

《研究論文》

米国公立学校教員評価制度をめぐる近年の判例動向

— 2000 年以降に着目して —

広島大学大学院・院生 藤村 祐子
日本学術振興会・特別研究員

ABSTRACT

A Study on the Teacher Evaluation System in the United States:
Analyzing the Case Laws after 2000

Yuko FUJIMURA

Graduate Student, Hiroshima University

Fellow, Japan Society for the Promotion of Science

This article attempts to clarify the legal doctrine about teacher evaluation in the United States by analyzing case laws. The primary document used for the analysis is the General Digest of National Reporter System.

The total number of the judicial precedents has been 21 cases between 2000 and 2004. Among them, the number of federal judicial precedents is 8 cases, while the number of state's judicial precedent is 13 cases. These precedents are divided into 4 articles. They are 'the fairness of evaluation findings' and 'the procedure of the evaluation' 'The rights of evaluators and teachers to be evaluated' 'The evaluation findings and compensations'.

The findings from this paper are as follows;

- (1) In many cases, the issues are whether the evaluation was conducted in a fair manner. In order to maintain the fairness of the evaluation, the court claimed that the evaluator has to evaluate teachers based on classroom observations.
- (2) Evaluators have some authority and responsibility. Evaluators may decide the grade of evaluation on their own. On the other hand, if evaluators behave dishonestly, they could possibly get terminated.
- (3) Teachers and evaluators have to go through various procedures about teacher evaluation. These procedures will assure the protection of rights of both parties.

As mentioned above, the teacher evaluation system in the United States is created to enhance the transparency of the evaluation system and in turn, provide more reliability to the teachers.

1 研究の目的

米国では、1980年代に大規模な教育改革が進められたが、教員の能力の開発と向上は学校教育の質の改善につながるとの認識の下、教員に関する様々な改革、具体的には、教員養成教育や教員免許制度の改革、さらにはメリット・ペイ制やキャリア・ラダー制の導入がすすめられてきた。また、近年では、適切な教員評価の構築も、その具体的方途の一つとして提言、導入されつつあり、評価基準作成時の教員の参画、同僚教員評価制度の導入、評価後の協議などに見られるように、教員を評価手続き過程の中に積極的に組み入れようとする新しい動向もみられる。

米国における教員評価に関する先行研究は、我が国において、ある程度の蓄積がみられる。それらは、教員評価を歴史的に分析した研究¹、教職の専門職性から教員評価を分析した理論研究²、教員評価の評価方法に特化して分析した研究³、同僚による評価制度に着目した研究⁴、教員人事の一構成要素として教員評価をとりあげた研究⁵などである。これらの研究は、その射程とする領域や分野において各々一定の成果をあげているものの、米国全体における教員評価法制の基本的傾向及び現状に集約して総合的に解明しようとしたものは見当たらない。

周知のように、米国の公教育は、法理論上、合衆国憲法修正第10条を根拠として、その全権が各州政府に委譲されている。したがって、教員評価についても、州の規定する制定法や州や地方教育行政機関の定める規則に則っておこなわれている。しかし、その一方で、米国が判例法主義をとる国である点を忘れてはならない。判例法主義とは、法令が重要な役割を果たしていないということの意味するものではなく、わが国において民法典・刑法典などの中で規定しているような法の根幹的な部分の多くが、制定法によってではなく、判例法によって構成されているということの意味する。判例は現在でも、法創造の機能を営んでおり、それも従来の判例法や制定法で定まっている大枠の中で細部を補完するに留まらず、時に応じて基本的な法理をも樹立する⁶。つまり、州制定法や規則の分析が、具体的な行政手続き等を解明するという点では非常に重要である一方、基本的法原理の解明のためには、判例の検索及び分析が必要不可欠であるのである。

