

vol. 2214

【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)

- 当面の運動方針を決定—第495回中央委員会
- 日教組九州地区協議会第51回組織運動交流集会
- 新しい臨時・非常勤制度について学ぶ—現業職組第1回学習会
- 「前年度踏襲」は「前世紀踏襲」—日教組女性参画推進担当者会議

当面の運動方針を決定

第495回 中央委員会開催

と き : 10月8日(火) 13:30 ~ ところ : 教育会館 201 研修室

第495回中央委員会では、定期大会以後のとりくみの中間総括と来年2月までの運動方針が承認されました。

執行委員長あいさつ (要旨)

全県一斉校長交渉のとりくみ大変おつかれさまです。今年度は、全県統一の具申書闘争はもちろん、職場要求に時間をかけていただきたくと提起しました。「働き方改革」の本来の意味での推進のためにも、職場独自の課題解決を校長に要求することは重要です。また、10月4日には大分県人事委員会勧告がなされ、おおむね人事院勧告に沿ったものであり、今後は、人事委員会勧告を上回る待遇改善を求め、賃金確定闘争に臨みます。

さて、県人勸と同じく10月4日に臨時国会が招集され、文部科学省が給特法の改正案を提出する予定です。改正法案では、文科省が今年定めたガイドライン(公立学校教員の超過勤務時間の上限を1カ月45時間、年360時間以内)を文科相が定める「指針」として位置付け、1年単位の変形労働時間制を自治体の判断で導入できるようにするものです。また、安倍首相の所信表明演説では「日本がどのような国をめざすのか。その理想を議論すべき場こそ憲法審査会だ」としたこの発言は、憲法をあたかも「教育勅語」のように国家が国民に呈示するものと捉えているようで、このような憲法観に基づいた現政権が進めようとする改憲論議はとうてい容認できるものではありません。7月の参院選で改憲勢力が3分の2を割ったとはいえ、決して楽観はできません。安倍首相の自民党総裁任期も迫ってきたこの時期、一層警戒を強めなければなりません。

来年度から導入される大学入学共通テストは、現場に混乱しかもたらしていません。中でも英語民間テストでは、9月10日に全国高等学校長協会が文部科学省に活用を延期した上で制度を見直すよう求める要望書を提出して以来大きく報道されるようになりましたが、試験会場が限られることや、実施時期や費用負担など挙げていけばきりがなほどの課題があります。この問題に関しては、日教組からも文科省に申し入れを行い、あわせて高教組も県教育長に文科省へ導入の延期と大幅な見直しを求めるよう申し入れを行います。

賃金確定等の秋季年末闘争を始め、様々な課題に対応するとりくみについて、現場実態を踏まえた真摯な討論を期待し、開会のあいさつといたします。

質疑応答

◎第1号議案

◇民主的で働きやすい職場づくりのとりくみ

情報科学：衛生管理者は原則事務職員ということになっているが、事務職員では職員室の状況が把握しにくいのではないのか。また、産業医の指導をどのくらい受けているのか。

〔回答〕原則事務職員となっているが、労安体制推進は学校全体でとりくむべきものと考え、衛生管理者を教員からも選任できるようにしている。衛生管理者を複数置くことで負担軽減にもつながる。県教委に対しては、教員の衛生管理者資格取得も促進するよう求めている。産業医の指導については、昨年度まではほとんどない状況。今年度はまだ数字が出ていないが、現地視察の状況から対象になる教職員はいるが、指導を受けたという人はほとんどない。

◎第2号議案

◇教育文化活動のとりくみ

新生支援：学びの基礎診断についての現状はどうなっているのか。また、今後の取り組みをどうすすめるのか。

〔回答〕学びの基礎診断についての大分県の方針は、昨年度の状況を大きく変えるものとなっていないため、あまり影響はでていないと考えているし、実際、分会からも課題はあがってきていない。今後は、大学入試や就職試験への活用等の副次的利用については反対の立場でとりくみをすすめる。

