

全教栃木 教育新聞

かぎりない可能性を秘めて、子どもや青年は学校に通ってくる

県人事委員会に、給与や労働条件について要求書を提出！

物価上昇に見合った給与引き上げと労基法順守をもとめました

全栃木教職員組合は6月20日、県人事委員会に「教職員の給与及び労働条件等に関する要求書」を提出しました。提出の際に、若年層だけでなく中高年齢層の給与引き上げ、給特法「改正」に関わって「在校等時間」の削減、休憩時間の順守、措置要求等について話し合いました。

県人事委員会は毎年給与等の引き上げの勧告等を行っていますが、それ以外に、教職員については在校等時間の是正や業務の適正化等も求めています。残念ながら、この指摘が十分には生かされていませんが、看過できない問題として捉えています。

教職員確保のために、若年層の給与引き上げを行ってきていますが、物価高による生活への影響は世代を問いません。このことを訴えました。

また、県の人事委員会は県立学校に対する労働基準監督権限を有しています。かつて、多くの高校で教員と事務職員の休憩時間が一致していないことを私たちが申告し、同一時間帯に休憩時間を設けさせた経緯があります。今回は、この休憩時間が実質的に確保されているか、打ち合わせ等を行っていないかを、各学校の実情を調査すること、違反している実態があったら、その是正を行うことも求めました。

要求したことは以下のとおりです。

- 教員の地位に関する勧告、教育基本法等に基づき、教職員の士気を高め、教職員の生活改善ができる賃金とすること。そのために、常勤の教職員の賃金を平均3万3000円以上引き上げること。一時金を引き上げること。その場合

発行 全栃木教職員組合

〒321-0138 宇都宮市兵庫塚3丁目10-30

TEL 028-653-0353 FAX 028-653-1579

URL <http://tcgzenkyo.work> E-mail info@tcgzenkyo.work

は期末手当を増額すること。

- 定年引上げに見合った賃金体系とすること。同一労働同一賃金の原則を適用すること。再任用者は定数から除外すること。
- 号給の「足伸ばし」を行うこと。給与及び諸手当の「見直し」等によって、現行支給額を引き下げないこと。
- 「教職員評価」の勤勉手当・昇給への反映を廃止すること。やむを得ず反映させなければならない場合は、現場を混乱させないよう最大限の配慮をすること。
- 教職員の長時間過密労働を解消させるため、「教育職員の業務量の適切な管理等に関する規則」の順守を強く求める。変形労働時間制を学校に導入しないこと。
- 未払い残業を根絶すること。労基法や36協定に対する違反、未払い残業については、管理職には懲戒も含めて厳正に対処すること。
- すべての教職員の休憩時間を確保させること。県教委に対し、管理職に法律を厳守させるよう強く求めること。県立学校について、違反があった場合は厳正に対処すること。
- 労働基準法第15条に基づく労働条件の明示を行うよう、またその条件に基づいた勤務とするよう任命権者、服務監督権者に徹底させること。
- 任用（雇用）形態に関わらず、採用時検診を事業者の責任で行わせること。自費負担による健康診断書の提出を求めさせないこと。
- 市町教委に対して実効ある労働安全衛生体制を早急に確立するよう働き



栃木でともに働くみなさんに、全栃木教職員組合への加入を心から呼びかけます。加入は左のQRコードから。組合費は給与月額の1.5%（臨時・非常勤のみなさんには減額措置があります）です。

教え子を再び戦場に送るな！

新聞名の下の言葉は、全日本教職員組合の「教職員権利憲章」の冒頭の言葉です。

かけること。また、医師による面接指導を行うようはたらきかけること。県立学校についても、法が求める労働安全衛生体制となっているか調査すること。すべての学校で長時間労働を行った教職員に対する医師の面接指導が受けられる体制を整備させること。

11. ハラスメントを根絶すること。

12. 臨時・非常勤教職員（会計年度任用職員）の賃金改善を行うこと。非常勤の会計年度任用職員に対しても、期末・勤勉手当を支給すること。臨時教員の2級適用、前歴換算の改善を行うこと。最高号給を引き上げること。非常勤講師の授業時間単価も3,000円以上に引き上げるとともに、試験作成・採点、評価等に要した時間についても賃金を支給するために定額の月払いとすること。

13. 退職手当のさらなる減額は絶対に行わないこと。

14. 改正育児・介護休業法に基づき、育児や介護に関わる休業・休暇の制度をさらに改善すること。男性教員の育休取得の促進策をより具体化すること。育児のための部分休業に代替措置を適用すること。3か月以下の育児休業取得者の期末手当を減じないなどの育児休業者の賃金を保障する策を講じること。非正規採用教職員にも育児休業・介護休暇の取得を認めること。産前産後休暇については前後それぞれ10週間とすること。代替教職員の産休取得にも代替措置をとること。

15. 人事委員会の開催日時や議事録をHP上でも公開すること。

以 上

人事委員会とは措置要求について話し合いました

2021年度に全栃木教職員組合の組合員が、勤務条件改善を求めて、県人事委員会に対して、地方公務員法に基づく措置要求を行いました。

要求したことは、

- ・休憩時間の3分割をしないこと。また、勤務時間内に条例で定められたとおりに45分間を割り振ること。
- ・教職員数が50人未満の学校にも産業医、衛生管理者の選任と衛生委員会を設置すること。

・市長の労働基準監督体制を確立すること。

などです。

この措置要求に対して、人事委員会は休憩時間が割り振られなかつたことがあったことを認めるとともに、労働安全衛生については、50人未満の教職員の学校に要求した体制を整える義務はないが、50人以上（任命権者を問わない）が勤務するようになつたら、産業医等の選任は行われるべきとしました。その市には県費負担教職員が50人以上の学校のみ、産業医等の選任などがされていましたが、市任命の会計年度任用職員を合わせると、50人以上が勤務する複数の学校には産業医等が選任されていませんでした。組合員はこれらの学校には、新年度から産業医が選定されると、措置要求を行つてよかつたと思ったと言います。

一方で、休憩時間の3分割、市長の労働基準監督体制の確立について、要求は認められませんでした。

県人事委員会判定をくつがえした市公平委員会

この組合員は2023年度から、同じ市で、市任命の会計年度任用職員として、学校で働き始めました。勤務校の教職員数は県費負担教職員44人、市任命会計年度任用職員等を含めて、合計59人が働く学校でした。県人事委員会が認めた50人以上が勤務している学校でしたが、産業医等の選任が行われていませんでした。

そこで組合員は、50人以上が勤務する学校として産業医等を選任することなどを求める措置要求を行いました。要求先は身分が変わったため、市の公平委員会です。公平委員会でも県の人事委員会と同じ結論になり、産業医等が選任されると思っていたそうです。

ところが、市の公平委員会は県とは異なる判定を下しました。

（この記事は次号に続けます）



全教では教職員の働き方のアンケートを行っています。
ぜひ、ご協力をお願いします。左のQRコードから回答してください。