

学習資料 <差別賃金とさせないために>

「学校職員人事評価制度」における賃金の反映は、「優秀」な教職員に上位区分が適用される制度ではない！



すべての教職員の賃金改善とさせることが重要！

(1) 【「1月昇給」の昇給区分の決定】

		業績評語 (9月および3月、順不同)														
		A/A	A/B	B/B	A/C	B/C	C/C	A/D	B/D	C/D	D/D	A/E	B/E	C/E	D/E	E/E
能力評語 (3月)	A	①	②	③	③	④	⑥	いずれかの評語が「D」				すべての評語が「D」、 またはいずれかの評語が「E」				
	B	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧									
	C	⑥	⑦	⑧	⑧	⑨	⑩									
	D															
	E															

①～⑧の細区分順位の上位から決定

昇給区分	A区分	B区分	C区分	D区分	E区分	
適用割合	初任層 = 20%以内 (その内 A は 5%以内)					
	初任層以外 = 5%	初任層以外 = 20%				
昇給号俸数	下記以外	8号俸	6号俸	4号俸	2号俸	昇給なし
	高齢層	2号俸	1号俸	昇給なし	昇給なし	昇給なし

※初任層とは概ね30歳未満の教職員

※高齢層とは、55歳に達した日の属する年度の末日を超えて在職する教職員

※①～⑤→1位グループ、⑥～⑧→2位グループ、⑨⑩→Cグループ

昇給における細区分順位によらない判定

次の場合は、「細区分順位」(「業績評語」と「能力評語」の相関)によらず、「他の学校職員との均衡等を総合的に勘案して判定」するとしています。つまり、⑨⑩であっても、上位区分に適用することができます。

(1) 人事異動等により転入してきた場合

他の学校で人事評価された後、人事異動等により転入してきた場合で、当該学校の他の学校職員と人事評価の第二次評価者(校長)が異なるもの

(2) 人事異動等により、二次評価者の異なる全体評語が混在する場合

判定期間中に対象者が異動した場合で、能力評価及び2回の業績評価の第二次評価者(校長)が異なるもの

(3) 対象者が昇任又は降任した場合

判定期間中に対象者が昇任または降任した場合で、昇任又は降任の前後で人事評価の評価項目等が異なるもの

(4) 派遣から復帰等をした場合

判定期間中に、国、地方公共団体、関係団体等の派遣から記した場合や、人事交流により採用された場合で、全体評語の一部がないもの

(5) 年度中途の新採用教職員

判定期間中に新たに採用された学校職員で、全体評語の一部がないもの

※4月1日採用などで「業績評語」「能力評語」のすべてがない場合は、「C区分」

とりくみの視点～4月異動者の「総合的な判定」は不可能

* 道教委は、「異動者などは当該学校の他の学校職員との均衡等を総合的に勘案して判定する」として
います。しかし、異動者と他の教職員を「総合的に勘案」して判定する客観的な基準はありません。
校長は11月頃に昇給の上位区分を決定しますが、仮に異動後の勤務状況を勘案すれば、「判定期間
外の状況を考慮する」ことになり、「総合的に勘案して判定する」ことは不可能です。一方、道教委
は、「総合的に勘案」する際に、「過去の昇級区分」を判断材料の一つにすることを否定していま
せん。



異動者等、細区分順位によらない判定を行う場合は、過去の昇給区分を判断基準として、上位区分が適用されていない教職員に上位区分を適用させる。

とりくみの視点～昇給原資が余れば賃金水準の改善とならない

* 「細区分順位」が⑨⑩となった場合、上位区分が適用されません。
* 1月昇給については、前々年の「9月評語（業績）」、前年の「3月評語（業績・能力）」によって上
位区分が決定されます。しかし、昇給への反映までの間、人事異動などによって、校内の教職員構
成が変わります。
* 若年層教職員・それ以外の教職員それぞれにおいて、上位区分に適用される「細区分順位①～⑧」
となる教職員の人数が各学校に配分される人数を下回る場合、昇給原資を余すことになります。



すべての教職員の細区分順位を⑧以上とする「業績評語」「能力評語」（原則「B」以上）とさせることによって、原資を余すことがないようにさせる。

とりくみの視点～すべての教職員に上位区分を適用させるために

* すべての教職員の「細区分順位」が⑧以上となった場合でも、「細区分順位」の上位から上位区分を適用することから、上位区分の連続適用があり得ます。



1) すべての教職員に対して、おおむね次に示す回数で上位区分を適用させる。

昇給 (A 区分)	全職員
回数	20 回に 1 回程度
根拠	5 % 適用

昇給 (B 区分)	右記以外 (概ね 30 歳以上)	初任層 (概ね 30 歳未満)
回数	5 回に 1 回程度	6 回に 1 回程度
根拠	20% 適用	15% 適用

