

知教労ニュース

Q & Aコーナー



この冊子は、2008年3月から2013年7月まで、知多地方教職員労働組合の機関紙、『知教労ニュース』に掲載された“Q & Aコーナー・知ってるつもり”を冊子化したものです。

連載が進む中で、組合員から「記事の内容をまとめることはできないか。」「冊子にして、“聞いちゃおう会”などで活用できないか。」などの声があがるようになりまして。こうした声に励まされて完成したのがこの冊子です。知教労の組合員の方も、また組合員以外の方で知教労の集まりに参加して下さった方が、お気軽に読んで参考にしていただければ幸いです。

なお、労働運動や教育の制度は、考え方、法的な整備、制度の運用など刻一刻と変化しています。新しい情報に更新はつとめていますが、読んでくださって疑問に感じたこと等がありましたらEメールでお気軽にご意見をお寄せください。

2013年8月

知多地方教職員労働組合

chikyoro@oboe.ocn.ne.jp

目次

【労働運動に関すること】

● 俳優さんにも労働組合？	1
● プロ野球選手も労働組合員？	1
● 有給休暇の取得率は？	2
● 勤務の割り振り変更の対象になる仕事は？	2
● 管理職と話し合ったことは他組合の合員にも有効？	3
● 外国も8時間労働制なのですか？	3
● 勤務の割り振り変更は？	4
● 宿泊を伴う行事の割り振りは？	4
● どのような行為がパワハラになるの？	5
● パワハラへの対処方法は？	5
● 校長は職員の勤務時間の把握義務があるの？	6
● 2008年4月から管理職は職員の時間外労働を 把握・記録する義務があるってほんと？	6

【労働法制に関すること】

● 公務員は労働災害とは言わない？治療費はどこが負担？	7
● 「不当労働行為」って何ですか？	7
● 就職の面接で親の職業を聞いてもよいのですか？	8
● 職場の組合掲示板はOK？	8
● 住民による議会の解散請求とは？	9
● 賃金が月単位で支払われる理由は？	9
● 日曜日出勤した場合の勤務日の振り替えは？	10
● 通勤途上の交通事故は？	10
● 労働組合の大会や役員改選の規定は？	11
● 組合って二つ入れるの？	11
● 非常勤の労働者も組合に入ることができるの？	12
● 新任さんは住民税が課税されない？	12
● 健康診断は受ける義務がある？	13
● 非正規採用でも知教労には加入できるのですか？	13
● 限定正社員とは？	14

【知教労の活動に関すること】

- 組合員以外でも参加できる取り組みは？ 15
- 知教労と政党との関係は？ 15
- 労働組合と政党の関係は？ 16
- 知教労の組合費は？ 16
- 公開している活動の内容は？ 17
- 他の組合との関係は？ 17
- 支部活動の内容は？ 18
- 組合に加入すると具体的にどのような活動をするの？ 18
- 知教労の特色ある活動の取り組みは？その1 19
- 知教労の特色ある活動の取り組みは？その2 19

【福利厚生に関すること】

- 総合共済のメリットは？ 20
- 家族休暇の種類は？ 20
- 『短期掛金』や『長期掛金』とは？ 21
- 給料明細書の「短期掛け金」「長期掛け金」とは？ 21
- 教員免許更新制の費用は？ 22
- 教員免許更新制度の仕組みはどうなっているの？ 22
- もし風邪にかかって学校を休む時は、
「年休」？それとも療養休暇？どちらでやすみますか？ 23

【教育に関すること】

- 特別支援学級の学級編成は？ 24
- 通級指導室って？ 24
- 特別支援学級担任の免許状は？ 25

【労働運動に関すること】

2012年12月号

プロ野球選手も労働組合員？

Q プロ野球選手の契約更改のニュースを見ていたら、プロ野球選手は個人事業主として球団と契約し、プロ野球選手会は労働組合である、という報道をしていました。プロ野球選手会は選手の親睦や相互扶助の団体という意識がありましたが、労働組合なのですか。

A ご質問の団体は正式には『日本プロ野球選手会』といい、前身は1947年に設立された『日本野球選手会』です。設立当時から最低賃金や厚生制度についてオーナー側と交渉を行っていました。1980年には、法人化し現在の『日本プロ野球選手会』が誕生しました。そして、1985年に東京都労働委員会から労働組合として認定されました。

現在、日本プロ野球選手会は、ご質問のような選手の相互扶助な団体としての社団法人と労働組合としての組織という二つの組織が一つの名称、同じ構成員で活動しています。

労働組合としては、選手の地位向上やフリーエージェント制度の充実などの運動をしています。2004年には、球団合併の強行に反対し、ストライキを行ったことをご存じの方も多と思います。

2012年12月現在、労働組合としての代表は、阪神タイガースの新井貴浩さんが、法人法人としての代表は、中日ドラゴンズの井端弘和さんが務めています。

2013年1月号

俳優さんにも労働組合？

Q 先月のプロ野球選手の労働組合の記事をととても興味深く読みました。ふと、思ったのですが、俳優とかタレントさんたちにも労働組合があるのでしょうか。

A 俳優やタレント、いわゆる芸能人の労働組合もあります。日本俳優連合がそれにあたります。日本プロ野球選手会同様、この団体も相互扶助と労働組合という二つの性格をもっています。

俳優や声優等の職能団体の結成は、1960年代から進められました。俳優が待遇改善を求めて団結しようとしているなどということが放送局側に知れたら、その動きを潰すための攻撃をされることが危惧されたため、会議は常に秘密裡に行い、会議の場所に複数の俳優が連れ立って向かうことをしないなど、大変な苦労を重ねて組織作りが行われたという記録が残っています。

1971年2月8日に、日本俳優連合が結成されました。現在の組合員は、およそ2700人にもものぼり、権利処理法制委員会、活動条件向上委員会、広報委員会等、わたしたちの組合同様の組織をもっています。具体的には、NHK、民間放送、製作会社などとの間で出演条件や安全対策等を行い、団体協約を締結するなどしています。

理事長を務めるのは、おなじみの西田敏行さん、副理事長は、声優の大平透さんです。森重久弥さんや森光子さんなども、長年にわたり中心になって活動されていました。

有給休暇の取得率は？

Q テレビで「企業別の有給休暇取得率が発表された」というニュースを見ました。このような調査があるのでしょうか。また、どのような数値なのでしょう。

A 有給休暇取得率は、東洋経済新報社が発行している『CSR企業総覧』という雑誌に毎年、夏頃発表されます。CSRとは、企業の社会的責任という意味のことばで、雇用している社員がどれだけ年次有給休暇をとることができるかを公表することも企業の責任であるという考えに基づいて、この出版社に有給休暇取得率を公表している企業、769社について掲載しています。

数値は、前年度からの繰り越し日数は数えず、その年度に付与された日数をどれだけ消化しているかを表しています。また、たまたまその年度だけ数値が上下することを防ぐため、過去3年間の平均値で表されます。それによると……

① ダイハツ工業	100.4%
② ホンダ	100.4%
③ 相鉄ホールディング	98.9%
④ テイステック	98.1%
⑤ トヨタ車体	98.0%

上位に自動車関連企業が目立ちますが、これは、企業努力と共に、工場のラインを止めて一斉に休暇を取得することがしやすいことも要因にあります。100.4%というのは、前年度の未消化分を消化した数値です。

