

# 女性が輝き、安心して働ける学校に 全国女性教職員学習交流集会 in 滋賀



10月7～8日、米原市と彦根市を会場に、「全国女性教職員学習交流集会 in 滋賀」が開かれました。この集会は、全教女性部、教組共闘連絡会、地元実行委員会が主催し、今年で27回目になります。全国からのべ737人、県内からのべ224人が参加し、大きな成功を収めました。

開会集会では、滋賀から全国へのおもてなしとして、中学生による元気いっぱいの中学生による元気いっぴいの和太鼓演奏、長浜の伝統芸能である富田人形が披露されました。

また、全滋賀教組女性部は、何度も集まって練習を重ねた「琵琶湖周航の歌」の大合唱を披露しました。



発達保障発祥の地・滋賀からの発信



写真右・基調報告する山本乃里子全教女性部事務局長(全滋賀教組出身) 写真左・記念講演・別府悦子さん

地球上には今なお戦乱や紛争が絶えず、罪のない人々が命を奪われています。核兵器を脅迫に使ったり、新たな核兵器を開発する動きも見られます。

今、地球上に現存する、一万発以上の核兵器の破壊力は、広島・長崎の2発の原爆の数万倍にも及びます。核兵器は、人類はもとより地球上に存在する全ての生命を断ち切り、環境を破壊する兵器です。被爆者の願いから、禁止条約の締結へ

昨年4月、「生きている間に何としても核兵器のない世界を実現したい」と、ヒロシマ・ナガサキの被爆者が「ヒバクシャ国際署名」

## 核兵器禁止条約が国連で採択 被爆国である日本政府こそ 核兵器廃止のイニシアチブを

を始め、核兵器禁止条約が議論されている国連総会に署名を届けてきました。そして今年7月、国連で核兵器禁止条約が122カ国の賛成で採択されました。

条約締結は人類の未来への希望であり、核のない世界の実現が、世界の大きな流れとなりました。

アメリカ追随で核に固執する日本政府

一方で、核兵器保有国など9カ国(米、露、英、仏、中、印、パキスタン、イス

ラエル、北朝鮮)は条約に関する交渉や投票に参加していません。

アメリカ追随の日本政府も、一貫して条約交渉や投票を棄権し、「安全保障上核が必要」「削減・廃絶するのはほとんど非現実的」などと主張しています。唯一の被爆国の政府として恥ずかしい限りです。

世界が核兵器の禁止に向け、大きく動き出す中、日本だけこそ、核兵器廃絶の先頭に立つべきです。

特別なニーズを持った子どもたちへの関わりは、日々の教室で行われています。高校でも通級指導が始まるうとしていきます。そういう子どもたちも含めて、すべての子どもたちを大切にす

集会成功に向け、全滋賀教組女性部のみなさんは、大奮闘しました。集会準備や当日要員、文化行事など、ご協力ありがとうございました。

## 全滋賀教職員組合

発行人 竹腰宏見  
大津市朝日が丘1丁目11-3  
教育文化会館  
tel (077) 522-4965  
fax (077) 522-4978



2017年10月25日

教え子を再び戦場に送るな

第22号

## 県人事委員会 勧告

# 月例給・ボーナスとも4年連続で引上げ 11/9からの賃金確定交渉でさらに前進を



## 県人事委員会の勧告・報告の概要

- 1 公民較差 0.17% 675円
- 2 給与改定の内容
  - (1) 給料表 (2017年4月1日実施)  
国に準じて給料表を引き上げ改定(平均改定率0.2%)
  - (2) 期末・勤勉手当 (2017年12月1日実施)  
現行年間4.3月を4.4月に、0.1月引き上げ
  - (3) 扶養手当  
子に係る扶養手当額を引き上げ 7,300円 → 7,500円(2017年4月1日実施)
- 3 子に係る扶養手当の見直しの内容 (2018年4月1日実施)

	平成 29 年度(現行)	平成 29 年度(改定後)	平成 30 年度	平成 31 年度以降
配偶者	11,000	11,000	9,000	6,500
子	7,300	7,500	8,300	10,000円を超えない範囲内の額