2) 過去の昇給区分で、少なくとも過去 A 区分は 20 回、B 区分は 5 回、上位区分が適用されていない教職員については、「能力 A 業績 A A」とするなど、「細区分順位」が特に上位となるようにさせる。

そのためには、

- 1) 分会内における過去の上位区分適用状況を把握する。
- 2) 校長交渉を配置し、上位区分に適用させるべき教職員を示す。

(2) 「勤勉手当」の成績区分の決定

業績評語	上位から順に決定	成績区分		成績率 ()は再任用	決定割合			
					右記以外	初任層	再任用	
絶対評価	A	相対評価	上位区分	A区分	109.5/100	40%程度 (うちAは10%以内)		
	B		B区分	101.5/100 (46.0/100)	50%程度		30%程度	
	C		良好	C区分	93.5/100 (44.5/100)			
	D	絶対評価	下位区分	D区分	82.5/100 (42.5/100) 未滿			
	E							

とりくみの視点～異動者の6月勤勉手当を他の教職員と比較することは不可能

* 道教委は、異動者の上位区分の取り扱いについて、『業績評価』の内容を考慮する」としていません。しかし、異動者と他の教職員の「業績評価」を客観的に比較する基準がありません。校長は5月頃に勤勉手当の上位区分を決定しますが、仮に異動後の勤務状況を勘案するのであれば、「判定期間外の状態を考慮する」ことになり、恣意的な判定となります。したがって、『業績評価』の内容を考慮すること自体不可能です。



異動者等の判定を行う場合は、過去3回の成績区分を判断基準として上位区分が適用されていない教職員に上位区分を適用させる。

とりくみの視点～上位区分適用数が配分数に満たないことがある

- * 「業績評語」が「C」の場合、上位区分が適用されません。
- * 6月勤勉手当においては、直前の「3月評語(業績)」によって上位区分が決定されます。しかし、勤勉手当への反映までの間、人事異動などによって、校内の教職員構成が基本的に変わります。
- * 「初任層(30歳未満)」「再任用」「それ以外(30歳以上)」それぞれにおいて、「業績評語」が「A」「B」である教職員の人数が各学校に配分される人数を下回る場合、道教委が示した「上位区分は40%(初任層は50%、再任用30%)程度」となりません。



すべての教職員の「業績評語」を「B」以上にすることによって、「上位区分を40%(初任層は50%、再任用30%)程度」の配分率を適用させる。

とりくみの視点～すべての教職員に上位区分を適用させるために

*すべての教職員の「業績評語」が「B」以上となった場合でも、「A」の教職員から上位区分が適用されることから、上位区分の連続適用があり得ます。



1) すべての教職員に対して、おおむね次に示す回数で上位区分を適用させる。

昇給	右記以外 (30 歳以上)	初任層 (30 歳未満)	再任用
回数	3 回に 1 回(5 回に 2 回)	2 回に 1 回	3 回に 1 回
配分率	40%に適用	50%に適用	30%に適用

2) 過去の成績区分で、少なくとも過去 3 回上位区分にあたっていない教職員については、「業績評語」を「A」とするなど、上位となるようにさせる。

そのためには、

- 1) 分会内における過去の上位区分適用状況を把握する。
- 2) 校長交渉を配置し、上位区分に適用させる教職員を示す。

『学校職員人事評価制度』 2024年度年間スケジュールととりくみの時期



* 再任用者の上位区分は、「昇給」では適用されませんが、「勤勉手当」では適用されます。

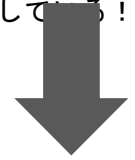
	業績評語①									業績評語②			業績評語①									業績評語②			業績評語①									業績評語②														
月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
	↑												↑			↑												↑			↑												↑					
	↑												↑			↑												↑			↑												↑					

	能力評語									能力評語									能力評語																	
月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
年度	2023年度									2024年度									2025年度																	

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月			
学校職員人事評価制度・支給日・昇給日	校務貢献基準日（4月1日）			業績①目標設定・シート記入（期首面談）			業績②目標設定・シート記入（期首面談）			勤勉基準日（6月1日） 勤勉手当（6月30日）			昇給基準日・昇給（1月1日）			能力自己評価・業績②自己評価（期末面談・全体評価開示）			校務貢献基準日（4月1日）			業績①目標設定・シート記入（期首面談）			業績②目標設定・シート記入（期首面談）			勤勉基準日（6月1日） 勤勉手当（6月30日）			昇給基準日・昇給（1月1日）			能力自己評価・業績②自己評価（期末面談・全体評価開示）					
とりくみ	業績①評価シート・面談のとりくみ			6月勤勉（決定後のとりくみ）			6月勤勉（決定後のとりくみ）			業績②評価シート・面談のとりくみ			昇給（決定後のとりくみ）			業績①「全体評価」決定後のとりくみ			6月勤勉（決定後のとりくみ）			6月勤勉（決定後のとりくみ）			業績②「全体評価」決定後のとりくみ			12月勤勉・昇給（異動対象者のとりくみ）			12月勤勉（決定後のとりくみ）			昇給（決定後のとりくみ）			業績②「全体評価」決定後のとりくみ		

