第１号議案　　２０２１年度　活動経過報告

２０２１年度は、引き続き新型コロナウイルス感染の影響で組合活動を従来どおり行なえず、活動の自粛・縮小を余儀なくされました。また、学校現場でも、新型コロナ感染の防止及び学びの保障のため、教職員の業務負担は非常に厳しい状況が続き、分会活動にも大きく影響しました。

このような中でも、佐賀高教組は、①憲法をまもり活かし、平和と民主主義の擁護と前進、②教職員のくらしといのちを守り、教育の条理に根ざしたゆきとどいた教育の前進、③国民、県民、保護者との共同を広げ教育環境の整備に努める等の運動方針を持って活動をおこないました。

　１　 教職員のいのちとくらしを守る取り組み(賃金・労働安全衛生体制の向上)

①　賃金改善の取り組み

　賃金改善は労働組合運動の最優先の課題であり、県教委と直接交渉ができる事は組合員の一番のメリットです。賃金関係については、例年10月の人事委員会勧告を受けて、県教委へ秋季賃金要求書を作成、提出し、賃金確定交渉を2回おこなっています。

各分会や専門部の、参加者により学校現場の切実な状況や職務の困難性を発言していただき、交渉をおこなっています。また、県人事委員会へも要請書を提出し高教組本部が交渉をおこなっています。

人事委員会勧告・報告は10月15日に出され、公民較差は月例給20円民間が低く、ボーナスは0．15月民間が低いとの調査に基づき、月例給は据え置き、ボーナスは0.15月期末手当の引き下げの勧告となりました。再任用職員は0.10月の引き下げでした。

高教組は、「２年連続の給与の据え置き、一時金引下げは、公務労働者の努力や実績に報いず、賃上げの期待に反している。生活改善、地域経済の活性化に背を向ている」と指摘し、改善を要求しました。しかし、11月12日の交渉で、県教委は人事委員会勧告尊重の立場を崩しませんでした。一方で、不妊・不育治療に関する新たな休暇制度、通勤手当の特別加算について異動要件廃止、定時制食堂へのエアコン設置を進める事を回答したことから、やむなく妥結しました。

この引き下げの実施時期について、通常は国家公務員に準じておこなわれますが、国会会期の都合により、国家公務員は12月実施を次年度6月実施となりましたが、佐賀県は県議会に提案し12月実施となり、実施時期が国と地方で異なるのは初めてとなりました。

②　「教職員人事評価の賃金リンク」制度の問題

県教委は10月21日、「現業職員の人事評価結果の給与への反映」を提案してきました。これまで現業職員の給与への反映をしていなかった理由は、知事部局の現業職が妥結していなかったためと説明しました。また、全国で現業職員へ導入していないのは、鳥取県と佐賀県だけでした。10月22日に緊急の現業部役員会で対応を協議し、提案はあまりにも唐突で11月に妥結することはできないとして、交渉に臨み、教育委員会とは継続交渉となりました。この間、知事部局の現業職員労働組合と10月27日に情報交換をおこない、今後も継続して情報交換をすることになりました。後日、知事部局の現業職員労働組合は妥結したと報告を受けました。

非現業職員については、既に給与・勤勉手当への反映がおこなわれ、令和2年夏・冬の勤勉手当、令和3年1月定期昇給及び夏・冬の勤勉手当、令和4年1月定期昇給の計6回反映されたことになります。しかし、校長からはＡＡ評価を得ているのに、給与明細で確認するとＡ評価になっていたという相談電話が組合本部にきています。いわゆる相対化の問題ですが、校長から出された絶対評価の上位評価者（ＳとＡＡ）は全体で約50％弱、それを県教委が上位30％に押さえる相対化の仕組みは明らかにしていません。Ｂ・Ｃ評価も「若干名」いたことから、制度が恣意的に運用されないよう注視していく必要があります。

③　非正規雇用(常勤・非常勤講師、会計年度任用職員)の賃金・待遇改善

臨任職員の賃金が改善しました。実習教員及び寄宿舎指導員の初任給１級17号から１級21号200,300円へ10,200円の改善。栄養職員大卒初任給1級19号から2級1号189,300円へ8,200円の改善となりました。

一方、会計年度任用職員については、期末手当の削減が強行されました。これは、会計年度任用職員は一般職員に準じる規定があるためです。しかし、会計年度任用職員には勤勉手当がなく、一会計年度内の任期で雇用されている会計年度任用職員の一時金を年度途中で引き下げることは問題です。

