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

# 2011年度こそ学級定員減を実現しよう!!

実現させよう！　教育諸条件整備　三〇人学級

## 全国教育署名の前進を！

知教労は、今年も全国の民主団体とともに、全国教育署名に取り組みます。文部科学省は、8月27日に二〇一一年度から8年間で公立小中学校の一学級生徒数の上限を、30～35人に引き下げる計画案を決定しました。これは、教員やPTA・教育専門職への意見聴取や、中央教育審議会の「今後の学級編制及び教職員定数の改善について（提言）」、6月に閣議決定された「新成長戦略」を踏まえて決定されたものです。これが実現されれば、実に30年ぶりの「学級編成の標準」改正になります。一九五九年度に50人と定められ、64年度に45人、80年度に現在の40人になりました。二〇〇一年度には、教科によってはクラスを解体した少人数指導をすることが可能になりました。

川端文科相（当時）は、「中教審をふまえ、少人数学級（30～35人）の推進を来年度から8カ年で行う。概算要求には初年度分として、小学校一・二年生の35人学級を実施するために必要な分を盛り込んだ」と国会で答弁しています。これを受けて愛教労は、現在の小学校一・二年と中学校一年はそのままに、小学校三年生から上乗せ実施するよう求めています。

山形県の髙橋知事のように「人生は一回しかない。公共事業とどちらを選択しますかと問われれば教育を先行させる」という意見も出てきました。

この少人数学級への流れができてきたのは、長年にわたって私たちが地道に署名活動に取り組んできた成果も含まれます。しかし、景気のよくない現状では財源を理由に少人数学級の実施が危ぶまれます。現在の超過勤務が蔓延している状況を改善するためにも、少人数学級の実現は欠かせません。この全国教育署名を一筆でも多く集めて、財政当局に有無を言わせないようにしていきましょう。

## 労働時間の記録　一気に進む
## 5市5町校長会長との話し合い

7月から9月にかけて、知教労は、知多半島5市5町すべての校長会長との話し合いをもちました。今年の話し合いでは、中心課題だった労働時間・出退勤時刻の記録が、多くの市町で一気に進んだことが明らかになりました。これは県教委が3月5日付けの通知で、法令通りに実施するよう周知したことが影響しているとみられます。

この3・5通知には、出退勤時刻の記録をする際のシートが例示として添付されました。そこには「割り振り」という欄があり、超過した労働時間をどのように割り振ったか記録するようになっています。いまだにキチンと記録せず割り振りがいい加減になっている職場もあるようですが、県教委の例示を無視し続けることはできないでしょう。

情報公開制度を利用して、出退勤時刻の記録と割り振り簿の整備状況を、5市5町の全小中学校を対象に調査しました。夏休み前の時点で、知多市、武豊町、美浜町、南知多町において、すべての小中学校で両方の簿冊が完備されていました。夏休み以後、どれだけ整備が進んだか気になるところです。9月末には、県教委が割り振り簿の整備状況を調査すると言明しており、全県の状況が明らかになるはずです。

15年以上続けてきた知教労と校長会との話し合いですが、かつてと比べると校長会のなかに法令遵守の意識が浸透してきたように感じます。職場によって勤務条件に大幅なブレがなく、働きやすい職場を求めていきたいものです。

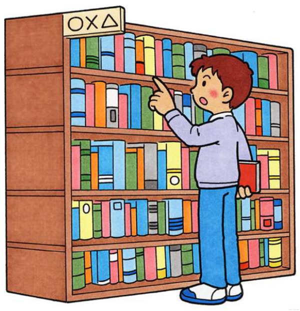
## 北から南から　支部だより

夏休みが終わり、日々仕事に追われる毎日を過ごしている教員がほとんどであろう。その仕事時間を振り返ってみてほしい。今年から勤務時間が7時間45分になったことは誰もが知っていると思うが、その時間内に仕事が終わっているだろうか。一般企業等では、忙しいのは勤務時間の中だけであって、それ以降働くのは残業といい特別手当がつく。給料に関わるので、勤務時間が記録されていなくてはならない。この勤務時間の記録を曖昧にして働かせることをサービス残業といい、裁判では使用者が罪に問われている。

しかし、学校においてはサービス残業はしている方もさせている方も意識が薄い。「先生」は特別という考えなのだろうか。

知教労は、各市町の校長会長と「組合の要求」を中心とした話し合いを行っている。今年度のメインは、勤務時間の記録・勤務の割り振り簿の整備と適切な運用・労安法体制の整備である。（今年度の…といっても、満足のいく結果が得られていないため数年続いている）2年ぐらい前までは、「他校のやり方を参考に一番いい方法でいずれ…。」とお茶を濁しておいて、結局取り組まずに終わることが多かったが、さすがに今年度には「各校取り組んでおります。」という返事が増えてきた。しかし、勤務時間を記録しているからといってサービス残業が減ったわけではない。（行事等の見直しをする校内委員会でも立ち上げて本腰を入れないと、仕事は減らないだろう。）

また、職員任せの勤務時間の記録は漏れが多い。労働基準法によれば、全職員の出退勤の記録は3年間保存されなくてはならず、怠った場合処罰の対象となるのに…。職員会で、教職員の不祥事が増えていることに触れて、「各自、細心の注意をするように。」と訓戒を述べているその校長が、すでに触法行為を行っている…と、つい顔を見てしまった。