そこで、本稿では、米国における教員評価法制に関する研究の一環として、教員評価をめぐる基本的法原理解明のため、まずは近年における関係判例の動向を整理することを目的とする。周知のように、州裁判所判決例は、法理論的には各州の法域でしかその拘束性を有しないものの、他州における判決が近接諸州を中心に実態として大きな説得的影響力を及ぼす場合もある。そこで、本稿では、近年の教員評価をめぐる判例動向を探るため、全米各州及び連邦レベルの判決例を集積したNational Reporter Systemの判例要旨集（General Digest）を分析素材に、特に2000年以降に着目し、関連判例をとりあげ、そこで何が争点とされ、どのような法原理が判示されているかを整理する。

2 教員評価制度の概要

判例の分析をおこなう前に、まず米国公立学校教員評価制度の概要を簡単に論及しておきたい。

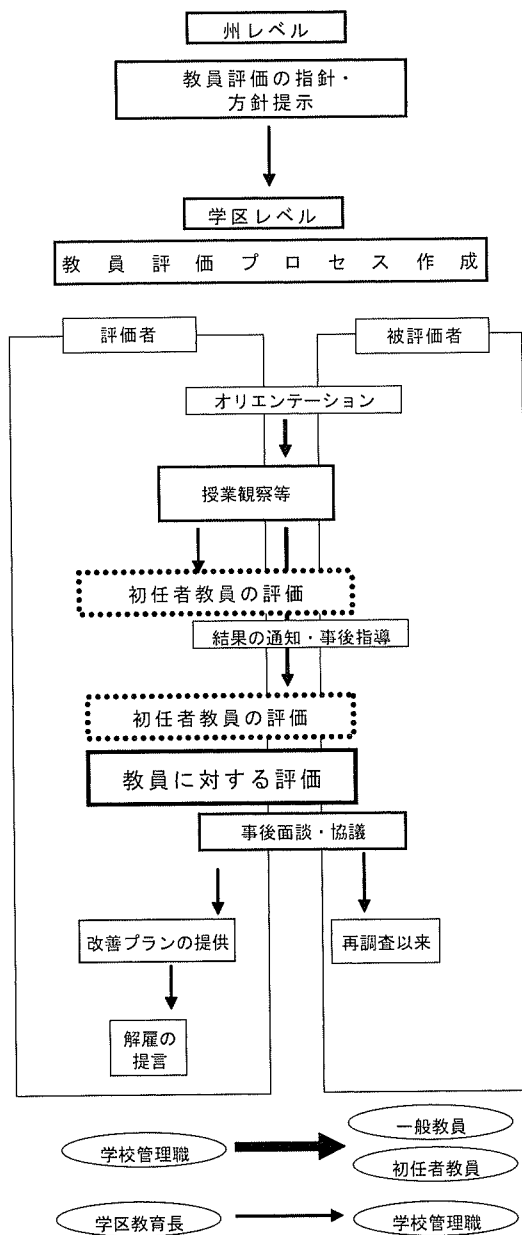
上述のように、米国では、教育に関する事項は、州が全権を有しており、その具体的権限は、州によって郡または地方教育行政機関や各学校レベルにまで委任され、各州多様な状況

にある。そこで、教員評価制度の基本的枠組みを全米的に把握するために、別稿において、各州制定法規定の分析をおこなった⁷。そこで明らかになった州制定法の規定内容より、米
国における教員評価制度の基本的評価プロセスを示すと、おおよそ以下ようになる。た
だし、この評価プロセスは、あくまでも複数州の規定を組み合わせた典型タイプであり、必ず
しも特定州の具体的実態を示すものではない。

まず、教員評価制度における評価シ
ステム作成に関しては、州が実質権限を学
区に委譲しながらも、評価方針や指針に
ついては州が提供するという形で一定水
準を維持・確保するといった構造が最も
一般的である。

