長崎高教組新聞

発行
長崎県高等学校教職員組合
〒850-0013 長崎市中川2丁目2番5号
長崎高教組会館
☎ (095)-827-5882
Fax(095)-826-2976
編集責任者　佐藤真一郎
購読料　一部１０円
組合員は組合費に含む
メールアドレス
naga-kks@fsinet.or.jp

新人事評価・賃金リンク問題

第7回交渉

合意なく導入へ

10月26日、「新たな人事評価制度の導入及び人事評価結果の給与への反映について」の7回目の交渉を行いました。鍛治委員長 他執行部4人が参加し、県教委は、上原教職員課長、田川人事管理監、他6人が対応しました。

【『主観が入る』恐れについて】

県教委　「次年度分は給与に反映しない。そういう中でやっていくしかない」

県教委は、「校長研修会や評価者研修で『目線を合わせ』を行い、評価の目を鍛えていく」と答えました。

高教組は「**評価の目を鍛えていくのに一体何年かかると考えているのか**」と質したところ、県教委は、「当然校長も変わっていくし、令和4年度の評価は、令和5年度の給与に反映しませんから、そういう状況の中でやっていくしかない」と答え、不安を拭える説明はありませんでした。

また、高教組は「教育困難な学校と、ある意味、学力レベルが高い学校と、それを同一の評価視点で見るのか、それとも学校の実情に合わせて判断するのか。」と質しました。

県教委は「学校の実情は当然踏まえなければならない。よってAという先生がいれば、そのAという先生がどこに行っても同じ評価になるのかっていうと、そうではない。特徴ある学校の中でどういう力を発揮しているか、どういう業績を残しているか、というのをしっかり見極める必要がある」と答えました。

【管理職による観察・記録について】

県教委　「1コマで複数の授業をみる。年間の回数は今より増える」

高教組の「**職員が多い学校では特に実行不可能ではないか**」という批判に、県教委は「1コマの授業中に複数の教職員の授業を観察し、できる限りそのつどフィードバックを行い、コミュニケーションをはかる」と説明しました。

高教組は「授業中の、**ある一場面だけを覗いて、そのところだけの理由でこういう評価になったと伝えれば、それはそれで問題**。客観的記録を基に説明をすることを求められる中で、どのぐらい授業を見てもらって、どのぐらい実習の現場に足運んでもらうのかということは、お互いにとっての重要なポイント。**具体的に年に何回くらいの授業観察や生徒指導観察が行われるのか**」と尋ねましたが、「当然今よりも授業を見る回数は増えていくことになる」とし明確な答えはありませんでした。

また、県教委は「自然な流れの中で、授業を見て、『先生よかったよ、とか、あるいは、こうしたらどうだろうか』という声かけがあってほしい、そういう工夫をすればいい。評価はしていきながらも、評価者と被評価者が分かれていくような制度の運用を県教委としては考えてない」と回答しました。

【根拠資料の開示について】

県教委　「全員への開示はしない。苦情・相談があった場合のみ開示する」

県教委は「評価の根拠となる資料について最終面談で全員に開示せず、苦情相談が求められた際にかぎり開示する」と明らかにしました。高教組は「**透明性を担保していくならば、全員に示すべき**」とし、さらに「現実的に管理職に時間もなく、記録も取れていない時に、見た目で、『あなたは十分やってると思うからSだよ』となる**主観的な評価を回避する上でも、記録開示は必要**」と主張しました。

県教委は、「説明責任をきちっと尽くすために、評価者と被評価者のコミュニケーションを重視したい」と回答し、「最終的に見せろと言われれば、見せないわけにはいかないが、この制度で職員間の分断を避けたい。校長には言い方や伝え方がとても重要だと説明している」と回答しました。

＊　＊

高教組は、教職員の協働性が壊れ、分断が生じ、それが生徒にも影響を与えかねないことを懸念しています。学校現場で人事評価制度の導入を考えた時、そもそも民間や県庁内といった職場環境であれば、上司が部下の仕事ぶりを随時観察可能かもしれませんが、環境的にも学校現場には馴染まないことは明らかです。さらに、管理職研修・評価者研修での「目線合わせ」という曖昧な説明では、本当に評価か（2面へ）

