

東京都における人事考課制度と教員給与の現時点

岩月 真也 (同志社大学大学院)

1. 問題意識

本報告は、東京都における人事考課制度と教員給与とがいかなるしくみで連結されているのかを探ろうとするものである。

近年、教師の働きぶりを評価する、いわゆる教員評価制度が拡大している。さらに、いくつかの都道府県では、教員評価制度の評価結果に基づいて給与を決定しようとするしくみをすでに導入している。

教員評価制度は 2000 年に東京都で先行実施され、現在、多くの都道府県で実施されている。教員評価制度については、協働性の低下の可能性や教師文化の展開を抑制する懸念が示され、能力や意欲の向上という効果についても疑問が呈されてきた (堀尾・浦野 2002、勝野 2004、藤田 2005)。また、学校現場レベルでの教員評価制度の実態については、県の規定通りに評価がなされておらず、教師の成果や業績だけではなく、教師たちの日々のプロセスも加味した評価がなされていた (岩月 2008)。

このように教員評価制度については様々に語られてきたけれど、教員評価制度が導入され、その評価結果がいかなるしくみで教師の給与へと結びついているのかについては、明瞭な像を未だ結んでいない。今後、教員評価制度における評価結果が給与へ反映するしくみについて議論する際、評価制度のみに焦点を当てるのでは不十分である。よりよい制度を構築するための議論を展開するためには、現に存在する教員評価制度と教員給与の関連を認識することが重要である。これが本研究の問題意識である。

2. 課題と方法

本研究の具体的な課題は、第一に教員評価制度のしくみを把握する。第二にその評価結果が給与へ反映されるしくみを把握する。そのうえで、第三に評価結果を給与へ反映させる制度を促している思想を捉える。

以上の課題を次の方法で解きたい。まず、観察すべき制度の対象は、他の道府県に先駆けて教員評価制度の評価結果を給与へ反映させた東京都とした。また、本研究が意図する被評価者は、小・中学校の教諭に限定し、管理職や事務職員は含まれていない。

東京都における制度のしくみを把握するために、東京都の教職員組合に聞き取り調査を行った。調査時期は、2008 年 7 月から 8 月、聞き取り調査対象は、東京都公立学校教職員組合と東京都教職員組合の 2 つの教職員組合である。なお、本研究に関わる資料収集も同時に行った。

教職員組合へのアクセス方法は、依頼文を書き直接お願いした。聞き取り調査では、組合組織、人事考課制度のしくみ、給与制度のしくみ、組合の取り組み等の項目に回答してもらった。

3. 人事考課制度

まず東京都の人事考課制度は、教師が年度当初に自己目標を設定し、年度末にその自己目標に基づいて業績評価が行われる。この業績評価の第一次評価者は校長、最終評価者は区市町村教育委員会教育長である。業績評価は学習指導、生活指導・進路指導、学校運営、特別活動・その他の 4 項目に対

して、それぞれ能力、情意、実績の3要素が評価される。第一次評価は、A評価（優秀）、B評価（良好）、C評価（もう一步）、D評価（奮起を期待）の4段階絶対評価となり、最終評価は5～1の5段階相対評価となる。評価結果の開示については、第一次評価の絶対評価に関してのみ、希望者に対して開示されることとなっている。

4. 人事考課制度と教員給与の連結部

では、この人事考課と教師の給与がどのように結びついているのか。まず、4段階絶対評価の時点でD評価をとった者は、3号昇給となる。標準は4号昇給である。また、A評価とB評価の教師は、5号昇給か6号昇給になるといわれているが、これを定めるしくみの詳細については、よくわからなかった。第一次評価者が4段階絶対評価を行った後、何最終評価者がなんらかの方法で決定しているようである。この点について教職員組合側は、そのしくみの公表を要求しているが、今もなお明確な回答はなされていない。

なお、2006年度以前は第一次評価者が副校長、第二次評価者が校長であり、絶対評価はS A B C Dの5段階評価であった。この時点では、第一次評価者と第二次評価者がともにC評価あるいはD評価の者は3ヶ月の給与延伸となっていた。現在では、校長一人がD評価をつければ3号昇給となる。また、第一次評価の5段階絶対評価から4段階絶対評価への変化によって、中間の評価がなくなった。

5. 人事思想の変化

教師の働きぶりを評価し、その評価結果を給与へと反映させようとするしくみの背景には、いかなる思想の変化が存在しているのだろうか。それは、勤続年数の差による給与格差という思想から業績・能力の差

による給与格差という思想への変化であった。この思想の変化が教員給与のしくみの背後に貫かれ、現時点に至っている。

この勤続年数の差による給与格差という考え方から業績・能力の差による給与格差という考え方へという思想の変化は、まことに大きな変化である。ある制度が制度たりえるためには、当事者たちの一応の合意を取り付けなければならない。現時点において、一応の制度たりえているとすれば、現場で働く個々の教師たちが業績・能力の差による給与格差を実は是としているのかもしれない。この合意の程度については、今後の重要な課題となろう。

6. おわりに

教師の給与を決定するしくみは、今後とも変化していくと思われる。そこで、どのようなしくみにするのかという制度構築の過程において、現場の教師たちの声を反映させることは欠かせない。合意なき制度は安定した制度たりえないからである。だが、都教委と都教組間において、制度構築に関する協議は行われていないのが現実であった。

当日の報告では、教員評価制度と教員給与の関連をより詳細に検討したい。

参考文献

- 岩月真也(2008)「学校現場における秩序と評価の整合性—A県とB県の小学校長による評価を中心に」『評論・社会科学』(84)、同志社大学社会学会、pp. 207-242。
- 堀尾輝久・浦野東洋一(2002)『東京都の教員管理の研究』、同時代社。
- 勝野正章(2004)『教員評価の理念と政策』エイデル研究所。
- 藤田英典(2005)『義務教育を問い直す』ちくま新書。