

NATURAL VOICE

エール学園支部

あらたな
ステージを求めて
2

『店長は非管理職である』 勇気を出して社会に問えば……

「マクドナルドの店長は非管理職」というニュースが流れました。管理職であれば残業代も、時間外の割り増しも支払わなくてもよいという企業側の都合のいい理屈で、あるときは部下の年収を下ることもあったという店長に2年分の残業手当等の給与未払い分を支払うよう命じる判決でした。そして、この勝訴は早々にコンビニ店業界にも波及しています。このニュースに対し識者が「非正規雇用が広がる今日、お金の問題ではなく、労働者が人間らしい生活をどのように守っていくか、どのように人間らしく自尊心をもって働けるかということを問う裁判…」とコメントしていました。振り返って私たち「日本語教師」の職場環境はどうでしょうか。教えることをこよなく愛し、よりよい授業のためには時を惜しまず授業準備し、添削を家に持ち帰り、睡眠時間を削って仕事に励む。しかし時にバイト熱心な学生の収入を下回る給与。教育労働には満足していても、不安定な生活に徐々に疲れを覚え、次年度の契約を控えたこの時期になると将来への不安から「この辺で日本語の仕事には見切りをつけるべきではないか…」と、思い悩む若い講師の方々の声に胸が痛みます。これまでの団体交渉の中では、しばしば学校側は「原資が限られている」という切り札を出してきました。『原資』が安定的に供給されないため、定期昇給や専任増員には応じられないというのです。そこには対象が外国人留学生という悪条件が確かに存在します。学生たちに信頼されるよい教師・教育内容、学習環境の向上にいくら双方で努めても、この『原資』は十分に確保できません。一時的な賃上げや個人交渉によって得られる待遇改善では解決のつかない国際関係や国家の出入国管理、国や地域の留学生受け入れが大きく関わっているのは事実です。これらは個人では動かしようのない壁に見えますが、学校が他校と連携し、こうした仕組みの是正に声を上げ、具体的に働きかけをする。また、私たち講師も働くものの視点から声を上げ、行動していく。このような多方面からの声が大きな流れになれば、日本語教育のもつ大きな価値に社会の光が当てられるでしょう。勇気を出して社会に問うてみることはマクドナルド店長の勝訴でも明らかです。私たち組合は個々の条件の改善を求めるだけでなく、今後学校側にこうした働きかけを促し、また組合独自に皆さんの声を集めていくことで、「日本語教師」が安定した、生きがいのある生涯の仕事となっていくことを求めています。一人ひとりの日本語教師が、誇りを持ち、明るい笑顔で憂いなく学生の前に立つことができるように。 _____ エール学園支部 支部長 荻 富美

EWA 大阪教育合同労組 本部 06・4793・0633 FAX0644 <http://www.ewaosaka.org>

大阪市中央区北浜東1-17 日本ワードデータビル8F E-mail: info@ewaosaka.org

団体交渉 08年1月30日(水) 16:00 - 17:00 エール4号館 2F

出席 学園側 3名 崎村本部長 総務：橋本氏 大谷氏
組合側 5名 本部：山下執行委員長 支部：4名

【本交渉で質問・回答された重要事項】

- 1 特別有給休暇
日本語学科については休暇取得日の支払いについて他部門との調整のうへ「平均賃金」でなく「通常賃金」で行けるよう努力したい。適用時期は昨年10月よりとする。
- 2 一般非常勤の格付けと昇給
講師の初採用、時給決定時に格付け表をもって契約する。(それ以降は)年度ごとに契約更新時に合わせ、経営環境から決定する。現在、昇格・昇給の運用基準を検討中。
- 3 専任の届出人員数
大阪府および日本語教育振興協会に届出ている人員の学内での役割と該当者とは適正か。

上記 2・3 について 質問・討議のポイント

Q1 現在示されている格付け表への疑問/不備について

講師の職務の大幅な改訂に伴って作成されたランク表だが、教師の教育能力とキャリアを反映していない点がある。以前の回答に「昇格・昇給は当面ない」とあったが、固定給なのか。ランク表の「概要」記述について講師の多くから、誤解・疑問が生まれている。見直しが必要だ。次期交渉にあわせ、見直し表・内容を早急に提示してほしい。2月12日を希望する。

