

vol. 2235

【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)



- 教職員の勤務実態に関する人事委員会申し入れ 9月4日(金)10:30~ 人事委員会
- ろうきんからお知らせ
- 2020年度人事対策専門委員会答申
- 公務・公共部門労働者の生活実態に関する調査協力をお願い

教職員の勤務実態に関する人事委員会申し入れ

9月4日(金)10:30~11:30 市町村会館6階 人事委員会

高教組、県教組両教組合同で、教職員の勤務実態に関する申し入れを人事委員会に対して毎年行っていますが、今回で4度目の実施になりました。3年前に人事委員会勧告の中において、「超勤縮減」ではなく「長時間労働是正」という言葉が使用され、また、「学校現場における教職員の負担軽減」という項目が新たに設けられ、教職員に特化した「働き方改革」に関する内容が盛り込まれました。これまでの私たちのとりくみが、このような報告につながったものです。タイムレコーダー導入や学校閉庁日の実施、「部活動ガイドライン」等により学校現場に変化が起きつつあるものの、現時点で現場の教職員は負担軽減が図られたとは感じてはいません。さらに踏み込んだ勧告・報告を求めて今回の申し入れを設定しました。

冒頭、大野両教組協議会議長は、「給特法が改正され、今年は「働き方改革」にとりくむ年だったが、新型コロナウイルスの影響でなかなか進んでいない。超勤時間は前年度から減ってはいるものの大幅な改善が見られているわけではない。現場実態を聞き、勧告・報告に活かしてほしい。」とあいさつしました。

これに対し藤原人事委員会事務局長は、「タイムレコーダーや「上限規制」など長時間労働是正に向けたとりくみは進みつつある。しかしこれを実際の負担軽減につなげていくため、私たちとしてもしっかり現場の意見を聞いていきたい。」と応えた後、下掲の要求項目を含む申し入れを手交し、要求内容の趣旨説明を行い、参加者から現場実態を説明しました。高教組からは大野委員長を含め専従役員4人で対応しました。

<申し入れの要求項目>

1. 人事委員会勧告には、教職員の職場における厳しい勤務実態を十分把握し、健康で働き続けられる職場環境を実現するため、以下の事項を勧告に盛り込むこと。
 - (1) 管理職が率先して超勤縮減の具体策を打ち出すこと。そのためには管理職による教職員の勤務時間の把握が急務であることから、出退勤管理が行われていない市町村については、手立てを早急に講じること。
 - (2) 「県立学校等の教育職員の在職等時間の上限等に関する方針」の遵守に努めること。
 - (3) 現在の超勤実態が改善されないまま、「一年単位の変形労働時間制」を導入しないこと。
 - (4) 教育委員会の責任で、自治体一斉の「ノー部活デー」「ノー残業デー」等を実施し、定時退庁できる環境を整えること。
 - (5) 教育委員会・管理職は、法令遵守をもとに労働安全衛生体制の確立をはかること。
 - (6) ストレスチェックの集団分析結果をもとに、職場改善を行うこと。
 - (7) ワークライフバランスの実現に向けたとりくみを行うこと。

- 2. 人事委員会は、労働基準監督機関としての役割を果たすため、労働環境や職員の勤務実態を把握し、「県立学校等の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針」が守られていない学校への立ち入り調査等を行うとともに、校長に対し是正するよう指導すること。
- 3. 長時間労働の一つの要因となっている人材不足を解消するため、人事委員会として人材確保に向けた働きかけを行うこと。

＜参加者からの訴え＞

- ・タイムレコーダーについて、勤務時間前や土曜講座等の時間が超勤時間に含まれていないのは問題である。このコロナ禍において、登校時のバスの乗車指導や支援学校のバスの添乗など、勤務時間前に行っている業務も多い。
- ・月45時間と聞いてピンとこないなど、「上限規制」の意識のない管理職がいる。私たちの「働き方改革」は教職員個人の意識で進むものではなく、使用者側（管理職側）の意識が変わらないと決して進まない。
- ・勤務時間の記録が正確ではなく、休憩時間も取れず、持ち帰り仕事も多く、さらに管理職の「働き方改革」への意識が乏しい現状において、「一年単位の変形労働時間制」の導入などありえないことをしっかり認識してほしい。

人事委員会からは、月80時間、100時間以上の超勤をしている人はどのような業務をしているのか質問がありました。主に部活動であると答えましたが、その実態はなかなか想像するのが難しいようでした。私たちは今後もあらゆる機会を通じて各方面に対し私たちの現状を訴え、教職員の勤務実態改善に向けてとりくみを続けます。

ろうきん連帯基金（エース預金）5年満期のお知らせ

大分県高等学校教職員組合の連帯基金が2020年12月27日（日）に満期となります。



☆満期金のお支払いは、各自の普通預金口座への振込とさせていただきます。

尚、普通預金口座は、連帯基金に設定されている普通預金口座です。

☆普通口座を複数所有していて、振込先がご不明の方は、最寄のろうきん支店へお問合せください。

☆設定とは別の口座に振り込みをご希望される方は11月20日までに最寄のろうきん支店にてお手続きください。

☆お問い合わせは、ろうきん 各支店まで!!

