

vol. 2189

【発行】大分県高等学校教職員組合教宣部 大分市大字下郡496-38 大分県教育会館
TEL/(097)556-2838 FAX/(097)556-8998 MAIL/ohtwu@view.ocn.ne.jp

大分県高教組情報

【発行者】横道 信哉 【印刷】佐伯印刷(株) 【売価】30円(組合員の購読料は組合費の中に含んで徴収しています)

今号の掲載内容 (掲載順)



- 人事委員会勧告
人事委員会勧告の概要/人事委員会勧告期のとりくみ
- 旅費と通勤手当制度の見直しを提示
- 日教組女性参画推進担当者会議
- 9.17さようなら原発・全国集会に参加して
- 単組・専門部のとりくみ・学習会報告
現業職組 定通分校部 女性部

5年連続月例給、特別給ともに引き上げ

大分県人事委員会勧告-10/5

大分県人事委員会は10月5日、知事と県議会議長に対して「職員の給与等に関する報告及び勧告」を提出しました。月例給・特別給ともに職員給与が民間給与を下回っているとして、月例給0.26%、期末勤勉手当0.05月分の引き上げを勧告しました。これで、月例給・ボーナスともに5年連続の引き上げの勧告となります。

この勧告を受けて地公労（地方公務員労働組合共闘会議：議長横道信哉高教組委員長）は、「人事委員会の本来の役割を果たしたものと評価できる。私たちの給与は、労使交渉で決定されるべきものであり、ワーク・ライフ・バランスを実現させ、地公労組合員が退職まで安心して働くことのできる職場環境を築くため、これからの賃金確定闘争において、賃金・手当、生活の改善を強く要求する。」とする旨の声明を発出しました。

今後、高教組は地公労に結集する仲間とともに、県教委ならびに県当局に対して、より一層の賃金と勤務実態の改善を求めて、賃金確定闘争を強化していきます。

2018年 職員の給与等に関する報告及び勧告の概要（大分県人事委員会作成資料より）

〈本年の給与勧告のポイント〉

月例給、期末・勤勉手当ともに引上げ

- 1 月例給の引上げ（0.26%）
・給料表について人事院勧告に準じて改定 ・扶養手当の経過措置額について所要の改定
- 2 期末・勤勉手当の引上げ（0.05月）

1 人事委員会勧告制度の基本的な考え方

本委員会は、職員の給与等について、地方公務員法の趣旨を踏まえ、国及び他の地方公共団体の職員の給与、民間の給与、その他の事情を考慮して報告及び勧告を実施

2 職員給与と民間給与との比較

(1) 月例給

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
361,695円	360,762円	933円 (0.26%)

(注) 民間、職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない (比較対象職員の平均年齢は、43.3歳)。

(2) 特別給 (期末・勤勉手当)

民間の年間支給割合 (A)	職員の年間支給割合 (B)	差 (A) - (B)
4.45月	4.4月	0.05月

3 本年の給与改定

(1) 月例給

ア 給料表：(ア) 国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じて改定

(若年層に重点を置いた引上げ改定。初任給を1,500円程度引上げ)

(イ) 職員の在職実態等を踏まえて、研究職給料表3級、教育職給料表(一)2級及び教育職給料表(二)2級について、4号給の増設

イ 初任給調整手当：医師に対する手当について、人事院勧告に準じて所要の改定

ウ 扶養手当：アの(ア)の改定を行っても民間給与との較差がなお残ることから、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間の経過措置額について、所要の改定

(2) 期末・勤勉手当

年間支給月数の引上げ4.40月分→4.45月分 (+0.05月分) 引上げ分は、人事院勧告に準じて勤勉手当に配分
平成31年度以降において、人事院勧告に準じて6月期及び12月期の期末手当が均等になるよう配分
(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
30年度	期末手当	1.225月 (支給済み)	1.375月 (改定なし)
	勤勉手当	0.90月 (支給済み)	0.95月 (現行0.90月)
31年度以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.925月	0.925月

(3) 宿日直手当

勤務1回に係る支給額の限度を、人事院勧告に準じて引上げ改定

通常の宿日直勤務4,200円→4,400円

医師又は歯科医師の宿日直勤務20,000円→21,000円

人事委員会が定める特殊な業務等7,200円→7,400円

(4) 実施時期

給料表 平成30年4月1日 期末・勤勉手当 平成30年12月1日

【参考】勧告による本年の職員給与の改定例 (行政職平均年齢42.7歳)

