

「人事評価制度の賃金リンクについては今後慎重な検証を行う」

～給与改定は人事委員会勧告を尊重し、適切に対応～

10月31日、高教組は教育長との賃金確定第1回団体交渉を行いました。深田委員長以下7名が参加、冒頭、職場からの署名553名分を提出しました。すでに提出提出している『給与改定・勤務条件改善等に関する要求書』の重点要求に対し、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 基本賃金・諸手当等の改善

回答 人事委員会勧告を尊重し、適切に対応したい。時間外手当については国の議論を注視。

要求2 「教職員人事評価制度」を廃止すること。賃金、処遇に反映させないこと。

回答 人事評価制度は年度当初に校長等への説明会を実施した。前期の評価結果の分析を進めている。高教組には結果を伝え、適切に運用されるよう協議の機会をもつ。管理職については昇給への活用も予定しているが、それ以外も検討の必要がある。

要求3 労働時間の短縮について

回答 在校等時間の把握・分析や「業務改革プラン」の施策を支援。管理職には業務分担の見直しを求めていく。

要求4 割振りの改善、「部活動ガイドライン」の効果など具体的な施策

回答 割振りの適切な実施を校長に働きかける。「ガイドライン」は生徒・顧問の意識改革を促す

効果があった。しかし、活動時間の縮減は進んでいない。「静岡県公立学校教育職員の勤務時間の上限の目安時間」との整合性を図る。

要求5 「1年単位の変形労働時間制」について

回答 国の法改正の動向を注視し、適切に対応したい。

要求6 ハラスメント防止指針の改善について

回答 パワハラ防止法制定を受け、ハラスメント防止指針等の改定をすすめる。研修や通知の活用、相談窓口の周知をはかる。

要求7 任期付職員の希望に沿った任用、期末手当の支給要件の緩和

回答 公正な選考の実施し、任用は本人の希望や経験を考慮する。会計年度任用職員の期末手当は国準拠、週15時間30分以上の者に支給。国や他県の動向を注視し対応。

要求8 教職員定数の改善について、

- ①専任・専門・正規の学校司書を採用すること
- ②特支高等部の重複学級認可の拡大
- ③週の持ち時間の上限

回答 定数改善は、文科省に「静岡県の提案」として継続的に要望。新規採用の拡大に努め、定年制常勤教職員の割合を高める。

①正規専門の採用は困難。当面、事務職員が司書業務に従事できる環境づくりに努めるよう校長に働きかける。

②重複学級については状況を総合的に勘案し、順次対応。国の指摘で算定方法を見直した。

③各学校の実態に応じた適切な持ち時間数を働きかける。

要求9 特別支援学校の狭隘化・大規模化の解消

回答 「特別支援学校施設設備基本計画」にもとづき三島田方地区と浜松地区に令和3年度開校に向け整備。これ以外の地区でも狭隘化の解消を図るよう検討を進める。

要求10 高齢層の賃金や業務、定年年齢の引き上げ、65歳の免許更新への対応

回答 高齢職員の給与や定年年齢は国の動向を注視。業務分担は適正・経験・体調等考慮する。年齢による更新講習の免除はできないが、制度見直しは国に求めていく。

要求11 県立学校への空調設備の設置

回答 特別支援学校の普通教室は完了、令和2年度末までに特別教室にも設置。続けて高校についても可能な限り早期に設置したい。



【回答後の主なやりとり】

【人事評価制度】について

高教組 人事評価制度結果の勤勉手当への反映が始まったにもかかわらず、未だに職員に対して賃金決定のしくみについての説明が行われていない。

教育長 学校はチームとして機能、コミュニケーションが大切である。制度は、信頼の醸成、人材育成、活性化につながる。

高教組 校長は、制度の内容を県教委から説明しないように言われているようだが、それはなぜか。

教育長 公平・公正は大事。従属的になったり、賃金にだけ拘ることになってはいけないし、混乱しないようにするため。

高教組 労働条件である賃金を明示できないということがあってはならない。

県教委 評価が出た時点では勤勉手当率が確定していないので、数字については説明できない。

高教組 混乱を恐れて説明できないようなものならば、初めから制度として破綻している。賃金が確定したら、直ちに説明を行うよう重ねて求める。

【多忙解消】について

高教組 1年単位の変形労働時間制について、教育長の見解を問う。

教育長 現時点では、国会の動向を注視するとしか答えられない。

県教委 今の時点での議論は時期尚早。改正給特法が成立し、文科省からガイドラインが示されたら内

容を精査し、労使協議会を行う。

高教組 県で改めて条例を制定することになっているが、一度法律が成立すれば、必ず国からの圧力でやらざるを得なくなる。地公法「改正」による人事評価制度の賃金リンクもそうだったではないか。

この法律は、勤務の縮減には効果がないどころか、教職員の長時間労働を覆い隠し、県教委の多忙解消の「努力」も無意味なものにしてしまう。各都道府県教育委員会がこぞって反対の声をあげることを期待する。

高教組 多忙解消の具体的施策について伺いたい。

県教委 外部人材の活用業務など継続して業務改革プランを推進。スクールカウンセラーに加えスクールロイヤーの配置なども増やしている。

高教組 部活動ガイドラインの活用状況はどうか。ほとんどの学校で全員部活動に加入させているが。

県教委 顧問の複数配置、部活動の統廃合などを促している。生徒全員の加入を義務付けているわけではなく、各学校での判断で行われている。

【学校司書の配置について】

高教組 司書配置について、教育長の見解を問う。

教育長 大切さは理解しているが、配置されていないことは問題だと把握している。

県教委 事務職員に図書館の業務時間を確保するよう校長に促してきたが、今後は事務職員の業務の簡素化も進めていく。

高教組 司書業務に対する調査はどうなっているか。

県教委 フルタイムは難しいが、県立の9割は何らかの形で配置されている。

高教組 図書館業務のために事務職員が加配されているはずだが。

県教委 学校図書館法での事務職員の加配について、文科省に問い合わせたが、司書の加配分も含まれているという認識である。事務の業務分担は図書館の運営に対する校長の考え方の反映。

高教組 認識がおかしい。図書館に職員を配置した上で事務の仕事を行わなければならないというのが法の趣旨だ。

賃金改定については、人事委員会勧告を尊重すると回答しました。6年連続の改善とはなりますが、金額は若年層分のごくわずかです。

多忙解消については、なんとしても「1年単位の変形労働時間制」を阻止しなければなりません。その上で、定数改善を要求するとともに、定数内講師の解消をすみやかに進めていくべきでしょう。

「静岡県公立学校教育職員の勤務時間の上限の目安時間」や「学校における業務改革プラン」「部活動ガイドライン」などのとりくみで、長時間労働がどれほど解消できるのか検証していく必要があります。

人事評価制度については、制度の説明を要求していくとともに、高教組としても情報を提供していきたいと思います。

司書配置については、詳細な状況調査および、図書館業務に必要な時間の確保を求めていきます。

次回の教育部長交渉は11月11日におこなう予定です。賃金確定署名は追加で提出します。

また、「1年単位の変形労働時間制」反対の署名にもご協力をお願いします。