2020年度人事対策専門委員会答申

2020年9月8日

委員長 加藤 幸司 (佐伯支部・佐伯豊南)
 副委員長 新川 恭慈 (久大支部・日田林工)
 副委員長 志賀 祐子 (豊肥支部・三重総合)

1. 審議経過

- 第1回人事対策専門委員会 2020年8月 5日（水）・諮問事項の確認、小班ごとの議論
- 第2回人事対策専門委員会 2020年8月 26日（水）・小班ごとの議論
- 人事対策専門委員会二役会議 2020年9月 4日（金）・答申（案）の作成
- 第3回人事対策専門委員会 2020年9月 8日（火）・答申決定

2. 諮問事項

- 1. 県教委の定期人事異動方針および結果がもたらす課題について、「教育振興」「全県的視野」「公平公正」の観点から検討いただきたい。
- 2. 各単組・専門部の人事課題について、検討いただきたい。

3. 検討経過

各支部・単組・専門部から選任された委員19人で、二役会議をあわせて、計4回にわたって審議を行った。検討を進めるにあたっては、諮問事項に沿って、職場から指摘された具体的な課題も踏まえながら小班毎に分析を行った上で、今後の高教組としてのとりくみのあり方について更に議論を行い、答申をまとめることとした。

具体的には、「教育振興」「全県的視野」「公平公正」の観点から、「県教委定期人事異動方針」並びに2019年度末人事異

動の結果に対して、また職種の人事課題の関連性について以下の通りの議論・検討を行った。

論点① 教職員の生活権及び教育権を保障する異動方針・結果となっているか、なっていないとすれば、どうすべきか。

- 多忙の原因として、臨時非常勤教職員や代替教員が見つからないことがあげられる。
- 教職員の人数が不足しているため、休みがとれない。教職員の増員が必要である。
- 校内人事のことまで考えた人事異動を希望する。
- 家庭状況を考えたルールづくりが必要だと考える。
- 異動内容が内示前に確認できることの必要性を強く感じる。
- 異動サイクルの年限設定を延長する。

論点② 教育振興の観点及び全県的な視野に立ち、子どもたちの学習権を保障する適正な異動方針・教職員配置となっているか、なっていないとすれば、どうすべきか。

- 専門外の教職員が授業または授業準備をすることで、生徒の学習に悪影響を及ぼす。
- 代替教職員が見つからないことは、生徒の学習や命に影響がある。また他の教職員の負担を増やし、生徒が教職員と関わる時間を奪う。
- 兼務の教員が多いと他の教職員の負担が大きくなり、生徒が教職員と関わる時間が少なくなる。
- 異動サイクルが早くなると、学校文化の継承がうまくいかず、生徒にも悪影響を及ぼす。
- 教職員数の男女差が大きいと、学校組織の動きが悪くなり、生徒にも悪影響を及ぼす。
- 生徒にとって適切な少人数クラスを実現するための教職員数の確保が必要である。

論点③ 各単組・専門部の中で、相互の人事課題の関連性を整理し、解消するためにはどのようにとりくむべきか。

- 事務室の人員を増やせば、学校司書の事務室勤務がなくなる。
- 新しい正規の調理員を採用できれば、自校式の給食が維持できる。
- 県立学校生徒への教育の公平な提供をすすめるためにも、特別支援学校や定時制・通信制・分校の図書館を充実させ、学校司書の配置が必要である。

4. 2020年度人事対策専門委員会答申

答 申

高教組理念に基づく民主的な人事行政確立にむけ、本委員会で議論された点を踏まえ、特に、以下の事項について県教委への対応を図っていただきたい。また、各分会においても人事に関する課題が共有され、丁寧な対応が図られるよう人事闘争をすすめていただきたい。

1. 異動サイクルの短期化、長距離通勤による課題等、これまで積み残された課題の解決
2. 子どもの学習権と安全を保障する適切な正規職員配置（欠員補充を含む）と計画的な採用
3. それぞれの職種の業務量・質等に対応した正規職員の確保

【答申理由】

人事対策専門委員会の任務は、「民主的な人事行政確立のために、現状の問題点を点検し、課題解決に向けて本部に対して提言を行う」ことである。そこで、2020年度人事異動方針、2019年度末人事課題、4月からの勤務で見えてきた各職場での人事課題について議論をした。また、長年解消されていない単組・専門部の人事課題をそれぞれの関連性から整理した。本委員会では、その議論・整理したことをもとに、与えられた諮問事項について検討を行った。

