

2021.7.20 No399

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

e-mail:

okigakuro2017@gmail.com
HP:okigakuro.web.fc2.com

自己評価は“絶好調！”（人事評価の実際的対応法）

前回記事（2021年6月29日付け第398号）の続編です。問題の多い人事評価制度（教職員評価システム）について、今回は「実際にどう対応すればよいのか」をテーマにしていきます。前回記事では総論として、人事評価制度の問題点を分かりやすく網羅的に取り上げました。こちらでは人事評価を受けるに際して、被評価者としての「心構え」を中心に考えてみましょう。

*** 中畑清氏の“絶好調！”の由来 ***

1980年代に読売巨人軍の名内野手として活躍し、現役引退後は野球解説者や、横浜DeNAベイスターズの監督も務めた中畑清氏をご存じでしょうか。往年の日本プロ野球ファンならいざ知らず、ナウなヤングの学校事務職員のみなさんには、どうしても馴染みの薄い選手かもしれませんね。

中畑氏には「絶好調！」というファンの間ではよく知られたキャッチ・フレーズがあります。そのキャッチ・フレーズが生まれた有名なエピソードをご紹介します。人事評価への実際的対応法のヒントとしてみたいと思います。

中畑の“絶好調”は長嶋からの盗用

“絶好調”いうたら中畑清（巨人）のトレードマークみたいになってるけど、ホンマのこと言うたら、さるコピーライターの言葉の盗用なんですわ。

昭和53年の秋、アメリカ大リーグ、『シンシナチ・レッズ』との間で日米野球が行なわれた時のことです。その頃の中畑は一軍と二軍を行ったりきたりの振り子人生やったんです。たまたまそのとき、レギュラーの三塁手やった高田繁がケガして、中畑、一軍へあげてもらた。

張り切って練習してるどころへ、監督の長嶋さんがきた。

「どうだキヨシ、調子は？」

そうきかれた中畑、答えた。

「まあまあです」

これをきいて長嶋さんが怒りましたわ。

「まあまあはないだろう。絶好調って言わなきゃだめだ。絶好調といわれれば、監督も、そうか！と使う気になるんだ。絶好調と言え、絶好調と」

以来、中畑は何を聞かれても、絶好調！言うようになっただけです。コピーライターはあの長嶋さんやったというわけや。（板東英二『プロ野球これだけ知ったらクビになる』青春出版社、1984年、p. 95）

尚、現在この「長嶋（からの盗用）説」は中畑氏本人によって明確に否定されています。かつて中畑氏に「絶好調と言え！」と助言したのは、「ミスター・プロ野球」こと長嶋茂雄氏ではなく、長嶋氏とともに読売巨人軍の黄金時代（V9!）を支えた名内野手で、現役引退後は一軍守備・走塁コーチを務めた土井正三氏でした。引用した本の著者が著者だけに、本記事で引用するにあたって再調査したところ案の定の結果でした。この一件から、現在のポスト・トゥルースやフェイク・ニュースへの対抗手段のヒントが引き出せそうですが、今回の本筋ではないので閑話休題といたします。

さて、私たちはこの中畑氏の「絶好調！」誕生秘話から、何を学べるのでしょうか。それは「自己評価を自らの手で引き下げることはしないで！」という大前提だと思ふのです。みなさんは、人事評価に係る「育成・評価記録書Ⅰ（申告書）」を作成するにあたって、「自己評価に対して謙虚であることが美德」との考えや「自らの役割達成や資質能力をアピールすると評価者（管理者）との関係が悪くなる」との遠慮にとらわれてしまっていないでしょうか。または、多忙や面倒臭さを理由にして、中間申告や最終申告における「備考・特記等」の欄に、「S」や「SS」の高位評語や役割達成・資質能力の具体的事項を全く書かずに、「概ね順調に取り組んでいる（標準）」や「該当した（標準）」に「」をして済ませてはいませんか。

