

通勤手当は来年4月1日から引き下げられます。県教委交渉については次号で紹介しします。

全教栃木 教育新聞

発行 全栃木教職員組合（全教栃木） 全日本教職員組合（全教）に加盟しています。

〒321-0138 宇都宮市兵庫塚3-10-30 TEL 028-653-0353 FAX 028-653-1579

http://www.zenkyotcg.org E-mail info@zenkyotcg.org

教職員評価を賃金に反映させるな！

県教委から11月21日、全栃木教職員組合に対し「教職員評価制度における勤勉手当への反映について」の説明がありました。教職員評価の評価をS、A、B、C、Dの5段階とし、SとAと評価された教職員（合わせて40%以内）には、BやCと評価された教職員よりも多く勤勉手当を支払うというものです。

全教栃木は要求書を提出！

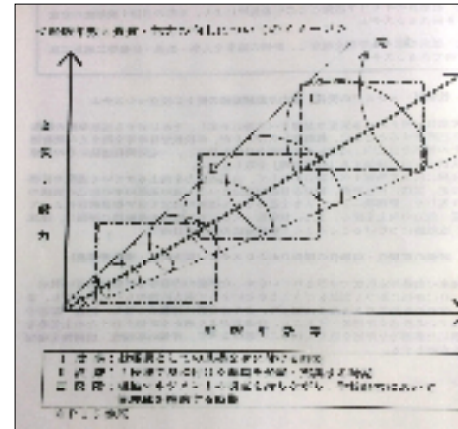
この説明を受けて、私たちは11月30日に教職員評価を賃金などに反映させないことを求める要求書を提出しました。以下はその要求書の内容です。

過日、教職員評価制度における勤勉手当への反映について、教職員課から私たちに対して説明があり、来年度の勤勉手当についての「評価分布の基準」と、「勤勉手当に反映する基準」が示されました。勤勉手当に反映する基準では、S評価となった者の中でも、上位5%以内の者にさらに上乘せするというものについては、より競争をあおることも考えられ、この基準は断じて受け入れられないことを、まずは表明をするものです。

私たちは教職員評価が教職員の同僚性を破壊しかねないこと、導入や運用にあたってはCEART勧告に基づいて、職員団体と協議しながら策定していくこと

を毎年の交渉で求めてきました。今年度の交渉では、先行した滋賀県や鳥根県の文書を資料提供して、教職員評価を用いた賃金への反映を行わないよう強く求めてきました。今回の説明で「評価分布の基準」と「勤勉手当に反映する基準」が示されましたが、なお「現場を混乱させない」ための方策が考えられる必要があると思います。そのために、いくつかの視点を以下に示します。

第一に、教職員評価を導入が決定した2006年3月、平間幸男県教育長は「制度が生きるためには、その制度をいかに運用するにかかっている」、「各学校の校長・教頭や教職員が、この新たな教職員評価制度の理念を受け止め、積極的な活用を図り、今まで以上の信頼関係に基づいた学校を築くことを望んでおり」、「それが、ひいては児童生徒に対して質の高い教育を提供すること（に）つながり、将来の栃木県を担う子どもたちが夢と希望を持って、心身ともに健やかに成長するものと確信しております」と述べていました。昨年交渉で軽部幸治教職員課長は、「栃木県が積み上げてきた制度を、大きく変えることなく、栃木県独自の制度を作り上げたい」と回答しました。この回答が平間教育長の願いを引き継いだものであるなら、教職員評価の勤勉手当や昇給への反映はできないと考えます。



「教職員評価の手引」から

第二に、教職員の「経験年数と資質・能力についてのイメージ」では、「資質・能力」はらせん階段のように向上していくものとイメージされています。このイメージに基づくなら、特定の評価は継続されることにはなりません。このイメージも評価制度の大切な視点とすべきです。

第三に、教職員評価制度の賃金への反映によって、苦情相談、苦情申立も多数起こされることも予想されます。これこそ学校だけでなく、教育委員会事務局にとっても混乱をもたらすことになると思います。

第四に、学校種別、学校規模や個々の学校が抱える課題はさまざまです。これらの課題に取り組む教職員に対して、「公平」に評価することは不可能です。特別支援学校など多くの教職員が勤務する学校で「公平」な評価を行うことも難しいと考えます。

教職員の同僚性を確保し、民主的で創

造的な教育活動が引き続き行えるよう、以下のことについて強く要求します。

記

1. 教職員評価を賃金や昇給に反映させないこと。
2. 反映させる場合でも、学校を混乱させないための方策について、職員団体との協議を尽くすこと。以上

給料を話題にできない！

自分が支給されているのは給料は何号給か、少なくない教職員が気にはとめてこなかったと思います。それはどんな金額であれ、みな同じ金額が支給されていると思っているから、つまり平等に扱われていると思っているからです。

