

〈調査報告〉 長野県勤評の過去と現在

浦野 東洋一

Evaluation of Teachers in Nagano
Prefecture; Past and Present

by ToyoKazu URANO

In 1957, the Ministry of Education in Japan asked local education authorities to evaluate teachers' work every year and showed the Ministry's plan for it. Japan Teachers' Union fought against it severely.

In 1959, the education authority in Nagano Prefecture ruled the system of evaluation different from the Ministry's plan. Nevertheless, many teachers resisted it, and Nagano Teachers' Union of Senior High School went to suit. But this suit was rejected finally in 1972 by the Supreme Court. After the negotiation for many years between the authority and teachers' unions, the evaluation was stopped in 1973. But in 1976, the authority ruled the new system of evaluation.

This report aims to write the processes of the first and the second teacher evaluation problems.

も く じ

はじめに

第1章 第1次勤評問題

第1節 地方財政の赤字

第2節 勤評規則制定の経緯 (その1)

第3節 勤評規則制定の経緯 (その2)

第2章 長野県勤評裁判

第1節 「長野方式」考

第2節 長野地方裁判所判決

第3節 東京高裁・最高裁判決等

第3章 第2次勤評問題

——「勤務成績判定制度」の導入——

第1節 「勤務成績判定制度」の導入の経緯とその内容

第2節 「勤務成績判定制度」考
おわりに

はじめに

牧証名教授のゼミ論集に寄稿する機会を与えられたことに対し、牧教授並びに研究室紀要編集委員会諸氏に厚くお礼申し上げます。大学院における牧教授ゼミのここ数年来の一貫したテーマは、教育をめぐる権利義務関係の再構成、つまりいわゆる国民の教育権論の再検討という問題関心から、各国の歴史的條件に十分注意を払いながら近代公教育の成立過程を実証的に見直すことと聞いている。そこには当然、相当蓄積のある近代公教育成立過程に関する先行研究の分析・評価という作業が含まれるはずでもあり、ゼミの成果が多くの研究者から注目されているゆえんである。

その牧教授ゼミの成果が集大成される本論集へ寄稿する私のテーマは、しかし、表題のごとく、牧教授ゼミのテーマにくらべるときわめてミクロなものである。そこで、なぜ今どき、あるいは今さら長野県勤評なのかについて述べておきたい。

第1に、臨時教育審議会の第1次答申(1985年6月26日)が、「教員の資質向上の方策について、養成、採用、研修、評価などを一体的に検討する」(傍点は引用者)と書いたことにかかわる。

戦後教育改革以後における「教員の資質向上策」をふりかえてみると、まずは学芸大学を教育大学に名称変更したことをはじめとする教員養成系大学・学部の「目的大学化」政策、つまり養成段階での施策がとられた。ついで、面接、小論文、実技テスト、統一採用試験日の導入など採用にかかわる施策と、いわゆる行政研修の整備にかかわる施策が並行した。後者(研修)については、今回の臨教審答申にある初任者研修と研修の体系化を実施すれば、ほぼ完成の域に達すると思われる。

かねて政策文書は、しばしば教員の「養成」「採用」「研修」をセットにして、つまり一連のものとして論じ

てきた。実際の政策もほぼこの順序で展開してきた。そして、今回臨教審答申は、これに「評価」を加えたわけである。このことの意味は大きいと思う。

初任者研修の導入、研修の体系化に伴い教育職員免許法の改正が予想されるが、ともかく「研修」問題が一段落した後は「評価」の問題がクローズ・アップされるものと予測される。第2次勤務評定問題となるのか全く別な方策が打ち出されるのか今のところわからないが、この際第1次勤評問題をきちんと総括しておくことが肝要であろう。

第2に、なぜ長野県かについては、長野県教育委員会が1986年7月1日に、教職員の「勤務成績判定制度」を導入したからである。これを長野県の第2次勤評と呼ぶ論者もあり、今日の問題関心から第1次勤評問題をふりかえるには、最もふさわしい県と考えられるのである。

第3に、勤務評定の提起、経過およびその帰結は、県教委の姿勢や教職員組合運動のあり方などを含むその後の各県の教育構造の形成に少なからぬ影響を及ぼしたと考えられる。私は、このことについての地域比較研究——長野県、神奈川県、愛媛県、北海道など——を予定している。本稿において、まず長野県勤評の過去と現在

について記述することを通じて、この地域比較研究の視点などを確かめたいと思う。

第1章 第1次勤務評定問題

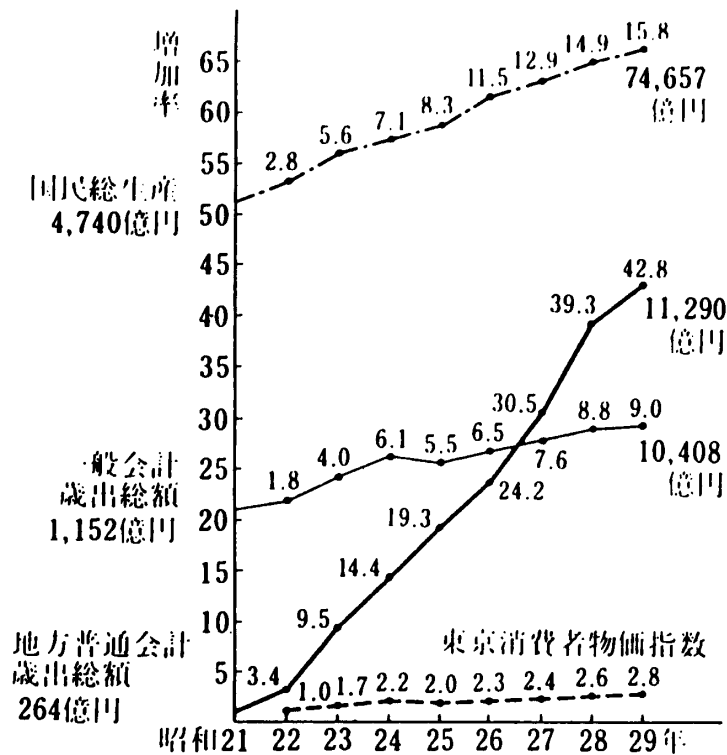
第1節 地方財政の赤字

最近の教育史の書物に、「勤評は、赤字を出して地方財政再建法の適用となった愛媛県で、赤字対策（教職員の定期昇給の抑制）を理由に開始された。しかしそれは、あくまで表面的な理由であった。」¹⁾とある。当時長野県財政も赤字におちいていたので、まず1950年代前期（昭和20年代後期）の地方財政の状況についてふれておきたい。

よく知られているように、戦後10年間、日本の実質国民所得は年平均11%、工業生産は22%、輸出額（ドル）は46%の割合で成長を続けた。いま鉱工業生産指数（1934～36年＝100）をみると、1947年の37.4から1948年54.6、1949年71.0、1950年83.6、1951年114.4、1952年126.4と上昇した。このような高い成長は、日本と西ドイツを除いてはその例をみることができないという。²⁾

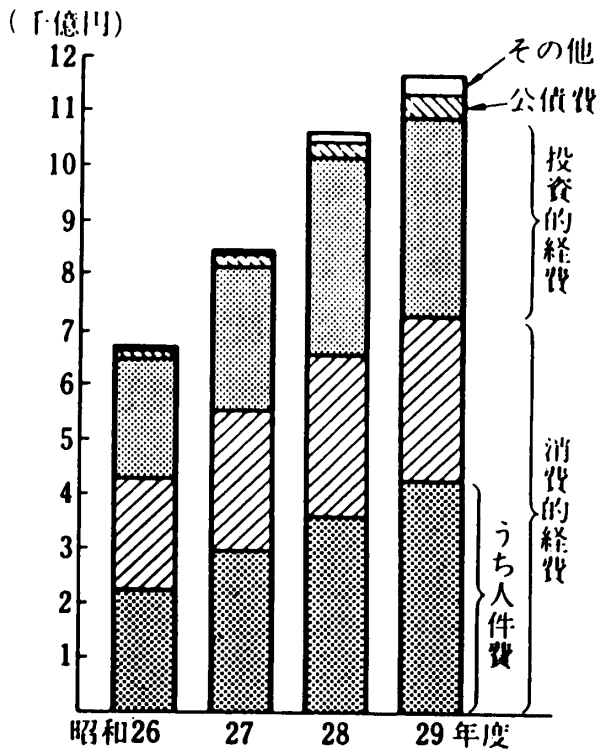
この間の地方財政の膨張は、（第1図）の示すように、国家財政のそれをしのぎ、1952年度には地方普通会計歳

〈図1〉 地方財政の増加状況



〈注〉吉岡健次「戦後日本地方財政史」
(1987年、東京大学出版会)

図2 経費の性質別に見た地方団体の歳出の推移



〈注〉同前、65頁。

出総額が国の一般会計歳出総額を上まわっている。そのことの要因としては、①戦後改革により地方自治体の行政分野が拡大したこと、②わけても6・3制実施、自治体警察の維持、社会保障などが地方財政の負担の増加をもたらしたこと、③シャープ勧告により財政制度の民主化がおこなわれたこと、④以上に伴い地方自治体の行政機構及び人員が増加し、人件費が膨張したこと、などが考えられる。

この地方財政の膨張は、次のような問題点をかかえて進行した。³⁾

第1に、〈第2図〉に示されるように人件費の増加が著しかったことである。これには二つの要因がある。ひとつは、戦前の1933年度において地方公務員は約74万人だったのが、1953年度には141万人と2倍近くに増え、1955年度には157万人というように、人員そのものが増加したことである。いまひとつは、地方財政計画上の給与単価と地方自治体の職員の実際の給与単価との間に差が生じ、地方自治体の一般財源の持ち出しとなったことである。

第2に、国庫補助単価等が実情にそぐわないことである。これは今日でもよく知られている事実で、結局は地方自治体の超過負担となる。

第3に、この時期は災害に伴う経費の負担が著しかったこと、

第4に、この時期やむなく地方債を発行した自治体が多く、なかには償還が重い負担となる自治体もあったことがあげられる。

このような問題点をはらみつつ地方財政は膨張を続けたが、その間1951年7月頃には朝鮮戦争が事実上停戦となり、1953年度には国際収支は大幅な赤字を記録した。政府は緊縮政策に転じ、1954年度予算は前年度より少額という圧縮予算となった。

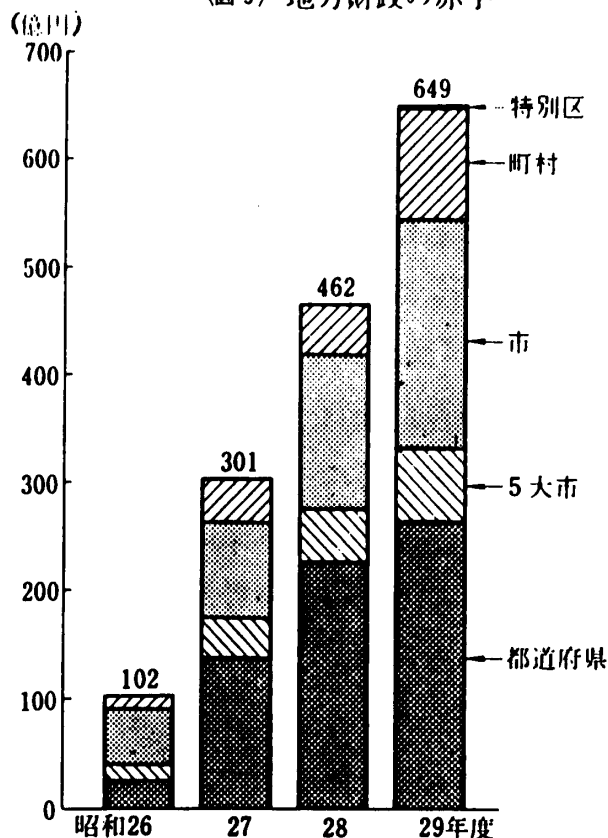
このため、〈第1表〉および〈第3図〉に示されているように、赤字となった地方自治体の数およびその赤字額とも1954年にピークに達した。これに対し政府は、1953年度から町村合併を推進し、1955年には地方財政再建促進特別措置法を、1956年には地方自治法を改正（地方議会の活動を制限）するとともに地方教育行政の組織及び運営に関する法律（地方教育行政法）を制定するな

