

# 教職員評価システムについてのQ&A

## ～給与制度～

給与制度の原則を知ろう！	1
【原則 1】 公務員の給与は国民の税金でまかなわれている「条例主義」	
【原則 2】 民間給与・国家公務員・地方公務員給与の「均衡の原則」	
問1 なぜ人事評価結果を給料へ反映（活用）させなければならないのか	1
問2 人事評価結果を給与へ反映することとなった法改正の経緯は	2
問3 教職員評価システムは、給与に反映しないということで始まったが、現在、給与に反映しているのはなぜか	2
問4 給与反映の開始で給与が以前より下がるのではないか	2
問5 人事評価の給与反映で生涯給与の差が大きくなる、差を付けないでほしい	3
問6 上位評価でないと給料が減額されるのではないか	4
問7 勤勉手当の標準(C)区分の成績率が100でないのはなぜか	4
問8 標準(C)区分の勤勉手当の成績率から0.005月引き下げるのはなぜか	5
問9 勤勉手当の上位成績の原資は標準成績率を引き下げずに、別途予算措置すべきではないか	5
問10 上位評価(S・S・S)は全て上位区分(A・B)にしてほしい	6
問11 上位評価で標準(C)区分になるとモチベーションが下がる	6
問12 上位評価の順位付けの方法とは	7
問13 上位評価を取り続けると給料が上がらなくなるのではないか	7
問14 人事評価の給与反映の結果を個々人に知らせてほしい	8

## 給与制度の原則を知ろう！

### 【原則 1】 公務員の給与は国民の税金でまかなわれている「条例主義」

公務員の給与は税金でまかわれているため、法律、条例、規則で厳格にその基準が定められています。地方公務員においては地方自治法・地方公務員法及び各都道府県市町村の条例・規則となります。地方公務員の給与を国民の代表たる国会、住民の代表たる議会で決定することで、国民・住民の同意による民主的統制を図る一方、法律・条例等で給与が保障されています。

### 【原則 2】 民間給与・国家公務員・地方公務員給与の「均衡の原則」

地方公務員法第24条では給与の原則「均衡の原則」が定められています。これは、民間企業の賃金や他の公務員との比較によって給与を定めるものです。

民間給与実態調査に基づく、国の「人事院勧告」、各県の「人事委員会勧告」で、民間と公務員の給与比較を行い、民間給与に対し、公務員の給与が同程度となるよう、調整しています。また、人事院勧告に基づく国家公務員の給与制度に準拠することで、給与制度及び給与水準の民間との均衡を図っています。

### 問1 なぜ人事評価結果を給料へ反映（活用）させなければならないのか

（答）研修資料「背景・経緯」参照

平成26年5月に地方公務員法の一部が改正され、人事評価は職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び挙げた業績を把握する上で行われる勤務成績の評価と定義し、これを任用、給与、分限その他の「人事管理の基礎」とすることが定められています。

また、平成26年5月の改正前、旧地方公務員法第40条の勤務評定にもとづかない給与の支給について、給与の返還をもとめる住民訴訟がありました。概要は次のようになります。

〈宝塚市職員勤勉手当等返還請求事件〉（神戸地裁平成21年2月判決）

（大阪高裁平成21年8月判決）

地方公務員法で義務づけられている勤務評定を行わず、宝塚市が職員に勤勉手当を支給し、定期昇給させたのは違法だとして、市長を相手取り、支給を受けた市職員に2005年分の計約10億5000万円を返還させるよう求めた住民訴訟。神戸地裁は請求自体は棄却したものの「勤務評定を行わずに支給するのは地方公務員法に違反する」と認めている。

宝塚市の裁判で示されているように、人事評価制度（当時は勤務評定）に基づかない勤勉手当の支給や普通昇給については、訴訟リスクが高まるとともに、違法な事務処理に当たる可能性があります。その後、平成26年地方公務員法改正により、人事評価を給与に活用すべきことが明示されました。人事評価結果の給与への反映については、公正・公平

に努めていきますので御理解をお願いします。

## 問2 人事評価結果を給与へ反映することとなった法改正の経緯は

(答)

