大阪市教

2017年 9月7日
VOL. 539
（一部30円。 購読料は組合費に含む）

大阪市教 教研集会

●記念講演 **笑福亭竹林** 落語家
「子どもの心に届く話し方」
●10月14日（土） ●旭区民センター（谷町線千林大宮）
14：00開場 14：30分科会 16：30記念講演

発行 大阪市学校園教職員組合 大阪市中央区法円坂1－1－35（大阪市教育会館内）
TEL 6910-8700 http://osaka-shikyo.sub.jp/
FAX 6910-7990 E-mail o-sikyo1@sea.plala.or.jp

核兵器禁止条約 採択
原水禁大会に青年6人

核兵器を違法化する核兵器禁止条約が7月7日国連会議で採択されました。参加しない日本政府、安倍首相に8月9日、長崎の被爆者から「あなたはどこの国の総理ですか」との厳しい声が上がりました。（以下、原水爆禁止世界大会参加者の声を掲載）

大阪市教から6人の青年が参加しました。開会総会には6千人の参加があり、国連軍縮上級代表の中満泉さんは、「核兵器のない未来という共通のゴールに向かって何ができるのかを共に考えたい」長崎市の田上市長は「平和のタネを心の中に宿し小さな声を大きな声へ」と発言していたのが印象的でした。

佐世保の町はアメリカ軍が優先されています。海兵隊の住宅は広い敷地、高速をそのために開通。ヒドラーズグリーンという14mの壁（建設費7億円）はまるで要塞が町の中に。住宅のすぐ近くに前畑弾薬庫があり、大きな避雷針が立っているのも恐怖でした。船に乗って海から軍艦を見ると、異様な光景。戦争は終わっているのに、未だにアメリカに支配されているような感じがしました。

大教組の青年と平和への思いを交流できたのも貴重な経験になりました。一人ひとりにできることは少しかもしれないけど、平和の大切さを訴え、広めていく方法を考えてがんばっていきたいと思います。

スケジュール

8月 「人事考課制度試行実施の手引き」教員向け被評価者研修 eラーニング
9月 自己評価
10月 面談、第1・2次評価、教委提出
11月 開示
11月～評価結果・集約・分析（新制度に反映）

人事考課試行実施
相対評価・給与反映 ありえない！

市教委は8月1日、「人事考課制度の試行実施等について」を通知し、「人事考課制度試行実施の手引き」、教員向け被評価者研修（eラーニング）SKIPに掲載しています。

大阪市は職員基本条例等で、自治体を首長の施策を忠実に行う上意下達の職場へ変貌させ、教・職員から働きがいを奪い、市政が市民の立場からかけ離れたものになっています。職員基本条例では、相対評価により人事評価を行うとして、第1区分5%、第2区分20%、第3区分60%、第4区分10%、第5区分5%と定めています。

市教委は「行政に携わる職場と異なり、『担当する教科の違いや、学校の中での校務分掌の違い、生徒の状況の違い、行政組織と比較して学校組織の違い』があることから、管理職・教育職員については上位区分のみ相対評価（第1区分5%、第2区分20%）を導入するとともに下位区分の評価を徹底していく」としていますが、相対評価による人事評価や給与反映はあり得ません。

人事評価の給与反映は、学校に必要な「チームワークをこわす」として、島根県、秋田県など実施しない動きが全国で広がっています。

市教協はすべての学校園から、すべての教職員が「人事考課制度」反対の声を上げることを呼びかけます。また、市労組連に結集し、相対評価による人事評価制度を定める職員基本条例廃止を求める取り組みを強化します。（市教協速報8月21日参照）

ママ友会議

第14回ママ友会議を7月17日（海の日）に開催しました。総勢36人、過去最高の参加となりました。

会議では、権限移譲問題学習会をしました。産育休中のママさんたちは、不安いっぱいで、復帰に関わって、たくさんの疑問、質問、意見が出ました。

ママさんたちからは、「復帰に向けて、相談に乗ってもらえてよかった」との声。また、未組ママさんが、「自分も声を上げていきたい」と、組合加入を決意。拍手で歓迎しました。

母親大会

第63回日本母親大会が8月19日、20日岩手県盛岡市で開催されのべ1万7千人が参加。「子どもたちに『核兵器のない平和で明るい未来』を手渡すために、ともに力を合わせましょう」との大会アピールを採択しました。全体会「今日の運動」では、核兵器禁止条約―政府は被爆国の役割を、被災地復興（東北3県、熊本、福岡）、子ども食堂、カジノはいらない、市民と野党の共同（新潟県）、安保関連法に反対するパパとママの会@いわて、などの報告がありました。

若手事務の会

スタートしてはや3年、年に3、4回なので華々しい成果とはいきませんが、思わぬ副産物が！

若手事務職員の方が何でも出し合える場をという当初の目的十年配層が若手以上に元気になるという！若者参加は大体5～6名でまだまだ呼びかけや運営に課題ありです。

気兼ねなく困っていることを言える安心感、一人じゃないと思える居場所にしたいですね。若者主流にバトンタッチしつつ、「集まれば元気！」で継続めざします。

今年度2回目（8月25日）は、少ない参加者ながら給与システムの話題で尽きませんでした。話題の中から要求へとつながっていくのが、組合でこそ。是非職場の事務の方を誘ってください！

選考不合格37歳で昇給停止
人事給与制度の方向性（案）

大阪市総合教育会議（7月7日）で「新たな教職員の人事給与制度の方向性について（案）」が示されました。（詳細は7月11日付「大阪市教」参照）

「新3級」の表記なし

市教委は「権限移譲にかかる教職員の人事給与制度について（提案）」を3月17日に市教協に示しました。

大阪市教は、「教諭の級2分割反対」、「新3級設置反対」、「評価の相対化反対」を主張しました。また、「新たな教諭の職（新3級）」の選考に、府の制度である「教職員の評価・育成システム」を用いることに反対しました。「方向性について（案）」では、「新3級」の表記はなくなりました。

具体的な手法（案）は次のようになっています。○教諭と首席・指導教諭の間に、「新たな教諭の職」を設置。○6段階（新5級）給料表導入。現行2級を教諭及び「新たな教諭の職」のいずれにも適用する級として整理。大卒新採37歳に適用される号給を超える号給（小・中2級73号給）は、「新たな教諭の職」選考合格者のみの適用とし、職務の困難度や責任に応じたメリハリのある給料表の導入を行う。（選考不合格の場合は37歳で昇給停止）

給与の差別でモチベーションは向上しません。「人事給与制度」の改悪はやめるべきです。

仲間が増えた！

教採突破講座で 分会の取り組み、継続した訴えで

教採突破講座（2次試験対策）は、1次試験を突破した講師組合員を対象に、個別を含め3回行いました。「場面指導（面接）の練習をしたい」と新たに組合加入者を含め、のべ10人が参加しました。実技試験の練習・相談に来たAさんは、「細かいことまで丁寧に教えてもらえて、組合に入っていて本当によかったです」と目を輝かせ、2次試験への意気込みを新たにしていました。新学期の始まりとともに、新たな加入の知らせが届きました。管理職に対する分会のとりくみや継続した加入の訴えが実り、青年養護教職員が加入しました。あなたの分会でもまず1人、組合員を増やすとりくみをすすめましょう！

教え子を再び戦場に送るな！