

ガマンはもう限界！

人事考課制度

やっぱり廃止しかない！

3月20日、「イラク反戦7周年全世界一斉デモ」。青年労働者が先頭に立って「解雇撤回！ 基地撤去！ 鳩山を倒そう！」と訴えて、1880人が渋谷をデモした。



3月4日、米カリフォルニア州で、教育の民営化—教育予算の削減、教員の大量解雇等に反対し、教育労働者ら100万人が教育ゼネストに立ち上がった。日本からも学生が参加した。写真はロサンゼルス統一教組のデモ隊。



競争と管理強化と多忙化と

授業の準備や子どもとかかわる時間よりも、提出書類を急かされる毎日。週案や指導案、研修報告書の遅れが評価にひびくからと残業に追い立てられる。同僚との競争、管理職への服従を強いられるストレスが、全国平均を大幅に上回る精神性疾患を生み出しています。さらには、管理職のパワハラ、暴言で、新採が退職を強要されたり自殺に追い込まれる。こんな過酷な職場の現実をつくった大もとが、10年前に導入された人事考課制度です。

当初は、自己申告書を出さなくても「情意」の評価項目がCになるだけでした。それが今は管理職が自分の評価に関わるからとしつこく提出を催促する。自己申告とは名ばかり、特に若い人には目に余る書き換えが強制される。業績評価が昇給にリンクすることが始まってから、数値目標がうるさく言われるようになり、ますます多忙化が進んでいます。

こんな人事考課制度は撤廃あるのみ。みんなで職場から闘いを開始しましょう。

たたかう労働運動の新たな潮流を！

東京労働組合交流センター教育労働者部会

連絡先 米山良江 (東京教組「君が代」処分被解雇者)
TEL 090-9838-0343 mail enpitu@adachi.ne.jp
東京都台東区元浅草 2-4-10-5F 2010年5月15日

「絶対反対」しかない

道州制・民営化で、業績評価が首切りの選別基準に

いまや業績評価は、昇給、異動、主任選考、研修、「指導力不足」認定など、すべてにリンクされている人事管理の根幹です。さらに業績評価は、首切りの選別基準にもなろうとしています。

私たちが今最も身構えなければならないのは、民主党政権による公務員大量首切り攻撃です。

相対評価が首切りの自動装置に

D評価を受けた国家公務員は、警告や指導によっても改善しない場合には分限免職にする制度が実施されています。地方公務員に波及させることが狙われています。

「指導力不足認定—指導改善研修」は、こうした仕組みの先取りです。特に条件付採用者に対しては、容赦なくD評価が乱発され、退職に追い込まれています。

業績評価は、相対評価の配分率が決められています。絶対評価といいつつ、校長は、教委から示される分布率に合わせた相対評価を提出させられています。

今でもすでに都教委は校長に対して「Cを20%出せ」という指導をしています。その上、Dの配分率がたとえば5%と定められたらどうなるか？

業績評価制度は、たちどころに、毎年度一定の比率で首切りを出していくシステムになります。

過労死とワーキングプアに突き落とす

民主党政権は公務員首切り政権

民主党のマニフェストは、「公務員人件費2割削減」「身分保障も民間なみに」と掲げています。

鳩山政権は、「地域主権改革」の名のもとに規制緩和と民営化を推進し、「新しい公共」の名のもとに公務員をボランティアやNPOに置き換えようとしています。地域主権戦略会議は、「関西

州」へと突き進む橋下・大阪府知事が牽引役となつて、道州制の下準備を進めています。

民主党政権の公務員大量首切り政権としての正体は、社会保険庁の日本年金機構への移行に伴い、1千名以上を不採用とし、525名を分限免職にしたことに明らかです。

道州制で学校の公設民営化が強行される時、業績評価は首切りの選別基準となるのです。

●道州制は、〈一旦解雇・選別再雇用〉による公務員大量首切り

「国・地方の公務員のうち、自衛官・警察官などを除く360万人を、関係法を制定の上いったん解雇する。85万人の定員を削減した上で、新しい時代に適した能力をもち、かつ公の意識をもつ人材を幅広く国民から募り、新たなエリートとして中央・道州政府に登用する。『半分の人員で倍の仕事をする』気概と能力が必要である。教育公務員等126

