

全教栃木 教育新聞

県教委との最終交渉記録 (2)

2018. 11. 13実施

○教職員評価制度

○室井 昇給へとリンクするのは、能力育成が目的されている。教育委員会から組合に出された制度案に、「これまで行われていた特別昇給の原資をすべて取り払って、それを採用14年目から(以降)を対象に、特に良いとの評価を与えられた者にのみ1号級上乘せする」とあった。該当する教職員は、かなり一部に限定される。果たして、本県全体の教職員の資質向上に資さないと考える。廃止や(実施するならば)制度の詳細についての協議を、われわれ組合とどのように進めて、導入するつもりか。見通しがあれば聞かせてほしい。

菅谷教職員課長 給与へ反映は、法律改正に基づくものと理解してほしい。完全に示していないものもある。前回意見を伺ってる。検討できる部分は検討する。再度、こちらの方で考えられる部分については、示せばいいなど、今検討しているところだ。

○室井 賃金に関わり、ライフプランについても関わる。協議して進めるのは当然。研修成果による昇給を、10年目20年目研修を対象に行うとのこと。(既存の)特別昇給と似ている。初任者研修を含めた(早い時期の)研修も対象にしてもらいたい。

○生涯賃金試算

条川 (制度導入で)生涯賃金がどのように変化するか、県教委は試算しているのか。

菅谷教職員課長 はい まああくまでも、あの基準となるものをですね、たとえば、極端な例って言うんですかね、今先ほど申し上げたように14年目からというような反映ということの現段階では、ご案内したところな訳なんですけれども、そのときに、今の状況でどれくらいの者が、たとえば今おっしゃったように、どのくらいの方が評価されるかと、そういう者へのある一定の基準で考えたものが、全くないわけではありません。ただ、現段階でそれが何を基準に何を根拠にという話もありますし、確定してえ最終形でこういった形でと言うことでの話がまだなかなか難しいものですから、あくまでも改訂するわけですから、何の根拠もなしに改訂するっていうことは当然のことながら考えられませんので、ある一定の考えの中で極端にもものすごくこれ偏った場合はこうなるということについては考えている部分はございます。

○生涯賃金で差が出ない案を!

条川 私たちは、その結果県全体では人件費が抑制されていると評価をした。「特に優れた」などの割合が決定した時には遅い。室井から提案したが、私たちは根本的に反対である。法律改正の話は昨年も聞いたし、私たちはわかっている。東京都などはいち早く導入してきたが、栃木県は努力をしてきたと思う。総務省文科省の指導があったようだが、栃木県はうまく運用してほしい。すでに一時金で差が出ている。多くもらった人も周りに言いにくい。もらえなかった人も言いにくい。一つの職場中での実態だ。昇給にも差が出ると、職場はどうなるのだろう。運用でなんとかならないか。新たな案は、人材育成や能力開発に寄与する改革なのか。我々教職員が受け入れられる案なのか、疑問と言わざるを得

ない。変えるならば、生涯賃金で差が出ず、やる気や生活を保障する案を。熟慮の上検討を重ねてほしい。

○若者は減額！

室井 県教委の案では、若手の月収が一万円ちょっと減らされていることが気になる。栃木県の教育力を高い水準で保つには、次世代を担う若者が教職に魅力と誇りを感じ、志を持って教師になりたいと思ってもらわなくてはならない。金銭的なインセンティブが若者から剥がされるのは危機的状況になる。考える余地がある。

○講師を教諭に！ 昨年度の回答は、「仕事内容が違うから給与も違う」

糸川 共済組合加入。昨年度のこの場で、「臨時職員と正規職員では仕事内容が違うので、給与も違う」との回答があった。今春の正式交渉で、下都賀教育事務所HPのチラシ（「仕事は同じ」と書かれていた）を皆さんに配った。先日の折衝で、学校教育法上の講師を教諭の違いの説明をされた。しかし、「同一労働同一賃金」が原則で、総務省から県や教育委員会にも話がきているはず。どう考えればいいのか。群馬県や埼玉県では教諭になっている。人材確保・待遇改善の観点からも、前向きに検討するとか、検討の場を設ける等の回答をこの場で得られないか。

菅谷教職員課長 春の交渉での経緯は承知している。おっしゃるように学級担任や校務分掌やなど、学校の差異はあるが、多くの業務を担っていただいていることも承知しているつもり。一年ごとの任用と、正式に試験を通過して採用になったという任用の違いもある。同一労働同一賃金との考え方の中で、何ができるか整理がついていない。本日回答はできない。

