

◆ 2016年11月1日 ◆

# 「新たな人事評価制度」は慎重にすすめる

## ～給与改定は人事委員会勧告を尊重し、適切に対応～

11月1日、高教組は教育長との賃金確定第一回団体交渉を行い、木藤委員長以下6名が参加、職場からの署名879名分を提出しました。最初に、9月28日付けで提出した『給与改定・勤務条件改善等に関する要求書』のうち18項目に絞った重点要求に対し、木苗教育長から文書回答があり、交渉に入りました。

**要求1** 16年度の基本賃金・諸手当等の改善を求めます。

**回答** 教職員の給与については人事委員会勧告を尊重し、適切に対応したい。

**要求2** 労働時間短縮、休暇、休日、業務縮減目標15%の達成を求めます。

**回答** 本年度も「業務記録簿」にもとづく実績調査をおこない、各学校での具体的なとりくみを収集し、共有した。定時退勤日は設定が100%となったが、実効あるものとなるよう指導する。

**要求3** 多忙化解消のための具体的な施策

**回答** 今年度「学校運営支援員」モデル校事業を4校で行った。また外部人材活用推進モデル事業として6校を指定した。実態把握と業務改善に取り組んでいる。特別支援学校では研究指定校3校がそれぞれの課題を明確にしなが、授業の持ち時数の軽減や定時退庁の徹底、業務の割り振りの見直し等に取り組んでいる。

**要求4** 教職員の健康・安全のための方策。要医療率、病

気休暇、退職者の段階的な削減・改善策。ストレスチェック、パワハラ防止はどうか。

**回答** 要医療率増加への対応は保健師と管理栄養士が連携して、保健指導、栄養指導を行っている。27年度から訪問型特定保健指導も始めた。

メンタルヘルス対策では、ストレスの要因は、仕事、職場、家庭、地域など複数の要因でメンタルヘルス不調をおこす。それぞれのケースに応じて対応したい。ストレスチェックなども活用、相談医など専門家の意見を踏まえ、29年度の目標達成に向けて取り組んでいく。

ハラスメントの根絶については新任校長、管理職研修において、ハラスメントの種類、防止について研修を深めている。今後も防止、根絶に向けて各学校の取り組みの充実、周知の徹底に努める。

**要求5** 「勤務実績・業績を反映した給与制度」を導入しないこと。「評価制度」を賃金、処遇に反映させないこと。

**回答** 円滑な制度の実施に努めてきた。29年度に新たな制度の試行を実施できるよう、準備をしてみたい。意見を伺う機会を設けたい。

**要求6** 臨時教職員の待遇改善、希望による任用継続、1級—61号の撤廃、非常勤講師の時間単価引き上げを求めます。

**回答** 2級適用、上限撤廃は困難な状況だが、引き続き、

人事・給与を担当する部署が連携して検討してまいりたい。非常勤講師の時間単価の引き上げについてはこれまでの報酬単価を踏まえ、適切に対応。

**要求7** 教職員定数改善、教育条件整備を求めます。

**回答** 少人数学級、困難校への単独加配は財政状況から困難。

「就学支援金制度」は3年経過後に具体的な影響を検討した上で、必要な措置を講ずるとした付帯決議があり、今後の動向を注視する。制度の検証にあたっては各教育委員会の意見を十分に聴取し、制度の改善を図るよう要望している。

**要求8** 特別支援学校の狭隘化・大規模化を解消せよ。

**回答** 29年4月に西部特別支援学校、30年度中に東部特別支援学校の移転を行う。特別支援学校に在籍する幼児、児童、生徒は増加を続けていることから、状況を把握しながら、新たな整備に向けて検討を重ねていく。

**要求9** 再任用制度について、定数外配置をすすめる施策

**回答** 定数外配置は難しい状況にあるが、その可能性について研究してまいりたい。

【回答後の主なやりとり】

【給与、諸手当】について

**高教組** 3年連続の改善勧告を受け、具体的な回答を求めたい。

**県教委** 人事委員会勧告を尊重、今後の交渉で具体的な回答をしたい。

#### 【部活動指導】について

**高教組** 部活動問題は、国、政府も問題意識を持っている。多忙、長時間勤務、ストレス、パワハラなどの要因ともなっている。専門外指導、ミスマッチなど切実な声が上がっている。校内人事での配慮が必要。

**教育長** 部活問題は承知している。学校、教職員だけでなく、地域の人材活用も必要、磐田地域で取り組みがすすんでいる、専門家だけでなく、大学生も指導に参加している。一つのモデルができるのではないかと。県は環境整備など支援している。

負担軽減のため外部指導者派遣を推進している。定時退勤日に合わせた休業日の設定、大会日程の調整などを依頼している。部活動の「メリハリある運営」を校長に働きかけている。

#### 【メンタルヘルス】について

**高教組** 教職員が弱音をかける職場環境づくり、ストレスチェックの活用、

**教育監** ストレスチェックは自らのストレスに気づききっかけとなるもの。同僚と相談、助言なども含め、いろんな窓口を用意し、チェックが出ている教職員に多面的に相談できる体制をとっているところ。

**高教組** 教育現場への人事評価制度の導入についてかつて教育長が「教育現場は一般公務と違う、人事評価制度はなじまない」との回答もあった。教育長の見解は

**教育長** 教職員の仕事は、人づくりであり、その点では一般公務とは違う。クラスの生徒はみんな違う。把握すること、評価を精確に行うことは難しいと思う。制度については相当準備をしなければならない、慎重にやる、十分な時間をかけ、

試行を重ねることが必要。

**高教組** 再任用の定数外配置をすすめる施策、財政的にも安上がりな雇用、その分定数外配置しても良いのではないかと。

**教育監** 再任用制度は導入当初とは状況が変わってきている。見直しも必要になっている。定数外配置が可能か研究していく。

重点項目はどれも切実な要求ですが、賃金改定については人事委員会勧告を尊重と回答し、3年連続の改善となりました。

多忙化解消については、昨年人事委員会が勧告した、「モデル校」事業について、業務改善のとりくみや調査結果を分析し、「モデル校事業」の実績については報告するとなりました。人事委員会も注目している事業ですが、どのような報告が出てくるのか、注視していきます。

部活動については現場からの切実な声も出され、県教委としても、地域の協力や人材活用、財政措置、支援などを行っているとしています。高教組が実施している「部活動アンケート」の結果についても県教委に提示し、具体的な改善策を求めています。

人事評価の賃金・処遇への反映は地方公務員法の「改正」により、実施圧力は強まっていますが、現状は県教委事務局での実施にとどめるよう強く要求し、新たな制度には反対していきます。教育長の見解では慎重、相当準備、十分な試行と述べていますが、評価の物差し、実態把握は難しいのではないかと回答しています。県教委とは今後も協議を行います。

臨時教職員の勤務条件改善についてはゼロ回答ですが、非常勤講師の時間単価については適切に対応したいとし、引き上げに含みを持たせています。足がかりとして改善を求めています。

今回の教育次長交渉は11月14日におこなう予定です。署名は一次分として879名分を教育長に手渡しました。追加で提出しますので、引き続き署名等のとりくみをお願いします。