

新しい仲間が続々加入！
新規採用で組合加入した仲間を紹介！

4月は新たな出会いの季節です。県労連加盟組織の職場でも多くの新規採用が行われ、労働組合への加入も進んでいます。自治労連の新採歓迎の取り組みを「紹介します」。

高知自治労連では、新規採用職員がいつせいに入職する4月は、新規採用者の組合加入、組織拡大に力を入れる時期となっています。

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、密を避けるために組合説明会を個別に実施したり、歓迎会も工夫しないとやりづらくなると苦勞もあるのですが、県下の各単組では、順調に新規採用者の組合加入が進んでいます。

こうした中、職場で組織競合している単組では、組合員確保で例年苦勞しています。中土佐町は、2つの組合が競合しており、しかも自治労連単組（「おのみ」

職勞」という名称です）は少数派ですが、がんばって元気に活動しています。今年の新規採用者の組合加入でも奮闘しています。おのみ職勞の梅原委員長からの報告を紹介します。

新採獲得の取り組み

今年度、中土佐町の新採職員は、一般行政職6名、保育士1名の計7名が入職しました。おのみ職勞の新採職員説明会ですが、昼間にすべての新採職員へ説明ができないことから、4月2日、役場近くの「おもや」というお店で昼の部と夜の部に分けて実施しました。

説明会では、主におのみ職勞のメリットを話しました。旅行でおのみ職員間の親睦を深めたり、スポーツ（バレーボール、フットサル等）などで、県内他の自治体の組合員の方との親睦を深めることに重点を置いていること、今年度から新しく職場通勤等で役場周辺駐車場を借りる場合、駐車場代を1年間組合が負担



新採職員説明会の様子

説明会では、主におのみ職勞のメリットを話しました。旅行でおのみ職員間の親睦を深めたり、スポーツ（バレーボール、フットサル等）などで、県内他の自治体の組合員の方との親睦を深めることに重点を置いていること、今年度から新しく職場通勤等で役場周辺駐車場を借りる場合、駐車場代を1年間組合が負担

同一労働同一賃金がスタート！

2021年4月より、すべての企業に「同一労働同一賃金」にかかわる法律が適用されました。「不合理な待遇差」を禁止した法律を活用し、非正規労働者の処遇改善と組織化を進めましょう。

同一労働同一賃金とは「改正パートタイム・有期雇用労働法」で、正規雇用労働者（正社員や無期雇用のフルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パート）の間で不合理な待遇差の解消を目指すものです。大企業は2020年4月1日から施行され、今年からすべての企業に適用となります。単純に「正社員」や「パート」といった雇用形態の違いで待遇差を設けるのではなく、職務内容や配置転換の範囲等によって処遇を決める制度となっています。

する旨の説明を行いました。（※2年目以降は、年間最低6千円（最高1万2千円）で補助を出します）

なお、県内で自治労連加盟の単組がある市町村は、34市町

村中18あり、県下的には決して少なくないということも知ってもらいました。

その結果、新採職員7名中なんと過半数の4名が、おのみ職勞に加入しました！

梅原委員長は、「現在、コロナ禍の中なので歓迎会もできていないのですが、落ち着いたら盛大にできたらと考えている」と話しています。

改正のポイント

①不合理な待遇格差の禁止
 同一企業内において、通常の労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な格差の禁止。

②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
 パートタイム労働者・有期雇用労働者は、「通常の労働者との待遇差の内容や理由」などについて事業主に説明を求められることができ、事業者も求めがあった場合は説明をしなければならぬ。

③行政による事業主への助言・指導等や行政ADRの整備
 都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行う。「均等待遇」や「待遇差の内容や理由」に関する説明についても、行政ADR（裁判外紛争解決手続き）の対象となる。

法はあくまで「立」労働者」
 同一労働同一賃金を大きく進める制度ですが、大きな欠陥があります。1つは、「パートタイム労働者」との比較対象となる

「通常の労働者」の定義が、正規雇用労働者だけでなく、無期雇用フルタイム労働者も含まれる点です。「5年無期転換」が進む中で、手当などのある正規労働者ではなく、無期転換された労働者との比較をされる可能性があります。そうならば処遇に格差はほとんどなく、労働条件の引き上げは困難となります。

2つ目は、無期転換となったフルタイム労働者の処遇改善については、法律の明記がない点です。手当などのある正規労働者と無期転換したフルタイム労働者との間には、大きな格差がありますが、それを是正する法律は整備されていません。