新しい仲間の嬉しいコメント

団結すれば理不尽な社会を変えられる

力を合わせて頑張る決意の宮本隼さん。

私は、大学の授業で教科書の無償闘争を知ったのがきっかけで、以前から社会運動に興味がありました。「ひとりひとりの力は弱くとも、団結すれば理不尽な社会を変えられる。」と強く感じたのを覚えています。労働組合は近代の様々な労働問題の積み重ねの歴史であり、多くの犠牲から生まれた法に基づく正当な制度であると思っています。労働者にとって大切な仕組みだとわかっていたため、新規採用が決まった時から教職員組合に加入しようと考えていました。しかし、いざ初任者としての一年目を迎えると毎日の忙しさに忙殺されて加入への思いも忘れかけていました。そのような折、部活動の大会で中五島高校の下岸先生から声を掛けていただきました。今まで自分の中で不透明だった組合の活動内容について具体的にお話をお聞きし、加入を決めました。

教職員の心身の安定なくして生徒への十分な教育はできないと思っています。現在、人事評価の賃金への反映、長時間労働、教員採用試験の倍率の低下、部活動の問題など学校が抱えている課題は多くあります。これらの問題解決のために尽力し、学校が明るく働きがいのある職場となるように、皆さんと力を合わせて頑張って頂きたいと思います。

宮本　隼（みやもと　しゅん）　佐世保西高等学校

業務削減などを議論

（1面より）ら主観が排除できるかという不安は払拭できません。

この制度が県教委と合意できずに、導入されることは非常に残念ですが、県教委は、「人事評価制度ができるだけ、客観性・透明性・納得性を担保したものにするために、一度導入しても、何か改善点があれば、折衝する」という約束をしています。

職場において運用のされ方で問題などあれば、本部に連絡をくださるようにお願いします。

県内各校から集まった教職員の要求を手渡す鍛冶委員長（左）と受け取る平田教育長。＝10月29日、県庁。

賃金確定交渉（第１回）

高教組は10月29日、今年度の賃金確定交渉の第1回目の交渉を行いました。高教組から鍛治委員長 他執行部5人が参加し、県教委は、平田教育長、他7人が対応しました。

冒頭、県教委は「一時金0．15月引き下げ・月例給の改定なし」という回答を高教組に示し、高教組は「最前線で2年間コロナ禍の特別な対応してきた教職員の労苦に報いるための改定にはほど遠い」と批判しました。

【臨時的任用職員の給与の上限問題】

高教組は「県全体で講師募集が常態化している中で、昨年やっと解消した『空白の一日』のように、他県より改善がワンテンポ遅れるのは、大きな問題と考えないのか」と質しました。これに対し、県教委は「給与の上限撤廃については、九州で半分くらいの自治体が上限を撤廃している。課題として認識しているが、本県の財政状況や他県の状況を研究していきたい」と回答しました。

県教委は不合理な待遇差を禁止した、同一労働同一賃金の考えから待遇改善を少しずつ行い、他県に追いついてきました。しかし、臨時的任用職員にとってもっとも大事な給与については、教育職の場合、1級53号給（正規職員の30歳程度の給与）を上限に据え置いています。

高教組は、上限を撤廃すれば、常態化した県立学校の講師不足問題も改善し、長崎県の教員として、「長崎県の教員として来てほしい」といったメッセージを発することができると指摘しました。

【業務削減問題】

県教委は「ブラックだと言われている学校現場の働き方改革が進んでいない実態に対して、改善をすべき1丁目1番地の課題と認識して頑張っている」と答えました。

昨年度、全県的に学習合宿の廃止を打ち出したことは、教職員に根付いていた価値観を根底から変える出来事として現場の教職員は受け止めており、高教組は県教委のイニシアティブを評価しました。

