

# 陳述書

大阪地方裁判所御中

2008年2月5日

氏名  
住所

私は 市の市立小学校教諭です。私は、「評価・育成システム」が、現場の教育労働者の協働性を破壊し、教育そのものをゆがめていくものだと考えています。実際の教育現場では多くの教育労働者が、いかに「評価・育成システム」の弊害から逃れようとしているか、また「不当な支配」を受けず、憲法に適合する真理教育にもとずいて、個々の教員としての良心に従って教育活動に臨めるよう日々悩み、考えながら働いていることを、私自身の体験に基づいて下記の通り、陳述します。

## 記

1. 「自己申告票」の提出率の高さは、「賃金」圧力等の強要によるもので、「自主的な提出」ではない。

「評価・育成システム」の試験、試行実施の段階（2002～2004年）では、私の職場では、ほとんどの職員が自己申告票を出していませんでした。当初より、この評価制度に明確な反対の意思を持っていたり、将来賃金反映がされるのではないかとという危うさを感じていたからにはほかなりません。自己申告票の不提出は、このシステムに対する不同意の意思表示です。

ところが、2005年本格実施となり、2006年からは賃金反映が開始されるようになりました。導入の経過からもはっきりしているように、「評価・育成システム」の賃金反映の開始は、労使合意なき一方的変更であり、そのやり方には多くの同僚たちが憤りを感じています。

府教委は自己申告票の「提出率の高さ」をもって、現場の教育労働者に受け入れられていると主張していますが、実態はそうではありません。それまで自己申告票を出してこなかった人までが、不本意な思いを抱いたまま提出するようになりました。私の同僚は「このシステムには反対だが、生涯にわたる賃金の不利益を考えると提出せざるを得ない。」「校長から、しつこく提出をもとめられるのが嫌になって、形だけでも提出することにした。」と語っています。この制度に納得し、自らの育成のために積極的に自己申告票を提出している人はほとんどいません。評価制度のもとになっている「自己申告票」は教育労働者が自ら望んで「自主的に提出」したのではないのです。この評価システムは労働者の生活の糧である「賃金」を、「脅し」として使う卑劣な制度として出発していることをはっきりとさせておきたいと思えます。

2. 「評価システム」は、学校現場の「協働性」を破壊するもの。

私たちの教育実践力は、子どもたちと日々向かい合う中で鍛えられ、同僚職員との支えあいと協働によって高められていくものだと思います。同僚間に経験や力量の差があったとしても、教職員全体がそれぞれの長所を活かし、互いに支えあって学校全体の教育活動が成り立っているといえます。このことを教育の協働性という言葉で表現します。

現在の私の勤務する職場では、「評価システム」導入後も協働性を維持するための取り組みを行っています。以下、教育の協働性を念頭において記します。

文部科学省 市教委 校長 主任 教諭...という上意下達が日常の教育活動の中に貫かれたときに再び教育の国家統制が完成することになります。従って、上意下達の教育活動ではなく、教職員それぞれが自由で責任ある教育活動を行うべきだという考え方から「主任制度」にも反対し、主任手当金の組合拠出をおこなっています。学年集団や学校全体の協働性を維持していくために、校長と職員との集団面談を実施することで、恣意的な評価や個人攻撃にはさせないという職場の雰囲気も大切にしています。集団面談・同一評価を求めての校長との組合を通じた交渉もおこなっており、これまではほぼその線にそった評価結果（ほとんどがA評価）が出されています。

ただし、例外があります。私を含む自己申告票不提出の2名はC評価という差別的な扱いを受けています。また、C評価を受けている私を学年主任に任命しているのは、校長自身であり、ここにも「評価の矛盾」があるのではないのでしょうか。つまり、「評価・育成システム」の評価結果が、現実の学校運営と全く符合していないという本質的事実の一端が垣間見えます。言い換えれば、「評価には客観的根拠がない」という評価制度の持つ特質 評価根拠の不存在 が示されているのではないのでしょうか。

さらに、「校長への提言シート」では、個人名を記入せずに、職員個々の苦情や怒りを職場全体で集約したものが提出されています。特に、若い職員や育児や介護、病气などの諸事情を抱えている職員が「不当な支配」を受けることがないように、また、自由に意見が言えるように職員全体で協力しようという雰囲気が作られ合意してきたからです。

