

新年あけましておめでとうございます

長崎高教組

執行委員長 小田 誠

新しき年が皆さまにとって、生き生きと教育活動に専念でき、児童・生徒たちがのびのびと
持てる力を伸ばす一年になることを祈念いたします。

執行部を代表して、年の始めにあたって、三点述べさせていただきます。



発行
〒850-0013 長崎市中央2丁目2番5号
長崎高教組会館
長崎県高等学校教職員組合
☎ (095)-827-5882
FAX (095)-826-2976
編集責任者 小田 誠
購読料 一部10円
組合員は組合費に含む
メールアドレス
naga-kks@fsinet.or.jp

安倍政権は、決して 信任されてはいない

師走総選挙の結果について、多くのマスコミは「自民党291、公明党35の与党326議席の圧勝」と報道しています。安倍内閣も、アベノミクスのみならず、消費税10%、集団的自衛権行使、教育問題、さらには憲法改正等々全てが信任された、ドヤ顔で公言しています。しかし、それは真実でしょうか。

総選挙で戦後最低の投票率といわれた2012年12月の59%を大幅に下回り、今回は53%です。約半数の有権者が投票をしなかった訳です。しかも、小選挙区において、自民党の得票率は48%しか223議席を獲得しました。なんと議席占有率は76%です。小選挙区で投票した人の二人に一人の得票で、4分の3の議席を獲得した訳です。投票率が53%ですから、小選挙区で自民党はおおよそ有権者四人に一人の得票を支持を得たにすぎないのに、4分の3の議席を獲得しているわけです。まさしく、小選挙区制のマジックです。

別の数字を紹介します。2009年の総選挙は、民主党大勝・自民党惨敗の選挙として記憶されています。ところが小選挙区および比例代表の自民党の得票数は、

09年	小選挙区	2730万票	↓	2546万票
	比例代表	1881万票	↓	1766万票

と、5年前の自民惨敗の時より少ないのです。ただ他の政党よりも、「票の減り方が少なかったから今回は勝った」ということです。これで「圧勝」とか「信任された」「民意を得た」などと本当に言えるのでしょうか。

小選挙区制のマジックの上に成り立っている安倍政権は、今後ますます暴走に拍車がかかるのではないかと危惧しています。私たちは、安倍政権の危うさを常に指摘し、その動きをチェックしていかねばなりません。同時に、小選挙区制の問題点について、学習を深め、真に国民の意見を反映した議会制民主主義が実現されるよう、声を上げ続ける必要があります。

ますます長崎高教組への 結集が必要になっている

11月に4回（現業交渉を加えると6回）行われた確定交渉では、公民較差をもとにして賃上げや部活動指導手当の増額などの提案がなされました。その一方で、給与制度の総合的見直し（11来年4月からの平均2%の賃下げ）、55歳昇給停止、特別支援学校教員の調整額の切り下げ、県財政の収支改善策の一環としての人件費見直し（県独自賃上げ）などが提案されました。職場からの2、32筆の署名と職場アンケートをもとに、現場教職員の思いを伝えながら、粘り強く交渉を行い、12月1月に3回（現業交渉を加えると6回）の継続協議が行われている最中です。

1筆でも1枚でも多い署名やアンケートが力になります。そして、組織の拡大がもっとも大きな力になります。高教組は、組合員の生活、権利の向上のためあらゆる努力をします。高教組が頑張ることが、長崎県の公立高校、特別支援学校の教職員の生活や権利を守り向上させることにつながります。児童・生徒の学ぶ権利を保障することになります。そのことを、組合員は確認し合い、各職場で話題にし、多くの未組の教職員に伝え、そして組織が拡大発展していくことを願っています。

「長崎高教組組織拡大・強化 3カ年計画」にとりくもう

前項でも述べていますが、「数は力」であります。組織拡大・強化は緊急かつ最大の課題です。憲法を守り、いかに、子どもと教育の未来を拓くため、長崎高教組の果たしてきた役割を確認し、現場の意見を尊重しながら組織拡大を実現する3カ年の具体的な目標を提起し、3年間を通したとりくみと、年度ごとのとりくみを提起します。2月の代表者会に1次案を提起し、3月末の全県支部・分会長会で確定しとりくみを始めます。

2015年が先生方にとって新しい始まりの一步に年頭のあいさつといたしま



子どもと教育の未来をかけ、すべての教職員の希望を担って 全教の組織的力を飛躍的に高める年としていこう



新しい年を迎え、全国各地の全教組合員の皆様をはじめ、関係各位にお慶びを申し上げます。今年度は、日本政府が子どもの権利条約を批准して21年目を迎える年です。国際条約の遵守義務を課した憲法98条2項の規定に従って、日本政府に対して、子どもの権利条約がいきる施策の履行を強く求めたいと思います。

