

兵高教組

確定速報

第10号 2008年1月22日

兵庫県高等学校教職員組合調査部

電話：078-341-6745

http://www.hyogo-kokyoso.com

**臨時教職員の賃金・待遇改善に全力！
兵高教組、07賃金確定闘争の重点課題に！**

07賃金確定交渉が越年になり、2月上旬の山場に向けて、高教組は、職場での署名などの取り組みを背景にしつつ、要求実現に向けて、県教委との折衝・交渉を強めています。

今年度の確定闘争で、高教組が重点課題のひとつに据えているのが、臨時教職員の賃金・待遇改善の問題です。臨時教職員の問題は、正規職員を含めた職場の重要な問題です。具体的な課題について、高教組の考えと取り組みを紹介します。御協力をお願いします。

常勤講師等の「失業者の退職手当」

過去5年間で適用はわずか4人！
県教委の周知不足の責任は重大！

昨年10月から大多数の常勤講師に雇用保険が適用されるようになったことにかかわって、従来の雇用保険の代替措置である「失業者の退職手当」の支給を受けた人が、過去5年間でわずか4人（県立学校）に過ぎないことがわかりました。

この手当は、一定期間（従来6ヶ月。昨年10月からは12ヶ月に改悪）勤続した常勤講師が、約1ヶ月以上失業した場合、雇用保険相当額と退職手当の差額が支給される制度です（調査情報25号参照）。

支給要件に該当する人は相当数に上ると思われますが、県教委はこの制度の要項も作らず、周知を怠ってきたため、該当者が申請せず、このような結果になったものと思われまます。支給額は給与の6割×最大2ヶ月分程度。常勤講師の重要な権利を事実上奪ってきた県教委の責任は重大です。

雇用保険適用の問題でも重大な周知不足

昨年10月に雇用保険法と条例が変わり、常勤講師は、任用期間によって、雇用保険が適用される人と、従来通り「失業者の退職手当」が適用される人に分かれます（調査情報25号参照）。

県教委は、事情を十分周知せず、雇用保険料を1月に4ヶ月分まとめて徴収。常勤講師の間から不信の声が上がっていました。

これらの制度は、受給資格があっても、申請しなければ受給できません。丁寧に周知することが雇用者としての県教委の責任です。

**今年度はどちらの制度も適用されない？！
「法の空白」は許されない！**

今年度は、年度途中で制度が切り替わるため、来年4月に失業する常勤講師等には、どちらの制度も適用要件（12ヶ月間が必要）を満たしません。通常、制度の変更によって労働者が不利益を受ける場合は、経過措置や激変緩和措置などの救済措置がとられます。このままでは、重大な「法の空白」が生まれます。このようなことが許されてよいわけはありません。

高教組は要求書を提出

さらに、本来、一番雇用保険が必要な非常勤講師は、どちらの制度からも排除されているなど、現行制度には様々な不備があります。

臨時教職員の雇用保険等の改善は重大で緊急の課題になっています。高教組は、1月18日に要求

書を提出。確定交渉でも重点課題のひとつに位置づけて、取り組みを強めています。

雇用保険問題要求項目

1. なぜ、急に雇用保険料が徴収されるようになったのか、文書で、当事者にわかるように説明すること。
2. 雇用保険の仕組みや、支給要件、手続き等について、文書で、当事者にわかりやすく周知すること。
3. 「失業者の退職手当」の要項を整備し、当事者にわかるように、文書で、周知すること。
4. 今年度は、年度途中で制度が改変されたため、来年4月に失業する常勤講師は、雇用保険も「失業者の退職手当」も、両方が適用されない。緊急に救済措置を策定すること。
5. 「失業者の退職手当」の支給要件を満たしているのに、周知されなかったために申請しなかった者には、過去に遡って申請を認め、手当を支給すること。
6. 非常勤講師等にも雇用保険が適用できるように、月給制にして、実態に応じて勤務時間を認定するなどの制度上の整備を行うこと。

非正規教職員への労働条件事前明示

労働基準法第15条で、雇用者は、労働者を雇用する際、労働条件を文書で明示することが義務づけられています。しかし、高教組が行ったアンケートでは、文書で労働条件を明示された人は、常勤講師の59%、非常勤講師の37%に過ぎません。

県教委は、従来から校長会等では事前明示を指導しているとしていますが、不十分です。高教組は、労基法違反状態を一掃し、労働条件の文書明示が100%実施されるように、県教委に対して、通知を出して徹底するよう、強く要求しています。

非常勤講師の年休

労働基準法は第39条で、6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、有給休暇を与えなければならないと定めています。

ところが、非常勤講師は、「非常勤の嘱託員」であることもあり、今まで兵庫県では、年次休暇がありませんでした。

しかし、形式上は「請負」であっても、中労委が示した基準で見ると、実態としては労働者であることは明らかであり、年休を付与しなければ労働基準法違反になることを高教組は指摘して、年休を付与するように強く要求しています。

非常勤講師の月給制

非常勤講師は、時給制であるため、収入が不安定です。また、社会保険や雇用保険に入れないのも大きな問題です。

これらの問題は、「月給制」にすれば解決できます。近隣では、大阪も京都も月給制です。高教組は、月給制を強く要求しています。

講師・臨時職員の継続任用

常勤講師や臨時職員は、地方公務員法で、1年を超えた任用が禁止されています。そのため、年度と年度の間に「空白の1日」をおいて、継続任用ではないという形式にしています。しかし、労働法では、形式より実態が重視されます。空白の1日があろうが、別の学校で任用されようが、数年にわたって継続的に県立学校に任用されれば、継続雇用の「期待権」が生じます。一方的な雇止めには、違法性があると高教組は考えています。

高教組は、県教委に対して、希望する全ての講師の継続雇用の努力を行うと共に、労働基準法に準じて、任用終了1ヶ月前には、丁寧に次年度の任用について説明することを求めています。

採用試験の改善

民間では、昨年10月から、募集と採用に年齢条件をつけることが禁止されました。ところが、兵庫県では、採用試験の受験要件が「40歳未満」とされています。これも、民間にしたがって、緩和・撤廃すべきです。

また、来年度より「情報」「福祉」「芸術」の出願資格に「複数免許状所持者」であることを追加するとしていますが、全く不当な取り扱いです。高教組は、取り消しを強く要求しています。

高教組は、これらの要求が実現するよう、全力を尽くします。