



# 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

## 知多事務所指導主事と話し合いを実施

### 希望と納得の人事異動、勤務の適切な割り振り変更などを確認

#### 希望順序は左から順に読む

五月十八日、知教労は例年行なわれている知多事務所管理主事との話し合いをもちました。

話し合いでは、まず定期人事異動について、「希望と納得の人事」が基本であることを確認しました。対応した、鈴木慶光管理主事は、「昨年度他地区に勤め、知多の人事が民主的なことを再認識した。この方向を私も踏襲していきたい。」と述べ、希望順序を「左から読む」とも「これまで同様にやりたい」と回答しました。

昨年度、知多・常滑・阿久比を希望した転任者には、最大第六希望まで書かせたということがあります。知多管内の十の市町のうち、六つを記入することになるなら、本当に「希望」と言えるのかという追求に、「三つだと難しいところがあることは(前任者から)聞いています。調整をしっかりとしないといけない。六つ書きなさいという指示は私からはしない。」と述べました。

#### 適切な勤務の

#### 割り振り変更を

労働時間の記録と、勤務の割り振りについては、県教委から

の通達にもとづき、勤務時間の記録が義務付けられるようになったことで、その進捗状況について事務所として把握しているのか正しました。

知教労は、これまでの私たちの運動で、知多教育事務所管内の市町は比較的進んでいるものの、いまだ市町に『温度差』があり、進んでいない状況も指摘しました。管理主事は、「管理職にとって健康管理は大切だ、(校長会などで)伝えていきたいと述べました。

一月から勤務時間が十五分短縮されたことに関連し、勤務内

### 北から南から 支部だより

昨年度末、知多管内のいくつかの中学校で「学校分の予算がなくなつたので、3月は土日に部活動の指導をしても特業手当が支給できない。」という話が出たそうです。それでも、熱心な中学校の先生方はフツウに土日部活をしたようですが、ただでさえ過重労働のもとになっている部活指導で、条例に反したタダ働きは困ります。



特業手当は、前年度実績で学校ごとに予算を請求するので、その年度の実施が増えると年度末に不足するとい仕組みになっています。学校によっては、支給額が予算を下まわることもあるわけで、知多管内全体としては余っている場合があるはずですが、つまり年度末が迫ったら全体の余剰額を調べて、不足している学校に再配分することができるのです。知多教育事務所は、積極的に予算の再配分を働きかけて、実状通りの支給をすべきです。また、校長は3学期になったら予算の執行状況を確認し、不足があれば知多教育事務所に申し出て再配分が可能ならば再請求するべきです。それでも支給できない分については、土日の部活動指導を中止させるべきでしょう。

この問題で知教労が知多教育事務所に申し入れたところ、再調査が行われました。その結果、記録が存在するのに支給されていなかった分については、この6月に支給されることになりました。私の勤務校では総計48,000円。半日×20回分が支給されます。今後は「予算がないので部活動指導をしても記録をしないように。」という学校をなくしていく運動を進めていきたいと思います。(Y)

容の見直しが必要とされていることについて触れ、「事実上サービス残業が増加することにつながる」との見解を示しました。勤務の割り振りについては、学校という現場では(部活動の問題も含め)時間外労働が日常的になりがちであることや、それに対して残業手当の制度がないことから考えて、勤務の割り振り変更が当然であることを強調しました。

また、以前広く言われていた、第三日曜日「家庭の日」や、土日のどちらかを子ども達を家庭に返そうとする取り決めがだんだん曖昧になってきたことにも触れました。鈴木管理主事は、部活動の件に関しては、一度確かめたいとし、勤務の精選について



### みんなの目

学習指導要領の移行措置が実施されつつある。懸念されたことが現実化している場面に出会った▼ゆとり教育が実施された背景に、学年が進むにつれて落ちこぼされる子が増えていくので学習内容を3割減らす。その代わりに全員に習得させて、上級学校へ送り出す。という理念があったと思う。「ゆとりは馬鹿ができるんだ」と、名だたるコメンテーターがテレビで断言するのを悔しく見守っていた▼ここ3年間、3年生から5年生までの算数を教えているが、できる層とできない層にはっきり分かれてしまっている。学力テストの分布が2こぶラクダになっているのを

勤務校の学力検査結果で目撃した。3評定の子より2の評定の子の方が少し多いし、1の子もかなりいる▼授業時間は年間35時間増えたが、それ以上に学習内容が増え、時間数がやたらと足りない。子ども達が理解しようがしまいが進めていってしまう授業もある。こうなると小人数だろうが習熟度だろうが、授業が成立しがたく、そのためなのか、わからないがクラスが崩壊しつつある。私たち教員は、原点に立ち返って分かる授業をすることに努め、それを行うことのできる学習指導要領の実現に努力する必要がある。(M)

