

発行所  
青森県高等学校・障害児  
学校教職員組合  
青森市橋本1丁目2-25  
教育会館 017(734)7287  
編集発行人 田村儀則  
購読料一部20円は組合費  
の中に含む

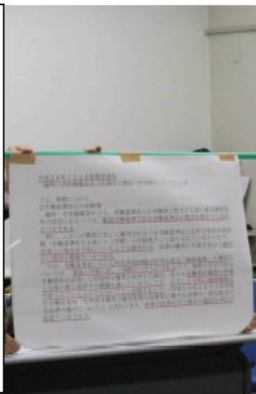
●ニューヨークで行われる核兵器非拡散条約(NPT)再検討会議に高教組から代表を1名派遣します。核兵器のない世界を願って、派遣カンパへの協力をお願いします。

Eメール aokokyos@olive.ocn.ne.jp ホームページ http://www.geocities.jp/aokokyoso/ ブログ http://plaza.rakuten.co.jp/sannkyoso05/

# 悲願達成！東北で初めて実現！！

## 臨時講師の年次休暇の年度を越えた繰り越しが可能に！

～2014年度統一要求書教育長交渉行われる～



No image

年休の繰り越しを迫る逢坂特別執行委員

年末で消滅してしまうこと自

度の実施をめぐり、前向きに検討を進めている。

教育長・臨時的任用職員の年次休暇については、任用期間が引き続く場合、残日数を翌年に繰り越せることとしたが、任用期間が引き

### 「常勤臨時講師の年度を越えた年休の繰り越し」JCSY

1月28日、統一要求書教育長交渉が行われました。専ら門部交渉、課長交渉を経て、中村教育長、佐藤・奈良両教育次長との最終交渉に臨み、重点要求項目を5点に絞りやりとりを行いました。長年要求していた臨時講師の年次休暇の年度を超えた繰り越しが東北で初めて実現しました。昨年の「空白の一日」問題の前進(保険証を返さなくてもよくなり、それまで全額本人負担だった3月分の年金と保険料を労使折半することになりました)に続いて2年連続の要求実現です。交渉の席上、中村教育長は「総務省からの『7・4通知』の主旨を踏まえ、臨時教職員の年休繰り越しについては、来年度からの実施をめざし、前向きに検討する」と明言しました。

ある通知である。また、現在年休が3月末で消滅してしまうこと自

高教組・総務省からの7・4通知は、臨時講師のみならず、皆さんの待遇を改善しなければならぬという強制力のある通知である。また、現在年休が3月末で消滅してしまうこと自

度の実施をめぐり、前向きに検討を進めている。

### 「7・4通知とは」

2014年7月4日、総務省から各県知事と人事委員会宛に出された「臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等について」と題された通知文書。

言っているのです。

青森県では臨時教職員を任用する際に、地公法22条で任用しているため、年度末で任用を切られます。これが様々な問題を生み出している根本の問題点です。

【解説・総務省7・4通知のもつ意味】

### 坂道の風

▼1981年 マレーシアのマハティール首相は「ルック・イースト政策」を提唱しました。これは、西欧よりも急速な発展を遂げた日本や韓国など東方諸国に目を向け、



## 2「査定昇給制度」の導入について

教育長・平成26年5月14日

に交付された地方公務員法の一部改正により、職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力及び上げた業績を把握した上で行われる人事評価制度を導入し、これを任用、給与、分限その他の人事管理の基礎とすることとされた。現在の制度は概ね法律主旨に沿っているので、現在の人材育成

評価をベースとして新たな制度を構築する。制度は慎重に検討する必要がある中で、情報収集等の作業を進めている。

高教組・査定昇給制度は能力・実績を評価するもの。一般の公務員ならそういった評価はしやすいだろうが、私たち教員の場合は難しい。評価の賃金リンクには反対である。私たち教員が納得できるものになるよう具体的な内容、スケジュール等について、私たちが話し合いをきちんと持つてほしい。

