[ 別紙２ ]　（作成・電話での聴き取り調査の記録　教職員なかまユニオン）

この答弁について、東京の状況については、4段階で建前絶対評価である業績評価から給与反映の5段階相対評価（相対評価の縛りは上位2段階）への転換についてはブラックボックスのところがあり、導入されようとしている大阪の人事考課制度とは違うこと、主幹・管理職のなり手がない状況が続いていて、「これをまねしようとしている大阪市教委は正気と思えない」との東京の元教員の声が伝えられています。

**1月22日、「本市が検討している人事評価制度と同様な制度が4市において導入されており」の部分について、真偽を確かめようと、京都、神戸、名古屋、川崎の4市の教育委員会に電話してみました。**大阪市教委は、人事情報であり教えてもらえないと言って、もっと詳しく聞いて報告してほしいというこちらの要求から逃れようとしていましたが、教員の評価制度については秘密でも何でもないので、担当者は個人の問い合わせに答えてくれました。

京都市…１～５の5段階の相対評価であるが、区分2の割合が40％、区分3が60％、で1・4・5は何かよっぽどの理由がある場合のみ。区分2が5号給アップ、区分3が4号給アップ。相対評価とはいえるかもしれないが、大阪の新人事考課制度とは大きく異なる。

神戸市…個人としては絶対評価の5段階。昇給については、相対化し、3段階に。普通より昇給率の高い第1区分が２０％、普通より昇給率の低い第3区分については割合は決めていない（ほとんどいない？）。（20％をどう決めているかは聞いていない）個人の評価を相対化する大阪とは大きく違う。

名古屋市…自己評価に基づく4段階の絶対評価（資質向上に役立つようにという説明）。賃金反映についてはしているという説明はなかった。

川崎市…今年度までは、県の制度で、5段階絶対評価。その上で、ボーナスのための評価や昇給のための評価（個人の評価とは別）があった。2018年度から川崎市としての新しい制度。個人としては5段階絶対評価で、給与反映に当たって5段階の相対化。第1区分10分の１以内、第2区分以上10分の３以内だけ割合が示されている。第1区分6号給アップ、第2区分5号給アップ、第3区分4号給アップである。

**以上、個人評価に相対評価を持ち込む大阪の制度とは明らかに違っており、Ｔ教育制度課長の答弁は明らかに虚偽答弁です。**