

業績評価  
(定期評価)

今年も、みんなが開示申請をすすめてほしい

全教・都教組  
杉並支部ニュース

人事考課制度による  
昇給差別や賃金差別・  
異動等をなくすために

教育活動は、みんなが  
力を合わせて進めるもの

恣意的評価を  
させないために

自己申告と業績評価からなる人事考課制度は、賃金、異動、昇任にまで深く関わっています。能力・業績主義による職場管理は、教職員の協力・共同の学校づくりを困難にし、教育活動にも大きな影響を及ぼしています。

例えば、昇給について、前年55歳未満の教員の場合、業績評価の最上位は6号昇給、上位は5号昇給（合わせて付与率30%以内。うち最上位10%以内）標準（中位）は4号昇給（100%から上位以上及び下位1以下を除いた率）とし、さらに一次評定「D」は2号昇給、3年以上連続「D」となる昇給は無し、となるのです。

納得のいく評価を  
されていきますか？  
開示請求しなければ、  
わかりません

「忙しいので」「評価を聞いても意味がない」「嫌な思いをしたくない」「どうせ評価は変わらない」「などの理由で開示申請をしたくない人もいるでしょう。その気持ちもよく分かります。しかしこの制度ができたときには本人開示などの制度はありませんでした。それを私たちの運動により不十分ではありますが一次評定の希望者本人への開示と苦情相談制度が実現しました。

都教委の「開示の実施」  
の文書は全員に配布  
されましたか？

東京都教職員組合  
杉並支部情宣部  
2023年  
2月14日  
NO. 9  
Tel 3399-8719  
Fax 3399-3855  
ホームページ ht  
tp://tokyousugi  
nami.web.fc2.com

困っている事  
悩んでいる事  
組合にご相談を！



杉並支部HPです

虚偽の評価通  
知書を渡した  
校長を停職6  
月の処分

(処分理由)

当校勤務校に所属する教員7名から、開示請求を受けたにもかかわらず、開示期間中に、同校において、同7名に対して、教職員定期評価本人開示通知書を交付しなかった。

また、平成30年3月30日午後2時30分頃、同校において、同7名中5人の同開示通知書について、虚偽の内容が記載された同開示通知書を作成するとともに、同日午後2時50分頃から同日4時35分頃までの間に、同校において、同5名に対して、虚偽の評価が記載された同開示通知書を渡した。さらに、同5名分の虚偽の評価が記載された同開示通知書を作成したにもかかわらず、同日午後4時40分頃、同校において、教育委員会に対して、虚偽の報告を行うなどした。(都教委HPより)

正規の教職員を増やし、  
持ち時数業務の削減を  
全教が勤務実態調査

全教は去る1月19日、10月24日(月)～30日(日)に実施した、全教「教職員勤務実態調査2022」の第1次集計を記者発表しました。調査では、教職員のリアルな勤務実態が明らかになりました。

- ・校内での時間外勤務(4週間の平均)・・・71時間40分。10年前調査より2時間超増加
- ・持ち帰り含む時間外勤務の合計・・・86時間24分
- ・時間外勤務の上限(月45時間)についてみると、59.2%が超えていると回答
- ・さらに、校内での時間外勤務の分布、82.3%が上限を超え、そのうち36.1%は100時間を超える。
- ・年代別では、30歳以下の若手の先生たちが最も過酷な勤務実態。
- ・小中では、平日1日あたり3時間以上の超過勤務をしている教職員が約半数。
- ・「長時間過密労働解消に必要だと思ふこと」は、「教職員数を増やすこと」が最も多い。



給特法の改正と教職員の大幅増を求める職場の声

世の中全体が個別化する中で、社会でのつながり、家庭の教育力が落ち、又、個人情報保護の観点からも、保護者同士のつながりが希薄になり、学業以外での個別対応(親子も)に割かれる時間が膨大になってきています。一担任当たり20人くらいまでにしていただかないと、教員の負担は心身ともに増え、教員のな

り手もなくなってしまう。働き方改革を進めるようにと、上からの指示はありますが、仕事量は変わらない(むしろICT活用等で増えている)ので、職員一人ひとりの負担は増えています。心身ともに疲弊しています。どうか改善の動きをしていただきますよう、お願い申し上げます。(I小分会のつとめ)