今年3月6日、全教は結成から24年目を迎えます。全教があつたからたかえたと。全教があつたから今、希望がある。全教があつて本当によかつた。その一つひとつの積み重ねの上に立って、今日があります。

「教え子再び戦場に送るな」の誓いのもとに、子ども・青年の明るい未来をきりひらきます。（全教綱領より）

2015年国民春闘 新春宣伝行動

1月6日朝、長崎、浦上、諫早、大村、佐世保の各駅前、春闘共闘の新春宣伝行動が行われました。全体で38人、高教組は6人が参加しました。



第10回「子どもと教育を 考えるつどい」

2月8日(日) 13:30~16:30
長崎県教育文化会館4階

高教組は標記の「つどい」を冬の教研と位置づけ実行委員会形式で毎年2月に開催し、長崎の教育について市民団体、父母、保護者、高校生など関心のある方全てに参加を保障しています。今回は、普通高校における特別なニーズをもつ高校生をとりまく教育条件や環境、現状と課題などを参加者で考える会にしたいと思っております。全教

障教部長の土方功さんと佐世保中央高校の野田達也先生を講師に、全国の状況や現場のとりくみを報告していただきます。各学校のカウンセラー、コーディネーター、担任の方など直接、間接に関わっておられる方、また関心のある方、多くの参加を期待します。お近くの方をお誘いのうえ参加をお願いします。

14 確定交渉の継続交渉スタート

夏季休暇の拡大等の回答は あったものの、「給与制度の総合的見直し」・55歳昇給停止等の実施の姿勢は崩さず

賃金関係を中心に継続協議となっていた14確定交渉が、12月25日に再開されました(参加者等は速報で既報)。交渉の冒頭で、高教組は各分会から集約された「教職員の賃金改善等を求める要請署名」1751筆を松尾教職員課長に手渡し、その後、県教委が、11月に行っていた交渉を踏まえて、左記のような回答と新たな提案を行いました。これを受けての交渉の概要は下記のとおりです。

1. 夏季休暇を3日から4日に拡大し、取得期間を6月から9月までとする方向で人事委員会と協議する。
 2. 病気休暇の特定疾患の対象を、国が定める特定疾患の見直しに伴って、56疾患から110疾患に拡大する方向で人事委員会と協議する。
※特定疾患の場合は、病休の取得上限が、通常の倍の180日になります。
 3. 介護休暇の取得要件について、祖父母・孫・兄弟姉妹等の場合の「同居」の要件を撤廃する方向で人事委員会と協議する。
※短期の介護休暇も含まれます。
 4. 特別支援学校の教育職の給与の調整額の削減と部活動指導手当等の教員特殊業務手当の増額については、実施時期を4月1日とした。
※確定交渉の第2回では1月1日と提案していました。
 5. 55歳昇給停止実施に向けて条件整備として、教員免許のない「実習助手」・寄宿舎指導員の昇任試験(2級格付けのための試験)の対象年齢を現行の54歳以上から52歳以上に改訂したい。
 6. 「給与制度の総合的見直し(来年度以降の賃金水準の平均2%引き下げ)」の影響を踏まえて、国家公務員の退職手当制度の見直しと同様の退職手当の見直しを行う。
- その他の項目についてはこれまでの回答どおり。

夏季休暇の拡大は1日だけ

組 夏季休暇の拡大についての期待は大きい。なぜ、1日だけなのか。

組 これまでも皆さんからの強い要求があるというところを人事委員会にも伝えてきたが、人事委員会は民間が拡大していないというところで報告・報告がされてこなかった。今回、報告が出たが、民間が2日とか3日とか拡大したわけではないので、1日とした。

組 夏休みでも超勤が多い学校があることを考えれば、夏季休暇の拡大はもっと必要だ。

組 取得期間を6月からとした理由は何か。

組 学校現場では長期休業中がとりやすいだろうが、県全体で考えた場合、3ヶ月ではとりにくいという話もあるので、取得しやすい環境を整えるために、1ヶ月広げた。

組 日数と取得期間を拡大することにもなつて、分割での取得を前提に考えるということはないか。

組 夏季休暇の趣旨から考えれば、基本はまとめた取得だと思ふ。しかし、業務や現場の実態からするとまとめては取れないという人もいると思う。そういう場合は、とりやすいように分割も可となっている。