A1 学園側回答

このランク表は中途採用時のみの時給決定の目安。継続時の昇給という(継続雇用上の)運用面の観点がない。運用面ではっきりさせることは経営側でも求められている。評価基準・調整が必要。(固定でなく)定期昇給ではないが、基本的に昇給はある。経営条件・原資によって毎年検討し、決定する。また昇格は 等級というような人のレベル、人事評価、昇格規準を設ける必要がある。不備は認める。誤解を招かないよう変更する。大きな改訂はないが、今年3月に公表する予定。非常勤講師の評価体系の見直しをし、2月に組合に提示する。

【本部執行委員長の発言 今後の賃金交渉方針について】

組合の視点からすれば、賃上げを含めて賃金の要求をする際、客観的な基準があれば参考にすが、なければベースアッププラスで個人の要求を出します。(当事者のランクが)ここに当てはまると思えるのに違うなら、別の要素があると考え、要素をわかりやすく示すように求めます。(そのような客観的な検討内容について学園側からの提示がないなら、この組合員については ランクが妥当と考え、要求し、交渉します。

どちらを選ぶかは学園側です。(格付けのランク表が)初任給の目安との回答がありましたが、仮に(新規採用の講師が)カリスマ講師だったらすぐにSになるのでしょうか。新しい人にとっても、どのランクが不明な部分があります。再検討を求めます。

Q2 「大阪府」「日振協」に届けている人員について

だれが専任として届けられているか氏名を開示してほしい。

法や基準に定められた内容に即した定員を満たしているのか。何人届けているか。

学内の授業に携わる「教務職員」「専任」以外の職員あるいは「メンター」も届けられているのか。

届出の「専任の教員」は直接専門教育に携わることを前提に設置されている基準人数のはず。

校内の「専任」と一致すべき。降格された元専任の復帰とあわせ、専任を増員し是正すべきだ。

A2 学園側の回答

大阪府、日振協に届け出た専任名は個人情報なので開示できない。一般に開示義務もないと考える。

人数は次回回答する。法、基準に沿って本人に就任承諾の上届けている。実数はクリアしている。

どこまで開示するかは検討したい。官庁での「専任」の資格要件は学内とは異なる。

教えていない者も含まれているが、基準の資格を満たしている者を届けている。趣旨は了解した。

Q3 制度改革により降格された専任の復帰について

K講師（組合員）について再度、専任の役割職と待遇を要求したい。

専任という呼称とメンターとでは職務能力の対外評価が異なる。またその後も実質的に専任と同様の業務内容。

要求4（専任復帰）が実現するなら、要求2（専任届け出者の氏名開示）は追及せず、今回の回答で収める。

実現がなければ、今後いろいろな働きかけをする。

A3 学園側の回答

今年度当初から（この要求への回答内容に）変化はない。

K講師は（現在は）役割的に違う内容だが、給与は保証した。また、私学共済等も同じという給与条件を保障。

K講師は専任でなく準専任だった。準備した回答は だが、組合の趣旨は理解したので、持ち帰り、検討する。

Q4 業務軽減の進捗状況について

主任 専任 非常勤メンター 一般非常勤の職務内容と役割分担アンバランスの是正が必要。適正化を。

レベル毎に人員配置が大きく異なる。主任（教務職員）が教育活動に参加しないケース・専任が配置されていないケースが今期はじめて発生し、加重負担・担当業務外の仕事の発生が生じている。

設定されている労働時間内では（教育活動が）円滑に進められない。（現状を）恒常化させずに人員配置、専任増員・専任とメンターとの連携の枠組みを見直す必要があるのでは。

