



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

平和学習会で後援を申し入れ

6月25日実施の平和学習会で非核都市の半田市と武豊町に後援を申し入れ

半田市・武豊町、後援に「政治的偏り」あり?

近頃あちこちの自治体で、平和運動を目的とした催しに対して、自治体として後援を拒否する動きがある。

今回、知教労と愛高教が共催し六月二十六日に開催される『平和学習会』について半田市と武豊町および同市町教委に後援を依頼したところ、いずれも「不許可」の回答が出された。半田市教育委員会の不許可理由は、「教育委員会が一定の主義主張のみを支援している。あるいは政治的なメッセージを発していると誤解されるおそれがあると判断されるため」となっている。しかし二つの教職員組合が「平和」について学習会を開催することが、なぜ『一定の主義、主張』なのか『政治的なメッセージなのか』なら説明がなされていない。

「不許可」理由の説明と取り消しを要求

平和学習会は今回で十七回目であり、以前は半田市と市教委が後援をしていたという事実もある。特に、今回の平和学習会

はNPT核拡散防止条約においてオバマ政権が主導的な役割を果たしたという、核兵器廃絶にとって歴史的な価値をもつ事実を学習することである。

ましてや、半田市と武豊町は、「非核自治体宣言」をうたう自治体である。半田市は全国最初に宣言をした。どのように考えても今回の「不許可」は不自然といわざるを得ない。知教労はこれを不服として、十六日、役員が半田市役所を訪れ「不許可」の理由の説明と「不許可」の取り消しを要求した。

半田市と武豊町の態度は

態度は

この申し入れに対し半田市側は、企画部秘書広報課長および同主査、教育委員会からは学校教育課長および指導主事が対応した。知教労が半田市側に「何を根拠としての不許可か」を問いただしたところ、①9条の会に広報宣伝していることで主催者と深く関わり合いがあるのではないか、②チラシの中のNPT核拡散防止条約についての記述に『不平等条約としての性格が否めない』という文言に対し、一定の政治方針を主張しているのではないか、という大きく二

点の理由が示された。これに対し、知教労側は、9条の会と労働組合である知教労・愛高教は組織としてまったく別物であり、主催は知教労・愛高教であること、核拡散防止条約については一般的に核を保有する五カ国が特別扱いであることで「不平等」は教科書にも出てくる通説であることなどを説明した。その結果、半田市側も一部事実誤認を認め後援に対して「再検討」することを約束した。

武豊町については、二十三日申し入れを行なう予定である。つけ加えるならば、私たちが別組織である知多半島9条の会が主催する行事においても、大府市を除く知多半島の自治体

が後援の「不許可」を出すという事例があったと聞いている。今回、半田市との折衝において、『公平性』ということが話題に上り、私たちは「憲法を守る立場は公務員として当然だ」と主張したが、担当の方からもれたのは、(9条の会など)憲法論議で一方の考えの団体に後援をすれば必ず(と言っている)という。それに対する抗議が来るという。の中心である。このことがじわりじわりと脅かされている現実が近づいて来ているのではないかと感じます。



北から南から 支部だより

ガッコーのセンセイって仕事をしてると「イイ人なんだけど……。」という台詞をよく聞くよね。でも「イイ人」って必ずしも「いい教師」や「いい管理職」じゃないんだよね。

勤務の割り振りしてくださいって申し入れた職場があるらしいけど、ウチなんてぜ～んぜんそんな雰囲気ないもんね。執行部の人に聞いたら、情報公開で今年度の各校の勤務条件を調べたっていうけど、いまだに割り振り変更の記録簿が「存在せず」の学校も少なくなかったんだって。同じ知多半島の学校なのに、勤務条件が違うのもヘンだね。

勤務時間過ぎて会議が続くのなんて当たり前みたいになってるし、時間内に終わるわけない仕事も山になってても誰も文句言わんよ。どこまでみんな「イイ人」なんだか。こんな働き方してたら、そのうちカラダ壊すかココロ壊すかしかないじゃん。果ては「過労死してもイイ人」になっちゃうじゃんね。

ものをはっきり言うのは「コワイ人、ワルイ人」ってなっちゃうんだよね。それが正しいことだってわかってても、ウヤムヤにしとく方がラクだもん。管理職にニラまれたら怖いもんね。こんなじゃダメだって思うけど、自分の労働条件がよくなるってわかってるけど、一人じゃ詰め切れんもん。あ、そんじゃ知教労の執行部に頼もつか。



