

茨城の教育

茨城県高等学校教職員組合
 310-0853
 水戸市平須町1-93
 Tel 029-305-3075
 Fax 029-305-3317
 e-mail iba-kou@mito.ne.jp

臨時教職員の「勤務条件提示書」問題

長年の要求実現 ～臨時教職員の年休繰り越し実現～

臨時教職員の年休繰り越し
 これまでの臨時教職員の年休は1月～3月5日間、4月～9月10日間、10月～12月5日間でした。
 しかし、臨時教職員は3月末の4日間採用が継続されないため、1月～3月の期間に使わなかった年休残日数は4月からの年休日数に繰り越されませんでした。
 茨城県高等学校教職員組合臨時教職員部は、長年年休の繰り越しを要求して、交渉を続けてきました。今回、県教委の制度変更によって、以下のような年休の繰り越しが実現しました。
 ①10日以上雇用の空白期間がない場合は、前年度の年休残日数を20日限度で次年度に繰り越すことができるように運用する。
 ②制度の運用変更は2018年4月から実施する。

以前は空白の4日間があるため、社会保険が継続しないで、臨時教職員は国民健康保険に加入しなければなりませんでしたが、この問題も全国的な臨時教職員の要求運動によって改善が進み、茨城県でも2015年からすべての臨時教職員の社会保険の加入継続が実現しています。

神奈川では空白ゼロ
 3月末の「空白の4日間」は他県では「空白の1日」が多いのですが、神奈川県では2018年4月から「空白期間」がなくなり、3月31日までの任用となります。
 神奈川県立障害児学校教職員組合の資料によると、年度末の「空白期間」がなくなると
 ①3月分の給与は全額支給。
 ②欠員臨任の場合、6月のボーナスも全額支給。

③任用が1年を超すと公立学校共済に加入できる（いろいろな補助がある）。
 ④もし、次年度臨任の任用がなかったとしても、3月分も健康保険・年金が継続し、保険料は半額県が負担する。
 「空白期間」になるにもかかわらず、学校が忙しいから等の理由で臨時教職員が「空白期間」に学校に出てきて仕事をしているという事例がないわけではないという現状を考えれば、「空白の4日間」は早急に改善されるべき問題で、これは臨時教職員だけでなく県立学校全体の問題でもあります。

引き続き、茨城県高等学校教職員組合と臨時教職員部は「空白期間」のゼロを要求して、運動を強化していきます。



勤務条件提示書もらっていますか

臨時教職員に対して毎年4月に学校側から「勤務条件提示書」が、発行されています。
 これは、労働基準法15条の「労働契約を結ぶ際には、使用者は労働者に賃金、労働時間その他の主要な労働条件を明示しなければならない」を踏まえたものです。
 もし発行されていないという場合は、管理職のコンプライアンス違反と言わざるを得ません。
 また、発行するだけでなく休暇制度などについては、管理職が責任を持ってきちんと丁寧に説明して、「臨時だから取れない」というような状態がないようにすべきです。

勤務条件提示書に書かれるべきこと

- 「勤務条件提示書」には最低限以下のようなことは書かれていなければなりません。
- ①2018年4月からの給与の号給と支給金額。ボーナスの支給月数。
 - ②任用期間、勤務時間。
 - ③年休日数、療養休暇日数
 - ④特別休暇
 - ⑤結婚休暇、生理休暇

⑥夏季特休、忌引日数

新しい休暇制度を正確に

特別休暇に関しては、2018年4月から運用開始になる休暇制度もあるので、丁寧な説明が必要になります。
 具体的には「家族看護休暇」です。これは、これまでの「子の看護休暇」がなくなって、新たに「家族看護休暇」が始まります。「家族看護休暇」の対象は中学校終了前の子ども、配偶者、父母及び配偶者の父母で、看護対象の親族は同居しているかどうかは問われません。
 「家族看護休暇」は、年5日間で、小学生の子どもが2人以上いる場合は、年10日間になります。当然のことですが、取得に当たって診断書の提出は不要です。
 ところで、今後も継続される休暇に「短期介護休暇」があります。配偶者や一親等の親族の介護のための休暇で、年5日（複数の場合は10日）の休暇が取得できます。
 当然のことですが、臨時教職員にも保障された休暇です。
 勤務条件提示書の問題は、職場の組合員、又は組合本部まで連絡して下さい。

