

わたしの仕事の対価に見合った賃金・労働条件の改善を求めます。

「給特法」の改正で、教職員の待遇改善を！

この法律は、わたしたち教職員にとつて、とても身近で重要な法律です。「給特法」正式名称は「公立の義務教育諸学校等の教職員の給与等に関する特別措置法」といいます。給与明細をみると教職調整額という項目がありますが、支給の根拠となっている法律がこの給特法です。教育公務員にしか支給されません。

今、どうして給特法の改正なの！

後述しますが、「給特法」は本来教員の超過勤務の歯止めを規定するために制定されました。しかし、どうでしょう。北九州の教員の在校時間は長くなる一方です。学力・体力向上の名のもと、学校に多忙化と疲弊をもたらしています。本来なら、このような時間外勤務に歯止めをかけるのが「給特法」なのです。超時間労働の背景に、管理者による勤務時間管理の意識が薄れていることが常態化の原因の一つです。また、管理職が、間近で職員の長時間の実態を把握していても、具体的な改善策を取らず黙認していることも法律に照らし大問題です。わたしたち教職員が健康で安心して生活できる職場環境改善のためには、「給特法」での時間外勤務歯止めのための具体的条項の改正は必要不可欠で、直近の課題なのです。

給特法ができた背景は！

現在の勤務時間は一日7時間45分と決められています。教員の月例給は勤務時間における労働の対価として支払われています。他の公務員には、勤務時間外の仕事には、月例給とは別に時間外勤務手当が支給されます。1960年代、教育公務員に「時間外勤務手当」を求める裁判が全国各地で展開され、最終的に文部省と教職員組合とで妥結したのがこの「給特法」なのです。昭和46年に国会で成立した給特法では、第3条の1項で「教職員には、給料月額額の4%の教職調整額を支給しなければならぬ」となっており、同2項では「教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しない」となりました。つまり、時間外勤務手当がないということは、

教育公務員には時間外勤務は存在しないこととなります。現実には、時間外勤務があることから、「給特法」に関する政令で「教育職員については、正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務を命じないものとする」とし、時間外勤務を命じる場合でも4項目に限定（限定4項目）した内容となりました。

しかし、今では「給特法」成立の趣旨でもある教員の超過勤務を無制限とせず歯止めを規定するものという意識が薄れ、所定外勤務時間はすべて自発的勤務（ボランティア）として整理されています。結果として、教育委員会が必要な教職員の配置等の施策を怠り、一方で従来の教育施策と併せて、学力・体力向上等の施策を次々と教育現場に求めることができる構造になっていきます。

給特法の順守を求めましょう

「給特法」第6条2項では、勤務時間を超えて勤務させる場合は「健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がされなければならない」となっています。つまり、限定4

ひびき灘

「えー、また退職金が減らされるの」
そんな悲痛な声が聞こえそうだが、まだ決まったわけではありません。

しかし、安心はできません。人事院は、昨年8月内閣総理大臣及び財務大臣から民間の退職金及び企業年金の実態調査の実施と見解表明を求められたとして、民間企業の勤務条件調査を実施しました。現在集計中ですが、政府・人事院は、公務員の退職手当の労働条件性を認めず労使協議を十分行わず一方的に決定してきました。国家公務員の退職手当は5年ごとに見直されてきましたが、前回見直しでは、忘れもしない、平均400万円を超える引下げが行われました。わたしたち教職員も市職への移管で給与が引き下げられ、将来設計に大きな狂いが生じるだけでなく、前回の改悪で退職金が大幅に引き下げられたために、退職後の生活への不安を増幅させています。

また、退職手当削減は個人消費の低下で地域経済を疲弊させ、地域間格差拡大と地方自治体財政にも悪影響を与えるものです。私たちの暮らしを守るという観点からも削減は認められません。退職手当見直しにかかる職場決議を挙げよう。



項目に基づいて時間外勤務を命じる場合でも、教職員の健康や勤務の実情を必ず配慮するように「給特法・給特条例」は求めています。

唯一、時間外勤務を命ずることができ限定4項目でさえも厳しい制限があることから多忙化解消に向けた法的根拠として職場で活かしていく必要があります。

全教北九州は、これまでも長時間過密労働の解消に向けて交渉を行ってきました。これからも、職場教職員の皆さんと一緒に多忙化、長時間過密労働解消の運動を進めます。さらに、全日本教職員組合とともに「教職調整額」の支給ではなく、労働の対価に見合った残業代の支給を国、文科省に強く求める運動を推進していきます。

限定4項目とは (第6条2項)

