



新勤評反対訴訟団ニュース 第12号

2007年7月18日
新勤評反対訴訟団
事務局

〒530-0047
大阪市北区西天満4丁目3-3
星光ビル1階
連絡先：080-6145-8019

ボーナス支給で露わになったシステムの矛盾

システムへの怒り、不満の声を

新勤評反対訴訟事務局にお寄せ下さい！！

6月末、昨年度の評価・育成システムの評価結果を反映した初めてのボーナス支給が行われました。その差別的な支給金額をめぐって、大阪の小・中・高校の全職場で、程度の差こそあれ話題にならなかった所はないのではないのでしょうか。

評価結果A、Bというだけでどうしてこんな差が出るのだろう。あの人と私の、職場での働きぶりが一体どれほど違うということ、評価に差が付けられ、しかも金額にまでこれほどの差がつけられるのだろうか。しかもそれが管理職の胸先三寸で決められているのです。まして自己申告票不提出の人は、人並み以上の仕事を仮にこなしていた所で、今年度評価はCと同じ扱いであり、AやBの人とさえ明らかな差が付けられているのです。

目の前に差別的な給与を突きつけられ、不満、不信、猜疑、ねたみ、やる気のなさ、逆に根拠のない自信、そういったものが充満しているのが職場の現状ではないのでしょうか。子どもたちの限りない成長と発展のために教職員の協力と協働が何より必要とされる学校現場に、こうした相互不信の満ちあふれることが良いわけがありません。教職員のそうした心が子どもたちに悪影響を与えないと誰が言い切れるのでしょうか。

賃金を介して教職員間に差別と分断を持ち込んだのは、まぎれもなく評価・育成システムとその運用であり、その給与への反映なのです。残念なことにこのことを真正面から指摘し、その問題点を府当局や管理職にぶつける組織と運動の数少ないことが、教職員を鬱屈させ、結局システムへのあきらめ、長いものには巻かれる式の諦観をもたらしているのではないのでしょうか。

私たち新勤評訴訟団のところには、続々とシステムの不当性を訴える声が寄せられています。二面以降掲載した各職場・各個人から寄せられた声はこのシステムへの不満・不信の声を明らかにし、このシステムを葬り去りたいという願望を端的に表しています。新勤評訴訟団はそうした職場からの声、教職員の声が寄せられることを待っています。少しでも声を挙げていこうではありませんか。

訴訟団は裁判という形で、システムとその給与反映の不当性を訴えそれと今後とも闘っていくことを決意しています。各職場での不満や怒りの声を結集しましょう。原告あるいは支える会には是非参加下さい。また来る8月法廷を傍聴下さい。

評価結果に怒りの声 職場での状況・報告

年休取ると「C」！ 職員会議で「告発」続く

先日、期末手当支給を前に、職員会議で何人かの教員から校長の評価について怒りの声が発せられた。

一人の教員は、「開示面談の時にあれこれと注意を受けた。校長はなぜそれを授業を見た後で言わなかったのか？ 気になる点があれば、その場で指摘すれば直すことができる。今のやり方はアドバイスではなく、評価をつけるためだけにやっているとしたかと思えない」と評価と校長に対する不信を表明した。

もう一人の教員は、「校長が4月に提示した重点目標には『ホームページと情報発信に組織的に取り組む』と書かれている。しかし、校長は私がホームページを担当していることさえ知らなかった。こんな人に仕事について評価できるはずもなく、してほしくもない。校長室にこもっていないで現場の教職員のところに出てきて実情を知るべきだ」と詰問した。

さらに、校長が教員にC評価をつけたことを問題にし、「C評価は従来は戒告を受けたものに対する給与上の措置だ、いったいどんな理由で懲戒に当たるような評価を平気でつけることができたのか。」と一人の教員が質問した。他の教員から「校長は教職員を評価し、給与上の差別を与えることで心が痛まないのか」と問われて、「私は公平につけている」と開き直る校長に皆が憤慨した。C評価をつけられた教員が立ち上がり「校長から『あなたは他の教員に迷惑をかけている』と言われ、初めはそうか、仕方がないかと思っていた。しかし、懲戒に当たるような評価をされるのはやはり納得がいかない。きちんと理由を挙げてくれ」と発言したことに対して「あなたは休みが多く、自習で他の教員に迷惑をかけた」と校長が発言すると、年休を取ると評価が下がるのか、おかしいじゃないか等の声が上がった。期末手当への反映を前に、評価・育成システムとそれを何の反省もなく実行する校長に対して不信と不満が広がっているのはどこの職場でも同じではないだろうか。