今後も「教職に臨時はない」を合言葉に、さまざまな差別・不利益の解消に向けた取り組みをすすめます。

公務員賃金が改善されるためには、民間・中小企業労働者全体の賃金底上げ、最低賃金改善を勝ち取ることが重要です。佐賀県労連に結集し、署名や佐賀駅前で最低賃金改善を訴える宣伝行動を６月、８月、１１月とおこないました。

④　教職員の長時間過密労働・多忙化の解消

　文科省は、教員の働き方改革として、「1年単位の変形時間労働制」の導入を、都道府県に強めています。現在、北海道、徳島県、千葉県、兵庫県、山口県、香川県、愛媛県、鹿児島県、大分県、三重県、高知県で条例化されていますが、学校現場の負担軽減にはならないため、高教組は県教委交渉で強く反対しています。

　教職員の長時間過密労働は解消していません。昨年2月の交渉で、県教委は在校等時間を把握する方法として「校務用ＰＣのログイン／ログアウト時刻を記録するシステムを導入し、IＣカードも併用する」と回答しました。しかし、ＩＣカードを希望者配布としている学校が多いので、春闘交渉、秋季交渉でも全員配布を要求しました。

ある高校では、職員昇降口でカード打刻ができることや、時間外の電話を留守番電話対応としています。

　佐賀県人事委員会が10月15日に出した報告には、2020年度の教育職員一人当たりの年間の時間外在校等時間を、全体で394.7時間（小学校373.2時間、中学校486.4時間、県立学校351.1時間）となっており、年間の上限360時間を上回っている。と人事委員会として初めて教員の時間外労働について明らかにしています。

　県教委には、県立学校の教職員が兼職・兼業としてＰＴＡ業務等で働いている時間の把握も労働基準法第38条で義務化されていることから、その時間も公表するよう求めましたが、ＰＴＡから公表の許可を受けていないとして拒んでいます。高教組は、県教委の監督機関である人事委員会に報告することにしています。高教組は「ＰＴＡ業務は報酬の有無に関わらず、業務なのだから在校等時間に入れるべき」との訴えを続けます。

⑤　ＩＣＴ利活用の改善

県が主催する「ICT利活用教育の推進に関する事業改善検討委員会」に高教組からも参加し、発言をしています。2013年に発足した当委員会には、大学教授や市町教委関係者、保護者団体代表に加え、ICT企業関係者等も名を連ねています。コロナ禍以降、いわゆるオンライン授業が開始されていますが、環境整備や支援する専門職員の配置不足、教員への研修などの課題は残されたままになっています。それによって、教職員の負担が過重になっていることが、現場から報告されています。また、オンラインでの出欠や評価の在り方についても、法整備や現場での議論が不十分であることも、重ねて主張しています。県教委はオンラインによる学習支援の必要性を強調しますが、法的にはオンラインでの学習支援を授業としてカウントすることはできないとする見解です。

⑥　エアコン設置の進展

県費によるエアコン設置・温度管理の徹底を要求してきました。一昨年の交渉で、教室エアコン未設置４校（唐津南・唐津青翔・白石（商業）、嬉野（塩田・嬉野）に設置すると回答し、昨年度設置が実現しました。しかし、選択科目等ではエアコンの無い教室を使用していることや、佐賀工業定時制校舎の教室にはエアコン未設置となっており、会議室で授業を行う等、不十分な状況が続いています。県立学校の特別教室や実験・実習室にはほとんどエアコンが無い状況で、引き続き熱中症予防、コロナ対策、安全配慮義務等で要求を続けます。

⑦　新型コロナ感染症から児童生徒・教職員を守るための実効ある対策

コロナ対策費の予算化、マスク、アルコール消毒液などを学校に配布することの要求をはじめとして、服務や在宅勤務等の周知徹底を求めました。また、一斉休校により非常勤講師の勤務が激減し、無収入となる事態が生じました。県教委に対し、授業以外にも柔軟な働き方ができるよう要請し、一定の収入確保が可能となりました。自動水栓化の要求については、コロナ予算で大幅に改善しましたが、手洗い場の増設が進んでいないため、引き続き要求していきます。

生徒が感染及び濃厚接触等で休む際の教職員の負担が非常大きいことが出されました。授業プリントや課題の準備と配布が大変で、配布については保護者との連絡がほとんど時間外になり、保護者来校が時間外、時間外の家庭訪問で配布していること。また、オンライン授業のセットアップで支援員が必要など様々な課題があります。

⑧退職金の見直し

国家公務員の退職金は、民間との比較見直しが5年毎に行われる制度で、今年は見直しの年です。また、国家公務員の退職金の見直しは、そのまま地方公務員にも反映されるものであり、公務職場に働く多くの公務員が、関心をもって注視していました。