昇給

2024年度
2025年1月昇給
・2023年度
業績評語①
（23年9月）
業績評語②
（24年3月）
能力評語
（24年3月）
*もうすでに決定している！



* 次回の昇給に向けたとりくみが重要！
2025年度
2026年1月昇給
・2024年度
業績評語①
（24年9月）
業績評語②
（25年3月）
能力評語
（25年3月）

別記1 業績評価シート記入にあたっての観点

学校名		職名		氏名				
評価期間	平成	年	月	日	～ 平成	年	月	日
期首面談	平成	年	月	日				
期末面談	平成	年	月	日				
学校教育目標・ 学校経営方針・ 重点等								

【困難・重要】
 困難・重要についてはきわめてレアケースです。原則記載させないようとりくむとともに、記載する場合であっても評価者と被評価者双方の認識を共有することとなっています。
 注1) 困難・重要は面談を通じ評価者と評価対象者の認識を共有し設定します。
 注2) 主任等特定の業務を行うことで設定するものではありません。

II 業績評価

項目	今期の具体的な目標	目標達成のための取組方法等	困難	重要	自己評価	1次評価	2次評価	総合所見
						個別評価	個別評価	
学習指導	・科学的根拠にもとづき系統的な教育課程づくりを实践する。 ※自主編成運動のとりくみにもとづき記載します。	・自主的な研究を積極的に活用し、地域・生徒の実態に応じた教材研究をすすめる。						上段:1次評価者 下段:2次評価者
生徒指導	・子どもたちがお互いに人権を尊重しあう学級づくりをめざす。 ※日常の教育実践の内容を記載します。	・「子どもの権利条約」の理念実現をすすめる。						
いじめ対応	・人権教育の充実と児童・生徒参加型の自治的活動の充実をめざす。 ※権利学習・自治的諸活動の内容を分会での議論の内容を元に記載し、個人の対応とはしません。	・各種行事に子どもたちの声を積極的に反映させていく。						
校務分掌等	・係間の協力協働体制にもとづき業務をすすめる。 ※民主的な職場づくりの観点で記載します。	・年間計画にもとづいて、協力協働体制をより一層充実する。						
学校設定項目								

【今期の具体的な目標】【目標達成のための取組方法等】
 数値目標を設定することは馴染みません。各項目については※の観点で記載するようとりくみます。
 注1)「主な行動例」「着眼点」はあくまでも「目安」「参考」です。
 注2)目標設定基準日(シート提出日)は5月(10月)1日です。基準日は各学校の実態に応じて設定できます。また、期首面談実施日についても各学校の実態に応じて行えます。

「今期の具体的な目標」「目標達成のための取組方法等」の記載については、職場討議資料「『学校職員人事評価制度』を、すべての教職員の賃金改善とさせるために」(第6号2017.2.1発行)も参考にします。

【学校設定目標について】
 ①学校設定目標は設定させないようとりくみます。
 ②設定せざるを得ない場合でも、教職員の意見が活かされたものとし、校長による一方的な設定とならないようとりくむ必要があります。

〈学校運営に対する要望・意見等〉

【学校運営に対する意見・要望】
 学校運営に対する要望・意見は評価の対象外であることから、記述は自由です。校長等の評価者が「削除」「修正」を求めることは問題となります。記載する場合は、分会としての意志統一の上とりくむことが大切です。

全体評価等		2次評価者	
所見		全体評価	

別記2 自己目標記載例

①教員等（特別支援学校以外）

	今期の具体的な目標	目標達成のための取組方法等
学習指導	<ul style="list-style-type: none"> 科学的根拠にもとづき系統的な教育課程づくりを実践する。 ※自主編成運動のとりくみにもとづき記載します。 	<ul style="list-style-type: none"> 自主的な研修を積極的に活用し、地域・生徒の実態にもとづいた教材研究をすすめる。
生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> 子どもたちがお互いに人権を尊重しあう学級づくりをめざす。 ※日常の教育実践の内容を記載します。 	<ul style="list-style-type: none"> 「子どもの権利条約」の理念実現をすすめる。
いじめ対応	<ul style="list-style-type: none"> 人権教育の充実と児童・生徒参加型の自治的活動の充実をめざす。 ※権利学習・自治的諸活動の内容を分会での議論の内容を元に記載し、個人の対応とはしません。 	<ul style="list-style-type: none"> 各種行事に子どもたちの声を積極的に反映させていく。
校務分掌等	<ul style="list-style-type: none"> 係間の協力協働体制にもとづき業務をすすめる。 ※民主的な職場づくりの観点で記載します。 	<ul style="list-style-type: none"> 年間計画にもとづいて、協力協働体制をより一層充実する。

