

2010年12月22日

大阪府教育委員会 様

これでええんか橋下「教育改革」..あかんやろ！
新勤評に反対する全国集会実行委員会
代表 井前弘幸

大阪府教育委員会に対する公開質問書

大阪府教育委員会は「教職員の評価・育成システムの実施結果についての検証」（以下「検証」）を作成した。これに基づいて評価・育成システム「手引き」の改定案を教職員組合等に提示した。「検証」はいくつかの点でシステムを更に改悪する方向性を提起し、給与反映と手当については今回は提案せず今後の検討とした。

しかし、この「検証」はアンケートに現れた校長と教職員の意見を反映したのも、システムと給与反映のもたらす結果について真剣に検証したのもない。アンケートがシステムと給与反映の検証の為に行われたのなら、府教委はその結果をきちんと検証する義務がある。自分勝手な解釈を検証と称して一方的に押しつけることは許されない。その結果が学校現場に一層多大な困難と迷惑を強要することになるからなおさらである。

以上の点から、我々は以下の点について大阪府教育委員会が誠実かつ真剣に答える義務があると思う。

（１）アンケートの結果は評価結果の給与反映、手当反映について評価者、被評価者とも圧倒的多数が否定的に評価していることを示している。この結果の下では給与反映、手当反映政策の全面的な自己批判と給与・手当反映制度の廃止しかないと思うが、なぜその方向をめざさないのか。

「意見等の集約」の項で、「評価結果の給与反映により、意欲や資質能力の向上につながっているか」という設問には評価者の59.0%、被評価者の47.3%が「あまりつながっていない」とし、「評価結果を給与反映したことが、資質能力等の向上には直接つながっている」と言い難いが、マイナスにもなっていないと判断できる」としている。

しかし、「検証」では最も否定的な「全くつながっていない」が評価者で15.1%、被評価者では35.5%であることに意図的に触れていない。実際には給与反映に否定的な意見は評価者の74.1%、被評価者の82.8%にのぼる。府教委はわざと反対を少なく印象付ける為に作為的な書き方をしているとしか考えられない。実際には評価者も、被評価者も圧倒的多数が給与反映に否定的で、資質能力の向上につながっているなどとは考えていない。さらに「マイナスにもなっていない」などというのは府教委の何の根拠もない決めつけで、自由記述欄に書かれたたくさんの給与反映の弊害を訴える校長や教職員の声を踏みにじる行為である。

また、「検証」で府教委自身が認めざるを得ないように「上位評価者への上積みとなる原資拠出を全職員に求める制度であるため、結果的に中位帯で最多数を占める標準のものの勤勉手当について、減額となっていることは、評価者も強く反対している」のである。直ちに給与・手当の反映を廃止すべきではないか。

(2) このシステムが本来の目的である資質・能力の向上につながらないと教職員の大半が考えている。このシステムが教職員による検証に耐えない欠陥システムであることは明白である。資質・能力向上の当事者である教職員の信頼を勝ち取れない制度は育成のシステムたり得ない。教職員の資質・能力の向上につながらず、弊害のみをもたらしているシステムは廃止するしかないのではないか。

「検証」は「システムは成果主義が目的ではなく、教職員の資質・能力向上を目的とする」と書いている。しかし、このシステムが「教職員の資質・能力の向上につながっているか」という設問では被評価者の21.4%が「全くつながっていない」と答え、43.9%が「どちらかと言えばつながっていない」と答えている。被評価者の65.3%が否定的である。「検証」は評価者では「学校目標の共有化や資質・能力向上、学校の活性化等に大きく寄与している」と書くが、システムの執行者である校長が肯定的評価を行うのは当たり前であり、その中でも4割弱が否定的評価をしている。

さらに「検証」は目的達成に役立っていないことの原因を教職員の理解不足にすり替えている。しかし、実施から7年、給与反映から4年経っても教職員の理解を得られないシステムは欠陥システムではないのか。

(3) 府教委が「検証」で提起した内容はシステムの本質的問題を何ら解決しないだけでなく、逆に教職員に対する管理統制を一層強めることで、システムのもたらず弊害をさらに強めるものでしかない。「検証」で上げられた下記の方策のどこが本来の目的である「資質・能力の向上」につながり、教職員から否定的にしか受け入れられていないシステムの改善になるのか明確に答えられたい。これらを内容とする「手引き改定」は即刻中止すべきではないのか。

(3-2) 下記の手直しは府教委の恣意的な思惑に基づくものではないか。違うのであれば、下記の手直しの各々について「検証過程」のどこで、どれだけ多数の意見が寄せられたものを反映させたのか、今回のアンケートの中で何件あったのかを具体的に明らかにされたい。

府教委は、上記の給与反映、システムそのものの持つ本質的問題点について何一つ答えようとしていない。その上で「検証」と11月30日に教職員組合に提案した「手引き改定」案では、教職員に対する管理、統制を一層強化する方向で手直しが出されている。

自己申告票における目標設定指導強化と面談における指導強化、校長の提示する目標に従わない場合の低評価。校長の学校教育目標に従わせる強制力の強化。

自己申告票提出期限の厳格化による不提出扱いの強化と抑圧。

校長の学校運営に関するシート、提言シートの記名化による批判の封じこめ。

評価基準に「求められる行動パターン」の持ち込みと行動様式の指定。

S A B C Dの評価記号の形式的書き換え。

これらはいずれもアンケートの中で出されている評価結果の反映、システムがもたらず諸矛盾を解決するものではない。「検証」で出されたものは何一つ現在のシステムの信頼性を高めたり、資質・能力の向上での効力の向上をもたらすものではなく、もっぱら教職

員の管理強化、教育内容への介入を強めるものばかりである。問題の解決どころか、矛盾の一層の激化をもたらすだけである。

(4) 府教委の教職員企画課は何の合理的根拠もなく一方的に当全国集会実行委員会を「新勤評反対訴訟団」と同一であるとみなし、他の団体に対しては行っている応接による回答を拒否している。このような傲慢かつ差別的対応は公平、誠実を求められる行政当局の行為として許されない。両団体を同一と見なす根拠を明らかにすること。同時に、今回の質問状について応接を行い、前回の経緯も含めて回答するよう求める。

連絡先 新勤評反対訴訟団

〒530-0047 大阪市北区西天満4丁目3 - 3星光ビル1階
電話/FAX 06-6311-1250 携帯 080-6145-8019
eメール：shinkinpyouhantai@trad.ocn.jp