

## 教職員評価システムによる人事評価に不服があったらどうしますか？

### 教職員評価システムって何？

平成26年に地方公務員法の一部が改正され、人事評価は「職員がその評価を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価」と定義され、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることが定められました。それに伴い、これまでの教職員評価システムを見直し、法改正の趣旨に沿った新たな「教職員評価システム」が導入された。平成29年度からは人事評価の結果が給与等へ反映が開始され、教職員に大きな影響を与えている。

### 人事評価は絶対評価

教職員の評価システムは、人事管理の基礎となるだけでなく教職員の資質能力向上、学校組織の活性化を目的とされ、その評価は、他の職員との比較ではなく、評価項目や設定された目標に照らして、教職員一人一人の職務の遂行状況をできる限り客観的に把握し、適切に評価する仕組みとする必要があることから絶対評価により行う事としているが、実際はどうだろうか、、、。

### 人事評価が給与に反映された場合、どれぐらいの差が生まれるの？

人事評価は、昇給及び勤勉手当に反映される。評価によって以下のように反映される。

#### 昇給への評価

55歳以下職員の場合(管理者を除く)、  
 SS評価 = 7号給以上、S評価 = 5号給、A評価 = 4号給  
 B評価 = 2号給、C評価 = 0号給 (昇給なし)

#### 勤勉手当の評価 (率は令和4年度分を参照)

評価によって成績率区分が下記のとおりとなる。

6月期 : SS評価 1.1030 S評価0.9880 A評価0.9200

12月期 : SS評価 1.1060 S評価0.9910 A評価0.9200

多くの職員が、以上の数値が給与へ反映されることは理解されていると思います。では、具体的な給与へ当てはめたときに年額でどれぐらいの差が出るか計算してみます。例では主任級の給与で計算していますが、事務主査級になれば算定基礎額が増えその差はさらに増えると思います。試しに自分の給与額で計算してみる事をおすすめします。

ちなみに私の給与(事務主査)で計算するとSSとAの差は169,554円でした(T-T)。

【人事評価別年額比較 (主任級給与で計算)】

基準給与	支給月	給与号給	給与月額	給与月額×12月
	令和5年3月給与	2級57号	274,000	3,288,000

人事評価による月額

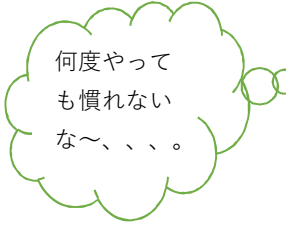
評価別	支給月	給与号給	給与月額	給与月額×12月
SS評価	令和5年4月給与	2級64号	281,000	3,372,000
S評価	令和5年4月給与	2級62号	279,100	3,349,200
A評価	令和5年4月給与	2級61号	278,100	3,337,200

人事評価による期末勤勉手当額(支給率・成績率は令和4年度の率)

評価別	給与号給	算定基礎額 (役職加算5%含む)	期末手当(6月期・12月期)		勤勉手当(6月期・12月期)		期末・勤勉 合計金額
			支給率	金額	成績率 (6月期)	成績率 (12月期)	
SS評価	2級64号	295,050	2.45	722,873	1.103	1.106	1,374,638
S評価	2級62号	293,055	2.45	717,985	0.988	0.991	1,297,941
A評価	2級61号	292,005	2.45	715,412	0.92	0.92	1,252,701

年額(給与月額+期末勤勉手当)※諸手当は含まない。

評価別	年額	SSとの差額
SS評価	4,746,638	
S評価	4,647,141	99,497
A評価	4,589,901	156,737



人事評価による年額の差です！！

## 苦情処理の申出手順について皆さん知っていますか？

いかがでしょうか？こうして具体的に計算してみると評価による支給額の差がかなりあることがわかります。SS評価とA評価では年額で156,737円も違う！この金額の差を埋めるにはA評価を受けた方が約70時間残業（156,737円÷2,224円＝約70時間）しなくちゃいけない！

### 評価に不服があった場合の苦情処理の方法 (県立学校の場合)

沖縄県立学校職員に係る教職員評価システム苦情対応要領より簡略的に説明します。

※小中学校の場合、苦情相談処理の手順が若干異なります。

- ① 苦情処理を申し出る被評価者は、あらかじめ電話等により学校人事課に連絡し、苦情申出書（第1号様式）の持参日時等について調整をする。
- ② 学校人事課が日時等の調整結果を申し出る被評価者に、文書により通知する。
- ③ 通知を受けた被評価者は、指定された日時、苦情申出書に必要な事項を記入して、自ら持参し、要綱第5条に規定する調査員に提出（場合により郵送可）をする。
- ④ 審査会は、苦情申出書、評価者意見書（最終評価者と1次評価者から取得）、調査員が作成した調書等に基づき行う。
- ⑤ 審査の結果は、評価結果に対する苦情の審査決定通知書（第4号様式）により申出者に、同（第5号様式）により最終評価者にそれぞれ通知する。

注意：苦情処理の申出は当該評価期間につき一回に限るものとし、申出期間は、評価結果が開示された日から当該年度の3月10日までとする。

### 苦情処理はやらないで欲しい??

学校によっては、「不服がある場合は事務長に申し出てね」と校長に言われたり、「ホームページで確認してね」と言われたり、そもそも説明がなかったり、、、。直接管理者に申し出るのではなく、まず学校人事課に申し出るなら気軽な感じもしますが、結局、管理者からも評価意見書を取得するため、苦情処理の申出を行うことが知られてしまうと結局申出を躊躇してしまうかもしれません。

