

# 第15号

定価一年間300円

組合員の購読料は  
組合費に含む



発行

## 檜山教職員組合

〒043-0056 江差町字陣屋町86-1

TEL 0139(52)0858 FAX(52)1490

発行責任者 白山 尚

E-mail: hiyamakyoso@proof.ocn.ne.jp

### 経過振り返り実態を交流



#### 21評議委員会

今年度の檜山教組評議委員会が11月26日、オンラインで開催されました。これまでの経過を振り返り、今後の課題と方針を確認しました。各支部選出の評議委員が討論、現場や地域の実態を交流しました。子どもの育ちを支える体制の不足、双方の教育論議の欠如など深刻な事例が語られました。討論の特徴など詳細は次号で紹介。

# 教育全国署名 檜山教組扱い

## 2000筆超



ゆきとどいた教育をすすめる会(全教・全国私教連・教組共闘連絡会・全国私立父母懇等)が呼びかける教育全国署名が11月末までに集約されました。檜山教組扱いで2000筆を超える署名が寄せられました。

署名は、今月10日に行われる全国集約集会に届けられ、紹介議員を介して今年度中に国会に提出されます。紹介議員には党派を超えて名を連ね、教育課題の政策化に反映されます。また、北海道の集約集会は18日に予定、こちらも集約後に紹介議員を介して道議会に提出され、反映されます。

# 願い束ね議会へ

### 21年度教職員健康・生活・育児に関するアンケート(続)

## 休暇制度

# 取れなかった「知らなかった」も

新たに届けられたアンケートもあり、回答者は23職場144名となります。

休暇制度をめぐり、「とれなかった」「知らなかった」という回答が数件から十数件ありました。

病欠休暇や介護休暇、看護休暇では必要なのに取れなかったとする回答がそれぞれ3件。育児休暇・休業を取れなかったとする男性からの回答が数件あり、両立支援の観点から重視されるべきです。

生理休暇について「取れなかった」が10人に上るほか、「知らなかった」とする回答も

### ハラスメント訴え声、つぎは裏面で解

あり、周知が求められます。介護休暇、ボランティア休暇、結婚休暇なども知られていない制度として挙げられます。

育児に関する制度では、予防接種のつきそい、育児短時間勤務制度、早出遅出勤務、勤務制限、部分休業などを「取れなかった」とする回答とともに、「知らなかった」とする回答が数名おり、条件整備と制度の周知が必要で、制度がありながら利用することに躊躇する傾向が伺えます。

また、取得の必要性や理由を疑われたり、軽視されるといったケースもあります。

基本的な条件改善とともに職場における理解の共有と同僚性が育まれる環境が求められます。



イメージ

義務標準法の改正や特別支援学校の設置基準の制定など請願が実りつつあります。教育無償化など切実な願いを含め、さらなる前進が求められています。署名運動の意義は増しています。署名に寄せられた職場皆様のご協力に心より感謝いたします。合わせて、引き続きお力添えをお願いいたします。なお、署名は1月末日まで継続されます。

### 賃金確定教育長交渉

## ボーナス0.15月下

# 不妊治療休暇を新設



11月18日、道教組・高教組は賃金確定の最終交渉を行い、倉本博史教育長の回答を求めました。

給与改定について、「人事委員会勧告(ボーナス0.15月引下げ)通り実施」とし、政府が示す賃上げ方針と逆行する回答となりました。

交渉団は「コロナ対応など超勤のもと奮闘する教職員の労働実態を顧みない極めて不満な内容」と強く抗議しました。

また、会計年度任用職員の期末手当を来年度は同率引下げとする回答に対して強く抗議し、処遇改善を求めました。

不妊治療休暇の新設について、「国に準じる取扱いを基本に人事委員会と協議」するとの回答。要求の前進ですが、国の取扱いは最大で10日までの取得となっており、交渉団は、不足に備えこれまでの病休扱いの継続を求めました。教育長は「現行通りできるような人事委員会と協議」するとの回答しました。非常勤職員の配偶者出産休暇と育児参加休暇の新設、産前産後休暇の有給化も実現しました。いずれも来年1月1日より実施となります。

(裏面に続く)

# 教職員アンケート

# 居心地がよい環境を

ハラスメントに関する訴えが十数件寄せられました。回答者の約1割弱になります。また、自由記述欄にも切実な悩みや抱える困難が綴られます。プライバシー保護に配慮しながら、その声を可能な限り紹介します。

