

福島県 教育新聞

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

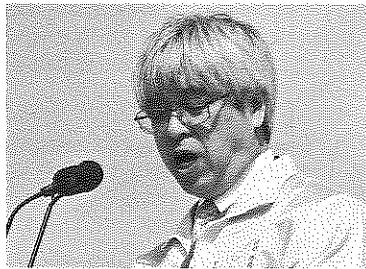
(この購読料は組合費に含まれています。)

「2017原発のない福島を！ 県民大集会」 全国各地から約6,000人参加！ 3月18日(土)

3月18日(土)、本集会の前段として10時30分より「ホテルハマツ」においてシンポジウムが行われました。コーディネーターに藤野美津子さん(「原発のない福島を！県民大集会」呼びかけ人)、パネラーに被災自治体職員と教員、漁業者を招き、「原発事故から6年 被災地のくらしと未来」というテーマでそれぞれの立場から活発な意見交換が行われました。教員代表として柴口正武さん(双葉支部長)が避難を余儀なくされた子どもたちの現状と子どもたちが抱える様々な問題について報告しました。



13時15分からは、郡山市開成山陸上競技場において「2017原発のない福島を！県民大集会」が開催されました。本集会は、東電福島第一原発事故から6年が経ち、未だに約8万の人々が避難を余儀なくされており、原発事故の風化や風評被害、賠償や除染、子どもたちの健康被害、原発関連死などの様々な問題が解決されない中で開催されました。安倍首相が「コントロールされている」と言った汚染水の問題も未だに解決されず、原発事故の収束にはほど遠い状況があります。



2017 原発のない福島を 県民大集会



県民大集会では、冒頭のあいさつで角田政志実行委員長から現在の被災地や被災者の状況の報告があり、未だに様々な問題が解決されない県内の状況を参加者に向けての説明がなされ、最後に東電福島第二原発廃炉に向けた取り組みの強化について訴えが述べられました。次に、呼びかけ人の一人である小淵真理さん(アウシュビッツ平和博物館館長)からのあいさつがあり、特別ゲストとして香山リカさん(精神科医・「さよなら原発1000万人」アクション賛同者)から福島に対する「福島の実現をなかつたことにされないよう、今後も現実を発信していこう」というエールが送られました。

続いて、3人の方から「県民からの訴え」がなされました。まず浪江町の馬場町長から被災による自治体としての苦悩について話があり、脱原発の強い訴えがありました。次に、大熊町から三春町に避難している女性から、被災当時の状況とふるさとを離れなければならなかった悲しみについて訴えがあり、最後に福島市在住の若者からは、住民運動をととして原発ゼロを訴える運動の必要性について報告がありました。

集会の終わりには、集会参加者全員が、「原発No!」のプラカードを頭上高く掲げ、「原発いらない!」のシュプレヒコールを会場全体に響きわたらせました。「県民の総意」として福島第二原発の廃炉に向けて全国各地で声を上げていこうという集会アピールが採択されました。その後、2コースに分かれて市内デモを行い、市民に向けて「原発廃炉や再稼働反対」のアピール行動を行いました。集会には、県内はもとより全国から約6,000人が参加し、脱原発へ向けた意志統一と全国での原発反対運動を引き続き展開していくことを確認しました。



【統一確認書解説】

労働条件は、労働者と使用者が対等の立場において決定すべきものである!

(労働基準法：第2条【労働条件の決定】より)

私たち教職員は「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる」労働者です。地方公務員法によって、労働基本権の制限は課されていますが、労働条件は確認を行っていかねばなりません。

【勤務時間の変更及び割り振り】

「福島県義務教育諸学校等の教育職員の給与等の特別措置に関する条例実施についての確認書」(1971.12.27)の別紙(2)で、明確に「交渉事項」であることが示されています。泊を伴う行事の修学旅行等は当然であり、職員会議についても、本来は、勤務時間を超すことが予想される場合は、話し合いのもと、事前に変更・割り振りを提示しなければいけません。職員会が退職時以後にかかりそうな時に、継続するかどうかをはかることも、「交渉事項」であるからです。

【出退勤時刻管理簿(3年間保存)】

文部科学省通知「労働安全衛生法の一部を改正する法律等の施行について」(2006.4.3)、「2.労働時間の適正な把握について」の(3)「労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存すること。」に規定されています。

【適正化プログラム】

1998.7.1県教育長通知「総実勤務時間の短縮に関する指針に基づく教職員に係る指針について」の具現化を図るための方策として県教育長が策定しました。その現在での有効性は、2015.4.1県教委発行の福島県教育委員会特定事業主行動計画「教職員子育て支援プラン」P6にも記載されています。

