

— 組織内議員 群馬県議会議員 本郷高明より —



公立学校の教員が正規採用されるものの、1年以内に退職するケースが増加しています。この現象の背景には、教員の長時間労働が解消されないことや、新人教員を支援する体制が不十分であることが挙げられます。さらに、精神的な問題による退職事例も増えており、メンタル面のサポートが重要です。長時間労働の解消には、業務負担の軽減や授業時間の削減、スタッフの増員など、教職員の定数改善が必要です。また、「定額はたらかせ放題」の給特法の見直しや廃止によって、現在は自主的・自発的に行っている業務も勤務時間として認め、時間外勤務手当を支給することが必要です。地方から法改正の動きを加速させたいと思います。

広くご利用いただいている (有)ゆうゆう共済の事業!

印刷・出力

データ作成から出力まで、ニーズ(各種様式)にお応えします。

- 看板・ポスター・横断幕
- ちらし
- 名刺
- 封筒印刷



- 会報誌
- のぼり旗
- 冊子
- リーフレットなど

オフィス用品

1つからでも注文OK!

職場の経費節減を提案いたします。

- 事務用小物
- オフィス家具
- 複合機・コピー機
- レーザープリンタ
- インクジェットプリンタ
- 業務用FAX・PC
- 電話機
- その他OA機器各種 など

その他

- 図書カード
- ミシンの修理
- 学習帳
- スマートスクール商品
- 図書館ソフト
- 顕微鏡の掃除 etc..

大きなモノから小さなコトまで、なんでもご相談ください!

お問い合わせ



(有)ゆうゆう共済

TEL.027-235-5757 / FAX.027-235-8200

採用試験突破を目指して

教員採用試験対策講座 参加費無!

4月20日に開催された第1回講座の様子



面接練習



全体講義

受講受付中

※受講申し込みは、二次元コードから

最終締め切り 5月13日



- 日程：① 4月20日(土) 面接等の考え方
 ② 5月18日(土) 個人面接練習
 ③ 6月1日(土) 教職教養
 ④ 6月22日(土) 個人面接・場面指導
 ⑤ 7月20日(土) 集団面接・場面指導

時間：各回とも14:00~16:30

会場：群馬県教育会館3F

※県内公立学校に勤務している臨時採用教員の方なら、どなたでも参加できます。(2回目以降は組合加入が必要です。)

(中央ろうきん群馬地区会員限定)

マイホーム ろうきんStartキャンペーン

住宅購入は ろうきんから始めよう

マイホーム資金ご相談の方を対象に 「QUOカード500円分」をプレゼント!!

対象期間：2024年4月1日▶2025年3月31日

対象条件

① ろうきんへ住宅ローンの初期相談を行った組合員の方 (事前相談シートをご記入いただいた方対象)

② ろうきんへ直接住宅ローンを申込み(仮申込・本申込)した組合員の方

※対象条件のいずれかに合致し、事前相談シート(アンケート)にご記入いただき、中央ろうきん>群馬地区営業店へご提出いただいた組合員の方がキャンペーンの対象となります。詳細は中央ろうきん>群馬地区営業店までお問い合わせください。 ※相談は他行・他社からの借り換えを含む住宅ローン関係全般を対象といたします ※不動産業者経由の申込みは対象外となります。

(中央ろうきん)へ取次ぎを希望の方は組合事務所まで 商品の詳細は(中央ろうきん)群馬地区各支店へお問い合わせください。

2024年4月1日現在



発行所
前橋市大手町3の1の10
(教育会館)
電話(027)231-1151(代)
群馬県教職員組合



群馬県教職員組合HP
http://gtunet.com

新執行部スタート! 組合員の皆さんと力を合わせて



<左から>藤原基幸(書記次長)、熊井和子(書記長)、小濱一博(執行委員長)、橋本智之(副執行委員長)

たくさんいるということ、とても心強く思います。

昨年度、県との粘り強い交渉の結果、「再任用教職員を含めた全世代における月例給および一時金の改善」を実現しました。しかしながら、昨今のエネルギー価格の高騰や物価高も影響し、私たちが安心して生活するためには十分とは言えません。また、教職員の長時間勤務の実態も未だ改善されたとはいえない現状です。教員不足・教員のなり手不足の状況も続いています。

4月より新執行部がスタートしました。一人ひとりの力は小さくても、組合に結集することで大きな力となり、要求を実現する原動力となります。取り組むべき課題は山積していますが、引き続き組合員の皆さんと力を合わせて、課題の解決、要求の実現に向けてとりにくんでいきます。

