

新たな定期昇給延伸方針

茨城県教育委員会は、8月下旬、新たに勤務評定にもとづく昇給延伸方針を決定し、県立学校長と市町村立学校長に通達した。

通達の趣旨は、教職員の勤務成績の評定（いわゆる「勤務評定」「勤評」）において「勤務実績が良好でない」とされた教職員について、昇給（普通昇給、いわゆる「定期昇給」）をおこなわない方針を定めたというものである。

具体的には、毎年度9月1日付けで校長がおこなう勤務評定において、「総評」（ABCDEの5段階）が「E」と判定されたか、または2回連続して「D」と判定された教職員について、当該教職員の次回の定期昇給の時期（1月、4月、7月、10月のいずれか）の「内申」に際して、校長が改めて「勤務状況報告書」（今回新たに様式決定）を作成し、それにもとづいて教育次長（市町村立学校の場合は教育事務所長。以下同じ）が昇給延伸（または昇給）の措置をとる。昇給が延伸された教職員については、その3か月後（1月に延期となった場合は4月、4月なら7月、以下同様）の昇給時期に校長がふたたび「勤務状況報告書」を作成し、改めて教育次長が昇給の可否を決定する。

「勤務実績が良好でない職員」とされた場合、最短でも定期昇給が3か月先送り（「昇給延伸3か月」となるが、「勤務状況の改善が見られない場合」には、ひきつづき昇給が見送られるだけでなく、当該教職員は「随時、積極的に退職を勧奨」されたうえ、地方公務員法に基づく分限免職の対象ともなる。

給与条例と包括外部監査

定期昇給は、通例1年に1回おこなわれることになっている。従来、前回昇給以後の期間（12か月）の6分の1（2か月間）以上の日数を勤務しなかった教職員と、懲戒処分を受けた教職員は、昇給延伸措置の対象とされてきた。具体的には、療養休暇・育児休業・介護休暇・配偶者海外同行休暇・大学院修学休業、ならびに停職・減給・戒告の懲戒処分がこれにあたる。

これらの該当事由については、県条例や人事委員会規則・教育委員会規則等に明文の規定があるわけではない。職員の給与に関する条例（昭和27年、茨城県条例第9号）に、「12カ月を下らない期間を良好な成績で勤務したときは、1号給上位の号給に昇給させることができる」（第6条第6項）との規定があり、長期療養や懲戒処分を受けた場合、「良好な成績で勤務した」との規定に該当しないとみなす運用がおこなわれるのである（職員の給与に関する規則第22条）。

今回の新方針は、この給与条例・規則の解釈・運用方針の変更による昇給延伸対象事由の拡張にあたる。その

理由について、教育庁総務課給与係は「能力・業績を重視した人事管理の確立が一層求められている」としたうえで、とくに2002（平成14）年度の県の包括外部監査において、「勤務成績が良好でない者を昇給させていること及び勤務評定制度が昇給・昇格の判定には利用されていないことは問題である旨の意見を付されていること」を挙げた。

このうち、「能力・業績を重視した人事管理」については、現在県教育委員会が準備している新しい教員評価制度について検討する際に言及することとし（次回以降）、ここではまず包括外部監査との関係について検討する。

包括外部監査制度と平成14年度の監査報告については、2003年11月20日付け本紙第902号（「包括外部監査と公務員給与引下げ」）で概略を紹介した。

外部監査人安四郎税理士による平成14年度監査報告（2003年2月26日）は、県職員の給与に的を絞り、特別昇給の廃止、55歳での定期昇給停止、教員の昇給期間短縮措置の廃止など、県の公務員給与引き下げの必要性を主張するものだった。この報告を受けた県当局は、はやくも翌2003年度中に55歳での定期昇給停止と特別昇給の一部廃止を実施し、今年度は特別昇給の全廃をめざしている。

