

長時間過密労働を改善し、合意と納得の得られる人事異動を要求！

全教北九州は、「人事異動に関する要求書」を市教委に提出、11月24日には人事異動にかかわる市教委交渉をします。全教北九州は、「勤務地までの移動時間の長短は、勤務・労働条件にかかわる条件」「長時間過密労働解消」を位置づけて、教職員すべての希望に沿う人事異動を行うよう要求しています。

本年度の人事異動基本要

◎教職員の合意と納得の得られる人事異動とすること。

◎長時間過密労働改善及び「働き方」見直しのための方策として、通勤時間短縮を勤務・労働条件整備の一環として位置づけ取り組むこと。

◎教育現場で多忙を極める教員が、本務である教育に意欲や情熱を傾けることができる教育環境充実の一環としての人事異動方針とすること。

以上三点を基本要として、19項目の具体要求をもとに交渉しました。

併せて、全教組合員の異動についても、異動調査に基づき組合員の希望に沿う人事異動を行うよう要求しました。

教職員が安心して働ける労働環境を！

北九州市は、ライフ・ワーク・バランスを強く推進しています。それとも関連させ、教員の異常な働き方を容認、改善できていない教育委員会の姿勢を批判し、労働環境の変更、通勤時間、家庭生活への配慮、健康維持などの観点から異動対象者本人の希望に沿う人事異動とすることを強く要求しました。

労働環境を！

また、来年度から施行が始まる外国語の教科化に伴う「英語が堪能」な教員の異動についても、本人の希望を十分配慮し強制しないことを要求しました。本年度も、希望者が増加している再任用教職員の異動についても、本人の意向の重視を要求しました。

「内示即発令」とならないように要求しました。

人事異動にかかわる作業日程

本年度の異動内示は、全教北九州の長年の要求が実現し、修了式前となりました。そのため、すべての人事異動作業が一カ月前倒しで行われています。今回の組合調書の提出も11月締め切りです。定例会で、調書提出、異動希望理由の確認などを行ったところですが、その後執行委員会でも異動理由を検討し修正などのお願ひもするかもしれません。

①異動に係る書類について

職場での異動ヒヤリングの際、所属長に異動希望理由を述べたものと同様の内容を組合の書類にも書き、内容の変更はすぐに組合に連絡してください。

②異動書類の管理職への提出

異動しそうな場合は、管理職に様式1の書類を渡してください。

③人事異動のこれからの日程

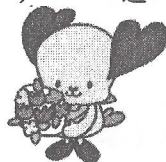
1月中旬に異動書類を取りまとめたものを市教委に提出します。その際、異動希望の先生方一人ひとりの希望内容を詳しく口頭で伝ええます。その後も希望の変更は、その都度伝えます。2月下旬まで希望に沿う異動になるよう交渉は続けます。

ひびき灘

全教・教組共闘の「全国教職員学習交流集会」が、11月18、19日の日程で開催されました。北九州からは十人の教員が参加しました。

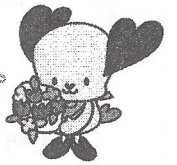
交流集会に、北は北海道、南は沖縄から、義務制の学校や公立高校、私立の高校からの参加者もあり、それぞれの職場、組合の活動や悩みなどが議題として出され、交流を深めました。

今年には佐賀での開催でしたが、その中心となって集会を企画、運営してくれたのは、佐賀県教組唐津支部の皆さんでした。唐津支部の皆さん、特に青年の皆さんと北九州の青年とは、各種集会などでつながりを深め、交流しています。全教、日教組と所属のちがいはありますが、教職員の要求の実現という共通の目的のため頑張っています





35人学級を早く
実現しましょう！



賃金・休暇制度を決める確定交渉終了！

全教北九州は、昨年までの給与・休暇制度回復を求め交渉！

昨年度の権限移譲交渉で、市費教職員へ移管された折、県費負担の際の勤務労働条件の水準をそのまま維持することを要求してきました。また、教育委員会側からも教職員のモチベーションが低下しないようにしたいとの言葉も受けていましたが、実際ふたを開けると、子育て支援休暇の廃止や生理休暇の短縮など子育てや女性の権利の切り下げなど健康の維持、安心して働き続けるための生活にかかわる労働条件が切り下げられたほか、労働の対価であり、生活の糧でもある賃金・手当に関しても一年の経過措置はあったものの、来年度からは経過措置がなくなり地域手当、職務別加算などによる給与や期末勤勉手当の減額が教職員の生活を直撃することになります。