人事院は、退職後の生活設計を支える勤務条件的なものとしており、雇用保険も適用されない公務員と民間を単純に比較することは問題があります。

今年2月から取り組んだ総理大臣及び人事院宛の「高齢期公務員の処遇改善などを求める署名」は434筆を集約し、全教へ提出しました。これは、未組合員にも呼びかける取り組みで、中原特別支援、多久、小城、白石普通、鹿島赤門分会で多くの未組合員の署名協力がありました。全教は署名（６万６４９７筆(全教分２万２７３７筆））を内閣人事局に提出し、交渉を重ねてきました。

4月28日、内閣人事局が公務労組連絡会に対し退職金の見直しは行わないと説明しました。退職手当の見直しは、民間との比較結果が基本ですが、コロナ禍で明らかになった公務・公共サービスの脆弱さが明らかになるもとで、国民のいのちとくらしを守るため奮闘する公務員の処遇引下げを断固許さないという私たちの強い要求が、引き下げ阻止の大きな力になったことは間違いのない事実です。これを確信にして人事院勧告に向け、教育現場の働き方に見あった賃金の引き上げを求めていきましょう。

　２　　権利身分の拡充、人事・学校運営民主化の取り組み

①　職場要求実現に向けて

職場で集まり、分会会議で話し合ったことや、一人の声を大切にして問題提起をおこない、要求の実現に向けて取り組んだ分会がありました。各分会の職場要求を集約し、組合全体の要求としてまとめ、県教委交渉に臨む態勢づくりが必要です。

また、衛生委員会でも組合からの要求を提案し、教職員の長時間過密労働の解消、妊娠者の負担軽減・安全配慮、熱中症対策等、広く労働時間、労働環境、健康管理について協議することができるので、衛生委員には組合員を複数化することが必要です。

②　人事行政の民主化を進める取り組み

毎年、春闘要求書・人事定数要求書等で要求している民主的人事異動の実現については、「希望と承諾の原則」を貫き、県教委にその実現を強く求めています。高教組の重点異動･留任要求・苦情処理は、その具体的手段です。

12月17日に人事定数の要求書を提出し交渉を行いました。12月11日に第１回県人事対策委員会を開き、今年度の重点異動･留任者について、６名の重点留任・異動を決定しました。これを基に、1月14日、重点人事異動・留任要望書を県教委に提出しました。対象者の事情・希望を具体的・詳細に説明し、配慮を求めました。育児・介護・健康を理由とする希望が増えていること、県が進める「子育てし大県」などの施策と整合性をとるべきだと訴えました。3月24日結果として、重点留任４名が承諾通りとなりましたが、重点異動は留任となり厳しい結果となりました。

山口知事は「子育てし大県」をアピールしています。県教委は「男性職員による積極的な育児を支援するために、ワークライフバランスの推進する」といいながら、育児で大変な思いをしている職員の希望を叶えようとはしませんでした。今後、引き続き県教委をただしていきます。また、長距離・長時間通勤を減らすことで交通事故リスクを縮小し、通勤手当総額の削減にもなることなどを、重ねて主張しました。重点異動・留任とならなかった組合員からも人事の相談が寄せられ、県教委に要望を伝えるなど、個別に対応しました。

③　役職評価、民主的な学校運営

「役職評価」を実施し、評価結果・申し入れ書を２月２１日、県教委へ提出しました。「優(80点以上)」の管理職は２６名(前年23名)と増加し、「好ましからず(50点～59点)」と判断された管理職は１３名(前年12名) 、「不適(50点未満)」と評価された管理職は１名で２年連続となり、二極化が一層進んでいる状況もみられます。管理職の個人的力量の差異により学校運営が左右されることは、県全体の教育を考える上で、必ずしもよいこととは言えません。管理職個人のマネジメント力に頼る学校運営には弊害も多く、コメント欄はパワハラやセクハラ言動の告発であふれ、「時短ハラスメント」的言動もみられます。人事評価制度の賃金反映は、管理職へ正当な事も言えず、教職員を萎縮させる事につながっています。

また、組合員の減少により、５名以下の分会では未組合員にも記入を呼びかけた分会もあり、評価の取り組み方は今後の検討課題とします。

　３　　ゆきとどいた教育をすすめる取り組み(教育予算増・教職員定数拡充)

