

「1年単位の変形労働時間制」交渉①

コロナ禍の状況下で、拙速に進めるべきではない！ 次回交渉までに、先送りを検討するよう求める

11月6日（金）18:00～、道高教組と道教組は、「1年単位の変形労働時間制」導入を可能とするための条例整備について、道教委との1回目の交渉を行いました。冒頭、昨日までに寄せられた「怒りのレッドカード」を大きく掲げ、「一方的に強行することは許されない」「新型コロナウイルス感染拡大が再び深刻化し、学校現場でもクラスターが生じている今、北海道が全国に先がけてやるべきことなのか」と強く指摘しました。

1回目の交渉は、そもそも教員に対し「1年単位の変形労働時間制」を導入しなければならない必然性がどこにあるのかということについて質しました。道教委は、私たちの質問に対し、文科省のQ&Aなどに示される文言を繰り返すのみで、制度導入の必要性をまともに説明することができませんでした。

そもそも、現場の勤務の実態は、拡大を続ける新型コロナウイルス感染症対応が加わって、非常に深刻です。少なくとも、性急に条例整備を進める状況ではなく、制度導入の矛盾はいつそう明らかになりました。



道高教組・道教組速報

2020/11/6
No.9
発行：道高教組
道教組書記局

高教組・道教組の主張と要求	道教委の回答
<p>1 はじめに 「選択的」とはいえ労働時間の変更が可能となる条例を制定するというのは、労使交渉では「勤務条件」の「一丁目一番地」の課題である。制度導入は1日8時間労働という大原則を壊すものであり、我々はこれまで一貫して反対してきた。今交渉で話すことの多くは、現場教職員の制度に対する意見や疑問である。そういう認識で聞いていただきたい。</p>	<p>全体として休日の増加などが期待される場合に有効な制度。単に導入すること自体が教員の業務や勤務時間を縮減するものではないが、業務量を削減した上で活用することにより、客観的な勤務時間管理の徹底、業務の分担の見直しや適正化といった他の施策と相まって学校における働き方改革を進めるための一つの選択肢であることから、条例提案を行おうとするもの。</p>
<p>2-1 条例改正の目的① 「1年単位の変形労働時間制」を導入するための条例改正の目的について伺う。</p>	<p>制度導入は、むしろ、労働者の勤務条件引き下げであり、それを「働き方改革」と称して、導入しようとするのは詭弁としか言いようがない。「これを単に導入すること自体が教員の業務や勤務時間を縮減するものではない」と回答しているとおり、この制度で超勤を解消できず、導入の必然性がまったくない。</p>
<p>2-2 条例改正の目的② 今回の交渉は、任命権者としての条例提案に関するものであり、服務監督教育委員会としての導入を前提としたものではないことを確認するがいかがか。</p>	<p>各市町村教育委員会や学校の実情に応じて本制度を活用しようとする場合には、都道府県において条例を整備する必要があることから、条例提案をしようとするもの。 なお、道立学校への導入の検討は条例案が可決された後に行うものであり、市町村教育委員会においても同様である。</p>
<p>今回の道教委の提案は、導入を前提としているものではないことを確認する。</p>	
<p>3-1 年休等の取得① 年休や特休で5日程度の休暇を取得できると考えるが、教職員の平均の年休取得日数は？</p>	<p>年休の平均使用日数は、小学校では13日と3時間、中学校では12日と1時間、高等学校では13日と5時間、特別支援学校では15日と3時間、全体では、13日と3時間となっている。</p>
<p>3-2 年休等の取得② 年休や特休で対応できる休みを、通常の勤務時間を延ばしてまで新たに週休日を設ける必要性は？。</p>	<p>例えば、年休は、特に初任者や臨時的任用の教員では日数も限られ、取得に当たって教員の側から意思表示をしなければならない。また、週休日の振替は1日単位又は半日単位で行われ、1時間単位での振り替えはできない。 一時間単位で勤務時間を積み上げ、休日の「まとめ取り」を行い得る選択肢を増やすために、一年単位の変形労働時間制を活用できるよう条例で定めるもの。</p>
<p>初任者や臨時的任用の教員の休暇日数が限られている部分は、それらの教職員に焦点化し待遇改善を行えばよいことであり、時間単位の振替をメリットとしているが、それについても制度の運用を改善すれば済むことだ。平均の年休取得日数の実態からも、制度を活用する必要性がないことは明らかだ。</p>	