No image

交渉を進めた高教組交渉団

教育長・評価者、評価期間の見直し、公平性・公正性は大切と考えるので客観性の担保も必要である。できるだけ早く提示し、みなさんの意見を聞きながら、スケジュール等も決めていきたい。

## 3 赴任期間の周知について

教育長・遠隔地からの赴任

のため発令日に赴任することができない場合もあることから、県立学校職員規定(第5条)赴任は辞令もしくはその発令通知を受けた日から7日以内に行わなければならないと定められている。これは、採用又は転任にともなう、転居等の諸手続を行うため、発令日からの赴任ができない場合を考慮し、赴任義務の履行を一定期間猶予するものによって定めているもので、この規定の趣旨について改めて学校長に周知していく。

高教組・昨年度も確認した。7日までであれば年休を取る必要はない、庶務システムの入力もいらぬということだった。一度着任すると赴任期間はとれない。しかし、昨年、「赴任期間はとれない。すぐ出勤しなさい」と言う校長がいた。特別支援学校では、4月1、2日から「新任者研修」があり、転動されてきたみなさんも参加されていた。学校の年度初めのスケジュールが決まる前にきちんと周知してほしい。

## 4 妊娠障害休暇(つわり休暇)の新設について

教育長・教育委員会関係で

は特に女性職員の比率が高く、母体保護のための休暇充実の必要性は高いと言え、全国的に妊娠障害休暇の導入が進んでいること等を踏まえ、今年度知事部局及び人事委員会に検討を要請した。

高教組・県の関係職員の中でも、教育現場は女性の比率が圧倒的に高い。年齢別の構成も見てみた。20代、30代の出産年齢の職員も多

いので、主体的に要望してほしい。現場では理解の乏しい管理職もいる。つわりで具合が悪いと申し出た職員に「年休を取りなさい」と言った方もいる。昨年、前教育長も具合が悪ければ病気休暇で休んでよいと話していた。しかし、つわりは病気ではない。是非、改善を。(全国47都道府県で妊娠障害休暇が無いのは、唯一青森県だけである。)

## 5 夏季休暇の6日への延長について

教育長・夏季休暇は心身の

リフレッシュのため貴重な

No image

休暇であると認識している。知事部局と連携して前向きに検討している。本年度人事委員会にも検討を要請している。

高教組・我々教員は日常の業務がとても多い。子どもたちがいないときにしか、ゆっくり休むことができない。夏季休暇はとて貴重である。現行の4日は中途半端である。5日あれば1週間にとわりゆっくり休み、リフレッシュすることができ。ぜひ、最低でも5日してほしい。先生方の勤務状況の改善してほしい。(夏季休暇は現在4日、東北6県で最低。山形県は6日。他県は5日。)

## 高教組の見解

今回、賃金面

ではほとんど前進はなかったのですが、臨時講師の年休の年度を越えた繰り越しを認めたさせたことは画期的な成果です。東北で初めての実施になると思われま。昨年の「空白の一日」の前進に引き続き、

大幅な待遇改善を図ることができました。青森高教組は、これまでも職場を支えている県内に働く1500名を超える臨時講師のみならずの待遇改善に粘り強く取り組んできました。また、様々なパワハラ・マタハラ相談等にも対応していきます。安心して教育に取り組むためにも、私たち高教組に加入しましょう。自分の身分を守ることができるとは自分自身だけです。私たち高教組はこれからも臨時講師のみならずの待遇改善、正規職員のみならずの待遇改善、学校・生徒の教育条件整備のために取り組んでいきます。

# 査定昇級導入

## 昇級制度をイス取りゲームにさせるな!

### 2016年度から

### 現行制度をベースにして

中村教育長は交渉の中で、昨年5月の地方公務員法の改正を受けて、来年春季から学校現場への査定昇級制度の導入を明言しました。現在の評価制度をベースにして新しい制度を作るとしています。

