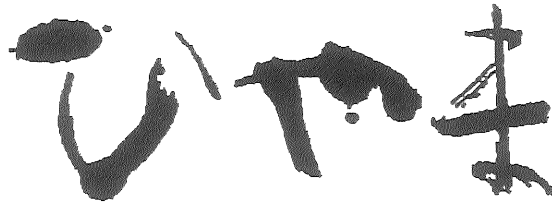


# 第10号

定価1年間300円  
組合員の購読料は  
組合費に含む  
査定昇給問題特集号



発行 檜山教職員組合

〒043-0056 江差町字陣屋町 86-1  
Tel 0139(52)0858 FAX (52)1490  
発行責任者 石橋英敏  
E-mail: hiyamakyoso@proof.ocn.ne.jp

## 1月1日より査定昇給制度の導入

### 「査定昇給制度」交渉 終わる

十月九日、三月から継続してきた査定昇給問題の交渉を行いました。2869筆の署名と多数の怒りの声を道教委に届け、交渉に臨みました。「成果主義による教職員の序列化は、協力・共同、チームで職務遂行する学校という職場が分断される」など、問題点を指摘し、「多くの教職員は、『査定』で逆に元気をなくしている」「教職員が納得できるものに」という声も届け、「査定昇給」制度に対する道教委の姿勢を質しました。



格差においては、当初の提案より半減しましたが、国会での法律が制定されているため、序列的なものは残りませんでした。ただ、「上位区分はBのみ」「上位区分を若年層に重点的に配分する」という教職員給与水準全体の改善を

協力・共同、そして、教職員同士の

# 信頼関係を渡さない！

困りたいという回答を得ました。また、教職員の協力共同をまもるための「基本原則」(左記参照)が確認されました。この「基本原則」をもとに、管理職とも、もちろん教職員間も分断されない「学校づくり」が望まれます。

### 道教委との確認

- ① 学校教育は「校長を中心に教職員が協力し、組織的、継続的に行われる」ものであり、「教育の成果は一朝一夕であらわれない」ものではな(い)く。
- ② 学校の教育目標は、校長の学校経営理念のもとに、教職員の意見が生かされ、学校や地域の実態を踏まえて設定されるものであること。その学校教育目標の実現に向けて教職員一人ひとりが努力すべきであること。
- ③ 教育目標を達成するためには、校長と教職員との信頼関係が保たれ、教職員同士の十分な意思疎通、共通理解が図らなければならないこと。

## 査定昇給制度をザックリ言うと…

対象職員	昇給区分	号俸アップ		評価は3つ ①業績②意欲・姿勢③能力④公務貢献加点	評価者
		55歳超	左記以外		
<b>全職員</b> ※1: 対象外①最高号俸到達者 ②再任用者 ※2: 期限付は対象者だが、上位区分(B)はつかない。	A	今回は導入されず		1次 教頭 2次 校長 (一般等)	
	B (特に良好)	1	6		30%程度 (若年層 (35歳以下に重点配分))
	C (標準)	0	4		B・DEの評価以外
	D (やや良好でない)	0	2		勤務していない日数 (1/4以上・1/2以上等)
	E (良好でない)	0	0		訓告・戒告・減給・停職等の明白なもの

これで、査定は勤勉と給料

現在、このように、評定され、金額に反映されるのは、六月と一二月の「勤勉手当」(ボーナス)だけでした。今回の「査定昇給制度」導入により、勤勉手当(ボーナス)と毎月の給料に格差ができる制度になります。

勤勉手当(ボーナス)と給料(昇給制度)とは、査定評定の違いがあることは押さえる必要があります。今回は、あらたな「査定昇給制度」に絞って説明します。

まず、対象は、全職員です。但し、「最高号俸到達者」と「再任用者」は、対象外です。期限付職員は、対象者ですが、上位区分(B)はつきません。昇給区分は4段階

次に、昇給区分ですが、上記の表のように5段階なのですが、交渉の結果、当分の間、Aの導入はなくなりました。したがって、最高が6号俸アップになります。今までは、4号俸アップなので、Bになると、2号俸プラスになるわけですが、また、処分や勤務をしていない日数不足等がない限り、D・Eはつきません。(詳細は別途、「手引き」があります。問い合わせください)

【裏面に続く】

例3 (2) 教諭(初任職員以外)がB判定を受けた場合【平成27年1月1日昇給】

別記第3号の1様式(職名:主幹教諭、教諭、助教諭、講師、教諭、副教諭、指導教諭、栄養教諭、事務職員、学校栄養職員)

Table with personal information: 所属 (甲五立小学校), 職名 (教諭), 昇給年度 (平成27年), etc.

