



全教北九州

新聞 全教北九州
全教北九州市教職員組合
発行責任者 中川喜久子
2019.11.22

検索 全教北九州

人事制度・給与交渉特集

この新聞はすべての教職員に配布しています

大問題!! 勤務評定の賃金リンク強行に反対!! 教職員の働き方には全くなじみません!

国の言いなり行政に反対

北九州市教育委員会は、文部科学省の方針に従って、能力・業績主義による勤務評定とその結果を賃金にリンクさせる制度の導入しようとしています。

すでに昨年度(2018年)、十五歳以上の教員の勤務成績にもとづいた昇給制度(A区分に評価された教職員は2号級、B区分に評価された教職員は1号級の昇給)が決まり、来年度(2020年)から実施されます。さらに、**本年度の市教育委員会提案では、再来年度(2021年)からは、特二級等と二級等で大卒30年以上又は55歳以上の教職員への勤務評定による賃金へのリンクが実施されようとしています。(2面参照)**

今回の賃金リンクに必要な原資は、予算措置によるものではなく、みなさんの期末・勤勉手当に係る職務段階加算の一律減額によって賄われます。これによって、増える先生と減らされる先生がいるのも納得できません。

これまで、勤務評価による格差賃金支給は、管理職、教育職特二級等、二級の大卒30年以上又は55歳以上の教職員へと拡大しています。来年度以降の教育委員会提案で、すべての教職員にひろがるかもしれません。全教北九州は、勤務評価による格差賃金支給実施反対の運動をあげていきます。

州は、勤務評価による格差賃金支給実施反対の運動をあげていきます。

「管理や競争」の強化で、 教育課題の打開は無理

教育委員会は制度導入の根拠として、「教職員の力量(教育をとりまく諸課題の題解決能力や教育改革推進意欲とその資質)の向上等のためとしています。

また、それらを実現させるために支援体制の構築、研修・授業研等による自己研鑽の重要性も方針に挙げています。これらの指標をもとに、スクールプランを作成しその自己目標の達成率を管理職が評定し、賃金に反映させようとしています。

教育委員会は、「評定結果の賃金リンクは学校活性化、教員のやる気の向上に効果がある」かのようなどことを言っていますが、はたしてそうでしょうか。

このような管理的評価は、教員の働き方に馴染まないだけでなく、仕事への意欲を逆に削ぐとともに、教職員間の不信や憎悪、競争等による分断の原因にもなりかねません。

また、働き方改革の実行が叫ばれるなか、OJTやPDCAサイクルの確立などの民間企業の

教育訓練手法を教育現場に持ち込み、授業力向上と称して校内研修・授業研を強要し、その結果を賃金に反映させようとしてもしており、時代に逆行する制度設計にも多くの問題があり強く反対します。

現場の教職員を励ます 評価制度はできないのか?

困難が山積する今の教育現場にあつて、教員は日々悪戦苦闘の毎日を送っています。

この打開に向け、保護者や教職員、そして行政が力を合わせて課題解決を行わなければならないこの時期に、教員間の協働を阻害し長期間過密労働をさらに助長するような今回の賃金リンク導入は無理があります。

教員評価に頭から否定するものではありません。教員の力量・資質の向上は教員一人ひとりの願いであり、教員を励ます評価制度は必要と考えます。しかし、その動機付けとして、教員をランク付けし、上位の先生だけの賃金を上げるのは間違っています。

すべての教職員に勤務評定による賃金リンク導入が迫っています。教員への賃金リンク導入は、多くの問題があります。全教北九州は、今後も交渉で問題点を指

摘し、導入反対の意見を主張していきます。

先生方も、職員会議や同僚との話のなかで話題にしていたいただき、反対の声を職場からあげてください。



また、現在会期中の臨時国会において、**給付法の一部改正(一年単位の变形労働時間制の導入)**が行われようとしています。ついに19日の衆議院本会議で多数の反対の声を無視して、自民・公明・維新などの賛成多数で可決されました。しかも、**労使の交渉も行わずに自治体の条例改正で行うことができるという「労働基準法」違反の法案**です。全教北九州のHPに全教の書記長談話を掲載していますのでご覧ください。
全教北九州市教職員組合では、この件についても早くから教育委員会に対し導入しないように声をあげています。職場でも論議していきましよう。

給与確定交渉で、病気休暇の1時間取得、経過措置で3年間の延長認める

(裏面に給与改定交渉の特集)

