

vol. 2285

【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】(株)佐伯コミュニケーションズ 【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)

- 第165回 日教組中央委員会
- 第53回 九協組織運動交流集会
- 大分県人事委員会勧告
- 育児休業復帰支援「カムバックセミナー」

第165回 日教組中央委員会

と き 9月13日(火) ところ 日本教育会館

第165回日教組中央委員会が開催されました。大分高教組からは仁木書記次長が参加しました。

瀧本司中央執行委員長の挨拶の後、古賀ちかげ参議院議員をはじめとした来賓あいさつと続き、「一般経過報告並びに当面のとりくみに関する件」や「2022年度予算関係議案」等について、審議がされました。

最後に「憲法改悪をゆるさず、平和憲法の理念の実現をめざす特別決議」と「ディーセント・ワーク、働きがいのある人間らしい仕事の実現をめざす特別決議」が採択されました。

〈大分高教組からの質問内容〉

大分県の高校では、現在4校が「通級による指導」を実施している。

しかし、「個別の指導計画作成」や授業内容を考えることが非常に困難であり、誰が担当をするのかという問題もある。また、この「通級における指導」が多くの教職員にとって全くと言っていいほど浸透されていないのが現状である。

このような中、日教組はこの「通級における指導」に対して、どのような方向性ですすめようとしているのか、具体的に教えてほしい。

回答：「通級における指導」は2018年4月からスタートし、最初は113校であったが現在は304校まで増えている。

「誰が担当するのか。1人で担当するのは大変」は、2年前の調査でも上がってきた意見である。一方、学年全体で「通級における指導」に関わっている、という事例も報告されている。

日教組は「インクルーシブ教育」をすすめているので、「通級における指導」が通常の授業でもできないのか、と毎年検証する必要があると考えている。また、今回の調査結果は現在集計中なので、結果をもとに協議をしていきたい。

〈討論の要旨〉

大分県では、18年度より県立学校にタイムレコーダーが導入されたが、県教委が毎月集計し、さまざまな委員会等で提示するデータには、勤務時間前の労働時間は含まれていなかった。

これを改善するために、組合員に勤務時間開始前の労働時間のアンケートをとったところ、1日につき平均約25分(1ヶ月につき約9時間)という結果になり、この実情をあらゆる交渉等で言い続けた結果、今年度より反映されるようになった。これは、大分高教組のとりくみの成果である。

しかし、土曜講座等の兼職兼業業務や持ち帰り仕事の労働時間は相変わらずデータには入っていない。また、名ばかりの「働き方改革」のもと、過少申告が横行している。実際の労働時間は、データよりはるかに多いのが実情である。

大分県の県立学校の現職死亡者は、この5年間は過去5年間と比較すると倍増している。「病休者ゼロ・現職死亡者ゼロ」が当たり前の職場環境にするためにも、まずは正確な労働時間の把握が必須である。また、今年度もスクールサポートスタッフが県立学校全校に配置されているが、その一方で21年度末の人事異動では、臨時講師が大幅に減り、非常勤講師が増えた。特別支援教育支援員も、毎年ほんの数校にしか配置されていないといった現状もある。

メディアでは、教職員の長時間労働がよく取り上げられるが、それは義務制のことが多い。しかしながら、高校現場も本当に過酷な状況である。日教組本部には、高校現場の実態にも目をむけ、とりくみをすすめていただきたい。

第53回九協組織運動交流集会

とき 10月1日～2日

ところ ホテルセントヒル長崎

第53回九協組織運動交流集会が開催され、大分高教組からは4名が参加しました。19年度の大分大会（別府パストラル）以来の対面開催でした（20年度は中止、21年度はWeb開催）。新型コロナウイルス感染拡大防止のため、人数の制限はありましたが、九州の仲間が集い、有意義な時間を過ごすことができました。

