

2022年11月21日

埼玉県教育委員会
教育長 高田 直芳 様

埼玉県教職員組合
中央執行委員長 北村 純一

埼玉県高等学校教職員組合
中央執行委員長 小澤 道夫

定年引上げに伴う人事評価に関する要求書

埼玉県教育委員会（以下、県教委）は、7月8日付けで「『職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例』等に係る周知について（依頼）」を發出し、2023年4月1日から「職員の定年等に関する条例等の一部を改正する等の条例」、「職員の高齢者部分休業に関する条例」及び「学校職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例」が施行されることを通知しました。これららの条例の施行により、2023年度から2年に1歳ずつ段階的に65歳まで定年が引き上げられることとなります。

定年引上げにより、解決すべき様々な課題が生じてきます。60歳超教職員の人事評価をどのように実施して行くのか、ということはそうした課題の一つであり、2023年度に向け、早急な対応が求められています。

現在、埼玉県では、「埼玉県立学校職員の人事評価実施要領」及び「市町村立学校職員の人事評価実施要領」による「任期の定めのない本採用職員」を対象とした人事評価、再任用職員・任期付職員・臨時的任用職員を対象とした、いわゆる「別枠運用」の人事評価、「会計年度任用職員の人事評価実施要領」による会計年度任用職員を対象にした人事評価が実施されています。

人事評価については、2000年以来、埼教連として交渉を重ねてきました。とりわけ、地方公務員法が改悪された2014年度には、人事評価結果の処遇反映に関する大規模な交渉を行いました。県教委は「評価に当たって、…『成果主義的な評価はなじみにくいという教員の職務の特殊性』を考慮し、『短期』で『個人』の成果と報酬を明確に連動させた、いわゆる成果主義的な格差を極力つけるものではない点に十分配慮して制度設計する」とし、新たな人事評価に関する重要な原則を回答しました。この原則に基づいた「新たな昇給システム」の制度設計については、2015年10月27日の交渉で最終確認を行いました。

また、2019年度からは、それまで人事評価の「実施除外」に位置付けられていた再任用短時間勤務職員、臨時的任用職員及び任期付短時間勤務職員についても、「任期の定めのない本採用教職員」の人事評価とは異なる「別枠運用」で、人事評価を実施してきています。「別枠運用」は、2018年11月の埼教連交渉を経て導入されたものです。「別枠運用」の詳細は、（論点1）「現行の人事評価・昇給システムは、交渉によって、学校の教育活動の特性を踏まえ、『複数年度の長期的な観点を入れた制度』として設計され導入された。そのため、単年度の任用を原則とする臨時的任用職員、任期付短時間勤務職員及び再任用職員に、長期的な観点による評価制度を実施させることには、制度上大きな矛盾が生じる。無理に実施させようとするれば、それはこれまでつくりあげてきた人事評価・昇給システムの信頼性を大きく損ね、ひいては、制度そのものを県教委自らが崩壊させることにつながる。」、（論点2）「学校現場の長時間過密労働による『多忙化』が深刻な状況となっている中で、人事評価の実施対象者を拡大することは『多忙化』解消に逆行するものである。膨大な人数にのぼる臨時的任用職員とすべての再任用職員を対象と

するという事は、管理職の立場から見ても物理的に厳しいと言わざるを得ない。県教委が「多忙化」解消・負担軽減を「喫緊の課題」とするのであれば、臨時的任用職員、任期付短時間勤務職員、再任用短時間勤務職員に対して、新たに人事評価を実施するなどという提案はあり得ない。」という2つの論点に関する交渉を経て確認されたものです。「人事評価実施要領」は、「任期付職員、臨時的任用職員及び再任用職員の評価については、評価の信頼性を確保するため、任用の性格、任期や勤務経験、勤務実態等を考慮し、任期の定めのない本採用とは異なる実施方法とする。」としています。

会計年度任用職員の人事評価は、2020年11月の埼教連交渉を経て2021年度から導入されました。その詳細は、「会計年度任用職員は、現行の人事評価実施要領とは別に、学校における会計年度任用職員の人事評価実施要領を新たに定め運用すること、会計年度任用職員は地方公務員法上一般職に位置づけられることから人事評価を実施することとなりますが、可能な限りの簡略化を図り、負担を極力減らした形で実施したいと考えております」とした11月12日の交渉回答及び11月18日の交渉回答を具体化したものです。「会計年度任用職員の実施要領」は、「運用にあたっては、教育活動の特性と学校の実態を十分踏まえ、会計年度任用職員の職務の性質及び各種の職務内容に基づき、学校の多忙化解消に最大限配慮する。その際、自己評価シートの様式について配慮するなど、負担を極力減らした実施方法としたことに十分留意する。また、会計年度任用職員の職務、任用形態、任用期間等、各職務や各職員、各学校の状況に応じて運用する。」としています。

したがって、定年引上げによる60歳超教職員の人事評価についても、「評価の信頼性を確保するため、任用の性格、任期や勤務経験、勤務実態等を考慮し」た運用がなされなければなりません。

いうまでもなく、60歳超教職員の人事評価は定年引上げにより生じる課題であり、その定年引上げは、年金支給開始年齢の引上げによる「雇用と年金の確実な接続」の課題への対応策として実施されるものですが、県教委は、定年引上げとともに、これまで導入を見送ってきた高齢者部分休業制度を導入します。つまり、定年引上げによって、部分休業制度が必要となるような厳しい勤務実態が現れることを県教委が想定しているということです。こうした新たな休業制度は、職務内容は60歳までと何ら変わることがないにもかかわらず賃金水準等が激変するという矛盾が生じたことから、60歳超教職員に対する「配慮」が必要となり、その結果講じられた行政上の措置であることは明らかです。60歳超教職員に対しては、今後、あらゆる面で負担軽減のための「配慮」が必要となります。「あくまでも本採用教職員ですから」という短絡的・形式的理由による教育行政は許されません。

