

11月26日(金)、市教協は市教委と、賃金確定交渉で妥結 賃金カットは来年10月まで(来年の人事委員会勧告次第で改めて協議)、 一時金については人事委員会勧告どおりの0.15月引き下げで、12月10日支給

賃金カットは来年10月で終了の予定

市教協は11月26日(金)、市教委と年末確定交渉を行いました。

賃金確定については市教委から、「給料表は改定せず現行通り。現在進行中の賃金カットについては、4級(校長)は2023年3月まで、それ以外は2022年10月まで。ただし来年の人事委員会勧告がプラス勧告となった場合は、終了時期について改めて協議する。一時金についてはこの12月の期末手当で0.15月引き下げ(再任用は0.1月)。来年度は夏期及び年末の期末手当をそれぞれ0.75月引き下げ。会計年度任用職員は0.05月引き下げ、非常勤講師・非常勤事務職員については検討中」との回答がありました。内容は市労連妥結に沿ったものであり、市教協として妥結しました。(市労連妥結については、市高ニュース第8号に記載)

また年末一時金の支給日を12月10日(金)とすることを確定しました。

教育長、府市賃金格差是正についての研究を表明

稲田教育長はまず、京都市の財政状況の厳しさから、持続可能な行財政運営をするために8月に行財政計画を策定したが、子どもたちの学びに直結する予算はできる限り確保したい、と述べました。

府市の教育職員賃金格差の問題については、人事委員会に対して学校現場での実情を説明し、一定の理解を得られていると認識しているが、現行での改定は困難との回答です。

組合は、人事委員会による改善を待たずに労使で解決することを求めました。教育長は、人事委員会に対しては引き続き教育の特異性の理解を求めるとともに、県と人事交流をしている新しい政令市の工夫を研究したいと述べました。

超勤縮減、査定評価制度について

続いて伊藤総務課担当課長による市教協要求書への回答があり、その後、春田総務部長などとのやり取りをおこないました。

市教委は超勤実態について、2020年は月平均36時間45分(臨時休校時期を除く)となり、前年度を1時間45分下回ったと述べましたが、まだまだ目標には達していないとの認識です。今年度のデータについては組合との労安折衝で示し、とりくみを進めると述べました。

査定評価について市教委は、「今年4月、①優秀・良好について教育活動への貢献度は同じ評価区分にあっても差異があること、②中間層はA・Bが同程度くり返されるよう過去の資料を参考にすること、③主任に任命した事だけで評価理由にせず、実際の職務内容や貢献度で評価するよう通知し、面談で激励・助言などしながら書面で開示し、評価理由など丁寧に説明するよう伝えた」と述べました。そして、評価の公平性・透明性を高め、適切な運用に努め、組合とも協議して制度改善に努めると表明しました。

組合からは市教委の通知通りになっていない実態を示し、制度の問題点を指摘しました。市教委は「校長も評価することは難しいと感じている。よいものにしていきたいのは、我々も同じだ」と言い、組合との協議については、データ整理の時間が必要なので少し待ってほしいと述べました。

1月の単組交渉に向けて要求をお寄せください

市高の単組交渉は1月の予定です。新カリキュラムに関わる定員要求、超勤縮減の具体策、定年延長についてなど、疑問や意見や要求を組合へお寄せください。

市高教組主催 3回の「シリーズ・組合学校」で深めました!

2021年度の京都市高教組の目玉企画の一つとしてとりくまれた「シリーズ・組合学校」が、この秋3回にわたって開催されました。第1弾は「査定評価賃金制度」と「高校の観点別評価」について。第2弾は「ジェンダーと人権」「多様な職種と勤務条件」「職員会議の今と昔」について。第3弾は「給特法と各種手当」「戦争する国づくりは今」についてでした。多忙ななか、日頃じっくりと学習できにくいテーマを採り上げて意見交流を行うことができました。

少しですが、その内容を参加者の感想として寄せられた声をもとに報告します。

「査定評価制度」については、大きな問題を含んだ制度であるにもかかわらず、学校現場に存在するのがあたりまえになっていっていることに危機感を持っています。賃金の問題であるとともに教職員集団の同僚性の破壊の問題でもあることを改めて確認でき、組合が主体的に査定評価の問題点を訴え続けていくことの必要性を改めて感じることができました。

「観点別評価」については、導入が進められていく中で、これに対する疑問など、「モヤモヤ」したものがあつたのですが、何人もの先生方が同じように感じておられることが知れました。本格導入は進められていきますので、それに対して組合としてどう働きかけていくか、議論を深めていかなければならないと感じました。市高教研を開催して、さらに各校の準備状況などを交流しながら必要な議論を深め合いたいという思いが強まりました。

「ジェンダーと人権」については、選択的夫婦別姓制度さえ導入できない日本では、なかなか広がっていかない問題だと思いますが、引き続きできることをやっていきたいと感じました。

「多様な職種」については、職名を書き出して並べられたものを見て、改めて現場に実に多くの職種があることに驚きました。なかなかできていないですが、少数職種の方のことを考えて、積極的に話を聴いていきたいと

思いました。「アンコンシャス・バイアス」への注意はここでもキーワードの1つでした。

「職員会議の今と昔」については、これまでの職員会議のできごとを思い出すことばかりでした。話にも出ていたように、かつての職員会議は諸先輩の先生方の発言を聞き勉強することが多くありました。それがなかなか無い今、近年になってから市高の現場に来られた先生方は、そういう形で生きた学習ができる機会が減っているように感じます。むりやり押しつけられる官製研修よりも、職員会議での議論の方がよほど勉強になります。現在の学校現場において、教職員の議論を深め、教職員の主体性を取り戻すシステムを創り出さねばならないと強く感じる機会となりました。

「給特法と各種手当」では、4%の教職調整額の根拠が平均残業時間8時間から来ているということのを再認識し、その不当性に怒りを感じました。

「戦争する国づくりは今」では、「思考停止状態」がキーワードとなりましたが、いかに学校現場を思考停止にさせないか、そのために各自のできることをやらねばと強く感じました。

3回の講座とも重要なテーマで話ができ、貴重な機会となりました。こういう時間は本当に大事ですね。

今回は、市高教組の執行部員7名が1つずつテーマを担当して講座を準備しました。参加していただいたみなさんには充実した内容に対して好評をいただきました。コロナ禍の状況も見ながらではありますが、2022年度もさらに多くの現場のみなさんにご参加いただける企画を積極的に用意して、共に考え意見交流を深めていけたらと思います。

米スタバに初の労組 「コーヒーチェーン大手スターバックスのニューヨーク州の1店舗で12月9日、労働組合の結成が決まった。…会社側は『投票結果を尊重し、従業員や顧客の期待を上回るサービスの提供に努める』とのコメントを出した。…スタバ以外にも組織化の試みが広がる可能性もある」(京都新聞)。組合学校で一部を紹介した書籍『格差は心を壊す』には、「不平等な国ほど心の病が増える」「不平等な社会ほど子供のいじめが増える」などとともに、「労働組合が衰退した地域では不平等が拡大した」「米国の労働組合の影響力と不平等の変化」などのグラフも示されています。労働者の団結が労働者の生活の向上のみならず、社会の幸福度の上昇にも貢献できるのなら、組合加入の呼びかけにも力が入るというものです。

組合加入届

私は、 年 月より京都市立高等学校教職員組合に加入します。

 年 月 日

専任 氏名