全滋賀教組各分会長様　増し刷り・打ち合わせなどで、全職員にお知らせください **本文書の解禁時間　19日(木)正午**

地公労四者共闘速報 教職員版

（全滋賀教組・滋賀高教組・滋障教・県職組）

全滋賀教組 UNITE!

第2回賃金確定交渉（総務部長・教育長）

2020年11月18日

冒頭回答

●賃金部分は人事委員会勧告通り　期末手当0.05月引き下げ、月例給改定無し

○長距離通勤手当（新幹線・高速道路）の支給要件を緩和する方向で検討

○夏季休暇の取得期間を7月～9月から延長する方向で検討

○人事評価　現在の問題点をふまえ、制度が円滑に実施できるよう見直しを検討

○1年単位の変形労働時間制　学校の働き方改革推進の方向で引き続き検討

11月18日、総務部長・教育長と2回目の賃金確定交渉（最終）を行いました。賃金・諸手当に関しては人事委員会勧告通り、0.05月の期末手当引き下げ（再任用者は除く、会計年度任用職員は正規と同様に引き下げ）、月例給の改定は無し。これではコロナ禍で例年にない業務や子ども・保護者の対応などで奮闘する教職員に冷や水を浴びせるもので不満の残るところです。

例年と異なり２回だけの交渉ではありましたが、教育現場からは短期間に3557筆の確定署名を提出し、思いや実情を訴え、いくつかの前進を勝ち取りました。以下に主なやりとりを掲載します。

やりとりで教育長が改善の方向を示す！

○妊娠軽減措置の改善　何か一定拡充することができないか検討したい

○非常勤講師の期末手当支給　全国の状況を調査して研究したい

妊娠軽減措置の改善

職場には若い世代が増え、母性保護制度の拡充は切実な要求となっています。妊娠軽減期間の延長などについて強く訴えました。それを受け、教育長からは「安心して子どもを産み育てられることは大切」「そうでないと滋賀の未来はないと思っている」「何か拡充できないか、検討していきたい」という回答を引き出しました。

非常勤講師（会計年度任用職員）の期末手当

今年度創設された会計年度任用職員制度では「期末手当が支給できる」とされているにもかかわらず、学校に勤務する非常勤講師（会計年度任用職員）にはわずか数人にしか支給されていません。これは、週あたりの勤務時間が15.5時間以上（年平均）という支給要件があるためです。これについて、勤務実態に合わせて要件を見直し、支給するよう要望してきました。

教育長は、学校現場には要件に満たない会計年度任用職員がたくさんいることを認めたうえで、「現場の状況を踏まえ、全国の状況を調査しながら、研究したい」と回答しました。

裏面に「人事評価」「1年単位の変形労働時間制」について詳報！

三日月知事、「組合の方々に感謝の意を表したい」と総務部長交渉終了直後に登場
～「処遇や勤務環境が大変重要」と言及～

新型コロナウイルス感染症が蔓延するなか、感染リスクと闘いながら、仕事に励んでいただいていることをありがたく、また心強く思っています。また、組合から現場の声を届けていただくことで、皆さんの思いを汲み取る努力をしています。

感染症禍にあって、県民の命と暮らしを守るため、心を合わせて取り組んでいくことが重要です。そのためには、職員の皆様方の処遇や勤務環境が大変重要だと承知しています。

皆様との真摯な議論を積み重ねながら、より良い職場が作れるように努力してまいりたいと思います。以上私からのご挨拶とさせていただきます。

交渉参加者にあいさつする三日月知事

1年単位の変形労働時間制
働き方改革につながるよう検討

教育長は冒頭回答で、現場には（休みのまとめ取りを）希望する人もいるのではないかと述べました。これに対して、夏休みでも業務があり、個別に勤務日が変われば学校運営に支障を来すこと、そもそも変形労働時間制は超勤縮減が目的ではないこと、繁忙期の勤務時間延長は見かけ上の時間外労働を減らすに過ぎないことなどを指摘しました。

教育長は、「民間は事業所単位で導入されていること」「導入で超勤が縮減するものでないこと」を認め、「働き方改革につながるよう検討する」「全国の情報を収集しながら実態や効果を踏まえ検討する」と表明しました。

人事評価制度
4つの改善ポイントを確認。今後、評価者研修の在り方については組合とともに検討

冒頭回答で、教育長は「現制度では高い評価が若年層に比べてベテランに偏っており、どの年代も公平に評価されるようにはなっておらず、評価の仕方にも課題がある」と認めました。その上で、「どの年代も公正に評価されるようにすること。評価者研修の充実を図ることなど制度見直しの方向でとりくみたい」と表明しました。

組合は、課題意識は一定共有できたと考え、人事評価に関する4つの改善と、評価者研修についての2つの確認が重要であると指摘しました。

人事評価　4つの改善点

① 教育職については、全年代をひとくくりにするのではなく、年齢集団ごとに評価すること。

②「学校運営は一部のＡ評価の教職員に任せ、多くは万年Ｂ評価に甘んじる教職員集団」が、望ましい姿ではない。Ｂ評価が続く教職員をＡ評価がつく人材に育てることが管理職の仕事であること。

③ 役職評価は人事評価とは呼べない。Ｓ，Ａ評価が連続している場合はその理由を確認するための何らかの工夫が必要であること。

④ 教育職以外についても、「年齢別に評価する、役職で評価しない、Ｂの人材をＡに育てる」の基本に沿って評価する必要がある。

評価者研修　2つの確認

① 評価者研修により左記の４点が改善される必要がある。改善されなければ意味がない。このことを担保するため、４点が改善されているかを常に検証し、評価者研修に反映する等の工夫が必要である。

② 改善点を周知させるため、評価者研修は、すべての管理職に徹底される必要がある。毎年、既に研修を受けている管理職も対象とするべきである。少なくとも改善点が定着するまでは、すべての管理職が研修を受ける必要がある。

教育長からは、4つの改善点について「Aの連続は制度上あり得るが、安易に役職評価になってはいけない。そのために評価者研修に力を入れていきたい」との回答がありました。

また、評価者研修については、「研修の充実は必要で、より良い研修にしていかなければならない。教職員課を窓口にして引き続き皆さんと話し合いながら進めていきたい」と回答がありました。

最後に現場から人事評価が役職評価になっている現状の指摘や、「学校は教職員がチームで教育にあたる場であり、それを崩す人事評価であってはいけない」と強く訴えました。