第2回総括安全衛生委員会報告

2月7日（水）に第2回総括安全衛生委員会が開催されました。以下は、委員会の概要です。

公務災害・通勤災害

公務・通勤災害は、2016年度に32件で、2017年度は27件でした。2年間とも通勤災害は0でした。

高校では部活指導中の事故、怪我が多いのですが、特別支援学校では生徒の指導中に生徒のパニックによる怪我が少なからずあります。

総括安全衛生委員会の議論の中では、「生徒が原因であることから公務災害の申請を躊躇する教員も少なくない」という意見が出されました。しかし、生徒が原因であっても、公務中の事故なので、当然公務災害の申請をすべしだし、管理職も含めて同僚の教職員が申請しやすい職場環境を作っていく必要があります。

また、今回の資料の中では、「学校体育館において、職員レクリエーションであるソフトバレーボールに参加中、バックアップをしようとジャンプした瞬間、左足のふくらはぎに激痛が走り、

負傷した」という報告がされています。職員レクリエーションの事故や怪我也公務災害の対象になっています。

精神性疾患による療休者

精神性疾患を理由にした療休者は2016年度29名だったものが、17年度は4月～12月で30名になっています。療休者が全体で48名なので、精神性疾患が62.5%を占めています。

2017年10月の「勤務時間実態把握調査結果」では、平日の超過勤務時間が高校では、0時間及び0～45時間が3211人で全体の68.26%ですが、80時間超えが177人（3.76%）になっています。

特別支援学校では、0時間及び0～45時間が1704人で全体の79.1%ですが、80時間超えが9人（0.4%）になっています。

高校と特別支援学校を単純に比較することはできませんが、高校・特別支援学校とも各学校では当面0～45時間を80%以上にし、超過勤務80時間以上はゼロにする取り組みを強化していく必要があります。

そのためにも、各学校で実施した「勤務時間実態把握調査結

果」は各学校で教職員に公表し、衛生委員会で長時間労働の解消のための具体的取り組みを議論して、実践していくことが求められています。

ストレスチェック結果概要

9月に実施されたストレスチェックの受検率は高校が96.2%で、特別支援学校は95.5%です。茨城県の県立学校ではほぼ全員が受けていることになるので、結果をどのように活用するかを詰めていく必要があります。

高ストレス者と判定された者が高校475人、特別支援学校が186人で、昨年とほぼ変わらず全体の8～9%になっています。

しかし、昨年もそうだったのですが、面接指導を受診した者が高校35人（0.7%）、特別支援学校12人（0.5%）で、非常に少ないのが問題です。面接指導についての丁寧な説明や受診しやすい職場環境を作っていく必要があります。

また、高校に比べて特別支援学校は「仕事の量的負担」、「仕事量コントロール」で健康リスクが高くなっています。



知っていますか？無期転換ルール

平成25年4月に改正された「労働契約法」により、有期労働契約が通算5年を超えたときに、平成30年4月から労働者の文書の申し込みにより、有期労働契約を無期労働契約に転換しなければならないルール（「無期転換ルール」）が導入されます。ただし、国家・地方公務員は適用除外。

無期雇用への転換には次の3つの対応があります。

- ①契約期間のみを有期契約から無期労働契約に変更する転換。労働条件は変わらない。
- ②勤務地・労働時間の制約を設けた「多様な正社員」への転換。
- ③正社員への転換。

「無期転換ルール」は労働者にとっては権利ですが、企業の経営者にとっては義務です。無期転換前に雇い止めをすることは許されないことです。

茨城労連が実施した2月15日の茨城総行動で懇談・交渉した茨城県労政課は、「高校生向けの『働くルールパンフ』にも無期転換ルールを新たに記載したい」と回答しました。

無期転換ルールについては、茨城県の最低賃金とともに、高校生にも学習の機会を作り、理解させる必要があります。

これって変だよ!! ～臨時教職員の雇用の継続～

年度末、新たに正規教諭や再任用教員が転入することが決まって、これまで働いていた臨時教職員が異動しなければならないということは、再任用者が増えている現状にあってはよくあることです。当然のことながら、臨時教職員が働く次の学校を見つけるのは県教委や管理職の責任です。

また、学級減や学科の改編で、臨時教職員の雇用の継続ができない場合は、県教育委員会や学校の都合によるものなので、その責任は絶対に果たさなければなりません。

校長がそうした臨時教職員に「次の学校はない。どうするかは自分で考えなさい」などと言うことはまさに責任放棄です。

学級減や学科の改編はかなり早い時期からわかることなので、早い時期から対象の臨時教職員と綿密な情報交換をして、臨時教職員の要望を踏まえて対策を臨時教職員と一緒に考え、実践すべきです。

今回は、臨時教職員の問題を多方面から取り上げました。職場での問題等は職場の組合員、又は組合本部にお寄せ下さい。