高教組速報

2021 年度
第８号
2021 年 11 月 1 日
文責　佐藤真一郎

長崎高教組　長崎市中川２丁目 2-5　TEL（095）827-5882

第1回確定交渉 10/29

平田教育長「新しいことを始めたら、何をやめるか いつも検討するように指示している。」

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。交渉には、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。

一時金 0.15 月分削減の提案　月例給の改定なし

長崎県人事委員会は 10 月７日知事と県議会議長に「一時金 0.15 月引き下げ・月例給の改定なし」という勧告をしました。これを受けて任命権者である県教委は同様の改定を、高教組に示しました。

教職員の労苦に報いず

高教組は最前線で２年間コロナ禍で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程遠いと批判しました。

臨時的任用職員の給与の上限撤廃について

高教組は「お金がからむ問題については、議会や政策の関係から、教育長の出番ではないか」と質し、教育長は「現時点で撤廃する考えはない。ただし、課題であると認識している。これまでも一歩一歩改善を進めることができている。厳しい財政状況の中で、どのような対応ができるかについては研究していきたい。」と答えました。

業務削減について

外部委員を入れた学校の業務削減についての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。高教組はこれに対して、「一人一台端末が導入され、業務は増えるが、減る業務がない。現場の感覚と教育委員会とにズレが生じている。」その実態についての認識を質しました。教育長は「様々な教育のニーズが出て、常々何をやめるのかということも同時に考える必要があると指示している。新しいことをやるとしても、いまやっていることで手がいっぱいでできないということになってしまうと、これから向かうべき教育の方向性、新しい取り組みができなくなってしまう。となれば、損失を被るのは子ども達になってしまう。先生たちが新しい取り組みができるようにしていかなければならない。一方的に新しいことをあれもこれもやれということだけでは、何も進まないと指示しているというのが実態としてある」と答えました。

長時間労働是正ついて

高教組は、県教委が掲げる数値目標だけが独り歩きし、現在も「出退勤時刻」の正確な記録をとる目的が徹底されていないことを質しました。また、県が集計した資料に 100 時間超の教職員への面談が 100%実施と記されており、高教組は「100 時間超の教職員で『今まで一度もそんな面談を受けたことはない』と言う組合員もいる」ことを指摘し、あらためて不正打刻を防止する方策を要求しました。

人事評価制度賃金リンクについて

教育長は「人事評価制度は、法定事項でもあり、導入する。その際に①評価者と被評価者の対話、②評価者への研修、③被評価者からの苦情対応を踏まえて、できるだけ客観性・透明性・納得性の３要素が担保されるように仕組みを作っていかなければならない。ただし、これ（評価）が 100%こうです。というような、試験ではなく、点数でやっていくものではないので、対話と評価者の評価基準に基づくものになっている。よって、導入後においても問題があれば、高教組とは折衝を続けていく」と表明しました。

ハラスメントについて

県教委は、「働きやすい職員環境づくりの観点から、ハラスメントについても今後、総括安全衛生委員会において審議する」と答えました。安全衛生委員会が扱ってきた過重労働による健康障害の防止対策などと同列でハラスメント対策が話し合われます。ハラスメントはこれまで個人の問題として限定的にしか扱われませんでしたが、今後、県立学校全体で学校現場における労使間の解決すべき問題として取り組まれることになります。その一環として県教委は９月に教職員向けハラスメントアンケートを実施しました。教職員向けのアンケート集計結果として 57 件と報告されました。

署名が後押しになります

21 年度重点要求署名を各職場から集約し、20 年度 1477 筆を大きく上回る 2084 筆を提出しました。次回から業務削減の具体的な方策・長時間労働是正・臨時的任用教職員の待遇改善・ハラスメント防止策を追及する予定です。