次に、評価対象は、教員の地位や職位
によって分かれており、一般教員、初任
者教員の2種類としているケースが多
い。一般教員、初任者教員の評価者は、
通常、学校管理職であるが、評価者訓練
を受けていることをその条件としている。
また、学校管理職に対しては、学区
教育長が評価者となっている。評価者と
しての力量形成のために実施される評価
者訓練に関しては、州と学区が連携して
提供している。初任者教員に対する評価
回数は、一般教員や学校管理職よりも多
く、1年に1回から2回実施される。一方、
一般教員や学校管理職に対しては、1年に
1回評価が実施される。実際に評価をお
こなうまでに、教員に対しオリエンテー
ションがおこなわれ、評価の目的や方法、
評価スケジュールなど、評価に関する情
報が提供される。具体的な評価方法には
授業観察が用いられる。評価後には、評
価結果の通知がおこなわれ、被評価者は
評価者から結果に対する説明を受ける。
また、結果に対し不服がある場合は、15日
以内に再調査を要求することができる。
評価において改善すべき点があると判断
された教員は、現状における不十分な能
力の改善を意図した改善プランを受けな
ければならない。改善プラン実施後も能
力が改善されない教員については、学区
に対して当該教員の解雇が提言される。

図1 州法規定上にみられる典型的な評価プロセス



出典：現行各州法規定の分析
にもとづき筆者作成。

その際には、評価プロセスに不備がなかったか、当該教員の権利が保障されていたかといった調査がおこなわれる。

評価の際に利用される評価基準に関しては、州レベルで作成され、学区はそれを導入する。具体的には、①生徒の学力向上度、②教員の専門的能力、③教員の知識、④教員のコミュニケーション能力、⑤教員としての資質の5分野に亘って評価を受ける。

また、評価システムそのものに関しては、評価システムが規定にしたがって実施されているかどうかの審査が州段階でおこなわれる。その際、査察のためのチームが設置され、現地訪問によって審査されるが、これらは実質的な監視機能を果たしている。

統計的に見た場合、米国の教員評価は、おおよそこのようなプロセスで実施されている割合が最も高いということができよう⁸。

3 教員評価に関する判例

次に、上述の米国における教員評価制度の概要を踏まえたうえで、教員評価に関する判例に目を向けると、2000年から2004年までの間に、連邦判例8件、州判例13件、合わせて21件⁹の事件が惹起している。また、そのほとんどが個々の教員が学区や教育委員会といった地方教育行政機関を訴えるものである。これら21件の判例は、その内容ごとにおおよそ以下の4つの項目に大別される。それらは、「評価結果の妥当性」「評価手続き」¹⁰「評価者と被評価者の権利」「評価と報酬」である。

(1) 「評価結果の妥当性」に関する判例¹¹

教員評価に関する判例のなかには、「評価結果の妥当性」つまり、教員の受けた評価結果が十分な根拠にもとづいたものであったかを争点とするものが多い。

たとえば、アーカンソー州におけるFales v. Garst事件¹² (2001) (以下Fales事件)は、中等学校の教員らが、不当に教員評価を下げられたとして、校長を訴えた事件である。教員らは、特別支援の必要な生徒への援助に関する校長のやり方に、不満を表明した。それに対し校長は、彼らの教員評価の結果を下げることで彼らの言動を抑え込もうとした。教員らは、この行為が合衆国憲法修正第1条を根拠とした言論の自由を侵害するものとして、訴えを起こした。この訴えに対し、「裁判所は、教員らが校長に不満を表明したことで、学校を取り巻く環境、教員同士の雰囲気を大きく乱した」という事実を重視し、校長の評価が正当な根拠に基づくものであるとの判断を下して、教員らの主張を認めなかった。

また、イリノイ州で争訴されたLove v. City of Chicago Board of Education事件¹³ (2001)は、校長を非難したために懲戒を受けた初等学校の教員らが、これを不服とし、校長を訴えた事件である。教員らは、校長が導入した“インクルージョン・プログラム”が、特別支援を必要とする児童にとって十分な教育を提供できるものではないとして、教育行政当局に意見書を提出した。その際、教員は、意見書の内容を証明するために、校長や親の許可をとらずに、特別支援を要する児童を学外に連れ出した。校長は、この行為が規則に違反するものであるとし、教員らに懲戒処分を与えた。また、その後におこなわれた教員評価の中でも、“学校の規則や規定の順守”の項目において「脆弱 (weakness)」であるとの評価を下した。これに対し、教員は、かかる行為が合衆国憲法修正第1条違反に当たるとして、不服申し立てをおこなった。裁判所の判断は、「教員の持つ権利が侵害された」という原告の主張には、

