

「評価・育成アンケートまとめ」をやり直せ！ — 府教委に要望書を提出して折衝 —

学校休業・再開・感染防止対策と、新型コロナウイルス感染拡大の中にあって現場でのこれまでにない苦労に思いを馳せています。その中でも府教委は自己申告票最終提出期限を7月末から8月末に変更するのみで評価・育成システムの現行維持を固守しています。

私たち新勤評制度はいらない！全国交流会は一昨年2月に府教委が公表した「評価・育成システムアンケートまとめ」の恣意性と、システム自体の問題の隠蔽を指摘する質問書を出してきました。それに対する「回答」も踏まえて、以下のような要望書を4月初めに提出し、6月11日に担当の教職員企画と話し合いを持ちました。その経過を報告します。

2020年4月13日

大阪府教育庁 教育長 酒井隆行 様

「教職員評価・育成システム」 についての要望書

新勤評制度はいらない！全国交流会

1. 経過 (略)

2. 要望事項

- (1) 2017年8月に府教委が行った「教職員の評価・育成システムに関するアンケート」について、授業アンケートの効果・意義を問う「追加・補充アンケート(仮称)」を実施すること。
- (2) 2018年2月6日に府教委が発表した「教職員の評価・育成システムに関するアンケート調査結果について」の全面的な見直しを行うこと。その際、要望事項(1)に述べた「追加・補充アンケート(仮称)」の調査結果も含めること。
- (3) 「教職員の評価・育成システム」が教職員の労働負担に及ぼす影響について、新たな実態調査を行うこと。
- (4) 以上の要望に関して、当会との応接を行うこと。

3. 要望の理由 (要約)

(1) 授業アンケートに関する追加・補充アンケートの必要性

17府教委アンケート中には、教職員の評価・育成システムの効果・意義を問う主要6項目の設問(自己申告票、面談、学校目標の共有、資質・能力の向上、教育活動等の充実及び学校の活性化、給与反映についての設問)が

ある。これらは前回府教委アンケート(2010年度実施)での設問を踏襲したものである。

授業アンケートは前回調査時には実施されていなかったが、自己申告票や給与反映等とならんでシステムの重要な構成要素である。しかし今回アンケートには上記主要6項目のような効果・意義を問う設問が欠けていた。

当会は質問書においてこのことを質したが、これに対する府教委の回答は、全く別のことを取り扱った2014年の検証を引き合いに出す等、見当外れのものだった。

「授業アンケートの効果・意義」の如何を教職員に問うべきである。17アンケートにはそれが欠けていたのだから、あらためてそれを問う追加・補充アンケートを実施すべきである。それだけの重要な位置を、授業アンケートはシステムのなかで占めているはずである。

(2) 「まとめ」の全面的見直しの必要性

「まとめ」は今後「システム」のあり方(改善、維持、廃止等)を定めるための基本的資料となるものだから、基本資料に重大な誤り・欠陥があれば、今後のあり方に重大な誤り・欠陥が生じる。

当会は質問書においてそれについて質し、「回答」「再回答」を含めて、「まとめ」には重大な誤り・欠陥があると判断する。ここでは主要6項目の評価に関わる問題に限って、以下それを示す。

主要6項目の回答分布スコア平均(被評価者)

年度	2(1)自己申告票	3(1)面談	4(1)目標共有	4(2-1)意欲・資質能力向上	4(3)教育活動充実・学校活性化	8(2)給与反映
2010	2.21	2.39	2.39	2.15	2.12	1.82
2017	2.26	2.44	2.15	2.12	2.05	2.30

(スコア算出方法は府教委が行っている「授業アンケート結果」のスコアリングに準じた。府教委は2.5以下を「特段に低い」としている。)

前回・今回とも、各項目は極端に低い数値を示している。「教職員の意欲・資質能力の向上を通じて教育活動をはじめとする様々な活動の充実、組織の活性化を図ること」を目的とするシステムの当事者たる教職員(被評価者)自身がシステムに対して否定的な評価を下していることは、システムの抜本的改変の必要性を示している。しかし、全記述において「まとめ」はその認識を拒み、「教

職員が理解していないからだ」と責任を転嫁している。

また、前回と今回の比較において「まとめ」は「評価者・被評価者ともに全体としてシステムに対する肯定的な意見が増加している」と虚偽を記している。さらに「回答」においては「被評価者については前回に比べて減少している項目もあるが、評価者については、前回より肯定的意見が増加しています。これら全体を通しての検証として『肯定的な意見が増加した』と総括した」と虚偽の上塗りをしている。(まとめには「評価者・被評価者ともに」と明記されていた)

