

日教組香川 2017.9



発行所 日教組香川教職員組合
〒760-0008 高松市中野町15-24
佐藤ビル1F
TEL 087-802-1640
FAX 087-802-1642
URL <http://www.jtu-k.com/>
E-mail jtu-kagw@triton.ocn.ne.jp
発行人 嶋村太伸
毎月1日発行

『教育委員会は、自己申告方式ではなく、
ICTやタイムカードなど勤務時間を
客観的に把握し集計するシステムが
直ちに構築されるよう努めること』

(中教審・学校における働き方改革に係る緊急提言から)



香教組でもない、香教連でもない、高教組でもない
全国で一番なかまの多い 日教組香川へ

中教委特別部会開催

「勤務時間管理は労働法制上 校長、教委に求められている責務」

8月29日、中教審特別部会が開催されました。3回目となる審議では、「業務の適正化・役割分担に関する具体的な論点（別添資料1）」、「学校における働き方改革に係る緊急提言（別添資料2）」について議論が行われました。

「業務の適正化・役割分担に関する具体的な論点」では、以下の11の論点について意見が出されました。

- (1)登下校の時間の対応
- (2)放課後から夜間などにおける児童生徒の見回り、補導時の対応
- (3)調査・統計への回答
- (4)学校徴収金の徴収・管理
- (5)地域のボランティアとの連絡調整
- (6)成績処理に関する業務・教材準備に関連する業務
- (7)課題のある家庭・児童生徒への対応
- (8)給食時の対応
- (9)児童生徒の休み時間における対応
- (10)校内清掃
- (11)部活動

特に、妹尾昌俊委員（学校マネジメントコンサルタント）は、「長時間労働により過労死している事実をふまえると、教員が『やりがいを持ってやっているからいい』とする考えは間違っている」「熱血教師しか仕事を続けられない職場を変えるべき」「教員は部活のために雇われているのではない。授業準備とプライベートな時間が必要である。発想の転換をしなければ、働き方改革は進まない」と厳しく指摘しました。

また、佐古秀一委員（鳴門教育大学理事・副学長）は、「学校で行われるべき部活動の限度はいくらか議論すべき」と述べました。

「業務の適正化・役割分担に関する具体的な論点」については、引き続き、議論されることとなっています。

続いて、「学校における働き方改革に係る緊急提言」に係る審議が行われ、相原康伸委員（連合副会長）は、「業務改善計画を立てるにあたっては、関係者が集まり、職員団体がどう思っているのかをはじめ、みんなで意見を出し合うことが必要。教育委員会だけで策定するのではない。」「給特法の見直しの議論は12月の中間まとめまでに部会で議論が必要」と訴えました。

学校における働き方改革に係る緊急提言（要旨）

2017年8月29日

緊急提言

1. 校長及び教育委員会は学校において「勤務時間」を意識した働き方を進めること

（中略）学校運営の持続可能性を高める観点からは、教員が疲労や心理的負担を過度に蓄積して心身の健康を損なうことのないよう、執務環境を整備し、無制限無定量の勤務を是とするのではなく、限られた時間の中で最大限の効果を上げられるような働き方を進める必要がある。

このため、特に、校長や服務監督権者である教育委員会は、教職員の意識改革を図るためにも以下の取組を一層進めるとともに、給与負担者である教育委員会並びに国は、積極的に指導助言及び支援すべきである。①業務改善を進めていく基礎として、適切な手段により管理職も含めた全ての教職員の勤務時間を把握すること。勤務時間管理は、労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会に求められている責務である。服務監督権者である教育委員会は、自己申告方式ではなく、ICTやタイムカードなど勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムが直ちに構築されるよう努めること。

②教職員の休憩時間を確保すること。その上で、学校の諸会議や部活動等について勤務時間を考慮した時間設定を行うこと。教員の勤務時間外における保護者や外部からの問合せに対応するため、服務監督権者である教育委員会は、緊急時の連絡に支障がないよう教育委員会事務局等への連絡方法は確保した上で、留守番電話の設置やメールによる連絡対応をはじめとした体制整備のための支援を講じること。部活動の適切な運営について、教員の負担軽減や生徒の発達を踏まえた適切な指導体制の充実に向けて、休養日を含めた適切な活動時間の設定を行うとともに、部活動指導員の活用や地域との連携等必要な方策を講じること。長期休暇期間においては一定期間の学校閉庁日の設定を行うこと。

