

9月は、中間評価月間

差別的運用は
許さない!

上乘せ枠は、職場の25%!

加算状況を考慮(県教委確認)し、公平な「上乘せ」を!

8.17 県教委交渉[回答]

- 世代間に矛盾が出ないように、しっかり考えてやっている。
- 10年、20年、30年表彰なども配慮している。
- 個人の上乗せ履歴は、前任校長から引き継ぐようにしている。
- 新任校長への研修も行っている。

8.10 校長協会交渉[回答]

- 適切に処理していると思う。新任の校長も研修会には参加しているので、きちんと行われていると思う。
- 昇給についても、校長は適切に対応しているはずである。
- 加算状況について申し出があった場合には、きちんと対応している。

資料

以下の資料は、「2016 組合ガイドブック」から抜粋したもので、「人事評価制度」が導入されたときに、高教組のとりにくみによって得られた貴重な到達点等です。

人事評価制度について

<昇給の新ルールと運用指針>

- ① 「人事評価制度」は、教職員に差をつけるものではなく、励まし育てるものにする。(県教委・校長会と確認)
- ② これまでの「昇給ルール」は白紙にする。
- ③ 新たに、「10経年研修」「20年表彰」「30年表彰」を受けた場合に昇給上乘せとする。但し、「C」「D」評価の場合には上乘せできない。
- ④ 評価結果が同じ場合は、次の事項を考慮して「内申」する。
「個別評価項目(業務内容、困難度)」「職種間の均衡の考慮」「加算状況の考慮」*
- ⑤ 実習教諭免許を取得した場合、従来のようにルール化することはできないが、校長が積極的に評価して「内申」すればよい。

<評価結果の開示、意見の申出>ができます!

* 普通に頑張っていれば4回に1回は上乘せがあつてしかるべきです。
「内申」の運用指針である「加算状況の考慮」とは、そのことを意味します。