②教員等（特別支援学校）

	今期の具体的な目標	目標達成のための取組方法等
学習指導	<ul style="list-style-type: none"> 科学的根拠にもとづき系統的な教育課程づくりを実践する。 ※自主編成運動のとりくみにもとづき記載します。 	<ul style="list-style-type: none"> 自主的な研修を積極的に活用し、地域・生徒の実態にもとづいた教材研究をすすめる。
生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> 子どもたちがお互いに人権を尊重しあう学級づくりをめざす。 ※日常の教育実践の内容を記載します。 	<ul style="list-style-type: none"> 「子どもの権利条約」の理念実現をすすめる。
いじめ対応	<ul style="list-style-type: none"> 人権教育の充実と児童・生徒参加型の自治的活動の充実をめざす。 ※権利学習・自治的諸活動の内容を分会での議論の内容を元に記載し、個人の対応とはしません。 	<ul style="list-style-type: none"> 各種行事に子どもたちの声を積極的に反映させていく。
校務分掌等	<ul style="list-style-type: none"> 係間の協力協働体制にもとづき業務をすすめる。 ※民主的な職場づくりの観点で記載します。 	<ul style="list-style-type: none"> 年間計画にもとづいて、協力協働体制をより一層充実する。

③養護教員等

	今期の具体的な目標	目標達成のための取組方法等
保健管理	<ul style="list-style-type: none"> 一人ひとりの健康状態に応じた対応を行う。 一人ひとりの人権を保障した対応を行う。 一人ひとりのプライバシーを尊重した対応を行う。 一人ひとりの選択権を保障した対応を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断、健康観察などで一人ひとりの健康課題を把握する。 健康診断結果をもとに差別しない、させないとりくみを行う。 感染症発生時は、人権、プライバシーを尊重した対応を行う。 校内救急体制の整備を行う。 病気やしょうがいのある子どもが安心して生活できるような対応を行う。
保健指導・生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> 子どもたちのプライバシーが守られていると実感できる保健指導を行う。 ※生徒指導については校内体制ですすめていることから、養護教員の本務の評価は馴染むものではありません。 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の課題に応じた個別指導を行う。 日常の実践に結びつけやすいような保健指導を行う。 必要に応じて指導資料を作成する。 学校行事の際、安心して参加できるような保健指導を行う。
いじめ対応	<ul style="list-style-type: none"> 子どもたちのプライバシーと人権尊重の観点で保健指導を行う。 ※権利学習・自治的諸活動の内容を分会での議論の内容を元に記載します。 	<ul style="list-style-type: none"> 「子どもたちの居場所」としての保健室の機能を高める。
校務分掌等	<ul style="list-style-type: none"> 係間の協力・協働体制にもとづき業務をすすめる。 計画的に係業務を行う。 ※民主的な職場づくりの観点で記載します。 	<ul style="list-style-type: none"> 年間計画にもとづいて、協力・協働体制をより一層充実する。

④ 栄養教員

	今期の具体的な目標	目標達成のための取組方法等
食に関する指導	<ul style="list-style-type: none"> ・望ましい食習慣を身につけさせ、食生活を通して自ら健康管理を行う姿勢を培う指導をめざす。 ※「食育基本法」にもとづく指導は価値観の押しつけにつながることから、自主編成運動の観点から自主的・創造的な教育実践をすすめます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食計画の作成とその内容を実施する。 ・各学校給食担当者との連携をはかる。 ・給食だより(献立表)の作成と配布を行う。
給食管理	<ul style="list-style-type: none"> ・生きた教材として活用される安全でおいしい給食を実施する。 ※職務の具体例については、実態に応じたものを記載することとします。 	<ul style="list-style-type: none"> ・所要栄養量・食品構成にもとづいた献立作成を行う。 ・生きた教材となる献立作成を行う。 ・地場産物の積極的な活用をはかる。 ・調理員との連携に努める。
校務分掌等	<ul style="list-style-type: none"> ・保体系の業務実施に協力する。 ・給食委員会の運営に協力する。 ※民主的な職場づくりの観点で記載します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・アレルギー調査、給食試食会等を実施する。