交渉と並行して、専任・職員会議、メンター会議での議題にしてほしい。

A4 学園側の回答

Q4（1・2・3）の求めの内容について、形式的なものでなくてもよいが、文書でほしい。

専任会議などでの論議にしたい。

Q5 施設環境の改善・引越し準備について

現在の講師室が狭いこと。ホワイトボードの老朽化（字が消えない）。一般非常勤用パソコンの動作の改善。引越しが頻繁すぎる。収納方法の標準化、ワークデザインを。

現在は教務職員と専任が施設管理担当だが、引越し準備・作業にメンターも動員できないか。

カリキュラム・教材・ファイル作成・管理をメンターも担当しているのが現状。

A5 学園側の回答 了解した。設備・業務軽減・引越しは専任・メンター会議で扱う。

【参考資料1】 **日本語教育機関の設置に関する基準** 「日本語教育振興協会」

(教員数)

8 日本語教育機関には、校長、主任教員及び次の表に定める数の教員(主任教員を含む。)を置くものとする。

【教員数】	60名未満	最低3名	
	生徒数60人まで	(生徒定員 - 60) ÷ 20	
	生徒数61人以上	生徒数 ÷ 20	(*表は編集の都合上、書き換えました。)

前項で必要とされる教員の数の2分の1以上は、専任の教員(常勤の校長が教員を兼ねる場合は、当該校長を含む。)であることが望ましいが、当分の間3分の1以上とするものとする。ただし、専任教員は最低2人以上とするものとする。校長が10に規定する主任教員の資格を有する場合、校長は主任教員を兼ねることができるものとする。

(主任教員の資格)

10 主任教員は、日本語教育に関する教育課程の編成など教育的知識・能力を備えた者とし、常勤の日本語教員又は日本語研究者として3年以上の経験を有する者であるものとする。
主任教員は、専任教員のうちから選任するものとする。

【参考資料2】 **専修学校の設置基準** 「専修学校教育振興協会」

第17条 専修学校に置かなければならない教員の数は、別表第1に定めるところによる。

- 2 前項の教員の数の半数以上は専任の教員(常勤の校長が教員を兼ねる場合にあっては、当該校長を含む)でなければならない。ただし、専任の教員の数は、3人を下ることができない。(*生徒40名あたり教員1名の基準)
- 3 夜間学科等を併せ置く場合にあっては、相当数の教員を増員するものとする。

(教員の資格)

第18条 専修学校の専門課程の教員は、次の各号の1に該当する者でその担当する教育に関し、専門的な知識、技術、技能等を有するものでなければならない。

- 1 専修学校の専門課程を修了した後、学校、専修学校、各種学校、研究所、病院、工場等(以下「学校、研究所等」という。)においてその担当する教育に関する教育、研究又は技術に関する業務に従事した者であって当該専門課程の修業年限と当該業務に従事した期間とを通算して6年以上となる者
- 2 学士の学位を有する者にあつては2年以上、準学士の称号を有する者にあつては4年以上、学校、研究所等においてその担当する教育に関する教育、研究又は技術に関する業務に従事した者
- 3 高等学校(中等教育学校の後期課程を含む。)において2年以上教諭の経験のある者
- 4 修士の学位又は学位規則(昭和二十八年文部省令第九号)第五条の二に規定する専門職学位を有する者
- 5 特定の分野について、特に優れた知識、技術、技能及び経験を有する者
- 6 その他前各号に掲げる者と同等以上の能力があると認められる者。

第3回 講師アンケート

ご協力ありがとうございました。

講師の皆さんにご協力いただいたアンケートのうち、先月24日より30日までの回収分の集計をいったん終わりました。これに当組合員の意見を加え、学園側に提出し、団体交渉の参考資料とさせていただきます。講師のみなさんの生の声として伝えていきたいと考えています。なお、詳細は次号のニュースレター(3月)に掲載予定です。まだ未提出の方のアンケートも受け付けておりますので、よろしくおねがいします。

一部 回答集計のまとめから.....

