



発行 長崎県高等学校教職員組合 7850-0013 長崎市中央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 組合員は組合費を含む メールアドレス naga-kks@fsinet.or.jp



総合共済 全教共済 結婚・出産などの人生の節目にお祝い給付 月々わずか600円 毎月加入で済みます 退職時には掛金総額が給付されます!

中崎新教育長 「現場の声聞きたい」

22春闘教育長交渉



春闘要求に対する回答書を手交する様子 左が鍛冶執行委員長 右が中崎新教育長

4月27日春闘教育長交渉を行い、中崎新教育長に長時間労働は正業務削減、教員不足について教育長の見解を求めました。交渉には、高教組本部から鍛冶委員長以下、執行部6人と、佐中夜間から富山分会長が参加し、県教委は、中崎教育長、高稲教職員課長、初村人事管理監、他5人が対応しました。

○エアコン設置実現 高教組はエアコン設置とその利用料金が保護者負担とされており、定時制や小規模校は保護者が少ないことから、不平等感があることを指摘し、公費負担とするように2017年から要求してきました。このことについて、県教委は「22年度未だに定時制・通信制を含む県立高校の普通教室は空調設備を設置完了

し、すでにPTAで普通教室に設置している高校でも、23年度から公費による稼働を予定している」と答えました。教育長は「不公平があつてはいけません。県議会でも、重要な問題として取り上げ、一定程度、高教組のご要望に添える形になったと聞いています。運用については確認したうえでお知らせする。」と答えました。公費に

なることで、かえって運用に制約が生じる懸念があります。 ○長時間労働是正 高教組は、長時間労働は正に資する業務削減について教育長の見解を尋ねました。教育長は「全国的な関心事であることを十分認識している。長時間労働が教職員の成り手不足にもつながり、悪循環になっている。方策の一つは働き方改革で、業務の見直し、やめる勇気が職員には必要。校内の働き方改革のとりくみとして、校長会では管理職のマネジメントとして『スクラップ&ビルド』を行うように伝えた。一方で県教委のとりくみとして

も、大分県竹田市が「家庭訪問」を廃止したり、本県では20年度に夏季合宿廃止の方針が打ち出された。どういったものがあるのかはわからないが、保護者のご意見などを聞けば、全部が賛成ではないかもしれない。しかし、これはやめてみようじゃないかという提案も必要だと思つている。しっかりと検討したい。」と答えました。

高教組は「夏季合宿廃止以降は、業務削減が学校現場に丸投げされている中で、学校現場からは、なかなか減らすものがない、かえって増えている。そこにシレンマがあるので、教育長の言葉は励みになる。県教育委員会の責任で削減の思い切った提案がほしい」と応じました。 教育長は「今、学校現場を回り始めた。管理職も思いは持っている。実際に現場で働いて

いる方の声をどういうふうに汲み上げていこうか。教育委員会や管理職を通すと、言いづらいことがでてくる。ここを見直せば、子どもと向き合う時間が取れる。そういった声を汲み上げ、実現可能な分は教育委員会の大きな方針として出せるところで、いろいろと提案していただきたい」と答えました。

もう一つは業務の分業化とし、『地域部活動』でのアウトソーシングの考えを示唆しました。教育長は「学生や退職した教職員、プロスポーツクラブとの連携などの例をあげ、ボランティアとして行えば、広がらない。導入にはリスク管理や報酬などシステム整備が



左から3番目初村人事管理監、中崎教育長、高稲教職員課長

必要であり、様々な知恵を使って働き方改革をすすめていきたい。」と答えました。

○教員不足 高教組は「教育学部の学生が教員を目指す理由が、教職員の労働条件。忙しいということがまず一番。その認識が広がっているというのには間違いはない。体案を伝え、県教委の

ある高校では教頭先生が免許外で家庭科の授業。定時制の方で、昼と夜と両方で授業をされている。とてもシヨックだ。具体的にどの程度不足しているのか」と質しました。県教委は「21年度、年度当初に配置できなかったところが7校。22年度は9校。非常勤をなんとか探し出し、全くのゼロ配置が現在3校」と答えました。

高教組は、以前と比べ、生徒や保護者の対応が難しく、多くの時間を割かなければならなくなっている現状にふれ、勤務時間外の留守番電話の導入、スクーロイヤーに相談できる環境整備など、現場の負担軽減に資する具

見解を求めました。 県教委は解決策の一つとして、「市町教委とさらなる連携を深めて、義務教育の先生方に協力していただき、県立学校の教員不足を補うなど、幅広く検討したい」と答えました。 鍛冶委員長は「根本的な部分でこの問題については、組合ではずっと取り上げてきた。『国がこういふから、国に合わせて』という国準拠の方針で長崎県はずっとやってきている。そろそろ長崎県も他県でもやっているように、県独自で賃金でこういった部分にプラスする。高校のクラス定数を減らして、教職員数を増やし、業務負担の軽減を図るなど、ぜひ考えていただきたい。」と求めました。

