

<b>教育文化厚生協会たより</b>		〒380-0838 長野市大字南長野字聖徳 593 / 7 番地 TEL : 026-237-8115 FAX : 026-234-2219 E-mail : info@kouseikyoukai.com <a href="http://kouseikyoukai.com">http://kouseikyoukai.com</a>
2021年秋号 発行日 2021年11月30日	発行 公益社団法人 長野県教育文化厚生協会	

## オンライン県教研開催される

11月6日、2021年度県教研を完全オンラインで開催しました。講演と24分科会を開催しました。本年度は特設分科会「学校社会におけるジェンダー平等を考える」を開催しました。県教研の参加者は約480人、分科会へは80本（内高教組23本）を超えるレポートが出され、参加者の熱心な討論や実践交流がなされました。30名を超える市民、保護者の参加があり、開かれた研究集会になりました。

上野千鶴子さん（社会学者・東京大学名誉教授）が「学校教育とジェンダー」と題して全体講演を行いました。ジェンダー教育学の知見として、社会と学校においてジェンダーにかかわるバイアス、差別が行われ、さらには構造的な格差社会に深い関連があることを分析されました。「情報はノイズから生まれる」というお話しでは、学校教育や教職員の中に「なぜ、どうして？へんた、おかしい」といった違和感を作り出し、言語化することが必要と主張されました。また、助けてという「受援力」を持つことが大切であると述べられました。



昨年開催が見送られた分科会は、市民をはじめ幼保小中高大の参加者がレポートや分科会の課題提起をもとに研究討論を行いました。参加者からは「日頃、奮闘しているのは自分ひとり…とばかりに感じてしまう孤独感を払拭できる良い機会になりました」「オンラインでこれほど充実した研修ができたことを大変嬉しく思う。移動の手間もなく助かった」「コロナの状況にもよるかと思うが、来年度の分科会は収集の実施になると良いと感じている」など意見が寄せられました。コロナ禍により制限がある中で、支部教研を工夫して開催され、教育実践レポートを県教研にお出しただけたことが本年度の県教研の充実と成功につながりました。

## 高校会館本館建替えに向け、改修工事始まる

プロポーザル審査を経て、9月27日に高校会館本館建替えの設計施工業者が（株）守谷商会に決定しました。来年1月からの本館取壊しのために、まず、高教組書記局や高校生協事務室を別館に引越しするための別館改修工事が11月24日から始まりました。この改修工事では、2F大会議室を事務室にするための応接コーナーの設置や電気・電話・インターネットの配線、4F第1会議室を応接室と更衣室に分けるための壁・ドアの増設やエアコンの移設・新設、5F機械室を管理人室にするための床・壁・天井の設置工事などが行われます。12月16・17日に引越し作業が行われ、20日からは別館の新しい事務室で執務を行う予定です。

会館建設WG（ワーキンググループ）は、毎週火曜日に定例化され、守谷商会からも担当者が出席して、建設に向けて、急ピッチで作業が進められています。

**相談の窓** このコーナーでは寄せられた 主な相談事例を紹介します**相談事例①～コロナ休業と有給休暇①～**

## ◇内容

コロナ関係で休業となったが、有給休暇を取得するように言われ、違法性を疑い相談。

## ◆回答

有給休暇は労働者の申し出で取得するものなので、労働者の同意なく使用した場合は違法となる。コロナ禍では就業規則の整備が遅れている職場も多く、有給休暇を勝手に消化されるケースが多い。現実に休業となったときの主張としては、次の2つが考えられる。

- ① 出勤停止なので、使用者都合である
- ② (就業規則があれば) インフルエンザに準じた扱いにするべき

**相談事例②～コロナ休業と有給休暇②～**

## ◇内容

雇われ店長からの相談。コロナの影響で、10年以上働いているパート労働者（週5日勤務）を、会社都合で週2日勤務にした。当該労働者から、減った分の補填として有給取得の申し出があった。付与するかどうかをめぐって、オーナーとの間で板挟みになっている。

## ◆回答

会社都合の休業なので、有給云々の前に、そもそも休業手当の支払いが必要。休業手当は、法定の最低基準は6割だが、本来は10割が正当。

**相談事例③～コロナ休業と雇用契約の変更～**

## ◇内容

ホテル清掃の仕事をしていたが職場がコロナ宿泊療養所となり休業。保健所と会社の施設使用契約更新にあたり、保健所の関与を縮小するため、会社が休業者を復職させ、食事や消毒などの業務に従事させようと雇用契約の変更を迫ってきた。

時間：10:00～15:00⇒14:00～19:00

賃金：時給940円⇒時給940円+危険手当2500円／日

今までではわずかながら休業補償が支払っていたが、上記変更に応じない場合、打ち切ると通告してきた。ダブルワークをして収入を維持できていたため、現状維持を希望し相談。

## ◆回答

コロナ現場の生々しい実態で非正規差別であるため、組合加入して団交を行うことを勧めた。

**相談事例④～有期契約の離職票～**

## ◇内容

1年有期契約で入社し、会社からの申し入れで3ヶ月ほど契約を延長し、満了を迎えた。会社から発行された離職票が「自己都合」になっており、職安には意義あり（「自己都合」ではない）で提出し、結果待ちである。この場合、「自己都合」になるか。

**◆回答**

「契約更新なし」との条件で入社し、期間満了で離職した場合は「自己都合」となる。延長時に3ヶ月で辞めることに同意していたのかが問題。期限の定めなく延長し、継続勤務を希望したのに雇止めされた場合は、「会社都合」となる。稀に「自己都合」を装うために、受け入れられない内容で更新の申し入れをする会社もあるので要注意である。

**相談事例④～偽装請負～****◇内容**

業務により、賃金と雇用形態が違う。

午前：商品製作と積み込み業務で、時給900円（雇用契約）

午後：同商品の配達業務で最賃額（請負契約）

5年前から週33時間程度の労働時間となっているが、上記の脱法行為により、週20時間程度とされ、社会保険未加入。また有給休暇も与えられていない。

**◆回答**

募集方法や条件の明示がないなどの問題がある上に、業務の線引きがなされておらず、明らかな偽装請負。社会保険の遡及加入を要求可能と助言。有給休暇も法定基準での付与日数を伝えた。