高教組速報

2021 年度
第２号
2021 年５ 月26日
文責　佐藤真一郎

長崎高教組　長崎市中川２丁目 2-5　TEL（095）827-5882

県教委、2025 年度から全ての評価結果を賃金に反映させたい、と提案

高教組、導入反対を改めて主張し、評価の納得性、透明性、客観性が担保できないと県教委を追及

５月 25 日「新たな人事評価制度の導入及び人事評価結果の給与への反映について（再提案）」の交渉を行いました。前回は高教組の追及に対して、県教委は「いったんスケジュールは撤回し、ご指摘のところを持ち帰って検討したい」という経緯があり、今回の交渉で３回目となります。交渉には、高教組本部から鍛治委員長 他執行部４人が参加し、県教委は、上原教職員課長、田川人事管理監、他４人が対応しました。

SS からCまでの５段階の評価区分を新たに提案

能力評価

【2024年度】

評価（昇給）区分		SS	S	A	B	C
昇給号数	55歳未満	6号給	4号給			昇給なし
	55歳以上	2号給	昇給なし			
職員割合		5%以内	―	―	―	―

【2025年度】

評価（昇給）区分		SS	S	A	B	C
昇給号数	55歳未満	6号給	5号給	4号給	2号給	昇給なし
	55歳以上	2号給	1号給	昇給なし	昇給なし	昇給なし
職員割合		5%以内	20%	―	―	―

業績評価

【2024年度】

評価区分	SS	S	A	B	C
成績率	標準以上（0.95+α ）	標準以上（0.95(※)）			標準以上（0.95−β ）
職員割合	5%以内	−	−	−	−

【2025年度以降】

評価区分	SS	S	A	B	C
成績率	標準以上（0.95+2α ）	標準以上（0.95+α ）	標準以上（0.95(※)）	標準以上（0.95−β ）	標準以上（0.95−2β ）
職員割合	5%以内	25%以内	−	−	−

※令和2年12月期の勤勉手当の成績率

県教委は、提案理由として前回２回の交渉と同様に、「改正地公法で定められた地方公務員の能力・実績に基づく人事管理を推進するために導入する」とし、上表のような評価区分に基づき、「2022 年度から評価を実施。23 年度は 22 年度の評価を給与へは反映しない。24 年度から 23 年度の評価が教職員の賃金に反映させる」と提案しました。

前回交渉で提案されていない 5 段階の評価区分が 2025 年度から追加されたことについて、高教組「今までの交渉では出ていない内容」であり「**２段階から５段階への１年での移行が早すぎて（県）『改善しながら運用する』とは思えない」拙速すぎる提案**になっていると断じました。

現行の特別昇給の取扱い廃止を提案

- **号給適用調整措置**
- **病気休職等により昇給号数を抑制された者に対する復元措置**
- **離島特別昇給制度**

上記の３制度を廃止するという提案もありました。高教組は、それぞれ別の趣旨で作られた制度であり、廃止する根拠について追及したうえで、「**今回の提案は再提案ではなく、全くの新提案ではないか」と抗議**しました。それでも、県教委は新制度導入について知事部局と合わせることに固執する姿勢であったため、高教組は「学校現場は専門性も多岐にわたり、職種も多く、知事部局とは全く異なる。よって知事部局と同じ評価基準や評価区分はあり得ない」と主張しました。また、「頑張っても正当に評価されない制度であれば、この制度導入により、逆にモチベーションが下がる恐れがある」と改めて人事評価制度導入の反対を表明し、チームワークを必要とする現場に、分断を生む恐れのある制度導入は許されないと強く主張しました。以上の主張を受け、県教委は高教組の主張を一部認めましたが、管理職研修を入念に行うとして導入する姿勢を崩しませんでした。

評価基準（手引き）の提出を約束

制度の在り方として、評価の信頼性（公平性・客観性）を担保することが、最重要です。21 春闘交渉で人事委員会と教育長が共に「透明性・納得性・客観性が担保された制度でなければならない」「評価者の考え方、**評価をする管理職の観点がずれてしまうと、人によって評価が違う。そうなっているのではないかと疑念を抱かれるというのが妨げになる。」と**言及しています。このことを引き合いに、評価基準についてより明確に記された資料（管理職研修の手引き）を提示するように要求し、次回交渉に提出することを約束させました。

高教組では、全教職員に引き続き人事評価制度（賃金リンク）導入について意見を求めています。スマホからのアンケートはこちらから