

# 学校に差別と分断を持ち込むな

## ～ 教職員評価システムの改善において～

2014年4月の地方公務員法改正で、人事評価を任用・給与・分限等の人事管理の基礎とすることが法制化されました。地公労は大分県に対して交渉を行い、管理職については提示通りの導入、一般職については1年先送りさせ、査定昇給を2018年1月から、勤勉手当については2017年6月から導入となりました。この交渉では、導入時期の先送りや昇給幅の縮小、上位区分の分布率拡大等、一定程度押し戻すことができました。また、広瀬前知事が「評価制度については、特に学校現場で勤務する方々から多くの意見が出された」と報告を受けている。皆さんから広く意見を聞きながら、より良い制度の構築に向けて努力したい。」と明言したことから、不本意ではありませんが妥結に至った経緯があります。現場からの反対の声を押し切って導入された評価の問題、能力・実績主義に基づく査定昇給制度の問題点について、各種交渉で改善を求めています。改めて職場で確認し、不適切な運用がなされないよう、これ以上職場環境を悪化させないよう、とりくみを進めます。

### ● 情勢と課題



私たちは、協力・協働で営まれる教育活動に差をつけて評価する相対評価はそもそもなじまないという立場で制度導入の反対を強く訴えてきました。私たちの声を受けて、ハラスメント相談体制、苦情処理制度の整備が進められ、また評価の手引きにも特定事業主行動計画や、超勤管理について言及されるなどの対応が図られてきました。しかし、評価制度が存在する、しかもそれが相対評価であるということは、協力・協働の教育現場に差別・分断を生み、管理職がこれを労働強化に利用するといった事態につながりかねません。そのような問題が進展すれば、より競争的な職場づくりが進むなどの事態が生じることになってしまいます。

県教委は、評価システム交渉において「今後については別途事務的協議を行う」ことを明言しました。それを受け、高教組・県教組はこれまで事務的協議を行いながら、5原則（公平性・公正性、透明性、客観性、納得性）2要件（労使協議・苦情処理制度）が担保されるよう意見反映を行いました。

2017年6月から一般教職員にも人事評価が賃金へ反映されていますが、私たちは大きな不安を抱えたままです。評価者の理解もまだまだ不十分で、評価そのものに信憑性が持てない状況にあります。評価者としての資質や能力・評価者研修のあり方や質がしっかりと整備されていないまま、評価が私たちの賃金に反映されることがあってはなりません。今後も各種交渉や事務的協議等を通じて5原則・2要件の担保を求め、評価のあり方について引き続き協議を行います。

### ● 具体的なとりくみ

#### ① 10月1日から行われる人事評価に対する評価者への要請行動 《指示3号》

現行の人事評価制度実施にあたって、評価者（校長、分校は副校長）が恣意的な評価を行わないこと、また職場環境を悪化させないことを念頭に下掲の内容で要請行動を行います。なお、教育長への要請は8月30日（水）に本部執行委員が行いました。

1. 評価にあたっては、「教職員評価システム実施手引」に記載されている「評価者の心構え」として記載された内容を踏まえて行うこと。
2. 評価にあたっては、被評価者が心身の故障を抱えている場合、その状態にあることをもって評価しないこと。また、心身の故障も含め、何らかの理由で勤務に支障を来している教職員に対しては、管理職の責務として、早期からの相談、支援、指導・助言を行うこと。
3. 評価にあたっては、大分県全体で進めている超過勤務縮減や「特定事業主行動計画」の考え方に沿って、時間外勤務を助長することのないよう、また年休等の諸権利の行使状況をもって評価を下げることをしないよう、十分配慮すること。
4. 評価にかかる「苦情相談制度」ならびに「県立学校ハラスメント防止要綱」について周知を図ること。
5. 提言シートについては、その趣旨に則り、これまでと同様に提出された「提言シート」の「写し」を必ず教育委員会に提出すること。また教職員が「提言シート」を提出することを拒んだり、記載内容について提出者の意に沿わない書き換えの強要を行わないこと。あわせて、提出したことをもって、提出者に対する不当な取り扱いを行わないこと。

#### ② 全県一斉校長交渉における県教委具申（10月4・5日基準で実施 賃金確定闘争資料参照）

全県一斉校長交渉においては、評価結果が査定昇給に反映されている実態を踏まえ、今後も5原則（合目的性、公平・公正性、客観性、透明性、納得性）2要件（苦情処理制度、労使協議制度）を満たすものとなるよう県教委に求めます。（詳しくは賃金確定闘争対策資料集6頁参照）

