

大阪の「新勤評」制度をめぐる情勢と運動

(1) 不当判決を押し返す運動へ

・大阪府・大阪府教委は、「教職員評価・育成システム」の本実施直後から、一方的かつ一気に「評価結果」の給与反映へと突き進みました。新勤評反対訴訟団は、教職員と府教委の間に「法廷」を介した闘いの場を設定し、府教委と対抗し、制度を押し返す方向性を模索してきました。

・「新勤評反対訴訟」は、2006年11月の提訴以来5年目入にはいりました。1審・2審の計17回の法廷すべてで、原告と支援者の結集で、大法廷の傍聴席を埋め尽くすことができました。しかし、1審・2審で敗訴し、裁判は現在最高裁小法廷に係属されています。

・1審判決は、教員評価制度と勤務評定を通じて、「国等が教育内容及び方法に関与しないし介入する側面があったとしても、必要かつ合理的と認められる範囲内のものにとどまる。」と断じました。この判断は、学校教育目標や教員個人に至るまでの極めて具体的で詳細な教育内容に対する究極の行政介入が行われてもなお、憲法、教育基本法、学校教育法の制限を明らかに逸脱している事実が確定されないかぎり、教育は行政権力による「指示・命令」が最優先であることを認めるものです。これは、最高裁「旭川学テ」判決さえ乗り越える暴論という他ありません。

・裁判闘争を契機に教職員全体に情報と私たちの問題提起を伝え、逆に教職員全体からの声に耳を傾けて情報を集約し、そしてさらなる行動を呼びかける。訴訟団を中心とする大衆運動としての「新勤評反対運動」への信任と共感は、教職員と市民の中に着実に広がっています。

(2) 「検証アンケート」に示された教職員の叫びを軸に

・訴訟団は、大阪府内の教職員と共に、「検証アンケート」(2009年10月～11月、府立高校教職員対象、回答数約1000人)に取り組みました。そこに示された教職員の溢れんばかりの新勤評制度の撤回を求める切実な声に、私たち自身が圧倒されました。本件システムが教職員「資質の向上」にも「育成」にも、「学校の活性化」にも効果を上げてないにとどまらず、実害をもたらしている実態が明確になりました。新勤評制度が教育内容及び行政支配を日々進行させている事実、教職員は「制度は廃止しかない！」という叫びをアンケートのぶつけたのです。

(3) 大阪府教委による新勤評制度強化の動きと反対運動の新たなスタート

・府教委は、2010年4月の教育委員会議で、「平成22年度大阪府教育委員会の運営方針について」(府教委事務局)を提示。「平成16年度から実施(平成19年度から給与反映)している教職員の評価・育成システムについて、より教職員の資質の向上につながるよう、制度の充実・改善及び給与反映のあり方について検討を進める。」を明示し、2010年7月から制度改定の「審議」を開始し、9月に「決定」という性急な動きを起こしました。

・「教職員の評価・育成システムに関するアンケート」(7月15日付け配布、8月6日回答期限)による府教委のアリバイ作りです。府立学校長・准校長、公立小・中学校長と市町

村教委（大阪市、堺市を含む）を悉皆（全員）調査としたのに対し、一般の教職員は約5%だけの抽出である上に、一般教職員の中には教頭や事務長、首席や指導教諭まで含まれていたのです。

・新勤評反対訴訟団は、府立高校を中心に協力者を募り、各職場で誰にアンケートが送付され、各校長がこのアンケートをどのように受け止め、どう答えようとしているのかを調査しました。この段階で、多くの校長が現行の制度に対して悲鳴をあげ、少なくとも「給与反映は即座に廃止してほしい」と考えていることが明らかになりました。訴訟団は、直ちにアンケート回答用紙そのものの全面開示を請求しました。すでに、この段階で当初府教委が目指した「9月新提案」の日程は大幅にずれ込んでいました。

・大阪府教委は情報開示を拒んだが、大阪市教委が大阪市分のみでの全面開示を決定して、事態は一気に動き始めました。「給与反映は意欲・資質能力の向上につながるか」の質問に対し、大阪市立校園長の81.7%が「全くつながっていない」「あまりつながっていない」と回答していました。府教委は、追い込まれ、10月29日になってようやく「評価・育成システムに関するアンケート結果について」を公表しました。明らかになったのは、府内すべてのアンケート結果でも、校長の74.1%、教職員の79.2%という圧倒的多数が、「システムによる給与反映は意欲・資質能力の向上につながらない」と回答し、システムを根本から否定しているという厳然たる事実です。さらに私たちは校長の自由記述全回答を分析し、多くの校長がシステム廃止を表明していることを暴露しました。

（訴訟団のウェブサイト <http://www7b.biglobe.ne.jp/~kinpyo-saiban/index.html> に詳細を掲載しています。）

(5)新提案 = 給与格差拡大を提案できなかった府教委をさらに追い込む取り組みへ

・大阪府教委は、11月30日、評価・育成システムの「手引き」の部分改定に限定した「新提案」を行いました。今回は、「評価結果」による給与格差をさらに拡大して新勤評制度を一気に強化する案を「提示」することはできませんでした。これは、新勤評制度に対する教職員の強い批判と闘いの成果です。しかし、府教委が提示した「手引き」の部分改定案は、個々の教職員への「目標設定」における校長の強制力をより強化する形になっており、システムを通じて教職員への管理強化をより強める内容になっています。

・橋下大阪府知事は、徹底した競争主義・成果主義に基づく大阪版「教育改革」の推進を強引に推し進めています。教育諸条件の拡充整備における平等原則をかなぐり捨て、教育への財政支出の「重点化」「差別化」を強行しています。子どもたちの置かれている異なる学習環境や生活諸条件を抜きに、単に「成績を上げる」競争が正しいとする短絡的で一方的な価値観を押しつけています。首長の命令に従って、教育委員会や学校がどこまで「できた」のかを「行政評価」「学校評価」の軸とし、その基準を個々の教職員にまで徹底させる手段のひとつが新勤評制度です。このような新勤評制度は廃止しかありません。

・府教委は今回、給与格差拡大提案を見送りました。しかし、橋下知事も府教委も路線転換したわけではありません。運動や校長・教職員の反応を確認しながら、何度でも、攻撃を仕掛けてくることは明らかです。

・「これでええんか橋下『教育改革』（あかんやろ！）新勤評を許さない12・19全国集会」を、このような状況と向かい合う新たな運動の出発点にしましょう。