

道教委は、条例提案先送りの要求を拒否し強行！ 变形労働制の矛盾、問題点はいつそう浮き彫りに

11月13日(金)、道高教組と道教組は、「1年単位の变形労働時間制」導入を可能とするための条例案について、道教委との2回目の交渉を行いました。冒頭、各地から寄せられた「怒りのレッドカード」を大きく掲げ、教職員の怒りの声を伝えました。

前回交渉において条例提案の先送りを検討するよう求めていましたが、道教委は、提示どおり条例提案すると回答しました。極めて拙速で不誠実なこの回答に対し、厳しく抗議しました。その後の質問への回答を見ても、例えば、労働者保護のための歯止めとなる指針等が、「図る」「留意」「配慮」「出きる限り」「汲み取る」など曖昧なままであり、そうした問題点を認識しながらの条例提案は、無責任と言わざるを得ません。

そもそも、交渉での道教委の回答は、文科省の導入の手引やQ&Aで示されているものをそのまま説明したにすぎず、あまりにも不誠実で、道内の教職員の実態や意向をまったく踏まえないものです。現場教職員を無視した意向調査と不誠実な交渉により教職員の意向を聞いたとされてはたまりません。17日に予定されている賃金確定教育長交渉で、「怒りのレッドカード」を教育長に手渡し、厳しく抗議します。



2020/11/13
No.10
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 学校現場は、新たな勤務制度について対応している状況ではない。改めて、学校現場での十分な議論と新型コロナウイルス感染症が収束するまでは、条例制定を先送りするよう求める。</p>	<p>単に導入するだけで勤務時間を縮減できるものではないが、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となるものであり、提示したとおり、条例提案を行ってまいりたい。</p> <p>極めて拙速で不誠実な第4回定例道議会への条例提案に対して厳しく抗議する。</p>
<p>2 服務監督教育委員会の役割 仮に条例が制定された場合、市町村立学校の導入については、それら学校の服務監督教育委員会である市町村教育委員会が判断するものであり、道教委として一切の指導、介入をしないということではどうか。</p>	<p>条例案が可決された際には、道教委において、制度の詳細を定めた規則などの整備を行うこととなるが、各市町村教育委員会は、その規則などを踏まえ、本制度を導入するか否かについて、検討を行うものと考えている。なお、各市町村教育委員会や学校の判断により選択的に導入できるものであり、一律に適用されるものではない。</p>
<p>3 学校毎の判断 今後、道教委が服務監督教育委員会として導入の方向で判断したとしても、道立学校毎に活用しないと判断する場合は、その判断は尊重されるということではどうか。</p>	<p>本制度は、各学校の判断により選択的に導入するものと考えている。</p> <p>市町村教委や道立学校として活用しないと判断しても、道教委として一切の介入をしないと認識する。また、今後の活用の促しなども絶対に行わないよう強く求めておく。</p>
<p>4 勤務時間の割振り 通常の勤務時間の超過分の割振りについて、「連続して週休日を設ける」とは、例え、1日分の割振り変更であっても、土日の週休日と合わせることで「連続」となるのか。</p>	<p>本制度を適用する場合でも、基本的には土日は週休日とすることが原則とされており、その土日に連続して更に週休日を設定する場合には、本制度を活用できるものと考えている。</p> <p>1日分の割振りが可能であれば、「教師のリフレッシュ」として、まとめ取りに限定した導入の意義と矛盾するものだ。</p>
<p>5 「対象期間」及び「特定期間」の割振りの原則 対象期間の勤務日は「原則、月曜日から金曜日までの5日間」としているが、土日に勤務を割り振ることは可能か。また、「公務の運営上の事情によりやむを得ない期間」を「特定期間」として定めることとしているが、その制限はあるのか。</p>	<p>勤務時間の割振りを決める時点で、あらかじめ土日に勤務することが判明している場合は、勤務日として設定することもありえるとされている。</p> <p>なお、特定期間について、国においては、対象期間の相当部分を特定期間とすることは法の趣旨に反するものとされている。</p> <p>その回答では、曖昧であり不十分だ。特定期間の制限については、規則等で明記するよう、今後の検討を求める。</p>