③管理職の役割分担を明確にするとともに、組織管理や時間管理、健康安全管理等のマネジメント研修を充実し、意識改革と実践力の向上を図ること。

2. 全ての教育関係者が学校・教職員の業務改善の取組を強く推進していくこと

①教育委員会は強い危機意識を持ち、学校現場とともに取り組む姿勢を示すべく、早急に所管する学校に対する、時間外勤務の削減に向けた業務改善方針・計画を策定すること。

②統合型校務支援システムの導入促進を図り、指導要録への記載など学習評価をはじめとした業務の電子化による効率化などを図るとともに、ICTを活用し、教材の共有化を積極的に進めること。

③調査のみならず、学校に対する依頼・指示等について整理・把握し、その精選及び合理化・適正化を進め

ること。

④給食費をはじめとする学校徴収金について、口座振替納付等による徴収、教育委員会の責任の下、地域や学校の実情に応じて事務職員等を活用しながらの未納金の督促の実施等、教員の業務としないよう直ちに改善に努めること。

⑤副校長・教頭、教員と事務職員との間での業務の連携や分担の在り方を見直す等、事務職員を活用するこ

とで事務機能の強化、業務改善の取組を推進するよう努めること。

3. 国として持続可能な勤務環境整備のための支援を充実させること

①学校・教職員の勤務時間管理及び業務改善の促進

②「チームとしての学校」の実現に向けた専門スタッフの配置促進等

③学校の指導・運営体制の効果的な強化・充実

7.25 シンポジウム「教職員の働き方を考える」

学校にも働き方改革の風を

7月25日、教職員の働き方改革推進プロジェクト／一般社団法人社会応援ネットワーク主催によるシンポジウム「教職員の働き方を考える～学校にも働き方改革の風を～」が開催されました。

2016年9月、政府による「働き方改革実現会議」が設置され、民間労働者には罰則付きの時間外労働規制が設けられたものの、「世界で一番忙しい先生」と呼ばれる公立学校の教員は上限規制の例外とされています。

そうした状況の中、シンポジウムの会場となった千代田区のプレスセンターホールには教職員、学生、研究者ら約250人が参加し、熱い議論に聞き入った。教職員の働き方改革推進プロジェクト呼びかけ人代表で明星大学教育学部教授の樋口修資さんによる基調報告に続き、連合会長の神津里季生さん、教育評論家の尾木直樹さん、全国過労死を考える家族の会 公務災害担当の工藤祥子さん、前文部科学大臣の馳浩さんがパネリストとして登壇しました。

尾木ママこと教育評論家の尾木直樹氏が「教員が受け持つ授業数は増える一方、報告書づくりなどの事務仕事も増える一方なのに、教員の数は増えていない。その結果、長時間労働を強いられているんです。教員の仕事は子どもたちを明るい未来に導くことなのに、疲れ切った状態ではとても無理。教員の勤務時間にも上限規制が必要です」と教員の長時間労働の一刻も早い解決の必要性を訴えた。

教職員の長時間労働を改善するために今、とるべき手段は何なのか？ ファシリテーターを務めた樋口修資明星大学教授の「過労死ラインに当たる月100時間（持ち帰り残業時間を含む）以上、時間外労働をしている教員の割合は小学校で55.1%、中学校で79.8%、高校では46.4%に達しています（連合総研調査）。過労死基準を超えて働くことが学校の常識になっている。これが大きな問題であることを今日のシンポジウムで共有したいと思います」といった報告から、教員の長時間労働の深刻さが伝わってくる。

元教員で、2007年に教員の夫をなくし公務上災害認定を得るまでに5年6カ月（審査請求から2年5カ月）を要した経験をもつ工藤祥子氏は「教員の仕事とはそもそも何なのか？ 死んでもやらなければいけないものなのか？ 教員は聖職に奉ずる者でなく、それぞれが生活と家族のある労働者だという意識をもってほしい。労働時間を管理することから始めてください」と力説した。

