

学校経営と職員会議

先日（1月30日）、東京地裁から一つの判決が出されました。

この裁判は、東京都教育委員会が2006年に発出した「職員会議での挙手による採決の禁止」を内容とする通達の違法性などについて争ったもので、判決では、この通知を適法・合憲としています。

原告となっている三鷹高校の元校長は直ちに控訴しましたので、この問題は引き続き裁判で争われることとなります。

判決の中で裁判長は、「一部の学校で職員の挙手で校長の決定権が拘束される実態が生じ、通知は校長の権限を十分行使できる環境を整えるために出された。その相当性には議論はあり得るが、必要性がないとはいえず、違法とは解されない」としています。

今回の判決については、賛否様々な議論がなされていますが、この機会に、学校経営における校長のリーダーシップと職員会議について考えてみるのも意味があるように思います。

原告の元校長は、東京都教育委員会による「職員会議での挙手裁決の禁止」は言論統制、民主主義の否定であり、「言論の自由が奪われ、学校現場から活気が失われている」と主張しています。

通達を以て「職員会議での挙手裁決を禁止する」という手法の是非は別として、原告の主張を念頭に、職員会議での挙手裁決の禁止は民主主義の否定なのかという問題と、職員会議を如何に活性化させるかという問題について考えてみたいと思います。

そもそも職員会議とは、如何なるものなのでしょうか。

職員会議は教職員間の意思疎通を図る上で非常に重要な場ですが、学校における位置づけは、校長の責任と権限に基づく学校運営を円滑に行うための補助機関であり、「最終的な意志決定機関」ではないとされています。

校長が学校運営について一つの方針を決める際、予め職員会議を通して教職

員の皆さんの意見を聞くということは至極当然のことです。校長は、教職員の意見を聞いた上で、場合によっては、内容を軌道修正する場合もあるでしょう。

しかし一方では、仮に職員会議の議論としては反対の空気が強くても、校長としては自分の方針を進めなければならないと判断する場合も当然出てきます。この場合、仮に職員会議が「最終的な意志決定機関」ということになれば、そこでの裁決が校長の意志よりも優先されることになってしまいます。これでは、校長は、結果の責任だけは取られますが、学校経営の責任者とはいえなくなってしまう。

東京都教育委員会による「職員会議での挙手裁決の禁止」は、あくまでも職員会議の位置づけを明確にしようとしたもので、教職員の自由な意見の表明や議論を否定しようとするものでないことは明らかだと思います。

次に、職員会議の活性化ということについて、考えてみましょう。

職員会議は単なる連絡会議になってしまい、ほとんど議論がなされていないとか、教職員の間意見がいても仕方ない、といった声もあるということですが、それは果たして「職員会議での挙手裁決の禁止」が原因なのでしょうか。勿論、それはきっかけの一つだったかも知れませんが、職員会議で活発な意見交換がなされるかどうかは、結局は職員会議を主催する校長のリーダーシップと教職員の意志の問題が大きいと思います。

職員会議を、自分の考えを一方向的に伝えるためだけの場、教職員の意見を聞いたというアリバイづくり、にしか考えていない校長の下では、折角の職員会議も形骸化してしまいます。職員会議の活性化のためには、校長自身にも相当のエネルギーが必要だと思います。また、教職員自身にも、校長と連携しながら、積極的に学校運営に関わっていく姿勢が必要です。

校長、教頭、教職員の皆さんは、対立するのではなく連携、協力してこそ、学校として期待される役割が果たせるというものです。（塾頭 吉田 洋一）