

## 新勤評反対訴訟第八回法廷

### 原告側証人 原告A意見陳述書補充書（甲第一八号イ二）

二〇〇八年二月八日

氏名 原告 A

住所 略

一・教職についてからの略歴、担当教科、分掌経験と、現在の職務内容全般について

平成二年（一九九〇年）四月箕面市立A中学校着任、五年間数学を担当し、教務部に所属。

平成七年（一九九五年）四月箕面市立B中学校着任、三年間数学を担当し、生徒指導部に所属。

平成一〇年（一九九八年）四月箕面市立C中学校着任、一〇年間数学を担当し、二年目からの三年間は教務主任、次の二年間は学年主任（一・二年生）、次の四年間は生徒指導主事を歴任。

現在は生徒指導主事（四年目）を勤める傍ら、必修教科の授業（二年生数学）と選択教科の授業（一・二年生数学）を担当。

二・評価育成システムによる自己申告票を提出したことはありません

か

ありません。

それは何年度のことですか

平成一六年度（二〇〇四年度）および平成一七年度（二〇〇五年度）です。

その内容について

平成一六年度（二〇〇四年度）は自己申告票において私自身の中学校教育への思いを込めた目標設定を年度初めに提出し、年度末には自身の教育活動を振り返って真摯に反省し、次年度への伸長につながるよう目標の達成状況を提出しました。当時の私自身の記載した自己評価も厳しいものでした。翌平成一七年（二〇〇五年）五月二〇日、私は自己申告票の設定目標欄に組織目標や個人目標を記載し、提出しました。

当時の自己申告票のコピーも用意しました。

三・自己申告票を提出した当時、このシステムの趣旨や意義をどのように理解されていましたか

このシステムそのものの善し悪しは別として、実際の教師の仕事には人によって量的にも質的にもかなりの差があるとずっと感じていましたので、その差に応じて給与にも差が出て当然だと考えていました。

四・一年目に提出したとき、あなたの意欲や情熱はどうでしたか

このシステムの形態がどうのこのとういふうではなく、目標を立てて、それを達成するために頑張るといふことには意義があると考へ、懸命に目標設定をし、真摯に反省して目標の達成状況も記入しました。

二年目はどうでしたか。

目標設定では、一年目の目標設定面談で受けた、私個人の生徒に対する教育活動の目標だけでなく、教師集団や学校全体への働きかけが必要という校長からのアドバイスを念頭に置いて、どの項目においても「教師集団への働きかけ」という、なかば管理職的な内容を付け加えて提出しましたが、目標設定への意欲は高いものでありました。

ただ、年度途中でこの評価育成システムへの意欲は後に述べる事情により一気に減退してしまい、進捗状況は提出しておりません。目標の達成状況とともに、年度末に一括して提出しました。どの項目もほぼ一文のみとし、全く同じ文章を、進捗状況は進行形で、達成状況は過去形で書いたに過ぎません。

**五、自己申告票を提出しなくなったことについて**  
**(一)そのきっかけはどのようなことでしたか**

生徒指導主事の仕事を進めていくに当たって、校長との接触も多くなり、教育委員会や外部機関との関わりも増えてまいりました。その中で、校長が教育委員会に対して「委員会の方針にきっちり従って学校経営をしている。だから、予算や人的保障をください。」という姿勢を前面に押し出して学校経営をしていくのが目につき始めました。生徒指導主事として働き始めた当初はその校長の意向に従い、校内会議でも種々の提案をしていきましたが、生徒指導上のことにしても、部活動にしても、その提案通り現場で動いてみると、どうもうまくいかないことが多い。つまり、子どもと直に接する現場の教員が正しいと考えたことではなく、教育委員会の方針に従って学校運営を続けていくと、現場から乖離した教育活動が展開される学校になってしまうと考えたからです。

**(二)提出しなくなった理由は何ですか**

上記以外にも、生徒達の学習達成状況や発達の過程などを全く考慮できない段階で授業の目標や年間計画を立てさせ、とりあえず市

教育委員会へ提出させるといいう、形だけを整える作業が横行し、生徒ではなく教育委員会の様子をうかがいながらの学校経営が目立ってきました。このままでは生徒不在の教育活動が展開され、学力面に関して、本当に身につけたい学力ではなく、問題に正解できるだけの学力しか身に付かない生徒が増えることは想像に難くありません。ひいては箕面の、大阪の、日本の教育がダメになってしまおうと考えたからです。もちろん教員としての直感的なところもあります。

**(三)あなたは提出してはならないと考えておられますか**

はい、考えております。

**(四)本件システムや自己申告票提出について、最も重大な疑問は何ですか**

子ども不在で設定された目標に集約され、教育委員会の意向を重要視した教育活動は私にはできません。だから自己申告票を提出しないのです。その自己申告票を提出しない教員がダメ教師の烙印を押され、その存在が生徒の教育に良くないと断言し、ある意味では懲戒処分より重い給与措置を執られるのにはどんな根拠があるのか、ということです。