#### 査定昇級とは何か

正確には評価結果の賃金リンクのことです。職員が発揮した能力やあげた業績を管理職がS A B C Dなどで評価し、その結果を①ボーナスの額、②昇級の幅などに反映させるということです。すでに多くの都道府県で始まっていますが、青森県でも知事部局(県庁の職員)で実施されています。県教委は、現行の評価制度はあくまで人材育成のための制度であるため評価結果を賃金にリンクすることはできないと説明していましたが、一転「現行の制度をベース」に導入することを明言しました。

#### 同僚性を破壊

もっとも危惧されるのが職場の同僚性の破壊です。人件費は予算枠があるので、評価は絶対評価ではなく相対評価になります。全員SやAになって給料が上がるといふことはなく、S

#### 教育の成果を評価できるのか

そもそも、教育の成果を明確な指標で表すことができるのかという問題があります。教育の目標は「人格の完成」ですから、教師の業績を評価するには、その教師の働きかけによって、その児童・生徒の人格がどの程度完成したかを測定する必要があります。しかも、翌年の昇級に反映させるためには期間は6~10ヶ月ほどです。しかし、その児童・生徒の人格の完成は売り上げ高のように数字で表せるものではなく、長い人生の中で答えが出るものです。

#### 研修を破壊

教員にとって研修は不可欠です。それは教えることと学ぶことが表裏一体の関係にあるからです。現在、私たちが行っている様々な研修は教師としてのスキルを高め、それによって子ども達により良い教育を与えるために実施されています。ところが、査定昇級制度導入後の研修は評価を上げ、賃金を上げるための研修になってしまいます。

#### 高教組との話し合いを約束

中村教育長は当面の検討すべき課題は①評価者を誰にするか②賃金に反映させるための評価期間③客観性をどのよう担保するか、の3点だという認識を示しました。そして、これらの点について、高教組と協議していく用意があることを確認しました。

### 北海道の制度

「勤労手当」査定  
2008年導入、12月勤労手当から実施

上位区分の割合		成績率	
A	10%以内	A	79/100以上
B	40%以内	B	72.5/100以上
		C	66/100(標準)
		D	66/100未満
			61/100未満

適用除外：初任層職員  
派遣職員 再任用職員  
期限付職員(講師) (※青森県の標準は67.5)

「査定昇級」制度  
2015年1月昇級から実施

	評定要素配点		職員総数の30%
	右以外	高齢層	
A(極めて良好)	-	-	絶対基準
B(特に良好)	6号UP	1号UP	
C(良好)	4号UP	0	
D(やや良好でない)	2号UP	0	
E(良好でない)	0	0	

### 青森県知事部局の制度

人事評価結果の勤労手当への反映

成績率(一般職)	
S(特に優秀)	83.5
A(優秀)	74.0
B(良好=標準)	67.5
C(やや良好でない)	61.0
D(良好でない)	51.5
E(処分等)	54.5~16.0

一般職員は2012年12月から直近の業績評価結果を勤労手当に反映

人事評価結果の昇級への反映  
2014年4月から直近2回の業績評価結果と直近の能力評価結果を昇級に反映させる

一般職員の昇級区分			
	54歳まで	55歳以上	分布
S(極めて良好)	6号UP	3号UP	1%程度
A(特に良好)	6号UP	3号UP	98%程度
B(良好)	4号UP	2号UP	
C(やや良好でない)	2号UP	1号UP	1%程度
D(良好でない)	0	0	



