

茨城の教育

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

希望をもとに丁寧な人事異動を！

異動作業は例年通りのペースで進行中

現在、人事異動案の作成が進行中です。12月初めに校長から提出された「個人の異動希望書」をもとに一般異動の1次案が作成され、1月11・12日に1回目の校長ヒアリング（異動案の提示）がありました。（例年、高校も特別支援学校もほぼ同じ日程で行われています）1月31日、2月1日には2回目の校長ヒアリングがあり、一般異動は概ね固まったようです。高校教育課によれば例年通りの進行状況だということですから、2月20日頃にグループ異動内示、再任用配置連絡、2月末から3月初めに新採配置連絡、常勤講師配置、非常勤講師配置、3月15日頃の内示となるものと思われます。

組合としては毎年、個人と分会（職場）の要求をまとめて提出し、説明の機会が設けられています。組合で提出した人事要求の概要をお知らせします。

なお、高校教育課は再任用希望者、新採者、新採2校目・3校目の異動などが増加しているために、一般異動が難しくなっているとしています。高校教育課資料によれば、平成29年度の一般異動は165名（希望者363）、グループ異動82名（該当者195）、新採5年目73名（該当者125）という状況です。

高校では

一般異動

切実な要求が組合に寄せられています。グループ異動で75分かかかる学校に異動させられてしまったので、もっと近い学校に異動したい。親の通院と介護のためにより近い学校に異動したい。家庭の事情で少しでも近い学校に異動したいなどです。また、部活動で専門性を活かすためにこの学校に異動したいという積極的な希望もあります。

再任用 2年目以降も現在校で働きたいという希望が多数寄せられています。

本人の希望により、フルタイムでも短時間勤務でも同一校での継続勤務が可能になっています。

職場要求

地理Aを担当する再任用教員または非常勤講師を配置してほしい、保健体育科の再任用を週2日から3日に増やしてほしいなど、人員増の要求が目立ちます。また、統廃合対象校からの人事配置の要求も寄せられています。

障害児学校部 現業労組

実習教員部 臨時教職員部

要求を提出して今後当該課・担当と協議する予定です。

校長に確認しましょう 自分の「評価」 評価の弊害を無くすために

組合は「人事評価」そのものに反対ですし、まして「処遇への反映」は、教職員の同僚性を壊すものであり実施すべきではないと主張してきました。残念ながら「地公法」の改正により茨城県でも実施せざるを得なくなりましたが、「処遇への反映」が職場の協同性を損なわないように県当局と交渉してきました。

さて、1月から2月にかけて「評価面談」が行われていますが、あなたは校長から評価結果（S・A・B・C・Dの5段階）を伝えられたでしょうか。教員評価には「到達度の評価」と「能力面の評価」の2つがありますが、「到達度の評価」はA・B・Cの3段階で自己評価し、1次評価者の副校長・教頭と2次評価者の校長が別にS～Dの5段階評価を行い確定します。「能力面の評価」は1次評価者の副校長・教頭と2次評価者の校長だけがS～Dの5段階評価を行い確定します。今までは本人に伝えない校長も多かったと思いますが、昨年度の評価からは「給与への反映」があるので、きちんと5段階評価を校長は本人に伝える必要があります。それで納得できなければ、「苦情申し出」を行い、再度校長とよく話し合った上でも同意できない場合には、県教育委員会に設置されている審査機関に苦情申し出を行うことができます。

「到達度」が「A」以上でなかった人はボーナスが減りました

「昇給」については2つの評価のどちらも「D」でなければ、今までどおり昇給します。2つの評価のどちらかに「A」がついていれば、「給与上の優秀者」になれる範囲に入りますが、今年度は財源もあまりないので、15年目と20年目の教員が不利にならないように実施されたと思われます。

ボーナス（勤勉手当）は全職員から平均4千円を削減し、到達度の評価で「S」と「A」がついた職員の中から全職員の20%以内で「特に優秀・優秀」と判定し、1人平均2万円を上乗せしました。「良好（標準）」扱いの職員は本来の支給額から平均4千円削減されました。「良好でない」「特に良好でない」扱いの職員は削減額が大きくなりますが、そのような職員は「ゼロ」でもよいと県教委は回答しています。明細書に「優秀」「良好」の記載があったと思いますので、疑問があれば校長に聞き、組合にも相談して下さい。組合としては誰もが5年に1回「優秀」になるように運用することを求めています。

校長の恣意的な評価を防ぎ、少しでも教員評価の弊害を減らすためにも、自分さらには学校全体の「評価」状況を明らかにしましょう。

署名のお願い 茨城県で働く労働者の労働条件の改善を求める請願書

茨城県労働組合総連合が茨城県知事に提出するものです。主な内容は、
①県職員の賃金を引き上げること ②茨城県の最低賃金を時給1,000円以上（現在796円）に引き上げること茨城地方最低賃金審議会に働きかけること ③県で働く非正規職員の労働条件を改善すること などです。ご協力をお願いします。

声をあげて変えよう!

