

# 市立高教組ニュース

第 1 号 H30(2018)年 9月3日(月) 発行

発行 仙台市立高等学校教職員組合  
〒980-0803 仙台市青葉区国分町3-10-10  
仙台市国分町分庁舎 Tel. (022) 262-2289  
書記長 笠原 好修

## 人事評価制度の協議開始

### 人事評価制度とは

地方公務員法の一部改正により、全ての公務員は人事評価の対象となり、その評価結果を給料に反映するというもの。

市教委の提案した原案では、評価期間については4月1日から3月31日までとし、能力評価を1回、業績評価を2回行うとされている。

### 行政職の動向

教育局以外の仙台市職員については、この人事評価制度については、一昨年度に市労連交渉を経て制度が確定し、昨年度は給料へ反映させないという事で、各部署や、各課単位で、評価にばらつきがないかどうかなどを検証するために施行された。結果として上位評価者が多い所と少ないところでは3倍程度の開きはあったものの、評価システムとしては運用できたという事で、今年度の評価からは給料へ反映する運用が行われている。

### 教育職の動向

一方教育職では、小中学校に勤務する教育関係職員の宮城県から仙台市への権限移譲などがあり、教育委員会では人事評価制度については、教育活動改善シートによる評価を行っているので、白紙の状態であると言い続けてきた経緯がある。昨年度になって、「新しい評価制度を考えている」という事を組合に伝えてきたが、その内容については、まだお示しできるところまで来ていないという事で、提案はされなかった。

そんな中、市労連交渉で決まった業績評価については、来年度から勤勉手当に反映されることが決まっているため、仙台市職員である私たちも、勤勉手当算定基礎から扶養手当を除くことが決まっており、扶養親族のいる職員は、教育職員でも**勤勉手当額が削減**されます。しかしながら、評価制度が決まっていないので、その削減した分を再分配するルールが**決ま**っていないのです。組合では、「出来るだけ早く提案を」と言い続けて来ましたが、市教委が組合に評価制度を提案したのは6月14日。昨年度中には提案すると言い続けてきた市教委でしたが、それが出来なかったことについての責任は、市教委にあることを7月13日に行われた教育長交渉で明言しました。

### 拡大事務折衝

仙台市立高教組は、同じ制度が適用される仙台市教職員組合と歩調を合わせ、8月28日(火)に市教委と拡大事務折衝を開き、市立高教組と仙教組連名で人事評価制度(案)に係る要求書を手渡ししてきました。

#### 要求項目は次の2点

1. 人事評価制度の導入により、生涯賃金で現行を下回らないこと。
2. 仙台市労連と仙台市が合意した人事評価制度の内容を尊重すること。

この人事評価制度が原案通り施行されれば、年に4回の校長面談が行われ、学校長は給料に差をつけるための評価を年に3回も行わなければならないになります。本来は子どもたちの教育に割かなければならない時間を評価のために使わなければいけないので、組合としては、出来るだけ簡素な制度としながらも、教育現場に過度な負担をかけない制度、給料についてもあまり大きく開きが出ないような制度を目指して、市教委と協議をしていきたいと考えています。

#### 市教委の原案

6月に提案された人事評価制度の概要

#### 1. 能力評価について

裏面の評価票を用いて評価し、11月～12月に校長面談を行い、その評価に基づき、1月の昇給において次の通りとする。

職員	特に良好		良好	やや良好でない	良好でない
	S	A	B	C	D
55歳以下	+8号	+6号	+4号	+2号	昇給なし
55歳超	+4号	+2号	昇給なし	昇給なし	昇給なし

※ 特に良好の分布率は1割程度

※ 上記の他、累積ポイントによる長期良好に該当すると+2号俸以下が加算される。

#### 2. 業績評価について

4月に期首面談、目標設定をし、8月～9月に中期面談をして、評価をする。その評価については、12月の勤勉手当に反映。10月に必要であれば目標を修正し、2月～3月に期末面談をして、評価をする。その評価については、翌年6月の勤勉手当に反映。成績率については、次の通り。

業績評価	成績率	分布率の制限
上位	+0.06月(24,000円程度)	25%
標準	標準成績率	なし
C	-0.04月	
D	-0.06月	



鎌田教職員課長に要求書を渡す郡司委員長

#### <タイムカードの導入について>

教育局総括安全衛生委員会の第一部会で、タイムカードの導入について検討がされています。タイムカードの導入で、在校時間記録簿をつけなくてよくなるのありがたいのですが…。