

茨城の教育

茨高教組第99回定期大会 ～4年ぶりに対面開催～

5月26日（日）、霞ヶ浦文化体育会館において、茨城高教組第99回定期大会が4年ぶりに対面で開催されました。

全教からは、吹上書記次長が来県し、連帯の挨拶をいただきました。

蓮田執行委員長の挨拶の後、議案が提案、討論されました。

第1号議案「私たちを取り巻く情勢」

【平和と民主主義をめぐる情勢】では、ウクライナやパレスチナで起こっている紛争によって子どもたちが苦しんでいる状況や、自民党の政治資金パーティー裏金問題について提案されました。

【教育をめぐる情勢】では、5月に出された給特法改正に係る中教審「質の高

い教師の確保特別部会」の審議まとめで調整額を現行の4%から10%以上にする案が出ているが、長時間労働抑制の手立てが示されていないこと。共同親権の民法改正の問題点などについての報告がありました。

【茨城の教育をめぐる情勢】では、教員の未配置・未補充の現状や、部活動運営方針と顧問の強制問題、3年目を迎えたBYODのよるタブレット端末の現状、特別支援学校の新設や、東海第二原発廃炉の必要性について報告がありました。



茨城県高等学校教職員組合
水戸市平須町1番93

Tel 029-305-3075
e-mail iba-kou@insfu.net
HP https://ihfsu.net/

続いて第2号議案「2023年度の総括と2024年度の方針」、第3号議案「当面のとりくみ」、第4号議案「2023年度会計決算案」が提案され、会計監査報告の後、まず第4号議案が採決され承認されました。

討論では、昨年度から導入された勤退管理システムについて複数回にわたる県教委交渉を行い、作業区分の入力については「法的拘束力はない」「入力しなくても処分されない」ことを確認し情宣してきた結果、参加組合員からは管理職から入力を強制されている状況はないことが報告されました。

その一方で、勤務が1日ごとに入力する仕組みで、寄宿舎指導員のように日を跨いで勤務するような勤務に対応していないといった、システム上の不備についても報告がありました。

学力検査については、試験日程が1週間前倒しにな

り、卒業式との並行業務をせざるを得ない問題や、採点のマークシート化への要望、二次学検の願書出願期間から翌日の面接試験に短縮された日程の問題などが報告されました。

教職員の権利面では、会計年度任用職員の休暇制度について、1日単位でしか年次休暇を取得することができず、そのため午前中勤務し、午後急遽年次休暇を取得しなければならなくなってしまった場合でも1日で年休を取得しなければならぬ制度上の問題点の報告もありました。

専門部の活動では各専門部の取組や課題、女性教職員部の活動再開についての意見がありました。

仲間を増やす取組みでは、新任者向けの対話アンケートを進めながら、教職員の要求を集約し、運動に繋げていくことが提起されました。

討論の後、第5号議案「2024年度予算案」、第6号議案「2024年度福利厚生関係諸団体役員承認に関する件」の全ての議案について賛成多数で承認されました。

「One IBARAKI」こそ コンプライアンス違反

今回、「茨城の教育」で取り上げるのは、R6.5.17発行の「One IBARAKI」であるが、茨城県の高校教員を定年退職した組合OBから届いた文章を掲載します。

「One IBARAKI」はコンプライアンスを問題にしているが、何故「不祥事防止」なのかである。

「飲酒運転2件発生」「わいせつ事案も年2～3件発生、盗撮事件も発生」「個人情報の不適切な取り扱い事案も高い発生件数で推移」とありますが、飲酒運転はアルコール中毒の病気の問題であり、わいせつ事案や盗撮は犯罪です。犯罪に走るのも精神的な病気とも言えます。

飲酒運転とわいせつ事案をコンプライアンスとして、普通の教員に「気をつけましょう」と言うことは「あなたも病気だ。犯罪者だ」と言っていることになり、言われた教員は非常に気分が悪くなります。

また、高い発生件数で推

移している個人情報の不適切な取り扱いが具体的に何が起きているかの説明が全くないので、気をつけようもありません。

そもそも、教育委員会のコンプライアンスの捉え方が間違っています。コンプライアンス（法令遵守）というなら、労働基準法をもとに働き方の問題点、例えば長時間労働などの問題を取り上げるべきです。長時間労働はコンプライアンス違反だと言われれば、それではどうすべきかということになります。