○平均給与月額

現行	改定後	平均改定額	平均改定額の内訳
355,721円	356,638円	917円 (0.26%)	給料 550円 (0.15%) 扶養手当 365円 (0.10%) はね返し分 2円 (0.00%)

(注) 1 「はね返し分」とは、給料等の一定割合で定められている地域手当のように、給料等の改定に伴い手当額が増減する分をいう。

2 改定率は、各項目ごとに小数点以下第3位を四捨五入しているため、全体と内訳の計は一致しない場合がある。

3 扶養手当の改定額は、手当制度見直しの趣旨や少子化対策の観点から子に係る扶養手当を500円引き上げた場合 (8,500→9,000円) の試算値である。

○平均年間給与

現行	改定後	改定額
5,861,000円	5,893,000円	32,000円 (0.5%)

(注) 子に係る扶養手当を500円引き上げた場合 (8,500円→9,000円) の試算値である。

4 公務運営の改善に関する課題

全ての職員がそれぞれの能力や経験等を十分に発揮できるように、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスなど働き方改革の取組を推進していくことが極めて重要。公務運営の改善に関する課題について解決に向けた取組を進めるとともに、採用から退職に至るまでの人事管理全般について、中・長期的な視点を踏まえて検討を行うことが肝要

(1) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度を有効に機能させるためには、客観性、公平性、透明性及び納得性を確保することが重要であり、引き続き、評価者研修の活用などに取り組んでいくことが必要

能力・実績の評価に当たっては、職員の勤務時間の長短にとらわれず、業務の遂行状況等を適切に把握することが必要

(2) 人材の確保と活用

○多様で有為な人材の確保

引き続き、優れた資質・能力を持った多様で有為な人材を幅広く積極的に確保するため、採用試験の見直しなどを推進
障がい者雇用について、国や他の都道府県における動向等も参考に、取組を点検し、課題等に応じて見直しを行っていくことが重要

○政策県庁を担う人材の育成

職場研修（OJT）と職場を離れての研修（Off-JT）を相互に組み合わせて人材育成を行うとともに、人事評価制度を活用し職員が意欲と志を持って職務に従事し高い成果を挙げられるよう、各職員の能力開発や専門性の向上を図っていくことが必要

○女性職員のキャリア形成・登用

引き続き、女性職員が活躍できる環境整備に努めるとともに、女性職員のキャリア形成の支援・登用を積極的に行い、県の施策・方針決定過程への参画を一層促進することが必要

(3) 働き方改革と勤務環境の整備

○長時間労働の是正

民間労働法制や人事院の報告を踏まえ、長時間労働の是正に向け、これまでも増して実効性ある取組を推進していくことが必要

組織全体として業務量削減や事務事業の見直しに取り組んだ上で、業務量に応じた適正な職員配置に努めるとともに、時間外勤務に対する意識改革を含めた業務の合理化・効率化を、強い取組姿勢を持って行うことが必要

年次有給休暇の取得しやすい環境をより一層整備し、引き続き計画的・連続的使用の促進に努めることが必要

○学校現場における教職員の負担軽減

中央教育審議会の「中間まとめ」や文部科学省の通知等を踏まえ、市町村教育委員会等と連携・協力を進め、教職員の負担軽減に積極的に取り組んでいくことが必要

○仕事と家庭の両立支援

女性、男性を問わず、育児・介護を行う職員が意欲をもって職務に従事できるよう、職員全員がワーク・ライフ・バランスの大切さを認識し、職場全体で支援する勤務環境づくりに更に努めることが必要

○非常勤職員等の勤務環境の整備

平成32年4月からの会計年度任用職員制度の円滑な実施に向けて、国や他の都道府県の動向などに留意しながら準備を進めるとともに、非常勤職員等が十分に能力を発揮できるよう適正な任用・勤務条件等を確保することが必要

(4) 職員の心身の健康管理

勤務時間管理システムやタイムレコーダーなどにより職員の勤務実態を把握し、長時間勤務を行った者に対して産業医による面談など適切な措置を講じることが必要

(5) ハラスメントの防止

パワハラ等のハラスメントについて引き続き発生防止と排除のための取組を進めるとともに妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて意識啓発を図っていくことが必要