ブラックすぎる学校

長時間労働をやっと認めた文科省

文科省は「教職員の時間外勤務は教職員の自発的・創造的なものであり、勤務期間管理は適切に行われている」としてきました。つまり、教員が勝手に働いているので、教育委員会にも管理職にも責任はないと言っていたわけですが、とうとう文科省も実態を認め、中央教育審議会に「学校における働き方改革」を諮問し、2017年12月にその「中間まとめ」が出されました。「仕事は勤務期間内に収めるべきだ」との考え方を前提にして、教員の業務・削減にテーマを絞り、勤務時間の上限の目安を検討する必要があるとし、教員が担ってきた14の業務についての考え方を示しました。

文科省が緊急対策を発表

これを受けて文科省は12月26日に教職員の長時間労働是正に向けた緊急対策を発表しました。教員の業務範囲の明確化や「月45時間、年600時間」等の勤務時間の上限設定、タイムカード等での勤務時間管理の徹底などが盛り込まれています。今後ガイドラインを作成するとのことですが、実効性のあるものにしなければなりません。

業務の削減と定数増が必要

授業時間や授業準備、学級経営、成績処理などの教員の本来業務が増え続けています。部活動など本来業務でない負担も増えています。抜本的な改善には、教職員の定数増と少人数学級を実現することが重要です。授業準備時間の勤務時間内での確保、労働基準法・労働安全衛生法に基づく環境整備、部活動の見直し、給特法の改正なども必要です。

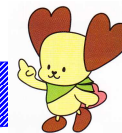
日本全国で長時間労働が蔓延していますが、学校は特にひどい状況では？県内の中学校の様子を紹介します。

いま、中学校では

部活動顧問の先生は朝7時10分から朝練の指導にあたります。早い先生は6時30分に出勤しています。退勤は人によりますが、若い先生は10時ごろまで。学期末など忙しくなる時には11時または0時過ぎまで。家庭のある先生でも8時ごろまでは勤務しています。部活動が終わってから、翌日や週の打ち合わせになるので、どうしても遅くなってしまいます。さらに、不登校生徒を抱える担任の先生は、それから家庭訪問に出かけます。親の帰宅が遅いために、7時・8時台の訪問は当たり前です。不登校状況報告書を毎月出さなければいけないので、家庭訪問の状況も報告します。家庭訪問の回数もチェックされ、訪問回数が少ないと、指摘されます。若年の先生で、1カ月の時間外労働時間は200時間を超えてしまいます。年に何度か勤務時間調査があり、勤務時間を集計したものを提出します。集計の結果は当然、超過労働時間があまりに多いので、教頭先生がうまく「調整」して教育委員会に報告していると聞きました。管理職の先生は、7時頃には帰っているので、その後何時まで職員が残っているのか把握していません。職場ではコンプライアンスが叫ばれ、「三不運動」として「飲酒運転・セクハラ・体罰」がことあるごとに言われ指導されていますが、根本的な勤務時間に関するコンプライアンスは無いに等しいです。

日本の奨学金は教育ローン

給付型の拡充を!



2018年度からスタートする給付型奨学金。2万2800人に月2~4万円が支給されます。ほぼ貸与型しかなかった日本の奨学金は教育ローンそのものですが、それでも大学生2人に1人が利用せざるを得ないのが日本社会の現実です。日本育英会が日本学生支援機構になってから無利子型を減らし有利子型を増やした結果、返済に苦しむ若者が増え、「返したくても返せない」若者(延滞者)が33万人にも達しています。返済に苦しむ若者たちを救済することも喫緊の課題です。

高校に負担を押し付けずに、給付型の拡充を!

給付型奨学金は、住民税非課税世帯や生活保護世帯などの進学希望者を対象にしたものですが、推計6万人に対して2万3千人の枠しかなく高校ごとに人数を割り振るという形で、選別は高校に任せられました。全教が実施した給付型奨学金についての高校担当者アンケートには、「希望者に比して募集人員が少ないため、成績や出席日数で足切りせざるを得ない。しかし低所得世帯にはそもそも成績や出席でハンデがある」「額が少なく結局、貸与型と併用せざるを得ない」「教員の職務の域を超えている。業務にかかる負担が大きすぎる」などの声が寄せられました。全教は文科省と日本学生支援機構に、支給額・支給人数の引き上げ、募集方法の見直し、人員配置や事務負担の軽減を求めました。

給特法 は改正すべき

「原則として時間外勤務を命じない」としながら4%の教職調整額を支給することを定めている給特法は、1971年に制定されたものです。これにより労基法第37条(時間外、休日の割増賃金)を適用除外とした結果、勤務時間管理がおろそかになり長時間労働が蔓延したとも指摘されています。なお、4%は7時間分の勤務にあたり1日では20分程度で、全く今の実態に合っていません。

茨高教組も加盟している全日本教職員組合(全教)は、名称を「教育職員の労働時間の適正な管理と給与等に関する法律」に改め、「原則として時間外勤務を命じない」を堅持した上で、労基法通りに時間外勤務手当を支払うことや勤務時間管理の責任を明確にするなどの改正を求めています。

部活動 は見直すべき

時間外労働の大きな要因になっている部活動ですが、学校の教育課程には位置づけられておらず、法的根拠がない状態です。全教は、勝利至上主義を改めるための有効な施策を打ち出すなど、抜本的な見直しを提案しています。当面、子どもたちの生活にゆとりを生み出し、成長・発達にとって不可欠な休養日の確保など、行政が実効あるガイドラインを示すことや大会の見直しなどを行うことを提案しています。

シャンティつくば 研究発表会

2月24日(土)10:30~

障害を持った若者たちにも、「あたりまえの青春」を保障したいと2016年4月に開校した福祉型専攻科の発表会です。