

第13号

定価一年間300円
組合員の購読料は
組合費に含む



発行

檜山教職員組合

〒043-0056 江差町字陣屋町86-1
Tel 0139(52)0858 FAX(52)1490
発行責任者 石橋英敏
E-mail: hiyamakyoso@proof.ocn.ne.jp

すべての子どもたちにゆきとどいた教育を求める全国署名

すべての子どもたちにゆきとどいた教育を求める全国署名が、今年もとりくまれました。11月末日までに檜山教職員組合が集約した署名は、2041筆でした。12月6日の全国集約集会に届けられました。この日全

2,041筆



願い束ねて道議会・国会へ

国から集約された署名は、380万8834筆。来年2月に国会に提出されます。署名は、国の責任による35人学級実施や教職員定数の改善、私学助成の増額、教育の無償化などの実現を求めます。集会では、「税金を教育にもっと使うべき」との提起がなされました。高校生からの発言が続き、「教育に自己負担のお金がかかり過ぎ」「高い学費のせいで学べなくなる人がいる」「家庭環境により、学ぶ権利が侵されること」があつてはいけないなどの声が上がりました。実際、国内総生産のうち教育機関に対する公的支出の割合は、OECD(経済協力開発機構)加盟国中、日本は2.9%で、最下位です。OECD平均4.2%まで引き上げれば、完全な教育無償化をはじめ署名が求めるほぼ全項目が実現可能となります。(グラフ参照) また、全国私学助成をすすめる会も同日、国会内で「学費の

公民間格差・自治体間格差是正を求める院内集会」を開催し、326万3481筆の私学助成署名を集約しました。2020年度から私立高校生への就学支援金が引き上げられることなど署名運動の成果を確認。参加した私立高校生は、「高校は私立だから、大学は国立でなければならぬ」「家庭の経済状況によって将来の選択肢を狭めない

1年単位の変形労働時間制法案

「嫌だ」というもの動かす「嫌だ」というもの動かす

文科大臣

公立学校教員に1年単位の変形労働時間制を導入するための公立学校教員給与特別措置法(給特法)改定案が12月4日、

強行成立 導入の前提なし

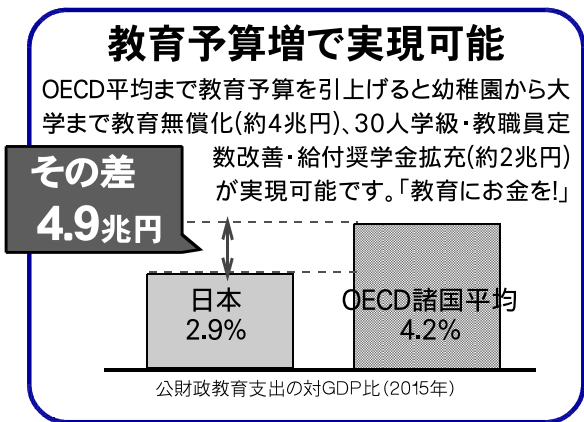
参議院本会議で与党などの賛成多数で可決しました。4人のうち3人の参考人が反対や懸念を示す中、十分な審議を経ないままの強行採決でした。国会審議で政府は、同制度の導入の前提として「恒常的な残業がないこと」とし、所定外(時間外)労働の上限を月45時間、年360時間とするガイドラインの順守を挙げました。一方、審議では、小学校教員の57.8%、中学校教員の74.2%が月45時間を超えて勤務していることが明らかにされました(文科省H28年度勤務実態調査)。導入の前提を欠きます。また、8時間労働制の原則を壊す危険があることから、同制

21年4月からの導入時期に向けた具体化が行われます。何よりも都道府県段階での条例化を食い止めるとりくみが焦眉の課題となります。引き続き現場の実態と声を上げていく必要があります。(裏面に関連)

でほしい」などと訴えました。同署名も来年2月の提出をめざします。全国教育署名は31年の歴史を刻みます。この間、教育無償化を図る国際人権規約について日本政府は留保を解き、国際社会に約束しました。世界の大道は、人権としての教育の実現に向かっています。署名運動はそれと軌を一にします。

