



新勤評反対訴訟団ニュース 第14号

2007年9月10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
TEL・FAX: 06-6311-1250

8月28日、第4回法廷が開かれました。

―― 実質審理への幕開けを予告

8月28日、新勤評反対訴訟団第4回法廷および報告集会が開催されました。当日は直前まで支える会会員、支援者の皆様に参加をお願いしたこともあり、150名の原告・傍聴者の参加を得ることができました。何よりも法廷に駆けつけて下さったにもかかわらず20名の方が、法定内に入っていただけなかったことをまずはお詫びしたいと思います。

【1】長野勤評訴訟判決は先例とならず

第4回法廷

いつものごとく、原告・被告双方の提出書類を確認。その後、裁判長は珍しく原告側に発言を促しました。傍聴席を埋め尽くしていることが裁判長側に、第1回法廷で見られたようなつっけんどんな態度を取らせないようにしていると考えられます。

原告は、被告、大阪府が勤評問題は長野勤評最高裁判決で決着済みであると主張していることに対して、原告第4準備書面を基に反論しました。私たちの訴訟と長野勤評訴訟とは事案を異にすること、また「訴えの利益」を極めて厳格に解した同判決そのものが憲法上疑義があること、さらに同判決は2004年行政事件訴訟法改正以前の、国民が裁判を受ける権利を軽視した時代の判決であり、先例的価値を持たないと批判しました。長野勤評は、自己観察の結果を参考資料としてそのまま記録

大阪弁護士会での報告集会の様子



されるにとどまるものであったのに対し、「評価・育成システム」は現状において原告らの権利を著しく侵害するものであり、長野勤評訴訟とは決定的に異なるものです。

次いで、原告側弁護士は、次の準備書面において、「不当な支配」は旧教基法と同様に新教基法でも解釈できることを理論的に明らかにすること、具体的な事実とその積み重ねの中で「評価・育成システム」が「不当な支配」となる蓋然性が極めて高いことを明らかにし、これを憲法と教基法に基づきながら教育法理論の現代的到達点の中で整理し裏付けたいと述べまし

た。また、別の準備書面において「成果主義賃金」そのものの不合理性（とくに教育職に対する）を問題にし、さらに大阪府における不提出者に対するゼロ査定は全国のどこにも例がなく、不提出者に対する「制裁」以外の何ものでもないことを明らかにすると予告しました。なお、被告適格の問題（被告は大阪府のみを被告としているが、大阪市・堺市教員の給与に関わる訴訟相手は大阪市・堺市、「評価・育成システム」に関しては、府立学校教員以外は、各市町村教委であるとする、被告側の主張）については、次回何らかの形で提出するとし、被告はこれに反論すると答えました。

次回第5回法廷は10月30日午後4時30分から、第6回は暮れの12月27日午前10時30分から開かれます。

【2】次回以降の論点を整理し、今後の方針を論議

法廷後の報告集会にも多数の支える会会員、支援者が詰めかけました。150人の参加に対し座席が100余りしかなく、多数の方に立ち見いただいたことをご容赦下さい。

（1）「評価・育成システム」が「不当な支配」であることを明らかにする

訴訟方針を共有し全力で取り組むことを確認

まず原告団団長が立ち、何よりも不提出者が差別的なゼロ査定を受けることを糾弾し、報告集会を有意義なものにしようと挨拶がありました。

次に原告団副団長が、8月24日の原告団会議の報告を行いました。原告団会議では原告全体がまず訴訟の現段階についての認識を共有し、今後の方針について意思統一することを目指しました。「評価・育成システム」が「不当な支配」であることを我々のがわが事実と論理に基づいて立証することの意義を確認しあいました。新教基法でも「不当な支配」の解釈は変更されていない。（させていない。）

「評価・育成システム」と「給与反映」による「不当な支配」の現在と未来の関係を暴き出すこと（これは我々の側に立証責任がある。）が、最重要課題であることを確認しました。また、職場でどんな変化が進行しているのか、原告は積極的に意見陳述を書いてほしいと要請しました。なお、システムが「給与条例主義」違反ではないか、職階制が強まるのではないかといった議論も会議で出されたことの紹介がありました。

