

vol. 2213

【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】大野 真二 【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)

- 6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 — 10/4
- 2019年度 役員研修講座・労安学習会
- 教職員のいのちと健康を守る勤務労働条件の確立と、子どもの豊かな学びの保障をめざして  
— 日教組第108回定期大会開催

## 6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 — 10/4

大分県人事委員会は10月4日、知事と県議会議長に対し、「職員の給与等に関する報告及び勧告」を行いました。

月例給・ボーナスともに6年連続(月例給0.18%、期末勤勉手当0.05月分引き上げ)の勧告となっていますが、月例給については、国家公務員に準じて若年層(30歳代半ば)の職員のみ引き上げで、中高年齢層は据え置き、期末・勤勉手当も、今年度もこれまでと同様に育児休業者等には支給されない勤勉手当に配分されたことに加え、再任用職員については引き上げが見送られており、私たちにとって認めることのできない内容となっています。また、人事院勧告では触れられた住居手当については、具体的な言及はなかったものの、「職員の実態や他の都道府県の状況等に留意しながら、慎重に検討する必要がある。」とし、また、部活動の特勤手当について、国の算定基準が土日4時間程度から3時間程度に見直されたことを踏まえ、「他の都道府県との均衡が図られるよう、適切に対応する必要がある。」としており、これらに対する当局の対応について注視しておく必要があります。一方、9月9日に両教組で実施した「教職員の勤務実態に関する人事委員会申し入れ」の成果として、昨年度に引き続き「働き方改革と勤務環境の整備」の課題の中に、「学校現場における教職員の負担軽減」について項目立てして報告が盛り込まれています。

高教組はこの勧告を受けて、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。

2020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 (0.18%)  
・ 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

企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の県内民間事業所434のうちから無作為に148事業所を抽出し、本年4月分の給与等を実地調査

### (1) 月例給

民間の事務・技術関係職種の従業員の給与と本県の行政職給料表適用職員の給与について、主な給与決定要素である役職段階・学歴・年齢の同じ者同士をラスパイレース方式により比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
359,079円	358,438円	641円 (0.18%)

(注) 1 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、43.0歳)。  
2 職員給与については、知事部局等における定期人事異動後の給与を用いて比較した。

### (2) 特別給(期末・勤勉手当)

昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の特別給の支給実績(支給割合)と職員の年間の期末・勤勉手当の支給月数を比較

民間の年間支給割合 (A)	職員の年間支給割合 (B)	差 (A) - (B)
4.51月	4.45月	0.06月

## 3 本年の給与改定

### (1) 月例給

ア 給 料 表：国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告(初任給を引き上げるとともに、30歳台半ばまでの職員が在職する号俸について引上げ)に準じて改定  
※中高年齢層は据置き

イ 扶 養 手 当：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31年4月1日から令和2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4.45月分→ 4.50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(一般の職員の場合の支給月数)

		6月期	12月期
令和元年度	期末手当	1.30月(支給済み)	1.30月(改定なし)
	勤勉手当	0.925月(支給済み)	0.975月(現行0.925月)
令和2年度以降	期末手当	1.30月	1.30月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

### (3) 実施時期

給料表 令和元年4月1日 期末・勤勉手当 令和元年12月1日

### (4) その他(報告)

人事院が報告・勧告を行った住居手当の改定については、職員の実態や他の都道府県の状況等に留意しながら、慎重に検討することが必要

### 【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42.4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
353,749円	354,384円	635円 (0.18%)	給 料 420円 (0.12%) 扶養手当 213円 (0.06%) 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 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300円引き上げた場合(9,500円→9,800円)の試算値である。

#### ○平均年間給与

現 行	改 定 後	改 定 額
5,845,000円	5,873,000円	28,000円 (0.5%)

(注) 子に係る扶養手当を300円引き上げた場合(9,500円→9,800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

人事評価制度を適正に活用するためには、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、評価者研修の充実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的確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、取組を検証し、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)を適切に組み合わせて人材育成を行うとともに、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、女性職員が働きがいを持って活躍できる環境整備に努めるとともに、その能力を十分に発揮できるようキャリア形成の支援と計画的な人材育成を行うことが必要

##### (3) 働き方改革と勤務環境の整備

###### ○長時間労働の是正

民間労働法制の改正等を踏まえ、長時間労働の是正に向け、より一層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

中央教育審議会の答申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

令和2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、規程整備などの準備を進めることが必要非常勤職員等が十分に能力を発揮できるよう、引き続き適正な任用・勤務条件等を確保することが重要

##### (4) 職員の健康管理

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必要がある

##### (5) ハラスメントの防止

パワハラなど様々なハラスメントの防止について、法律改正に伴う厚生労働省の指針等を踏まえながら、周知啓発や相談対応を行うなど発生防止と排除のための取組を進める必要がある

