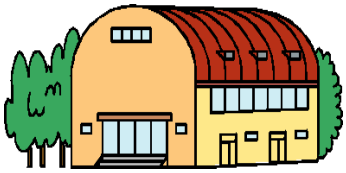
宮城県高等学校教職員組合

元気高教組 情報 FAX版

平成２９年８月２４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 No３



宮城県教委は、「新たな職員評価制度」の導入にあたって「評価対象は勤務時間内の業績に限る」と言っています。しかし現実は「時間外勤務」が蔓延しています。業績のどこからどこまでが「勤務時間内」でどこからどこまでが「勤務時間外」かは、本人ですら区別ができないのにどうして評価者の管理職が判断し、評価するのでしょうか？　結局は、競争心をあおり時間外勤務を助長することになるのではないでしょうか。

「時間外勤務の成果は評価の対象ではない」の矛盾！

（１） 限定４項目

私たち教員は、原則「時間外勤務」は命じられないルールとなっています。だから私達には残業手当はありません。ただし例外的に「臨時又は緊急にやむを得ない必要があるとき」に限って、下記の４つの場合にのみ、管理職は職員に時間外勤務を命じることができることになっています（給特法第６条）。

【限定４項目】
① 生徒の実習に関する業務（校外実習など）
②学校行事に関する業務（修学旅行など）
③職員会議に関する業務
④非常災害の場合に必要な業務
（生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合）

（２）「新制度の評価対象は勤務時間内の業績に限る」！？

新しい職員評価制度の導入にあたって県教委は「新制度の評価対象は勤務時間内の業績に限る」と言っています。教員は上記の限定４項目以外には時間外勤務をしていないという建前があるからです。しかし、現実には時間外勤務が常態化しています。これは、れっきとした違法行為なのに、県教委にはその自覚がありません。

こんな状態を放置したまま新しい評価制度を実施しても、勤務時間内の業績だけを正しく評価することはできません。時間外勤務をしたからこそ達成された結果も含めて評価せざるを得ないのが実情です。すると結局は、時間外勤務を間接的に奨励することになってしまいます。県教委が優先的に取り組むべき仕事は、まず法令に忠実に、時間外勤務を根絶することではないでしょうか。

次回に続く