

教職員の権利を守る労働組合

全教栃木 教育新聞

教え子を再び戦場に送らない

↓↓ ひとりで悩まないで、困ったときは組合へ! ↓↓

http://www.tcgzenkyo.work E-mail info@tcgzenkyo.work
〒321-0138 宇都宮市兵庫塚 3-10-30 TEL 028-653-0353 FAX 028-653-1579

コロナ禍の学校再開 揺れる気持ち・課題は?

先日組合員から届いた声を紹介しします。

先日、各家庭に電話で連絡を取ることがありました。子どもたちも話げできました。多くの子は、「お庭でバーベキューした」「近所に住んでいる親戚と遊んだ」と、なかなか楽しく過ごしているという話を聞いて、安心しました。それと同時に、保護者の努力に感服しました。子どもを不安にさせないよう、時間を作って楽しめることをして、協力できる人と助け合いながら対応に追われているのだろうと想像できました。

学校再開に対しては、再開を求める声と再開を不安に思う声から子どもからもありました。私も全く同じです。35人学級は小学2年生でも社会的距離を空けて座することは不可能でした。**どのような授業にすればいいか、家庭で休業中も大切に守られてきた子どもたちを守るか、不安な毎日になると思います。**

きっと多くの先生方が同じ思いを抱えて毎日をご過ごされているのではないのでしょうか。また、他県では支援学校の先生から以下のような問い合わせもあったようです。内容は、「学校再開後、担任の先生が感染に気づかずに子どもを受け入れた場合、基礎疾患のあるお子さんや重度障害のお子さんであれば、最悪の事態になってしまうかもしれない。そうした場合、近頃では教師個人が訴えられて賠償責任を求められるケースがある。そのような場合はどうなるのだろうか?」というもの。また、感染に気づかずに登校した子どもたちからうつされ、先生が重症化することも考えられるかと思いますが、その際は公務災害が適用されるのでしょうか?

少しでも安心して働けるように、これらの賠償等の責任の所在および公務災害の認定などについて、当組合としても県教委に質していきたいと思ひます。

36協定締結は職場の全職員の問題

使用者が労働者に勤務時間を超えて仕事をさせるときは、労働基準法第36条にもとづいて、残業させる労働者の範囲や時間、賃金等の詳細を決めた協定を労使間で締結しなければなりません。この協定を36(サブプロク)協定とよんでいます。

私たち教職員は職務内容から、子どもに授業を行う「教育職」、事務仕事を行う「事務職」、施設等の環境整備を行う用務員(公司)などの「現業職」に分けられますが、「教育職」につく教員は、給特法により労働基準法第36条は適用除外とされていますので、学校では36協定が適用される労働者は「事務職員」と「現業職員」になります。

教育職につく「教員」が36協定の適用除外になっていることが

原因かと思われますが、県教委は協定締結に係る労働者側の締結当事者を、事業場に使用されるすべての労働者の過半数代表者ではなく、一部の労働者の過半数代表者である「事務職員等の過半数代表者」とし、また事務職員のみ締結した協定を周知するよう各県立学校長に指示しました(「事務職員等に係る時間外労働・休日労働に関する協定の締結等について(依頼)」(高教第1188号)及び付随文書「県立学校における36協定の締結について」2020年3月3日)。市町立学校も同様。

しかしながら、労使協定は、その適用の対象となるすべての労働者の過半数の意思を問うためのものではなく、その事業場に使用されているすべての労働者の過半数の意思を問うためのものになります。そのため、条文にある労働者側の締結当事者としての「労働者の過半数を代表するもの」とは、当該労使協定の適用を受けることのない者を含めた労働者を代表するものでなければなりません。すなわち、(職種および雇用形態の区別なく学校に勤務する)すべての教職員の総数に対する労働組合員数の割合が50%を超える場合は、その労働組合と、50%を超えていない場合は、労働者の過半数を代表する者を民主的な方法で選び、その者と協定を結ぶこととなります。したがって、県教委の指示により協定締結の当事者に「教育職員」が含まれずに結ばれた協定は、労働者側の過半数代表者の選出等が適正に行われていないため、その届出は無効となり、そのままでは当然、協定の対象となる職員に対して時間外・休日労働を行わせることはできません。また、締結した協定を周知する範囲については、全教職員としなければなりません。

このことについて、全学校で法的効力のある36協定の締結に至るための必要な措置を早急に講じるよう県教委に要請しました。

その他の報告・連絡

- 佐野市議会に提出した佐野市採用の学校事務職員全員を「雇止め」にする通告の撤回を求める請願は、3月の議会で審議され不採択となりました。

学校ではたらく全員が子どもたちの健全な成長を支える大切な存在です。公立学校の職員が減らされようとしているのは佐野市以外でもあるのではないのでしょうか?そのようなことがありましたら、全栃木教職員組合までお知らせください。