全体の平均は、50.6%で、全体的に小売業は低くなる傾向にあります。わたしたち教員は、いったい何%くらいになるのでしょうか。

勤務の割り振り変更の対象になる仕事は？

Q 最近、「勤務の割り振り」ということばが職場で聞かれるようになりました。日々の勤務で、どのような仕事が割り振りの対象になるのでしょうか。

A 知教労が加入している愛知県教職員労働組合協議会（愛教労）と愛知県教育委員会は、2008年2月6日、割り振りの対象になる勤務を下記の通り確認しています。校長が命じた以下の業務はいずれも割り振りの対象になります。

- 1 職員会議（学年会・校務分掌上の会議）、職員研修、研究授業の準備
- 2 学校行事（準備時間を含む）
- 3 児童生徒の指導にかかわる業務
 - A. 児童生徒の指導・安全指導・パトロールにかかわる業務
 - B. 児童の安全確保のための登校指導・放課後の下校指導
 - C. 進路指導に関する業務（入試・発表指導）
 - D. 補習業務
 - E. 児童・生徒会、委員会活動等の指導
- 4 PTA活動、地域教育会議の活動
 - A. 委員会
 - B. 地域教育会議（体育祭）に関する業務
 - C. 地区懇談会
 - D. 街頭指導・パトロールに関する業務
- 5 家庭訪問・保護者面談・評価活動・成績処理・通知票記入
- 6 その他翌日以降に持ち越すことのできない重要な業務
- 7 翌日以降に持ち越すことのできない授業資料の作成

「割り振りの変更がなされれば、超過勤務もやむを得ない」ということではありませんが、はみ出した労働時間はしっかり回復していきたいものです。

管理職と話し合ったことは、他組合の組合員にも有効?

Q 私は、勤務校の校長先生と勤務の割り振り変更の対象になる仕事について話し合い、割り振りの対象になる仕事など、いくつかの確認をすることができました。勤務する学校には知教労の組合員は私一人だけで、ほとんどの職員は愛教組傘下の組合に加入しています。私が話し合っただけで確認したことは、他の組合に入っている人たちにも適用されるのですか。

A 結論からいえば、適用されます。まず、職場に複数の労働組合が存在することは、教員の場合のみでなく、多くあります。司法の判断も「同一企業内に複数の労働組合が併存している場合には、使用者は各組合に対し中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきである」とされています。

例にあるような勤務の割り振り変更など労働条件は、複数の組合に対してそれぞれ別の見解を示したとしたら、それ自体が矛盾したことになりますし、同じ職場で同職種でありながら労働条件が異なることになってしまいます。知教労の組合員に話したことは、それがその校長の公的な発言なのですから、当然、組合員以外や他の組合に加入している人にも適用されるという考えです。

外国も8時間労働制なのですか?

Q 日本は、民間企業でも公務員でも1日の労働時間は、8時間が基準になっています。労働基準法で定められていることはわかりますが、諸外国でも8時間が基準なのでしょうか。

A 結論から申しますと、諸外国でも8時間が基準です。戦前の日本には、現在の労働基準法(以下、労基法)のような、労働者全体の労働時間の規制はありませんでした。8時間労働制が採用されたのは、第2次世界大戦後、労基法が制定された時からです。労基法制定にあたり、当時の厚生大臣が国会で「戦前、我が国の労働条件が他の文明国に劣っていた。」と発言した記録が残っており、欧米諸国より遅れて8時間労働制が採用されたことがわかります。

それでは、国際的な基準はというと、第1次世界大戦後に結ばれたベルサイユ条約までさかのぼります。戦後処理のためのベルサイユ条約ですが、その中で8時間労働制を規定しています。その「世界平和は社会正義を基礎としてのみ確立することができる。」というのが趣旨です。

その精神は国際連合の専門機関である、国際労働機関(ILO)に引き継がれています。ILO条約1条で「1日8時間または1週48時間の原則」と定められたのです。第1条で定められていることから、いかに重要な内容かわかります。

ILOでは、このように働くための最低限のルールとして定めた条約が188あります。このうち、日本の批准数は、先進国の中で最低レベルの48しかありません。労働時間に関する17本の条約について、批准はゼロ。皆無なのです。日本の労働条件整備が、外国に比べて遅れていることがわかります。

勤務の割り振り変更は？

Q 最近、「勤務の割り振り変更」という言葉をよく耳にします。具体的に、どのような場合に割り振りの変更ができるのでしょうか。

A 勤務の割り振りの対象につきましては、2008年2月6日に、愛知県教職員労働組合協議会と愛知県教育委員会との間で「命じられた業務であれば勤務時間の割り振り変更の対象となる。」ということで下記の7点が確認されています。割り振りの変更をすれば、年次休暇を使わなくても職場を離れることができます。

①職員会議(学年会・公務分掌上の会議)、研究授業準備

②学校行事(準備時間を含む)

③児童・生徒の指導に関わる業務

・児童・生徒の指導・安全指導・パトロールに関わる業務

・進路指導に関わる業務(入試・発表指導) など

④PTA活動、地域教育会議の活動

・委員会活動、地区懇談会、街頭補導など

⑤家庭訪問・保護者面談・評価活動・成績処理・通知票記入

⑥その他翌日以降に持ち越すことのできない重要な業務

⑦翌日以降に持ち越すことのできない授業資料の作成

こうしてみると、私たちの日常の教育活動で、多くのことが勤務の割り振り変更の対象になります。

知教労では、割り振り変更を実効あるものにするため、各学校に割り振り変更記録簿を置く取り組みをすすめています。読者のみなさんのご理解とご協力をお願いします。

宿泊を伴う行事の割り振りとは？

Q 6月に修学旅行の引率があります。昨年、火曜日～木曜日の日程で引率したら、翌日の金曜日が勤務の割り振りで休日になりました。今年の日程は、木～土 曜日です。そしたら、休みになるのは、月曜日の一日だけです。この場合、お休みを一日損したような気になります。もう、一日分の割り振りを請求してよいのでしょうか。

A 相談にあった、木～土曜日が月曜だけの1日の休みとなっているのは、基本的には、管理職が正確な割り振り時間を提示せず、以前の尾張校長会の基準にそって措置しているためと思われます。それは、2泊3日の宿泊行事の時には次の日を1日分(8時間)だけ休みにするという確認です。しかし、もし次の日が土曜や日曜であった時は、疲労回復ができるということで、割り振りが措置されません。つまり疲労回復のためだけの措置制度ということです。

木～土曜日の修学旅行で月曜日がお休みになったのは、土曜日の代休を月曜日 に代替しただけであって、2泊3日の間にその他に超過労働している時間の割り振り時間は含まれていないと考えることができます。

知教労の組合員のいるA中学校では、その割り振り時間を正確に出させた時は、2泊3日の行事で16時間以上になっていました。つまり、2日分の割り振りが なされています。

