

ARCHIV
E続・Bさん
の経済学入門

評価に 異議あり!!



- ゴング開始は面談から
- 申立書を書いてみた
- 審査会の高く厚いかべ
- 情報公開できるか？
- 時間外評価は不当だろ！
- 相撲で勝って勝負に…。
- 公正評価の道遠く



TEACHER'S LIFE BOOKLET

評価に異議あり!!

**ARCHIV
E続・Bさん
の経済学入門**

■おもな経過と目次 (○数字は所収の資料番号)

はじめに	3
準備段階	5
① 3月7日 申立書	9
② 3月13日 校長への調査報告依頼	18
③ 3月26日 審査会(伺い・依頼)	20
④ 4月6日 意見の対応決定通知書	22
⑤ 4月16日 情報公開請求(審査会議録)	23
⑥ 5月1日 部分公開決定	24
5月9日 部分情報公開	
⑦ 6月4日 異議申立書(情報公開)	26
⑧ 7月12日 部分公開処分理由説明書	35
⑨ 7月17日 意見書提出について	37
⑩ 7月24日 意見書提出	38
⑪ 8月7日 情報公開審査会(口頭意見陳述)	44
⑫ 8月30日 審査会答申	48
⑬ 9月6日 決定(裁決)	52
9月10日 情報公開請求(答申書)	
⑭ 9月10日 職員からの苦情相談	53
9月13日 情報公開決定(答申書について)	
9月27日 情報公開(答申書)	
10月12日 異議申立書(教示の不作為について)	
10月18日 教示(決定の取消しについて)	
⑮ 12月7日 勤務条件に関する措置の要求	55
⑯ 1月22日 措置要求の決定書	61
⑰ 3月3日 申立書	63
⑱ 3月31日 意見の対応決定通知書	73
おわりに	74

2006年度から導入された教職員の人事評価制度は、必要のないものどころか、有害なものでしかないことは、これまでも様々な場で論じられてきている。これに抗するには、「教育に人事評価はなじまない」という論拠をしっかりと構築し、幅広い世論の支持・理解を得ていくことが必要となる。しかし、これには社会構造の変化や教育公務員を取り巻く情勢など、幾多の困難があることも事実である。

同時に職場では、「給料に反映しないのだから、すでに形骸化している」とか「やぶ蛇になるから、大げさに騒ぐべきではない」という意見もある。しかし今は黙っておれても、いずれ背に腹は代えられなくなる日もそう遠くはないのではないか。その時になって慌てるよりも一歩も二歩も先回りし、それに対する心構えだけは十分過ぎるほどしておいて、杞憂とした方がよい。

①「教育に人事評価はなじまない」と主張することと、②「なじませない」こととはちがう。①を前提にしながらも②は無視できない。本書は、評価されている現実から出発し、それを拒否していく一教員の報告である。具体的には、「よりましな人事評価制度」という土俵に乗りつつ、とにかくその制度を無化・形骸化・無意味化していくことへの模索である。

勘違いしないでほしいのは、私自身「公正な評価」など絶対にあり得ないと思っている。なぜなら、本来教育とは協同的で子どもの内面に関わる営みであるが、評価の対象は個人的・表面的なものである。この本質を欠いてしまうと「公正な評価」を求める危険性ははらむことになる。人によっては、「公正な評価ならばよい」という。しかし、「公正」な評価は「公正」

であるが故に権力の構造をつくり、上意下達の絶対的服従、あるいは主体的な服従を呼び込み、管理の徹底・構造化をもたらすことになる。つまり、公正であるということは、誰にとって公正なのか？ということや、公正に評価するという言い方で、批判を無化してしまうことになりかねない。その行き着く先は、ミイラ取りのミイラである。矛盾するようだが、あくまでも「公正な評価」などあり得ないということを示すために「公正な評価」を追求するのである。

また、この人事評価制度には「不服申立」が実際機能していない。この場合には、不服申立が機能化していないからダメなのだ！と言える。しかし一方で、不服申立をしてなお「公正」であると判断されたら、不服申立など意味はない。実際、06年度、不服申立てが再評価に持ち込まれたのは唯の一件もない。これは、校長の評価は絶対であることをより一層強固にしている。不服申立そのものが権力の支配の道具であり、それに頼ることは危険であることも留意しなくてはならない。

しかし、だからと言って「黙っている」ことの方が必ずしもベターではない。なぜなら、「公正な評価」とは幻想に過ぎないという感覚が鈍化し、権力構造を既成事実化する。厭世的な雰囲気職場にもたらし、仲間を分断する。さらに、黙っていること自体が「公正な評価」という踏み絵への容認姿勢であるから、それを黙認すれば次に必ず「制度に問題なし」として、牙を剥いてくるという道筋ができていく。校長による一方的な人事評価や不服申立ての審査に「公正な評価」などあり得ないから、闘う戦略として、とことん「公正」を求めていくことは相手の矛盾や混乱を引き出し、自己防衛や職場で優位に立つことも十分可能であることを、本書で実証したい。