表1 地方財政の赤字団体および実質赤字額の推移 (単位：億円)

	昭和25年		昭和26年		昭和27年		昭和28年		昭和29年		昭和30年	
	団体数	赤字額	団体数	赤字額	団体数	赤字額	団体数	赤字額	団体数	赤字額	団体数	赤字額
都道府県	21	72	15	26	36	138	39	225	34	264	36	256
五大市	4	36	4	13	4	35	4	47	4	66	4	46
市	147	42	142	51	201	88	231	148	360	215	313	216
町村	258	5	600	12	2,389	39	1,449	44	1,880	103	1,202	124
特別区	—	—	3	—	2	—	1	—	3	—	3	1
合計	430	154	764	102	2,632	301	1,724	462	2,281	649	1,558	642

〈注〉1. 赤字額の合計は、四捨五入の関係で一致しない。
2. 前出「戦後日本地方財政史」68頁。

〈図3〉 地方財政の赤字



〈注〉 同前, 69頁・

ど、制度上の対応策をとった。それは、地方自治を弱め、中央集権と「合理化」を強めるものであった。

第2節 勤評規則制定の経緯 (その1)

長野県においても、1953年度決算で累積赤字が15億3000万円となった。林知事(革新系)は、1954年7月27日に財政再建4ヶ年計画案を提示した。昇給期間を1.5倍に延長する、欠員不補充等により職員・教員を減員する、旅費を2割削減するなどの内容であった。組合は反対したが、再建案は9月の県議会で承認された。

知事は革新系であったし、この年はいまだ地方教育行政法制定以前であったから、後に愛媛県が採用したような、定期昇給に勤務評定をからめることにより昇給延伸者をつくりだし人件費を節約するという方法がとられる余地は無かったといえよう。

その勤評問題について、『長野高教組三十年史』は次のように記している。

「(1957年)7月、文部省初の中局長内藤馨三郎は、第26国会において、この秋までに勤評の文部省試案を作成する、校長権限を強化し勤評体制を樹立する、と発言した。8月、文部省訓令をもって、国立大学教官を

除く文部省関係の全教職員に勤評実施を指示した。同時に文部省初の中局地方課では地方公立学校教職員に対する勤評実施基準を作成するため各都道府県の担当者会議を開催、勤評制度立案作業を開始した。長野県教委も極秘裡に、文部省の助言のもと『高校管理規則』制定準備をはじめ、勤評への地ならしに着手した。」⁴⁾

長野県教委も極秘裡にという最後のくだりについては、史料が示されているわけではない。公式の場で問題にされたのは、1957年9月定例県議会においてであった。小山一平(社会)、森健二(自民)が異なる立場から質問したのに対し、上条憲太郎教育長は「進んで勤評規則を制定したいとは思わないが、文部省から都道府県へ措置要求があるので、それぞれの教委で実施するようであるならば、本県としても勤評規則制定、実施は避けられない。慎重に研究してよいものをつくりたい」と答弁している⁵⁾。

その後長野県教委は12月5日に勤評実施の方針を打ち出し、12月9日に勤評実施を決定した。当然県議会でも議論がおり、12月17日に社会文教委員会は「勤評は本県教育に弊害をもたらすおそれがあるので反対である」との注目すべき議決をおこなったが、本会議でたちまち否決されてしまった。

周知のように、全国都道府県教育委員長協議会が同教育長協議会作成の「公立学校教職員の勤務評定試案」を了承し、翌年4月実施を表明したのは1957年12月20日であり、日教組が非常事態宣言をおこなったのは12月22日であった。

したがって、長野県教委の勤評実施の決定は、全国都道府県教育委員長協議会の「試案」了承以前になされたことになる。県議会での質疑や12月24日の組合との交渉で、県教委は勤評の構想について次の諸点を明らかにした。⁶⁾

- ① 愛媛のように点数、序列、割合(配分)をつけるようなのはやらない。
- ② 昇給には結びつけない。
- ③ 評定の結果は非公開とする。
- ④ いろいろな意見を参考に聞くが教委の自主性でつくる。
- ⑤ 4月から実施することまではきまっていない。
- ⑥ 案ができて試験の実施はしない。

愛媛県とはちがう勤評の方式を県教委の自主性で策定するというのだが、具体的な内容はこの段階ではつまっていなかったとみられる。

組合(県教組、高教組)は勤評反対をうち出し、署名

活動などにとりくんだ。翌1958年4月の段階で、県教組は次のように情勢分析している。⁷⁾

「(4月3日の県教委との話しあいの結果)糸魚川教育委員長、上条教育長は、①勤評については事務局において、研究を開始している。②原案などは県教育委員会にはかるまでになっていない。③慎重に審議して、できるだけ早い時期に実施したい。④検討は全国教育長協議会試案を中心に行っている。⑤点数序列はつけない、などの本県独自の構想といっても一応の形はおおよそ他と同じだ。⑥実施前に公表して、各方面からの意見をきき、一方的だといわれないように考えたい。⑦公聴会については、地教委、学校長等を含めて組合員の意見をきく、但し組合側が絶対反対なら話し合いにのらない。⑧小学校長会(会長・矢口享、前義務教育課長)の研究会は教委とは無関係であるなどの点を明らかにした。」

「(4月8日の県教育長との話しあいの結果)12月以降はいそがしくて評定書をつけられないから10月か11月になるだろう。勤務評定規則の研究は上条教育長をまじえて丸山教学指導課長がおもに進めている、と語った。これによると、県教委は勤評規則を5月末か6月初旬に出すべく、丸山教学指導課長を表面に立てて、教組対策を慎重に考え周到な配慮がなされていることがうかがえた。」

ここには、組合側が絶対反対なら交渉にのらないとか勤評規則を5月末か6月初旬に出すとかの、県教委の強い姿勢が示されている。これに対し両教組(県教組、高教組)は共同戦術会議をもったが、展望のある効果的な戦術をうち出すことはできなかった。県教委の強い姿勢の裏には、当時まだ校長が組合員であり組合にも影響力をもっていたから、組合が絶対反対の方針をとり続けるはずがないという読みがあったと思われる。

1958年4月23日から24日にかけて両教組と県教委の間で12時間に及ぶ団交(この問題での両教組との第1回団交)がおこなわれ、県評が調停に入り、次の覚え書と確認書がとりかわされた。⁸⁾

〈覚え書〉

- 一. 勤務評定については、県教育委員会と両教組との間の今日までの話し合いはきわめて不十分であった。
- 一. 従って今後勤務評定問題について両教組と県教育委員会との間で、それぞれの立場を尊重しつつ基本的な話し合いのつかないうちは、無用の混乱をまねくような発表を一方的には行なわない。
- 一. 従って今日の談話発表をとりやめる。

〈確認書〉

あくまでも相互理解の上に立って誠意をもって話し合う。

この場合、教育委員会の自主性も認めるし、両教組の主張も認め、混乱をおこさないように、両者の良識によって、解決にあたる。

これは組合の側からみれば、勤評実施の時期をひきのばすのに成功したものと評価できるかも知れない。しかし、県教委の立場を尊重する、混乱をおこさないなどの文言もあわせ読むとき、話しあううえで勤評は実施することを組合が認めた(勤評反対から条件闘争に移行した)とも解釈できる。組合側が絶対反対なら話し合いにのらないという県教育委員長、教育長の発言は、取り消されてはいないからである。

この覚え書にもとづく話しあいは5月7、8、9日の3日間にわたっておこなわれたが平行線のままであった。(第2～4回目の団交)。

この間の全国状況について一言しておく、1958年4月から東京、福岡、和歌山、高知、大阪、群馬と相ついで10割休暇闘争が展開された。岸内閣のもと、各県教委は反対闘争に対して警察権力を動員して弾圧を加え、勤評実施を決定していった。1958年4月から6月にかけて、香川、岩手、東京、山形、広島、秋田、福島、宮城、青森、高知、和歌山の都県において警察権力が動員された。

こうした全国状況の中で長野県教委は6月13日、両教組との交渉の席上、6月定例県議会を目前にして勤評に対する各方面の意見を聞く必要があるので勤評の公開説明会を開きたいと意志表明した。両教組はこれをうけいれ、次の覚え書を交換した(第5回目の団交)。

〈第2回覚え書〉

県教委は、勤務評定に関する研究を深めるために、県下教育団体と学識経験者の意見を集約する会合をもち、その会合への参加者が、所属団体の意見を充分反映するよう配慮する。会合への参加者については、組合と協議する。

この覚え書による勤評試案公開説明会は、1958年7月7日～10月9日の間に3回にわたり長野工業高校で開かれた。主な参加者は、両教組、小中学校長会、同PTA、地教委、信濃教育会、県評、部落解放同盟県連、大学、公民館、学識経験者等計100余人であった。県教委の説明の要旨は次のごとくであった。⁹⁾

- ① 勤評を給与上の不利な資料にはしない。
- ② 勤評内容を必要によっては被評定者本人に口頭で伝えてもよい。

- ③ 勤評には段階別評価を避ける工夫をしたい。
- ④ 勤評は指導・研修のための資料だけである。
- ⑤ 勤評には「自己反省」「自己評価」欄を設けて本人の意見をくみあげる。
- ⑥ 要するに勤評は純粋な教育問題であって、勤評に政治権力が介入するとか勤評で教職員を抑圧するなどのことはありえない。

これを、前述した1957年12月段階での県教委の態度と比較してみると、大きな変化があったことに気づく。すなわち、勤評の目的ないし性格を「指導・研修のための資料」とはじめて規定したことである。そうであるならば「自己反省」「自己評価」欄はむしろ必要であり、被評定者本人に勤評内容を伝えてもよいということであろう。この2点も新たに付け加えられた変化である。

県教委が勤評は指導・研修の資料だと打ち出したことに、この年いろいろな意味で大きな話題となっていた「神奈川方式」の影響をみてとるのは容易だが、類似性を指摘できる以外に、それを証拠だてる資料は未見である。

この間、1958年8月26日に長野市で、第1回勤評反対七者懇談会が開かれ、県評、県職員組合、農民団体会議、部落解放同盟県連、信州大学学生自治会、両教組の七団体の代表が参加した。両教組だけの反対闘争からの脱皮の一步ではあるが、事態の進展からみれば、遅いスタートであったといえる。しかし、これに長野県連合青年会が加わり、長野県勤評反対八者共闘会議となったことは注目されてよい。

前述の公開説明会のあと、1958年10月30日に、県教委と両教組との第6回団交がもたれた。組合側は、県教委の説明に対し、大要次のように反論している。¹⁰⁾

- ① 政治権力介入が明白である勤評問題を純粋な教育問題であるといっても、教委が文部省の圧力を排除して独立性、自主性を堅持することは不可能である。
- ② 教員の勤務はそれぞれの地域や学校の教育条件のもとでおこなわれている。その教育条件や地教委組織の不備な現況を県教委は解消したいといっているがそれは今後の問題であり、現況のままの勤評の強行は許されない。
- ③ 勤評に科学的合理的な評定尺度を見出す可能性があるのか疑問である。勤評のもつ性質上評定は主観的、独断的となり教育の本質をゆがめることは必至である。

これに対し県教委側は、従来の主張をくりかえし、勤評規則制定への強い姿勢を示した。

第3節 勤評規則制定の経緯（その2）

『長野高教組三十年史』の記述によれば、1958年11月12日、組合側と県教委の第7回団交は、決裂の様相をひめて緊迫した雰囲気の中で、組合員、支援団体が参加して開かれた。午後6時すぎ県教委は一方向的に交渉打ち切りの拳に出ようとしたが、組合側の説得にあい、交渉は続けられた。1000名の座りこみ隊の勤評反対のシュプレヒコールが夜空をふるわせた。

交渉が膠着状態を続けるなか、13日午前2時すぎ、林県知事が調停にのり出し、県教委、組合側とも知事の調停をうけ入れた。その内容は、次の2項目であった。

〈調停案〉

- 一. 勤評の取扱いについては審議会を設けて検討し、その結論を得た上で定める。
- 二. 審議会の構成については、県教委が知事と協議のうえ定める。

この場合、審議会のメンバーに誰がなるかが決定的に重要なはずなのだが、第2項のように審議会の構成については県教委が支配的な力をもつこととなった。その決定過程から組合側は排除されているわけで、ここに当時の県教委と組合側との力関係が反映しているとみられる。