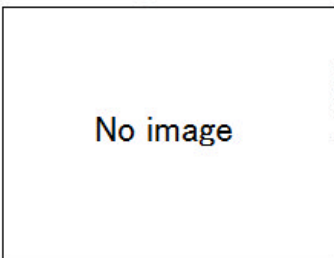
# 全国の仲間が心強い

1月31日〜2月1日、伊東温泉「聚楽」で、全国青年教職員学習交流集会「TANE」が行われ、高教組から2名(青森県からは総勢6名)が参加しました。

1日目は立教大学講師 渡辺雅之先生による、「教室と社会に架け橋を」希望の教育を日本中に!」と題した全体講演と学校種別分科会と夕食交流会、2日目は講座が行われました。全体講演では、教室と社会をつなげることの重要性を学びました。また、分科会、講座では新しいことを学び、青年の熱い思いを感じる発言をたくさん聞くことができました。若い仲間と交流できたことは大きな収穫でした。

## 全国青年教職員学習交流集会 TANE!

しみだなあと思いましたが、講演や他県の先生方のレポート発表、グループ討論などから学ぶことが多く、有意義でした。同年代の先生方と出会い、みんなが同じような悩みを抱えて子ども達と向き合っていることを知り、全国にいる仲間たちの存在を心強く感じます。このような学習会への参加は大きな力になります。いろいろな集いに参加してみませんか。



No image

### 全教自動車保険で安心・安全

## GoGoキャンペーン'14

年4回の抽選で全国で総計2000名の方にドライブレコーダーをプレゼント!!

期間 2014.4.1 ~ 2015.3.31

実施中!

安全運転意識の高まりとともに今話題のドライブレコーダーをつけて、あなたもセーフティドライブ!!

## 締め切り間近!

### 全教自動車保険の特徴

- 特徴1 被害者救済・加入者保護を大事にした事故対応
- 特徴2 加入者の立場・目線を大事に25年
- 特徴3 重大事故への対応で真価を発揮



お問い合わせは 全教自動車保険 取扱代理店 (有)エミール企画 まで 〒030-0823 青森県青森市橋本一丁目2-25 TEL 0120-74-1856 FAX 017-774-2029

引継保険会社:東京海上日動火災保険株式会社

### 権利を行使することが、権利を守ること

1月17日(月)、青森県教育会館において女性部学習会を開催しました。この学習会は青森県教組女性部と合同で開催し、28名が参加しました。

学習会では、全日本教職員組合女性部長の井上美恵子さんから「女性の地位と平等」日を表すG.I.(ジェンダー)

## 青森県教育厚生会からのお知らせ

### 教育事業

#### ◎教育事業補助金

募集期間 2015年4月1日〜6月30日  
助成額 ① 教育講演会等の事業・障害者理解推進のための事業・・・1件につき5万円以内  
② 社会貢献活動(ボランティア活動)・・・1件につき2万円以内  
※実団体等の事業予算額の半額を超えない範囲  
問合せ先 総務課 017-721-1310

#### ◎教育相談室 スマイルサポート

相談日時 月曜日・水曜日・金曜日 午前9時〜午後4時  
※ 予約により時間外も対応します  
相談内容 不登校、学習、いじめ、家庭教育や発達障害など発達上の悩みや問題、教師と親の連携、教職員の実践上の悩みなど

フリーダイヤル 0120-783-087  
e-mail smile@a-kyouiku-kouseikai.or.jp



携帯・スマホで簡単アクセス

ギャップ指数)は142カ国中104位であること(ちなみに1位はアイスランド、2位はフィンランド)。女性教職員の権利獲得については、1908年(明治41年)に長野県で産前産後2カ月の有給休暇を獲得したことが始まりで、その後母性保護要求が全国の女子教員に広がっていったこと。1975年に育児休業法(1年間)が成立し、2002年には3年に延長、2010年に短期の介護休暇新設と両親同時に育児休業取得が可能になったこと等々、日本の女性のおかれている状況や、権利が獲得されてきた歴史について学び深めることができました。

参加者からは「今使っている権利は、先輩たちの長い闘いの結晶であることを学んだ」、「権利を守るには、権利を使っていくことが大切だと思った」など、たくさん感想が出されました。学びを力に、男女共に働きやすい職場をめざしていききたいと思います。