十分な根拠がみられず、校長の示した評価結果は至当であるという結論であった。

次に、メリーランド州のMartin v. Montgomery County Public Schools事件¹⁴ (2002) は、契約非更新の通知を受けた試用期間中のアフリカ系アメリカ人の教員が、自身の解雇をめぐる決定には公正さが欠けていたことを理由に、その取り消しを求めて訴えたものである。教員は、任期中、2回の評価を受けたが、評価結果は好ましいものではなかった。1回目の評価では、10の評価項目のうち、4つの項目について“改善が必要である (needs improvement)”との判断を受けた。さらに2回目の評価では、5つの項目において、“改善がみられない (not effective)”との結果を受け、次年度の契約は更新されなかった。教員は、この教員評価は不当なものであり、公民権法第7章の雇用における明示的な差別禁止 (以下、Title VII) の権利¹⁵を侵害されたと主張した。この訴えに対し、裁判所は、教育行政機関が教員に対し十分な支援を提供していること、教員に対する生徒からの不満が多いこと、また、教員の雇用差別を受けたという主張に具体的な根拠がない点を考慮し、契約の打ち切りは至当であると判断している。

一方、Ryales v. Phoenixville School District事件¹⁶ (2001) は、教員が、人種的意図による雇用契約の終了を宣告されたとして、学区にその取り消しを求めたペンシルベニア州での事件であるが、教員は、能力不十分であるという2回の評価を受け、次年度の契約終了を宣告された。しかし、これがTitle VII違反にあたるとして、当該教員は雇用均等委員会 (EEOC) に対し、苦情の申し立てをおこなった。この申し立てが認められ、教員は、EEOCより訴権 (right to sue) のための公式文書を受け取り、宣告の取り消しを求めて、教育行政当局を訴えた。この訴えに対し、裁判所は、教員評価は、公式の授業評価に基づいておこなわれるものであり、当該教員に対する評価はこれに従っておらず、校長から受けた評価は、妥当性が低いものと判断し、解雇宣告の取り消しを決定した。

加えて、ニューヨーク州のJenkins v. Board of Education of City of New York事件¹⁷ (2003) は、アフリカ系アメリカ人の教員が、Title VIIの権利を侵害されたとして、学区教育委員会を訴えたものである。当該教員は、人種的差別を受けたとし、校長に対して不服申し立てをおこなった。そして、その後おこなわれた教員評価において、当該教員の校長に対する非協力的な姿勢を理由に、能力不十分との評価結果を受けた。教員は、その取り消しを求めて学区教育委員会を訴えた。この訴えに対し、裁判所は、校長のおこなった評価は十分な確証に基づくものではなく、その妥当性が低いとの判断を下した。この裁判で、教員の評価は、「十分な期間における授業観察に基づく公正で満足のいくものでなければならないこと」が明示された。

教員評価の妥当性に関する判例は、上述した5件からも明らかなように、おこなわれた評価が具体的な確証に基づくものであるか、そしてその確証を示すことができるかが争点となっている。なかでも、Ryales事件やJenkins事件において具体的に明示されているように、評価結果が十分な期間における「授業観察」に基づくものであることが特に求められる傾向にあるようである。

(2) 「評価手続き」に関する判例

教員評価の結果が、解雇の勧告材料に利用されることは少なくない。「評価手続き」に関する判例では、主に、評価結果とその活用に関するものを取り上げた。

まず、ミネソタ州のSavre v. Independent School District事件¹⁸ (2002) があげられる。事件の概要は以下のとおりである。試用期間である教員の雇用契約が、財政難を理由に更新されないことが決定された。教員は、州法で規定されている教員評価の実施が十分におこなわれなかったことを理由に、雇用に関する決定が行なわれる際、法律上の瑕疵があったとして、その取り消しを求めて訴えた。これに対し裁判所は、「財政難による解雇が決定される場合、解雇手続きが州法規定に従って実施されているならば、教員評価が実施されていないことによる法律上の瑕疵は、解雇の取り消し理由には値しない」という結論を下したのである。

