

2012年度版

# 生き生きと働くための 私たちの権利



東京都教職員組合北多摩東支部

〒184-0011 東京都小金井市東町4-39-8

電話 (042) 384-2941

FAX (042) 384-7904

Mail: kita-higasi@mvc.biglobe.ne.jp

# 総合共済

全教・都教組共済は多くの皆さんに支えられ、助け愛の輪を大きく広げています。

「総合共済」は月々600円の掛金で、さまざまなお祝金やお見舞金の給付があり、退職時には掛金全額が戻ってきます（掛金払込期間1年以上）。全国で8万人を超える加入者によって総合共済は支えられています。

## 総合共済の給付内容

結婚	10,000 円	
出産	5,000 円	2008年2月以降の出産に都教組共済から5,000円をプラス
結婚記念日	20,000 円	満15年、25年、35年のいずれか1回
クリスタル給付	20,000 円	加入期間10年以上かつ40歳以上の独身で慶事祝金を受けていない方
病気療養見舞金	10,000 円	連続して30日以上病気・ケガによる欠勤(ただし1年に1回)
本人がなくなったとき	100,000 円	+ 退会給付
配偶者がなくなったとき	30,000 円	
子どもがなくなったとき	20,000 円	生計をともにする未婚・未就業・25歳未満
親が亡くなったとき	10,000 円	義父母を含めて全ての親が対象。ただし2回まで
救助法適用見舞金	5,000 円	
火災見舞金	最高 100,000 円	
自然災害見舞金	最高 100,000 円	床上・床下浸水、地震災害も含みます

## 例えば...

Aさん(25歳)、総合共済加入後、結婚して子ども2人誕生

結婚祝金 1万円

結婚記念日給付 2万円

出産祝金 2万円(2人分)

そして、定年退職時には、

退職・退会給付 600円×納入月数

「総合共済」の最大の特徴は、民間保険と違って「営利の追求」を目的とせず、全国の教職員の助け合い・共済事業であることです。この機会にぜひご加入いただき、一緒に「助け愛の輪」を広げ、豊かなものにしていきましょう。

# 休憩時間

休憩時間は、勤務時間の途中で、自分の時間として自由に利用することが法律で保障されている時間です。学校職場では1日45分です。勤務する義務がないので、給与の対象外です。仕事による肉体的・精神的な疲労を回復するために労働基準法で決められています。働く者の健康を守る法律です。

**Q1** 休憩時間の取り方にはきまりがあるのですか。

- A** 次の項目が3原則とされています。
- 1. 途中付与**…勤務時間の途中で与えなければならない。
  - 2. 一斉付与**…同じ職場の全教職員に一斉に与える(特別除外規定あり)。
  - 3. 自由利用**…勤務義務がなく給料も支給されていないので自由に利用できる。

## 労働基準法 119条

休憩を与えなかった使用者は、「6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する」と厳しく罰せられます。

## 労働安全衛生法

第1条：目的  
職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

平成20年4月から学校にもこの法律が全面的に適用になりました。管理職は、教職員の始業・終業時刻を確認し、記録し、3年間保存することと定めています。今、各市で組合が市教育委員会に、この法律に基づく「労働安全衛生委員会」設置を求め交渉しています。

同時に、子どもの指導に専念できるように、教育委員会が学校に求めている報告などの事務作業を、抜本的に見直して減らすことを要求しています。

**Q2** 休憩時間に職員会議、学年会、行事等が食い込んだ場合に、休憩時間はどうなりますか。

- A** 休憩時間に勤務時間が食い込んだ場合には、管理職はその日のうちの別の時間に休憩時間を与えなければなりません。
- 例) 3時45分から休憩時間の学校で、4時まで会議が延長された場合には、4時から4時45分が休憩時間となり、実質的に4時で勤務終了となります。
- 管理職は職員会議等が休憩時間に食い込む場合には、そのことを職員に了解をとり、休憩時間の代替措置を講じなければなりません。しない場合には労働基準法違反で罰金刑の対象となります。

**Q3** 「休憩時間でも職員室にいないといけない」と校長先生に言われたのですが。

- A** 休憩時間は給与が出ていませんから、学校の外でも中でもどこにいても構いません。また、疲労回復のために睡眠をすることも自由です。

**Q4** 休息時間が廃止され、お茶を飲んだり手休めをすれば、職務専念義務違反だと管理職に言われたのですが。

- A** 勤務時間の条例変更で休息時間はなくなりましたが、水分補給や短時間の手休めは、疲労を回復するものとして認められています。都教委は、「労働安全衛生上の配慮」から、『小休止』について「妨げるものではない」「労務ニュースで周知している」と回答しました。

# 勤務時間・超過勤務

勤務時間は、1週間で38時間45分、1日で7時間45分です（都の条例）。超過勤務は、勤務時間外または週休日に限定された4項目に限り認められています。

## Q1 限定される4項目はなんですか。

A 教育職員には原則として超過勤務を命ずることはできませんが、次の4項目に限り校長は命ずることができます。

- 1) 生徒の実習に関する業務（農業実習・水産実習の緊急の場合）
- 2) 学校行事に関する業務（修学旅行的行事で宿泊を伴うもの）
- 3) 教職員会議に関する業務（緊急事態の場合）
- 4) 非常災害時で児童・生徒の人命に関わる場合

