高教組速報

2021 年度
第５号
2021 年 9月27日
文責　佐藤真一郎

長崎高教組　長崎市中川２丁目 2-5　TEL（095）827-5882

県教委のスケジュールありきの強硬姿勢に不信感
誠意ある労使交渉が行われず

９月 24 日「新たな人事評価制度の導入及び人事評価結果の給与への反映について」の６回目の交渉を行いました。交渉には、高教組本部から鍛治委員長 他執行部４人が参加し、県教委は、上原教職員課長、田川人事管理監、他６人が対応しました。

5回目までの交渉の経緯

前回交渉（7/7）から２カ月経ちましたのでこれまでの交渉経過を整理します。

高教組は新たな人事評価制度導入の趣旨について、「教職員の資質向上に寄与する目的」という県教委の考えを尊重して交渉してきました。しかしながら、これまでの５回の交渉では教職員を評価するにあたって、人事評価の基本となる「透明性・客観性・納得性の３要素が担保された「基準」や「わかりやすい目安」が明示されませんでした。そのため、評価者の恣意的な判断で評価される可能性が残り、「教職員の資質向上どころか職員の分断を招きかねない」と批判し、「教職員の任用・給与・分限処分に活用（賃金リンク）することについては反対」の姿勢を表明してきました。

県教委のスケジュールありきの姿勢

平成 28 年４月から改正地方公務員法が施行され、知事部局では新たな人事評価制度はすでに実施されていること、また令和４年度実施のためには教育委員会決議が必要なことから、県教委は自身のスケジュールにこだわり、規則改正から制度導入の既成事実化を目論み、今回の交渉の冒頭で、教育委員会規則改正（案）を提案しました。

教育委員会規則改正について

規則改正ついては、対等な労使関係を維持するものであるなら、労使双方の合意がなければ規則に付すことはできないものであり、使用者側の一方的な変更は労使関係を無視した不当な行為と言わざるをえません。

県教委は、毎回の交渉ごとに、合意を目指して誠意ある対応をしていくことを約束しておきながら、被評価者側である労働者側との合意を無視し、一方的に提案をしてきました。その姿勢は到底許されるものではありません。

県教委の姿勢を批判し、強い不信感を表明

高教組は、「評価者である管理職に対して、この制度をどう説明するのかを尋ねてきました。どのように透明性・客観性・納得性を担保して運用していくのかという問いかけに対して、県教委は全く答えがない。『検討します』とか『評価者研修で精度をあげます』という答えしか返らず、この段階で給与や任用や分限処分まで適用することはあり得ない。評価制度の中身がまだ決まっていない段階で評価制度の実施を決定する規則をつくるというのは、順序がおかしくないか。何も決まっていない中で、スケジュールが決まっているので、規則として成立させますというのは、今までの労使関係を反故にする行為だ」と批判しました。さらに「10 月に規則改正を教育委員会にあげることを撤回し、もっと密に交渉を重ねるべきではないか」と批判を重ね強く不信感を表明しました。

今回の交渉で明らかになったこと

県教委は SS を全国表彰レベル、S は県教委表彰レベルであると明らかにしました。このことについてどういった業績がそういう表彰に推薦されるのか。また業績をあげた学校に偏りがないかについて透明性の確保が必要となります。

高教組として S 評価の例に「困難なクラスの担任」や「誰が見てもたいへんなきつい仕事を任されている分掌主任」なども S 評価に値すると主張しました。県教委は、「そういった教職員には、まずは業績評価で報い、それが続くことによってその方の能力として能力評価につながるものと考える」と答えました。

また、県教委は７月の管理職研修でこの制度の懸案事項を受け付け、次回の研修でその評価精度をあげる予定とし、管理職側にも懸案事項があることは認めました。しかし、その懸案事項については、「公表することを取りつけていないため、今回は示せない」とし、この制度の懸案事項は被評価者にも評価者にも共有されるべきものであるものの、残念ながら、このやり取りにも、人事評価の担保すべき３要素である透明性を担保するという姿勢は見受けられませんでした。

労働組合に加入し働きやすい職場環境を作りましょう
長崎高教組はあなたの力を必要としています