### 教職員評価システムの適正な実施を要求

2月に冲学労と教育庁学校人事課との間で教職員評価システムに関するアンケート調査を踏まえた団体交渉を行いました。冲学労は人事評価により昇給幅、勤勉手当支給率に差をつける教職員評価システムについて同じ職場で働く労働者を分断し、共に働く者どうしのつながりを断ち切る制度であるため、撤廃の要求。しかし、学校人事課は平成26年5月の改正前地方公務員法第40条の勤務評定にもとづかない給与の支給について、給与の返還を求める住民訴訟を例に挙げ、教職員評価システムの評価結果を今後も反映していくとした。このような制度が続いていくのは大変残念なことであるが、現状で様々な問題がある運用に関しても提案を行った。一部の学校において、面談の未実施や、苦情処理の申出手順の説明がないなど不適切な事例について改善を強く求めた。その指摘を受け、学校人事課より「教職員評価システムの適正な実施に取り組むように」と令和5年4月10日付 教人第61号で文書が発送されたことは、団体交渉の大きな成果である。今後とも不適切な運用がなされた場合は改善を求めていく。

## 昇格についても人事評価が重要！？

今年度より、事務主査への昇任(昇任を伴う昇格2級→3級)が勤続15年から勤続12年へ見直され、経過措置として令和5年は勤続15年目と14年目、令和6年は勤続14年目と13年目、令和7年は勤続13年目と12年目が事務主査へと昇任となり、令和8年以降は勤続12年が事務主査昇任となりました。期間が短縮され、喜ばしい事であります。また、この昇任を伴う昇格2級→3級については人事評価結果の活用はありません。しかし、昇任を伴わない昇格：事務主査(3級→4級)については下記の図のとおり的人事評価の活用が予定されているため、注意しなければなりません。

### 人事評価結果の昇格への活用

昇任により、等級別基準職務表に定める上位の職務の級に昇格させる場合のほか、現在の級に在級する期間における資質能力評価及び役割達成評価の結果が標準のものを超える場合に、昇格させようとする日までの勤務実績等も考慮し、昇格させる。

	現在の級に在級する期間の評価結果	直近の評価結果	備考
資質能力評価	いずれか 1つが上位SS又はS かつ 他が中位A以上 又はこれと同等以上	中位A以上	昇格させようとする日までの勤務実績等(昇格前1年間懲戒処分を受けていない等)も考慮する。
役割達成評価		中位A以上	

(注) 昇任を伴わない昇格：主査(3級→4級)、班長(4級→5級)、課長(6級→7級)、実習助手・寄宿舎指導員(1級→2級)、学校栄養職員・主任・主査等の場合。

#### 【経過措置】

当分の間、直近の資質能力評価及び役割達成評価の全体評語が中位A以上で、昇格させる。

※令和5年4月 学校人事課 被評価者研修資料より

### 苦情処理の申出手続で沖学労が手伝えること

このように人事評価は、職員にとって給与面、昇給面についても大きな影響がある。しかし、人事評価に納得がいかない場合でも個人で不服の声を上げるのはなかなかハードルが高い。そんな場合に、是非沖学労と一緒に適正な評価を得るよう求めていきませんか。一人で悩まず、みんなで課題を解決していきましょう。

### ◎連載小説「デスクワーカーズ(JWS)」

博：第二高校の事務職員・「JWS」組合員

始、静華、香子：第一高校の事務職員

この3人を中心に組合加入・活動までの物語が展開していく。

#### 【第7話 労働組合とその運動(1)】

「労働組合かあ、極論だが私的には「法律でそう定めてあるもの」だと思っているよ」

「え！？」

博は続けた「逆説的なんだけどね。「労働組合」という組織が生まれた歴史を見れば分かるんじゃないかな」。

始は言った「歴史っていっても分からないし、、、私の「労働組合」のイメージは、よくニュースで報道される「米軍基地建設反対運動で赤い旗を持って集まっている、なんでも反対運動をする集団」なんですけど、、、すみません」。

博はそれを聞いて「なんでも反対運動をする集団か、、、手厳しいね」とつぶやいた。「それも、「労働組合としての運動」の一つだからね。なんでも反対ではないけど、、、」。

博はちょっと考えて、「組合の集会などで「インターナショナル」という歌が歌われるが、その歌詞に「起て、飢えたる者よ、今ぞ日は近し。醒めよ我がはらから、暁は来ぬ。暴虐の鎖断つ日、旗は血に燃えて。海を隔てつ我ら、かいな結びゆく。いぎ闘わん、いぎ、奮い立て、いぎ、、、」というのがあり、まさにこれが組合の成り立ちを物語っていると思うんだ」。

「私なりの説明をすると、「資本家やそれを保護する国家利益の為、労働者への差別的待遇と搾取、そのため流された血と汗と涙、それを打倒するため団結し闘った労働者」、これが「労働組合」の原点である。ということだね」。博は続けた。

「現在は「先人が勝ち取った労働者としての運動の保証と権利が、「労働組合」として法律で保障・保護するよう規程されるまでに昇華されている」ということから、「労働組合とは、法律でそう定めてあるから」だと言ったんだ。そして、先人が残してくれた遺産を維持・活用し、後世へ引き継いでいくのが、現代の私たちの義務だとも思っている」。

(第8話につづく)

是非、沖学労のHPへ  
アクセスしてください！

