

1. 「職員団体のための行為の制限の特例に関する条例」(ながら条例) 改悪に伴う労使確認

※当局「制限を加えるための見直しではない」

○経過

- ・03(h15)年度 適法な交渉(予備交渉含む)と必要最小限の機関会議のみ認める

→労使確認「ながら条例の取り扱いに疑義が生じた場合は、双方で話し合う」

(2004.2.5 総務課長・内山克彦、書記長・吉田裕史確認)

- ・04(h16)年度 適法な交渉(予備交渉のみ)

→労使確認 条例の見直しに係る確認に付随して整理・確認して事項(口頭確認)

04年9月29日確認(書記長・中村直樹、県教育委員会)

1. 専門部に係る交渉については、県教育委員会と交渉を行う主体は高教組本部とし、従来通りとする。交渉前後30分程度の打ち合わせは認められる。
2. 分会レベルの交渉に関して、学校長は勤務条件に係る適法な交渉の申し入れに対し、誠意を持って応じる地位・立場にある。
3. 分会交渉前の、交渉参加者による社会常識的な待ち合わせ時間は認められる。
4. 「ながら条例」見直しに係る事柄以外のその他のことは、従来通りとする。

※口頭確認「4. (その他のこと)」について

- ①職員朝会時(朝会の最後)の分会連絡
- ②分会掲示板の設置及び使用

- ③短時間の情報伝達活動

- ④支部・分会の会議のための校舎使用

(校舎使用の4要件)教育活動に支障がないこと/借用書へ記載すること/年休を取ること
/来校者は受付簿に記載すること

(支部で学校を使用する可能性のある会議)

支部大会・支部委員会(支部分会長会議として開催)・支部執行委員会
・支部専門部総会・支部専門部幹事会・人権「同和」教育学習会(08年度
より地区校長会と支部共催)・教研専門活動(数人)

・ **20年度→従来通り**

県当局「校長会において校長へ伝達していく」ことも確認

2. 教員評価制度について（現在は教職員評価制度）

○目的：教員の資質能力の向上、人材育成、学校の活性化、学校の教育力の向上、実績・能力・意欲評価

○折衝経過：2008.4.22折衝 導入目的等・高教組要求

2009.4.14折衝（山口、阿部、小堺、小林管理、飯田管理）

事前協議なしの通知発出（2009.3.23教員評価制度の変更）に対して設定

（内容）変更点の意図確認（要項作成、書式変更、項目変更など）、各項目の意図

○高教組の基本的スタンス：

- ・評価と賃金をリンクさせない
- ・個人的な目標設定でなく、組織の一員としての取り組み内容を記入する。
- ・数値目標を絶対化しない。（強制はしない）
- ・人事配置は、個々の職員を活かすために行われるもの、排除の観点で行われるものではない。ましてや指導力不足教員の認定材料にされるものでない。

評価制度「5原則」「2要件」

○「5原則」

- ①合目的性：何のために何をどう評価するのかを明確にする。差を付け、排除の手段に使うのではなく、力量向上を主とし、教職員の教育活動を励まし、「自信と誇りを持って」推進できるものとする。
- ②公平・公正性：恣意的評価の排除し、双方向評価を確保する。
- ③客観性：評価基準を明確化する。
- ④透明性：評価結果を開示する。
- ⑤納得性：評価に対する相互信頼を受容できる関係を構築する。

○「2要件」

- ①苦情処理：評価結果に対する異議申し立て、苦情処理制度を創設すること。
- ②労使協議制：制度設計・運用に当たって教職員組合と十分な協議を行うこと。教職員の意見が反映され、修正を可能にするしくみとすること。

○2009.4.14 県教委との確認事項

I. 折衝での県教委の回答

（1）教員評価制度の目的等について

①教員評価制度の目的は、教員の資質能力の向上や人材育成、学校の活性化、学校の教育力の向上にある。このことを踏まえ、教員評価を賃金に反映させないことを明確にした。それは変更点の（2）のところまでであった「総合評価」を削除することにもあらわれている。尚、国公法と同様に地公法の改正がなされたときには、現在の人材育成型の教員評価制度とは全く別な制度になるということであり、それはそのときの話になる。

→2018.4.12「地公労交渉結果を履行する」

②教員評価制度の目的が達せられるためには、評価者と評価される側との信頼関係が大切である。教員評価制度導入時から高教組と協議をしてきた経過があることは承知している。「教員評価に関わって変更がある場合には、高教組に事前の話しをすること」の申し入れはうけたまわっておく。「教員評価に関わって問題のある校長がいる」という高教組の指摘に対しては、確認の上、何らかの対応をとる。

