

『教職員評価・育成システム』と評価結果給与反映は、憲法と教育基本法に反する！
子ども・教職員・学校を競争と点数の重圧で押しつぶすな！

「新勤評反対訴訟」の第4次原告、 支える会、協力者に加わってください

私たちは、2006年11月9日、教職員に対する新たな勤務評定(「新勤評」)＝「教職員評価・育成システム」(2004年度～)と評価結果の給与反映制度(2006年度～)が憲法と教育基本法に反する違法な制度であることを主張して、大阪府を相手に裁判を起こしました。第1次提訴の原告は29名でしたが、第2次提訴(07年5月)、第3次提訴(07年12月)を経て、原告は現在94名に拡大しています。訴訟団は、原告団・弁護団・支える会会員・支援者のすべての力を集めて、裁判と運動の拡大を結合して取り組んでいます。



< 教職員「評価」と給その与反映は、子どもたちの教育への権利を切り捨てます >

教職員は校長によって、S・A・B・C・Dの五段階にランク付けされます。S・A評価は昇級幅とボーナスが優遇され、C評価は昇級幅とボーナスの縮小、D評価は昇級ゼロです。この制度の本質は、教育長からの「評価」によって管理された校長に数値目標を含む「学校目標」を決定させ、教職員には校長の決めた目標に従う各自の目標を、校長の指導のもとに「自己申告」をさせます。教職員を、給与・処遇の両方の圧力によって、教育行政の完全な指揮のもとに置こうとする制度です。特定の目標を押しつけて教職員の教育活動に介入することは明らかに教育基本法に違反します。言いなりの人間をつくる『教育』、真理に基づくのではなく権力が尺度の『教育』、子どもの発達を無視した『教育』、国民に直接責任を負わない『教育』等がまかり通ることになります。このシステムは教職員の目を本来向けるべき子どもたちから「進学率を上げる」など特定の学校目標にそらせ、そのことで学校目標とは直接関係しない大勢の子どもたちの教育への権利を切り捨てるものです。

< 新勤評反対訴訟とは? >

私たちは制度に反対をして、「自己申告票」の提出を拒否してきました。07年度の段階でも、大阪府内で1000人を越える教職員が「自己申告票」の提出拒否を続けています。教職員の多くが提出を拒否すれば、この制度は成り立たなくなります。そのために、大阪府は不提出者をつぶすための強硬策に出ました。不提出1回目はC評価と同等、2回連続不提出の場合はD評価と同等に扱う、つまり、昇級ゼロというこ

大阪・新勤評反対訴訟団

2008年3月9日

〒530-0047 大阪市北区西天満4丁目3-3 星光ビル1F

TEL/FAX: 06-6311-1250 電子メール: sinkinpyouhantai@gmail.com

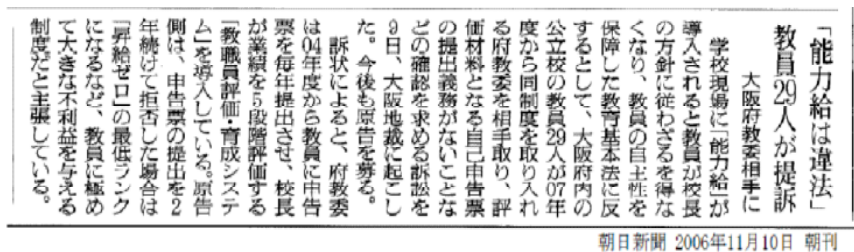
ホームページURL: <http://www7b.biglobe.ne.jp/~kinpyo-saiban/index.html> (訴状、準備書面、裁判日程等UP)

とです。それ以降も不提出を続ければ、永久に昇級はしないこととなります。30代の教員であれば、「標準？（府教委は、B評価者をこう呼ぶ！）」＝「B評価」の教職員と比べても3000万円～4000万円の生涯賃金の格差が生じることとなります。

このような不利益を課す根拠である「昇給の取扱いに関する要領」も「勤勉手当の成績率の取扱いに関する要領」もいずれも大阪府教委の一部課による「通知」に過ぎません。このような一片の「通知」のみでは、自己申告票未提出者に係る巨大な不利益を課する給与制度の法的根拠とはなりえません。

教職員評価と給与の格差付けによって、教職員は、行政と管理職によって縛られ、協力と協働によって支えられてきた教職員の仕事は破壊されます。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の前提が、押しつぶされていきます。私たちは、裁判を通じて、この制度がいかに学校と教育を破壊していくのか、そして、いかに協力と協働によって成り立っている教育のあり方を押しつぶしていくのかを明らかにしたいと思います。政府・行政による「不当介入」に従う教育によって人権を剥奪されるのは、他ならぬ子どもたちなのです。

私たちは「評価・育成システム」そのものが違法であり、自己申告票の提出義務はないこと、自己申告票未提出者に対して給与上の不利益処分を行ってはならないとの判断を裁判所に求めています。



朝日新聞 2006年11月10日 朝刊

< 教育長（教育委員会）による校長の直接支配と学校教育への不当な支配 >

システムは、校長も被評価者として位置づけ、教育長・教育委員会に対して「自己申告票」を提出し評価を受けることとしています。しかし、校長の「自己申告」は、事前に教育委員会への提出が義務づけられている『学校教育目標の自己点検票』を踏まえて作成することになっていることが、訴訟を通じて明らかになりました。「評価育成システム」の校長マニュアルには、この「自己点検票」の点検を教育委員会から受けた後、「目標の重要度、優先順位を考慮し、自己点検票から目標を抽出して自己申告票に転記」するものとされています。したがって、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、行政機関が学校教育方針を支配・決定できるシステムとして設計されています。まさしく教育への不当介入を容易にする制度です。

