

- 教職員をバラバラにし、国家統制・「いいなり先生」づくりをすすめる「教員評価システム」は許さない！**
- 子どもが主人公・父母の願いを生かす学校をみんなで作ろう！**

## 教員評価システム問題討議資料

### 【目次】

1. 新勤評・教員評価システムの背景とねらい・本質
2. この間の経過（京都市教委の新たな人事管理システムの流れ）
3. 新勤評・教員評価システムと公務員制度改革・04人事院勧告
4. 京都市教委・教員評価調査研究協力者会議「中間まとめ」の概要と問題点
5. たたかひの基本と具体的なとりくみの推進
6. 資料
  - 「教員評価調査研究協力者会議」中間まとめの概要
  - 「教員評価調査研究協力者会議」での市教組の意見表明

# 1 新勤評・教員評価システムの背景とねらい・本質

## (1)財界主導の「教育改革」

「小泉『構造改革』」の流れの中で進められている「教育改革」の狙いは、その中心を担った二人の言葉に端的に表れています。

「人間の遺伝子情報が解析され、持って生まれた能力がわかる時代になってきました。これからの教育ではそのことを認めるかどうかが大切になってくる。ある種の能力の備わっていない者がいくらやってもねえ。いずれは就学時に遺伝子検査を行い、それぞれの子供の遺伝子情報に見合った教育をしていく形になっていきますよ。」（江崎玲於奈・教育改革国民会議座長）  
「できる者はできんままで結構。戦後50年、落ちこぼれの底辺を上げることばかりに注いできた労力を、できる者を限りなく伸ばすことに振り向ける。限りなくできない非才・無才には、せめて実直な精神を養っておいちもらえばいい。」

（三浦朱門・前教育課程審議会会長）

このような「超エリート教育」「格差教育」を進めようとする「教育改革」は教育基本法の本質と根本的に相反します。そこで教育基本法の改悪が声高に叫ばれるようになりました。

「超エリート教育」「格差教育」とともに狙われているのはナショナリズムの育成です。今年2月に行われた「教育基本法改正促進委員会」で民主党を代表して挨拶した西村真悟議員は、

「国民のために命を投げ出しても構わない日本人を生み出す」「国家機構として国民のために命を投げ出すことをいとわない機関、つまり国民の軍隊が明確に意識されないといけない」

と述べています。

「国民による国民のための教育」から、「財界のための人づくり」「国家のための教育」へと、憲法改悪まで企み、「戦争への人づくり」をすすめる「教育改革」を推進するのが学校現場の教職員であってはなりません。

## (2)「勤評反対闘争」が見抜いた「教員評価」の本質

1956年、愛媛県において実施された教員の勤務評定は、「年度当初から『成績主義昇給』、『能率給』ということが言われはじめ、その昇給財源を該当者の7割分におさえ、3割の昇給不適格者をつくることによって県財政の赤字を埋め合わせという政策がとられ、そのため勤務評定がもちだされたの」（『教育管理』持田栄一・国土社・1961）でした。これをきっかけに全国に広がった「勤評反対闘争」は、「勤評は戦争への一里塚」と、「勤務評定」の本質が教育の国家統制を強化するものであることを見抜いていました。

## (3)「教育改革」を無批判に推進する教職員づくり

教育基本法を改悪し、憲法改悪まで企む「教育改革」の障害として、財界は90年代後半に「文部省」「教職員組合」「職員会議」を挙げ、「校長の裁量権拡大」を打ち出しました。

「教育改革」は学校現場の教職員が推進しなければ進みません。「裁量権拡大」の一環として校長を最終「評価者」とすることで財界主導の「教育改革」に、反対する勢力をしめだし、教職員を物言わぬ財界主導の「教育改革」推進派に仕立て上げるのが「教員評価」の最大の狙いです。

## 2 この間の経過（京都市教委の新たな人事管理システムの流れ）

### (1)現在までの教職員に対する新人事管理に関する動き

1997年 \*市教委が「地域教育専門主事室」を設置。「指導力不足および学級崩壊問題」の対象教員への「指導」を開始。

1998年 \*中教審答申「今後の地方教育行政のあり方について」の中で、「不適格」教員問題などに言及。

- 1999年 \*教育職員養成審議会答申の中で「本人の希望も踏まえて転職」に言及。
- 2000年 \*教育改革国民会議「最終報告」 「教師の意欲や努力が報われ評価される体制をつくる」  
(信賞必罰の人事システムづくり)
- 2001年 \*文科省「指導力不足教員に関する人事管理」に関する調査研究事業を全都道府県・指定都市教委に委嘱。  
\*市教委「京都市新世紀教育改革推進プロジェクト」設置。「学校評価部会」、「教員資質向上対策部会」などを設ける。
- 2002年 \*「地方教育行政の組織および運営に関する法律」の一部改正。「不適切教員」の免職・転職制度を施行。  
\*市教委「教育実践功績表彰要綱」を作成し、校長推薦による教員の表彰を行う。
- 2003年 \*市教委「指導力判定委員会設置要項」を作成し、「指導力不足教員」を具体的に定義。  
\*市教委「指導力不足教員に対する指導等に関する要綱」を作成し、7月より施行。  
\*文科省「教員の評価に関する調査研究」の委嘱（3年間）。「教員の評価に関する調査研究協力者会議」を設置。  
\*市教委、希望転任制度（FA制）、教員公募制を導入。
- 2004年 \*京都市教委・教員評価調査研究協力者会議「中間まとめ」を発表。