公文書における虚偽記載は担当者の職務上の責任が問われる問題である。誤り分かれば訂正措置をとればよい。それができないのはなぜか？ この誤り・欠陥を認めると、全体の趣旨が崩れるという「まとめ」のフレームの問題だからである。そのフレームとは「予めシステムの存続を現状肯定すること」「それに合わせてアンケート結果を(ねじ曲げたり虚偽を用いてでも)解釈すること」である。

私たちは、府教委がこのフレームを解除し、まとめの全面的見直しをすることを要求する。

見直しにおいては、「予めシステムの現状存続を肯定する」立場を離れて客観的で公正な分析を行うことと、自由記述の内容分析を行うことを要望する。

(3) 教職員の労働負荷に及ぼす影響について、新たな実態調査の必要性

このテーマは17アンケートの設問にはなかったものだが、自由記述において極めて多くの回答者が、システムによる過重労働に言及している。それは、自己申告票等に費やす時間の負担にとどまらず、「評価されること」による「自発的な過重労働」の側面が大きい。教職員の過重労働は今日社会的な注視を集めている問題である。評価システムが過重労働の大きな要因となっていることは否定できない。アンケート結果から浮かび上がった重大な問題として早急な対応が求められる。

(4) 私たちとの応接で府民への説明をして下さい

今回私たちが提起した「アンケートまとめ」の誤り、保護者・子ども達を巻き込んで教職員の勤務評価を行う授業アンケートの問題等について、大阪府教育委員会は府民に対して説明を行う義務があります。私たちとの応接によって府民への説明を行うよう求めます。



府教委は要望拒否、理由は示せず

ー 折衝継続へ

6月11日話し合いで、教職員企画課の担当からの返答は要望項目の(1)～(3)については「行う予定はない」、(4)については「人事管理にかかわる事柄なので応接になじまない」というものでした。ゼロ回答なのですが、府教委は、「考え方の違い」として回答理由の説明を避けようとした。

「考え方の違い」ではなく、ファクトを認めるか否かの問題

これに対して私たちはそれぞれの要求項目について具体的な論拠を示して説明を求めました。

項目(1)の授業アンケートについて、府教委が「回答書」においてアンケート設問の根拠とした2014年検証が「教員評価との相関性」を問題にしたもので今回アンケート設問とは何の関係もないという事実を指摘し、府教委の説明が見当外れであることを明らかにしました。

また、授業アンケート結果が教科等の違いに左右されていることをわれわれが行った独自検証によって示し、府教委がその検証や改善に何一つ取り組んでいないことも追及しました。

(2)の「府教委まとめ」全体について、はっきり数値として示された主要6項目の教職員の評価の低さを無視して、「肯定的な意見が増加している」と虚偽を記載するのは資料の捏造であり、さらには「教職員の理解が足りない」と教職員に責任を転嫁することは行政の姿勢とし許されないと迫りました。

(4)での応接の要求について、「人事管理の事項だから応接に馴染まない」というのは言い逃れであり、われわれが問題にしているのは府教委が内外に明らかにした「アンケートまとめ」の内容自体であること、また、授業アンケートなどでは生徒や保護者も巻き込んでいる事柄であり、応接により公明正大に立場を説明すべだと糺しました。

今回要望への回答の然るべき理由を示し得ていないことは府教委担当も認めざるを得ず、応接に応じることは現状ではできないが、今回のような話し合いは引き続き行うとの確認をして話し合いを終えました。



----- 次のURLで全文を見ることができます (「新勤評反対訴訟」で検索すれば交流会の目次が出ます) -----

- 「府教委まとめ本編」 <http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/3048/00186592/300206%20honpen.pdf>
- 「府教委まとめ資料編」 <http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/3048/00186592/300206%20siryouhen.pdf>
- 「質問書」 <http://www7b.biglobe.ne.jp/~kinpyo-saiban/2017system-anketo/shitumonnsho20180905.docx>
- 「府教委回答」 <http://www7b.biglobe.ne.jp/~kinpyo-saiban/undou/hukyoui-kaitou20181221001.pdf>
- 「再質問書」 <http://www7b.biglobe.ne.jp/~kinpyo-saiban/zenkoku-koryukai/requestion20190308.pdf>
- 「府教委再回答」 <http://www7b.biglobe.ne.jp/~kinpyo-saiban/undou/20190425OSAKAHU-KAITOU.pdf>
- 「要望書」 <http://www7b.biglobe.ne.jp/~kinpyo-saiban/undou/20200413OSAKAHU-YOUBOUSHO.pdf>

恣意的につけられた下位評価、授業アンケートまでねつ造か －徹底した追及に大阪市教委は市議会で撤回表明－

大阪市立H高校に勤務するAさんは、2018年度末、下位の人事評価を受けた。だが、それは校長らによる授業アンケートデータの改ざんが疑われるものだった。市教委の苦情審査会はAさんの申し立てを却下した。しかし、Aさんは意図的に下位評価をつけることは許せないと組合や市会議員、新聞記者等の協力を得て徹底的に追及し、ついに撤回を実現させた。全国交流会事務局では、Aさんから直接お話をうかがい、事務局の責任で経過をまとめました。