* 「適正化プログラム」の活用については、県教組ホームページの「Contents」中の「検討委員会 各種資料」、「2003教育課程編成に向けて」P28から詳しく載っています。ご参照ください。

【子育て休暇】

2013年4月1日から「子育て休暇」の対象が中学3年生までになりました。県教組交渉の成果です。

その他詳細については、「手帳」資料P25参照のこと。
→「短期介護休暇」の詳細は「手帳」資料P31参照のこと。

【人事評価制度】

「人事評価制度の手引き」の中で、人事評価制度の導入の効果として3点あげられています。職員の「やる気」を低下させたり、協力・協働で成り立つ学校組織がばらばらになるような事態を招くことは、目的からはずれることになります。分会の中で校長に申し入れをして、早急に改善させる必要があります。

※ 人事評価制度は学校現場にはなじまないものであり、県教組は断固反対しています。

【休憩時間】

労働基準法34条第3項「使用者は第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない」とあります。

* 校地外に出ることも自由です。
* 「お茶を飲みながらの情報交換等」について学校での労働は組織的労働です。当然、教職員間のコミュニケーションが必要になります。お茶は職員間の「ほうれんそう」の必須アイテムです。

教職員が安心して職務に専念するための法令等に基づ

全県統一

学校の勤務時間は7時間45分です。私たちの適正な勤務です。教職員の健康を守り、活力を高めるために、過重労働の緊急課題です。

そこで、私たちの権利・健康を保持し、働きやすい環境を築くために、本県教職員会が、労働条件の統一を求め、

1. 超過勤務については、以下のように取り扱う。
(1) 原則として明示・黙示を問わず、教育職員は超過勤務を命じられず、臨時または、緊急な場合にのみ超過勤務が命じられる。
① 学校行事に関する業務 ② 教職員会議に関する業務
(2) 超過勤務によって凸になった時間は、勤務時間の変更で補填される。
(3) 勤務時間の変更及び割り振りについては、労使交渉の対象とする。
2. 校長は、労働安全衛生体制を確立し、教職員の健康管理に努め、職員の勤務時間を把握すること。毎月の集計結果に応じて、特に、メンタルヘルスケアには特段の配慮を行うこと。また、必要に応じて、
3. 県教委通知「適正化プログラム」の実効化をはかるため、多様な働き方などを受け、協力して働きやすい職場をつくること。
4. 年次有給休暇は、学校長への届けである(理由は不要)。また、
5. 「子育て休暇」の取得推進を図ること。(時間単位でとれる。取得推進を図ること。(要介護者1人5日、2人以上10日。要介護者)
6. 臨時採用者の勤務・労働条件について書面で本人に明示すること。
7. 人事評価制度は、システムの手引きに記載されているように「個性化」を期して行われるものであることを踏まえ、適正に実施した場合、当該教職員が不利益な扱いを受けないよう最大限の配慮を行うこと。
8. 休憩時間は一律に設定され、自由な時間でなければならぬ。校長と教職員との間に自主的な合意がある場合のみ休憩時間を短縮すること。
9. 支部・分会での追加事項

以上、確認します。

2017年 月 日
学校

各職場で、すでに教育行政と確認されている、法に準じた労働条件を年度初めに確認することが大切です。「全県統一確認書」は、私たち教職員が学校で働くうえで、法に準じた「当たり前」の内容が載せられています。管理職ときちんと確認しておく必要があります。

【超過勤務】

「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令」に定められる事項のイを除く三項目(通称「限定三項目」)のみが超勤を命ぜられる事項となります。

* 県条例等の詳細については「組合員手帳」資料編P10～に詳しい説明があります。ぜひご参照ください。

確認書

福島県教職員組合

時間の管理責任は、各市町村教委及び校長にあり、これを解消し、勤務の適正化をはかることが、労使共々努めるべきである。つきつづつ、教ある合意事項の中から、下記の事故防止を行うよう求めます。

認められることはない。次の限定された項目に限って、認められることがある。

- ③ 非常災害等やむを得ない業務に必要に応じて、

定めること。出勤時刻管理簿(3年間保存)で、教職員の負担軽減、超勤削減の具体策を講ずること。

厚生労働省が定義するパワーハラスメントの絶無を

確保し、取得促進を図ること。

対象は中学校3年生まで。)また「短期介護休暇」の期間単位も可。生計を共にする3親等、2週間以上の

とともに、内容を職員会等で教職員に周知すること。

「教職員の能力開発」「教育活動の充実」「組織の活性化」を図ること。また、評価結果に対する意見申立があつた場合は、迅速に対応すること。

、休憩時間の確保を図ること。

勤務時間は分割できる。

校長 _____

会長 _____

【厚生労働省が定義するパワーハラスメント】

2012.3.15に開催された、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言：職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」において、以下のように定義されています。

