知教労ニュース

発行　知多地方教職員労働組合（知教労）
〒475-0929 半田市仲田町1-18　Tel&Fax 0569-24-5216
HP:http://www.chikyoro.ikaduchi.com/ e-mail:chikyoro@oboe.ocn.ne.jp

勤務時間を１日１５分時短、平成２１年１月１日から実施！

―1日当たり7時間45分、1週間当たり38時間45分の勤務時間に―

絵に描いた餅」にならぬよう、実効ある運用を求める！

10月21日、県教委人事企画法務グループより、勤務時間の1日15分短縮について、4月実施を前倒しして1月1日からと実施時期を早めるという提示がありました。組合の要求に近づく内容として前進のある提示ですが、実質15分の時短にするためには、いくつかの課題があります。

8時15分始まりの中学校の場合、昼休憩が取れない状況では連続8時間勤務終了時刻は16時15分。15分時短になれば16時に勤務拘束解除となります。しかし、16時といえ6時間授業の場合、帰りのSTが終わるか終わって数分後かというところが大半ではないでしょうか。諸会議や、部活動など現実にやることがあれば、時短はまったく「絵に描いた餅」です。

超過勤務を無くしていくためには、なくてもよい仕事を思い切ってやめ、出張を減らしていくことが急務です。超過した時間を確実に割り振る、31日勤務つき1日休みとなる方法を考えるなど、実効のある対策が求められます。

今までの仕事にどっぷり浸った日常の教員生活や、慣例や、「長年続いてきたことだから」という思いを根底から見直し、仕事を精選していきましょう。本来の授業教材研究に充てる時間を十分取れるようにしましょう。また教員増、持ち時間数減を要求しましょう。

知教労は、どんな仕事を減らしていけるかを一つずつ、ピックアップして検証しながら、実効性ある時短に結びつくよう運動を進めていきます。

給与　手当の大幅削減に抗議！　労働に見合った賃金を求める

義務教育等教員特別手当　地域手当　住居手当が削減

来年度も一ヶ月のただ働き？

同封した愛教労ニュース10月号にもあるように、今年度は一ヶ月分の賃金に相当するほどの金額が給与総額から下げられました。皆さんの生活状況はどうでしょうか。

さて、今年度も全国人事委員会連合会の給与表が示され、愛知県はそれを受けて組合に提示してきました。その中で**義務教育等教員特別手当**は今回0.8％下げられています。そもそもこの手当は人材確保のために設定されたものであり、それを引き下げることは教員に優秀な人材を集める気がないということと同一です。

地域手当については、一昨年は10％あったものです。それを平均で**6.5％に**下げようとしています。知多から名古屋に通勤している人よりも名古屋に住んでいて知多に勤務している人は、手当が大きく下げられることになります。

住居手当については、人事院が**全額カット**の勧告をしているが、２００５年時点で56％の事業所が支給しています。

今年度の歳入不足見込みによる勧告以上の引き下げ分(行政職)１３５４３円については回復することは言及せず、支払うはずだった給与が民間よりも９０４円高かったから下げようとしているのです。更に一般職は９％、教育職は10％と教育職の引き下げ率が高いのです。

安心して家族を養える給与を！

数年前に、教員に残業代を出せば一兆円余分にかかると言われていました。労働基準法が改正され、来年度から一ヶ月60時間を超える時間外労働については、50％以上の時間外労働手当を計算しなければならなくなります。しかし、1月からは仕事量が減らないとすると、時短により毎日15分、月20日働くとして5時間の残業が増えることになります。

過酷な労働条件はそのままにしておいて、一方的な給与の削減には納得がいきません。安心して仕事に当たれる給与と労働条件を保証すべきです。

北から南から　～～ 支部だより ～～

北部支部は、月に2回ずつ支部会議を行っています。そして、ここ数年は、そのうちの1回は、不登校の子の親の会と共に活動してきました。

親の会『ひまわりの会』には、大府市・東浦町に限らず、半田市や刈谷市・さらに遠くからも参加しています。子どもの不登校が始まったばかりの人や、もう何年も不登校とつきあっている人、進むべき道が少しずつ見え、子どもの動きの見えてきた人など、この会を力のよりどころとしている人がたくさんみえます。

個々の話を聞いていると、悲しいことも厳しいこともあります。教える側として申し訳なく思うこともたくさんありました。一人一人を大事にと言っているのに十把一からげにしていたんだなあと痛感させられることもしばしばです。この会は、人づてで少しずつ拡まりつつ継続しています。集まってくる人の切実感を考えると、これからも支援を続けていきたいとかんがえています。　（M）

みんなの目

私は、来年度からの二年で教員免許を更新しなくてはならない。同期と出会うたびに話題になるのは、更新をするか、この機会に退職するかである▼更新制度発足の理由そのものに納得がいかなかったので、密かに「教師に未練はない。やめてやる！」と思っていたが、生活を考えればそうもいかない。時間と労力と金がかかるが、勉強になることもあるにちがいない。来年度は講習会に出かけようと考えていた▼ところが、新聞を読むと、「民主が教員免許更新制を中止の方針」とあるではないか。やった！しかし、少なくとも来年度は現行制度が続くとある▼迷うのは、免許は二年間で更新すればよいというところなのだ。来年度の受講を見送って、再来年は制度が中止にな期待してよいのだろうか▼そもそも制度を導入したことが間違い。間違いは来年と言わず、一刻も早く改めよう。予算削減にもなる……といきまきながらも心は戸惑う。これからも同期と出会ったときの話題は、「ねえ、免許どうする？」のようである。（H）

