



2021年3月15日  
第670号

1部10円(組合員は組合費を含む)  
郵便振替0960-7-117274

Tel (06)4793-0633 Fax(06)4793-0644 E-mail: info@ewaosaka.org http://www.ewaosaka.org

発行 大阪教育合同労働組合  
Education Workers and Amalgamated Union Osaka (EWA)  
発行人 増田 俊道  
連絡先 大阪市中央区北浜東1-17 8F

## 対府 定期交渉

# 府は教育上の緊急事態を改善せよ!

2月17日、エルおおさかで、2020年度の大阪府教育委員会(府教委、府教育庁)との定期交渉が開催されました。府は新型コロナウイルス緊急事態宣言下であったため、交渉時間を1時間30分に限定して実施しました。



### 少人数学級の実施は、課題として認識

文科省は来年度から5年間で小学校の35人学級を実現する予定ですが、組合は、コロナ禍での分散登校の経験から、20人学級の実現を要求しています。

吹田支部からは、「ともに学び、ともに育つ」教育を実践しているにもかかわらず、府教委・市教委が「障害」のある生徒をダブルカウント(支援学級在籍でも「通常」学級のクラス生徒としてカウントすること)をしないことの弊害が訴えられました。

吹田市内には、40人を超える学級が小学校で49学級、中学校で21学級もあり、少人数学級を求める署名活動が保護者や市民の会とともに大きく盛り上がり(2月17日現在、1638筆)、吹田市長・教育長に要望書も提出された

ことが紹介されました。

府教委も、「国の習熟度加配制度を使うなど努力はしているが、今後も少人数学級の実現は課題であると認識している」と答えています。

### その他、具体的な要求

「『障害』のある教職員の採用をすすめること」については前向きな回答でした。何しろ、都道府県等の教育委員会の「障害者の法定雇用率」は、2.4%(当時。今年3月1日からは2.5%)にもかかわらず、府教委の雇用率は1.8%しかないのです。採用を拡大するためにもサポート体制の充実が大切なことも指摘しました。

「病休、介護休暇等が長期休業中を含むときは、代替講師を長期休業中に解雇しないこと」の要求も、学期間雇用

ではなく、休暇期間に即して必要とされる期間の雇用を確認しました。

「非常勤職員に有給の病気休暇を保障すること」についての要求は、ALTは有給であるにもかかわらず、NETは会計年度任用職員になったため無給になったことの矛盾を迫及し、今後検討することを認めさせました。

その他、熱中症対策や「キャリアパスポート」の問題も指摘して、交渉は終了しました。

### 臨時的任用職員・非常勤職員への評価制度撤廃の要求は後日に

非常事態宣言発令中ということで、エルおおさかの使用時間が午後8時までに短縮されていたため、臨時的任用職員・非常勤職員への評価制度を撤廃や、講師賃金を2級格付けにすることなどについては、講師組合員に対して雇用の継続を保証することなどと合わせて、日を改めて(後に3月3日に決定)行うことにしました(別稿報告を参照)。

増田俊道(執行委員長)

## ウィザス

# 組合員の36協定案を無視して人事異動! 残業も禁止して生活給を停止!

志の高い経営理念を掲げながら、実際にはそれを会社の都合のいいように社員を統制するために利用している企業が見受けられます。

今回、株式会社ウィザスには残念ながらそうとられても仕方のない行動がありました。その事業所における労働者代表に選出された組合員が、正当な労働者の権利として提案した36協定案を、約3ヶ月間無視し続けられた挙句、人事異動を命じられました。そして36協定が失効してはぼひと月も経ってから、その事業所に幹部社員が数名でおし

かけ、会社側提案を突き付けたと同時に、残業禁止命令を出しました。これにより、組合員は、残業が前提となる勤務体系であるにもかかわらず、「他の社員に協力させるから」と本来の勤務時間中に事業所からの退出を命じられ、「違反すれば懲戒処分」と言い渡されました。

また、生活給の一部となっている「みなし残業代支給を停止する」と、一方的に通告しました。その上で、「36協定締結(会社側提案に同意する)か、人事異動を受けいければ、みなし残業代は支給