平成17年当時、公務員の不祥事が多発したことにより、平成17年人事院勧告において、人事院総裁から以下のような公務員給与制度改革の方向性が示されました。

そこで、国民に対する公務員給与制度の信頼性を回復すべく、年功序列（勤続年数）による給与から勤務実績に基づく給与への転換が図られ、平成26年に地方公務員法が改正されました。

### 【人事院総裁談話】H17年人事院勧告

今回の勧告では、給与制度について、俸給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革を行うこととしました。

昨今続発した公務員不祥事等もあり、国民の公務員に対する批判には極めて厳しいものがあります。なかでも公務員給与の在り方については、公務員の給与水準は、地域の民間賃金と比較して高いのではないかと、また、公務員は勤務実績に関係なく年功的に昇給していくなど民間企業の実態と乖離しているのではないか等の批判が各方面から出されています。

今回、こうした国民の批判にこたえるべく、公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換及び勤務実績の給与への反映を柱とした改革を行うこととしました。昭和32年に現在の給与制度が確立して以来、50年振りの大きな改革となりますが、今後とも必要な見直しを適切に行い、公務員給与制度に対する国民の信頼が高まるよう更に努力を続けてまいりたいと思います。

## 問3 教職員評価システムは、給与に反映しないということで始まったが、現在、給与に反映しているのはなぜか

(答) 研修資料「背景・経緯」参照

教職員評価システムは平成18年から導入されていますが、**問1・2**のとおり、平成26年の地方公務員法改正で新たな「人事評価制度」と、これを任用、給与、分限その他の「人事管理の基礎」に活用することが定められました。

これにより、組合交渉を経て、平成28年度から新たな教職員評価システムが開始され、平成29年度から昇給及び勤勉手当に評価結果が活用されることとなりました。

## 問4 給与反映の開始で給与が以前より下がるのではないかと

(答) 研修資料「昇給への反映について」参照

昇給については、「果たすべき職務を概ね支障なく遂行できる」標準評価(A評価)で、毎年4月1日に「4号給」昇給します。上位評価である場合は、これに号給が加算されませんが、地方公務員法改正により、年功序列(勤続年数による昇給加算)から人事評価(能力実証による昇給加算)による昇給となったため、より昇給の機会が与えられていることとなります。(以下の【参考】※参照)

【旧勤続年数による昇給と人事評価による昇給の比較】

【勤続年数等による昇給】			
職種	勤続年数	加算号給	昇給号給
教育職	10年	4	8
	20年	4	8
	25年	2	6
行政職	6年	2	6
	20年	2	6
	25年	2	6
栄養職	6年	2	6
	20年	2	6
	25年	2	6
海事職	11年	2	6
	20年	2	6
	25年	2	6
現業職	2～5級 規定号給	4	8
教育職以外	昇任・昇格	1～2	5～6
現業以外	離島3年まで	1～3	5～7

【人事評価による昇給】					
昇給区分	A	B	C	D	E
総合評価	SS・S		A	B	C
昇給号給	8	6	4	2	0
※特例	7	5	4	2	0
管理職	8	6	3	2	0
55歳超	2	1	0	0	0

※特例期間中のため、8→7、6→5に縮減中

※Sは相対化処理によりC区分になる場合がある

※旧離島特別昇給は、現在、勤勉手当で対象の離島勤務者へ成績率を加算

【参考】上位評価がとれないと昇給加算がないのでは？研修資料「参考資料④昇給連続上位表」参照

- ・H29～R4昇給(6年間)で、5年間連続で毎年A昇給区分取得者あり、6年間連続はなし。
- ・6年間で上位区分(A・B昇給区分)を1つ以上取得した者：78.5%
- ・6年間で標準区分(C昇給区分)のみだった者：19.0%