歯止めとしての「指針に基づき講ずべき措置」について いずれの措置も明確ではなく、歯止めにならない

高教組・道教組の主張と要求	道教委の回答
<p>6 割振り日数の限度 文科省の「導入の手引き」には「5日間程度の休日確保することが限度であると考えられ」となっているが、その上限はあるのか。</p>	<p>休日のまとめ取りの日数については、国においては、5日間程度の休日確保することが限度と考えられるとされているが、法令等でまとめ取りを行うことができる休日の日数の上限は設けられていない。</p>
<p>「上限はない」との回答ではたいへん不安だ。労使協定で決められない状況の中で割振りの日数については、厳しく制限を設けるべきだ。規則等で明記し、歯止めをかけるよう求める。</p>	
<p>7-1 指針に基づき講ずべき措置① 制度活用について「指針に定める措置を講じるもの」としている。また、措置を講ずることができなくなった場合などは、その日以後、制度をやめる扱いとなっているが、その判断について誰がするのか。</p>	<p>指針に定める措置が講じられているか否かや、措置を講ずることができなくなった場合などの判断については、服務監督教育委員会や校長が行うこととされている。</p>
<p>7-2 指針に基づき講ずべき措置② 「担当する部活動の休養日及び活動時間」については、スポーツ庁及び文化庁が定めるガイドラインで示されたものであるということでしょうか。</p>	<p>スポーツ庁及び文化庁のガイドラインに定める休養日及び活動時間を遵守する必要があるとされている。</p>
<p>7-3 指針に基づき講ずべき措置③ 通常の正規の勤務時間を超える勤務時間の割振りについては、「業務量が多い一部の時期に限り」となっているが、どのくらいの期間を想定しているのか。</p>	<p>長期休業期間等の業務量の縮減によって確実に確保できる休日の日数を考慮し、確実に縮減できる時間の範囲内で、年度当初や学校行事等で業務量が多い時期に限定することが必要とされている。</p>
<p>7-4 指針に基づき講ずべき措置④ 通常の正規の勤務時間を超えて勤務時間を割り振る日において、「所属する学校において行われていなかった業務の当該教育職員への新たな付加により在校等時間を増加させることがないよう、留意すること」となっているが、その「留意」は、誰がどのように判断するのか。</p>	<p>服務監督教育委員会及び校長が、その措置を講じることとされている。</p> 
<p>7-5 指針に基づき講ずべき措置⑤ 「終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間の確保」、いわゆる「インターバル規制」は何時間を想定しているのか、また、いつ、誰が定めるのか。</p>	<p>具体的な時間数は一律に定められておらず、地域や学校の実情や当該教育職員及び業務の状況を総合的に勘案し、教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な時間数を確保することとされている。</p>
<p>7-6 指針に基づき講ずべき措置⑥ 「本制度の適用前と比較して、部活動、研修その他の長期休業期間等における業務量の縮減を図る」となっているが、実際に縮減されているかどうかは、誰が判断し、また、調査等を実施するのか。</p>	<p>服務監督教育委員会及び校長が、その措置を講じることとされている。</p>
<p>7-7 指針に基づき講ずべき措置⑦ 「職員会議、研修その他の本制度が適用される教育職員であるか否かにかかわらず参加を要する業務については、通常の正規の勤務時間内において行うこと。」としているが、参加を要する業務とは、「教科会議、授業打合せ」などの業務を含むのか。</p>	<p>国からは、具体的な業務は想定していないが、校長が勤務時間内に参加を要すると判断するもの、との見解が示されたところ。</p> 
<p>いずれの措置についても、現時点では明確に示されておらず、これでは歯止めにならない。「1年単位の变形労働時間制」は、民間であれば労使協定の締結が条件とされている。それを教育職員に対して適用できるよう、勤務条件条例主義を踏まえ、条例により定めることと読み替えたものだ。労働者側に裁量がないこの仕組みは非常に問題である。労使協定により確認すべき内容を条例により定めるとするのであれば、少なくとも、歯止めとしての措置も、条例提案とともに明確に示されるべきである。それが示せないのであれば、条例提案を持ち出すべきではない。指針に定める措置について、明確に示すことを求めておく。</p>	

