

受けているようだが、断っている人もいる。民間準拠と言うが、国の人事院の調査では、民間の再任用者の給与は78%になっている。待遇改善をぜひしてほしい。
委：ハードルは厳しい。国全体でやっている制度であり、どのハードルが越えられるのか、かなり検討が必要。

【ハラスメント防止について】

組：女性部で毎年、アンケートを採っている。その回答では、ハラスメントを受けたことがあるが12%、見たことがある13%と、減っていない。誰から受けたかという問いには、管理職からが50%である。自由記述の中には深刻な状況があり、「もう辞めてしまいたい」と書いている人さえいる。管理職の認識が甘く、自覚が足りない例が多い。

組：県立学校の教職員に対して行われる、ハラスメントの実態についてのアンケートが今年で4回目になる。最初は期待もあったが、現場は変わっていない。アンケートを採ったら、それをきちんと活用してほしい。そして、県教委への信用を高めてほしい。

委：ハラスメントは、報道されたこともそれ以外でも、あってはならないことだと思っている。相談窓口の改善などもしていきたい。学校だけで終わらないように、県教委へも事例を挙げてきてもらいたい。その対応もしっかりやっていきたい。ハラスメントアンケートの記述欄には、マタハラ以外の項目も設けるようにする。

通勤手当の高速道路料金支給について「規定通りの運用」を確約!

【現行の規定(県教委『諸手当の手引き』より)】

(5) 特別急行列車等を利用する場合

a 制度の内容

次の支給要件を全て満たした場合に通勤に要する特別料金等の額の2分の1に相当する額(2万円を上限)を別途支給。

b 支給要件

その利用に係る特別料金等を負担することを常例としている場合で、

・特別急行列車等を利用せずに通勤するものとした場合の通勤距離が40km以上又は通勤時間が概ね80分以上

・特別急行列車等を利用することにより、通勤時間が30分以上短縮

〔高速道路を20km以上、南国IC~伊野IC又は高知IC~土佐IC〕

を利用する場合は、30分の短縮効果があったものとみなす。

★事前折衝を含めての経過★

県教組では従来から、通勤負担軽減のために「概ね80分以上」を柔軟に適用することを要望してきました。しかし、県教委は「『80分以上』は(早朝や夜など)交通事情によって違う。したがって40kmあるかないかで判断する」と回答していました。

今回の課長交渉とその後の折衝の中で、「規定通り、概ね80分以上も適用するよう各校に周知する」と確約しました。周知方法や適用の実際については、これからの課題ですが、「概ね80分以上」の規定の活用により高速道路利用と料金支給が前進し、条件に合致する方の通勤負担の軽減につながるものと思われま

<これからについて>

今年度の賃金労働条件確定交渉は終わりましたが、個別の項目での要求はその時々で続けます。また、様々な立場の県民が参加する「軍事費を削って、くらしと福祉・教育の充実を 国民大運動実行委員会」が教育行政の改善を求めて毎年度(今年度は1月頃を予定)教育長と交渉を行っています。そうした運動の中で、今回実現しなかったことを実現するよう、運動を継続していきます。みなさん、ぜひご協力下さい。

全俸給の月例給引上げ! ボーナス0.15月引上げ!

組合の全国的運動で 産休代替前倒し加配対象拡大

高知県教組・高教組では、賃金労働条件の改善を求めて、11月13日(月)に岡本教職員・福利課課長と、同22日(水)に長岡教育長と交渉を行いました。

その中で、臨時教職員、時間講師の処遇改善、長時間勤務解消の抜本的対策、代替未配置問題の解消、人員確保策のための待遇改善を強く要望しました。以下、主な回答を紹介します。(詳細なやりとりは2~4面参照)



賃金・手当

◇初任給12000円up、月例給全級・全号俸で引上げ(1000円以上)。

◇一時金0.15月引上げ(再任用0.075月引上げ)・・・全て勤勉手当で

約30年ぶりの水準ですが、物価高騰には追いつかず。今後も大幅アップを求めます!!