する」と付け加えました。

労使合意の上で締結すべき36協定にもかかわらず、合意のための提案を行った労働者代表を異動させる、また協議を無視して36協定を失効させ、残業を前提とした業務に支障が出るようにし、みなし残業代も支給しないという会社の措置は不当です。

そもそも、「残業禁止命令」なるものは必要だったのでしょか。組合員は、労働基準監督署に確認し「労使で協議し、経過措置中である、という報

告を受けた」として、法的には36協定がない状態での残業は認められないものの、実質は猶予を与えることはできると聞きました。それを会社に伝えても、また組合から抗議しても、今のところウィザスからは撤回するなどの動きは見られません。

顧客や社員が迷惑しても、組合員への制裁を優先する。ウィザスが「顧客への貢献」という理念を掲げるならば、組合との和解に乗り出すべきではないでしょうか。

酒井さとえ(書記長)



# プール学院

# 雇止めが強行されれば労働契約法潜脱行為を提訴へ

## 無期雇用転換を前提とせずも再びの団交拒否

本紙668号（2021年1月15日発行）に既報のとおり、学校法人プール学院に対して組合は、5年超の更新となる組合員らの雇止め通告撤回を要求する提案を行いました。

具体的には、「無期雇用転換後の労働条件について組合と協議を続け、その間、組合員らは無期雇用転換を申し込まない」とする協定を結ぶことです。これは、組合員らの唯一の雇止め理由として学院が示した「無期雇用転換が財政上困難」としたことへの解決策です。

しかし、学院はこの提案に対しても2月3日付回答書で、「組合要求は受け入れられな

い」とだけ回答しました。回答の根拠となった検討内容について説明を求めると、団交を拒否しました。

このような不誠実な対応を繰り返す学院と正常な労使関係を築くことは困難であると判断し、組合は2月22日、不当労働行為救済申立を行いました。

### 昨年度の団交拒否事件は証人尋問へ

また、昨年度に申立てた団交拒否事件は証人尋問へと進み、3月8日に主尋問が行われました。組合側から証言し

た竹林特別執行委員は、団交開催にあたり一方的に開催条件を示し続けた学院との折衝の様子を証言しました。学院の対応者が理由を説明することなく、検討した結果だけを伝えるなかで、双方が納得できる形の団交開催のため事前折衝を求めたこと、その事前折衝にも条件をつけ折衝当日に不在を理由に実現しなかった経緯が話されました。

学院側は対応者であった副理事長が主に証言しました。証言は細部については不明な点が多いものの組合への嫌悪が隠しきれないものでした。

### 司法の判断が必要ならば

学院は無期雇用転換後の労働条件について、「労使で協議をして決定することはできない」と頑なに主張しています。司法の判断があればその考えも見直すとしています。非常勤講師という職につく労働者がそのような裁判は起こすはずがないと高を括っているのでしょう。

組合は労働契約法の趣旨に反した雇止めを許さないと考え、雇止めが強行されれば訴訟を提起する準備をしています。

酒井さとえ（書記長）

## 大阪府教委 講師継続雇用団交 ~府教委に雇用責任は無いのか!~

3月3日、来年度の講師継続雇用と講師問題についての大阪府・府教委との団交が開かれました。今回は会計年度任用職員制度が導入され、非常勤講師もすべて地公法対象となって初めての団交でした。

府教委は任用に関することは管理運営事項で団交はできないとの回答でした。そのため人事課も出席せず、企画課だけの対応となりました。非常勤講師の雇用継続について、府は混合組合である教育合同との団交に応じるべきとの2015年の最高裁決定や、地公法改正にかかる国会での付帯決議（制度改正による不利益扱いをしてはいけない旨の明記）があるにもかかわらず、それを無視した回答でした。

府教委は、現在の府内の臨時講師・非常勤講師の数さえ回答を渋るあり様でした。各府立学校の校長が個々の講師に連絡を取るといった密室で恣意的な人事につながりかねない採用をやめて、団交の公の場で決めていくことの方がよっぽど公平で透明性が担保されるのではないかと組合側は強く抗議しました。

