



24年度
6月号外

発行所:
高知県教職員組合
〒780-0850
高知市丸ノ内2-1-10
TEL088-822-4135
FAX088-823-2355

全教職員
配布
読んでね

県教組HPは

↓こちらから



6
月号外

「定額働かせ放題」はそのまま！ 教職調整額の引き上げで「改善」？

教職員の長時間過密労働が深刻な問題になっていきます。それはみなさんも、日々の勤務の中で実感されていることでしょう。教員志望者の数も減り、臨教不足と代替未配置も大きな問題となっています。その解消に向けて、中央教育審議会「質の高い教師の確保特別部会」は審議が続いて来ましたが、そして、5月13日「総合的な方策について」の「審議のまとめ」が示されました。その中に示された対策(骨子)は、次の通りです。

- ① 持ち時数の上限設定はしない
- ② 教職員定数増も行わない
- ③ 新たな職の設置
- ④ 学級担任手当の創設
- ⑤ 教職調整額4%を10%以上に引き上げる

これらの結果、考える、次のようになり、①空き時間が欲しいとの願いはかなえられない、②学校の先生の数は今と同じ、③校長・教頭・主幹&指導教諭・学年主任・教科主任・教諭など、上意下達の体制が強化され、主幹&指導教諭と学年主任の間に「新たな主任」が作られる(定数は変わらないので、教諭の数が減らされる?)、④一日200円程度(現行の主任手当は200円ゆえ、それと同額と想定)の手当が学級担任のみ増やされる、⑤教職調整額が5倍になる(本俸35万円の人であれば、現行1.4万円。それが増える5万円)

⑥これらの結果、働く時間は今と変わらないけど、もらえるお金は少し増える。いかがですか。これで満足できますか。今の長時間労働を解消することは到底出来ませんし、教職を志望する人も増えず、代替未配置などの問題を解決することにもつながらないと私たち県教組は考えます。(2面の「全教書記長談話」をご参照ください。)

中央教育審議会の「令和の教育人材確保実現プラン」の提案が「審議のまとめ」に取り入れられた形になっていきます。自民党の意向を、中教審が付度した形でのまとめとなっています。しかし、それだけではありません。(3面に続く)

「審議のまとめ」に対するパブリックコメントが文科省HPで募集中。期間は、6月28日(金)まで。間に合う方、ぜひあなたの思いを一言でも良いので投稿しよう。 <https://public-comment.e-gov.go.jp/servelet/Public>

お城下
高知県教組では、初任者に4月末に共済などのお勧めのチラシとともにアンケートをお送りしました▼その回答の中からいくつかをご紹介します▼「授業準備をどこまでやれば十分なのか分からない」「同じ教科で授業をしている教員は私だけなので、進め方が不安」「学級の子ども同士が仲良くなれるような活動をもっと設けたいが、何をすれば良いのか分からない。他のことで頭がいっぱいになりそう」等々▼ただ次の感想には考えさせられました。「分からないことを聞きづらい雰囲気があり、4月当初はしんどかったです。困ってる人がいても声をかけるといふことはない様子」▼長時間過密労働・多忙な中、なかなか周りの人と雑談する余裕さえない現実。しかし、それでも一言「どう?」。

えがお署名にご協力下さい!
★今回、同送しています。7月10日までにご返送ください。
同送の全教チラシ掲載のグループフォームで「あなたの一言」にもご協力下さい。

2024年4月24日

【談話】これでは長時間過密労働は解消できない!—中教審特別部会「審議のまとめ(素案)」の問題点—

全日本教職員組合(全教) 書記長 檀原毅也

4月19日、中教審「質の高い教師の確保特別部会」で「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について(審議のまとめ)(素案)」(以下、「素案」)が示されました。

「素案」は「教師を取り巻く環境は我が国の未来を左右しかねない危機的状況にある」としながら、子どもたちの抱える課題の「複雑化・困難化」や「保護者や地域からの学校や教師に対する期待が高いことから、学校や教師の負担が増大してきた実態」をあげるのみで、その要因の解明はきわめて不十分です。学校が抱える困難の主たる要因は、10数年間にわたって定数改善計画をつくらなかったこと、正規採用を抑え臨時・非常勤教職員を増やしてきたこと、全国学力・学習状況調査の悉皆実施などの競争主義的な教育政策と、教員に無定量な労働を強いる給特法のありかたにあります。「素案」に示された施策では、**教員不足や教職員の長時間労働の実態を改善できず、「このままでは学校がもたない」「学校が大ピンチ」という現状をいっそう深刻化させるおそれがあります。**

