

 **JTU きょうと教組**
日本教職員組合

NEWS LETTER

2020年2月15日発行 No.126

京都府教職員組合 小鍛冶 啓

Kyoto School Staff Union

Tel: 075-252-6771

Fax: 075-252-6772

<http://kyoto-union.net>

「勤務時間の上限に関する『指針』」 条例化に向け要請(対府教委・市教委)

1月17日、文科大臣は、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針(改正給特法第7条関連)」を告示し、通知しました。今後、すべての自治体において、第7条関連の20年4月1日施行にむけた条例の改正、教育委員会規則の制定、教育委員会方針(上限方針)を制定する必要があります。きょうと教組は1月27日京都府教育委員会、1月29日京都市教育委員会に対し、下記の要請項目を示し、指針の実効化となる条例の制定・改正を求めました。

1. すべての公立学校にICT、タイムカード等の客観的な勤務時間管理システムを整備すること。
2. 教育委員会規則において、「時間外勤務時間の上限時間」について、「1か月45時間、1年360時間」を明記すること。
ただし、その上限時間まで時間外勤務を推奨するものでないことを明確にすること。
3. 児童・生徒等に係る「臨時的な特別な事情」による特例的な扱いについては、例外的かつ突発的な場合に限定すること。
4. 「在校等時間」は、通常、出勤から退勤までの時間であり、学校外での時間外業務時間、土日、祝日、年末年始等の休日の業務時間を含めること。その際、部活動、教材研究、事務処理、採点業務、家庭訪問、関係機関・団体との打ち合わせ等、一切の業務が対象となること。
5. 「時間外勤務時間」は、①所定の勤務時間開始までの業務時間、②所定の勤務時間終了後の業務時間、③取得できなかった休憩時間を合算すること。
6. 在校等時間の記録は、ICTやタイムカード等で客観的に管理した上で、公簿として適切に保管すること。なお、保管期間は、5年とし、下記の(ア)から(ウ)についても遵守すること。
(ア) 公務災害などの場合の判定資料とすること。
(イ) 常時、本人が確認できる環境を整備すること。
(ウ) 業務削減、業務の平準化・適正化にむけ、「衛生委員会」等において共有をはかること。
7. 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法等の規定を遵守すること。
8. 業務終了から、翌日の業務開始までに、一定時間以上の継続した休息の時間を確保すること。

9. 上限時間を超えた場合は、業務分担や適正化等の必要な措置を講じること。さらに労働安全衛生法にもとづき、「時間外勤務時間」が80時間/月を超える教員については産業医への報告、医師との面談を実施すること。
10. 「持ち帰り業務」について、上限時間を守るために「持ち帰り業務」が増加することがないように、実態把握に努めるとともに、「持ち帰り業務」の縮減のとりくみをすすめること。
11. 教育委員会は、教職員の勤務時間管理が適切にされるよう指導や周知、条件整備をはかること。
12. 教育委員会は、校長が「在校等時間」の虚偽記録を報告するようなことがないように指導すること。また、校長が法令、条例・規則などで定められた制度を逸脱した運用をした場合は、懲戒処分等の対象となり得ることを周知すること。
13. 人事委員会等に対して措置要求ができることを教職員に周知すること。
14. 教育委員会規則及び方針の運用面の不備について、教職員が通報・相談できる窓口を教育委員会内に設置するとともに、市町村教委との役割分担を明確に示すこと。
15. 教職員をはじめ、保護者・市民等への条例改正・規則等の制定を周知すること。
16. 教職員の長時間労働是正のための業務削減、必要な人員の配置等、必要な方策に引き続きとりくむこと。

平和を守り、真実をつらぬく民主教育の確立

第69次教育研究全国集会 in 広島



1月24日～26日の3日間にわたり「憲法・子どもの権利条約を生かす教育改革を実現するため、ゆたかな学びを保障するカリキュラムづくりをすすめよう」のテーマのもと、第69次教育研究全国集会が広島で開催されました。24日は午前全体集会在行われ、サヘル・ローズさんが、「出会いこそ、生きる力」と題し記念講演を行いました。午後からは、26日の午前

かけて、24の分科会で全国からの実践報告、討論が行われました。また、特別分科会として「子どもが安心して学べる学校への働き方改革」のテーマで、シンポジウムが行われました。京都からは3人が参加し、16分科会「両性の自立と平等をめざす教育」で城陽高校の土肥いつきさんが実践報告をしました。

全体集会記念講演 「出会いこそ、生きる力」 サヘル・ローズさん



1985年イラン生まれ。8歳で来日。日本語を小学校の校長先生から学ぶ。

舞台『悲しき娼婦』では主演を務め、映画『西北西』や主演映画『冷たい床』は第6回ミラノ国際映画祭映画部門にて最優秀主演女優賞を受賞するなど映画や舞台、女優としても活動の幅を広げている。第9回若者力対象を受賞。

