

# 陳述書

大阪地方裁判所御中

平成 19 年(2007 年)10 月 30 日

氏名  
住所

私は 市の市立中学校教諭です。平成 16 年度(2004 年度)からは、生徒指導主事に任命され、平成 19 年度(2007 年度)は現任校勤務 10 年目、生徒指導主事として 4 年目を迎えています。大阪府教育委員会が導入している「評価・育成システム」に関し、その不的確性、無効性、および矛盾について実際の教育現場からの視点で下記の通り陳述したいと思います。

## 記

### 1 . 自己申告票の提出

平成 16 年度(2004 年度)より「評価・育成システム」が本格的に実施され、以来、私は自己申告票を提出し続けてきました。平成 16 年度(2004 年度)は自己申告票において私自身の中学校教育への思いを込めた目標設定を年度初めに提出し、年度末には自身の教育活動を振り返って真摯に反省し、次年度への伸長につながるよう目標の達成状況を提出しました。当時の私自身が記載した自己評価も厳しかったためか、結果は B 評価でした。校長は「相対評価なら違って来るんだけど、絶対評価だから B だ。」と私に告げました。少しの落胆はありましたが、結果について不満はありませんでした。

翌平成 17 年(2005 年)5 月 20 日、私は自己申告票の設定目標欄に組織目標や個人目標を記載し、提出しました。しかしながら、全国学力テストなど単一の価値観で学校や生徒、教師を評価し、支配しようとする文部科学省や、生徒指導主事の加配をやめ、学校や教師の負担を増やし、問題行動など課題のある生徒を切り捨てようとする大阪府教育委員会の教育に関する施策、東京都に代表される画一化された学校・教員管理への全国の流れ、現場の校長から発せられる言葉の端々に感じられる上意下達と有無をいわせぬ教員管理の方向性など、このままでは子どもたちの多様な個性を伸長する教育はできないと、マスコミを通して、あるいは校長との会話などによって実際に肌で危機感を感じておりました。

そして、自己申告票の提出がその方向性に賛同してしまうことになると考え、進捗状況および目標の達成状況を簡単に1,2文で済ませ、逆に自己評価にはすべて「計画以上に進んでいる」「上回っている」にチェックを入れた上で、進捗状況も目標の達成状況も年度末の平成18年(2006年)1月31日にまとめて提出しました。

私がいかに思い悩んで書いたのかは、目標設定などの記入のない欄にまで「大きく上回っている」にチェックがついていることでもわかっていただけたかと思えます。

## 2．A評価の恐ろしさ

平成18年(2006年)3月、校長は面談の初めに「手を抜いたな」と言い、私は「バカらしくなった」と答えましたが、そのとき開示された結果はA評価でした。その評価を見た途端、私は少し嬉しくなり、非常に強気な姿勢で面談に臨むことができたにもかかわらず、この評価制度や文部科学省の施策に関する問題点などについてある程度認めつつあった校長に対して、何の意見も反論もすることができなくなりました。そして私が言えたこととは、「来年からは提出しません。」の一言だけでした。つまりそれほどAという評価には人を黙らせる力があるのです。このAという評価1つで、それまで膝をつき合わせて積み上げてきた校長と私との間の学校教育をよくしていくための互いの率直な意見交換や議論はすべて無に帰してしまったということなのです。まさにこの評価制度は、職場の教職員同士の血の通った人間関係を切り捨ててしまうものであると思われ知らされました。

## 3．「評価・育成システム」の「評価」機能における恣意性

私がおかしきとおかしいと断言できる事は、平成16年度(2004年度)と平成17年度(2005年度)において校長も同じ人物で、私の役職も同じ、私が自己申告票の記入に真剣に取り組んだ平成16年度(2004年度)の評価がBで、校長曰く「手を抜いた」平成17年度(2005年度)の評価がAというのは、自己申告票に基づく評価制度の「評価」自体が全く価値のないものでしかないということです。加えて、この3年間、評価・育成シートにおける「学ぶ力の育成」はずっとB評価のままですが、校長は私の授業をこの3年間で1時間たりとも見たことがありません。つまり評価・育成システムの「評価」の部分の根拠がいかにいい加減かということです。

## 4．絶対評価と「40%」の矛盾

平成18年度(2006年度)になって、評価結果の給与への反映が実施されることとなり、校長は校長会で配られた資料「昇級及び勤勉手当への評価・育成システムの評価結果の活用」をコピーして配りましたが、そこにはA評価の割合を40%とするシミュレーションが記載されていました。その表には「平成16年度結果でのシミュレーション」と書いてありますが、平成16年度(2004年度)にはA評価は約32%であり、一致しません。では、なぜこのようなシミ