また、人権保障の観点からパワハラなどのハラスメントの問題、学校ならカスタハラ（カスタマーハラスメント）の対処の仕方やジェンダー平等の観点から教職員の言動などを問題に取り上げるべきです。

そのような話題の文章なら、読んでいて面白いし学ぶ点も多くなります。

「飲酒運転」も「わいせつ、盗撮」もやってはいけないこととは誰も分かっていることです。何度もコンプライアンスだと言われたり、忙しい中で多忙の原因にしかない研修会は開く必要はないとしか言

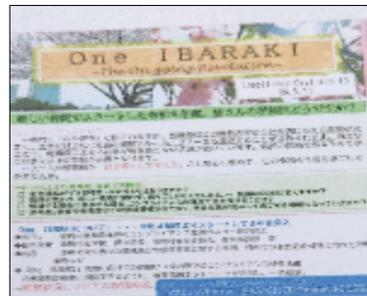
いようがありません。

そして、「One IBARAKI」はただ読んでくださるだけではありません。自分のメールアドレスを確認し、読んだら〇をクリックして色を変え、不祥事根絶のためにあなたの考えを述べてくださいとあります。

最後の自分の考えの記述は任意・自由記述になっていますが、教職員個人がきちんと読んだかが点検されます。つまり、「One IBARAKI」を読むことが職務（仕事）になっています。

夜8時9時まで仕事があったり残業をせざるを得ない、また自宅に仕事を持ち帰らざるを得ない教職員が非常に多いのが現状ですが、「One IBARAKI」の回答をするのは多忙の原因にしかありません。

回答をしなければならなくなると、余計なストレスを抱え込むことになります。パワハラが善意の押し



つけであることを考えれば、「One IBARAKI」は多忙な教職員に対する「理不尽さの強制」であり、コンプライアンス違反であると言えます。即刻やめるべきです。

最低賃金は 全国一律1500円に

東京新聞（6/26）では、中央最低賃金審議会が今年の最低賃金の改定目安額の審議を始めたと報道されました。

現在の最低賃金の全国加重平均時給は1004円ですが、物価高騰や春闘による賃上げを踏まえ、1050円をにらんだ労使の調整が進むと報じています。

全国加重平均1050円は、目安を46円にすることですが、これが実現すれば茨城県の最低賃金も1000円を超えることが予想されます。

全労連は、現在最低賃金を全国一律制にすることと1500円にするための法改正の運動に取り組んでいます。

全国一律制は何故必要か

最低賃金は世界では全国一律制の国がほとんどで、国土の小さな日本のような

国で、県によって最低賃金額が違うという国はありません。

最低賃金額が県によって違うことで、最低賃金の低い県から高い県に労働者が流出して最低賃金の低い県では労働者の人手不足が深刻になっています。

また、最低賃金の高い県ほど時給が高く、低い県ほど最低賃金ぎりぎりでも時給が低くなる傾向があります。最低賃金が高い県は、他社との競争が激しく、最低賃金を上げないと労働者を雇うことができなくなっている場合が多くなっているからです。

今年、茨城労連が取り組んだ最低賃金引き上げと中小企業支援の充実を求める市町村議会請願につくば市、龍ケ崎市、桜川市、北茨城市が意見書を採択しています。つくば市や龍ケ崎市では労働者流失を問題にして全会一致で意見書を採択しています。

健全な社会を作っていくためにも最低賃金の全国一律制が欠かせません。

最低賃金とジェンダー問題

最低賃金が直接賃金に影響する非正規労働者は7割

が女性とされています。

茨城労連の調査では、市町村役場の非正規職員である会計年度任用職員は80%が女性で、90%を超える市町村もあります。

ジェンダー問題で男女の労働者の賃金格差が大きな問題になっていますが、賃金格差を作り出している一番の原因が最低賃金の低さです。アメリカでは、最低賃金を15ドルにしたり、ヨーロッパでは2000円を超えています。先に紹介した1050円も欧米から比べれば非常に低い金額です。

そして日本の場合、女性が多く働いている看護や介護、保育、学童保育等のケア労働者の低賃金が大きな問題になっています。

ケア労働は健全な社会を運用していく上でも欠かせない仕事であるにもかかわらず、働いているのが女性が多いという理由で低賃金が続けば、退職者が増えて人手不足が深刻になり、社会の健全な運用ができなくなります。

また、若者や女性、高齢者が最低賃金が低いために低賃金であることは購買力を低下させて、社会的な悪影響を残すことになります。