県教委交渉での確認でも、宿泊行事は、「勤務時間を正確 に割り振りして、超過労働になる場合は、あらかじめ割り振り 時間を明示をする」ことが明確にされています。

学校を休みにするかどうかは、その学校の判断で次の日1 日だけを休みにすることもあるでしょう。それは、各学校での 判断でよいと思います。しかしながら、働く者の権利として、管 理職に超過労働時間を正確に把握させ、割り振り簿を利用し、どこかで割り振りを実行させることは重要な課題です。

どのような行為がパワハラになるの？

Q 前回このコーナーで、いわゆる「パワハラ」について掲載されていましたが。具体的にどのような行為がパワハラになるのでしょうか。

A パワーハラスメント(Powerharassment)とは、「権力や地位を利用した、人格を傷つけるような嫌がらせ」という意味です。日本の社会から生まれた、いわゆる和製英語だということからも、日本の社会で、こうした行為が日常的に行われているといわざるを得ません。

教職員関係のパワハラの具体的な例としては、ある個人を対象に

- ・他の職員の前で大声でしかりつける
- ・あいさつをしない、口をきかない
- ・他の職員は許されるようなミスをしつこく叱責する
- ・休暇を申し出るといやな顔をする
- ・仕事上の無理な目標を強要する
- ・「退職した方が生徒のためになる」などの発言をする

などがあります。全教(全日本教職員組合)青年部が2006年度に行った調査では、35歳以下の青年教師の37%が、なんらかのハラスメントを受けたことがあると回答しています。残念なことです。1面の記事のように、知多管内の学校でも、こうしたことが起きています。

働く人の人権が守られ、働きやすい職場をつくるために、パワハラは許されない行為です。もし、困ったことがあれば、お気軽に知教労にご相談ください。

パワハラへの対処方法は？

Q 私の職場には、教師に対し大声で恫喝するように注意する管理職がいます。このような、いわゆる「パワハラ」には、どう対処したらいいのでしょうか。

A セクハラについては改正男女雇用機会均等法で、事業主は、労働者が不利益を受けることのないよう必要な措置を講じ、適正な実施のために「指針」を定めることになっています。これを受けて都道府県や市区町村は「セクハラ防止条例」を定めています。

しかし、ご質問にあるような、地位や立場を利用した言葉による暴力や威圧、いわゆるパワハラについては、法的根拠がないことを理由に、文部科学省は責任を持った実態把握も具体的対策も行おうとしていません。今月号のトップニュースにもあるように、残念ながら、知多半島の学校でもパワハラ問題が発生しています。

ここ数年、各地でパワハラによって家族の命を奪われた遺族が、公務災害の申請をしたり、損害賠償を求める訴訟を起こしてたたかいはじめています。

もし悩んでいる人がいる時は、声かけをしてみましょう。また、被害を受けている人は、自分の中にしまいこんでいては解決しません。まず、職場の人や教職員労働組合等に相談しましょう。人間らしく働くことのできる職場づくりをみんな進めていきましょう。知教労はその先頭に立って頑張ります。お気軽にご相談ください。

校長は職員の勤務時間の把握義務があるの？

Q 私の職場の校長は、職員の時間外労働・休日労働時間を把握しようとしていません。このような校長は許されるのでしょうか？

A いえ、許されません。その校長は労働安全衛生法違反です。

労働安全衛生法の改正により、脳・心臓疾患の発症の予防をするため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対して、事業者（校長・教育委員会）は医師による面接指導を実施することが義務づけられました。常時50人未満の労働者を使用する事業所（学校）も平成20年4月から適用されています。

長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策を樹立する事が義務づけられたのです。

そのために、時間外・休日労働時間の算定を事業者（校長）はしなければなりません。（労働安全衛生規則52条の2の第2項）法律では時間外・休日労働時間の算定は毎月一回以上一定の期日を決めて行わなければなりません。

この結果、時間外労働が100時間以上の労働者、80時間以上の労働者、45時間以上の労働者に対して、それぞれに健康指導の対策がとられるように決められています。

詳しくは、同封した別紙の厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署のパンフレット『長時間労働者への医師による面接指導制度について』の中の「面接指導の実施に係わる流れ」「長時間労働者に対し面接指導等を実施しましょう」をご覧ください。

知多地方のすべての職場で実施する義務が校長に生じているのです。労働者として自分の健康を守るために、時間外労働時間の把握を厳しく要求していきましょう。

Q 2008年4月から管理職は、職員の時間外労働を把握・記録する義務があるってほんと？

A 本当です。愛知県教育委員会は、2月6日に愛教労と行われた交渉の席で、2008年4月から1ヶ月単位で労働者の自己申告による時間外労働を包括的に把握することを言明しました。これは、この4月から、どの職場でも100時間以上の時間外労働があった時、本人の申し出により、労働安全衛生法によって、医師との面接指導を実施することが義務付けられるからです。

自己申告が基本となりますので、自分で記録して、一ヶ月後に管理職に現認させるようにさせましょう。そして割り振り簿に記録して時間外労働時間を回復させましょう。

【労働法制に関すること】

2012年9月号

公務員は労働災害とは言わない？ 治療費はどこが負担？

Q 先日、職場でケガをしてしまい、労災の手続きをしました。その中で「公務員の場合は、正式には労働災害ではなく、公務災害という」という話題が出ました。労働災害と公務災害って違いがあるのでしょうか。

また、わたくしの治療費は、任命権者の県が負担したのでしょうか。それとも学校の設置者である市が負担したのでしょうか。

A ご存じの通り、私たち労働者は、業務や通勤上で発生したけが、疾病、障害、死亡などの災害に対しては補償を受けます。この仕組みを定めた法律が『労働者災害補償保険法(労災法)』です。ところが労災法には、確かに「国の直営事業及び官公署の事業については、この法律は適用しない」と書いてあります。すなわち公務員には適用されません。公務員には別に『地方公務員災害補償法』『国家公務員災害補償法』という法律があります。

公務員の法律は、労災法ではっきりしていなかった議員や首長などの特別職への適応、行政職、教員、警察官等、各種公務員の統一的な補償、民間労働者との均衡を図るため、1967年(昭和42年)に制定されました。したがって、手続き上は、おっしゃるとおり『労働災害』ではなく、『公務災害』と言います。

また、この法律により災害を補償するため、地方自治体が負担金を出し合って補償基金が作られており、治療費等はこの基金から出されます。

2012年4月号

「不当労働行為」って何ですか？

Q 最近ニュースで『不当労働行為』という言葉を目にしました。以前から聞いたことがあり、言葉のニュアンスから、労働者がしてはならない行為というイメージをもっていました。注意してニュースに耳を傾けるとまったく違ったことのようにです。『不当労働行為』とはどのようなことを表しているのでしょうか。

A たしかに、『不当労働行為』という言葉からは労働者が禁止されている行為のように読み取れますが、内容はまったく反対で、使用者(雇用している側)が行ってはならない行為をいいます。具体的には、労働組合法第7条で次の行為を不当労働行為であると規定しています。

- ・組合を結成したり、組合に加盟していることを理由にその労働者に対して不利益な対応をすること。
- ・労働組合に加入せず、または労働組合から脱退することを雇用条件とすること。
- ・労働組合の結成、運営を支配介入したり、労働組合に対して経理上の援助をすること。
- ・正当な理由なく、団体交渉を拒否すること。

