

## 新勤評制度に関する職場討議のためのQ&A

### [1] 教員の自由、創造性、責任感を奪う自己申告票提出の強制

#### Q 1 「新勤評制度」とは何ですか？

自己申告票に基づく業績評価と校長による能力評価を総合して教職員を5段階にランク付けする「教職員評価育成システム」と成績主義の基づく新給与制度を結合した、教職員に対する新たな「勤務評価」制度です。給与への反映の強行によって、自己申告票は教職員一人ひとりの業績管理票となり、制度は教職員の仕事全般を支配する道具として使われようとしています。

#### Q 2 「自己申告票」がなぜ教職員支配になるのですか？

教職員は、校長が決定する「学校目標」に適合する1年毎の業績目標をこのシートに記入し、校長に提出するようこの制度によって義務づけられています。業績目標は、校長が承認する具体的なものでなければなりません。同様に、校長は教育長または教育監への自己申告票提出を義務づけられています。校長の業績目標も、教育長（教育監）による承認が必要です。業績目標の達成度を、教職員は校長から、校長は教育長（教育監）から決定され、それが個人に与えられる評価となるからです。

自己申告票提出の強制は、教育職の職務の遂行にあたっての学問の自由、生徒にもっとも適した教材および方法を判断するための資格を否定するものです。

#### Q 3 「自己申告」の内容は自主的に決定できるのでは？

校長の自己申告票は、事前に教育委員会に提出し承認を受けた『学校教育目標の自己点検票』を踏まえることになっています。大阪府教委は、「自己点検表」記載内容の一切を非開示としている。学校目標の決定過程に、教員が直接参加することはできません。学校の教育方針自体が府教委の意向によって設定され、個々の教職員の業績目標設定の基準となります。

自己申告票に記載する業績目標設定のための面談に際して、校長は教育長（教育監）から行政主導の強い指示を受け、教職員は校長から具体的な職務内容及び指示を受けます。個々の教職員にとって、校長の指示や学校目標と異なる目標を設定することは、低い評価を受け給与上の不利益を受けることが予想される本制度の下では、制度が定着するにしたがって困難になって行かざるを得ません。

#### Q 4 「自己申告票」提出を拒否する理由の一例を示してください。

新勤評制度によって、教職員の教育の自由、創造性、責任感が損なわれることは明らかです。「大学名以上合格、センター試験受験者 名以上、生徒懲戒件数 件以下」という学校目標を立てた府立高校があります。府教委は数値目標を奨励しており、このような目標設定が通常あり得ることを新勤評反対訴訟の法廷でも認めています。橋下大阪府知事が「東大・京大合格者 300 人の高校を作る」と表明したことを見ても、大学合格実績等に偏った特定の「学校目標」を教員に押しつけ競争させる行政圧力が強まっていることは明らかです。このような目標に従って業績目標を立て自己申告するなど、子どもたちを校長や教育行政の目に見える「成果」達成のための道具にすることに他なりません。教職員は、まさに良心に反する行動をとることさえ命じられることとなります。

新勤評制度は、トップダウン式目標設定とそれに各教員を従わせるという形をとっている管理強化システムであり、教育の特質に反する結果をもたらすものです。したがって、この反教育的な制度の定着に反対する教職員の中には、自己申告票の提出に対して良心の呵責に責められるほどの抵抗を感じる人もいます。

## **[2] 評価は客観性をもちえず、教員は異議を申し立てる権利を与えられていない**

### **Q 5 「客観的な評価」は可能か？**

大阪府の教員評価制度は、成果主義の徹底を目的とした目標管理の手法ですが、その妥当性の理論的・実証的な論考と説明はまったく行われていません。多くの校長から「公正な評価が難しい」という意見が出されている通り、学校現場の実態から考えると、校長の評価能力の向上など「運用上の改善」によって対応できる域を超えています。業績評価を人事評価に入れるためには「何が業績であるのか」という基準が明確に規定されていなければなりません。しかし、この制度にはそのような基準はどこにも設定されていません。教育という職務の特殊性に基づいた「客観的な評価の基準」なるものが不可能であるがゆえに、府教委は「目標設定面談」の際に、個々人と校長との間で、「どこまでできれば達成と見るか」を「約束」させるという奇妙な制度を持ち込んでいます。力関係の異なる管理者と被管理者による「客観性の合意」の強制であり、「客観性」「公正性」の詐称です。

### **Q 6 校長や各市町村教委は、どう考えているのか？**

府教委は、「評価育成システム」を本実施した 2004 年度以降、公立学校すべての校長に「評価育成システムの実施状況調査」の提出を義務づけてきました。訴訟団は、調査内容とその結果を明らかにするよう府教委に情報開示請求を行ってきました。府教委は、調査結果の公開を拒否していましたが、2007 年 11 月の大阪府情報公開審査会の開示決定答申を受けて、ようやく同年 12 月に、2005 年度の実施状況調査（2006 年 8 月調査実施）を開示しました。

