



# 全教北九州

「新聞 全教北九州」  
全教北九州市教職員組合  
発行責任者 中村賢太郎  
2018.10.26

ホームページ:検索  全教北九州

この新聞はすべての教職員に配布しています

## 『少人数学級の前進を』『支援学校の設置基準づくりを』 子どもたちが安心して学べる学校のため

### すべての学年・学級を

### 少人数学級に！

毎年、全教・全教北九州が行っている教育条件整備のための全国署名が始まりました。

この全国署名は、29年前に「3000万署名」としてスタートし、これまでに4億5千万をこえる署名が集まり、国や自治体を動かし、少人数学級が広がり、就学支援金制度などを実現する力となりました。

全教北九州も毎年北九州市に少人数学級早期実現を訴え、議会請願を行ってきました。

### 少人数学級実現は、正規教員を増しての実施を！

北九州市では、保護者や地域の願いに応えて、小学校1年、2年、3年、そして中学校1年で実施され、それ以外の学年でも校長裁量での実施が可能になっています。しかし、ご存知のように、今の措置は予算や教員を増やして行っているのではなく、加配要員を流用しての措置で、逆に教員不足に拍車をかけ、現場は多忙と混乱を極め、学校教育・運営にも支障が出ています。

### 支援学校の設置基準づくりを国に要求！

全教は、国に対し、多くの保護者、市民と協力して特別支援学校の「設置基準づくり」を要請してきました。

全国的には、支援学校の児童・生徒数は増加の一途で、在籍者数は2005年と比較して11年間で3万8千人増えています。一方、学校建設はすすんでいません。支援学校では、普通教室が足りず一つの教室をカーテンで仕切って使っているところもあります。それでも足りず特別教室も普通教室に転用しています。この事態の根源は、幼稚園から小中、高校、専門学校まですべてにある「学校設置基準」が支援学校だけにはないからです。

### 今の支援学級編成基準 8人では、多すぎます！

全国の支援学級在籍児童・生徒数も増え続けています。支援学級に在籍する児童・生徒の状況も多様で、医療的なケアが必要な子どももいれば、情緒障害の子ども、個別対応が常時必要な子どもなど、実態に大きな差があります。一方、支援学級の編成基準が学級8人と多すぎると、その子どもたちを一人の担任で多様な指導することは、負担も大きく、すでに限界になっています。

### 子どもも教職員

### も安心して学べる学校に！

日本の教育機関の公財政支出は対GDP比で、OECD諸国中最下位です。せめてOECD諸国並に財政支出を行えば、小・中・高校の35人以下学級の実現のみならず、教育費無償化など教育条件整備も進めることができます。

教育条件整備は、実現には時間もかかりますが、これまでがそうであったように小さな一歩でも着実に前進しています。皆さんの職場でも教育署名の取組を進めて下さい。

### 街頭署名に是非参加を

全教北九州は毎月JRの駅前でも街頭での宣伝や署名活動を行っています。

十月は、十七日(土曜日)十二時ころからJR戸畑駅で行います。どなたでも参加できます。都合がつかない方は参加していませんか。



10月の街頭署名の様子

## 「給与改定、人事制度交渉」では、待遇改善を前面に交渉に臨みます。

10月16日全教北九州と市教委との給与改定交渉が行われました。交渉では、組合からの要求書に対する回答がありました。

### 1、給与、手当の増額を要求

教職員の生活アンケートでも働きに見合った賃金をという要求が多数です。市教委にもこの間、代償措置を要求してきました。今回、人事委員会勧告で教育職の給料表を改定するよう勧告がなされ、市もそれに沿って改定される予定で、若干の給与がupされます。しかし、全教北九州の要求は、学校事務職員などの学校関係者すべての増額要求であり、同じ職場にあって増える人、増えない人がいることには納得できません。

### 非常勤の教職員も待遇の改善を！

給与増額に関しては、臨時教職員の教職員給料表の教育職2級（現在1級）と昇給の上限を撤廃するように要求していました。その中で、昇給上限については、福岡県も今年から撤廃した経緯を受けて北九州市も検討するという前向きな回答でした。実現するとういいですね。その他の回答は、いつもの他都市の動向を踏まえて・・・などのやる気のない回答でした。

### 2、人事制度（勤務条件等）の要求

北九州の教員希望者が福岡市や県に逃げに行っている状況は市教委も把握しており、あの手、この手で宣伝、PRしているようです。しかし、何といたっても給与や手当、働きやすい職場環境を保障する人的配置、権利などの待遇が県下一悪いことは受験する側もよく調べています。市教委も、「よい人材を集めるには、待遇改善しかない」とは言ってきましたが、全教北九州からの具体的改善要求を受け入れず、一方で市教委の具体的対応策が今回の交渉でも見えてきませんでした。ただ、前進面でいえば、子育て支援休暇の復活はないものの、それに代わる新しい休暇制度を今後の交渉で明らかにしていくとの回答でした。

### 3、人事評価について

全教北九州は、これまでの交渉のたびに、「賃金を業績評価に反映させないよう」要求してきました。また、評価システムも反対しています。これまでの交渉では、「検討しています。」という回答でしたが、今回は『今後の交渉で明らかにする』という、一歩踏み込んだ回答でした。本来、教育現場での業績評価はあってはならず、組合としても反対の立場を明確にして今後の交渉に臨みます。

管理職の「はよ帰れ！がウザイ」という声が。

今年度の組合要求書に『業務内容削減を伴わないなか、長時間勤務削減の結果のみを問題にする職員に対する「時短ハラスメント」は改めること。』という項目を追加しました。昨年度の組合のハラスメントアンケートにも、「管理職の早く帰らなさい」の声がウザイという意見があり、また最近ではこの言葉が「不快」と感じるという声も非常に多く、要求に取り入れられました。

「ジタハラ」も立派なパワハラです。

ネットでは、「時短ハラスメント」（ジタハラ）とは、残業時間削減のための具体策がないまま、社員に「残業をするな」「定時に帰れ」などと退社を強要することをいいます。長時間労働の見直しは本来、企業が進んで取り組むべき課題です。しかし、そのための施策を講じていないのに退社を強要すれば、持ち帰り残業が増えたり、従業員の士気が下がったりするなど、企業にとってむしろマイナスな結果を招くこともあります。だそうです。

まったく今の学校職場の現状そのままです。具体策のないままの働き方の見直しはこのようなパワハラも増大させます。来年度は学校経営方針に業務改善の具体策を盛り込まなければいけません。3学期には来年度の行事の検討も始まります。働きやすい職場にするため、管理職に任せるのではなく一緒に具体策を話し合ひましょう。

## 0・6～10・7 全教「全国女性教職員学習交流集会」が北九州で開催されました。

十月六日、七日に北九州大学において、「全国女性教職員学習交流集会」が開催されました。全国からの参加者を迎え、二日間で延べ五三三人がつどい学びました。北九州の障害者による「チャンネル劇団」のパフォーマンス、また「抱樸」の奥田知志さんの講演からは、「生きていることにこそ価値がある」「助けてと言える社会を」というメッセージを受け取ることができました。二日目は3基礎講座、4分科会の充実した学習会となりました。女性教職員が健康で生きがいをもって働けてこそ教育現場が輝くといっても過言ではありません。元氣と希望を持つことができた二日間でした。

