



## 新勤評反対訴訟団ニュース 第34号

2010年 5月17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：06-6311-1250

4月28日 上告理由書を最高裁へ提出

### 法廷闘争は最終の段階に入ります。

4月28日、新勤評反対訴訟団は上告理由書、上告受理申立理由書を最高裁に提出しました。大阪の「評価・育成システム」（以下、「システム」「本システム」）に反対する法廷闘争は、最高裁判所に舞台を移します。

大阪高裁判決は、学校教育目標等について「疑問を持たざるを得ないようなケース」の存在を認めざるを得なかったにもかかわらず、「制度そのものを否定するのは相当でない」等々を繰り返し、大阪府の「裁量権の範囲」（濫用とまでは言えない）であるとして、一審大阪地裁の不当判決を追認しました。

判決は、「仮に、目標設定面談の過程において、国等が教育内容及び方法に関与しないし介入する側面があったとしても、それは必要かつ合理的な範囲内のものにとどまるというべきものである」（一審判決87～88頁）としたり、「本件システムは、地公法40条及び地教行法46条に基づく合理的な勤務評定制であるといえることからすれば、国等が教育内容及び方法に関与しないし介入する側面があったとしても、「これらをもって教育内容に対する『不当な支配』に当たるといえることはできない」（一審判決88頁）と教育に関わる事を事実上死文化させています。このような判決を到底許すことはできません。私たちは、上告理由書には上告して闘う理由を主に憲法の側面から示し、さらに上告受理申立理由書にはより包括的な観点を示して最高裁に提出しました。以下は、その主張の柱を要約したものです。

#### 大阪府教委は目指したはずのものと異なる制度を作り上げた

「評価・育成システム」の出発点となった「教職員全般の資質向上方策について」（教職員の資質向上に関する検討委員会最終報告）（以下、「最終報告」）は、その名の通り教職員の「資質の育成」を目的としていました。ところが出来上がったシステムは、すべてが教職員の勤務評定のため、教職員の行政管理のため、自己申告票提出の強制、校長との1対1面談を通じての上意下達の教員支配構造、構造を強制するシステムとしての給与反映と自己申告票不提出者への昇給停止という強制力によってシステムは完成されました。「育成」を看板として「教員支配」を完成させるという「他事考慮」（目的と相容れない内容で制度設計し、考慮すべきことを考慮しない）がなされた制度として完成されたのです。「他事考慮」で完成された制度まで大阪府教育委員会の「裁量権」ということはできません。それは行政「裁量権」の濫用であり、違法・不法なものと言わざるを得ません。判決は

こうした事実を誤認し、裁量権に対する法令の解釈を誤り、システムは合憲合法という誤った判断を行ったのです。

### **高裁判決は憲法23条の解釈を誤り、違反している**

憲法23条および最高裁学テ判決の基準に照らせば、教員には教授の自由が保証されています。しかし、このシステムは校長が、教職員や地域の保護者の関与なしに単独で設定できる学校教育目標と、このもとで各教職員に目標を設定させることによって、校長が各教諭に対して特定の思想の教授に重点を置くように事実上強制することを可能にし、子どもの教育が教師と子どもとの間の直接の人格的接触を通じ、その個性に応じて行わなければならないという教育の本質的要請をないがしろにし、教育における機会均等の確保と全国的な一定の水準の維持という目的のために必要かつ合理的と認められる大綱的なものにとどめられない、学校教育目標による普通教育の内容と方法に拘束を与えるものであり、従って教員の自由を侵害するものです。

### **高裁判決は憲法26条の解釈を誤り、違反している**

高裁判決は、憲法26条で保証された、子どもが等しく教育を受ける権利が侵害されるシステムの本質を見誤っています。

すなわち、本システムでは、学校教育目標などが現実の個別の子どもの状況を反映せず、学力向上重視などによって、教育目標の固定化によって個々の子どものその時点に応じた必要な教育がなされないこと、子どもの教育にとって本質的に重要な教員の協働作業が破壊されることによって、子どもの等しく教育を受ける権利が侵害される点です。