特別部会では、持ち授業時数を少なくすることや、基礎定数を定めている標準法の「乗ずる数」の改善も議論されました。しかし、「素案」は、持ち授業時数の上限を設けることに背を向け、「増加した教員定数が持ち授業時数の減少のために用いられない可能性がある」として標準法の改善による基礎定数増を否定しています。長時間労働の解消には、加配定数増にとどめることなく、正規採用増に直結する基礎定数増こそ必要です。

「素案」は「処遇の改善」について「学校内外との連携・調整機能を充実させるための『新たな職』の設置」、学級担任についての手当額の増額など、いわゆる「メリハリある賃金体系」の導入と職場の階層化を打ち出しています。いずれも教職員の負担軽減ではなく、現状の負担を容認するばかりか、いっそうの負担増につながるとともに、教育活動に欠かせない教職員の共同の破壊につながるおそれがあります。学級担任手当の創設も、教職員に分断を持ち込む危険性があります。また、学級担任手当の原資を現在一律支給されている義務教育等教員特別手当の支給方法の見直しに求めていることも重大です。すべての教職員が子どもたちに向き合っている現実こそ重視されなければなりません。

長時間過密労働の解消の焦点のひとつは、給特法を改正し、法的に長時間労働に歯止めをかけることです。全教はじめ教育研究者有志など幅広い人々が「時間外勤務に対して手当を支払うしくみを設けることが長時間労働に歯止めをかける」と声をあげてきました。**使用者にとってのパナルティである時間外勤務手当を支給させるしくみを整えることで、長時間労働縮減の総合的・具体的な施策としての、教職員増、持ち授業数の上限設定、少人数学級推進、教育予算増などをすすめることができるからです。**特別部会でも同趣旨の意見は述べられました。

ところが「素案」は「勤務時間の内外を包括的に評価し、その処遇として、教職調整額を本給相当として支給するという従来の仕組みは、現在においてもなお合理性を有している」「時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理を行うことは適当ではない」と述べて、時間外手当支給のしくみを設けることを否定し、教職調整額の率を「少なくとも10%以上とすることが必要」としています。そもそも、教職調整額の増額には長時間労働抑制の効果はなく、むしろ、現在の長時間労働の容認にとどまらず、いっそう深刻化させるおそれがあります。勤務時間管理が困難だから時間外勤務手当を支払わないという理屈は、無定量な勤務を強いる給特法の問題をそのまま放置するものです。現在、政府や財界がすすめようとしている労働時間の規制緩和などの労働基準法制見直しに通じるという点でも重大な危険性をもっています。

一方で「素案」はPDCAサイクルにより「時間外在校等時間が月80時間超の教師をゼロにする」「将来的には、教師の平均の時間外在校等時間が月20時間程度に」と、在校等時間の計測を厳格に求めています。そうであれば、時間外勤務の把握は可能なはずで、「在校等時間」全体および「持ち帰り仕事」を労働時間であると規定し、使用者による労働時間管理の責任を明確にすることは決して不可能ではありません。**教職調整額は「勤務時間の内外を包括的に評価したもの」ではなく教員の職務の専門性、特殊性に対応する職務給であり、本給の一部と位置づけるべきです。**

「素案」は、時間外勤務に対する手当の支給は諸外国でも一般的ではないと述べています。しかし労働協約によって勤務時間を定めている例があることこそ注目すべきです。

また、50数年ぶりに教職員の労働条件に関する大きな変更がなされようとしているにもかかわらず、その検討に現場の教職員、教職員組合が議論に参加できないことの不当さが浮き彫りになっています。「素案」に対して、**これでは長時間過密労働は解消されないと、多くの人々が批判の声をあげています。**全教は、引き続き、**長時間過密労働解消と教職員未配置の解消のために、教育予算増、教職員の大幅増員、時間外勤務に対して手当を払うしくみを設ける給特法改正を求めて、幅広い共同のとりくみをすすめる決意です。**