◇民主的で働きやすい職場づくりのとりくみ

中津北：勤務実態改善検討委員会の詳細を知りたい。

〔回答〕2004年の職員賃金削減に対する地公労交渉での広瀬知事の回答をふまえ、2005年から設置されている。現在では、年4回開催し、教職員負担軽減ハンドブックの改訂をはじめ、研修・出張の削減や文書の見直し等を行ってきた。研修・出張については、1度目標を達成したものの、勤務実態改善検討会で再調査を求めたところ、増加している実態が分かり、再度削減でとりくませたこともある。

情報科学：教職員評価システムの評価結果の賃金反映について状況を知りたい。

〔回答〕評価システムの県教委からの手引きにもあるように3～4年経過しないと正確な状況は把握できない。反映が始まって3年目となるのでその状況をふまえて事務的協議では議論すべきと考え、県教委にも開示をもとめているが実現できていない。引き続き求めていく。

討論

◇教育文化活動のとりくみ

中津北：学びの基礎診断については、県教委から、これまでのとりくみを継続する形で、その報告をすればよいことになっており、県教委としても配慮しているように感じられる。

大分支援：高等部に図書館がない。小学部に図書コーナーがあるだけで中学部にもない。校長交渉でも予算的に困難と言われた。

杵築：英語民間試験については、公立学校は反対だが、私立高校は賛成の立場と聞いたことがある。急に中止になる不安もある。

津久見：英語民間試験については、変更が多く現場は大変混乱している。民間試験は中止してほしい。実は、大学入学共通テストの変更の方が影響は大きい。

杵築：芸術科の教員の兼務が多い。年配のかたは大分市内、若手は地域の学校に勤務になっている。

日田三隈：専門教科の講師で兼務が増加している。兼務の場合、仕事を割り振りしにくく、他の教員の負担につながる。

津久見：本校では国語と理科の教諭が兼務となっている。

◇平和と民主主義を守るとりくみ

日出総合：平和大使について、8月にジュネーブを訪問し、年末にはその報告会も予定している。日常的な署名活動が大事、協力をお願いしたい。

◇民主的で働きやすい職場づくりのとりくみ

中津北：土日に打刻しない、朝の時間が入っていない、土曜講座も入っていない等、これで何か変わるのか。タイムレコーダーの導入によって、何をめざすのか、それにむけてどういうとりくみを行うのか、今後の方針を示してほしい。

臼杵：ある教員は、超勤が多く校長から怒られた。校長は時間を減らそうとするだけで、業務は減らそうとしない。

杵築：管理職から夏期休暇の取得を迫られ取得したが、実際は出勤する実態がある。

大分東：校長交渉の分会要求で、朝のあいさつ運動等の時間外勤務の回復を要求したが、校長からは、あいさつ運動等はやらしてもらおうが回復はしない、勤務を振り返る権限を校長に与えるよう要求してほしい、との発言。勤務の割り振り等について解決してほしい。

◇組織強化・拡大のとりくみ

日出総合：職場集会在なかなか開けない状況ではあるが、組合員の日頃の状況を聞くことが大事だと思う。また、(組織拡大について)本分会では採用試験対策を未組織者も巻き込みながら行っている。

学校司書部：44人中20人が臨時職員という現状がある。10年以上働きながら採用試験に年齢制限あり受験できない。現在3人の臨時学校司書の組合員がいるが、各分会でも学校司書への働きかけをお願いしたい。

実習教諭部：(2人の組合加入(期限付)について)鹿児島九協の集会にも参加してもらい、組合の大切さの話をした。焦点化した6人のうち3人は一度高教組を抜けた人。分会でも声をかけてほしい。

議長：片桐稔さん(もう)、田畑幸子さん(別府支援石垣原)
議運：都竹幸子さん(中津東定時制)、堀田秀俊さん(安心院)、寺下英信さん(国東)

討論に対する本部見解

- ・タイムレコーダーは言うまでもなく「長時間労働是正」のため。日教組は「給特法廃止・時間外勤務手当支給」の方針を掲げているが、それにむけて実態を見える形にするもの。タイムレコーダーによる勤務時間の把握が実態にかぎりなく近づくよう県教委には求めていく。また、今後本部として明確な方針を示していく。
- ・限定4項目以外の時間外勤務を命じることは法令違反であることと認識していない校長がいる。やらざるをえない業務が多い実態、特に、入試業務など、いわゆる「自発的勤務」には到底整理されない業務については、交渉や勤務実態改善検討会など、あらゆる機会を通じて強く改善を求めている。
- ・兼務発令については、高教組としても大きな課題ととらえ、県教委にも改善を求めている。
- ・英語民間試験について、英検やGTECの受験会場は、大分と中津しかない。経済格差や地域格差が教育格を生み出すような施策には断固反対の立場でとりくむ。教育長にはあらためて文科省への意見具申を求め申し入れを行う*。