##### (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、県民の信頼と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必要がある

## 声 明

大分県人事委員会は10月4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0.18%（635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や、再任用職員については月例給・一時金ともに改定されていないことは不満が残る。

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。

2019年10月4日

大分県地方公務員労働組合共闘会議

## 2019年度 役員研修講座・労安学習会

と き：2019年8月10日(土) ところ：大分県教育会館201研修室

高教組運動における役員としての力量を高め、運動をさらに前進させる牽引者の自覚を持つこと、全県の仲間たちとの交流を通じ、連帯感を強め、高教組運動への求心力を高めることを目的に、今年度も役員研修講座を開催しました。また、午前中は労安体制推進にむけ、労安学習会を開催しました。

\*\*\*\*\*

### 【午前の部】労安学習会

報告①「大分県立学校総括安全衛生委員会 報告」 報告者：利光 祐二（本部書記長）

報告②「職場の超勤縮減・労安体制推進にとりくむ現場衛生管理者のとりのくみ報告」

報告者：中山 博子さん（高田分会衛生管理者）

利光書記長からの報告に続いて行われた中山博子さんの講演では、「一人ひとりが定年を迎えるまで生き活きと働き続けるために、職場での労働安全衛生体制がいかに重要かを考える契機になれば」と、これまでの実践を報告していただきました。衛生管理者（衛生推進者）としての仕事は一つの分掌分の仕事があること、衛生委員会では、管理職とともに、個人ごとの具体的な状況の情報共有やストレス診断の集団分析の活用などから業務見直しを考えるなどの超勤縮減のとりのくみ

みにつなげていること、気になる職員には組織的に声かけを行っていることなどの実践が報告され、民主的な職場づくりに大きく貢献していることがわかりました。

また、衛生管理者として、「どうしたら忙しい中でも一人ひとりが自分の健康について考えてくれるようになるか」を考え、丁寧な対応と毎月1回の衛生委員会だよりを発行していること、さらに「きついことをきついと言える職場、困った時に『助けて』と言える職場、そしてお互いを助け合える職場になるような雰囲気づくり」に心がけているとのことでした。メンタルダウンをさせない・メンタルダウンをしたときに職場で支えていく体制づくりには組合員の資格取得者を増やし、多くの人が職場の問題点に気づくとりくみの必要性も感じました。

協力してほしいこととしては、衛生管理者もストレスのたまる仕事であることへの理解、各学校で一つの分掌としての位置付けなど、衛生管理者を孤立させないようにして欲しいと訴えていました。

各校の衛生委員会が、民主的な職場づくりの第一歩となります。健康問題の背景には超勤があります。業務の適正化・平準化の議論もそこでできます。働きやすい民主的な職場づくりを進めていきましょう。

### 【午後の部】 役員研修講座

- ①基調提案
- ②報告「単組・専門部の課題」

報告者：河野雪江さん（現業職組・由布支援学校調理員）

単組・専門部報告では、現業職組の河野雪江さんから報告がありました。調理員では、すべての調理場は正規1名と賃金調理員という体制で、賃金調理員は補助員という立場で業務分担が難しく年休も取りづらい状況であり、正規職員の拡充か臨時職員を配置して欲しいこと、また正規の介助員も少ないことからの課題など、現業職の現状が報告されました。少人数職種の方は、各学校で困りを共有できる人がいません。少人数職種の課題は分会全体の課題として共有し、声を挙げていくことが重要だと再認識しました。

### ③分科会

第1分科会「進学指導について」

第2分科会「資格取得補習体制や就職指導について」

第3分科会「合理的配慮について」

第4分科会「部活動について」

休憩後、上記4つの分科会に分かれ、現場実態や今後のとりくみについて意見交換を行いました。各学校の現状の情報交換ができたことで、自分の学校の状況を客観的にとらえる機会となりました。この機会に学習し、討議して深めたことを分会に持ち帰り、仲間と共有し、運動へとつなげていくことは大切な意義であり、高教組運動の根幹に関わるものであることは私たち全員で再確認したいと思います。

### —参加者の感想—

- ・今年度、衛生管理者を初めて担当しています。中山さんの足元にも及びませんが、きめこまかい、相談しやすい雰囲気を持った衛生管理者になればと思います。業務の参考にしたいことがたくさんありました。講演を聞いてよかったです。ありがとうございました。
- ・（調理員の）正規職員と賃金職員との事情を理解することができた。安心して休みをとることができないというのは、労働条件として厳しすぎると思います。正規の介助員の大切さもわかった。
- ・今の学校が抱える超勤につながる諸問題をつかめました。進学指導の発想にある我々側の問題性も考えさせられました。
- ・生徒にとって本当に必要なこと、大切なことという観点ではないところで学校が動いていることは問題である。
- ・普通科も専門科も総合学科も支援学校も全日制も定時制も通信制も、合理的配慮が必要な生徒がいて、その具体的なとりくみや、悩みを聞いてよかったです。
- ・部活動の方向性が少し見えてきた気がしますが、日本全国が統一して、諸外国の現状も参考に考えていく必要があります。教職員の負担軽減や個人の生活を大切にする制度を早く実現したいです。



