

勤勉手当についての備忘録				教諭を対象とした、新しい人事評価記録書による評価の反映が、2021年12月から始まる				昇給についての備忘録(再任用は対象外)				教諭を対象とした、新しい人事評価記録書による評価の反映が、2023年1月昇給から始まる			
支給年度	月	勤勉手当の成績率	勤勉手当の成績率 ()内は、再任用者			昇給月	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	
			良好	優秀	特に優秀				特に優秀	優秀	良好	良好でない	不良		
2016年度	6月	82	制度導入以前			(2017年) 1月	号給		(年齢は、当該年度の4月2日現在で書いてください→)						
	12月		80.0	84.5 (40.0)	89.0										
2017年度	6月		85.0	90.0 (40.0)	95.0	(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)		
	12月		85.0 (39.5)	89.5 (41.0)	94.0 (-)										
2018年度	6月		90.0 (42.0)	95.0 (43.5)	100.0 (-)	(2019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)		
	12月		90.0 (42.0)	95.0 (43.5)	100.0 (-)										
2019年度	6月		92.5 (44.5)	98.0 (46.0)	103.5 (-)	(2020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)		
	12月		92.5 (44.5)	98.0 (46.0)	103.5 (-)										
2020年度	6月		95.0 (44.5)	100.5 (46.0)	106.0 (-)	(2021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)		
	12月		95.0 (44.5)	100.5 (46.0)	106.0 (-)										
2021年度	6月		95.0 (44.5)	100.0 (46.0)	105.0 (-)	(2022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)		
	12月														
2022年度	6月					(2023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)		
	12月														
2023年度	6月					(2024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)		
	12月														
2024年度	6月					(2025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)		
	12月														
2025年度	6月					(2026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)		
	12月														

給与支給明細書 (平成28年 6月分 期末勤勉)

所属名	職名	グループ名	
氏名	職員番号	職員番号	
表級号給	小中教育職	2級 147号給	401,800 H 2
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)	1,026,000	標準報酬(厚生年金)	
標準報酬(退職等年金)	1,026,000	互助会基礎	

支給内訳	基礎	給料・報酬	給料の調整額	教職調整額	扶養手当
		409,600		16,384	
	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	休職率	
	502,085	122.5	100	100	
勤勉手当	基礎額	成績率	期間率		
	502,085	82	100		

私たちの賃金権利は、例年、次の流れで決まっています

8月の人事院勧告 → 9月の県人事委員会の交渉 → 10月人事委員会勧告 → 11月の確定交渉 → 条例改正等

私たちの賃金権利を確定するのが、「確定交渉」

組合は、県人事委員会の勧告を受け、知事と教育長に要求書を提出し、3回の交渉を持ちます。交渉相手は、行政職の場合はトップの知事ではなくナンバー2の総務部長となります。教育職の場合は、私たち教職員の任命権者である教育長が交渉対象となります。この総務部長や教育長と行う交渉を確定交渉と呼びます。この交渉で私たちの賃金や労働条件が「確定」するためです。2020年度の確定交渉で教育長から人事評価の改善の約束をとりつけました。

組合が勝ち取った労働条件は条例改正などで対応されるため、恩恵は全ての労働者に及ぶ

民間では、交渉で前進した賃金や労働条件について「労働協約」を結び、その恩恵を組合員が受けます。しかし、公務員は労働協約締結権を剥奪されているため、県は条例や教育委員会規則等を改正することで対応します。組合員以外にもその恩恵が及ぶのはこのためです。従って組合の交渉がなければ、賃金労働条件が前進することはあり得ません。