幕末の志士として現在でも大変な人気を誇る坂本龍馬の和歌に、「世の人は我を何とも言わば言え我がなすことは我のみぞ知る」という一首があります。世評や地位や名誉に対し生涯にわたって執着せず、人格的な高潔さをうかがわせるその内容に、多くの方々共感されることでしょう。しかし、本件は人事評価であり、その評価結果は私たちの「労働の対価」である給与や勤勉手当に反映されるものなのです。ここはやはり真面目に厳しく取り組まなければならないと考えます。

本組合では、過去の記事にもあるとおり、人事評価制度それ自体に反対の姿勢を鮮明にしています。しかし、当面の現実的対応として、またはひとりの労働者として、何を聞かれても「絶好調！」と答え続けた中畑氏の姿勢を見習い、学校事務職員のみなさんに対しても自己評価を大いに表現してほしいと心から願っています。およそ2年で異動となる評価者（管理者）に対して、遠慮して謙虚に振る舞ったところで一文の得にもなりはしません。評価者（管理者）が下した人事評価を、そのまま甘受する義理もありません。自らの役割達成や資質能力を堂々と面談の場で訴え、最終的に受けた評価結果に不満があれば、制度として被評価者に認められた「苦情相談」や「苦情処理」の手続きを、それこそ粛々と進めればよいだけなのです。

* 「人事評価」を“悪魔”的に解釈すると・・・*

「悪魔」という言葉は、初見だとやはりドキッとしますよね。こちらでは『公務員版 悪魔の辞典』という本をご紹介します。「悪魔の辞典」という書名から、19世紀後半に活躍した米国の文筆家であるアンブローズ・ビアスを想起した方もいらっしゃるでしょうか。高名な風刺家であったビアスによる本家本元の『悪魔の辞典』は辛辣な警句集でありました（例えば「幸福（名詞）他人の不幸を眺めることから生ずる気持ちのよい感覚」）。こちらでは「人事評価」を、毒気を含んだ笑いに包んで考えてみます。

多くのパロディを生んだビアスの『悪魔の辞典』ですが、何とその「公務員版」が最近出版されていることを知りました。『公務員版 悪魔の辞典』（公務員実務用語研究会著、学陽書房、2019年）には私

たちを悩ませる「人事評価」にまつわる事柄について、乾いた苦笑を誘いつつ、言下に否定することもできないある種の「真理」を突きつけています。

①「任用の根本基準」職員の任用は、受験成績、人事評価その他能力の実証に基づいて行われるというタテマエ。職員の経験年数が長ければ長くなるほど、疑いたくなる基準。（p. 90）

②「人事評価」能力評価&業績評価の二本立てで行われる勤務成績の評価。評価者の好き嫌いを完全に除外できないという矛盾を抱えた仕組み。（p. 100）

③「目標管理」民間企業と異なり、具体的な数値で表現することが難しいため、往々にしてわかりにくい作文になりやすいことで有名。管理する者も管理される者も、何となくわかったようでわからないまま終わることが多い。（p. 100）

④「評定者訓練」「評定者の好き嫌いが激しくなってきたなあ」と思われる頃に、研修担当が実施する評定者への戒め。（p. 101）

⑤「自己申告」年度末の最終申告の際に何を書けるかを考えた上で、年度初めに今年目標を書くことが求められる申告。最終申告で書けそうな内容から逆算せずに当初目標を書くと、大事故になる可能性が高い。異動希望調書を兼ねていることも多い。（p. 101）

⑥「自己申告に基づく面接」業務の目標や進捗状況よりも、異動が話の中心となる上司への圧力行動。（p. 102）

もっと気軽に苦情相談・苦情処理を！

『人事』と書いて『ひとごと』と読む」と斜に構えていられる時代は、人事評価制度の本格導入と評価結果の給与・勤勉手当への反映を通じて、実質的に終わりを告げました。繰り返しになりますが、本組合は人事評価制度そのものに一貫して反対の立場です。そのような原則を大切にしながら、何とか当面の人事評価制度をよりマシなものにするために、有益で実践的な知識や情報を学校事務職員のみなさんにお伝えしていきます！全ての学校事務職員とともに人事評価制度の問題点を考えるため、今後とも本組合への情報提供をお願いします！