教育長は「限られた財政の中で、優先順位をつけるのが大事だと思つている。しっかりと勉強させてもらいたい。そのためにも、現場の声、特に今後の長崎の教育を担う若い教職員の声を聞いていきたい。」と答えました。



春闘教育長にのぞむ高教組本部執行委員

公務共闘の人事委員会交渉

評価の基準をみんなが納得する まずそこから



左奥側馬場特別専門委員 左手前里公務共闘議長 県庁人事委員会事務局にて

高教組や自治労連などで組織している長崎県公務共闘は、4月21日、人事委員会（事務局）との春闘交渉を行いました。交渉には高教組から佐藤書記長、馬場特別専門委員（公務共闘事務局長）、自治労連から里書記長（公務共闘議長）が参加し、人事委員会は、田中職員課長他5人が対応しました。

導入された新しい人事評価制度について、公務共闘が「透明性・納得性・客観性の確保が職員に実感されるまで（給与への反映を）拡大せず、必要な制度の



左から馬場特別専門委員・佐藤書記長・鍛冶執行委員長
ひとりあけて辻元清美さん 浜町アーケード入口鉄橋にて

ストップ改憲！守ろう9条！ながさき集会『ながさき9条フェスタ』は、22年5月3日、長崎市において300人が参加して開催されました。高教組からは4人が参加しました。

武力による国防こそ幻想

スタンでは、武力で国を守ったり、平和を維持することはできなかつた。ロシアによるウクライナ侵攻に乗じて、核武装や改憲を狙って

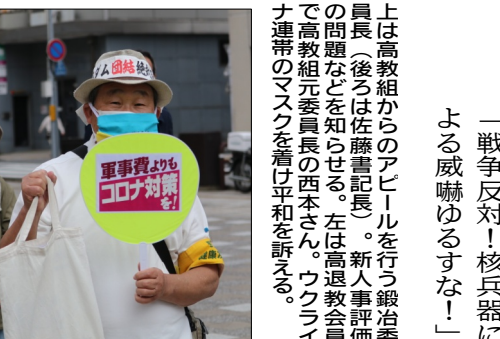
対話をして、活躍できないはず。防衛費に予算を使うのではなく、もっと教育にお金をかけて、真の強い国にすべき。主権者は国民にある。

集会後は、『ピーエス9ウォーク』で市内を歩き、最後にスタンディングで、「憲法を守ろう、生かそう」と市民に訴えました。

3年ぶりに集まり笑顔で開催

第93回メーデー長崎県集会

平和のうたごえ合唱団。核威嚇反対、平和の思いを歌に込める＝長崎市・湊公園。



上は高教組からのアピールを行う鍛冶委員長（後ろは佐藤書記長）。新人事評価の問題などを知らせる。左は高退教会員で高教組元委員長の西本さん。ウクライナ連帯のマスクを着け平和を訴える。

「戦争反対！核兵器による威嚇ゆるすな！」

「すべての労働者の大幅賃上げを！」のスローガンを掲げて、県労連などの主催による第93回メーデー長崎県集会が、1日、長崎市・湊公園で開かれ、3年ぶりの現地参加開催で、仲間たちと集まり思いを一つにできたことで会場には笑顔が溢れました。コロナ対策で人数を絞った開催でしたが、そ

れでも9団体から166人が参加。予想よりも多くの参加に乾哲夫実行委員長（医労連）は「みんなの集まりた」という思いを十分に感じることができた」と述べ、会場から大きな拍手が湧きました。高教組からは本部の4人が参加し、教職員の超勤解消と増員などを訴え、新人事評価の問題を紹介しました。

質問ができなかったり、質問しても回答がなかったりという実態があり、到底職員の納得が得られていない状況ではないことを指摘し、職員が透明性・納得性・客観性が確保されていると感じているのかを人事委員会として確認することを求めました。これに対しては「評価の基準をみんなが納得する。まずそこから作業が必要」という認識を示しました。また、公務共闘が、知事部局での運用実態を把握しているか質したところ、知事部局では職員に対するアンケートが実施され、現場の実態をつかんだ上で改善が進められていると回答しました。

○会計年度任用職員の処遇改善について
公務共闘は、勤勉手当が支給されていないのに期末手当が常勤職員と同じ月数削減されるのは均衡に欠けると批判し、勤勉手当の支給等の制度改善を求めました。これに対して、人事委員会は「会計年度任用職員のボーナスの問題については課題として受け止め、今後議論していきたい」と回答しました。また、公務共闘は、育児や介護については常勤職員と同様の休暇制度の改善が行われたことを評価しつつ、病休についても、常勤職員と同様に有給とすることを強く求めました。

○定年延長について
昨年の交渉で、国が60歳を超える職員の賃金を7割としていることについて、人事委員会事務局長は「職務給の原則も大変重要」として「あとは職務の中でどのように折り合いをつけていくのかだ」と回答していましたが、公務共闘は、現在の再任用での職務の実態を考えれば、7割の賃金に合わせることは実際には極めて困難だと指摘しました。これに対して人事委員会は「やっていかなければいけない」と回答し、改めて、7割の賃金を前提にしながら職務給の原則を考えると、