知事調停にもとづく勤評審議会は、1958年11月25日に発足した。委員は8名で、会長には鈴木鳴海氏（県地労委会長）が就任した。同審議会は、1959年1月26日までに8回の会合をすべて非公開でもち、同日勤評実施の答申を決定した。その骨子は次のごとくである。¹¹⁾

〈答申の骨子〉

- 一. 勤務評定は法律にしたがって規則を制定し、実施する。
- 二. 評定書の様式内容は、県教委が最終案として公表したものを骨子として、付表となっている個人記録を重視し、校長評定と同等に扱う。
- 三. 勤務評定は教職員の研修指導、適正な人事管理の資料として秘密にしない。
- 四. 実施の条件として、教育諸条件の整備をするため、実施は34年度よりとする。

これは、すでに県教委が公開説明会のなかで述べていた方針とはほぼ同じである。ただし、勤評の目的ないし性格として「適正な人事管理の資料」という文言が追加されていることは注目される。また、「実施は34年度（1959年度）よりとする」とあるのは、すでに1958年12月段階で勤評未実施県は北海道、京都、長野だけとなったという全国状況が反映していると考えられる。

これに対し、長野県勤評反対八者共闘会議は1959年2月3日に反対声明を出している。それは、要旨「審議会

長野県勤評の過去と現在

は勤評実施の是非について白紙の立場から慎重に審議すべきであった」「審議会が県教委の意向のみを一方的にとりいれ勤評実施の方針をいとも短時日に決定したことは遺憾である」「共闘会議はひきつづき勤評実施反対のために県教委と折衝する」などの内容を含むものであった。

しかし県教委は、組合側の交渉要求を拒否し、1959年2月7日に、勤評規則と実施要領を定めたのであった。すなわち、

- 長野県立学校職員の勤務成績の評定に関する規則（教育委員会規則第1号）
- 長野県立学校職員の勤務評定実施について（教育長通達。別紙・長野県立学校職員の勤務評定実施要領）
- 長野県市町村立学校職員の勤務成績の評定に関する規則（教育委員会規則第2号）
- 長野県市町村立学校職員の勤務評定実施について（教育長通知。別紙・長野県市町村立学校職員の勤務評定実施要領）

がそれである。この「長野方式」と称される勤評の特徴は、次の諸点が実施要領に明記されたことである。

- ① 勤評の目的ないし性格を「研修、指導ならびに適正配置を行う資料を得るもの」としていること。
- ② 勤務評定書は、B表（被評定者が記入。「自己観察ならびに希望事項」の記入欄あり）とA表（校長等評定者がB表の記載事項を十分参照して記載する）の2種類から構成されていること。
- ③ 被評定者の申出により、本人に限りその内容について口頭で伝えまた評定書を示すことができるとしていること。
- ④ 勤務評定の結果は、給与決定の際に不利益となる資料としては用いないとしていること。

しかしこれらは、かねてからの県教委の方針、審議会の答申にそったものである。上記の規則等4点のうち、前2者と後2者は同旨なので、前2者のみを次に資料として掲げておく、ただし、紙幅の制約から評定の様式等については「教諭」に該当するもののみとする。

〈資料1〉

○長野県立学校職員の勤務成績の評定に関する規則

（昭和34年2月9日）
教育委員会規則第1号）

最終改正 昭和50年2月6日教育委員会規則第12号
（趣旨）

第1条 地方公務員法（昭和25年法律第261号）第40条第1項の規定に基く県立の高等学校、盲学校、聾学校及び養護学校

の職員（以下「職員」という。）の勤務成績の評定（以下「勤務評定」という。）は、この規則の定めるところによる。

（勤務評定の実施の範囲）

第2条 勤務評定は、臨時的任用の者及び長野県教育委員会教育長（以下「教育長」という。）の指定する者を除き、すべての職員について実施する。

（勤務評定の種類及び実施の時期）

第3条 勤務評定は、定期評定及び特別評定とする。

2 定期評定は、条件附任用期間中の職員を除き、毎年9月1日に実施する。

3 特別評定は、次に掲げる職員について実施する。

- (1) 条件附任用期間中の職員
- (2) 定期評定に該当しなかった職員

4 前項の特別評定の実施の時期は、教育長が定める。

（定期評定の時期の特例）

第4条 教育長は、公正な評定を行うことができないと認められる場合は、前条第2項の規定による定期評定の実施の時期を変更することができる。

（評定期間）

第5条 評定にあたって考慮する勤務期間は、教育長が定める。

（評定者及び調整者）

第6条 評定を行う者（以下「評定者」という。）及び評定の調整を行う者（以下「調整者」という。）は、次のとおりとする。

被 評 定 者	評 定 者	調 整 者
校 長	教 育 長	
教頭・教諭・養護教諭・助教諭・費護助教諭・講師・実習助手・事務職員・技術職員・寮母	校 長	教 育 長

2 評定者及び調整者は、教育長の定める勤務評定書によって評定又は調整を行うものとする。

3 教育長は、前項の結果を長野県教育委員会に報告するものとする。

（勤務評定書の活用期間）

第7条 勤務評定書の活用期間は、新たに報告書が作成されるまでの期間とする。ただし、その期間は、2年間を限りとする。

（評定結果の取扱）

第8条 勤務評定の結果は、非公開として取扱うものとする。
（委任）

第9条 この規則に定めるもののほか、勤務評定の実施について必要な事項は、教育長が定める。

附 則

この規則は、昭和34年4月1日から施行する。

〈資料2〉

○長野県立学校職員の勤務評定実施について

（昭和34年2月9日）
34教高第31号 教育長通達）

地方公務員法第40条の規定に基づいて、長野県立学校職員の勤務成績の評定に関する規則（昭和34年長野県教育委員会規則

第1号)が、昭和34年2月9日付で制定公布され、昭和34年4月1日から施行されますが、本年4月1日からのこの実施に関する要領は、別紙のとおりでありますから御承知のうえ、所属職員に対しては、この実施の趣旨について十分周知徹底されるよう格段の御配慮をねがいます。

別紙

長野県立学校職員の勤務評定実施要領

1 趣旨

この勤務評定は、職員の職務および勤務について、その現在の状況を適確に把握し、これを手がかりとしてすぐれている点や伸長をはばんでいる点を見だし、これに応ずる研修、指導ならびに適正配置を行う資料を得るものである。

この実施によって、職員の資質の伸長、職務および勤務に対する意欲と熱意の高揚、ひいては本県教育水準の向上を期待するものである。

2 勤務評定実施除外者

(1) 臨時的任用の者

ア 女子教育職員の産前産後の休暇中における学校教育の正常な実施の確保に関する法律(昭和30年法律第125号)の規定に基づいて臨時的に任用された教育職員

イ 地方公務員法(昭和25年法律第261号)第22条第2項の規定に基づいて臨時的に任用された事務職員(雇員を含む)

(2) 教育長の指定する者

長野県立学校職員の勤務成績の評定に関する規則(昭和34年長野県教育委員会規則第1号。以下「規則」という。)第2条により教育長の指定する者は、評定の日において次のいずれかに該当する職員とする。

ア 休職または停職中の職員

イ 職員団体の業務にもっぱら従事するための専従休暇中の職員

ウ 引続き60日をこえる療養休暇中の職員

エ 県教育委員会の計画に基づき、長期にわたる研修を受けている職員

オ 県教育委員会事務局に勤務している職員

カ 単純な労務に従事する職員

3 実施の時期

(1) 定期評定

定期評定は、9月1日現在在職中の職員のうち、その前日において勤務時間が4月以上の職員について9月1日に実施する。

(2) 特別評定

特別評定は、次の区分による。

ア 条件付任用期間中の職員は、当該任用の日から4月を経過した日に行う。

イ 定期評定の時期において、勤務期間が4月に満たない職員のうち、11月30日までの勤務期間が4月以上の職員について12月1日に行う。

4 定期評定の時期の特例

定期評定の時期において、次のいずれかに該当した場合は、規則第4条によりその期日を12月1日に変更する。

ア 評定者に異動を生じたとき

イ 評定者の観察期間が4月に満たないとき

ウ 評定者が負傷または疾病によりその事務をとることができないとき

エ 学校の非常災害のとき

5 評定の期間

評定にあたって考慮する勤務期間は、4月以上1年とする。

6 評定者および調整者

(1) 評定者の態度

評定者は、職員の向上進歩を希求するとともに、常に職員の職務および勤務の状況を観察し、その評定にあたっては、相互に信頼と尊敬の念を失うことなく、あくまで公正厳格な態度を保持するよう心がけなければならない。したがって評定を行うにあたっては、職員自身の自己観察ならびに教育活動に対する希望、要求等を尊重し、職員の実態をよく知っている者の意見を参考にするほか、職員の職務および勤務の状況を公正に示すと認められる資料に基づいて、独断におちいることのないよう、適確な評定に努めなければならない。

公正適確な評定を行うため、特に次の事項に留意しなければならない。

ア 人種、信条、性別、社会的身分、門地、政治的所属関係、団体所属関係、学歴、経験、身体条件等によって職員を差別しないこと。

イ 縁故、友人その他の私的關係、偏見、感情または風評等によって判断が左右されないこと。

ウ 職員の勤務期間の長短または評定期間以外の時期における行為等によって判断が左右されないこと。

エ 一部の評定要素の評価いかんによって、また評定日に近い時期にあった事柄によって全般の判断が左右されないこと。

オ 他人、特に評定を受ける職員に対する思惑等によって判断が左右されないこと。

(2) 調整者の態度

調整者は、評定者の行った評定について、調整の必要を認めた場合は、公正妥当に調整するために、評定にあたっての留意事項に配慮するとともに、評定者の意見を十分に徴し、慎重な態度で調整にあたらなければならない。

7 勤務評定書

勤務評定書の様式および使用区分ならびにその取扱いに関しては、別冊のとおりとする。

8 職員評定書の提出および報告

校長は、所属職員の勤務成績の評定を行ったときは、評定の日から30日以内に当該評定書に別記報告書を添えて教育長に提出しなければならない。

9 勤務評定書の活用期間

評定の結果は、年ごとに更新されることを期待するので、その活用期間は、新たに評定書が作成されるまでとするが、本県勤務評定の趣旨から前回のものを参考資料にすることができるものとする。

10 評定結果の取扱

勤務評定の結果(関係書類を含む)は、規則第8条の定めるところにより非公開とし、書類の作成、送付、保管等すべてにわたり細心の注意をはらわなければならない。ただし、被評定者の申出により、評定者が必要と認めた場合は、本人

長野県勤評の過去と現在

に限りその内容について口頭で伝えまたは評定書を示すことができるものとする。

11 勤務評定書の保管および保存期間

(1) 勤務評定書および関係書類の整理保管の責任者は、教育長とする。ただし、教育長は、活用上必要と認める場合に

は、校長以外の職員の勤務評定書に限り、当該学校長に保管させることができる。

(2) 勤務評定書および関係書類の保存期間は2年とし、その期間を経過したときは焼却するものとする。

別記

勤務評定報告書(定期・特別)

評定日 昭和 年 月 日

学校

評定者氏名

1 評定した職員

職 種	教 諭			助教諭・講師			養 護 教 諭	養 護 助 教 諭	実 助 手	習 手	事務職員(含 雇員)	寮母	計
	全	定	計	全	定	計							
人 員													
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

2 評定のできなかつた職員

職 名	氏 名	理 由

3 評定実施の結果考慮する必要があると認められる事項

備考

評定実施の結果考慮する必要があると認められる事項は、主として下記の事項の中から、学校の実情に即して選択してしるす。

- 全体の傾向として特に感じられる点
- 研修の上で特に必要と認められる点
- 適正配置の上で必要と認められる点
- 教育諸条件その他の事情の上で考慮を要すると思われる点
- その他必要と認められる事項

別冊

勤務評定書の様式および使用区分ならびに取扱要領

勤務評定書の様式および使用区分

規則第6条第2項に規定する教育長の定める勤務評定書の様式および使用区分は、次の表の左欄にかかげる職員の区分に応じ、それぞれの右欄にかかげるところによるものとする。