## Q2 私たち教職員には超過勤務手当はでないのですか？

A 1971年に出来た「教育職員の給与等に関する特別措置法」で、「職務と勤務態様の特殊性」から、「時間外勤務手当は支給せず、「4%の教職調整額」の支給が決められました。事務職員、栄養職員は、この給特法は適用されていません。超過勤務には割増賃金を支払うことになっていますが、予算の制約などでサービス残業の実態が多くあります。

## 教員の勤務実態調査（2006年） 文部科学省が実施

◆休日も含め1ヶ月平均約40時間の残業時間と約

20時間の持ち帰り仕事という結果が出ました。「月80時間の超過勤務」が、厚生労省の定める「過労死ライン」です。半数近くの人が過労死の危険の中で働いている現状の打開は急務です。

## Q3 「4%支払われているから超勤はあたりまえ」と管理職に言われたのですが。

A 超勤できるのはあくまでも限定4項目であり、4%を理由に無制限に超勤をさせることはできません。

教職調整額4%というのは、1966年の文部省（当時）：調査で超過勤務が1週間平均1時間48分（1日20分）だったことから決められたものです。わずか20分の教職員調整額で超勤を強いることは許されません。2006年の文科省調査を見て下さい。

## Q4 修学旅行・移動教室等の宿泊行事での勤務時間の調整はどうやって計算するのですか。

A 都教委が作成したモデルは、調整時間が11時間となっていますが、これはあくまでもモデルケースであり、実際の計画時間をもとに学校の裁量で決めることです。

都教委 修学旅行に要する総時間56時間

モデル	初日9時集合、3日目午後5時解散
3日間の勤務時間	3日×7時間45分=23時間15分
3日間の休憩時間	3日×1時間=3時間
2泊分の睡眠時間	2日×8時間=16時間
自由時間（洗面等）	30分×4回=2時間
差し引きする時間	合計 = 44時間15分
調整時間	(56-44時間15分)=11時間45分

★この計算式は実態と大きく異なっています。就寝指導、打ち合わせ、起床指導等が入りますから、睡眠時間は少なくなります。事前に実施計画をもとに管理職と話し合い、調整することが必要です。

★管理職は、“疲労回復のため”という趣旨から4週間以内に調整時間を教職員にとらせるようにしなければならないと定めています。ですから、4週間をすぎたら調整時間がとれないという意味ではありません。

# 年次有給休暇（年休）

年次有給休暇（年休）とは、心身の疲労を回復させ、労働力の維持を図ることを目的として、原則として職員が請求する時季に与えられる年間一定日数の有給休暇（給与が支払われる）のことです。理由を問われることなく取得できます。

## Q1 私たちが働かなくていい日は？

A 2種類あります。

### 週休日

勤務のない土曜日と日曜日です。

### 休日

もともとは勤務する日ですが、休日とされた結果働かなくてもいい日のことです。国民の祝日、年末年始、国の行事等があります。勤務実績に含まれます。

## Q2 1年間に年次有給休暇（年休）は何日ありますか

A 1年間に20日間あります。（新規採用者も4月採用は20日間、5月以降採用の場合には日数減になります）

## Q3 今年取れなかった年休を翌年に繰り越せますか

A 繰り越せます。前年度の勤務実績が8割以上の場合には、今年度の残日数を翌年に繰り越すことができます。（最高でその年度分をあわせて40日になります）  
新採者の場合も、前年度を採用年度として扱い繰り越すことができます。

## Q4 年休を取る場合の単位は？

A 年休は時間単位で取得することができます。7時間45分で1日と計算します。端数があった場合は切り上げてカウントされます（例 1時間50分 → 2時間）。事務職員、栄養職員、非常勤教員、再雇用職員は、時間単位の年休取得が40時間までと制限されているので是正を要求しています。

## Q5 年休を取ろうとしたら、管理職からその理由を聞かれたのですが。

A 年休や夏季休暇は、管理職に理由を告げる必要はありません。都教委発行の「管理職などの手引き」にも明記されています。問題が生じたらすぐ是正指導させます。

## Q6 年休を申請したら、管理職から時季変更権があるので認められないと言われたのですが。

A 1973年の最高裁判決を契機に、都でも年休「理由」を説明する必要はなくなりました。管理職が「職務に支障がある場合には、他の時季に与えることができる」というのが時季変更権です。しかし、都教委は、「単に繁忙、人員不足では不十分であり、予測困難な突発的事由の発生等特別な事情かつ、職務の性質が非代替的な場合である」と述べています。大震災や学校での重大事故のような緊急時以外は説明できません。

## Q7 後1、前1の休暇の取り方は？

A ★後1というのは勤務時間の終わりから1時間の休暇という意味です。この場合、途中で45分の休憩時間（無給）がはいりますから、その分を除いて1時間となります。

例えば、3時45分から4時30分が休憩時間の学校では、最後の15分と3時から3時45分までの45分をあわせて1時間となるので、後1の年休開始は3時となります。

★前1は勤務開始時間から1時間の休暇ですので、勤務が8時15分からの場合は、9時15分までになります。学校の授業の1時間目の終わりとは違います。

# 妊娠・出産

妊娠・出産にかかわる権利は、安心して子どもを出産するため、勤務を制限することで母体保護を目的とする休暇です。これまで長い時間をかけて組合が要求し勝ち取ってきた権利です。（労働基準法では給与の規定はありませんが、組合の長年の要求で東京都は有給になっています。）