みんなの目

「龍馬伝」で龍馬が勝海舟に言います。「わしやあ北振るちよります」。「そやけえ、わしが強いッちいわかっつちゆうもんは喧嘩しようとはしません」：抑止力ということでしょう▼「海兵隊が抑止力として沖繩に存在しなければならぬ」とは思っていないか。つた。鳩山前首相が考えたそれは本当に抑止力にあたるのか▼海兵隊と聞くと海軍部隊だと思われがちですが、アメリカ軍の海兵隊は、陸・海・空の三軍と肩を並べる第四の軍という位置づけです。しかも、他の軍が徴兵制で集めたのに対し、海兵隊は全員が志願兵です。目的は、どこよりも先に敵陣を奇襲し相手を壊滅に追い込むこと、当然、命知らずがモットーです▼今は朝鮮半島と台湾海峡にいつてもやっつやるぞとカウンターパンチを出すポーズを構えた状況なのです。過ぎたるは及ばざるがごとしで、剣の達人が名刀を鞘に入れていけば、相手も畏敬をもって付き合うでしょう。でも、抜き身を持つて近づいてくる相手に対してはそれ相当の対応を考えるでしょう。もともと軍事評論家の中には、海兵隊のような『脅威』は命を懸けた「テロ」には無力だという意見さえあります▼「最低でも県外」：公約は公約です。ここは、海兵隊という部隊がアメリカ本国へ無条件に帰るのが世界の情勢からも理があるというものです(○)

データで見る『教員の実態』第3回

『0.94%』

0.94%といえば、1%に近いですね。何の数字だと思われるでしょうか。これは、2008年度の休職者の割合を表しています。もちろん教員（小中高特）のです。実数は、8578人です。91万5945人の教職員ですから計算すると0.00936となります。さらに、病気休職者のうちその6割以上の4995名の方が精神疾患によるものです。

この数字、多い・少ないどちらに感じられるでしょうか。ちなみに2008年に文部科学省の委託事業として行なわれた公立小中学校の教員調査では、「とても疲れる」と回答する教員は44.9%で、一般企業の3倍にあたります。（ウェルリンク調べ）その原因は、「仕事の量」（60.8%）「仕事の質」（41.3%）その次が「仕事への適性」（25.8%）で、いずれも一般企業よりもストレスが高い結果となっています。「仕事の量」については一般企業が32.3%ですからほぼ2倍です。うつの傾向を示した教師は28%で一般企業の平均の2.5倍にもなります。「とても疲れる」と連動しているような数値です。

さて、約1%という100人に1人ということになります。これは全国平均ですが、愛知県もほぼ同じで9.3%（県教委教職員課調べ）です。あなたの職場のまわりを見渡してみるとだいたい当てはまると感じられるのではないのでしょうか。ちなみにこの数字は、療養休暇を取った後の休職者数ですので、療養休暇を取っていらっしゃる方のいる職場ではもっと多いように感じられるかもしれません。

7月24日（木）

は実践交流会です。講師は昨年好評だった原田先生です。若い先生を誘って参加しましょう。

知ってるってつらい・Q&A

日曜日出勤した場合の勤務日の振り替えは？
(読者の要望により再掲)

Q 今度、日曜日に半日行事で出勤します。行事終了後に帰宅する予定ですが、それで月曜日に一日(8時間)の勤務が休みになることは法的に問題ないのでしょうか。

A 結論から言いますと、日曜日に半日勤務して月曜日が一日の休暇になることは、法的にまったく問題ありません。愛知県教育例規集21年版(赤) 884ページ第8の3に下記のように規定されています。

・・・日曜日(これに相当する日を含む)に勤務を命ずる時間が8時間に満たないときにおいても8時間を勤務するものとみなして8時間勤務日との振替えを行うものとする。また、土曜日(これに相当する日を含む)に勤務を命ずる時間が4時間以下の場合にあつては、4時間に満たないときにおいても4時間を勤務するものとみなして、4時間勤務日との振替え又は、4時間勤務時間の割り振り変更を、4時間を超える場合にあつては、8時間に満たないときにおいても8時間を勤務するものとみなして8時間勤務日との振替えをおこなうものとする。

