



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 毎月加入できます 退職時には掛金総額が給付されます!

# 給料減で業務は同じ 新働かせ放題

## 段階的定年引上げ交渉が始まる

### 7割給与に合理的な説明なし

5月27日、高教組は段階的定年引上げ条例(案)について交渉を行いました。条例の概要については左に示した通りです。

2020年の人事院「職種別民間給与実態調査」では、「定年を

引き上げた事業所における一定年齢到達を理由とした給与減額について、「給与減額なし」が課長級で62%、非管理職で64%となっており、定年が60歳を超える事業所の多くは一定年齢到達を理由に

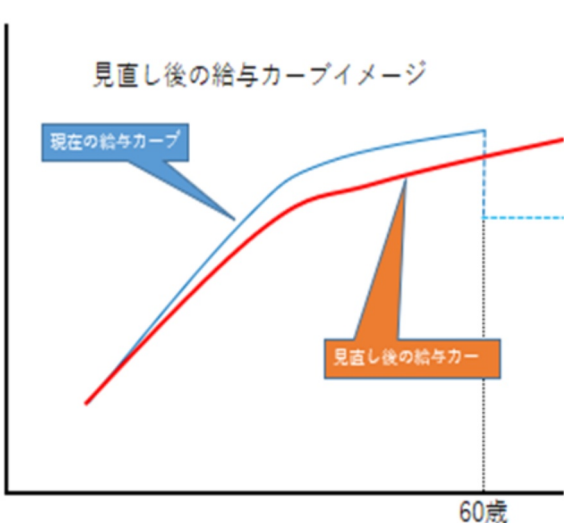
した給与の引下げは行っていないと報告しつつ、多くの民間企業は給与水準が下がる再雇用制度で対応していることを理由に、7割給与を強引に結論づけています。民間に準拠し決定されるべき公務員給与

が、はじめから減額ありきで提示されたことから、高教組は「地公法第24条(職員の給与はその職務と責任に相応するものでなければならない)と謳う職務給原則にもとづき、給与を7割にするのであれ

ば職務を整理し見直すべき」と主張しました。県教委は条例案を「国に準拠している」と説明し、給与が7割になる合理的な説明はありませんでした。

役職定年が実施されても、賃金面の処遇が異なれば、前職の管理職気分が抜けない職員が出てきてもおかしくありません。人事評価制度と相まって、周囲にこうした元「管理職」が増えれば、本来教職員の視点は、子どもを中心に据えて、向かうべきものが、管理職の評価や顔色ばかりを気にする雰囲気になる恐れがあります。

口コミによる色褪せた職場の魅力を挽回するには、相当なコストと時間が必要になってきます。下の図のように人事院は検討事項として、



60歳の賃金ピークをなだらかに65歳がピークになるように賃金カーブを連続的なものにしようとしています。若い世代の教職員も、将来の子どもの教育費や自身の健康問題など、人生で最もお金が必要な時期に賃金を抑制されるのが大いに予想されています。定年引上げの問題は、定年間の教職員だけの問題ではなく、教職員全体の問題でもあるのです。

### 管理職には調整額を支給

この条例案は、管理職が役職を定年降格し、一般教職員と同様に働けば、前職の給料月額との調整額を受け取る事になります。

頻りに「チーム○○校」と職員力の結集を唱えていた管理職は、管理職時代の給与の7割になるように調整された給与を60歳以降に受け取ることになり、一方で7割に減額された給与で、60歳まで

同じ職責を果たす多くの一般教職員、さらに再任用制度で働く教職員からすれば、この制度は同一労働同一賃金の原則を逸脱した受け入れ難い制度です。

県の財政難のために、「実現不可能」と拒否してきた県教委はこれまで職員の賃金面の処遇改善には目も向けず、現場の感覚からかけ離れた条例を提案してきました。

19年度に長崎市の公立高校で起こったハラメント事業に対して長崎市教育委員会の対応を不服とし、20年度3月に訴訟を起こした裁判は7回に及ぶ陳述書のやり取りを経て、裁判所から和解が提案されました。原告の佐藤さん(長崎高教組書記長)は、中井弁護士(諫早総合法律事務所)と共に4月18日に和解

