

地公労四者共闘速報 教職員版



第1回県人事委員会交渉

2020年10月21日

(全滋賀教組・滋賀高教組・滋障教・県職組)

〇冷え込む日本経済に冷や水を浴びせる一時金の引き下げは認められない！

〇人事評価：組合「若い年代も評価される制度に改善せよ！」

局長「役職だから評価されるのはどうかと思う。適正に運用を」

10月20日、第1回人事委員会交渉が行われました。人事院は10月7日、一時金についてのみの勧告(0.05月の引き下げ)を行いました。

「コロナ民間臨調」は10月8日、政府の一斉休校要請や緊急事態宣言の発出など半年間の一連の施策を「場当たりの判断の積み重ねだった」と指摘しました。その結果、経済活動が大きく後退し民間はボーナス支給額を減らさざるを得ませんでした。今必要なのは、生活者としての労働者を保護し、内需を拡大することです。コロナ禍で業務量が増えている公務員の一時金引き下げは、断固認めることはできません。

例年、3回交渉を持っていますが、今年度は異例の対応として交渉は次回で終わることとなりました。県人事委員会には、労働基本権制約の代償措置機関として、全ての職員の生活と健康を守るため、職員の仕事と生活の実態を踏まえた勧告を行うことが求められています。

一時金は生活費の一部、引き下げ勧告を行うな！

コロナ禍で私たちの仕事は確実に増加しています。感染防止のための消毒、子どもたちのケア、遅れた学習内容の指導など、長時間労働に拍車がかかる状況です。そんな中、一時金0.05月削減は教職員の頑張りに冷水を浴びせるようなものです。

0.05月分は期末手当から削減されます。この6年間は、人事評価によって支給額に差が生じる勤勉手当を引き上げてきました。今年度、期末手当を引き下げれば、勤勉手当の比重が一層高まり、成績主義を強化することになってしまいます。

また、一時金の支給月数を低く抑えられている再任用職員や会計年度任用職員を引き下げの対象にしないよう、強く求めました。

長時間労働は改善していない

～「1年単位の変形時間労働制」の導入の余地なし～

教職員の働き方改革は進んでいません。教員が行っている超勤は、部活動、授業準備、校務分掌などの当たり前に行わなければならないことばかりです。県教委が昨年行ったアンケートは、教員の64%が45時間を超える超勤を行っている事実を明らかにしました。これを局長に示し、人事委員会として「1年単位の変形労働時間制」導入の前提はないこと、及び長時間勤務縮減に向けた勧告・報告をするよう求めました。

現場からも、「コロナ禍の消毒や清掃の業務で休憩時間が削られ、その後の会議は勤務時間内で終わらない」と業務が増え超勤が一層深刻になっている実態とともに、根本的に人が足りていないことの改善が必要であることが語られました。



人事評価は人材育成に寄与するものであるべき ～すべての年代が公平・公正に評価される制度に改善せよ～

人事評価について、局長は「納得性を高めることに言及している」と回答しました。組合は「納得性の問題ではない、若い年代が正しく評価されていないことが問題だ」と指摘しました。現場発言では「若い教員はA評価がついてない。主任などにA評価が偏り、事実上役職評価になっている」と実態を告発しました。このままでは若年層のモチベーションが上がらず、人材育成に逆行することになります。すぐにでも見直しをするべきです。

組合の指摘に、局長は「役職だから評価されるのはどうかと思う。教育委員会に実態を伝えて、適正に運用されるようにする必要がある」と述べました。若年層に及ぶ不利益を改善するために県教委とも引き続き交渉をする必要があります。

今後の交渉日程

第2回 11月6日(金) 11時～ 合庁7D

※第2回交渉時にも人事委員会に署名を提出します！
職場の多くの声を届けてください。