給与と連動した大阪府の教職員評価システムは、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、この反教育的結果を回避しようとする教職員は、自己申告票の提出に良心の呵責に責められるほどの抵抗を感じて、1000人を超える教職員が「自己申告票」の不提出に至っています。これに対する給与の不利益をもった強制は明らかに違法です。

< 明らかになった府教委による事実隠し - 新勤評制度の杜撰な実態に蓋^{ふた} >

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。府教委は情報開示請求に対してその一切の公開を拒否してきましたが、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、府教

委は、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数多く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」とのみ結論づけられています。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し、「マイナスの影響」を書かせないようにしています。

システム導入に至る経過においても、導入後の対応においても、大阪府及び大阪府教育委員会の対応は不当です。事実の隠蔽に基づく学校の現場状況を無視した権力的な「教員政策」の強制は、教育そのものの要求ではないことが、ますます明らかとなりました。

<2月19日証人尋問で、制度実施の杜撰さをさらけ出した府教委>

2月19日の証人尋問で、「教職員の資質向上に関する検討委員会」に「教職員評価」についての検討を諮問する以前の段階から、「評価育成システム」の評価結果を給与に反映する制度＝勤務評定とすることを決定していたことが明らかになりました。出廷した大阪府側証人がこの事実を認めました。府教委は、システム本格実施直前の2004年3月まで、教職員に対して給与への反映は「今後の検討課題」と説明しています。また、「システムの信頼性、納得性を高めた上で給与反映を実施した」と言うが、その根拠がどこにもないことも明らかになっています。

法廷で次々と矛盾が明らかになり、裁判官が、「業績評価がなければ総合評価はできないのか。」「自己申告票を出さないことを不利益に評価するのか。」「業績評価を最低で評価せずに白紙にするのはなぜか。」「能力評価80点、業績評価0点でも平均40点になる。なぜ平均ゼロになるのか、業績をマイナスにするのか。」など「要領」の根拠を質したにもかかわらず、何の根拠もないことが明らかになりました。

<システムによる協働性の破壊と教職の「脱専門職」化>

教員評価と給与格差は、教育の協働性を破壊し、現場の同僚性、共同性を破壊します。教育は、集団として子どもたちと関わってきました。それは子どもたちの多面性、多様性に照応して、多面的で多様な関わり方が教育に不可欠のものだからです。しかし、教員の行政や管理職による「評価」が加えられ、評価による給与の格差付けが強行されれば、誰も目立たぬ縁の下の力持ち的な、また進んで子どもたちのセーフティネットとなる役割は引き受けないでしょう。府教委の言う、教員評価が向上させる教員の「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専門性ではありません。教育委員会 - 校長 教職員という上意下達の命令系統の中での「共同」体制を担う「プロ意識」を教職に求めるものです。東京大学の勝野正章さんは、このような「共同」関係を「つくられた同僚性」と名付けています。

「つくられた同僚性」と本来の教員の同僚性を明確に区別することはきわめて重要です。なぜなら、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資質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し、教職を「脱専門職化」するものだからです。

< 第三者機関でない苦情審査会制度は、システムを正当化する道具 >

府教委は、教職員組合の要求する第三者による苦情処理機関の設置を拒否し続けています。大阪府のシステムは既に見たように「教育の自由、創造性、責任感」をそこなう結果をもたらし、評価についての客観性はまったく保障されていないにもかかわらず、「評価結果」に対する異議申立を審査する第三者機関はありません。この結果、苦情審査の申し出そのものが担当者によって拒否される事例さえあり、苦情審査の透明性・公正性・客観性はまったく担保されていません。それどころか、「苦情審査」の結果が、恣意的な「評価」や制度そのものを正当化する道具となっています。

「支える会」への入会、資金カンパをお願いします。

「支える会」への入会は、下記口座に年度（各年 11 月～翌 10 月）会費 1 口 3,000 円（何口でも歓迎）の振込みをお願いします。また、協力会員（年間 12,000 円）としての資金協力や随時のカンパもお願いします。

郵便振込み番号：0950-0-252496 加入者名：評価育成システムに反対する会

集会にご参加ください！

教職員「評価」と差別賃金で教育を破壊するな！

裁判の成果を職場・市民へ 3・30大阪集会

日時：2008年3月30日（日）午後1時30分～4時30分

講演：大内裕和さん（松山大学） 冠木克彦さん（新勤評訴訟弁護団）

場所：大阪社会福祉指導センター・ホール（谷町6丁目下車） 参加：1000円

裁判の経過

2006年10月21日：訴訟団結成総会	2007年6月28日：第3回法廷・報告集会
11月9日：大阪地裁へ第1次提訴	8月28日：第4回法廷・報告集会
提訴後記者会見と集会	10月30日：第5回法廷・報告集会
2007年1月25日：第1回法廷・報告集会	12月6日：第3次提訴
3月15日：新勤評反対訴訟団通信発行 （公立学校教員5万人にリーフレット配布）	12月27日：第6回法廷・報告集会
3月25日：教育の国家支配を 許さない3・25大阪集会	2008年2月5日：第7回法廷・報告集会
4月3日：第2回法廷・報告集会	2月19日：第8回法廷・報告集会
5月16日：第2次提訴・報告集会	<この間、訴訟団ニュースは、19号まで発行> 第9回法廷：2008年5月8日（木）4:30～ 大阪地裁202法廷 4:15に玄関に集合

< FAX: 06-6311-1250 E-mail: sinkinpyouhantai@gmail.com > に連絡ください。

訴状や準備書面など詳しい資料を送れ、訴訟団ニュースを購読する、ニュースを一部送れ、支える会に加入・カンパするので振込用紙を送れなどのご連絡をお待ちします。

（返信のために、ご住所・お名前・電話番号・メールアドレス等の明記をお願いいたします。）