## データで見る『教員の実態』第2回

今回は先月お読みいただいた『2001年(平成13年)4月6日』に関係した数字です。

## 『2006年(平成18年)4月1日』

先月の数字の5年後です。これは、「労働安全衛生法」が改正施行された日です。厚生労働省が発行したパンフレットには「職場における労働者の安全と健康の確保をより一層推進するため」とあります。対象は全ての事業場(常時50人未満は平成20年4月から)とも書いてあります。ということで、大府小や半田中などは4年近く法の適用が放置されていたこととなります。愛知県は、この通達を文科省からのものでないと理由をつけて下ろしませんでした。2008年に文科省から同様の通知が来ても「現場が混乱する」と下ろそうとせず現状を放置しました。

この改正は、始業終業時刻の記録だけでは過労死が減らないため、長時間の残業者には産業医との面談を定めたものです。あなたの勤務する市町には面談の決まりがありますか？また、産業医が決められたのでしょうか。

ところで、労働安全衛生法の具体的な決まりを定めた労働安全衛生規則の第十五条には「産業医は、少なくとも毎月一回作業場等を巡視し」「労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。」とあります。産業医が決められている市町では、実際に巡視しているのでしょうか。

長い間、無法状態に置かれた教員がどうなっているのかは、次回のこのコラムで書きたいと思います。

## 知ってるってつらい・Q&amp;A

## 通勤途上の交通事故は？

**Q** 先日、自動車通勤する途中、危うく事故に巻き込まれそうになりドキッとしました。その時ふと思ったのですが、通勤途中で交通事故に遭った場合、労働災害として認められるのでしょうか。

**A** 私たち働く者の災害補償については、『労働者災害補償保険法』という法律で詳しく規定されています。この法律の第7条では、補償の対象範囲をいわゆる業務上の災害の他に、「労働者の通勤による負傷、疾病、障害又は死亡に関する保険給付」と定められており、「業務災害」に対して「通勤災害」という概念で災害補償が認められます。

これには一定の制約があり、通勤の定義を、「労働者が、就業に関し、住居と就業の場所との間を、合理的な経路及び方法により往復すること」と定められています。簡単に言えば、住居と就業場所を往き来していることが通勤と認められる訳です。

通勤経路外で事故に遭った場合は、「日常生活上必要な行為であつて、やむを得ない事由にあたる場合はこの限りでない。」として厚生労働省令で補償の範囲を詳しく定めています。



## 韓国併合から100年 6年生を担当するにあたって

2010年度6年生を担当することになった。15年ぶり6回目である。6年生にこだわるのは、趣味かはたまた歴史好きのなせるものか……。否、子どもたちを日本人として送り出したいという想いのせいであろう。

6年生の社会科では、日本の歴史を学ぶ。教科書は、酷い状態だ。平安時代や室町時代の学習は、ほとんど文化しか教えない。日本という国のシステムがどのように変化し、変容していくのか。教科書を追っただけでは、不可能である。

日本人が何を考えて生き、何を大事にして死んでいったのか。そして、今につながる何を残したのか。歴史を学ぶということは、日本人自身を学ぶということだと思ふ。なぜ、結婚式の時に男は右、女は左なんだろうか。お寺と神社が隣同士なのはなぜなんだろうか。なぜ、日の出を見に山に登りがるんだろうか。なぜ、外国のものにあ

こがれるんだろうか……。などなど。日本人が日本人たる由縁が歴史のそこここに隠されている。

歴史学習の中にちりばめられているそういったものをとらえさせたい。そして、共に考え、では、これから先はどうしていくのか、未来への足がかりのようなものをつかんでいきたいと考えている。「自虐的な歴史を学んで」とくだらないことをいう輩は、ほかっておいて、日本人を素直に見つめ直させたい。あつたことをあつたこととしてありのままに真摯に受け止めさせたいと思ふ。

地理的、文化的辺境に置かれた日本にとって、中国や異国はあこがれであり、嫉妬の対象であった。工夫し、日本風に改変することでアイデンティティーを確立するしかなかった日本人の苦悩と若干の自負を感じさせたい。

韓国併合から100年、今年6年生を担当することになった偶然を、噛みしめながら、歴史を学ぶことを、子どもたちと時間を共有することを楽しんでいきたいと思ふ今日この頃です。

## 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、採用を取りつけました。

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。