## Q1 妊娠がわかったらどうすれば？

**A** 妊娠を証明するもの（母子手帳や診断書）を用意し、産休の取り方、産休前の授業の軽減等について家族や職場の同僚にも相談し、管理職に報告しましょう。

## Q2 妊娠中の通勤の軽減は？

**A** **（妊婦通勤時間休暇）** 交通の混雑を避けるため、1日に60分の範囲で出勤または退勤時に利用できます。朝か帰りの一方にまとめるか分けてとることができます。

## Q3 母子健康健診に行く場合は？

**A** **（母子保健検診休暇）** 妊娠中または出産後、健康診断、保健指導を受けるために、妊娠中に9回、出産後に1回、または妊娠中に10回休暇をとることができます。医師または助産婦が必要と認める時には、10回を超えて取ることができます。医療機関までの往復、検診時間、待ち時間を含みます。

## Q4 体育実技の軽減は？

**A** 小学校は週3時間、中学校は最高週22時間の範囲で非常勤講師をとることができます。妊娠がわかったら、母子手帳か妊娠証明書を示し、管理職にすぐに講師をさがしてもらいましょう。

## Q5 妊娠障害等になったら？

**A** **（妊娠症状対応休暇）** 妊娠に起因する障害のため勤務することが困難な場合にとれます。引き続く10日以内の範囲で2回にわけてとれます。病休とあわせて2週間の範囲で産休8週の前に続けてとることができます。実質10周、産休代替がつかます。

## Q6 産休はいつからとれますか？

**A** 出産予定日を基準に、産前産後の割り振りは、前後各8週を基本に、前が6～8週、後が10～8週の範囲で認められています。産前6週以上、産後8週以上、合計16週間とることができます。

## Q7 母性保護・子育て・介護

**都教組女性部発行のパンフ・・・** 出産・育児・介護の29の質問に答えるパンフレットです。長い間、運動によって獲得してきた諸権利・都の制度をどう活用したらいいのかわかりやすく書かれています。

## Q8 産休中の給料、給付金は？

**A** 組合の要求運動の結果、給料は全額支給されます。安心して出産の準備をして下さい。なお、公立学校共済組合から、**出産費として42万円（39万円※）**  
**出産賦加金5万円**が給付されます。※産科医療補償制度加入医療機関で出産の場合）

全教・都教組総合共済加入者・・・5000円  
医療共済(女性)・・・1口につき2000円

## Q9 出産時、夫（都職員）は休めますか？

**A** **（出産支援休暇）** 出産の直前から産後2週間の間に2日間とれます。（1時間単位積上げ方式）

**（育児参加休暇）** 配偶者の出産休暇の間に5日間とれます。（1時間単位積上げ方式）

# 育児（子育て支援）

育児に関する諸権利は、都教組女性部が中心となって当局（東京都）と交渉し長い年月をかけて獲得してきた制度がたくさんあります。（詳しくは女性部のパンフで）

## Q1 育児休業制度の概要は？

**A** **（育児休業）** 3才の誕生日の前日までの中で、期間を設定してとることができます。3歳まで共済掛金が免除されます。昇給には影響しません。

## Q2 育休の期間を変更できますか？

**A** 延長は1回に限り可能です。さらに延長をしなければならない理由があれば再延長も可能です。（例：保育園の許可がおりない）  
短縮という手続きはありませんが、育児休業をしなくてもよい状況になった場合には、承認の取り消しという手続きとなります。

