

# 高教組速報

2020年度

第8号

2021年1月14日

文責 寺田 杉

長崎高教組 長崎市中川2丁目2-5 TEL (095) 827-5882

県教委、昇給や勤勉手当に反映する人事評価制度の導入を提案

## 高教組、成績や能力を賃金に反映させ、教職員間に差をつけ、 チームワークを壊すことになると、制度導入に強く反対

高教組は1月13日、県教委が導入を提案した新しい人事評価制度（賃金リンク制度）について最初の交渉を行いました。交渉には高教組から鍛治委員長他本部役員6人が参加し、県教委から上原教職員課長、川端教職員課参事、山崎人事管理監他5人が参加しました。高教組は、全国で賃金リンク制度が実施されている状況を見て、ここ数年の春闘・賃金確定交渉の中で、学校現場には「百害あって一利なし」の制度と強く批判し、長崎には導入しないことを強く求めてきました。

県教委は、人事評価制度を人事管理の基礎とすることが法制化され、2016年（H28）から全国で施行されていること、教育委員会関係は九州では長崎だけが導入をしておらず、もう後がない状況であることを理由に、制度導入を提案しました。  
(制度の大まかな内容は別掲)

提案を受け、高教組は改めて「モチベーションを上げることにならない。学校のチームワークが崩れる。客観的な評価ができない。評価者である管理職を付度するようなことが増える。」と理由をあげ、教育の場にはなじまない制度であり、この提案を受け入れられないと強く主張しました。

また人事委員会が「透明性・納得性・客観性が一層確保された制度として運用していく必要がある」と報告していること、18春闘交渉で池松教育長が「教職員の分断が起きないように評価は客観的で恣意的にならないシステムをつくる必要がある」と回答したことを見たことを確認させました。県教委は、教育現場になじまない制度であるとの高教組の主張に一定理解を示しつつも、長崎だけが導入していない情勢を理由に導入する姿勢を崩しませんでした。高教組はどうしても制度を導入するのであれば、チームワークに悪影響が生じないような制度、抑制的な大きな差が生じないようなフラットになるような制度、透明性・納得性・客観性を確保する制度にする必要があること、拙速に導入しないことなど主張し、こういった立場で

交渉することを県教委と確認しました。

### 【県教委が提案した制度の大まかな内容】

○被評価者 全教職員（会計年度職員等は除く）  
○評価方式 各目標項目ごとに5段階で達成度を、総合的にS・A・B・C・Dで絶対評価する。（割合は決めない）（S～Dの考え方は右頁を参照）  
○評価の構成と給与への反映

モチベーションの向上を図るために、上位と下位の一部について反映させる。業績評価と能力評価で評価する。

【業績評価】「人事評価票（業績評価）」に校長の学校教育目標や学校経営方針等を踏まえた自己目標を設定し達成度等を自己評価する。評価者（管理職）面談を実施したうえで最終的に決定する。

#### 結果は勤勉手当の成績率に反映させる。

S評価の人…勤勉手当の成績率を標準以上の成績率とする。

D評価の人…勤勉手当の成績率を標準以下の成績率とする。

A B C評価の人…標準の成績率

【能力評価】「人事評価票（能力評価）」に教育課程・学習指導・生徒指導・学校運営等について、「標準職務能力」に照らし自己評価し、評価者（管理職）面談を実施したうえで最終的に決定する。

結果は昇任等に活用するとともに、昇給にも反映（査定昇給）させる。

S評価の人…昇給幅を6号給（4号給+2号給）とする。55歳以上の職員については2号給。

D評価の人…昇給なし。

A B C評価の人…4号給昇給。

○評価の結果 給与への反映のほか、任用・分限等他の人事管理に活用。

○苦情相談 評価結果へ苦情がある場合は、苦情相談・苦情処理の実施要項に基づいて、苦情相談では解決できなかった事案は苦情処理の2段階で対応する。

県教委はこの内容を21年度4月から試行したいと提案しましたが、高教組は拙速すぎると強く反対しました。

### 業績評価の内容

#### (1) 評価期間等

- ① 評価期間 … 4月1日～翌年の3月31日  
② 基準日 … 1月15日

#### (2) 職務目標

- ① 目標項目 … 校長の学校教育目標や学校経営方針等を踏まえた自己目標を3～5項目  
② 評価日程 … 5月～6月 面談に基づき目標を設定  
10月 面談に基づき中間整理  
1月～2月 自己評価後、面談に基づき評価を実施

#### (3) 評価基準

S	目標を達成し、期待をはるかに上回る成果をあげた。
A	目標を達成し、期待された以上の成果をあげた。
B	ほぼ目標を達成し、期待された成果をあげた。 (標準)
C	目標の達成が不十分であり、期待された成果水準に及ばなかった。
D	目標の達成が期限・水準ともに不十分であり、通常の努力によって得られるはずの成果水準にはるかに及ばなかった。

### 能力評価の内容

#### (1) 評価期間等

- ① 評価期間 … 4月1日～翌年の3月31日  
② 基準日 … 1月15日  
③ 評価項目 … 標準職務遂行能力を踏まえて設定  
④ 評価日程 … 1月～2月 自己評価後、面談に基づき評価を実施  
⑤ 評価基準

S	職務を遂行するうえで通常必要な水準を大幅に上回っている。
A	職務を遂行するうえで通常必要な水準を上回っている。
B	職務を遂行するうえで通常必要な水準をほぼ満たしている。 (標準)
C	職務を遂行するうえで通常必要な水準を下回っている。
D	職務を遂行するうえで通常必要な水準を大幅に下回っている。