大阪市会議長 様

教職員の給与・人事評価制度に関する

大阪市の新施策案の、２０１８年度の実施をしないことを求める 陳情書

[ 陳情趣旨 ]

　○　私たちは昨年１２月６日の市会教育こども常任委員会に、「競争ばかりの学校は嫌です！ 人がつながり育つ場として、学校を取り戻すために、」という目的を書いて、今回と同趣旨の陳情書を提出し、「継続審査」となっています。同時に賛同署名１,１３９筆を提出しましたが、その後追加提出して合計署名数は５,７９４筆になり、教職員だけでなく保護者・市民からの賛同と、新施策案への危惧の声が続いています。

　　　しかし教育委員会はその後教職員組合との団体交渉を一方的に打ち切り、１月２６日の非公開の教育委員会会議で、市会への提案を強行決定しました。この間の団体交渉で明らかになった以下のような問題点は、市民には全く明らかにされていません。

　　　市会の常任委員会と本会議でこれらの問題点を十分に審議した上で、２０１８年度の強行実施をしないことを、改めて陳情します。

* 『主務教諭になって責任が増えても、給料表は今のまま

・・・ならないと３７歳で昇給停止、生涯賃金２,５００万円以上の減額！』

「主務教諭」職は「首席を補佐する」＝“トップダウンに従う”という責任は増えても、給料表は現行（２級）のまま。逆に３７歳で昇給停止の教員について組合で試算すると、６０歳定年までで本給で約１,５００万円の減額。期末手当や退職金分も含めると、約２,５００万円以上の賃下げです。

大阪市は今でも講師の比率が高く、正規採用教員と全く同じ責任で仕事をしていても低い給料表（１級）を適用している問題が続いています。その解決を放置し、正規教員の賃金をも大きく２分割・差別化するこの案は、子どもの教育のための教員どうしの協力を基盤からつぶし、大阪市の公教育を切り崩して民間企業の導入を拡大しょうとする暴挙です。さらにそれは、大阪の子どもたちに広がる貧困の背景にある、親の非正規労働の拡大、大阪の地域全体の困窮化に、市長自らが拍車をかけるものです。また、教員志望者の大阪市受験の忌避、教頭等管理職受験者の激減という現在の問題が、さらに極限まで進むことは明らかです。

* 『１２月６日大阪市会での教育制度課長答弁は、虚偽の疑いが大！』

　　　教員への相対評価導入案については、教育こども常任委員会の質疑でＴ教務部・教育制度課長が、「政令指定都市では、本市が検討している人事評価制度と同様な（相対評価）制度が４市において導入されている。」と答弁しました。しかし、組合から要求した再調査を市教委が渋るので、組合から直接４市の教育委員会の担当課に市民説明を求めた結果、Ｔ課長答弁とは全く違うことが明らかになりました。川崎・名古屋・神戸３市は、そもそもの評価そのものが相対ではなく絶対評価だと説明しました。唯一相対評価といえる京都市も、「５段階だが、区分２が４０％、区分３が６０％で、区分１と４・５は何かよっぽどの理由がある場合のみ。区分２が５号給アップ、区分３が４号給アップです。」と説明しています。

市教委が市会での虚偽答弁を放置しているのは、「職員基本条例」第３条での相対評価の教員除外規定を無視していることに加えて、またも議会の軽視で許されません！ 吉村市長が市会への提案をするなら、市長責任も問われます。

[ 陳情項目 ]

　　　大阪市の学校教育の現在の困難さを極限まで進める新施策案である、

「教職員の「首席を補佐する新たな教諭の職」（主務教諭）を新設して、教員給料表（２級給料表）　を２分割し、差別化すること。」と、

　　　「教職員の人事評価を、学校内で割合を決めた５段階の相対評価制度（２０１８年度は３段階）に変えること。」について

　　　２０１８年度の実施をしないこと。

２０１８年２月６日

陳情代表者:教職員なかまユニオン

（陳情担当 笠松正俊　　　090-1914-0158）

大阪市都島区東野田町４－７－２６－３０４