(6) 公務員倫理の保持

職員は、県民全体の奉仕者として、高い倫理観・使命感を保持するとともに公務の公正かつ効率的な執行に努め、県民の信頼を回復し、期待に応えていくことが肝要

任命権者は、職員への法令遵守及び服務規律の徹底を図る等、一層の取組が必要

(7) 定年の引上げをめぐる動向

定年の引上げについて、国の動向等を注視しながら、職員がモチベーションを維持し、能力及び経験を生かすことができるよう、本県の実情を踏まえ、所要の検討を進めることが必要

声 明

大分県人事委員会は10月5日、県知事及び県議会議長に対し、本年の給与改定について、公民較差に基づき、月例給を0.26% (917円)、期末・勤勉手当を0.05月分引き上げる勧告を行った。

これまで大分県地方公務員労働組合共闘会議(地公労)は、県人事委員会に対して、労働基本権の制約に対する代償措置として設置された機関として、給与勧告制度は私たちの「給与その他の勤務労働条件の改善及び人事行政の改善」が目的であり、大分県における公民較差に基づき給与制度の改善に向けた勧告を行うよう強く求めてきた。結果として、公民較差を月例給に反映したことは、私たちの主張に対して応えたものであり、人事委員会の本来の役割を果たしたものと評価できる。しかし、民間給与との較差について、本来であればその較差全てを給料表の改定をもって措置すべきと考えており、今回も較差の一部を一部の職員にしか支給されていない扶養手当で措置したことについては不満が残る。

地方公務員を巡る給与情勢は、2006年の「給与構造の改革」による平均4.8%の減額、また2015年の「給与制度の総合的見直し」による平均2.0%の減額など、私たち大分県の公務員給与の水準が厳しくなっている中で、都市部と地方との給与格差や本府省に勤務する国家公務員と地方に勤務する国・地方公務員との格差の拡大など、大分県に勤務する公務員の人材確保にも影響を与えてきている。

報告にも「多様で有為な人材の確保」や「政策県庁を担う人材の育成」に触れており、「人」を求めるのであれば、勤務労働条件の改善は重要な要素の一つであると考え。常に欠員が生じているなかで、限界を超えた負担に耐え複雑多様化するニーズに加え、頻繁に発生している災害の復旧・復興に向けて対応しているが、それももはや限界にきている。県民サービス維持のためには人員確保が必須であり、今こそ改善が必要である。

また、2014年5月に改正された地方公務員法を踏まえた昇給制度及び勤勉手当制度については、公務能率の向上や行政サービスの向上に結びつくことはなく、公務職場になじまないものとしてこれまでも強く反対してきた。人事委員会が任命権者に対して客観性、公正性、透明性及び納得性を確保することが重要と触れたことは、評価制度として十分に機能を果たしていないことが明確であり、依然として課題が残されていると言わざるを得ない。

社会全体で長時間労働が問題となっている。私たち公務員においても同様である。長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスなど働き方改革の取組を推進していくことが極めて重要としており、特に、学校現場を取り巻く環境が複雑化・多様化している中で、報告で「学校現場における教職員の負担軽減」について触れられた。人事委員会としても課題として捉え、長時間労働の是正に向け、「これまでも増して実効性ある取組を推進していくことが必要」とはしている。しかし、これまでと同様に具体的な改善策には言及されておらず、私たちの要求を反映したものはなっていない。

私たちの給与は、労使交渉で決定されるべきものである。ワーク・ライフ・バランスを実現させ、地公労組合員が退職まで安心して働くことのできる職場環境を築くため、これからの賃金確定闘争において、賃金・手当、生活の改善を強く要求する。

地公労に結集する11,000組合員は、組織の総力を挙げ、要求実現に向け、たたかい抜く決意である。

2018年10月5日

大分県地方公務員労働組合共闘会議

人事委員会勧告期のとりのくみ

- 日教組九協・自治労九地連
九州地方人事委員会協議会に要求書を提出
と き：8月30日(木) ところ：全労済ソレイユ

- 地公労 大分県人事委員会委員長交渉を実施
と き：9月26日(水) ところ：人事委員会事務局



要求書を手交する下原日教組九協委員長と石井大分県人事委員会委員長(右上)
意見を述べる横道大分高教組委員長(右下)

