長崎高教組新聞

発行
長崎県高等学校教職員組合
〒850-0013 長崎市中川2丁目2番5号
長崎高教組会館
☎ (095)-827-5882
Fax(095)-826-2976
編集責任者　佐藤　真一郎
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

特定事業主行動計画が改定
職場要求をもとに交渉継続

1日、「長崎県教育委員会特定事業主行動計画～女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のために～」が改定されました（２０２６年末までの５年間）。

【改訂の経緯】

仕事と子育ての両立を支援する環境づくり等を目的とした事業主の行動計画の策定が、２００３年に国や地方公共団体、民間事業主に義務づけられました。県教委においても、２００５年３月に「長崎県特定事業主行動計画（長崎県教育委員会）」を策定し、以降５年ごとに改定されてきています。２０１５年８月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立し、女性の職業生活における活躍を推進するための事業主行動計画の策定が新たに義務づけられました。「長崎県特定事業主行動計画（長崎県教育委員会）」と重複する部分が多いことから、２０１６年３月に両者を一本化し、「長崎県教育委員会特定事業主行動計画～女性活躍とワーク・ライフ・バランス推進のために～」が策定されました。２０１９年12月に、長時間労働の是正などの働き方改革や育児・介護休業法の改正を踏まえた育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境整備に関する記載の充実が求められたことにより、現行の特定事業主行動計画の改定が行われました。

【高教組の意見】

２０２１年２月県教委から改訂案（素案）についての意見が求められました。高教組は次の意見を2月22日に提出しました。

素案①　ミドルリーダーとしての女性教職員の育成・登用について

女性教職員の「主任」については、学校職場での理解、協力が得られる環境が現状ではない。そのことで主任に任命された人が苦しむ。そういう職場の実態が高教組に報告されている。

素案②　非常勤・臨時職員に対する業務研修等の実施について

各種研修等への参加を促すとあるが、現場からは旅費がないから参加できないと高教組へ報告がある。旅費を保証すること。

素案③　長時間勤務の是正をはじめとする働き方改革に係る校務分掌の整理統合や業務分担の見直しと学校行事の精選について

学校現場には繁忙期も閑散期もない、今、学校現場から高教組に報告されているのは、業務が多すぎて休めないと言う悲鳴である。繁忙期と括らず、業務量を大幅に減らし教職員を増やすことが喫緊の課題だ。

素案④　休暇を取得しやすい環境づくりについて

人事評価の結果を賃金等に反映させるようになれば、「お互いにカバーし合う」の土壌は崩れる。

素案⑤　多様な働き方の推進について

テレワークの推進が謳ってあるが、学校現場ではどういう事ができるのか、イメージすることができない。具体的なとりくみが提起されないとわかりづらい。

素案⑥　管理職による子育て・介護中の教職員への休暇取得等の働きかけについて

幼稚園、保育園、学校の行事参加などのための「子育て休暇」を新設すること。

素案⑦　妊娠、出産、育児または介護等に関するハラスメントの防止について

弁護士などによる外部相談窓口を設置すること。

素案⑧　臨時的任用制度の活用による適切な人員の確保について

臨時的任用教職員も子育て等ができるような内容を新設すべき。例えば代替に非常勤講師を入れるなど。「子育て」は臨任には該当しないということにならないように。

素案⑨　男性の家事・育児・介護へのかかわりの推進について

知っていても取得しにくいのが現状。周知するだけではなく、取得できるよう周囲の協力が不可欠だ。

素案⑩　育児休業中の教職員への職場復帰に向けた支援について

職場復帰に向け引き継ぎの日数を十分に確保できる制度にすべき。

これらの意見は今後の専門部交渉も含む県教委交渉等でも追及していきます。改定された「特定事業主行動計画」は県教委のホームページにもアップされています。ご意見等をお寄せください。」

平田新教育長が来訪
長時間労働の改善に努力する

グータッチする平田新教育長（左）と鍛冶委員長。互いに交渉相手としてのリスペクトの思いを込めてご挨拶。
＝４月１日、高教組会館

4月1日、高教組本部に平田新教育長が着任のあいさつに見えられました。鍛治委員長・佐藤書記長が対応しました。

「よろしくお願いします」というあいさつに、鍛冶委員長は「前任の池松教育長は『教職員の長時間労働の改善は道半ばであると認識しています』とおっしゃられていました。新教育長には、引き続き長時間労働の改善にとりくんでくださるようお願いします」と依頼しました。新教育長は「努力します」と答え、本部を後にされました。

STOP the 賃金リンク

今年度の試行は見送られました。したがって、今年度の目標管理シートも例年通りです。高教組が職場の声を集めて示したことは、大きな力となっています。交渉はまだ続きます。頑張りましょう。

国公法改正法案閣議決定
同一労働で賃下げの不合理

政府は4月13日、定年引き上げのために国家公務員法改正法案を閣議決定しました。このことについて公務労組連絡会事務局長の秋山正臣氏が談話を発表しています。

「定年の引き上げは、雇用と年金の接続を図るために措置しなければならない事項であり、昨年からの動きはあまりに遅い」と指摘しています。今回提出される法案は、２０２３年から段階的に引き上げ、２０３１年に完成させることであり、私たち教職員にとって昨年度の法案との実質的な変更点は日程の延期のみでした。

しかし「最大の問題はいまだに残ったままで、60歳に達した日以後の最初の4月1日以降、同じ職務を続けていても給与水準が7割に引き下げられること」であり、「年齢のみに持って給与水準が引き下げられること」に対して、厳しく断じています。

２０３１年まで60歳以降の働き方には、定年延長者、特例定年による定年延長者、再任用短時間勤務者、暫定フルタイム再任用勤務者、暫定短時間再任用者が混在するため、現場の混乱を回避する対応が必要になります。