## Q3 配偶者が専業主婦の場合、男性教職員は育児休業をとれますか。

**A** 配偶者が専業主婦（夫）であったり、育休中であっても育休や育児短時間、部分休業をとることができます。（2010. 7. 1～）

## Q4 都職員である夫婦がともに育休をとることはできますか。

**A** 育休法では男女職員ともに育児休業をとることが可能です。同時期にも夫婦でとることができます。また、夫婦で交互に妻→夫→妻のように子の3歳までとることもできます。

## Q5 育休中の給与はどうなりますか

**A** 給与のうち、月例給は出ませんが、期末手当・勤勉手当は支給基準にしたがって出ます。（詳細は事務の方にお聞き下さい）

## Q6 育児休業中の給付金は？

**A** 共済組合から**育児休業手当金**が出ます。  
給付額＝給料日額×0.5×1.25×支給日数

（子どもが1歳まで、または省令で定める要件を満たせば1歳6ヶ月まで）★福利厚生ハンドブックに詳細が掲載されています。

## Q7 産休・育休あけの勤務軽減の制度はありますか？

**A** 有給・無給の制度があります。

### 育児時間（有給）

⇒生後1年3カ月まで、1日に2回まで、90分以内利用できます。時間配分は15分を単位に組み合わせができます。

**子どもの看護休暇（有給）**⇒小学校3年までの子どもを看護する休暇を5日（対象となる子が複数の場合は10日）までとれます。（時間単位での取得可能）

\* 就学前の子に予防接種または健康診断を受ける時にも使えます。（2010. 7. 1～）

\* 再雇用・非常勤教員の場合、小学校3年生までの子が2人以上いる場合6日とれます。（2011. 4. 1～）

**部分休業（無給）**⇒1日2時間まで小学校入学前の3月31日までとれます。ただし無給です。期末手当の除算事由から除外するように改善されました。

**育児短時間勤務制度（無給）**⇒小学校入学前の子どもがいる場合に、4通りの方法で勤務時間を短くすることが出来るようになりました。（詳しくはお問い合わせください。）

## Q8 出産～育休中の異動は？

**A** 4月1日（異動日）現在、妊娠中、産休中、育休中、産後6ヶ月を経過しない方は異動できません。産休や育休が終わってれば異動可能です。異動希望の方で保育事情がある場合には、異動時期9月下旬～10月上旬に管理職にその事情を詳細に伝え、また組合に必ず**人事異動対策カード**を提出して下さい。

# 介護休暇・結婚休暇

高齢化社会の到来と、国の介護政策の遅れで自宅で介護せざるを得ない状況が増加しています。介護休暇は、配偶者または二親等以内の親族で疾病、負傷または老齢による日常生活に支障がある方を介護するためにもうけられた無給の休暇です。

## Q1 介護を受ける人の範囲は？

- A** 次の条件を満たしている場合になります。
- 1) 同居別居に関わらず、実際に介護している方
  - 2) 配偶者には、婚姻届を出していないが、事実上婚姻関係にある方を含みます。
  - 3) 二親等以内の親族は、法律上親族関係にある方に限られます。

その場合、「介護を必要とする証明書」(医師発行)等の提出を求められる場合があります。

## Q2 介護の期間はどれくらいですか

- A** **引き続く6カ月以内**なら必要に応じて取れます。初回のみ2週間となっています。また、6カ月の期間で承認期間が180日に満たない場合には、6カ月を過ぎても介護休暇初日から2年間に通算180日の範囲で2回まで更新できます。
- A** **短期の介護休暇が新設されました。**  
要介護状態にある家族の介護や入退院に付き添う場合、5日以内で有給の特別休暇をとれます。要介護者が複数の場合は10日、時間単位での使用が可能。

\*再雇用・非常勤教員の場合は、3日以内。要介護者が複数の場合は6日。

## Q4 利用方法はどのようになりますか

- A** **一定の期間、1日、時間単位で利用**できます。例えば、毎日1時間とか、水曜日は4時間で金曜日は1時間という利用も可能です。どういった利用方法にするかを申請時に提出し承認されることになります。

## Q5 時間単位でとる場合の留意点は？

- A** 1日4時間が上限となります。正規の勤務時間の始めまたは終わりに利用します。4時間以内なら両方で利用することができます。なお、介護休暇に引き続いて年次有給休暇をとることはできません。

## Q6 無給の介護休暇に給付制度はありますか

- A** 共済組合から介護休業手当金がでます。支給期間は介護休暇開始日から3カ月以内。支給額は約4割です。詳しい計算方法は福利厚生ハンドブックP90をご覧ください。正確な額については事務の方にお聞き下さい。

## Q3 介護休暇の条件は？

- A** 1)他に介護できる方がいても、実際に介護している場合にはとることができます。
- 2)特別養護老人ホームに入所した場合、完全看護の病院等に入院した場合は、原則として認められませんが、個々のケースについて、具体的な事情を踏まえて制度の趣旨に添って認められます。

## Q7 結婚休暇の期間・時期は？

- A** 7日です。6か月の間にとれます。婚姻届けを出した日、または結婚した日の1週間前から6ヶ月後までの間にとれます。これによって、長期休業中などにとることが可能になりました。



# 病気休暇・病気休職

学校の超多忙化やパワハラなどで、教職員はぎりぎりの状態で勤務しています。子どものためにと病院に行かずにがんばってしまう事もありますが、それが病気を深刻化させたり、回復を遅らせたりする場合があります。一人で悩まず、職場の組合員、または、多くの事例解決の実績のある支部事務所に困った時はまずご相談ください。