（2）長野勤評訴訟との違い、及び今後の準備書面の方向を確認

弁護士報告

次に、弁護団から、今回提出した第4準備書面の内容説明が行われました。長野勤評最高裁判決で、内容の審理を行わず原告の訴えを却下した判例を根拠に、大阪府は私たちの訴訟を却下（裁判の要件を満たさないことの判断）するように裁判所に要求したことへの反論書です。大阪府の言い分は、自己申告書不提出による「ゼロ査定」は、給与構造改革によるもので、「処分」ではなく「不利益処分」ではないので、長野勤評の場合同様に「訴えの利益」がないことは長野最高裁判決で確定しているというものです。このような被告のこじつけの主張の不当さは、「不利益がルールの上に乗っている」「評価・育成システム」と給与反映の実態の中で、許し難いものです。

弁護団は、さらに、第5準備書面の計画に触れ、評価育成システムそのものが「不当な支配」であることを明らかにしよう、システムのモデルケースの徹底した検証を通じてどのように「不当な支配」に繋がっているのかを具体的に明らかにしようと呼びかけました。これは、原告の側に立証責任がある。現に生じている様々な徴候から、「評価・育成システム」と給与反映の本質をつかみ取りましょう。これらを憲法26条、23条、ILO条約、旭川学テ判決等で論拠付けることが課題になり

ます。また、第6準備書面では「成果主義賃金」を行います。とくに大阪府では、能力評価があるのに業績評価がゼロなら、総合評価がゼロになるという全国的にも例のない不当な行為を行っています。府教委は、不利益処分はしていないというが、これはきわめて重大な制裁に他ならない。

[第4準備書面についての弁護士からの補足発言]

裁判には訴訟手続き上の問題というのがあり、審査するのに妥当な訴えなのかどうか問われる。「訴えの利益」が原告に認められれば認容ということになり、認められないと却下となる。原告が自己申告票提出の義務はありません、との訴えに対して府教委側は重要な損害がなく、訴えの利益がないと長野勤評判決を引き合いに出してきた。それは事案が違うということであり、そもそも判決自体がおかしいではないかということです。長野勤評判決は国民の裁判を受ける権利を却下するものです。これまで行政機関のやることは間違いがないという判示が多かったのだが、行政訴訟法が緩和され、新しい裁判を始める時に訴えの利益がないということで却下するのはおかしいということです。

(3) 自己の教員生活を振り返りシステムがもたらす弊害

工科高校への「再編」と「評価システム」のリンクがもたらした弊害

陳述者発言

口頭での陳述は出来なかったものの、今回法廷に自らの陳述書を提出した二人の原告がそれぞれ発言しました。

大阪府下の小学校教諭である陳述人は、31年に亘る自らの教員生活の歴史を書くことになったと発言を始めました。要旨は以下のようなものです。

教員生活を始めた当時、大阪では「差別の現実に向き合い、立ち上がり、克服していく同和教育とその教育運動の先進的な民主的な教育の実践」、「障害児教育」、「在日韓国・朝鮮人教育」「同和教育等の多様な取り組み」等「教育のおおきなうねり」がありました。自分もこれらに連なる一員として取り組みに参加してきました。近年子どもたちの生活環境は大きく変わり、教育扶助金の支給者が世帯の三割を超えるほどになっています。システムは今「喘ぐ子どもたち」を受けとめてくれるのでしょうか。システムは学校崩壊などの教育課題の解決をめざし、学校を「活性化」と述べているが、しかし、「評価」が「崩壊」のないことをよしとする以上、現実には反対の方向に教職員を走らせるでしょう。あってはならないことですが、すぐれた「教員の資質」は「余計なもの」に関わらないことです。今まで関わってきた「虐待」を思わせた子ども、不登校の子どもたち等を切り捨てる方向にあるのではないのでしょうか。そこから「学力向上」や「笑顔いっぱい」といった目標が出てくるのです。多様な子どもたちの存在を認めず、特定の評価を引き出し、学校をバラバラにしているのです。

