

陳述書

大阪地方裁判所御中

平成 19 年(2007 年)12 月 27 日

氏名

住所

私は、大阪府 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

1. 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 19 年度）実施されました。前年度（平成 18 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 18 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、2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。

2. システム運用のずさんさは、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5年の学制施行以来続いてき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事が予想されます。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されます。

3. 原告への「不利益処分」と同じ

今回発覚した2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「2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」とも言うべきことです。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。

4. 産経新聞に掲載 - 校長の釈明

この件につきましては2007年10月12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、2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、3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2月23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「2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れます。

5. 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2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き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2007年10月10日）。

6．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18年度の勤務評価において2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18年度の勤務評価に関与した管理職（

校長、教頭）が、今年（平成19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2007年12月3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って、今も、精神的苦痛が大きく、脅迫を感じております。また、2007年10月12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。

7．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「2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評価の原因はあり、不適切、不適當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ずさん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。