次回交渉は11月11日（役員対応）

11/10 必着！

「怒りのレッドカード」で導入反対の声を上げよう！

高教組・道教組の主張と要求	道人事委員会の回答
<p>4 導入の効果 道教委は、制度を「単に導入するだけで勤務時間を縮減できるものではなく」とした上で、「他の施策と併せて講ずることにより業務量を確実に削減することが重要」と説明しているが、他のどの施策とどのように併せて講ずることで「業務量を確実に削減」するのか。</p>	<p>学期中及び長期休業期間中の業務量を削減した上で活用することにより、客観的な勤務時間管理の徹底、業務の分担の見直しや適正化といった他の施策と相まって学校における働き方改革を進めるための一つの選択肢である。</p>
<p>「客観的な勤務時間管理の徹底」も「業務の分担の見直しや適正化」も、「1年単位の變形労働時間制」と併せて講じなければならないという必然性はまったくない。まずは教員の異常な長時間労働を抜本的に改善するための道筋を付けることこそが必要であり、その前に条例制定を急ぐべきではない。</p>	
<p>5 各学校での検討 文科省は、条例制定にあたっての手続きを「まずは、各学校で検討」としている。曲がりなりにも「働き方改革の選択肢の一つ」と謳うのであれば、当事者である教職員に丁寧な説明を行い、そのうえで検討されるよう十分な時間をかけるべきだ。道教委は、これまでの手続きは、十分に学校現場の声を聞いていると考えているのか。</p>	<p>条例・規則制定等の具体的な手続については、Q & Aに「まず、各学校で検討の上」と記載されており、文科省からは「必ずしも、この手続に従う必要はない」との見解が示されたところだが、学校などの負担を考慮した上で意向調査を実施し、可能な限り学校や市町村教育委員会の意見を伺った。</p>
<p>我々の調査で96%もの教員が意見を聞かれておらず、「可能な限り」の努力をしたとは、到底認められない。制度導入は、重大な勤務条件の変更であり、そのための条例制定の手続きは、当事者である教員の意向をていねいに確認しながら慎重に進めるべきだ。この意向調査が感染症対応などに追われている「学校などの負担を考慮」したのであれば、丁寧な意向確認が行える状況が整うまで意向調査の実施を先送りするべきだ。</p>	
<p>6 条例制定のスケジュール 導入の前提条件である時間外勤務の上限時間を多くの教職員が超えており、現時点では活用できない制度だ。まずやるべきことは、遅々として進まない業務の削減など、やりかけているとりくみに集中すべき。今、現場では新型コロナウイルス感染症が再び増加傾向になってきており、必死の対応を続けている状況だ。なぜ、今急いで条例制定をしなければならぬのか。</p>	<p>各市町村教育委員会や学校の実情に応じて制度を活用しようとする場合、都道府県において条例を整備する必要があることから、意向調査結果も踏まえ、法施行となる令和3年4月から活用できるよう条例整備を行うこととしたところ。 本制度は、これのみをもって勤務時間の縮減につながるものではなく、今後も業務削減や準化を図り、日々の教員の業務や勤務時間の縮減に努めてまいる。</p>
<p>「意向調査結果も踏まえ」条例整備を行うとの回答だが、我々が実施した緊急アンケートでは、制度を活用したいとの回答はわずか6.4%であり、道教委の意向調査の結果とはあまりにも大きな乖離がある。多くの教職員は、もう身体が持たないかもしれないという不安を抱えながら、現状を何とかしてほしいという切実な願いをもって今日も子どもたちの前に立っている。それに加えて、今は、新型コロナウイルス感染症が増加傾向にあり、様々な対応を求められる教職員にはいっそう深刻な負担が生じているという実態を、道教委はどう認識しているのか。性急に条例整備をするのではなく、深刻な長時間労働を解消し、教職員のいのちを守る抜本的改善の対応に集中するべきだ。少なくとも、新型コロナ感染症が収束するまでは条例整備を行うべきではなく、条例整備の先送りを次回交渉までに検討するよう求めておく。</p>	

交渉のまとめ（道教組・新保副委員長）

改めて、なぜこの制度をなぜ導入しなければならないのか、本日の回答では全く納得がいかない。

今、学校現場は新型コロナ感染防止対策に追われ、まさしく長時間過密労働の中で献身的に勤務している。そのような状況での、勤務時間延長を伴うこの制度導入の意図が全く理解できない。



次回の交渉までに、条例整備の先送りを検討するよう重ねて要求しておく。

「怒りのレッドカード」に教職員の怒りのひとことを
 あなたの気持ちを、裏面の「怒りのレッドカード」に記し、道教委にぶつけましょう！
 あなたの思いや怒りは、必ず道教委に届けます。
11月10日(火)までに、FAX・メールで、今すぐ送信を！！