また、ワシントン州のTravis v. Tacoma Public District事件¹⁹ (2004) では、教員評価において「マイナスの評価を受けることは、教員の契約の打ち切りの判断材料の一つとなりうること」が示された。

一方、ウェスト・バージニア州で争訴されたMaxey v. McDowell County Board of Education事件²⁰ (2002) は、不服従を理由とする解雇の通知を受けた教員が、十分な根拠がないとして、決定の取り消しを求めて訴えたものである。校長は、教員の非協力的で不服従な姿勢を示すできごとを記録し、教育委員会に報告し、契約の終了を進言した。州法において、かかる雇用契約終了の進言は、以下の手続きを踏むことが規定されている。すなわち、教員は学校管理職より教員評価を受ける。そこで、不十分な能力分野があると判断されると、教員は評価者との話し合いを通して改善方法を考え、必要な支援を受ける。それでも改善がみられない場合、解雇が進言される、というプロセスである。しかしながら、本件では、校長はその正式な手続きを踏んでいなかった。そのため、裁判所は「地方教育委員会が州教育委員会の示す評価手続きに従って、教員評価を実施していない場合、被用者への解雇の進言は行えないこと」を示し、教員の主張を支持したのである。その際、「評価において不十分であると示された能力は、改善可能なものであるかどうかの判断をおこなう必要があること」も付け加えられた。

「評価手続き」に関する判例は、その多くが、テニユア²¹を取得していない試用期間中の教員の契約をめぐるものに集中している。また、試用期間中の教員に関しては、教員の評価が公正におこなわれたものであることが示される場合、教員としての能力に欠けると判断されるなら、次年度の契約を打ち切ることができることも判示されている。また、試用期間を過ぎた教員が、教員評価において不十分な結果を示す場合、評価結果がすぐさま契約終了の直接的要因になることはないものの、契約終了の判断材料に十分なりうるということが示されている。

(3) 「評価者と批評者の権利保障」に関する判例

教員評価に関する判例の中には、評価者と被評価者の権利保障に関するものもいくつか散見される。

アラバマ州のOdom v. Alabama State Tenure Community事件²² (2002) は、校長と教頭が郡教育委員会より受け取った契約の非更新の通知に対し、不服申し立てをおこなったものである。裁判所は、郡教育委員会より提出された、校長らの人事評価プログラムにおける不正に関する書類は、彼らの契約非更新の十分な根拠になるとし、教育委員会の決定を支持する判決を示した。つまり、本件は、教員評価における評価者の不正は、彼らの雇用契約にまで影響することが示された事件であった。

また、テキサス州で争訴されたHarlandate Independent School District v. Rodriguez事件²³

(2003) は、教員であるRodriguezが起こした訴えに対し、学区が、その却下を求めて提訴したものである。事件の概要は以下のとおりである。Rodriguezは、教員評価において、すべての項目に改善が必要であるとの評価結果を受け取った。その後、資質能力改善のための支援プログラムを受けたが、次年度の評価においても悪い評価結果をつけると校長より「脅し(threaten)」を受けた。それに対し、Rodriguezは、自身の権利が侵害されたとし、行政上の苦情処理プロセスに従わず、直接訴訟要求をおこなった。学区は、教員が当該プロセスを通さずに訴訟要求をおこなったため、その却下を求めて訴えたのである。裁判所は、校長や副校長(vice-principal)は教員の教育能力や教育方法を評価する権限を有しているが、これらの権限を校長や副校長が悪用したり、乱用した場合、それらの行為を是正するための手段として、苦情処理プロセスが規定されていることを示し、教員は、苦情処理プロセスを踏んで、不服申し立てをおこなう必要があり、学区の主張を支持する判断を下した。

