

茨城の教育

茨城県高等学校教職員組合
 310-0853
 水戸市平須町1-93
 Tel 029-305-3075
 Fax 029-305-3317
 e-mail iba-kou@mito.ne.jp

3, 学校運営参加のための懇談は必要

臨時教員（常勤講師）の先生方にも、学校運営参加のための懇談は必要ではないか、教員評価の対象であってもいいのではないかという意見があります。

組合としては、教員評価と切り離して、臨時教員（常勤講師）と管理職が学校運営に関わって懇談することは意義のあることだと考えます。

教員評価と切り離れた懇談を通して、管理職が臨時教員（常勤講師）の先生方に、日頃問題に思っていることや困っていることなどを聞くことは管理職の学校運営上も必要なことです。

しかし、「教員評価の手引き」では、自己申告書の提出を期限を切って求めたり、評価を前提にした授業観察や校長面談を実施することを求めています。

管理職が臨時教員（常勤講師）の先生方に自己申告書の書き直しを命じたり、懇談の中で人格を否定するような言動を繰り返すようなことは、教員評価の目的である「教職員一人一人の資質・能力の向上」「学校全体の活性化・教育力の向上」にも反することです。

コンプライアンスと言っながら、労働基準法の遵守を

6月16日の茨城新聞の一面には、「教職員の不祥事根絶へ」という記事が載って、県教委は「処分や公表基準の厳格化」と「意識改革」を二本柱に対策を強化し、飲酒運転の「eラーニング研修」を今春新たに導入したと記事になっています。

人の問題にしているだけでは解決個しない

記事の中には、「職員が孤立しない風通しのよい職場づくり」「情報の共有」等の再発防止策が現場から提案されたという一文があります。

コンプライアンス委員会や「eラーニング研修」をいくらやっても、不祥事の原因を教職員個人の問題にしているだけでは解決はしません。

職場のコンプライアンス委員会では、長時間過密労働やパワハラ的な職場環境、情報が管理職や一部の教職員に独占されていることなどを議論して、改善策を検討すべきです。

コンプライアンス（法令遵守）と言うなら、労働基準法の学習や労働基準法に反した職場実態の改善に取り組むべきです。

臨時教員（常勤講師）は教員評価の対象ではない!!

いくつかの学校で今年の4月に、臨時教員（常勤講師）の先生も教員評価の対象だとして、自己申告書の提出を求めています。

しかし、県教委に確認したところ、「今後教員評価の対象になるかもしれない」と校長会で説明したが、今年はまだ通り対象ではない」という回答でした。

今回の茨城の教育では、臨時教員（常勤講師）と教員評価についてまとめます。

1, 「教員評価の手引き」では

平成28年3月に出された県教育委員会の「教員評価の手引き」では、「教員評価の対象となる職員は、校長、副校長、教頭、教諭（本採講師）、養護教諭、栄養教諭、実習助手及び寄宿舎指導員とします。再任用職

員（常時勤務者。短時間勤務者）も評価の対象とします」と規定しています。

規定の中の「本採講師」を県教委に確認したところ、本採講師は正規教諭であって、臨時教員（常勤講師）ではないということでした。

もし、管理職が「本採講師」を常勤講師と理解したとすれば、まさに勉強不足です。

2, 給与制度が全く異なる

臨時教員（常勤講師）の先生方が、教員評価の対象でないのは臨時教員（常勤講師）の給与制度が正規教諭と全く異なることが一番の理由です。

臨時教員（常勤講師）の先生方は正規教諭の給料表が2級であるのに対し1級であり、その上「昇給」という制度がありません。

臨時教員（常勤講師）の先生

は3月27日に任用が切れて、4月1日に新たに採用されます。

若年層では、数年間は初任給が増額されますが、経験年数を積むと最高初任給になって、給与額は上がらず、変わらなくなります。

教員評価の給与反映が始まって2年目になりますが、給与反映は教員評価の結果をもとに昇給に格差をつけるというものです。

昇給がなくて、次年度の雇用が完全に保障されていない臨時教員（常勤講師）の先生方が教員評価の対象でないのは当然と言えば当然の話です。



これって変だよ ～研修を認めない～

今年の夏から、夏季休業中の「学校閉庁」が始まります。学校閉庁で学校が開かないのですから、教育公務員特例法に定められた研修を行うべきです。

ところが、管理職の中には「学校閉庁期間の研修は認めない」という態度をとっている方がいます。

しかし、日頃言っている「コンプライアンス」に矛盾した指示であることを組合は問題にしています。

教育公務員特例法では

教育公務員特例法では、21条で「教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」と規定し、22条で「教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない」と規定されています。

