

# 茨城の教育

茨城県高等学校教職員組合  
310-0853 茨城県水戸市平須町表原1-93  
telephone 029-305-3075  
facsimile 029-305-3317  
www.mito.ne.jp/~iba-kou/

## 現業労組、賃金・人事評価問題で県教委と交渉

11月7日、茨高教組現業労組は県教委との交渉をおこなった。茨高教組からは6名が参加し、当局側は高校教育課の山口管理担当課長補佐ほか、3名が出席した。

主な交渉課題は、賃金引下げ問題と人事評価制度の二点。

「賃金・労働条件の改定や人事評価制度の導入にあたっては、組合と交渉・協議すること」と

の要求に対して、県教委は「賃金、人事評価制度で大きな変更がある場合には協議の場をもちたいと考えている」と回答した。

しかし、「昨年度、賃金引下げの件では県教委から一切話はなかった。地公労交渉の中で初めて情報をつかんだ」との組合からの指摘に対して、県教委が「賃金は我々で決めることができないので静観していた」との無責

任な回答をする場面もあった。

現業職員の賃金水準や人事評価制度については、現在、県職員組合現業労組と知事部局当局とで構成する「小委員会」において協議がおこなわれている。

「小委員会」の動きを注視しつつ、県教委に対しては今回の回答を実行させるためのとりくみを強めていく。

## 報告・日高教現業職員部関東甲越ブロック研究集会



11月8日～9日、那珂湊二高を会場に日高教現業職員部関東甲越ブロック研究集会が開催された。埼玉、群馬、茨城の三県組織から参加した（茨城からは6名）。

1日目は埼玉県高等学校教職員組合（埼高教）の相川正俊さんを講師に「どうなる！ これからの現業職員の給料表」と題する

学習会が行われた。

一連の地方公務員給与削減攻撃の背景について、講師の相川氏は次のように解説した。

公務員全体の賃下げが狙い  
現業賃金引下げはその突破口

きっかけは小泉内閣による「三位一体」の改革。これによって

財政赤字に転落した約3分の2の道府県において、当局が職員に賃金カットを迫ってきた。

現業職員については、05年3月に総務省が「行政改革の新たな指針」（地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針）を策定し、47都道府県に

【2面 右側に続く】

## 〈教育のつどい いらき〉のご案内

○2月7日(土) 10:00から 8日(日) 12:00まで  
○笠間〈ホテル 山の荘〉 笠間市笠間975 電話0296-72-1221

2月7日(土)

◇全体会(10:00-12:00)

基調報告

課題提起「荃崎高校の授業公開と学校づくり」

報告：磯山馨さん

◇記念講演(13:00-15:00)

伊藤千尋さん(新聞記者)「活憲の時代」

◇分科会・講座(15:10-17:00)

分科会「授業づくり・ホームルームづくり・学校づくり」

講座「軽度発達障害入門」講師 船橋秀彦さん

高校に学ぶ発達障害の子どもや不登校など不適應の子どもたち。その子どもたちの進路について考えます。特に、一般就労に向けたとりくみや課題について学び合います。

講座「見えること、思うこと」講師 菊池伸浩さん

「見える」とは脳が統一して「認識している」ことを具体例を紹介しながら学んでいく。その実例として、「首振りドラゴン」「さそりの標本」などを「ものづくりの」一つとして製作します。

2月8日(日)

◇分科会(9:00-12:00)

「授業づくり・ホームルームづくり・学校づくり」

「障害児教育」

「学校図書館—学校図書館における授業支援—」

参加申し込みは 茨高教組書記局まで(電話029-305-3075)  
組合員は参加費・宿泊費無料です。

講演者紹介

伊藤千尋氏(いとう・ちひろ)さん

朝日新聞記者・ジャーナリスト。1949年山口県生まれ。大学時代の1971年にキューバで砂糖キビ刈り国際ボランティアに参加。1973年に東大法学部を卒業し、東大「ジブシー」調査探検隊長として東欧を現地調査。1974年朝日新聞社に入社。外報部などを経て、1984~87年サンパウロ支局長(中南米特派員)、1988年週刊誌「アエラ」創刊編集部員、1991~93年バルセロナ支局長。その後「NGO・国際協力チーム」メンバーなどを務め、2001~04年ロサンゼルス支局長として赴任。9・11後のアメリカ社会を精力的に取材。

