

人事評価制度の賃金への反映が始まりました

(一時金は2016年12月期から、昇給は2018年1月昇給から)

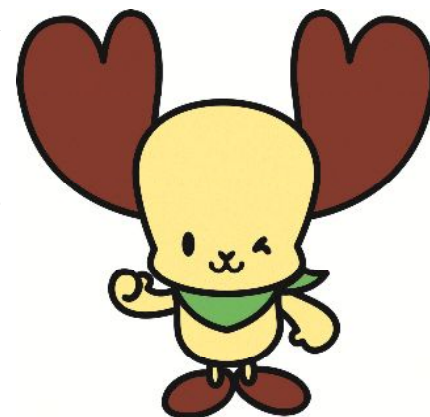
昇給と一時金

私の備忘録

自分の昇給や一時金を記録し、公正公平な運用をさせましょう

2016年4月からの人事評価制度の実施にあたって、組合は県教委と交渉し、「今までの昇給カーブの大幅な変更はない」など、賃金への反映がみんなに公正公平に運用されるよう、いくつかの確認(合意)を県教委と交わしています。

ただし、実際に制度の運用が始まれば管理職が評価者となるわけですから、真に公正公平に運用されているかは、一人ひとりが自分の昇給経過やボーナスの支給率でチェックしていく以外に確認のしようがありません。この「私の備忘録」はそのためのものです。昇給やボーナスで「不利益を受けているかも？」などの疑問があればこの備忘録を手し、いつでも組合にご相談ください。



全滋賀教職員組合(077-522-4965)

全滋賀教組と県教委との合意

いままでの昇給カーブの大幅な変更はないこと。

教職員のモチベーションを下げない制度、人材育成につながる制度であること。

恣意性を排除し、公正公平な制度にすること。

教職員の特殊性に配慮した制度であること。

職場のチームワークを大切にし、教職員の共同を破壊しないこと。

人事評価の昇給・一時金への反映時期

	評価期間	反映される時期
昇給への反映	2016年4月～2017年3月 2017年4月～2018年3月	2018年1月昇給 2019年1月昇給
一時金への反映 (勤勉手当の成績率)	2016年4月～2016年9月 2016年9月～2017年3月 2017年4月～2017年9月	2016年12月期 2017年6月期 2017年12月期



臨時教職員（県費常勤）は、昇給への反映はありません。一時金（勤勉手当）へは反映されますが、その扱いは「正規教職員に準じる」という確認を県教委としています。一時金のみ備忘録をつけてください。

一時金についての備忘録 (再任用は、2016年度は対象外)

支給日毎に自分の勤勉手当の成績率を記録し、疑問があれば組合に相談するためのシートです

支給年度	月	あなたの今期の 勤勉手当の成績率	各成績率区分に対応する勤勉手当の成績率			年齢	備考(確定闘争後の変更点等)
			良好	優秀	特に優秀		
2016年度	6月	82 / 100					人事評価制度未実施
	12月	/ 100	80 / 100	84.5 / 100	89.0 / 100		勤勉手当の支給割合が0.1月分(再任用は0.05月分)引き上がる。ただし差額支給で対応。
2017年度	6月	/ 100	85 / 100	90 / 100	95 / 100		2016年度のボーナスの0.1月分の引き上げを6月と12月に按分し、80/100を85/100に改正。
	12月	/ 100	85 / 100	89.5 / 100	94 / 100		「良好」と「優秀」との差は、一時金支給毎に、毎回計算され、その値が変わります。
2018年度	6月	/ 100	90 / 100	/ 100	/ 100		2017年度のボーナスの0.1月分の引き上げを6月と12月に按分し、85/100を90/100に改正。 成績率の差は変わるため、優秀欄などは空欄としています。
	12月	/ 100					
2019年度	6月	/ 100					
	12月	/ 100					
2020年度	6月	/ 100					
	12月	/ 100					

↑ 支給日に記入

(年齢は、支給年度4月2日現在で記入してください)

給与支給明細書 (平成28年 6月分 期末勤勉)

平成28年 6月30日 支給

所 属 名	グループ名	
氏 名	職員番号	
表 級 号 給	小中教育職 2級 147号給 401,800	H 2 6年経過措置 409,600
調 整 数	地域手当率 7.15	管理職手当区分 税区分 甲欄 10.21%
標準報酬(短期・介護)	1,026,000	標準報酬(厚生年金) 1,026,000
標準報酬(退職等年金)	1,026,000	互助会基礎

