

2018. 9. 27. No366

おきがくろうニュース  
沖縄学校事務労働組合



自らの要求は自らの手で！

カンパ送付先

郵便振替 02090-0-2239

沖縄学校事務労働組合

連絡先

okigakurou2017@gmail.com

# 交渉報告、当局が不誠実回答連発！

8月28日、沖学労は6月に提出済みの賃金、待遇改善等を求める要求書に関する団体交渉を県教委と行った。

## \*\*教員にのみ高評価が与えられている？\*\*

沖学労からの要求は、「人事評価制度の評価結果を毎年公表すること。また、職種毎の評価結果、人数、割合を明らかにすること」「恣意的な人事考課につながる職員評価制度を廃止すること」というもの。

これは、評価者である校長、教頭は教員出身であり、教員の業務には一定程度知識・経験を有し安定した評価を下せる。しかし、学校事務、栄養職員、養護教諭を評価するだけの業務内容に関する知識・経験は持たないので業務外の言動や表面的な印象により評価を下す恐れがある。教員にのみ高評価を与え、他職種には当たり障りのない評価を与えるかもしれない。

職種毎の評価結果を明らかにすることにより、校長らの判断に偏りが無いか確かめることができる。教員にのみ高評価が集中するとすれば、結果として、少数職種の給与が不当に教員に横流しされていることになる。人事評価制度の重要な要素のひとつである「公平性」を損なうことになる。

この疑義に対し当局は「人事評価は絶対評価で行っている。職種毎に評価結果を出すと（評価者が）これに引っ張られ、相対評価になってしまう」と沖学労の要求を拒否した。職種毎の評価結果を職員団体に示せと言っているのだけなのに、校長に見せると評価に悪影響が出るからダメだという屁理屈だ。

それならばと、沖学労：「教員以外の職種の業務内容について、評価者である校長や教頭はどのようにして知ることができるのか」と問うと当局：「評価者研修の中では具体的な業務につい

ては触れていないが、客観的に評価するための研修を行っている。評価者は職員がどんな仕事をしているのかを知ることが大事だ。面談の中でやっている」

沖学労：「当初面談の30分でそれをやれと言っているのか？評価者研修ではやらないのか」

当局：「面談も含め普段から評価者と職員の間でコミュニケーションをとり、職務内容について互いに理解していくことが大事」

沖学労：「事務職員は自らの業務について評価者に教える立場にない」

当局：「普段の仕事の中でお互い声を掛け合いながら理解を深めて働きやすい環境を作っていく、それが資質向上につながる。職員から評価者へ業務内容を伝えることは義務だ」

沖学労：「校長、教頭がそれをする時間を確保できるわけがない。校長らは教員の授業を数度観察しなければならない。その上他職種とコミュニケーションをとる時間を設けろというのか？」

・・・評価者がより質の高い評価を下すだけの時間の余裕を確保されていない（中間面談も実質スキップされた）制度の矛盾を被評価者側に押しつけてアピール不足と言い逃れているに過ぎない。不可能なことをやれと言われて（事務職員の業務を知らない、時間が足りないのは校長らの責任でしかない）、できないのはお前たちの努力が足りないせいだと当局は、言い張っている。

人事評価制度の公平性、透明性、納得性を高める気が当局側にはないのはこの回答だけみても明らかだ。時間や手間だけが増え、地味な仕事は手を抜き目立つ仕事を優先するように職員を誘導するこのくだらない制度を持ち込んだくせに、不誠実さ極まるこの当局の姿勢に呆れる。

**\*\*当局は給与への反映結果を隠したい\*\***

人事評価は、最終面談時に校長から職員に示される結果が最終ではない。校長が下した結果（SS、S、A、B、Cの5段階）は県教育庁学校人事課に集約され、昇給幅と勤勉手当率に差がつくようそれぞれ5段階（A、B、C、D、E）に振り分けられる。例えば、資質能力評価結果が校長評価でSSであっても給与反映評価は、SSが5%、Sが30%の割合までなので、校長評価SSが職員全体の35%以上の人数を超えたなら、給与反映評価Cの4号給昇給になる場合もあり得る。校長評価SSとAが同じ給与となるのだ。

つまり、校長評価にはさほど意味はなく学校人事課が振り分けるAからEまでの給与反映評価のほうが重要だ。

問題は、給与反映評価が職員個人に知らされない仕組みとなっている点だ。当局は、4月に配布される給与明細個票を3月のものと比較すれば、号給の差から評価結果が分かると言う。役割達成評価については、6月の勤勉手当率を見ればよいと言っている。普段から給与事務に携わっている事務職員なら可能だが、教員には見分けることは簡単ではないだろう。

給与システム上の変更を伴うので、個人への提示は簡単にはできないと当局は言うが、システムとは別に評価結果が書かれた紙を学校へ配布すれば済む話だ。経費もさほど掛からない。当局はできないのではなく、やりたくないのだ。人事評価に給与への反映を持ち込み職員間に差がつくことをなるべく職員に気付かれないように、当局が責任を負いたくないだけだ。

#### \*\*教育事務所職員減の理由が言えない\*\*

教育事務所職員が、近年減らされている。その理由を当局に問うたら、「教育事務所の業務を精査し総合的に判断した」とまったく意味の無い返事が返ってきた。「精査した業務とは具体的にどの業務のことか」と問い直すが返事がない。直ぐには返事ができないのなら、後で回答すると言えばよいものを、難しそうな単語を使って適当に答えるところに当局の不誠実さが表れている。

#### \*\*真面目に給与支払いの安全を考慮\*\*

沖学労が、「給与、旅費、収入金等現金の運搬の安全を確保するための具体的な措置を講ずること」と当局に要求すると、「給与振り込みの活用と各学校の実情に応じて適切に対応していると認識している」と回答した。

給与支払いの原則は現金を直接本人に支払うことであり、給振はオプションでしかない。給与の受け取り方は、支払う側の都合に関係なく職員が自由に選択するものだ。それを現金受取りを無くせばそれでよいと安易に考えることのおごり、行政職員として法律や条令に則った仕事の進め方よりも自己の便宜を優先する不誠実さに驚く。給与は受取り債務であるという認識が当局には欠如している。給料日等に研修会等を組むこと（特に校長は、資金前渡職員である場合が多い）をやめるよう引き続き求めていく。

#### \*\*一方的な標準的職務一覧の策定に怒る\*\*

3月30日付け学校人事課第2854号文書「沖縄県における市町村立小中学校事務職員の標準的職務一覧について（通知）」について質した。その目的について当局は、「事務職員の仕事内容を具体的に把握することで相互理解が深まる。“学校事務のあり方検討委員会”を立ち上げ昨年3度会合を持った。別に作業部会で内容を検討した。学校人事課の中で学校事務職員の職務内容が見える化することで、具体的にどこをどう改善し、何を高めていくかが明確になり研修体制を組める。起案した担当個人のアイデアではなく、学校人事課が組織としてこの一覧が必要と考えた」と答えた。後付け、余所からの引用されたであろう言葉が並ぶ。少数の全事研派事務職員を中心に動いたことが読み取れる。

いずれにしても、小中学校事務職員の働き方に大きな影響を与える通知を労働組合への提案無しに県教委が市町村教委へ通知することは、組合と当局との間で確認し続けてきたルールを一方的に破棄する行為であり、まったく容認できない。沖学労は、この通知の撤回も含めて今後厳しく対応していく。今回の団体交渉は、当局の不誠実さが極まった交渉だった。（濱）