

2024. 2. 20. No430

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

# 人事評価制度・評価者を甘やかすな

人事評価の評価結果を管理職から示される時季になったので、今一度 2023 年 4 月 10 日付 教人第 61 号教育庁学校人事課発文書「教職員評価システムの適正な実施について（依頼）」を読み直してみたい。

文書の冒頭に「一部で教職員評価システムの不適切な実施の報告や、各学校における評価の不均衡などが散見されております」とある。これは、沖学労をはじめとする職員団体から当局へ人事評価制度の運用に関して様々なおかしな実態があることを伝え是正を求めたことが反映されたものだ。

## \*\*評価者の都合でゆがめられる制度\*\*

具体的には、評価者と被評価者の面談を一度も行わないまま評価結果を示す、最終面談を遅く行うことで被評価者が苦情相談・苦情処理を行えなくする（相談は 3 月 1 日、処理は 10 日締め切り）、年度当初に評価者が「新規採用職員には A 評価以下しか与えない」「全教職員の評価を一律に A 評価とする」と明言する等だ。

文書の「1 留意事項（1）評価者面談の適切な実施について」には「一部の学校において面談の未実施や、最終面談後に被評価者の評価を変更し、その旨を被評価者に伝えずトラブルとなった等の不適切な事例が報告されております」とある。

「（2）苦情相談・苦情処理への対応について」には「被評価者は、評価に関する苦情があるときは、苦情の申出を行うことが可能となっており、県費負担教職員については、市町村教育委員会教育長がその対応を行うこととなっております。・・・中略・・・小中学校校長におかれましては、最終面談において、被評価者に対して苦情対応の制度や対応先について周知をしていただくようお願いいたします」とある。

## \*\*評価者側に適性不足な者がいる。直せ\*\*

要は評価する側の校長、教頭は制度の目的を理解し適切な評価をし正しく制度運用しろ、教育事務所と市町村教育委員会も適切に評価制度が実施できるよう校長、教頭へ指導助言しろというのがこの文書の趣旨だ。

## \*\*もっと苦情相談・苦情処理をしよう\*\*

私たちは校長から下された評価に納得できない場合、県立学校教職員なら県教委へ、市町村立学校教職員なら市町村教委へ苦情相談・苦情処理を行うことができる。

県教育庁が作成したマニュアルには「（1）苦情相談 学校内における被評価者と評価者間での話し合い等で解決されなかった評価に対する苦情全般を対象に、簡易・迅速な処理を行うことを目的に行います。苦情を申し出た被評価者に対し、評価制度や方法について説明したり、被評価者の意向を確認した上で、必要に応じ評価者に伝達したり、改善を促す等適切に対応します」「（2）苦情処理 苦情相談では解決されなかった評価結果に関する苦情を対象にして、所定の手続きに則り対応します」とある。

所定の手続きとは苦情相談なら県立の場合、県立学校人事班班長、主査が、市町村立学校の場合、教育委員会職員が相談人として被評価者からの電話、書面、メール等（苦情申出書を作成提出することが多い）で申出を受け面談を行う。苦情相談で解決できない場合に苦情処理に移行し、県立では管理統括官や各課課長等、市町村の場合、教育長、学校教育課長等で構成する苦情審査委員会で審査され、審査後に被評価者に審査結果が書面で通知される。

## \*\*苦情相談・処理の目的と実態\*\*

マニュアルには「苦情対応の必要性」の説明文に「教職員評価システムの公平性・透明性の

確保、制度そのものに対する信頼性の確保の観点から、人事評価のプロセス、評価結果等に関する内容、その他制度全般において想定される苦情等に対し、適切に対応し効果的な解決を図る」とある。

しかし県立、市町村立ともに苦情対応を行ったのは年間で数件しかない。学校人事課が「校長はしっかり評価しろ」と文書を出すほどでたらしめな評価者が存在するに足らずだ。

その理由は、被評価者が苦情相談・処理手続きについて知らされていないこと、評価者側が伝えていないこと、県教委や市町村教委が被評価者研修を怠っているからだ。知らないことは行動に移せない。だから多くの人にこの記事を読んで苦情相談・処理について知ってほしい。

沖学労は団体交渉の場で幾度も評価結果が昇給、勤勉手当にどのように反映されたかを個人毎に伝えること、被評価者研修の充実、面談の場での評価者側からの苦情相談・処理手続きについて説明することを求めてきた。それは労働組合として人事評価制度の撤廃を追及するが、制度が継続している限りにおいて被評価者が制度の悪運用によって理不尽な対応をされないようにするためだ。

私自身複数回、市町村立教委で苦情相談・苦情処理手続きを経験したが納得できる結果につながったことはない。苦情相談員は制度について知識がまったく足らず、苦情審査委員会は被評価者の知らない所で行われ、その内容を知ることにはできない。審査後、数行の文章が書かれた紙1枚が届いて手続きが終了となる。

評価結果を変えたいのなら、校長との最終面談で「私の働きぶりは高評価に値する」とはっきりと言うことが最も効果的だ。

### \*\*\*ガンガン苦情を申し立てよう\*\*\*

現状、苦情申立をしてもほとんど効果はない。それでも私たち評価される側は「私は1年間良く働いた。だから校長の示す評価結果には納得できない。校長は評価結果を高いものに変えてくれ。そうしないと働く意欲が減退してしまう。私は良く働きたいので苦情申立をする」と面談

で校長に言い続けよう。そうすることが結果として人事評価制度の無効化につながり、働きやすい職場づくりにつながると考える。(濱)

\*\*\*\*\*  
☆ 本邦初?学校事務職員小説 第15章 ☆  
15.学校事務独自組合「デスクワーカーズ(JWS)」(7)

(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していく。博：第二高校の事務職員。「JWS」委員長)

「ごめんなさい、せっかく来てくれたのに。始めまして、私は第二小学校の真里(まり)と言います。博委員長は、ほっとくといくらでも自分だけしゃべっちゃうから、私が話を聞きます」。

香子は答えた。

「はい、最初は、事務長が居ないのを見計らって来る感じでしたが、始さんや静華さんが私を助けるので、最近は、わたしが一人の時を狙う感じで言ってきます」。

「だから、香子を一人にしないよう、だれかが事務室に居るようにしているんだ」、静華も香子の後に続いて言った。

「ただ、香子は文書係で職員室にも行くから、その時も極力一人で行かないよう香子には言ってるんです」、始も香子を見ながら言った。

「厄介な教頭ですね。これはもうパワハラですね。委員会との組合交渉で上げてもいいくらいです。このような教頭は許せません。どうですか、一緒に闘いませんか」、真里は、3人を交互に見ながら言った。

「闘うって・・・、実際には何をやるんですか?」、静華が聞いた。

「そうですね、組合の組織として動くことになるので、問題のある学校へ改善要求や交渉を申し込むとか、先に言った管理責任のある委員会へ改善要求する、機関紙で全部の学校へ暴露する等、組合員みんなが相談しながら、辛抱強く問題解決するまで闘いを続けていくことになるでしょう」。

「それって、「組合に入ったからって、すぐには問題が解決することはない」ということですか?」、始は困惑した顔で言った。(第16話に続く)