

◆2019年4月26日◆

公正・公平に行われているか高教組とは引き続き協議する

～ 教職員人事評価制度 ～

新年度が始まり、多くの課題があるなか、高教組は4月26日、春闘教育長交渉を行ないました。高教組からは深田委員長以下8名が参加し、県教育委員会は木苗直秀教育長、教育部長、教育監、理事、担当課長等が交渉に応じました。3月に提出した『春闘要求書』(全70項目)のうち12項目に絞った重点項目に対し、文書回答があり、交渉に入りました。

要求1・2 いずれの年代でも職務や勤務実態に見合う給与水準に引き上げること。技能員正規採用再開を。

回答 人事委員会の勧告を尊重しつつ、国や他の都道府県の動向を注視し、適切に対応したい。

正規職員での技能員の採用の再開については、現在のところ困難。

要求3 人事評価制度についてはあくまで廃止を求めるが、強行するのであれば①職員の疑問・不安・不信を解消するような制度の説明を求める。②評価の公平・公正は確保するための方策を示すこと。③制度の検証を行い問題点を明らかにして、その対策を講ずること。また、引き続き高教組との協議を求める。

回答 本格実施にあたっては、昨年度の秋交渉で回答したとおり、評価者への丁寧な説明が必須であることから、今週すでに、校長を対象に説明会を実施した。5月には教頭を対象に実施する。説明会では、公正・公平な評価の実施、及び評価結果の教職員の

人材育成へ適切な活用を求めた。今後、制度が適切に運用されるよう、引き続き高教組とは協議を行う。

要求4 「多忙解消」の具体的な施策を示すこと。

回答 教職員定数については、文部科学省に「静岡県県の提案」としてその改善を要望している。

要求5 「ハラスメント防止指針」を周知徹底し、職場からハラスメントを根絶すること。

回答 夏に相談員研修会を実施し、改めて校内での研修を依頼する。教職員向けにコンプライアンス通信を発行する。国の法整備に合わせてハラスメント防止指針の改定及びリーフレットの作成を進める。相談窓口の周知を図り、相談しやすい環境を整える。

要求6 病気治療中でも働き続けられる労働環境を整備すること。

回答 当該職員が安心して治療し、仕事と両立できるよう、職場環境の整備を校長に指導していく。

要求7 任期付職員の制度の説明を求める。現職の常勤講師が不利にならないような選考方法にすること。また、それについては組合と早急に協議すること。

回答 地方公務員法の改正趣旨を踏まえ、来年4月から教諭として任用した上で、定年制常勤職員と同様の給与とする。制度の詳細や運用について、高教組とは教育総務課長交渉や労使協議会を行う。

要求8・9 定年延長の仕組みをつくること。再任用職員については本人の希望を優先し、定数条例の枠外配置とすること。

回答 定年年齢や給与は、国の法改正の動向を注視し、適切に対応する。再任用は希望者全員の任用を基本とし、勤務形態や配置先は本人の意向を尊重する。定数外配置は、現在のところ困難。

要求10 すべての高校・特別支援学校に学校司書を配置すること。

回答 正規の専門職としての採用は現状では困難。当面、事務職員が司書業務に従事する時間の確保を校長に働きかける。

要求11 生児保育時間の取得を3歳まで可能にすること。

回答 教職員のニーズを把握し、育児に関する休暇制度の充実に努める。

要求12 産休・育休取得予定の場合の代替配置の要件を緩和し勤務・業務の軽減措置を拡大すること。

回答 年度当初より産休・育休を取得する職員については、確実に代替職員が配置できるよう努める。特別支援学校においても、今年度より6月以上の育休取得の代替職員は年度当初からの任用とした。肢体不自由担当の妊娠中女性教員の負担軽減のための方策を検討していく。

<回答後の主なやりとり>

人事評価制度について

高教組 現場での詳しい説明が一切なく、制度に対する不安や不信が広がっている。総合評価の結果だけでは、何が評価されたのかわからない。資質向上に役立たないのではないかと。

教育長 学校はチームとして機能している。管理職と教職員のコミュニケーションが大切。人材育成、学校活性化に結び付くと考える。目的を果たせるような運用をしたい。

高教組 公平公正な評価ができるのか。割合や賃金の数字を公表するつもりはないのか。

県教委 評価結果に対する相談なども充実させる。昨年度前期の数字については検証をすすめてい、後期の分も高教組に伝える。

高教組 現場での校長からの制度の趣旨説明の徹底を求める。教育長のいうような公正・公平な運用を期待するが、難しいのではないかと。引き続き高教組との協議の場を設けるといことなので、実施結果を検証していきたい。

多忙解消について

高教組 業務改革プランについては現場に知らされているのか。

県教委 ホームページには載っている。紙としては配らない。簡易なリーフレットなどで代替する。

高教組 部活外部講師などの運用などには期待している。教職員定数の改善を働きかけるとあるが。

教育長 全国教育長会議の中で国に要請するよう呼びかけたい。みなさんの要望に近づけたい

高教組 勤怠管理が始まったが、現場では非常に管

理的という不安やパソコンだけが仕事ではないという不満がある。勤怠の「怠」にも違和感がある。強制するような伝え方ではなく、丁寧な説明を求める。

県教委 客観的勤務時間の管理、医師による面接指導の対象職員の把握に用いるもの。時間外が多い職員に管理職が声を掛けて改善させるためのもの。

司書配置について

高教組 事務職員の図書館担当の人と時間の確保の方策、本人の希望の尊重についての見解は。

県教委 皆さんの気持ちは分かっている。事務職員に担ってもらっているのが実情。事務職員の仕事量増、減員などにより専任としての配置は困難。校長には時間確保を要請してきた。

高教組 去年の秋と同じ回答。事務職員の中では仕事が軽んじられている一方で、私費会計の仕事をしているのはおかしい。他のものは国が決めたから強行するのに、司書配置については法律で決まっているのに実施しないのはなぜか。

県教委 各学校の業務に調査をかけ、その実情を把握した結果をみて検討する。

高教組 司書の仕事の必要性を理解していない事務長がいる。それは県教委の姿勢の反映だ。子どもが本に触れ合う機会を奪っている。図書室が閉まっているので子どもが帰っていくのが実態だ。必要性が理解されていないのか。

県教委 必要性は理解するが、学校全体の業務を考えると難しい。調査結果を待ってから対応したい。

教育長 精査してみる。若いときに本を読む機会を与えるの大事なこと。検討させていただきたい。

任用付職員の採用について

高教組 常勤講師に、採用試験を受けることが採用の条件なのかといった不安がある。

県教委 常勤講師が不利にならない様な制度にする。

ハラスメント防止指針について

高教組 ハラスメントのリーフレットはいつ出るのか。ジェンダー意識が遅れているのではないかと。

教育長 教育長名でメールを配信した。ハラスメントをなくすようにがんばりたい。

要求について具体的な回答はありませんでしたが、継続課題、十分掘り下げられなかった要求項目等について、引き続き県教委と折衝、協議をすすめていきます。職場の皆さんのご協力をお願いします。