協力・共同の学校作りを破壊する「教職員評価制度」のねらいを 許さないたたかいを全県で取り組もう！

2012年5月 愛知県教職員労働組合協議会

「教職員評価制度」に対する私たちの考え

○2012年度は、規則改正後の本格導入 1年目！ 今後狙われる給与反映！

(本年から校長の勤務評定の内容になります。)

愛知県教委は、今年から、愛知県すべての小中学校で、教職員評価を前面実施します。各個人が目標を設定し、自己評価をABCで実施した後、教頭・校長による段階評価をつけるものです。昨年度より一步広げた試行であり、重大な問題を含むものです。

県教委事務局は、「当面は給与に反映させない。」としていますが、あくまで当面であり、文科省の路線にそった出口(評価結果を給与・処遇に結びつける)が示されています。今後の私たちの運動にかかっています。この評価制度はすでに多くの矛盾や問題点が指摘されています。学校現場で強硬に押しつけられれば、これまで、学校で築かれてきた協力・共同による教育実践に大きな影を落とすことが懸念されます。文部科学省の企図する「評価」は、教員個々の「実績」や「業績」を基に人事・処遇に結びつける「査定」であり、公務員制度改革と軌を一にした教職員の管理統制と賃金抑制の一端を担うものでしかありません。教員の力量向上に役立つ「教職員評価」というなら、教育行政が管理職を通して行うのではなく、子ども、保護者、教職員、専門家などの関与のもとで、教職員が納得し、教職員の努力を励ます、教育活動への丁寧な「評価」であるべきです。

○全国の教職員評価では問題が噴出！

既にいくつかの都府県で「新しい教職員評価」が導入されていますが、それによって教育実践が高まったという報告はありません。むしろ、校長からの上意下達の「指示命令」で教職員個々の実践の範囲が狭まっているという報告があり、協力・共同によって行われるべき学校教育が、「新しい教職員評価」による教職員の連携の「分断」によって、本来保障すべき児童・生徒の全人格的発達に十分に機能できていない、というのが現状です。

愛教労は、愛知県で本格導入する「教職員評価制度」は、成果主義的・管理主義的な評価・処遇制度に道を開くもので断固反対します。

○「人事考課」制度に基づく差別待遇があたりまえの東京都・大阪府！

東京都では全国に先駆けて、また公務員制度改革を待たずして「教員評価」を人事や処遇に結び付ける「人事考課」制度を導入しました。「教員の評価」を一時金の成績率、研修、退職時の再雇用制度、及び定期昇給の「査定」などに使っています。

東京では、第一次評価者である校長はA～Dの絶対評価で実施しますが、最終評定者である地教委の教育長は相対評価をします。絶対評価から相対評価への「並べ替え」は教育委員会人事部長名での調整によって行われますが、その実態は、全く明らかにされていません。

基本的な昇給の仕組みは、各校長によって各職場(事務・栄養職員は、地区全体)から2割の

推薦教職員が報告され、その中から東京の全教職員のわずか5%だけの教職員に6号給アップの昇給がなされ、30%の教職員に5号給アップの措置がなされます。つまり、65%の教員は、現状維持か、それより以下の昇給になっています。また、校長からの第一次評価でD評価を受けた教員は、自動的に3号給(普通は4号給アップ)に下げられます。また、校長によってD評価された教職員は、今後、年間3回以上の面接で校長からの指導を受けなければならないことも決められています。

退職時の再雇用もその選考基準に「教員の評価」が持ち込まれています。一時金の差別支給は現段階では管理職だけに適用され、上位と下位では6万から10万円程度の格差がつけられていると言われていますが、これも、今後、一般教職員に広げられる危険性が大きいと言わざるを得ない状況です。また、大阪府・大阪市も東京都と同じような仕組みの「評価・育成システム」を導入されており、さらに橋下市長を中心とする「維新の会」は差別と、脅しの教育の道具にさらなる改悪をしようとしています。

○「教職員評価」教育現場の環境が悪化！

こうした制度が強権的に職場に持ち込まれた結果、「早期退職を考えたことがある」と答える教職員が8割にのぼるようになり、理由として「多忙でゆとりがない」「管理強化で自主性や創造性が奪われている」「めまぐるしい『教育改革』についていけない」などがあげられています。「管理されることは楽なこと。自分の持ち場だけに目を配り、学校全体の動きも知らされないし、知る必要もなくなる」「経過ではなく結果だけが知らされる」「同じ学校教職員なのに、無責任な発言や『評論家』口調が増えていく」など、職場の混迷と退廃は深まるばかりになっています。