1. 少人数学級、私学助成増、教育予算増をめざした「教育全国署名」、「えがお署名」

「教育全国署名」は2020年度までの32年間で、累計4億6990万7315筆となりました。全国で長年とりくんできた３５人以下学級が、国の責任で公立小学校２年生と、佐賀県が独自に公立小学校３年生で３５人以下学級が実施されました。しかし、このまま国の責任で小学６年生まで実施するには５年もかかる事になり、期間短縮とさらなる少人数学級を求めます。

　ゆきとどいた教育をすすめる佐賀県連絡会に結集し、県内向け署名用紙の検討・作成、県内の事業所に署名依頼のダイレクトメールなどに取り組みました。県議会請願への要請行動のために紹介議員取り付けの活動をおこない、県民ネットと共産党が紹介議員を引き受けていただき、2､037筆（前年3,055筆）を提出しました。県議会では与党の反対で否決されましたが、課題を精査して今後の取り組みにつなげていく必要があります。

政府予算概算要求にむけた「えがお署名」は524筆（前年920筆）を集約しました。

1. 教職員定数要求

教職員の定数および人事は、個々の労働条件であると同時に教育をめぐる諸問題解決のためにも重要な要素です。12月17日、「2022年度定数および2021年度末人事に関する要請書」を提出し、各分会からの具体的な要求を県教委に訴えました。

今年1月末に文部科学省が発表した「教員不足調査」の結果、昨年4月始業日時点で佐賀県の県立高校の教員不足は28．6％で、全国の都道府県で最高、最悪の結果となっています。このことは、私たちが長年要求している、業務削減と教職員を増やすことによる、働き方改革に応えていないばかりか、法律で決められた人員の配置に責任が果たされていない事の大きな問題でもあり、正規採用を増やすことを強く求めていきます。

教職員の長時間過密労働の問題を放置した結果、学校現場の困難を広く国民が知ることになり、若者の教職離れ、採用試験倍率の低下、教員不足など関連する諸問題の発生で悪循環が続いています。働き方改革の推進の責任を負っている県教委には、国への定数改善要求を求めます。

③　養護教諭の複数配置・繁忙期加配の拡大

12月27日、養護教員部は専門部要求書と「複数配置を求める署名」1041筆(前年１３９２筆)」を県教委に提出しました。例年、専門部単独での交渉の機会を設けています。今回は、県立学校の全養護教諭64名に保健室アンケートを行い28名が回答した結果をまとめ交渉を行いました。①正規の配置、②加配、③新採擁護教諭の指導者配置、④妊娠中の労働軽減及びコロナ対策費での増員、繁忙期加配で養護教諭免許有無、養護教諭の部活顧問についてなど、教職員課に直接訴えることができました。

④　高校・特別支援学校生の就職保障、人間らしく働くルールの確立。

　全教が取り組む「高校生の就職内定実態調査」を11月と2月にとりくみました。佐賀県は、高校生の県内就職率６５％を目標として掲げ、地域産業の担い手育成に取り組んでいます。県内企業の魅力を伝えるためのセミナーや事業所見学会、ものづくりマイスターの派遣などに取り組み、2021年度卒業の県立高校生の県内就職率は６５．９％を達成しました。

　一方、政府の規制改革会議等で「一人一社制」や就職慣行の見直しを求め、厚労省が示した「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム」の報告書には、高校生の就職活動への民間参入・拡大を進める内容で、就職活動の市場化には学業への影響、採用の公平性の確保の問題などがあります。高校生の人権や労働者としての権利守るためのルールが必要です。

⑤　特別支援学校・学級の教育条件整備

特別支援学校の設置基準案が５月に公表されましたが、内容の改善について全教の資料を基に、佐賀高教組からも意見を文科省へ送りました。「特別支援学校設置基準」が策定され、文科省は９月２４日に全国に通知を出しました。学校を設置する上で「最低の基準」となる設置基準を定めさせることができ、今後、特別支援学校の教育条件の改善を図る上での土台を作ることができました。

全教とともに9年間、「特別支援学校の設置基準策定を求める請願署名」に取り組んできた成果です。過大過密解消につながる実効ある設置基準となるよう、既設の学校にも適用するよう今後も取り組みをすすめる必要があります。

⑥　各種学習会・教育研究集会などの参加

コロナ禍のもと、全教、教組共闘連絡会、高校懇談会が開催するオンライン学習会に参加を呼びかけ、高教組本部で視聴会をおこないました。教育のつどい8月19日～22日、全国教職員学習交流集会11月20日～21日、教組共闘九州・沖縄ブロック交流集会11月13日、高校教育シンポジウム１月30日に参加しました。

