

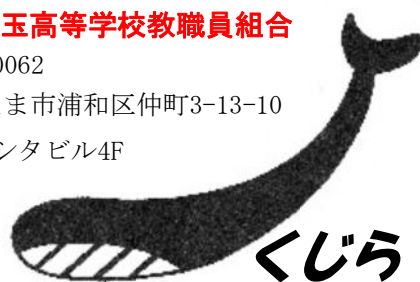


発行 埼玉高等学校教職員組合

〒330-0062

さいたま市浦和区仲町3-13-10

ヤギシタビル4F



No. 658

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

「働き方改革」は待った無し

県教委の目標設定は2024年度末までに年の超過勤務360時間越えをゼロ

給特法の廃止が第一の課題

「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」(以下給特法)とは教員の給与月額に4%の上乗せをすることで残業手当を出さないで済む法律である。法律が制定されたきっかけは全国で教員から超過勤務に対する裁判が相次ぎ、文部省が全てに敗訴したため、1971年に日教組と文部省のあいだで「残業手当」としてではなく、教員の勤務の特殊性をかんがみてプラス4%の上乗せで「妥協」が成立したものである。しかしそれから時代状況は大きく変わり、学校は著しく多忙になった。そのため膨大な未払い超過勤務が放置されている。

そこで日教組は給特法の廃止を求め文科省・中教審でも取り組んでいる。一方、自民党はPTを立ち上げ現在の教職調整4%を8%なりに増額、あるいは担任等への手当支給でお茶を濁そうとしはじめた。繰り返すが私たちは給特法の廃止を求めている。

教員の残業手当は年9000億円

中教審での試算である。日本の国家予算110兆、25兆は国債、正味85兆円で教育は防衛と同額の5兆円。繰り返すが残業だけで約1兆円なのである。国が出そうとするはずはない(正確には国庫負担は3分の1の3000億、残りは地方自治体負担となるようだ)。

ところで県教委の目標とする月45時間、年間360時間は残業手当換算するといくらか。仮に時給2000円とすると

月45時間 → 9万

年360時間 72万円 → 月額6万円

ちなみに約1兆円を人数割すれば埼玉県だけで50

0億である。なお埼玉県の行政職員の平均残業手当はひとり年約60万円(2020年)である。

埼玉県の超過勤務の状況

調査時期	超過時間	県立中学・高校(%)	特別支援(%)
2022.6	45超80以下	30.5	18.8
	80時間over	9.4	2.1
2016.6	45超80以下	60.1	36.6
	80時間over	27.9	5.7
2020年	360時間over	40.5	24.6

※ただし2016年と2020年データは県立中学含まず

県教委の資料からも少しずつ超過勤務が減少していることが伺える。ただし現状でも県教委目標を県立中学・高校の4割、特別支援の2割の教員が超えている。これをあと2年でゼロとするためには県教委・学校長の相当の覚悟が必要である。県教委の「多忙化解消・負担軽減検討委員会」ではこれまでで一番、幅広に議論がされていると評価する。ただし業務削減を実現し、県教委の目標到達には県教委・管理職の本気度が必要だ。

具体の負担軽減を進めよう

給特法では教員は超過勤務がない建前である。ところが埼玉には日々の超過勤務に対して「調整」がある。これは他県にはない制度で2003年に私たち埼玉高教組が県教委に認めさせたものだ。ぜひとも活用して欲しい。調整が回復されないとすれば、それは不払い残業であり、まったくの違法行為、タダ働きなのだ。繰り返すが、行政職の県職員は平均でひとり年60万円の残業手当が支給されている。

初任研ってどんな感じ？

くじら若手教員から初任者へのエール

はじめに 初任者の皆さん、新任式お疲れ様です。赴任2日目、まだまだ緊張がほぐれないところかと拝察します。さて今年の避けて通れない関門に初任研がありますが、皆さんはどんなイメージをお持ちでしょうか？不安の種、それとも楽しみ？