組合では教育公務員特例法で規定された研修は、教員の権利ではなく、職務であると考えています。

職務ですから、管理職が研修を制限したり、認めないという

ことは職務を否定することであり、法令に反することだと組合は主張してきました。研修を認めないということはまさにコンプライアンス違反です。

誰が研修を認めるのか

教育公務員特例法では22条2項で、「教員は、授業が支障がない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる」と規定されています。

本属長は県教委ではなく、校長です。承認は職場を離れるから必要になります。

そして、本属長である校長が勤務場所を離れての研修を認める基準は「授業が支障がないかどうか」だけです。

教育公務員特例法には自宅ではだめなどとは一切書いてありません。以前、自宅でなければならない理由を書けなどと言っていた管理職がいましたが、ま



さにコンプライアンス違反、法令に反した言動でした。

また、本属長は県教委でないので、研修の申し出に対して「県教委に確認してみる」等と言うこともおかしな話です。

管理職は「授業に支障がないかどうか」だけを検討して研修を承認すべきなのです。

当然のことながら、学校閉庁期間は学校が開いていないのですから、自宅は研修の場所として最適の場所になります。

県教委の指示は研修計画書と研修報告書の提出

県教委の指示は、2002年の「研修計画書」と「研修報告書」の二つを提出することだけで、2002年以降変わっていません。

計画書と報告書は4一枚で、1週間分の研修が記載できるというものです。

海外旅行の研修を認めない?

学校閉庁期間中も含めて夏季休業中は、海外旅行に行くことは絶好の機会です。海外旅行は一番の研修の機会になります。

学校によっては、英語の教員が研修で海外旅行に行くことを認めないという管理職がいるという話ですが、教員のモチベーションを低下させるだけでなく、法令に違反していると言わざるを得ません。

東海第二原発は廃炉しかない

2017年11月24日に、日本原子力発電（原電）は、18年11月に運転開始から40年を迎える東海第二原発について、20年の運転延長を原子力規制委員会に申請しました。

しかし、東海第二原発は福島第一原発と同じ旧式の「沸騰水型」である上に、東海第二原発の30キロ圏内には96万人が住んでいます。

5キロ圏内には5万人が住んでいて、5万人が30キロ圏外に避難するのに30時間かかるというシュミレーションが出されています。

原電は今年3月29日に、30キロ圏内の6市町村と、東海第二原発の再稼働をめぐり、事前に了解を得ることを明記した新協定を締結しました。

また、6月19日に、水戸市議会は東海第二原発再稼働に反対する意見書を可決しました。

9月1日に東海第二廃炉を求める集会を開催

こうした中で、9月1日（土）に水戸市の駿友会館を会場に、東海第二原発の20年延長、再稼働の反対の県民集会が開催されます。詳細は今後の「茨城の教育」でお知らせします。

教育条件改善の署名にご協力を

組合では現在、30人学級と特別支援学校の設置基準を求める署名に取り組んでいます。

一つは「えがお署名」で、もう一つは「特別支援学校の『設置基準』を求める署名」です。

普通高校の30人学級も、特別支援学校の設置基準がないことによる過大過密は、子どもたちの教育条件であるだけでなく、教職員にとっては労働条件でもあります。

二つの教育条件に関わる署名にご協力をお願いします。

7月21日（土）に分会代表者会議を開催

7月21日（土）10時から、分会代表者会議を水戸市青少年会館で開催します。

4月から7月の期間の職場の現状や夏休み以降の組合の取り組みについて話し合います。

学校閉庁、運動部の朝練禁止などの県教委の運営指針、研修問題、教員評価問題、長時間過密労働等、日頃職場で疑問に思っていること問題になっていることをみんなで話し合っ、組合として何が出来るかを検討しましょう。