

全教栃木 教育新聞

全栃木教職員組合（全教栃木） 全日本教職員組合（全教）に加盟しています。
〒321-0138 宇都宮市兵庫塚3-10-30 TEL 028-653-0353 FAX 028-653-1579
http://www.zenkyotcg.org E-mail info@zenkyotcg.org

教職員評価の昇給への反映、絶対反対！ これ以上の「同僚性」破壊は見過ごせない！

法律で決まっていますが、実施しない島根県
県教委は2019年度から、教職員評価結果を定期昇給に反映させることを決定し、職員団体にも通知しました。

私たちは教職員評価について、毎年交渉で、

- ・「『GEART(The Committee of Experts on the Application of the Recommendation concerning Teachers: ILOユネスコ共同専門家委員会)勧告』を尊重し、教職員評価の廃止も視野に入れた協議を組合と行うこと。賃金リンクは行わないこと。教職員評価によって現場を混乱させないこと。

- ・報償的な人事や研修を行わないこと。
 - ・臨時的任用者に対して実施しないこと。
- の3点について要求してきました。

勤勉手当への反映が提起された時、教職員評価の結果を反映しないと明言した島根県の例や、勤勉手当への反映を「公平」に実施することとした滋賀県の例などを交渉で示し、栃木県もこの2つの県のような扱いとするよう強く求めました。

しかしながら、勤勉手当への反映は昨年度から実施されました。そして、S評価の対象者を5%、A評価の対象者を35%とする、より競争的な反映としてしまったのです。

「勤勉手当を誰が多くもらっているのか」、職場では話題にもならないかもしれませんが、ボーナス支給前に校長から、SやAの評価であることを伝えられた職員はこのことを他の職員に話すことを控え、一方で校長室へ呼ばれるはずだと思っていたのに呼ばれなかった職員もその不満を他の職員に話そうとしない。

昇給への反映が実施されると、4月の給料日に自分が何号昇給したか、以前より関心は高まるでしょうが、自分は通常の昇給だとわかった時、「それでは誰が多く昇給しているのか」と、職場を見回す職員も増えることでしょう。

みんなの特別昇給4年分はS、A評価者へ

教職員評価の勤勉手当や昇給への反映に使われる原資の総額は、反映前と反映後では全く同じです。勤勉手当は全員の支給率を下げた分がS、A評価者に支払われます。昇給分の原資も、現行では、全員に保証されている4回の勤続特別昇給16号給分(4年分)が、S、A評価者に支払われるのです。明治時代の製糸女工と同じ賃金制度への逆戻りと言っている一銭もないのです。このような競わせ方を、みなさんは容認できますか？

教え子を再び戦場に送らない

30人学級を実現させよう 教職員評価の昇給等へのリンク反対 教員免許更新制を廃止させよう

(4)「望ましい職場風土の醸成を図る」

① 視点1「生き生きと働ける職場環境づくりについて」

教職員一人一人が意欲をもって、主体的に職務に専念できるかどうかは、職場の雰囲気によるところも大きい。しかし、昨今、教職員の人間関係が希薄になり、先輩教職員が若手教職員を指導したり、教職員同士で相談したりする機会が少なくなるなど、コミュニケーションが固りにくい状況もみられる。また、仕事に対する充実感の低下が不祥事の直接的な要因となっていることも少なくない。職場環境について「職員が互いに奮闘について指導し合える『風通しのよい』職場環境づくりや人間関係づくりに努めている」と感じている教職員は県立学校において84.2%、中学校において86.5%と、他の項目と比較して低い割合となっている。

【不祥事を起こした教職員の話】

- 教育的対応はできるが、深く相談できる人はいなかった。
- 職場で、やりがいや充実感を感じることは多くなかった。
- 普段から、周りに迷惑をかけてしまっているという気持ちをもちながら勤務していた。