（A）

## みんなの目

今年の夏。ネコの額ほどの我が家の庭に、文字通り仔猫が迷い込んだ。キジトラの可愛い子だった。家はすでに二匹のネコと同居している。どうしよう…。どうしよう…。▼二日目、か細い泣き声を聞き、迷いは吹っ切れた。息子も連れてすぐに動物病院へ。「野良ですね」冷たい獣医の声。触診もなしにかえされた。息子と私そして仔猫は冷え冷えとした気持ちで帰宅した。温かいシャワーで身体を温め、水と餌を与える。…様子がおかしい▼次の日、家から少し遠い別の動物病院へ連れて行った。その獣医は仔猫を抱きしめ隅から隅まで検査して、毎日飲ませるように薬を出してくれた。結局その仔猫は4日後、天国へ行ってしまった▼斎場へ連れていき、お線香をあげた。息子が言った。「お母さん、同じ動物病院の先生なのに全然違ったね。」そうなのだ。心の通った仕事を続けるのは容易ではない。抱きしめてあげられなくなったら教師を続けない、続けるべきではない。そう思わされるできごとであった。

（O）

## データで見る『教員の実態』第６回

### 『２．５倍』

６月号でお伝えした 2008 年に文部科学省がウェルリンクという会社に委託調査したデータをもう少し詳しく見ていくことにします。２.５倍という数値は，うつ傾向を示す自覚症状に「あてはまる」「まあ，あてはまる」と答えた方の割合です。以下にその項目と割合を一覧表にして示します。

| （表示は%） | 教員 | 一般企業 |
|---|---|---|
| 気持ちがしずんで憂うつ | 27.5 | 9.5 |
| 気がめいる | 43.7 | 20.0 |
| よく眠れない | 16.9 | 11.4 |
| 食欲がない | 11.4 | 3.4 |
| 人の言動や物音が気にさわったり，イライラする | 28.6 | 13.0 |
| いろいろなことに頭が回らない | 44.3 | 21.4 |
| ぼんやりして，作業に集中できない | 23.7 | 4.8 |
| からだがだるい，疲れる | 61.6 | 43.6 |
| 生きていたくない | 6.2 | 3.6 |

さて，あなたはどれくらい当てはまったでしょうか。

教員の中にも精神的な病気が増えています。仕事にゆとりがない現実が一番の原因ではないでしょうか。病気になる前に予防したいものです。そのために知教労はいつでも協力します。

## 知ってるつもり　Q&A

### 住民による議会の解散請求とは

**Q** 名古屋市で、市長支持派による市議会解散の署名が連日ニュースで報道されています。必要数の署名を集めれば、議会は解散させられるのでしょうか。

**A** ニュースや新聞などの報道の通り、名古屋市では議員の定数や給料、そして市長の政治手法をめぐって市長と市議会が激しく対立しています。

市長支持の住民が起こしているのは、「議会の解散請求」といい、「リコール」とも言います。選挙によって代表を選び、その代表が議会を構成して政治を行う、間接民主制の政治の中で、直接民主制で民意を政治に反映させるための制度です。

法的根拠は地方自治法で、有権者数の一定の割合の署名を1ヶ月以内に集めて、選挙管理委員会に提出して解散請求をします。有権者数が40万人を超える都市の場合、その5分の1の署名が必要で、名古屋市の場合、約36万5000人という数になります。

選挙管理委員会は、署名に架空の人物がいないか、二重の署名がないかなどを厳しくチェックします。その結果、署名が必要数を満たしていたとしても、ただちに議会は解散という訳ではなく、60日以内に住民投票が行われ、解散賛成の票数が過半数以上あれば、議会は解散し、選挙が行われます。この「リコール」は議員個人や首長などに対しても行う制度があり、法律で細かな規定が定められています。

## 知っていますか　障害のある人たちの雇用を守る法律

知教労ニュースをお読みくださっている方の中には、心身に障害のある人たちにかかわっている方も多いと思います。今回は、それらの人たちが社会に参加し、その中で自己実現をしていくために必要な雇用の制度について書きたいと思います。

「障害者雇用促進法」という法律を一度は耳にしたことがあると思います。この法律は、

・職業生活において、能力発揮の機会が与えられることと、

・職業人として自立するよう努めること

などを大きな柱に制定されています。その中で雇用者の義務として

・社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有する。

・進んで身体障害者又は知的障害者の雇い入れに努めなければならない。

と定めています。その義務事項は数値化されており、

①民間企業⇒1.8%

②国、地方公共団体等⇒2.1%

③都道府県等の教育委員会⇒2.0%

この数値以上の障害のある人の雇用を義務づけています。

さて、それでは、仮に従業員4～5名ほどの小さな企業はどうなるかと言うと、一人に満たない人の雇用を義務づけされてしまいます。これは物理的に不可能ですので、従業員数56名以上の企業に採用義務が発生します。

スーパー等は一店舗の従業員数は少なくても、チェーンの場合は、企業全体としては多くの従業員が働いていることになり、この法定雇用率を上回らなければなりません。

さて、この数値は努力目標かというと決してそうではなく、この数値を満たさなかった場合、雇用主にはペナルティーとして一定の金額を納めるというかなり厳しい内容になっています。

あまり知られていませんが、この法律の期限は意外に古く、今から50年前の1960年に「身体障害者雇用促進法として制定されました。」

その後、対象が知的障害のある人たちにも広がり、現在は精神に障害のある人たちもこの制度で雇用することができます。

この制度は、特別支援学校等の進路指導にも積極的に活用され、多くの生徒が在校中に職場実習を行い、この雇用促進制度にのっとって就職を実現しています。

日本の中で一定の役割を果たしている障害者雇用促進法ですが、障害のある人たちの労働環境はたいへん厳しいものがあります。障害のある人たちが働きやすい職場を作っていくということは、すべての労働者の労働環境を向上させていくことにつながります。