条項案を裏面右上の二つ項目を軸に被告側の市教育委員会に提示しています。

一、7回の陳述書のやりとりでは、教育委員会とA元校長は、原告を含む複数の教職員や保護者の訴えから、B氏の言動を不適切なものとし、対応していたにもかかわらず、陳述書では、B氏の行為が正当化されています。このことに対し、あらためてB氏の原告に対する言動が不適切であったこと、および管理職であった元校長A氏の管理監督者としての対応が不十分であったことを認め、謝罪の意を表することを求めています。

二、本和解以後、学校教職員からのハラメント相談の対応について、被告の長崎市教育

## 「うやむやな処理・密室での指導」の是正を求め 同僚教諭ハラメント和解条項提示

給与：7割に減額(60歳の3月給与からの算出) 退職金：退職日の給料月額で計算されるのではなく、基本額の計算方法は特例(ピーク時特例)を適用 役職定年制：60歳になる管理職は降格(一部特例あり) 手当：扶養、住居、通勤、単身赴任、特殊勤務及び宿日直手当は、60歳前の職員と同額を支給する。その他は算出方法が異なるが、7割の影響を受ける

この条例案は、管理職が役職を定年降格し、一般教職員と同様に働けば、前職の給料月額との調整額を受け取る事になります。

頻りに「チーム○○校」と職員力の結集を唱えていた管理職は、管理職時代の給与の7割になるように調整された給与を60歳以降に受け取ることになり、一方で7割に減額された給与で、60歳まで

同じ職責を果たす多くの一般教職員、さらに再任用制度で働く教職員からすれば、この制度は同一労働同一賃金の原則を逸脱した受け入れ難い制度です。

県の財政難のために、「実現不可能」と拒否してきた県教委はこれまで職員の賃金面の処遇改善には目も向けず、現場の感覚からかけ離れた条例を提案してきました。

19年度に長崎市の公立高校で起こったハラメント事業に対して長崎市教育委員会の対応を不服とし、20年度3月に訴訟を起こした裁判は7回に及ぶ陳述書のやり取りを経て、裁判所から和解が提案されました。原告の佐藤さん(長崎高教組書記長)は、中井弁護士(諫早総合法律事務所)と共に4月18日に和解

条項案を裏面右上の二つ項目を軸に被告側の市教育委員会に提示しています。

一、7回の陳述書のやりとりでは、教育委員会とA元校長は、原告を含む複数の教職員や保護者の訴えから、B氏の言動を不適切なものとし、対応していたにもかかわらず、陳述書では、B氏の行為が正当化されています。このことに対し、あらためてB氏の原告に対する言動が不適切であったこと、および管理職であった元校長A氏の管理監督者としての対応が不十分であったことを認め、謝罪の意を表することを求めています。

二、本和解以後、学校教職員からのハラメント相談の対応について、被告の長崎市教育

してどのような対処をしたかという「報告書」は1枚もいただけません。相談をすれば、報復されるかもしれないという不安の中で、管理監督者が適切に対応しているのかもわからない状態がつづきます。(裏面へ)



# 中四九ブロック学習交流会で集まろう



定期総会終了後、中四九プロの仲間との分科会  
「楽しさ」が伝わるZOOMでの記念撮影

5月22日(日)、オンライン開催された全教青年部総会に参加しました。午前中の学習会では「令和の日本型教育って？学校はどうなる？どうする？」というテーマで講演が行われました。講演後の質疑では、タブレットPCは道具の1つにすぎないが、使用することが目的になってしまっ

ていることや、協働的な学びとは何を指すのかなど多くの質問が飛びかいました。タブレットPCに翻弄されている私ですが、正直なところスマホの方が高性能な場合がほとんどで、学校でスマホの利用を可能とし、生徒の利用マナーを指導していく方が学習の幅や可能性を広げるこ