## (2)新「人事管理」システムの導入

### ①公務員制度改悪と「新勤務評定」

小泉内閣は、2001年「公務員制度改革大綱」を閣議決定し、「能力評価」と「業績評価」にもとづく「公務員への信賞必罰の人事制度の実現」を掲げました。これは、個々人の「能力」、「業績評価」にもとづく「新たな人事管理システムの確立」をすすめるものです。こうした動きと一体に文科省は、①「指導力不足教員」の排斥と②「優秀教員表彰」制度③賃金・処遇の差別的扱いをするための「新勤務評定」の制定などを進めようとしています。そのために、「指導力不足教員」の強制転・免職を可能にし、「教員免許更新制」の検討など教育関連法の改悪をすすめています。

### ②恫喝的な管理行政をすすめる京都市教委

市教委は、「地域から信頼される学校づくり」をめざすとして、「指導力不足教員への指導」を集中的に行う、全国的にも例のない「地域教育専門主事室」を1997年に設置しました。

そして、父母からの「訴え」や学校長の「報告」にもとづいて、一方的な授業観察や指導上の「問題」に対する調査・事実確認を執拗に行い、「指導」と称して教職員を追いつめています。文科省への報告の中でも勸奨による退職者数は、全国でも群を抜いてトップです。

### ③「指導力判定委員会」の設置と「指導力不足教員に対する指導等に関する要綱」制定

市教委は、2003年3月「指導力不足教員」に対して「厳正かつ公正な措置が講じられるよう」と「指導力判定委員会」を設置し、つづいて7月に「指導力不足教員に対する指導等に関する要綱」を制定しました。現行の「地方公務員法」による分限処分（勤務実態、

心身の故障、不適格）の他に、「指導力」の有無を分限処分の対象にできるようにしました。

### ④京都市型「優秀教員表彰制度」の導入

市教委は、2002年8月文科省の「優秀教員表彰制度」を受けて、「教育実践功績表彰」を実施しました。これは、校長の内申にもとづき決定するもので、管理職や市教委の恣意的な選考によって、全校種合わせて年間約500名をこえる教員が選考されています。

### ⑤教員評価システムの導入

京都市教委は、2003年度から3年間、文科省の「教員の評価に関する調査研究」を委嘱され、同年5月に「教員の評価に関する調査研究協力者会議」を設置し、7名の委員を委嘱しました。委員は、大学教授、元市PTA連協役員、各種学校園長で構成されており、被評価者である教員を代表する立場の委員は入っていません。第1回会議で、市教委総務部長は、『評価を人事配置や研修さらには給与を含めた処遇に適切に結びつけることが必要である』とのべ、すでに文科省のねらい通りの「教員評価システム」導入の姿勢を明らかにしています。

### ⑥文科省・市教委の意向通りの「中間まとめ」

「協力者会議」は、8回の会議を開き今年9月「中間まとめ」を発表しました。これに先だって、6月に「中間まとめ案」を出し、パブリックコメントを募集し、関係団体からの意見聴取として、市教組を含む3教職員組合、市P連、校園長会の各代表から意見を聞きました。その結果、パブリックコメントでは、208件中賛成意見はわずか31件で、あとは反対や問題点を指摘する意見が圧倒的でした。しかし、市教委・「協力者会議」は、若干の文言の手直しはしたものの、基本的な方向は一切修正せず「中間まとめ」を発表しました。

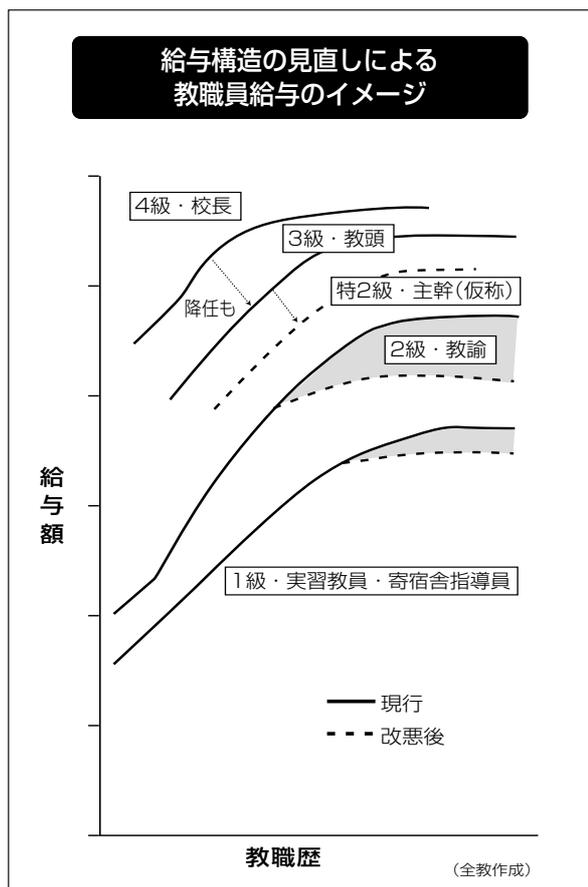
# 3 新勤評・教員評価システムと、公務員制度改革・04人事院勧告

## (1)歴史的転換点にある教職員賃金の動向

教職員賃金をめぐって、大きな転換点を迎えています。その1つが、国立大学の独立行政法人化に伴い、国準拠性が廃止されること、2つめが小泉内閣の「三位一体改革」による義務教育費国庫負担制度の見直しで、地方公務員（教職員を含む）の賃金水準の引き下げが狙われていること、3つめが「給与構造の見直し」の名による教職員評価に基づく「能力・業績主義賃金」の導入の動きです。