当事者の組織化で前進を
 法律の施行により、企業側はその対応を着々と進めています。が、労働組合はどうでしょうか。このチャンスを見逃さず、要求を前進させるためにも、当事者である非正規労働者と一緒に企業へ迫りましょう。職場の格差の実態を明らかにし、労働組合の組織化と前進を勝ち取りましょう。

主幸し、首長と教育委員をメンバーとする「総合教育会議」が設置され、首長が教育行政にも申すようになり、教育行政に対して権限を強めるようになった。

越（一）前大津市長（弁護士）は、大津市長に就任する直前の、2011年10月に発生した大津市中2いじめ自殺事件を契機に、いじめ対策の強化に精力的に取り組んだ。再調査の実施を明言。男子生徒の遺族が推薦した委員を含む第三者調査委員会を市長直轄で設置。第三者調査委員会による報告書に基づき、大津市役所にいじめ対策室を新設し、また常設の第三者機関である「大津の子どもをいじめから守る委員会」を設置。大津市の全校に1名ないしは2名のいじめに特化した対策教員を配置。

法は改正されたが、いじめ自殺問題は、昨今教育委員会等の隠蔽などが多発し、いじめ克服ができていないばかりか、いじめ自殺の遺族の納得のいく結果とはなっていない。現在の文科省や県教委の教育政策は、子どもたちにとってより良いものとはならず、逆に子どもたちを苦しめている。首長や教育長が良心的で真摯な対応を行う人になる偶然の機会を待つだけでは教育はよく

県労連30年を振り返る
土佐の教育改革とこれからの教育④

執筆者 高知県教職員組合元書記長 長野 浩三

（前号③の続き）

橋本知事と尾崎知事は、国の教育政策に対するスタンスの違いが明らかである。大綱は、あくまでも大綱であり橋本知事の「良い意味での施策を書き込む」ことが大事であった。「学テ」の対応に関しても、2人は全く違っていた。

大崎元県教育長は、高知民報のインタビューに対して、「学テ」には批判的であるが、国の報復があるのでやらなければならないわけにはいかない、という発言を残している。

2019年4月に実施された「学テ」の結果が7月31日に公表された。これまでA問題（基礎的知識）とB問題（知識活用力）の別々の試験を実施していたが、19年度より統合して出題する形式に変更したという。高知県は、報道機関によって表現には違いがあるが、小6の算数が全国6番目と上位に位置。国語を合わせると全体では16位。中3は各教科とも全国の平均正答率を下回っ

たものの、国語と数学の合計が39位で過去最高となったものの、下位が続いている。初実施の英語は44位だったと報道。教育関係会社のHP上には、全国の都道府県の「学テ」の結果が順位別に1〜47位まで記載されている。

「第2期高知県教育振興基本計画」の3の基本目標の（1）知の分野の基本目標①小・中学校）では、小学校の学力は全国上位を維持し、更に上位を目指す。中学校の学力は全国平均以上に引き上げるとし、調査結果も記述している。全国の多くの自治体が、「学テ」の点数アップが学力向上として、最優先課題のようになっている。子どもたちや教員を点数競争に駆り立てている。全教が20年実施した調査では、44%の学校が過去の問題をやらずに特別な指導を実施している」と回答があった。「学テ」が毎年最上位となっている福井県では、中学生の自死事件を契機に2017年12月19日県議会で「日本

一であることが目的化し、本来の公教育のあるべき姿が見失われてきたのではないか、「過度の学力偏重の見直しを求める意見書」が採択された。

また、2008年8月2日、青森市はHPに210ページにわたる青森市いじめ防止対策審議会の報告書をアップした。報告書の提言の終わりには、教育のあり方に関する問題として、「全国一斉の学力・学習状況調査が学校現場の競争的環境の一因となっている」ことを踏まえ、また競争的学習環境が児童生徒にストレスを与えていることを踏まえ、その実施を含めた学力・学習状況調査のあり方について再検討するとともに、子どもへのいじめ、自殺、精神疾患等を引き起こす過度な競争をなくすための教育システムの構築に向けての抜本的改革に取り組まれない」と厳しい意見が述べられている。

尾崎知事が、「学テ」体制に進んできた中で、子どもたちや教職員の不幸は続いているのである。

これからの教育
 地教行法の一部改正により、教育委員長を廃止し教育長が教育委員会の責任者となった。また、全ての自治体では首長が