# 教職員のいのちと健康を守る勤務労働条件の確立と、 子どもの豊かな学びの保障をめざして

## 日教組第108回定期大会開催

と き：9月14日(土)、15日(日) ところ：日本教育会館

日教組第108回定期大会が開催され、全国から約350人の代議員、傍聴者が集まり、2年間の総括とともに今後2年間の方針について議論しました。

\*\*\*\*\*

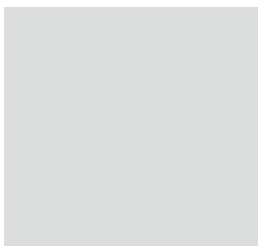
冒頭、岡島真砂樹中央執行委員長は、九州北部豪雨や台風15号などの被災者にむけ、お見舞いを述べ、そして、「(教職員の)長時間労働の問題と子ども・学校現場をとりまく諸課題は連動している」と指摘し、①教職員のいのち・健康、②子どものゆたかな学び、③協力・協働の職場づくり、④組織の拡大・強化という4点についてふれました。加えて、「業務削減、定数改善、給特法の廃止・抜本的見直しをめざす、教職員の働き方改革のとりくみは途についたばかり。教職員が実感できる具体的な改善策を求め、とりくみを継続強化していこう。」と参加者に呼びかけました。



討論では、教職員の「働き方改革」が急がれる一方で、教育行政、管理職と交渉する上での課題などについて報告がありました。さらに、新しい学習指導要領や全国学力・学習状況調査などから生じる問題点についてもふれられ、学ぶ意欲や学び合う人間関係づくりなど子どもたちが主体となる学び、ゆたかな教育を追求していく重要性について述べられました。

執行部提案のすべてが可決承認された後、「子どもの権利が保障された、ゆたかな学びを創造する学校づくりにむけた特別決議」と「学校の働き方を変えるのは今！すべての職場で長時間労働是正にとりくむ特別決議」、「安倍政権による憲法『改正』を許さず、憲法の理念がいかされた社会の実現をめざす特別決議」の3本の特別決議が採択されました。そして、最後に仁木大会宣言起草委員長(大分高)が「教職員のいのちと健康を守る勤務労働条件の確立と、子どもの豊かな学びの保障にむけ運動を強くすすめます。」との大会宣言を提案、全員一致で採択し、2日間の大会が終了しました。

## 大分高教組からの質疑

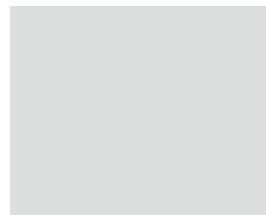


質疑に立つ仁木代議員

〔仁木代議員〕大分県では、昨年度より障害児学校の卒業生を軸としたトライアル雇用を行っており、教育人事課に3人、高校を含めた県立学校に11人が、非常勤職員として、事務作業や清掃活動を行っています。概ね3年間の勤務ののち、障害者雇用の枠で民間企業への一般就労をめざすこととしています。大分高の障害児学校部学習会で課題を議論したところ、実際に雇用している職場からは、「どんな仕事を任せればよいか分からない」「どのようにサポートをすればよいか分からない」といった実態が報告され、一般就労につなげるという目的に即した働き方にはなっておらず、加えて就労に向けた支援は現場任せになっているという課題が浮き彫りになりました。また、雇用といっても民間企業につなげていくという途中経過

に過ぎず、これをもって教育委員会として法定雇用率を満たしていくという方向性には大きな疑問がありますし、中央省庁でも緊急雇用で採用された障害者131人が退職したとの報道もありました。いくつも越えていかなければならない壁はあると思いますが、公務職場における正規雇用の拡大をめざしていくことが必要だと私たちは考えています。そこで、他県で似たようなとりくみがあるか、うまくいっている事例などはあるか、また日教組としてこの障害者雇用のあり方について今後どのように進めていこうとしているのか、とりわけ公務職場において、私たち組合員はどうしていくべきとお考えなのかお聞かせ下さい。

〔日教組回答〕文科省でも、障害をもつ今教職員が活躍できるようにする「障がい者活躍プラン」を策定している。教員採用試験の募集要項にあった「介護者なしで業務の遂行が可能」や「自力で通勤できる」という条件もほぼすべての自治体で削除されている。中央省庁の障害者の離職は181人にも上っており、公務職場が働きやすい職場とはなっていない。改めて、学校現場が働きやすい職場となっているか、見つめ直すことが必要。



大会宣言起草委員長として  
大会宣言を提案