- 4 超勤縮減
  - 教員の負担軽減は、教員の意欲とやりがい高めるとともに、教育の質を高めることにつながる。教員が改善効果を実感できるよう引き続きとりくみを進めていく。
  - (3月に知事に対して人事委員会が行った「提言」に関連し)業務量と人員のバランスがとれていないことが時間外労働の大きな要因。「業務の見直しと人員配置の適正化」を優先してとりくむ。それでも長時間労働の解消が見込めない場合は、定数の見直しも検討する必要がある。
- 5 臨時教職員の勤務条件
  - (臨時教職員や臨時的任用職員は)公務運営において欠くことができない存在。任命権者においては、適正な勤務条件の確保に努める事が重要である。
  - 5月の地公法・地方自治法の改正の趣旨や他府県の動向を踏まえ、会計年度任用職員の任用等に関する制度の円滑な導入に直実にとりくみを進めていくことが必要。
- 6 高齢期の雇用問題
  - 再任用職員のモチベーションの維持向上や、能力や経験の活用に関しても研究していくことが必要。
  - 定年延長は…今後の国の動向を注視していく必要がある

## 平均年収は約5万円 の引き上げ

16日、県人事委員会は知事と県議会に、職員の給与等についての勧告を行いました。(左に概要)

4年連続の引き上げとはいえ、暮らしの改善には程遠い内容です。3回の交渉を通じて、組合は「現給保障者を含めた全職員の賃上げ」を求めましたが、勧告では「子に係る扶養手当

(50代で約40%が対象)の改善に留まりました。また人事委員会は、介護のために転居する職員の高速料金等を、通勤手当の対象とする方向で検討することを約束しました。

来年度の県予算で職場の要求や生徒・保護者の願いを実現するために、9月11日に高教組と滋障教が教育予算交渉を実施しました。県教委からは教職員課長をはじめ、関係各課から出席しました。以下がその概要です。小中学校は10月24日に行います。

## 高教組

### 【施設設備】

○洋式トイレやシャワートイレの要望  
 (県) 洋式化の要求は検討をすすめていく。(トイレの状況の把握は)今年度になってから、トイレの設置個数も含め調査しており、概ねつかんでいる。既につぶれているところについては早急に対応している。  
 ○エアコンの設置要求  
 (県) 平成29年度から5年を目途に普通教室に整備していく。整備順序などについては、各学校の状況を踏まえて、今後検討していく。隠すつもりはないので、決

# 来年度にむけ、予算交渉を実施 職場の要求、保護者の願いを県教委に次つぎ



まり次第お知らせする。  
 ○新電力への切り替えで電気代はデマンド契約やめよ  
 (県) 新電力であってもデマンド契約であることは変わりない、基本料金が安くなっただけだ。  
 ※京都では、産業医がデマンドの設定をあげるよう働きかけを行っています。電気代がオーバーするからエアコンを切るのは法違反です。労働安全衛生法に基づく規則では、「事業者は…室温の気温が17度以上28度以下及び相対湿度が40%以上70%以下になるように努めなければならない」と定められています。  
 ○老朽化が著しい施設・設備の改善  
 (県) 現地調査を踏まえた上で、優先度、必要性を考慮して予算配分している

### 【高校募集定員】

○定数内臨時講師の解消  
 (県) 何年も正員配置されていない学校があることは承知しており、好ましいこととは考えていない。若干であるが減らしてきている。来年度の高校の新規採用は85人程度を予定。  
 ○若年退職が多い高校や臨時の比率が非常に高い高校には正員の補充や加配を  
 (県) 予算とも絡む、現状を維持していくだけでも厳しい状況にある。  
 OSC、SSWの配置、特に定時にSSWを  
 (県) 要望が強いことは承知している。今の形で高校や定時制の希望に添えていくとは思っていない。私たちがもつていたい思いを持っており、現在中間報告を学校からあげてもらっている。

### 【全県一学区】

○受験競争の激化、遠距離通学の増加、南下傾向助長など生徒や保護者に負担と困難を強いている全県一学区制度を一刻も早く廃止し、新たな通学区を作れ。  
 (県) それもひとつの考え

## 滋障教

### 【病弱教育】

○守山養護を小児保健医療センターの隣に維持せよ  
 (県) どこに移転されるにしても、守山養護の教育機能を隣接地に維持する。

### 【定数改善】

○大規模化の配置が結果的に大幅な教員配置率の低下を引き起こしている  
 (県) 学級数・児童生徒数を算定の基礎に標準定数法に基づき配置している。生活介助員や学校看護師など県単独予算で配置を努力してきた。