- **予告 新しい組合員さんとの顔合わせ&歓迎会**
♡現組合員さんとのしゃべり場&近況報告会★
コロナが収束したら開催します! 青年の部が主催する恒例のカレー会! 本格的なカレーをみんなで作って食べましょう♪**☆食べば元気☆語れば勇気!** みんなでおしゃべりして不安な気持ちを吐き出したり、すぐに使える学級経営や授業のヒントをもらっちゃいましょう♪

アンケート A

- 今回の内容はいかがでしたか?
役に立った 興味深かった 役に立たなかった
- 新聞で取り上げてほしいことは?
働き方や勤務条件 教職員評価 教育予算 教職員人事 教職員組合
教育内容や教育課程 授業実践 教育相談 特別支援教育 憲法と教育
教育政策 その他()
- 組合で開催してほしい学習会のテーマは?
働き方改革 教採対策 子どもの安全管理 子どもや保護者とのトラブル対応
いじめ問題 授業力向上 児童・生徒指導 その他()



□にチェックしてね♪
ご協力ありがとう
ございます~

教職員の権利を守る労働組合

全教栃木 教育新聞

教え子を再び戦場に送らない

↓↓ ひとりで悩まないで、困ったときは組合へ! ↓↓

http://www.tcgzenkyo.work E-mail info@tcgzenkyo.work
〒321-0138 宇都宮市兵庫塚 3-10-30 TEL 028-653-0353 FAX 028-653-1579

2020年度の県教委交渉事項

今年度の主な交渉事項は下記の通りです。交渉日時は5月14日、6月19日、10月19日、11月10日の予定です。執行委員とともに交渉に参加し、現場の声を直接県に届けていただける方は、書記局までお問い合わせください。

- 競争的な教育を行わないこと。「全国学力調査」・「とちぎっ子学習状況調査」廃止。部活動の大会成績は調査書に記載しない。
「競争」原理の教育は、格差を広げるだけです!
- 教育専門職としての自律性を拡大促進。「共同訪問」は5年に1回とする。自宅研修等の推奨。研究指定校の廃止。
教師を「管理」してもは教育専門職としての職能は高まりません。教育職の特殊性を鑑みると、職能の成長に必要なのは、教員個人あるいは教員集団の「自律性」です。
- 教育の専門家集団としての同僚性を破壊する教職員評価廃止。当面、評価項目を減らすなど当該業務に係る事務量を減らすこと。
- 評価結果を昇給・ボーナスへ反映させない。当面は若年者の昇給額を高めること。
若年層の賃金減は教職の地位を低下させ本県教育の荒廃に!
教師を管理する「教職員評価」に教育をよくする効果は一切ありません。
- 臨時的任用者に教職員評価を実施しないこと。
- 本人の希望と納得に基づく人事を推進すること。
- 部活動の顧問を教職員に強要しないこと。顧問をつける際は、生徒や教職員、保護者や地域住民等の意向を尊重すること。
部活動は児童・生徒の自主的・自発的な参加により行われている活動で、教育課程外であることを明確にしましょう。
- 指導主事等の任用には試験を実施し、適性等を客観的に把握する。
教育は昔と比べ高度化・複雑化しています。それに対応できる教育委員会事務局体制整備は喫緊の課題です。
- 教員採用試験の受験年齢を完全に59歳まで引き上げること。
隣県の茨城県、群馬県も59歳までとしています。栃木県も見なりましたよ。
- 前年度一次試験合格者全員、3年以上の教職経験がある臨探教員は一次試験を免除すること。
採用に際しては、職務遂行能力をより評価してください!
- 常勤の臨時教員の給与は2級を適用し、職名を教諭・養護教諭とすること。
同一労働・同一賃金!
- 非常勤教員の報酬を引き上げること。テスト作成や評価等の時間にも報酬を支給すること。
これらの時間も労働時間、報酬を支払うのは当然!
- 勤務時間(週38時間45分)を厳守し、労働基準法等に違反する長時間労働を解消すること。
今年初め、教員の時間外勤務時間は「月45時間」、「年360時間」を絶対に超えないようにと文科省は求めています。しかし、県教委は、この「月45時間」を「将来的な目標」とし、守ろうとしていません!
- PTAなどの任意団体における兼職兼業であっても、その業務が学校教育活動に関するものである場合、その時間も「在校等時間」に含め、勤務時間管理の対象とすること。
総労働時間の把握は公務災害の認定にも関わる重要な問題です!
- 休憩の3原則(労働時間の途中で与えなければならない、一斉に与えなければならない、自由に利用させなければならない)の厳守を管理職に強く指導すること。
休憩時間に労働者に労働をさせたりしないのは当然です! 違反した管理職は6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金を科せられることがあります。