この集会の目的は、

- ①九協の連帯と強化を図る
- ②競争主義・能力主義と管理主義教育の実態を明らかにし、民主的な職場づくりと現場からの教育改革運動を通じて組織拡大・強化を図る
- ③能力・実績主義人事管理を強化する教育施策に対し、情勢的確な把握ととりくみの進め方の共通認識を図る
- ④各県における分会・支部・本部・専門部のとりくみを交流し、その後の各単組のとりくみの強化を図る

です。

全体会では、久々に『緑の山河』を斉唱しました。

また、福澤富美代日教組組織・労働局長が、「組織拡大にむけ、どうとりくむか？」という内容で、パワーポイントを使って説明をしました。「組合をとおして、全国や世界のなかまと出会い、自分の世界を広げながら子どもたちと楽しく学び、安心して働ける職場を作っている。」「私たちは、子どもたちの未来がよりよくなるような社会運動に参画している。」という言葉がとても印象的でした。

全体会後は、6つの分散会に分かれ、各単組や支部・専門部の組織化のとりくみについて、レポートをもとに議論をしました。組合員数の減少や若年層への継承など課題は多くありますが、それでも運動を衰退させないために前進していくことを再確認しました。

大分高教組からは、石田義徳さんが第1分散会で「楽しさを共有して勤めよう・・・～組織化に向けた本文会でのとりくみ～」と題し、昨年度分会長として佐伯豊南分会で実践した組織拡大・強化のとりくみについて、レポート報告をしました。

〈参加者還流報告〉

稲佐山から見下ろされる長崎駅周辺は新幹線の開通効果でとても賑やかだった。そんな中、コロナウイルス感染拡大に振り回されたくないとの思いで3年ぶりの対面開催に踏み切ったと優しい言葉で語られた委員の言葉が印象的だった。さて、組織化へのとりくみは、どの県も成果にとらわれずに目標を見失わない具体的な例を挙げ試行錯誤されていた。目に見える形で、とりくむ内容や活動を分会内で共有し効果的な話をするのが大切だと再認識した。そのうえで、加入後の組合員へのフォローにも力を注がなければならないことも分かった。

特に、他県の組合には1人分会の職場があることも少なくなく、「何も間違えたことはしていない」と自信をもって未組織者への声掛けや発表する姿には大変勇気ももらった。もし、同じ状況下での自身に置き換えてみると恥ずかしながら果

たして同じ行動ができるかどうか考えることもあった。さまざまな考え方をもちた組合員がいて当たり前であり、全組合員の活動における全てを受け入れることも大切だと確信した。分会内での意識の持ち方も、「だいたいいつ」になれば良いというような決して力まない考え方も大切だと実感し、これから取り入れようと思った。

最後に、帰路につく中、車内で度々思い返したことがあった。当時、中津工業高校定時制勤務で私自身が高教組に加入するまでの間、たくさんの組合員からの声掛けや見守りがあったことだ。当時は、職場自体も少人数であったが毎年マイクバスで職場旅行をするなど温かい雰囲気にもまれていた。何も語らず組合資料はそっと机の上に置かれ、相談や愚痴はいつも真剣に聞いてくれた。そして加入直後、狭い階段を2階へと駆け上がり手狭な図書館で拍手をもって歓迎された光景を今でも思い出す。思うと、そのたくさんの縁のおかげで今こうして活動できている。あの時、背中を押してくれた言葉は一步踏み出せ、今はたくさんのすてきな出会いに感謝しかない。当時の退職された先生方をはじめ、現中津東分会の大石先生、現大分工業分会の佐藤新太郎先生ありがとうございました。頂いたご恩は、これからも楽しみながら組織化への運動で還元し続けたいと思います。

(佐伯豊南分会 石田義徳)

○第53回 組織運動交流集会在10月1日～2日にホテルセントヒル長崎(長崎市)で開催されました。九州各単組の組織部長、青年層などの組合員が集い、組織強化・拡大、九州地区協議会の連帯と強化について2日間議論をしました。