### ③ 双方向評価（管理職評価）のとりくみ

各分会における評価基準日を、各分会の校長交渉実施日に設定するとともに、評価については全組合員で行います。信頼性のある評価とするために提出率を組合員の80%以上を目標とするとともに、評価結果を具体的な指導などに反映させるために、本部で実施する賃金確定教育長交渉での評価結果提出を行うこととしますのでご協力下さい。なお同様に例年双方向評価の観点でとりくんでいる「提言シート」については、提出時期に合わせて別途指示します。



### ④ ハラスメント相談・苦情処理窓口との関係

困った事案が発生したときには、ご相談下さい。相談内容についての守秘義務は守ります。

#### 《ハラスメント相談、及び、評価制度苦情相談窓口》

県教委 教育人事課 (担当：江口人事管理監)  
高教組 組織部・法制部 (担当：窪田・首藤)

097-506-5515  
097-556-2838

## 《参考資料》

### 管理職の不適切な言動や恣意的な運用を防止するため「実施手引」に書き込まれている事項（抜粋）

#### ＜評価者の役割＞

人事評価の結果を任用や給与などの基礎資料として活用するにあたり、評価者は教職員を客観的かつ公正に評価する必要があるため、教職員評価システムの仕組みや考え方をよく理解しなければなりません。仮に評価者が教職員を実績以上に評価したり事実に基づかない評価を行うと、人事上の措置を見誤るだけでなく長期的に教職員の能力開発の伸長・発展を妨げることにもなりかねません。また、評価者の真剣みを欠く評価は管理監督者に対する教職員の不信感やモラルの低下を招き、ひいては教職員評価システムそのものの信頼性を欠き適切な運用が損なわれる恐れもあります。

#### ＜評価者の心構え＞

##### ① 人事評価は最も重要な担当業務の一つであることを認識すること

「仕事が忙しくて人事評価や面談に割く時間がない」等の意識をもたず、人事評価は評価者の責務であること。

##### ② 主観的な判断基準で評価しないこと

下の表のようなエラーが起こらないよう、評価基準を統一的に運用すること

平等原則	被評価者の性格、信条、性別、人間性等によって差別しない。
評価の公平性	被評価者の現在の地位において教職員として要求される能力について評価することとし、役付職員と一般職員、あるいは教員と事務職員とを単純に比較して評価しない。勤務期間の長短による実績の評価をしない。
他事考慮の排除	勤務実態と無関係な材料を考慮しない。(例)「昇任時期が近いから甘くしておこう」「彼は付き合いが悪いから、評価を下げよう」
予断排除	想像や先入観による評価の排除。(例)「彼は教務主任を長くしたから、企画力はあるはずだ」「彼の知識・技能については知人も高く評価しているから高評価にしておこう」
独立評価	第三者の働きかけに惑わされない。
評価期間独立の原則	評価対象期間外の実績・失策は考慮しない。 (例)「去年のプロジェクトですばらしい成果をあげたので、今年も高評価にしよう」
守秘義務	評価結果等について、他人に漏らしてはならない
一口一効果	一つの項目がAなら他も全部A * 「一口一効果」とは、被評価者がある一つの評価項目について非常に優れている又は劣っているという印象により、他の全てに影響を受けてしまうというもので、評価者が陥りやすい傾向の一つ。
論理誤差	「積極性」がAなら「創意・工夫」もA * 「論理誤差」とは、評価者の頭の中で、論理的に関係があると思われる要素に同じような評価をしてしまう傾向のこと。例えば、「判断力」が優れていれば「企画力」も優れているはずだと早計に判断してしまうといったことが、これにあたる。
対比誤差	自分と比べて、できないからC * 「対比誤差」とは、評価者が自分自身を基準として被評価者を評価してしまう傾向のこと。例えば自分自身の企画力が非常に優れており、被評価者の企画力が不当に低くなるといったような場合がこれにあたる。逆に、評価者自身があまり得意でない分野については、評価が甘くなり、実際よりも上位の段階に評価してしまうという場合もある。
近接誤差	記入欄のすぐ上の項目がCだから次もC * 「近接誤差」とは、評価書の記入欄の上で近接している評価項目の評価結果が類似する傾向のこと。

##### ③ 人間性や人格を評価するものではなく、職務における行動や成果を評価するという視点を持つこと

人事評価はあくまでも職務遂行における行動及び成果をもって評価するものであることを意識すること。

##### ④ 教職員の日頃の職務行動を把握すること

評価者が日ごろ行っている業務の中で、被評価者の顕著な行動等を把握して評価の材料として収集すること。

##### ⑤ 人材育成の観点からの助言・指導

教職員の今後の職務遂行について具体的な改善点を示すことが公務能率の向上につながる。

