

不適切な人事評価が行われたことを謝罪し、学校職員人事評価制度と「評価の処遇への活用」の廃止と再発防止策の徹底を求める（談話）

2024年10月2日

北海道高等学校教職員組合
書記長 道端 剛樹

道教委は2024年9月30日、各道立学校長に対して「学校職員の人事評価の実施について」（教職第1030号）という異例の通知を行った。この通知は、昨年度、道央の道立学校において、校長による教職員への不適切な人事評価がおこなわれ、評価を受けた本人からの「苦情の申出」によって、「評価をやり直す事例」（教育長による「再評価」の指示）が発生したことに関して、「手続き上の重大な過失があったと認められる場合には、懲戒処分の対象となる可能性」もあるとして、各道立学校長に対して再発防止を求める内容である。

今回の事例は、当該校長が、道教委の「人事評価に関する要綱・要領」等にも反して、本人に評価結果を開示も説明もせず、「業績評価」「能力評価」を最低ランクの「E」として、勤勉手当や昇給に重大な不利益を与えるものである。本人が勤勉手当支給後に気づいて、道教委に「苦情相談」「苦情申し立て」をおこない、「評価が開示されぬまま前校長が異動した」「これは私怨に基づく評価に過ぎない」と主張し、道教委の審査の結果、教育長が「評価者」（前校長）に対して、2023年度の「能力評価」および「後期の業績評価」について「再評価の指導を要する」と決定し、C評価に変更するという異常とも言える事態である。

道教委は、今回の通知において「評価者が面談の実施および評価結果の開示を失念し、評価の原則などについて誤った解釈により評価を付すなど適正な評価が行われていないと判断された」として、「令和5年度の能力評価及び後期の業績評価について評価をやりなおす」としているが、半期ごとの「業績評価」だけでなく、1年単位で行われる「能力評価」も「やり直し」としたことは、単に手続き上の過失だけではなく、人事評価制度を運用するための現行のルールさえ守らず、恣意的な人事評価が行われたことを示すものである。

本人からの「苦情申し立て」によって、評価者である前校長が「管理職の指示を素直に聞き入れることができない。」ことをE評価の理由としていることが明らかになったが、これが下位評価の理由として成り立つならば、学校で子どもの実態に沿って「校長の指示」に対する意見を表明することさえ許されず、学校が「管理職の指示」による上意下達ばかり通る場に変質してしまう。今回の事例が単なる「評価結果の開示の失念」「評価の原則に対する誤った解釈」によるものではなく、「人事評価制度」と、「評価結果の処遇への活用」という現行制度の重大な問題点を露呈したものであり、当該校長と道教委が本人に謝罪し、人事評価制度の廃止・見直しも含めた抜本的な再発防止策を講ずることを求めるものである。

道高教組は、子どもの人格形成を担う教育の場に、実績主義・成果主義にもとづく「人事評価制度」と「その処遇への活用」を持ち込むことは、教育における自発性や創造性を奪い、上意下達の行政の論理を浸透させるものであると反対してきた。

これに対して道教委は、この制度が「職場の士気向上」や「組織の活性化」に資するものとして、「校長を中心とした教職員集団が、児童生徒の成長・発達を目指して組織的かつ継続的な教育目標を共有していること」「校長と教職員の信頼関係が維持され、教職員間で十分な意思疎通と共通理解が図られていること」の2点を前提として「公正に運用する」としてきたが、今回の事案は、そうした制度の「建前」を無視した恣意的な運用により、教職員が萎縮しかねない重大な事案であると言わなければならない。

さらに、人事評価制度において開示すべき D・E の下位評価が行われた場合、それを勤勉手当や昇給に反映させる段階での道教委によるチェック機能がなく、本人が苦情を申し立てなければ問題は見過ごされていた可能性が高いことから、道教委の責任も重大である。

北海道高教組は、今回の事態を受けて、道教委に以下の点を求める。

1. 学校職員人事評価制度と「評価の処遇への活用」は、「高度専門職」である教育職にそぐわないものであり廃止すること。
2. 「管理職の指示に素直に従わない」ことを理由に E 評価を下すことは制度の逸脱であり、恣意的な人事評価であることを認めて、道教委および前校長は本人に謝罪し、再発防止を約束すること。
3. 人事評価制度の恣意的運用や制度からの逸脱を行った前校長の責任、そして「再評価」をせざるを得ない事例をチェックできなかった道教委の責任を曖昧にせず、当該校長の懲戒処分を行い、再発防止策として、D・E 評価が付けられた場合には、評価の原則からの逸脱、評価に当たって陥りやすい傾向が見られないか道教委が厳密にチェックすること。

さらに付言するなら、今日、教職員の長時間過密労働が大きな社会問題になり、児童生徒の不登校や教職員の精神疾患による休職者が過去最高に達し、教員採用試験の倍率が著しく低下して「教員不足」を招くなど、中教審も「危機的状況」と認めざるをえない学校の現状は、管理と競争を強化する教育政策が招いた「学校の息苦しさ」に根本原因があり、国において導入が検討されている教職員への「新しい職と級」の導入や人事評価の強化は、ますます学校と教職員、ひいては子どもを苦しめる施策であることを指摘しなければならない。

道高教組は、学校が子どもたちにとって「学びがい」があり、教職員にとって「働きがい」がある場となるよう、教職員組合としての要求と運動を続けることを表明する。