左 欄	右 欄
校 長	第1表AおよびB
教諭・助教諭・講師・実習助手	第2表AおよびB
養護教諭・養護助教諭・寮母	第3表AおよびB
事務職員(雇員を含む)	第4表AおよびB

長野県勤評の過去と現在

第1表B ㊦

通し番号	所 属	学 校
------	-----	-----

(昭和 年 月 日現在)

氏名	㊦	職名	性別	男・女
生年月日	明治 大正 昭和	年 月 日	満	年 月

本 籍	県	市 郡	町 村
現住所	長野県	市 郡	町 村 大字 番地

最 終 学 歴	
教育職員免許状 又は教育資格 その他の免許資格	

職 歴	教 職	校 種	在 職 年	職 別 年 数
在職年通算			年	月
歴	そ の 他 の 職 歴	動 務 先	在 職 年	職 別 年 数
在職年通算			年	月

担 当 授 業	科 目	学 年	児 童 ・ 生 徒 数	週 当 り 時 間 数	免 許 状 関 係
	合 計				

特 別 教 育 活 動	種 類	児 童 ・ 生 徒 数	週 当 り 時 間 数	備 考

担 当 学 年 (H・R)	学 年 ・ 組	児 童 ・ 生 徒 数	男 女 計
校 務 分 掌			

身 体 状 況	
---------	--

通 勤 方 法	通 勤 所 用 時 間
	時 分 (片道)

参 加 研 修 会 名	主 催 者	期 間

研 究 事 項	研 究 発 表 (論 文 ・ 著 書 等)

自 己 観 察 な ら び に 希 望 事 項	職 務 に つ い て	動 務 に つ い て	研 修 に つ い て	そ の 他

(注) Bは、第1表から第4表まで同一様式である。

第2表A (教諭・助教諭・講師・実習助手)

勤務評定書(定期・特別)

場 評定日 昭和 年 月 日
 評定期間 自昭和 年 月 日 至昭和 年 月 日

通し 番号	所 属	学校	職 名	氏 名
----------	--------	----	--------	--------

職務の状況

評定要素	評価および所見
学習指導	
生活指導	
校務の処理	

勤務の状況

評定要素	評価および所見
勤務の態度	
休暇総日数 日	病 内 訳 日 () その他 ()

研修に関する事項

すぐれている点	
研修を要する点	
所見	

調整

--

昭和 年 月 日 評定者職名 氏名 ㊟	昭和 年 月 日 調整者職名 氏名 ㊟
------------------------	------------------------

長野県勤評の過去と現在

観察内容（教諭・助教諭・講師・実習助手）

1 職務の状況

学 習 指 導	1 学校の指導計画が適確に実施されるようにつうしているか。 2 教材研究その他の準備を行つているか。 3 学習環境をととのえているか。 4 児童、生徒の実態を把握して指導しているか。 5 自発的な学習活動が行われるように指導しているか。 6 適切な評価を行い、指導の改善に役立てているか。
生 活 指 導	1 児童、生徒の性格、環境、境遇、希望、悩み等を理解して指導しているか。 2 集団生活において、親和、平等、秩序が保たれるように指導しているか。 3 自主的に計画し実践するように指導しているか。 4 個々の児童、生徒の健康や安全について指導しているか。 5 進路指導を適切に行つているか。
校 務 の 処 理	1 分掌した校務を積極的に処理しているか。 2 諸表簿の記録や書類の整理がよく行われているか。 3 教材、教具、資料、その他の備品の整理、整とんがなされているか。 4 同僚と連絡して仕事をしているか。 5 必要な報告を適確に行つているか。

2 勤務の態度

1 熱意をもつて仕事にうちこんでいるか。 2 責任をもつて仕事にあたっているか。 3 公正な態度で仕事をしているか。 4 協力して仕事をしているか。 5 規律を守つて仕事にあたっているか。 6 建設的な意見をすすんでのべているか。
--

勤務評定書の取扱要項

(1) 一般的事項

ア 勤務評定書第1表から第4表までには、それぞれAおよびBがある。

イ 勤務評定書第1表Aは、職務の状況、勤務の状況、研修に関する事項の3点から構成され、第2表から第4表までの各Aは、職務の状況、勤務の状況、研修に関する事項、調整の4項から構成されている。

職務の状況、勤務の状況の2項においては、現在あるがままの姿を適確にとらえるのであり、研修に関する事項においては、前記2項の評定の結果を手がかりとして、今後の向上進歩に期待することがらを記述するのである。

ウ Aの記載にあたっては、Bの記載事項を十分参照すべきである。

エ 勤務評定書第1表から第4表までの各Aには、それぞ

れの評定要素に応じた観察内容が示してある。評定は、各評定要素ごとに、この観察内容にてらしておこなう。ただし、教頭または教務主任、定時制主事、実習助手、寮母についての職務の状況の評定にあたっては、次の各号に留意する。

(ア) 教頭または教務主任、定時制主事の場合は、特にその職の立場から、各観察内容の全般にわたり、他の職員に対する適切な指導助言ならびに校務運営の配慮がなされているかどうかという点もあわせて考える。

(イ) 実習助手の場合は、その職に応じた観察内容についておこなう。

(ウ) 寮母の場合は、その職に応じた観察内容についておこなう。なお、「保健指導」の項の評定は、第2表Aの観察内容の「生活指導」の項をあわせて考える。

オ 勤務評定書第1表から第4表までの各Bは、同一様式

である。

(2) 評定書Aの取扱指針

ア 職務の状況について

(ア) 職務の状況の評定要素は、第1表から第4表まで、それぞれの職務に応じて設定されている。

(イ) 評価および所見

評価は、各評定要素ごとに、観察内容にてらして、すぐれている点、研修を要する点をできるだけ具体的に示す。所見は、その評価の内容を裏づけることがらなどについて示す。評価と所見とは分けて記載しても、まとめて記載してもよい。

イ 勤務の状況について

(ア) 勤務の状況の評定要素は、勤務の態度だけであり、この評定に必要な観察内容は、第1表から第4表まで同じである。

(イ) 評価および所見

評価は、観察内容にてらして、確実に裏づけできるものについて、具体的に示す。所見および記載上のことについては、職務の状況の場合と同様である。

(ウ) 休暇総日数

休暇総日数は、当該評定期間における休暇を得た総日数を記入する。内訳には、はじめに、病気による日数を記入し、括弧内におもな病名や病気の状況等を記入する。つぎに、その他として病気以外のすべての休暇日数を記入する。したがって、その中には、産休、年次休暇、特別休暇などが含まれる。括弧内には、休暇のおもなものについてその事由を記入する。

ウ 研修に関する事項について

研修に関する事項については、職務の状況、勤務の状況や、これらと関連してとらえられる特性能力、特色特技等を手がかりとして記載する。

(ア) すぐれている点

ここでは、個人のよりよい成長のために、すぐれている点を見だし、またそれを助長させていくところにねらいがあるので、その人個人としてすぐれている点、または現状では顕著でないが、今後の研修によって向上が期待される点等を具体的に示す。

(イ) 研修を要する点

ここでは、研修指導により、今後において補われるものは、なんであるかを見いだそうとするところにねらいがあるので、伸長をはばんでいる点や劣っていると思われる点を具体的に示す。

(ウ) 所見

前記すぐれている点、研修を要する点を手がかりとして、具体的な研修の方向や、配慮すべきことがらを重点的に示す。

エ 調整について

調整者が、調整を必要とする場合にかぎり、その所見をしるす。

オ その他の記入事項について

(ア) 定期・特別 該当するものを○でかこむ。

(イ) 評定日 定期評定のときは、この要領に定められた日を記入し、特別評定のときは、当該任用の日から4

月を経過した日またはこの要領で定められた日を記入する。

(ウ) 評定期間 要領に定められた範囲内で、その始期と終期とを記入する。

(エ) 通し番号 校長が、所属職員を評定して教育委員会へ提出するときに、校内の通し番号を記入する。校長については、教育委員会で記入する。

(オ) 所属 学校名を記入する。分校、全日制、定時制、通信教育等の区別を学校名の右側余白に記入する。

(カ) 職名 校長、教諭、助教諭、講師、養護教諭、養護助教諭、事務職員等の区別を記入する。

(キ) 氏名 ふりがなを上につける。

(ク) 評定者欄 評定年月日、職氏名を記入して捺印する。

(ケ) 調整者欄 調整年月日、調整者職氏名を記入して捺印する。

(3) 評定書Bの取扱指針

ア Bは、評定を受けるもの自身が記入して評定者に提出する。

イ 年月日現在 評定日を記入する。

ウ 通し番号 評定書Aと同じ番号を評定者が記入する。

エ 所属 学校名を記入する。分校、全日制、定時制、通信教育等の区別は、学校名の右側余白に記入する。

オ 氏名 記名捺印し、上部にふりがなをつける。

カ 職名 校長、教諭、助教諭、講師、養護教諭、養護助教諭、事務職員(心得、助手)等の別を記入する。

教頭または教務主任、定時制主事、分校主任等は()をつけて付記する。

キ 性別 男女のいずれかを○でかこむ。

ク 生年月日 明治・大正・昭和のいずれかを○でかこむ。満年月は、評定日までの年月を記入する。(1月未満は切り捨てる。)

ケ 本籍、現住所 必要文字を○でかこんで記入する。

コ 最終学歴 最終学校名ならびにその部、科と卒業、中退を明記する。実検、高検、専検等検定試験により取得した場合は、その取得資格および取得年度を記入する。

サ 教育職員免許状又は教員資格 取得しているすべての免許状について記入する。免許状によらないで教員資格を得ている者は、その資格を記入する。

臨時免許状は(昭和 年 月 日取得)と取得年月日を記入する。

シ その他の免許資格 前記で記入した以外の免許状または資格を記入する。

ス 教職歴

(ア) 校種 小学校(国民学校を含む。)中学校、青年学校、旧制中等学校、高等学校(全日制、定時制、通信教育別)、旧制高等学校、旧制専門学校、大学、その他の種別ごとに記入する。

(イ) 在職年 校種別にその在職年月を記入する。

(ウ) 職別年数 教諭(諭)、助教諭、代用教員および准訓導(助)、講師(講)、養護教諭(養)、養護助教諭(養助)、事務職員(事)、教頭または教務主任(教)、指導主事または視学(主)、校長(長)等の職別の年数をそれぞれ括弧内の略号を用いて記入する。

- (エ) 在職年通算 教職歴の期間を通算して記入する。
(1月未満は切り捨てる。)
- セ その他の職歴 勤務先は、家事従事以外のものについて記入し、在職年、職別年数、在職年通算等は、教職歴の項に準じて記入する。
- ソ 研究事項 おもな研究テーマを記入する。
- タ 研究発表(論文、著書等) 発表した研究テーマとその刊行物の名称、発表した年を記入する。
- チ 担当授業
 - (ア) 科目 小学校の学級外担任、中学校および高等学校は、担当科目別に記入する。同一科目であっても担当学年が異なる場合は別欄へ記入する。小学校の学級担任は、科目欄は記入しないが、他の学級の科目を受持つ場合は、その科目を記入する。
 - (イ) 学年 小学校の学級担任は、その受持つ学年を、小学校の学級外担任、中学校および高等学校にあっては、受持つ科目の学年とその受持つ学級数を記入する。受持つ学級数には()を附す。
 - (ウ) 児童・生徒数 小学校は担任学級の児童数を、小学校の学級外担任、中学校および高等学校にあっては、その科目を受持つ学年の()書きした学級の合計児童・生徒数を記入する。
 - (エ) 週当たり時間数 小学校にあっては、担任学級の総時間数を、小学校の学級外担任、中学校および高等学校にあっては、担当科目別、学年別に総時間数を記入する。
 - (オ) 免許状関係担当科目について非免許のものだけ「非」と記入し、その他については記入しない。
 - (カ) 合計 担当児童・生徒数と週当たり担当時間数の合計を記入する。
- ツ 特別教育活動
 - (ア) 種類 ホームルーム、クラブ活動、児童・生徒会活動等、評定日現在の日課表にもとづいて記入する。
 - (イ) 児童・生徒数、週当たり時間数 担当授業の項の例により記入する。
 - (ウ) 備考 隔週に行われるもの、季節によって異なるものについては、その旨をしるす。
- テ 担当学年 小学校の学級担任、中学校および高等学校のホームルーム担当者だけが記入する。
- ト 校務分掌 学年主任、保健主事、職業指導主事、体育主任、図書係、会計係等のごとく評定日現在分掌している校務を記入する。
- ナ 身体状況 注意を要する既往症、現在症、持病、その他健康状況等について記入する。
- ニ 通勤方法 徒歩、自転車、バイク、バス、電車汽車、等おもなものを記入する。
- ヌ 通勤所要時間 住居から学校までの通常の経路による所要時間を記入する。
- ネ 参加研修名、主催者、期間 評定日から1年前までの間における連続3日以上にわたる研修について記入する。
- ノ 自己観察ならびに希望事項 自己評価にもとづいて、各Aの観察内容や、Bの各項目等を参考にして、つとめて具体的に記入する。