これまで世界65カ国を現地取材し、そこに生きる人びとの姿を伝えてきた。ほかに、現在「コスタリカ平和の会」共同代表を務め、「週刊金曜日」「DAYS JAPAN」「クレスコ」「シネ・フロント」などの雑誌にも精力的に執筆している。

また、「9・11」を体験した記者が語る—世界からみた平和憲法」「輝いて生きるために」「活憲の時代—世界からみた憲法」などをテーマに全国100カ所以上で講演を行っている。憲法を活かす＝「活憲」を熱く呼びかけ、世界各地を現地取材してきた体験からの話が新鮮な感動をよんでいる。

【著書】

『ここを熱くする伊藤千尋・講演集(1) 活憲の時代—コスタリカから9条へ』(シネ・フロント社)  
『反米大陸』(集英社新書)、『君の星は輝いているか』(シネ・フロント社)  
『太陽の汗、月の涙』(すずさわ書店)、  
『フジモリの悲劇』(三五館)  
『観光コースでないベトナム』(高文研)  
『たたかう新聞「ハンギョレ」の12年』(岩波ブックレット)

## 非正規雇用の増加傾向のもとでの障害者雇用促進

障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)の定めるところにより、茨城県教育委員会は教職員数の2%の障害者を雇用することが義務づけられている。しかし、2007年6月時点で、障害者雇用率は1.17%にとどまっていたうえ、2006年度からの改善計画の実行も滞っていたため、2007年10月31日、茨城県教育委員会は厚生労働大臣から改善勧告を受けた。(本紙第977号・2008年5月25日)

### 正規雇用と非正規雇用

厚生労働省は、障害者を雇用するにあたっては、期間の定めのない雇用(いわゆる正規雇用)とするか、あるいは期間の定めのある雇用(いわゆる非正規雇用にあたる)であっても雇用契約を更新することによって、結果的に期間の定めのない雇用と同様にすべきとしている。非正規雇用の場合であっても、たとえば1年限りで解雇するようなことをしてはならないのである。

茨城県教育委員会が雇用している障害者である教職員の多くは、雇用開始後に疾病や傷害によって障害者となったものであり、雇用の時点で障害者であった事例は少ないものと思われる。後者の場合、教諭や行政職職員として正規雇用(期間の定めのない雇用)される教職員は一部に限られ、多くが期限付きの常勤講師、非常勤講師、嘱託の現

業職員などの非正規雇用(期間の定めのある雇用)の教職員となっている。

### 非正規雇用の割合の上昇

障害者に限らず、一般の教職員においても非正規雇用の割合は1980年代末以降、急激に増加し、今日にいたっている。教諭の欠員補充等のための期限付き講師(常勤講師)は、1986年度には134人であったが、2008年度には537人に達している(県立高校)。現業職員については、2000年度以降、正規雇用での新規採用はおこなわれず、採用はすべて非正規雇用(期限付き職員または嘱託職員)となっている。

障害者である教職員に関しては、一般の教職員以上に雇用の安定が重要であるから、正規雇用が望ましい。一般の教職員における非正規雇用の増大傾向を根本的に改め、あわせて正規雇用による障害者の雇用を進めるべきである。非正規雇用で採用した場合であっても、早急に正規雇用への変更を進めることが必要である。

### 労働条件悪化の危険性

障害者雇用においては、2%の法定雇用率達成が自己目的化し、人数をクリアするために低賃金での雇用がすすめられる危険があり、注意が必要である。

すなわち、障害者を雇用する

際には、労働時間は週当たり30時間を下回することはできないものとされているが、最低基準を定めたこの規定を逆手にとって、週当たり30時間の非常勤職員としての採用が進められることになれば、労働条件低下を招くおそれがある。

非常勤職員の給与は、同様に非正規雇用であっても、期限付き講師等とくらべても半分以下の給与となるのである。

「改善勧告」を受けて障害者の採用を進めるなかで、週30時間の非常勤職員という形態での採用・更新を多用するようであれば、「障害者の職業の安定を図ること」(第1条)を目的とする障害者雇用促進法の趣旨にも反する。

1年以下での雇用の打ち切りや、週40時間のフルタイムの教職員から週30時間の非常勤職員への雇用形態の転換がおこなわれないう、注視してゆく必要がある。また、根本的には正規雇用での採用を増やすことが重要であり、非正規雇用から正規雇用への転換がすみやかにおこなわれるよう、取り組む必要がある。