馳浩衆院議員・前文科大臣は「教員の定数改善と部活動指導員などの外部人材の活用、そして教員に時間

外勤務手当が支払われないことを定めている給特法の修正も必要でしょう。教員のモチベーションを保つための策について法律を含めて政府と話しているところです」と教員の長時間労働は正への道筋を示した。

神津里季生日本労働組合総連合会（連合）会長は、「働き方改革実現会議」の民間議員である立場から「今、教員の長時間労働の問題に光が当たっています。このチャンスをつかんで離さないという覚悟で取り組むことが重要です。議論だけでなく、改革を本物にしていかなければ、教員を含むすべての労働者を対象にした労働時間の上限規制と勤務間インターバルによる休息時間の確保が第一歩になるでしょう」と提唱した。

シンポジウムは樋口教授の「このシンポジウムを改革の始まりとして、教職員の数、業務内容の整備、中長期的には給特法の見直しも見すえつつ、知恵を出し合ってワークライフバランスを実現していきたい」という会場への呼びかけで締めくくられた。



人事院勧告(国人勧)出される 月例給 ボーナスともに 4年連続のプラス勧告

人事院は8月8日、内閣と国会に対し、2017年度の国家公務員給与について、⑩月例給を0.15% (631円)、一時金を0.1月引き上げるとする給与改定に関する勧告を行いました。併せて、7月に改正された「非常勤職員の給与に関する指針」に基づき非常勤職員の処遇改善を早期に行うよう各省庁に指導するとする報告や、長時間労働是正の取り組みを含む公務員人事管理に関する報告を行いました。

俸給月額・一時金ともに4年連続の引き上げ勧告となりました。民間における賃上げ動向を反映し、組合員の期待に一定程度応える勧告といえるでしょう。しかし、今後政府は、人事院の勧告を受けて、給与関係閣僚会議を開催し、その取り扱いを検討していくこととなります。その日程は未定となっていますが、公務員給与をめぐる情勢はより一層厳しいものとなることが予想されます。

給与勧告の骨子

○ 本年の給与勧告のポイント

月例給、ボーナスともに引上げ

- ① 民間給与との較差(0.15%)を埋めるため、俸給表の水準を引き上げるとともに、給与制度の総合的見直しにおける本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② ボーナスを引上げ(0.1月分)、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分

給与制度の総合的見直し

- ① 本府省業務調整手当の手当額を引上げ
- ② 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復

I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適應するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的(現行の民間給与との比較方法等)
- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等

の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

II 民間給与との較差に基づく給与改定

1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率87.8%)

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 631円 0.15% [行政職(一)…
現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳]
[俸給 456円 本府省業務調整手当 119円
はね返し分(注) 56円]

(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績(支給割合)と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.42月(公務の支給月数 4.30月)

2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

(1) 俸給表

① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験(大卒程度)及び一般職試験(高卒者)採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定(平均改定率0.2%)

② その他の俸給表

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査(完了率87.8%)

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定(指定職俸給表は改定なし)

(2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を

600円引上げ
(3) 初任給調整手当
 医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定
<ボーナス>
 民間の支給割合に見合うよう引上げ
 4.30月分→4.40月分
 民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分(一般の職員の場合の支給月数)

	6月期	12月期
29年度 期末手当	1.225月(支給済み)	1.375月(改定なし)
勤勉手当	0.85月(支給済み)	0.95月(現行0.85月)
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

[実施時期]

- ・月例給:平成29年4月1日
- ・ボーナス:法律の公布日

III 給与制度の総合的見直し等

1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
 *55歳を超える職員(行政職俸給表(一)6級相当以上)の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

2 その他

(1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

(2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

(3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

公務員人事管理に関する報告の骨子

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに添えていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

1 人材の確保及び育成

(1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

(2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

(3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

2 働き方改革と勤務環境の整備

(1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが重要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

(2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

(3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

(4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

教育実践講座 I

子どもは算数のどこで躓くのか？^{つまず}⑬ (宿題で躓くこともある)^{つまず}

石原清貴(元小学校教員)