第2章 長野県勤評裁判

第1節 「長野方式」考

長野県勤評の趣旨は、「研修、指導ならびに適正配置を行う資料を得るものである」とされている。このような場合に「不適正配置を行う」などと書くことはありえないから、適正配置とは人事配置のことであり、人事配置といえは勤務校の決定だけではなく、校長への昇任人事等も含まれる。「給与決定の際に不利益となる資料としては用いない」とされているが、長野県勤評はやはり教職員人事の資料だと、「実施要領」は認めているわけである。

人事資料としてB表をながめた場合、注目されるのが「研究事項/研究発表(論文・著書等)」「参加研修会名/主催者/期間」の欄である。後者については、連続3日以上にわたる研修について記入するとされている。まず人事資料として活用する側の者にしてみれば、記入された研究発表物や参加研修会がどのような内容のものかを調査し確認することは、職務や勤務の状況について記載されている内容について調査し確認することにくらべれば、はるかに容易である。被評定者にしてみても、研究発表物や研修会名は、具体的に記入することができるという意味において、職務や勤務について「自己観察」の結果を記入することにくらべれば、はるかに容易である。しかも、教師にとって研究や研修が不可欠であり、このこと自体に異議をとることはできない。

このように考えてみると、長野方式においては、研究発表物や参加研修会などいわゆる研修が勤務評定において重視され、したがって研修が教員人事において重要な意味をもつことになる可能性があるといえる。

そうだとすると、さらに次の2点の可能性が問題となる。第1は、人事をめぐり教師が研修で競わされる状態におかれるということである。つまり、いかに優れた研究発表をし論文や報告書を書くか、また評価の高い研修会に何回参加するか、という競争である。第2は、研究発表物が優れたものであるかどうか、参加研修会が評価に値するものであるかどうかを判定する者は、人事権者つまり県教委であるから、そしてその判定はある教育観や価値観にたつてなされるはずだから、結局は研修を通じた教育観の統制(思想統制の一部)になるということである。

長野県教委側は当時次のように書いている。

「長野県立学校職員の勤務評定は、信州教育の伝統と美風を尊重し、教育水準の向上を目的としたものである。本県教育の特長は、校長は校長として教員は教

員として、おのおのの研修活動を重ね切磋琢磨を続けて来た事にある。校長も教員も相互の尊敬と信頼の上に立って、互に伸びて行くことに努力を続けて来たし、校長は先輩として常にあたたかな気持で部下職員の向上と発展とを念願して今日に至っている。この様な本県教育界の伝統と美風を尊重しつつ、これを如何にして勤務評定に取り入れるべきかが原案作成以来一貫した基本的態度であり、方針であったのである。」¹²⁾

今ここで信州教育(界)の伝統と美風について述べる余裕はないが、少なくともこの文章においては、教育観の矛盾・対立の存在は前提とされていないように思われる。そうであるとすれば、やはり長野方式は研修を通じた教育観の統制の手段となるおそれがあるといわざるをえないのである。

さて、話をもとにもどそう。勤評規則制定後も県教組はそれぞれの仕方でも勤評に抵抗しもしくは反対した。特に高教組はB表提出拒否闘争、B表不記入(氏名のみ記入)闘争のほか、1959年10月20日に県教委を被告として「B表記入義務不存在確認請求事件」を提訴したのであった。

第2節 長野地方裁判所判決

原告は、森下正夫(岡谷東高校)ら30名で、後に唐木一男(伊那北高校)ら20名が加わり計50名の原告団となった。1960年2月2日に長野地裁で第1回公判がおこなわれた。1961年3月4日には長野県知事を被告とする同じ内容の訴訟を提訴し、合併審理されることとなった。判決は1964年6月2日であった。

〈原告側の請求と主張〉

請求は、①原告らが教育長通達に定める自己観察表示の義務を有しないことを確認する。②訴訟費用は被告の負担とする、の2点である。その理由についての原告側主張は、大要次のとおりである。

1. 勤務評定を教師に対して実施することは不可能であり、あえてこれを実施することは違法である。

1952年4月19日制定の人事院規則10-2によれば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勤務成績を評定し、これを記録することをいうのであり(第1条第1項)、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(第2条第1項)とされているが、これは地方公務員や教育公務員についても同様と解すべきである。

ところが、第1に、教師の「実績」とは教育の成果のことであるが、教育の効果は人間の成長に関するものであって一朝一夕にあらわれるものでないから、評定不可能である。第2に、教育の成果とは関係なく、教科指導、生活指導、教材研究、校務分掌など割り当てられた「職務と責任」を教師がいかにか「遂行」したかを評定することも、極めて困難である。第3に、教師は教育の専門家として独自の判断と意見に従ってその最善をつくすべき立場にあるから、第三者である評定者は勤務の実績を真的に的確に評定しうる立場にない。

したがって、人事院規則の規定する条件を満たした教師に対する勤務評定を作成することは不可能に近いほど困難であり、この条件を満たさない勤務評定を実施することは違法である。

2 教育長通達の教職員の自己観察に関する部分は違憲違法であり、無効である。

「自己観察ないし自己評価の意義を吟味すると、評定の期間における教育、研究等の諸活動について、各自がそれぞれの価値観(世界観、人生観、教育観等)にもとづき、(イ)自己の行為、態度、実績の是非、善悪、当不当を弁別し、積極的なものの肯定と同時に欠陥としての消極的なものを否定することであり、また、(ロ)行為の原因となった自己の思考(信条)の誤り、欠陥を承認し、さらに人格的欠陥の自認の可能性を含むものであり、さらに、(ハ)将来に向けて自認された諸欠陥に対し改善の意見を形成することである。自己観察、自己評価はこのような思惟の過程および判断の形成を意味し、これを表示することは自己観察者その人の価値観の具体的表示を伴うものである。」¹³⁾従って、原告らが本件自己観察義務の履行を通じて自己の社会的、教育的価値観を具体的に表示、報告する義務を公権力をもって強制されることは、憲法第19条(思想・良心の自由)、同第21条(表現の自由)に違反する。

そして、研修とはその重要な部分において教師の学問的活動であるから、公権力をもって教師の学問的研修の過程に自己点検と反省を求め、その結果の表示報告を制度的に義務づけることは憲法第23条(学問の自由)及び教育基本法第2条(教育における学問の自由の尊重)に違反する。

また、長野県の地方公務員法関係においては、原告ら教育公務員を除いては、本件通達の求めるような特別な義務は課せられておらずまた全国の公務員関係においても例をみない。したがって、本件は憲法第14条(法の下での平等)及び地方公務員法第13条(平等取扱の原則)に違反する。

最後に、「教育行政は教育環境の整備確立、既に教育の外的事項にだけ及ぶものであって、教員の児童生徒に対する教育の内容と方法即ち教育の内的事項には及ばず、同事項については教員に職務上の独立が認められている。このことは教育行政の教育の外的事項に対する態度を規定した教育基本法第10条、教員の職務内容を規定した学校教育法第28条、これを準用する同法第51条等からもうかがえるところであって、基本的には学問の自由を保障する憲法第23条に由来するところである。本件勤務評定書Bの「自己観察ならびに希望事項」欄の記載内容である(1)職務について、(2)勤務について、(3)研修について、(4)その他についての自己評価は軽重の差はあってもいずれも教育の内的事項にわたらざるを得ず、従ってこれの記載、提出を命ずることは教育行政の教育の内的事項に対する干渉となり憲法第23条に違反する。」

〈被告側の請求と主張〉

請求は、①原告らの請求を棄却する。②訴訟費用は原告らの負担とする。の2点で、主張は以下のとおりである。

1 「県立学校教職員に対する勤務評定は地方公務員法第40条にもとづいて実施すべきものであるが、その方法基準等は任命権者である県教委の自由裁量に属するから違法の問題を生じない。」

2 「「自己観察ならびに希望事項」欄には原告らが職務上抱く希望との関係でその前提をなす職務、勤務、研修、その他に関する自己観察を自由に表現することを求めているのであって、原告らが有する世界観、人生観、主義、信条に関する表示は何も求めていないのであるから、任命権者が右のような表示を求めることは憲法第19条、第21条、第23条に違反するものではない。」

「公務員の職種に応じ適切な勤務評定の方法様式を採用することこそ「法の下での平等」というべきであるから、原告ら教育公務員のみが自己観察表示義務を負うとしても憲法第14条に違反しない。」

「仮に本件職務命令が原告ら主張の自由権に対し何らかの制限を加えるものであるとしても、憲法の保障する各種の基本的権利は各条文に制限の可能性を明示しているかどうかにかかわらず憲法第12条、第13条の規定から無制限のものではない。原告らはその自由意思にもとづいて地方公務員たる公立高等学校の教師に就いたのであるから、その結果県教委の指揮監督のもとにおいて教育の職を司るという特別な公法関係に服することはやむを得ないのであって、本件職務命令はその職務の性質上必要な限度において原告ら主張の自由権に対し制限を加えるものであるから、このような制限を憲法は禁止してい

るのではない。」

〈長野地方裁判所の判断〉

結論は被告の請求と同じで、原告の敗訴であった。判決理由をみると、勤務評定そのものが違法かどうかの前記「1」の争点については、「原告ら自身の法律上の利益に関係がない」という法律の世界独得の論理で判断を示さず、前記「2」の争点についてのみ大要以下のとおり判示している。

1 本件通達は憲法第19条、第21条に違反しない。

沈黙の自由は、むしろ思想及び良心の自由を保障した憲法第19条の問題であると解するのが相当である。

「教員が自己観察として自己の行為、態度、実績の是非、善悪、当不当を弁別するには論理上その基準となるべき一定の価値観がなければならないことは原告ら主張のとおりであるが、その価値観の全部が憲法第19条にいう「思想及び良心」に当るわけではない。同条による「思想及び良心」の自由の保障すなわち沈黙の自由の保障の対象は宗教上の信仰に準ずべき世界観、人生観等個人の人格形成の核心をなすものに限られ、一般道徳上、常識上の事物の是非、善悪の判断や一定の目的のための手段、対策としての当不当の判断を含まないと解すべきである。(最高裁判所昭和31年7月4日大法廷判決の田中裁判官の補足意見参照。) そうだとすれば右の「思想及び良心」に属する価値観にもとづかないで教員がその教育活動について自己観察をすることはもとより可能であるといわねばならない。」

本件通達は「思想及び良心」に属すべき特定の価値観の具体的な表示をせずになし得る範囲での自己観察の表示を命じたものに過ぎないと解するのが相当である。よって本件通達が憲法第19条、第21条に違反する旨の原告らの主張は理由がない。

2 本件通達は憲法第23条、教育基本法第2条に違反しない。

本件通達による自己観察事項である「研修について」は、専ら職務として受ける研修すなわち県教委が計画し実施する研修(教育公務員特例法第19条第2項)に関する自己観察のみを指し、原告らが個人としてまたは団体として行なう研究と修養についての自己観察を義務づけたものでないことは通達の全趣旨に照らして明らかであるから、原告らの主張は理由がない。

3 本件通達は憲法第14条、地方公務員法第13条に違反しない。

「勤務評定の方法は公務員の職種に応じ適切に定めるべきであり、本件のような自己観察表示義務を教育公務員に課することは教育公務員の勤務評定を合理的かつ効

果的に実施するために（必要不可欠ではないが）適切な方法であるということが出来るから、その結果他の公務員に対する取扱と不一致が生じて、憲法第14条、地方公務員法第13条に違反するとはいえない。」