ともに頑張りましょう。

2024・2025年度本部役員あいさつ

引き続き執行委員長を務めます。組合員の皆さん及び各支部と力を合わせて、諸課題の解決・改善にむけとりにくを進めていく所存です。とりにくみの中心となるものは、やはり、「学校現場の働き方改革の推進」「賃金をはじめとする教職員の処遇の改善」、そして「組織拡大」です。力を合わせることによって、着実に前進することができるし、後退を最小限に留めることもできるはず。県教組運動を前進させ、次の世代に引き継げるよう頑張ります。

執行委員長 小濱 一博

この度、副執行委員長に就任することになりました。選挙では多くの信任をいただき、深く感謝を申し上げます。教員不足の問題はどの学校でも大変深刻であり、教育が成り立たないのではという危機感を感じています。組合としても、組織率が低下し組合員の確保が喫緊の課題です。課題は山積していますが、みなさんの声を大切に労働環境や処遇の改善を進めていきたいです。非専従ですので、どこまでできるかという思いはありますが、できる範囲で頑張ります。

副執行委員長 橋本 智之

一昨年の5月に参加した「全国女性部長会議」で大分から産休代替前倒し制度の獲得のとりにくみの報告を聞ききました。県教組でも教育予算要請行動で女性部から要請をし、確定交渉で要求が妥結され、昨年度から配置されるようになりました。秋に文科大臣から発表されことではありますが、単組のとりにくみが全国に広がった制度と言えるものであり、組合の重要性を感じたことの一つです。このとりにくみのように、全国の仲間とつながりを持ち、組合員の皆さんとともに働きやすい職場を目指して頑張りたいと思います。

書記長 熊井 和子

この度、書記次長を務めさせていただきます藤原基幸です。仕事にやりがいを感じられることが質の高い教育にもつながると考えています。そのため教育活動に集中できる職場環境を目指して組合活動に励んでいきたいと考えています。また青年部としても組織拡大のためにも動いてきます。様々な部会との連携も図りながら持続可能な組織体制づくりのためにも活動していきたいと思っておりますのでお知恵をいただけますと幸いです。

書記次長 藤原基幸

組合加入はスマートフォンインターネットからも! 仲間の声を広げよう! 組合加入はこちら→



年度初めに確認を!

昨年度の県職連交渉、県教委交渉を受けて新たに適用されたこと、改めて確認されたことがありますので、お知らせします。

〈1 時間未満の休暇の残時数のあつかい〉

2024年4月1日より、最後の1時間未満を含めた休暇の取得ができるようになります。これまでの取得のしかたでは、与えられた休暇が完全に取得できていませんでした。昨年度の県職連確定交渉でこの点について要求し、「1日又は1時間単位で取得可能な特別休暇について、残日数の使用に係る見直しを行う」ことで合意しました。1日または1時間単位で取得できる休暇として「看護休暇」「短期の介護休暇」「配偶者出産休暇」「出生サポート休暇」「妊娠障害休暇」「防犯パトロール休暇」があります。



〈非常勤教職員の報酬単価引き上げ〉

一時間当たり 2,840 円だった非常勤教職員報酬が 2,990 円に上げられます。

〈更年期障害の症状による病休取得について〉

昨年度、県職連交渉で更年期障害休暇の新設を要求したところ、要求は実現しませんでした。以下の点について確認しました。

- ①更年期症状が引き起こす心身の不調によって勤務をすることができない場合には、病気休暇を取得することが可能である。
- ②更年期症状を抱える職員が更年期の症状による病休を利用する際に、安心して申し出ることができるようにする。

〈標準時数について〉

県教委との協議の中で、年度当初に『標準時数』に達していれば、余剰時間を必要以上にとる必要はないことを確認しています。

2023年8月28日の中教審の緊急提言「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策」では、「令和5年度当初において標準授業時数を大幅に上回っている教育課程を編成していた学校は、令和6年度以降の教育課程編成において、見直すことを前提に点検を行い、指導体制や教育課程の編成の工夫・改善等により、指導体制に見合った計画とする必要がある。」としています。

〈なければ記入しない(研修の記録)〉

これまでの交渉・協議の中で、「研修の記録については、人事個票の『主な研修履歴等』に記入する程度でよいこと」、「なければ記入しなくてもよいこと」を確認しています。

また、県教育センターは「新たな研修制度に関する留意事項(Q&A)」の中で「研修履歴等と人事評価に直接的な関係はなく、研修履歴や研修量の多寡が人事評価に直接反映されることもありません。あくまでも研修履歴を記録する本人の成長のために活用することが一義的な趣旨となる。」としています。

職場のとりくみから始めよう



私たちは、限られた職員数の限られた時間で、子どもたちによりよい学びを提供する仕事をしています。そのためには、職員が健康で働きやすい職場をつくることが何より大切です。

働くルール(条件)を確認することが1年間のスタートです!

