

茨城の教育

茨城県高等学校教職員組合
水戸市平須町1番93
Tel 029-305-3075
e-mail iba-kou@mito.ne.jp
https://ihfsfu.net/

1年単位の変形労働時間制、21年4月導入見送り決定

茨城県教育委員会は、2021年1月27日に各県立学校長宛の文書「『働き方改革のためのガイドライン（仮称）』のための準備について」を通知しました。

文書の最後に「なお、1年単位の変形労働時間制については、本県における制度導入は未定であることを申し添えます」とありますが、これは「条例改正案を3月議会に提案しないので、茨城県は2021年4月から1年単位の変形労働時間制を導入しません」ということです。

全国的には、給特法の改正を受けて今後いくつかの県で1年単位の変形労働時間制を条例化して導入することが考えられます。昨年の12月議会で、北海道と徳島県では条例化して、21年4月から運用を始めます。

上述の通り県教委は4月導入を見送りましたが、導入しないと決めたわけではありません。茨高教組は県教委が拙速導入しなかったことは評価しますが、学

校現場の長時間労働の実態や教職員の要望、1年単位の変形労働時間制の問題点などを踏まえ、制度を導入しないよう引き続き取り組みを強化します。

1年単位の変形労働時間制の問題点

①1年単位の変形労働時間制は、労働基準法の1日8時間・週40時間という労働時間の原則をこわすもので、1日8時間を超えた労働に対して残業代を払わなくてもよいという制度です。給特法を改正するならば、教職員にも残業代を支払う制度を検討すべきです。

②文科省も明言していることですが、1年単位の変形労働時間制は教員の業務や勤務時間を縮減する制度ではありません。

また、文科省は「導入の手引き」で1年単位の変形労働時間制は月42時間、年320時間の上限時間の範囲内の教員が対象になり、上限時間以上に働いている教員

は1年単位の変形労働時間制の対象にならないとしています。

③教員が上限規制の範囲内の労働時間を継続するためには、現在の仕事量を大幅に削減したり、教員の人員増を実現する必要があります。

④全教は教職員の定数改善について、「少人数学級を小学校から高校まで実現すること」「教員1人の持ち授業時間数に上限を設定し、授業準備や研修の時間を勤務時間内に確保すること」などを文科省に要求しています。

つまり、学校現場の長時間労働を改善するためには、1年単位の変形労働時間制ではなく、教職員の人員増や長時間労働を改善するための具体的方策を実現する必要があります。1年単位の変形労働時間制は、本来必要ならこうした取り組みを放棄することです。



保護者負担の学習者用端末の問題点

前回の茨城の教育1168号でも取り上げましたが、保護者負担の学習者用端末の問題点を再度取り上げます。

県教委作成の指導活用集が1月に届いていない

12月23日の組合との交渉では、学習者用端末を使った授業などでの活用のテキストとして現在、県教委で指導活用集を作成しているのですが、1月中には各職場に送ることができるかと明言しました。しかし、1月中には届かず、2月になってメールで活用集のデータが届きました。

4月からの活用を考えれば、本来ならば1年前に職場に届いていて、活用のための準備を教科会などで始めて現在は終わっていただければ話になりません。

授業の完全実施は21年9月以降？

11月の文書では、学習者用端末を活用した授業を21年4月から始めるとしていましたが、12月25日の学校長宛の文書では、「全校で生徒1人1台端末を活用した授業の完全実施は2021年9月」となっています。

遅れる原因は、①教員用の端末も含め生徒用端末が3月末までに在庫数の関係で購入できない。②新しいネット回線の工事が4～7月に行われ、工事が完了しないと学習者用端末を同時に複数台使うことができない、等です。

保護者負担での購入は本当にできるのか

コロナ禍の中で、解雇されたり給料が削減されたという労働者の問題が大きな社会問題になっています。

保護者に学習者用端末購入のために5万円近く支出を求めることは本当にできるのか、準備できない保護者には貸与すると言いますが、その基準がまだ決まっています。その基準を理解してもらうためにはかなりの時間がかかります。

現在、組合では①学習者用端末の導入については教職員が十分に研修する期間を設け、運用については2022年度からにすること、②学習者用端末の購入については、保護者負担ではなく全額県費負担にすることの署名を集めています。是非、署名にご協力をお願いします。