以上

10%支給さえ認めない方向の財務省！ 先行き不透明で現状は当面そのまま？

教職調整額を4%から10%に引き上げるとします。すると当然、教員の給与を増やすのですから、教育予算の増額が必要で。今、私たちが

③そのための予算は、教育予算を増額するのではなく、従来の教育予算の中で歳出・歳入を見直して捻出すべきである

これは、まだ、決まったわけではないですが、政府(特に財務省)の中では教育予算の増額にはかなり否定的な意見も

あるということを示しています。従来も、文科省が教職員定数増などを概算要求で出しても、財務省が否定し、結

果として教職員定数が減らされて来た経緯があります。文科省が教職調整額を10%に引き上げるかどうかはまだ決定したことはありません。事実、6月11日に岸田内閣が発表した(25年度予算編成に向けた)「25年骨太の方針」では、

「給特法の改正」は書き込まれましたが、%は明示されていません。仮に文科省が10%を要望しても、財務省がその要求を受けるとどうか、教育予算全体を抑える中で何が前進されるのか、そうしたことはまだまだ未知数です。

報道では、10%に上がるのが既成事実化されたかのようすが、実施年も含めてまだまだ不透明です。要求実現へ向けて運動が必要で、「建議」に対する全教書記長談話(左の囲み枠)をどうぞお読みください。

とところが5月21日、財務省財政制度等審議会が「我が国の財政運営の進むべき方向」(以下、「建議」)を財務大臣に提出しています。その中には、次のような趣旨が書かれています。

①教員の給与は一般行政職に比べて優遇されているから、教職調整額の増額は適当ではない。

②メリハリのある給与体系にすることが基本である。

5月29日発表・全教書記長談話

「財政審建議の問題点」

5月21日、財務省財政制度等審議会が「我が国の財政運営の進むべき方向」(以下「建議」)を財務大臣に提出しました。「建議」は、2025年度政府予算編成について財務省の考え方を示し、6月に閣議決定される「骨太方針2024」に向けて財務省の考え方を反映させようとするものです。

「建議」は財政健全化や規律ある財政運営の必要性を強調し、社会保障や教育関連予算を抑えることに多くのページを費やす一方で、突出して急増する防衛予算について一切言及していません。「建議」は「人口減少下での教員の処遇の見直し」という項を設け、教員の給与は一般行政職と比べて優遇されていると述べ、教職調整額の増額は適当でないと結論づけています。5月13日に中教審・質の高い教師の確保特別部会「審議のまとめ」が示した教職調整額を10%以上に増額することを否定しています。また、「建議」は、教員の処遇の改善は一律に給与水準を引き上げることによるのではなく、メリハリある給与体系とすることを基本とすべきであると述べています。さらに、その財源は従来の文科省予算の歳出・歳入を見直して捻出すべきであるとして、教育予算の増額をまったく認めていません。

このような主張から、財政審が、財政支出の引き締めばかりを偏重し、学校現場の長時間労働と教職員未配置の深刻な実態を見ようとししない姿勢であることが明らかです。「建議」は、中教審特別部会の「審議のまとめ」が「教師を取り巻く環境は我が国の未来を左右しかねない危機的状況にあると言っても過言ではない」と述べた認識を共有しようとしません。

財政審が、その主張を正当化するために、都合のよいデータのみ用いていることも問題です。たとえば、小学校教員採用試験受験者の新卒者が減っていないデータを示す一方で、中学校や高校教員採用試験受験者の新卒者が減っているデータは示していません。また、「採用倍率の低下は、教員の年齢構成による近年の大量退職・大量採用に伴う構造的な現象である」と決めつけていますが、その裏付けとなるデータは示していません。さらに、採用間もない教員の退職者が増加していることや、病気休職者が増加しているデータを示さず、教職が長く働き続けられなくなっている現実から目を背けています。したがって、「建議」は教職員の長時間労働と教職員未配置問題の解決を求める切実な願いと完全に乖離しています。

全教は、5月14日の中央執行委員会声明で、中教審特別部会の「審議のまとめ」には重大な問題があることを指摘しました。教職員増について基礎定数増を先送りして加配定数増にとどめたことは、現場の願いを裏切るものです。教職調整額の増額は長時間労働の歯止めになりません。メリハリある給与体系と称して上意下達の体制を強化することは、子どもたちの教育をつかさどる教職員の専門性をまったく尊重しないということにほかなりません。

全教は、引き続き、実際に生じている時間外勤務に手当を払うしくみを設けるよう給特法を改正すること、教育予算を増やし、教職員定数を抜本的に改善することを求めてとりくみをすすめます。

