宮城県高等学校教職員組合

元気高教組 情報 FAX版

平成２９年９月２８日(木)
宮城県高等学校・障害児学校教職員組合
TEL:022-234-1335 FAX:022-273-1767
Mail：miyagi-kokyoso@mb7.seikyou.ne.jp
http://miyagikokyoso.jimdo.com/

全職員配布

「新たな職員評価制度」について考える連続講座№８

評価に対して不満がある場合、どうすればいいのでしょうか？　県教委のマニュアルでは、「不服申し立て」ができることになっていますが、どんな場合でもできるのでしょうか？　また「不服申し立て」をした場合に、それが原因で、その後の昇給や人事に不利益を及ぼす可能性がないのでしょうか？

こんな調子で「不服申し立て」なんて、できますか？

（１）どうして２段階ダウンの時だけなの？

評価に対して不満がある場合、「不服申し立て」は自己評価から２段階落ちた場合しかできません（ただし、Ｃ評価から最低ランクのＤ評価にされた場合には１段階でもできることになっています)。評価結果が昇給や人事にも影響するのであれば､たとえ１段階でも落ちた場合には説明を受けることができなければなりません。それは公平とは言えません。

（２）「不服申し立て」による不利益への保障がない！！

「不服申し立て」をした場合に、それが原因で、その後の昇給や人事に不利益が及ぶ可能性もあります。説明を求めたり「不服申し立て」をしたこと自体が、その後の昇給や人事に不利益にならない保障が必要です。しかし、県教委は、外部に第三者機関を設けるなど、そのような対応はしていません。「不服申し立て」をした職員がそれを理由に昇給や人事で不利になる可能性がある、ということになれば、通常は「不服申し立て」をしないで我慢することになります。我慢するということは、長時間労働など無理な働き方につながってしまうのです。我慢を強いられるような職場環境で、良い仕事ができるわけがありません。

私たちは社会の一構成員として次代を担う子供たちの教育のために社会に参加し、正当な報酬を得ているのであって、「県に食べさせてもらっている」のではありません。一人の勤労者として、不合理なことには説明を求め、場合によっては抗議する権利があります。新たな職員評価制度には、勤労者の権利を侵害しないように運用する発想が欠けています。これでは私たちは、「生きた人間」ではなく、単なる「組織の歯車」になってしまいます。