万人の現業公務員は、国立・公立学校を私学化するなど組織を公設民営化した上で再雇用の機会を与える」「失職する公務員は、旧国鉄の改組にわたって実施したように、受け皿機関『公務員支援事業団』をつくり、事務能力や技能を生かした転職、派遣を行う」（関西経済同友会『憲法改正と廃県置州により実現する地域主権提言』2006年4月）

「9割は非正規にしろ」95年日経連

業績評価—査定昇給制度は、民間の成果主義賃金が公務職場に持ち込まれてきたものです。

それは、1995年に財界の中枢である日経連が出した「新時代の日本的経営」という報告から始まりました。激化するグローバル競争にちかぬく人件費削減の切り札として、報告は、9割の非正規雇用化と、年功賃金から能力・成果主義賃金への見直しをうちだしました。

以来企業は、業務の外注化（アウトソーシング）によって大規模な人員削減を進めるとともに、非正規化を進め、労働条件を劇的に引き下げました。

他方、正社員には、目標管理と査定評価を要とする成果主義賃金^{かなめ}が急速に普及。正規、非正規を問わず一気に苛酷な現実^{かなめ}にたたき込まれたのです。

1994年から2009年の間に正社員は425万人減少。非正規労働者は750万人増加。全労働者の3分の1、若年層では半数に達しました。年収200万円以下のワーキングプアは全労働者の4分の1です。

成果主義で過労死、過労自殺が激増

成果主義は、業績成果を労働者に競わせ、労働強化に駆り立てます。人件費の総額を削減した枠内での配分だから、大半の労働者は賃下げ。また、残業代を請求すれば能力が低いと見なされるので、サービス残業が常態化。長時間労働と競争のストレスで心身ともにボロボロにされ、過労死・過労自殺が激増しています。正社員といっても「勝ち組」どころではありません。非正規雇用と成果主義こそ、労働者全体を〈過労死かワーキングプアか〉という境遇に突き落としてきたのです。

教育現場にも非正規職が急増

非正規雇用と成果主義は、公務員職場にも波及し、正規職員に対する能力・業績主義人事管理が進んできました。今や地方公務員の3割は非正規雇用で、「官製ワーキングプア」と言われます。

非常勤講師、常勤講師、期限付任用、再任用、さらに退職教員ボランティア…。教育現場にも、非正規雇用が激増しています。

このように、民間で先行した〈非正規化と成果主義〉が、教育労働者に襲いかかっているのです。

●規制緩和で教員の非正規化

2001年の義務標準法の改定以来、非常勤の臨時教員を国庫負担の対象にできるようになり、正規教員1人分の人件費で数人の非常勤講師を雇う「定数崩し」が横行し始めました。

さらに2004年の総額裁量制で、教員の「平均給与額×標準定数」の総額の枠内なら、いくらでも非正規教員を増やせる仕組みになりました。

「学級編成基準—定数改善」を掲げる民主党政権も、標準法の規制緩和と国庫負担金の一括交付金化で、非正規化をさらに進めようとしています。

民間の成果主義賃金との闘いも、公務員の能力・業績主義賃金との闘いも、すべての労働者を〈過労死かワーキングプアか〉の境遇に突き落とす〈非正規化と成果主義〉との闘いです。

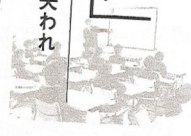
正規と非正規、民間と公務員、教員とそれ以外の労働者との分断を越え団結して、人事考課—業績評価制度の廃止を闘いましょう。

「安定した職業」とのイメージが強い教員だが、そんなイメージも実際の現場では失われつつある。時給1000円台で教える「臨時教員」が授業を担い始めたから

時給1000円の教師たち

増え続ける「臨時教員」

学校現場も「ワーキングプア」



2007. 1. 27 週刊東洋経済「特集／ニッポンの教師と学校」の見出し

誰のための教育か

貧困と格差を拡大する新自由主義教育改革

人事考課—業績評価制度は、〈国家と資本のための教育〉を教員に強制する最大のテコです。

今進められている新自由主義教育改革は、市場原理・競争原理の導入によって、貧困と格差を拡大するものです。一握りのエリートを早期選別してその養成に重点投資する一方、大半の子どもたちを将来単純労働・底辺労働に就くしかない存在として切り捨てるものです。