芸能活動以外にも、国際人権NGOの「すべての子どもに家庭を」の活動で親善大使を務めている。

4歳の時に戦争の最中、孤児になりました。7歳の時に孤児院で今の母に引き取られ、8歳で来日してからは、小学校の校長先生だけではなく、給食のおばちゃん、駅員さん、スーパーの店員さんなど、私と母を心から愛してつながってくれる人、信頼して支えてくれる人に出会いました。そこには、国籍や宗教は関係ないのですね。おかげでここまで人生を歩んでこられたのですが、残念ながらそういう方々だけではありませんでした。中学校では、心が粉々になるほど辛く死ぬことまで考える時期もありました。でも、母が必死に私を育ててくれたことに気づき、母のために生きることを自分の目標としました。そして、戦争で人生を狂わされた私たちが助け合っていること、私の生きている意味を伝えたいと思うようになりました。

教職員の皆さん一人ひとりが子どもたちの人生の学びになります。家に居場所がない子どもがたくさんいます。学校は信頼できる場所に、そして皆さんは一人の人間として子どもたちに寄り添って、向き合ってあげてほしいと思います。皆さんが恩師として子どもの心に残る存在になっていただきたいです。



ATM・CD引出手数料キャッシュバックサービス

なるほど！
それはおトクだね！

キャッシュバックサービス

いつでも
どこでも
何回でも

引出しで
すぐ戻った
手数料は
すくなくて
きます

【いつでも】 曜日・時間に関係なく、ATM お引出し手数料は実質無料
※手数料はその場でご利用口座に還元します。

シリーズ“日本型雇用慣行”がわからん？！

“働き方と賃金②”

回答① 賃金は労働者の生活を支えるものである以上、年齢や家庭背景を考慮するべきだ。だから、女子高生と同じ賃金なのはおかしい。このシングルマザーのような人すべてが正社員になれる社会、年齢と家族数にみあった賃金を得られる社会にしていけるべきだ。



回答①は、非正規雇用で働く人が4割を超えるという時代の不平等を批判するというスタンスの論調です。そもそも賃金とは生活を維持していくためのものだから、生活を維持できないような非正規労働者の賃金はあってはならないもの。加えて、家族の年齢や人数によって賃金は当然加算されなくてはならないと考えます。ですから、アルバイトの女子高生と時給にほとんど差がないのは不当な処遇だという事になります。

正規の教職員給与で考えてみましょう。まずはじめに思いつくのは住居手当、扶養手当などの手当です。また一般的にですが、結婚し、子ども

もが成長するころになると生活費や教育費の負担が大きくなります。年齢とともに昇給する年功賃金はそれに見合っています。そして退職後は年金生活を送るのが正規教職員のライフサイクルです。年齢や家庭背景などを考慮した賃金体系なのです。公務員や大企業で働く人にとっては当然のこのように思われていますが、世界的に見て日本独特のシステムだと言われています。

この日本型賃金体系は、戦後の労働運動が「生活給」を求めて運動を繰り返してきた結果なのです。戦前は、一部の管理的な仕事に就く人たちが職業軍人たちが数年毎に昇給しました。一般的な労働者（高卒程度のキャリアを持つ「職員」、中卒以下の「工員」）は雇用者の一方的な判断で賃金が決定されるというシステム（「野蛮な自由労働市場」）の下で働くことが当然だと思われていました。戦前の労使関係は「不平等」で当たり前だったのです。敗戦によってもたらされた戦後民主主義は労働運動にも大きな影響を与え、企業内での差別をなくすることが労働組合の目標にもなりました。年齢や家庭背景などを考慮に入れた賃金要求となり、年功序列、終身雇用、男性働き手（加えて学卒一括採用）という日本型雇用システムの素地が作られました。

企業は福利厚生を負担をしながら労働者の離職をくい止め技術の流出を防ぐことが出来るというメリットを受け入れました。日本の労働組合はしだいに企業と一体化した「企業内労組」化していきました。これも日本型雇用システムの特徴だと言われるところです。

福利厚生を雇用主（企業や役所）が担うという流れの中で、政府の負担は小さくなりました。例えば、厚生年金（共済年金）の掛け金を労使が折半するという形に見ることが出来ます。また、住宅政策でも持ち家政策を進めることで政府は公的住宅を建設することに力を注ぐ必要がなくなりました。

盤石に見えていた日本型雇用システムは高度経済成長が陰りを見せ始めた1980年以降機能しなくなっていきました。加えてリーマンショックなどの金融危機とともに非正規労働者が増え、大企業の正規職員との格差が拡大するようになりました。高度経済成長のなかで日本型システムは育ったともいえるのです。