Fields v. Independent School District No.1 of Tulsa County事件²⁴(2002)は、教員評価において、マイナスの評価結果を2年連続で受けた正教員(career teacher)²⁵が、学区から契約の非更新を提示され、この提示に対して、不服申し立てをおこなったものである。この訴えに対し、裁判所は、州法に示されている解雇勧告に関する法規定(the admonishment statute)は、校長による恣意的で不当な教員評価がおこなわれるのを防ぐことを目的としており、教員に対し、能力の改善を図るために十分な支援を提供することを義務付けていることを示した。そして、本件において、同勧告に関する法規定が十分に守られていないと判断し、学区による教員の契約非更新の提示は棄却されるべきであるとの結論を下している。

教員評価において、教員を評価するのは、学校管理職である校長や教頭である場合が一般的である。しかし、学校管理職が評価者である場合、教員のことを十分に理解できるという利点もある反面、評価者と被評価者の心理的距離が近いために、主観的な評価に陥りやすいという難点も内包されている。実際に、教員評価に関する裁判事例は、評価者と被評価者の互いの不信感から争訴されたものが多いと推認される。このような状況下において、上述した3つの判例では、評価者が教員を評価する権限を恣意的に悪用しないために規定される多様なプロセスを、評価者だけでなく被評価者に対しても、踏まえることが要求されている。つまり、適切な手続きを踏まえることで、被評価者だけでなく、評価者に対する権限をも保障しようとする姿勢がみられる。また、Odom事件のように、教員評価において不正をおこなった場合、評価者自身の雇用契約すら取り消される場合もあり、これもまた、評価者の評価権限の乱用を防ぐための工夫の一つであると考えられる。

(4)「教員評価と報酬」に関する判例

教員評価と教員への報酬に関連する判例としては、アリゾナ州のDouglas v. Governing Board of the Window Rock Consolidated School District No.8 事件²⁶(2003)があげられる。Douglas事件の概要は以下のとおりである。アリゾナ州では、学区が州法規定で示される方針に基づいて教員評価システムを作成する場合、州から一定の予算を受け取ることが規定されている。さらに、州から受け取った予算は、評価に基づいて、付加的な報酬として、教員へ提供することが示されている。同州の教員であったDouglasは、学区が州から提供される予算を、教員評価に基づく報酬として教員に提供していないとして、当該学区を相手に訴えをおこした。これに対し学区は、教員評価に関する報酬についての州法が規定される前に、すでに教

員評価システムを導入していたこと、さらに、教員への付加的な報酬は学区が上限を決定することができるとの規定が、予算に関する州法規定の中にみられることから、違法行為ではないことを主張した。かかる主張に対し、裁判所は、以下のような判決を下した。上述した州法規定には、認可された教員評価システムを通して教員の質を向上させること、さらに、資金を提供することで学区に対し教員評価システムの設置を促すこと、受け取った資金は付加的報酬として教員に提供することが示されているが、これらの教員評価システムを設置すること自体は義務規定ではない。しかし、学区が州法にもとづいた教員評価システムを作成し、予算を受け取っているため、受け取った予算を教員の報酬のために活用することは事実上の義務であると解釈でき、従ってDouglasの主張を支持するとの判決が下されたのである。

4 お わ り に

米国では、評価手続き過程の中に教員を参加させ、被評価者である教員の「納得性」や「透明性」の高い教員評価制度の構築が目指されている²⁵。しかし、このような評価制度であっても、実際に運用する際に様々な問題が内包されている点は、その判例数からも暗示される。

教員評価をめぐる判例は、その多くが評価の妥当性をめぐるものである。評価の妥当性を高めるために裁判所は以下のような結論を下している。まず、教員を評価するには、具体的かつ明確な根拠に基づいておこなうことである。例えば、十分な期間における「授業観察」に基づいた評価であることが要求されている。確かに、教員に必要とされる資質・能力は多岐に亘るため、あらゆる側面が評価の対象となりうる。そのため、重要なかつ説得性の高い基準の1つとして、「授業観察」に基づいた評価が求められているものと考えられる。教員にとっての重要な使命は「授業を提供する」ことであり、「授業観察」をとおした評価であることが最重要視されている点は、極めて興味深い。