このような現状や、不祥事を起こした教職員の話から、不祥事の未然防止にあたり、次のような課題が考えられる。

【課題】 教職員としての充実感が得られない。

② 視点2「多忙の解消」について

教職員は、児童生徒と向き合ったり同僚と語り合ったりする時間を、十分に確保する必要があります。コンピュータ・チェックの結果によると、「様々な業務や児童生徒の問題等について、一人で抱え込むことなく、組織として対応できるように、報告・連絡・相談が徹底されている」と感じている教職員はどの職種においても高い割合となっていることが分かる。

しかし、現状として、教職員同士の関係は良くても、相談できる時間が少ないため、問題を一人で抱え込んでいるケースや、学校全体が多忙である中で、お互いを気遣う余裕がなくなり、相手の変化に気付かなかつたりすることで不祥事につながるケースもある。

【不祥事を起こした教職員の話】

- 生徒に対する自分の思いが伝わらなくて困っていた。
- 家庭内の問題がストレスになっていた。
- 担任していたクラスが大変な状態だったので、辞めたいと思っていた。

このような現状や、不祥事を起こした教職員の話から、不祥事の未然防止にあたり、次のような課題が考えられる。

【課題】 十分なコミュニケーションを図る余裕がない。

れなのに、実施してしまうのは、県教委の理屈でも時期尚早ではないか？」と思えてしまいます。

「同僚性」が壊れている

左の資料は、先月私たちに示された「信頼される教職員のあり方検討委員会からの提言(概要版)」の「【提言4】望ましい職場風土の醸成を図る」です。ここで指摘された「課題」は、

- ・教職員としての充実感が得られない
- ・十分なコミュニケーションを図る余裕がない。

とされました。県教委が今やることは、この課題解決のために全力を尽くすことではないでしょうか。

「昨今、教職員の人間関係が希薄になり、先輩教職員が若手教職員を指導したり、教職員同士で相談したりする機会が少なくなる」、「現状として、教職員同士の関係は良くても、相談できる仲間が少ないため、問題を一人で抱え込んでいるケースや、学校全体が多忙である中で、お互いを気遣う余裕がなくなり、相手の変化に気付かなかつた」と指摘しています。この指摘を教職員評価の賃金等への反映によって、少しでも解決することが出来るのでしょうか。

昇給への反映が法律で定められている以上、実施しないわけにはいかないことは私たちも理解しています。しかし、どのように「反映」させるかは県教委が決められることです。私たちはこのことを今後も粘り強く要求していきます。

教職員評価はまだ「研究段階」？

平成26年度の地方公務員法改正により、教職員評価を人事管理に活用することに加え、給与等に反映させることが求められたことから、勤勉手当に教職員評価の結果を反映させている。適正な評価が行われるよう、様々な角度から研究していきたい。

これが昨年11月に行われた私たちの要求に対する県教委の回答です。「研究したい」という文言に、これまであまり注目してきませんでしたが、よくよく読んでみるとまだ「『研究段階』なのか？そ