⑤ 学校事務職員

	今期の具体的な目標	目標達成のための取組方法等
学校事務の実務	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者負担の解消などの観点から学校財政財務の確立をすすめる。 ・情報の公開などによる地域や保護者と連携した学校づくりを行う。 ・子どもの生活環境に配慮した学校づくりを行う。 ※数値目標を設定しないことから、評価結果を数値化することは馴染みません。 	<ul style="list-style-type: none"> ・財政財務に関する計画の企画、立案、提起と校内における連絡調整を行う。 ・保護者や地域にむけた学校事務だより発行等を通じた意見交流や集約などの情報活動をすすめる。 ・あらゆる機会を捉えた積極的な研修の推進に努める。 ・子どもの要望を把握し、保護者・教職員との協力・協働に努める。
校務分掌等	<ul style="list-style-type: none"> ・民主的な旅費の運用をすすめる。 ・事務処理システムの改善をはかる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・旅費執行の企画・立案、職員会議での提起、確認を行う。 ・事務処理システム改善のための企画、立案、提示を行う。

⑥ 学校栄養職員

	今期の具体的な目標	目標達成のための取組方法等
給食管理	<ul style="list-style-type: none"> ・望ましい食習慣を身につけさせ、食生活を通して自ら健康管理を行う姿勢を培う指導をめざす。 ※「食育基本法」にもとづく指導は価値観の押しつけにつながることから、自主編成運動の観点から自主的・創造的な教育実践をすすめます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・学校給食計画の作成とその内容を実施する。 ・各学校給食担当者との連携をはかる。 ・給食だより(献立表)の作成と配布を行う。
学校給食指導	<ul style="list-style-type: none"> ・生きた教材として活用される安全でおいしい給食を実施する。 ※職務の具体例については、実態に応じたものを記載することとします。 	<ul style="list-style-type: none"> ・所要栄養量・食品構成にもとづいた献立作成を行う。 ・生きた教材となる献立作成を行う。 ・地場産物の積極的な活用をはかる。 ・調理員との連携に努める。
校務分掌等	<ul style="list-style-type: none"> ・保体系の業務実施に協力する。 ・給食委員会の運営に協力する。 ※民主的な職場づくりの観点で記載します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・アレルギー調査、給食試食会等を実施する。

⑦ 寄宿舎指導員

	今期の具体的な目標	目標達成のための取組方法等
日常生活の指導	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもたち一人ひとりが安心して生活できる環境をつくる。 ・子どもが寄宿舎を楽しみと思えるようすすめる。 ・子どもたちがお互いに人権を尊重できる指導を行う。 ・子どもたちが差別偏見なく、平等に生活できる指導を行う。 ・自分たちの力で学校をつくれるように子どもたちの育成をすすめる。 ・子どもたちが人格を完成できるような学校づくりをすすめる 	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員が協力・協働のもと、学校の実態に即した話し合いを行う。 ・子ども同士が話し合いによって、課題を解決するための時間を設定する。 ・子どもの自主的・自治的な活動を保障する時間を確保する。 ・「子どもの権利条約」「障害者の権利条約」の理念の実現をすすめる。

いじめ対応	・子どもの人権に配慮し、日常的な寄宿舎内での連絡・連携を密にしていく。 ※子どもの人権等、分会での議論の内容を元に記載します。	・保護者からや学校における様子などを交流する中で、情報収集に努める。
校務分掌等	・係の協力・協働体制にもとづき、業務をすすめる。 ・協力・協働体制により係の業務を計画的に行う。 (分掌内容によって目標を立てた場合、その内容を書く)	・年間計画にもとづいて、協力・協働体制をより一層充実する。(分掌内容によって具体的にかける場合は書く)

⑧実習助手

	今期の具体的な目標	目標達成のための取組方法等
実験実習等	・担当教員等と連携を密にする中で、生徒の学習権を尊重する。 ※自主編成運動のとりくみにもとづき記載します。	・授業準備等において定期的な打合せを持つとともに、事後の反省も行う。
生徒指導	・子どもたちがお互いに人権を尊重しあう強化運営・補助をすすめる。 ※日常の授業実践の内容を記載します。	・「子どもの権利条約」の理念実現をすすめる。
いじめ対応	・担当教員と連携し、権利学習の充実をめざす。 ※権利学習等の内容を分会での議論の内容を元に記載します。	・一方的な指導・とりくみにならないよう配慮する。
校務分掌等	・係間・内の協力・協働体制にもとづき業務をすすめる。 ※民主的な職場づくりの観点で記載します。	・年間計画にもとづいて、協力・協働体制をより一層充実する。

別記2 自己評価記載例

①教員等（特別支援学校以外）

学習指導	・科学的、系統的な教育課程づくりを行うことができた。 ・自主的な研修を積極的に行うことができた。
生徒指導	・「子どもの権利条約」の理念実現をすすめることができた。
いじめ対応	・各種行事に子どもたちの声を積極的に反映させていくことができた。
校務分掌等	・年間計画にもとづいて、協力協働体制をより一層充実させることができた。