これって変だよ～教員評価面談で校長が評価の訂正～

職場からの報告で、12～2月の教員評価の校長面談で、自己申告書のAやB等の自己評価に対して、校長から「君の評価は間違っているのではないか。AではなくBだろう。訂正しなさい」という指示があって訂正をさせられたという話がありました。

教員評価が導入された時点で、組合と県教委の間で、教員評価は自己評価が基本で、校長が評価結果を書き直させるようなことを考えていないという確認を取っています。

教員評価は自己申告、自己評価が基本

教員評価に限らず人事評価制度は、経営学者のドラッカーのマネジメント理論をもとに作られた制度です。

簡単に言えば、会社を経営する場合、経営者が全て判断して従業員に上から命令を下して仕事をさせるのではなく、従業員に目標を作ってもらい、仕事に取り組んでもらった方が従業員のモチベーションも上がって経営がうまく回るというものです。

当然のことながら、教員評価も自己目標、自己評価が大原則

です。

一方で、人事評価で評価結果をもとに給与支給額に格差をつけるというような制度を導入した民間企業もありました。

しかし、給与連動の人事評価制度のために先輩が新入社員に仕事を教えないため職場の技術力が継承されない、人事評価結果が恣意的で納得のいく評価でなく不満が増大して社員のモチベーションが下がってしまった、人事評価結果を苦に精神疾患や退職者が増えた等の弊害が民間企業で出て改善が求められているという状態になっています。

教員評価は教職員と管理職が学校や教育内容について話し合うことが基本

教員評価が導入される前は、教職員が学校や自分の教育内容について管理職と話し合うという機会は全くありませんでした。

教員評価の校長面談は年に2回行われますが、その機会に教職



員が日頃困っていることや要望を管理職と話し合うことができます。

管理職の方でも、個々の教員が授業でどのようなことをやっているのか、校務分掌の仕事で困っていることなどを聞くことができ、校長としての意見も言うことができ、教職員とのコミュニケーションを充実させる絶好の機会になります。

評価はA, B, C等をつけることではない

評価を勘違いしている人がいますが、評価は点数化することではありません。

目標にしたことが何故できたのか、できなかったかを言葉にして総括することです。それを管理職と一緒に明らかにするのが教員評価です。

当然のことですが、自己目標・自己評価が大原則で、管理職が書き換えを命じるなどはあってはならないことです。

書き換え命令は、管理職によるパワハラになり、教職員を精神的に追い詰めることにもなります。また、教職員のモチベーションを奪い、学校運営を阻害要因になります。

もし、これを読んだ教職員で書き換えを命じられたという場合は、職場の組合員や組合本部に相談してください。

女性差別は許されない!!

東京五輪・パラリンピック組織委員会の森喜朗委員長が、出席したJOC評議会で「女性がたくさん入っている理事会は時間がかかる」と発言して大きな社会問題になっています。

国内のメディアばかりか国際通信社、米国の有力紙、英国の公共放送など影響力の大きな海外メディアも女性を蔑視する発言だと批判的に取り上げました。

その後、森会長は発言の撤回と謝罪の会見を行っていますが、国内外から辞任を求める声が上がっています。

アメリカでは、大統領選挙でトランプ大統領が退陣して、バイデン新大統領が誕生しました。バイデン政権の半数の閣僚が女性であることが世界的にも大きなニュースになっています。それに対して、日本では旧態依然の女性蔑視の発言が世界のニュースになっています。

学校においても、今回の森喜朗委員長の発言の問題点を授業などで取り上げ、男女参画社会のあり方や女性差別撤廃を求める個々人の運動を生徒とともに議論していくことが求められています。

「2021教育の集い」はオンラインで

前号でもお知らせしましたが、「2021年茨高教組教育の集い」を、コロナ対策のためにオンライン（マイクロソフトチームス）で開催します。

日時は

3月14日（日）14:00～16:00で、13:00からチームスに入ることができます。

申し込みの手続きは茨高教組のHPから可能になります。

「教育の集い」の内容は

1. 働き方改革と部活動
2. 特別支援学校の教育実践

の2つです。

働き方改革と部活動では、長時間労働の原因になっている部活動の現状や問題点を出し合い、改善するためにはどのような取り組みが必要なのかを明らかにします。教育委員会は部活動ガイドラインを作ったと言いますが、ガイドラインの問題点などについても議論します。

特別支援学校の教育実践は、勝田特別支援学校の小林秀行さんがレポート「あせらず、じっくり、手間ひまかけて」を発表します。是非多くの皆さんの参加をお願いします。