

市立高教組ニュース

第4号 R3(2021)年 12月14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 鶴 順二

マイナスはいつも期末手当から

プラスの時はいつも勤勉手当なのに

仙台市立高教組は、11月16日に行われた「人事問題懇談会」で人事問題等について市教委と意見交換を行いました。話し合った内容については、主に以下の3点についてです。

① 人事に関する事について

7月の教育長交渉で要求した以下のことを改めて確認しました。

- **人事異動は、本人の事情を勘案し丁寧な聞き取りを行い、納得と合意を得るよう努力すること。**
とくに、仙台市独自採用者については初めての異動であり、かなりのストレスがかかることも十分に考慮し、現勤務校と異動先の校長間で丁寧に引き継ぎをすること。
これに対し、市教委側は「とくに異動が初めての先生方が異動に対して不安を感じることは理解出来る。校長間でしっかりと引き継ぎがなされるようにしていきたい。」と応じました。
- **講師経験のない新卒採用予定者に対して、辞令交付以前に研修を行わないこと。**
来年度の新規採用者についても同様の研修を予定しているのか市教委に尋ねたところ、昨年度同様に、延べ5日間の研修を予定しているとのことでした。研修対象者に対するアンケート結果で好意的に受け止められていることが継続する理由です。組合としては、任意とはいえ、採用前である立場上、参加を断ることが極めて難しく事実上参加を強制するものだとし、止めるよう改めて求めました。さらに、実施する場合は、手当を支給するよう求めました。
7月の教育長交渉で要求した以外の件では、次のことを要求しました。
- **県との人事交流について、教頭については3年と人事異動方針に明記してあるが、教諭についての扱いが不明確であり、明確に記入すべき。**
(市教委説明)

「教頭と同様、教諭の人事交流についても原則3年となります。」

副校長、教頭の箇所に

「原則3年後に戻ることを前提とした期限付き人事交流（以下「期限付き人事交流」という。）とありますので、その後に「期限付き人事交流」と書かれた箇所は、「原則3年後に戻ることを前提とした」という意味を含んだものとなります。よって、教諭等の箇所にある「期限付き人事交流」も原則3年となります。

県との交流人事については、どの程度の規模でおこなうのか、給与支払者はどうなるのかなど、決まっていません。このことは、令和4年度末で県市の人事異動が終了することを考えるとライフプランを立てるうえでの障害になります。早急に県との調整を行い、「期限付き人事交流」について詳細を示すよう求めました。

② 職員評価制度について

- この評価制度では、能力評価で概ね全体の10%程度が上位評価となり、特別昇給（Sは+4号、Aは+2号）し、業績評価で概ね全体の25%以内が上位評価（S、A評価）となり、ともに+0.06月加算される。令和2年度は、能力評価では上位評価者のうち62%（280/455名）が2年連続、業績評価では上位評価者のうち59%（659/1117名）が2年連続である。いずれの評価においても上位評価者の半数以上が2年連続になっていることは、この人事評価制度のねらいに沿っていない運用がなされていることになる。このことについて市教委としてどう捉えているか？
この質問に対して、市教委は「評価者の見方が固定化しないよう現場の管理職を指導している。」と回答するとどまりました。

*人事評価のねらい・・・職員の能力や業績を正確に把握するとともに、それに基づく人材育成や処遇への反映を行うことにより、職員一人一人の力を最大限に引き出し、業務能率を向上させていく。

また、自己評価の際、職員に対して管理職がS、Aをつけないようにする発言を実際に行ったことに触れると、「評価者である管理職に対しては、E-ラーニングによる研修を行ってそのような指導はしていない。」という主旨の市教委答弁がありました。

・下位評価者に対しては、**どういう手立てをしているか？**

これについては、「対象者に対して研修を行い、中間見直しを行っている。評価の切り替え時期は12月で、このことは本人に伝えている。」と説明がありました。

③ **多忙化解消について**

・市教委総括安全衛生委員会で明らかになった多忙化に対してその具体的な解消策を提示すること。

「各部署でさまざまな解消策が提案・実施されているが、今後は横断的な解消策を出せるように努力したい。」と言及しました。

・**管理職による年休、振休の取得推進の声かけが不足している。**

「合同校長会で職員に声かけするよう指導しているが、今後も継続して指導していきたい。」と回答しました。

参考までに、夏季錬成休暇の取得状況を載せておきます。今年度は昨年度同様、取得できる期間が11月末まで延長されています。

<職名別錬成休暇取得状況> **令和3年9月末時点**

職名	取得日数平均	取得率平均
校長	2.8	91.7%
教頭・副校長	3.0	100.0%
主幹教諭	4.8	95.0%
教諭	4.5	90.3%
養護教諭	4.8	95.0%
実習助手	4.9	98.9%
管理職平均	2.9	97.0%
一般職平均	4.6	91.2%

・「いじめアンケート」実施方法変更でますます多忙化に拍車がかかっている。

「アンケートの改ざんが行われたことに対する改善策としてお願いしている。ご協力いただきたい。」と述べる市教委に対して、組合側は、今回のやり方では、緊急を要する事案に対応できないのではないかと。また、今回のことで現場の教員は市教委から信用されていないと不信感を募らせるだけではないか。問題が発生した学校のみ適用してはどうかなどの意見を伝えました。

これ以外にも、ギガスクール等話題にする事項を準備していましたが、設定された60分では、十分に話し合うことが出来ませんでした。

【期末手当、昨年に引き続き0.15月分（再任用者は0.1月分）削減】

10月12日の仙台市人事委員会による「職員の給与に関する勧告」を受けて、職員（会計年度任用職員を除く）の一時金0.15月削減が決まり、その分が12月の一時金で減額調整されました。具体的には、期末手当が年間2.55月→2.4月となり、12月の期末手当より0.15月分減額されました。（昨年度削減を阻止した再任用者についても今年度は期末手当年間1.45月→1.35月となり、今回の期末手当より0.1月分減額。）詳細は以下の通りです。

1 職員（管理職員を除く）に支給する期末・勤勉手当については、次に掲げる職員の区分に応じ、それぞれ次に定める月数分とする。

① 再任用職員以外の職員（管理職員を除く）

i) 令和3年度

12月期 期末手当1.125月分及び勤勉手当0.95月分

ii) 令和4年度以降

6月期及び12月期 期末手当1.20月分及び勤勉手当0.95月分

② 再任用職員（管理職員を除く）

i) 令和3年度

12月期 期末手当0.625月分及び勤勉手当0.45月分

ii) 令和4年度以降

6月期及び12月期 期末手当0.675月分及び勤勉手当0.45月分

2 上記1の実施時期については、令和3年度分は令和3年12月1日と、令和4年度以降分は令和4年4月1日とする。

業績評価で上位評価者に加算される+0.06月分原資は、勤勉手当の算定基礎に扶養手当を入れないことによって生み出されています。勤勉手当は業績評価対象の手当、期末手当は評価に関わらず支出されることから、削減は期末手当、増加は勤勉手当という図式になっているのです。