

裏面の備忘録
に記録しよう

確定交渉で教育長が人事評価制度見直しを表明 組合は4つの改善点を指摘。備忘録の重要性高まる！！

教育長：高い評価がベテラン層に偏ることを見直す

確定交渉で、教育長は「現制度では高い評価がベテランに偏っており、評価の仕方にも課題がある」と認めた上で、「どの年代も公正に評価されるようにする」と制度見直しを表明しました。

組合：以下の4つの改善点を指摘しました

- ①全年代ひとくくりではなく、年齢集団ごとに評価する。
- ②Bが続く教職員をAの人材に育てることが管理職の仕事。
- ③主任や役職を理由に、S、Aを連続させないよう、何らかの工夫が必要。
- ④教育職以外についても、①～③の基本に沿って評価する必要がある。

教諭の場合、生涯に17号の特昇がありました

小中と高校の給料表は若干違います。しかし、制度導入前は一定の年齢で特別昇給（特昇）として、1～2号上乘せして昇給していました。この特昇は全部で17号ありました。これは、A評価8～9回分に相当します。

制度導入時(2017年1月昇給)からB評価が続いているなら…

人事評価制度のもとで17号上乘せするには、22歳新採から55歳昇給停止までの間に、平均して4年に1度はA評価となる必要があります。

もし、B評価が続いているなら、管理職の人材育成が不十分と言うことです。「なぜB評価が続いているのか」について、管理職と懇談して理由を明らかにする必要があります。なお、教諭以外であっても、B評価が続く場合は、同様に管理職と懇談しましょう。

各自で昇給をチェックしよう

組合は、個人の昇給の履歴や一時金の勤勉率を記録する「備忘録」（裏面）を作成し、各自で記入しチェックするよう呼びかけています。管理職との懇談の際に活用してください。

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					
2017年1月	53号給							
2018年1月	57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1月	号給		2019年1月の号級を書き写し、前年度の号級との差を計算し、人事評価の運用をチェックしよう。					
2020年1月	号給							

不当な期末手当引き下げに抗議

県は、人事委員会勧告通り、再任用者を除いて期末手当を0.05月引き下げました。過去6年間、一時金の「引き上げ分」すべてを勤勉手当に配分しながら、今回の引き下げ分を期末手当から差し引くとしたことは、能力・実績主義強化に偏重した姿勢の表れであり、極めて不当なものです。同時に会計年度任用職員を引き下げの対象に含めたことについても、組合は強く抗議しました。

全滋賀教組 賃金速報 2020年12月

TEL 077-522-4965 FAX 077-522-4978