

6月30日は「期末・勤勉手当」支給日

昨年度後期の人事評価(業績評価)の結果が勤勉手当の成績区分に活用されます。

6月30日は期末・勤勉手当(ボーナス)の支給日です。今回の「勤勉手当」の支給額決定に、昨年度後期(10月~3月)の人事評価の業績評価結果が活用されます。

学校は、教職員相互の関係、子どもとの関係、保護者・地域など相互に関係をもちながら日々の教育活動をおこなっています。「評価者(校長)」と「被評価者(教職員)」という固定的関係で行われる人事評価の手法では、到底、公正公平な評価が行われるはずがなく、そのようにして行われた賃金リンクでは、道教委がいう目的「職員の士気向上や組織の活性化」にはつながるはずがありません。人事評価制度のもと、私たちの賃金・手当がどのように決まってくるのか、そのことに関心を持ち続け、そこから生まれる疑問を出発点に対話を続けることが大切です。まずは、給料明細を確認してみましょう。ちなみに、今年度から期末手当の支給率が夏・冬ともに同じとなるため、夏・冬のボーナスは、ほぼ同額となります。ただし、年間を通して、支給額の違いはありません。

業績評価と能力評価

●人事評価は「能力評価」と「業績評価」と二つの評価を行います

能力評価・・・1年に1回(2月1日基準日) あらかじめ設定された項目に沿って評価
昇給に活用される(翌年1月の昇給)

業績評価・・・1年に2回(9月30日・2月1日基準日) 自分で設定した目標に沿って評価
勤勉手当と昇給に活用される(2回の評価が翌年度1月の昇給、10月~3月の結果が翌年度6月勤勉、4月~9月の結果が同年度12月勤勉に活用)

人事評価結果の開示について

期末面談で評価者(校長)から、口頭により、能力評価と業績評価の全体標語(A~E)を開示します。開示は原則全員。評価対象者の意向を確認し、開示不要の申し出があった場合、開示しなくてもよいことになっています。ただし、評価結果が下位(D、E)の場合は、必ず開示を行うことになっています。

業績評価の結果(全体評語)が「C」の場合は、勤勉手当の「成績区分」も「C」?

●評価結果の勤勉手当への活用は、業績評価の「全体標語」が使われます。

●業績評価の全体評語を「C」→勤勉手当が「C」になる。

●「勤勉」手当は、年齢が高くなるほど区分による差額が大きくなりますが、「A(特に優秀)」と「C(良好)」では最大7万円程度の差となります。

みんながんばっているのに評価でこんなに差がつくんだ!!

勤勉手当(昇給)の区分に対する苦情相談と苦情処理

成績区分の結果は、上位区分(A・B)と下位区分(D)は口頭により行われます。良好区分(C)は、職員が申し出た場合、説明することになっています。

苦情相談の期間や窓口

勤勉手当の支給日から1か月間、下記の相談窓口に出します。原則、文書(メール、FAX)又は口頭(電話)です。

教諭等は 教職員局教職員課
事務職員等は 総務政策局総務課

ちなみに、人事評価の苦情相談は・・・

・苦情相談は電話(もしくは文書)で行います。

評価結果の開示を受けた日の翌日から7日以内に下記の係りに申し出ます。

教諭等は 教職員課人事企画係
事務職員等は 総務課人事係

・納得できなければ、苦情処理(定められた様式により提出)を文書で行います。

苦情相談終了の通知を受けた日の翌日から7日以内に文書で送ります。送り先は上記と同じです。提出後は、提出者・評価者から事情を聞き教育長が対応を決定します。

業績評価の勤勉手当への活用方法

期限付職員 の 成績率
C : 95.0 / 100 (100%)

人事評価の業績評価の結果に基づいて成績区分・成績率を決定

業績評価	成績区分	成績率	決定できる職員の割合		
			右以外	再任用	再任用
A	特に優秀 A	109.5/100以上	40%	-	-
B	優秀 B	101.5/100以上	50%	30%	-
C	良好 C(標準)	93.5/100	50%	30%	20%
D	良好でない D	93.5/100未満	-	-	-
E	良好でない D	44.5/100未満	-	-	-

注: 成績区分 A, B, C は「相対評価」、D, E は「絶対評価」。

2回分の業績評価を昇給にも活用

期末・勤勉手当の計算

$$\text{勤勉手当額} = (\text{給料} + \text{加算額} + \text{月額地域手当}) \times \text{期間率} \times \text{成績率}$$

月給の明細「給料」の額

月額給料 × 0.03 (札幌のみ)

加算額 = (月額給料 + 月額地域手当) × 加算率 ※加算率は抜粋
 行政職 3級 → 5/100 4・5級 → 10/100
 教育職 2級 (経験8年以上) → 5/100 (24年以上) → 10/100
 1級 (経験15年以上) → 5/100 (32年以上) → 10/100
 ※行政職1・2級、教育職2級(7年以下)、1級(14年以下)、再任用者は加算無し 地域手当は札幌勤務のみ適用

12月2日～6月1日までの在職期間によって決定

通常は 100/100

※例えば、新卒の新採用者は30/100ですが、期限付で前年度在職していた場合は、在職期間としてみなされるので、100/100となります。

「期末手当」は、昨年夏・冬の支給割合は同じです。(年間支給額は、変わりなし)

$$\text{期末手当額} = (\text{給料} + \text{扶養手当月額} + \text{加算額} + \text{月額地域手当}) \times \text{期間率} \times \text{支給率 (130.0/100)}$$

※加算額は、勤勉手当と同様の方法で算定します。

※月額地域手当 = (給料月額 + 扶養手当月額) × 0.03 **注意** 勤勉手当の地域手当算定と異なります。

私たちの働き方・賃金に関する 大切なとりくみ

第1弾!! 人事院勧告に向けた 要請署名にとりくもう!!

新型コロナウイルス感染拡大のため、人事院勧告に向けた民間給与実態調査は6月以降に延期となり、緊急事態宣言による影響のため6月実施も流動的な状況です。このことにより、9月末での勧告や給与水準勧告の見送りも予想される現状です。

感染拡大防止やその対策のため、公務労働者は今、昼夜をたがわず必死に業務に専念しています。この間の地域間格差の拡大が地域経済を悪化させてきたことから地域活性化と生計費原則にもとづき、初任給の引き上げ、すべての労働者の大幅賃上げなどを強く要求し、地域経済を支える賃上げ勧告を引き出すことが求められます。