現在の設定ランクが自分に妥当と考えるもの	半数以下	現在の講師単価に満足しているもの	3割
ランク概要の記述内容について適切と思うもの	4割強	メンター手当を妥当とするもの	4割
メンターの役割内容は適切と思うもの	半数以下		

講師の皆さんへ 自信をもって交渉しましょう～

2月になると次年度の雇用継続・契約条件の心配がつのってきますね。次期雇用継続について知識と自信をもって、安心して年度末を迎えたいものです。そんな講師のみなさんの不安や疑問にお応えしたいと思い、組合からお知らせしたい情報をQ & Aにしてみました。これ例外にもご質問がありましたら支部会・組合員までお寄せくださいね。

Q1 来年度も私はエールで働くことができるのでしょうか？

【A1】 現在の『就任承諾書』は通常「メンター」という役割職以外は、4月1日より翌年3月31日までの期間について1年間の教育業務を引き受けることを「承諾する」という性質のものです。あらかじめ1年のみで契約終了、雇用継続、更新なしというものではありません。特にエールで長期間働いている人はすでに労働法上の「契約更新の期待権」があります。つまり、これまでの雇用関係の中で、「〇年度は、……という条件で就任することを承諾する」という書類なのです。したがって組合は「私たちの雇用は『無期雇用』である」と主張しています。

Q2 2007年度より、就任承諾書の記述が複雑になったのですが……

【A2】 その通りですね。2006年度まで就労条件についてあいまいな表現だった箇所や、きちんと決まっていなかった箇所が改善されてきました。より法律にかなったものになったといえます。ただし、昨年度の交渉終了は6月までずれこんだため、組合員と非組合員とでは記載内容がかなり異なったものとなっています。

Q3 なんだか不安なことも書いてあるのですか、就任承諾書は来年度もこのままですか？

【A3】 いいえ。これからもより適正なものに改善されていくでしょう。学校は組合員と非組合員の労働条件を差別しないと言っていますので、次年度の『就任承諾書』は全員の組合員と同様のものになるはずですが、また昨年度途中で組合交渉によって確認・実現した【特別有給休暇】についても次年度からはすべての講師に適用されるものとして明記されます。

Q2に関連して……2007年度の就任承諾書を見てください。『第9条(退職)』という項目がありますか？

『第9条(退職)』の内容は、退職規定というより懲罰規定というべきものであり、中でも{(ト)身体又は精神に……}は今の社会常識とはかけ離れた内容です。そこで組合は全面削除を求めました。しかし、交渉中に新年度を迎えたため、今は講師の方々の契約交渉時期によって2種類、あるいは3種類の就任承諾書が存在すると思われます。

Q4 今年の契約更新では、どんなことに注意すればいいですか。

【A4】 非組合員の方はこれまで通り、学校の管理職の方と一対一の話し合いになります。契約前に学校から講師料についてランクが示されます。まず、自分の「ランク付け」が妥当だと思うかどうか、しっかり伝えましょう。出勤日数についても、希望と合っているかどうか、希望日数に近づくかどうか、きちんと確認・主張しましょう。納得が得られてから、署名するようにしましょう。

Q5 組合員はどんな形で契約更新をするのですか。

【A5】 組合員は全員一括交渉です。情報を共有し、一人ひとりについて、個人としても組合としても納得のいく条件を求めます。例えば、この人は実績からすればCランクではなくBランクではないか、ということをグループで交渉しますから、心理的な負担が大幅に軽減され、自信が持てますし、お互いの絆も深まり、相互尊重の態度で交渉に臨めます。組合員でない方の個別用件は交渉できませんが、エールで働く人全員の雇用条件の改善につがる改革に努力しています。

Q6 組合活動により、どんな成果があったのですか。

【A6】 私たちは2006年3月末に大阪教育合同労組に複数で個人加入し、9月よりエール学園支部として支部活動をはじめました。その間、お知らせしてきたように組合活動の承認・支部会議の際の教室貸与、就労条件の改善（持ちコマ数の維持）メンター・専任の業務改善・有給休暇などを求め、実現してきました。もし組合が求めなければ、【有給休暇】は今もまったくないままだったでしょう。有給休暇を取ったときの賃金も、平均賃金（60%）に止まり、通常賃金（100%）になる可能性もなかったと思われます。そしてなにより重要なのは、組合員だけでなく、全講師がどのような希望や不満をもっているのか、私達がアンケート活動や直接みなさんから聞かせていただいた声を学園側に伝える役割を担えるようになったことです。