糸川 昨年の回答は、非常に納得できなかつた。採用試験の負担をなくすなど、私は何度もこの場で発言している。若い先生たちに負担を強いて、現場をどうにか回しているのが現状である。私たちの組合にも非正規職員が居る。この回答を持って変えるわけには行かないと、昨年も今年も考えている。是非検討してほしい。

菅谷教職員課長 全く意識をしていないといことではないとは申し上げたい。

糸川 昨年度同様の、「仕事が違う」「法律の解説」などの回答は次回からは無しにお願いしたい。

○修学旅行の割り振り

高久 今年度から実施された。教育長の言う「働き方改革の具体化」と、感謝している。大きな1歩を進めるためにも、実施状況の調査をしてほしい。私の周囲で聞いたら、23時間割り振りのうち平均8時間取得していた。帳簿上は取っているが実際は全くとれなかった人もいた。問題だ。現場の校長に完全実施できるよう指導してほしい。

○高校の再募集

関 中高連絡校長会で、県内の高校を受験するよとの話があった。定員割れしても再募集しないので、茨城県に流れる。入試の実施細則には再募集できると書いてある。再募集しないのは、なぜか。

学校教育課長 実施できると規定にはなっているが、昭和40年代後半から長い間再募集していない。全日制・定時制・通信制と長い入試日程がある。日程的に難しい。

高久 いくつかの議会から再募集の要望が出ている。それについてはどう考えるか。

学校教育課長 承知している。検討していきたい。

高久 議会からの要望は重要。日程が詰まっているので難しいとの話は、本末転倒では。何が大切か。日程はそれに合わせるべきでは。再募集していない県は、4つではなかったか。40数県で再募集が実施されているのは意味のあること。検討してほしい。

学校教育課長 国の調査もいろいろ。本県は再募集できるがしていないと答えた。再募集できるが実施していない県で、再募集をしていると答える県もあるなど、自治体によって実情は様々。入試全体を含め、検討を続けていきたい。

糸川 実施できるが実施していない県は、倍率がほぼ1.0で、希望者は県立に行けると思われる。栃木県は、生徒が多かった時代も少なくなった今日も倍率はほぼ同じ1.2倍くらい。宇都宮地区は人気で、平均1.4倍を超える。周辺部に住む落ちた子は、定時制に通えないのでは。周辺部から私立に行くのにも遠い。だから茨城県に近い子は、茨城県立の高校に行くのは理解できる。周辺部の子たちは救われる。日程を工夫して、改善の検討をしてほしい。

○初任者研修での宿泊勤務

糸川 初任研の宿泊で、夕食後に指導案の検討などがあると聞いている。宿泊等の勤務時間は、どのようになっているのか。

菅谷教職員課長 指摘を受け、海浜での研修で地域を学ぶ研修を、20時30分から30分間設定がされていることを確認。開始時間を配慮して負担を少なくしていると聞いているが、勤務時間等、研修の在り方などについて研修センターと連携し検討していきたい。

糸川 同僚の初任者は担任も持ち、よくやっている。研修が負担ではないかと心配。泊を伴う引率の割り振りも新設された。是非検討してほしい。

○放射線対策組織を県教委内に

高久 県教委内に放射線に関する事柄を検討する場所がない。県教委として、子供たちが放射線問題を理解し、将来健康を守るための意思決定できる能力をつけるための組織仕組みを作ってほしいと、原発事故以来毎年要求してきた。子供の視点から放射線問題をとらえ、未来につなぐための組織を作る気はないのか。

安全衛生課長 モニタリングも実施しており、学校教育の中で読本等も利用して放射線についての教育もなされているものと思う。そういう考えがあるのは承っておく。

宇田教育長 県教委の立場を申し上げた。みなさんの声を聞き感謝している。財政状況は変わっていない。直ちに実施改善が困難箇所も多いが、できることは改善したい。綱紀の保持、不祥事の根絶をお願いしたい。そういう職場環境をつくってほしい。教職員の矜持があるべきだろう。委員長の冒頭のお話、様々ご心配いただき感謝している。

桑川委員長 昨年この場で、宇田教育長は「思想のない教育委員会はない」と言った。谷書記長は傷病休暇でこの場に居ないが、教育長はこんな本を読んでいるのではないかなどと組合内で共に何度か話した。期待している。冒頭の話は、教育長個人の問題ではなく教育委員会全体の問題として、皆さんに聞いてほしかったので話した。私たちは、子供と一緒に頑張りたいと日頃考えている。栃木県の教員で良かったなと思える職場にしていきたい。私たち一人一人も頑張らねばと考えている。是非、今後とも互いに同じ視線でいければと思っている。