勤務手当 (6月期: 前年度12月2日~6月1日, 12月期: 6月2日~12月1日)

Table with performance evaluation criteria: 業務の成実, 業務の進捗管理, 授業工夫・業務改善, etc.

合計点 (「業務」+「意欲・姿勢」)

Table with evaluation results: 能力・公務貢献 (総合判定 B), 意欲・姿勢 (総合判定 B), etc.

Table with salary and bonus information: 給与 (前年6月, 前年12月), 賞与 (前年6月, 前年12月), etc.

これが査定昇給「評定」簿!

道教委「昇給・給与決定手続き手引き」より

若年層を重点に

上位区分のBは、対象職員のうち、30%程度の配分になります。若年層(35歳以下)に重点的に配分することが明記されています。

評定は大きく3つ

評定は点数制です。①業績②意欲・姿勢については、勤勉手当の判定結果の点数を活用し、それに、③能力を点数化し、「公務貢献による加点」を行い、総合評定(B~E)になります。勤勉手当の評定と違うところは、③能力と公務貢献加点が付け加えられるところです。(←左記例示表参照)

部活動は評定の対象外

今回の評定には、部活動は入りません。理由は、部活動は学校教育の一環ですが、教育課程には位置づけられていないからであるという理由です。勤務時間内に行っている部活動も同じです。

対象期間はいつからいつまで

年に一度の査定になります。と昇給基準日は一月一日なので、前の1年間になります。(今回だけは、一月一日から二月一日、次回からは前々年の一月二日から前年の一月一日)ちなみに、勤勉手当(ボーナス)の査定

は、六月と一二月の二回です。

そもそも何のために

目的は、3つ。①職員の士気向上と職場の活性化②学校教育目標の達成③教職員給与の水準全体の改善です。苦情相談と開示請求

苦情相談は、教育局企画総務です。期間は、決定日から一ヶ月間です。昇給区分判定より細かい評定要素は知らされません。ただし、情報公開制度で請求し、見ることはできます。

職場の協力・共同を壊さず、そして、「信頼関係」を渡さないう「学校づくり」の話し合いを!

これまで「査定昇給制度」の交渉の様子、その後の査定昇給制度の概略を述べましたように、どう考えても、問題だらけの賞金システムです。

- 「今から一ヶ月で評価できるの?」
「本当に評価の公正・公平が保たれるの?」
「評価者の恣意的な査定にならないの?」
「これだけ細かい要素をちゃんと評価しきれれるの?」
「勤勉手当を併せると、1年に3回も査定。そんな短期間で教育という営みの評価はできるの?いや、していいの?」
「短期間で評価されるものに教育が偏るのでは?」
「YESマンが増えるのでは?」
「トップダウンばかりで、意見が言えない職場になるのでは?」
「意見が言えない組織の弱体化は、様々な企業の事件や不祥事で問題になっているのに...大丈夫?」
「納得いかなかったら、説明は当然だよな?」

などなど、炉辺談話の声ですら、様々な問題点や憂慮されることがあげられます。「あいつがBでおれがCなのは、納得できない」など、疑心暗鬼が生まれ、「学校づくり」でもっとも大切な教職員間の信頼関係が大きく揺らぎます。査定する方も、査定した説明責任を問われることを考えると、膨大な時間が費やされます。このような時間よりも、「教育」にこそ、大切な時間があります。

信頼関係が大切にされる「学校づくり」は、序列化される賞金システムに渡してはなりません。

道教委の「確認事項」を土台としながら、対立関係を作らず、信頼関係を渡さず、懸念されることを乗り越えるような話し合いが、すべての学校でなされることが重要視も。