また、定員の問題については、「隔年で定年退職者が発生しない年度が生じ、新卒の教職員が応募の機会が失われる事態を生じさせないこと」も必要であると批判しています。

ハワハラ裁判始まる

高教組が支援

高教組の組合員であるSさんが、昨年度まで勤務していた学校での同僚教諭によるハラスメントに対して、使用者である長崎市教委が適切な対応をしなかったことについて、市教委に損害賠償を求めて長崎地裁に提訴しました。

このことについては、3月19日付の長崎新聞でも報道されていますが、Sさんは、長時間にわたる大声での一方的な叱責や「殴ってやろうかと思っていた」という脅迫的な発言について、ハラスメント委員に相談し、管理職も「ハラスメントに値する」と認めました。しかし管理職は、具体的にどう指導したか等については何も説明せず、事態を放置していたのが実態でした。それは、Sさんが相談した後も、他の教職員が同様のハラスメントを受けていたことからも明かです。この間、市教委は校長からハラスメントの報告を受けていたはずなのに、解決のためにとりくんだ様子は見られません。

昨年度末の人事異動では、Sさんは異動希望がなかったにもかかわらず、他校への異動となりました。加害者の教諭も別の学校に異動になりましたが、Sさんの異動は、喧嘩両成敗的な印象を与えるものとなっています。しかも、市教委は、異動に際して、Sさんのハラスメント事案を県教委に報告していなかったことが明らかになっています。

こうした状況を受けて、Sさんは、きちんと機能していないハラスメント対策を改善させることをめざして提訴に踏み切りました。

高教組は、提訴以前からSさんの話を聞き、1月に開催した中央委員会で、1号議案の運動方針に、この訴訟を支援し、ハラスメントを起こさない職場づくりを強化することを追加して決定しています。

今後、この訴訟を支援しながら、他の学校でハラスメントに苦しんでいる教職員の相談も受け付けるなど、ハラスメントを許さないとりくみをすすめる予定です。

一昨年の中央メーデー。今年の長崎県集会では人数制限など、万全のコロナ対策がとられる。

時短要求が起源

私たちも立ち上がろう

メーデーは、1886年の5月1日、アメリカのシカゴで、1日12～14時間勤務が当たり前だった労働環境の改善を求めて労働者が全国的な規模で行われる労働争議（ゼネラルストライキ）を起こし、8時間労働の実現を要求したことに由来します。

私たち教職員の多くは給特法を盾に長時間勤務を強いられています。しかも、1年単位の変形労働時間制導入を可能とする条例制定の波は長崎にも押し寄せつつあります。

決して他人事にせず、自ら立ち上がりませんか？私たち当事者が、労働環境の改善を求める声を出さずに誰が出すのでしょうか？私たち一人一人の行動が、社会のうねりをつくりだすのです。

「業務改善アクションプラン」を使用者である県教委から引き出すことができたのは、組合員の成果です。

誰もが働きやすい職場をつくり、未来に誇れる良い社会をつくりだしていきましょう。

リアル参加の１０人とオンライン参加の方々（ホワイドボード）。工夫して集まりました。＝４月４日、長崎市・高教組会館

活動と課題を交流

全県分会長・支部代表者のつどい

４日、高教組は、全県分会長・支部代表者のつどいを、高教組会館を会場にして、リアル参加とZOOMオンライン参加で開催しました。それぞれの職場での活動状況と課題を交流しあい、自分の職場でどのような活動ができるかを考え、学びあいました。

テムによる勤務実態の把握は、「管理職に忖度し客観的なデータを得ること難しい」という意見がだされ、「正直に超過時間を記録した際に、修正を迫られた事実がある」ことも報告されました。

【分散会3】

本部から2人と離島の小規模学校分会、本土支部の大規模普通校分会、特別支援学校分会から各1人が参加しました。

全体集会の「見える組合活動をどのように形づくるか」の提起を受けて、参加者の分会での課題を意見交換しました。

大規模普通校では日々の授業や進学補習に加え新規事業が加わり、多くの時間が割かれ職場全体が慌ただしいこと、また特別支援学校では分会員それぞれが一日フルで授業を持っている状況であるなど、大規模校も特別支援学校も現状では集まることが難しいことが報告されました。「集まる」以外の「見える組合活動」について、職員会議で組合員が積極的に発言することは「見える組合活動」になり、その後の未組との対話につながったとの報告や、例えば「賃金とリンクする人事評価制度」など未組にも関心が高いものは、交渉等の経緯を「オンラインニュース」にし、閲覧できるような工夫も必要だとの意見はこれからの組織拡大の参考になりました。時間の都合でまとめはできませんでしたが、最後に参加者から拡大の抱負を語ってもらい分散会を閉じました。

【参加者感想】

●組織拡大はやっぱり難しいなー！　超勤については交渉と現場の声で実現しよう！（諫早支部・諫早東分会・前田安彦さん）

●組合の活動内容や年間の流れが良く見えるようになった。また、組合活動を頑張ろうという刺激を頂きました。温かい職場づくりに励んでいきたいと思います（上五島支部・中五島高校・下岸廉さん）

●他の学校の意見などを聞かせて頂いて、すぐに参考にできそうなこともあったので積極的に働きかけていきたい（長崎支部・長崎工業定時・荒木智子さん）

【分散会2】

司会・記録を含め5人（オンラインでの参加1人）で意見交流が行われました。地道な声掛けから、青年世代へ拡大を成し遂げた分会から、声かけ・対話のポイントについて報告がありました。また、「働き方改革」について、現行の出退勤システム

出退勤システムで書き換えを求められた職場も