4 本件通達は憲法第23条、教育基本法第10条に違反しない。

「原告らは、教員は教育の内的事項については職務上の独立が認められ、教育行政はこれに干渉することができない旨主張するが、憲法及び実定法の解釈上そのように解すべき根拠はない。すなわち憲法第23条の学問の自由が当然教育ないし教授の自由を含むとはいえない（昭和31年（あ）第2973号、最高裁判所昭和38年5月22日大法廷判決参照。）ところ、憲法には教員の職務上の独立については裁判官の職務上の独立に関する第76条に類する規定がないことは勿論教育基本法第10条は学校教育法第41条、第43条、地方教育行政の組織及び運営に関する法律第23条、第33条等を併せ考えると教員の職務上の独立を認めたものとは解することができない（教育基本法を準憲法的規範と解し一般の法律に優越する効力を認めることは憲法上の根拠を欠く。）から高等学校の教員が憲法第23条、教育基本法第10条により職務上の独立を保障されるということとはできない。学校教育法第51条、第28条第4項は単に教諭が現実に生徒の教育に当る職務を有することを定めたに過ぎず、他に教員に職務上の独立を認めたものと解すべき法規はない。」

第3節 東京高裁・最高裁判所判決等

原告側は第1審判決を不服として1964年6月11日に東京高裁へ控訴した。同年12月11日に第1回公判が開かれ、1966年2月7日に判決が出された。判決主文は、①原判決を取消す。②控訴人等の訴を却下する。③訴訟の総費用は控訴人等の負担とする。というものであった。

第1審判決が取消されたこと自体は、そこでは原告側主張はほとんど採用されなかったわけだから、原告側にとって不利な判決ではないといえる。しかし控訴棄却であるから、有利な判決ともいえない。

判決理由は、大きくは二つある。

1. 第1審判決の被告は長野県であるところ、「被控訴人長野県には控訴人等に対する勤務評定の実施に関し直接には何等の権限も責任もない以上、被控訴人は本訴については訴の正当な当事者としての資格を欠くものと解するのを相当する。」

2. 「第二表Bにおける「自己観察ならびに希望事項」欄の記入を求める趣旨が控訴人等及被控訴人のいずれの主張の通りであるか、又は更に右の記入を求める趣旨に

ついて第三の解釈を容れる余地があるかどうかということ、控訴人等が本件訴の基礎として主張する事実関係のもとでは未だ仮定の問題に過ぎないのであって、控訴人等を含む長野県立高等学校教員の勤務の評定に関する前示教育委員会規則の具体的運用の結果を待つのでなければ、様式第二表Bの当該欄の記入を義務づけることの憲法等適否の判断をすることはできないのである。」

二つの理由とも訴訟法上の論理である。

控訴人側は1966年2月8日に最高裁へ上告した。1972年11月30日に最高裁は上告棄却、第2審支持の判決をくだした。

* * *

以上地裁判決から最高裁判決までの概要をみてきた。高裁判決と最高裁判決については、内容がもっぱら訴訟法の問題なので、教育学の側からの発言は困難である。以下、判決文を読んだ感想をいくつか記しておく。

「勤務評定実施要領」にあるとおり、定期評定は9月1日現在でおこなわれ、校長は9月30日までに勤務評定書を教育長に提出しなければならない。だから第1回の勤評提出期限は1959年9月30日であったのだが、前述のように高教組がB表提出拒否の方針でのぞんだため、同年10月8日の県教委調べで高校教員のA表は100%提出されているものの、B表の提出はその41%にすぎなかった。¹⁴⁾ 同年10月28日には、B表未提出の高教組組合員はB表に氏名のみを記入し、職場ごと一括して提出するという行動をとった。こうした形態の運動は翌年にも引き継がれていった。高教組が「B表記入義務不存在確認請求事件」を提訴したのは1959年10月20日だから、この提訴（裁判闘争）はまさに実践的意味をもっていた。つまり、B表不提出者もしくはB表氏名のみ記入提出者に対する攻撃（懲戒処分）を未然に防ぐための県教委に対するけん制である。県教委がこれらの者に懲戒処分を発令することは一度もなかったが、そのことについてはこの提訴も一定の役割を果たしたと思われる。

原告側は、地方公務員法第40条第1項および人事院規則10—2の要件を満たす勤務評定を教師に対して実施することは不可能であると主張している。なるほど、教育基本法第1条の示す教育の目的を教師がその教育活動を通じて受けもった子どもにいかによく達成したかを測定、評価することは不可能であろう。ある人格の形成がどこまで家庭および社会的諸力の影響の結果であり、どこまでが教師の教育活動の成果なのかは測定不可能だからである。（I）

学校は、ある教育条件のもとでの、組織的、集団的な教育活動の場である。このことから、教師の勤務評定

にさいしては教育条件のちがいを計算にいれなければならないという命題がひき出されそうだし、また、そもそも教師を1人ひとり勤務評定することが適切かもしくはそれだけで足りるかという疑問が生じてくる。(Ⅱ)

第2審判決も次のように判示している。すなわち、「控訴人等は控訴人等長野県立高等学校教員に対し前示勤務評定の様式第2表Bにおいて自己観察の結果の表示を義務づけることは控訴人等の有する世界観、人生観、教育観等、控訴人等個人の内心の自由に属する思想の表明を強制するものであると主張する。而して・・・教育長通達・・・に掲げられた「自己観察ならびに希望事項自己評価にもとづいて、各Aの観察内容や、Bの各項目等を参考にして、つとめて具体的に記入する」との説明の内容を最大限に拡大して解釈すれば、前記控訴人等主張のような見解の生じる余地が全くないとは言えない」と。全くないとは言えないということは、そのおそれがあるということである。(Ⅲ)

前述したように、評定書に研究発表物や参加研修会名等を記入させることは、教育観の統制につながるおそれがあるし、教育実践(子どもとのまじわり)よりも研修・研究を重くみるという錯誤を生じさせるかもしれない。(Ⅳ)

以上Ⅰ～Ⅳのほか多々指摘できるであろうが、だからといって教師の勤務評定は一切不可能だし不必要だということにはならないと思われる。つまり、Ⅰ～Ⅳ等の難点をクリアする勤務評定制度(仮称)を探求しておく必要があると思う。教師の職務上の独立論だけでは、教師だけが勤務評定の対象外にあることの理由としては説得力に乏しい。ユネスコの「教員の地位に関する勧告」も次のように規定しており、教師の仕事についての直接評価がありうることを示唆している。

[46項] 教員は、教員の専門職としての地位または経歴に影響を及ぼす恣意的措置から十分に保護されるものとする。

[63項] いかなる監視または監督の制度も、教員の専門的な職務の遂行にあたって教員を励まし、かつ、援助するように計画されるものとし、また、教員の自由、創意および責任を減じないものとする。

[64項] (1) 教員の仕事についてなんらかの直接評価が必要とされる場合には、その評価は客観的なものとし、かつ、当該教員に知らされるものとする。

(2) 教員は、不当と考える評価に対して不服を申し立てる権利を有するものとする。

* * *

日本高等学校教職員組合【1968年2月現在/日高教法

廷斗争の概況(群馬・和歌山・北海道・新潟・長野)という冊子がある。長野県勤評の第2審判決文が収録されており、「現在の闘争状況について」と題する解説文もおさめられている。そこにはこう書かれている。

「最高裁へは上告趣意書が出されたまま今日にいたっているが、現場では、ごく一部をのぞいて、B表不記入・不提出の闘いがつづけられている。最近、教委当局も学校長もその提出を強要することが少くなり、B表用紙不受領・不記入・不提出斗争は、ほとんどならい性となった観があり、組合員に定着するところとなった。」(125頁)

他方、組合側(とくに高教組)は10年以上にわたり勤評問題について校長、教育委員会と交渉をくりかえしてきた。その結果、1973年7月17日に長野県教育長と高教組委員長との間で「勤評について 現在検討中であるので結論がでるまであらたな指示はださない」との確認書が、県教委高校教育課長と県教組書記長との間で「勤評について B表の提出は強制しない。またA表についても学校長に強制しない」との覚え書きがかわされた。県教組とも同じ扱いがなされ、ここに長野県勤評は実質上廃止されたのである。¹⁵⁾この状態は今日まで続いている。

しかし、勤評制度はいぜん存在しており、前掲の勤評規則や教育長通達は、今日でも『長野県/教育関係職員必携』に登載されている。要するに1973年以来、長野県においてはいわゆる勤評は制度としては存在するが実施されてはいないのである。

第3章 第2次勤評問題

——「勤務成績判定制度」の導入——

第1節 「勤務成績判定制度」の導入の経緯とその内容

義務制学校等の教職員についても同様の制度が存在するのだが、ここでは長野県立高等学校に勤務する職員についての例を紹介すると、1984年4月10日教育長制定の「昇給・昇格及び給料更正に関する取扱要領」(59教高第28号)があり、そのなかで昇給のための勤務成績の基準について次のように定められている。(同様の制度は1966年以来存在している。)

(資料3)

第2 昇給

- 1 普通昇給(略)
- 2 特別昇給(略)
- 3 昇給のための勤務成績の基準

昇給をさせる場合において、次表の左欄に該当する職員は、原則として良好な成績で勤務しなかったものとして、これら職

員の昇給は、昇給所要期間にそれぞれ右欄に掲げる期間を加えた期間が経過した後において行うものとする。

左 欄	右 欄
停職にされた職員	停職にされた期間に6月を加えた期間
減給された職員	6月
戒告された職員	6月以下
次に掲げる日数が昇給期間内における勤務日(指定週休日を含む。以下同じ。)の6分の1に相当する日数を超える職員 ア 負傷又は疾病(公務上のものを除く。)による療養休暇又は休職の期間の日数(勤務日以外の日を除く。イにおいて同じ。)を合計した日数 イ 育児休業の期間の日数	ア又はイの日数に相当する期間
前各号に掲げるほか、勤務成績が良好でないと認められる職員	その都度定める期間

ところがこの「取扱要項」は、上記の表の最下欄、つまり「勤務成績が良好でないと認められる職員」について、そのように認める基準や手続等について具体的な定めがないまま運用されてきた。最下欄の規定が実際に職員に適用されることはなかった。

制度としては不備であるといわれても仕方ないところ、おそらく折からの「行政改革」(「合理化」)の影響もあったであろう、1985年10月に県教委は、この不備を是正すべく次の改正方針を示した(資料4、資料5)。義務制の学校等についても同旨の改正方針が示された。

〈資料4〉

○昇給・昇格及び給料更正に関する取扱要領(昭和三十九年四月十日五九教高第二八号)の一部改正について(案)

第9の次に次のように加える。

第10 勤務成績の判定

職員の勤務成績の判定を行い、当該成績の実証に基づく適正な昇給・昇格の管理を行うものとする。

1 被判定者及び判定者

勤務成績の判定は、全員の状況(学校長及び臨時的任用

職員は除く。)について学校長が実施するものとする。

2 判定の期間及び時期

現に受けている給料月額を受けるに至った日から、その日以降を良好な成績で勤務したものとした場合の次期昇給・昇格予定日の前日までの期間について、昇給・昇格内申時に行うものとする。

3 勤務成績の判定

勤務成績の判定は、判定するに足ると認められる事実(勤務成績判定表(様式第2号)に掲げる項目(当分の間、教育職員にあっては「勤務状況」以外の項目による判定)により行うものとする。

4 判定結果の内申

判定の結果、勤務成績が良好と認められる職員については、昇格及び昇給の内申を行い、勤務成績が良好でないと認められる職員については、当該職員に係る勤務成績判定書(様式第3号)及び勤務状況調査書(様式第4号、第2の3の「前各号に掲げるほか、勤務成績が良好でないと認められる職員」に該当する職員に限る。)を親展により高校教育課長に提出するものとする。

(様式第2号及び様式第3号の記載上等の注意)