### **重要事項を含むと認められる法令違反がある**

高裁判決は、教育における教師の役割が教育行政における教師の地位、すなわち不当な支配を受けうるといふ地位によって脅かされ、ひいては子どもの学習権が脅かされているという事態を軽視することによって、まず教基法16条1項に違反しています。

また、教員の地位勧告の適用に関するILO・ユネスコ共同専門家委員会(CEART)は、2008年4月に現地調査を行った結果に基づき現地調査団報告書を公表し、また同年10月に「1966年及び1997年の教員に関する勧告不遵守に係る教員団体からの申し立てについての中間報告」を公表しました。それらは、本システムを含む調査対象となった教師の評価システムが、子どもの学習権を充足するものになっているかどうかについては強い懸念があるとしています。日本は、CEARTの指摘・勧告につき、これを尊重すべき立場にあります。CEARTの指摘等を参考に、システムが子どもの学習権充足に支障があるのかないかを慎重に判断すべきです。

さらに、例えば、校長の言葉が個々の教員に対し絶大な力を行使できたという一实例をみても、本システムは、旧国民学校令において存在した教育にかかる校長と教員との権力的指揮命令関係を廃した学校教育法37条4項に反するというべきです。

本システムは、本来教員の育成を目的とするものであり、教員の育成は子どもの学習権を充足するため必要な方策であったはずで、目的達成のための手段である自己申告票の提出と総合評価が合理的な手段であるかどうか、また子どもの学習権充足のために機能するかどうか、さらには子どもの学習権を阻害するものになっていないかどうかこそが問題とされるべきです。しかし、高裁判決は本システムを勤務評定のシステムであるとみて、その合理性の有無を判断するという間違いを起しています。本システムを勤務評定のシステムとして見る立場から、大阪府教育委員会の裁量権の範囲内かどうかを審査するのでは、本裁判が子どもの学習権充足のための教育とは何かに関する裁判であることがまったくないがしろにされてしまい、憲法が保障する学習権の充足を制度的に担保するために、教育基本法等教育に関する法令が種々定めていることが無に帰してしまうのです。

## 高裁判決には憲法 3 1 条の解釈を誤った違法がある

自己申告票の不提出者に対して、勤務関係は正常に勤務しているにもかかわらず、一律に昇給を停止する制度は、制裁の側面を入れなければ説明のつかない制度です。自己申告票の不提出者に対し一切の昇給を停止する制度は給与における年功的要素及び労働の対価としての要素をまったく無視した不合理な制度です。本人の意に反する不利益という側面でいえば明らかに懲戒処分と考えられますが、懲戒処分としての制度的保障もなく、いかなる事情においてもただ自己申告票を提出しないという一事で一切の昇給を停止する制度は、適正手続きを保障した憲法 3 1 条に反して無効です。

## 異常な職務命令連発 - 大阪府教委は T さんに対する 不採用決定を取り消せ

大阪府教委は今年 2 月 1 6 日、新勤評訴訟団の一人である成城高校 部 T 氏の再任用不採用を通知しました。署名や府教委への申し入れなど撤回を求める運動を進めるなかで、この不採用がどのように計画されたのか、事態が明らかになってきました。

### 【再任用制度の趣旨と大阪府における運用】

民間部門では、定年を定める場合にはこれを 6 0 歳以上とすること・継続雇用制度の導入・6 5 歳までの雇用確保措置を講じることが義務化されており（1 9 7 1 年「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」）、高齢化社会の到来を背景に、共済年金給付が 6 5 歳となることに伴って、公務部門においても 6 0 歳以降の再任用制度が導入されました（2 0 0 1 年閣議決定）。再任用制度は生活権の保障として制度化され、雇用者にとっては採用が努力義務として課せられているものです。大阪府でも、これまでこの趣旨に従い、原則希望者全員の再任用が行われてきました。