## Q1 病気休暇はどういう制度ですか

A 教職員が疾病または負傷のために療養する必要がある、勤務しないことがやむを得ないと認められた場合の有給休暇です。**(診断書必要)**

## Q2 取得できる単位は？

A 1日を単位としてとれます。勤務の途中で申請しても1日として扱われます。時間単位で取得できる特例は休暇制度一覧をご覧ください。

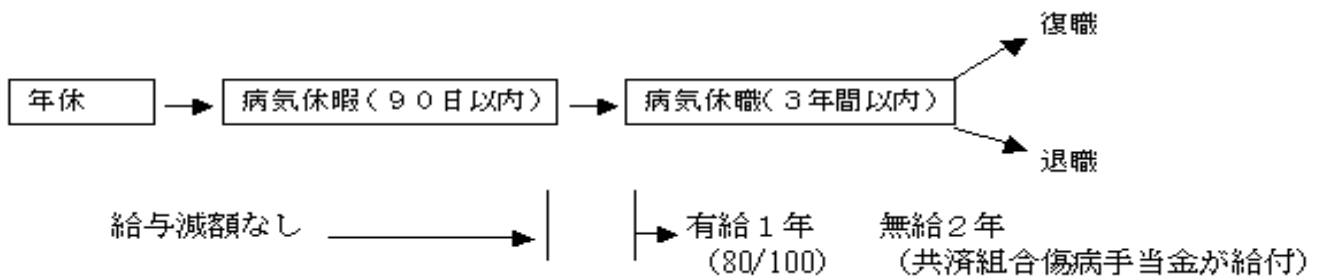
## Q3 最大何日まで取得できますか

A 1回の病気休暇につき、引き続く90日までです。(週休日・休日を含みます) それを超えた場合には病気休職になります。

## Q4 病休をとり復帰しましたが、同じ病気で病休をとることはできますか。

A 同一疾病による病気休暇は、過去1年間の取得日数が90日まではとることができます。別の病気による場合には、新たに90日までとることができます。病気休暇の間に勤務実績が必要です。

## Q5 病気で長期休む場合、一般的にどのような経過になりますか。



## Q6 病気休職の期間は？

A 病気休暇が90日に達した翌日から3年間の範囲になります。同一疾病の場合は過去1年間の病気休暇が90日に達した翌日からになります。休職期間満了で復職できないと自然退職となります。

## Q7 病気休職中の給与は？

A 3年間の給与と給付金は以下の通りです。

1年目まで	給料の80%
2年6カ月まで	傷病手当金(共済組合)
3年まで	傷病附加金(共済組合)

共済組合からの支給額は約8割  
(給料日額×2/3×1.25×日数)

## Q8 定期昇給への影響はありますか

A 病気休暇、休職が(1月～12月算定)

48日を越えると	3号昇給
74日を越えると	2号昇給
100日以上は	1号昇給
126日以上は	昇給なしになります。

## 期限付任用制度

2007年度から東京都教育委員会は「年度途中の欠員補充」を理由に「期限付任用教員制度」を導入しました。東京都は教員採用選考で「僅差で合格にいたらなかった者」で「期限付き任用教員採用候補への登録を希望した者」を名簿搭載するとしています。

しかし、正規教職員と同等の職務が求められながら、身分は不安定な制度です。年々、「期限付任用教員」の採用数は増やされ続けています。（2011年度は2240人）。つまり、年度当初から教職員定数の不足を期限付任用で補おうとしています。都教組は「期限付任用教員制度を廃止し、正規教員で採用すること」を都教委に求めています。

### Q1 任用（採用）は

「年度途中の教員の病休休職や退職、学級増など、教員の欠員が生じた場合に、名簿搭載者の中から教育委員会との面談を経た上で任用（採用）される」と都教委は説明しています。

### Q2 任用期間は

原則として欠員の期間です。（最長で1年間しか任用されません）

### Q3 勤務時間、休暇、給料等はどのようになりですか。

任用期間中は地方公務員法が適用され、全て正規教員と同じ扱いになります。

勤務時間は正規教員と同じ（週38時間45分）です。年次有給休暇については、任用期間によって異なります。（最大20日間）

給料は、正規採用の初任者の給料と同じです。期末・勤勉手当などが条例にもとづいて支給されます。

### Q4 任用期間終了時に、退職金は出ますか。

6ヶ月以上勤務経験がある場合に支給されます。

### Q5 社会保険等の加入は

期限付任用教員は全て「全国健康保険協会管掌健康保険及び厚生年金保険」に加入します。被保険者資格は、退職した日の翌日に失効します。

### Q6 教員採用選考について

名簿搭載者については、1次試験免除の特例区分で受験できます。

期限付任用教員として任用され、一定期間以上の勤務実績をもつものは、「期限付き任用教員を対象とした特例選考」での受験できます。（一般受験を選択することもできます）

### Q7 特例選考受験は有利なのでしょうか。

特例による受験は1次試験が免除されますが、優遇されるわけではありません。

選考における面接と書類選考の重さがふえます。特に、任用された学校の管理職や地教委の特別評定（勤務実績評価）が選考資料のひとつになります。

期限付任用教員の次年度採用実績は9割程度だそうです。1年間子どもとともに頑張ってきた先生が、次の年正規採用されないことは問題です。また、「一定期間以上の勤務実績があれば、期限付任用教員としての勤務成績を重視する」とされているので、正規採用への道が開かれるよう管理職にきちんと評価させるなど、職場での働きかけが重要になります。

管理職の評価が採用に反映することでパワーハラスメントの被害にあうことも考えられます。学校では子どもたちにとってはみんな同じ「先生」です。職場でも要求をくみ取って、支えていきましょう。

一人で悩まずに職場の組合員や支部事務所に相談をしてください。

期限付任用教員の方も、組合に加入できます。（期限付任用教員の組合費は月500円です。）

## 東京の高齢者雇用制度

定年制（60歳）の導入や年金法の改悪による年金の満額支給が65歳に後退させられることに対して、定年退職から年金の満額支給までの生活保障と雇用確保を基本として、現在の高齢者雇用制度が確立してきました。2013年度から年金支給の経過措置の終了にともなって新たな高齢者雇用制度の確立にむけて労使で交渉しています。