1 暗記カード

もう少しすると1年生では「繰り上がり」「繰り下がり」、2年生では「九九」が始まります。ここで活躍するのが足し算引き算カード・九九カードです。これらのカードは教科書にある計算構理解のための操作をさせた後、極めて早い時期から用いられます。

算数の授業の中でどのように使われているのか、うかがい知ることはできないのですが、宿題には必ず出ます。それは「カードを3回唱え、親に聞いてもらうこと」であったり、「親にカードから出題してもらって答えること」であったりします。いつのころからか親が宿題の面倒を見ることが当然となっているのに驚くのですが、親が忙しくて子どもに時間を割けない場合はどうなるのでしょうか？

ところで、記憶力・暗唱力は極めて個人差が大きいのです。それは大人も子どもも一緒に、例えば歌を一回聴いてすぐに歌える子もいれば、何度も聴いて歌ってやっと覚える子もいるのがふつうです。それと同じで「8たす6は？」「14」と即座に答えられる子もいれば、答えられないで指折り数える子、必死で頭の中で答えを探す子もいます。

さて問題は「 $8 + 6 = 14$ 」と即座に答えられない「覚えるのが苦手な子」が「家で覚えておいで」というカード宿題を出された時です。親はわが子の覚えの悪さに愕然となり、子は子で親を失望させることで自信を失ってしまい「僕は馬鹿なんだ」と思い込んでしまう事態が発生するのです。

もし学校であれば、数図ブロックを出して確かめたり友だちに聞いて「ああ、だから14なんだ」と気づくこともあります。ところが家に帰って、もともとやりたくない宿題を親の前で、親から出題されて答えるという場面が出来上がるわけです。ましてや親は教育のプロではありません。答えが違っていると叱る親もいるかもしれません。答えを暗唱するまで何度も繰り返させる親がいるかもしれません。いずれにせよ苦手な子にとって良い指導は期待できないと考えるべきです。

親を巻き込んだ計算カード・九九カードの暗唱覚え宿題は、一見するとありきたりの平凡などの学校でも行われている取り組みです。しかし、それがもたらすかもしれないリスクはかなり大きなものがあります。大げさに言うと親子関係の悪化を招いたり、苦手な子のやる気を根本からそぎ落とすということが起こるのです。

2 対策

カード暗唱覚えの問題点は躓いた時に立ち返って考える物がない点です。わからなければ物を操作して検証できるようにすべきなのです。つまり計算カードと数図ブロックはセットとして持ち帰らせ躓くたびにブロック操作で答えをたしかめさせるのです。そうすると親も簡単に教えられるようになります。

ある学校の支援学級を担当した先生がカードとタイルそろばんをセットにして繰り上がり繰り下りの加減計算の指導をしたそうです。そうするとみるみる計算ができるようになったという報告があります。

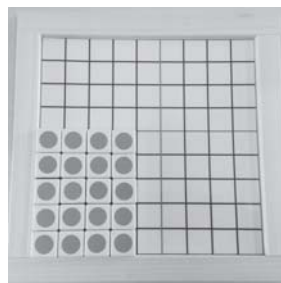
また、九九を単に唱え覚えるのではなく、図のようなボードを用意して九九を唱えながら数図ブロックを操作したのだそうです。そうすると全員の子が苦も無く九九をマスターしたということです。



石原清貴氏

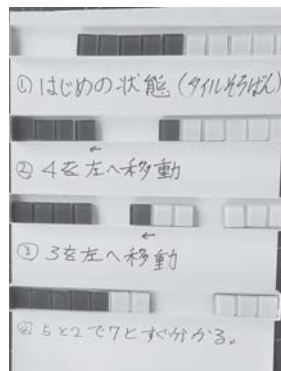
・九九ボード

これが、九九指導のときに子どもたち一人ひとりに持たせた九九ボード(九九パッド)です。写真では5×4を作っているところです。子どもたちが持っている算数セットの数図ブロックに対応するように作ってあります。



・タイルそろばん(4+3)

