

市立高教組ニュース

第 2 号 H31 (2019) 年 3 月 12 日 (火) 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

人事評価制度中間報告(能力評価編)

現在協議中の人事評価制度について、数回にわたりお知らせいたします。

組合からの要求と市教委からの回答(概要)

組合からは以下の10項目について、市教委へ要求し、市教委から回答を得ました。

- 業績評価については、扶養手当が勤勉手当基礎額の算定から除外されることによる減額を除き、生涯賃金(全てB評価を想定)で現行制度を下回らないこと。
市教委 ⇒ 成績加算があるので下回らない。
※ 成績加算とは、これまでであった特昇の代わりに入るものなので、上位評価をされないまま退職を迎えれば下がる。
- 概ね標準的に勤務した者の定年退職時の号俸は、現行以上の号俸に到達すること。
※ これも、上位評価がされないまま退職を迎えれば、現行よりも8号俸下回る。
- 経験による能力の蓄積を評価に組み入れること。(時期の問題はあるが、長期良好で反映済み。)
※ 組合では、これまでの特昇の位置に、長期良好による特昇を入れるよう要求中。
- 勤務時間外は評価の対象としないこと。
市教委 ⇒ 勤務時間の長短により評価の優劣をつけるものではない。
- できるだけ簡易な制度にすることが求められているので、自由記述欄への記述を強要しないこと。
市教委 ⇒ 個人評価票の自由記述欄は、被評価者から評価者に伝えたい事項を記入する欄であり、記述の強要はしない。
- 現行の永年勤続特昇の+4号俸を維持するため、S評価として、勤続26年目以前に必ず入れること。
市教委 ⇒ 制度の趣旨から応じられない。
- SやA評価が連続しない制度にすること。
市教委 ⇒ 同上
- 最低1年間の試行期間を導入し、評価の妥当性を検証した上で賃金への反映を行うこと。
市教委 ⇒ 平成31年4月からの実施をしたいと考えている。
- 評価の妥当性を検証する資料を、毎年組合へ提示すること。
市教委 ⇒ 資料の具体を聞きたい。
10. 評価者研修計画について明らかにすること。
市教委 ⇒ 初年度はきめ細やかに。合同校長会や校長会例会。各校でできる研修資料を作成。初年度以降は合同校長会や、新任校長研修の場で。

裏面が能力評価の評価票(教諭16年以上)です。6つの着眼点ごとに自己評価(A~Cの3段階)を行い、その結果をもとに、全体標語(S~Dの5段階)を決めます。評価者に伝えたい事項があれば、自由記述欄に記入し、この評価票をもとに、1次評価者(教頭)が5段階評価をします。その後、2次評価者(校長)も5段階評価をします。その後、校長面談を行います。その後教育長が各段階の人数分布率に沿って、相対評価し、最終的な評価が確定します。そして、S評価ならば、翌年の昇給時に+4号昇給し、A評価ならば、+2号昇給します。(B評価は通常昇給のみ、C評価は-2号、D評価は-4号)ただし、55歳を超えた職員は、通常昇給しないので、D評価になった場合の減給もしません。)また、SA評価者は全体の1割程度にすることになっていますので、10年に1度程度の割合で、A評価になる事を想定しているとの事です。

組合では、評価の仕方を1年試行して、その評価が妥当であるか、評価に係る一連の流れが、現場や評価者に過度な負担をかけないかを検証する必要があると考えています。市教委ではH31年度から本格実施したいという考えですが、市労連でも1年の試行期間を設けたことから、教育局でも、1年の試行を要求しています。今後も年度末にかけて、事務折衝並びに、交渉を行っていきます。

<タイムカードについて>

H31年度から導入が予定されているタイムカードですが、導入に伴って、出勤簿と在校時間記録簿が廃止される予定です。タイムカードについては教育局総括安全衛生委員会の第一部会で、協議を続けていますが、4月からの導入は時期的に困難との見方から、夏休み前後からの導入になるとみられています。また、導入時には、一時的に出勤簿とタイムカードの併用になる見通しです。