そのための道具が、学校選択制、学校評価（その指標としての学力テスト）、評価による予算配分の3点セットです。アメリカ、イギリスでは、勧告を受けても改善が見られない学校は、教員の総入れ替えや廃校といった過酷な制裁措置がとられています。獲得した生徒数に応じて予算を配分

するバウチャー制度が導入されれば、学校の淘汰は加速します。

新指導要領と新しい教科書も、学力の二極化を進めるものであり、「脱ゆとり」にも教育の階層化の狙いは貫かれています。

民主党政権は、自主参加—自己採点（労働強化だ！）で学力テスト体制をあくまでも維持し、競争と選別の教育を変えようとはしていません。高校無償化も、朝鮮学校の排除や特定扶養控除の廃止で低所得層が負担増となる問題点を抱えています。さらに、バウチャー制度の布石としての狙いがあります。教育行政を自治体首長の直轄とし、「教育監査委員会」が学校と教職員を評価・監視する仕組みをうちだしています。

愛国心教育は戦争のため

アメリカでは、学校に生徒の名簿を軍に提出させ、軍の募兵官が貧困家庭の生徒を狙い撃ちにして奨学金を餌に勧誘する、「貧困による徴兵」が行われています。日本でも有効求人倍率の低い地方ほど、自衛隊への応募率は高くなっています。

教育基本法と学校教育法の改悪を受けて、新学習指導要領は、道徳教育をさらに強化し、「伝統と文化」「愛国心」などの内容をすべての教科で指導せよとしています。戦争を賛美する「つくる会」の中学社会科の教科書だけでなく、小学校低学年の国語にも「ヤマタノオロチ」「いなばのしろうさぎ」などが登場し、天皇制にまつわる神話教育が押しつけられようとしています。

2007年に民主党が対案として出した「日本国教育基本法」には、「日本を愛する心を涵養する」と明記されていました。民主党は自民党以上の愛国心教育の推進者です。鳩山首相や川端文科相は「国旗・国歌指導を徹底する」と国会で繰り返し



アメリカの高校では、法律で軍の募兵官の校内立ち入りが義務づけられている。公立学校予算の3倍もの予算が募兵活動に費やされ、貧困層の生徒を狙い撃ちして募兵していく現実に怒り、教育労働者が中心になって生徒、保護者らと「校内の軍国主義に反対する連合」を結成。ロサンゼルスでは、募兵官の校内立ち入りの制限をかちとった。この闘いは、不正義のイラク・アフガン侵略戦争の継続を揺るがしている。写真は、募兵官を取り囲んで抗議する高校生たち。

答弁しています。第一党となった都議会民主党も、2003年「10・23通達」による「君が代」不起立教員の処分を変えようとしていません。

石原都教委が進めてきた学校経営改革と人事考課制度導入の狙いは、「格差教育」「愛国心教育」への教育労働者の抵抗をつぶすためだったのです。

教育の民営化を進める人事考課制度

民間委託・民営化を推進しつつ、行政内部にも民間企業の経営原理を持ち込む新たな手法が脚光を浴び始めたのは90年代末のことでした。それをいち早く学校管理に導入したのが都教委でした。

その核心は、学校経営と教員人事管理を貫く「目標管理」にあります。都立高校では都教委の示す目標に沿って校長が学校経営方針を策定し、都教委はその達成度を評価し、「重点支援校」を決定し、予算や加配で優遇措置を与える。各学校では、自己申告制度で校長の学校経営方針に対する取り組み目標を教職員に設定させ、その達成度

が評価され、昇給幅が決まる。まさに、「都立高校の多様化＝格差化」という都教委方針の忠実な実行を各学校と教職員に請け負わせ、その達成を競わせる仕組みです。区市においても、小中一貫教育や二学期制など重要な教育政策がトップダウンで決定され、現場に押しつけられています。