- ・細長いケースにタイルを10個入れ、右端に寄せておきます。
- ・4を左に寄せます。
- ・3を左に寄せます。
- ・そうすると5と2の7が見て取れます。
- ・ $4 + 3 = 7$ だと視覚的に理解できます。



このような道具を作るのは大変かもしれませんが。しかし、せつかくの数図ブロックです。計算カードと一緒に持ち帰らせ、答えを確かめるように助言しましょう。それだけで救われる子がたくさんいるはずですよ。

Tea, Coffee and Cakes

JTU-Kafe Open

pm 6:30-8:30 Thu, Sep 28, 2017

Sato Bldg. 1F 15-24 Nakano-cho Takamatsu-city, KAGAWA

tel. 0120-27-5925 fax.087-802-1642

「JTU-Kafe」は「JTU-Kagawa (日教組香川)」と「Cafe」を組み合わせた造語です。組合事務所で執行委員が、お待ちしております。相談ごとなどありましたら、お気軽にお越しください。飲み物とお菓子を用意しています。電話やファックスでの相談もできます。なお、日教組香川組合員で無い方も歓迎です。ただし、その場合、お茶代500円をいただきます。



教職員共済の 車両共済

(車両保険)

くらべてみてください!

自動車共済と車両共済は別々の契約です

事故が起きたときに、車両共済のみ、または自動車共済のみを使えます

使った共済の等級のみが下がります。一般の保険は自動車、車両のセット加入です。

(例：自損事故で車両のみ使ったので車両は17等級に下がったが自動車共済は20等級のまま)

☆ただ今自動車共済見積もりキャンペーン中です。詳しくはフリーダイヤル0120-27-8140へお問い合わせ下さい。粗品進呈中!!



教職員共済生活協同組合東四国事業所

高松市西宝町2丁目6-40香川県教育会館6階604号

Tel : 0120-27-8140 Fax : 0800-200-2207

カナリア通信

伝わることは

◆ニュースを見ていると、語られている言葉を本来の意味として受け取れないときがあります。人は意識的に「うそのニュース」として受け取らない場合もあれば、無意識に自分が受け取りたいメッセージだけを受け取るうとするようです◆ある講演会で紹介された面白い文章があります。全てひらがなで書かれたその文章は、分かち書きされたたくさんの方の言葉の最初と最後の文字だけが正しくて、途中の文字順はでたらめでした◆しかし、それを読むわたしたちは自分の知っている言葉の正しい文字順で読んでしまったのです◆わたしたちの脳は、よく言えば間違いを訂正して読む力に優れている脳なのです。別の言い方で表すと、わたしたちは自分で思っているように読み取ってしまう脳を持っているのです◆何かを伝えたいときは、「うそのニュース」として受け取ってもらえない状況にならないように、伝えたい相手との良い関係を作ることと忘れてはならないのだと思ふのです。



日教組香川委員長
嶋村 太伸

組合に入らなくても何も変わらないし、入っても何も変わらないと思いませんか。でもちょっと組合の世界をのぞいてみませんか。ステキな自分になるために組合はサポートしています。広くて深いおもしろい世界がありますよ。ぜひ世界のなかま、日本のなかまが一番多い日教組へ。お待ちしております。

日教組香川 組合加入説明会 開催!

日時 2017年9月17日(日)11:00~12:00

場所 日教組香川事務所

ただいま新組合員組合費 1000円/月キャンペーン中

- 組合って何をするとところ?
- 組合費は?
- 組合に入ると得することありますか?

ご質問に
お答えします

電話でもOK

すべての
お問い合わせは

TEL 0120-27-5925 (日教組香川教職員組合)
URL <http://www.jtu-k.com/> MAIL jtu-kagw@triton.ocn.ne.jp

日教組香川加入メニュー

日教組香川には、香川県の公立学校で働く教職員であれば、どなたでも加入することができます。校種・職種は問いません。

メニュー	月会費	各種サービス
組合員	初年度 月1,000円 その後、年齢ごとに 2,000円~5,000円	情報誌等配布 各種研修会案内 全国集会等旅費負担 個別課題への対応
講師 臨時採用 組合員	月1,000円	組合員に準ずる

月1,000円で全国のなかまと会える!