- 1 勤務成績判定表及び勤務成績判定書は、判定者が作成すること。勤務成績判定表については判定者が、勤務成績判定書については高校教育課長が保管するものとし、保管にあたっては秘密保持に留意すること。この場合、勤務成績判定書の保管期間は、2年間とすること。
- 2 判定にあたっては、厳正な態度で行い、日常の勤務状況を良く把握し、公正な判定をすること。
- 3 職員の異動が行われ、判定者及び被判定者が新たな関係となった場合で判定上支障がある場合には、前任の判定者の意見を聞いて判定すること。
- 4 兼務の職員については、本務校の判定者が兼務校の判定者の意見を徴して行うものとする。
- 5 懲戒処分については、第10の2の判定期間内に行われた処分について記載すること。
- 6 休職・療養休暇・欠勤等の状況については、休職・療養休暇(公務上のものを除く。)、育児休業及び欠勤等の全期間について記載すること。
- 7 勤務状況については、区分に従い該当する欄に○印を記載すること。なお、良好とは通常程度に満足に果たしているものをいうものであること。
- 8 特記事項については、判定における具体的事例(健康状況(病名、病状等)、勤務状況等)を詳細に記載すること。なお、別葉でも差し支えないこと。
- 9 第2の3に該当する職員のうち、「前各号に掲げるほか、勤務成績が良好でないと認められる職員」以外の職員の判定欄は、勤務成績が良好でないものとする。
- 10 勤務成績判定書の保管期間経過後は、焼却処分するものとする。

〈資料5〉

○勤務成績が良好でない職員の給与の取扱基準(内規)(案)

- 1 勤務成績が良好でない職員とは、次に掲げる職員をいう。
(1)昇給・昇格及び給料更正に関する取扱要領(昭和三十九年四

長野県勤評の過去と現在

(様式第4号)

秘 勤 務 状 況 調 査 書		所 属	
		氏 名	
勤 務 状 況 及 び 特 記 事 項			
月 日 (曜)	業 務 の 内 容	勤 務 の 状 況	
所 属 長		認 印	

- 月十日五九教高第二八号、以下「取扱要領」という。)第2の3に該当する職員のうち、「前各号に掲げるほか、勤務成績が良好でないと認められる職員」以外の職員
- (2) 公立学校職員服務規程(昭和二五年教育委員会訓令第三号)第十一条、第十二条又は第十三条に規定する届出等が無く欠勤した職員
- (3) その他勤務成績が良好でない職員(1)及び(2)に掲げる職員以外の職員で、勤務成績判定書及び勤務状況調査等に基づいて勤務成績が良好でないと判定された職員をいう.)
- 2 1に掲げる職員の給与については、次のとおりとする。
- (1) 勤勉手当
勤勉手当支給の際の成績率は、別記のとおりとする。
- (2) 定期昇給
1の(2)及び(3)に掲げる職員については、取扱要領第2の3の「前各号に掲げるほか、勤務成績が良好でないと認められる職員」に該当するものとし、「その都度定める期間」は、次のとおりとする。
- ア 1の(2)の職員 三月
- イ 1の(3)の職員 十二月以内で職員の勤務状況及び他の職員との均衡等を考慮して定める期間
- 3 2の(2)の期間を定めるため、次に掲げる職にある者をもって構成する勤務成績審査委員会を置くものとする。
- (1) 総務課長
(2) 高校教育課長
(3) 総務課課長補佐
(4) 高校教育課課長補佐
- (5) 総務課庶務係長
(6) 高校教育課教職員係長
(7) 高校教育課管理係長
(8) 高校教育課長が必要と認める者
- 4 その他
1の(3)に該当する職員については、別紙「勤務成績基礎資料」を学校長から提出させるものとする。
- 5 適用日
この基準は昭和 年 月 日から適用する。

(様式第2号)

秘 勤 務 成 績 判 定 表

所属名		判定年月日		(判定者)										認印							
氏名	懲戒 処分 有無 及 日 内 容	休職・療養休暇・ 欠勤等の状況				勤 務 状 況										特記 事項	判 定				
		種 類	事 由	期 間	欠勤の 届出 有無	規 律 嚴 守		勤 勉 さ		仕 事 の 速 度		仕 事 の 確 実 性		協 調 性				責 任 感		報 告	
						良 好 で あ る	良 好 で あ ら な い	良 好 で あ る	良 好 で あ ら な い	良 好 で あ る	良 好 で あ ら な い	良 好 で あ る	良 好 で あ ら な い	良 好 で あ る	良 好 で あ ら な い			良 好 で あ る	良 好 で あ ら な い	良 好 で あ る	良 好 で あ ら な い

(注) 教育職員にあっては、勤務状況の欄は記入しないこと。

(様式第3号)

秘 勤 務 成 績 判 定 書

所属名		職 名		氏 名	
懲 戒 処 分	有 無 (有の場合 処分日及び内容)				
休 職 欠 勤 状 況 休 職 休 勤 状 況 療 養 休 暇 等 の	種 類	事 由	期 間	欠勤の場合の届出の有無	
勤 務 状 況	区 分		良 好 である	良 好 でない	備 考
	規 律 嚴 守				
	勤 勉 さ				
	仕 事 の 速 度				
	仕 事 の 確 実 性				
	協 調 性				
	責 任 感				
特 記 事 項	報 告				
判 定	1 勤務成績が良好である 2 勤務成績が良好でない				
昭和 年 月 日					
上記のとおり認められる。				(判定者)	
				認印	

(注) 教育職員にあっては、勤務状況の欄は記入しないこと。

長野県勤評の過去と現在

(別記)

区 分	延 伸 期 間	成 績 率	
		6 月	12 月
停 職 に さ れ た 職 員	停職の期間+6月	0.350以下	0.420以下
減 給 さ れ た 職 員	6月	0.375	0.450
戒 告 さ れ た 職 員	3月	0.425	0.510
	6月	0.400	0.480
1 の (2) の 職 員	3月	0.425	0.510
1 の (3) の 職 員	3月	0.425	0.510
	6月	0.400	0.480
	9月以上	別 に 定 め る	

(別記)

昭和 年 月 日

高校教育課長 殿

(学校長)

(氏名) 認印

勤務成績基礎資料を提出します。

員 名	氏 名								※ 審 査 委 員 会	
区 分	判 定 項 目								計	
	規 律 厳 守	勤 勉 さ	仕 事 の 速 度	仕 事 の 確 実 性	協 調 性	責 任 感	報 告			
点 数										
(注) 1 点数表により記載すること。									※	
2 ※欄は、記載しないこと。										

点 数 表

区分 \ 点数	5	4	3	2	1
規律厳守	上司の命令、規律を守る	守らないことが度々ある	守らないことが多い	守らないことが非常に多い	全く守らない
	出勤、退庁時間など守る	守らないことが度々ある	守らないことが多い	守らないことが非常に多い	全く守らない
勤 勉 さ	真面目である	なげやりな時が度々ある	なげやりな時が多い	なげやりな時が非常に多い	全くなげやりである
仕事の速度	普通である	やや遅い	遅い	非常に遅い	できない
仕事の確実性	普通である	間違いが度々ある	間違いが多い	間違いが非常に多い	できない
協 調 性	普通である	協調できない時が度々ある	協調できない時が多い	ほとんど協調できない	全く協調性が無い
責 任 感	普通である	安心して仕事をまかせられない(充分な注意、指示、指導が必要)	補助的な業務しかできない	単純な業務に振替えている	全く責任感が無い
報 告	普通である	報告をしないことが度々ある	報告をしないことが多い	報告をしないことが非常に多い	全く報告をしない

実は、同様の制度改正は他部局において先行しており、知事部局、警察および企業局職員には1985年1月1日から、県教委事務局およびその出先機関職員には同年10月1日から適用、実施されている。

このことについて県職（組合）は具体的な反対闘争を組まなかったもようである。その間の事情は、次のような発言から推察できそうだ。¹⁶⁾

- 県に言わせると、職員の内部から出たことだというんですね。特に若い人の中から“オレたちの倍も給料をとっているのに何もしない人がいる”と。いわゆる“ハシ・ボウ”についてなぜ同じように給料のはしごを順調に上っていくのか、おかしいじゃないかという声があったというんですね。こういう声を受けて県は制度改正をやったんだと。
- この制度が実施されて1年間で19名、1年半でみると20数名がこの制度にひっかかって昇給延伸になっているが、県職は撤回闘争にとりくんでいない。
- 県職の友人に聞いてみると、組合の下部討議がないということなんです。“新聞広げてメシ食って帰るような、どうしようもない人”を判定するのだからと、安易な考えで導入を許してしまったのではないかと思いますね。

いわば外はりがうめられた後で、教育職員についての制度改正が提起されたのである。提起した県教委の理由

説明の大意は、次のとおりであった¹⁷⁾。

- (1) 勤務成績が良好でない者と良好な者とを昇給・昇格で同等に扱う訳にはいかない。現場からもそういう声があがっている。
- (2) 昇給延伸等に該当する職員は、全体の1%から0.5%ぐらいなもので大多数の職員は該当しない。総合判定が「良好でない者」だけに限って「内申」を求めるものだ。
- (3) こういう方法をとらない限り、「勤務が良好でない者」の昇給はチェックできない。
- (4) 勤評ではない。勤評は、昇給には関係ない。これは昇給・昇格だけに関係する。勤評は評価にあたって白いところもあれば黒いところもあるということになるが、これは単純で白か黒のどちらかになる。
- (5) 知事部局、企業局、警察は1月1日から実施している。県教委事務局は、この10月1日からやっている。高校だけやらない、という訳にはいかない。人事課からもせめられている。知事部局などは、勤評も実施している。
- (6) 1986年1月1日昇給者を対象にはじめたい。
- (7) 当面は、「勤務状況」調査は行政職員を対象とするが、ゆくゆくは教員にも適用したい。

これに対して組合側は、①第1次勤評とは型はちがうが、管理職が日常的に全職員の勤務の状況を観察しそれ

を評定するという点では、第1次勤評と本質において変わらない。②評定の結果が昇給・昇格にストレートに反映する点では、第1次勤評よりも悪質である、従ってこれは断じて容認できないとして、校長交渉、県教委交渉、その他の反対運動を展開するところとなった。

高教組のとりくみで特に注目すべきは、校長交渉と校長会との話し合いを重視したことである。その結果、すべての公立高校長が、勤務成績判定制度は教育現場になじまないなどの上申書を県教委に提出したという事実がある。

こうしたなかで県教委は、当初の「1986年1月1日適用」の方針を断念し、つぎの「1986年4月1日適用」の方針も断念せざるをえなかった。

筆者は、1986年4月に長野県箕輪町の教育委員会議を傍聴した。この時委員からこの制度改正の問題について質問が出たが、教育長はこの問題について市町村教育長会議で説明をうけていないし、事情もわからないから答弁できないと答えていた。この種の問題では、県教組本部と県教委との交渉が先行するということが、市町村教委と当該市町村の学校の組合（分会）との間で話し合いや交渉はおこなわれならしいことがうかがわれた。

第1次勤評の時には、「長野県勤評反対八者共闘会議」が結成されたが、今回はそのような動きはみられなかった。ただ、「PTAや父母・地域住民へ集会の意義を訴え、参加を要請する」という方針のもとに「勤務成績判定制度反対4・27大集会」がもたれ、長野市・松本市の両会場に約1万人が参加しているのが目をひく。

県教委は1986年5月段階で、「1986年7月1日適用」を言明、これ以上ひきのばせないことを強調したため、組合側は6月段階に入り戦術の変更をせまられることとなった。この間の事情を高教組役員は次のように語っている。¹⁸⁾

「当局は二度延期して今度は7月だぞと言っている訳ですから、私たちが7月が山だと思って、4月からたたかいを強めました。

一つは、組合員だけでなく教頭も含めて職場のすべての教職員に、この制度に反対する決意署名をもらうことです。つい最近、教頭も全員これに署名しました。

二つ目は、校長交渉を徹底してやったんです。4月の15、16の両日一斉にやったんですが、なかには夕食を用意して夜10時すぎまでやったところも出ました。そして最終的には全部の職場で学校長もこの制度は適当でない、なじまないという点で合意に達しました。いわば、自主的、創造的な教育活動をそこなう恐れが

あるという形で学校長も全員合意しました。これはもう大変なことだったようですね。上申書を全部あげてね。

この職場の態勢を背景にして、4月27日の日曜日に県教組のみなさんといっしょに松本市と長野市で1万人集会を開こうということにしました。これが三つ目の大きなとりくみです。臨教審反対、勤務成績判定制度粉碎という二つのスローガンをかかげてやったんです。みごとに一万人集まりました。

