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

知多半島５市５町校長会長との話し合い終わる

九月四日の常滑市を最後に今年度の市町校長会長との話し合いが終了しました。

今年は特に、ここ数年運動を進めてきた勤務の割り振り簿の整備と労働時間・出退勤時刻の記録について徹底がはかられるよう強く働きかけました。今年の傾向として、以前に比べ校長が労働時間や勤務について正確にとらえており、私達がこと細かくその趣旨について説明を加えなくても一定の理解が進んでいるところが多いというのが率直な感想でした。すでに実施している市町では、勤務の割り振り簿について「実際にやってみれば(割り振りの時間が)はっきりしていていい」といった感想も聞かれました。ただ勤務の割り振りについては市町単位の『温度差』が大きく、いまだ実施していない地区もあります。

今回、武豊町では校長会副会長も加わり知教労側が割り振り簿の整備の遅れを指摘し、他地区で実践されている例を提示すると、「難しいことでもなさそうだ。期日については言及できないがやっていく。」と実施の約束を明言するなど、大きな前進が見られました。今後は更なる徹底を求め教育委員会にも働きかけていきたいと思います。

勤務の割り振りと労働時間・出退勤時刻の記録の徹底を

労働安全衛生法にもとづく労働時間・出退勤時刻の記録については、法令で定められた事項であることを共通の認識にするため、その趣旨や記録することがもたらすだろう効果についてきちんとした話し合いがもたれました。ただ、すでに実施している学校において記録自体がいい加減になっているという弱点もあり、今後の取り組みへの工夫が求められる所です。

労働時間・出退勤時刻の記録を通じて多忙化している教職員の労働の質と内容にメスを入れ、削るべき所を明らかにしていく努力も求められます。

北から南から ～～ 支部だより ～～

西部支部では、月に一度、1時間30分の定期支部会議を開いています。ある月のレジュメを見てみましょう。

・各校の状況について
・各市校長会長との話し合いについて
・夏の実践交流会について
・各専門部会からの連絡

など、知教労や各支部が取り組んでいる10ほどの議題が上がっています。「知教労の学習会に参加した若い先生がとても喜んでいた。」「他の支部では、また知教労に加入者があったよ。」など、話がはずんで、予定の時間を20分ほどオーバーしてしまいました。

平日の勤務時間後に支部会議を開いていますので、家事等でなかなか参加できない人もいます。うれしいのは、夜間の会議に参加できない人たちが機関紙の原稿を書いてくださったり、学習会の講師を務めてくださったりすることです。

一ヶ月はあっという間に過ぎてしまいます。毎月の支部会議に参加して仲間たちからエネルギーをもらうのが、大きな楽しみです。今後も組合員の団結の源である支部にしていきたいと思っています。(T)

民主党鳩山新政権発足　政治の転換に期待

今回の総選挙は、予想を超えた民主党の圧勝と自民党の敗北という結果に終わりました。国民が望む政治の転換への願いを感じずにいられません。知教労も今度の政権に期待し、微力ではあるが改革の手助けをしていく決意とともに個々の問題では手放しで支持するのではなく、指摘すべきは指摘していくというスタンスを取りたいと思っています。

愛教労（愛知県教職員労働組合・内田保（たもつ）議長）は、九月四日に声明文を民主党宛に送り，その中ですでに同党マニュフェストでとりあげられた

①教員免許更新制度の廃止
②学力テストの廃止
③教育費の無償化

の早急な実施を要請しました。

ただ我々教職員の給与はここ数年にわたり様々な形での賃金カットが続いています。更に今年度も選挙を目前にして国家公務員の賃金引下げの人事院勧告が出されるなど事態は好転のきざしを見せていません。

民主党が政策実行の財源確保に公務員給与のカットを掲げていることも懸念されるところです。

景気回復は国民の願いであることは我々にとっても共通の想いですが、景気回復にとって内需の拡大・国民の購買力の拡大は欠かせません。官民格差の縮小を言うならば、民間の給与を上げる方向に論点を求めるべきです。

ともあれ新しい政権が真に国民の期待に沿うものになるかどうか我々は注視していく必要があります。

みんなの目

今年度初めて『子ども会の役員』になった。最初は持ち回りなので仕方がないという気持ちで引き受けた仕事だったが、これがナカナカ面白い▼最初の仕事は「1年生を迎える会」。役員の奥さん方から「会場でも子どもが騒がしく走り回り、もう無法地帯。毎年静かにさせるだけで大変なのよ。」との話を聞いていたので、職業を隠して司会を引き受けた。血が騒ぐとはこのことで、マイクを持ち、たくさんの子どもの前に立つと、嫌でも気持ちが盛り上がる。教師という仕事をしている者にとって一〇〇名ほどの児童を仕切るのはそんなに大変ではない▼迎える会が終わった後、「すごいすごい、先生みたい！」と言われて「いや、実はですね……。」実生活で初めて役に立った(?)気がして嬉しかったなぁ。職場でこの話をしたら、「私もやったわ。職業病ね。盛り上がっちゃって、自分のこと先生とか言っちゃったりしてね。」▼そうなんだ。来年は、子どもの通っている小学校のＰＴＡ役員になることが決まっている。大変そうだけど、楽しみ！また新しい発見があるのかな、とワクワクしています。（O）