などです。意外と身近に例があるかもしれません。私たち労働者も、管理職の言動が不当労働行為にあたりませんか、意識することも必要でしょう。そして、不当労働行為を受けた場合、都道府県労働委員会に対して、不当労働行為の救済申立てをすることができます。

就職の面接で親の職業を聞いてもよいのですか？

Q 先日、就職のためにある事業所の面接を受けた息子が「両親の職業について質問された。」と話していました。息子の就職とは直接関係のない質問のような気がして少しひっかかるものがあります。採用の面接の質問の規定のようなものがあるのでしょうか。

A 結論から申しますと、この例は違法とも言える質問です。職業安定法第5条では面接で求職者に質問することが禁止されている事項があります。

- ・住宅環境に関する質問
- ・家族構成、家庭環境に関する質問
- ・家族の職業、地位、学歴、収入、資産に関する質問
など

これらは、能力・適格性・職務と関係がない、本人の努力では解決できなかつたり、差別につながる恐れがあったりするため、質問することは違法です。また、

- ・思想、信条、宗教、尊敬する人物、購読新聞
- ・支持政党、労働組合の加入状況 など

これらは、憲法で保障されている基本的人権(自由権)を犯すことにつながるため、質問することはできません。

しかし、現実には事業者(採用者)側の理解の低さから、これらのことはことがまだ不徹底で、ご質問のような話は珍しくありません。このため、厚生労働省は、平成11年に「労働省告示第141号」という通知を出して公正な採用を促しています。

職場の組合掲示板はOK？

Q 私の勤務する学校には、職員室の一角に愛教祖傘下の組合の掲示板があります。知教労の掲示板も設置したいのですが、管理職に申し入れをすれば可能なのでしょうか。

A 少し固い法律の話になります。労働組合法では、第7条3号で、使用者(企業側)が労働組合に対して経費援助や便宜供与を行うことを禁止しています。労働組合は使用者の援助なしに運営するのが原則であり、使用者が労働組合に便宜供与を行うことは労働組合の自主性を損なうおそれが強いからです。

その中で例外として「最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。」と定められています。組合事務所の場合は与えてもよいということです。職場内に労働組合の掲示板を設置できることは、こうした場所的供与を受けることを否定していないという法的な根拠があります。

そこで、今回のように職場に複数の労働組合があり、一つの組合に掲示板の設置を認めている場合、他の組合に設置を認めないことは組合間差別になり、許されません。司法でも厳しく判断されており、最高裁の判例でも、組合規模や活動方針の違いによって組合間の差別をすることを禁じています。

このことから職場に愛教祖傘下の掲示板がある以上、知教労の掲示板を設置することは、管理職も断ることはできません。よい掲示板になるといいですね。

住民による議会の解散請求とは？

Q 名古屋市で、市長支持派による市議会解散の署名が連日ニュースで報道されています。必要数の署名を集めれば、議会は解散させられるのでしょうか。

A ニュースや新聞などの報道の通り、名古屋市では議員の定数や給料、そして市長の政治手法をめぐって市長と市議会が激しく対立しています。

市長支持の住民が起こしているのは、「議会の解散請求」といい、「リコール」とも言います。選挙によって代表を選び、その代表が議会を構成して政治を行う、間接民主制の政治の中で、直接民主制で民意を政治に反映させるための制度です。

法的根拠は地方自治法で、有権者数の一定の割合の署名を1ヶ月以内に集めて、選挙管理委員会に提出して解散請求をします。有権者数が40万人を超える都市の場合、その5分の1の署名が必要で、名古屋市の場合、約36万5000人という数になります。

選挙管理委員会は、署名に架空の人物がいないか、二重の署名がないかなどを厳しくチェックします。その結果、署名が必要数を満たしていたとしても、ただちに議会は解散という訳ではなく、60日以内に住民投票が行われ、解散賛成の票数が過半数以上あれば、議会は解散し、選挙が行われます。この「リコール」は議員個人や首長などに対しても行う制度があり、法律で細かな規定が定められています。

賃金が月単位で支払われる理由は？

Q 日給制のアルバイトをしている息子がアルバイト先に対して働いた日数分の給料を給料日以前に支払ってもらえないかと相談したところ、給料日まで待つように言われました。これは無理な相談なのでしょうか。また、日本の社会では月に一度の給料日が当たり前になっていますが、これには何か根拠があるのですか。

A まず、月ごとの給料日についてですが、日本では、正規雇用でも時間給のパート雇用でも、月に一度賃金が支払われることが一般的です。当たり前のように給料日に受け取っていますが、法律では、労働基準法第24条の2項に、「賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。」と定められています。これを賃金の月払いの原則といい、年俸1億円などというように球団と契約するプロ野球選手や芸能事務所に所属するタレントも給与として月ごとに支払われています。

次に、給料日前の支払いについてですが、緊急に必要がある場合はこれを請求することができます。具体的には、労働基準法第25条によって、出産、病気、災害など非常の場合で、労働者が請求したときは使用者(雇用者)は、働いた分の賃金を給料日前でも労働者に支払う義務があるとされています。

日曜日出勤した場合の勤務日の振り替えは？

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8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。

通勤途上の交通事故は？

Q 先日、自動車通勤する途上、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、通勤途上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。

労働組合の大会や役員改選の規定は？

Q 年度替わりであるこの時期、いろいろな労働組合の大会が開かれています。大会を開催することや役員を選出することなどに関しては、法的なきまりがあるのでしょうか。

A 結論から述べますと、労働組合の大会や役員選出は、法律によって規定されています。

労働運動の柱となる法規の一つに、労働組合法という法律があることはご存知かと思います。この第5条に「労働組合の規約に含まなければならない規定」として組合の規約に含まなければならない規定」として

- ・総会は少なくとも毎年1回開催すること。
- ・単位労働組合にあつては、その役員は、組合員の直接無記名投票により選挙されること。



という項目があります。このように「必ず組合規約で文章化しなさい」という間接的な方法で大会の開催や役員を選出方法を義務づけています。これに基づいて、年度替わりのこの時期には、多くの組合で大会が開かれるのです。

これは、もちろん労働組合を民主的に運営していくためのもので、半強制的な動員のもとで形式的に開かれるのでは意味がありません。知教労では、年に一度の大会を組合員の声を集約した意志決定の場として、活発な討議と民主的な運営をしています。

組合って二つ入れるの？

Q 前回のこのコーナーで、二人以上の労働者で労働組合が結成できることがわかりました。それでは、一人の労働者が、二つの労働組合に加入することはできますか。

例えば、愛教組傘下の市町の教員組合員である私が、知教労にも加入することはできるのでしょうか。

A 結論からいえば、一人の労働者が複数の労働組合に加入することは、法的にもまったく問題ありません。また、そのような例はいくらでもあります。

日本の労働組合の中には、残念ながら使用者側と癒着してしまった名前だけの組合もあり、「御用組合」などという言葉もあります。

こうした組合に疑問を感じた労働者が、職場にもう一つの民主的な組合を結成し、双方に籍があることは多々あります。また、自分が働いている事業所にある組合と地域の組合に二重加盟している方もたくさんいます。