今県教組の組合員が1万2千人くらいでしょうか。高教組の組合員が4,500人。ですから1万6千人くらいなのですが、そのうちの1万人を全県から集める。日曜日ですから、ちょうど高体連の色々な大会をひかえていて顧問の先生はなかなか難しかったのですが、よく集まってくれました。

4月のこの三つのとりくみは大きかったですね。全員が決意したこと。校長もそうだと。なおかつ白日のもとで1万人があつまった。これが3千や4千でショボショボだったら、当局も意志の結集はないとみるでしょうが、これが大きく政治的に圧倒した。

それで5月7日に県教委と県教組・高教組の合同交渉をやった。この中で僕らの正当な主張を当局は切り返すことができませんでした。当局は全く受け身で防戦一方でした。しかしそれでも言うんですね。7月1日から何としてもやらせてもらいますと。

7月1日からやるという彼らの論拠は、ひとつは給与条例にもとづいたいわば適正な昇給管理事務だということです。それからもうひとつは知事部局などの他の県職員との均衡上だと。そして管理統制というような意図は毛頭ないというようなことを言い出したのです。

5月の末に僕らの大会があり、6月初めにかけて県教組の大会があり、両教組の大会でもって、これまでのこういう積み重ねをふまえて断固としてたたかひぬくという意志固めをしたんです。

その後、急速に当局が動きを強めるんです。制度は何としてもやらざるをえない、しかし、内容、運用面で譲歩したいという意思表示があったんですね。これはなかなか対応が難しくてね。高教組としては、こういう当局の動きについてはかなり深い分析もして、組織的な対応をしました。

ひとつには県教委との関係で僕らが今どんな力関係をもっている、7月1日に彼らは実施するだろうという判断に立ったんです。その理由のひとつは、やっぱりすでに知事部局では実施しているということなん

です。知事部局からの圧力がある。教育委員会はやるやるといって二度もひきのばしたじゃないか、だらしがないじゃないかと。もうひとつは自民党筋ですね。自民党が今度の7月県議会、これは例年だと6月議会というのですが選挙のため7月にずれたのですが、この7月議会でこの問題を徹底的に追求するというかまえを示し始めたんです。基本的にはこのことが制度としてはやらざるをえない理由だと思うんです。そんな教育長ならやめてしまえということが自民党筋から出てくれば、教育長更迭もあたりまえということになります。

僕らの分析で重要なことは、長野県教委は自民党県政の一翼なんだということです。高教組との関係で若干いい顔をしていますが、あるいは僕らの方が圧倒する力関係を持っていたとしても、当局はやはり権力機関であるし、同時に自民党県政の一翼を担っているんだということになれば、僕らに対して顔をたてるなかで教育長の首がとぶというような選択はしないだろう。彼らはどんなことをしても制度を導入するだろうという判断にたったわけです。

そこでわれわれは6月に、われわれとしては制度としては絶対に認めない、しかし今当局が一定の譲歩をするという、その部分を最大限に使って、さしあたっては内容を骨抜きにするということが一番中心にしようじゃないかと、そしてそれを足がかりに今後この制度を全面的に撤回なり死滅させるという方向へ運動を組もうということを出したのです。

これに対しては、現場からかなりつきあげがありました。条件闘争に入るのかと。そのために機関会議をかなりしっかりやっただけです。その結果、皆了解してくれて、幅をもって対応しようということになりました。

その後、県当局と組合幹部との交渉が続き、最終的には6月26日に、県教委と両教組との大衆団交をおこなったんです。その席でいくつかのことを当局につめて確認しました。そういうことで、実は(1986年)7月

その後、県当局と組合幹部との交渉が続き、最終的には6月26日に、県教委と両教組との大衆団交をおこなったんです。その席でいくつかのことを当局につめて確認しました。そういうことで、実は(1986年)7月1日から導入されたわけです。」

最終段階での交渉で確認された主な点は、次の5点にまとめられている。¹⁹⁾

① 臨教審と一体化した管理統制強化をめざすものではないこと。

② 「良好でない者」はあってはならないし、だしてはならない。万一、そうした者がいた場合は指導したり援助して本人を生かす方向で対処すべきであること。

③ 思想や信条、宗教、門地、組合活動等を理由にした成績判定は絶対にあってはならないこと。

④ すべての学校職員を日常的に観察し、その良否を一律に判定するものではないこと。

⑤ 問題が生じた時は、組合とただちに相談すること。また、小・中・障害児学校へは1986年8月1日から導入されたが、県教組は「今までの数回にわたる県教委との交渉と話し合いを通じ、確認できた内容」(㊸は県教組の解説)として、次の10項目に整理している。²⁰⁾

1. 勤務成績判定制度は、給与条例の趣旨に即した適正な昇給管理事務を行うもので、学校職員の管理統制を強化するものではない。

2. 学校職員については、教育にかかわることから、この制度の実施と運用にあたっては公正かつ慎重な配慮をする。(㊸教育にかかわる仕事は、単純に判定できるものではなく、運用上の慎重な配慮をしないと10に反することになり、子どもにまで影響を及ぼす。)

3. 教育にかかわる学校にあっては、「勤務成績が良好でないと認められる学校職員」は出してはならないと考える。(㊸「良好でない」ものが出ないように、5や校務分掌上の配慮等が大事である。)

4. この制度は、常時すべての学校職員を監視・観察するものではない。(㊸常時すべての学校職員に監視・観察の網をかけることになれば1や10に反する。)

5. 万一、勤務成績が良好でないと目される学校職員があった場合は、本人を生かす方向で、十分な指導と相互援助(校長の適切な指導・援助と職員間の援助)を貫くことを原則とする。(㊸このためには学校運営が民主的に行われなければならない。)

6. 校長が勤務状況調査作成資料を提出する場合は、事実関係について確認のうえ正確に記載し、指導援助の記録を添付する。(㊸5と7の前段を保障するうえで重要である。)

7. 勤務成績判定に当たっては、関係者の恣意による判定は行わない。特に思想、信条、宗教、性別、門地及び組合活動による差別は絶対にあってはならない。(㊸本制度に関係なく差別はあってはならないことである。)

8. 制度の実施に当たっては、遺憾な事態が生じない

- よう市町村教委並びに校長に十分な徹底をはかる。
9. この制度にかかわって問題が生じた場合は話し合いに応ずる。(㊤県教委と県教組の段階だけでなく、市町村・職場段階にもあてはまることである。)
10. 今後とも全教職員が自主的・創造的教育諸活動に専念できるように配慮する。(㊤現在、配慮に欠けることがあれば改善すべきである。)

第2節 「勤務成績判定制度」考

この第2次勤評問題には、第1次のその経験が働いている。県教委が勤務成績の判定について、「当分の間、教育職員にあっては「勤務状況」以外の項目による判定により行う」としているのは、その端的なあらわれである。また、組合との確認事項に、「「良好でない者」はあってはならないし、だしてはならない。万一、そうした者がいた場合は指導したり援助して本人を生かす方向で対処すべきであること」とあるのは、第1次勤評の趣旨「研修、指導ならびに適正配置を行う資料を得る」の延長にあるとみることもできる。

第2次勤評問題の調査で筆者は何度か長野県を訪れ、組合幹部、県教委幹部職員、校長等から聞きとり調査をおこなった。本稿はその報告書を兼ねているのだが、残念ながら彼等の証言のほとんどは、ここに収録することができない。“公にしない”という条件でしかインタビューできなかつたのであり、その約束は守らなければならないからである。

第1次勤評も第2次勤評も、制度としては厳に存在しているが、県教委と組合との確認書によって、実施が停止されもしくは空洞化している。これは、県教委と組合とのかろうじての信頼関係もしくは力関係によるものとみられ、県政もしくは県議会の出方いかんによっては確認書などは一挙にふきとんでしまう性質のものである。校長から県教委事務局に転出した幹部職員は、「私らにとってこわいのは文部省でも組合でもない。一番こわいのは県議会であり自民党県連だ」と証言している。確認書というかたちで教育行政の一般行政からの独立をかろうじて実質的に保持しているのだと考えられなくもないが、知事部局ですでに実施しているからということをも最大の論拠に勤務成績判定制度を導入した点に注目すれば、一般行政からの独立は相当弱まっているといえる。

確認書が支えている現状は、過渡期の現象として積極的に評価できる。つまり、本来的教育行政のあり方からすれば、問題が残る。本来的教育行政のあり方という場合、実践的には本来的教育行政のあり方を尊重する県政(ひいては国政)の確立という課題が視野にいれ

られなければならないことは勿論である。そのうえで、何が問題として残っているのか。

運動論的にいえば、第1次、第2次勤評反対闘争のなかで、反対者(組合側)があるべき勤務評定(教職員の仕事に対する評価)の制度を提起できなかったことである。それは同時に、教育行政学のおうべき責任でもある。筆者は、教師の仕事の評価は絶対的に不可能であり、一切不必要であるとの立場にはない。

長期にわたり、教員のなかから教頭や校長が任命されてきている。そこには当然「評価」が働いている。その現状を調査し、分析し、経験則を批判的に明らかにすることは、当然教育行政学の課題である。

本来的な、つまり正当な懲戒処分や分限処分の対象とならない(しばしば体罰教員に対する措置があまい等の現実承知している)が、しかし勤務成績(仕事ぶり)は良好でない教員がいるとすれば、被害者は子どもである。ここから、究極的には教員の評価権は子どもと親にあるという原理(理念)を提出しておきたい。制度論的には子ども、親の参加論となってゆくはずである。

もとより、教員評価システムが、その自主的で創造的な教育活動を抑圧するようなことがあってはならない。くりかえしになるが、前記Ⅰ～Ⅳ等の難点をクリアーするシステムの探求が教育行政学の課題となってくる。

おわりに

五十嵐顕教授は、批判のなかに新たな原理がみえるという趣旨のことをくりかえし言われた。勤評を研修と指導の資料とするという長野県の一つの到達点は、教員評価システムの探求にとって示唆的であるかも知れない。

筆者は今後、批判のなから新たな原理を見出すべく、愛媛県、神奈川県、北海道などの“勤評問題とその後”の調査にとりくむ予定である。

本稿は長野県調査の第1次報告書である。第1次勤評後の長野県における、教育をめぐる権力構造の変動などについては第2次報告書にゆずりたいと思う。

この長野県調査は、研究奨励金(委任経理金)によるところが大きい。コンピュータ・ビジネス株式会社(池田俊郎氏)に厚くお礼申し上げる。

資料整理については、広井多鶴子氏ほかの大学院生諸君の助力を得た。記して謝意を表す。(本稿は1987年8月6日～20日、長野県において執筆した。)

〈註〉

- 1) 山住正己「日本教育小史」1987年、岩波書店、213頁。

- 2) 吉岡健次「戦後日本地方財政史」1987年, 東京大学出版会, 50頁.
- 3) 同上, 69~70頁.
- 4) 長野県高等学校教職員組合「長野高教組三十年史」1982年, 89頁.
- 5) 同前, 90頁. 長野県教職員組合編「長野県教組三十年史」1984年, 186頁.
- 6) 前掲「長野県教組三十年史」, 188頁.
- 7) 同前, 191~192頁.
- 8) 同前, 192~193頁.
- 9) 前掲「長野高教組三十年史」, 95頁.
- 10) 同前, 96頁.
- 11) 前掲「長野県教組三十年史」, 207頁.
- 12) 勤評B表記入義務不存在確認請求事件における被告・長野県教育委員会の答弁書より引用.
- 13) 判決文からの引用である. 本節においては以下も同じである.
- 14) 前掲「長野高教組三十年史」, 107頁.
- 15) 1986年4月12日付「長野高教組新聞」, 11頁.
- 16) 1986年6月25日付「長野高教組新聞」, および1986年7月14日に実施した筆者の現地調査でのヒヤリングによる.
- 17) 1986年4月12日付「長野高教組新聞」3頁参照.
- 18) 1986年7月14日にヒアリングしたものを筆者において要約したものである.
- 19) 1986年6月30日付「長野高教組新聞」(速報No. 13)
- 20) 1986年7月12日付「新聞長野県教組」(号外No. 86-48)

(1987年7月31日受理)