とに繋がるのではないかと思います。午後はグループ交流が行われ、長野や青森の先生方と話すことができました。そこでは組合の青年部への引継ぎのことが話題になりました。ほとんどの県で組合員の高齢化が深刻化しているが、長野県に関しては教員のおよそ4割が加入してい

ると聞き、衝撃的でした。しかし、組合員が多いがゆえに、接点がなく、繋がりをもてないことが問題であると嘆かれました。総会終了後は中国四九九州ブロックで、今年度の学習交流会について話し合いました。今年度は各県でサテライト会場を設けて集合

し、その会場同士をリモートで繋げようという方向になりました。今後、各県の代表で話し合いを重ね、内容や期日などを決定していく予定です。講師を依頼し、講演を盛り込むという案も出ており、この機会に長崎高教組青年部の先生方が集まる機会になればと思っております。秋に開催

予定です。多くの先生方の参加を期待しております。内容など希望がありましたら、長崎工業高校、松尾陽平まで御連絡ください。ご協力よろしくお願います。 青年部長 松尾陽平(長崎工業全日制分会)



今回用いた動画は、憲法共同センターのホームページにありますので、皆様もぜひご覧ください。

# 全国青年教職員とまじり、楽しく意見交換

## 全教青年部第38回定期総会

**和解条項案 (一部抜粋)**  
①相談対応結果(加害者への注意や指導等の有無、その内容)については、結果を記載した書面を相談者へ交付して説明することを義務づける。  
②一度ハラスメント相談対応がなされても、校長等管理監督者による行為者への注意指導が不十分で状況が改善されない場合に、被告学校教育課が管理監督者を介さず学校教職員の相談を受け付け、同課が管理監督者に対して聴取や注意・指導ができる相談体制を整備する。

長崎県教育委員会の  
「力」をほのめかす威嚇に対し、A元校長は「昔の私のように」と、B氏の発言に対して同調とも言っています。そのような管理職にハラスメントを止めることはできません。

ハラスメント対策には、ハラスメントを許さない毅然とした態度をとる管理職のリーダーシップと現場にハラスメントの対処を丸投げしない教育委員会のバックアップが求められています。

「法の下の平等」がジェンダー差別を解決する力になっていること、「九条の下で自衛隊が設立したが、ベトナム戦争や湾岸戦争などに派兵することなく、戦

動画視聴後は、参加者の意見交換を行いました。「日本がやるべきことは、防衛費を増額することではなく、外交で世界のリーダーになること。」「改憲をさせないために、周りの人に憲法のもつ力を地道に語っていくことが大事だ。」などの意見が出され、総会を閉じました。

(表面から)この実態を少しでも改善するため、口頭だけでなく、文書として記録を残し、相談者に説明することを義務づけるよう求められています。A元校長は教頭・事務長が行った事情聴取後に、B氏に対し「注意を行った」としています。しかし、

密室でどのような指導をしたのか、記録も残っていない杜撰な対応が明らかになりました。また、陳述書によると、B氏は何を注意されたのかすら、記憶にないという有様です。

今回のハラスメント訴訟で争点になった「なぐってやろうか」と暴力をほのめかす威嚇に対し、A元校長は「昔の私のように」と、B氏の発言に対して同調とも言っています。そのような管理職にハラスメントを止めることはできません。

5月28日、長崎市にて開催され、高教組から3人が参加しました。最初に、「憲法とは何か?憲法の力とは?」「(橋大学・渡辺治さん)、「敵基地攻撃能力って何?」(長崎大学・富塚明さん他)の二本の学習動画を視聴しました。

とであり、明らかに国際法違反、憲法違反であることを分かります。また、事実上すべての敵基地を攻撃することなど不可能で、逆に日本が攻撃される危険性が高まることも示しています。十三分の動画なので、授業やクラスでも活用が可能な動画です。

# 憲法改悪阻止 長崎県共同センター2022年度総会



挨拶をする乾代表委員(長崎県労働連議長 長崎市勤労福祉会館にて)