さらに、評価者に対し、十分な権限と責任を提供する点が注目される。評価者（特に学校管理職）は、自身の判断で教員の評価を決定することができる。また、試用期間にある教員は、教員評価の結果が契約の更新に直接影響することが多く、評価者が評価において、教員としての能力に欠けると判断することは、契約の終了を教育行政当局に提言・勧告」できることを意味している。つまり、評価者には、試用期間中の教員の雇用に関し、実質的な権限が付与されているといえる。その一方で、評価者が、教員評価において不正をおこなったと判断された場合、評価者自身の雇用契約が打ち切られることも示されている。このように、評価者に十分な権限を付与する代わりに、それに相当する重い責任も課すといった姿勢は、評価の「妥当性」を高めるためとの観点から特に注目に値する点であるといえよう。

また、教員評価に関する多様な手続きが規定されており、評価者だけでなく、被評価者に対してもこれらの手続きを十分踏まえることが示されている。評価者に対して苦情を申し立てるための手続きや評価者が解雇の勧告をおこなう際の手続き等は、被評価者の権利を一方的に保障するのではなく、評価者が不当に訴えられないためのプロセスでもあり、被評価者のみならず、評価者の権利を保障することにも貢献しているといえよう。

このように、米国教員評価制度は、評価の「納得性」や「透明性」を高めるために様々な工夫がおこなわれてはいる。しかしながら、評価者（学校管理職）も生身の人間である以上、必ずしも客観的な評価が確保・運用されているとは言い切れない側面もあるのではない

だろうか。より高い「納得性」や「透明性」を担保した評価を提供するためにも、学校管理職の評価者としての能力を保障する制度の構築が不可欠であるが、この点についての分析は、今後の課題としたい。また、本論文は、近年の教員評価をめぐる関係判例の動向整理を目的としているため、判決要旨を扱ったDigest版のみに依拠した分析に終始しており、ローデータにもとづく各判例の詳細な分析、および基本的な法原理の解明にまでは至っていない。加えて、2000年以降の判例を扱ったため、2000年以前の判例動向については未検討である。これらは、本研究の限界性であり、併せて今後の研究課題としたい。

- 1 伊藤敏雄「17・18世紀における米国の初等教員行政（I）」『皇學館論叢』第17巻第三号，1984年，11－32頁，伊藤敏雄「17・18世紀における米国の初等教員行政（II）」『皇學館論叢』第17巻第四号，1984年，1－17頁，伊藤敏雄「20世紀初頭における米国の「教員評定」」木村力雄編『日米教育指導職の比較史的研究』（文部省科学研究費補助金研究成果報告書）1987年，53－71頁。
- 2 榑達雄「アメリカにおける教員評価問題・教員資質向上等と教職の専門職性」『名古屋大学教育学部紀要』第39巻第2号，1992年，171－197頁，榑達雄「アメリカにおける教員評価問題・教員資格付与等と教職の専門職性」『名古屋大学教育学部紀要』第40巻，1993年，265－289頁，榑達雄「教員評価・教員資格・SBM等と教職の専門職性」『名古屋大学教育学部紀要』第42巻，1995年，301－333頁，榑達雄「アメリカにおける教員評価・SBMの事例等と教職の専門職性」『名古屋大学教育学部紀要』第43巻，1996年，273－287頁，榑達雄「アメリカにおける教員評価・SBM下の団体交渉等と教職の専門職性」『名古屋大学教育学部紀要』第45巻，1998年，241－265頁。
- 3 小野由美子「米国における教員評価の動向」『教育方法学研究』第15巻，1989年，143－151頁。
- 4 古賀一博「米国公立学校における同僚教員評価制度の意義と課題」『教育制度学研究』日本教育制度学会紀要，第7号，2000年，128－145頁，古賀一博「米国カリフォルニア州の現行制定法規定（1999年教育法）にみる「同僚教員支援・評価プログラム」の分析」『上越教育大学研究紀要』第20巻第2号，2001年，373－387頁，古賀一博「米国カリフォルニア州における同僚教員支援・評価システムの特徴と意義」『上越教育大学研究紀要』第23巻第2号，2003年，373－387頁。
- 5 古賀一博「米国公立学校教員人事をめぐる法的基本原理（I）」『上越教育大学紀要』第16号，1996年，123－137頁，古賀一博「米国公立学校教員人事をめぐる法的基本原理（II）」『教育経営研究』第3号，1997年，39－49頁。
- 6 田中英夫『外国法の調べ方—法令集・判例集を中心に—』東京大学出版会，1983年，7頁。
- 7 詳しくは拙稿「米国における公立学校教員評価制度に関する研究—州法規定にもとづく制度の典型的モデルと特異事例・共通原則を中心に—」上越教育経営研究会編『教育経営研究』第14号，2008年，「米国公立学校教員評価制度に関する法規定の類型化—現行州法規定の分析を中心に—」西日本教育行政学会『教育行政学研究』第29号，2008年を参照。