シミュレーションができたのでしょうか。絶対評価と豪語しているにもかかわらず、このような数字のシミュレーションの存在自体問題があるのですが、統計学の観点からも5段階(S,A,B,C,D)の上から2番目(A)に、40%もの度数があると、最も標準的な分布である正規分布になることは不可能です。つまりこの数字は意図的に設定された数字であるということです。現に平成18年度(2006年度)の評価結果では、A評価は見事に40パーセントに揃えられてしまいました。絶対評価の結果として吟味した場合、偶然と言うにはあまりにもきれいな結果になっています。当然、このA評価の割合は教育委員会が絶対評価の名の下に自由に操ることができるのです。将来的にはシミュレーション上でのA評価の割合を下げるのが考えられ、そのときも結果としてのA評価の割合は教育委員会が設定した数字に揃えられていくことでしょう。つまり、A評価が統計学的に見ても異常に多いというのは、多くの真面目な教員や校長を黙らせ、このシステムの定着をはかるために最初にアメを与えておくという、まやかしなのです。

## 5. 「評価・育成システム」の「育成」機能に関する疑問

府教育委員会が評価結果の給与連動で「評価・育成システム」の押しつけを強行し、このままでは未来を担う多様な個性の子どもたちに機械的、画一的な教育しかできなくなると危機感を抱いた私は平成18年度(2006年度)の自己評価票を提出しませんでした。ところが、私が平成18年度(2006年度)の自己申告票を提出していないにもかかわらず、校長は私を翌平成19年度(2007年度)の生徒指導主事に任命しました。私もそして校長も、C評価ひいてはD評価を下されることがわかっていながら、校長は生徒指導主事に私を任命し、私は生徒たちおよび学校のために4年目となった今年度も、生徒指導主事を引き受けております。私の勤務校では問題行動が非常に多く、私が生徒指導主事を引き受けてから昨年度までの3年間、文部科学省の「問題行動に対する地域の行動連携推進事業」指定校として、大阪府警 署、少年サポートセンター、少年補導協助力連絡会、大阪府 子ども家庭センター、

市青少年指導センター、サポートチーム指導員等からなるサポートチームを設置して問題行動への対処をしてきたくらいです。また、私は生徒指導主事として勤務している3年半の間においても、少年事件の審判で何度も意見陳述をしてきましたが、そのような生徒指導上多くの課題を抱えた学校の生徒指導主事として、自己申告票を提出していない私を任命しているのが学校現場の実体です。教員のほとんどが自己申告票を提出しているにもかかわらず、どうしてそれらの教員に生徒指導主事を任命できないのでしょうか。生徒指導主事を未提出者に任命しなければならない必然性がどこにあるのでしょうか。つまり、この「評価・育成システム」では、生徒指導主事の一人さえも育成できていないのです。これは「評価・育成システム」の「育成」の部分が全く機能していないということにほかなりません。裏を返せば、現実の学校においては、自己申告票の提出・未提出を含めて、この「評価・育成システム」とはまったく関係のないところで、教育活動が進められているという証拠であると考えられます。

## 6 . 給与制度としてはあまりにずさんなシステム

このようにして「評価・育成システム」を現場での評価や育成の実体を通して考察すると、いかに問題が多く、現実の教育活動に無関係なシステムかがよくわかります。ただ単に、教師の目標設定や業績の改善に使うというのならともかく、給与にまで反映させるにはあまりにもずさんなシステムです。上述のように、自己申告票を提出した教員に対しての「評価」の根拠があいまいで、自己申告票を提出した教員に対しての「育成」もできず、教育活動の進捗に全く関係のないような、こんなシステムで、我々教員の給与が決まってもいいのでしょうか？

そして今までのところ、こうした疑問への説明責任を、校長も大阪府教育委員会も直接現場の教職員に対して、また府民や保護者・生徒に対して果たしているとは言えないと考えています。教職員をこの評価制度の評価結果を賃金反映することで威圧し、黙らせたうえで、どのように教育を活性化しようと言うのですか？

以上、納得できる制度ではないため、私は今回この裁判の原告に加わることを決意しました。大阪の教育を真に活性化させるためには、教員定数増など現場への支援策のほうが急務であります。裁判官の皆様には、是非大阪府に対して、せめてこの制度の給与反映の部分への指導改善を促すような判決を切に願っております。以上意見陳述といたします。