



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

09年度3月期、土日の無報酬部活指導は避けられたのでは!

3月分の予算調整・再配分はできる 教員の勤務実態に配慮を! 一方で、部活動のあり方を考えよう

予算はなかったのか

県内のいくつかの学校で、〇九年度3月分の特実業務手当が、予算がないという理由で支払われなかったという事実がありました。休日の部活動を無報酬で行ったということです。

本当に予算ゼロだったのでしょうか。知多事務所の概算報告によると、知多管内の学校の21年度分特実手当予算と残金は、

小学校 予算 10003000円
残額 約650000円
中学校 予算 73925000円
残金 約1600000円

です。中学校分の残金は、約160万円なのです。得業手当4時間以上の2400円を1件とすると、

1600000÷2400=666.6

となり、知多管内では666件分が支給できたこととなります。管内の中学校は37校です。666÷37=18で、単純計算しても一校当たり18件分の特実手当が支給できた金額です。減額ながらも申請しておいた学校もある。差し引きした総残金を分けるとしても、「無報酬」は避けられたわけです。

各事務所で違う対応

県内でも、各事務所ごとで3月

の対応がかなり違います。尾張教育事務所管内の瀬戸のN中では、3月の特実手当で45件の未支給の実態がありました。未支給分については21年度の尾張教育事務所管内の特実手当での残金分で見処され、さらに不足分は前年度分の調整額として、直接現金で支払われるようです。名古屋事務所では、2月24日付で各学校の特実手当での過不足調査をして再配分されたようです。

繰り返さないために

問題なのは、尾張教育事務所や知多教育事務所のように、当初予算+8月と12月の過不足調査で増額した分の範囲内での実績報告書の指示がなされ、名古屋がやったような2月時点での過不足調査及び再配分をしなければなりません。3月分の予算調整ができることをきちんと校長(事務所(県教委)が伝えていないことです。各学校への21年度の特実手当

予算配当は、21年度実績が基本とされますので、3月末支給の学校では2ヶ月分の実績が1年の実績となり、予算段階から不足の心配がある配当にもなりかねません。

「3月分はありません。」と言われた学校の先生は、事情をそのま

ま受け止め、申請をしなかった事実がいくつかあり、申請のなかった件については支払い義務は生じません。申請があった件については支払い義務がありますので支払われます。予算の範囲内でやることは大きなことですが、予算はあくまで予算ですので、実施の教員の勤務実態にできる限り反映できるのであるならばその努力をする配慮が現場の責任者である校長や県教委に欠けていました。

部活の恒常的長時間化にも警鐘を

もし、全すべての先生が申請した金額が満額支払われたら、その調整として次年度の予算を使つていくこととなります。部活動の実態をつかみ、「4時間以上」というくくりや、長時間部活動をせねばならないのかという部活動の根幹を考え直さなければならぬことだと考えます。

入学式・始業式当日採用人事はサービズ労働を強いている!!

学級数増に備えて増員している講師数は愛知県では163人、知多管内では19人です。学級数が減つたらやめてもらうことになるかもという不確定の人数です。今年、知多では

一人もやめることのない結果となりました。しかし、その採用は、入学式・始業式当日です。

4月1日より、どの学校も長い時間をかけて職員会等で話し合い、年度当初や、年間の打ち合わせをしています。採用日からの仕事では、共通理解ができず、結局サービズ労働として、もつと早くから「出勤」し、会議に参加するなどして歩調を合わせざるを得ないという状況となつてしまっています。担任であれば、入学式・始業式から初出勤は、とうてい無理です。

このような、サービズ労働を強いる体制を解消するために、
① 4月1日採用で確定すること
を県教育委員会に認めさせること。
入学式・始業日を教員の採用確定日にしない。
② 現状では、現場でのサービズ労働への対応として、時間当たりのパート賃金を支払うようにする。(県教委・市町村教委の責任)
③ 出勤せざるを得なかった日数、時間を、勤務日の割り振りや他の日で配慮させる。
という方向で全県的に運動を進めます



4月になって、「出勤時刻の記録」が始まった。表計算ソフトが配信されたのはよいが、「3月分の休憩時間が

マイナスされるようになってきている。いつ、休憩をとるの? おまけに「休日は記録をしないでください。」とのこと。これでは、正しい記録ができるとは到底思えない▼この時期、東海市の主催するスポーツ大会が開催され、中学生の熱い闘いが繰り広げられている。この大会に生徒を引率したため、特実業務手当の申請をした。すると担当者は、「この日は、審判員にあたつていましたね。特実手当は、生徒の引率指導に対して支払われるものなので申請できません」とのこと▼これには驚いた。この日は生徒を引率して会場に行き、試合の間に審判を担当した。二足のわらじを履かされた上にわずかの手当も認められないとはおかしい。▼特実手当は、あまりにわずかの金額だ。決してそれではない。金額の問題ではなく、生徒を引率したことを認めないような理不尽な制度は組合の力で改めさせたい。今年も一年間、活発な組合活動になりそうである。

