

## 「2018年度 春闘期の要求書」提出

2018年 4月16日、北九州市教職員組合は、北九州市長と教育長あてに「2018年度春闘期の要求書」を提出しました。5月末に1回目の回答交渉を受け、人勤期と確定期に交渉を積み上げ実現を目指します。

以下、具体的な要求項目と解説を掲載します。

### (1) 人事院・人事委員会勧告について

①人事院及び人事委員会勧告制度は、地方公務員の労働基本権が制約されていることへの代償措置として設けられているので、完全実施を行うこと。

### (2) 権限移譲にかかわる諸課題について

①福岡市、県域、北九州市と、手当水準の格差是正の措置を講じること。

→2016年度まで地域手当は4.25%でした。権限移譲で北九州は国が決めた3%を当局が提示しました。2017年度は、交渉を積み上げ激変緩和措置で4.25%を維持しましたが、2018年度より3%実施となっています。

②交通用具使用者に係わる5kmきざみの通勤手当額の見直しをすること。

③学校事務職員と教職員について、同じ職場で働く権利の同一性を重視し、教職員にあって学校事務職員に適応されていない権利について再検討をすること。

→「職員の結婚」「育児時間の30分、60分分割」、「産前休暇の残りを産後休暇に加算」が、教育職員のための適応となっています。

④従来の権利に「子育て支援」の視点を取り入れること。

→北九州市は、行政の措置としては「子育て支援」のとりくみは進んでいます。しかし労働者の権利としては、「子の看護休暇」となっています。従前県域時代は、学校行事の参加も適応項目でした。

### (3) 教育予算について

①ゆとりある教育の展望が持てる予算を編成すること。

→2018年度は、「スクール・サポート・スタッフ」40名配置、日本人ALT15名配置、長欠対策23名配置等、新規配置が行われています。しかし学校配置人数は、前年度より18名増であり、従来の配置を削減して補填しています。

②保護者負担軽減に向けた具体的な措置を講じること。

③再任用教職員の職務・職責の実態をふまえ、賃金水準を改善すること。

④臨時・非常勤職員の賃金水準を改善すること。

⑤病休代替非常勤講師の勤務時間を17:00までとする措置を講じること。

### (4) 超過勤務について

①超勤の縮減に向けて、数値目標を設定し、当局責任を果たすこと。

→日教組職場討議資料（3.12：号外）「長時間労働是正にむけた全国統一行動を」に基づき、当局交渉を積み上げていきます。学力・体力向上を謳う施策の弊害の解消が、喫緊の課題となっています。

②適正な勤務時間の管理を行うよう管理職への指導を強化すること。

③定数欠を当局の責任で早期に解消すること。

→2017年度12月議会で、教育長は「正規率をなるべく早い時期に90%台にのせる」と答弁しました。2月議会では、「定数欠を生まないように、新規採用をふやしたり採用要件の見直しをする」と答弁しています。

④産休・育休代替講師を確実に配置すること。

⑤専科教育の推進にあたっては、持ち時間数の目安を明らかにし、学校間格差のないようにとりくむこと。

→従来当局は、少人数指導を重視して、個に応じた指導を進めてきました。ここ数年、持ち時間数の課題から、専科指導にシフトを変えてきています。2017年度少人数指導59名配置でしたが、2018年度は16名配置となっています。

⑥北九教指二第214号・H29.3.23付「適切な部活動の休養日の設定について」（通知）の更なる徹底を図ると同時に、部活動指導員や部活動外部講師の有効利用を図ること。

→2017年度、「部活動指導員」は15名配置されました。2018年度は、19名配置となっています。

⑦過度な校内研修による教育現場の多忙感を解消すること。

→当局は、学校訪問等で指導・助言していると答弁していますが、現場の多忙感は全く解消されていません。

⑧週1回の「定時退校日」を実施すること。

⑨学校閉庁時間を設定し、時間外電話対応等の措置を講じること。

→日教組の超勤縮減の具体的な提案として、提言されたものです。

⑩保護者や地域向けの啓発用リーフレット等作成すること、

## (5) その他

①終業時間15分短縮により、校内運営が非効率となった状況を鑑み、同一職場同一終業時間に合わせるため、15分の賃金の割り増しを保障して17:00まで勤務とすること。

②人事評価を給与に反映する制度を導入しないこと。制度の導入に当たっては、十分な労使協議を前提とすること。

③体連行事等の役員派遣は「職免」扱いでなく、「出張」扱いとすること。

→「出張」は、校長が「教育に資するものがあるかどうか」を判断する校長の裁量権の範疇にあるものです。「職免」で役員派遣を要請することは、無理があります。

④会計年度任用職員制度の導入に向け、任用の在り方を十分に検討し、明らかにすること。

⑤2013年4月実施改正労働契約法の趣旨にのっとり、5年経過常勤講師を正規教職員に任用すること。

⑥各職場で「36協定」を締結し、時間外手当を完全支給すること。

→日教組の職場討議資料（2.14：号外）「36協定を締結して、働きやすい職場環境をつくろう！」を参照してください。全国統一の行動提起となっています。

