

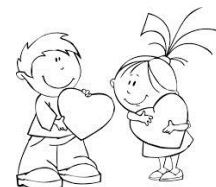
「教員給料表の2分割・差別化」と 「教員の相対評価制度化」の撤回を求めます！

私たち組合は、以下の内容の要求書を提出し、団体交渉を再開します。
教職員、保護者、市民のみなさんの支援をお願いします。

2017年12月5日

大阪市教育委員会 教育長 山本 晋次 様

なかまユニオン 大阪市学校教職員支部



前略。以下のことを要求し、早急に団体交渉を開催することを申し入れます。

1、 要求事項

- (1) 人がつながり育つ場として、大阪市の学校を取り戻すために、「主務教諭職を新設して、教員給料表を2分割し、差別化すること」と、「教職員の人事評価を、学校内で割合が決まった5段階の相対評価制度に変えること」(初年度の相対割り振りの運用は3段階)の2つの新施策案を、中止すること。少なくとも来年2018年度の実施は、まず延期すること。
- (2) 上記の主務教諭職新設に関する11月28日の最終的な市教委提案「権限移譲にかかる教職員の人事給与制度について」を、撤回すること。
- (3) 11月28日の提案時の団体交渉で市教委が説明した「H30年度からの新人事評価制度について」は、教員への相対評価制度の適用除外を規定している「大阪市職員基本条例」第3条違反であり、撤回すること。
- (4) 11月28日の提案時の団体交渉で市教委が表明した「交渉期限は12月末までとしたい。」との発言は、交渉期間がわずか1か月で極めて不当なので、撤回すること。

2、 要求の理由

- 2016年3月末の教育委員会議決定の「素案」の公表以来、私たちはこの2つの新施策案の撤回を求めてきたが、今回の11月28日付の最終提案で、その内容の不当性は一層はっきりした。「素案」で出していた「新しい教諭の職」(主務教諭)のための新しい給料表(新「3級」)の新設はやめたので、新たな「主務教諭」職に任命される教職員でも現行給料表「2級」の74号級以上(小・中の場合)が適用されるだけで、2級給料表であること自体は変わらない。主務教諭任用の資格条件の年齢になってすぐの30歳代始めの人が、新人事評価制度の最上の第1区分等で抜擢・任用される等ごく一部の例外以外の大多数の教員は、「主務教諭」という肩書きが付き、首席(中間管理職)を補佐する(上意下達に従う)責任が増えるだけで、給料アップは全くない。

[→ 裏へ]

労働相談・問い合わせ(教職員なかまユニオン)は下記のHP・Tel・メールへ

'17 12/5

誰でも一人でも入れる労働組合
教職員なかまユニオン
(なかまユニオン学校教職員支部)

〒534-0024 大阪市都島区東野田町4-7-26-304

(Tel 06-6242-8130 Fax 06-6242-8131)


<http://www.nakama-kyoiku.com/>

Tel (相談担当) 090-1914-0158

メール nakama_kyoiku@yahoo.co.jp

教職員なかまユニオンに入って、権利と教育を闘いとう！

[→ おもてから]

- 逆に、大学卒で経験年数8年以上とされる「主務教諭」職の任用資格がない20代の青年教職員や、さらに30代以上の者も「主務教諭」に任用されない限り、昇給を73号級でストップして定年退職年齢まで「昇給なし」で差別化することは、特に青年教職員の雇用と労働条件を不安定化させる。「嫌なら辞めろ！また代わりの新採を雇う。」と言わんばかりの差別制度化は、大阪市の学校の次世代の教職員を育てる基盤をつぶす。
 - 当初の「素案」から打ち出されていた、管理職給料の大幅優遇の制度化や、首席職人数の大幅増員案は、来年度については見送られた。大阪市の財源がない中で、今後それを実施できるための財源づくりとして、先ず2級給料表を分断・差別化して賃下げする今回の提案は許されない。
 - 市教委が提案理由だという、「がんばっている多くの教員を主務教諭に任用して、よりがんばれるモチベーションにしたい。」という説明は全く逆で、全体が賃下げになるこの提案は教職員の意欲をつぶすものでしかない。さらにより重要なことは、分断・差別化で教員相互の協力が一層難しくなる。自分だけの人事評価と昇進の競争のために、例えば子どもの指導が困難な学級を担当している同僚にも協力しない、ということが危惧される。
 - 11月28日の団体交渉の場で市教委は、主務教諭の任用に使う「人事評価の結果」に関連して、来年度から本実施予定の相対評価制度化は、制度自体は5段階だが中・下位の3段階を一括して75%人数とする運用なので、「大阪市職員基本条例」第3条で教員への適用除外を明記している、行政職員の完全5段階相対評価とは違うので、条例改定は必要なく、市会への改定提案はせずに導入する、と断言した。
しかし、条例制定（改定）時の教育委員会議と市会での審議経過で明らかのように、条例が適用を除外しているのは教員への相対評価制度そのものだ。5段階ではなく3段階の相対評価制度運用なら条例改定はいらないというのは、主権者市民の代表機関の市会そのものに対する、吉村市長による無視というべき事態だ。
- 
- 8月から実施している新人事評価制度の試行について、9月29日の大阪市人事委員会勧告は、来年度本実施の前の最低限の条件として、「試行結果の十分な検証」と「教員の理解を深めること」を挙げた。しかし試行内容自体が、「目標管理制度」部分については試行から除外し、また最終的な相対評価結果は試行だから本人には開示しない等、試行を行ったとはいえないものだ。さらに11月末に急ぎよ行ったPC入力での教職員アンケートは、設問内容のほとんどは試行の新制度ではなく現行制度についてで、また匿名での回収ではなく、相対評価の最終評価者の教育長の元に各教員の実名（公用メールアドレス）で集約するという、検証には全くならない不当なものだ。
 - 今回の2つの施策案は、大阪市の公立学校の教育の根幹をつぶし、公立学校を縮小・削減して、公教育の民営化、民間企業の参入を推進する結果になることが危惧される。
 - 「給料表の改定」「職員基本条例の改定」ともに、市会に提案しないのは不当だが、市教委としてそういう態度なら、市会日程に制限されることなく、1月以降も私たち組合との団体交渉に誠実に応じるべきだ。

以上です。