- 年次有給休暇を年間5日以上確実に取得させること。長期休業中の学校閉庁日を5日以上とすること。
使用者は労働者に年休を年間5日以上取得させることが義務化されています!
- 法的効力のある36協定を締結すること。労働者側の締結当事者は教員を含めた学校の全職員から適正な方法で選定すること。
- 中体連、高体連及び各競技団体に、大会の精選を求めること。
- 長期休業中の週休日に部活動を行わせないこと。高等学校での部活動の合宿練習を行わせないこと。
- 兼職兼業であるか否かを問わず、課外授業や模擬試験の監督、生徒面談や保護者面談など、本務性が高い業務を週休日や休憩時間等の勤務時間ではない時間に教員に行わせることがないよう管理職を指導すること。このことをPTAなどの外部団体にも強く申し入れること。
模擬試験等に関しては、教師は模擬試験の業者の下請けではありません! 教師(学校)の教育関連企業の下請け化に待った!! をかけましょう。その企業の商品は本当に必要でしょうか? 子どもたちの成長に役立つものでしょうか?
- 長時間にわたる学校行事は許可しないこと。
地域社会から学校に期待されることは時代とともに変化しているはず。
- 「1年単位の變形労働時間制」は導入しないこと。
「1年単位の變形労働時間制」の導入は、年間を通して繁忙の差はつきりある業種に限られています。つまり、導入には、閑散期、すなわち、時間外勤務時間が0時間の月があるということが前提。そんな月あるでしょうか。また、これは子育て等その他の家庭生活全般と仕事との両立を極めて困難にし、教職の魅力をも著しく低下させてしまう危険な制度です。
- 定員割れた高校は再募集を行うこと。特色選抜は廃止に向けて検討すること。すべての高校を共学にすること。
県立高校全体で毎年100名以上(今年はなんと278名!)の欠員があるのに再募集をしないのは公教育として不適切。希望する方には、高校教育を受けるチャンスを与えてください。教育行政の責任です!
生物学的な性差を理由に入学を学ぶ機会を制限しないこと!
- 特別支援学級の編成標準を6名とするよう国に求めること。通級指導教室を増やすこと。
- すべての学校で実効ある労働安全衛生体制を構築すること。
衛生委員の選任及び任命は、労働安全衛生法第18条2項及び4項の規定(構成員が特定の職種や任用形態の者に偏らないよう配慮する)に従うよう求めています。
- あらゆるハラスメントを根絶すること。
6月1日からパワハラ防止措置が事業主の義務となります。
- 宮城県が行っている「特約退職制度」を導入すること。
- 不妊治療に対する特別休暇を新設すること。生理休暇取得をすすめること。
茨城県では導入されています。
- PTAや同窓会などの任意団体について、加入は自由意志に基づくことを、保護者・生徒・教職員に周知徹底すること。
- 採用前研修を行わないこと。
契約(採用)前です! 法令遵守!
- 学校の電話回線の数を増やすこと。校内の内線環境の整備を進めること。
- 新型コロナウイルス感染症に係る臨時休業により生じた学習機会の損失の程度の地域差及び個人差が高等学校入学者選抜試験の結果に影響を与えることがないよう、出題範囲の限定等その他必要な配慮を行うこと。大学入試についても同様の配慮を行うよう国に求めること。
- 学校再開後、放課後や週末、夏休みなどの長期休業中は子どもたちが家族とゆっくり過ごしたり自由に文化芸術及びスポーツ等の活動に取り組んだりできるように、それらの時間及び期間には原則授業を行わせないこと。

アンケート B

年 月 日

- 私は、貴組合に加入したいと考えています。
- 私は、まずは、貴組合の話を聞いてみたいです。

職場名 () 立 () 学校) 氏名 (フリガナ) () 男・女 ()
住所 (〒) ()
電話番号 () メールアドレス ()



- 全教共済(総合・医療・生命・傷害・教職員賠償等)の加入を検討したい
- 全教自動車保険の見積もりをとりたい

点線で切り取って、組合員に渡していただくか、このままFAXが郵送、メールでも加入できます♪
困りごとの相談もいつでも「ど・う・ぞ」♪