

賃金確定
交渉

ボーナス減額に強く抗議 「先読み加配」の周知を要求



10月28日、さいたま市教組は、市教委と賃金確定交渉を行いました。この交渉は、私たちの賃金改善に加え、待遇改善や権限移譲によって奪われてしまつた様々な権利を復権するための場でもあります。

市の人事委員会勧告を受け、市教委は、教職員の12月期の一時金を0・15月削減、再任用教職員の一時金を0・10月削減すると提案しました。これは平均で5・9万円の賃金削減の影響額は8・8億円になります。

(※実施については下記の付記参照)教職員は、コロナ禍で、子どもたちの健康と安全に気を配りながら勤務しています。なおかげで、子どもの新たな負担も増えています。そんな中で減は全くありません。

教職員は、「確定交渉」にあり得ない当局の姿勢です。この勧告については到底受け入れられるものではなく、再考を強く求めました。

さらに、GS(グローバルスタディ)専科の全校配置の進捗状況が示され、非常に非常勤講師は継続雇用されるのかどうか見通しが立ちません。また、PCを使って客観的な勤務時間を測定する新たなシステムには問題が多く、入力に困難をきたしています。挙句に

パワハラ根絶緊急アンケート 「子育て休暇」復活も要求

さいたま市教組新聞

編集・発行/
さいたま市
教職員組合
〒330-0843
さいたま市大宮区
吉敷町4-93-5
大宮教育会館2F
TEL 641-6763
FAX 648-3567
2021.12.13(月)

No. 274

は土日の出勤時に入力しない教職員が出る始末です。

なお、相次ぐパワハラを根絶するために、市教組は緊急アンケートの実施をも要望しました。

県費から市費となつた権限移譲後のさいたま市の教職員は、それまであつた「子育て休暇」を失いました。「子育てるならさいたま市」と掲げながら、依然として「子育て休暇」を復活させようとしています。

また、少ない教職員定数のなかで、会計年度任用職員(非常勤講師)は学校運営に欠かすことのできない存在ですが、この人たちの一時金について動きを見て判断する」などという無責任な姿勢をあらわにしました。働く者の労働条件を決める

「先読み加配」(※左記参照)は、長年の要求が実つて昨年度より実施されましたが、その先進性を広く周知す

ることを求めて交渉を終了しました。

産休に入る月の初日から最後に妊娠者教職員が代員を措置するという「先読み加配」(※左記参照)は、長年の要求が実つて昨年度より実施されましたが、その先進性を広く周知す

ることを求めて交渉を終了しました。

付記

さいたま市や埼玉県は、それぞれの人事委員会の勧告を議会で承認したため、この12月にボーナスは引き下げが実施されます。

しかし、国家公務員については、同じ程度の引き下げ勧告があつたものの、総選挙などの影響で国会が開かれず、給与法の改正がボーナスの基準日に間に合いませんでした。そのため、今年度の(12月10日)ボーナスから引け落としはされません。しかし、来年度のボーナスでその分の引き下げが持ち越されると推測されています。

長年の要求で実現 「先読み加配」

産休に入る月の初日から代替の方が着任する「先読み加配」が昨年度から実現しました。これは、市教組が長年要求した制度です。産休対象の方が休みに入る時に、その日を基準に代替の方が勤務するようになります。職場にまだ十分周知されていない点も含めて、制度がよろいものになるよう今後とも求めて行く方針です。また、交渉の中で、産休・育休、そして、病休の方の代替者がかなりの数で未配置であることも明らかになっています。「子育て休暇」の復活も併せて、安心して子育てしながら仕事ができる制度の確立を組合はこれからも要求していきます。さらに、国や埼玉県で大幅に前進している不妊治療に対する休暇の制度も男女を問わずさいたま市で実現されるように、運動を進めています。

今年度の人事調書については、特に裏面に新設された、「現在の職務について」の欄の「職場環境」「満足度」について、書き方に困惑している教職員が大勢いる実態について伝え、この欄の設定した意図を問い合わせました。清水教職員人事課長は、「先生方の意向を知る意味で必要。より書くスペースをふやした。」と回答しました。これに対し市教組は、そうであるならば、書く内容で校長の受け取り方を気にするよう、な疑心暗鬼になるような欄を設定するのではなく、特記事項の欄を広くしたり、書く内容について納得できる説明を行うよう要求しました。

さらに、調書の内容について校長判断で書き直しを強要したり、「受け取らない。」などと言いつ放つたりする校長がいる実態につい

1月1日は、
22年度当初人事に関する要求書」にもとづく交渉を行いました。

「希望外のブロック提」不絶対ない 〔現在の職務〕欄 困惑の実態訴え是正要求

教職員人事課長回答

ハラフスマントの 根絶求め交渉

て伝え、指導を要求しました。清水課長は、「（本人の）希望外のプロツクを提示することは、絶対にない」と回答。「適正にやつていきます。」と説明しました。

ファツクスによつて、複数の管理職や同僚（先輩同僚）によるハラスメントの訴え・相談がありました。職場に組合がある場合は、組合員を通して訴えてきた事例もあり、このことは市の学校組織・教育機関の中にも相変わらずパワーハラの問題が山積していることを示しています。

パワーハラ根絶のための市教組提案

市教委は、教職員人事課のHPで「体罰・暴言等不適切な指導に関する相談について」という、相談表の様式まで準備して、その根絶に向けて対策をとっていますが、「パワハラなどハラスメントの事案についても、これと同様の施策をなぜ取らないのでしょうか。」

記名のアンケートを探つたりしているのと同様に、全教職員にもアンケートを探るべきであります。また、事案が発生した時の訴えの方策を、パンフレットなどを通して教職員にもわかりやすくアナウンスするようとも、求めてきました。その理由は、実態把握もしないで、ハラスメントの根絶などありえないからです。しかし、市教委はその要求をなかなか受け入れません。

また、パワハラ根絶のための管理職に対す
る研修強化や、外部機関によるパワハラ相談窓口の設置も要求して

1月28日は中央区の与野本町コミュニティセンターにおいて、「第20回さいたま市教育研究集会」が開催されました。市内の教職員のみならず、広く市民・父母・学生・市内民主団体の方が集まり、

討論会を開催



新しさが何とかならぬシステム

市 の I C T シス テ ム が 变
更され、私たちに貸与され
て いる P C が 入れ 替わつた
り、その 中に 校務の 様々な
勤務時間 を 正しく 管理するた
めに、ログアウトの 作業の
ゲイン・ログアウトの 作業の
、これが すこぶる 不評です。
かろう」という時、認証が少
退勤の 際も、認証に 時間がかかる
まうといふ、笑えない 状態に

その他にも、授業の成果で蓄積された子どもたちの情報が守られていないセキユリティーの問題、タブレットの全市一斉持ち帰り一斉起動についてなど、未解決の問題が次々と発生しています。したがつて、市教組は、今後ともこれらの改善を求めていく予定です。

