

宗谷

宗谷教職員組合

「宗谷情報」No.6 平成26年6月9日発行
発行責任者：高一伸

〒097-0004 稚内市緑2丁目4-21 宗谷教育会館
Tel 0162-22-2480 FAX 0162-22-2484
mail info@soya-teachers.org web : http://www.soya-teachers.org

怪獣「バラバラマン」をやっつけろ！ 号俵アップに査定昇給が！ バラバラ攻撃をさらに強める

北海道教育委員会は、教職員集団に競争と格差を持ち込む昇給に係る成績区分による給与決定手続き（査定昇給制度）の制度運用を2015年1月から実施することを明らかにしました。私たちは、校長先生を中心とした教職員が協力・協同する民主的学校づくりを大切にしています。こうした観点から、2008年の制度導入時には、制度の教育的運用を求めて対話活動を行いました。

私たち宗谷教職員組合は、2015年1月から実施される昇給に係る査定昇給制度のもとでも、子どもたちの健やかな成長のために「民主的学校づくり」をより良く進めるため、この制度の課題と、これからも大切にすべき視点をまとめます。

国や道の考え方は…

査定昇給をはじめとする昨今の教育施策に対する国や道の考え方についてみてみましょう。

国の施策

2006年に第一次安倍政権のもとで改正された、現行の教育基本法では5年に一度「教育振興基本計画」を策定することが定められています。2013年の夏に2回目の策定が行われました。

その中では人事管理に教員評価を実施することや給与体系について考えが示されています。

メリハリある給与体系

真に頑張っている教員を支援することにより、教員の士気を高め、教育活動の活性化を図るため、教員の給料や諸手当の在り方を見直し、それぞれの職務に応じてメリハリある教員給与体系の確立に向けて検討する。

第二次安倍政権になってからというもの、全国的な教職員定数が戦後初めてのマイナスになったり、教科書問題、道徳の教科化等、教育条理になじまない施策がめだちます。

北海道の考え方

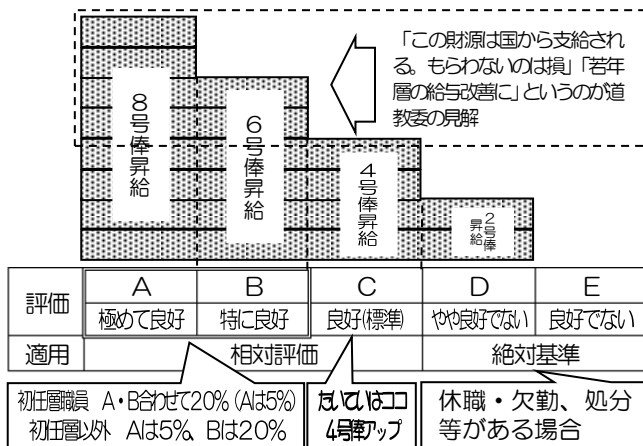
私たち公務員は労働基本権が制約されています。その代償として、公務員と民間とのバランスを図るため、国は人事院勧告を行います。その結果を受けて、北海道人事委員会が北海道の公務員の処遇について検討をします。今回、「凍結解除」が行われる査定昇給制度についても、2005年の北海道人事委員会勧告を踏まえて、「職員個々の勤務実態等を反映した昇給及び勤勉手当の給与決定手続き」について道教委が仕組みを整備したというものです。

昨年の夏、道人事委員会は「北海道の公務員は、独自削減が行われているため、民間よりも賃金が低い」という事実を直視せず、「概ね（公務員と民間の差は）均衡なので賃金を改定しない」とするなど、労働基本権制約の代償という本来の役割を果たしているとは言えません。

二〇一〇年に導入された査定昇給制度は、ボーナスに対してのものと、月例給に対してのものがあります。道教委は「道独自削減を実施している間は、月例給に対しての査定昇給の運用は凍結する」としてきました。道教委は二〇一四年一月の賃金確定交渉で、この「凍結」を解除することを一方的に決定しました。

月例給の査定昇給って
どうなんだろう？

私たちの給料は、号俵によって決定します。



この号俵は、基本的に一月一日に四号俵ずつ昇給することになっています。この「号俵の上がり方」と「査定」を連動させ「昇給」させるというものです。つまり、査定の実績によって、人それぞれ

