

退職金の次は「賃金格差拡大の撤回を」賃金リンク

モデル設定[教育職給料表(小学校・中学校)]

小中学校教員モデル設定

教諭	年度末年齢	級号給	給料月額	総合評価 +加算	成績区分	勤勉手当額	良好との差
モデル A	25歳	2-24	212,300円	SS (2.5X)	87.25/100	211,904 円	55,253 円
				SS (2X)	82.7/100	200,854 円	44,203 円
				S (1.5X)	78.15/100	189,803 円	33,152 円
				S (X)	73.6/100	178,753 円	22,102 円
				A	64.5/100	156,651 円	—
				B	59.5/100	144,508 円	▲ 12,143 円
				C	54.5/100	132,364 円	▲ 24,287 円
モデル B	35歳	2-64	314,400円	SS (2.5X)	87.25/100	329,504 円	85,916 円
				SS (2X)	82.7/100	312,321 円	68,733 円
				S (1.5X)	78.15/100	295,138 円	51,550 円
				S (X)	73.6/100	277,954 円	34,366 円
				A	64.5/100	243,588 円	—
				B	59.5/100	224,705 円	▲ 18,883 円
				C	54.5/100	205,822 円	▲ 37,766 円
モデル C	45歳	2-99	376,900円	SS (2.5X)	87.25/100	395,007 円	102,996 円
				SS (2X)	82.7/100	374,408 円	82,397 円
				S (1.5X)	78.15/100	353,809 円	61,798 円
				S (X)	73.6/100	333,210 円	41,199 円
				A	64.5/100	292,011 円	—
				B	59.5/100	269,374 円	▲ 22,637 円
				C	54.5/100	246,738 円	▲ 45,273 円
モデル D	55歳	2-137	407,500円	SS (2.5X)	87.25/100	447,416 円	116,662 円
				SS (2X)	82.7/100	424,083 円	93,329 円
				S (1.5X)	78.15/100	400,751 円	69,997 円
				S (X)	73.6/100	377,419 円	46,665 円
				A	64.5/100	330,754 円	—
				B	59.5/100	305,114 円	▲ 25,640 円
				C	54.5/100	279,474 円	▲ 51,280 円

- 平成24年度の勤勉手当成績率(X=9.1)に基づき試算したモデル
- 給料月額は平成25年4月1日改定後の額
- 勤勉手当額は6月及び12月の支給期毎の額

モデル設定[教育職給料表(小学校・中学校)]

再任用モデル設定

級	給料月額	総合評価 +加算	成績区分	勤勉手当額	良好との差
2級	274,800円	SS (2.5Y)	40.35/100	139,533 円	31,987 円
		SS (2Y)	38.5/100	133,136 円	25,590 円
		S (1.5Y)	36.65/100	126,738 円	19,192 円
		S (Y)	34.8/100	120,341 円	12,795 円
		A	31.1/100	107,546 円	—
		B	30.1/100	104,088 円	▲ 3,458 円
		C	29.0/100	100,284 円	▲ 7,262 円

- 平成24年度在職者の前年度評価結果に基づき試算したモデル(Y=3.7)
- 給料月額は平成25年4月1日改定後の額
- 勤勉手当額は6月及び12月の支給期毎の額

2月19日、府教委は大教組に対し、「評価育成システム」(以下「システム」)の改定を提案しました。内容は、「下位評価者(B、C)額分(現行は府の財政に還元)を原資に回し、上位評価者(SS、S)の『顕著な業績を挙げたもの』に上積みする。再任用教職員にも賃金リンクを導入する。」というものです。

府教委は、職員基本条例の第14条3項に「勤勉手当については、人事評価の結果を明確に反映しなければならない」と記す。しかし2年前に「メ

リハリをつけるため」原資を増額し、今年度からはじめたばかりの効果検証さえ府教委はおこなっていないません。また、府教委がシステム導入の「目的」としている、「教職員のモチベーションや資質向上」「学校の活性化」にはまったくつながらない提案となっています。

「システム」を導入した民間では、見直す企業が相次ぎ、厚労省発表の労働白書でも、「評価結果に納得いかない」「勤労意欲の低下」「評価に手間・時間がかかる」などの問題点が列挙されています。

門性を発揮して行っているものです。単年度ごとの「成果」を個人の業績とリンク付けし、教職員を「目に見える業績」づくりに迫いたてる「システム」は教育には相容れないものです。

泉北教組は、「システム」の廃止撤回をかけた全力をあげます。