

# 高教組速報

長崎高教組 長崎市巾着2丁目2-5 TEL (095) 827-5882

2022年度

第7号

2022年11月4日

文責 佐藤真一郎

第2回確定交渉 11/2 働き方改革について

県教委：「出退勤時刻調査の結果を見ても、今の取りくみで成果をあげている」と強調

高教組：学校任せではなく、県全体での業務削減を要求

高教組は11月2日、今年度の賃金確定交渉の2回目の交渉を行いました。交渉には、高教組から鍛冶委員長 他執行部5人が参加し、県教委は、高稲教職員課長、初村人事管理監他4人が対応しました。高教組は、学校現場の多忙化に対する働き方改革やハラスメント対応について県教委の見解を質しました。

## 60歳以降の給与と業務について

高教組は定年引上げによって、改めて60歳以上の教職員の給与が7割になることに反対し、7割になる法的根拠を示すように要求しました。県教委は「情勢適応の原則」「職務給の原則」から「現時点の民間給与における高齢期雇用の実情を考慮して当分の間の措置として7割措置を講じている」という見解を示しました。しかし、職務給の原則は「具体的な水準は勤続期間が延び、勤務に関する諸要件を考慮して決定する～略～」ことになっています。高教組は「勤続期間が5年延び、主任など60歳以前と同じ職務を担い、責任を有するならば、給与が下がる根拠にはならない」という見解を示し、「職務給の原則を根拠とするなら、むしろ給与は上がるべきだ」と主張しました。この解釈については、双方の意見はかみ合わないままでした。

実際の60歳以降の業務については、第1回賃金確定交渉(10/25)で、中崎教育長は「退職が伸びた先生のお力も活用したい。そこは考えていく必要があると思っています」と回答しました。これを受け、県教委は「次年度の校務分掌・学級担任の希望調査を取り、面談を行い、一人一人の希望に極力配慮し、叶える形で管理職も役割分担を決めている」と回答しました。このことについて、業務を断る人がいれば、誰かにしわ寄せが生じる。もしくは、希望をあきらめ、「折れる」職員がでるのを待つ事態になることが容易に想像つきます。高教組は「それは理想」と断じました。

## 働き方改革(業務の見直し)について

高教組は「中崎教育長の『業務の見直し・廃止を一つ一つやっていく』に県教委はどう答えていくのか」を質しました。県教委は、「業務改善アクションプランを軸に、各学校がそれぞれのおかれた実情に応じて業務の見直しを行っている。出退勤時刻調査の結果を見ても、今の取りくみで成果をあげている」という見解を示しました。高教組は、「出退勤時刻は管理職からの指導を逃れるため、あるいは管理職への付度、まれに

時短ハラスメントもある。職員室から決められた時間で退勤させられるために、持ち帰りの仕事も生じている。急かされて、まとめて入力する職員もあり、正確な記録とは言えない」と指摘し、「正確な記録を簡単に行えるシステムを導入し、長時間労働是正を個人に責任を負わせるのではなく、組織の問題として捉えるべきだ」と主張しました。

## フレックスタイム・時差出勤制度について

県教委は2021年度からモデル校を指定し、「フレックスタイム制度」及び「時差出勤制度」の導入について研究しています。適用される業務は、限られているものの、長崎西・西陵(2021～)、佐世保北・諫早・川棚・大村工(2022～)がすでに導入しており、80時間勤務超過していた職員を半減させた学校や90%以上の職員が制度利用を前向きに考えている学校もあり、「学校から申請があれば、前向きに対応している」と県教委は回答しました。高教組にもこの制度を実際に利用した職員から「とても助かっている」という声が届いています。順調に広がりを見せていることから、高教組が今後の見通しを質したところ、県教委は「全県下に即座に広げるのではなく、モデル校として進めていきたい」という慎重な考えを示しました。

## ハラスメント対応改善について

県教委は、現在の対応は十分整えているとし、対応改善への積極的な回答がありませんでした。高教組は佐藤書記長が「職場配慮義務違反」を争点とし、長崎市教育委員会を訴えたハラスメント訴訟を引き合いに出し、県教委もハラスメント相談があれば、うやむやにしないことを示すために、「相談を受け付けたという文書」と相談者が安心して働けるように、「行為者の指導後の状況を報告する文書」を交付するように求めました。実際に被害を受けた教職員は少数派ですが、対応改善への願いは、日に日に大きく強い声になっています。県教委はその声に耳を傾けてほしいものです。