（2）自己評価シートの記入について（おもて面）

①表面の「教諭」・「養護教諭」のシートにある「主任・主事等」の欄については記入してもらいたい。記入に当たっては、「主任・主事」の立場で記入する内容があるはずだ。

※記載していないから受け取らないということはありません

②「目標」の欄については、「学校教育目標」の達成に向けて、何ができるのかを記入してもらいたい。昨年度まで、1つの枠に記入していた内容を2つに分けただけである。目標は1つないし2つ記入してほしい。数値目標は記入してもらいたい、「必ず書け」ということではない。大きな字で簡潔に記入してもらいたい。

（3）自己評価シートの記入について（うら面）

①評価シートのおもて面が主要であり、「うら面」は補助的と捉えてもらいたい。

②裏面の「学校経営の基本方針」・「学年・分掌・教科等の目標」の欄のところは、学校評価に関わる内容の中から、自分のとり組もうとする項目を選んで、記入してもらいたい。結果として、他の人と同じような内容になることもあり得る。

③「2. 今後の取り組み」及び「3. 目標以外の実績」の欄については補助的資料であり、記入しなくてもよいが、書いてあれば何らかの評価をする。

（4）その他 教員評価制度の実施において何かあれば、その都度協議する。

・ 20年度→従来通り

内容について変わらないことを確認

3. 人事評価制度

2015年度「改正地公法課題」交渉での人材育成型評価(教員評価)に関する確認

- 人材育成型評価(教員評価)を地公法上の「人事評価」と読み替える。「給与の基礎として活用する」との表現は外部への説明のために外せない。賃金に直結するものではない(数多ある判断材料の一つ)。
- 人材育成の目的に何ら変更はない。シート等の変更もない。賃金直結を意識させるような面接やフィードバックも行わない。

地公法改正に伴う人事評価制度運用について：

2016年4月からの運用	基本的な考え方・影響等
人事評価を実施し、その結果を任用・給与・分限などの人事管理の基礎として活用する。	本県は「給与」の基礎のみに活用。
「教員評価」を人事評価と読み替える。	人材育成の考え方に変更はない。シートの変更もない。給与に直結するような面接・フィードバックも行わない。
4月から翌3月の人事評価結果が次年度(1月)の昇給の基礎として表向きは活用されることとなるが、 <u>基本的には従来の査定昇給制度が踏襲される。</u> ※16年度の評価結果が、17年度(18年1月)の昇給の基礎として活用される。	教員では、学級経営講座(2号給)、5年研(2号給)、12年研(4号給)、45歳免許更新(2号給)、中堅どころの所属長推薦(2号給)、フリーの所属長推薦(2号給)の柱立てに変更はない。所属長推薦基準の変更もない。
2016年度6月期より、勤勉手当の算出基礎額から扶養手当分が除算される。	1回の支給につき、教員平均で約2万円勤勉手当が減額される。扶養申請家族の多い人は減額幅がより大きい。
原則として、前期(4～9月)の人事評価結果が12月期の勤勉手当に、後期(10～翌3月)のそれは翌年度の6月期の勤勉手当に反映される。しかし、推薦の人数枠に入りきらなかった職員が、前期の評価結果を持ち越して後期に推薦されることも否定されない。	所属長推薦によって評価結果の反映が行われる前提だが、 <u>人事評価結果が勤勉手当の上がり下がり</u> に直結(人事評価結果良好の者がそのまま上位の成績率)するものではない。あくまでも、総合的な観点(業績、能力、下支え等)に基づいて所属長推薦が行われる。育児の制度利用者が所属長推薦の対象外などは本末転倒。
勤勉手当は、 <u>標準の成績率(0.8月)*と上位の成績率の2区分</u> となる。	<u>上位の成績率は、扶養手当除算分を原資とすることから毎年変動。</u> 16年度12月の上位区分は0.828月*となった。
<u>上位の成績率の対象職員割合は50%。</u>	<u>普通に頑張っている職員が2回続けて上位の成績率に推薦されないことは考えにくい(交渉における当局回答)。</u>
苦情処理のあり方については継続協議。	
労使による運用検証を行う。	<u>不適切な運用事例については、地公労と当局との協議課題とする。</u>

*2020年度の勤勉手当の標準成績率は6月12月ともに0.925月となります。

- **20年度→従来通り** 内容について変わらないことを確認