しかし、ボーナスや昇給がそれぞれ異なるということになると、給料に対する関心は強まると同時に、どうしてその金額なのか、だれが自分より多く支給されているのか、知りたくなるのも必然なのではないでしょうか。その結果は要求書に書いたとおりです。

「とちぎ教育賞」が表の評価なら、勤勉手当や昇給へのリンクは裏の評価とも言えます。「とちぎ教育賞」の受賞に際し、「これは本校の職員が評価されたのと同じ」と述べた管理職がいましたが、勤勉手当が多く支給された教職員がいた場合に同じようなことは言えないでしょう。それくらい賃金リンクは教職員の協力・共同の関係を壊すものだとは私たちは考え、最後まで反対をしていきます。

栃木県で1万67筆を集約！

公立は3337筆
私学は6730筆



とちぎコープおもちゃのまち店での署名活動

全栃木教職員組合も取り組んでいる「ゆきとどいた教育を求める全国署名」。12月9日、東京虎ノ門の発明会館で集約

集会が開催されました。

栃木では私たち集めた3337筆、栃木県私立学校教職員組合連合が集めた6730筆の合計1万67筆を集約しました。全国では542万5529筆が集約されました。

コープ店頭での署名活動を実施しました！

私たちは11月23日、壬生町のとちぎコープおもちゃのまち店で署名活動を行いました。教職課程を履修している女子学生とその母親、「名前を書いていかないの」と小学生の子どもに促されて署名をした母親など、短時間の活動で22筆を集めることができました。

署名活動に積極的に取り組む私学の高校三！

集約集会では署名に取り組む私学の高校生からの報告もありました。北海道の



署名の取り組みについて報告する高校生

ある私学では、生徒会に「授業料安定委員会」という組織があり、その高校だけで2万3000筆を集約していました。

また、この署名に取り組んで学んだことを、国立大学の推薦入試で語った生徒が見事合格したことなども報告されました。

国会への提出は2月下旬です。それまで署名活動を続けます。

組織の違いをこえた学習と交流

「教育の危機を打開し、子どもと教育・暮らしを守る教職員組合共同闘争推進連絡会」（略称：教組共闘）と全国高校組織懇談会は12月3～4日、「2016全国教職員学習交流集会」を「かながわ労働プラザ」などを会場にして開催しました。全体集会では、神奈川の教員がゼロトレランスの弊害を告発した劇を上演したり、小森陽一東京大学教授が「九条会見を阻止する市民の共同」と題した講演を行いました。



時間外勤務削減に向けた横浜の取り組み

上の写真は「教職員の生活と権利」について話し合った分科会。この分科会では、日教組加盟ながら「教職員の会」をつくって教育委員会と交渉を行い、勤務時間削減を求めている横浜市の取り組みが報告されました。

2012年に起こった通信票の誤記問題。これが時間外勤務削減の取り組みの発端。市教委に勤務実態調査を行わせたりして、肝腎の評価や通信票の記入について、1週間程度の短縮授業が行えるような回答を市教委から引き出しました。

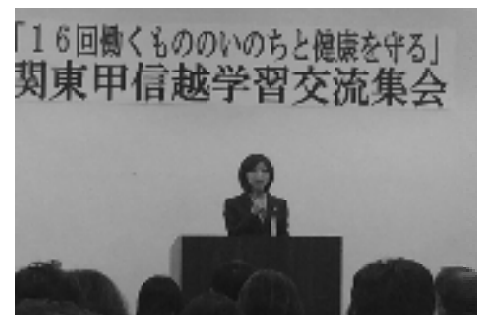
長期休業前の短縮授業。昔（昭和）では当たり前でした。当たり前の勤務を栃木でも求めていきましょう。

働くものの命と健康を守る関東甲信越学習交流集会を大田原で開催！

第16回働くものの命と健康を守る関東甲信越学習交流集会が11月19～20日、大田原市の「ふれあいの丘シャトーエスポワール」を会場にして開催されました。この集会を栃木県で開催するのは初めてです。

過労死裁判と勤務実態の立証

栃木県弁護士会所属の島藺佐紀弁護士が、「過労死・過労死自死事件から学んだこと」と題して全体講演を行いました。折しも電通の過労自死事件が報道され、改めて過労死・過労自死事件が注目を集める中で、タイムリーな講演でした。



過労死問題について講演した島藺佐紀弁護士

島藺弁護士は昨年9月に栃木県過労死弁護団を発足させ、その事務局を担当している弁護士。過労死裁判に携わった経験から、過労の実態を主張するために証

拠集めがとても重要と話されました。この話を聞き、私たちの勤務実態は、未だに記録として残されていないことは放置できないと思いました。また、事例として紹介された15の裁判のうち、6件が公務員の過労死裁判だったことには驚きました。

ストレスチェックで職場環境改善を！

教職員を対象にした分科会も開設されました。話し合いの中心はストレスチェック。個人の状況を判断するだけでなく、職場環境改善に結びつけることがとても大切だと、参加者全員で確認しました。