号俵の上がり方が変わってきます。これは、ボーナスの算出基礎額にも、生涯賃金にも関わってきます。
**財政不足の道教委が
査定で給料を
いっぱい払えるわけ**

査定昇給には財源が必要です。それは、A・B区分に当たる見かけ上「余計に払う部分」です。道教委はこの説明に「査定昇給で増額する給与部分（A・B）は国から支給されるもの。道財政には関係しない。現在は国からもらわない分給与水準は下がっている」「昔々あった昇給短縮を引き合いに）中堅層以下は、昇給短縮の恩恵を受けていなく格差がある。だから給与改善のために査定昇給は必要だ」と説明しています。



査定昇給の問題点を みんなで学習しよう

北海道教育委員会は、査定昇給制度の目的に「教職員給与の水準の全体的な向上」と、「士気向上」を挙げています。しかし、この制度は教育条理の観点で大きな問題を抱えており、実際には「士気向上」ではなく、学校現場に混乱を持たせる非教育的な性格が強いものであると考えます。

子どもの人格を育てる営みと、
実績主義・成果主義は矛盾します



学校における教育活動は、子どもたちの人格の完成をめざして行う協力・協同の営みです。査定昇給制度は、教職員集団として協同して行う教育活動を、個人の実績・成果として評価するものです。制度が運用されると学校づくりに競争と管理の考え方が持ち込まれ、教育活動を変質させることが予想されます。

教職員間の
格差・競争意識は、
同僚性の向上を妨げます

二〇〇八年の対話活動では「先生一人ひとりを評価しても意味がない。うちの学校の先生方はチームでがんばっているんだ」と話してください。PTA会長や、「みんな子どもを良くする努力をしているのに、個人の評価に



お金が出てくると気持ちよく仕事できない」という教員の声が記録に残っています。こうした声にあるように、査定昇給制度は、宗谷で長い間大切にされてきた教職員集団の意識を変質させるものです。

子どもを中心に連携を深める
教師の責務と矛盾します



「A査定」を得るための評価項目の例に「繁忙度、緊急度、困難度が高い業務を遂行し、特に高く評価できる成果を上げた場合」「組織における重要度が高い業務を遂行し、組織としての成果の向上に特に顕著に貢献」が挙げられています。評価項目は、個々の教職員の働き方に密接に関係するものです。ひいては、子どもや保護者、地域の方々が持っている学校への願いに応えるという日常の営みをも変質させることが予想されます。

教育条理を大切に 協力・協同の 民主的学校づくりを 進めるために

査定昇給制度が持つ非教育性は、宗谷の教育、民主的学校づくりに大きな変化をもたらします。この観点を大切に、制度導入を節目として、さらなる協力・協同を進め、今後も豊かな教育活動を行うことを確かめ合ひましょう。

- ① 子ども 教職員、そして保護者の願いに応える民主的でより良い教育行政、民主的学校づくりを進めましょう。
- ② 憲法と子どもの権利条約の理念を大切にされた教育活動を推進し、教育条理に基づいた豊かな対話を進めましょう。
- ③ 学校評価や、学校職員評価制度の独自の評価システムなど、教育関係者、保護者、地域の方々による連携を深め、相互に評価しあい協力しあう関係を築きましょう。
- ④ すべての教職員が連携、協同して様々な教育活動に取り組むという学校の特殊性を踏まえ、教職員全員の賃金水準を引き上げることによって処遇改善が図られるよう、学習と対話を求めあひましょ。

査定昇給Q&A

査定される対象は?

ボーナスの査定昇給は、「役職段階別加算」が支給されていない、初任層職員は査定の対象にはなっていません。一方で、今回導入される月例給の査定昇給では初任層職員も対象になります。対象にならない教職員…最高号俸(教諭は2-149)に達している者、再任用職員。期限付は査定はされるがC区分にしかならない。

どんな内容を査定されるの?

現在、ボーナスの査定昇給の評定項目は、「業務」「意欲・姿勢」について行われています。月例給の査定昇給では、これに加えて「能力」についても行われます。

A・B区分の

分布率(適用人員)ってどうなるの?

初任層職員は、A・B合わせて20%(Aは5%)、初任層以外はAは5%、Bは20%

D・E区分って

どんな場合に適用されるの?

懲戒処分・訓告等、勤務成績不良等の場合に適用されます。

制度の疑問など

お寄せください。

宗谷情報を読んだ感想や、制度への質問など、お寄せください。



news@soya-teachers.org