※ 多くの方が、10年を待たずに昇給加算されています。

また、6年間で複数回の昇給加算を得た方もいます。

問5 人事評価の給与反映で生涯給与の差が大きくなる、差を付けないでほしい

(答) 研修資料「背景・経緯」参照

問1・2のとおり、公務員給与に対する国民の要請により、年功序列から能力実証による給与支給への転換が図られ、地方公務員法が改正された経緯があります。勤務年数による年功序列の昇給よりも能力実証による昇給の方が、職員間での給与の差が大きくなるこ

とは予想されますが、公務に従事する者は全て国民の信託を基礎として存在しており、公務員としての職責が課されていると同時に、法令・条例等によってその身分と給与が保障されていることを御理解ください。

**問6 上位評価でない給与が減額されるのではないのか**

(答) 研修資料「昇給への反映について」参照

給与は、休職等で一定期間勤務しない場合や懲戒処分等で減給・停職とならない限り、「減額」されることはありません。また、「標準評価（A評価）」では、毎年4月1日に「4号給（C区分）」昇給します。上位評価である場合はこれに号給が加算されます。

また、下位評価（B・C評価）の場合は、昇給区分がD区分2号給・E区分0号給となり、号給加算が小さいですが、給料減となることはありません。

よって、人事評価結果の給与反映で給料が「減額」されることはありません。以前より給料が下がるのではないのか、については、問4も御参照ください。

**問7 勤勉手当の標準(C)区分の成績率が100でないのはなぜか**

(答) 研修資料「人事評価結果の勤勉手当への反映の仕方について」参照

期末・勤勉手当の標準成績率（月数）は、民間給与実態調査による人事院勧告・人事委員会勧告に基づき決定されています。平成20年度以降、勤勉手当の率が上がっているのは、勧告によるものです。6月期・12月期それぞれをみると、勤勉手当の率は「100」が基準ではないことがわかります。

【期末・勤勉手当率の変遷】（単位：月分）							
	期末手当			勤勉手当			計
	6月期	12月期	計	6月期	12月期	計	
H25	1.225	1.375	2.600	0.675	0.675	1.350	3.950
H26	1.225	1.375	2.600	0.675	0.825	1.500	4.100
H27	1.225	1.375	2.600	0.750	0.850	1.600	4.200
H28	1.225	1.375	2.600	0.800	0.900	1.700	4.300
H29	1.225	1.375	2.600	0.850	0.950	1.800	4.400
H30	1.225	1.375	2.600	0.900	0.950	1.850	4.450
R1~2	1.300	1.300	2.600	0.925	0.925	1.850	4.450
R3	1.300	1.150	2.450	0.925	0.925	1.850	4.300
R4	1.225	1.225	2.450	0.925	1.025	1.950	4.400
R5	1.225	1.225	2.450	0.975	0.975	1.950	4.400

**問8 標準(C)区分の勤勉手当の成績率から0.005月引き下げるのはなぜか**

(答) 研修資料「人事評価結果の勤勉手当への反映の仕方」参照

平成26年地方公務員法改正に係る平成26年8月15日付け総務省運用通知において、人事評価結果の給与への活用方法が以下のとおり国から示されました。よって、全国の地方公共団体は、原則として総務省通知に基づき運用を行っています。

**5 人事評価の結果の活用 (2) 給与 ②**

「国においては、勤勉手当の支給総額の上限の算定に扶養手当を算入するとともに①、標準の支給率を一律抑えた上で②、勤勉手当の上位の成績率の支給原資として、直近の業績評価の結果に基づき、成績区分・成績率に応じた勤勉手当を支給しているところ。地方公共団体においても、国の取組を参考に、評価結果に応じた勤勉手当の運用を図ること。また、勤勉手当において、扶養手当の支給基礎額への算入や成績率を反映させない一律の支給などの不適正な運用がある場合には、速やかに是正を図ること。」

**①上位成績率の支給原資1：扶養手当**

勤勉手当額の算定式では、期末手当額の算定式に入っている「扶養手当」が入っていません。これは、手当支給総額上限のうち扶養手当分を上位成績率の支給原資に当てるよう通知されているためです。

**②上位成績率の支給原資2：標準の支給率を一律抑える(標準成績率の引き下げ)**

国では、標準成績率から一定率を引き下げ、上位成績率の支給原資に当てています。県教育委員会では、0.005月分を引き下げ、上位成績率の支給原資とするとともに、離島勤務者への成績率加算の原資としています。