「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」

* ここで言う「パワーハラスメント」には、「セクシャル・モラル・マタニティハラスメントも含むもの」と解釈することができます。

【理由は不要】

福島県教育庁「教職員服務関係ハンドブック」(2007.11.1) P496参照

【書面で本人に明示】

非常勤教職員については、県教組の申し入れによって、県教委は勤務・労働条件を書面で説明するようになりましたが、全県的には、十分に徹底されていません。

常勤講師については、書面での説明がなく、全く放置されているのが現状です。

臨時採用教職員は不安定雇用、低収入であり、採用試験受験対策のための時間が必要であるにもかかわらず、正式採用者以上の労働を課せられている場合が多く見られます。同じ職場内で、最も立場が弱い同僚の状況を職員全員が理解し、フォローする体制が必要です。

この統一確認書は、各市町村の教育委員会においても、当該支部と、内容について確認されているところがあります。今後も、地教委との確認を支部レベルで進めていきます。県教委と本部の間では、「当然のこと」として確認するとともに、周知徹底がはかれるよう、さまざまな会議で指導することを求めています。

校長交渉では、統一確認書の確認と「36協定」の締結をセットでしよう。

◆「36協定」締結について(対象:事務職員と栄養職員)

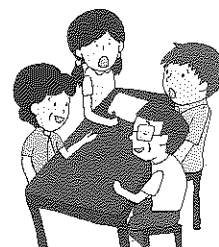
「36協定」とは、労働基準法第36条で定められている労使間の協定です(第36条なので通称「36協定」という)。法定の労働時間を超えて労働が必要な場合に備えて、あらかじめ労使間で協定を結ぶという内容です。学校事務職員と栄養職員(栄養教諭は除く)の超過勤務命令のために必要な協定です。分会長が職場の代表者として、協定を結ぶのが一般的です。校長は協定を義務づけられてますので、同時に「統一確認書」内容の確認を進めてください。

【新年度の取り組み】 分会の組織確立・強化拡大に向けて スタートダッシュしましょう!

組合運動の原点は、分会活動です。年度末の人事異動により各学校の職員が新たなメンバーになりました。労働法制を遵守し、労安体制を確立する上で、年度始めに分会組織を確立することは、とても重要です。また、組合の力を発揮するために、多くの教職員を組合に加入させることも、今後の福島県の教育を考えた場合必要不可欠なことです。3月中旬に本部から「年度初めの取り組み」指示を出しましたので、支部からも各分会に指示・要請があると思いますが、下記のことについて全分会で必ず取り組み、やり遂げるようにしましょう。なお、分会での取り組みを**5月2日(火)までに支部に報告**してください。また、新採用者分会歓迎会を6月末日までに実施し、**7月14日(金)までに本部に報告**してください。

年間を見通した分会活動の計画を立てましょう。

- 全県統一職場会を開きましょう。4月3日(月)～7日(金)
- 分会で組合員一人ひとりの役割を決め、体制を確立しましょう。特に、動員態勢を確立しましょう。
- 職場の実態に応じて要求をまとめ、校長交渉を実施しましょう。また、校長交渉で「全県統一確認書」の確認をしましょう。
- 組織拡大の計画を立てましょう。
- 職場討議資料「明日のために」(労安編②)を活用し、労働安全衛生法を遵守する職場にしましょう。
- 「月1回の分会会議」を計画しましょう。
- 分会長が学校の労働者の「代表する者」となり、校長と36協定(*)を締結しましょう。



分会組織の確立

※ 労働基準法 第36条 (時間外及び休日の労働)

「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、…その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。…」

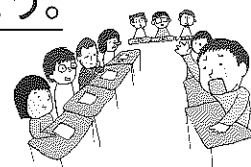
年度末・始めの「声かけキャンペーン」に取り組みましょう。

- 17年度採用者・未組合員・臨時採用者に声をかけましょう。
- 分会の臨時採用者(県費・市町村費全員)人員数を掌握しましょう。
- 新採用者歓迎会をしましょう。(報告分会には、後日本部より補助があります。)
- 「1人が未加入者2人への直接の声かけ」を基本としましょう。
- 「毎年分会1人加入」を目標としましょう。

組織拡大

学校として労働法制を遵守する学校づくりをしましょう。

- 勤務時間(出退勤時刻)と休憩時間の確認をしましょう。
- 出退勤時刻の記録・集計を確実にを行うように確認しましょう。
- 学校として超過勤務のための具体策について提案しましょう。
- 労働安全衛生管理体制を確立するように提案し、衛生管理者、または衛生推進委員の位置づけを明確にしましょう。



職員会議で