

陳述書

大阪地方裁判所御中

2007年10月30日

氏名

住所

わたしは、「教職員の評価・育成システム」とは何か、このシステムの下、どんなことが学校現場で起きているのか、「育成」とはほど遠いシステムの本質と実態を内部告発したいと思います。この「システム」が理由で「評価者」の校長によって、「平和学」を標榜するわたしの国語の授業を取り上げられたという体験に基づいて陳述します。

記

1. 不安をおぼえる春 2005年の春

「何で先生はそんなに戦争にこだわりはるんですか?」と、一回り下の教師から問いかけられたことがある。戦争にこだわるのはなぜか、1951年生まれ、敗戦後、軍国主義から経済至上主義へと、横に振れただけの日本さながらの我が家の暮らしからか...

原体験のようなことは2つある。小学2年の夏休みの家族旅行で立ち寄ったヒロシマ平和資料館。テレビ・ニュースで報じられたドイツ分断・ベルリンの壁。強烈な印象...

「でも・しか教師」のわたしではあるが、民主主義教育とは、平和で平等な社会とは、にはこだわる。理念・理想がなかったら未来の市民である子どもたちとは向き合えない。

そんなわたしに訪れた「茶色の朝」(注参照)。寝ても覚めても、明けても暮れても、中学3年生の国語の授業がもてなくなったことが頭の中をぐるぐる巡る。ほぼ毎朝3時半から4時に目覚め、授業ができなくなったことを考え込んでいる自分がある。このまま“うつ病”にならず、健全な精神・健康な肉体で今までどおり30年続けてきた教師生活ができるのか、初めて不安を覚える春を迎えた。2005年4月のことである。(注「ふつうの人々」の怠慢・臆病・自己保身・他者への無関心といった日常的な態度の積み重ねが、ファシズムや全体主義の成立要因であることをみごとに描きだしたフランスの物語。フランク・パヴ`ロフ著 2003年大月書店出版)

2. 教育活動の継続を破壊した評価システム

私が勤務してきた前任校のK校長の導入した「任命制」人事で、2005年4月からわたしは国語の授業が全くできなくなった。今まで同様、中学校に国語科教員として勤めるものの、国語の授業を取り上げられ「開店休業」。K校長から、わたしはアカデミック・ハラメント、

パワー・ハラメント及びモビング(職場いびり)を受けた。K校長を助長(暴走かも)させたのは大阪府教育委員会の「教職員の評価・育成システム」。システムに反対し、自己申告票を出さないわたしに、K校長は言った。「自己申告票を出さないということは教育公務員の義務を果たしていないということだ。今は学校の中心でよく働いているが、来年度は、はずして周辺に…」また「異動希望はないか」と。2004年11月のことである。

2003年度入学生の学年主任(教職員の中の互選で選出)として、1年・2年と持ち上がり、2004年夏にはK校長承認の下、オキナワへ修学旅行の下見で行っているわたしに、無論、異動希望はない。2003年度に生徒たちに映画「月桃の花」を見せ、業者任せではなく、「月桃の花」をモチーフとしたオキナワ平和学習の修学旅行を企画し、下見し折衝してきた。国語科教科指導・総合学習指導・生徒の生活指導等継続性が求められる教育の営みを、「教職員評価・育成システム」の自己申告票不提出を以て、K校長に断ち切られた。

2005年4月養護学級「副担任」というポストをK校長は新設し、わたしを据えた。校長が独断で養護学級副担任というポストを新設することは、これまで全くなかった。養護学級生はたった1人、しかも、中学2年まで小学校入学以来通常学級に在籍していた生徒である。また、前年度から引き続きの養護学級主担任は、今までに例のないことだが、校長の独断で3年の3クラスの社会科授業を持たされることになった。「副担任」とされたわたしは、3年の国語の授業を取り上げられ、校長は、わたしを3年の生徒たちと教職員集団から権力的に且つ恣意的に切り離したのであった。こうして、わたしの教員としての教育権を奪い、生徒・保護者の学校教育に対する信頼を裏切ったのはK校長であり、それを放置助長した大阪府教育委員会及び市教育委員会である。