現場がギスギス - 被害を受けるのは子ども

現在3年の担任をしているせいかわたら忙しい。毎日のように仕事の持ち帰りである。それでも評価育成システムによれば、今年度末に校長から前年度同様B判定を言い渡されるはずである。誰がS、Aかは知らないが、その人達と私の仕事量はどれくらい違うのであろうか。また、私の授業を30分ほどみただけで私の何を評価したのだろうか。ここ数年、学校現場の中に奇妙な成績主義が持ち込まれようとしている。評価育成システムもその1つであろうが、そのため格差が生まれ、現場では目に見えたギスギス感が漂っている。成果主義こそ学校の中で最も似つかわしくないものだという事は誰の目にも明らかである。そんな空気の中で一番迷惑をこうむるのは生徒自身であることを忘れてはならない。

オールA、その原資はどこから？

私の職場は職員数30数名の小学校です。昨年度末の評価システムで、校長は、私を含む2名の未提出者を除く職員すべて（聞く限りにおいて）に、A評価をつけています。評価面談があった頃に、面談内容をできるだけオープンに語ろうという職場の雰囲気意識して同僚たちに聞いたのですが、A評価以外をつけられたという人はいませんでした。分会（日教組）も、学年での集団面談・同一評価を求めて管理職交渉をおこなってききましたので、ほぼその線に沿った評価結果であったことについて、職場の中には一定の安堵感が生まれていました。6月の一時金の時には、お互いが同じA評価の成績率ということなので特に気を使ったりせず給与明細を見せ合うような雰囲気でした。そんな中で、

「私なんか、C評価の成績率やで。むかつくなあ。提出せえへんだけで、こんな懲罰受けなあかんんでおかしやろ？わたしが、なんか悪いことしたか？」と、明るくわめいたのです。すると、一人の同僚が「そうやなあ。あんたが減らされた分をうちらがもらってることになるんやなあ・・・」と、気がついたように言ってくれたのです。事務職の彼女は「私の仕事上、個人の評価を知ってしまうのが、すごくいやな気分やねん。そういう点からもういやらしいシステムや。」と言います。わたしの職場では、協働性、団結性を破壊する方向で評価システムが定着することに不安を感じている人は、まだまだ少ないのですが、今後、職場内で評価結果に差が出てくれば不安が現実のものになっていくと思います。これからますます、評価システムに対する怒りや不満が出てくることはまちがいありません。あくまでも評価システムの問題性を訴えて、不提出の仲間をひろげていくチャンスだと思っています。

校長「評価」 恣意性は歴然だ

この制度の問題点を言います。異文化交流を促進する校長の考えで外国人生徒を受け入れることになりました。行事の前で職場が忙しい時です。校長の命令を受けた教員が外国人の接待の仕事に動きまわりました。この教員は行事の準備を私と共にする予定でした。本人は私に気を使いながら接待の仕事をし、結局私は行事の準備を1人でしました。倍の忙しさです。校長は自分の命を受けた教員に良い評価を与え私の忙しさには全く気付いていません。校長は自分の視野に入っている部分でしか判断していません。共同作業で動いている教職の世界でこんな判断を許せるはずがありません。

退職した前の校長は、学年主任をシクラブでも実技指導を遅くまでやっている先生にBランクをつけています。正しい評価をしていません。

教員がお互いに疑心暗鬼になり職場の人間関係を分断するためにやっている評価なのでしょう。分会長にわざとAランクを付けている学校もあります。ねたませて職員同士をバラバラにするやり方でしょう。情けない限りです。

