

2018年12月25日

大阪市教育委員の皆さまへ

新勤評制度はいらない！全国交流会事務局

(〒530-0047 大阪市北区西天満 1-9-13

パークビル中之島 501 冠木法律事務所気付)

## 公開質問書

日頃、大阪市における教育のためのご尽力、深く感謝申し上げます。

去る9月14日に行われた大阪市総合教育会議において、吉村市長から、児童・生徒のテスト結果を教職員の給与（昇給）に反映させることが提案されました。市長の意を受けて具体案を作成した大森不二雄特別顧問からは、

① 大阪市の小学校学力経年調査、大阪府中学チャレンジテスト、大阪府中学校3年生統一テストの結果から当該年度に担当した児童生徒の学力を前年よりどれだけ向上させたかを示す「教員別学力向上指標」、学校に在籍する児童生徒の学力がどれだけ向上したかを示す「学校別学力向上指標」を作る。

②校長の人事評価に「学校別学力向上指標」を用い、相対評価の上、昇級・手当に反映させる。

教員については「教員別学力向上指標」を用い、昇級および手当に反映させる。

こと等が提案されました。

この提案をめぐる議論では、教育委員の方々からは、次のような意見が述べられています。

□・・・教育委員会がこういう数値目標を定めて、点数を上げることが求めているからやりなさいということではなくて、子どもたちのメリットにもつながることなので、トップダウンでやるのではなくて、現場の先生方と意識なりを共有した上でないと中々結果は出ないだろうと思います。子どもの学力を上げるということも、・・・子どもたちのやる気をどう引き出すかということだと思います。子どもがいったんやる気になって面白がって取り組むようになると、次々と良い連鎖が生まれて学力が上がっていくという基本的なところをいつも学ばせていただく。経済格差がという話もあるのですけれども、中々大人を変えるのは難しい、でも子どもが変わると周りの大人は変わっていくと思うのです。子どもの意欲ややる気を引き出すために学校現場で何ができるかを学校の先生方には考えていただきたいし、その手助けを教育委員会がしていかなければならないと思っています。教育委員会としてできることはまだまだありまして、長期的な学力を上げていく取組みで言えば、・・・  
・・・先生個人にするのかグループにするのか制度設計のところがあり、・・・学校はチーム学校という形で動いているという今の文化みたいなものもあるので、チームとしての部分をまずは最初に、と思います。(林委員)

□・・・昨年、学校評価について十分議論しようということで行っているところであり、

現場の意見を十分に反映する必要があります。・・・校長・教頭がいて、教員がいて、鍋蓋式になっていて、ある意味長い間の風土があって、その中でお互いに助け合いながらやってきたというのが日本の文化です。その日本の文化に馴染むものを作ることが先決で、・・・同じ教職の人間として、上から目線ではなく横の目線で何が今課題なのか、どういう問題を持っているのかを十分ヒアリングした上で、教員のモチベーションを上げていくにはどうするのかを考えないといけません。(平井委員)

□・・・今回、私が注目したいのは、大阪市の伸びている良い部分を評価していただきたいと思っています。・・・学力テストの質問紙調査から見てきたこととして、今後特に求められていくような主体的対話的で深い学びを問う、具体的には自分の考えを深めたり、広めたりすることができるかどうかという質問も小学生中学生ともに伸びており、自己肯定感、自分に良いところがあるというのも増加していて、学習の規律の維持を徹底しているという学校も増加しており、中学校では全国を上回っています。暴力行為では全国を下回っており、中学校では全国よりも顕著に下がっています。これらの良い部分を肯定的に捉えて、教員の役割というのは学力だけではなくて、直接学力には結びつかないが土台となる基礎の部分となっていますので、これが顕著に伸びてきたのは、日ごろの教職員の指導の賜物かと思っています。・・・教員が授業をして教員が生徒を見ていくことになりますので、教員のモチベーションを下げるような施策を導入するのは良くないと思っていますので、ある程度教職員が納得して、プレッシャーとか不安とか、言葉は悪いのですがけれども恐怖感を与えられるような無理繰りの制度は今すぐに突っ込まない方が良いのではないかと思います。慎重な議論を重ねたうえで、ある程度教職員が納得して導入していくべきではないかと感じました。(巽委員)