「教職員評価・育成システム」の活用の結果、校長の、現場の教職員に対する管理強化・権限拡大へと進み、トップダウンで教育活動を推進しようとしていることに根本原因がある。この人事が不当で人権侵害されたとして、わたしは、2005年6月30日、大阪弁護士会人権擁護委員会に人権救済申し立てを行った。2005年9月7日、大阪弁護士会による予備調査、2006年3月1日、第1回本調査、10月23日、第2回本調査を経て、現在弁護士会の結果を待っている。

3. わたしが自己申告票を提出できない理由

2002年度の「教職員評価・育成システム」試行以来、わたしは自己申告票を出していない。2004年、大阪府教育委員会は、「自己評価と校長による評価を通じ、教職員が自らの意思・資質能力を一層高めること」を目的として「教職員評価・育成システム」を本格実施した。このシステムは、教職員が1年間の実績を自己申告票にまとめ、評価者である校長に提出し、校長は教職員との意見交換・観察・自己申告票等に基づき、S・A・B・C・D五段階評価を通して行われる。

しかし、企業の人事考課参考資料と同じようなシステムを、教職員を評価するシステムとして、教育現場になじませることができるだろうか。無理な話である。なぜなら、生徒はモノではないからである。経済至上主義社会の学校は「人間選別工場」だともいうのだろうか。教育の成果は何に表れるのか。教師の1年間の実績とは?…。教育的効果は即効なのか?…。校長が全職員の全教育活動を見ることは物理的に無理な話である。ましてや校長の資質やいかに?…。育成してくれた校長に、わたしは出会ったことはない。客観的判断基準などありうるのか?…。公正な評価はどうやったらできるのか?…。学校教育の教科、学年、或いはそ

れらを超えたチーム・ワークを形成し、実行するにあたり、校長との密室での秘め事としての目標設定や個人的な応接 こうした制約や問題の多々ある中、「教職員評価・育成システム」は、逆に学校の教育活動に弊害を招いているのではないだろうか。わたしは大阪府教育委員会のダブル・スタンダードにはつきあってはられない。一方で人権教育推進を掲げつつ、評価・育成システムの金に絡めての押し付け…。評価・育成システムで校長をも競争させつつ、人権教育を推進するために子どもとの接点を担っている現場教師を排除する、私の例のように。

2004年3月15日付け「教職員の評価・育成システム」試行実施に関する 市教育委員会のアンケートに、次のようにわたしは答えている。(この当時の校長はKではない。)
「教職員評価・育成システム云々の前に教師の仕事 - 教育とは何かを考えてみる必要がある。『教師は見えない価値を実現するために見えないものに働きかけて、見えない結果を産出する実践である。それは具体的な経験に実体化されているわけだが、その意味を知り価値を実現するためには相応の見識が準備されなければならない領域なのである。』(「カリキュラム批評」佐藤学著より)

教育に携る者 = 教師は不断の努力で教材研究したり、現代社会の生の情報を収集したりして、授業の創造・生徒の問題への解決等に取り組んでいる。そんな不断の努力、つまり、見えない部分が教師の資質を向上させる。また、総合学習についても佐藤学はこう述べている。

『1人の市民として社会に向き合い、自己の人生と向き合っているなら、そして教師自身が真摯な学び手であるなら、子どもに何が何でも教えたい内容や、子どもと探求したい事柄は、いくら時間があっても足りないほど抱いているはずである。』と。教師の構想力と自律性をなくして、学校という「競争と差別」のシステムを学びの共同体へと組み替えることはできない。そういう1人ひとりの教師の見えない部分はおろか、授業・生徒指導・諸会議等も校長は見ていない。(校長は出張で直行直帰で見ようともせず)