※管理職の上位成績率の支給原資は、管理職の①②が財源となっており、一般職の引き下げ分等を原資とすることはありません。原資は、管理職・一般職・現業職で分けています。

**問9 勤勉手当の上位成績の原資は標準成績率を引き下げずに、別途予算措置すべきではないか**

(答) 研修資料「人事評価結果の勤勉手当への反映の仕方」参照

勤勉手当の支給に関する取扱いについては、**問8**のとおり国から通知で示されているほか、勤勉手当の支給総額の上限は、「沖縄県職員の給与に関する条例」で定められています。

上限額を算定する率(100分の〇〇)は、人事委員会勧告に基づき決定される「標準成績率」(**問7**参照)です。全教職員の勤勉手当予算として、条例に基づき、標準成績率分を確保しており、これに加算した扶養手当分は上位成績率の支給原資となります。これに加え、**問8**のとおり、標準成績率から一定の月数を引き下げて、上位成績率及び離島勤務者への成績率加算の予算を確保しています。

【支給総額の上限】 沖縄県職員の給与に関する条例 第28条第2項 R5. 2時点

(勤勉手当) 第28条第2項第1号

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、任命権者が人事委員会規則で定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、任命権者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれの当該各号に掲げる額を超えてはならない。

(1) 前項の職員のうち、再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれの基準日現在において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する地域手当の月額の合計額を加算した額に100分の102.5を乗じて得た額の総額

**問10 上位評価(S S・S)は全て上位区分(A・B)にしてほしい**

(答) 研修資料「人事評価結果の昇給・勤勉手当への反映の仕方」参照

**原則1** (1ページ) のとおり、公務員の給与は税金でまかなわれており、条例・規則で基準等が定められています。人件費の財源は無限ではないため、基本号給4号給に加算できる上位区分の加算号給や勤勉手当の上位評価成績率の人員分布率(上位区分に当てる人数枠)は、通知等により定められており、人数枠を超える上位評価を全て上位区分にすることはできません。

**問11 上位評価で標準(C)区分になるとモチベーションが下がる**

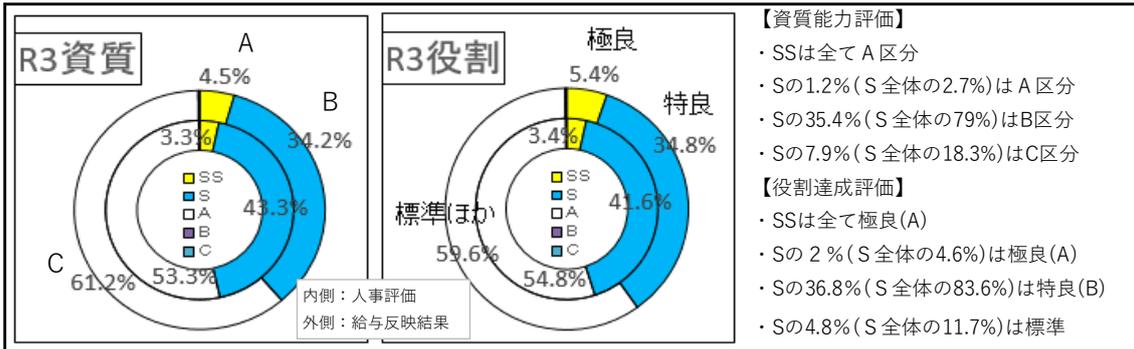
(答) 研修資料「人事評価結果の昇給・勤勉手当への反映の仕方」参照

上位評価の給与反映においては、評価を数値化し、点数の高い順に上位区分へ当てはめていきます(相対化・問12参照)。**問8・問10**のとおり、上位評価の財源には限りがあり、最上位(A区分)、上位(B区分)の人員分布率が定められています。そのため、規定の人数枠を超える場合は、順位が低いS評価を標準Cに区分せざるを得ません。

しかし、令和3年度の実績(管理職以外)をみると、S全体のうち上位の2~4%は最上位A区分となっており、標準C区分となるのは2割以下となっています。Sのうち8割以上は上位区分となっているほか、Sで最上位区分になる場合もあります。

給与反映の制度を御理解いただき、前向きに取り組んでください。

【参考】円グラフから~SのうちABC区分になるのはどのくらい?