度で可決しました。4人のうち3人の参考人が反対や懸念を示す中、十分な審議を経ないままの強行採決でした。国会審議で政府は、同制度の導入の前提として「恒常的な残業がないこと」とし、所定外(時間外)労働の上限を月45時間、年360時間とするガイドラインの順守を挙げました。一方、審議では、小学校教員の57.8%、中学校教員の74.2%が月45時間を超えて勤務していることが明らかにされました(文科省H28年度勤務実態調査)。導入の前提を欠きます。また、8時間労働制の原則を壊す危険があることから、同制

度で可決しました。4人のうち3人の参考人が反対や懸念を示す中、十分な審議を経ないままの強行採決でした。国会審議で政府は、同制度の導入の前提として「恒常的な残業がないこと」とし、所定外(時間外)労働の上限を月45時間、年360時間とするガイドラインの順守を挙げました。一方、審議では、小学校教員の57.8%、中学校教員の74.2%が月45時間を超えて勤務していることが明らかにされました(文科省H28年度勤務実態調査)。導入の前提を欠きます。また、8時間労働制の原則を壊す危険があることから、同制



公立学校教員は給特法で教職調整額を支給する代わりに時間外労働手当などが支給されず超勤4項目を除き時間外労働を命ずることはできないというのが建前です。教員が情熱を傾ける部活動が労働でないというのは法律実務家からするとあり得ない不可解極まりないものです。そもそも労働基準法がなぜ残業代の割増賃金の支払いを命じるのか。端的に言えば長時間労働の抑制です。しかし、給特法は残業代支払い義務が課されず、使用者による労働管理も曖昧で、教員に過大な業務を与え、長時間労働まん延の元凶になつていきます。この問題に切り込まずに、教員の長時間労働の是正はなし得ません。

勤務時間把握に法的根拠を持たせる方向には賛成ですが、実効性あるものにならなければなりません。ガイドラインでは、超勤4項目以外の業務は労働ではないとの解釈には手をつけず、労働ではないはずの部活指導などの時間も含めて勤務時間として管理するとしています。労働ではないのにガイドライン上は勤務時間として在校等時間などという欺瞞的概念で管理することは、本来取り組むべき給特法改正に目を背け、そこに向かう機運が失われるのではないかと危惧があります。

1年単位の変形労働時間制の導入は必要性も許容性もありません。そもそもこの法案は、深刻化する教員の長時間労働の実態を踏まえて提起されたものです。念頭に置かなければならぬのは給特法の抜本的な改正です。そこを抜き、改定しても、長時間労働解消は不可能です。休日のもとめ取りには賛成ですが、その手段としての1年単位

の変形労働時間制には合理性がありません。休日のもとめ取りを可能とする条例を地方公共団体が制定するよう促す法律を国会でつくればよいのです。1年単位の変形労働時間制によつてまとめ取りが出来るようになるという理解は法的に誤りです。1年間の変形労働時間制は、憲法に由来する労基法の1日単位、1週間単位の労働時間規制の枠を取り崩し、労働者の命や健康にとつて危険な例外的制度です。この法案は労使協定もない、労働基準監督署への(労使協定)の届け出もありません。

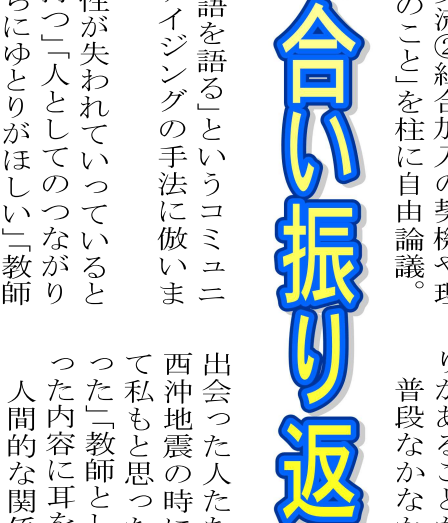
民間では、1年間の変形労働時間制は、残業代不払いの脱法手段として悪用されています。しかも、給特法のある教員は、そもそも残業代がゼロです。残業代削減のメリットはないのにあえて導入する狙いは、繁忙期の残業時間を見せかけ上減らすことにあるとしか考えられません。その狙いを隠し、休日のもとめ取りが可能になるということのみが強調され、労基法を歪めて改定を通そうという政府の対応はあまりにも無責任です。私の両親、祖母とも教員でしたが、教員の仕事は今も魅力的です。志願者を失わせているのは、給特法により長時間労働を放置した教員の職場環境の劣悪さです。現在の教員の職場環境を固定化し、目をそらし、さらに労基法の規定もゆがめる1年単位の変形労働時間制には断固反対します。

