

vol. 2237

【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)

- 分会校長交渉に続き、教育長と議論  
- 高教組当初予算教育長交渉 10月15日(木) 16:30~ 県庁別館教育委員室
- 人事院勧告(月例給) 10月28日(水)
- 大分県人事委員会勧告(月例給を除く) 10月28日(水)
- ろうきんからお知らせ

## 分会校長交渉に続き、教育長と議論

高教組 当初予算教育長交渉 10月15日(木) 16:30~ 県庁別館教育委員室

各分会での校長交渉実施を背景に、当初予算教育長交渉を行いました。今交渉では、生徒の

進路保障や教育活動を保障するための予算、教職員の諸権利保障などについて、参加者から多くの発言がありました。教育長には私たちの要求を関係各課に確実に伝え、改善を図ることを強く求めました。

\*\*\*\*\*

まず各分会から出された「当初予算に向けた分会要求」一覧を手交した後、大野委員長は、「来年の入学定員を配慮していただいたように、今後も少人数学級をすすめてほしい。コロナが終息したとしても以前の状況に戻るのいいのかわか、新しい形を模索していかなければならない。」と述べました。これを受け、工藤教育長は「コロナ対策を様々行ってもらっていることに感謝する。このような中ではあるが、「働き方改革」については今までと何ら変わりはなくとりくむ必要がある。部活動や30人学級についても現場にとっていい方向になるよう対応していく。」と応え議論を行いました。

### 高教組からの主な主張

**超勤問題** 超勤時間の前年度との数値比較が可能になり、状況として昨年度より減少傾向が見られる。しかし、適切な運用が学校によってできていなかったり、勤務時間前の

### 教育長冒頭口頭回答 (抜粋)

- ★教職員の健康保持・増進：高ストレス該当者が早期に医師面談が受けられるよう早期対応に努めている。ストレスチェックの集計・分析結果を各学校に提供し、働きやすい職場になるよう努める。
- ★旅費：臨時職員の赴任旅費は、この4月から正規職員と同様になった。他の必要な予算についても確保に努力する。
- ★施設設備：休養室等の整備については、大規模改修の際、学校の要望を聞きながら行っている。
- ★各種休暇等：国や他県の動向を見守りながら対応していきたい。

時間が数値に入っていなかったりするのは、正確な時間把握ができていないとは言えない。「1年単位の変形労働時間制」のこともあり、正確な超勤実態の把握が必須であると考える。一方管理職の中には「上限規制」の意識が欠けている人や、超勤縮減は教職員の意識の問題であると考えている人もいる。重要なのは、管理職が業務削減をどれだけ真剣に考えているかであり、実際具体的に变化したものがなければ、私たちには業務削減が図られたという意識が生まれてこない。

**特別支援教育** 第3次特別支援教育推進計画について、改めて私たちの意見をしっかり聞いてもらいたいことをお願いする。別府の再編に関することや2022年度に開設する高等支援学校の件などもぜひ私たちの意見も参考にさせていただきたいし、具体的な案を出す前に何らかの形でその内容を示してもらいたい。

また、「合理的配慮」についても今まで通り、施設・設備面も含め、学校現場の要求に応えられるような努力を引き続き行っていただきたい。

**臨時的任用職員・会計年度任用職員の待遇改善** 臨時的任用職員について、休暇制度が昨年度までのままとするのは新しい制度にふさわしくないことは改めておさえておく。教育委員会が主体的な役割を担って、早急に正規職員と変わらない制度になるよう動いてほしい。会計年度任用職員について、特に現業職員の待遇を危惧していたが、実際に今年度が始まってその不安が的中した形になってしまった。勤務時間や勤務日数など根本的なところからの再考が必要であると考えている。事務的協議を通じて解決に向けた議論を早く行うことを望む。

**コロナ禍における負担軽減** 前年度末から現在に至るまで、現場の教職員は今まで経験したことのない対応に追われ、身体的・精神的にかつてない大きな負担を感じている。感染防止に関わる物資の予算措置やスクールサポートスタッフ等の人的配置も行っていただいたが、問題が解決したわけではない。今後も新型コロナウイルスの感染状況を踏まえた対応を行い、現場の負担軽減が図られるような対処をお願いする。

**参加者の声**

- 超勤時間が月80時間を超えている人がいない学校もある。このような例を是非情報共有してほしい。
- 新しく入ったスクールサポートスタッフの中に、一日中常に消毒をしている人がいると聞く。健康面が心配である。
- 臨時司書には積み重ねてきたスキルがあり、出産等で一時現場を離れたとしても問題なく復帰できるような配慮を求める。
- 非常勤講師は授業時間だけ拘束されているわけではない。他の仕事の部分も配慮した待遇改善を求める。