※英語民間試験については、10月15日(火)、教育長に対し、①大学入学共通テストにおいて、英語4技能評価について民間試験の活用を行わないこと。②大学入学共通テストにおいて、記述問題は実施しないこと、の2点について文科省へ意見具申を行うよう要請を行いました。

討論の後採決が行われ、すべての議案が賛成多数で承認されました。その後、第4号議案「当面のとりくみ」が提案され、来年2月に行われる中央委員会までの具体的なとりくみを確認し、最後に大野委員長による団結がんばろうで締めくくりました。



日教組九州地区協議会 第51回組織運動交流集会

と き：10月5日(土)、6日(日) ところ：別府パストラル(別府市)

第51回日教組九州地区協議会の組織運動交流集会が開催されました。今回は大分開催ということもあり、大分高教組からは支部の組織部長を中心に24人で参加し、各県とも厳しい状況中でも前向きに運動をすすめる姿に元気をもらいました。

大分高教組からは小川宏子さん(養護教諭部・日出支援分会)が、「養護教諭部の火を絶やしてはならない!～組織拡大プロジェクト遂行の結果、得たものは～」と題して、大分高教組養護教諭部の組織強化・拡大のとりくみについてレポート発表を行いました。



◇◇◇参加者の感想◇◇◇

- ・組織拡大に重点をおいて、各県からの運動の様子が報告されました。組合とは何か、どんなことをやっているか、なぜ加入する必要があるのか等をはっきり提示できない現実があるように感じます。そんな中で、各自、各分会、各組織でのとりくみが交流できました。疲れていたりやんでいたりすると、どこかに集まりたくなるのは人間のなのかもしれない。
- ・各県のとりくみを聞き、とても心が動きました。やらされているのではなく主体的に動くように、様々な工夫がなされていて、とても参考になりました。「厳しい状況にあっても、組織化はできる」と実感しました。あきらめずにやっというと思います。
- ・組合員の高齢化や組合員であることがマイノリティになりつつある今、組織化は厳しい現状ですが、まず第一歩を踏み出す。動けばそれなりの成果は得られる。正しいことをやっているの、理解してくれる未組織者もいる。「あの人たちの仲間になりたい」と未組織者に思われるような組合員でありたい。
- ・0人分会、1人分会が多くなったある県の人の「20数年前にもっと力を入れていれば…」との言葉が心に残りました。「活動していないと組合の良さはわからない」「いかに当事者意識を持たせるか」「やったらわかる」との意見から、私自身組合の大切さを再認識させられた2日間でした。
- ・各県の組合員が、組織強化・拡大にいろんな行動をしていることに驚きました。その思いや考え方を聞いていると、同じ悩みをもって頑張っている姿に感動しました。多忙なのは共通しているのに、時間を見つけて組合活動を積極的に行っていることに頭が下がる思いです。やはり、いろんな課題が浮かび上がった時、寄り添い、組合員間の“きずな”を深めていくことが重要であることを再認識しました。
- ・分散会の参加者には、採用5年目の人、再任用の人、支部長から1人分会でがんばっている人までさまざま、それぞれのアイデアやとりくみは参考になりました。私自身、今年分会長を務めているが、「校内で、職員会議の場で組合の存在意義を感じさせているか?いや、