支給 内 訳	給料・報酬		給料の調整額		教職調整額		扶養手当		地域手当	
	基礎	409,600		16,384					30,457	
	職務段階加算率	職務段階加算額	管理職加算率	管理職加算額						
	10	45,644								
期末 手当	基礎額	支給率	在職期間割合	退職率						支給額
	502,085	122.5	100	100						615,054
勤勉 手当	基礎額	成績率	期間率							支給額
	502,085	82	100							411,709
										支給額合計
										1,026,763

【説明】ボーナスは、期末手当と勤勉手当からなり、人事評価では、この勤勉手当の成績率(左図の で示した値)が変わることになります。

左の一時金の支給明細書を見て下さい。これは人事評価導入前の2016年6月のものです。勤勉手当の率は、82(82/100)となっており、それをもとに支給額合計が計算されます。しかし、人事評価が導入される2016年12月のボーナスでは、「良好」(いわゆるB評価に対応する成績率)の場合は、80/100、「優秀」の場合は、84.5/100となり差を生じることとなりました。

「一時金についての備忘録」は、各自がこの勤勉手当の成績率(左図の で示した値)を表の「今期の成績」欄に書き写すことで、人事評価の運用状態を確認しようとするものです。人事評価に基づくボーナスの支給額に疑問がある場合は、組合に相談して下さい。各自の備忘録は相談時の大切な資料となります。

なお、「良好」等に対応する勤勉手当の成績率は毎年の確定交渉で変わることがあります。組合からのニュースを参考にして、各自で備忘録に書き加えて下さい。

2016年12月期の「良好」と「優秀」との成績率との差は、4.5/100(「特に優秀」との差は9.0/100)となっています。しかし、この値も変わることがあるため、2018年度の「優秀」、「特に優秀」欄は空欄としています。

再任用者の一時金についての備忘録 (再任用者は、2017年12月から制度が始まる)

支給日毎に自分の勤勉手当の成績率を記録し、
疑問があれば組合に相談するためのシートです。

支給年度	月	あなたの今期の 勤勉手当の成績率	各成績率区分に対応する勤勉手当の成績率		年齢	備考(確定闘争後の変更点等)
			良好	優秀		
2017年度	6月	40 / 100				人事評価制度未実施
	12月	/ 100	39.5 / 100	41.0 / 100		賃金リンク始まる。勤勉手当の支給割合が0.05月分引き上がるが、2017年度分は差額支給で対応。
2018年度	6月	/ 100	42.0 / 100	43.5 / 100		2017年度のボーナスの0.05月分(5/100)の引き上げを6月と12月に2.5/100に按分し、成績率を改正。
	12月	/ 100	42.0 / 100	43.5 / 100		
2019年度	6月	/ 100				
	12月	/ 100				
2020年度	6月	/ 100				
	12月	/ 100				

↑ 支給日に記入

(年齢は、支給度4月2日現在で記入してください)

給与支給明細書 (平成28年 6月分 期末勤勉)

平成28年 6月30日 支給

所属名	グループ名	氏名	職員番号	表級号給	小中教育職	2級147号給	401,800	H26年経過措置	409,600
支給内訳									
期末手当				基礎額	支給率	在職期間割合	休職率		支給額
				502,085	122.5	100	100		615,054
勤勉手当				基礎額	成績率	期間率			支給額
				502,085	82	100			411,709
									支給額合計
									1,026,763

【正規職員の一時的金への反映】

ボーナスは、期末手当と勤勉手当からなり、人事評価では、この勤勉手当の成績率(上図の で示した値)が変わることになります。

上の一時金の支給明細書を見て下さい。これは正規職員の人事評価導入以前の2016年6月のものです。下図の で示した値が勤勉手当の率です。制度導入前は、全員82(82/100)となっており、それをもとに支給額が計算されました。

しかし、人事評価が導入された2016年12月以降のボーナスでは、「良好」(いわゆるB評価に対応する成績率)の場合は、80/100となり2/100が削られています。その削られた分を原資として、「優秀」・「特に優秀」に積み上げられました。

【再任用者の一時金への反映】

再任用者のボーナスは正規職員の半分程度と低く、2017年度6月の勤勉手当率では、正規職員が85/100であるのに対し、再任用者は40/100となっていました。

2017年度12月のボーナスから、再任用者も人事評価に基づく支給となります。成績区分は「優秀」と「良好」のみと単純化し、その差も正規職員では約5/100であるのに対し、再任用職員は1.5/100と低く定めています。

