

# 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。)

## 「2018原発のない福島を！ 県民大集会」 全国各地から約3,300人参加！ 3月17日(土) 楡葉町・天神岬スポーツ公園

3月17日(土)、12時30分より楡葉町の「天神岬スポーツ公園」において、「2018原発のない福島を！ 県民大集会」が開催されました。東電福島第一原発事故から7年が経ち、未だに約7万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の開催となりました。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。

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ことの経過と説明がなされ、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、特別ゲストとして鎌田慧さん(ルポライター・「さよなら原発1000万人署名市民の会」呼びかけ人)からさらなる脱原発運動への呼びかけがありました。次に、武藤類子さん(ハイロアクション福島・県民大集会呼びかけ人)からの訴えがあり、続いて、3人の方から「県民からの訴え」がなされました。まず一人目に浪江町津島区から避難されている三瓶春江さんから被災者の現状と訴えがあり、高校生平和大使の二人からは、「核廃絶と平和な社会実現」へむけて行動することの大切さについて訴えがありました。

集会の終わりには、集会参加者全員が、「原発N o !」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あげていこうという集会アピールが採択されました。集会には、県内はもとより全国から約3,300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、様々な制限はありますが、一個の人間としての人権を有する労働者です。

【教職員多忙化解消アクションプラン】

県教委は、2017年6月下旬から7月初旬にかけて教員の勤務実態調査を実施し、9月15日にその集計結果を発表しました。これを受けて2018年2月9日に「教職員多忙化解消アクションプラン」を公表しました。まだ多くの問題点がありますが、教職員の長時間勤務の看過できない実態の改善に向けて「今できることは直ちに行う」という認識を教育関係者が共有し、取り組まなければなりません。

\* アクションプランの全文は、福島県教育委員会のHPに掲載されています。ご参照ください。

【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。職員会が退勤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。

【教職員の労働時間を適切に管理する責務】

厚生労働省は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(2017.1.20)を策定、公表しました。もちろん、教職員も適用になります。その中では、「労働時間の考え方」、「始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法」、「労働時間の記録に関する書類の3年間保存」などが規定されています。

\* 本部から「全県統一確認書」といっしょに各分会に送付しました。ご活用ください。

【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となります。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。

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

【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。

教職員が安心して職務に専念するための法令!

全県統一確認書

教職員の長時間労働の是正が緊急の課題となる市町村教委は、教職員の適正な勤務時間の管理を私たちの権利・健康を保持し、働きやすい環境について当分会との合意をもとに、勤務労働条件

1. 教職員の長時間労働の解消・健康維持を推進の実効化を図ること。特に、次のことについて  
○会議の精選、会議の持ち方の見直し  
○コンクール等の精選
2. 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、教育職員は項目に限って、なおかつ、臨時または、緊急な  
① 学校行事に関する業務 ② 教職員会議に  
(2) 超過勤務によって凸になった時間は、勤務時  
(3) 勤務時間の変更及び割り振りについては、労
3. 教職員の勤務時間管理は、厚生労働省「労働時間に関するガイドライン(2017.1.20)」に基づき適切に  
また、労働安全衛生体制を確立し、教職員の側  
○メンタルヘルスマスクに特設の配慮を行う  
○厚生労働省が定義するパワーハラスメン
4. 年次有給休暇は、学校長への届けであること
5. 「子育て休暇」の取得推進を図ること。(時間外介護休暇)の取得推進を図ること。(要介護者1)
6. 臨時採用者の勤務・労働条件について書面で周知すること。
7. 人事評価制度は、システムの手引きに記載され「組織の活性化」を期して行われるものであること
8. 休憩時間は一斉に設定され、自由な時間でなく(校長と教職員との間に自主的な合意がある場
9. 支部・分会での追加事項

以上、確認します。

2018年 月 日

\_\_\_\_\_学校

- \* 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」に学校での労働は組織的労働です。当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

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。

く  
書  
福島県教職員組合

労働法制上、校長や服務監督者であるその責務を果たさなければなりません。ため、法令等に基づき、特に下記の事項改善を行うよう求めます。

①「教職員多忙化解消アクションプラン」に加え、実施すること。こにおける業務分担の適正化あり方の見直し

②命ぜられることはない。次の限定された超過勤務が命ぜられることがある。  
③ 非常災害等やむを得ない業務に対応する。対象とする。

④把握のために使用者が講ずべき措置に関すること。定めること。

⑤期すること。

⑥。また、取得促進を図ること。

⑦。対象は中学校3年生まで。) また「短期人以上10日：時間単位)。

⑧るとともに、内容を職員会等で教職員に

⑨「教職員の能力開発」「教育活動の充実」、適正に実施すること。

⑩い。休憩時間の確保を図ること。(休憩時間は分割できる)

### 【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・パ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、各級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いますので、同時に「統一確認書」内容の確認を進めてください。

期間の  
です。

# 【新年度の取り組み】分会の組織確立・組織拡大に向けて スタートしましょう!

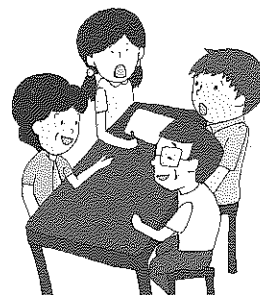


年度末の人事異動により各学校の職員は、新たな顔ぶれになりました。組合運動の基本は、分会活動です。年度始めに分会組織を確立し、分会内での各々の役割を確認し、組合活動をスタートさせましょう。労働法制を遵守し、労安体制を確立する上でもとても重要な時期です。また、組合の力を発揮するために、組合員を多く増やすことも、今後の福島県の教育にとって必要不可欠なことです。3月中旬に下記の通り本部から支部に指示を出しました。支部からの指示に取り組み、やり遂げるようにしましょう。なお、各分会での取り組みの報告を5月2日(水)までに支部にするとともに、新採用者分会歓迎会を6月末日までに実施した分会は、7月13日(金)までに本部に報告してください。

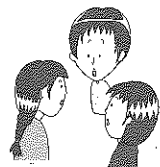
## 年間を見通して分会活動の計画を立てましょう。

分会組織の確立

- 全県統一職場会を開きましょう。4月2日(月)～6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、校長交渉の中で「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。
- 労働安全衛生法の活用について話し合しましょう。
- 「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。



## 年度末・始めの「声かけキャンペーン」に取り組みましょう。



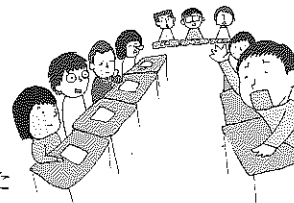
- 17年度新採用者・未組合員・臨時採用者に声をかけましょう。
- 新採用者分会歓迎会を開催しましょう。
- 「組合員1人が未加入者2人への直接の声かけ」を基本にしましょう。
- 「毎年分会1人加入」を目標にしましょう。

組織拡大

## 労働法制を遵守する学校づくりをしましょう。

職員会議で

- 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。
- 学校として長時間労働是正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。



## 第68次教育研究分科会推進委員会のお知らせ

- 日時 2018年4月21日(土) 10:30～16:00
- 場所 郡山市立永盛小学校(郡山市安積町日出山新鍬14)
- 日程
 

10:00～10:30	受付	10:30～11:00	開会行事	11:00～12:10	後援会
12:10～12:50	昼食	12:50～14:20	教科別分科会	14:20～14:30	移動
14:30～16:00	課題別分科会				

※ 昼食時に、DVD「給特法」を全体会場で上映します。
- 講演会 演題:「日本国憲法と教職員」  
講師: 齋藤 一久 さん(東京学芸大学教育学部准教授)