### ①「公務員制度改革」と連動した評価に基づく差別賃金の導入

「2003骨太の方針」には、「平成18年度に実施される予定の公務員制度改革（能力・業績を適正に評価し、処遇に反映）と歩調を合わせた教員給与制度の一層の見直しをすすめる中で、教員の一律処遇から、能力等に応じた処遇システムへの転換に向けた検討」を行うことが明記されています。この流れに沿って、現在の都道府県教育委員会と政令指定都市の教育委員会が教員の評価に関する調査研究を実施しています。



### ②具体的な内容に踏み込む2004年度人事院勧告

2004人事院勧告は、今回の報告で、教職員評価システムと連動した「給与構造の見直し」として、具体的な検討課題が明らかにされています。

#### I. 昇級カーブのフラット化と職務・職責の違いが反映された俸給表の検討

人事院は、「教諭の適用されている2級の足が長く（頭打ちになりにくく高い金額まで上がりすぎる）、校長・教頭にならなくてもそれに相当する給料を支給されている」ことを問題視しています。教諭の給与を早くから頭打ちにし、校長・教頭の給与と格差をつけることをめざしています。さらに、教諭に適用されている2級の給料表の細分化が検討されています。これは、教員評価を給与に反映させるため2級（教諭）と3級（教頭）の中間に特2級の俸給表を増設することをめざしています。今年4月からの京都市における「副教頭」の導入は、このような動きと無関係ではありません。

#### II. 「査定」昇給制度の導入

現在の定期昇級（欠格条項・病気や処分など特別なことがなければ原則的に1年に一度昇給する制度）制度を廃止し、「査定昇給」制度を導入することが検討されています。

「査定昇給」とは教職員評価によって昇給の幅や機会に格差をつけるものです。例えば1つの昇給を4分割し「教職員評価」の評価（S・A・B・C・D）に応じて昇給させるシステムの導入です。（図1）

#### III. 勤勉手当の成績率の拡大

さらに、一時金（ボーナス）の勤勉手当の成績率の拡大が検討されています。現在は、一時金4.4月のうち期末手当は3.2月分、勤勉手当は1.2月分です。それを勤勉手当の割合を増やすことや教職員評価によっていっそうの格差をつけることが検討されています。

図1

(新たな昇給制度の例)				
2004年4月2級-15号4	300,000円	D	昇給せず	
2005年4月2級-16号1	302,500円	C		
//	2	305,000円	B	
//	3	307,500円	A	
//	4	310,000円	S	

③先行実施されている東京都の実態は？

東京都ではすでに教職員評価を処遇に反映させるシステムが先行して実施されています。

I. 「主幹」給与の導入

2003年度から、2級（教諭）と3級（教頭）の間にS（主幹）級の俸給表を新設しました。これによって、教務主任や生徒指導部長、進路部長などを7年かけて、高校7名、中学校3名、小学校2名を任命しようとしています。

II. 教職員評価がC・Dの教職員の3ヵ月の昇給延伸

今年から事務職員・栄養職員、高校の図書館司書職員などが、教職員評価に基づく、昇給延伸が実施され

ています。校長・教頭からともにC・Dの評価を受けた教職員数%が3ヵ月の昇給延伸を受けることになっています。2005年度からは教員にも実施される予定となっています。

III. 勤勉手当（ボーナス）の格差支給

管理職の勤勉手当の支給割合に評定による格差を導入しています。勤勉手当0.45ヵ月分を評価によって差をつけています。最下位（E）評価者の減額分を、上位（A・B）評価者に再配分しています。標準を0.45ヵ月分のところを、A評価0.5065ヵ月分、B評価0.420ヵ月分、C・D評価0.4375ヵ月分、E評価0.4156ヵ月分とし、配分しています。

# 4 京都市教委・教員評価調査研究協力者会議「中間まとめ」の概要と問題点

## 【教員評価システム「中間まとめ」概要】より

### (1)なぜ教員評価システムが必要なのか

「能力や意欲・実績を適正に評価し、その評価を人事配置や研修さらには給与を含めた処遇に適切に結びつけるための新たな教員評価システムの構築が、今後のより一層の教員の資質向上と学校の活性化に不可欠である」

「特に給与面における勤務評定活用の形骸化によって、能力や実績等のいかににかかわらず、ほぼ年功だけで給与が決まっており、そのことが、時には向上心や主体性を失い、時代が求める教育の質的变化に応じきれない状態の教員を生む大きな要素の一つとなっている」

### (2)教員評価をめぐる現状と課題

③民間企業における人事給与制度の抜本的見直し

「民間企業での人事手法において能力・実績による処遇体系が当然となっている状況の中で、現状のままでは市民に対し説明責任が果たせないという認識のもとで検討」

①現在の勤務評定制度

### (3)教員評価の目的とあり方

●目標申告制度の導入



●評価項目と評価要素

能力：職務を遂行するうえで発揮された能力      意欲：職務遂行の過程における取り組み姿勢  
 実績：職務遂行の状況やその結果

●評価方法

絶対評価、加点主義

3段階評価

S (抜群)	職務を遂行する上で通常必要な水準を大幅に上回っている。
A (優秀)	上回っている。
B (良好)	ほぼ満たしている。

「Bを下回る場合は、段階評価ではなく特記事項等として記述式で記録する」  
 「勤務時間外や休日にも部活動指導や家庭訪問、補習指導などの取り組みが行われている実態がある。…成果が見られる場合には、積極的に加点評価すべき」