人間というものは、単に寝そべって事を他人任せにしている

と、限りなくひ弱になっていくものだ。拙著『Bさんの経済学入門』（2007年5月）では、「何とかなるだろう」「まあ、いいか」「自分だけは大丈夫」という立場に疑問を呈し、巨大風車に立ち向かうドンキホーテ的闘いの序盤部分について記したが、本書はその続編である。話の構成上、どうしても前書と重なる部分があるが、ご容赦願いたい。また、本書は決して溜飲がさがるような成功例ではないし、一般化できるものでもない。むしろ、評価制度の限界を否というほど味わうことになる。しかし、何か一つでも教訓・共感が得られ、面白半分でも勇気を奮って申立てをし、何かしら結果が得られたとしたら至上の喜びである。失敗は勝利の一部である。大きな変化を成し遂げるためには、何事も小さなことの積み重ねが大切なのだと思っている。

中には、校長を訴えることに抵抗のある人もいるかもしれない。だが、それはむしろ逆だ。評価という美名の暴力で先制してきたのは校長の方であることを忘れてはならない。「目には目を」だ。申立てをしたことで、不利益は一切ない。それどころか、今後は一目置かれることは間違いない。習うより慣れろ。一度申立書を書けば、これまで見えなかった日常が見えてくる。健闘を祈っている。

内容は、大きく分けると、①～④、①⑦～①⑧業績等評価に対する不服申立て、⑤～⑬審査会に関する情報公開請求、⑭～⑯人事委員会に対する要求に分けられる。それぞれの不服申立て制度の違いに着目して今後の方向性の参考にしてほしい。

■おわりに 地下鉄火災の教訓から

数年前、韓国の地下鉄で200名近くが亡くなる火災が起きた。その際の乗客が撮影した画像はテレビでも放映されたので、ご記憶の方も多いただろう。それは煙が車内に充満しているにもかかわらず、乗客は平然と座っているという衝撃的なものだった。後日、乗客の心理分析がなされ、二つの原因が指摘された。

一つは、煙が出ているのに、「何でもない」と思い込む「正常性バイアス」。正常性バイアスとは、外界の強烈すぎる刺激に対して、理知的動物がそれを心理で抑制して、慌てないようにしてしまうことである。日常性を保護するために必要な措置なのだが、度が過ぎると「本当の危険」に対しても、「煙はやがて収まるだろう」と緩い判断をしてしまいかねない。もう一つは、周囲の人が平然としているのに「変だ」と騒ぐのはおかしいと思う「多数派同調バイアス」。過去経験したことの無い出来事が突然身の回りに現れたとき、人間は周囲にいる多数の人の行動に左右されてしまうものだ。

前置きが長くなったが、学校でも「ちょっとおかしいんじゃないの」とか「これは不当だ」というような場合でも、疑問を感じながらもおとなしくしている方が身のためと考えることはないだろうか。このような状態は、むしろ危険な状態で、自分を守るために何かしら行動を取るべきかもしれないのだ。では、バイアスを取り払うにはどうすればよいのだろうか。これが実は意外と簡単なのだ。しゃべればよいのである。地下鉄火災の状況なら、「なぜ煙が出ているの」「燃え移るかも知れない」「煙に巻かれると死ぬかも」などと周囲と話す。すると、しゃべっているうちにバイアスが取り払われて、「これは危ない」と判断し、命や自分自身を守ることにつながるといふ。

これと同様に、評価制度に疑問を感じながらも一喜一憂し、お互いの評価を隠している段階では、一人一人は分断され、結果的に「逃げ遅れ」てしまいかねない。「公正な評価」などあり得ないと割り切ってしまうえば、もともと隠す必要もなく、「なぜ、自分はこの評価なのか」「校長は全然見てないよね」「最近、学校がおかしくないか」などと、話すことによってお互いの疑心暗鬼や呪縛から解放され、「なんだ、同じことを考えていたのか」という安心と連帯につながるのではないだろうか。

人事評価に限ったことではないが、今後のキーワードは「しゃべる」ことだと思うが、如何だろうか？

■ 著者



流れに小石を投げて、初めのうちは、ただ水に沈んでいくようにしか見えない。だが、何人もが投げ続けていくと、次第に積み重なって岸となり、いずれ流れを変えるかもしれない。絶望し、意見を言わなければ、流れは変わらない。発言し続ける行為に意味がある。そこに自分が存在する意味がある。