時間外勤務を命じる場合は、次に掲げる業務に従事する場合で臨時又はやむを得ない必要があるときに限るものとする。

- 1 生徒の実習に関する業務
- 2 学校行事に関する業務
- 3 教職員会議に関する業務
- 4 非常災害等やむを得ない場合に必要な業務

多忙化解消に向け、他県では実効ある取組が！

今、全国で教職員の「多忙化解消」の

ための施策が進行中

隣の佐賀県では、各自治体単位で「多忙化解消検討委員会」が設置され、具体的施策が現場におろされています。

主な取組は、

- ① 学校規模に関係なく設置されている「労働安全衛生委員会」の実施回数
- ② 超過勤務の実態(延べ人数)
- ③ 定時退勤強化月間の取組結果と各学校の成果と課題
- ④ 勤務時間等の適正化についての各学校の取組

等の報告を教育委員会がまとめ、実態資料としてその自治体すべての学校に配布され、学校間の取組が比較できるようになっています。また、学校では、職員の長時間労働による健康障害防止のための業務記録簿(3年間保存)作成が必須となっています。ある学校では、年度の取組として、緊急時でない限り18時半施錠、会議時間の短縮、業務の効率化等を具体的方法も確認のうえ実行しています。

これは、特別な事例ではなく全国の多くの自治体で行われています。この多忙化解消の検討委員会には、現場の実態を多忙化削減の観点から強く要求し、現場の状況を熟知している教職員組合の代表が委員として参加しているので実効ある取組を行うことができるのです。

ところが北九州では「多忙感解消プロジェクト」に、わたしたち教職員組合の参加を要求しても、市はこれまでに拒否し続けています。結果は、ご存知の通り、超多忙、超時間勤務、超過密・過重労働の蔓延によるブラック教育職場です。プロジェクトの存在意義さえ疑われます。

「学力補充のため」の校時見直しではなく、 教師の「多忙化解消等のため」の校時の見直しを！！

12月の校長会で、小学校の校長に対し校時表見直しの提案があったようです。皆さんの学校では、校時表の変更が職員会や運営委員会で議題になっているのでしょうか。早いところではこの2月から新しい校時表による児童の下校時間の繰り上げ(早帰り)が始まっています。しかし、学校によっては放課後の学習補充を実施するところもあるようで、準備などでさらに多忙、超勤になるのは目に見えています。

校時表の見直しについては、全教北九州は、全国の実態を参考に市教労の時代から市教委や校長会長会に「長時間過密労働の改善策」として提案してきました。しかし、今回の校時見直しは、「授業を早く終わらせ、残りの時間は教職員の教材研究等に充てる」という教師の指導力向上のためのものではなく、放課後の時間を学力向上のための学習などに充てるというものです。これは、「子どもたちのためにもっといい授業がしたい」「健康で安心して働くことのできる職場に」という私たちの要求と相反するものです。

また、昼休みの分割付与では子どもの下校後の教師の休憩時間が保障されないということも想定されます。権利でもある休憩時間の確保を職場でもきちんと要求しましょう。

市教委に対し、「5日前の内示」、及び

「単元末テストの中止」の申し入れを行いました。

内示日の申し入れについて

市議員選挙の年は内示が遅くなることがあります。今年は29日が会期末ですが、それを待っての内示では残務整理、校務支援システム停止の関係で仕事に支障がでます。そこで下記の申し入れをしました。

単元末テストの実施強要及び実施中止の申し入れについて

学力テスト対策で北九州独自の単元末テストの強要が各学校におろされています。この件に関しまつた知らされていない学校もあるようです。これについても申し入れを行いました

2016年度人事異動内示日に関する申入書

貴職におかれましては、教育現場の長時間過密労働改善のために諸策を鋭意ご検討されている事とお察し申し上げます。

さて、本年度末を間近に控え、北九州市はじめ教育委員会当局も忙しい日々であることは承知しておりますが、学校現場も4月の異動で大きく体制が変わります。働く場所が違えば、業務の整理や引き継ぎ等にも時間がかかります。また、3月末には「校務支援システム」も止まるため学年末業務をするための時間は限られています。また、内示即発令ではないので、内示後の混乱もないとは限りません。

そのため、以下のことを求めます。

1. 2016年度末人事異動の内示を、遅くとも3月27日(月)までに行うこと。

以上

2017年度小学校における単元末テスト等の

実施を行わないことを求める申入書

教育委員会は2月16日を回答締切として、4、5、6年生の2017年度における国語科・算数科の単元末テストと理科のまとめのテストを実施するかどうかの判断を学校現場におろしてきました。