※会計年度任用職員にも勤勉手当支給へ(2024年度より)

2023年度は、昨年同様勤勉手当引き上げに伴い期末手当をUP

◇勤勉手当引き上げ分は、成績率強化に使わない

◇通勤手当の高速道路使用の要件は、40km以上だけでなく概ね80分もあること、高速道路を20km以上、特定の区間利用は30分短縮と見なすことを周知する(4面参照)

労働条件

◇臨教の病休日数拡大は、他県の状況もふまえ、検討を続ける

◇初任研・年次研などの研修はさらに精選し、対象者が多く在籍する学校の実情にも配慮していく

◇定数内臨時を減らすために、採用を増やしていく

◇産休代替前倒し加配の対象拡大(養諭、栄諭、事務職)を活用する

◇「休養室」について、表示や校舎配置図への記載など、教職員が利用できるよう周知することを各学校へ通知する

◇ハラスメントアンケートの記述欄は、マタハラ以外の項目にも設ける

課長・教育長の回答は、臨教や再任用の待遇改善において、人勸や国の制度を超える独自の改善策のない「ゼロ回答」に近いもので、24年度始めの人員確保にも不安を残すものでした。しかし、昨年は交渉後に臨教の赴任旅費が実現しました。また、人事院は今年の報告で再任用への「手当の支給範囲の拡大」を検討するとしています。今後も、教職員の実態、職場の声を届け、要求実現のために運動を続けていきます。



発行所

高知県教職員組合

〒780-0850

高知市丸ノ内2-1-10

TEL088-822-4135

FAX088-823-2355

高知県教組

検索

全教職員配付 県教委交渉報告特集

《交渉の主なやりとり》

組：組合の主張、委：県教委の回答（教育長交渉・課長交渉の内容を県教組の編集でまとめました）

【賃金・諸手当の改善】

委：人勧に沿って行う。

組：一時金は勤勉手当のみが0.15月引き上げられるが、成績率の拡大に使わないように。

委：（成績率の拡大に関しては）人勧に書かれていない。

組：引き上げられる勧告が出たとはいえ、まだ他県との格差（ボーナス支給月数や地域手当がない事からくる月例給の低さ）がある。この格差を解消して欲しい。また、兼職兼業で部活動を担当する人と、学校の部活動を担当する人の間では、同じ休日の部活動をした場合でも大きな差が生まれる。部活動の手当支給も改善をして欲しい。

委：部活動の地域移行の在り方については、国が検討中である。

【臨時教職員の病休拡大・へき地手当に準ずる手当の支給を】

組：過年度の交渉で、病休の90日への拡大について、教育長は「病休拡大に関して、検討する」と回答した。検討をいつまでに行うのか、期限を示してほしい。

委：予算とも関わることで、いつまでに検討すると回答することは困難。病休拡大は、他県の状況も研究し、検討を続ける。

組：他県では病休90日までの県も多くある。ぜひ検討を。また、給与の2級適用を実施の県も静岡県で実現するなど、増えてきている。学校現場で同じ仕事をしている。2級にしない「職務の違い」とは何か。

委：教員の業務には、教育指導（授業など）と学校の校務運営がある。臨教は教育指導は同じだが、校務の運営ではあくまでも補助的に関与するのであり、主任に充てることは出来ない。だから職務の違いがあるので、1級適用である。だから令和4年度の場合、（全国で）36団体が1級適用である。

組：主任という立場が出来ないと言われるが、実質的にやっている人もいる。違いが分からない。2級適用の県もあるので、ぜひ高知でも考えてほしい。

組：へき地手当に準ずる手当の支給も実現してほしい。昨年は、臨教の赴任旅費の支給について改善があった。

委：へき地教育振興法で適用できないとなっているので、困難である。

【時間講師の期末手当支給要件（15時間30分以上の勤務者のみ支給）の改善を】

委：国家公務員非正規の制度を基本とし、知事部局に準じており、時間講師の期末手当支給要件を15時間30分より短くすることはできない。

組：学校現場の時間講師は、教材研究やテスト採点・成績処理など、一般的な公務員とは違って授業をする以外の仕事がある。京都のように、10時間以上で支給している例もある。そうしたものを考慮すべき。

組：期限付き（1-25）と時間講師（14時間）の年間賃金を計算してみた。期限付きは、年間324万円。時間講師は、177万円。これだけの差がある。2校兼務で17時間の人でも、夏休みには（授業がないので）給与が支給されないなど問題がある。ワーキングプアを行政が作っている。

教：気持ちは聞かせてもらった。しかし、時間講師の高知県の単価は総務省の基準よりも高いし、15.5時間は知事部局に準拠している。

【長時間過密労働解消へ業務削減・持ち時数の上限設定など改善施策の実施を】

委：より一層「働き方改革」を進めたい。しかし、持ち時数の上限設定はできない。管理職のマネジメントで考えてもらいたい。指導主事を学校現場へという要求があるが、高知県の（広い）地理的条件や振興基本計画の具体策の推進・支援には必要である。県版学テも、授業改善には必要。初任研などの研修も、内容は精選してきており、オンデマンド実施の工夫等もしており、学び続ける姿勢を持ってもらうためにも必要。授業改善