**六、自己申告票を不提出にしてからの管理職の対応について**

自己申告票を提出していたときには年間に何度も校長と一緒に飲んだものですが、不提出となってからは全くなりませんでした。また、週あたり三、四回は校長と膝をつき合わせて会話をしていたものですが、その機会さえ激減し、月に一度あるかないかです。報告や連絡、相談も滞ることが多くなりました。

**七、不提出にしてからのあなたの教育活動に変化はありますか**

役職も同じ生徒指導主事で教科ももちろん数学のまま。警察や子ども家庭センターなどの外部機関との連携を保ちながら、他の職員や生徒とのコミュニケーションを大切に、授業中でも休み時間でもそれを中心に据えた教育活動には変化がありません。

**八、提出していた時期と不提出にしてからのあなたの教育活動について的情熱や意欲について変化がありますか**

情熱や意欲に変化はありませんが、校長との関係が気まづくなっているのです、少し居心地が悪い部分があります。校長も「これがなければ、良い信頼関係が続いただろ

うな。」ともらしています。校長はこの裁判のことを指しているのだと思います。私には本件システムのことを指しているように受け取れます。

**生徒達への教育効果についてあなたはどのように見えていますか**

校長が声高に「学力保証」や「学校評価」などと叫び、あからさまな授業者評価などを行うため教員達は萎縮し、子どもを自分の評価の現れとして感じるが多くなってきました。その結果、人間同士のつながりとしての教育がなされなくなりつつあります。生徒達の間にもコミュニケーションの低下が見られ、テストなどで結果の子どもはますます日頃からの緊張の度合いを異常に高め、結果のでない子どもは学習意欲をどんどん失っていく傾向があります。つまり教員間、生徒教員間、生徒同士の信頼関係が低下し、学校教育活動のあらゆる分野で行われるはずの道徳教育の形骸化が起こっています。

**九、提出していた時期と不提出にしてからとで、同僚職員との関係に変化がありますか**

同僚職員との関係については、従来より協働が最も大切だと考えておりましたので、不提出にしてからも自分自身の姿勢は変わって

おりません。周囲からの私を見る目にも大きな変化はないと感じております。ただ、本件システム自体を語る事がタブーになってきているように感じます。

職員会議などではなかなか意見がまとまらず、以前はほとんどの会議が勤務時間内に終了していたにもかかわらず、最近では勤務時間を大幅に越えるのがほとんどです。そして、電話に出るなど、誰かがしなければならぬことを自発的にやる教員は激減し、自分がやらなければならぬことだけをこなすという風潮が強くなり、お互いの仕事のすき間が目立つようになりました。さらに、自分の行ったことは文書や写真、ビデオなど形に残して実績にするという感覚が強くなってきました。大阪府教委が声高に叫ぶ「チームでの対応」も形だけになることが多く、本来のチーム対応が持つ成果を十分に上げているとは考えられません。

一〇・本件システムや自己申告票の提出は、教育にとってどのような影響を与えていると思いますか  
まず、本件システムに関して、何人もの府教委・市教委の方々とも話をしましたが、このシステムが教育にとって必要である、または良いシステムであると述べられた方は一人としておられません。本校だけでなく他校も含め、何人も管理職に聞いても同様です。つまり、本件システムの実施主体者側でもシステムの効果については懐疑的な考えが多いということです。上にも述べましたが、数字での評価やシステムの導入の強要によつて、教員間の協働は蝕まれ、子どもの間にも異常な緊張感とあきらめ感が高まっています。今後、大阪府では潜在的ないじめや引き

こもり、目につくにくい少年犯罪、管理職や教員による不祥事などが増加するものと予想するのは難しくありません。実施主体の側さえ、その正当性を見いだせないようなシステムが良い効果を上げるとはどうして考えられません。

本件システムが導入される前、朝校門で挨拶とともに生徒達を迎える立ち番、全校朝礼時の遅刻生徒への指導、空き時間の掃除、昼休みの巡視、放課後の校区内各所での下校指導等々、教員各自が自主的に行っていた活動はほとんどが消えて去っています。朝の始業前や昼休み、放課後など職員室の各自の机で過ごす教員が増え、教員同士の会話は当たり前のようになり、情報交換も文書でやりとりすることが多くなりました。反対に

一〇・あなたがこのまま提出を続けて定年退職したとすると、提出している場合との給与取得額において現在の計算でおおよそ何らの減収になりますか  
今現在、詳しく計算しておりませんが、千万円単位での減収になります。これはある意味で懲戒処分を受けた減収より遙かに大きな金額です。