パワーハラスメント・長時間過密労働をなくそう

全栃木教職員組合は県教育委員会交渉で、以下のことを要求します

1. 県教育委員会として競争的な教育を行わないこと。悉皆の学力調査は早急に廃止すること。「全国学力調査」を廃止するよう国に求めること。
2. 「共同（合同）訪問」は5年に1回とすること。研修は参加者の自主性を最大限尊重し、長時間労働を招くような日程や報告書等の提出などを求めないこと。自宅研修を勧めること。
3. 教職員評価について
 - (1) 「CEART勧告」を尊重し、廃止も視野に入れた協議を組合と行うこと。賃金リンクは行わないこと。教職員評価によって現場を混乱させないこと。
 - (2) 臨時的任用者に対して実施しないこと。
4. 希望と納得の原則に基づく民主的な人事を推進すること。再任用については「総務副大臣通知」に基づき、希望する教職員のすべてに再任用を保障するとともに、勤務校や勤務態様についても希望を尊重すること。
5. 教員採用試験について
 - (1) 雇用対策法付帯決議に基づき、受験年齢を59歳まで引き上げること。
 - (2) 職務遂行力をより評価する採用試験とすること。前年度の一次試験合格者、1年以上の勤務経験のある臨時、非常勤教員に対しては一次試験を免除すること。
 - (3) 適性検査を行わないこと。
 - (4) 採用前研修を行わないこと。
6. 臨時、非常勤教員の待遇改善について
 - (1) 常勤の臨時教員の職名を教諭・養護教諭とし、給与も2級を適用して正規採用教員と同額の賃金を支給すること。公立学校共済組合にも加入させること。
 - (2) 3月31日も任用を継続すること。
 - (3) 非常勤教員の報酬を引き上げること。テスト作成や評価の時間にも報酬を支給すること。
- (5) 臨時免許取得に関わる経費は、県教育委員会が負担すること。
7. 長時間過密労働をなくし、健康で働けるために
 - (1) 教育基本法、労働基準法や給特法を守り長時間過密労働を解消すること。服務監督権者（県立学校は県教委、市町立学校は市町教委）・管理職が勤務実態を把握すること。勤務時間割り振り変更簿などを作成して週38時間45分勤務を実現すること。これらについて、行事の実施計画でも確認すること。休憩時間を確保すること。
 - (2) 「お盆」期間は学校を閉庁とすること。
 - (3) 部活動指導について、顧問や担当競技について教職員の意向を尊重すること。土日のどちらかは活動を行わないようにすること。中体連・高体連主催の大会の精選を行うこと。
8. 教職員を増やし、小学校5年以上と高等学校でも少人数学級をすすめること。高校で教科教員・図書館司書を適正に配置すること。さらに県立学校では校種、課程や学科に関わりなく、これまで以上に正規採用教職員を増やすこと。
9. 定員割れした場合は再募集を行うこと。特色選抜は廃止を含めて再検討を行うこと。
10. 特別支援学校の教育条件をさらに充実させること。特別支援学校の設置基準の策定や特別支援学級の定員を6名とするよう国に求めること。
11. 放射性物質の除去を進めて安全な教育環境を確保すること。児童生徒が自ら放射線量を測るなどして、主体的に放射線から健康および生命を守る学習を推進すること。児童生徒に関わる放射線問題について、県教委内に対策を検討、決定できる組織を設けること。
12. すべての学校で実効ある労働安全衛生体制を構築すること。市町教委に対しても今まで以上に強く働きかけること。医師の「面接指導」を受けられるようにすることと、このことを教職員に周知すること。

今年のメーデーは89回目

全栃木教職員組合も労働組合総連合などが主催して、「第89回栃木県メーデー」が5月1日、栃木県総合文化センターを会場にして開催されました。

メーデーが始まったのは1920年。アメリカの労働者が8時間労働を求めたのが始まりとされています。

私たち教職員にとって、長時間過密労働を解消することが、子どもたちの教育条件改善につながります。

集会終了後、宇都宮市内をデモ行進しました。デモ行進では様々な要求を唱和しますが、これにより市民の関心を高めることもできます。私たちの要求である教育予算増額、少人数学級の拡大、長時間労働の解消も訴えました。



- 法に則った健康診断を行い、自己負担をさせないこと。
13. 宮城県が行っている「特約退職制度」を導入すること。
14. 不妊治療に対する特別休暇を新設すること。
15. PTAや同窓会などの任意団体について、加入は自由意思に基づくことを、生徒、保護者、教職員に周知徹底すること。学校が任意団体に対して、個人情報である生徒や保護者、教職員氏名を無断で提供させないこと。
16. 不当労働行為を行わないこと。行った管理職については県教委としてその解決にあたること。
※不当労働行為は団結権を定めた憲法第28条や地方公務員法第56条（職員は、職員団体の構成員であること、職員団体を結成しようとしたこと、若しくはこれに加入しようとしたこと又は職員団体のために正当な行為をしたことの故をもって不利益な取扱を受けることはない。）に抵触するような行為です。