# 来年度の成績率の推薦にあたって 区教育委員会、各校長に申し入れ

私たちの給料の昇給にあたっては、校長の推薦が極めて重要です。

そのため去る1月、下記のような申し入れを区教委及び各学校校長に行いました。

来年度の「成績率」および「勤務成績に基づく昇給」の校長推薦に関する申し入れ

日頃より、子どもと教職員のために、「尽力いただいていること」に、敬意を表します。  
都教組は、職場に差別分断を持ち込み、教育を壊す能力・業績主義強化に一貫して反対し、運動を進めてきました。しかし、少なくない職場で、都立局のいう「職員一人ひとりのモチベーション向上に資する」どころか、まったく逆の結果を生んでいる現状があります。

教職員は、空き時間もなく授業や業務をこなしながら、公務分掌や研修、部活を持ち、日々追われています。ところが、失敗が許されず成果を上げなくてはならない雰囲気と圧力の中で、必要以上の上下関係や緊張関係が生まれて職員同士の同僚性が失われ、成果を上げるために長時間労働が常態化しています。教育には協力・協働の作業が欠かせないにも関わらず、それが失われる中でハラスメントや体罰等、昨今の学校をとりまく問題が起きています。これらの問題の根本原因に業績評価があるといわれています。能力・業績にもとづく信賞必罰の人事管理強化で、教育の質が向上したでしょうか。この間のニュース報道にもあるように、メンタルを主とする病気休職者が一向に減少しない、教職員の欠員が埋まらないなどの現実からも、教職員を追い詰めるものになっていないでしょうか。

今秋季年末闘争において、職責・能力・業績主義強化として、昇給制度の見直しが強行されました。具体的には、現行2年連続総合評定Dの職員が現行1号昇給となっているものを、2024年4月昇給から3年連続総合評定Dの職員は昇給なしとなり、下位区分が拡大されました。

成績率や昇給の推薦については、単に業績評価だけで判断するのではなく、これまでの勤務成績の経過も踏まえて推薦を行うこととなっています。勤務成績に基づく昇給についても、成績率と同様に、公正かつ客観的な推薦が求められています。

つきましては、来年度の成績率および勤務成績に基づく昇給の決定にむけた校長推薦を行う時期にあたり、左記の点について、要請いたします。

### 記

一、来年度の成績率の推薦にあたっては、だれもが意欲をもって、安心して教育に打ち込める制度運用となるよう、公正かつ客観的に行うこと。また、勤務成績に基づく昇給の推薦についても、同様に、公正かつ客観的に行うこと。

一、学校事務職員・栄養職員については、職場に一人という特殊性を十分考慮し、推薦すること。

一、成績率の校長推薦について、だれもが意欲をもって、安心して教育に打ち込める制度運用となるよう、校長に周知徹底すること。

二〇二三年 一月 十九日

東京都教職員組合杉並支部

支部長代理 松永 晃

杉並区教育委員会

教育長 白石 高士 様

## 4月1日から会計年度任用職員の報酬額引上げが実現

日勤講師 I 型、特別支援教室専門員月額400円引上げ、年間5760円(期末手当含む)引上げ

22秋季年末闘争における都労連交渉で、7年ぶりとなる給与改定を実現。初任層に重点を置き、おおむね35歳までの若年層までの給与が引上げられました。会計年度任用職員も、年明けの都教組と都教委との交渉で、報酬月額引き上げが実現。十分とは言えないものの、都労連・都教組が、たたかいを通して勝ち取った成果です。都労連、都教組に結集し、23春闘含め、今年も、都労連交渉で、要求を実現していきましょう。



### ○日勤講師報酬額 (第一種報酬)

	現行	改定後	改定額
I 型	月額 194,400 円	月額 194,800 円	+400 円
II 型	月額 141,100 円	月額 141,400 円	+300 円

(I 型 1日の勤務時間7時間45分、年間勤務日数192日 II 型 1日の勤務時間5時間、年間勤務日数216日)

### ○会計年度任用職員報酬額 (第一種報酬)

	現行	改定後	改定額
東京都立学校特別教室専門員	194,400 円	194,800 円	+400 円
公立小中学校事務共同実施支援職員	194,400 円	194,800 円	+400 円
東京都立学校スクールカウンセラー	44,000 円	44,100 円	+100 円
幼保小接続推進専門員	194,400 円	194,800 円	+400 円

○時間講師報酬額 経験区分 10 以上 10 円引上げ

○適用年月日 2023 年 4 月 1 日

2023 年 1 月 13 日

子どもと教育、くらしと権利、そして平和を守るため  
あなたも都教組へ

(HP から加入申し込みできます) →



東京都教職員組合 (都教組)

〒102-0084 東京都千代田区二番町12-1 エデュカス東京4階  
☎ 03(3230)3891