(K)

北から南から ～～ 支部だより ～～

大府市では09年度から教職員に労働安全衛生法を適用し、産業医が設置された。私たち組合が数年来要求してきたことでもあり、他市町の範となることである。

しかし、産業医への相談基準となる労働時間については、出勤簿も整備されておらず、勤務超過をどう認定するのかあいまいであった。この問題点は、「勤務時間の記録簿の完備」要求により、本人の自己申告という形ではあるが、勤務時間の記録が実施されるようになったことで解決の糸口がつかめた。私の勤務校でも、1月に「出校・退校時刻記録表」が管理職から配布され、月末に提出するよう指示が出された。勤務時間終了時に退校するよう心がけている私ですら、1月の超過勤務は37時間である。(家庭に持ち帰る仕事はもちろん含まれない。)毎日遅くまで残業をしている同僚の超過勤務時間はどのくらいになるのだろうか。管理職はただ単にこの記録を提出させるのではなく、勤務の割り振り変更を行ったり、退校をうながしたりするなどの措置をとるべきであろう。そしてなにより、超過勤務で職員の心身の健康を損なうことのないよう、業務内容の精選をする義務がある。

北部支部では、今後も超過勤務時間調査などを行い、長時間労働が減少するよう運動を進めていきたい。



データで見る『教員の実態』

新年度ということで皆さんは、気分を新たに仕事に精を出しているんじゃないでしょうか。前号まで、約4年間に渡って連載してきた「連帯組合の活動」コーナーも新しいテーマに模様替えをしました。文部科学省などが出しているデータを基にして教員としての自分たちの仕事内容・置かれている状態について考えていこうと思っています。

さて、最初のテーマは、

『2001年(平成13年)4月6日』

今から9年前になりますね。私もまだ若かった?ときです。その頃はまだ隔週週休二日制でした。実はこの数字は、厚生労働省が労働の始業終業時刻を記録するように通達を出した日です。当時の第153国会では総務省と文科省の事務次官が「公立学校の教職員も基本的に対象になる」「当然学校にも周知される」「命令のない超過勤務につきましても」「部活動についても」「始業・終業時刻に入る」と答弁しています。

さて、それから9年もかかってやっと知多地区ではほとんどの学校で記録が始まりました。県下の小中学校ではまだ行っていない学校がほとんどです。

このように私たち教員の労働環境はかなり遅れた状況になっている面がいくつもあります。どんなところが遅れているのか。そのことがどのような状況をもたらしたか。いろいろなデータを基にして明らかにしていきたいと思います。興味を持って読んでいただけたらと思います。



いま一度振り返ろう！ 労働運動の歴史と基本 少しばかりの延長連載 第3回(3回連載)

連載を延長して、労働運動で直面する具体的な問題についてふれてきました。このコーナーも今回が最終回になります。最後のテーマとして、私たち教員に関係の深い、年少や女子労働者の保護規定について労働基準法に即して考えてみたいと思います。

まず、年少者の就業可能な年齢について、労働基準法第56条では次のように定められています。

使用者は、児童が満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで、これを使用してはならない。

これは容易に理解できると思います。満15歳というのは義務教育終了の年齢で、3月31日というのはもちろん、中学校卒業を考えてのことです。「15歳で児童というのはおかしいな」とお思いになる方もいるかもしれません。学校教育では小学生を児童、中学生は生徒と呼んでいますが、児童福祉の分野では「児童とは18歳に満たない者をいう」と定められており児童福祉法という法律で保護されています。例外的に児童の健康や福祉に害のない15歳未満の就業も認めていますが、この場合は行政官庁の許可が必要になります。そして、危険な労働をさせないこと、深夜の業務をさせないことなどについても年少者保護の立場から厳しく定めています。

さて、次に女性労働者の保護ですが、もっとも知られていることに産前産後の規定があります。労基法65条で、出産前に

については、予定日の6週間前から休業できることはご存知の通りで、これは労基法65条に定められています。さらに、多児妊娠、すなわち双子等の赤ちゃんを妊娠している場合は、14週間前から休業できます。そして産後ですが、

使用者は産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。

と定められています。出産前は、労働者が請求して休業するのに対し、出産後は「就業させてはならない。」とより積極的に定めているのはもちろん、母子の保護のためです。

それでは次のような場合はどうでしょうか。

赤ちゃんがおなかの中において、体育の授業はとてできない。校長先生に申し出たら教務主任の先生が体育を担当してくださることになった。理解のある校長先生のおかげだわ。

身近にある例で、労基法では「使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない」と定められています。校長先生のおかげ、というのは少しおかしいですね。また、妊娠中の女性には、時間外労働や休日労働をさせることも原則的に禁止しています。

労働組合運動の歴史と基本を振り返ってきたこの連載も今回で最終回になります。労働機銃法、労働組合法などの意外と知られていない一部を紹介することができましたが、実際の現場では複雑な問題が起きています。健康に働く上で困ったことがありましたら、遠慮なくご教労にご相談ください。