現在、本庁や出先機関である教育センター等の勤務では、この「第83の3」は削除されましたが、学校に関しては、いわゆる「みなし勤務」が適用されるのです。誤った適用がなされた場合は、間違いを撤回させるため、知教労にご一報ください。



説明文の読み取り指導

※近年読み取りの時間数が少なくなっている。読解力の低下が指摘されるのも当然である。あえて、私は時間数をたくさんとってこの方法にこだわって指導をしている。

1、指導過程(単元の流れ)について

授業の流れのパターン、段落の要点の読み取りパターンを作ることにより、児童自ら学び方を知り主体的に取り組めるようにしたい。

- ①全文を通読し、段落に番号をつける。
語句調べ、新出漢字の読み調べ
- ②題名とかかわらせ、何が書かれているかまとめる。
大まかに、何について書かれているかつかむ。疑問点、初めて知ったこと、もっと知りたいことなど。
- ③各段落を読み取る(段落の読み取りパターン)
 - 1、第○段落を音読する。(個人→一斉→指名)
 - 2、文に番号をつけ、各文を短くまとめる。(メモを書く)
 - ・キーワードが入るよう、児童の発表をもとにまとめる。
 - 3、文と文の関係を考え柱の文を見つける。
 - ・柱の文の見つけ方については、後述。 2参照
 - ・必要があれば、班の話し合いの時間を設定する。
 - 4、柱の文について話し合う。
 - ・文と文の相互関係をふまえて話し合い、柱の文を決める。
 - 5、要点をまとめる。
 - ・柱の文をもとにキーワードを含んだ文にまとめる。
 - 6、要点を発表し、まとめる。
 - ・表現の仕方はいろいろあるので、削ってもいい言葉・いけない言葉を検討して認める。
 - ・教師が考えた要点を示す。小見出しを示す
- ④段落と段落の関係を読み取る。
③と同様に、段落どうしの関係を読み取り、柱の段落を考えて要約する。
- ⑤文章全体の要旨をまとめる。
④をもとに500字程度で要旨をまとめる。

2、文の相互関係をおさえ、柱の文を見つける指導について

柱の文とは、「他の文を含みこんでいる文」「ひっくりめた言い方をしている文」

- (1)柱の文の特徴
 - ア、抽象的で一般的な言い方をしている文
 - イ、キーワードを含んでいる文
 - ウ、題名と深くかかわった言い方をしている文
 - エ、前後の段落との関係が強い文
- (2)柱の文と他の文との相互関係
 - ア、柱の文+説明をしている文
 - イ、柱の文+例や事実を述べている文
 - ウ、柱の文+理由や原因を述べている文
 - ※言い換えれば、説明・例・事実・理由・原因は原則として柱の文にはならない
- (3)柱の文を探すための読み取り記号(関係図)をつける。
(「文」では難しいので、まずは「言葉」で練習する。)

①ひまわり	①サバ	①さくら
②あさがお	②マグロ	②まつ
③草花	③魚	③木
④植物	④動物	④植物

①と②はどちらにも含まれない。並列の関係という。
①②は③の言葉に含まれる。さらにそれが④に含まれる。

- (4)接続語や指示語に注目
 - ・「また」は、並列の関係。
 - ・「だから」「そのため」は、原因と結果の関係。次に続く文が柱の文になる。
 - ・「つまり」は結論。次に続く文が柱の文になる。
 - ・「そのような」「こうして」などの指示語は前の文をうけている。

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12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、違法といわざるをえません。

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(月給制)
- 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

間になり、月給12万5000円を176で割ると時間給約727円ですので、これも基準を下回り、違法な労働条件といことになります。

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。

労働組合法第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違法であることを伝え、採用を取り付けました。

このように、労働法規では、私たちが日々直面していることがらが決められています。これにもとづいて実際の労働条件が決められるわけですが、労働基準法では第2条で「労働条件は、労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものである。」と規定しています。これは私たち働く者たちの基本的人権の尊重にほかなりません。そして、これは、私たちが歴史の中で勝ち取ってきたものです。先達の苦勞を忘れず、労働者としての自覚をもち、よりよい職場づくりをめざしていく必要があると思います。