一〇・あなたがこのまま提出を続けて定年退職したとすると、提出している場合との給与取得額において現在の計算でおおよそ何らの減収になりますか  
今現在、詳しく計算しておりませんが、千万円単位での減収になります。これはある意味で懲戒処分を受けた減収より遙かに大きな金額です。

一〇・あなたがこのまま提出を続けて定年退職したとすると、提出している場合との給与取得額において現在の計算でおおよそ何らの減収になりますか  
今現在、詳しく計算しておりませんが、千万円単位での減収になります。これはある意味で懲戒処分を受けた減収より遙かに大きな金額です。

### 新勤評反対訴訟第八回法廷

## 原告側証人 原告B意見陳述書補充書（甲第一七号一）

二〇〇八年二月一二日

氏名 原告 B

住所 略

一・教職についてからの略歴、担当教科、分掌経験と、現在の職務内容全般について

（略歴・担当教科・分掌経験）  
一九七五・四・一〜藤井寺市立A中学校（五年間）

国語科担当 学級担任 学級活動推進係り  
一九八〇・四・一〜藤井寺市

立B中学校（一六年間）  
国語科担当 学級担任 学級活動推進係り 学年主任（一九九〇〜）

一九八二・一九八三・一九八五  
産休・育休

一九九六・四・一〇 藤井寺市

立C寺中学校（一〇年間）  
国語科担当 学級担任 学級活  
動推進係り

学年主任（一九九七～二〇〇四）  
総合学習係りの長（二〇〇二～）

二〇〇五～ 養護学級副担任（国  
語科担当せず）

二〇〇六・四・一〇 藤井寺市  
立D中学校（二年目）

国語科担当 学級担任 学級活  
動推進係り 総合学習係り

（現在の職務内容全般）

三年国語科担当 学級担任 学  
級活動推進係り

校内研修の講師（「携帯リテラシ  
ー」二〇〇六・七・二七）

校外研修の講師（「人権教育」携  
帯リテラシー」大阪府立〇〇高校

二〇〇七・一〇・一八）

職務外として

羽曳野自主夜間中学ボランティア  
ア講師、毎週金曜日（二〇〇三～）

二. 自己申告票を提出していない  
ことについて

(一)なぜ、提出しないのですか、  
その理由について

・教育現場に企業と同型の能力・  
業績評価はなじまないと考える。

・校長の評価者としての資質に問  
題があると考える

・校長職の現状から被評価者の職  
務を把握し評価することは不可能  
である

(二)もし、提出すると、あなた  
自身の教育に対する姿勢は変わる  
と思いますか、なぜ、そう思いま  
すか

・変わらぬと思う

なぜなら、もし提出すれば教育  
の目標が卑小化、矮小化され授業  
を創造する主体的な教育は困難に  
なる

(三)もし、提出すると、生徒達  
へどのような影響があると思いま  
すか

教育的配慮を要する生徒たちを  
避けて、ことなかれの姿勢に終始  
し、どの生徒に対しても「平等」  
に対処することができなくなる

三. 不提出後の管理職からの不当  
な処遇について

(一) 養護学級副担任にされた経  
過

① 私は一九七五年に教職に就い  
てから、三〇年間国語科の担当を  
して参りました。二〇〇四年C中  
学校で二年生担当の学年主任をつ  
とめていた年に××校長が赴任し  
てきました。

私は、評価・育成システムが二  
〇〇二年に試行実施された頃から  
不提出を続けてきました。教育現  
場に企業の業績評価を導入するの  
はおかしいと思いましたし、自己  
申告票を提出するという事は、私  
がこれまで自主的に教育活動をし  
てきたことに對し、不当な圧力を  
加えられると感じたからです。

② 二〇〇四年秋頃、××校長か  
ら、「自己申告票を提出しないとい  
う事は教育公務員の義務を果たし  
ていないという事で来年度は不提  
出にするなら、今のように学校の  
中心におかず、周辺におく」と言  
われました。同時に、「異動希望は  
ないか」と言われました。

③ 二〇〇五年三月一四日××校  
長から私が呼ばれ、「来年度は養護  
学級の副担任で担任〇〇のサポー  
トを主にしていたら」「学年所屬  
は二年で国語は二年生の二クラス  
を担当していただく」と言われま  
した。

そして、四月からの新学期で国  
語の授業の担当がない事がわかり、  
校長になぜ二年生の国語がないの  
かと聞きました。すると、「今年度  
はゆっくりしていただけだから」と  
いわれ養護学級のサポートという  
事でした。しかし、私は国語授業  
でこれまで教員生活を送ってきた  
ので、校長にせめて選択授業  
でも三年生の国語を持ちたいと