がんばる県下各地の連帯組合

地域の人とともに学ぶ

春日井教労の活動紹介

春日井教労では特に教育・学習活動に力を入れて活動しています。

今年度に入ってから、５月に若い先生のための「せんせいの学校」を、７月には代議員会で１５分の「ミニ実践報告会」を行い、「せんせいの学校」も開催しました。８月に東京で開かれた全国教研には２名が参加しました。８月３０日の「あいち教育大集会」では、６名がレポーターや講師を務めました。９月は１２日に「春日井教育研究集会」でワンレポート実践報告と交流会・手作り工作、１８日に「せんせいの学校」を開催しました。

地域の中では、５月に「春日井９条の会」主催のジャーナリスト大谷昭宏氏の講演『このままでいいの？明日の日本』を準備して参加しました。７月に「春日井の戦争を語り継ぐ集い」ですいとん作り・絵本の読み聞かせに参加し、参加者とともに被爆者の方のお話を聞きました。８月３０日に、仮説実験授業サークル主催の「ワクワク科学実験教室」に組合員が参加し、子どもと保護者合わせて１２０名の参加がありました。９月２７日は「春日井こどもまつり」に「科学工作の広場」を出店しました。１０月にはワーキングプアーの問題で有名な湯浅誠氏の講演が行われる「春日井母親大会」に参加します。

このように、地域の人たちと共に歩む活動を実践しています。

知ってるってるつもり・Q＆A

他の組合との関係は？

Q　知教労ニュースを読んでいると、愛知県下全体の問題に取り組んだり、連帯している組合のコーナーもありますが、どのような組織で活動しているのでしょうか。。

A　いつも知教労ニュースを読んでいただきありがとうございます。知教労が加入している県単位の団体の名称は、愛知県教職員労働組合協議会（通称：愛教労）といいます。知教労は、ご理解いただいている通り、知多教育事務所や各市町の教育委員会などと定期的に話し合いを行っていますが、知多地区の労働組合では、愛知県や愛知県教育委員会との「交渉」はできません。そのため、愛教労に結集して私たちの要求を申し入れたり、話し合いをもったりしています。現在、愛教労の議長を務めている内田保（たもつ）氏は知教労から選出されています。

この愛教労には、2009年9月現在、県下各地の11の単組が加盟しています。このニュースの「頑張る県下各地の連帯組合」のコーナーで紹介している組合です。

また、高校や特別支援学校の先生で組織している愛高教の知多支部とも協力関係を築き、知多平和学習会を共催しています。このように知教労は、要求で一致する多くの団体と協力体制にあります。

いま一度振り返ろう！　労働運動の歴史と基本　*第4回（6回連載）*

この連載もいよいよ後半に入り、今回からは、日本の労働法規をみていきたいと思います。まず今回は、私たち労働者にとって最も関係の深い、労働基準法についてです。日本国憲法では、27条2項で「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と定めています。これを受けて１９４７年に制定された法律が労働基準法です。

労働基準法という名称のみを見ると、労働者が守るべき法律、あるいは使用者と労働者が互いに守るべき約束ごとが決められているようにとれますが、この法律は、基本的に事業主という使用者の立場の人が守るべき基準を定めていることが特徴です。

具体的な例でお話をしましょう。ある日、筆者が勤務している学校の職員室で冗談半分に、「今週は、一週間で70時間も働いた。僕は、完全に労働基準法に違反しているなあ。」という話が出ました。もちろん、労働基準法では労働時間について定められていますが、この発言は先生の勘違いです。労基法第32条では、「使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはならない。」と定めています。違反しているのは働く者ではなく、長時間労働を強いている使用者側なのです。このように労働基準法は、雇用する側が守らなければならない最低限度の基準という立場で作られており、その主旨は、もちろん労働者の保護にあります。

それでは、ここでいう労働者とはどのような立場の人をさすのでしょうか。第9条で「この法律で労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と規定しています。これを現場にあてはめるなら、正規雇用されている人たちのみではなく、パートやアルバイトで働く人たち、教員では、常勤や非常勤の講師という立場の先生ももちろん労働者です。知教労が広く非常勤の先生に門戸を開いているのは労働組合としてあたりまえのことと言えます。

非正規雇用で働いている卒業生から、「アルバイトで有給休暇がないから仕事を休むと給料が減ってしまう」という話を聞いたことがありますが、一定の条件を満たせば、アルバイトに対しても有給休暇制度が適用されます。学齢期の子どもがいて、パートタイマーで働いている父母はどの学校にもたくさんいます。パートの仕事の途中で懇談会に来校してくださったり、病気のお子さんをお迎えに来てくださったりする際に、どの程度の方が有給休暇制度を利用できているのかを考えてしまいます。

インターネットで「労働基準法」で検索すると、条文を簡単に読むことができます。労働時間や賃金のことばかりでなく、男女平等や未成年の労働契約など、教員として知っておくべきことも書かれています。また、やさしい解説のHPもありますので、一度、閲覧してみてはいかがでしょうか。

次回は、労働基準法の意外と知られていない条文について考えたいと思います。