Q7 組合は今、どんなことを学校に求めているのですか。

【A7】 従来からの継続用件「専任からの降格者の専任復帰」「専任の退職金規定」という交渉内容以外にいま、優先的に取り組んでいるのは以下の課題です。

その1……………「講師の格付け」の規定内容とその単価の見直し

概要を見ると「私は ランクのはずなのに・・・」と思う方も多いでしょう。また、「単価は固定で賃上げがない」「試験作製料は廃止」と言われて、「やる気」が下がってしまった人も多いことから、単価を見直すように求めています。

その2…………… 仕事の量の適正化

メンターの方で、「何でこんなことを私が？」と思っている方はいませんか。一般非常勤の方で、「必要な支援をうけていない」と思っている方はいませんか。「出勤日が減ったせいで却って負担が増えた」ことはありませんか。残業や休日出勤をしている方はいませんか。このような状態は適正とは言えません。どんな負担がどんな人にかかっているかを指摘し、負担を減らすように求めています。

その他にも、講師室のスペースの問題、パソコン、収納など、設備についての問題も話し合っています。

Q8 学園との団体交渉ってどんな雰囲気なんですか。

【A8】 わたしたちも最初はものすごく緊張しました。しかし危惧はまもなく晴れました。交渉はあくまで「対話を重ねて妥協点を見つける」という形で理路整然と冷静に行われています。なぜこの条件をもとめるのか、率直な気持ちと意思を伝え、希望と現状を相互にいていねいに話し合っ、労使で決めるべきこと、改善を図れることを見出して誠実に進めています。声を荒立てるような場面や相手に無理強いするような発言態度は一度もありませんでした。立場の違いは当然存在しますが、双方がよい方向に向かおうとしている努力を信じて、穏やかに、真摯に交渉の成果を積み上げています。

エール学園支部会 No.15

2月19日(火)午後5時より 2号館内

テーマ 次年度講師契約について・契約交渉の方針・ミニ学習会などー

一人一人の条件を考慮して、ざっくばらんに話し合います。どなたでも参加自由です。途中からの出席もOK。ご相談・ご質問のメールでのお問い合わせも歓迎しております。ご遠慮なく声をかけてくださいね。

一生の間に人はいったいどのくらいの数の人に会うのでしょうか。人から学び、知ることは数え切れないほど膨大なものがありますけど、この本を読めばさらに多くのことを理解できるようになるかもしれません。おそらくエール内でも屈指の博学、読書家のノリピーさまに投稿してもらいました。ITの世界では、いまことば以上に雄弁な非言語コミュニケーションが注目され、研究開発の対象となっています。わたしたちも言葉のコミュニケーションだけでなく、人間のしぐさや表情の意味するところを深く理解すれば、日々、楽しい発見ができるかもしれません。

デズモンド・モリス 『マン・ウォッチング』

ボディランゲージってなんだろう。意識して使っているのでしょうか。育った文化圏によって意味が違ってもあるらしく、時には誤解されることもあると知っておいたほうがいい、とか言いますね。

実は、文化の違い以前に人に共通する動作があるそうです。合図とか、手話を含む言葉によるコミュニケーションに至る以前に、心の奥を表す動作があるということです。それを観察し、文化や民俗を超えて人間の動作を分類した人がいます。動物行動学者のデズモンド・モリス、本の名前は『マン・ウォッチング』『マン・ウォッチング』です。

ダイアナ元皇太子妃が大群衆に迎えられたときに取った防衛的な姿勢。大事な試合で相手に点を入れられたときに選手が取る姿勢。その本を読んでから、ポーズ・リーグの試合で同じ姿勢を取った少年を見たときの納得。人の中で自分を守りたい気分になっている時、自分がする姿勢。それに対する周囲の反応。かなり大判で分厚いですが、写真も多く使ってあって、読みやすい本です。人間の動作一般を知りたい方は『マン・ウォッチング』が、スポーツに興味のある方は『 』の方がお勧めです。何年も前に読んだので翻訳者や出版社は忘れてしまいましたが、たいがいの図書館にはある(べき)本です。もしなくてもリクエストすれば必ず取り寄せてくれます。お読みになった方、サッカーチームのユニホームについて語り合いましょう。

(by のりピー)