「声」に心を寄せ、同僚性が育まれる環境づくりについて、ともに考え合う営みを大事にしたいと切に願います。



## 切実

### ハラスメント

●冗談風だが、年休を取る時に嫌みを言われる。その時の状況で接し方が違う。話しかけにくく、報告が遅れることがある。

●年休を取る際に冗談のように嫌みを言われていた。特定の先生等に対して威圧的な言動をとっていた。

●人により厳しさに差がある。大きな声で怒鳴る。責任をすべて押し付ける。

●学力・学習状況調査の結果が悪いのは先生のせいだと言われる同僚がいた。

●「教員でもないのに」と見下さ

## 切実なつがやき・声・訴え

●「子どもが気になるので」と支援員が廊下に出される。

●休むことになった。町教委が休む原因を把握しているのか気になる。

●体を触られる。セクハラ発言も。

※道教委は「パワー・ハラスメントの防止等に関する指針」を策定していますが、対応する仕組みが限定的で閉鎖的です。第三者による公正な対応が担保される仕組みづくりが必要です。道教組は、過去の事例も踏まえ、このことを強く要求しています。

### 自由記述にも

●軽いと思われるがちな症状でも個人差があるので、それに理解がある環境であってほしい。

●休暇をとってもいいと言われる

でも、学級を空けるのは難しい環境にあると感じている。

●休みをとることになってても代わりの人が必要で、職員を増やしてほしい。

●病休が欲しい。年休の日数も増やしてほしい。支援員配置がこれだけ進んでも現場の理解が薄く必要性を感じてもらえない。一部の支援員を特別扱いするのを改善してほしい。

●介護休暇を取りやすい環境を再現してほしい。

●男性も子育てに関する休暇をとりやすい雰囲気になるといいと思う。

●女性が働きやすい仕事や環境を考えていきたい。

●休みやすい環境が必要。

●ストレスの少ない職場環境を望む。

●生理休暇がとりにくい。言い出しづらい。周囲が取っていない。

●生理休暇はどの段階のしんどさで出せばいいのか難しい。

●部活動をなんとかしたい。

●放課後の時間にゆとりがほしい。

●現場が時代とともに変わりICT活用やGIGAスクールなどついていけないのが現状で、それに対するストレスがある。

●「働き方改革」と言われるが、実情と合っていない。

●教職員の数がギリギリで全く余裕のない状況。離島加配は島内の学校全てに配置してほ

しい。

●居心地の良い職員室にしようとかかけているが、なかなかうまくいかない。

●教材研究、学級事務の時間がほしい。勤務時間内では足りない。教員増、授業時数減、会議等の削減を望む。

●夏休み中の学校閉庁は賛成だが、それ相応の対応を行政ですべき。

●学校閉庁日休暇があるといい。

(次号に続く)



## 子どもの情報一元化

### デジタル改革

貧困や虐待を防ぐためとして、政府が子どもの情報を広く集約し一元化するデータベース(DB)を構築する方針であることが報道されました(11/23)。困難を抱える子どもへの早期支援につながるねらいがあるとされますが、極めて危うい側面を

### データを活用した子どもの貧困・虐待対策のイメージ



持ちます。集約するデータは、児童扶養手当や就学援助の受給状況のほか、学校で行う学力・体力調査も検討すると伝えられます。

政権が推進するデジタル改革の一端と言われますが、そのデジタル改革そのものが当初から人権や地方自治を侵しかねない危険を伴うものでした。今年5月に可決されたデジタル関連法、その基本理念として明記されたのは、個人情報活用のための経済活動の推進や産業の国際競争力の強化でした。財界や大企業の要求を反映したものです。

すでに国の機関などが保有する個人情報が匿名加工すれば本人の同意なく民間に提供できる制度が作られていますが、これを自治体に義務づける仕組みです。新設のデジタル庁には民間企業に在籍したままの「職員」も多数入りまます。マイナンバーと預金口座の紐付け促進も盛り込まれました。プライバシー権が著しく損なわれる危険があります。こうした背景を考えたとき、子どもの情報一元化集約がもたらす危険を無視できなくなりまます。子どもの困難を利用するよ



### 賃金確定交渉 表紙面からのつづき

超勤縮減をめぐり、「在校等時間を正しく記録するよう指導を徹底」との教員回答に対し、「持ち帰らなければ授業に間に合わない」「早く帰りなさい」と言われるだけで業務は減っていない」「打刻の間を調整し意味あるのか」などといった現場の声を紹介しながら、指示・指導だけではなく、具体的な改善策を求めました。と

くに、保護者を含め、道民が納得できる方策の必要を強調、現場に即した対応を迫りました。

交渉のまとめで、「働き方改革をすすめる、上限時間を超えるなど言っても日常の業務が減るわけではない。そこに新しい業務が指示されれば多忙を極めるのは当然だ」とし、教育長のリーダーシップの発揮を求めました。

出退勤記録の指導だけでは解決しない。現場に即した対応を。