生徒たちとの関係を否定された気持ち

最初自分に不当な評価がつけられたと分かったのは2019年3月20日、校長からの開示面談の時でした。自分の人事評価が下位（第4区分）とされていました。何度も校長に説明を求めました。3月27日に教頭が「授業アンケートの結果」を出し、校長はこれを見ながら「ほとんど平均以下ですね。全然だめですね」と言ってきました。それを見ると9項目中の8項目が学校の平均点以下になっていたのびっくりしました。秋に渡された「アンケート結果」では9項目中8項目が平均より高かったからです。その時と学校平均が変えられていたのです。これは私に下位評価をつけるためにデータをねつ造したのではないか、ここまでやるかと真底腹が立ちました。この年の授業で生徒たちとの関係は非常に良く、不正された授業アンケートを理由に下位評価をつけられるのは納得できませんでした。まるで生徒と私のこの1年間の関係を否定されたような気がしたのです。

校長は下位評価がついてもたいしたことがないかのように言いつくろおうとしました。しかし30代前半で一度でも下位評価（昇給が2号少ない）がつくと、生涯賃金で200万円の減になります。

当時吉村大阪市長は「下位評価が少なすぎる、もっとつけろ」と校長たち圧力をかけていました。校長は下位評価者を増やすために私を人身御供に選んだのでしょう。下位評価が賃金の大きな実損をもたらすことにも、教員と生徒の関係性をどれだけ傷つけるかということにも、思いが至らないのです。

3枚の授業アンケート結果

下位評価に納得できないばかりか、アンケート結果までねつ造するやり方が許せなかったので、4月になって苦情相談の文書を大阪市教委に提出し、アンケート結果が「2種類ある」ことについては大阪に公益通報しました。無視できなくなったのか、4月22日教頭は全教職員に「訂正があったから」と再度アンケート結果を配付しました。ところが、その学校平均は先の2つとはまた違う物でした。ただ、

1つめに近い値です。いったいどれが正しいのか、そもそも私の人事評価は何によって決められたのか。

異なるアンケート結果が3つもあって、しかも評価が恣意的に行われた可能性があるという問題を共同通信の真下周記者が記事に書いてくれました。（※「教育現場に相対評価なじむか」スマホで検索）。彼には開示面談直後に偶然会う機会があって事情を話し、それから相談に乗ってもらいました。

新しく組合にも加入し、その組合の仲間と対市教委交渉や申し入れなどを行いました。また市議会の自・公・共の議員にも話したところ関心を惹き、協力を得ることができました。中でも自民党の木下議員は4回にわたって市議会でこの問題を取り上げ追及し続けてくれました。市教委は3つのアンケート結果について説明に窮したようです。

「校長は絶対に間違わない」?!－市教委の答弁

しかし市教委は校長の評価は「絶対間違わない」という立場を変えず、でたらめなアンケート結果でつけた私の人事評価を変えようとはしませんでした。6月市議会で市教委は「校長の評価に逸脱はない」「不適切だが不適正ではない」「2つめは単なるうっかりミス」という答弁を繰り返しました。

10月に行われた苦情審査会は「2つめのアンケート結果はうっかりミス、間違っただけ謝罪します」「校長は授業観察を廊下に隠れて1回10分～20分行った」「Aには7回行った」「だから間違っていない。この件はこれで終り。外には校名を出さないように」と通告してきました。全くの開き直りです。

50分で10人、代休日にも授業観察?!

しかし、苦情審査会がこのような頻繁な授業観察を校長がしていたなど見たことも、聞いたこともありません。私は苦情審査会の議事録を開示させ、34人の教員の授業観察回数分布を出させたところ、年間142回、時期はほとんど10～11月で、授業のない代休日までしたことになっています（後で訂正）。さらに50分間に10人観察した時まであります。この報告自体、あわててでっち上げたものなのでしょう。

さらに市教委（玉置、岡崎他）は私が生徒に「校長が授業観察に来てた?」と聞いていると思い、教頭を通じて他の教員に授業中に生徒を一人一人抜き出させ「A先生は何を聞いたのか」「呼ばれたことはA先生には言うな」などと事情聴取まがいのことまで行いました。私を黙らせようといういう圧力です。さらに市教委に折り返しの電話を掛けさせ「勤務時間内なら職務専念義務違反」で引っ掛けよう（乗らなかったが）までしました（犯罪行為だ）。