●評価者の体制

複数の者による評価の体制    第一次評価者：教頭    第二次評価者：校長  
 「副教頭や教務主任をはじめとする主任の意見を参考にする」

●評価の活用

①人事における活用    ②表彰における活用    ③研修における活用    ④給与における活用  
 「給与は処遇のうちでも最も代表的なものであり、評価を反映させる対象として省くべきでない。」

●対象職種

「基本的には…全教職員を対象に実施する必要がある」  
 「当面は管理用務員・給食調理員を除いて実施するのが妥当」

●評価者研修

「授業への入り込みをはじめ、教員の日常の職務遂行上の行動を丹念に観察・記録し、客観的事実を『評価要素と着眼点の例』にてらして評価することが必要」

●本人開示・苦情処理制度

「どのように評価したかを評価対象者本人に対して開示（フィードバック）したうえで…指導助言しなければ、その目的を達することはできない」  
 「教員が教育委員会に直接解決に向けた申告ができる苦情処理の仕組みを設けることが不可欠」

**【教員評価システム「中間まとめ」の問題点】**

**(1)教育の条理になじまない「中間まとめ」**

教育現場は教職員の集団的な取り組みによって一人ひとりの子どもの人格の完成をめざし、教育活動をすすめるところに特徴があります。教育活動の評価をS・A・Bと一人ひとりの評価にすりかえる「中間まとめ」は、職場で教職員の同僚性を破壊し、共同の取り組みを阻害するものです。複雑な生活背景をかかえ、さまざまな課題を持つ現在の子どもの成長・発達を保障する上で、教職員の同僚性や協働の取り組みは決定的に大事です。

「異動・昇進や報酬配分に連動する評価は教員の献身性を歪め、共同性や相互信頼を阻害する危険性が

ある」(国際基督教大学・藤田英典氏)

また教育活動の結果や成果は、長期的に反映されるものも多く、場合によっては人生そのものにかかわることも少なくありません。一年間に限定し評価すること自体に無理があります。

さらに、教育活動の動機や意欲は子どもの成長・発達や父母の願いから生まれるものです。評価システムによる競争をあおる手法はなじみません。

**(2)「教育目標の管理」による教職員への管理強化**

「中間まとめ」は「目標申告制度を取り入れることによって、教員一人ひとりの教育実践を学校教育目標に

集約」するとしています。これは教育基本法改悪の動き、教育への国家統制の動向を背景に、国家の教育目標—学校目標—各教員の自己目標と管理統制強化をねらうものです。

### (3)確保されない「客観性」「公平性」

教員の仕事はその多様性・多面性に特徴があります。また、学校現場は多様な価値観が大切にされなければならない所です。多様な個性を持つ子どもたちへの様々な条件の中での教育活動に対し、一律のS・A・Bによって客観的で公平な評価はできません。また、専門が違うのに評価できるのかなどの問題もあります。さらに、評価項目に「意欲」をあげていることは、その客観的な基準はあいまいであり、校長などの恣意的な評価となる危険性があります。

### (4)評価を給与にリンクさせることの非教育性

「中間まとめ」はくりかえし教員評価と給与とのリンクの必要性を主張しています。しかし、金銭的な動機づけにより「教員の資質向上」を計ろうとするその教育観・人間観はあまりにも非教育的です。また、給与にリンクさせることで相対評価とせざるを得ず、「となりの先生は敵」という職場になりかねません。「中間まとめ」は「勤務時間外や休日にも部活動指導や家庭訪問、補習指導などの取り組みが行われている実態がある」とし、「成果が見られる場合には、積極的に加点評価すべき」としています。働くルールを無視し、教職員を底なしの加点主義競争に追い込むことになります。

### (5)民間企業の論理を教育現場に持ち込むな！

「中間まとめ」は民間企業の論理を学校教育にむりや

り持ち込んでいるところに特徴があります。もともと営利を目的とする企業と、子どもの成長・発達を保障することを目的とする学校ではその手法は異なります。すでに大手民間企業でいち早く成果主義賃金を導入した富士通がその見直しを余儀なくされるなど、多くの民間企業で成果主義賃金制度が崩壊しつつあります。成果主義は職場の荒廃を生み、企業モラルの崩壊（モラル・ハザード）を生みます。「実力主義で意欲向上」と導入された成果主義は結局ほとんどの労働者の賃金低下を招き、管理職による恣意的な評価によってかえって意欲をなくしているのが実態です。

### (6)すでに失敗は明らか、東京の例から

2000年度から導入された東京都の人事考課制度は、結局教職員の意欲を高めるものとはなっていません。アンケート調査を行った浦野東洋一教授（当時東京大学教授）は、「制度は目的を達成していない、もしくは失敗している。」とし、「東京都の人事管理制度は、学校改善の障害となるおそれがある。」と指摘しています。

## アンケート調査

(2001年～2002年、対象：東京都教職員2304名、校長含む)