②教員等（特別支援学校）

学習指導	・科学的、系統的な教育課程づくりを行うことができた。 ・自主的な研修を積極的に行うことができた。
生徒指導	・人権を尊重しあえる指導を心がけた。 ・生徒とのふれあい、対話を重視した指導を行うことができた。
いじめ対応	・人権を尊重しあえる指導を心がけた。 ・生徒とのふれあい、対話を重視した指導を行うことができた。
校務分掌等	・係間の連携により業務をすすめることができた。

③養護教員等

保健管理	・健康診断、健康観察などで一人ひとりの健康課題を把握することができた。
保健指導・生徒指導	・担任や保護者と連携をはかり、個別の指導ができた。
いじめ対応	・担任や保護者と連携をはかり、個別の指導ができた。
校務分掌等	・係間の連携により業務をすすめることができた。

④栄養教員

食に関する指導	・「給食だより」を活用して望ましい食習慣についての指導をすすめた。 ・他の教職員と連携して、食生活を通しての健康管理について指導を行った。
給食管理	・安全でおいしい給食とするための管理業務をすすめることができた。
校務分掌等	・係間の連携により業務をすすめることができた。

⑤学校事務職員

学校事務の	・校内予算案を提示し、共通理解をはかった。
-------	-----------------------

実務	<ul style="list-style-type: none"> ・学校予算について保護者等に学校事務だよりで周知するとともに、要望の集約などに努めた。 ・子どもアンケートを実施し、環境改善に向け関係機関との連絡調整を行った。
校務分掌等	<ul style="list-style-type: none"> ・〇〇について職員会議で提案し、教職員の共通理解ですすめることができた。

⑥学校栄養職員

給食管理	<ul style="list-style-type: none"> ・安全でおいしい給食とするための管理業務をすすめることができた。
学校給食指導	<ul style="list-style-type: none"> ・「給食だより」を活用して望ましい食習慣についての指導をすすめた。 ・他の教職員と連携して、食生活を通しての健康管理について指導を行った。
校務分掌等	<ul style="list-style-type: none"> ・係間の連携により業務をすすめることができた。

⑦寄宿舎指導員

日常生活の指導	<ul style="list-style-type: none"> ・舎友会などの自治的活動を通して子ども中心の舎祭を行なった。 ・余暇活動で計画的に外出や太鼓活動を行ない、地域と交流した。
いじめ対応	<ul style="list-style-type: none"> ・寄宿舎内や保護者との連携についてはスムーズに行えた。
校務分掌等	<ul style="list-style-type: none"> ・計画にもとづき、分掌内で協力しながら〇〇を実施することができた。

⑧実習助手

実験実習等	<ul style="list-style-type: none"> ・比較的連携を密に行うことができた。
生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> ・人権を尊重しあえる指導を心がけた。
いじめ対応	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒とのふれあい、対話を重視した指導を行うことができた。
校務分掌等	<ul style="list-style-type: none"> ・係間の連携により業務をすすめることができた。

(別記4) 「苦情相談」の申し立てについて

- | | |
|----------------|---|
| 1. 申立期間 | 6月勤勉 ：2024年6月28日(金)から2024年7月26日(金)予定
12月勤勉 ：2024年12月10日(火)から2025年1月10日(金)予定
1月昇給 ：昇給区分の決定内容を知った日から1箇月間
※申立期間は予定。変更がある場合は改めて連絡する。
※日程に余裕を持って申し立てを行うこと。 |
| 2. 申立窓口 | ○札幌市を除く市町村立学校は「各教育局・企画総務課」、道立学校のうち、主幹教諭・教諭・助教諭・養護教諭・養護助教諭・栄養教諭・実習助手・寄宿舎指導員は「総務政策局教職員課」、事務職員・学校栄養職員・看護師・技能労務職員は「総務政策局総務課」に申し立てること。
○札幌市を除く市町村立学校および道立学校における給与制度自体に関することは、「道教委教育職員局給与課給与制度グループ」に申し立てること。
○札幌市立学校は札幌市教育委員会の指定する部署に申し立てること。 |
| 3. 申立方法 | ○上記の窓口へ直接出向く方法のほかに、郵送・電話・FAXにより苦情内容を申し立てること。
○定まった様式がないことから、不利益を生じさせている評定や判定の内容に関する疑義について、下記を参考にして文書に記載して申し立てること。
○勤務時間中に直接、窓口へ出向く場合は、「義務免」を要求すること。 |

「苦情相談」申し立て文書の記載例

1. 相談に対する説明(回答)