こうして教育活動は「させられる教育」となり、教育労働者の誇りも働き甲斐も奪われています。人事考課制度は、自己申告書と官制研修の強化によって、国家と資本のための教育を進んで担わせようとしているのです。

青年・学生の未来を奪い返そう

学生の就職内定率は過去最悪、世界大恐慌下の終わりの見えない就職超氷河期が到来しています。家計の厳しさから進学を断念し、就職もできない。専門学校や大学を出てもパートのかけもちしか仕事はない。貸与型奨学金を借りても返せない。滞納すれば、個人信用機関に通報され、一生ローンも組めなければカードもつくれない。進学自体が学生に膨大な借金を背負わせ、債務奴隷として社会に送り出す、サブプライムローンと同様の詐欺行為となっています。それでも学校は、生徒の進路が決まらなると学校の評価が下がるので、有利子奨学金を借りさせて専門学校へ送り出す…。

フリーター・ニート対策として強調される「望ましい職業観を育成する」キャリア教育も、「厳しい雇用情勢に負けるな」と「エンプロイヤビリティ（雇用される能力）」を高めるための職業訓練も、結局のところ自己責任論を徹底し、生徒たちをふるいにかけるものです。

「子どもの貧困」への教育労働者の回答は、賃下げと闘わずに「子ども救援カンパ」に精を出すことでも、「キャリア教育」や日教組の言う「労

働教育」でもありません。労働者として団結して「教育の民営化」に反対し職場生産点から闘うことです。最末期資本主義の腐りきった社会を変革するために闘うことこそ、大失業時代の労働者と労働組合の役割です。

●支配階級の本音

「日本の社会は、知識集約型社会を担うクリエイティブなエリートと飲食店で時給500円で働くフリーターに二極分解していく。日本全体が衰退していくよりは、一部のクリエイティブなエリートが引っ張る格差社会の方がよい」（規制改革会議の議長などをつとめたオリックスの宮内義彦）

「できんものはできんままで結構。お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、できるものを限りなく伸ばすことに振り向ける。百人に一人でいい。やがて彼らが国を引っ張っていきます。限りなくできない、非才、無才には、せめて実直な精神だけを養ってもらえばいい」

（教育課程審議会の会長を務めた作家の三浦朱門）

これこそ「9割は非正規にしる」という財界のための教育です。

学校も社会も団結で変えられる

社会を崩壊させた新自由主義

新自由主義による非正規化と成果主義は、貧困を拡大し、社会の基盤を崩壊させてきました。

2005年のJR尼崎大事故、最近のトヨタリコールにいたる企業不祥事、大事故の続発は、規制緩和や民営化・外注化とあいまって、非正規化と成果主義による職場の荒廃が生み出したものです。にもかかわらず、財界は、あくなき高収益をめざして外注化・非正規化をさらに推進しています。

ふじみ野市のプールで女儿が吸水口に吸い込まれた死亡事故では、自治体がプール管理を請負会

社に丸投げ、孫請会社が監視員として雇ったアルバイトは、吸水口の危険性をまったく知らされていませんでした。北九州市の生活保護申請拒否・廃止による餓死事件では、「申請書交付は月5枚まで」「廃止ノルマは年間5件」などの目標管理が行われていました。公務職場が外注化され、成果主義が持ち込まれることは、人の命と尊厳を脅かすのです。にもかかわらず、民主党政権は、事業仕分け、市場化テスト3倍化など、公務の市場化・民営化をさらに加速しようとしています。

青年労働者の反乱が始まった

いま全社会を覆う規制緩和・民営化の出発点は、1987年の国鉄分割・民営化にあります。20万人の労働者の首を切り、最強と言われた国鉄労働運動を解体する攻撃でした。これを転機に、労働運動の果てしない屈服と後退が始まりました。資本・当局との労資協調、パートナー路線の下、外注化・非正規化を自ら推進してきた労働組合は同罪です。

しかし、動労千葉（JRの運転士の組合）は唯一、2波のストライキで国鉄分割・民営化と立ち向かい、1047名の解雇撤回を闘い続けてきました。この国鉄1047名解雇撤回闘争は、闘う労働運動の全国的な結集軸として23年間闘い続けられています。この闘いは、反戦・9条改憲阻止を闘う労働組合・労働者の結集軸でもあります。