外部委員を入れた学校の業務削減を検討する会議で、何が話題にあがっているのかを質したところ、教育長は「特段、話題にあがってくるようなものはない」と答えました。

昨年度につづく業務削減案として高総体開会式の廃止に触れ、県教委は「教育委員会でも話題には上がっているが、さまざまな立場の意見があり、協議しながら、より良い方向に進めていくべき」という認識を示しました。

【土曜自学会について】

アクションプランの中で県教委は「地域や当該校の実態に合わせ、主催団体であるPTAの意向をふまえ、適正に対処する」としています。しかし、実態は進路指導部にイニシアティブがある業務であることは明らかです。

一部の保護者からの根強い要望があると聞きますが、主体である学生の要望を学校が聞いたことがあるのでしょうか。折しも、GIGAスクール構想により、PCが配布されました。自宅でも学校でもwifi環境が整う場所さえあれば、進学に特化したオンデマンドの授業も受けられるようになっています。

高教組は「週休日に生徒を出せば、必ず教職員が出ないといけないという実態がある。」と指摘し、いろんなやり方を検討する中で、できるだけ、生徒を週休日や祝祭日に出さずに、子ども達が自ら選んだことに取り組む時間を保障すべきと主張しました。

【長時間労働問題】

県教委は「働き方改革」の目玉として、勤務実態に応じた勤務制度として時差出勤とフレックスタイムを交ぜた制度を21年度4月からモデル校として長崎西高を指定しています。10月からは西陵高も加わっていると報告がありました。

また県教委は、超過勤務100時間超過した教職員が20年度4月～7月の間に微増していることに触れ「原因が生徒のいのちに関する案件が生じたために超過時間が増えた人がいた」と報告しました。

高教組は「超過時間には家庭訪問が含まれるのは少なくないはずだ」と指摘し、昨年度県教委が「勤務時間外の家庭訪問は自発的に行われている」という認識を崩さなかったことに対し「勤務時間外の家庭訪問については、公務の一環としてやっているわけですので、現場の実態を校長先生から聞かれて、現場の教職員にそった形で回答してほしい」と強く要請しました。

交渉の方向性

高教組は、残り3回の確定交渉で、長時間労働是・業務削減に寄与する全県的な取り組みを要請します。

また、実質賃金アップが見込めない中で、教職員の処遇で福利厚生面から向上できるものを具体的に追求していきます。

本部にお手紙が届きました

高教組本部様

いつもお世話になっております。お疲れ様です。平素は、ほとんど組合活動に協力しておらず心苦しく思っています。すみません。日常の業務に追われ疲れ切っている職場の状況の中で、重点要求署名の回覧を回していたら、未組の先生が「自分たち臨時の講師の待遇改善のことをちゃんと考えてくださっているのですね。実際本当に改善されていますもんね。すごいですね。」と言われました。「そんなに言ってもらって嬉しいですね。ありがとう」と返しました。組合活動を評価してくれる声が聞けて、大変嬉しかったので、お伝えしたいと思い、一筆書きました。

その場に未組の正規の先生が一人か二人いたかと思います。そのやりとりをその先生も聞かれていたと思います。意図したものではない生の声は、その先生にもきっととどいたのではないかと思いました。

声掛けを待ってる人がいます

ある高校から本部に上掲のお手紙が届きました。

多くの教職員は「空気を読む」ことを優先し、ついつい考えすぎて自己規制しているのかもしれません。私たち高教組の組合活動は、職場の中で、人目を引く目立つ活動が難しくなり、「高教組は何をしているかわからない」という声が時々聞かれます。人は、それぞれ考えを持って、何を重要視するかでその人の行動は異なります。高教組の活動の中のどれがその人にヒットするか、誰もわからないのです。ならば、高教組のとりくみを職場で気軽に伝えませんか。職場環境をもっとよくしたい、専門教科を深めたい、平和運動にとりくみたい、子どもたちや教職員の権利を守りたい、全国に仲間を増やしたい、ハラスメントをなくしたい、若い人たちがやってみたいことがないか、話を聞いてみるのはどうでしょうか。