### Q 採用と配置

9月末に要項が出され、10月に申込がおこなわれます。再任用、非常勤の希望を出します。（例えば、第1希望は再任用短時間。第2希望は非常勤）。採用は、地教委の面接と書類による選考となっています。

配置は、再任用は原則として退職時の市区町村の学校（退職時の学校が多い）再雇用と非常勤教員は原則として退職時の学校とは別の学校に配置されます。申込書に地区と学校名を書くことができます。

再任用制度の主な勤務条件			再雇用・非常勤教員の主な勤務条件	
	フルタイム勤務	短時間勤務	非常勤教員	再雇用職員
身分	一般職（地方公務員法の適用を受ける）		特別職（地方公務員法適用外）	
任期・更新	1年（更新の場合には毎年選考による）満額年金支給開始まで更新可能		1年以内 （4回に限り更新可能、通算5年間）	1年以内 勤奨退職後は満60歳に達する年度末まで（5年間を限度）
勤務日数 勤務時間	週38時間45分 定年前と同じ 1日7時間45分	1日7時間45分 52週につき1週31時間勤務	基本型は月16日（年間192日） 勤務日数の弾力的設定が可能 1日7時間45分勤務 授業持ち時数 中学は11時間を標準	
職層・職責	退職時に任用されていた職と同等または下位の職	退職時の任用職に関わらず、教育職員給料表2級以下の職（学級担任は不可）		都教委が定める職（再雇用適職職場・職務内容）
定数	定数内		定数外	
休暇（有給）	年次有給休暇 20日（繰越可）	年次有給休暇 20日（繰越可）	休暇は1年目より、10・11・12・14・16日	
	夏季休暇 5日	夏季休暇 4日	夏季休暇 3日	
	病気休暇	病気休暇	公民権行使等休暇	
	公民権行使等休暇	公民権行使等休暇	子どもの看護休暇（3日まで）	
	その他も現職と同じ	その他も現職と同じ	慶弔休暇	
給料 （短期は8割） 2012年度	教育職 2級 263,200 3級 282,000 4級 300,300 4級はフルタイムのみ		194,900円（16日）	
	事務職 2級 234,900 3級 269,500 4級 287,300			
	医療職 2級 236,200 3級 269,900 4級 287,900			
諸手当	期末・勤勉手当 計2.20月		なし	
共済組合等	公立学校共済組合	厚生年金	厚生年金	
	退職共済年金支給なし	退職共済年金支給	退職共済年金支給	
健康保険	公立学校共済組合	協会けんぽ	協会けんぽ	
雇用保険等	雇用保険法、地方公務員災害補償法の対象		雇用保険、労災保険適用	

# 休暇制度一覧(概要)

理由	休暇名	給与	概要(詳細は支部に確認してください)
休暇をとる	年次有給休暇	有給	年20日 20日を限度に翌年に繰り越しも可能
	夏季休暇	有給	7月1日～9月30日までの間に連続する5日間、分割も可能。
病気になった場合	病気休暇	有給	90日以内(週休日・休日を含む)通算90日を越えても復帰できない場合には休職となります。原則として診断書が必要。日単位で取得だが、時間単位取得の要件が設けられた。 ※時間単位取得の特例(2008年より、人工透析、B・C型肝炎、2009年1月よりガン治療で一定要件を満たす場合。)
家族が病気になった場合	子どもの看護休暇	有給	5日(複数は10日)小学校3年生まで。日単位、時間単位で取得可能。
	介護休暇	無給	6カ月 180日以内 時間単位、日単位で取得可能。共済組合から介護休暇手当金が引き続き3ヶ月まで支給(4割)
妊娠をした場合	妊娠出産休暇	有給	出産予定日を基準に産前産後計16週間
	妊娠症状対応休暇	有給	引き続き10日以内 2回に分けて取得可能 病休等と合わせて2週間の範囲で産休8週の前に続けて取得可能(実質10週、産休代替措置)
	早期流産休暇	有給	引き続き7日 (妊娠4ヶ月以内の場合)
	母子保険検診休暇	有給	妊娠中9回及び出産後1回、または妊娠中に10回
	妊婦通勤時間	有給	1日60分。朝と帰りに30分ずつ分けて取得、または、どちらかにまとめて60分以内。出産休暇にはいるまで。
出産した場合	育児時間	有給	生後1年3ヶ月までの期間。1日2回それぞれ45分以内を原則15分を単位に合わせて90分までの利用が可能。
	育児休業	無給	3歳の誕生日前日まで。育児休業手当5割支給(共済組合)
	育児部分休業	無給	勤務の始めと終わりに1日2時間まで。小学校入学の前の3月31日まで。
配偶者が出産した場合	出産支援休暇	有給	2日以内。日単位、時間単位で取得可能。
	育児参加休暇	有給	5日以内。日単位、時間単位で取得可能。
	育児時間	有給	出産した場合と同様の扱い
	育児休業	無給	
	育児部分休業	無給	
生理日の勤務が困難な場合	生理休暇	有給	減額免除は1回あたり2日間まで。日単位で取得。
結婚する場合	慶弔休暇	有給	結婚休暇は引き続き7日以内。婚姻届を出した日、または結婚した日の1週間前から6ヶ月後までを始期とする。
親族が亡くなった場合	慶弔休暇	有給	基準表に記載された引き続き日数(週休日・休日を含む)片道6時間以上の遠隔地の場合は異動日を加算する。
住居が被災した場合	災害休暇	有給	現住居の滅失または損壊した日から起算して引き続き7日以内。
勤続15年、25年になった場合	長期勤続休暇(リフレッシュ休暇)	有給	勤続15年の方に2日、勤続25年の方に5日。2年間の中でとれます。 2011年1月1日～2012年12月31日にリフレッシュ休暇が取れる人 勤続15年→1995年4月2日～1996年4月1日採用の人 勤続25年→1985年4月2日～1986年4月1日採用の人
ボランティア活動	ボランティア休暇	有給	5日以内。日単位、時間単位で取得。活動の書類が必要。
公民権行使の場合	公民権行使休暇	有給	労働委員会委員、裁判員、証人、参考人など。