署名へのご協力ありがとうございました



536筆の署名提出

プランも、課題解決のためには必要である。

組：小中学校担当だけでも126名の指導主事がおり、そのうち103名が県単独での配置と聞いた。必要と言ってもあまりにも多い。半分でも1/3でも現場に戻すべき。自分の学校にはたくさんの若年教員がいる。研修の度に自習対応になり、時にはその学級を見る人がいないことも。持ち時数の上限などがあって、先生がもっといればそんな心配がなくなり、研修にも集中できる。事前資料作りや様々な研修が時期的に重なる事などもあり、負担が大変。そんな負担から県外へ帰る先生も多く、（持ち時数改善などをして）高知で続けようと思える魅力を発信してほしい。現場の工夫では今の多忙さは追いつかない。抜本的な改革をして欲しい。

委：更なる精選はしていきたい。初任研・年次対象者の多くいる学校への配慮も考えたい。教職員定数の改善は、国に要求している。県としては、支援員を配置するなど、働き方改革を進めていきたい。

【代替未配置の再発防止について】

組：私の学校では、英語の代替が来ないので、知的特支学級担任の私が担任を外れて教頭が担任に、私は英語の教科を担当することが検討された。しかし、特支の子どもの利益を考え、結局特支担任と英語を両方するように変更された。時間講師が配置されるまで、臨教が一人で8クラスの英語を担当することになった期間があった。週4時間の授業を8クラスは無理なので、週2時間にして対応した。未配置によって子どもの学習権に重大な影響が出ている。

組：栄養教諭は、2019年から連続して、代替が来ず産休に入った人が業務をせざるを得ない例が続いている。室戸市では、4月当初2名いた栄養教諭の1名が4月半ばから病休。その代替が着かないまま、もう一人が8月末から産休に入ったが、一人も代替が配置されなかった。今も、代替配置がされていない。栄養教諭の仕事は、マニュアルがあれば出来るというものではない。給食の提供は、対応を誤れば子どもの命に関わる。兼務で対応している例もあるが、兼務を前例にして欲しくない。全校配置を望んでいる。

組：私の学校では、7月から産休に入る予定の先生がいたが、先読み加配は着かなかった。結局、その代替が着くことがはっきりしたのは、産休に入る二日前。しかも、着任した人は二日で辞めてしまった。きちんと代替を確保をして欲しい。女性部のアンケートには「替わりの先生が来ないので、職場の先生から嫌みを言われた」という声さえ寄せられている。来年度、産休代替の先読み加配対象者は27人という数になっているというが、きちんと全員に代替を配置してほしい。

委：代替の配置は県教委の責任でやるべき事。配置出来ていないことは申し訳ない。多様な手立てで探すなど、臨教の確保には努めたい。産休未配置の解消については前倒し任用も含めて最大限確保したい。室戸市の栄養教諭の産休と病休代替未配置については、他県にも照会を掛けるなど努力したが人がいなかった。そのままが良いとは思っていない。確保に向けて次の一手・次の一手を考えているが、まだまだ汗をかいていきたい。

組：申し訳ないという気持ちだけでは、学校現場はすまない。今後に向けて万全の対策を。

【臨教・再任用などの待遇改善について】

組：代替未配置の解消に向けても、人の確保は必要であり、臨教や再任用などの待遇改善は必要である。短時間勤務の再任用の人を、定数外にすることなども検討してほしい。それが出来れば、学校現場は余裕が生まれる。

委：再任用の待遇は、民間準拠で国家公務員に合わせている。諸手当の改善も、国準拠であり、高知県だけで改善できない。短時間再任用の定数外配置も、給与が1/3国庫負担であり、県単独では無理である。

組：「国準拠」等と言うが、指導主事は国基準よりも大幅に着任させている。県として、やろうと思えば出来るはず。来年4月からの人の確保のためにも、「こうした待遇改善をしてくれる高知ならばやってみようか」と思われるような施策を行うことが急務だ。具体的な改善策を実施してほしい。

組：私は再任用2年目。同期の者に聞くと、「来年の継続を」と県教委から電話の依頼を