がんばる県下各地の連帯組合

時短に向けて業務を再検討しよう

一宮教労の活動紹介

一宮教労は、毎年６・７月に教職員要求アンケートを行なっています。それによると時間外勤務は、１日４時間以上が３４％、５時間以上が１４％もあることがわかりました。

人事院の勧告から１年以上も遅れて、愛知県教職員課が来年度から１５分の時短を実施すると９月２９日に組合側に提示してきました（最新情報としては、来年１月１日から実施）。それを受けて長時間労働が蔓延している現場を何とかしようと一宮教労はさっそくスリム化の案を検討しました。

視点としては、①基本に立ち返り無駄を省く②活動内容を効率化し、少ない分量と短時間で行えるようにする③人的配置を考え、より活動しやすい環境を整える④計画性を持ち、見通しを持って活動できるようにする⑤法令・条例・規則に則り、時間外労働をなくす。の５つを柱にしました。

具体的には、①職員会議・学年会②成績処理の能率化③持ち時間数の削減④登校・下校指導⑤部活動⑥勤務の割振りの変更⑦２，３年目研修⑧補欠授業・問題行動児童の対応⑨体力テスト⑩帳簿を減らす⑪ノー残業デーの設置⑫過度な掲示物の廃止⑬パソコンによるデータ化を大項目としています。

その中の②の成績処理の能率化では、ア 通知表記入のための学期末の会議、部活をなくす。６時間目をカットする。短縮授業をする。などを通して最低２０時間は確保する。イ 通知表のパソコン化。という具体的な勤務時間短縮への方策を考えています。

知ってるってるつもり・Q＆A

勤務の割り振り変更は？

Q 最近、「勤務の割り振り変更」という言葉をよく耳にします。具体的に、どのような場合に割り振りの変更ができるのでしょうか。

A 勤務の割り振りの対象につきましては、２００８年２月６日に、愛知県教職員労働組合協議会と愛知県教育委員会との間で「命じられた業務であれば勤務時間の割り振り変更の対象となる。」ということで下記の７点が確認されています。割り振りの変更をすれば、年次休暇を使わなくても職場を離れることができます。

①職員会議（学年会・公務分掌上の会議）、研究授業準備
②学校行事（準備時間を含む）
③児童・生徒の指導に関わる業務
　・児童・生徒の指導・安全指導・パトロールに関わる業務
　・進路指導に関わる業務(入試・発表指導)　など
④PTA活動、地域教育会議の活動
　・委員会活動、地区懇談会、街頭補導など
⑤家庭訪問・保護者面談・評価活動・成績処理・通知票記入
⑥その他翌日以降に持ち越すことのできない重要な業務
⑦翌日以降に持ち越すことのできない授業資料の作成

こうしてみると、私たちの日常の教育活動で、多くのことが勤務の割り振り変更の対象になります。

知教労では、割り振り変更を実効あるものにするため、各学校に割り振り変更記録簿を置く取り組みをすすめています。読者のみなさんのご理解とご協力をお願いします。

いま一度振り返ろう！　労働運動の歴史と基本　*第6回（最終回）*

好評をいただいたこの連載も最終回を迎えることになりました。今回は、あまり知られていない労働問題の基礎について具体的に考えてみたいと思います。

Aさんは、35歳の働きざかりの男性です。不況で会社が倒産して職を失い、求職中に次のような広告に出会ってさっそく面接を受けました。その席で、Aさんは、この仕事に就きたいが募集要項のままでは、会社側に明らかな違法な点が二つあることを伝えました。

ビル掃除パート募集

・採用：2009年11月　　1日8時間で月に20日勤務
・場所：知多半島各地の官公庁およびオフィスビル
・高給優遇　男：730円以上　女：710円以上

●●清掃サービス株式会社

どこが違法かおわかりでしょうか。まず、男女の給与が異なること、これは気づいてほしいと思います。労働基準法では第4条に「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」とはっきり書かれています。上のような募集は、違法といえるでしょう。

もう一つはその給与の金額です。この広告では、12月から愛知県内で雇用されることになっています。その賃金については『最低賃金法』という法律で地域ごとに定められており、愛知県の場合、2009年11月現在の最低賃金は、時給732円です。仮に雇用者が「応募した人は、730円でもよいと言っているから雇った。」と主張してもそれは無効です。

最低賃金は時間給で定められています。例えば正規雇用で次のような条件で働いている労働者の場合はどうでしょうか。

1日8時間　1ヶ月22日間勤務　給与　12万5000円

この場合は、時間給に直して計算します。月の労働時間は176時間で、給与をそれで割ると時間給約727円になり、これも基準を下回るので違法になります。

労働組合をやめたら採用！？

さて、時給750円で雇用契約を結ぶことになったAさんに、採用担当者は「どうしてあなたはそんなに労働法規に詳しいのですか？」とたずねました。Aさんは「全国パート労働者組合に入っていて、その学習会で知りました」と答えました。すると採用担当者は顔色を変え「よくわかりました。でも、当社の方針でその労働組合に加入している方は採用しませんので、申し訳ありませんが他社をあたってください。採用するしないは会社が決定することです。」と答えました。この態度はどうでしょうか。

労働組合法7条では、「労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすることをしてはならない」と明記してあります。Aさんは、この会社の方針そのものが完全な違法であることを伝え採

用に、こぎつけました。