求めましたが、結局は二年生の選  
択の国語という事で週一時間、し  
かも、不定期の授業のみにされま  
した。

私は教科研究として、魯迅の「故  
郷」をメインにしようと考えてい  
ましたので北京に行つて教材研究  
もしていましたが、新聞などの記  
事をとって、三年生の授業に備え  
ていましたが、××校長によって  
無惨にもつぶされてしまいました。

(二) 校外学習係り（修学旅行全  
般の企画等）をかえられた経過

① 私は二〇〇三年一年生の学年  
主任になった当初、従前どおり学  
年会議で私と他の一人が校外学習  
係り（修学旅行の企画等全般）に  
なり、沖繩の予定で業者の選定会  
とか、大ざっぱな企画などを検討  
したり情報収集をしていました。

② 二〇〇四年生徒が二年生の時、  
「月桃の花」（沖繩戦の実態）の上  
映会をしたりして、夏には下見に  
行きました。下見をして、修学旅  
行の企画を検討し、第一日目は「月  
桃の花」の著者の話を聞くとか、  
各バスに一人の沖繩戦の語り部の  
人をお願いして話を聞くとかの企  
画を作り、職員会議にも提案して  
います。

③ 二〇〇五年三月一四日二年所  
屬の内定のことを校長からいわれ  
た時、私は、一年二年と続いてき

た担任を三年も持ちたいという希望を述べたほか、「修学旅行については私がパイプになって企画ができてくるのに」という点を述べましたが、何も聞き入れてくれませんでした。

四、本件システム導入後、学校現場にどのような変化が生じましたか  
評価者である校長に対して教師たちは反論することがなくなりました。たとえば、二〇〇六年度、十数年来続けてきた平和学習を中心とした修学旅行（広島、長崎、沖縄など）が、本格的農業体験の修学旅行に変わりました。この決定は、校外学習係りが土曜参観の日の職員の朝の打ち合わせで、急に発表されたのです。この決定は

運営委員会、職員会議でも討議されることなく上意下達によって行われました。この大きな変化も何の異論もなく承認されました。校長は前任校において本格的農業体験の修学旅行を実施していました。

問題生徒、不登校生徒の担任をもつことを嫌がる教師がみられました。  
六、このままあなたが提出して定年退職を迎えた場合は、提出した場合との比較でいくらかの減収になりますか  
給与面だけで言えば、あと四年です。約百数十万円程度です。退職金や年金等の計算はできません。

### 新勤評反対訴訟第八回法廷

## 原告側証人 原告C意見陳述書（甲第三七号証）

二〇〇八年二月一二日

氏名 原告 C

住所 略

#### はじめに

大阪府教育委員会は、教職員の資質向上を目的として、「評価・育成システム」を実施していると説明しています。

二〇〇四年度、私は当時の校長より能力評価「C」と評価されました。能力評価「C」とは、「期待

される能力を発揮していないことがあり、児童生徒の成長・発達に寄与するような教育活動を進めることができていない。職務遂行上、支障をきたす場合がある」という評価です。「評価育成システム」があるならば、C評価を受けた私は、自らの資質向上に努めなければ教壇に立てないはず。また、教

育行政も目的に沿って何らかの手だてを提示する必要があるはず。そうでなければ、生徒、保護者、ひいては市民に対する教育行政の責任は果たし得ないのではないのでしょうか。

員の資質向上を目的としているのではないことを端的に示していません。では、一体、評価育成システムは何をねらいとして実施されているのでしょうか。  
なぜ、私が「C」と評価されたのか。そして、苦情審査会は、どのように対応し、どのような過程を経て、どのような審査結果を出したのか。また、そのことは教職

員にどのような受けとめられたのか。生徒・卒業生にどのような影響を与えたか。それらを明らかにすることによって、「評価・育成システム」が、教育公務員の職務の公共性を侵害し、ひいては生徒の教育を受ける権利を侵害する実状について以下の通り、陳述します。

記

一、教員として現在の活動

(一) 略歴

一九七五年四月、大阪府立A高校に新着任、教科担当は国語、六期生、一〇期生をそれぞれ三学年間担任し、一六期生は一学年担任しました。分掌は生活指導部、進路指導部等に所属し一四年間勤務しました。一九八九年四月大阪府立B高校に転任、教科担当は国語、一三期生、一八期生をそれぞれ三学年担任し、二二期生は一学年担任しました。分掌は進路指導部、文化部に所属し一一年間勤務しました。一九九九年度は人権推進委員長に就きました。二〇〇〇年四月大阪府立C高校に転任、教科担当は国語、五七期生を三学年担任し、分掌は保健部、文化部に所属し現在に至っています。二〇〇一年度、二〇〇五年度は職員会議議長、二〇〇二年度は運営委員