知教労にも他の組合に加盟している組合員もいます。これにより、不利益な待遇を受けることはありません。知多管内の小中学校で働く教職員なら、どなたにでも門戸を開いています。加入にあたり、心配事や組合費の相談等は、お近くの組合員か組合事務所にお気軽にお問い合わせください。1面にEメールアドレスが掲載されています。

非常勤の労働者も組合に入ることができるの？

Q 派遣労働者の解雇が問題になって以来、「組合を結成して会社と交渉した」というニュースをよく見聞きします。労働組合は2～3名という少人数でもつくることができますのですか。また、派遣労働者やパート、教員でいうなら非常勤講師でも入ることができるのですか。

A 少し堅い話になりますが、憲法28条で、労働者の団結権、団体交渉権、団体行動権は国民の基本的な権利として保障しています。そして、「労働基準法」「労働組合法」などの法律で、それを具体化しています。

ご質問の件ですが、組合は、「労働者が主体となって、自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図る」という目的なら2名以上の労働者で結成することができます。結成したり加入したりするのに使用者(雇用する側)の許可は必要ありません。そして、使用者は、労働組合から交渉を求められた場合、交渉を拒むことはできません。交渉の申し入れを行っている場面は、テレビや新聞等によく報道されましたね。労働組合と使用者は、対等な立場で交渉をしたり労働協約を結んだりすることも法律で定められています。

そして組合員の要件ですが、労働組合法で、「労働者とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者をいう。」と定めています。したがって、派遣社員、講師の教員など、いわゆる非正規雇用の人たちも組合に加入することができます。

知教労も加入はもちろん、講師の立場の先生からの相談にも応じています。

新任さんは、住民税が課税されない？

Q 期末手当(ボーナス)の明細書を見ると、所得税がいわゆる天引きされているのに、住民税は引かれていません。ボーナスには住民税は課税されないのでしょうか。

また、「新任は月々の給与から住民税が天引きされない」という話を聞きました。職場の新任さんに明細を見せてもらおうと、なるほど住民税の欄は空欄になっています。なぜ、新任には住民税が課税されないのでしょうか。

A 所得税と住民税は、課税や徴収の方法が違います。所得税の場合、税がかかる収入に対して、一定の割合で徴収されます。会社勤めや私たち教員などは、いわゆる「天引き」という方法で徴収され、事業主が本人に代わって納入しています。

これに対して住民税(県民税と市町村民税)は、前年の1月から12月までの1年間の所得に対して課税されます。それを翌年の5月から12回に分けて徴収(天引き)されるので、月々の給与からは住民税が引かれていますが、ボーナスからは引かれていないのです。

そして、説明したように、前年の所得に対して課税されるので、3月まで大学生で、一定の収入がなかった新任さんは、住民税が徴収されないわけです。したがって、正確には「新任さんは徴収されない」という言い方は正しくなく、前年に講師をしていたり、民間企業で働いていた新任さんは、当然、住民税を徴収されています。

健康診断は受ける義務がある？

Q 1学期から夏休みにかけて職場で様々な健康診断がありました。その中で「職員は健康診断を受ける義務がある」という意味の説明がありました。健康診断を受ける受けないは個人の判断ではないでしょうか。

A 結論から申しますと、健康診断は受診しなくてはなりません。労働安全衛生法では第66条で健康診断について定められており、第一項に「事業者(雇用主)は、労働者に対し、医師による健康診断を行わなければならない。」という規定があります。その健康診断の内容や実施期間等は厚生労働省令で詳しく決められています。

一方、労働者にとっては第5項で「労働者は、事業者が行なう健康診断を受けなければならない。」と受診義務が定められています。よく「3ヶ月以内に胃のレントゲン検査を受けた方はお申し出ください」など説明を受けるように、個人的に受診した場合は、その診断結果を提出すればよいことになっています。

このように、職場の健康診断は、使用者にとっても労働者にとっても義務になっていますが、これは、長い年月をかけて労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進するために

非正規採用でも知教労には加入できるのですか？

Q 私は、非正規雇用の講師として働いています。先日、知教労の組合員の方から組合紹介のリーフレットをいただきました。正規採用されるまでは、自分にとって教員組合は縁のない存在だと思っていましたのでとても驚きました。知教労には、非正規雇用者でも加入することができるのですか。

A 労働基準法では、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」と定められています。正規、非正規、再任用など、立場にかかわらず、私たちは労働者ですので、教職員の労働組合に加入できることは当たり前のことであるはずです。この趣旨から、知教労は、知多教育事務所管内の小中学校に勤務する教職員に広く門戸を開いています。

非正規雇用の教職員は立場も不安定で、無理な労働条件をつきつけられても断れないことが多いのではないのでしょうか。私たちの組合では、そのような不安定とも言える雇用の先生とも共に運動を進めていきます。

また、加入の有無にかかわらず、労働環境や働く条件等のことでお悩みのことがあれば、メールやFAXでご相談ください。

【FAX】 0569-24-5216

限定正社員とは？

Q 最近、ニュース等で『限定正社員』という言葉をよく耳にします。いったいどのような雇用形態なのですか。

A 限定正社員とは、今春、政府の産業競争力会議や規制改革会議でルール整備が提案されました。残業はない、転勤がない、業務内容の変更はないなどの条件がある代わりに、賃金は安くなっています。

政府のふれこみは、子育て中の女性が働きやすいとか、時間にしばられたくない労働者に都合のよい形態である、などが宣伝文句として言われていますが、注意すべきことがあります。

一つは、正規雇用、非正規雇用につぐ3番目の雇用形態であり、雇用の形態が細分化され、労働者の格差がさらに広がるということです。

もう一つは、雇用者が簡単に労働者を解雇できるということです。教員を例に考えると、ある小学校に特別支援学級担任限定正規採用教諭として勤めていた教員がいたとします。その学校の特別支援学級に在籍する児童がいなくなり廃級になったとすると、その教諭は自然に雇用が打ち切られることになります。このようなことが、広く行われるようになれば、雇用の不安定さはますます大きくなります。

このように、限定正社員とは、雇用する側にとって働かせ方の自由を拡大するという側面をもちます。現に、多くの企業で労使の対立が表面化しています。これからの動きに十分注意していかなければいけません。

【知教労の活動に関すること】

2012年11月号

組合員以外でも参加できる取り組みは？

Q 知教労ニュースやウェブサイト等で知教労が様々な取り組みを行っていることを知りました。組合員以外でも参加できるものにはどのようなものがありますか。

A おたずねの通り、知教労は様々な取り組みを行っています。いくつかを紹介します。

【何でも聞いちゃおう会】

不定期で開催しています。勤務時間、人事異動、パワハラ等、職場の実態を話し合ったり、必要に応じて解決に向けて話し合ったりします。

【知多平和学習会】【実践交流会】

毎年6月には平和問題の講演を中心にした学習会を開いています。今年で20回を重ねました。また7月には教育実践を交流する学習会を行っています。

【知教労ニュースの購読】

ニュース会員という制度があります。年会費2,000円で毎月、この知教労ニュースをお届けします。

【知教労ウェブサイト】

『知教労』で検索できます。情報が閲覧できたり、掲示板にはどなたでも書き込みをすることができます。

【愛知の教育を語る集い】

愛教労(愛知県教職員労働組合協議会)主催で毎年10月に開催されます。いくつかの分科会で教育の今日的課題について話し合います。組合員以外の参加も大歓迎です。

2010年7月号

知教労と政党との関係は？

Q 先日、参議院議員選挙がありました。知教労は、選挙の際は特定の政党や候補を支持したり選挙活動に取り組むことがあるのでしょうか。

A 結論から申しますと、知教労は、選挙時に限らず、通常の活動でも、特定の政党や立候補者を支持したり、選挙時にいわゆる支持拡大などの活動をしたりすることはいっさいありません。