- 教職員の勤務実態に関する人事委員会への申し入れ(9月4日(火))高教組情報10月15日号で報告済み

地公労に対し、旅費制度及び通勤手当制度の見直しを提示-10/5

10月5日11時40分から、地公労（大分県地方公務員労働組合共闘会議 議長：横道信哉高教組委員長）に対し、二日市副知事より、旅費制度及び通勤手当制度見直しについて以下のような提示がありました。

(別紙)

1 旅費制度

〔車賃定額表の見直し〕

	現 行	提 示
自家用車使用の場合 の車賃	○車賃定額表の距離区分に応じた定額支給	○車賃定額表を廃止の上、単価を改定
	2 km未満 160円	<u>1 kmにつき20円とする。</u>
	2 km以上3 km未満 200円	(1 km未満の端数は切り捨て)
	3 km以上4 km未満 240円	
	4 km以上5 km未満 280円	
	5 km以上6 km未満 320円	
	⋮	⋮

旅費制度及び通勤手当制度の見直しについて（提示）

旅費制度及び通勤手当制度については、平成31年4月1日から別紙のとおりとしたい。

2 通勤手当制度

〔特別料金等加算の見直し〕

	現 行	提 示
高速利用	○ETC利用者 {(片道の高速料金×50%)×31回 + (片道の高速料金×11回)}×3/4 ○現金利用者 (片道の高速料金×21日×2回)×3/4	○ETC利用者 {(片道の高速料金×50%)×31回 + (片道の高速料金×11回)}× <u>4/5</u> ○現金利用者 (片道の高速料金×21日×2回)× <u>4/5</u>
特急利用	○特急利用者 普通運賃と合わせ、月55,000円まで支給。 月55,000円（6月330,000円）を超える 鉄道賃については、3/4まで支給。	○特急利用者 普通運賃と合わせ、月55,000円まで支給。 月55,000円（6月330,000円）を超える 鉄道賃については、 <u>4/5</u> まで支給。

《副知事口頭補足説明（概要）》

○職員が自家用車を使った公務旅行を命じられた場合、「職員等の旅費に関する条例施行規則」に定める『車賃定額表』に基づき、距離区分に応じた定額を車賃として支給しているが、次のような課題がある。

- ①路線バス運賃を基準にしているため、営業利益分が含まれていること
- ②全国で距離別の『車賃定額表』を用いているのは本県のみであること
- ③その結果、1 km当たりの車賃単価は、国や他県に比べ大幅にたかくなっていること
- ④県議会の政務活動費における車賃について、国と同じく1 km当たり37円としていたところ、マスコミの批判を受け、29年度から算定方法を見直し、ガソリン代実費支給していること

○したがって、以上の課題を解決し、対外的に説明できる制度となるよう見直すことが必要と判断したところ。

○具体的には、現行の車賃定額表を廃止の上、1 kmにつき20円を支給することとし、1 km未満の端数は切り捨てることとしたい。

○通勤手当の算定方法に準じ、現行のガソリン代や諸経費を

考慮して単価を算出すると、1 km当たりの単価は130円になるが、旅行においては、通勤と異なり、信号の多い市街地を走行することや短距離の移動も多く、平均車速が低下する傾向にあることから、一般に、燃費が悪化する傾向がある（研究機関の試算で約1/3低下するというデータ有）ことから、これを考慮し、1 km当たりの単価は約195円となる。

○九州各県では、熊本県が37円、長崎県が25円ではあるが、宮崎県は17円、残り4県は20円となっており、これらを総合的に判断して、1 km当たりの単価を20円としたい。

○以上の旅費の見直しを財源として、可能な限り、通勤手当の改善を検討し、

①高速道路利用者の特別料金加算額について、ETC利用者、現金利用者ともに、支給率を3/4から4/5

②特急利用者の特別料金加算額について、1か月当たり55,000円を超える鉄道賃について、3/4を支給する取扱いから4/5を支給する取扱い

に改善したい。

○今回の提示は、県民の理解を得るための見直しであるとともに、皆さんから要望が特に強い、高速・特急加算について改善するものであるため、是非とも、ご理解とご協力を賜りたい。

