

**査定昇給の成果主義による教職員の序列化ではなく、教職員をはげまし、
みんなで支え合う、協力・協働のあたたかい職場こそ求められています！**

みなさん、査定昇給は、教職員の働きぶりを点数で数値化し、序列化し、30%程度の教職員だけ昇給をアップさせる賃金差別を職場に持ち込むものです。この問題を考えるとき、賃金問題としてとらえることだけでは不十分なのです。査定昇給は、教職員一人ひとりの成果だけをもとめ、教職員みんなで支え合う協力・協働をこわす原因になるのです。

そのため、組合は10月に交渉を重ね、道教委に対し多くの問題点を指摘し、拙速に導入しないことを求めてきました。交渉を重ねる中、査定昇給の実施は阻止できませんでしたが、「当分の間、上位区分はB評定のみ」になり、「校務貢献の改善」を引き出しました。

子どもたちを大事にする学校、教職員みんなが支え合う協力・協働のあたたかい職場づくりを大事にしましょう。

2. 教職員を点数で数値化、序列化し、賃金格差をつける査定昇給の内容

《判定期間及び基準日》

昇給日	判定期間	基準日
1/1	前年12/2から12/1まで	1/1

- ・今年度の判定期間は異常。査定昇給を無理やり導入するため、各管内で10月中に校長へ説明し、11月上旬には各学校で査定昇給の説明が行われます。つまり、1年間かけて評価すべき内容を、わずか1ヶ月足らずで評価しなさいということです。
- ・対象者へ通知・・・B・D・Eの評価を受けた対象者には口頭で説明。
- ・対象除外・・・再任用職員、最高の号俸を受ける職員（2 - 149）、非常勤職員、臨時職員は除外。
- ・B（6号俸）とC（4号俸）評定による支給額の差はいくらになるの？
査定により賃金格差は2 - 58でB（特に良好）になるとC（良好）と比べ月例給5400円のプラスになり、ボーナスの反映も入れると年間約8万6千円の増額になる。32才から33才頃の号俸が最大の差になっている。（査定だけによる増額）

◎評価は、「要素別評定」、「校務貢献」、「総合評定」の3つがあります。

「要素別評定」は、業績、意欲姿勢、能力の200点満点で数値化されます。

・初任層以外

- ◆業績・・・仕事の成果、業務の進行管理、創意工夫・業務改善、迅速性・正確性（80点）
- ◆意欲・姿勢・・・積極性・チャレンジ性、責任感、協調性、規律性（60点）
- ◆能力・・・企画力、理解力・判断力、知識・技能、情報収集力・活用力（60点）

- ◆公務貢献による加点・・・派遣職員等からの復帰、遠隔の地等に異動し、相当期間勤務、住居転居等による負担。7年以内に3回以上異動、300km以上の異動、被災地支援からの復帰、(20点の加点が上限)
合計 200点

- ・**初任層**・・・経験年数が8年未満の者(新大4卒)
業績(40点)、意欲・姿勢(100点)・能力(60点) 公務貢献(20点上限) 合計 200点

◎「当分の間(上位区分は)Bのみ運用とし、職員総数の30%程度に6号俸を配分」として最終交渉を終了。不断に検証していくことを今後も道教委に求めています。

《昇給区分及び昇給号俸》

A(極めて良好)8号俸 B(特に良好)6号俸 C(良好)4号俸
D(やや良好でない)2号俸 E(良好でない)零

※高齢層職員(55歳に達した年度の末日を超えて在職する職員)

A(極めて良好)2号俸 B(特に良好)1号俸 C(良好)零
D(やや良好でない)零 E(良好でない)零

3. 査定昇給は、問題点だらけの賃金システムです

- ・「職員の士気向上」「組織の活性化」「学校の教育目標の達成」は、査定昇給制度ではなく教職員の協力・協働による教育の営みを大事にすることで達成されるのではないかと。査定昇給や勤勉手当についてほとんどの教職員が反対や疑問を持っています。
- ・1年間かけて評価することになっているこの制度設計のルールを破り、今年は12月1日の判定期間末日までのたった1ヶ月で評価をするというとんでもない導入です。あまりにも教職員をないがしろにする導入はいかなるものか。少なくとも、今年度は説明を十分行う準備期間であり、実施は早くても来年度からではないかと。
- ・勤勉手当(ボーナス)、査定昇給(昇給)の両方で教職員を点数でランク付けし、取ってつけたような点数で評価されることは、それ自体に無理があり、教職員が納得できません。教職員を点数で競わせ、序列化するこの制度は、教職員や職場にゆがみや連帯感の欠如をもたらす要因になります。
- ・日々成果を求められ、点数を気にするような職場ではなく、人間らしく、自由闊達な論議が保障されるあたたかい職場が求められています。
- ・困難の多い教育現場では、日々残業を抱えながら教職員は奮闘しています。時には、子どもへの対応で失敗したり、不十分な授業になったりすることもあります。そんな失敗も許され、安心して仕事ができ、教師として成長できる職場環境が求められています。点数による評価ではなく、同僚からの支えやあたたかいアドバイスこそ大事です。