

## 「人事評価制度の本格実施」で教育は良くなるらない

5月28日、県教委は高教組に対し、「人事評価制度の本格実施」について提示しました。13年4月から14年3月の評価結果を14年度6月と12月の勤勉手当へ、さらに15年1月からの昇給へ反映させようとするものです。

11年度、高教組は県教委と人事評価制度の「枠組み」について交渉し、「客観的で公平、公正な、そして透明性が高い評価システムの構築に向けて、皆様方の意見をしっかりと聞きながら、努力していきたい」「今後本格導入時期も含めた処遇反映に向けた運用については、皆様方と真摯に話し合いを行っていきたい。この話し合いは『交渉』である」(11年9月6日)との最終回答を得て妥結しました。

高教組は、評価結果の処遇・賃金への反映について強く反対してきました。その大きな理由は、私たちの教育活動は、教師相互の協力・協働関係で成り立っているからです。授業、HR担任、校務分掌、部活動指導など、きわめて多岐にわたっていますが、集団で指導にあたる場面では言うまでもなく、個々の教師の生徒への働きかけは実は多くの同僚教師の働きかけと響き合っています。そして、そうした教育活動のあり方が、「一人」ではなし得ない、より大きな教育力を発揮できることを可能にしています。今、岡山の教育は、校内暴力の多発、不登校問題など、多くの問題を抱えています。教師の協力・協働がいっそう求められる時です。そのような状況の中、教師の集団的とりくみを「個別」に「評価」し、賃金に差をつける「人事評価制度」を学校現場に持ち込むことで教育が良くなるとは到底考えられません。

民間では「成果主義賃金」は見直されつつあります。過大なノルマ、競争・分断、目先の利益追求、技術の不継承を生み出し、多くのトラブル、職場崩壊をもたらしたからです。先陣をきった富士通などの民間企業では、業績悪化や社員の意欲低下が明らかになり、軌道修正を余儀なくされています。県人事委員会は11年度人事委員会報告で「実効性のある人事評価制度の早期本格実施」に触れ、総務省は12年5月11日「地方公務員制度改革について(素案)」を出し、「能力及び実績に基づく人事管理」を押し進めようしていますが、拙速な導入は現場に混乱をもたらし、取り返しのつかない状況を生み出しかねません。

いま、全国で「子ども参加・父母共同の開かれた学校づくり」のとりくみがすすんでいます。私たちは学校教育のまさに当事者である児童・生徒、保護者、教職員が相互に学校の諸課題について対話・議論を進める中で成果と課題を明らかにし、教育活動の改善・充実に共同でとりくみ、教師の実践を「評価」することは大切だと考えます。今回の提示で県教委は、どのようにして「評価」が決まるのかを明らかにしていませんが、私たちは真に建設的な学校評価・教職員評価は、当事者間の民主的・双方向のコミュニケーションを通じてのみ可能だと考えます。

私たち教師の意欲は「昇給差」によってかき立てられるのではなく、子どもたちの目の前の「成長」、「教育」という営みの豊かさによってかき立てられます。私たちは、教師の協力・協働関係を破壊し、公正性・公平性・透明性・客観性をどのように担保するのかが明らかでない「人事評価制度の本格実施」の拙速な導入、現場への押しつけに反対します。

以上決議します。