1. 勤務時間(在校等時間)を正しく記録すること。持ち帰り仕事時間も記録します。
2. 36協定を全職員に周知すること。(36協定は3月中に締結することになっています)
3. 勤務時間の始まりと終わりの時刻、休憩時間が明示されていること。
4. 勤務時間(在校等時間)の記録から、業務の見直しを考える場(衛生委員会等)を設けること。
5. 「学校におけるハラスメントの防止に関する指針」と相談窓口を周知すること。

自分の働き方だけでなく同僚の働くルールや状況も考えながら、みんなで職場環境を改善していくことが求められます。

「給特法」の廃止・抜本の見直しを

「定額働かせ放題」の現状を放置する素案にはNO! (中教審特別部会の答申素案が示される)

4月19日、中教審「質の高い教師の確保特別部会」は第12回部会を開催し、現行の「給特法」の基本的な枠組みを維持した上で、「教職調整額」を4%から少なくとも10%以上にすることを柱とする「審議のまとめ(素案)」を示しました。

素案の内容は、主に待遇・賃金改善にとどまっており、根本的な課題である「教職員の長時間労働の解消」と「教職員のなり手不足解消」の実効性ある対策にはなっていません。

「給特法」の基本的な枠組みが維持されることで、あいかわらず適正な勤務時間管理が行われないままになり、「定額働かせ放題」は変わらず、時間外労働の削減にはつながりません。調整額が上がれば時間外勤務を行うことが当然との雰囲気が一層強まる恐れもあります。私たちが求めているのは「長時間勤務の解消」です。

県教組は、引き続き日教組とともに、「給特法の廃止・抜本的な見直し」を求めています。

素案のポイント(主なもの)

- ① 給特法の枠組みを維持し、教職調整額を10%以上に引き上げる。
- ② 学級担任手当の加算、管理職手当の改善。
- ③ 若手教職員をサポートする「新たな職」を創設し、「教諭」よりも高い給与にする。
- ④ 小学3, 4年生にも教科担任制を広げる。
- ⑤ 新卒1年目には学級担任を持たせない。

公務員の賃金・勤務条件等改善を要求

県職連が群馬県人事委員会へ要求書を提出

4月5日、県職連(県教組・県職労・高教組・群企労)は県人事委員会に対して「県職員の賃金や勤務条件等に関する要求書」を提出し、事務局長交渉を行いました。

交渉の中で県教組の小濱執行委員長は、「学校現場に必要な教職員を確保するためにも、再任用者の処遇の改善が必要であること」「ハラスメントの根絶に向けて、踏み込んだ勧告を行うこと」等を要求しました。10月に予定されている県人事委員会勧告にむけて、今後も人事委員会との交渉が続きます。

「人事委員会(じんじいいんかい)」: 都道府県や政令指定都市に設置される行政委員会。代表的な業務としては、地方公務員の労働基本権制限の代償機関として公務員と民間の給与等の格差を調査して県職員の給与や労働条件に関する勧告・報告をおこなうこと。地方公務員に対する労働基準監督機関でもある。



要求書を提出する今井英明 県職連議長

群馬県人事委員会
委員長 森田 均 様

要 求 書

要求事項(抜粋)

- 1 基本賃金等について
 - 社会情勢に適応した生活給確保のため、物価高騰分を上回る賃金・諸手当、一時金となる勧告を行うこと。
 - 高齢層職員の給与については、人事上の役割や職責の重さに見合った給与水準、給与体系を基にしていることから、55歳を超える職員への昇給抑制の廃止を勧告すること。
 - 再任用職員の給与制度について、一時金の支給月数の引上げ等、諸手当を含めた全体的な改善を勧告すること。
- 2 労働時間、休憩等について
 - 職員の勤務時間を適正に把握・管理するよう各任命権者を強く指導すること。
 - 教職員の時間外勤務を縮減するため、業務の見直しなどの取り組みを一層推進するよう勧告すること。
 - 障害児を養育する職員に対する休暇制度の新設を勧告すること。
 - ハラスメントの根絶に向けて、労働施策総合推進法の事業主責任を果たすよう任命権者を指導すること。
- 3 採用・人事について
 - 学校事務職員の採用年齢制限を撤廃すること。
 - 学校における会計年度任用職員(臨時教職員含む)の処遇を改善すること。

日教組では2022年5月よりSNS(LINE)での情報発信を行っています。SNSで日教組からの情報や様々なとりくみの様子が確認できます。みなさんも登録してみませんか?

情報発信はコチラのLINEから→