来年度の職員配置も決まっていないこの段階で、十分な論議をする時間もとらず判断を迫ったことは大きな問題です。また、実施についての職員会議を開いていない学校が多数あるのも問題です。来年度単元末テストの実施の有無を話し合った学校では、教師のほとんどが本年度実施した5年生の単元末テストが、「難しくてやる気を失った児童が多かった」「採点が難しく時間を取られた」「教師によって採点の基準が違うのに委員会に平均点を報告するなど意味がない」「来週のテストに加えてこれ以上テストを増やすことなどできない」などと反対意見を述べたにもかかわらず、「委員会からやってくれと言われていすから」「最終的には学校長の判断ですから」と言って教師の意見を取り入れなかった学校もあります。協同が必要な教育の現場には強制はなじみません。

児童の立場から言えば、難しいテストにやる気を失うばかりか、やり直しにも時間がかかりまたその時間も保障されにくく、「白いテストはいやだ」の声が多く、「学力向上に大きな力を果たすとは考えにくい」と多くの教師が言っています。

教師の立場からいえば、長時間過密労働に何ら抜本的な対策が取られない現状でこの単元テストが実施されれば、テストの採点業務は益々増し、本来の教材研究をする時間は減る一方で「授業力向上で学力アップ」にも逆行します。教育委員会には、学校現場の教師の悲鳴が聞こえないのでしょうか。

児童も教師も意欲をそがれている中、この単元末テスト・まとめのテストの実施を中止するよう、強く申し入れます。

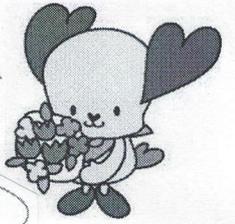
以上

「新しい権利マニュアル」を職場で活用してください。

市職への移管に伴い、教職員の権利の変更になったため、変更点を修正した新「権利マニュアル」を作りました。全教職員分印刷しましたので、職場の皆さんに手渡し、権利の学習にも活用してください。この移管では、残念ですが母体保護、育児に係わる休暇等多くの権利が後退、または削除されました。全教北九州は、これから働きながら子育てをする若い先生方に、これらの休暇制度を何としても残そうと交渉を行ってきました。残念なことに、教員の専門性やその仕事の特殊性をまったく理解しようとしていない、北九州市の行政関係者、教育委員会から「市職員との一体化」という言葉で、バツサリと切り下げられました。

あつて当たり前を感じる権利も復活させるためには多くの時間と労力が必要です。もちろん働く人たちの生活と権利を守り、発展させる責任を負った教職員組合としてこれから失った権利を回復する運動を行います。「わたしたちの権利」について身近に考えていただき、一緒に運動を進めましょう。

皆さんの参加お
待ちしていま



2017 せんせいの学校開校式

日時: 4月8日(土)13:30~16:50

場所: ウェル戸畑 8階会議室

毎年恒例。新年度スタートのこの時期に、「せんせいの学校開校式」を行います。始業式を慌ただしく終え、月曜日からの子どもたちとの日々に胸をときめかしているこの日。学級や学年集団をどう育てていくか、教師集団とどうつながっていくか。先輩教師が熱く語ります。

また、2017年4月から権限移譲で市費職員に変わります。制度がどう変わるの? 給料は?一緒に学んでいきましょう。

★時間割★



13:30~	教室でできる集団ゲーム	
14:10~	小学校講座 (講師:板垣賢二さん)	中学校講座 (講師:吹上隼人さん)
	働き方講座(給料、制度について)	
16:30~	帰りの会・お楽しみ抽選会	

「学び」のとらえ方。子ども達の「発達」のとらえ方。子ども達の発信するサイン。教師はどう応えていくか。教師集団で力を合わせ、1+1=2以上の力を出して、子ども達を育てていきたい。学習したいことはいっぱいですね。

2、3月の主な行事予定

- 2月17日(金) せんせいの学校 「ヒロシマ・ナガサキをどう教えるか」
付録 福島を考える行動 沖縄フィールドワーク
- 2月22日(水) 教員採用対策講座 第1回「鷹の爪」 【ウェルとばた】
- 2月24日(金) 定例会 【高見市民センター】
- 3月5日(日) 「新しい学習指導要領を読み解く」学習会(東京)
- 3月8日(水) 「退職金削減反対」中央行動 (東京)
共謀罪創設反対学習会
- ※「退職手当見直しにかかる職場決議」を各職場であげ、反対の意思表示を!
- 3月11日(土) さよなら原発! 3・11北九州集会、パレード
- 3月25日、26日 次期学習指導要領分析、検討会議(東京)
- 3月27日(28日) 内示予定日 定例会 内示苦情処理 ※学年末成績付けお疲れ様!