知教労は、いうまでもなく労働組合です。私たちは労働組合の基本原則として『資本・権力からの独立、政党からの独立』ということが大切であると考えています。したがって、知教労に加入しても、組合員として選挙活動をしたり、いわゆる「紹介者カード」などを書くと言うことはありません。運動の中で、要求が一致したり目標が一致する他の労働組合や民主団体と協力・共闘関係をもつことはあります。もちろんそれは、民主的な議論を経て取り組むことです。

日本の労働組合運動には、連合や日教組などのように、残念ながら特定政党支持路線あたりまえのようになっていることもあります。ご存知のように、組合が集票マシン化してしまっていることもあります。これは労働組合運動にとっての重大な弱点であり、克服すべき課題であると考えています。

労働組合と政党との関係は？

Q 先日、参議院議員選挙がありました。新聞やテレビでは、労働組合と政党の関係が報道されることがありますが、知教労と政党との関係はどのようなものになっていますか。組合として選挙活動に取り組むことがあるのでしょうか。

A 組合と選挙の関係は、国政選挙のたびに問題になり、このコーナーでも2010年7月に取り上げており、もう一度確認しておきたいと思います。結論から申しますと、知教労は、特定の政党や立候補者を支持したり、いわゆる支持拡大などの活動をしたりはしていません。

労働組合の基本原則として『資本・権力からの独立、政党からの独立』ということが大切であると考えています。したがって、組合として選挙活動をしたり、いわゆる「紹介者カード」などを書くということはありません。

組合運動の中で、要求や目標が一致する他の労働組合や民主団体、政党と協力・共闘関係をもつことは考えられますが、それは、組合員の議論を経て取り組むことです。

日本の労働運動で、組合が組合員の意思とはかけ離れた、選挙の集票マシン化してしまっている現実があることは、組合運動にとっての重大な弱点であり、克服すべき課題であると考えています。

知教労の組合費は？

Q 労働組合に加入するという事は、組合費を納めることになると思います。知教労の場合、どの程度の組合費なのでしょう。

A 知教労への加入を前向きに考えてくださりありがとうございます。まず、知教労の基本的な組合費は、月額5000円です。愛知県教員組合傘下の市町の組合に加入し、知教労にも加入するという場合は、2500円になります。これは、複数の組合で活動する人の経済的負担を軽減するためです。

納入の方法は所属する支部の会計担当者を通して月々納入します。もちろん、数ヶ月分まとめて納入しても構いません。

さて、この大切な組合費の用途ですが、

- ・機関紙『知教労ニュース』などの通信費
- ・組合員がいろいろな会議に参加した場合の旅費
- ・愛労連(愛知県労働組合総連合)など、所属団体の負担金
- ・組合事務所の経費

などです。もちろん、定期大会の場において予算の承認決議を経て執行されます。また、特定団体や特定政党への半強制的なカンパ、選挙協力金などは、いっさいありません。

このコーナーでは、働く条件や私たちの福利、厚生などのふとした疑問などに応えています。1面の知教労事務所まで、お気軽にメールで質問をお寄せください。

公開している活動の内容は？

Q 知教労ニュースやウェブサイトを見ると組合員以外でも参加している活動があるようですが、具体的にどのようなものがあるのか教えてください。

A いつも知教労ニュースやホームページを見てくださりありがとうございます。組合員以外の方にも参加を呼びかけている大きな行事に6月の平和学習会と7月の実践交流会などがあります。

平和学習会は、今年度は、自衛隊のイラク派遣違憲訴訟について学習し、高校の先生、地域で平和活動に携わってみえるかた、国際福祉にについて勉強している学生などの参加がありました。実践交流会は主に教員向けに学級経営や授業の具体的な取り組みの話し合いをし、知教労の組合員以外の先生も参加して下さっています。

上記の二つは今年度はすでに終わっていますが、月に1回程度、土曜日の午前30分ほどのミニ学習会を開き、これも気軽に参加していただいています。また、各支部の話し合いや飲み会にも参加していただくことは、私たちの活動をより理解していただくことになるので、大歓迎をしています。詳しくはお近くの組合員にお声がけください。

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。

支部活動の内容は？

Q 3月のこのコーナーで、知教労に加入すると、支部に所属し、各支部の会議に参加すると書かれていました。紙面にも支部だよりのコーナーがありますが、支部とはどのような単位なのでしょう。また、支部会議では具体的にどのようなことを話し合うのでしょうか。

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。知教労でいう支部とは、知多管内5市5町を北・西・中・南の4つの地域に分け、勤務校のある地域の支部に所属します。異動があれば、組合の支部も変わります。

支部会議は月に1～2度開かれます。ある支部の議題の例を示すと……………。

- ・各学校の状況
- ・平和学習会に向けた取り組みについて
- ・校長会長との話し合いについて
- ・春のハイキングについて
- ・各専門部会の取り組みについて ……など

このように、各学校がかかえている問題を話し合ったり、それを改善していくために市町の校長会長や教育委員会などと話し合ったりすることを進めたりしています。

こうして書くと、ずいぶん堅苦しく思われがちですが、実際はお茶を飲みながら愚痴を出しあったりすることもあります。

いずれにしても、真剣に本音で話し合いをします。上意下達で活動するようなこともありません。これを読んでくださっているみなさんも、ぜひ私たちと共に歩みましょう。

組合に加入すると具体的にどのような活動をするの？

Q 前回のこのコーナーで、愛教組傘下の市の教員組合員である私が、知教労にも加入できることはわかりました。それでは、知教労に加入すると具体的にどのような活動をするのでしょうか。

A 知教労への加入を前向きに考えてくださりありがとうございます。まず、勤務校のある地区の支部に所属することになります。支部会議の期日、時間は各支部の構成員の話し合いで決めており、月に1回か2回、夜間に開くことが多いようです。場所は、半田市にある組合事務所であったり、組合員個人のお宅を提供していただいたり、これも支部の話し合いで決めます。

支部会議の内容は、働きやすい職場づくりなど、組合全体で取り組んでいることや、勤務校や組合員のかかえている問題を話し合ったりしています。

また、支部と同時に専門部会に所属します。教育文化、組織法制、情報宣伝、調査のいずれかの専門部会で活動します。専門部会は月に一度、土曜日の午前中に開いています。学校行事、部活動の大会、個人的な用事で参加できない場合は各部会のなかで連絡を取り合って活動しています。

他に、知多教育事務所や市町の教育委員会、校長会との話し合い、学習会、実践交流会、ハイキングや飲み会(?)など様々な行事があります。詳しくは次号でお知らせしますね。