○強度行動障害の児童生徒には県単独加配を  
 (組合) 手加減なしのパンチを顔面に受けた。肉がちぎれるほど噛まれる経験をするのも初めて。定数法(1学級6人・高等部は8人)どおりでは対応できない子どもがいる。福祉現場同様に加配を行うべきだ。(県) どのような対応がで



### 【施設設備】

○老朽化対策を早急に  
 (組合) 冬場にボイラーの調整が効かず、教室がカラカラに乾燥。水道の錆がひどく、長期休暇明けは薬剤師の指示で朝30分間水を流し続けていた。トイレは廊下まで悪臭が漂っていたり、詰まって流れなくなり、ペニヤ板で蓋をして放置。排水溝が壊れ、下の階に水漏れするので水をまかないで掃除せざるを得ない。  
 (県) トイレについては現状をふまえ早急に対応したい。全般的には優先順位を改善要望つけて対応する。

### 【その他】

この他。医療的ケアの必要な子どもたちの通学保障、寄宿舎を必要とする子どもたちの入舎問題、学校の大規模化問題、長時間乗車等スクールバス問題、教職員の命と健康、臨時教職員問題など、現場で山積みとなっている課題について要求を伝え、話し合いました。



# 数年来の組合の要求がついに実現 勤務時間の割り振り特例が拡大されました！

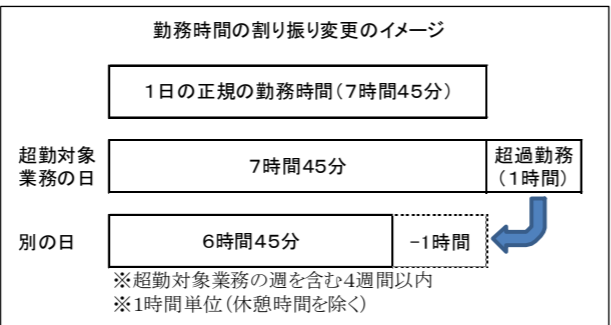
県教委は、10月から「勤務時間の割り振り特例」の試行的拡大を実施すると県立学校長と市町教委に通知しました。通知は、職員の超勤縮減に寄与することを目的に出されたもので、管理的に「積極的に活用されるよう配慮」することを求めています。

見て見ぬふりから、回復措置へ画期的転換

教員の場合、給特法・条例で、学校長が週38時間45分の労働時間を「適切に割り振る」ことにより、時間外勤務をさせないことが前提になっています。ところが、昨今の職場の状況は「せざるを得ない」超勤がまん延しています。これまで県教委は「教員の勤務は自発的で、時間計測になじまない」などと、どれだけ超勤をしても、別の日に回復措置をとることを認めず、超勤を見て見ぬふりをしてきました。今回の通知は、7つの業務を超勤と認め、管理職に回復措置(割り振り変更)を義務づけたという点で画期的転換です。

## 割り振り変更できる7つのケース

- (1) 宿泊を伴う引率業務(修学旅行、うみの子等、今までの対象業務)
- (2) 県等または教育委員会が主催・共催する校務としての会議や街頭指導等
- (3) やむを得ず行わなければならない家庭訪問および個人面談等
- (4) 学校評議員、学校運営協議会の会議等に関する業務
- (5) 職員会議に関する業務
- (6) 校外実習に関する業務
- (7) その他教育長と協議して校長が認める業務



### 「勤務時間の割り振り特例」とは

「勤務時間の割り振り特例」とは、対象業務により正規の勤務時間を超えた場合、超えた時間を他の勤務日から減らすことができる制度です(右図)。

超勤縮減を進める上で、本質的な問題は残されており、この措置が制度的に十分ではありません。制度の限界や不満の声を県教委に上げていくことが、今後の重要な取り組みです。以下は当面の留意点です。

### 不満の声を県教委へ

- ① 対象業務は「事前に計画」されていることが必要です。「事前」がどの時点となるのかについて、職場で話し合う必要があります。
  - ② 「その他教育長と協議して校長が認める業務」は、通知を積極的に活用するため、各校の状況に応じた業務を対象にさせる必要があります。
  - ③ 学校行事はそもそも正規の勤務時間内で計画すべきであり、安易に時間外の勤務を命じることを戒めています。
- 制度発足にあたって、職場でその運用を話し合い、真に超勤縮減に寄与する制度にしていきましょう。