## 問12 上位評価の順位付けの方法とは

(答) 研修資料「人事評価結果の昇給への反映の仕方」参照

上位評価結果の給与反映においては、評価を数値化し、点数の高い順に上位区分へ割り当てます。その流れは以下のとおりです。

- ① 総合評価のSS・Sを「上位評価グループ」とする。
- ② 上位評価グループの各個別標語(評価項目ごとの評価)を点数化(例：SSは20点、Sは10点など※)し、合計点の点数が高い順に並べる。
- ③ 点数の上位から順に、A区分、B区分、C区分に割り当てる。

※ 個別標語の点数は、資質能力評価と役割達成評価のそれぞれで、評価項目数ごとの均衡を図り、項目数の違いで不平等とならないよう定めています。

例：評価項目が4項目：1項目25点、合計100点(SSは25点)

評価項目が5項目：1項目20点、合計100点(SSは20点) など

※ S評価で標準C区分になった場合、次年度以降の相対化で加点しています。

## 問13 上位評価を取り続けると給料が上がらなくなるのではないか

(答) 研修資料「参考資料④平成29～令和4年昇給連続上位表」参照

給料表には上限があるため、上位評価が多い、勤続期間が長いといった個々人の状況によっては、上限に達する可能性があります。(教諭2級上限：高特：2級145号給、小中：2級157号給)

しかし、上位評価が多く早めに級号給が上がる場合は、生涯給与も多くなるため、上限に達しても、不利益はないと考えます。

なお、給料表は、**原則2**の均衡の原則により、国家公務員や民間との均衡を考慮して設定されています。国や民間の給与水準と不均衡な設定は、不適正な給与の運用となりますので、給料表の上限については御理解ください。

また、55歳になると昇給は標準区分で0号給(いわゆる昇給停止)となります。これ

も、原則2による民間の給与水準と比較して、定められた制度となっています。

**問14 人事評価の給与反映の結果を個々に知らせてほしい**

(答) 研修資料「教職員評価システム（人事評価制度）に関する説明資料」参照

令和4年4月から、人事評価結果（総合評価）と給与反映結果（昇給区分・勤勉手当成績区分）の各職員の個票を配布しています。給与反映の方法（相対処理）を説明した研修資料も個票で案内（「人事評価の給与反映に関する詳細な資料は学校人事課サイトに掲載中」QRコード）していますので、各自で御確認ください。

**【個票サンプル】**

昇給区分通知 出力日：令和4年8月8日

所属コード	所属名	職員番号	氏名	職名

評価年度	人事評価 (資質能力)	反映年度	昇給区分
R3	S	R4	A

■ 人事評価結果に基づく昇給数の決定方法(相対化処理)について

人事評価(資質能力) (下段括弧内は事務局の評語)	SS (A)	S (B)	A (C)	B (D)	C (E)
注)学校と教育委員会事務局では、人事評価で用いる評語が異なります。前年度に事務局で評価を受け、今年度から学校勤務となった方は、下段の括弧内の評語を上段の評語に読み替えてください。					

高評価順に区分を決定

昇給区分	A	B	C	D	E
昇給数(分布率)					
管理職	8号給 (10%以内)	6号給 (30%以内)	3号給 (-)	2号給 (-)	0号給 (-)
一般職員	7号給 (5%以内)	5号給 (30%以内)	4号給 (-)	2号給 (-)	0号給 (-)
55歳(現業は57歳)を超える職員	2号給 (※)	1号給 (※)	0号給 (-)	0号給 (-)	0号給 (-)

※各自の職層に応じた分布率

人事評価の給与反映に関する詳細な資料は学校人事課サイトに掲載中  
<https://www.pref.okinawa.jp/edu/jinji/soho/sonota/hyoka/index.html>  
 ※スマートフォン等からのアクセスにはQRコードを御利用ください