この文書の開示によって、教職員を評価する校長及び各市教育委員会のシステムに対する率直な意見を意図的に隠蔽してきたことが明らかとなりました。実施状況調査の「システム実施に伴い学校運営にマイナスの影響がありましたか」の項目には、多くの各市教委及び校長による「評価の客観性・公平性が確保されていない」、「評価が育成につながらない」などの不安・不満・躊躇の訴えが連綿と記載されており、とりわけ給与反映に対しては「給与に反映する評価は困難」、「給与反映は育成に逆効果」等の明確な反対、拙速であるとする意見等が記載されていました。しかし、府教委が一般に公表した「調査集計」では、これらの意見はまったく隠蔽され、「システムの信頼性・納得性が高められた」とのみ結論づけています。府教委は、2006 年度調査では調査項目からこの項目そのものを削除するというさらなる隠蔽工作を行っています。2007 年度調査では、情報公開の対象となる市町村教委の回答については、府教委との「事前協議」を行うとして、府教委に不都合な回答を行わせないように制約する念の入れようです。

### **Q 7 評価結果に対して異議を申し立てる権利はありますか？**

教員評価になじまない業績評価を強行することによって、不合理な病理現象が発生しています。自己申告票の提出が遅れた教員に「お前は C だ」と権力的に振る舞う、卒業式の国旗・国歌強制に疑問を持った生徒に誠実に対応した教員に「学校運営」で「C」を付ける、自己申告票不提出の教員の学年主任の職を

解いた、職員会議で校長方針に反論した教員を「C」評価など、納得性はおろか理不尽な評価を行う校長の事例が報告されています。制度は、本質的に、「評価」という権力を用いてすべての教職員に校長の指示に従うように強制するものであることから、上記のような事例は特殊なものではなく、どの校長の場合でも起こりうるものです。

また、評価結果に対して異議を申し立てる権利は、まったく保障されていません。府教委の設置した「苦情審査会」は評価者側のみによって構成されており、第三者性はまったくありません。苦情申出者からの聴取をおこなっても事実調査は行わず、審査結果を通知するだけで、その理由も明らかにされません。苦情審査会は、評価を追認する役割しかもっていません。

### [3]自己申告票不提出者に対する懲戒手続きなしの懲戒処分

#### Q 8 「自己申告票」の不提出に府教委はどんなペナルティーを課しているか？

府教委は「自己申告票提出は明文で義務規定」と主張していますが、「評価育成システム」実施規則ではなく、府教委の一部課が一方的に定めた「要領」に『提出するものとする』となっているだけで提出を義務づける法的根拠はどこにもありません。

「ILO/UNESCO 教員の地位に関する 1966 年勧告」119 項は、給与差は「資格水準、経験年数、責任度」などの客観的な基準に基づくよう勧告しています。また、同 122 項は定期的な昇給を規定しなければならないと勧告しています。この点、新勤評制度でも、病気休職などで「前年度の評価結果のない職員については、良好な成績で勤務したものとみなす」と規定していることはこの限りにおいて正当だと言えます。しかし、制度は、自己申告票を提出しないことによって「評価結果がない職員」のみを差別的に扱い、勤勉手当を最低ランクの支給額とし、昇給を認めません。この給与上の扱いは、停職に相当する懲戒処分を受けた場合と同等の重大なものです。

#### Q 9 府教委は、不提出者への制裁の根拠をどう説明しているのか？

府教委は、自己申告票不提出者への上記の扱いの理由を「自己申告がないために業績評価ができず、総合評価がないから」としています。しかし、2008 年 2 月 19 日の新勤評訴訟第 8 回法廷で、勤務実績があっても業績評価ができない理由は何か、総合評価における業績評価と能力評価の割合はどうなっているのか、自己申告がないために業績評価が 0 点だったとして能力評価が 80 点でも総合 0 点となる根拠は何か等の裁判官からの質問に対して、府教委は何も回答することができませんでした。法廷で、総合評価における業績評価と能力評価の割合についての基準を府教委は持っておらず、校長個人の判断で行えることが明らかになったのです。「業績評価」がなければ「能力評価」がいかなるものであっても D 評価同等とする根拠は、どこにも存在しないのです。

#### Q10 不提出者が異議を申し立てる権利は保障されているのか？

自己申告票不提出者に対する巨大な不利益の強制に対して、不提出者の権利を保障する制度は、このシステムの中にまったく組み込まれていません。上記の ILO/UNESCO 勧告でも、50 項「すべての教員に対する懲戒手続きの各段階での明確な保護」「決定及びその理由の書面による通知を受ける権利」「異議を申し立てる権利」等が明示されています。

しかし、大阪府教委は、「自己申告票を提出しないために評価結果がないという事実に対し条例等の規定が適用されることによって生じる当然の法律効果である。したがって、上記の各取扱いは、条例、規則

等の法制度がもたらす効果であって、府教委が行う不利益処分ではない。」(被告・大阪府第3準備書面2007.8.21)という不当な詭弁を弄しています。

つまり、給与上の取り扱いに過ぎず、自己申告書未提出者に対する給与の扱いは不利益処分ではないので、その理由の書面による通知も不要であり、異議を申し立てる権利の保障も不要であると強弁し、不提出者には処分に抵抗するいかなる権利も認めないと主張しています。