### 【あってはならない不採用】

このなかで、今回の不採用は異例のことです。府教委は再任用の決定は採用選考だから不採用があってもおかしくないと言っていますが、再任用制度は、趣旨からして新規採用とは異なる継続雇用としての性格を持つものであり、不採用は実質的な解雇を意味するものです。また、今回のケースにおいて、不採用相当の客観的な根拠もありません。しかも、T 氏の不採用は、意図をもって選別的行われた結果であることを、一連の経過が明確に示しています。

### 【仕組まれた不採用】

昨年度後半、府教委と成城高校管理職は、T 氏の再任用を妨げる材料を意図的に捏造してきました。昨年 1 2 月はじめ、准校長は授業参観と称して T 氏の授業に押しかけ 1 0 分間にわたって大声で授業妨害を行いました。後になって准校長は、9 月半ばに生徒からの授業についてのクレームがあったから、と理由付けを行っていますが、しかし、9 月から 1 2 月のはじめまでの間、T 氏にそのクレームについての事実確認も指導も一切せずに、唐突に授業参観を強行したのです。また、1 2 月から 1 月にかけて、准校長は府教委と相談の上、次のような 6 通の職務命令を T 氏に対して発しています。

「承認研修の報告書について確認することがあるから校長室に来ること」（12月16日）、「前年度の承認研修の報告書を書き直すこと、提出が遅れた理由を書面で提出すること」（12月16日）、「職員研修、職員連絡会の欠席について確認するから校長室に来ること」（12月21日）、「欠席時の職員連

絡会で伝達した『教職員の綱紀の保持について』等の伝達を受けること」(12月21日)、「前々年度2月19日の出勤簿(特別休暇になる可能性があるので保留していた)の処理をすること」(1月12日)、「再任用選考申込み書の記載の不備(希望学区の欄に、「どの学区でもよい」という意味で×印を書いていたことを指す)を書き直すこと」(1月12日)いずれも通常の連絡や指導として処理されるべき事務上の些細な脱落であり、ことさらに職務命令とするのは全く異常と言う他ありません。前年度や前々年度のことを突然この時期になって持ち出しています。これら職務命令の集中的な乱発は意図的に行われたとしか考えられません。

准校長と府教委は意図的にT氏に嫌がらせ(パワハラ)を行い、あたかもT氏が「職務命令を出されるような勤務状態に問題のある教員」であるかのようなイメージを作りあげ、その中で准校長は再任用に関わる内申書(再任用の採否判断の主な材料となる)を府教委に提出したのです。

### 【府教委の意図】

T氏は2年前、校長が府教委に提出した評価シートが、自分に対して開示された評価シートと違うものであったことを新勤評訴訟の法廷で証言し、「評価・育成システム」の不正な運用の実態を暴露しました。氏に対する再任用不採用はそれに対する「報復措置」であり、不採用の事例を作るための意図的なスケープゴートにしたのです。「評価・育成システム」が、建て前として謳っている教職員の資質の向上・学校の活性化に役に立たず、逆に教職員の間これに対する不信と嫌悪感が広がっている(訴訟団が行った「検証アンケート」の結果を見よ)ことに、危機意識を抱く府教委は、システムの維持の為に、批判者・抵抗者への見せしめ的な弾圧を行ったものと考えられます。

### 【撤回の取り組み】

この間、成城高校職場のメンバーとT氏の所属組合の組合員を中心とする支援グループが、府教委や准校長に直接会って事実究明や申し入れを行い、また、1300名を超える府立高校教職員の要求署名を集めるなど、不採用撤回の取り組みをしてきました。しかし、府教委は今になっても「校長の報告を事実とみなして判断する」と居直りの姿勢を示しています。

このような事態を受け入れてしまえば今後私たちの誰もが、権力の恣意により、些細な事象から解雇にさらされることとなります。訴訟団は府教委に質問状を提出し事実関係を糾明するとともに、交渉を要求しています。不採用を撤回をさせましょう。

### 「新勤評反対訴訟」Webサイト

<http://www7b.biglobe.ne.jp/kinpyo-saiban/>

上告理由書もダウンロードできます。