システムによって、学校は崩壊寸前

評価システムの中で、職場の人間関係が非常に悪くなり、退職したという高校の先生の話を書きました。まず、校長が、職場の実情を無視して試験後の授業を3時間から4時間に変えるなど、自分のための実績づくりを何にも増して優先。一方で、校内のセクハラ問題や障害を持つ生徒に対する学習保障での問題など、自分の管理責任を問われる問題については不祥事が表に出ないように押さえ込み、また、虚偽報告をあげる。首席など一部の人の意見のみを重用して多くの職員の意見を聞こうとしない。そういう中で、職場の中に、評価にかかわる見える部分にだけ力を入れ、評価されないしんどい仕事はしたくないという風潮が強まり、仕事の押し付け合いが生まれ、人間関係の悪化がどんどん進んだということです。退職、転勤が続出し、結局、校長も評価シートを配布しただけで退職。職場の半数近くが入れ替わるという混乱が生まれているということでした。

初めての賃金差別に怒り

6月の期末手当で初めて賃金カットされた。支給率66/100,つまり「勤勉」評価がC評価である。標準のB評価71/100との差額は-26,486円であった。昨年度の評価・育成シートには、「総合評価；自己申告票未提出のため評価せず」と書かれ、SABCD欄は未記入だったにもかかわらずである。腹が立つ。能力評価は勝手にBにされていたが、一体何を以て評価したのだろうか。さらに、次年度に向けた課題・今後の育成方針には「学校経営の視点を持って、持てる力を存分に発揮することを期待する。」と書かれていた。人権教育担当者として1年間、夜遅くまで働き、運営委員会も含めずっと一緒に論議してきた職員に対して、これが管理職が下した評価であった。何言うとなねん。恣意的な評価そのものやないか。それが証拠に翌年の学年構成も無視して年限人事で

異動させたやないか。ほんま腹立つで……。転勤先の職場でも職員会議で抗議した。「それ本当か」「これが職場を分断させるやり方やな」などの声が分会員から上がっている。組合大会の資料にも「訴訟団ニュース」を入れてもらった。これからもこの評価・育成システムの不当性を訴えてゆきたい。

職場の怒りを結集し、第4回裁判、第3次提訴に前進しよう

評価・育成システムによる評価結果が反映された差別的ボーナス・勤勉手当支給を前にして、短期間にも関わらず、以上のような、システムとその給与反映に対する様々な怒り、不満、不信の声が事務局に届きました。掲載できたのはそのほんの一部です。せっかく声を寄せていただいたのに掲載叶わなかった投稿者の皆様には紙上を借りてお詫び致します。今後とも機会あるたびにその声を紙面に反映したいと思います。引き続き投稿を歓迎します。

さて、私たちは今や7000部以上のニュースを職場に撒き入れています。各職場からの声を聞くにつけ、まだまだ運動を広げる余地があることを再確認しています。2次原告になっていただいた方はもとより、自分の周りで、C評価と同じ扱いを受け新たな怒りをかきたてられた申告票不提出の方、自己の評価はともかく差別的支給に不満を感じた方を中心に、少しでもニュース読者を広げていただきたいと思います。そして皆さんの声を背景に第3次提訴へと前進したいと思います。

来る8月28日、10月30日の法廷は、いよいよ「教育への不当介入」「成果主義」の問題に真正面から反論することになります。新教基法の下で、行政の論理を押し返し、突き破る総力戦が待っています。行政の側も新教基法の裁判上の解釈を得て、行政・国家による教育への介入を合法化するために一層必死になってくるでしょう。裁判はまさに正念場を迎えます。職場からのシステムに対する糾弾の声、批判・非難の声は訴訟団にとって何ものにも代え難い強い味方です。来る裁判に是非傍聴参加下さい。更に原告の一員に、「支える会」の一員に加わられることを強く訴えます。

「新勤評反対訴訟」Webサイト

http://www7b.biglobe.ne.jp/~kinpyo_saiban/

裁判日程 第4回 8月 28日 (火) 午後4時から

大阪地方裁判所 地下鉄・京阪 淀屋橋 下車5分
午後3時45分 1階 ロビー集合

報告集会 午後4時30分～午後5時30分 弁護士会館(予定)

第5回 10月30日(火) 午後4時30分

第3次原告募集について 詳細は事務局までお問い合わせください。