確定交渉では、教職員が健康を維持、増進し、安心して生活が保障される中で、教育、子どもにもしっかり向き合い、充実した、よりよい教育実践ができる環境の実現を要求し、そのための教員の働き方の見直しや休暇制度の充実、さらに今大きな社会問題になっている教員の長時間過密労働に対する適正な報酬を含めた総合的な待遇改善を求めました。また、労基法、給特法などの法規に照らし、このような働かせ方の違法性や北九州市政が推進しているワークライフバランスの視点、子育て支援プログラムなど数々の取り組みに照らしてみても、教職員の働き方は市が推進しようとしている働き方と合致していないことも指摘し、教職員の長時間過密労働の解消の観点から、賃金・労働条件の改善・回復が実感でききる施策の実行を要求しました。

本年度の確定交渉の結果は下記に示した通りですが、この回答を最終とせず、これからの教育条件、労働条件見直し、改善に向けた実効性のある協議を全教北九州と継続していくことを要求しました。

平成29年度給与改定等並びに平成29年度冬季及び平成30年度夏季の期末・勤勉手当等について

I 平成29年度給与改定について

- 1 給料表の改定
- 2 実施時期

II 扶養手当の改定について

III 育児休業制度及び育児短時間勤務制度の改正

VI 病気休暇の承認方法の改正

- 1 改正内容

現行	改正後
診断書等の提出 職員が病気休暇の承認を受けようとするときは、医師の診断書を提出しなければならない。ただし、引き続き3日以内（当該期間内に休業日がある場合は、当該休業日を含む。）の病気休暇の承認を受けようとする場合において、医師の診察等を受けたことが確認できる書類を提出したときは、医師の診断書の提出を省略することができる。	診断書の提出 職員が病気休暇の承認を受けようとするときは、医師の診断書を提出しなければならない。ただし、引き続き3日以内（当該期間内に休業日がある場合は、当該休業日を含む。）の病気休暇の承認を受けようとする場合において、医師の診察等を受けたことが確認できる書類を提出したときは、医師の診断書の提出を省略することができる。なお、インフルエンザに罹患し、抗インフルエンザ薬の処方を確認できる書類をあわせて提出した場合は、前述の「3日以内」を「6日以内」と読み替える。

- 2 実施時期
平成30年1月1日とする。

V 職務専念義務免除の改正

- 下記のとおり改正する考えで、人事委員会と協議する。
- 1 職務専念義務免除「妊娠に起因する諸障害のため勤務することが著しく困難な場合」の改正
職務専念義務免除「妊娠に起因する諸障害のため勤務することが著しく困難な場合」の上限時間を次のとおりとする。

現行	改正後
56時間	112時間

- 2 実施時期
平成30年1月1日とする。

VI 臨時職員の賃金額及び嘱託員の報酬額の改定

- 1 臨時職員の賃金額の改定
臨時職員の賃金の改定後の額は、現行額に0.59%を乗じて得た額を加えた額とする。
端数処理の方法については、従来と同様とする。
- 2 嘱託員の報酬額の改定
(1) 嘱託員の報酬の算定基礎となる報酬区分の時間額の改定を次の通りとする。

職の分類	報酬区分	時間額	
		現行	改定後
特定の専門的知識・経験を有する職のうち困難な職	A	1,630円	1,640円
特定の専門的知識・経験を有する職のうち標準的な職	B	1,480円	1,490円
特定の専門的知識・経験は必要だが、幅広く人材を募集できる職のうち困難な職	C	1,280円	1,290円
特定の専門的知識・経験は必要だが、幅広く人材を募集できる職のうち標準的な職	D	1,070円	1,080円
幅広く人材を募集できる職	E	870円	880円

- (2) 報酬区分に分類されない嘱託員の報酬改定については、臨時職員の賃金額の改定方法の例に準じることを基本に、前号の時間額の改定との均衡を考慮して行う。

3 実施時期

先に提示したとおり。

VII 臨時職員及び嘱託員の休暇制度の改正等

- 1 「介護休暇」の新設
先に提示したとおり。

1月の主な行事予定

1月12日(金) 定例会【場所未定】

1月13日(土) 女性部学習会【場所未定】

※人事異動の書類は、11月中に組合に届くようお願いします。