動労千葉は、事故責任の労働者への転嫁を許さず、安全問題という資本の弱点をついて、合理化攻撃に絶対反対を貫いて闘う「反合・運転保安闘争路線」で、労働組合の団結を強化してきました。

営利企業となったJRは、保線や電力・施設などの部門を次々と外注化し、ついに昨秋、安全の根幹をなす車両の検査・修繕部門の丸ごと外注化を提案してきました。7社に分割された国鉄をさ



動労千葉は、青年労働者を先頭に幕張車両センターで外注化阻止のストに決起

らに数百に分割する第2の分割・民営化攻撃です。

この大攻撃に対して、動労千葉は「尼崎事故をくり返すな」のスローガンを掲げ、5波のストライキで青年労働者の反乱をつくりだし、外注化の4月実施をストップさせたのです。新自由主義による規制緩和・民営化を根本から覆していく闘いが始まりました。

道州制による国鉄分割・民営化型の公務員360万人首切り攻撃が差し迫っている時、国鉄1047名解雇撤回闘争の火を消すわけにはいきません。「国鉄分割・民営化に反対し、1047名解雇撤回闘争を支援する全国運動」を推進しよう。

団結して「絶対反対」で闘えば勝てる

成果主義や人事考課制度の最大の狙いは、労働者を競争させ、分断し、個別管理のもとに組み敷いて、労働組合をつぶすことにあります。

「努力すれば報われる」どころか大半の労働者にとっては賃下げとなり、「資質能力の向上」どころか教員の誇りも働き甲斐も奪う、矛盾に満ちた制度です。職場には、制度への不信、理不尽な評価と管理職の横暴への怒りが満ち満ちています。一人が怒りの声をあげれば、みんなの怒りに火がつきます。闘う団結をつくりだせば、制度の狙いを根本から粉碎できます。

日教組と各県教組の本部は、人事考課制度の導入を認め、賃金反映＝査定給とも闘わずに妥結してきました。唯一、査定給導入に反対して1時間ストライキで闘ったのが北教組でした（2008年）。

しかし、そもそも日教組の言う「公平公正な評価」などありえません。D評価を理由とする首切りは絶対に認められません。

私たちの先輩が、「勤評（勤務評定）は戦争への一里塚」をスローガンに、団結を固め絶対反対で闘ったからこそ、勤評制度は40年以上にわたって形骸化されてきたのです。「新たな勤評闘争」を職場からつくりだし、職場の団結と闘う労働組合を取り戻そう。

●東京の人事考課制度

- 東京都は、1996年の「成績主義白書」以来、能力・業績主義を全国に先駆けて導入。教育職では、
- ◎2000年 教員人事考課制度が導入
 - ◎2003年 主幹制度を導入。特2級が新設。
 - ◎2004年 校長、教頭ともにC以下の評価を受けた者を昇給延伸とする業績評価の賃金反映が始まる。
 - ◎2006年 給料表を細分割。業績評価に基づく査定昇給制度に。
 - ◎2008年 主任教諭制度が導入。教員賃金はヒラでいる限りは45歳で昇給ストップ、生涯賃金で一千万円以上差がつく職階制賃金に。

現場で闘わずに、過去の闘いの遺産によりかかっているだけでは、道は開けません。現実を変える力は職場の団結であり、仲間への信頼です。

「人事考課—業績評価制度は教育になじまない」ではなく、すべての労働者の共通の課題として、人事考課制度廃止を闘おう。

●勤評闘争

愛媛県を突破口に勤務評定の全国実施を強行しようとした政府・文部省に対して、日教組は「教育の権力支配を狙う勤評に絶対反対する立場を貫く」と決定。1958年4月の都教組4万人のストライキ闘争を皮切りに、9月には全国統一ストライキで闘った。起訴108人、免職70人など大量の刑事弾圧と処分をのりこえて、日教組は50万人の団結をうち固め、闘う労働組合として確立した。総評、全学連、部落解放同盟との共闘会議は、60年安保闘争を切り開く原動力ともなった。