「人事考課制度の実施によって、あなた自身の日頃の努力が報われ意欲が高まったと思いますか」

- そう思う  
 小学校 1.9%      中学校 3.2%
- そう思わない  
 小学校 53.2%      中学校 48.7%

## 5 たたかいはの基本と具体的なとりくみの推進

### たたかいはの目標

(1) 新勤評・教員評価システムの導入を阻止し、子どもの目線・父母の願いを生かす学校づくりをすす

めること。

(2) 教育の行政支配と教職員の分断を許さず、民主的な職場作りをすすめること。

### たたかいはの基本と具体的なとりくみ

(1) 教育の条理にもとづく批判・告発をすべての学校で、すべての教職員（管理職含む）の中で、共通合意を広げます。

- ①すべての教職員（管理職含む）を対象に職場で、新勤評・教員評価システムのねらいと本質について、「職場学習会」「職場集会」を開催し、意思統一します。
- ②職場の合意づくりをめざし、職場でのそれぞれの思いを生かす支部・分会ニュースの発行をすすめます。
- ③各学校で、校長と分会の教育条理にもとづいた「懇談」を行います。
- ④各学校で、教員評価システムについての説明について教職員の疑問・質問・意見を集中し、その問題点を職場の合意にします。

(2) 財界・文科省の教育支配を許さず、子どもと教育を守るたたかいとして父母・市民・地域との共同ですすめます。

- ①すべての中学校区で教育懇談会を開催し、様々な教育要求とともに、教員評価システムのねらいと本質を語り広げます。
- ②すべての支部で街頭宣伝を計画します。
- ③教育関係諸団体（PTA・校長会・学校評議員・児童館など）や労組・民主団体などとの懇談・協力依頼をおこないます。
- ④幅広い市民・父母といっしょに教員評価システムを実施させない行動・運動を工夫し行います。（署名活動・集会・「直接請願」行動など）

(3) 「戦争をになう人づくり」をすすめるための管理・統制、憲法・教育基本法改悪の動きが背景にあることを広げ、憲法・教育基本法改悪反対のたたかいと結合して取り組みをすすめます。

- ①憲法第9条改悪・教育基本法改悪反対の署名活動・街頭宣伝とあわせて訴えを行います。
- ②「教員評価システム」のねらいを、教育基本法改悪の動きとあわせてとらえ、語り広げます。

(4) 対案！ 憲法・教育基本法を生かし、子ども参加、父母・地域共同の民主的学校づくりをすすめます。

### 〈5つの提案〉

1. 子どもたちが学校や授業のことで意見を言える場をつくろう（子どもの意見表明）
2. 学校で起こっていること、取り組んでいることを、困難も含めて父母に知らせよう（父母との情報共有）
3. 父母・子ども・地域の人・教職員が話し合い、その声を学校に反映させよう（4者協議）
4. 子どもと教育のこと、何でも話し合え・支え合える教職員集団にしよう（同僚性の形成）
5. 子どもたち・父母・地域の人・教職員の意見がとどく教育行政にしよう（行政への要求）

①すべての学校で、多様な形態での子どもの意見表明と父母との共同の取り組みを重視し、それらを通して出された意見・要望を尊重した学校づくりをすすめます。

\*学級PTA・学校PTA活動の役割を重視し、取り組みをすすめます。

\*「こんな学校いいな」アンケートなど、多様な形式での父母の学校への願い・要求を集約し、交流する取り組みを工夫します。

\*子どもたちの発達段階に応じ、意見表面の場の保障など子どもの意見を学校運営に反映させる取り組みを広げます。

②「地域運営協議会」による「地域運営学校」の指定校方式での設置に反対するとともに、「学校運営協

議会」を、子ども参加・父母との共同をすすめるものに組み替える取り組みをすすめます。

③「職場教研」の取り組みを全校ですすめます。

\*自主的・自発的な研修がすすめられる体制を確立します。

④学校の教育目標と教育計画の民主的議論と合意をすすめます。

○率直な相互批判も含め、学校・学年・教科・分掌などの教育目標と計画を十分な民主的教育議論と合意ですすめます。

○これまでの学年末の教育活動の総括・反省の取り組みをさらに豊かに充実・発展させます。

⑤じっくり子どもと触れ合う時間を確保できる条件整備を求めるたたかいを強化します。

## 6 資料

# 教職員をバラバラにし、教育をゆがめる新勤務評定・教員評価システム導入に反対します！

～京都市教委・教員評価調査研究協力者会議「中間まとめ」について～

2004年9月17日 京都市教職員組合

京都市教育委員会・「教員の評価に関する調査研究協力者会議」（以下、「協力者会議」）は、9月2日、「新たな教員評価システムの導入に向けて～より一層の教員の資質向上と学校の活性化のために～中間まとめ」を、教育長に提出しました。これは、京都市教育委員会が2003年度から3年間、文科省の「教員の評価に関する調査研究」の委嘱を受け、「協力者会議」を設置し、調査研究を行ったものです。

### ..... 教育と学校をゆがめる新勤務・教員評価システム .....

この「中間まとめ」は「教員の資質向上」と「学校組織の活性化」を目的にあげていますが、実際には教職員の集団的な協力・協働体制を破壊し、教育をゆがめるものであると考えます。

第一に、教育活動は、教職員集団が一人ひとりの子どもたちに直接はたらきかける営みであり、「中間まとめ」のような、教職員一人ひとりを切り離れた目標管理による3段階評価（S・A・B）で評価できるものではないということです。職場の同僚として課題を共有し、ともに取り組む同僚性を破壊し、相互信頼を阻害することになります。