まもなく市町村立学校教員の大量退職時代を迎えることもあり、茨城県は2010年度以降10年以上にわたって毎年400億円以上の退職金支出を迫られる。退職金支払いのために当然用意されていなければならない積立金はゼロという現状に対して、包括外部監査は、県知事ら幹部と県議会の財政上の責任を迫るのではなく、職員の給与の引下げという安直な処方箋を提示したのであった。

勤務評定と定期昇給

包括外部監査が問題にしたのが、勤務評定において「勤務成績が良好でない」と評定された者の多くが昇給している事実であった。

公表された「包括外部監査結果報告書」の記述によると、2002（平成14）年度に教職員（教育庁職員を含む）のうち「勤務成績が良好でない」と評定された者は265人、そのうち224人が勤務評定の基準日（9月1日）の前1年間に昇給した（84.5%）。同様に知事部局（基準日は10月1日）では20人中16人（80.0%）、警察（基準日は12月1日）では20人中18人（90.0%）であった。

「勤務成績が良好でない」のに定期昇給の対象となっているのでは、良好な成績で勤務したときは、1号給上位の号給に昇給させることができるとする給与条例に違反する！ 包括外部監査人の主張に県の幹部と給与担当者たちは、有効な反論を提起することができず、あっさ

り屈服した。知事部局では、今年1月に総務部人事課が「勤務成績が良好でない」者の昇給停止方針を決めた。教育庁総務課も今回の措置でその後を追うことになったのである。

包括外部監査の誤謬

「勤務成績が良好でない」者を昇給させるのは条例違反という包括外部監査人の主張について検討しよう。

監査報告書の挙げる数値は厳密性に欠ける。「勤務成績が良好でない」というのが、勤務評定の「総評」のどのような評定値をいうのか明示されていない。教育庁総務課の話や今回の通達の内容から見て、「D」「E」のことを指すのであろうが、監査報告書はこの点を一切示していない。さらに、どのような事例が「D」「E」評価を受けているのか、一切わからない。

また、「勤務成績が良好でないと表された者のうち昇給している者」を問題にしているが、監査報告書に示された表は、「勤務成績が良好でない」と評定された者の数と、勤務評定の基準日（9月1日）の前1年間に昇給した者の数の比率である。「勤務成績が良好でない」という評定を反映させるべきなのは、勤務評定の基準日（9月1日）の後であって、前1年間ではありえない。包括外部監査は、昇給した後の勤務評定結果を問題にしていることになる。勤務評定の基準日（9月1日）の後の昇給のデータはどこにも示されていない。ずさんなデータ引用で、これでは議論のつじつまがあわない。

さらに、勤務評定において「勤務成績が良好でない」とされた者の数に不可解な点がある。知事部局・警察と比べたときの教職員の「勤務成績が良好でない」者の数が桁違いに多い。総数（評定を受けた総人数）と「勤務成績が良好でない」者の比率は次のとおりである。

教職員の総数は22,869人で、そのうち「勤務成績が良好でない」と評定された者は265人（1.2%）である。これに対し知事部局は総数6,201人中「勤務成績が良好でない」者は20人（0.3%）、警察は総数4,539人中20人（0.4%）である。「勤務成績が良好でない」者の割合が、教職員では他の3ないし4倍に達する。

しかも、教職員の該当者は2000（平成12）年度には0.4%（総数22,984人中94人）であったものが、翌2001（平成13）年度に突然1.0%（総数22,750人中235人）に増加している。

これではいかにも不自然と思ったのか、包括外部監査報告書は、「勤務成績が良好でないと評価された者のうち昇給している者」の比率は明記しているのに、全教職員中の「勤務成績が良好でない」者の割合は示していない。

勤務評定の信用性

包括外部監査人は、知事部局・県教育庁・県警察本部

の3者における、「勤務成績が良好でない」者の比率の不均衡、さらに県教育庁における年度による変動の異常性に注目すべきであったのに、その点を一切考慮しなかった。

包括外部監査人は、監査報告書の表に記載されている「勤務成績が良好でない」と評定された者のうち昇格している者に関するデータに注目すべきであった。2001（平成13）年度には4人、2002（平成14）年度には5人が昇格している（正確には、「勤務成績が良好でない」という評定を受けた日の前1年間に昇格した）。