●「成果主義」はとっくに崩壊



「富士通ショック」が言われたのは2001年。『内側から見た富士通「成果主義」の崩壊』という本まで出されました。成果主義の基本ツールは「目標管理制度」。教員の人事考課では、自己申告—目標面接がこれに当たります。

「社員は相互に協力しなくなった」「難題に挑戦しなくなった」「管理職が無駄な仕事で忙しい」等、職場は破壊され、社員の怒りが噴出し、退職者が続出。企業の実績はみるみる低落し、目標管理は失敗に終わりました。業績評価を給料に反映させないように制度変更した企業もありました。

民間でとっくに崩壊した成果主義が、何周か遅れで、教育職場に無理やり導入されてきたのです。こんな噴飯ものの成果主義は廃止しかありません。

職場の抵抗と団結で人事考課を打ち破ろう

東京から全国に広がった教員評価制度に対して、自己申告書の不提出や斉一記入、昇給を輪番で回すなど、様々な抵抗闘争が続いています。

自己申告書の提出義務がないことの確認を求める集団訴訟（大阪・新勤評訴訟）や自己申告書提出拒否を理由とする懲戒処分の取消訴訟（埼玉）などの裁判闘争も始まっています。こうした中で、大嶽昇一さん（世田谷区教組）の業績評価裁判は、「全面勝訴」しました（5月13日、東京地裁判決）。

大嶽さんの裁判では、校長・教頭の証人尋問で、
①職務外の行動をマイナス評価の対象にしている
②ひとつの行動を複数の評価項目・要素で評価
③憶測や偏見に基づいて評価している
など、行政が定めたルールにさえ違反していることが次々と暴かれ、業績評価制度そのものがデタラメであることが明らかにされました。

勝負は職場からの反撃です。この勝訴が切り開いた成果をも活用して、職場の闘いをすすめよう。

画期的な勝訴

●大嶽昇一さんの業績評価裁判

世田谷区立三浦健康学園が廃園になった年の2004年度、大嶽さんは「C」評価を受けました。大嶽さんが保護者とともに廃園反対運動を担ったことへの見せしめでした。

このC評価および、これによる3カ月の昇給延伸と3回の校長面接は不当であると、世田谷区教委に苦情を申し出たが却下。続いて東京都人事委員会に措置要求したが、3年近くも待たされたあげく棄却。

2008年3月31日、この棄却判定の取り消しと昇給延伸等にもなう損害賠償を求め、東京地裁に提訴。

この裁判をとおして大嶽さんは、自身への評価の不当性とどまらず、人事考課—業績評価制度こそ、教育行政による違法不当な教育支配の根幹をなし、廃止しかないと訴えてきました。

2010年5月13日の判決で、東京地裁は人事委員会の棄却決定の取り消しと、損害賠償と慰謝料の支払いを世田谷区と東京都に命じました。「全面勝訴」と言っている画期的な勝利です。校長と教頭の証人尋問で両証人を徹底追及し、業績評価制度のデタラメさが全面的に暴かれた結果の「全面勝訴」です。

★いろいろな闘いが可能です

①まずは集まって話をしよう

できること・やれる余地はたくさんあります。泣き寝入りやあきらめこそ、都教委の思うつぼです。多忙のなかで、休憩時間を確保することもなかなか難しい現実ですが、まず集まって話し合うことから始めましょう。

②自己申告書の提出についても、さまざまな取り組みが可能です

提出拒否を貫いている仲間がいます。都労連の他の組合では書き方を相談し、今もみんなで同じ内容を書いています。書く中身をおおっぴらにしてみんなで話し合えば、一人で悩まないですみません。仲間と一緒になら、管理職の書き換え強制に抗

議もできます。集団で抗議すれば、パワハラへの強力な反撃になります。

とりわけいたずらに数値目標を書かせることには、絶対に異議申し立てをしましょう。自分のクビを絞めるだけでなく、子どもたちを競争に駆り立てることになるからです。

③中間面接での異動の強要こそ、最大の問題です

一人への攻撃をみんなの問題にして、人事構想を振りかざした校長の横暴をはね返そう。

④開示請求をみんなでやろう

全員が開示請求をしたら、校長はそれだけでパニックになります。これが制度の弱点です。開示面接もどんどん要求していこう。