「措置要求」のとりくみを見据えて文書での説明(回答)を求めること。また、文書には回答日と回答者の名前の記載を求めること。

2. 具体的な苦情相談例 ※「苦情相談」の内容は各分会の実態に応じて、創意工夫してください。

<賃金格差の観点>

【勤勉手当】

- 「学校職員人事評価制度」が差別賃金とならないよう、道教委は「要綱等に則り、公平・公正な判定が行われるよう、校長・地教委に周知する」と回答しているにもかかわらず、3期連続して「C区分」となった。「B区分」と「C区分」では、受給額に1期につき約3.3万円の開き(教育職2級105号俸の場合)があり、賃金格差が生じている状態は到底納得できるものではない。不利益の是正を強く求める。また、判定に至った具体的事例を明らかにせよ。
- 「学校職員人事評価制度」が差別賃金とならないよう、道教委は「要綱等に則り、公平・公正な評定・判定が行われるよう、校長・地教委に周知する」と回答しているにもかかわらず、「上位区分」を3度しか経験していない。「B区分」と「C区分」では受給額に1期につき約3.3万円の開き(教育職2級105号俸の場合)があり、賃金格差が生じている状態は到底納得できるものではなく不利益の是正を強く求める。判定に至った具体的事例を明らかにせよ。

* アンダーラインの金額については、北教組HPの「期末・勤勉手当額&成績区分確認シート」をダウンロードし、必要項目を入力の上、確認してください。

【昇給】

- 道教委は、「教育効果を上げるために、教職員が連携・協働して教育活動を行うことは大切である」としているが、35歳以下（36歳以上）で上位区分が2回以上あっている教職員がいる一方で、4回連続C区分が適用されている教職員がいる人もいる。教育現場は協力・協働で行われているにも関わらず、こうした賃金における差が生じるのは、生涯賃金にも影響を与えることから、大きな問題がある。こうした評定を行うに至った具体的な事例を明らかにせよ。
- 道教委は、「教育効果を上げるために、教職員が連携・協働して教育活動を行うことは大切であると考えている」としている。しかし、35歳以下（36歳以上）で上位区分が2回以上あっている教職員がいる一方で、4回連続C区分が適用されている教職員がいる。過去4回のうち2回「B区分」の場合と4回連続「C区分」の場合では年間で約^注▲万円の開きができ、明らかに賃金格差が生じる状態は到底納得できるものではない。賃金において、ここまでの差が生じるに至った具体的な事例を校長に確認したところ、「部活動を普段担当していない」（注：左記の内容は実態に合わせる）といった発言があった。これは、勤務成績と無関係な材料を考慮しており、恣意的な評定と考へざるを得ない。このことについて見解を求める。

注 ▲ = (「24年1月号俸+4号俸」の給料額 - 「24年1月号俸」の給料額) × 16.50
の計算式で概算を算出できます。なお、式中の「16.50」は月例給12ヶ月分と一時金約4.50月を加えた分です。

(例) 2024年1月昇給で2級48号俸(小中)の場合、

$$\mathbf{\blacktriangle = (52号俸の給料額 - 48号俸の給料額) \times 16.50}$$

となるので、

$$\mathbf{\blacktriangle = (295,500 - 288,200) \times 16.50 = \underline{120,450}} \text{ となります。}$$

<協力・協働の観点>

【勤勉手当・昇給】

- 協力・協働して教育活動を行っている。道教委も「すべての教職員が連携・協働して、また教職員課員の信頼関係のもと、様々な教育課題にとりくむことは、大切である」との認識を示している。にもかかわらず、「勤勉手当の成績区分」（「1月昇給の昇給区分」）が3期連続して「C区分」を適用させる評定・判定者である校長・地教委の「教育活動・学校現場」に対する認識に疑念を持たざるを得ない。判定に至った具体的な事例を明らかにせよ。
- 教育は持続的・継続的な営みであり、その成果を短期間で評価することはできない。また、協力・協働で成り立っている教育現場の成果を個人の成果として評価することはできない。にもかかわらず、「勤勉手当の成績区分」（「1月昇給の昇給区分」）が3期連続して「C区分」を適用させる評定・判定者である校長・地教委の「教育活動・学校現場」に対する認識に疑念を持たざるを得ない。判定に至った具体的な事例を明らかにせよ。
- 道教委は、「教育効果を上げるために、教職員が連携・協働して教育活動を行うことは大切である」

としているが、上位区分が過去3回で2回以上あたっている教職員がいる一方で、3回連続C区分が適用されている教職員がいる人もいます。教育現場は協力・協働で行われているにも関わらず、こうした賃金における差が生じるのは、生涯賃金にも影響を与えることから、大きな問題がある。こうした評定を行うに至った具体的な事例を明らかにせよ。