日教組女性参画推進担当者会議

9月1、2日に日本教育会館で行われた日教組女性参画推進担当者会議の会場一杯に座る参加者は、男女半々の割合でした。まず、全体会では、則松佳子副委員長の「決定機関の30%を少数者が占めたとき、組織の雰囲気はがらりと変わる、まずはそこをめざしていきましょう」という挨拶のあと、女性参画運動の第一人者である竹信三恵子さんによる「真の女性活躍とは何か」と題した講演会が行われました。現政権主導の「女性活用政策」は、国力のために女性を利用しようとするものであり、私たちが女性の自立をめざして進めてきた「男女共同参画」とは全く異質のものであることを深く理解することができました。

次にワールドカフェ方式でのグループトークを通して、全国の仲間とこの問題について語り合いました。さらに高教組のみの分科会で2日間にわたり各県の現状や意見を交わし、女性参画をすすめるために必要なのは、「お互いさまの心、すべての人が参加できるような柔軟で負担感の少ない組合活動のありかた」であることなどを再確認しました。

いつも思うのは、則松さんの存在の有難さ、心強さです。全国大会の座長として堂々と大きな舞台に立つ彼女の姿が、「女性参画」のわかりやすいロールモデルとして、全国の皆さんの目を、はっと開かせている実感に、大分高教組として頼もしさと誇らしさを感じます。今後のさらなる活躍を期待します。

報告：和田佐栄（女性部長・中津東分会）

9.17 さようなら原発全国集会に参加して

自然エネルギーを利用した電力会社を選択しようというパワーシフト・キャンペーンを応援しているバンド『ZERONOMIX』の演奏から始まり、うじきつよしさんの演奏、呼びかけ人である鎌田慧さん、落合恵子さんの話と続き、その後は福島原発訴訟の原告の方々や、原発ゼロ法案について、そして9条についての話を聞きました。



今回参加して、パワーシフト・キャンペーンについて知ることができて良かったと思う反面、そのことについて考えたことがなかったことを恥ずかしく感じました。脱原発はすべきであるし、クリーンエネルギーに変えていくべきだということは頭にありましたが、具体的な行動を起こせていないこと、考えられていないことを反省しました。また、帰還困難区域を含めた複数の地域で、仮設住宅と借り上げ住宅の無償提供が2020年度中に終了するという事実も集会で初めて知りました。その後、実際に避難している方々からの声を聴き、福島県知事の発表を記事で読んだとき、いかに自分自身が無関心であったかを痛感しました。住民と自治体の意識のずれを埋めるためには、当事者だけではなく周囲にいる我々も行動を起こすべきではないだろうか。

その後、原宿方面へデモ行進を行ったときに感じた事は、歩行者の方々にはほとんど響いていないだろうということです。時折、頷いたり反応を示してくれたりしたのは圧倒的に海外からの方が多かった。

以上のことから、これから様々な活動（組合活動も含めて）を進めていくためには、人々の当事者意識を啓発していくことが重要であると思いました。自分自身を含めて、対岸の火事だと思ってしまう人が圧倒的に多いと感じます。自然災害、原発事故、ブラック企業など自分の身に降りかかってからでは遅すぎる。誰かのためにではなくてもよいので、自分のためにも考えていくことが必要だと思います。

報告：後藤淳二（日田三隈分会）

単組・専門部のとりくみ・学習会の報告

現業職組

日教組第40次全国学校現業研修会

8月4、5日、日本教育会館で行われた日教組全国学校現業研修会に、大分高教組から5人で参加し、会計年度任用職員制度と定年延長、学校現業職による防災・減災についての議論を進めました。

1日目はまず、「現業職の権利を利用した会計年度任用職員制度との向き合い方」と題した講演と、定年延長に関する情勢報告を受けました。会計年度任用職員制度を盛り込んだ改正地方公務員法の2020年4月施行にむけ、2018年度中に新制度に向けた各県交渉の山場となります。処遇面での一定の改善が見込まれますが、予算案を含めどこまで実施させるか交渉次第との報告がありました。また、「定年延長」に係る経過報告で、65歳までの段階的な定年の引き上げを行う「定年延長」選択したことにより60歳からの減額から始まる経過措置を設けることになりこの件も交渉に取り込んでいきたいと思いました。

2日目は、前日の講演・報告を受けての「会計年度任用職員について」と、防災・減災については各県ではマニュアルを作成しているが、現業職員は日々の外回りの仕事をしつつ点検をしている。災害対策として細かい準備が必要である。」

