

発行人 福島県教職員組合
発行所 福島市上浜町10-38 電話024-522-6141
〔定価一部 20円〕
編集・責任者 角田 政志
e-mail : ftukyoso@poplar.ocn.ne.jp
http://www.f-t-u.or.jp
(この購読料は組合費に含まれています。)

2016 人事院勧告

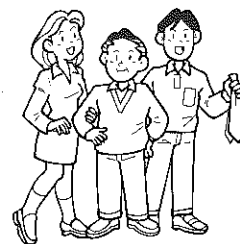
8月8日人事院は、国家公務員の給与・勤務労働条件についての勧告を出しました。不十分な内容ではありますが、3年連続の賃金の引き上げは当然の結果です。私たち学校現場の県費負担教職員に直接関わる県人事委員会勧告は、本勧告を踏まえた上で、10月初旬に出される見込みです。

賃金に関する内容の主な内容

- ① 民間給与との格差 (0.17%) 是正による月給の引き上げ (平均708円)。
- ② ボーナス0.1月分を引き上げ、勤勉手当に配分。
- ③ 扶養手当配分の見直し
配偶者6,500円へ減額、子10,000円へ増額
※受給者への影響を少なくするため、段階的に実施

勤務・労働時間に関する主な内容

- ① 育児休業・フレックスタイム制の対象となる子・被介護者の範囲の拡大
- ② 介護休暇の6月以内での3回までの分割
- ③ 3年間以内での1日2時間以内の介護時間の新設 (無給)



● 「人勧制度」に組合の存在は必須！ ●

国家公務員に対する人事院勧告制度、私たち地方公務員に対する県人事委員会勧告制度は、労働基本権制約の代償措置として位置づけられています。この「人勧制度」は制度本来の趣旨からすると公務員の立場に立った勧告内容が求められます。しかし残念ながら、人事院・人事委員会は体制・政府寄りの機関と言わざるを得ません。そこで現場組合員の声を直接届ける交渉が必要になります。今回の人事院勧告でも、日教組が加盟する「公務労協」が6月から交渉を重ね、勧告内容に現場の声を反映させました。私たちに直接影響する県人事委員会にも、すでに8月4日に県教組は「県公務員共闘」の加盟団体として要求書を提出し、交渉を行っています。今後も交渉が予定されています。さらには県人事委員会勧告が出されたのち、その具現化を県教委との交渉によって決定します。

私たちの賃金・労働条件は何もしないで守られているわけではありません。全ての教職員が県教組に結集して、自分たちの生活を守っていかねばなりません！

県内外から多数の参加者！熱心に視察！

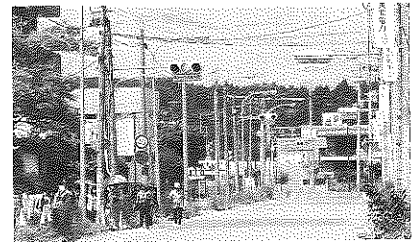
県教組原発災害被災地フィールドワーク



県教組主催による原発災害被災地フィールドワークが、1回目は7月31日(日)、2回目は8月7日(日)に実施されました。福島→川俣→飯館→南相馬→浪江というコースで、バスの中から原発事故によって変わってしまった地域の様子を視察するとともに、被災後の飯館中、浪江駅、浪江中をバスから降りて実際に歩いて視察しました。案内人

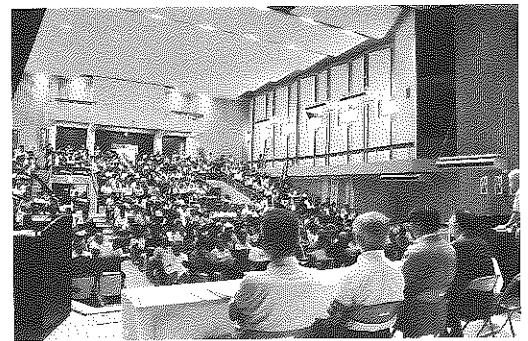
として、1回目は柴口正武さん(双葉支部長)、日野彰さん(双葉支部書記長)の2名、2回目は日野彰さんと瀬戸禎子さん(福島支部副支部長)の2名にお願いし、事前に用意していただいた資料をもとにわかりやすく、丁寧に説明をしていただきました。