<判定の観点>

【勤勉手当・昇給】

- 協力・協働して教育活動を行っているにもかかわらず、特定の「成績（昇給）区分」が連続適用されているのは、「主任」などの職や「教務」などの担当に当たっているなど、「予断の排除」に反する判定であるとの疑念を持たざるを得ない。判定に至った具体的な事例を明らかにせよ。
- 協力・協働して教育活動を行っているにもかかわらず、特定の「成績（昇給）区分」が連続適用されているのは、土日などに部活動を行っていないことなど、「勤務成績と無関係な材料考慮排除」に反する判定であるとの疑念を持たざるを得ない。判定に至った具体的な事例を明らかにせよ。

<校長が恣意的な評定を行ったと思われる発言>

【勤勉手当・昇給】

- 今回、「C区分」であったことから、校長に対して「どうしたら『B区分』になるか」と聞いたところ、「部活動（少年団活動）をもっと積極的に行って欲しい」「部長（主任）に『B区分』の評定をつけないと手がない」（注：左記の内容は実態に合わせる）といった発言があった。これは、校長の恣意的な判定であるとの疑念を持たざるを得ない。判定に至った具体的な事例を明らかにするとともに、校長の発言に対する見解を求める。
- 今回まで3期連続「C区分」となったことから、校長に「成績（昇給）区分」決定に至った理由等について確認した。手引きでは、「対象者から判定等の内容について照会があった場合には、資料を参考に職員の士気向上などを考慮しながら、判定理由等を十分に説明してください」とあるにもかかわらず、校長から「説明することはない」（注：左記の内容は実態に合わせる）との発言があり、十分な説明が得られなかった。校長が手引きに沿った運用をしておらず、きわめて不満である。判定に至った具体的な事例を明らかにするとともに、校長の発言に対する見解を求める。

【勤勉手当】

- 今年4月に現在の学校に異動し、3月の「業績評価」が「B」であったにもかかわらず、勤勉手当が「C区分」となった。校長にその理由を質すと、「4月以降の働きぶりを他の教職員と比較した結果、他の教職員に『上位区分』を適用させることが適当と判断した」との見解であった。しかし、そもそも「判定期間外の実績等を考慮してはならない」としているにもかかわらず、4月以降における私の勤務状況を考慮することはきわめて問題があり、成績区分決定に疑念が生じる。判定に至った具体的な事例を明らかにするとともに、校長の発言に対する見解を求める。

【昇給】

- 教育の成果は教職員個人の成果として評価できるものではない。また、学校における業務の進行や業務改善も教職員集団の議論の中で行われていることから、個人の成果として取り出すことができないものばかりである。「学校職員人事評価制度」における賃金への反映は生涯賃金に大きく影響することから、公正・公平な評定が求められるが、上位区分が過去3回で2回以上適用されている教職員がいる一方で、3回連続C区分が適用されている教職員がいるのは、「主任や特定の校務分

掌」に上位区分を適用させるといった、恣意的な評定を行っている疑念がある。校長に対してこのことを伝えたところ、「部活動を普段担当していない」（注：左記の内容は実態に合わせる）と発言した。これは明らかに恣意的な評定と考えざるを得ない。校長が恣意的な評定を行っている疑念が今なお払拭できないが、このことについて、見解を求める。

- 昨年4月に現在の学校に異動し、「1月昇給」が「C区分」となった。校長にその理由を質すと、「4月以降の働きぶりを他の教職員と比較した結果、他の教職員に『上位区分』を適用させることが適当と判断した」との見解であった。しかし、そもそも「判定期間外の実績等を考慮してはならない」としているにもかかわらず、4月以降における私の勤務状況を考慮することはきわめて問題があり、成績区分決定に疑念が生じる。判定に至った具体的事例を明らかにするとともに、校長の発言に対する見解を求める。

< 「3月評語」「9月評語」が開示されていない場合 >

【勤勉手当・昇給】

- 本来、「学校職員人事評価制度」の「評語」は原則全員開示となっており、その内容に不服がある場合は「苦情相談」「苦情処理」ができることになっている。しかし、「評語」が開示されていない中で「勤勉手当の成績区分」（「1月昇給の昇給区分」）が決定された。「評語」に対する「苦情相談」「苦情処理」の権利が奪われた中で「勤勉手当の成績区分」（「1月昇給の昇給区分」）が決定されるのはきわめて問題がある。校長による、こうした要項を逸脱した運用では、「勤勉手当の成績区分」（「1月昇給の昇給区分」）の決定そのものに疑念が生じる。こうした状況に対する見解を求めるとともに、「評語」を開示した上で、改めて「勤勉手当の成績区分」（「1月昇給の昇給区分」）を決定するよう求める。