第二に、「中間まとめ」の示す教員評価は、教育の条理と相容れず、結局は「客観性、公平性」は確保されず、「教員の資質向上」「学校の活性化」どころか、逆効果になるおそれがあります。教員の仕事はその目的も技術も多様であり、かつ多面的で多様な価値観が大切にされなければなりません。教員の仕事を評価するためには、教育という仕事の固有の性格やむずかしさが十分ふまえられるべきです。そこには、例えば、生育環境、能力や個性の違う一人ひとりの子どもの人間的な成長・発達を長い視野で促すことなどが含まれています。それを一年単位の実績で評価することは、正確な評価とされないばかりか、教育そのものをゆがめるものとなります。中学校・高校・養護学校などで専門分野の違う管理職（評価者）が一年単位で評価するなど、あまりにも無謀です。さらに、「評価要素」に「意欲」をあげ、きわめて主観

性の強い情意評価を含めています。評価者である管理職（校長・教頭）の意向ばかりを気にし、子どもの実態と正面からむきあわない教員を増やすことになりかねません。

第三に、「中間まとめ」が教員評価を給与と直接むすびつけていることは、教員の力量向上を阻害するものです。評価結果の給与へのリンクは、評価の相対評価とならざるをえません。これは、教員どうして、協働した教育活動をすすめることを困難にし、「実績競争」を強いることとなります。例えば、学級崩壊などの困難に直面した教員が同僚や管理職に援助や協力をもとめづらなくなるなど、様々な複雑で困難な教育課題に教職員が協働して取り組むことを阻害するものです。

第四に、「中間まとめ」が、「民間企業での人事手法を参考にする必要がある」として、利潤追求・効率優先を目的とする企業経営の論理で教育活動の評価を行おうとしていることは大きな問題です。これは人を人として育てるという教育の目的にもとづいた評価とは言えず、教育の営みと相いれませぬ。

### ..... 市民・教職員の声を聞き、ていねいな審議を！ .....

いま、子どもと教育をめぐる困難な状況がひろがっている中で、父母・地域と教職員が共同して学校づくりをすすめることが求められています。「協力者会議」は、広く父母・市民・教職員の意見を聞き、論議を深める必要があります。今回の中間まとめ（案）への「意見募集」（パブリックコメント）で、反対もしくは強い危惧を表明する意見が圧倒的多数を占めました。しかし、その内容の中心点はまったく変更していません。少なくとも、さらなる慎重な審議を重ね、反対意見や危惧する意見にこたえる審議をおこなうべきですが、十分な議論もされず発表されています。私たち京都市教職員組合協議会はこれまでくり返し「協力者会議」に対して、懇談の場を持つことを要請してきましたが、実施されませんでした。とうてい被評価者である教職員の意見を反映したものはいえない「中間まとめ」は、本当に困難な課題を抱え

ながら奮闘している学校現場の実態を反映しているものとはいえません。

### 父母・地域共同の民主的學校づくりこそ！

教員の教育活動への評価の目的は、子どもたちのすこやかな成長を保障できる学校と教育をつくることです。教育活動への評価は、その当事者である子どもや父母・同僚などからの評価が基本になるべきです。それは、S・A・Bなどの画一的なランクづけでなく、多様な価値観に基づく、多様な形式でなくてはなりません。学校の様子を率直に父母に知らせること、父母の意見を出す場をつくること、また、たとえば子ども・父母・地域の代表が率直に意見を交流する4者協議会などをつくることなど、子ども・父母の意見を取り入れることのできる

システムをつくることが必要であると考えます。同時に、教員の力量向上のためにも、子ども・父母の意見を率直に聞き、教員間で相互支援・相互批判をすすめることを大切にすべきだと考えます。管理職による上意下達の学校運営でなく、教育議論のできる民主的な学校をつくることこそ大切です。また、教員が自主的な研修をおおいにすすめることができ、子どもたちとじっくりふれあうことのできる勤務・労働条件の整備こそ、緊急に求められます。

以上の点から、私たちは、協力者会議「中間まとめ」に反対するとともに、京都市教育委員会は、教員評価システムの拙速な導入をやめ、父母・市民・教職員の声を十分把握し、また、教職員組合との交渉・協議を行うことをもとめるものです。

## 新たな教員評価システムの導入に向けて (中間まとめ案)についての京都市教職員組合からの意見表明

発表者：本田久美子市教組委員長

### 意見発表者の立場

私自身は現在小学校2年生の担任として、様々な課題を抱える子どもたちと過ごしています。また、子育て不安をかかえる父母が増え、その対応も担任教師にかかっている現状があります。日々の父母との綿密な連絡は欠かせません。子どもや保護者の学校教育や担任についての願いを受け止めながらの毎日です。したがって、私の意見は、子どもや父母・教職員の声を反映したものでもあることを最初に表明しておきます。

父母とかわす連絡帳のやりとり、参観授業、学級懇談会などで教職員は常に父母・地域の方々の評価を受けています。授業研究会など教職員間の評価も日常的に行われています。子ども・父母・国民の願いを受け止める教員評価を私たちは否定しませんし、それは既に様々な形で行われています。