病気休暇の1時間取得、経過措置で3年間の延長

**組合からの強い要求で実現、背景には教員不足で1日ゆっくり休めない現場の状況
教育委員会には「制度」確立と教員の増員を引続き要求**

2019年11月15日(金)北九州市教育委員会との2019年度給与改定交渉が終了しました。再任用教職員の待遇、手当の引下げ、人事評価の賃金リンクに等には反対しました。給与確定交渉の結果の概要は次の通りです

給料表等の改定(2019/4/1実施)

1. 各給料表適用教職員の平均改定率

給料表	再任用以外	再任用
教育職(3)		
特支学校(1~特2級)	0.12%	0%
教育職(4)		
小・中学校(1~特2級)	0.18%	0%
行政職(1~4級)	0.33%	0.07%
医療職(2)(1~3級)	該当者なし	0.07%

2. 医療職給料表(2)昇給時号給対表の改正

3. 号給見直しによる行政職給料表の改正 (2020年4月1日から実施)

4. 行政職給料表昇格時号給対表の改正 (2020年4月1日から実施)

住居手当の改定(2020/4/1実施)

	現行	改定後
基礎控除額	12,000円	16,000円
1/2加算限度額	16,000円	17,000円
最高支給限度額	27,000円	28,000円

教育職特2等級等に在級する教職員の 期末・勤勉手当の改正(人事評価の賃金リンク)

(2021/4/1実施、前年度の評価を基準)

主幹、指導教諭、学校事務職員4級・特3級が対象

	現行		改正後	
	55歳未満	55歳以上	55歳未満	55歳以上
期末手当	10.0%	10.0%	10.0%	10.0%
勤勉手当	10.0%	10.0%	5.0%	7.5%

※勤務成績が特に良好である教職員の勤勉手当の成績率を100/100超115/100以内とする。

教育職2級等に在級する教職員の 期末・勤勉手当の改定(人事評価の賃金リンク)

(2021/4/1実施、前年度の評価を基準)

大卒30年以上または55歳以上の
教育職2級、行政職3級、医療職3級の教職員が対象

	現行	改正後
期末手当	8%	8%
勤勉手当	8%	7.5%

※勤務成績が特に良好である教職員の勤勉手当の成績率を100/100超102/100以内とする。

部活動指導業務に従事した場合の 教員特殊業務手当の改定(2020/4/1実施)

週休日等の部活動指導業務に従事したとき
4時間程度3,600円→3時間程度2,700円

休暇制度の改正(2020/4/1実施)

1. 病気休暇の取得単位の経過措置

権限移譲で取得単位が1日とされたが、2023年3月31日まで、1日または1時間単位の経過措置が継続。組合からの強い要求と、現場の状況を勘案してとのこと。引続き制度確立に向けて交渉していく予定。(透析治療については1時間取得が制度として認められている。)

2. 病気休暇の不妊治療への適用

(会計年度任用職員にも適用し、2020年度より実施)

3. 同姓である者とパートナーシップを形成した教職員への休暇の適用、パートナーとの関係を配偶者との関係に準じたものとする休暇

(会計年度任用職員にも適用し、2020年度より実施)

早期希望退職の実施(2019年度末)

2019年度末退職予定者で45歳以上57歳未満の教職員について退職手当の加算を行う。加算は45歳以上の者を45%とし、以後1年につき3%の割合で減減し、56歳の者で12%とする。

自己啓発休業制度の改正(条例改正後)

休業を認定する基準を、教職員としての在職期間を3年以上から2年以上に改正。条例の改正後速やかに実施

嘱託員の報酬額の改訂(2019/)

1. 学校支援講師—現行額に0.09%を乗じて得た額を加算
2. 支援講師以外—現行額に0.14%を乗じて得た額を加算

※嘱託員は2020年度より会計年度任用職員となります。

会計年度任用職員の休暇制度の改正(20/4/1~)

1. 休暇に「職員の結婚」を新設
休業日以外5日以内 有給
2. 忌引日数の改正
例 配偶者の死亡 2日又は7日→10日 等

旅費制度の改正(2020/4/1実施)

勤務地内の出張の日当を廃止

2019年度冬季の期末勤勉手当等について

1. 正規教職員の基準月収に対する月数(12/10支給)

	再任用以外	再任用
期末手当	1.3月分	0.725月分
勤勉手当	0.975月分	0.45月分
合計	2.275月分	1.175月分

2. 嘱託員の基準月収に対する月数 昨年と同様

2020年度夏季の期末勤勉手当等について

1. 正規教職員の基準月収に対する月数(6/30支給)

	再任用以外	再任用
期末手当	1.3月分	0.725月分
勤勉手当	0.95月分	0.45月分
合計	2.25月分	1.175月分

2. 会計年度任用職員の基準月収に対する月数 期末手当 1.3月分