定年引上げにともなって生じてくる課題は、人事評価だけではなく、様々なレベルの、いくつもの課題があり、その対応は急務です。こうした状況において、最も大切なことは、学校の教育力を低下させることなく、60歳超教職員をはじめ、すべての教職員が協力・協働、信頼関係を礎にして、安心して職務に専念できる労働条件、教育条件の整備です。人事評価においても60歳教職員に対する最大限の配慮が求められています。

以上のことから、定年引上げによる60歳超教職員の人事評価に関して、下記のことを要求します。

記

1 60歳超教職員の人事評価及び昇給等について

(1) 基本要件

ア 60歳超教職員の人事評価の運用については、人事評価の制度上の目的（任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とする）及び評価結果の現実的な活用等を踏まえ、激変する賃金等の労働条件に見合った簡易な運用とすること。

イ 60歳定年の下での昇給制度は抜本的に見直し、65歳までを見据えた新たな昇給制度に改めること。

(2) 人事評価

60歳超教職員の人事評価の運用には、以下のような矛盾や課題が生じてくる。

定年引上げによる60歳超教職員の60歳までと変わらない職務内容と激変する賃金水準等を原因とする矛盾や職務実態から生じる課題に対応するため、60歳超教職員の人事評価の運用は、「任用の性格、任期や勤務経験、勤務実態等を考慮し」、すでに再任用職員・臨時的任用職員・任期付職員に対して運用している、いわゆる「別枠運用」とすること。

ア 「同一労働・同一賃金」の大原則に反し、現行定年年齢の60歳を超えたという理由のみで、賃金が大幅に削減されることになる。職務内容は変わらないにもかかわらず賃金水準が激変する状況下、「給与等の基礎となる」とされる人事評価を60歳までと同様の運用で実施することには全く道理がない。

イ 高齢者部分休業の制度導入により、60歳超の本採用教職員の中には、多様な勤務時間（フルタイムや短時間）、勤務形態の教職員が現れる。多様な勤務時間等に適用できる統一的な運用が必要となる。

ウ とりわけ、2分の1に近い勤務時間の高齢者部分休業を取得する教職員においては、60歳までと同様の人事評価を実施することは困難である。無理に行おうとすれば、人事評価・昇給システムの信頼性を損ねることになる。

エ 高齢者部分休業取得者には、勤務年数が21年以上であっても、キャリア段階Ⅲの着眼点をそのまま適用させることは難しい。高齢者部分休業取得者へのキャリア段階の運用は困難であり、「別枠運用」と同様に扱うなど、60歳までとは明らかに異なる運用が必要となる。そうでなければ、人事評価の運用そのものを変更する必要性がでてしまう。

オ これまでも、教職員の任用の性格や形態、職務実態等を踏まえた人事評価制度（①・②）及び運用（①-a、①-b）を行ってきた。

①本採用職員の人事評価	①-a 任期の定めのない本採用の運用
	①-b 再任用職員等の「別枠運用」
②会計年度任用職員の人事評価	

カ あらゆる教育施策の具体化において、「学校における働き方改革」、「多忙化」解消・負担軽減の観点からの検討が求められている。60歳超教職員の人事評価においても、学校全体及60歳超教職員の負担軽減に十分配慮する必要がある。

キ 60歳超教職員の人事評価の課題の原因は、年金支給開始年齢の引上げによる「雇用と年金の確実な接続」の課題への対応策としての定年引上げであることはいうまでもない。これまで導入を見送っていた高齢者部分休業制度を今回導入するということは、厳しい勤務実態が予想されるということである。定年を引き上げ、任期（勤務年数）を5年間延長する県教委には、60歳超教職員に対するあらゆる面での負担軽減のための配慮の配慮が求められる。「あくまでも本採用教職員ですから」という姿勢の教育行政は認められない。

(3) 昇給等

ア 60歳定年制を前提とした「55歳昇給停止」は廃止すること。少なくとも、5歳引き上げ、「60歳昇給停止」とすること。

イ 人事評価結果に基づく60歳超教職員の昇給は、キャリア段階Ⅰにおける評価区分の決定方法と同様の考え方で行うこと。

ウ 総合評価結果の下位区分の勤勉手当の成績率への反映（下位反映）は行わないこと。

2 「別枠運用」の運用改善等について

2019年度から実施されている再任用職員等を対象とした「別枠運用」については、その原則と乖離した運用実態の報告が続いている。そのため、以下のことを要求する。

(1) 「別枠運用」の実態把握

各学校の「別枠運用」について、目標設定、面談、授業観察等の実態を把握すること。また、把握した実態に基づき、個々の学校への対応も含め、必要な措置を講じること。

(2) 「別枠運用」の徹底

各学校で運用に差が生じないように、「別枠運用」導入の経緯を踏まえ、以下の趣旨をより明確に各学校に周知し、「別枠運用」に関する校長への指導を徹底すること。また、周知方法について、埼教連と丁寧に協議すること。

ア 目標設定する評価領域は1つとすることの趣旨

イ 人事評価のための面談は実施しないことの趣旨

ウ 授業を行う教員に対しては、人事評価のための授業観察は実施しないことの趣旨

(3) 再任用フルタイムの成績率

総合評価結果の下位区分の勤勉手当の成績率への反映（下位反映）は行わないこと。