1回目は、北海道、岩手、福岡、沖縄、日教組本部から計26名の参加があり、2回目は、神奈川、熊本、福島県内から計29名の参加者がありました。バスの中では、被災前は田んぼだったところが除染後に草が生えて放置されている様子や、除染土などが詰まったフレコンパックが多数積み重ねられた様子などをさかんに写真におさめたり、避難していった住民の現在の生活などの案内人についての説明に熱心に耳を傾けたりしました。また、バスから降りての浪江駅前の視察では、人の声や車の行き交う音など何の音も聞くことができず、黄色信号の点滅だけが目につき、時間の許す限り、街中を遠くまで見ようとする参加者の姿が印象的でした。3回目は、来年の3月19日(日)に行きます。県内からの多くの参加申し込み者をお待ちしています。



熱気あふれる原水禁福島大会開催！ 被曝71周年原水爆禁止世界大会・福島大会

7月30日(土)福島県教育会館において、被曝71周年原水爆禁止世界大会・福島大会が開催されました。黙祷の後、県フォーラム代表でもある角田委員長が、福島を除染後の実態と廃炉の問題点などについて挨拶をし、次に藤本事務局長より大会基調提起がされました。ゲストとして、ドイツ連邦議会副議長クラウディア・ロートさんから、ドイツの全原発を廃止にし、再生可能エネルギーへの転換が着々と進行していることや日本の今後のエネルギーについて示唆する話がありました。その後、現地福島での諸課題についての発言があり、高校生平和大使からは、これから平和運動に参加する決意について発表がありました。「福島アピール」が満場一致で採決されて大会は閉会し、その後、参加者は反核・平和を訴え、福島市内でデモを行いました。今大会の参加者は750名で、この大会は広島大会・長崎大会そして、ジュネーブにおける高校生平和大使の活動へと引き継がれていきます。
「ノーモア フクシマ、ノーモア ヒロシマ、ノーモア ナガサキ！」



教職員共済といえばやっぱり！

総合共済

まさかの賠償事故にも備えられます



教職員賠償責任補償
業務中に発生した賠償責任を
最高3,000万円まで補償



個人賠償責任補償
日常生活で発生した賠償責任を
最高3,000万円まで補償

しかも！
掛捨てでは
ありません

あんしん むすぶ
教職員共済

月掛金 **900円** で **12の保障(補償)**

厚生労働省認可

教職員共済生活協同組合 福島県事業所
TEL:024-523-3011

ホームページからも
資料請求いただけます

教職員共済

検索

<http://www.kyousyokuin.or.jp/>

モバイルサイトはこちらから！



学習と交流を深める！盛大に開催！



県教組サマーセミナー

中の沢温泉「磐梯高原リゾートインぼなり」

7月16日(土)～17日(日)

今年度のサマーセミナーは、72名の参加者で行うことができました。講座の内容は、教職員や組合員が抱える喫緊の諸課題に即したもので、最後まで参加者は熱心に学習することができました。なお、1日目には、東北労働金庫福島県本部の方から「個人型確定拠出年金について」の説明がありました。今後、各支部の会議や集会の折りにこのことについて教職員に広く知らせていきたいと思ひます。

講座1 『正規・非正規・世代の分断を超えて』

伊藤みどりさん (働く女性の全国センター副代表)



正規と非正規、男性と女性という中で給与や雇用、労働条件には、歴然とした差別があります。その状況の中で、働きにくさ・生きづらさを感じながら、私たちは日々、働いており、こうして生み出された分断をいかに乗り越えていくか、その方策について学ぶことができました。

講座2 教育課程編成推進委員会報告

『労働安全衛生法と職場の多忙化解消』



労働安全衛生法が努力義務程度に軽んじられている実態、自分の勤務時間を把握することの大切さ、そして職場で労働安全衛生委員会の機能させていくための課題について説明がなされ、その後教育課程編成上の工夫等について詳しい事例を挙げながら発表がありました。

講座3 『青年部層の組織拡大に向けて』

新妻浩さん (いわき市職員連合労働組合執行委員長)



組織拡大の必要性と拡大にあたっての働きかけの方法などについて具体的な事例を交えて話を聞くことができました。誠実に仕事をしながら組合加入の働きかけをすること、組合の大切さを訴えながら職場づくりをすることを学ぶことができました。

講座4 『気になる教職員の社会保障制度』

吉田泰平さん (教職員共済事業推進部次長)



社会保障の必要性と公的年金制度について詳しく説明があり、特に年金をいつからどの位の金額を受給できるのかを具体的に説明を受けました。さらに老後に必要なお金の目安についての話があり、これからの生活設計をしていく上で大変参考になる内容でした。