以下6点に絞って意見を述べます。誠意をもってご検討ください。

### 子どもと教育に関わる状況

さて、まず最初に「中間まとめ案」が「子どもと教育に関わる現状」をどのように捉えているのかという点です。

続発する少年事件は、子どもたちをとりまく社会が子どもたちにとって決して安心して成長できるものになっていないことを現しています。不登校児童生徒は減少せず、就学援助をうける家庭の増加は子どもたちの生活にも大きな影響を与えています。いくつかの国際調査において日本の子どもたちの自己肯定観や未来に対する明るい希望を持つ割合の際だった低さが指摘されています。

教員の置かれている状況はどうでしょうか。2002年に広島で行われた「日本教育社会学会」において発表された国立教育政策研究所の研究者らの調査結果によると、文部科学省が進める「教育改革」について、全国の公立中学校の教員、校長約6,000人のうち97%が「もっと学校の現実をふまえた改革にしてほしい」と考えており、87%が「改革が速すぎて余裕をなくしている」と思っていることが明らかにされました。国立教育政策研究所が2001年に行った調査は小学校教員が平日一日3時間の超過勤務をしている実態を示しています。昨年、市教組女性部が市内教職員を対象にして行ったアンケート調査では「過労死する不安」を「強く感じる」が7%、「時々感じる」は56%に及んでいます。文部科学省の調査では2001年度、病気休職した教員のうち精神疾患による者は47.9%で、これは1990年度の実に2.46倍になっています。2001年大阪府教委の調査結果を分析した結果を2001年7月15日付の毎日新聞は「精神疾患休職・先生、他職員の3倍」の見出しで報じました。

「中間まとめ案」は「向上心や主体性を失い、時代が求める教育の質的变化に応じきれない状態の教員を生む元凶」を「年功だけで給与が決まって」いることに求めています。先に述べたような子どもをとりまく社会状況や教員のおかれている状況をどれほど配慮しておられるのでしょうか。

### ..... 父母・子どもの願いに反する「教員評価」 .....

次に指摘したいのは、「中間まとめ案」の描く教員評価が父母や子どもの願いを受け止めるものになっていない点です。

「中間まとめ案」の副題は「より一層の教員の資質向上と学校の活性化のために」となっていますが、「なぜ教員評価システムが必要なのか」の中で教員評価の目的とされているのは、「学校目標の達成」のための「資質向上」です。教育の目的は児童生徒の「人格の完成」にあり、教員の力量向上はその内容からして学校教育目標に縛られるような限定的なものではありません。

また「今後の検討課題」の「評価の活用」の項に挙げられているのは「人事」「表彰」「研修」「給与」の四つだけで、ここでも教育の専門家としての力量向上ではなく、教育行政による「人事管理の効率化」が目的になっているのではないのでしょうか。これは父母・子ども・市民・国民の願いに応えるものではありません。

父母・子ども・市民・国民の、教員への期待と同時にある様々な意見は、教員の力量向上への強い願いです。今、求められているのは、日記や普段の会話の中にある子どもたちの声を聞き、連絡帳や懇談会などで父母と語り、学年の教員集団を中心に日々の教育実践を磨いていくような、評価する側も評価される側も協力して学校を良くしていく、そんな教員評価ではないのでしょうか。

### ..... 同僚性の破壊 .....

3点目ですが、「中間まとめ案」による教員評価が、教員の仕事にとって重要な職場の同僚性を破壊するものであることも看過できません。

職場の同僚・先輩として職務上の悩みや課題について語り合い、時にはアドバイスも受けるような同僚性を否定し、「校長・教頭」を、日常的に教員を「観察・記録」する「評価者」とすることで、職場の人間関係は破壊されます。

教育改革国民会議の委員だった当時東京大学の藤田英典氏も日本教育新聞紙上で「異動・昇進や報酬配分に連動する評価は教員の献身性を歪め、共同性や相互信頼を阻害する危険性がある」と指摘しています。

また「中間まとめ案」は「減点方式」の欠点を指摘しS・A・B 3段階加点主義を「望ましい」とした上で

「多くの熱意ある教員によって勤務時間外や休日にも部活動指導や家庭訪問、補習指導などの取り組みが行われている実態がある」とし、「そうした取り組みがあり、成果が見られる場合には、積極的に加点評価すべきである。」としています。このような「チャレンジする姿勢を積極的に評価する加点主義」は、底なしの加点競争に教員を追い込み、職場の助け合いや共同の取り組みなどの同僚性は破壊されます。これは子どもたちの学校生活にとっても大きなマイナス要因となりはしないでしょうか。

### ..... 確保されない「客観性」と「公平性」 .....

4点目は、「協力者会議」でも校長先生から意見が出されていた、「中間まとめ案」の教員評価で「客観性」や「公平性」が確保されないのではないかと懸念です。

そもそも教員の仕事は、その目標も技術も多様であり、かつ多面的で、しかも合意形成が難しいのが特徴です。子どもにも父母にも受け入れられていた教育実践が、別の学級では全くうまくいかないということはよくあることです。また、うまくいかない原因が教員の力量にあるのか、教育条件の不十分さにあるのか判断が難しいことも珍しいことではありません。「中間まとめ案」でもわざわざ「評価者の陥りやすい誤り」を挙げ、「公私のけじめをはっきりさせ、先入観・感情・想像・憶測等を排除」することを必要としています。かえって「客観性」「公平性」確保の困難さを浮き立たせています。

