JAPAN TEACHERS' UNION　―教え子を再び戦場に送るな―

JTU ほっきゅう NO.16

2023. 7. 26　北九州市教職員組合にゅうす

人事委員会との交渉 NO.3 ～あなたの学校を働きやすく、働きがいのある学校にするために～

前号からのつづきです。「2023 年度賃金・労働条件改善並びに給与勧告基礎作業に関する要請書」

8. 教職員の健康を守るため、「学校における業務改善プログラム（第3版）」を学校現場に定着させ、権利行使しやすい職場環境づくりにとりくむよう任命権者に指導すること。

①超勤縮減に向けて、実効ある手立て行うこと。
②権利行使できない理由を分析し、学校の特殊性に適応した諸権利のあり方を研究すること。
③学校閉庁時間を明らかにした上で、時間外電話対応等の措置を保護者や地域に周知し、理解を得ること。
④「適切な部活動の休業日の設定について」（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。
⑤週１回の「定時退校日」を実施すること。
⑥全ての職場で、労基法及び給特法に基づく勤務時間の意識の醸成を図ること。
⑦学校間格差をうまないように会計年度任用職員の適正な配置を行うこと。

㊐「安全衛生委員会」として学校訪問をし、市教委各部とも話し合いをしているが、多くの学校で業務改善の「校内努力」をしている。しかし「持ち帰り仕事」を含め、**校内努力には「限界」**があり、一人単価の仕事量を減らすか、**充分な職員配置**をしなければ超勤は解決しない。**年度途中に必ず定員不足がどこかの学校で起きている**現状を考えれば、**4 月当初に講師を抱え込んでおく**などの北九州独自の施策が必要。将来を担う子どもたちの教育を充実させることは、北九州市の「未来を創る」ことである。先駆的な施策を導入し、学びの場の充実をこの北九州市から全国に発信できれば、教員志望の北九州離れも減るはずである。

9. 教育現場に合わない、人事評価を給与に反映する新たな制度を導入しないこと。制度を導入するに当たっては、十分な労使協議を行うこと。

㊐**人事評価制度**について、北九州の教職員はすでに「北九州方式」で導入されており、55 歳以上の A 及び B 判定の方に昇給がある状態である。これ以上の評価制度の導入は、見えるところだけ評価され、教職員の「見えない部分の頑張り」が評価されない恐れがある。さらに**「管理職の恣意的な評価」「教職員の管理職への忖度」「教職員集団の分断」**など学校現場の混乱を招くであろう。人事評価を給与に反映する**「新たな制度」の導入には反対**である。

北九州市の教職員の代表として

10.その他　　以下の項目について任命権者に対し必要な指導を行うこと。

①各職場で「36 協定」を締結し、時間外手当の完全支給をすること。
②文科省の業務改善プログラムにのっとり、校納金の公会計化をすすめること。
③中教審答申で示された学校が担う業務について、職場点検を行うこと。
- 「基本的には学校以外が担うべき業務」については、学校から排除すること。
- 「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」については、実態に応じ整理にとりくむこと。
- 「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」については負担軽減にとりくむこと。

④勤務時間外における在校時間の「上限 45 時間」を着実に現場に定着させること。
上限時間は、時間外勤務を許容するものではないことを認識すること。
⑤「一年単位の変形労働時間制」は、十分な労使協議を前提とすること。
⑥中途の教職員の欠員に対して、実効ある手立てをとること。

現場の切実な声を届け続ける！

北九州市教組は、**北九州市の全教職員の代表として毎年人事委員会との「交渉」**に臨んでいます。交渉の最後に小川委員長から「物価高に対する**賃金アップ**は、生活する上で絶対に必要なことである。民間企業もベースアップは見込まれている。私たち**教職員のベースアップ**にも大きな期待をしている。」とまとめ「交渉」を終了しました。この結果は人事院勧告として8月に報告されます。

わからないこと・困ったことがあったら…　何でも気軽にお問い合わせください！

///JTU 北九州市教職員組合　〒802－0072　小倉北区東篠崎３丁目4－1
E-mail:jtuhokyu@lime.ocn.ne.jp　北九州教育会館　TEL（093）953－0381