□・・・地方公務員法の23条では、職員の人事評価は、公正に行われなければならない、こういう条文があります。・・・付加価値として前年度で上がったということで上げることにしても前提条件が関わってくるという問題があると思います。まして、塾に通えばかなり成績が上がる可能性があります。もう一つ言うと、データ指標の対象の教員と対象外の教員との間で、どのような客観的で公正な基準が作れるのかという問題点があります。・・・どうしても指標をきっちりしないと、地方公務員法違反ではないかという疑義も生じてくるので、ここについてはまずきちんと固めて、疑義がない形にしながら次の具体的な評価の項目を煮詰めていくという作業が必要であると思っています。(森末委員)

また、研究者からは次のような報告がされています。

□一言で申し上げますとパフォーマンスペイが子どもの学力にどう影響を与えるかということについて、現在経済学ではコンセンサスがない。

□・・・実は金銭的なインセンティブというのは必ずしも今日の前にある仕事を一生懸命やりたいという内的なモチベーションを上げないというケースもあるということが指摘されています。例えば、分かりやすい例で言いますと、献血やボランティアに対してお金を払うと、かえって来る人が減ってしまったというような、これは金銭的なインセンティブが内的なモチベーションをクラウドアウトした非常に良い例だと思うのですが、お金を与えられるとかえってモチベーションが下がってしまう、そういうことは観察されています・・・。(中室

准教授)

これらの意見や報告は、子どもの「学力」の捉え方、チームとして取り組まれている学校現場での実際の状況、教職員のモチベーションのあり様、評価の公正性、等をめぐって、吉村市長・大森特別顧問の提案の根本的な問題に触れるものであり、さらに多面的で奥行きのある論議が求められるところです。

これに対して、提案者（吉村市長、大森特別顧問）が繰り返して述べている主張は、大要、

- ① 『『頑張っている先生』『誰が見てもすごいねという先生』と『そうでない先生』がいる』という類型的想像に立って、
- ② 『『頑張っている先生』と『そうでない先生』には給与差を付けるべきだ』『放っておけば今までみたいに全員が真ん中に集まる評価を維持するのかなのか』という給与格差拡大の信念（ドグマ）に固執し、
- ③ 「給与差を伴う評価は、高評価の者にも、低評価の者にもインセンティブを与える」という、根拠の明確でない臆見を述べ、
- ④ 「テスト点数（の伸び）が学力や教育成果の全てをカバーするものでないことは認めるが、他に数値的、客観的指標はないので、それを評価材料とする」として、『その向こう側にある』子どもの学力」等についての論議を遮断し、
- ⑤ 「2020年度に新しい評価制度・給与反映をするのだから、不十分であっても、この提案で行け」「熟慮よりもスケジュール優先」として、内容を吟味することを実質的に禁圧する、というものでした。

このように、総合教育会議での議論は深化されることなく進行し、教育委員からの諸意見の核心にあるものは無視され、吉村氏の「その立場（テストの点数を上げる必要はないという立場）をとった方がいいというのであれば、そんな先生もしご意見があれば、・・・」という挑発的な発言や、大森氏の「これで法的に問題があるっていう弁護士がいるのなら、ここに連れてきて議論をしないと、と思っています。正直に、まじめにそう思っています。地公法のどこにそんなことが書いてあるのだと。政策判断に立ち入りすぎですよ、それは。」という恫喝的な発言に象徴されるような、市長側と委員の非対称的なやりとり（パワハラだ！）の結果、一方的な提案が強引に通っていった様相が、議事録から窺えます。

これでいいのでしょうか？ 私たちは吉村市長に宛てても質問書を出しているところですが、教育委員の皆さまにおかれては、委員個人としての見解をお聞かせくださるようお願いします。（文書にて、できれば1箇月ほどをめぐりに下されば幸いです。）誠意ある回答をいただけるものと信じています。

なお、教職員の成果主義的な人事評価制度がいかに関職員のモチベーションを下げるか、参考に大阪府自身の例と、それに対する私たちの質問書を添付しています。参考にご覧ください。