【補足説明】  
 ・本通知の対象者は、前年度に沖縄県教育委員会で評価を実施した方のみです(学校/事務局勤務者)。長期休職等により評価を受けなかった方や、知事部・外部団体等に出向していた方は対象外となります。  
 ・職層ごとに定められた人員分布率の範囲内で、評価が高い者から順に昇給区分を決定するため、上位の評価(SS/S)を受けていたとしても、昇給区分は標準(C)になることがあります。  
 ・ただし、逆に上位の評価(SS/S)を受けた者が少ない場合でも、標準評価(A)の者が上位の昇給区分(A/B)になることはありません。  
 ・評価年度中に懲戒処分を受けた場合や、一定の日数を超える休職等がある場合には、人事評価結果にかかわらず昇給区分が決定されます。

勤勉手当成績率区分通知 出力日：令和4年8月8日

所属コード	所属名	職員番号	氏名	職名

評価年度	人事評価 (役割達成)	反映年度	成績率区分
R3	S	R4	B

※勤勉手当の成績率区分は、前年度の役割達成評価を参考に決定され、6月期・12月期ともに同じ区分が適用されますが、成績率は半期の関係上、各期で異なります。下記の成績率は6月期の値になっていますが、通知の配布は年1回となります。12月期の成績率は期末勤勉手当支給明細書又は、12月期に通知する学校人事課事務連絡を御確認ください。

■ 人事評価結果に基づく昇給数の決定方法(相対化処理)について

人事評価(役割達成) (下段括弧内は事務局の評語)	SS (A)	S (B)	A (C)	B (D)	C (E)
注)学校と教育委員会事務局では、人事評価で用いる評語が異なります。前年度に事務局で評価を受け、今年度から学校勤務となった方は、下段の括弧内の評語を上段の評語に読み替えてください。					

高評価順に区分を決定

令和4年度成績率区分(6月期)	A	B	C	D	E
①管理職	1.1200	1.0050	0.9100	0.8050	0.7000
②一般職員	1.1030	0.9880	0.9200	0.8150	0.7100
③奥委員	1.1250	1.0100	0.9200	0.8150	0.7100
④再任用職員	-	-	0.4500	-	-
令和4年度成績率区分(懲戒等)	評価できなかった者(休職者)	評価できなかった者(休職者)	戒告	減給	停職
①～③の職員	0.6500	0.6550	0.6600	0.4950	0.3900

※成績率は、期末勤勉手当支給明細書の「成績率」の項目にも記載されています。

人事評価の給与反映に関する詳細な資料は学校人事課サイトに掲載中  
<https://www.pref.okinawa.jp/edu/jinji/soho/sonota/hyoka/index.html>  
 ※スマートフォン等からのアクセスにはQRコードを御利用ください

【補足説明】  
 ・本通知の対象者は、前年度に沖縄県教育委員会で評価を実施した方のみです(学校/事務局勤務者)。長期休職等により評価を受けなかった方や、知事部・外部団体等に出向していた方は対象外となります。  
 ・職層ごとに定められた人員分布率の範囲内で、評価が高い者から順に成績率区分を決定するため、上位の評価(SS/S)を受けていたとしても、成績率区分は標準(C)になることがあります。  
 ・ただし、逆に上位の評価(SS/S)を受けた者が少ない場合でも、標準評価(A)の者が上位の成績率区分(A/B)になることはありません。  
 ・評価できなかった者とは、人事評価制度の対象職員となりながら、評価期間中の何らかの事情により、最終的に評価できなかった者です。(業務期間が短く、評価対象外とされた者を除く)  
 【職層加算】  
 ・一部の職員の学校で勤務する管理職以外の職員は、各区分の成績率にB～20%が一律に加算されています。期末勤勉手当支給明細書の「成績率」から、表の成績率を差し引いた値が、職層加算率となります。加算率は学校により異なりますので、確認をしたい場合は、学校人事課から各期に配布される研修資料を御確認ください。