知教労の特色ある活動の取り組みは?その1

Q 福利・厚生や組合員の親睦を深めるような活動はあるのでしょうか。

A いざという時のために知教労では、全日本教職員組合医(全教)の共済制度を薦めています。

総合共済、火災共済、年金共済など9種類のラインナップがあります。もちろん、知教労の組合員でなくても加入でき、知多管内でも多くの方が利用されています。

インターネットの「全教共済」で検索するとすぐにヒットし詳しい説明がなされています。

親睦を深める活動は、歓送迎会やハイキングなどを行っています。歓送迎会は、新しい組合員を迎えて退職されたOBやOGも参加して年に一回開いています。こうした親睦を深める会は各支部でも積極的に行われています。

また、年に一度「春のハイキング」という行事があり、5月の土曜日に自然や歴史探索の一日を過ごします。最近では、明治村、杉原千畝資料館などを訪れました。また、愛教労の「平和の旅」という海外旅行に参加する人もいます。もちろん、組合員以外の方も気軽に参加しています。

3月号から知教労の具体的活動について答えてきました。労働条件全般、職場でのふとした疑問など、ご質問ください。知教労HPからメールを出すことができます。

知教労の特色ある活動の取り組みは?その2

Q 教育委員会との話し合いや平和教育への取り組みは、知教労の特色だと思うのですが、どのような活動をするのでしょうか。

A 先月に引き続き、具体的な組合活動についての疑問に答えます。

① 市町の校長会長、教育委員会、知多教育事務所との話し合い

各市町の組合員の代表や執行委員が参加します。勤務時間や労働安全衛生など組合全体で取り組んでいる問題、各市町の行事の見直し、各校の施設・設備の充実の要望など、要点をきめて話し合いをもっています。

② 実践交流会

他の組合や大学などから講師をお招きして、夏休みに開いています。効果的な教科指導の事例、学校行事の紹介など、なるほどと感心させられる実践が報告されます。

③ 平和学習会

毎年6月に開催しています。「沖縄」「憲法9条」「平和教育」などをテーマに、他の労働組合、平和団体などの協力も得て開催しているので、教員以外の積極的な参加もあります。

これらの会は各専門部が組合員の意見を聞いて計画を立てます。いわゆる『動員』によるものではなく、参加者がみんなで学び合い、実践力を高めていきます。

今回は、ハイキングや歓送迎会などレク的な活動についてお答えしますね。

【福利厚生に関すること】

2012年8月号

総合共済のメリットは？

Q 6月の知教労ニュースと一緒に「総合共済」のリーフレットが送られてきました。他の共済と比べてメリットはあるのでしょうか。また、知教労の組合員ではありませんが、加入できるのでしょうか。

A 知教労は、県組織である、愛知県教職員労働組合に加入しており、その愛教労が取り組んでいるのが、お問い合わせの『**全教総合共済**』です。

この共済の大きな特色は、退職時に掛け金が戻ってくることです。掛け金は、月々600円、年間7200円ですが、退職時に全額返金されます。たとえば、加入歴10年で退職した場合、7万2000円が返金されます。

また、総合共済に加入すると、下記のプランにも追加加入できます。

火災共済(木造：一口5.5円、鉄筋：一口2.5円)

・落雷、風呂の空だき、風水害の災害にも対応地震特約あり

りんきょう共済(月額200円掛け捨て)

・臨時的採用者を対象にしています

・失業(休業)見舞金や解雇等退職金、不当解雇等弁護士費用援助金などあり

他にも**教職員賠償責任共済**、**生命医療共済**、**全教団体扱い自動車保険**などさまざまな制度があります。インターネットの検索ページから『**全教総合共済**』で検索していただければヒットしますので、詳しくはそちらをご覧ください。

また、総合共済は、知教労の組合員でなくても加入できます。他の組合員の方でこの共済に加入している方も数多くみえます。

2012年7月号

家族休暇の種類は？

Q 夏休みの動向表を記入する際、「家族休暇の夏季休暇は6日取得できます」という話がありました。家族休暇というのは、夏季以外にもあるのですか。

A 家族休暇は愛知県条例の『特別休暇』の一つになります。その中で、家族休暇は下記のような種類があり、合計9日の取得が認められています。

① **夏季休暇**

夏季において元気回復や家庭生活の充実をはかるためのものです。その名の通り、6月15日から9月30日までに6日間取ります

② **授業参観等**

子どもが義務教育年齢までの場合は、在籍する学校や園の授業(保育)参観、懇談会、学校行事、進路説明会などに1日まで取得できます。また、高等学校以上に進学した場合は、入学式や個人懇談会などで取得できます。

③ **家族看護**

三等親以内の親族の看護が必要な際に取得できます。4日以上の上の介護が必要な場合は、この休暇を3日取得後に、『介護休暇』をとることができます。

この他に、子の予防接種や健診、忌引(通常の忌引に日数を上乗せできます)などの休暇もあります。家族休暇を有効に活用しましょう。また、以前は認められていた、運転免許更新更新や結婚に伴う社会的慣習を処理するための休暇は、平成23年度から廃止されました。わたしたちの獲得してきた休暇をこれ以上の縮小させない闘いが必要です。

「短期掛金」や「長期掛金」とは？

Q 給料の明細書でいつも気になるのですが、『短期掛金』『長期掛金』という名目で大きな金額が差し引かれています。これらは、いったいどのような掛金なのでしょう。また、『介護掛金』は分かりますが、給料から天引きされていない同僚もいます。なぜ違いがあるのでしょうか。

A 簡単にいうと、まず『短期掛金』は、主に健康保険料にあたります。健康保険組合がある企業ですと掛金も『健康保険料』などと表記されて給料から引かれている場合もありますが、私たちの場合は『愛知県公立学校共済組合』という組織に加入し、そこが健康保険業務を行っています。この組織は、健康保険のみでなく、様々な福利厚生事業をしています。したがって保険料という言葉は使わず『掛金』といいます。いつも健康保険証として使用しているカードの名称も『共済組合員証』と書かれています。

また『長期掛金』とは、国民年金法に基づく厚生年金保険の保険料に相当します。これも共済組合の事業であり、老齢、障害、死亡について、必要な給付を行います。

また、『介護掛金』はその名のとおり介護保険の掛金です。介護保険法では、満40歳以上で被保険者になり、保険料を納める義務が生じます。したがって、40歳未満の先生はこの介護掛金は徴収されておらず、明細書も空欄になっています。

給料明細書の「短期掛け金」「長期掛け金」とは？

Q 給料の明細書を見ると「短期掛金」「長期掛金」という欄があり、かなりの金額が控除されています。健康保険料や今、問題になっている年金の掛金にあたると思いますが、どのように区別されているのでしょうか。

A 私たち公立学校の教員は『公立学校共済組合』という組織に加入しています。これは法律により定められた社会保険の一つで、この組織が健康保険と年金保険の仕事を行っています。私たちが「健康保険証」として医療機関に提示しているカードには正式名称で「愛知県公立学校共済組合員証」と書いてあります。