この結果、「良好」(いわゆるB評価に対応する成績率)の場合は、39.5/100、「優秀」の場合は、41.0/100となり差を生じることとなります。

組合の成果で、2017年度の再任用者のボーナス(の勤勉手当)は、0.05月(5/100)引き上げられました。この引き上げ分は、差額支給で支払われます。また、引き上げ分を6月と12月に2.5/100ずつ按分するため、2018年度の成績率は、表の通りに引き上がります

なお、再任用者は昇給しませんので、評価結果の昇給への反映については対象外となります。

全滋賀教組

電話 077(522)4965

メール info@zkshiga.jp

昇給についての備忘録(再任用は対象外) 支給日毎に自分の昇給を記録し、疑問があれば組合に相談するためのシートです

昇給年月	号給	前年度の号給との差	昇給区分と対応する昇給号数(()内は55歳以上) 前年度の号給との差を確認し該当区分に をつける					年齢	備考
2017年 1月	号給								人事評価制度未実施
2018年 1月	号給	号給	特に優秀 8 (2)	優秀 6 (1)	良好 4 (0)	良好でない 2 (0)	不良 0 (0)		
2019年 1月	号給	号給	特に優秀	優秀	良好	良好でない	不良		
2020年 1月	号給	号給	特に優秀	優秀	良好	良好でない	不良		

支給日に記入

(年齢は、本年度4月2日現在で記入してください)

記入例

(以下の号給は例として示したものです。2017年1月に8号給であった人が必ず表の通り昇給するわけではありません)

昇給年月	号給	前年度の号給との差	昇給区分と対応する昇給号数(()内は55歳以上) 前年度の号給との差を確認し該当区分に をつける					年齢	備考
2017年 1月	8 号給								人事評価制度未実施
2018年 1月	12 号給	4 号給	特に優秀 8 (2)	優秀 6 (1)	良好 4 (0)	良好でない 2 (0)	不良 0 (0)		2019年度以降の昇給区分に対応する昇給号数は、2018年度と変わることもあります。しかし、記入例では、2018年度から変更のないものとして示しました。
2019年 1月	18 号給	6 号給	特に優秀 8 (2)	優秀 6 (1)	良好 4 (0)	良好でない 2 (0)	不良 0 (0)		
2020年 1月	22 号給	4 号給	特に優秀 8 (2)	優秀 6 (1)	良好 4 (0)	良好でない 2 (0)	不良 0 (0)		

給与支給明細書 (平成28年11月分 例月)

平成28年11月21日 支給

所属名	グループ名	氏名	職員番号
表級号給	小中教育職	2級147号給	401,800
調整数	地域手当率	7.15	管理職手当区分
標準報酬(短期・介護)	25級	470,000	標準報酬(厚生年金)
標準報酬(退職等年金)	25級	470,000	標準報酬改定月
給料	教職調整額	地域手当	特殊勤務手当(口額)
409,600	16,384	30,457	教員特別手当
			7,000

【説明】昇給は、毎年1月に行われ、4号ずつ上がっていくのが一般的です。今までは一定の年齢に達すると、特別昇給として5号や6号昇給しました。しかし人事評価制度のもとでは、54歳までの教職員の場合、6号昇給はA評価に対応する「優秀」、8号昇給は「特に優秀」の昇給区分にあることを基準として行われます。

組合は、県との間で、人事評価制度は「職員間に差をつけることを目的としたものではない」、「人材育成のツールである」と確認しています。このため組合では、A評価が連続しないことや、B評価が何年も連続することがないことを確認しながら、人事評価が導入されても、概ね今までと変わらない昇給となること(最高号級に達する年齢が今までと変わらないこと)を確認しています。

「昇給についての備忘録」は、各自が自らの号給(左図の で示した値)を表の号級欄に書き写し、前年度の号給との差を求めることで、人事評価の運用状態を確認しようとするものです。人事評価に基づく昇給に疑問がある場合は、組合に相談して下さい。各自の備忘録は相談時の大切な資料となります。

なお、2015年度から始まった「給与の総合見直し」で現給保障の対象となっている人は、号給が上がっても給与の額は変わりません。また、各昇給区分に対応する昇給号数は、この先変わることもあるため、記入例は別として、備忘録では空欄としています。組合からのニュースを参考にして、各自で書き加えて下さい。

全滋賀教組

電話 077(522)4965

メール info@zkshiga.jp