「知っているつもりの世代」と「知らない世代」

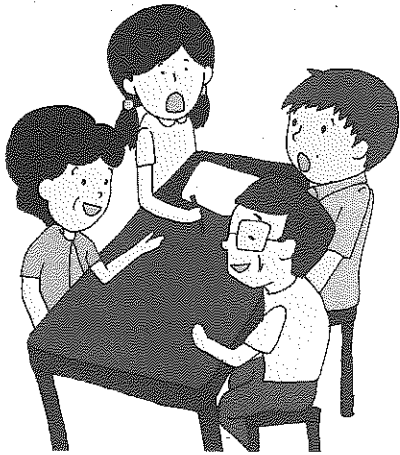
「田中角栄」がなぜか人気だそうである。「田中角栄」で思い出すのは、三〇歳になる娘が高校生の時「お父さんは田中角栄をライブで見たの？」と突然聞いてきた事。現代社会とまで「田中角栄」が「歴史上の人物」として登場したらしい。時の流れを感じると同時に「田中角栄はどのような教科書で評価されているのだろうか」と思った。当時のマスメディア報道で「作られた田中角栄像」を、それこそライブで「知っている」と思い込んでいる世代の者にとつて、後世の歴史的評価が気にかかった。

ほんの数十年前で「知らない世代」が誕生する一方で、マスメディア報道で「知っているつもりの世代」が、知識の更新・バージョンアップを怠り、正しくない歴史認識に陥っているかも知れない。不安である。

六月二五日に県教育会館で行われた「憲法・平和学習会」には「福島と沖繩をつなぐ」とあった。五九年生まれの私にとつて「沖繩」は七二年の返還以降の記憶しかない。四五年の沖繩地上戦の事実から七二年の返還までの、二七年間の空白。それを埋めるべく櫻澤誠著「沖繩現代史」(中公新書)を読んでいる。驚いた。遠くは離れた沖繩の事とはいえ、日本人である私が知らないことばかり。知らずに年を重ねて五七歳。今の沖繩の問題を理解するには、まずは歴史的事実を知らねばならないと改めて思った。

翻つて福島。福島の中にいると、他の日本人がどのように福島を理解しているのか分からなくなる。あれから五年、一〇年と時が経てば「知らない世代」が登場し、「知っているつもりの世代」があふれるのだろうか。恐ろしいことである。

「職場会でピアカウンセリング」の活用を!



期間 7月1日(金)~11月30日(水)

今年度も「職場会でピアカウンセリング」(職場会開催支援金制度)を実施します。期間内に職場会(ピアカウンセリング)を実施した分会には参加組合員数×1,000円の支援金を交付するというものです。目的は、東日本大震災および原発災害に苦しむ福島県教組組合員を対象に、被災教職員のメンタルヘルス対策として、ピアカウンセリングを促進することです。

分会で職場会を開催し、震災以降の職場状況の変化など話題とし、その後、所定の用紙に実施状況を記入し直接県教組本部に報告をしてください。分会から送付された報告書をもとに本部は、2017年1月下旬までに各支部に支援金を交付し、2月末日までに分会に交付します。この制度を利用し、職場会開催のきっかけとし、分会活動の活性化につなげていきましょう。



ご存知ですか???

今年4月1日から「障害者差別解消法」スタート!

「合理的配慮」って?

その3

「特別支援は合理的配慮ではありません。」

わが国では、障がい児教育は特別支援教育として提供されてきました。特別支援は、合理的配慮とは違っています。

特別支援と合理的配慮との違い

特別支援	<ul style="list-style-type: none"> • その子の学力や能力を伸ばすために個別に支援すること。 • その子をどのようにして成長・発達・変化させるかに重きがある。 • 分離された空間でなされることがある。
合理的配慮	<ul style="list-style-type: none"> • 教育委員会や学校が、学校やクラスを全ての子どもが学ぶことができるために調整変更して教育を実現すること。 • 特定の子どもに焦点を合わせるのではなく、全ての子どもたちが学ぶことができるために学校やクラスを変化させること。 • 非差別を実現するためにあるので分離という差別を生んでしまうことはない。



ただし、合理的配慮を個別支援として提供することもあります。でもこれは、学校やクラスで実現する際に発生する障壁を除去するためのものです。学校やクラスの中にある障壁は、学校やクラスの中で取り除かなければなりません。