次の陳述人は大阪府立の工科高校に勤める教員です。この教員は工業高校から工科高校の再編＝「高校改革」と「評価育成システム」が一体となり、特に「進学」がことさら強調されることによって、管理職の作りだした雰囲気の中、教員の意識が成績上位者等に向くことで、大多数の工科高校生（1年生）が切り捨てられることになったのではないかという事例を、自分が勤務していた学校の経験から陳述書に記しました。システムが、特定の生徒を対象とする特定の教育目標の実現に利用されるという「片顔」な教育に陥った結果、被害は生徒に及ぶ、というモデルケースの一つに考えたいということです。

(4) 多様な運動と多様な意見 参加者の意見交換

討論に入り、何人かの発言がありました。主旨は以下のようなものでした。

この担当裁判官は、枚方市の君が代不起立訴訟の担当でもあるが、教育法理論をこねあげる所が

ある。教育的論理を持たない裁判官に教育論を書いてもなあと陳述書をどう書くか迷っている。システムはC、D評価の人間を排除するものである（高校教員）。

提案、要望がある。次の準備書面では、このシステムではこんなひどいことが起こるだろうということを示すということだが、すでに大阪ではひどい事例が起こっている。事実証拠として出せないものか。例えば藤井寺では2年の学年主任が、申告票不提出ということで校長から主任を下ろされ、修学旅行の下見からはずされるといったこともある。証拠として添付できないものか（大阪市小学校教員）。

「Noの会」で9月18日、対府交渉を予定している。具体的なものを集めて府教委にぶつけていきたい（大阪市中学校教員）。

試行実施の時に、不提出ということでD評価されたが、この不当性を訴えることは試行実施の段階のことで有効か（府下中学校）。

こうした意見に対し、弁護士から一点だけ補足発言がありました。それは、準備書面では、「評価・育成システム」を実行していくこと、システムが働くことで不当な支配を受けるということを何とか明らかにしていきたいということです。証拠として様々なことを出すのは当然です。要はそれを「評価・育成システム」との因果関係で示すということなのです。

最後に事務局次長から、集会のまとめ報告がなされました。まず法廷に入っただけなのに申し訳なかったということ、システムをめぐり周りで起こっていることを敏感に捉え、事務局に情報を集中してほしいこと、裁判はまさに山場にかかろうとしていること、3次提訴を念頭に、いよいよ10月、大阪府に「これがいけないのだ」との準備書面を突きつけていこう、ということです。

裁判日程

第5回 法廷 10月 30日 (火) 午後4時30分から

大阪地方裁判所 地下鉄・京阪 淀屋橋 下車5分
午後4時15分 1階 ロビー集合

第6回 法廷 12月 27日 (木) 午前10時30分から

第3次原告募集

詳細は事務局までお問い合わせください。

この間お知らせしているように、私たちは第3次原告の募集を開始しています。裁判は上記の様に現在本論の具体的内容にさしかかってきたところです。私たちはこのシステムにおける矛盾、すなわち教員の資質能力の向上を目的としながら、成果主義賃金制度を導入することによって、逆に教員の資質が低下するという制度的矛盾が、今後も一層拡大していく状況にあると考えています。その事について裁判では、教育の条理と憲法、教育基本法、ILO・ユネスコの教員の地位勧告等によりながら、教育現場の共同性を解体していく不条理を告発していきます。その上で成果主義的人事評価システムについては、今後の課題でもありますが、それが教員の職務能力を高めることにはならず、首席や指導教諭の配置と相まって、協力・協働の教師集団から孤立させられた個々の教員が、ライン型の上意下達の教育管理の中に組み込まれるしかない現実を立証していきます。教員の仕事の特質（無境界性・再帰性・不確実性）を無視したシステムが実際に我々教員の資質能力開発に機能的なのかどうかなどを、多くの方々とともに問うていきたいと思えます。ぜひ私たちの運動にご参加ください。

「新勤評反対訴訟」Webサイト

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