

J T U 埼玉高教組 ニュース

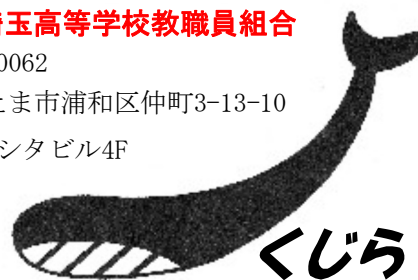
NO. 687

発行 埼玉高等学校教職員組合

〒330-0062

さいたま市浦和区仲町3-13-10

ヤギシタビル4F



教育復興に向けて支援の輪を広げよう！

TEL 048-823-4071

FAX 048-823-4072

Eメール saikojtu@maple.ocn.ne.jp

第2回地公労確定交渉終了 差額の12月支給に向け賃金部分妥結

民間給与増を受けての大幅賃上げ

お伝えしているとおり、民間企業の給料増を反映した国・県の勧告を踏まえ、30年ぶりの大幅な増(2.79%)が決定した。私たちは11月7日・26日に交渉を行い12月県議会に間に合わせ、月例給・ボーナスの増額部分が年内支給となるよう賃金部分の交渉を終了した。県議会で条例が通れば、12月27日までに「差額」が支給される。

また当局が「アップデート」と名付けているその他の「扶養手当」・「地域手当」などは1月に継続して交渉を行う。

不確定要素「国の動向」

ただし地方分権の時代にもかかわらず、国の締め付けが残されている。国家公務員の給与改正は11月29日に「閣議決定」されたものの、今臨時国会で成立しないと実施されない。さらに国は副大臣通知で「国に先行して行うことのないよう」(2022年)縛りをかけている。今年は国の改正を待つことを「基本として」「改正の動向」「地域の実情を踏まえ適切に判断」と通知のトーンを和らげたが、自治体にプレッシャーをかけていることに変わりはない。

改善「代替職員の確保」(知事部局)

短期間の育児休業を取得する職員が増加していることを受け、代替職員をその都度、各職場で確保する現在の仕組みから、あらかじめ人事課でプールしておく仕組みを整える。ただし見出しの通り、「知事部局」のみである。

現在の県の男性育休取得率は29%、2025年度からの目標値77%。ちなみに2023年度県立学校

のパパ育休取得率31.1%、市町村は24.4%。小中の方が取りにくいのが実情だ。

「教員採用案内」の学校はバラ色

その市町村は県立より勤務が過酷である。45分の昼休みが実質的に取れず、未配置・未補充が続く実態の改善が今年も訴えられた。勤務実態調査でも超過勤務は依然としてまったく減らない。

県は「日本一働きやすい」埼玉を標榜しているが、他都道府県と比較しての具体的な取り組みは示されていない。「教員採用案内」でも「働き方改革が進んでいる」と日吉教育長は断言するが、現場から言わせれば完全な詐欺であろう。

土曜授業「実施校の情報交換」を約束

一方、土曜授業では一定の前進回答が示された。学習指導要領では標準30時間なので土曜授業は基準を上回るが、各学校の教育課程編成権を前提に、学校・生徒の実情を踏まえて必要があれば増加できる、との従来回答である。ただし、各校の実情把握に努め、教育委員会が主導して実施校同士の情報交換の場を設定することを約束した。

「日本一働きやすい埼玉」はどこに？

人集めに苦勞するための給与増にも関わらず、学校現場の実態が変わらなければ教員を続けることも厳しい。これでは職場はもたない。業務削減の具体策を管理職が率先して示すことが不可欠だ。生徒募集の学校説明会含めて、多忙化につながっている一つ一つを見直していかなければならない。

埼玉高教組は今後も現場の実態を訴え続け、粘り強く交渉することを約束する。

教育局確定交渉始まる

現場から切実な声が続々と・・・

地公労とは別に教育局に対して要求書を提出し、交渉を行っている。主な中身は労働条件等に関する事で、ここ数年の最大の課題は「働き方改革」である。特に埼玉高教組としては『土曜授業の廃止』を強く訴えている。加えて、今年度末に期限を迎える働き方改革についての県教委の目標である時間外在校等時間を月45時間以上、年間360時間以上の教職員を0にすることについての具体的手法、具体的な業務削減を求めている。なお、要求書は9月30日の文部科学省から出された通知もふまえて作成している。

◆部活動は最大の業務負担

「初任者のへのアンケートの結果、業務負担を感じているのは部活動であるという結果が出た。高校に関しては部活動の地域移行の見通しが立っていない。このままでは優秀な教員が入って来なくなる。今後さらにどのような施策を打つつもりなのかお伺いしたい」という青年部担当からの切実な訴え。部活の負担が若い人たちの退職の原因にならないような県教委の配慮が必要である。

◆保護者対応をカスハラと認識するのか

保護者からの過剰なクレーム対応に迫られている現場からの要求。「9.30文科省通知にあるような第三者的な立場の人間でクレーム対応をする考えはあるのか。カスハラ条例制定に向けた研究をする際に、保護者からのクレームをカスハラと認識するのか」という質問が出された。「教員には何を云っても許される」と勘違いしている保護者等への対応は働き方改革の観点からも過剰な業務負担であり、改善は喫緊の課題である。

◆土曜授業についての姿勢の変化

土曜授業が「カリキュラム・オーバーロードであるとは一概に云えない」という回答で、成果と課題を検証し、実施校同士の情報交換の場を設定することを約束した。

しかし、回答に具体性が見えた訳ではない。私たちの目標は「土曜授業の廃止」であり、具体的には、次期学習指導要領の改訂に合わせて、標準時数のしほりをかけ、土曜授業をしなくても済むような授業時数の設定を各学校が行うように、県教委が何らか

の枠をはめることである。そのためには県教委がそれに向かって具体的に動くようにしなければならないのである。

◆男性の育児休業取得について

「私は3児の父だが育児休業を取りたかったが取れなかった。原因は部活。自分の代わりの顧問が居ないから育休が取れなかった。前任校でも若い男性教員が育児休業を取りたいと考えていたが、夏休みや冬休みは部活があつて取れない。仕方なく入試の期間に取得したということがあった。また、部活の話だが、男性が運動部、女性が文化部という風潮が埼玉県内は強いと思う。部活動について、校長が性別役割分業的に動いているとしたら、それは指導の対象となると思うので指導をして欲しい。」

◆在校等時間数の目標達成のための具体策

前述したように今年度末に目標達成期限を迎えているが、目に見えるような時間数の減少はあまり感じられない。DX等の導入によって変わった部分はあるが、現場が納得するような業務削減は未だに見られない。年度末まで半年を切った今、どんな削減策を県教委が示せるのかが注目される。

◆小中学校の現場の大変さ

「異動して3年目になるが、毎年のように病休者が出て代わりの人が来ない。人が足りないので教頭が体育専科の授業をやっている。人が居なくて休みも取りづらい」「空き教室を放課後の子どもたちの居場所にしたりしているので休養室が無い」「隣のクラスの担任が産休に入っているのに代わりの人が来ない」「市町村によって使っているシステムが違うので異動すると新たなシステムに対応しなければならないので大変である」

◆第2回目は年明けを予定

交渉は要求書を出すだけではなく、よりよい回答を得るための「予備交渉」が重要である。高教組本部としては、1回目の回答を受けて、今後、より具体的でかつ有効な回答を引き出すべく、中央執行委員も参加しての緻密な予備交渉が出来るように県教委に働きかけるつもりである。