



## 確定交渉の結果をお知らせします

今年度も交渉終盤、当局から「前進回答」が提案され、9項目で合意しました。

1番は「多忙化解消を最重要課題として持続的に取り組む」というものです。これは毎年、お題目のように言われていることではないか、と思われるかもしれませんが、交渉の過程において議論をしていくと、「多忙化」の大きな原因が「教育関係者の意識」である、ということが明らかになり、交渉に参加している県当局の方々約30名を含めて「本気で意識改革をしなければならない」ということが共有され、文章による理念提示が重要と理解できます。その理念が共有されないと、「教員が身を粉にして子どもたちのために長時間働くのは当然」と思っている管理職や諸団体の長がもたらす弊害をなくすることはできません。実はこの点、文科省も2019年3月に「学校における働き方改革に関する取組の徹底について」を出し、各都道府県教委に通知しているのですが、残念ながら教職員のほとんどは知らされておられません。これを読めば、部活動や総体開会式、朝のマナーアップ運動など抜本的に発想を変えてシステム変更をすべきと理解できます。また、県教委自身が多忙化解消についてのPDCAサイクルを構築し、「どれだけの多忙化解消が実現できたのか」を毎年、発表すべきだという手法も提示されていますので、今回の交渉ではそれも話題にして交渉を進めていきました。今回、「部活動の在り方」については、総体での負担軽減などを含めて最終的に文章として組合と県は合意（7番と8番）ができましたので、各学校でも話題にさせていただき、教職員の負担軽減の根拠として活用していただきたいと思えます。

2番は「臨時的任用教職員に係る期末・勤勉手当について」です。これは長期的な課題になるかとも思ったのですが、画期的な前進となり、県当局の努力に感謝したいと思います。この課題は組合員以外からの要望から始まりましたが、私達教職員全体の公平性という観点から重要課題として交渉に取り組みました。関係する方は直接、お問い合わせください。

3番は「非常災害等緊急業務手当について」です。これもコロナ関連での不合理な休日対応に問題があると、大きく前進しました。県教委より各校へ通知が行くと思います。

4番は「不妊治療」に関しての特別休暇制度での前進、5番は「人事評価制度」6番「ハラスメント防止」9番「教育予算の確保」について前進しました。

次に、県職連交渉での妥結確認事項です。1、人事委員会勧告とおり実施（逆提案はしない、国より先に妥結するのは異例であるが法の趣旨に基づくべき）2、通勤手当見直し（遠距離加算で大きな前進！）3、定年年齢引き上げについては組合と十分な協議（重大な労働条件の変更のため）4、総労働時間の縮減（この内容が各単組交渉に反映され、県教委交渉での成果となりました）5～10、両立支援制度に係る環境整備・不妊治療・人事評価制度など（前項と同じで単組交渉に反映）11、各単組交渉については、その結論を尊重する。

以上、確定交渉の概略です。1年を通じて要求項目を整理し、各職種特有の悩みを理解し、少ない組合員で秋の交渉に臨むのは大変な作業です。今回は前進回答について紹介しましたが、前進せず課題として残った項目も多数あります。国語の教科書には「権利の上に眠る者」という文章が紹介されておりますが、私達は今後も「眠らず」、憲法や労働基準法、時には国連規約に則り労働条件の改善を目指したいと思います。長期の交渉で奮闘された方々、ご協力くださった方々に感謝するとともに私達の要求に真摯に答えてくださった県当局の方々にお礼申し上げたいと思えます。皆さんもぜひ来年度の行動にご参加ください。

冬のボーナスカンパのお願いです。ご支援くださる方は一口1,000円からのカンパをお願いします。

交渉の様子は群馬高教組 HP をご覧ください！

HP はこちらから <http://www.ghtu.org/> →