組 とりやすいように分割も可能にしているという点を明確にして現場に通知することを求める。

55歳昇給停止では、民間準拠を強調する県教委

組 「55歳以降も子どもの学費の負担が大きい」「昇給停止は勤労意欲の喪失につながる」などの現場からのアンケートの声を示し、この間、55歳以上の給与の抑制が続いている上に昇給停止が出されていることに怒りの声が大きいことを受け止めるべきだ。

組 皆さん方が言われているのは、状況としてよく分かることはある。しかし、われわれの給与制度は民間準拠が基本。民間では55歳を過ぎると給与が下がっている実態がある。

組 民間は役職定年等があって55歳以上の賃金が減っている。公務員は定年退職まで同じ職務・職責なのだから、同じにはできない。

組 民間は下がるところを昇給なしという形にしている。また、国や九州各県も、長崎以外は導入になっている中で、他県と違うやり方をするのは、議会等への説明がつかない。

「部活動手当等の増額は特支の調整額削減とセット」に逆戻り

組 調整額の削減と部活動手当等の増額は「別々の問題」「財源を回すわけではない」と回答していたのだから、同時実施にしないでよいはず。国の予算は10月からついているのだから、部活手当等の増額については10月からの実施を求める。

組 それぞれの視点での見直しとは言いつつも、予算的には、片や増え、片や減りという中で、先上げる方をやれば財源が足らなくなる。国の措置がそうなっているのだから、赤字になる形では実施できない。

組 それでは結局セット論だ。部活動の顧問が頑張っているのは県民も議員も理解しているはず。調整額の削減なしで部活動手当の増額を実施すべきだ。

組 顧問の皆さんが頑張っておられるのはよく分かっている。しかし、国の財源措置がないとお金を持つてくることができない。

「民間に基づく給与制度が基本」としつつ、民間の賃下げを提案する矛盾

組 現場からのアンケートでも「民間賃金と比較することなく、一方的に早くから賃下げというふうにおかしい」等の声が出されている。

組 4月に民間(民間賃金調査)をしてという形でないというのはそうだが、H18の給与構造改革と同様に、今回も総合的見直しということになっていく。新たな制度で実施して、来年度どうなるかは、来年度の民間を受けて人事委員会が適切に対応すると思っている。

組 構造改革というが、国の見直しの中心は地域間の配分の見直しだ。長崎県にはそれはないのだから、そもそも給与水準を引き下げる理由がない。

組 長崎の人事委員会は「均衡の原則」ということで国と同じ形でやると報告している。その結果と来年の民間と比較することになる。今回は各県の人事委員会の対応が分かれているが、基本的には民間による公民較差に基づく給与制度というのは、どこも人事委員会の基本として対応されると思う。

組 民間に基づくのが基本ならば、今の段階で来年度の賃下げを決める必要はない。

「収支改善策」に一般職員の賃金カットは入れないことを確認

組 今回の交渉の中で県教委は、11月の第1回交渉で言及した、県財政の「収支改善策」の一環としての「人件費の見直し」について、対象は管理職のみとすることを明らかにしました。このことについて高教組が「3年計画での実施ということだが、その間に一般職の賃金カットが追加提案されることはない」と理解してよいか」と質したのに対して、県教委は「大きな事態の変化がなければ、管理職だけで対応できると考えている」と回答しました。

現業賃金交渉も再開

組 今年度賃金について他職同様の改定を回答するも、来年度以降の賃金については10%を超える賃下げを提案

組 12月25日には、現業職員についての賃金交渉も再開されました。この交渉で県教委は、今年度賃金については、「改定しない」として11月の提案を修正し、他職と同様に月例給も一時金も引き上げると回答しましたが、来年度以降については、平均10%を超える賃下げとなる新給料表(4年間の経過措置を含む)を提案しました(具体的な内容は左記)。

組 今年度賃金の改定は、「現業だけ改定しないのは差別的な扱いだ」と批判してきた高教組の主張を反映したのですが、来年度以降の平均10%を超える賃下げは到底受け入れられるものではありません。大幅賃下げを阻止するためにとくみを強めていく必要があります。

【現業賃金についての県教委提案】

- 今年度賃金について
 - 月例給の引き上げ
 - 各号給ごとの平均で0.36%増
 - ※行政職の場合は0.30%増
 - 期末・勤勉手当の引き上げ
 - 3.95月→4.10月
- 来年度以降の賃金について
 - 給与水準の引き下げ
 - 9.52~11.50%(14200円~44000円)の減
 - ※経過措置として、今年度末給与と新しい給与との差額について、毎年4分の1ずつ減額して、4年後に完全実施とする。