リポーターの小川宏子さん

できてない」と反省する場となりました。あと数年で50代になる自分が、現分会で存在感バリバリの先輩や同僚分会員のようになるための勇気をもらえる分會会でした。

- ・各県での臨時・非常勤教職員の話を中心に議論がなされました。沖縄県では、教諭と同じように昇給をするそうです。正規職員増を求めるのはもちろんですが、組織化をする上で、臨時・非常勤教職員のためにとりくみをしていることを伝えられれば心に届くと思います。
- ・印象に残ったのは、職場に組合員が数名程度という困難な状況でも、労働組合（員）としての存在感や交渉におけるノウハウの引継ぎなどの工夫や積み重ねの継続がなされていることを知りました。福岡のある支部では、日頃から「職場に分会がある」と内外で丁寧な勧誘活動にとりくむ中で「つながりを作りたい」「組合の力になりたい」と入会する若手教員が増えたそうです。また、その若手からの要求をきっかけに学習サークルに地道にとりくんでいるという報告もありました。近年、組合未組織の職場が増加するなか、組合、組織のあり方を含めて大切なヒントと希望を感じた2日間でした。



新しい臨時・非常勤制度について学ぶ

第1回現業組合員学習会

と き：9月8日(日) ところ：高教組研修所

今年度の現業組合員学習会は、利光高教組書記長から、「会計年度任用職員制度」についてのお話をいただき、学習を深めました。来年度より現業職員の臨時・賃金職員は会計年度任用職員となります。改正の目的、職の整理の仕方、改正に向けてのこれまでの流れ、今後のスケジュール、課題など、丁寧に説明していただく中で、組合員からも率直な疑問や意見、要望など、たくさんの声があがり活発な意見交換の場も持てました。

現業は学校現場で働く大多数の職員が臨時・賃金職員で占められています。この制度への移行後、雇用の方法、勤務時間、手当などで臨時・賃金職員の待遇がどのように変わっていくのか、まだ未確定な部分が多く、現場では来年度への不安が募っています。また、臨時・賃金職員の待遇を改善していくことはもちろんの事ですが、職の廃止や退職不補充が続く中、どんどん数が減ってきている正規職員の労働荷重につながらないように、制度を整えていくことも重要な課題となっています。

会計年度任用職員となり、勤務労働条件が変わっていく職員は、学校現場全体の中でみるとそんなに多くはないかもしれませんが、しかし現業の該当職員は、来年度への不安な思いを抱えて（ほんの少しの期待も）、今働いています。現業職員（事務補佐員・調理員・農務技師・介助員）は本当に少数職種が集まりで、その課題や職場での悩みも共有しにくい現状がありますが、一人一人が現場に必要な職でありたいと、前を向いて頑張っています。どうぞよろしくをお願いします。

報告：足袋井 紀子（現業職組書記長・別府支援分会）

「前年度踏襲」は「前世紀踏襲」

日教組女性参画推進担当者会議

と き：9月21日(土)、22日(日) ところ：日本教育会館

林田香織さん（ファザーリングジャパン理事）による講演「『女性活躍推進のその先』を考える」をお聴きし、初日から強い衝撃を受けました。世の中の変化は加速していて、学校というガラパゴス空間で「前年度踏襲」を続けている場合ではない、と強く感じました。例えば民間企業では、「女性が活躍できる企業＝誰もが働きやすい＝持続可能で将来性のある企業」という判断でMSCI*が指数を割り出し、株主はそういう企業を選んで投資しているという事実や、愛知県の大企業のある町では、むしろ民間企業の方がどんどん男性の育児休業取得がなされていて、学校関係者は取り残されているという事実などを聴き、このままでは林田さんの危惧する「教育界の泥舟化」は、避けられないと感じました。そのためにできることは「この仕事は本当に必要か？なぜするのか？」と3回問いかけ検証し、仕事を淘汰する勇気が求められていると感じました。

「高校関係者」が集まった分科会では「ガラパゴスな高校現場」について語り合いました。九州に残る「応援団や行進などをさせる体育行事」は、沖縄や本州各県では、もはやどこも行っていないこと、まして本校には「かしら右」がまだ残っている状況については「まさか！まだやっているんですか？」と驚かれてしまい、「自分の現場の常識は世界の非常識」という認識をさらに新たにすることとなりました。「前年度踏襲」は、実は「前世紀踏襲」なのです。今世紀生まれの子どもたちに対して、かなり罪深いことかもしれません。

報告：和田 佐栄（女性部長・中津東分会）

*MSCI：アメリカ合衆国・ニューヨークに本拠を置く、金融サービス企業。株価指数の算出や、ポートフォリオ分析など幅広いサービスを提供している。