加えて校長自身のモラル、仕事ぶりは、というと例をあげると次のようになる。

- ・システムの評価結果を教員に申し渡す時に、実際に見てもいない教職員の打ち合わせや・生徒指導に難癖をつける。
- ・校長の傍らで、勤務時間内にパソコンでカードゲーム等する教師と競馬の話に興じる。
- ・外部講師が国際理解の総合学習で来校し講演後に、校長室で校長は、タイでのピストル実射体験をトクと話し、講師をあきれさせる。
- ・会議中の校長の居眠りや会議への遅刻等。

形ばかりを追いかけているそういう校長から評価を下される教師の空しさ。教育の空洞化を、さらに進める以外、この評価育成システム導入効果(?)はない。」

そして、大阪府教育委員会のアンケートにも次のように答えた。「教師の意欲・資質の向上は、眼前の子どもたちの鋭いマナザシによって常に刺激を受け、不断の努力を促されている。何故、評価・育成システムという無意味なことを教師に押付けるのか。民主主義教育とは何かを府教育委員会の面々は考えているのか。教育長・竹内修さんの『大阪には人権教育の長い歴史、実績がある。人権というグローバルな価値・普遍的な価値を見据えて教育するのが大阪の教育のバックボーン。』(日本教育新聞、2002,3,8付より)というコメントはあるが、教師自身が己が人権を守れず…では人権教育実践はできない。」

翻って、前任校においての教育破壊の弊害についてまとめてみる。K校長は就任した2004年度以降の3年間、このシステムに支えられ権限を濫用した結果、生徒たちには「出席停止」を乱発し、また教師たちを“うつ病”に追いやり、病休から退職に至らせたのだ。K校長の口癖は「ホウ・レン・ソウ」（報告・連絡・相談）つまり「総てを報告せよ、判断は上が行う」ということ。この「『命令』」は犯罪組織や諜報組織がよくするところである。それは個々の人間の判断力を奪い、関係する人々をすべて敵と見なすことを求め、その人を敵の動向を伝達する方向に疎外してしまう」（「させられる教育 思考途絶する教師たち」野田正彰著より）。この言葉を見出した時、驚きもしたが納得もした。やはり「兵隊のような教師像」を求めるのが、この評価育成システムの本質なのだ。わたしは、K校長の望む「兵隊教師」ではなかったから、この評価育成システムの下での自己申告票の不提出を理由に、疎外されたということになる。逆に言えば、現場の教職員の自主的な協業の取り組みとしての日常的な教育活動の妨害に使われるような自己申告票を、私は提出できない。

4. このシステムは、平和で平等な社会の担い手に子どもたちを育てる教育を破壊する。

教育とは何かを模索する教師、社会や歴史と向き合う教師、子どもたちを始め誰にでも、自分の頭で考えてモノを言う教師を、排除するための「教職員評価・育成システム」であると、わたしは認識してきた。このシステムの下では、大阪の教育が、生徒一人ひとりが多様性を認め合い、差別・偏見のない、平和で平等な社会の構成員たる市民としての“おとな”に育つために貢献できるとは、わたしには考えられない。このまま進行すれば子どもたちが、最大の被害者になってしまう。

「教職員評価・育成システム」が本格実施されて4年目を迎えるが、今学校の教職員は本当に活性化しているのか。現任校で3年生を担当しているのは、56歳のわたしと他に20代30代前半の4人である。その同僚教職員の方々の「お休み」が目立っている（授業があるにもかかわらず）と、わたしは心配している。病休やら、家庭の病理噴出する中での生徒とぶつかりあうシンドさ、はたまた管理職不信からのストレス休みか？…。いくら学年集団として本気で話し合い協力しあっても、突発的に休まれる。これでは子どもの教育を受ける権利が奪われる。

裁判所の方々にもわかっていただきたい。このまま大阪の教育がつぶれていくのを、放置してはいけぬ。大阪府教育委員会が「教職員評価・育成システム」を導入したネライどおりの、学校の活性化は校内でも他校でも見聞したことはない。空言でしかない、現状があるということ。