教職員の人数が不足しているため、自分や家族の健康のためであっても、思うように休みが取れない。管理職面談や目標管理シート等の「数値的な書類」を業務として実施し、整えさせるのであれば、その時間を捻出するための人員増が必要である。現状の人員では、どんなに効率よく仕事をしていても勤務時間内には終わらない。自分が休むことによって、他の教職員へのさらなる負担増となることを考えると、休めなくなる。また特別支援学校は、重複障害の認定基準が変更になってから、多様な生徒への対応に必要な人員が不足しているため、必然的に休みが取れない状況である。やはり教職員の増員は欠かせない。

生活事情を考慮した人事異動を実現するためにも、異動内容が内示前に確認できるシステムを復活させる必要がある。一般道路・高速道路を併用する片道105kmの通勤に2時間かかり、霧等で高速道路が閉鎖されると一般道路のみで片道2時間30分かかるとい人事異動があった。これは、人事調書、校長面談等を通じて、正確に伝えられるべき内容が人事課に伝わっていないことが原因である。その他にも、長期に渡って生活環境を破壊し続けられている人もたくさん存在する。

異動内容が内示前に確認できるシステムを復活することができれば、このようなことをなくせる可能性は大きくなる。また、介護等に配慮したルールを作っているように、共働きに配慮したり、様々な家庭環境に配慮したルール作りも検討していく必要がある。

以前は、新採用4年、2校目以降6年勤務という緩やかな異動ルールがあったが、今は3年の短期異動や意にそぐわない異動がかなり多くなった感がある。周辺部の学校は、この早い異動サイクルのため、引継ぎや学校運営の継続性に支障をきたし、地域に根ざした教育活動や多様な生徒に対応していく特色ある学校づくりが難しくなっている。

教職員の未配置や、少数職種の採用数の少なさも問題がある。その結果、学校間の兼務や学校司書と事務室の兼務、専門外の教科を持たざるを得ない臨時・非常勤教員の状況があり、本人はもちろんのこと、子どもたちに行き届いた教育が保障されているとは言えない。また、産・育休の養護教諭の代替教員を探していくことが困難なうえにその責任は現場任せにされており、職種によっては、余裕のある人員配置、採用数増が求められる。県に人事のあり方の責任を指摘せざるを得ない。

画一的な学校や個人の状況を顧みない人事ルールを見直すのは、まさに今だと考える。学校や職種や地域による偏りのない現状を踏まえた議論と発信が必要である。そして、この現状を根本的に変えていくのは、少人数クラスや教職員を増やすことがますます重要で、県や国に対しても、強く要望していくときである。

学校司書や介助員が事務室業務をしているのは、事務室の業務量に対する事務職員の人数が少ないことが原因である。総務事務システムが導入されても、今のところ事務室の業務量は変わっていない現状がある。また、分校や夜間定時制の事務職員増も必要である。さらに、閉校する学校の事務業務は増加するため、事務職員増が必要である。現在、事務職員として知事部局からの出向が増加しているためか、異動の周期が早い。事務職員も4年～5年はいないと業務がつかないし、学校事務の業務を考えると、学校事務採用を復活させる必要がある。

特別支援学校と定時制・通信制高校において、図書館が整備されていない状況がある。県立学校の教育の機会均等を実現するためにも、専任学校司書配置が必要である。また2019年6月に施行された読書バリアフリー法の趣旨を尊重した特別支援学校への学校司書配置をお願いしたい。

定時制高校と特別支援学校では、調理員による自校式の給食の存続が課題となっている。食育の観点でも重要な教育活動である。もし外部委託となると一食の単価も上がり、質も低下することが懸念される。また、調理員の新規採用者がなく、会計年度任用職員だけでは調理環境が維持できない。

特別支援学校の現状からは、寄宿舎教師の新規採用、教員の男女比の適正配置と新学習指導要領に沿った教科バランスのとれた配置の適正化を求める必要がある。

未来の明るい教育を保障するためにも、教職員一人ひとりを大切にしてもらいたい。

高教組フェスタ2020

11月28日(土)に開催します! 詳細は、各分会に配布済のビラをご覧ください。
みなさんの参加をお待ちしています。

<2020年度 公務労協の生活実態調査にご協力を>

以下のQRコードまたはURLからWebサイトにアクセスして回答をお願いします。

組合員の生活改善に向け、アンケート実施中です!

(2020年度公務・公共部門労働者の生活実態に関する調査)

パソコン・タブレット・スマホからアクセス!

調査期間: 10月1日(木)~30日(金)



あなたの声を
聞かせてください。
ご協力をお願いします。

<https://www.komu-rokyo.jp/qa/2020/jtu.html>

公務公共サービス労働組合連絡会(公務労協)・日教組