MY KITCHEN ~ 料理上手のしょうがさんのレシピから

* *

鶏のマヨネーズ焼き

寒いですね。こんなときは簡単にできて、ちょっとご馳走といった感じのする料理はいかがでしょう。

私はお客様が来て一緒に出かけた日の夕食によく作ります。

遊んで帰って、さて食事！というときにとても楽な料理です。

A 鶏もも肉：塩コショウをふる（お客様用は1枚肉・家族用なら1口大に切ったものの方が楽）

火が通り易いように切れ目を入れておく

B 野菜：ジャガイモ・にんじんは8ミリに切り、ブロッコリーは房に分け、塩を入れて下ゆで。

1 フライパンを熱し、マヨネーズをじゃじゃと回し入れ、鶏肉を入れ、火を通す。

2 鶏肉を出した後に野菜を入れて、こんがり焼く。きのこを使うなら下ゆでなしでここで入れる。

3 大皿の真ん中に鶏肉、周りに野菜を入れれば出来上がり。

居酒屋などでは鶏肉の上にチーズなどものせるようですが、ないほうがおいしいかな。お好みで～

DATE BOOK 2008 2

昨年2007年は政府・教育・研究機関はじめ、NPO・市民団体などにおいて注目すべき大きな動きが見られました。主なものをここに紹介します。

【教育再生会議】 安倍政権時に設けられ、2007年1月より08年1月末まで4回の会議開催。

第1次報告 07年1月24日、安倍首相に、ゆとり教育の見直しなどをうたった第1次報告を提出。

【基本的な考え】 教育再生のための当面の取り組み 七つの提言 四つの緊急提言

第2次報告 07年6月1日、安倍首相に、第2次報告を提出。

第3次報告 (省略)

* この会議の中で、**大学改革案として留学生受け入れ100万人を目標としたが、その意義への疑問として、1982年の中曽根内閣下の留学生受け入れ10万人計画で生じた様々な問題、留学生・就学生事情が認識されていないとの批判が、日本語教育などの現場の専門家からも上がった。**

【多文化共生社会における日本語教育】 日本語教育学会 専門部会 発足

2007年2月 横浜国立大学留学生センターにて学会内有志により 第1回 研究会 開催される。

<テーマ発表>

庵 功雄 「教育文法 何が使えればよいか」(一橋大学)

尾崎明人 「地域日本語教育と専門家の役割」(名古屋大学)

門倉正美 「マルチ能力管理理論をいかに<ことばの教育・学習>に生かせるか」(横浜国大)

新矢麻紀子 「マイノリティとはだれなのか」(大阪産業大)

平高史也 「外国人支援から相互的学びへ」(慶応大学)

米勢治子 「地域日本語教育における相互学習の可能性」(東海日本語ネットワーク)

山田 泉 「外国にルーツを持つ子供の発達と日本語教育」(法政大学)

<全体討議> 私たちにやれること やるべきこと

【第2回 多文化共生全国フォーラム2007】 NPO 多文化共生センター大阪 主催

2007年2月16日 新梅田研修センター

「職場」と「地域」から考える多文化共生社会 ~外国人受け入れ拡大論議の中で~

<調査報告> 「多文化共生に関する自治体の取り組みの現状」報告

「外国人従業員受け入れに関する調査」報告

<分科会> 第1分科会 自治体における取り組み 第2分科会 企業・職場における取り組み

第3分科会 多文化共生の実践と研究

【人種主義とたたかい、外国人入国法と人種差別撤廃法の実現をめざす全国ワークショップ2007】

2007年2月12日 大阪市中央青年センター

基調講演 阿部浩巳(神奈川大学法科大学院教授)

「国際人権法と外国人法制度」- 9・11以降の世界と日本

分科会 「政府の労働力移入政策と日系人、研修制度」

「改悪入管法と改悪外登法への対抗軸」

「地域社会における反差別・人権保障システムを考える」

「外国人の子どもの教育の権利をどのようにして守るか」

全体会 私たちの共同の課題とはなにかー 緊急の課題 / 中長期的な課題

【在日外国人教育研究会】 2007年 第28回全国在日外国人教育研究集会・京都大会 開催

今年度は 8月22,23日神戸にて 第29回全国在日外国人教育研究集会・兵庫大会 開催予定