評価システムのなかでわたしたちの「育成者」とされている校長は、わたしたちと同じ教員免許をもっているにすぎず、特別な評価能力や資格があるわけではないのです。つまり、校長が全ての学校教育活動を網羅し助言ができ、全ての教員を育成することができるという前提で組み立てられた現行の評価制度は、不可能なことを学校現場に強要することで、教育活動を混乱させているのです。「校長への提言シート」には、「管理職である前に、人間として人権意識をしっかりとつべきだ。」「校内で問題にすべきことについて見過ごすことが多い。何が問題であるかわかっていない。」「教職員に適時・適切な指導を行う以前の問題として、教職員の実態、力量を把握できていない。参観のとき以外は、教室の授業を見に来ない。」などの、手厳しい苦言が出ています。

### 3.自己申告票の不提出でなぜ実績ゼロ、昇給ゼロなのか。

この評価システムでは自己申告票の不提出が異常なまでに不利に扱われています。「能力評価」は勝手につけておいて、「業績評価」は空白とされますが、このような矛盾はみとめられません。旧制度の勤務評定では、評価システムの本格実施の前年まで自己申告なしに（適正かどうかはともかく）業績評価をおこなっていたではありませんか。1年間の労働の中で、まったく「業績」がないなどということはありませんから、市教委が不提出者についてだけ業績評価をしていないのは、市教委自らが職務を怠っているということです。府教委 市教委が勤務評定を行うと決めた以上、教職員の能力と業績を適正に評価しなければならない責任と義務があるはずです。

そもそもこの評価制度が矛盾にみちており、国家・府教委・校長に従わない教育労働者を懲罰的に疎外し、排除していく狙いをもっているといわなければなりません。

### 4.教育をゆがめる「評価・育成システム」

昨年、各方面からの反対の声をおしきって一方的に実施された「全国学力テスト」の「結果」をもって、「大阪の学力向上」＝「順位をあげる」という声がかけられます。大阪では、解放教育の取り組みのなかで、一人ひとりの子どもが大切にされる教育をめざし、実践してきました。子どもたちを一面的な「学力」の競争にかりたてていく風潮は、私たちの教育活動の理念と相いれないものですし、教育の根幹をゆがめるものです。私たちの教室には、さまざまな子どもがいます。学力テストの日、「障害」をもったAくんは、テスト用紙に名前を書いただけです。家庭の事情でいつも遅刻をするB君は、テストの途中から参加しました。朝ごはんを食べてこなかったCさんは、テストの後半から、不調を訴え机にふせていました。ここには、すべての子どもをありのままに受け入れてきた「大阪の教室の実態」があります。東京都足立区の学力テストの不正事件とは無縁の「テスト結果」があるのです。東京の人事考課制度は、障害児をあらかじめ排除したり、点数をあげるための不正に教職員を駆り立てることにつながっていると感じます。大阪でも、教職員を萎縮させるこの評価制度によって、（市教委に目標管理された）校長に目標管理され、学力向上のためにという名目で、学校目標や教職員の個人目標がゆがめられ、子どもたちを一元的に学力競争に駆り立て、一方では「結果」を出せない子どもを切り捨てていくこととなります。つまり個々の教員は、子どもを教育を受ける主体としてではなく、学校目標・自己申告票の目標を達成するための道具とみなし、その「学力の高さ」を競わされることになる蕘然の圧力に置かれているという関係になっています。私たち教育労働者はこうした圧力と対峙しつつ、子どもの全面的発達・人格的成長を目指す教育活動を擁護していきたいのです。

### 5.まとめ

この間、教育基本法が改悪され、学校教育法が改悪されて、国の教育目標、義務教育の教育目標に「国を愛する態度」が盛り込まれ、自由と人権に代わって、秩序意識、規範意識が道徳の柱とされるようになりました。この「国家目標」にもとづいて、各学校の教育目標を決定するよう、教育委員会が校長を指導することになります。すると、「評価・育成システム」のなかで、各教職員にその目標が押し付けられることになると考えられます。こうして「育成システム」は、教職員を「不当に支配」し、国家の意のままになる人間だけを雇用しようとする制度になっていくと考えられます。私自身は、教員になってから、一度も「君が代」を歌ったことはありませんし、起立したこともありません。これからも「日の丸・君が代」の強制には従わないつもりです。「教え子を再び戦場に送る」戦争教育、天皇制教育の復活につながる「評価・育成システム」そのものを中止、撤廃させたいと願っています。

以上