包括外部監査人は、「勤務成績が良好でない」にもかかわらず昇給させたことを指弾する前に、前提としての「勤務成績が良好でない」との判定の可否をまず問題にすべきであった。部局による割合の著しい差異、年度による変動の激しさ、さらに定期昇給どころか、「勤務成績が良好でない」者が昇格している事実、これらは勤務評定の信用性を根本から覆すものといわざるをえない。

知事部局総務部人事課と教育庁総務課は、包括外部監査人安四郎税理士に勤務評定結果と昇給措置の齟齬を突かれたとき、勤務評定には客観性はなく信頼性に欠けるものであることを正直に告白し、したがって勤務評定結果を理由にして昇給延伸をおこなうことはできないと主張したうえで、勤務評定制度運用の是正を約束すべきであった。

体面の維持を優先させ、包括外部監査人の単純素朴な主張にあえて反論せず、それを受け入れた担当者たちの責任は重大である。

秘密扱いの勤務評定結果

今回の通達にあたって、県教育委員会は通達文書を校長宛の「親展」扱いとしたうえで、「勤務実績が良好でない」とは勤務評定における「D」「E」のことであるという点は所属の教職員に対しては決して知らせないよう指示した。

秘密主義はこれにとどまらない。県教育委員会は、今回の新方針により昇給延伸の対象となった教職員に対して一切通知しないとしている。該当する教職員は、前回昇給時期から1年以上経過しても「昇給昇格発令通知」が交付されないことで、結果的に昇給延伸を知ることになる。

通達の「親展」扱い、そして「勤務実績が良好でない」とは勤務評定における「D」「E」に当たることさえ教えないし、本人に昇給延伸を通知しない。これらの措置は、勤務評定について秘密を保持するためである。すなわち、昇給延伸となった教職員が、そのことで校長が勤務評定において「D」「E」と評価したことを知るのを防ぐためだ、というのである。

おかしな論理である。そこまで言うのであれば、勤務評定制度の存在そのもの、さらには評定者である校長の存在そのものも秘密にしなければならなくなる。

また秘密だと言っているながら、包括外部監査人安四郎税理士に県内全教職員の勤務評定結果を開示して、そのデータの一部が堂々と公開されてしまったことは大問題である。

それはともかく、「茨城県県立学校並びに市町村立学校教職員の勤務成績の評定に関する規則の施行並びに勤務成績の評定の実施について」（昭和33年4月26日付け、各校長・市町村教委宛て教育長通知）は、次のように指示している。

「常に職員の勤務状況を観察してその実態を把握し、被評定者の勤務の実態をよく知っているものの意見を聞くなどの行為により公正に評定するように努めること。なお、評定の結果に応じた適切な指導を行うなど必要な措置を講ずるよう努めること」（第6条関係、(1)、ア）

「評定の結果に応じた適切な指導を行う」うえでは、なぜ勤務評定の結果が「D」や「E」であるかについて、

評定者である校長は当該教職員に説明しなければならないだろう。評価結果を秘密にしておいたのでは、「適切な指導」をおこなうことはできない。

「職員の勤務評定の結果は、公開しない」（茨城県県立学校並びに市町村立学校教職員の勤務成績の評定に関する規則〔昭和33年、教育委員会規則第6号〕、第8条）との規定は、一般への「公開」についてのものであり、これと本人への開示とは区別しなければならない。この条項は、勤務評定の秘密扱いの根拠とはならないのであって、県教育委員会による解釈とそれにもとづく対処方針は失当である。

茨城県教育委員会は、今回の通達を撤回すべきである。

今回は、新しい教員評価制度に関して県教育委員会がおこなっている検討の状況を分析する。