まず給料の明細書にある、「短期掛金」というのが、いわゆる健康保険にあたります。病気、負傷、災害などに対して給付され、掛金は、月例の給与の約3.7%になります。

また「長期掛金」というのが、年金保険にあたり、退職後の生活の安定のため、年金の給付を行います。掛金は、給与約9%です。例えば給料が40万円の人は、3万6000円程度が長期掛金として控除されていると思います。そして、長期掛金も短期掛金も、期末手当、いわゆるボーナスにも所定の掛金率によって控除されます。

そして、40歳以上になると新たに、「介護掛金」が控除されます。

教員免許更新制の費用は？

Q 教員免許更新制の費用は、どのようになっているのですか

A 必要な諸経費は自己負担

教員免許更新制は、受講にかかわる費用や講習会場への交通費、遠距離の場合に必要な宿泊費などの経費も自己負担させ、無理矢理講習を受けさせようとするものです。しかもこの制度は、受講すればよいだけではなく、認定されなければ教員免許の失効という恫喝を与え、とんでもない制度です。教員免許更新制度をとっているのは、世界でもアメリカの一部の州だけですが、失職させるなどということはありません。

まとめになります。免許更新制度の最大の問題は、教員には更新講習受講義務が課せられているにもかかわらず、大学にも教育委員会にも講座開設義務は課せられていないということです。このことから仮に、更新講習受講者に見合う数の講座が開設されなかった場合、受講義務が課せられているのに受講できないという大問題が起こります。

しかも毎年約10万人が受講対象となるのですから、その年に受講できなかった教員が翌年に必ず受講できるという保証はありません。そうした物理的な理由で、3年間の間に更新講習が受講できないという場合も起こりえます。教員免許更新制度は、そうした根本的な欠陥をもった制度です。

教員免許更新制度の仕組みはどうなっているの？

Q 教員免許更新制度が来年度から始まるって聞いたけどその仕組みはどうなっているの

A

各地で、教員免許更新制の「試行」がはじまり、多くの職場ではなぜこんなことをやらされなければならないのか、という怒りや、一体これからどうなるのだろうかという不安が広がっているのではないのでしょうか。

そもそも、現職教員の免許は、終身有効の免許です。にもかかわらず、教員免許更新制は、これを「期間の定めのある免許」という勝手な解釈をして、35歳、45歳、55歳の教員にはすべて免許更新講習を受けることを義務づけました。しかも認定されなければ免許を失効させるという重大な問題を持った制度であり、教育の条理に照らしてきわめて不当なものです。私たちは廃止もしくは、09年度からの実施の凍結を求めています。

Q **もし風邪にかかって学校を休む時は、
「年休」?それとも療養休暇?どちらで休みますか?**

A 年休でも、療養休暇でも休めます。しかし、基本的に療養休暇を取る人が圧倒的に少ない現実があります。それは、管理職も・事務職員もその権利を知らないからです。そのため、教職員に療養休暇の権利を行使する方法が十分に知らされていないからです。だから、愛知の教職員はいたって健康ということになっています。療養休暇は、年休と同じで、1時間単位でも、1日単位でもとれます。長期の療養休暇は、医師の診断書が必要ですが、1週間程度の病気なら、薬袋か、病院へ支払った領収書、診察券等を後で管理職の提示すればよいことになっています。(愛知県教職員課審査グループ太田氏に確認済み)みなさん、病気は療養休暇でとりましょう。年休は、リフレッシュのために使いましょう。



【教育に関すること】

2013年2月号

特別支援学級の学級編成は？

Q 勤務校の特別支援学級には、7名の児童が1学級に在籍しています。6名の在籍児童でも2学級編成の学校や12名で3学級という例もあります。このように、複数学級がある場合は、障害種別ごとに学級が設置されているからなのでしょうか。

A 特別支援学級の児童・生徒数の1学級の定員は8名です。したがって、6名で2学級編成されている場合は、障害種別が異なった学級になります。特別支援学級の障害種別には、知的障害、自閉症・情緒障害、聴覚障害、視覚障害などさまざまあります。

また、ご質問のように12名の在籍で3学級編成という場合、必ずしも3種類の障害種別の設置とは限りません。一例として、ある学校の知的障害の学級に8名、情緒障害の学級に3名が在籍していたとしましょう。次年度、知的障害の学級に新たに1名が入級すると9名になるので、知的障害の学級は2学級編成になります。それに3名在籍の情緒障害学級を合わせて12名で3学級編成ということになります。もちろん、障害種別の異なる学級が3学級開設されることもあります。

全国的に児童・生徒数は減少傾向にありますが、特別支援学級に在籍する児童・生徒数は増加傾向にあります。これは、特性に応じた指導で能力を伸ばすという考えが広がってきているからだと考えられています。

2013年3月号

通級指導室って？

Q 私の勤務校には、特別支援学級が設置されていますが、新たに通級指導教室が開設されるという話がありました。通級指導教室と特別支援学級はどのように区別されるのですか。また、通級指導教室には他校の児童も通ってくるのでしょうか。

A 特別支援学級は、知的、聴覚、言語等に障害のある児童生徒を対象に教育を行い、在籍は特別支援学級にあります。これに対して、通級指導教室は、言語障害、情緒障害などの障害で、比較的障害の軽い児童生徒が通常学級に在籍して各教科等の学習は主に通常の学級で行いつつ、個々の障害の状態に応じた指導（「自立活動」及び「各教科の補充指導」）を特別の指導の場で行う教育形態です。具体的には

- ・情緒の安定を図るための心理的不適応の改善
- ・相互性のあるコミュニケーション能力の向上
- ・運動機能の協応性や巧緻性の困難の改善
- ・生活のリズムや基本的な生活習慣の形成

などに取り組みます。

平成5年度から制度化され、この形態で学習している児童生徒は年々増加しています。学級ではないため「通級指導教室」とよび、その指導にあたる先生も「担当」と呼ぶのが一般的です。

すべての学校に設置されているわけではありませんので、必要に応じて他校から通級する児童生徒もいます。

特別支援学級担任の免許状は？

Q 昨年度末、次年度の担任や校務分掌に関する校長面接の際、特別支援学級担任の打診を受けました。私はこの分野の教育の専門的な勉強をしたこともなく、教員免許も専門の免許は所有していませんが、担任をするにあたって、特に特別な免許は、必要はないとのことでした。これまで、特別支援学級は専門の資格をもっている教員が担任をすると思いついていたのでとても驚きました。なぜ、専門の免許はいらないのでしょうか。

A 考え方としては、特別支援学級であっても小学校や中学校の中の一つの学級であり、該当する学校の免許を所有していれば担任をしたり教科の指導をしたりすることができるということです。

教員免許法の上でも「特別支援学校教諭」の免許はありますが、「特別支援学級の担任免許」というものは存在しません。

実際の現場では、「特別支援学校教諭」あるいは旧「盲・聾・養護学校教諭」の免許を取得している方が担任をする場合もありますが、そうでない場合も多くあります。都道府県によりばらつきはありますが、小中学校の特別支援学級の担任で「特別支援学校教諭免許状」を所持している教員の割合は、およそ25～30%前後という調査もあります。

担任を続けるうちにこの分野の教育を深く勉強したいと考え、通信教育や認定講習を受講して「特別支援学校教諭」免許を取得される方も多くいます。

