

2023. 3. 24. No419

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:

okigakurou2017@gmail.com

HP:okigakurou.web.fc2.com

あなたの知らない教職員評価システム

1年間の試行を経て2016年度から始まった人事評価結果を給与に反映させる教職員評価システム（以後、人事評価制度と呼ぶ）が抱える問題について書く。

差をつけるための金はどこから？

多くの民間企業でも人事評価は行われ、その結果によって給与に差をつけている。その目的の一つは、高待遇というエンジンを餌に「もっと働く社員」を増やし企業の業績を向上させることだが、もうひとつの大きな目的がある。それは人件費の削減だ。

人事評価制度では当初、役割達成評価を5段階に分け、勤勉手当の支給率を「極めて良好」1.6とし、「良好（標準）」の0.835と2倍近くの差が出るような設定であった。

また資質能力評価では、昇級号給を8号給と4号給とこれも2倍の差がつくように設定されていた（現状来年度までは7号給と4号給）。「一部の者だけであっても高待遇となるなら人事評価制度は良いことだ」と思う人もいるかもしれないが残念ながらそうはならない。なぜなら、高評価の者に与えられる高待遇の原資は、皆が平等に受け取れたものを廃止したり削ったものだからだ。

勤勉手当の成績率は従来（制度導入当時）0.85であったものを0.015引き下げ0.835にし、その差分を「極めて良好」「特に良好」の評価を受けた者に与えている。真面目に働き「良好（標準）」の評価結果を得ているのに0.015分を失っているのだ。勤勉手当基礎額が30万円ならば、4500円になる。さらに勤勉手当基礎額には、本来扶養手当受給者に加算されるはずなのだが、これも奪い取られている。

沖学労が県教育庁へ「良好（標準）評価の者

の勤勉手当成績率を一律に引き下げるとは、根拠がなく不当だ」と問うと、県教育庁「そうしないと高評価に配分する分が足らなくなる」。沖学労「高評価となる人数を減らせばよい」。県教育庁「それはできない」。とのやりとりがあった。職員の目の前にぶら下げるエンジンの数は減らさないし、エンジンをゲットできる職員の数も減らさないということだ。また、資質能力評価の昇給号給の上乗せ分は、一定期間勤務したすべての者が平等に得ることができた特別昇給やへき地離島校に勤務することで得られた特別昇給を廃止した分が原資になっている。

生涯賃金と年金額が減る

以前は、へき地校に勤務すると2回を限度に合計最大21月の特別昇給があった。若いうちにへき地校勤務をすれば、そのメリットが退職時まで続く仕組みになっていた。

しかし人事評価制度導入によりそれを廃止し、へき地校勤務期間のみ勤勉手当成績率を加算し、平地校に異動となれば成績率を元に戻している。

沖学労は「へき地特別昇給をやめると生涯賃金額が下がるだけでなく、退職後の年金額にまで悪影響が出る。へき地特別昇給は続けるべきだ」と当局に訴えたが、当局は「職員の貢献はへき地校に勤務している期間だけのものという考え方だ」と答えた。

資質能力評価というブラックボックス

沖学労は県教育庁へ「貢献と言うのなら、資質能力評価でその1年間の高評価を受けた者が、退職まで高い給与を受け続けるのはそちらの理屈に合わない。昇給を1年限りにするか、勤勉手当のみの反映にするべきだ」と問うと、県教育庁「資質能力評価は次年度以降も永続的に発揮される見込みだ。資質能力は途切れるこ

とがないものであり、人事評価結果を昇給制度に反映させる限りは1年間だけのものではない」と答えた。

これは人事評価エラーの典型だ。一度高評価となった者の能力が、退職まで高いまま維持されるという根拠はない。人事考課エラーを制度内に位置づけて続けていくぞという開き直りではない。

そもそも「資質能力」とは何か？という問いにスラスラと答えられる評価者がどれだけいるのだろうか？

私たち評価される者は、面談時にこの問いを評価者に投げかけ、答えを引き出す必要がある。

それは、定義が曖昧なままだと評価者による恣意的で間違った評価基準が横行してしまう危険性があるからだ。

「教職員評価マニュアル」によると、資質能力とは「職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行われる勤務成績の評価」であり、「評価期間を通じて当該職位に求められる職務行動がとれていたかを評価するもの」とされている。「発揮した能力」とは、「職務上の行動として顕在化する」ものだそうだ。

ここまで書いたが、具体性がないので私には理解し難いが、評価者である校長・教頭はしっかりと理解しているはずなので、皆で何度も聞いて人事評価制度への理解を深めていこう。

なるべく自由に働こう

「育成・評価記録書Ⅰ（申告書）」の右部分の自己申告欄の中に小さな口が縦に二つ並んである。驚くことに、評価者の中には、「被評価者は口にチェックを入れてはいけない」あるいは「標準の口にだけチェックを入れなければならない」と虚偽の指導をする者がいる。これは、下の口にチェックがあると評価者が所見を書かなければならなくなるので、その面倒を避けるために嘘をついている。

私たちにとって人事評価制度が免れないものなのであれば、運用の形骸化による「自己目標のコピペ、スタンプ化」までも取り込みながら、評価者に評価者たる責任を日常的に再確認させ

気軽に苦情処理を行い、制度のはらむ「抑圧性」を無効化する働き方を続けていこう。（濱）

☆本邦初？ 学校事務職員小説 第6章☆

「デスクワーカーズ(JWS)」の組合員との出会い
(登場人物：始、静華、香子：第一高校の事務職員。この3人を中心に組合加入・活動までの物語が展開。博：第二高校の事務職員。「JWS」組合員)

「う～ん、そうかあ。「職種差別」は言い過ぎだと思うのか…。でも、なんらかの違和感、上下関係だったか…は感じているんだね。「区別は相手を理解して行うことであり、差別はそうではなく区別よりも前に分けてしまう」ということは聞いたことがあるかな。始は答えた「聞いたことが無いです」

「そうか、ではなぜ、私たち「JWS」は業務の押し付けを「職種差別」と言うのか。

博は続けた。「法的におかしいから、私は給与の天引きをやりにたくない」と事務職員が言っているのに「まわりはやっているのに」「みんなが良いと言っているのだから問題は無いんじゃないの」「これまでうまくいっているのになぜ和を乱すことを言うの」と反論する。その行為は、「学校で最大多数である自分たちが良ければ、事務職員が悩み困っていることなんてどうでもいい」と言っていると同じなんだよ。その、「相手を理解しようとせず非難すること」、まさにそれが職種による「区別」以前の「差別」ということなんだよ。

「たしかに差別と言えば、「人種差別」のような人類の大悪みたいに感じるかもしれないが、規模の違いはあれ、相手を理解しようとせず「事務職員だから」と分けてしまう限り「職種差別」と言うのは間違っていないと思うよ。始は、しばらく考えてから答えた。

「差別って、意外と身近にもあるものなんですね。たしかに、うちの教頭も教員のことだけ言って、事務職員のこと何もしゃべらない。事務職員だって仕事はしているのだから、忙しいうんぬんは関係ないんだよね。それこそが事務職員に対する「職種差別」なんだ。

「たしかに、職種差別のことは分かりました。つぎに教えてほしいのは、「労働組合」って、労働者の集団ってことですよ。その組合って、どういうものなんですか？」。いつの間にか、博さんとの会話に熱がはいっていった…。