とその業務ができるのは正規職員の役割だと報告がありました。また、鳥取県で震災に遭遇したとき、現業職員が生徒の引き渡しをおこなったと、教員だからこの役目とかでなく「学校教職員」として全職員が一つになって児童・生徒を守る必要があると思いました。震災・災害にあった各県から貴重な話しを聞いた会議となりました。これから始まる交渉では高教組本部と確認しつつ権利を勝ち取っていきたいと思います。

定通分校部

九州各県の定時制・通信制高校の課題を共有

日教組九州地区協議会定通部長会／大分高教組定通分校部夏季学習会

今年度の日教組九州地区協議会定通部長会は、7年ぶりに大分高教組主管での開催となりました。今回は、大分高教組定通分校部の夏季学習会もあわせて開催し、九州各県の定時制・通信制高校の課題を共有することができました。

日教組九協定通部長会

とき：8月3日(金) ところ：センチュリーホテル

定通部長会では、事前に実施したアンケートを基に各県の定通教育に関する状況が報告された後、下記の内容を中心に意見・情報交換が行われました。

- (1) 定通の再編状況や定通教育振興に関する内容
- (2) 教科書貸与、給食、修学奨励金などの定通教育補助事業に関する内容
- (3) 私たちの勤務状況に関する内容
- (4) 特別支援教育が必要だと思われる生徒の入学状況、およびその生徒への校内での支援に関する内容

学校再編計画を一通り終えた各県ですが、人口規模もあり福岡県では夜間定時制が18校も存在しています。また夜間定時制高校に新採用の配置が継続的に行われていることについては驚きを感じました。その他、給食費をはじめとする生徒負担も当然のことながら各県ごとに実態や内容は異なりますが、「大分県が恵まれている」とは感じませんでした。私たちとしては定通分校部内の情報共有に努めながら、僅かでも教育環境の改善を図りたいと思っています。

報告：大西隆志(定通分校部長・爽風館定時制分会)

2018年度高教組定通分校部夏季学習会

とき：8月4日(土) ところ：コンパルホール

今年度の高教組定通分校部の学習会は、九州各県の定通部部長5人に講師として参加していただき、大分高教組から15人、計20人で開催しました。

開会行事の後、定時制分科会と通信制分科会に分かれ、それぞれで討議を深めました。事前に他県の状況についての質問事項((1)募集停止や統廃合などの再編の動き(2)生徒数減少の中での活動の工夫(3)給食制度(4)通級による指導(5)科目履修生の扱い(6)高等特別支援学校との関係、等)を各分会から出してもらい、その質問内容ごとに分科会を進めました。2時間の分科会でしたが、活発な意見と情報の交換ができ、充実した学習会になりました。

【定時制分科会】

定時制分科会は大分県から11人、他県から4人の参加でした。各県とも募集停止や統廃合が進められて現状に至っているとのことでした。福岡では定時制単位制高校の2校(博多青松とひびき)に人気が集中して、1次入試で不合格になった生徒が他の定時制高校を2次入試で受験する傾向があります。鹿児島では奄美の1校を除いて、県内では通信制と多部制の1校に再編されてしまいました。また、生徒数が減少しているのは各県も同じ状況で、その中で生徒会活動や部活動だけでなく、文化祭、BBQ会、ふれあい発表会などの行事を活発に行っている状況を知ることができました。給食については、大分県(2校が自校式)では、正規職員の退職後のことが問題になっているのですが、他県は自校式が少なく、福岡ではほとんどが学食で運営されており、熊本では2校のみ給食があり、その他の学校は県の補助で捕食(パン・牛乳)を支給しているなど、それぞれの県の情報を知り、それぞれが抱えている問題点を出し合うことができ、議論を深めることができました。

報告：土谷充章(定通分校部副部長・爽風館定時制分会)

【通信制分科会】

通信制の分科会は、参加者が4人と若干少なかった気がしましたが、活発な議論が交わされ大いに盛り上がった学習会となりました。

最初に、勤務している学校での通信制課程に通う生徒数及び生徒実態の近況を話し、その後学校や生徒を取り巻く課題や職員の実態を話し合いました。生徒に対する学習面でのフォローについて、及び学校生活のサポート体制など大いに参考となりました。また、他県のタイムカードの使われ方や夏期休業中の学校休業日の様子についても参考となりました。

