

## 【声明】

全ての教職員のいのちと生活を守り、ゆきとどいた教育をすすめるため、労働条件と教育条件改善を求めたたたかいを強めます

2018年11月16日

北海道高等学校教職員組合連合会  
全北海道教職員組合

道高教組・道教組は本日、賃金確定教育長交渉を行った。私たちは、教職員が、安心して子ども・保護者・地域のために仕事に打ち込み、教職員自身とその家族が安心して生活できるよう、賃金等の改善を求めてきた。

その結果、人事委員会勧告の取り扱いは、月例給・一時金ともに5年連続の引上げ回答を引き出し、月例給は628円(0.17%)引上げとなり、引上げ額は、行政職の場合、初任給を1,500円、若年層についても1,000円程度、それ以外は再任用も含め400円となる。この結果は、これまで、2回にわたる道教委交渉や、全道から集まった賃金要求署名などのとりくみの成果である。しかしながら、物価上昇や現給保障が廃止されていることから、今回の改定分では生活は改善されない。一時金は0.05月引上げられ国並みの4.45月に、再任用職員も0.05月引上げられ2.35月となったが、改善分は全て勤勉手当に配分した。人事評価結果の活用によって格差が生じる勤勉手当のみへ配分したことは、教職員の協力共同をこわす「成果主義賃金」の拡大であり、17年間にも及んだ道独自削減の損失を回復するためにも、全ての教職員の賃金水準の回復をすべきだ。

宿日直手当の改善について、学校寄宿舎の宿日直業務であれば、7,200円を7,400円に改定するとしており、わずかではあるが、私たちの要求が前進した。しかしながら、高校寄宿舎における宿日直業務の中には、断続的業務を大きく超える、不適切な業務も行われている実態があり、早急な負担軽減が必要だ。

親族間契約における住居手当について、該当教職員全員が現行制度上の支給要件を具備し、手当の支給が適正に行われているにもかかわらず、国に先行して制度を見直すことに抗議する。実施時期を2019年4月1日からとし、経過措置を設けたことは、使用者としての最低限の姿勢が示されものと受け止めるが、今回の見直しについて、全教職員に対し十分な説明を行うなど、丁寧な対応を求めるものである。

再任用・定年延長について、道教委は「雇用と年金の接続の観点から、再任用は重要である」と回答しているが、すべての希望者が任用されていないのは大きな問題である。道教委は、任用率の低さを個人の希望の問題としているが、再任用制度は、雇用と年金の確実な接続を実現するために課された使用者の「義務」という認識にたち、賃金水準・生活関連手当も含めた改善をするべきである。定年延長は「国の動向を注視」との消極的姿勢を改め、国に遅れることなく確実に定年延長を行い、意欲を持ち安心して生活できる環境整備を急ぐべきだ。

臨時・非常勤職員の賃金改善について、「現行を上回る措置を講じることは困難」と、現行の法令や要綱に固執し、実態を踏まえようとしない回答であった。全労働者の約4割が非正規という劣悪な労働環境となっている中、「同一労働同一賃金」が法制化、改正労働契約法による無期転換など、すべての労働者の雇用の安定と賃金の改善の方向にすすんでいるのが民間の状況である。公務職場においても、この理念の実現が必要であり、2020年4月導入予定の会計年度任用職員の十分な労働条件も含め、臨時・非常勤職員の賃金及び労働条件の改善を求めるものである。

最終交渉で、教育長は「プランの改善や新たな取組を検討し、働き方改革が着実に進むよう、より一層、様々な取り組みに努めてまいる」との超勤解消に向けた決意を表明した。「北海道アクション・プラン」のとりくみが始まっているが、学校現場の超勤は、業務改善や意識改革だけで解決される状況にはない。教職員の超勤は、少人数学級実現を含めた定数改善、授業時数の上限設定、部活動指導の負担軽減など、業務量を減らし教職員数を増やすことに加え、超勤の歯止めとなっていない給特法の改正など、抜本的な改善が必要である。教職員自身の休む時間、余暇の時間、自分・家庭の時間を大切にする。そうした人間らしい豊かな生活があってこそ、子どもに対し血の通った温かい教育が実現される。教職員の仕事を働きたいのある人間らしい仕事「ディーセント・ワーク」とするため、そして、すべての子どもにゆきとどいた教育を届けるため、今後も、全道の教職員とともに、労働条件・教育条件の改善を求めたたたかいを強めるものである。

以上