高教組速報

2021 年度
第６号
2021 年 10 月 18 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：「緊急申入れ」を受けて 賃金リンク交渉再開

10 月１日、高教組本部から鍛治委員長・佐藤書記長が代表し、教育長に「緊急申入れ書」を提出しました。これは第６回「人事評価制度賃金リンク交渉」に際し、スケジュールありきの県教委の姿勢に対して、抗議をしたものです。この抗議に対し、県教委は「交渉継続の用意はある」と回答し、10 月 26 日に高教組と第７回目の交渉を行うことになりました。これは**労使交渉の原則にもとづいた高教組の正当な抗議に対して、県教委側が一定程度、譲歩した**形になります。ただし、県教委は次の教育委員会での規則改正と来年度からの制度導入の方針を変えたわけではありません。

第７回交渉の事前質問・意見を提示

県教委は「人事評価制度が、公平・公正で、信頼性、納得性の高い制度として運用」したいとしているが、高教組は、第７回交渉に際し、今までの交渉の際に明らかになった評価方法について、以下のような疑問点・意見をもっており、このことについて 10 月 22 日（金）までに事前回答を求めています。

業績評価について

●目標設定の立て方
４ 月に示される校長が決めた方針に対して、教職員が違和感や疑問を感じている場合に、教職員はどのような目標設定をすればいいのか。

●管理職による評価範囲
１ 月下旬までに、管理職は、目標ごとに評価するとなっているが、自己目標にあげた業務だけで評価をするのか。自己目標以外のところでも評価するのか。

●困難度・達成度の基準
困難度や達成度にある「大幅に上回った」「やや上回った」「上回る」の基準の考え方は何か。

●総合評価の評価基準及び目安
総合評価は、項目ごとの目安により自動的に決まる仕組みに見えるが、別に示したプラス要因マイナス要因などにより、総合評価が変わることがあるのか。

プラス要因の例
他の職員等との調整・連携により業務の効率化を進めた。
マイナス要因の例
他の職員等との調整・連携を欠き、年間を通して他の業務に支障を残した。

能力評価について

●客観的資料
教職員の日常の職務遂行上の行動記録は、30 項目以上に及ぶ。これについては、県教委も「管理職が正確に記録をすることは難しい」「資質向上のひとつの目安である」（第４回交渉）と言及した。であるならば、何を客観的資料とし、教職員の能力評価に対して説明するのか。

●能力評価のレベル感（SS-S-A-B-C の５段階）
SS：文部科学大臣優秀教職員表彰の候補者
文科省表彰された教育活動に学校の偏りがないか。
S：管理職への昇任を薦められる人
どういう人が昇任するのか、具体的に示してほしい。そもそも、「推薦」には主観が入らないか
B：他の教職員等の助けを必要とするもの
本人が精神疾患を患うなど病気がちであったり、家族の健康状態などは配慮すべき事項としてあげておくべきではないか

当初面談・最終面談について

●当初・中間面談の目的
目的が認識の共有化となっているが、評価者の目標設定にあわせるということか。

●面談時間
教職員と意見交換を行い、相互理解を深めることが想定されている。最終面談では「評価の根拠を客観的な事実に即しつつ説明し、管理職による日常の記録が開示される」ことになるが管理職による総合評価に納得がえられない事態も含め、面談時間が１０分～１５分程度を原則としているが、不可能ではないか。

●日常の職務観察・授業観察の記録
そもそも面談で示される上記の記録については、実行可能であるのか。公平公正な記録は、たいへん厳しいように思える。しかも、それは「大変重要な根拠となる資料」になるが、苦情処理でも開示され、保管されていくものであるのか。

●異議申し立て
苦情相談員や苦情処理窓口に、第３者として弁護士をいれるべきである。また、異議申し立ての期間については、起算日から７日しかなく短すぎる。

団結は力！人事評価制度に疑問・質問があれば、長崎高教組の WEB ページにお寄せください。