- 8 拙稿『米国における公立学校教員評価制度に関する研究—州法規定を中心に—』（広島大学提出博士課程前期論文）111 - 112頁。
- 9 本稿は分析素材として、ウェスト社の刊行するNational Reporter Systemの判例要旨集（General Digest）を利用した。
- 10 「評価結果の妥当性」と「評価手続き」は、関連・複合する場合も多い。従って、「評価手続き」に分類された判例中にも雇用契約終了の要因となる評価結果の妥当性を問う判例は多数存在する。ここでは、便宜上「評価手続き」にも一部関連した判例であっても、その主たる争点が評価結果の妥当性を問うものであると判断される場合は「評価結果の妥当性」に分類した。
- 11 取り上げたMartin事件、Ryales事件の2件は、「権威性」に関する判例であるが、争点が「評価結果の妥当性」であったため、こちらに含めるものとする。
- 12 Fales v. Garst, 235 F.3d 1122.
- 13 Love v. City of Chicago Board of Education, 241 F.3d 564.
- 14 Martin v. Montgomery County Public Schools, 233 F.Supp.2d 742.
- 15 差別禁止の基本法である1964年公民権法第7編（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）は以下のことを禁止している。
 - (1) 人種、皮膚の色、宗教、性または出身国を理由として、個人を雇用せず、あるいは雇用を拒否し、もしくは個人を解雇すること、または、雇用における報酬、条件、権利について、個人を差別すること。
 - (2) 人種、皮膚の色、宗教、性または出身国を理由として、個人の雇用機会を奪ったり、その他被用者としての地位に不利な影響を与えるような方法で、被用者や求職者を、制限、隔離または分離すること。
- 16 Ryales v. Phoenixville School District, 177 F. Supp. 2 d 391.
- 17 Jenkins v. Board of Education of City of New York, 64Fed. Appx. 801.
- 18 Savre v. Independent School District, 642N.W. 2 d 467.
- 19 Travis v. Tacoma Public District, 85 P. 3 d 959.
- 20 Maxey v. McDowell County Board of Education, 575S. E. 2 d. 278.
- 21 テニユアとは、終身雇用権のことを指す。
- 22 Odom v. Alabama State Tenure Community, 825 So. 2 d 810.
- 23 Harlandate Independent School District v. Rodriguez, 121S. W. 3 d 88.
- 24 Fields v. Independent School District No. 1 of Tulsa County, 84 P.3d 779, 2002 OK CIV APP 109
- 25 3年間の試用期間を終了した教員のことを指す。
- 26 Douglas v. Governing Board of the Window Rock Consolidated School District No.8, 78 P. 3 d 1065, 206 Ariz.344.
- 27 拙稿「米国における公立学校教員評価制度に関する研究 —州法規定にもとづく制度の典型的モデルと特異事例・共通原則を中心に—」上越教育経営研究会編『教育経営研究』第14号、2008年。