皆さんにエールを送るべく、埼玉高教組(以下、くじら)の若い先輩方(青年部)から初任研の思い出についてコメントを寄せてもらいました。皆さんの初任研への期待が少しでも高まり、不安が縮小する手助けになれば幸いです。

●Aさん(2019年度採用)

◇楽しかった、面白かった思い出

- ・たまたま初任研が誕生日にあたり、班のメンバーが祝ってくれた
- ・教科研修の指導講師が大学の同級生で、20年ぶりに再会した。

◆辛かった、悲しかった思い出

- ・学校の開校記念日に初任研が重なり、休めなかった(復命の電話に誰も出なかった)。
- ・初任研の名の下に他分掌の仕事を手伝わされた。
- ・初任研の提出物が10月だけで4つ重なり、中間作成とも重なって地獄のように忙しかった

●Bさん(2020年度採用) ※コロナ初年度

- ・一点、交流が少なかった。

●Cさん(2020年度採用)

今年で教員生活がまる33年になる。定年が延長されると、定年時点で人生のおよそ3分の2、41年間教員だったことになる。先日、ふと「私の教員生活って何だったんだろう」となど考えることがあった。「何か残せたのかな」と。そして、ふと昔観た映画を思い出した。1995年公開の『陽の当たる教室』という作品である。▼原題は『Mr. Holland's Opus(ホランド先生の作品)』。主人公のグレン・ホランドは作曲家を目指すもそれでは食べていけず、やむなく高校の音楽教師になる。1970年代の教師が大量に採用された時代に、他にやりたい仕事がないから「先生でもやろう」あるいは特別な技能がないから「先生にしかできない」といった消極的な動機で教師になった、無気力な教師を蔑んで「でもしか先生」などと言ったが、ホランド先生はまさにそれ。しかし、



・特別支援学校なのに、普通校の免許しか持たない人がたくさんいて、ある意味心強かった。

・1人で落ち着きたい生徒のための部屋を制作したら、校長に下手ねと笑われてイラついた。

●Dさん(2022年度採用)

・初任研で学んだことベスト3は次の3つ。

1位 素直、謙虚であることの大切さ

2位 未熟さを痛感することの意味

3位 協力し学ぶことの大切さ

おわりに コロナも収まりつつあり、対面での初任研も増えることが予想されます。初任研の一番の財産は、学校を超えた交流かと思います。しかも初任者同士、構えず肩の力を抜いて話せそうです。

ただし、初任研のセンスは県教委の下、ある意味、管理者の論理です。先日、千葉県教委が出したパンフレットの記述『忙しい』は『ありがたい』ことと考えましょう」が時代錯誤と問題になりましたね。

組合には、初任者ばかりでなく経験年数・勤務校・教科が異なる若手教員が集まっています。対面やZOOMの会議、レク、教科指導の研修会など、働く者の立場に立った、初任研より多様な視点や内容の交流が行われています。

そのような交流によって、初任研のみならず1年目の苦労を乗り越えてゆく力が得られると確信します。まずは組合を観察するべく、組合行事に参加してみませんか？

最初こそやる気のなかった彼も次第に生徒との関わりにのめり込んでいく。▼30年あまりの教員生活の後、彼は財政難から退職を余儀なくされるのだが、退職にあたり、卒業生たちが彼の送別会を企画する。彼は教員生活の傍ら、一曲の交響曲を書き上げており、送別会ではそれを卒業生たちが演奏し、彼が指揮をすることになる。Opus(作品)とは、一見この交響曲をさしているようだが、実は彼が送り出した卒業生たちのことであった。▼教育とはクリエイティブな仕事だ。創っているのは「未来」。子どもたちこそが、我々教師の「作品」であり、日本の「未来」である。そして、新任式を迎える初任者の皆さんも未来を担う大切な存在だ。ワークライフバランスを意識しつつ、かけがえのない子どもたちとこの国の未来のため、ともに頑張りましょう。(S)