#### [4]新勤評制度導入手続きの不当性

##### Q11 交渉妥結によって、組合は給与反映に同意しているのではないのか？

前記 ILO/UNESCO 勧告 124 項は「給与決定を目標としたいかなる勤務評定制度も、関係教員団体との事前協議及びその承認なしに採用し、あるいは適用されてはならない」としています。しかし、ILO 勧告は、権力的な押しつけによるやむなしの「交渉終結」をも前提として、この規定を設けている訳ではありません。この点、教職員組合は、新勤評制度に関してすべての交渉を「終結」わけではありませんし、「評価」結果の給与反映に諸手を挙げて賛成した事実はありません。

私たちには、押しつけられた給与反映と制度全般に対して抵抗し、協議と交渉を継続する権利があるはずで

##### Q12 「評価育成システム」の検討段階から、給与反映は前提とされていたのでは？

2008年2月19日の新勤評反対訴訟法廷で、府教委は、1999年の段階で府教委が教職員評価と給与システムを連動させた勤務評定制の導入を決定していたことを認めました。2000年7月の「教職員の資質向上に関する検討委員会」への諮問内容に給与と連動する勤務評定制についての事項はなく、当然、その最終報告書(2002年)にも給与連動についての具体的報告はありません。「教職員評価育成システム」の試験的实施(2002年)、試行実施(2003年)の実施要項にも、本実施の規則にも、評価の給与連動は示されていません。教職員団体に、給与反映の方向性を示したのは、評価育成システム本実施の直前、2004年3月になってからです。府教委は、給与反映に関して第三者委員会への諮問は行わず、2005年度評価結果からの給与反映の強行をちらつかせながら教職員団体に圧力をかけ、その間に府教委内部で具体案を練り、2005年9月に教職員団体に「給与反映の基本的考え方」という文書を提示し、2006年度評価結果からの給与反映を強行したのです。2004年までは給与連動のない教職員評価として教職員団体に提示し、評価制度を導入と同時に給与との連動を一方的に伝達するやり方であり、府教委側に教職員団体と勤務評定制導入の是非についてまともに協議する姿勢はありませんでした。

府教委は、「信頼性、納得性を高めた上で給与反映を実施した」と言いますが、『試行のまとめ』でも給与反映に教職員のわずか7.4%、校長でも34.6%しか賛成していません。信頼性、納得性を証明する根拠はどこにもありません。また、府教委は、評価育成システム本実施以降、教職員へのアンケート調査を中止し、教職員の意見を聞くつもりは今後もないようです。

#### [5]制度は教職員の権利を侵害し、教育の共同性を破壊し、子どもの教育を受ける権利を侵害する

##### Q13 新勤評制度は、学校教育にどんな結果をもたらしますか？

教職員評価と給与の格差付けは、教職員に行政当局と管理職の指示通りに働くことを強制し、共同性に

よって支えられてきた教育の職務は破壊し、多様な子どもたちに向き合ってきた多様な教職員の取組みを押しつぶしていきます。

学校教育における共同性、共同責任は円滑な教育を進めるにあたって不可欠なものです。この共同性によって、極めて多種多様な子ども・生徒の教育活動が可能となります。しかし、新勤評制度によって校長の定める目標に従属する形で個々の教員の教育目標がたてられる場合には、当該目標に直接関係のない教育が軽視され、その分野の教育がおろそかになる事によって教育を受ける権利が侵害されます。また、共同性によってはじめて個々の教育も支えられているのに、その中の一部の教育が差別的に評価される結果をもたらすと、共同性自体が崩壊していきます。

#### **Q14 文科省や府教委は、なぜ新勤評制度の強制を急いでいるのか？**

教職員の校長との協調や教職員間の共同が文科省や教育委員会が主導する「教育改革」を、上からの「つくられた同僚性」を構築することによって円滑に実施させるためです。府教委は教員評価が教員の「資質能力の向上」にとっても有効であると喧伝しています。しかし、府教委の求める教員の「資質能力」とは、与えられた指示を効果的に実行できる資質能力であって、生徒の実態から出発した同僚同士の集団的な論議のなかで自主的、自律的に実践的課題を見だし、その解決を模索する「資質能力」ではありません。

指示された教育内容を、それが目の前にいる子どもにとってどういう意味を持つものかを問わずに、効果的に実行することのできる「能力」を高めることは、教員の仕事を「機械化」し、すなわち教員をロボットのような存在とするものです。現段階でここまで言い切ることが極端な言い方だという批判があるかもしれませんが、しかし、「学校教育目標の自己点検票」(Q 3 参照)の詳細な内容を前提として各学校の目標設定がなされるわけですから、学校の基本的教育方針自体が府教委の意向によって設定されることを意味しており、政府 - 文科省 - 教委 - 校長という行政機関による指揮命令系統によって、直接学校教育方針が支配決定できる制度であることは明らかです。