全体会では、日教組組織・労働局長の福澤富美代さんが「組織拡大にむけ、どうとりくむか?」のテーマで、組織拡大における現状と課題について報告がありました。その後、分散会で6会場に分かれ、レポートをもとに議論をしました。第2分散会では1日目は大分県大分支部の「組織拡大・強化のとりくみ」、2日目は宮崎高の「専門部と探る組織強化の拡大」の2本の報告がありました。各レポートを聞いて、大分県は「組織拡大」宮崎高は「組織強化」のとりくみを中心に、日々どのような活動でつながりを広げているかを知りました。今回、初めての参加でしたがかなり充実した議論で、今後につながる集会でした。またこのような集会があれば参加して、人とのつながりができればいいなと思いました。

(竹田分会 伊勢嶋美香)

大分県人事委員会勧告

3年ぶりに月例給・期末勤勉手当ともに引き上げ

10月3日(月)、大分県人事委員会は知事と県議会議長に対し「職員の給与等に関する報告および勧告」を行い、月例給は初任給および若年層に重点を置いた引き上げ、期末勤勉手当は0.10月分の引き上げを勧告しました。

月例給は公民較差は0.39%(1,364円)とし、人事院勧告に準じて初任給と若年層(30歳代半ば)の職員のみ引き上げです。そこに、これまで交渉で要求してきた水準調整を実施することになり、各号級の額に0.16%を乗じることで、中高年齢層にも加算される勧告となっています。

期末・勤勉手当は、大分県の公民較差0.08月に対し、0.10月の引き上げ勧告です。しかし、会計年度任用職員等には支給されない勤勉手当への配分で、到底納得できない内容です。

この勧告を受けて、高教組は地公労に集結する仲間とともに、県教委・県当局に対してより一層の賃金向上と勤務実態の改善を要求していきます。

令和4年 職員の給与等に関する報告および勧告の概要

令和4年10月3日
大分県人事委員会

〈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
初任給および若年層に重点を置き、給料月額を引上げ
- 2 期末・勤勉手当の引上げ (0.10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389のうちから無作為に138の事業所を抽出し、本年4月分の給与等を調査

(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方式により比較

民間給与 (A)	職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
352,994円	351,630円	1,364円 (0.39%)

※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42.1歳)

(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)	職員の年間支給月数 (B)	差 (A) - (B)
4.38月	4.30月	0.08月

3. 本年の給与の改定等

(1) 給料表

国家公務員の俸給表の改定に関する人事院勧告に準じた上で、なお残る較差を解消するため、各号給の額に一定の率 (0.16%) を乗じた給料表に改定

(2) 期末・勤勉手当

年間支給月数の引上げ 4.30月分 → 4.40月分 (+0.10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4年度	期末手当	1.20月 (支給済み)	1.20月 (改定なし)
	勤勉手当	0.95月 (支給済み)	1.05月 (現行0.95月)
令和5年度以降	期末手当	1.20月	1.20月
	勤勉手当	1.00月	1.00月

(3) 実施時期

給料表	令和4年4月1日
期末・勤勉手当	令和4年12月1日

(4) その他(報告)

通勤手当については、任命権者において旅費制度と一体的な見直しが検討されているところであり、長距離通勤者の負担軽減の観点からも、引き続き所要の検討が必要

【参考】勧告による本年の職員給与の改定例(行政職)

○平均給与月額

現行	改定後	改定額	改定額の内訳
351,630円	352,989円	1,359円 (0.39%)	給料 1,355円 (0.39%) はね返り分 4円 (0.00%)

※1. 本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

2. 「はね返り分」とは、給料等の一定割合で手当額が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。

○平均年間給与(平均年齢41.3歳)

現行	改定後	改定額
5,646,000円	5,705,000円	59,000円 (1.0%)

4. 公務運営の改善に関する課題(一部抜粋)