の任に就きました。

(二) 現在の仕事

現在、私は大阪府立C高校で一年生の担任をしています。教科は国語です。教員になって三三年になります。私が教員という仕事をしていく上で最も心がけていることは、生徒との、保護者との、そして同僚・管理職との「対話」です。あたりまえのことですが、人はそれぞれ異なります。生い立ち、性格、体験、生き方、考え方、様々に異なる生徒たちの一人ひとりの個性を尊重し、その個性との触れ合いを何よりも大事にしたいと思ってきました。もう一つ、私が教員という仕事に就いた時から強く肝に銘じてきたことは、「学校」という場で人権侵害を決して行ってはならないということでした。私の母は、戦時中の教育によってお国のために命を捧げることを理想としたそうです。「よき」教師から「よき」授業を受け見事な「軍国少女」であった母は、教育の恐ろしさについてしみじみと語り聞かせてくれました。戦争は人権侵害の最たるものです。仮に私が意図的に「人権侵害」をすることはないにせよ、気付かないうちに生徒の人権を無視したり、あるいは侵害するようなことは断じてあってはならないと思ってきました。

そうならないためには、何よりも生徒の声を傾け、その姿を注視することでした。これらの点について私は十分にできたとは言えません。ただ少なくとも、私は生徒との関わりによって自分が教員として何をなすべきかを精一杯に探ってきました。その自負をもって現在も教壇に立っています。

二、評価・育成システムと「C」高  
校五七期卒業式と「C」評価

(一) 二〇〇二年度から試験的実施として導入された「評価・育成システム」に、多くの教職員と同じく私も懐疑的な思いを持ちました。私自身、ここまで仕事をして

来られたのは、多くの生徒との出会いや同僚の支えがあったからだと痛感していましたので、校長の個別評価によって、教職員の育成が期せられるなど、およそ学校現場を知らない者の発想と思わざるを得ませんでした。一方で「育成」は建前で、成果主義賃金導入のための布石であろうとの声もありました。しかし、私たちの仕事の「成果」は、一年間の実績として測れるようなものではなく、また明確に形に表れるものでもないことは、この仕事をする者なら誰でもわかっていることでした。

私は「自己申告票」を提出しませんでした。それは制度に対する異議申立つまり意見表明でした。学

(二) 一方、学校における「国歌」

「国旗」の実施については、そのことによって生徒の人権が侵害されるようなことがあってはならないと強く思っていました。さて、入学以来関わってきた五七期生が二年生の時、一〇〇周年記念行事において「国歌斉唱」が執り行われることになりました。式典を前にして、五七期生に対して私がなすべき責任は何だろうかと自問する日々が続きました。式典前日の全校集会において、学校長が「国歌斉唱」について説明することになっていました。考え抜いた挙げ句、私は、私が関わっている二年生に次のプリントを配りました。

「みなさんも既に知っていることと思いますが、教育の場において「国歌」「国旗」をシンボリックに取り上げることについては賛否両論の考え方があります。ここ数年特にこの問題は社会的にも大き

く取り上げられています。みなさんの中には、小・中学校の入学式、卒業式、また本校の入学式の折に、その問題について話し合ったり、深く考えた人もいるかと思えます。さて、本校の一〇〇周年記念式典において、国旗が掲揚され、国歌が斉唱されることになりました。この問題は思想・信条、良心に関わる側面があります。言うまでもなく、みなさんは日本国憲法によつて思想・信条の自由が、良心の自由が保障されています。また、国際条約「子どもの権利条約」によつて意見表明の権利も保障されています。学校が教育の場である限り、みなさんに一つの思想を押しつけたら、一人一人の意見表明を拒むことはあってはならないことです。みなさんは自由に意見表明することができません。また、式典に臨み、みなさん方が自分の良心を守るためにいかなる行動を取ったとしても、そのことによつて一切不利益を被ることはありません。そのことだけは伝えておきたいと思えます。なお、この問題についてクラスや学年、学校全体で話し合う時間を保障できなかったことを人権教育の係として申し訳なく思っています。私達の学校で行われる様々なことが持つ意味、それが私達にどのような影響があるのか、私達の人権が侵害される

ことがないか、他者の人権を侵すことがないか、今後もみなさんと一緒に考えていきたいと思えます。二年人権教育推進委員 〇〇」式典当日、私の眼前で来賓の一人が国歌斉唱時、起立していなかつた生徒に対し「マナーが悪い」となる場面がありました。すぐさま「思想・良心の問題であるゆえ立たない自由があることをご理解ください」と説明をしました。学校において「国歌」・「国旗」を実施する際、憲法第十九条が保障するところの思想・良心の自由を擁護することは、教員の責務です。

