

教育を巡る情勢

名古屋市 非常勤講師残業代支給へ

名古屋市教育委員会が公立中学校で働く非常勤講師5人に約130万円の未払い残業代があることを認め、支払うことを決めました。

非常勤講師には労働基準法が適用され、残業代の支払いを求めることができます。しかし、これまでは、契約時間以外は勤務時間とされず、授業準備やテストの採点などで残業しても残業代が支払われていませんでした。

残業代の未払を求める非常勤講師の申告を受けて、労基署は、

- ①校長と市教委に是正勧告書と指導票を交付し、
- ②労働時間を客観的な方法で把握すること
- ③残業代の実態調査を行い必要な残業代を支払うことを求めました。

厚労省も「使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間にあたる」と答弁しています。また、総務省も労働時間の適正な把握は重要だと認めていました。

今回の残業代未払は、こうした国の動きをさらに加速させ、働き方を変える大きな一歩になります。名古屋だけでなく、全国の非常勤講師の運動に広がり、長時間労働に歯止めをかけることができれば正規教員の働き方の見直しにもつながります。

米国 少人数学級に巨額の投資表明

バイデン次期米大統領は、衛生管理や教員増による学級規模の縮小に投資することで、学校を安全な場にできるとし、1年間で千億ドル(約10兆円)が必要との考えを示しました。



中教職特別部会で意見を表明する全教の副委員長 10月29日

全日本教職員組合(全教)の宮下直樹副委員長が中央教育審議会特別部会で述べた意見を一部紹介します。

教職員定数の抜本的改善 少人数学級の実現

いま必要なのは、競争主義的な教育制度を改め、教職員定数を抜本的に改善し、少人数学級を実現することです。国連子どもの権利委員会は日本政府に対し、「社会の競争的な性格により、子ども時代と発達に害されることなく、子どもがその子ども時代を享受することを確保するための措置をとること」「あまりにも競争的な制度を含むストレスフルな学校環境から子どもを開放すること」を勧告しています。

全国学力テストに代表される競争的な施策を改め、教育条件を整備することが必要です。20人程度の少人数学級編成への移行をめざし、教職員定数の抜本的改善を行うことが求められます。答申には、ぜひ「少人数によるきめ細やかな指導体制」の具体的な目標を示していただきたい。20人程度の学級編成を展望し、計画的に速やかに少人数学級への移行が推進されるような記述を求めます。

そのためには、法改正で学級編成標準の引き下げをはかり、正規教員の増員が必要で、学級編成標準を引き下げずに非正規教員を増やすことに対応すれば、教員未配置問題をいつそう深刻にします。

少人数学級の実現を！

人事要求書提出

瀬教労は、21年度の人事要求書を提出しました。

〈基本的事項〉

- 1, 本人の希望と承諾を原則とし、文書で正確に把握し、意に反する異動は行わないこと。
- 2, 人事異動は労働条件の変更であり、組合との話し合いを行うこと。
- 3, 校長の恣意的人事が行われないようにすること。

〈転任人事〉

- 1, 校長は教職員の希望や事情を文書で正確に把握し、確実に具申するよう徹底すること。
- 2, 本人の希望に反する異動を決定した場合、速やかに本人に知らせること。
- 3, 下記の事項に該当する教職員については本人の希望以外、異動させないこと。

- (1) 産休、育休、妊娠中の者。
- (2) 健康上事情のある者。
- (3) 育児、保育に事情のある者。(4月1日復職の者)
- (4) 家庭に介護を必要とする人を抱えている者。
- (5) 高齢者の者。
- (6) その他、家庭生活に特に事情のある者。

- 4, 広域人事は行わないこと。下記事項については、特段の配慮をすること。
- (1) 通勤時間1時間以上の者は希望を優先させること。
- 5, 内示は3月1日に行うこと。
- 6, 異動を希望していない者

への打診は2月中に行い変更調整期間を確保すること。

- 7, 内示は決定ではないことを、校長に徹底し、承諾が得られない場合は、直ちに具申し直すよう指導すること。
- 8, 同一校に長期に勤務している場合でも、本人の承諾を得られない異動は行わないこと。

〈昇任人事〉

- 1, 校長・教頭の任用については、下記のように行うこと。
- (1) 憲法に基づく教育を進め、一人ひとりの学習権を保障する立場に立ち、人格・識見・力量とも優れていること。
- (2) すべての教職員を信頼し、努力や創意を大切に、個々の教職員の家庭や健康に配慮するなど、人間味あふれる教師としての信頼の厚い人物であること。
- (3) 長時間勤務を放置せず労働基準法・労働安全衛生法を遵守する人物であること。
- (4) 教職員・父母の声を尊重し、論議を尽くして合意形成を進めるなど、民主的に学校運営が出来る識見・力量を持っていること。
- (5) 恫喝を始め、パワーハラスメント等で教職員の人権を侵害したりして職場を混乱させない人物であること。



※ 詳細はHPをご覧ください。

現在行われている在校時間記録をもとにした勤務実態把握や業務改善など現場任せの方法では限界があります。全ての学年を30人以下学級にするのとともに、専科教員・養護教諭・事務職員など教職員的大幅増員が求められます。また、学習指導要領の見直しをして、授業時数や学習内容の精選が必要とする。変形労働時間制は、子どもの最善の利益、手厚く子どもたちをケアしていく流れに逆行するものです。