

# J T U 埼玉高教組 ニュース

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



NO. 662

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

## くじら会議&関西生コン「ここから」上映会

### 第2回くじら会議&映画上映会報告

今年に入って2回目のくじら会議を6月10日(土)、武蔵浦和コミセンで開催した。不動岡高校で学校閉鎖となっているように、組合員からもコロナウィルス感染による当日欠の報告に加え、体調不良の当日欠連絡も複数あるなかでの会議であった。

#### ◆日教組は「給特法」廃止を求めている

「定額働かせ放題」の根拠となっている給特法について日教組は廃止を求めており、6月2日に立憲民主党から国会に法案提出がなされた。自民党は現在の4%を10%とすることを検討するなどしているが、私たちの残業手当なしでの長時間労働をなくすためには「給特法」の廃止が必要である。なお5月30日には埼玉県の次期教育振興基本計画に関わって高田教育長をはじめとした県教委幹部に対して直接、組合としての意見表明を行なった。働き方改革を阻んでいる部活動のあり方の見直し、土曜日授業や7時間目授業などが結果として勤務時間を超えた業務の原因となっていることなど、「豊かな教育」実現の前提として「働き方改革」を推進することを強く求めた。

#### ◆「交通遮断休暇」は雪のみ対象?

分会から先日の水害被害に際しての交通遮断休暇について報告があった。県教委は現在、4月1日に休暇案内を丁寧に配布するようになった。しかしその内容について個々理解しているとは言えない。報告があった分会では学校周辺が水没し、出勤できない状況であったにも関わらず、交通遮断休暇は雪のみが対象なので年休・調整を取るように校長が

指示した、という。組合員からの指摘ですぐに改善されたが、指摘がなければそのままだったのである。こうした事例は他校でもあることだろう。

また不審者対応として「学校の門」を閉めている状況について情報交換が行われた。小中と比較して「ゆるい」対応がなされてきたが、善意を前提とする現状にどう対応すべきか、検討が必要と思われる。

#### ◆関西生コン「ここから」映画上映会

運送業界の「2024年問題」はニュースになることもあるが、運送業は低賃金・長時間労働の象徴である。ミキサー車で生コンクリートを運ぶ「関西生コン」組合はこうしたなかで労働条件改善を勝ち取り、関西で圧倒的な組合組織率あった。組合に入ること賃金が倍になり、年収600万円を実現していた(この金額は学校の教職員と比較しても低くない！)

しかし賃金が高い、ということは製品価格を引き上げることができない、そこで関西の生コン業界は露骨な組合つぶしに動いた、その一連の状況を描いたドキュメンタリーだった。

労働組合を結成することは正当な権利であっても、その権利行使までが権力によって弾圧される事実。広島サミット時のデモに警察が襲い掛かり、海外では日本の非人権状況として報道されている。私たちの日本がそうした状況であることを残念ながら理解しなければならないのだろう。

会議・映画の終了後は組合員との懇親の場をもうけ、忙しい学校現場の愚痴を話ながら、同時に昔を懐かしみながらさらに絆を深めた。

# 2023年度 第1回日教組全国代表者会議

6月7日(水)、第1回日教組全国代表者会議が開催された。北海道から沖縄まで、全国の教職員組合が集まる。議題は多岐に渡り、日教組からの取り組み報告を受けて各都道府県の代表から質問・意見が出される。これを受けて日教組としての運動の方針を確定していくこととなる。

## 労働条件は全国一律ではない／続く教員不足

県教委は県立学校で労働条件が異なっていない、という。もちろん建前であり、学校によって超勤状況が異なるのは県教委の勤務状況調査からも明らかである。しかし少なくとも給与・処遇面では同一だ。ところが、各都道府県で見れば、おおむね「ブラック」とくくれる以上に賃金面では異なる。

たとえば埼玉の場合、小中の給与は同じであるが県立学校の給料の方が高い。これは全国的な状況なのだが、都道府県によっては意図的に県立を小中に一本化(引き下げた)したところもある。ほとんどの教職員は就職してから気づくことだろう。埼玉の場合、臨時的任用教諭の給与は月額40万近くまで昇給するのはかつて組合の諸先輩が交渉で勝ち取ったからなのだが、今回の各県報告では「再任用の給与との均衡」を理由に25万程度に低く抑えられているとあった。他都道府県の情報をつかみ、そして当事者として、そして組合としての交渉がなんとしても必要なのである。

そして教員が足りない・集まらない実態は連日、ニュース報道されている。厳しい労働環境と免許更新制度の負の遺産でもあるが、特に地方では教員がいなかったため特定の教科は4月から自習が続くなど大きな実害が発生している。

## 抜本的な改善には業務の絶対量を減らすこと、そして給特法廃止が必要

日教組は「持続可能な学校教育」という文言を使い、給特法廃止を求めているが、るが、自民党案の教職調整額4%を10%にする案で考えてみよう。仮

に給与30万と仮定した場合、4%が10%になることで年額30万円程度が上昇するだろう。しかし、今の働き方状況がこの金額に見合うか。仮に月45時間(1日平均2時間)の超過勤務について、残業手当として支給されれば月額10万円、年間120万円の増収である。給特法を廃止して超過勤務に対して正しく残業手当が支給されるになれば、少なくともタダ働き状況は改善される。

私たちはもちろん給与増を歓迎するものであるが、現在の超過勤務体制では学校現場の豊かな学びは教職員・児童生徒双方に保障されない。給特法を廃止し、残業手当を支給することになれば3000億円が必要との試算がある。つまり県教委・管理職も大幅な残業手当支給が発生すれば、その分、勤務を絞る＝業務削減・見直しをしなければならない。民間企業は残業手当を減らすために必死で頭を絞っているのである。

いずれにしても学校教育が「持続可能」なものであるためには業務量の削減が必要である。教員希望者が激減している現実を直視すべきである。なお岸田政権は異次元「少子化対策」として「選択的週休3日制」を打ち出した。学校は適用除外とでも言うのだろうか。

## 今年の人事院勧告は？

ことごとく物価が上昇している。民間給与もそれぞれ上昇している。公務員の給与は第三者機関とされる人事院が勧告することで決まっていくが、日教組は人事院と協議をして一步一步詰めている。学校の超過勤務が放置されている現状に対しては、人事院・人事委員会も「言及」するようにはなった。しかし、その具体的改善はまだまだである。

公務員制度改革によって年間100万円以上の給与が引き下げられてきた(退職手当は約1000万円)。繰り返すが物価上昇のなかで給与が上がらなければ学校を敬遠するのは当然のことだ。