「教職員評価制度」のねらいを許さないために

一人ひとりが創意的なたたかいを！

1. 制度導入の「ねらい」をしっかりつかもう！

以上見てきたように、「教職員評価」は深刻な問題を持つものです。

- ① 政府・文科省の「改悪教育基本法」体制＝「教育改革」と「国家主義的教育」を自発的に担わせるために、教職員の意識を支配しようとするものです。
- ② 「目標管理制度」による個々人との面談と評価・評定で教職員集団をつぶして「上司」「部下」の一対一の関係をつくり、教育内容を誘導し、さらに差別賃金の導入で競わせるところにあります。
- ③ 評価ではなく、「査定」による分断支配政策が、その本質です。

2. 職場での合意づくりの基本を大切に！

- ① 職場の教職員集団の分断、同僚の間に疑心暗鬼の持ち込みを許さないようにしましょう。
- ② 行政による学校への介入を許さないようにしましょう。
- ③ あくまでも「資質の向上・学校の活性化」を目的とするものであり、これを個々人の評価や処遇に乱用させないようにしましょう。
- ④ 校長による目標のおしつけ・数値の強制を許さないようにさせましょう。

【職場論議・職場雑談の基本的観点】

- ① 「教職員評価制度」が教育になじまないものであることを具体的・多角的に論議する。その

際、子どもの成長発達を保障する教育は、「集団性」「継続性」「専門性」「多面性」があり、一方的な「評価制度」では、無理があることを明確にさせましょう。

② 県教委は、「評価制度」の導入を「学校の活性化と資質の向上」としています。本当にこの制度で目的が実現できるのか、教育の条理に照らして議論し、ねらいを明確にさせましょう。（04年・05年の県教委アンケートや06年の愛高教のアンケートでは、この制度は、効果が無い・あまりないとの回答が圧倒的に多数です。）

【教職員評価制度】での根本問題を職場の合意に】

① 子どもの成長・発達を保障する教育活動の「評価」は、教育活動・学校づくりの前進にのみ役立つものでなければなりません。

② 教育活動の「評価」は、あくまでも教職員が子ども・保護者の率直な意見交換を通じ、教職員相互の対等な関係のもとで相互の対等な関係のもとで相互批判を通じておこなわれなければならないものです。教職員個々人の「能力」「業績」評価を教育行政が行うものであってはなりません。

③ ましてや、賃金・処遇と連動させた「教職員評価」は、評定・査定であり、これによる差別や競争は、職場を荒廃させ、子ども中心の学校を破壊します。

3. ねらいを許さない取り組みをしよう！

① 職場での情報発信源になりましょう。職場のみんなで学習する機会を！

② 取り組みのキーワードは「オープン」です。

・ 管理職には職場全体にたいねいに「制度」の説明を求め、教職員全体で質問や論議する場を作り出しましょう。

・ 自己申告や面談等の内容を職場の同僚間にオープンにしあい、共通認識にするよう努力しましょう。自己目標の設定の仕方や自己申告書の書き方、面談の仕方をみんなで相談しましょう。

・ 悩み事・困りごと職場で相談し、みんなで対策をたて、不当な攻撃には機敏に組織的対応をしていきましょう。

③ 子ども参加・父母共同の「みんなの手による学校づくり」を進めましょう。民主的で分かりやすい授業の追求をしていきましょう。

④ 小中学校には高校に保障されている苦情申し立て制度が完備していません。苦情申し立て制度の改善と同時に、納得できない評価には、組合に相談し積極的に意義申出をしましょう。

4. 校長への懇談・申し入れを意識的にやりましょう！

① 教育課題の解決には、教職員集団づくりと子どもの実態に即した教育論議が大事であり、分断や競争はあり得ないことを確認しましょう。

② 「教職員評価制度」は、教育の条理から考えて無理があり、教育になじまないことを確認しましょう。

③ 教育長が校長を評価したり、評価内容に介入するなど、行政による学校教育への介入のおそれがある制度は問題であることを確認し合ひましょう。

④ 「学校目標」は、全教職員の教育論議を通じてつくるものであり、1年間の教育活動の総括

をふまえた議論の場を大切にすべきであることを確認しましょう。

⑤ 必ず開示面接を実施させ、納得できる評価説明を要求していきましょう。

⑥ 目標設定・自己申告・面接での教育活動への介入・強制に反対し、教職員の自主性・自発性を尊重させましょう。 ⑦

また、自己申告書の提出・面接の強制に反対し、書き換え・数値目標の強要による教育活動への介入を許さないようにしましょう。

⑧ 最終申告の自己評価に対しての書き換え強制を許さないようにしましょう。

⑨ 公正・公平な評価の基準を示させ、本人が納得できる説明を求めましょう。

以上