（三）そして、その五七期生の卒業が近づいたある日、一人の生徒から、「君が代」についてのメールが広まっていると聞きました。発信者は私のクラスの生徒でした。彼女は、卒業生全員がいるところで、学校長に対し「なぜ、卒業式で君が代を歌う必要があるのか。斉唱時に座っていてもよいのか」と質問をするつもりだが、そのときにサポートをしてほしいと相談を受けました。常日頃から意見表明の重要性を説いてきた私としては、彼女の自己実現をサポートすることに何の迷いもありませんでした。予行当日、彼女と数人の生徒が校長に質問をしました。そして約束通り私は彼女の発言を支援しました。

「校長先生、ここにいる卒業生全員が明日の卒業式を気持ちよく迎えたいと思っています。卒業式で国歌を歌うことは是非については、社会でも大きな問題になっています。学校できちんとやれという人もいれば、やるべきでないという人もいます。憲法一九条は思想・良心の自由を保障しています。担任としてお願いします。卒業生一人ひとりが自分の良心にしたがつて、歌う・歌わない、立つ・立たないを決めざるを得ない状況です。あいつは歌った、あいつは座った、そんな形で思想や良心が識別されることがないことのご確認をお願いします。」私がしたことは教員として当然のことです。生徒の人権を擁護すること、そして意見表明権をサポートすること、これらは教員として最も重要な仕事の一つです。

（四）ところが、このときのことを理由に、当時の校長は私に能力評価「C」を下したので、「C」と告げられたとき、一瞬間の中が真っ白になりました。教師失格の烙印を押されたような気がしたのです。しかし、理由を聞いたとき、すぐにこれが評価育成システムの本質だと直感しました。「国旗」・

溝が入ったことは私にとつてやりきれない体験でした。しかし、応援してくれる同僚、保護者、とりわけ卒業生たちの励ましはなにより私に力を与えてくれました。そのときはまだ、私は教育行政の倫理観を信じていました。

（六）ところが、三ヶ月後に出了苦情審査会の結果は「校長の行った評価は妥当である」とするものでした。理由は、「苦情申出内容に対して、校長から聴取して内容について判断したところ、評価結果を不当とする事実が認められなかったため。」としか書かれていません。これが理由と言えるのでしょうか。綿密な事実経過をもとに評価に不当性を訴えたにもかかわらず、論理も倫理も皆無と云う内容でした。これは私にとつて校長からC評価を下されたこと以上にショックでした。私は私が身をおく教育の場がこれほどまでに理不尽であることに怒りさえ感じました。一体、どのような論議を経て結果は出されたのか、苦情審査会の審議録を開示請求しました。ところが、「審議録」存在しませんでした。いや審査会の開催日時すら不明でした。その上、なんと他の苦情申出者の審査結果を見て愕然としましたが、審査結果とその理由が、一字一句違わず全く同じ

なのです。苦情申出の内容が異なるにも関わらずです。これらのあまりにも杜撰な過程を考えると、苦情審査会が本当に開催されたかどうかさえ今では疑っています。この結果に、多くの教職員が苦情申出などしても労力の無駄であると思ふことになってしまいました。

（七）二〇〇六年一〇月、私は大阪弁護士会に人権救済の申立を行いました。私は人権教育のなかで次のように生徒に語り続けてきました。不当なことにいくわしたとき、それをそのままにするかそれとも闘っていくか、それは生き方の問題だ、おかしなことに対してはおかしいとはっきり言える人になつてほしいと。私に下された不当な評価をこのままにして私は教壇には立てません。

人権救済には、予行の折に校長に質問をした卒業生が次の具申書を寄せてくれました。

「〇〇先生が、大阪弁護士会に人権救済の訴えをされたと聞きまして、意見を添えます。私は昨年の三月のC高校の卒業生です。昨年の卒業式の前日、私は、予行という公の場で、校長先生に対して『君が代を斉唱する時に、着席の自由は認められるか』と質問しました。そのときに、私の担任であった〇〇先生が『彼女の意見に

しつかり答えてあげてください。』というように、校長先生に対して訴えられました。それらの内容は、私のそれまで持っていた、公の場で発言することや校長先生に対して疑問を述べることへの緊張、心細さや不安を安心へと変えてくれました。また、私は、〇〇先生の言葉のおかげで、もう一度、自信をもって質問することができました。しかし、校長先生は〇〇先生に発言しないよう言いました。そして後日、その発言により、〇〇先生は、校長先生から不当な評価を受けました。私が生徒として、社会に対する理解・批判力を養うという高等学校教育目標を達成することに對して教育者として助けようとした〇〇先生の行為を、校長先生が妨害したことは、生徒の目標達成をも損なうものです。また、生徒の成長を助けようとする〇〇先生の行為に不当な評価がつけられたことは、教師の職務を否定し、また本来の学校教育をも否定していることだと思ひます。」