子どもの世界でも、大人の世界でも、「いじめ」はけっして許されません。それは、人格を傷つけ、  
学習・勤労意欲を奪い、時には命まで奪いかねない事態を引き起こすからです。  
**あなたの職場に「いじめ」(パワハラ)はありませんか？**  
**組合はパワハラをなくし、誰もが生き生き  
働ける職場をつくるため奮闘しています**

## 『パワハラ』ってなあに？

ところで、『パワハラ』とは何でしょうか？この「定義」が曖昧では、不利益の訴えようもありません。  
最近、厚生労働省が下記のような「定義」にまとめました。

### 「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。

その中には、管理職から教員に行われるものだけでなく、先輩・後輩や同僚間など、ちょっとした優位性を背景に、行われるいやがらせも含まれます。これらは、「指導」の名の下に行われることがあります。本当の「指導」なら「指導」される側に、自覚と困難に立ち向かう勇気を呼び起こすものでなくてはなりません。恐怖心や不安を抱かせるような「指導」はパワハラといえるでしょう。

## 学校でのパワハラの実例

- ・わずかなミスをしたために、職員室で大声でどなられた。
- ・子どもの前で、指導の不十分さを指摘された。
- ・「あなたは、必要ない。」と言って無理矢理異動を強要された。
- ・有給休暇を申請したら、理由をしつこくきかれた。
- ・校長室に呼ばれ、職員会議での発言について叱責をされた。
- ・地域行事や PTA 行事のために、土日のサービス労働を強要された。
- ・夏休みに生理休暇を申請したら、黒板に「生理休暇」と書かれた。
- ・保護者や子どもの前で、悪口をいわれ、信頼が失われた。
- ・授業がなかなかうまくいかないことを理由に「教師やめろ！」と言われた。

など

## 行政を動かしてパワハラをなくそう

東京都は今年の4月、初めて組合との交渉の場で、パワーハラスメントに対して事例研究の経過を明らかにした文書を示しました。都教組は職場からパワハラをなくすために「防止指針」の策定を要求しています。

パワハラは、学校の管理強化の中で多発しています。職場の仲間と支部・地区協が連絡を取り合い、パワハラ根絶に力を尽くしましょう。

## いつでも組合に相談を

一人で悩まず、困ったときは

都教組北多摩東支部へご連絡を

TEL：042-384-2941

FAX：042-384-7904

支部は三多摩法律事務所と年間顧問契約を結んでいます。必要に応じて、弁護士を紹介しています。いざというとき頼りになります。

# 知っていますか？ 労働安全衛生法



## あなたの働き方 異常ではありませんか？

どんどん仕事が増え、睡眠時間が削られていく。6時間以下の睡眠時間は当たり前。医者にもかかれず、くたくたの毎日が続いている。仕事が多すぎ、教材研究やテスト等の採点や添削は夜間の仕事。休日にも仕事をするのは当たり前。家に帰っても保護者との電話対応、持ち帰り仕事が続く。仕事量、長時間過重労働に、強いストレスを感じる。ストレスを発散できない。1ヶ月の勤務時間外労働が45時間以上はいつものこと。80時間を超えることもしばしば。  
(一般の職場では労基法36条規定により1ヶ月45時間【厚生労働省告示】の残業が限度となっています。80時間は過労死ラインと言われている残業時間数です。)

## 労安法（労働安全衛生法）とは？

「職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進する」(第1条)ことを、人が働くすべての職場で実現するために制定された法律です。

職場で実施されていますか？文科省から教育委員会に通知されている内容です！

## 労働者（教職員）の健康管理について

### 事業者（教育委員会）が行わなければならないこと

#### 労働時間の適正な管理

一人ひとりの労働時間を正しく把握することが義務付けられました。(下のうちいずれかで)

- ・管理職が、自ら現認することにより確認し、記録すること。
- ・タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること

#### 過重労働と医師の面接指導

過重労働による健康障害の防止のために、長時間の時間外労働や休日労働をさせた教職員に対して、教育委員会の責任で医師の面接指導を受けさせ、適切な事後措置を講ずることが、労安法によって義務付けられました。