道教委の条例提案強行という暴挙に対し、強く抗議 規則の整備、導入の判断も、我々と話し合うことを確認

高教組・道教組の主張と要求	道教委の回答
<p>8 制度活用の裁量 省令には「育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならない」となっているが、教職員個々の裁量で、制度の活用を拒否したり、または、希望したりできるのか。</p>	<p>本制度の対象者の決定等については、校長が各教育職員と対話を行い、個々の事情などをよく酌み取った上で行うものであり、また、教育委員会、校長及び教育職員が丁寧に話し合い、共通理解を持って活用することが重要であるため、一方的に適用する制度ではないものと考えている。</p>
<p>「一方的に適用する制度ではない」としながらも、「勤務時間の割振りは、服務監督教育委員会や校長が定める」としており、適用の裁量は服務監督教育委員会や校長という建て付けだ。本人の意に沿わない制度の活用がないとは言い切れず、労働者側にとって極めて不安定な制度だ。教職員個々の裁量が確実に担保されないのであれば、このような制度を現場に導入するべきではない。</p>	
<p>9 勤務時間の割振りの設定 対象期間を1月ごとに区切った場合、最初の期間における勤務日及び当該勤務日ごとの勤務時間の割振りは、何日前までに設定するのか示されていないが、今後、規則等で定める予定があるのか、また、何日前までに設定することを想定しているのか。</p>	<p>本制度を運用する上での詳細などについては、条例案が可決されたのち、検討することとなるが、その際には、関係団体などから御意見を聞きながら、検討していく。</p>
<p>労使協定の締結が条件とされている民間向けの制度とは違い、教育委員会や管理職の恣意的な運用とならないよう、設定の期日についての制限がどのように設けられるのかということは大変重要であり、この時点で示されないのは、不誠実と言わざるを得ない。</p>	
<p>10 制度導入に伴う勤務管理の負担 文科省は、制度導入に伴い、管理職の新たな業務負担が生じることについて具体的に言及し、説明している。道教委は、管理職の新たな業務負担についてどのように認識し、どのような改善策を講じようとしているのか。</p>	<p>本制度の導入によって生じる新たな業務を円滑に遂行するため、各学校の管理職が真に必要な業務に注力できるよう各種調査の廃止や簡素化などを一層進めるとともに、本制度の運用など詳細を定める際には、出来る限り手続きが簡便となるよう、検討していく。</p>
<p>「本制度の導入によって生じることとなる新たな業務を円滑に遂行するために」との回答は、制度導入によって新たな業務負担が生じること認めたものであり、「学校における働き方改革を進めるため」という制度の趣旨とは明らかに矛盾する。これから検討するというのは順序が逆であり、条例提案の前に、具体的な管理職の業務削減を整えるべきだ。また、道議会で、制度導入に伴う管理職の新たな業務負担の認識を問われたことに対し、道教委は、「事務職員やサポートスタッフ等との役割分担も含め、各教育職員に校務を適切に分担する」と答弁している。これでは、校務を分担する事務職員や教育職員に新たな負担を生じさせることになるものであり、根本的な解決にはつながらないことも指摘しておく。</p>	
<p>11 今後について 今後、道立学校への制度導入についてはもちろんのこと、市町村教育委員会が制度を導入する際に関係する規則などの整備を行うにあたっては、われわれと十分に話し合うことでよいな。</p>	<p>規則などの整備にあたって、勤務条件については、皆様方と話し合っています。</p>
<p>道教委が条例制定を強行するのであれば、規則の整備や服務監督教育委員会としての導入の判断についても話し合うことが確認された。今後の話し合いについては、書面による協定も含めて、我々と誠実に話し合うことを求めておく。</p> <p>「1年単位の変形労働時間制」導入は、労働基本権の根幹である労働時間法制の大原則を解除する重大な制度変更であるのに対して、労働者保護のための歯止めとなる指針等が、「図る」「留意」「配慮」「出きる限り」「汲み取る」など曖昧なままであり、無責任と言わざるを得ない。</p> <p>道教委は、「働き方改革を進めるための一つの選択肢」と前のめりであるが、今回の交渉での道教委の対応では、まったく我々のリフレッシュになるとは思えない。介護や育児がある教職員には配慮する制度としているが、そもそも、介護や育児をしながら働く職員がまともに働くことができない制度を取り入れることが、魅力ある職場なのか甚だ疑問である。</p> <p>我々の質問に対して、まともに答えることができない状況では、条例の制定を認めることは決してできない。改めて、条例提案を先送りするよう強く求める。</p>	