### 三. 教職員の評価・育成システムの現状

評価・育成システムの試験実施以来五年が経ちました。振り返ってみると、学校の雰囲気は大きく変わりました。新たな職、「首席」

の存在とも相俟って、校長の意向は有形無形に教員に影響力を与えるようになりました。学校は新たな経営体として様変わりしつつあります。「評価」がこれほど大きな力を持つとは思っていませんでした。不信と靖疑心のなかで、今教師集団の協働は危機に瀕しています。このままいけば、一方方向のベクトルによって、教育の可能性は失われていくように思います。教員は自分の目標実現の道具として子どもたちを見るようになるでしょう。子どもたちは教育の「対象」ではなく教育の「主体」であるはずで

昨年六月に本校で教育実習を行ったある卒業生からこんなことを聞かされました。「教科の多くの先生方の授業を見せてもらつた。でも先生たちを見てみると、空き時間があつても先生たち同士は一切授業について相談していない、それが僕にはとても不思議に見える」と。学校において教職員の協働・連携はすでにかかり侵食されつつあります。

また、文化祭における、いくつもの出来事を通して、学校における「信頼関係」が崩れていることを私自身実感せざるを得ませんでした。「評価育成システム」のためばかりはないかもしれませんが、学校は今や「成果」を競う教師の

仕事場と化しています。子ども  
力を信じつつも、教員が競いあ  
場と化した学校で、潰されてい  
子どもたちが増えていくことが私  
には心配でなりません。

最後に、もう一点だけ述べさせ  
てください。卒業生のうち将来教  
員を志望している何人かは、「意見  
を言えば、そういう人間は、今の  
時代に教員として採用されないの

ではないか。自分の意見を表明す  
ることは学校で大事なことで教わ  
ったが、本当にそうして大丈夫な  
のか、実際のところは不安だ。」と  
危惧を抱いております。これは民

主義の死滅ではないでしょうか。  
以上で陳述を終わります。

## 新勤評反対訴訟第八回法廷

# 原告側証人 原告D意見陳述書（第六回法廷提出甲第二〇号証）

二〇〇七年二月二七日

氏名 原告 D

住所 略

私は、大阪府A工業高校定時制  
高校に勤務する教員です。ここで  
は、私に対する「評価・育成シス  
テム」の評価結果が、私本人に示  
されたものより悪い評価のものを  
府教委に提出していた、**偽評価事  
件**について報告し、特に真理教育  
や人間的正義を踏まえるべき教育  
現場の人間関係を掘り崩してい  
くシステムの弊害について、意見陳  
述致します。

### 記

#### 一．評価結果の改竄（いわゆる二重評価問題）

大阪府の公立学校の教員に対す  
る「評価・育成システム」の評価

結果の給与反映が、初めて今年度  
（平成一九年度）実施されました。  
前年度（平成一八年度）の評価結  
果が給与反映されました。評価は、  
当該学校の教頭、校長によってな  
されています。私への評価結果に  
ついて、平成一八年度末に学校長  
から本人に手渡されたものが、府  
教育委員会に情報公開により請求  
したところ、大幅に異なっている  
事実が確認されました（別紙参考  
資料）。労働現場で本人に手渡され  
た文書に記載の評価よりも、情報  
公開により府教育委員会から請求  
した文書内の評価結果の方がより  
悪くなっていたのです。今回私本  
人に手渡されたものは、日付は同  
じで、評価とコメント文の内容が

異なる別の評価書が作成されてい  
たのです（以下、二重評価と呼ぶ）。  
通常、学校の管理職は府教育委員  
会に提出する評価書のコピーを本  
人に手渡すものと考えられます。  
これは、現場で私にはよい評価を  
与えその場では満足させておいて、  
府教育委員会への報告では、悪い  
評価をつけ、教育委員会における  
私の評価や、給与に反映させるこ  
とを意図して行なわれているので  
はないかと感じました。すなわち、  
現場の管理職が、特定の教員にひ  
そかに不利益を被らせるために、  
評価システムを、悪意を持って利  
用した疑いがもたれます。

文書開示しなければ隠蔽されたま  
まであった  
この自己評価システムにおいて  
は、現場と、府教育委員会に提出  
された評価の内容が違っていても、  
通常は確認もされることはなく、  
今回のように発見されることはあ  
りません。異なる評価のまま永遠  
に放置されることになり、これは、  
給与に反映させる文書の取り扱い、  
管理においてあまりにもずさんとい  
えます。この給与査定のすべて  
の過程が信用できなくなるといえ  
ます。教育現場で明治五年の学制  
施行以来続いていた教育現場での  
教員と管理職の信頼関係を完全に  
崩壊させるものではないでしょう  
か。教育現場で教員を疑心暗鬼に