○会計年度任用職員の調理員において、勤務日数の関係で生徒が登校しているにもかかわらず出勤できない状況が起こっている。根本的な解決が必要である。

○休暇制度が充実していれば人も集まってくる。家族の看護休暇が新設されれば孫にも対応でき、介護休暇ではまかなえないところにも利用できる。

○もう・ろう学校の新しい寄宿舎について、建物内が狭いこともあり危険がある。事故等が起こらないよう教職員の定員を確保することを強く願っている。

○部活動の今後の方向について、議論する場を設け、あるべき姿をしっかりと考える必要がある。

○消毒作業を含む感染防止対策は負担が大きい。統一したやり方等を示してもらえば、少しはその負担を軽減できる。

\*\*\*\*\*

**要望事項については、その背景にある現場実態を教育人事課長へ訴え、関係各課へしっかりと伝えることを確認して、交渉の全てを終了しました。**



## 人事院が月例給について報告 2013年以来7年ぶりの据え置き-10/28

人事院は10月28日、国会と内閣に対して残されていた国家公務員の月例給について、据え置きの報告を行いました。先日の一時金についてはマイナス勧告となり厳しい状況が危惧されていましたが、月例給については4月分との比較ということもあり、引き下げには至らなかったものと推測します。これを受けて大分県人事委員会も月例給についての勧告・報告を出すこととなりますが、いつになるかは現時点では不明です。

### 報告の骨子

- 今回の報告のポイント  
月例給の改定なし  
民間給与との較差(△0.04%)が極めて小さく、俸給表および諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

## 1 民間給与との比較

約12,000民間事業所の約43万人の個人別給与を実地調査（完了率80.2%）

公務と民間の4月分給与を調査し、主な給与決定要素である役職段階、勤務地域、学歴、年齢を同じくする者同士を比較

○ 民間給与との較差 △164円 △0.04%

〔行政職（一）…現行給与408,868円 平均年齢43.2歳〕

## 2 改定方針

民間給与との較差が極めて小さく、俸給表および諸手当の適切な改定が困難であることから、月例給の改定を行わない。

# 大分県人事委員会勧告 -10/28

## 国と同様に一時金を先行勧告 0.05月引き下げ

大分県人事委員会は10月28日13時、知事と県議会議長に対して「職員の給与等に関する報告および勧告」を行いました。人事院にならって一時金だけの勧告を行い、内容も同様に0.05月の引き下げという勧告でした。月例給については後日改めての勧告になりますが、現時点ではいつになるかはわかっていません。他の報告事項としては、9月4日に両教組による「教職員の勤務実態に関する人事委員会申し入れ」を実施した成果として、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」についての内容が項目立てして盛り込まれました。

### 〈給与勧告のポイント〉

期末・勤勉手当の引下げ（△0.05月分）

月例給については、別途必要な報告・勧告を予定

## 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、国およ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および勧告を実施

## 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393のうちから無作為に142事業所を抽出し、特別給等に関する調査を実地によらない方法で先行実施（完了率85.9%）

なお、月例給等に関する調査は9月30日まで実施

〈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）	職員の年間支給月数（B）	差（A）－（B）
4.45月	4.50月	△0.05月

## 3 期末・勤勉手当の改定等

### （1）期末・勤勉手当の改定

年間支給月数の引下げ4.50月分→ 4.45月分（△0.05月分）

引下げ分については、人事院勧告に準じて期末手当を引下げ

（一般の職員の場合の支給月数）

		6月期	12月期
令和2年度	期末手当	1.30月（支給済み）	1.25月（現行1.30月）
	勤勉手当	0.95月（支給済み）	0.95月（改定なし）
令和3年度以降	期末手当	1.275月	1.275月
	勤勉手当	0.95月	0.95月

### 〔実施時期〕

条例の公布日

## 【参考】職員の平均年間給与例（行政職平均年齢42.4歳）

現行	改定後	改定額
5,843,000円	5,825,000円	△18,000円（△0.3%）

## (2) 月例給

職員給与と民間給与における4月分の給与額を比較し、必要な報告・勧告を予定

## 4 公務運営の改善に関する課題（抜粋）

将来にわたり行政サービスの質を高く維持・向上させるとともに、「新たな日常」を実現するため、新しい働き方・AIやRPAなど新技術の活用・行政のデジタル化を加速させるための環境整備に併せ、時代に応じた専門知識や課題解決能力を有する人材育成が必要

職員が能力を十分に発揮できるよう、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とりくみを引き続き、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とりくみを進めるとともに、時代にかなった人事施策の策定・推進にとりくむことが肝要

## (3) 働き方改革と勤務環境の整備

## ○長時間労働の是正

感染症に伴う新しい働き方や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、実効性あるとりくみ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加え、新技術を活用した業務の効率化にとりくんだ上で、業務量に応じた適正な職員配置に努め、強いとりくみ姿勢をもって業務の合理化・効率化を行うことが必要

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

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部改正や文部科学省の指針等を踏まえ、市町村教育委員会等と連携・協力しながら、教職員の負担軽減に積極的にとりく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・介護の事情を抱えた職員が意欲をもって職務に従事できるよう、職場全体において仕事と育児・介護の両立を尊重する環境づくりを進め、両立支援制度が適正に活用されるよう支援していくことが重要

## ○会計年度任用職員の勤務環境の整備

令和2年4月から会計年度任用職員制度の運用が開始されたところであり、会計年度任用職員が十分に能力を発揮できるよう、引き続き、国や他の地方公共団体の非常勤職員等との権衡に留意しながら、適正な任用・勤務条件等を確保することが重要

## 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！！