通信制課程で勤務しているとなかなか他校の状況について知ることが少なく、自分自身で悩むことが多いのですが、今回の学習会は互いに悩みを共有できるような実りの多いものとなりました。

報告：陣 桂一(定通分校部副部長・爽風館通信制分会)

学校司書部

2018年度学校図書館全国集会に参加して

8月4、5日、日本教育会館で行われた学校図書館全国集会に、学校司書部より2人で参加しました。全体の参加者は36単組80名でした。全体会では、「第5次学校図書館図書整備等5か年計画」による地方財政措置の予算化にむけたとりくみと、「教員の学校図書館に関する意識調査」の実施について基調報告がありました。最後に、日教組三原則（教育職2級、専任、現職者移行）にもとづく「専任司書教諭制度」の早期実現にむけてとりくむ基本方針を確認しました。続いて青山学院女子短期大学教授の堀川照代さんが『学校図書館活用で教科横断的な学びを』と題し、講演を行いました。



第2分科会（実践）では4本の、第3分科会（行財政等）では大分高を含む7本のレポート発表がありました。他単組のとりくみに刺激を受けるとともに、専任司書教諭制度実現のための諸法規改正の必要性と、日頃のとりくみの重要性を改めて認識した2日間でした。

報告：小野陽子（学校司書部長・日出総合分会）

女性部

未来をみつめて ～生き生きと働き続けるために～ 第49回女性フォーラム夏のつどい

とき 7月29日（日） ところ 豊泉荘

講演：『大切な未来の担い手を育てるために いまこそ取り戻そう教職員の生活時間』

講師：^{あかつ} 由美子さん（弁護士 中央大学ロースクール兼任講師）

講師の由美さんは、弁護士であり2児の母でもあります。仕事を持ちながら育児をする苦労や、自身の職場でも女性の育児に対して理解がなかなか得られない現実など、とてもリアルな内容でした。

特に印象に残ったのは、「職場では格差がある。1番目は24時間働ける人、2番目は育児等で時間が制限される人、3番目以降はパートやアルバイトの人です。24時間働ける人たちは、『自分たちがこんなに働かなくてはならないのは、他の人間の労働時間が短いからだ』という理由でパワハラが起こるようになる。」という話でした。パワハラをする人間の心理は確かにそうかもしれないと思いました。結局、長時間労働のために心に余裕がなくなり、その結果パワハラに繋がるのだと感じました。

また、「教師は24時間子どものために働けばよいというものではない。」という言葉もとても印象深いものがありました。世間では、「教師は自分の生徒のことを第一に考えて当然。そのために長時間労働になるのはやむを得ない。」と思われがちですが、教職員にも家族があり、自分の生活があるのだから仕事とプライベートはきちんと分けて考えるのは、とても大切なことだと思いました。

由美さんは、「長時間労働はすべての諸悪の根源である。これを無くさない限り、私たちに充実した生活、人生はやってこない。そのために、ぜひ現場からもっと声をあげてほしい。」と熱く語られました。

今回の講演を聞いて、現状を変えるには少しずつでも職場で声をあげ、ひとりが無理なら周りの仲間とともに上の人間へ働きかけていくことが重要だと感じました。

報告：岡本友美（国速杵支部女性部長・国東分会）

講演会の後のフリートークでは、教職員の生活時間について情報交換をしました。昔に比べて、教職員にはこころのゆとりがなくなっていることに共感しました。生徒の憧れの職業なのに、実態を聞くと、教師志望を辞める現実を知りました。労働時間を改善することの困難さをひしひしと感じました。

報告：原尻理恵子（豊肥支部女性部長・三重総合久住分会）

教育、くらし、平和
希望ある未来を子どもたちに！

しゅんいち

みずおか俊一



プロフィール◎1956年兵庫県生まれ。県立豊岡高校から奈良教育大学に進学。兵庫県三木市の公立小中学校とニューデリー日本人学校で教職に就く。90年から兵庫県教職員組合に勤務し、04年に参議院議員選挙（兵庫県選挙区）初当選。10年に2期目当選。11年内閣総理大臣補佐官、13年参議院内閣委員長を歴任。

住所◎神戸市 趣味◎テニス、スキー、星の写真 他