「中間まとめ案」では「客観性・公平性の確保」は「今後の検討課題」となっています。この点をとっていても、「中間まとめ案」の性急さと不十分さが浮き彫りになっているのではないのでしょうか。

### ..... 給与含めた処遇に結びつける問題 .....

5つめは、「中間まとめ案」が繰り返して述べている「給与・処遇」と教員評価とのリンクは、教員の力量向上につながるばかりか、その阻害要因になるのではないかと点です。

東京大学教授で経営学の専門家である高橋伸夫氏はその著書の中で、給与とのリンクのような金銭的な報酬による動機付けを「馬の鼻面にニンジンぶら下げて、食いたかったら走ってみろという理論」と断じています。

学校は民間企業とは異なり、すべての教職員ががんばっても貨幣的な収益が増えるわけではありません。「まとめ案」でも「評価を昇給等に反映させるには、予算上の制限もあり自ずと相対評価による評価とせざるを得ない」とされています。これは自ら打ち出した「加点主義」や「絶対評価」と矛盾するもので、教員をランク付けし、

報酬の少ない教員を中心に報酬に応じた仕事をすればよいと開き直る教員を生むようなモラル・ハザードを起す危険性があるのではないのでしょうか。

また十分ご承知だとは思いますが、「ILO・ユネスコ教員の地位に関する勧告」の第124項では、「給与決定を目的としたいかなる勤務評定制度も、関係教員団体との事前協議及びその承認なしに採用し、あるいは適用されてはならない」とされています。この「中間まとめ案」が出されるまでの過程で教職員組合は一切議論に参加できておらず、本日の15分間の意見表明は決して「協議」とは言えず、今後改めて「協議」の場を持っていただくことを強く求めます。

### ..... 民間企業における「人事給与制度」について .....

6つめです。「中間まとめ案」は、「民間企業」の人事給与制度を取り上げ、「違いはあっても」教員評価と「課題は共通の」ものとしています。利潤追求を目的とする企業と、「人格の完成」を目的とする教育の課題を共通のものとするのはいくらなんでも乱暴に過ぎると言わざるをえません。

「中間まとめ案」は民間企業の「人事給与制度」を肯定的に取り上げていますが2002年9月16日付の「日経ビジネス」に掲載された調査によると、調査時点以前の5年間に人事制度改革をした企業は54%。その多くが「成果主義」と呼ばれる「能力・実績」を処遇・給与に反映させるものでしたが、「成果が得られている」としたのは28%のみという結果でした。「成果を求められるために、成果の『短期志向化』や、目標の低レベル化がおこる」などはすでに、多くのメディアで紹介され、いち早く成果主義を取り入れた富士通がすでに成果主義の見直しを余儀なくされたことはご存知でしょう。

### ..... すでに明らかになった教員評価の失敗 .....

2000年度から導入された東京都の人事考課制度は、細かな部分では今回の「中間まとめ」と異なる部分も多いですが、基本的な枠組みと目的は似通っています。ここで当時東京大学の浦野東洋一氏が2001年から2002年にかけて国の科学研究費補助金により974名の校長と1332名の教員からの回答を得て行った「東京都の公立学校の校長・教員を対象として開かれた学校づくり等についてのアンケート調査」では、

●「人事考課制度の実施によって、あなた自身の日頃の努力が報われ意欲が高まったと思いますか」の設問に対して、

「そう思う」と答えたのは、  
小学校教員で1.9%

中学校教員で3.2%であったのに対し、  
「そう思わない」と答えたのは、  
小学校教員で53.2%  
中学校教員で48.7%

との結果が出ています。この結果から浦野氏は「制度は目的を達成していない、もしくは失敗している」とし、調査全体の結果分析から「東京都の人事管理制度は、学校改善（改革）の障害となる恐れがある。」「教員評価の施策は、同僚性の形成を援助する施策とワンセットで構想され、実施されるべきであろう」と指摘されています。「中間まとめ案」はこの「失敗」の後追いになりはしないのでしょうか。

### ..... 父母・子ども・市民・国民の願いに応える 教員評価を .....

私の学校では昨日、参観・懇談が行われました。どのような授業をするのか、学年の先生たちと時間をかけて話し合い、準備をして望みました。子どもたちの発言や、ノートへの記述は授業評価そのものです。その後の懇談会でも父母から授業について感想が出されました。それらをもとに学年会で総括も行いました。

これまで述べてきましたように、「中間まとめ案」の教員評価観は、このように本来集団的な営みであるはずの教育活動を、個人責任の追求と個人の業績に帰してしまうもので、結果として職場の同僚性を破壊し、学校の教育力を高めることにはなりません。

今求められているのは、おとなの想像を超える生きづらさや悩みをかかえる子どもたちを受け止める教員の努力を励ますことです。そのためには、教員から子どもとふれあう時間を奪っている多忙化を解消し、教員の自主的な研修を保障することこそ必要なのではないのでしょうか。その上で「教員評価」は教育行政が管理職を通して行う恣意的な評価ではなく、子ども・父母・同僚などの関与のもとでの教育活動への丁寧な評価であるべきです。すでに全国のいくつかの学校・地域で、子ども・父母・教師が直に意見を交流する3者協議会やそこに地域住民も参加する4者協議会の取り組みが「開かれた学校づくり」の中で進められています。そこでは授業評価などの教員評価や学校評価が自然な形で行われています。

真摯にご検討いただくことをお願いして意見表明とします。