⑦　定通合同進学説明会

　１１月２８日、定通部は県内私立通信制学校と合同で進学説明会を開催しました。県内中学校、不登校対応機関などに案内を送ったところ25組が参加し、関心の高さとともに定通教育の必要性を再認識しました。生徒の体験発表はオンライン形式で情報発信を行いました。

　４　　組織の強化・拡充の取り組み

①　新採者加入呼びかけ

新規採用者については、4月17日の拡大中央委員会で、県立学校採用の93名に新採者グッズを各分会で手渡しをして対話する事を決定しました。組合と共済の加入促進グッズを、新採者に手渡し対話をする運動に取り組みました。新採者から、アンケートの回答や共済の問い合わせがあり、組合加入をすすめました。

②　分会会議・懇親会の取り組み

コロナ禍ではありますが分会活動も定期的に行われた分会が一定数ありました。統合した学校の二校舎合同で懇親会をおこなった分会がありました。弁当を注文して分会会議や懇親会にあてる分会が増えています。コロナ禍で夜の懇親会が開きづらい中で、昼の時間帯に設定することで参加者が増えたようです。

2021年度はグランデはがくれと共同企画に8月31日までの期間限定で取り組みました。佐賀牛弁当を特別に昼又は夕方に分会へ配達していただき、集まることが困難な状況が続く中でしたが、感染防止をとりながらみんなで集まり、組合員の交流と仲間づくりをしていただきました。13分会で実施、その内5分会で未組合員にも声かけての参加報告がありました。

④　スポーツ、レクリエーション活動

　21年度はコロナ感染防止対策を取りながらレク活動への参加を呼びかけました。

9月23日にソフトボール大会を開催し、未組合員を誘っての参加を呼びかけました。唐津特別支援学校や中原特別支援学校、個人参加もあり、開催することができました。

10月24日に青年部、女性部、共済会の合同企画として、落花生と芋掘り体験会を開催しました。親子で参加できる内容としたので、5家族の参加があり、楽しい体験ができました。

12月27日に唐松地区ボウリング大会を開催し、10名が参加し、九州労金からいただいたカタログギフトやエスプレッソメーカーなどの賞品獲得を目指し大いに盛り上がりました。

8月21日に計画していたボウリング大会はコロナ感染拡大で中止としました。

⑤　共済(全教共済・あんしん・佐高教自動車共済)加入推進・給付の取り組み

３共済の加入促進にとりくみ、給付をおこなってきました。

総合共済加入10万人達成を目指し、佐賀では「キャッシュバックキャンペーン」に4月からとりくみました。未組合員の総合共済加入は14名（前年13名）となりました。昨年に続き2年連続の現勢回復を目標に、ダイレクトメールをはじめ、分会訪問や個別対話にも取り組みましたが、2年連続の現勢回復にあと4名足りませんでした。

・共済キャンペーンの内容（達成数）

◇2021年度の新採者が、総合共済と組合同時加入で2万円のキャッシュバック2名（前年11名）

◇組合員が総合共済に加入すれば３千円のキャッシュバック11名（前年16名）

◇分会で共済加入３名ごとに、1万円相当の賞品プレゼント鳥栖工業と小城の2分会（前年佐賀商のみ）

　５ 　豊かで平和な社会を築いていく取り組み(他団体との共同)

①　佐賀県労働組合総連合(県労連)の活動

労働者の生活と雇用守る佐賀県のローカルセンターとして県労連に結集しています。役員として副議長と幹事を選出し、定期大会、幹事会、組織拡大調整会議の運営や要請行動、宣伝行動に参加しました。民間組合、公務員組合などの組織が加盟して労働組合運動に取り組んでいます。県労連ニュースを発行し、高教組の組合員にも配布しています。地域労連として唐松地区労、三神地区労に高教組から役員を選出しています。

昨年8月、武雄市や大町町の大雨浸水で被災した高教組組合員2名に、県労連から見舞金の支援がありましたので、高教組役員が分会を訪問し直接手渡ししました。

②　核兵器廃絶を訴える国民平和大行進は、7月26日福岡県から引き継ぎ、8月1日長崎県に引き渡しました。コロナ禍と、熱中症予防のために、歩く行動を取りやめ、自治体キャラバン行動となりました。原水爆禁止世界大会はオンライン集会として８月９日に佐賀県集会をおこないました。日本政府に核兵器禁止条約の署名・批准を求める署名にもとりくみました。（436筆）

③　公立学校共済組合、教職員互助会、弘済会、学校生協、労働者福祉協議会、九州労働金庫（ろうきん）などの関係団体の役員を引き受けて、組合員の福利厚生運動推進のために会議などに参加しました。