務員の配転人事と労働法上の限
界」
- 下村 哲夫 「助教諭・講師・職員の地位と役割」
- 宮島 堯 「校内人事のしくみと教師集団」

第16号('75夏)

- 山本 吉人 「愛国学園事件—東京高裁1974・9・28判
決」(判例研究)
- 兼子 仁 「内申ぬき処分の法学的検討」
- 浦山 太郎 「文部省10・4通達について」
- 永地 正直 「福岡県教委「内申ぬき処分」の背景」

第19号('76春)

- 牧 柁名 「「主任」の制度化と教育の論理」
- 牧 昌見 「主任職問題の本質と課題」
- 青木 宗也 「教育政策・労務管理の展開と主任制」
- 兼子 仁 「「主任」制度の教育法的位置づけ」

第21号('76秋)

- 秋田 成就 「夕張南高校戒告処分事件—札幌地裁1975
・2・26判決」(判例研究)

第24号('77夏)

- 門田見昌明 「川上宏先生事件—札幌高裁1977・2・10
判決」(判例研究)

第25号('77秋)

- 浦野東洋一 「斜里町指導主事事件—釧路地裁網走支部
1977・3・28判決」(判例研究)

第26号('77冬)

- 田村 和之 「山口学テ事件—広島高裁1977・10・7判
決」(判例研究)

第27号('78春)

- 神田 修 「教育における自治と教職員人事」
- 室井 力 「教育公務員に対する内申ぬき処分の違法
性」

- 浦山 太郎 「福岡地裁判決と県教委の見解」

- 梶村 晃 「内申ぬき処分と教育の地方自治」

第28号('78夏)

- 浦野東洋一 「学校自治・教職員組織論と主任制」

第29号('78秋)

- 徳武 靖 「伝習館判決・教育の自由に新たな見解」

第31号('79春)

- 尾山 宏 「教員研修と教員組合運動」

- 坂本 秀夫 「受持授業時間決定取消請求事件—札幌地
裁1977・12・21判決」(判例研究)

第36号('80夏)

- 野上 修市 「親和女子大学貸金支払仮処分申請事件—

神戸地裁1979・11・16判決(判例研究)

第38号('80冬)

清水 敏 「下関市立商業高校事件—最高裁一小1980・7・10判決」(判例研究)

第44号('82夏)

大田 堯 「教師の資質とは何か」
 上寺 久雄 「教師の養成と資質をどう考えるか」
 中野 光 「教師の資質論議をめぐる現状と問題点」
 伊ヶ崎暁生 「教師の研修と行政研修の異同」
 神田 修 「福岡県教組懲戒処分取消請求控訴事件—福岡高裁1981・11・17判決」(判例研究)

第45号('82秋)

下村 哲夫 「研修と教師の立場」

第46号('82冬)

神田 修 「教師研修の今日的再編と課題」
 鈴木 勲 「教師の資質能力向上と研修」
 松平 信久 「自主研修と行政研修」
 平野 一郎 「海外研修の実態と法制問題」
 牧 柁名 「研修の目的性・集団性・開放性」
 野崎 弘 「研修の制度的しくみ」

第48号('83夏)

日本学術会議 学問・思想の自由委員会「福井工業大学
 高木秀男助教授提訴事件についての見解(上)」

第49号('83秋)

小島 喜孝 「教育課程研修会阻止行動威力業務妨害罪
 事件—旭川地裁1982・8・4判決」(判例研究)

日本学術会議 学問・思想の自由委員会「福井工業大学
 高木秀男助教授提訴事件についての見解(下)」

高橋 清一 「業者テスト実施拒否が懲戒処分にあたるか」(法律相談室)

第59号('85秋)

長谷川幸介 「浦和私立三室小事件—浦和地裁1985・4・22判決」(判例研究)

第60号('85冬)

有田 一寿 「教師の資質向上について考える」
 中小路清雄 「教師は現場で育つもの」
 神田 修 「教師の「資質向上」策と採用・研修、評価制度の基本問題」
 深山 正光 「教職員団体と教師の「資質」問題」
 城丸 章夫 「教師批判のなかでの教師の在りよう」
 石川 二郎・小島 昌夫・増田 孝雄 「「問題教師」とは何か—視点を見誤っていないか」(座

談会)

第63号('86夏)

長尾十三二 「教師の指導力と資質の向上について」
 石井 和彦 「管理強化の切り札「初任者研修」」
 小島 喜孝 「教職員人事と学校・地域住民の自治—内申抜き処分最高裁判決」

第65号('86秋)

中山 和久 「教職員の採用から解雇まで」
 中谷 彪 「教員研修と力量の向上」

第66号('86冬)

岩下新太郎・太田 昭臣・小島 弘道 「心の通った教師に育てたい—初任者研修はひ弱なエリートをたくましくできるか」(座談会)

中留 武昭 「初任者研修制度の創設」

第69号('87夏)

浦野東洋一 「初任者研修の都府県における試行計画」

第70号('87秋)

三輪 定宣 「条件附採用を理由とする新任教員の分限免職処分とその法的問題点」

第72号('88春)

小島 弘道 「教頭の指導的助言のありかた」
 乾 芳和 「自己の職能成長をいかにはかるか」

第73号('88夏)

北神 正行 「初任者研修は教育実践の中で(上)」

第74号('88秋)

岡東 寿隆 「主任としての力量をいかにのぼすか」
 水本 徳明 「イギリスの学校経営における主任の役割」

岡本 博幸 「実践的な学年主任育成のために」

北神 正行 「初任者研修は教育実践の中で(下)」

第75号('88冬)

牧 昌見 「こうすすめてほしい初任者研修」
 三輪 定宣 「疑問だらけの初任者研修制度」
 中留 武昭 「初任者研修制度をいかに効果的に運用するか」

中山 和久 「初任研を積極的に利用しよう」

文部省 「初任者研修実施要項モデル(案)」・「年間研修計画作成要領(案)」(1988・11・28)

第80号('90春)

浦野東洋一 「英国サッチャー教育改革と教師」

第81号('90夏)

今橋 盛勝 「体罰批判, 父母・生徒の評価と教師の名誉」

小島 喜孝 「校内研修の本質と教師」

第84号（'91春）

望月 由孝 「関東五都県の教職員人事の状況」

第85号（'91夏）

「京都府園部中学校事件—京都地裁1991・
2・13判決（判例ダイジェスト）」

第86号（'91秋）

浜田 孝志 「教職員人事への基本的視点」

第87号（'91冬）

石崎 誠也 「日の丸・君が代の「義務づけ」と教師の
懲戒処分」

望月 由孝 「公平な教職員人事異動の方策の策定に向
けて」