交渉のまとめ（道高教組・尾張委員長）

本来なら、今日は現場から駆け付けてもらって生の声を届けるところだが、今は急速な感染拡大でそれもかなわない。そればかりでなく、いま学校は多忙を極め、一人でも抜けることができない程の忙しさだ。そこで後ろに掲げた「レッドカード」を募ってこの場に持ってきた。その中から2つだけ読み上げて紹介したい。

今、コロナ禍で様々な対応が迫られています。それは行政でも同じではないでしょうか？子どもの安全と私たちの安全、そして、学びや発達の保障を日々、知恵を絞って考え、実践する毎日が、3月からず〜っと続いています。今！？変形労働時間制を制定する必要と余裕がありますか？私たちの日々のどこを？何を？見て、この考えに至るのか、正直全く分かりません。超勤を解消するならば、子どもの安全・安心、学力向上を考えるならば、是非ともこの労力を少人数学級実現に注いでいただきたい。手を取り合って、子どものために進んでほしいです。

もうひとつ、「道立学校 管理職」と自ら書いている。

「制度導入には厳しい条件があり、それをすべてクリアすること」の説明が、全教職員にされぬまま、話しが進むのは論外！（クリアできない責任を個人や学校に押しつけるのがみえみえ）この制度は長時間勤務の強要にしかならない！

こうした声を無視して、条例提案だけは、全国に先駆けてやるという道教委の姿勢はまったく理解できない。そもそも労使対等で決められるべき労働条件の変更について、制度を設計する者とその運用をする者、運用を監視する者が、同じであることに、この制度の根本的矛盾がある。そのことが今日明らかになった。

これで終わりではない。最後にも確認したが、サービス監督権者として話し合うことになる。そのことを申し上げて、この場は終わりたい。



◎「怒りのレッドカード」は、17日の賃金確定教育長交渉の際に、教育長に手渡します。

お手元に未送信の「怒りのレッドカード」がありましたら、すぐ、道高教組・道教組へ送信してください。

道高教組 FAX 011-241-8510 メール kokyoso@dokokyoso.jp

道教組 FAX 011-742-1001 メール dokyoso@seagreen.ocn.ne.jp



◎道高教組・道教組 緊急合同代表者会議を開催します。

日時：11月21日（土）10:00~11:30

開催：Zoomによるオンライン開催です。

内容：交渉結果を含め、この間の「1年単位の変形労働時間制」についての情勢報告。

今後の運動のすすめ方についての行動提起。

*緊急の招集となり、申し訳ありませんが、各支部・単組代表者の参加をお願いします。

◎西いぶり・ゆきとどいた教育をすすめる講演会を全道にZoom配信します。

*「1年単位の変形労働時間制」の問題点や今後の運動の展望を確かめ合うため、全道各地から、この学習会のZoom配信に結集しましょう！



西いぶり・ゆきとどいた教育をすすめる講演会 鈴木大裕・内田良 クロストークを Zoomで全道に配信します!!

子どもたちの豊かな学びのためにできること
～教員の変形労働時間制の先に見えるもの～

12/6 Sun. 9:30~12:00
きらん 道立学生学習センター 2階多目的室1-3
道立学生学習センター 2階多目的室1-3
道立学生学習センター 2階多目的室1-3

講師 鈴木大裕 内田良
進行 阿知良洋平

子どもたちの豊かな学びのためにできること
～教員の変形労働時間制の先に見えるもの～

12/6 Sun. 9:30~12:00
きらん 道立学生学習センター 2階多目的室1-3
道立学生学習センター 2階多目的室1-3
道立学生学習センター 2階多目的室1-3

申し込み 人数は100人を超すとさせていただきます

申し込み 人数は100人を超すとさせていただきます

申し込み 人数は100人を超すとさせていただきます

子どもたちの豊かな学びのためにできること
～教員の変形労働時間制の先に見えるもの～

講師 鈴木大裕さん、内田良さん

日時 12月6日（日）9:30~12:00

配信 Zoomウェビナーで配信します

*IDやパスワード等は、メールでお知らせします。

参加申し込み（締め切り12月4日）

右のQRコードまたは下記のURLからお申し込みください。

<https://forms.gle/tttKxZ93c72A0AAA>