#### 各学校では衛生推進者が設置されています

職場の見やすい場所に氏名を掲示し教職員に周知されなければなりません。

### 職場でのとりくみ

「衛生委員会」を立ち上げ 管理職とともに職場巡視をし、話し合いを定期的に行いましょう。

作業管理について  
労働時間・残業・休憩など  
の労働条件など

作業環境管理について  
職員室は使いやすい？  
トイレは？休養室は？など

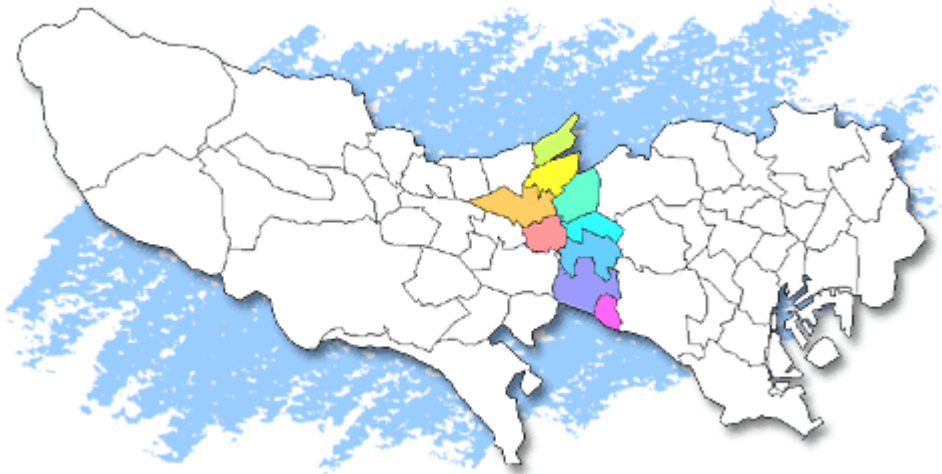
健康管理について  
教職員の健康状態は？  
具合の悪い人はいないか？

都教組北多摩東支部では各地区協を通し、市教委に働きかけ、体制整備に向けて要請を行っています。

こんにちは 都教組北多摩東支部です。



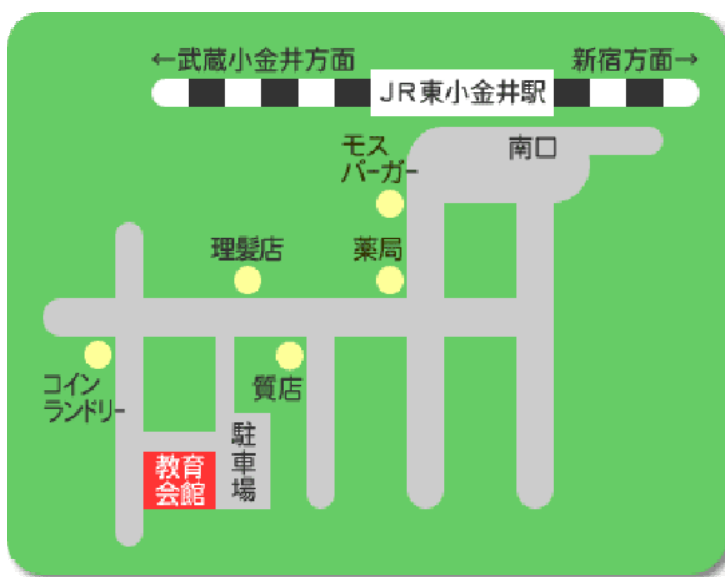
私たちは、東京都の三多摩の9市(武蔵野・三鷹・小金井・小平・調布・狛江・清瀬・東久留米・西東京)の180の公立小中学校で働く教職員の組合です。



教育・権利・平和を守り、要求実現のために、「組合員が主人公の運動」をめざしています。同時に、全教職員が、子どもを真ん中にすえた民主的な学校づくりを大切にしています。

組合は、組合員一人ひとりの権利やくらしの相談にお応えしています。また、21名の弁護士が所属する三多摩法律事務所と顧問契約を結んでいます。通常、弁護士事務所での法律相談は30分5千円の統一料金ですが、支部組合員は無料です。

このパンフは、都教組が毎年の運動で獲得してきた制度・権利を載せています。「困った時」や「知りたい時」にご活用ください。未加入者の方の都教組加入をお待ちしています。



#### 北多摩東教育会館

ホールと会議室、視聴覚ライブラリー、教育相談室など

【東小金井駅南口より徒歩5分】

〒184-0011

小金井市東町 4-39-8

Tel. 042-384-2941

Fax. 042-384-7904

[kita-higasi@mvc.biglobe.ne.jp](mailto:kita-higasi@mvc.biglobe.ne.jp)

教育相談：教職員対象の教育に関する相談を電話や面接で行っています。

# いっしょに考えましょう 子どものこと 教育のこと

子どもが好きで教育の理想に燃えて  
この仕事について私たちだからこそ  
生活・いのちと健康を守り  
子どもを大切にする教育を実現するために  
いっしょに考え、力を合わせませんか。



## 都教組加入書

私は都教組に加入します

ふりがな  
氏名

男・女

生年月日 19 年 月 日

職場（学校）名

職種

職員番号

給与号級

20 年 月 日

東京都教職員組合執行委員長様

加入書は職場の組合員に渡すか、都教組北多摩東支部へFAXしてください  
北多摩東支部FAX：042-384-7904