

「上位区分者」は3分の1

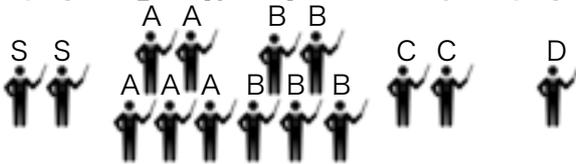
新人事評価制度の賃金リンク方法明らかに

12月22日、高教組をはじめとする教職員団体に対し、職員福利課は4月から始まる人事評価制度の評価結果の給与への反映方法を提示しました。教職員課が強調していた「絶対評価」には何の根拠もなく、実際には「相対評価」で実施されることが明らかになりました。県教委は作業を急いでおり、評価制度については12月中、給与への反映方法については1月5日までに意見の提出を求めています。今後、時間がない中での交渉が行われます。今後の高教組速報に注目してください。

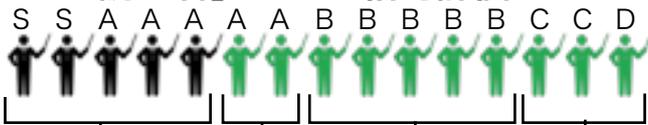
相対評価によって賃金リンク

職員福利課によると、「評価者」（校長・教頭）が決める絶対評価をもとに、新たに設けられる「調整者」（教職員課・職員福利課）が相対評価により調整を行い、全体の3分の1の職員を「上位区分者」として他の職員より多くの給与（ボーナスと昇給）を与えるとしています。このため、「上位区分者」の総数が3分の1の枠を超えてしまった場合、「評価者」（校長・教頭）が決めた「上位区分者」であっても給与に反映しない者が出る可能性があります。

「評価者」（校長）による絶対評価



「調整者」による相対評価

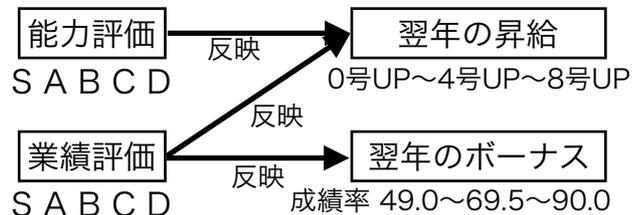


3分の1が給与反映あり
この2人はAでも給与反映なし
Bは「標準」で給与反映なし
CDは割合なし

2種類の評価でより複雑に

現行の評価は自己目標の達成状況や取組状況について、意欲・能力・実績の3つの側面から総合評価を行っていました。つまり評価は1つだけで単純でした（評価シートにはSやAやBなどの評価記号がいくつかありますが、それらは計算式で1つの評価記号にまとめられて県に報告されています）。ところが新たな人事評価制度においては、「能力評価」と「業績評価」の二つの評価が同時に行われます。

「能力評価」は「職員の職務遂行の根幹にある取組姿勢（意欲）と職務遂行の中で発揮された行動等（能力）を、「標準職務遂行能力」に基づき評価する」としています。「標準職務遂行能力」はまだ示されていません。一方、「業績評価」は「職員が職務遂行の過程の中で挙げた実績（自己目標の達成状況）について、目標管理の実施により評価する。自己目標以外の業務の実績や自己目標の達成に向けたプロセスにも着目して評価する。」としています。現行の制度を少し簡単にした評価シートが提示されています。これらの評価結果は教員の場合は翌年のボーナスと昇給に、行政職の場合は直近のボーナスと翌年の昇給に反映されます。



私たちは金のために頑張るのか？

来年から、私たちの様々な頑張りと工夫や研修はデジタル化され、計算され、金額になります（2016年度は評価だけ、その結果が反映されるのは2017年度から）。多くの教員が長大な時間外労働をしながら頑張っています。それは、とりもなおさず生徒達のためです。そのような教育に対する純粋な気持ちまでもが、お金の換算されることに強い憤りを感じます。この制度の導入によって職場の同僚性が破壊され、学校の現場が大きく変わるであろうことは火を見るより明らかです。ぜひ、高教組にみなさんの意見をお寄せください。