とうとう市教委は撤回を表明

しかし、3つの授業アンケート結果のねつ造、やってもいない授業観察のでっち上げ等、具体的な事実を突きつけた追及の前に市教委はどうてい立場を維持できませんでした。12月議会での木下議員の授業観察に関する質問に答えられず、ついに2月議会では下位評価を取り消すと表明せざるを得なくなりました。しかし、校長・教頭の意図的なねつ造による評価の不当性は認めず、①ミスしたアンケート結果の提示で信用を失った、②校長の観察記録は文字が汚すぎて証拠たり得ない、③評価が立脚する物がなくなったので、評価基準がない場合と同様に「標準に戻す」という、校長等の責任をうやむやにしたものである点、不満は残ります。けれども、評価を行う側が絶対的な権力を持ち、市教委が居直りを決め込もうとするなかで、事実を突きつけて徹底的に追及し、不当な下位評価を撤回させ、事実上市教委に非を認めさせたことには大きな意味があったと思います。



最終的に下位評価撤回となり私は勝負に勝ったかもしれませんが、とてもむなしくさみしい闘いでした。もともと私は管理職を信頼していました。本当のことか、虚偽申告かは、ご本人たちが一番わかっているでしょう。下位評価を取り消しても、市教委は反省していません。

不当評価に苦しんでいる方々に

2018年度大阪市学校園の被評価教員で下位評価者（第4区分、第5区分）は393人います。その多くは泣き寝入りをしたり、自分に責任があると思わされたりしています。中には自分の下位評価に気がついていない人もいるかもしれません。下位評価者が不当と言いつことは非常に難しく、不当な評価、恣意的な評価を受けて苦しんでいる教員はたくさんいます。それはあなただけではありません。是非声をあげて一緒に力を合わせてこの人事評価制度を変えていけたらと思います。



今、現場の教員達が考えていること

- 何人かの先生と話した内容をあげてみます。本当にこんなこと考えざるを得なくされているのです。
- 学校内で先生をランキングし給料に差をつける。最初は、私も頑張ろうと思った。給料がウン百万円変わるから。でも、ある学校に50人の先生がいて、どうやって順番つけるんでしょう。校長と教頭が一般教員の順番をつける。では38番目と39番目の先生の違いって何？
 - 児童にとっては、自分のことをしっかり見てくれる担任と、自分より校長先生の顔色ばかり見ている担任どっちがいいのだろう。
 - 某高校では、あの生徒は学校の評判もさげるし保

2019年3月末 下位評価判明（開示面談）

- 4月 市教委に「苦情相談の文書」提出
市に公益通報
- 5月 新聞報道「教育現場に相対評価なじむか」
組合加入・団交申し入れ
- 6月 大阪市会（3枚の授業アンケート結果）
- 9月 「追加申出書」の提出
- 10月 大阪市会
苦情審査会（市教委）開催
- 11月 「苦情審査会の結果」通知（改ざんではなく単なるミス）
情報公開請求で審査の矛盾（授業観察報告等）判明
- 12月 大阪市会（授業観察報告でっちあげ追及）
- 2020年1月 「職務専念義務違反」引っかけ策動
- 2月 大阪市会（撤回表明）
- 3月 下位評価撤回

護者もモンスターペアレントだから困っているんだよ、退学させろ！といわれたら生徒のこと考えずに退学させる。そりゃ校長と教頭が困るんだっけ言うこと聞かぬし、都合の悪いことがあれば隠ぺいします。評価さげられたらウン百万さがるんだ。

○落ち着かない多動の生徒がいるんです。本人は悪気があるわけではないし、仕方がないですよ。特性なので。今はADHDのお子さんも増えている。ある授業中にその生徒が突然立って、立ったまま水筒からお茶を飲んだ。その瞬間を教頭が廊下を歩いて通り過ぎた。教えていた先生どう思ったと思います？「こいつのせいで200万減る」。

○ある若手教員が失敗をし教頭に怒られていたので「あ～良かった」とホッとした。各校に下位評価教員は1名作られる。今回はこの先生だ。ちなみにちゃんとアドバイスしてその教員が良くなり問題が起らないようになったら、次は誰が下位評価のターゲットか。組織が良くなるより、ほって置くのが処世術かもしれない。

人事評価制度を変えよう

今すごい速度で教育が壊されていると思います。現在成功している教員でもそれがずっと続くかどうかわかりません。今立ち止まって、教育とは何か、教師と子どもの関係、教員には人事評価がそぐわないのではないか等の議論を進めるべきだと思います。神戸の教員いじめの加害者だって人事評価は高かったと聞きます。いびつな構造を作り出す弊害について問題にしていかなければ、公教育の崩壊は一気に進むのではないのでしょうか。そうしないためにそれぞれ何ができるのか、ともに考えていきたいと思っています。