### 臨時講師・会計年度任用職員への評価制を撤廃せよ

府教委は、人事評価の目的は人材の育成と活用であり、人事、給与にはリンクさせな

いと回答しました。しかし、育成するといっても次年度の雇用の保証なしにどうしてモチベーションが上がるのでしょうか。組合からは次の3つの矛盾点を指摘しました。「①評価者はその評価を人事に使うおそれがあるのでやめるべきである。②育成の評価を行うのであればモチベーションを上げる意味からも次年度の雇用とセットで考えるべきである。③教諭は評価制度で給料が上がるが、講師は良い評価が出ても給料は全く変わらない差別制度である。」

### 講師の2級格付け

教諭と講師の働き方にどんな違いがあるのかと質問すると、府教委は「教科では同じだが、校務の内容に違いが・・・」と3年前に時間が戻りしたような回答をし始めました。現実を知らない回答に強く抗議し、講師も教諭もやっている仕事の中身は全く同じであることを認めさせ、同一労働、同一賃金を強く要求しました。結局、雇用責任はどこにあるのか、辞令はどこが出しているのか？の問いに即答できない府教委の対応を組合は看過することはできません。

山口昌孝（執行委員）

## 文化おちこち (234) ウィルス むもやま話

### 【(2) 免疫の仕組みとワクチン】

免疫とは、文字通り「疫（病気）」から「免（まぬが）」れることで、感染症に罹患すると再びその病気には罹患しないことを免疫になるといいます。

免疫にはT細胞とB細胞が中心的に働き、「抗原」で刺激されたT細胞はB細胞に作用して「抗体」を作らせます（液性免疫）。T細胞自身もウイルスに感染した細胞を攻撃する「細胞障害性（キラー）T細胞」に分化します（細胞性免疫）。病原体が体に侵入するとこの液性免疫と細胞性免疫が誘導されて病原体を攻撃しますが、これには1週間以上かかるので、この間、体温を上昇させて病原体の増殖を抑制します。

病原体を排除した後も、少数の「キラーT細胞」や「メモリーB細胞」が体内に残ります（免疫記憶）が、再びその病気に罹患すると、即座にキラーT細胞

が活性化するとともにメモリーB細胞が抗体を作って病原体を排除するので、感染しても発症しないか重症化しません。この「免疫記憶」こそが、2度同じ感染症に罹らないという免疫の仕組みの根幹を成します。

ワクチンは人為的に免疫記憶の状態にすることで感染症の発症や重症化を防ぐもので、1796年にジェンナーによって開発されました。19世紀後半から20世紀初頭まで続く、病原菌の発見ラッシュとなった「微生物学の黄金時代」を遡る100年も前にワクチンが開発されていました。ジェンナーは、乳搾りの女性が牛の天然痘（牛痘）に罹患するとヒトの天然痘には罹患しないことをヒントに、牛痘の女性の手にできた水疱内の液体をヒトに「接種」すると天然痘に罹患しないことを見出しました。その後、ヒト天然痘ワクチンが世界中で接種（種痘）され1977年の最後の患者の報告後、1980年にWHOは「天然痘根絶宣言」を発しました。

今回はワクチンの続き。

(新選組21)

### 当面の目録

- 3月24日（水）15時～ 【場所は未定】 臨時職員・講師雇用継続要求闘争 第3回闘争委員会
- 3月29日（月）13時10分 大阪地裁809号法廷 岸和田支援学校 看護師パワハラ不当解雇事件 判決 ※判決後報告集会 大阪弁護士会館 1001～1002



（首相）菅家の家訓「方便嘘」、「自嘘・共嘘・公嘘」▼一つ、「自嘘」…できるだけ自分で嘘をつきとおせ▼二つ、「共嘘」…それ

でもだめなら、関係者みんなで鉄面で「記憶にございませぬ」だ▼三つ、「公嘘」…いざとなれば、パパがお家芸のパワハラで何とかするんじゃないでしょうか