#### 二．システム運用のずさんさは、

追い込むものです。管理職に対する人間不信に陥る場合も考えられます。そして、評価システムへの信用が完全に消滅してゆくであろうと考えられます。生徒の教育にも影響があります。すべての教育活動は生徒と先生の信頼関係の上に成り立っています。管理職と教員との間の信頼関係の崩壊は、時を経て伝播し、必ず教員と生徒の関係にも影響を及ぼし信頼関係を壊してゆきます。そして教育力を衰えさせ、教育の荒廃を導き、結果的に生徒、児童の不利益につながるものが予想されます。そして、この影響は、大阪府下のみならず日本全国に波及することと思われ

### 三、原告への「不利益処分」と同じ

今回発覚した二重評価は、現在係争中の「評価育成システムによる自己申告票提出義務不存在訴訟」の原告である私の評価についてのものです。原告の勤務に対するこの「二重評価」は、勤務評価以外の、例えば人事などの処遇にも原告の見えないところで不利益な扱いがなされる可能性を示唆し、原告に精神的不安感、苦痛を与えます。これは、府教育行政に向き合っている立場の原告に対する「不利益処分」とも言うべきです。またこの事実から、評価は全く恣

意的になされる事が明らかにされました。客観的基準があれば、簡単に書き直しなどできるはずはありません。

### 四、産経新聞に掲載―校長の釈明

この件につきましては二〇〇七年一月二日（金）の産経新聞の朝刊に報道されました。記事の中で、本人と府教委用の評価システムが異なっていた件について校長が「間違い」と説明しています。しかし、新聞の報道で校長が書きなおした書類と差し換わったと説明している評価育成シートの日付は、二枚とも同じ日付です。このような重要な書類の書き換えには間違いを防ぐため同じ日付を入れる事はあり得ないと考えます。また、校長が、三月上旬に記入し、その後書きなおしたと説明していますが、その日付はともに二月二三日であり、時系列が逆で矛盾しています。これらのことより、「間違い」という校長の説明は全くの虚偽としか考えられません。このことから前述のように、この「二重評価」は実際には意図的に、悪意で行われた可能性が極めて高いと思われ

### 五、真相解明は、府教育委員会と管理職の責任

以上のことから、この二重評価

は、新聞報道のような単純な「間違い」ではあり得ないと考えられます。よって、この事態について、いつ、どこで、誰が、なぜ、府教委に提出する評価シートのコピーではなく、異なる評価シートを本人に渡したのか、真相、原因の究明と、防止策を公表していただきたいと考えます。また、労働契約において賃金に関して新たに導入された給与決定方法にこのように疑念が持たれる場合、この給与決定方法について労働条件の明示がでないのではないのでしょうか。労働条件の明示がない限り、新たな労働契約は無効になり、従来の労働契約が復活するのではないのでしょうか。本来、自己評価システムによる給与査定は、この事態に対して、全教職員の納得のいく真相、原因究明と、防止策を公表、明示するまで凍結すべきと考えます。実は、私はこのような内容で府知事、府人事委員長に相談の手紙を書いています（内容証明郵便二〇〇七年一月一〇日）。

### 六、評価忌避申し立ての正当性

このような府教育委員会の対応の中、私は、平成一八年度の勤務評価において二重の評価が存在した問題の原因究明、対応の不十分なまま、両名が私の勤務の評価をすることは、その評価に信用が置

けません。よって、平成一八年度の勤務評価に関与した管理職（●●校長、●●教頭）が、今年（平成一九年度）の勤務評価にかかわることを避けていただきたく思い、大阪府知事と大阪府人事委員会委員長に相談をしました（内容証明郵便二〇〇七年二月三日）。加えて、現在もSSC等への嫌がらせを日常的に受けており、新勤務評定反対訴訟の原告として府教育行政に向き合う立場の私にとつて、今も、精神的苦痛が大きく、脅迫を感じております。また、二〇〇七年一月二日（金）の産経新聞の朝刊の記事の中で、府教育委員会は、私の評価について、正式に正しいものを追って通知するとありますが、いまだ連絡はなく、府行政に対し疑心暗鬼になります。

### 七、評価育成システムの致命的欠陥

この大阪府の自己評価システムは、認識の低い管理職が携わると、悪用され、恣意的な評価をつけることができ、またこれは校長一人ないしは極少数の管理職が密室でおこなうことから、この不正行為は防ぎようがありません。今回の「二重評価」の事例は、管理職の意志だけで評価が決まる大阪府の評価システムの極めて危険な構造上の欠陥が露呈した結果であると

言えます。評価者が人である限り、一人の決定では、正しい判断を常に下すことはできません。仮に悪

意はなくとも、勘違いや洞察不足、転記ミスなど、いくらでも間違っただ評価の原因はあり、不適切、不

適当な評価は絶対になくなりません。給与の決定にこのような不十分な管理での査定をされては困り

ます。勤務の評価は、一人の人間が判断すること自体が間違いであると思います。