(障害者である教職員の雇用打ち切りや、雇用形態の変更など労働条件の切り下げのおそれがあれば、ただちに茨城高教組に通報していただきたい。また、正規雇用への転換をすすめるうえでも、障害者である教職員の組合加入を呼びかける。)

### 【1面の続き 現業職員交流会】

「現業職員の給与を民間の同種の職種と比較し、高いところは是正せよ」との通達を出した。

ところが、07年度までに対応した自治体はほとんどなかった。このため、行(二)表への移行(=賃金引下げ)が見込めないと見た総務省は08年3月、「研究会」(技能労務職員の給与に係る基本的考え方に関する研究会・座長;佐藤博樹東京大学教授)を立ち上げ、8月に「中間とりまとめ」を公表した。

「行政改革の新たな指針」が09年度までの完成をうたっていることから、総務省が来年度までに現業職員の給料表を行(二)表へ移行することを目指して、本腰を入れたのである。

### “研究会”「中間とりまとめ」の問題点

「中間とりまとめ」の主な内容は次のとおりである。

「給料表の級や号は職務内容や経験年数に応じて設定」「級の構成は職責の4区分を基準(4区分:1指導されながら仕事をする/2指導されずに仕事をする/3他者の指導をしながら仕事をする/4他者の監督をする)」「給料表の構造は国の行(二)表を援用」「行(二)表は職種の小区分別に適用される級が異なる」

民間給与水準の調査・比較方法について、「職種別民間給与実態調査の比較対象は一般行政職、十分なサンプルが得られない」「賃金構造基本統計調査の活用には一定の合理性がある」としている。

講師の相川氏は、行(二)表適用

を大前提にしている点はもちろんのこと、級の4区分については、現在5級構成の行(二)表を3級までしか使わずに移行させようとする意図がうかがえる」と指摘した。

給与水準の調査・比較方法に関しては、「人勸を現業職員に反映させるべきではない」との主張であり、労働基本権剥奪の「代償」としての人事院勧告制度そのものを歪めるもの。また、賃金構造基本統計調査は“研究会”自らが認めているように正規の現業職員と雇用形態・勤務形態の異なる労働者のデータが含まれているため、官民格差を意図的につくり出すと指摘した。

### 職場内の意思疎通が困難しのびよる教育条件低下の影

2日目の交流では、埼玉の参加者から、今年4月、二校で環境整備と調理部門の民間委託が導入された件について報告があった。埼玉高教は「民間だからダメ」ではなく、「意思疎通ができなくなるようなシステムはダメ」という立場をとっているとしたうえで、実態が報告された。

委託契約書を交わす際の仕様書に業務内容をこと細かく記載しないと、これまであたりまえのように行われていた仕事も思うように遂行されなくなる。例えば、調理場の洗剤が切れかけ、在庫も無ければ買い足すのが当然だが、仕様書に「洗剤を買い足す」ことを書き漏らしてしまうと受託会社は洗剤が切れても購入しない、とのこと。従って、仕様書に記載の無い業務は生徒や教職員、学校にとってその時必要なことであっても契約外の

扱いにされてしまう。

そもそも、委託契約は派遣契約ではなく請負契約であるため、学校教職員が同じ校舎内で働く受託会社の従業員(以降、従業員)に直接仕事の依頼をすることができないという問題をはらんでいる。例えば、学校教職員が従業員に仕事を頼もうとした場合、まず管理職に要請し、管理職が受託会社の担当者に連絡を入れ、その担当者が従業員に指示をする。どのような緊急な仕事の場合であっても、こうした連絡網を経て初めて実施に至るのである。

財政難のなか、歳出削減を盾に民間委託で安くあげるといふ風潮があるが、このような点だけをとりあげても現業部門の民間委託によって生徒・子どもたちの学習環境や教育条件が低下することは明らかである。

日高教現業職員部には民間委託が導入されている各地方から「受託会社の従業員の賃金は年間200万円にも満たない」との実態報告や「民間企業は営利が第一の目的。利益が上がらなければ学校現業業務から手を引いてしまう。手を引かれた後、学校は一体どうなるんだ」との心配の声も寄せられている。

そのほか、①賃金引下げ、②人事評価制度、③民間委託に関する各県の動向は次のとおり。群馬①提案なし、②06年度から導入・処遇へのリンクなし、③導入なし。埼玉①行(二)表適用の提案が今年を含めて3回出されている、②06年度から導入・処遇へのリンクなし、③すでに障害児学校の調理部門に導入・今年度から一般業務にも導入。