将来にわたって質の高い行政サービスを提供するためには、採用試験の在り方等を検討し、多様で有為な人材を継続的に確保するとともに、様々な研修等を通じて計画的かつ効果的な育成を行うことが必要

全ての職員が能力を十分に発揮できるよう、引き続き長時間労働の是正や業務の改善・効率化、ワーク・ライフ・バランスなどの働き方改革のとりくみを強力に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、中・長期的な視点を踏まえ、時代になか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

新型コロナウイルス感染症への対応や災害対策等により業務量が増大している中で、働き方改革を一層推進し、長時間労働の是正に向けた実効性のあるとりくみを更に進めることが必要

業務量削減や事務事業の見直しに加え、行政のデジタル化等による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や、労働時間の長さよりも業績や業務の改善・効率化を重視する職場環境の実現に向け、強い姿勢を持ってとりくむことが重要

年次有給休暇を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

教員採用選考試験の受験者数が減少し、教員の確保は厳しい状況にあることから、学校における働き方改革を推進していくことは極めて重要

学校における働き方改革を後押しするためのマネジメント能力を高める研修の充実はもとより「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」に掲げるとりくみの実施状況を把握した上で、在校等時間の長時間化を防ぐため、業務の精選と効率化を徹底し、業務分担の見直しや適正化等を引き続き行うことが必要

学校における働き方改革を推進するためのとりくみについて、市町村教育委員会や関係機関等と連携・協力しながら積極的にとりくみ、教職員の負担軽減を図っていくことが必要

○仕事と家庭の両立支援

男女を問わず育児・介護等の事情を抱えた職員が意欲を持って職務に従事できるよう、全ての職場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、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性活躍推進の観点からも必要

○会計年度任用職員の勤務環境の整備

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必要

(4) 職員の健康管理

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や業務の見直しなど適切な措置を講じることが必要

特に、新型コロナウイルス感染症対策が長期化する中で、多くの職員が感染症対策業務を行っており、業務集中等により職員の心身の負担が大きくなるおそれがあることから、メンタルヘルス対策など職員の健康管理をこれまで以上に適切に行うことが必要

(6) 定年の引上げによる高齢層職員の能力および経験の活用等

定年の引上げが円滑に行われるよう適切に準備を進めていくとともに、職員のモチベーションを維持しつつ、働きがいを実感でき、その能力および経験を活かすことができるよう、引き続き採用から退職に至るまでの適切な人事管理にとりくむことが重要

育児休業復帰支援「カムバックセミナー」

と き：10月9日（日） ところ：大分県教育会館201・202研修室

今年度の「カムバックセミナー」（教職員共済・県教組共済）には、高教組からは育休中の組合員1名、女性部から1名が参加しました。

セミナーⅠでは、「子育て世代の貯蓄と保障～ライフステージの変化に対応した生活設計～」と題して、教職員共済本部の木村大門さんより、保険や補償についての講座がありました。今後の生活設計について考える良い機会となりました。

セミナーⅡでは、「復帰してからのワークライフバランス～育児等に関する諸制度や権利について～」をテーマに、奥村美佐子さん（女性部長 佐伯支援分会）と教職員共済常務理事の利光祐二さんも交え、育児に関する休暇や制度について学習を深めました。復帰にむけて育休者が再度確認したい制度の内容や職場のサポート体制について確認することで、育休者の疑問も解消したようでした。また、参加者同士の交流を深めることもでき、有意義な時間となりました。

高教組は、育休中の組合員を含め、これから出産・育休を迎える方へのサポート、また男性の育休取得の推進等、今後も子育て世代をバックアップしていきます。

【参加者の感想】

○セミナーⅠ

・資料がわかりやすかったです。

○セミナーⅡ

・直接会話をしながらでしたので良かったです。

・知っていることも多かったです。あやふやな点が明確になり、すっきりしました。

○全体を通して

・このようなとりくみが続けていただければ、と思います。