「今の想いを語る会」を開催。18名が参加しました。オリエンテーションの後、4〜5人の小グループに分かれ、日常の苦労や思い、感じていることを率直に語り合いました。参加者はそれぞれ4つのグループの分散し、①現状交流②組合加入の契機や理由③「これからのこと」を柱に自由論議。どの声が出されました。組合と自分についての思いが交流されました。「個人的な人としての出会いがあったから」「子どもや父母、地域を大事にしていたよね」「当たり前のことを思い出させてくれる」など、それぞれ固有の関わりがあることが鮮やかに語られました。普段なかなか参加が叶わない奥尻の組合員からメッセージが寄せられ、紹介されました。「今まで出会った人たちの思いをつなげたい」「南西沖地震の時に奔走する組合員の姿を見て私も思った」「いろんな交流が楽しかった」「教師として学んで成長したい」といった内容に耳を傾け合いました。人間的な関係づくりの切実さが浮き立ちました。

「語る会」でのグループワーク。少人数で、日頃の思いの文を交流。今を振り返り、これからを話し合う場になりました。

1年単位の変形労働時間制審議

参考人陳述から



意見を述べる嶋崎量弁護士=11月12日、衆議院文部科学委員会
日本労働弁護団常任幹事。1975年生まれ。神奈川総合法律事務所所属、ブラック企業対策プロジェクト事務局長、ブラック企業被害対策弁護団副事務局長、反貧困ネットワーク神奈川幹事など。主に働く人や労働組合の権利を守るために活動。

必要性も許容性もない

1年間の変形労働時間制は、民間では、1年間の変形労働時間制は、残業代不払いの脱法手段として悪用されています。しかも、給特法のある教員は、そもそも残業代がゼロです。残業代削減のメリットはないのにあえて導入する狙いは、繁忙期の残業時間を見せかけ上減らすことにあるとしか考えられません。その狙いを隠し、休日のもとめ取りが可能になるということのみが強調され、労基法を歪めて改定を通そうという政府の対応はあまりにも無責任です。私の両親、祖母とも教員でしたが、教員の仕事は今も魅力的です。志願者を失わせているのは、給特法により長時間労働を放置した教員の職場環境の劣悪さです。現在の教員の職場環境を固定化し、目をそらし、さらに労基法の規定もゆがめる1年単位の変形労働時間制には断固反対します。

民間では、1年間の変形労働時間制は、残業代不払いの脱法手段として悪用されています。しかも、給特法のある教員は、そもそも残業代がゼロです。残業代削減のメリットはないのにあえて導入する狙いは、繁忙期の残業時間を見せかけ上減らすことにあるとしか考えられません。その狙いを隠し、休日のもとめ取りが可能になるということのみが強調され、労基法を歪めて改定を通そうという政府の対応はあまりにも無責任です。私の両親、祖母とも教員でしたが、教員の仕事は今も魅力的です。志願者を失わせているのは、給特法により長時間労働を放置した教員の職場環境の劣悪さです。現在の教員の職場環境を固定化し、目をそらし、さらに労基法の規定もゆがめる1年単位の変形労働時間制には断固反対します。

政府答弁・付帯決議を生かして

2021年4月の導入をめざし制度具体化のための省令や指針が作成されます。また、文科大臣は、「業務の削減」と恒常的な時間外勤務なしが導入の前提となることを認めており、同時期までにその条件をつくらなければなりません。定数増もないなか現実には業務の削減を見通すことは困難です。見せかけの「勤務縮減」が横行する危険があります。文科省は、「月45時間、年360時間以内」の時間外労働を可能とする「上限ガイドライン」の順守を前提条件として示します。しかし、直近の文科省調査でも、月45時間超の時間外勤務をする

変形労働制の導入を止めよう

教員が小学校で6割、中学校で7割にもなります。文科大臣は、「こうした要件が順守できない場合は制度の活用をやめる」と答弁せざるを得ませんでした。大臣は、虚偽の勤務時間記録が蔓延している実態があることも認めました。国会の付帯決議は、「前提として現状の教職員の長時間勤務の実態改善を図ること」「部活動や研修等の縮減を図ること」を求めます。また、勤務時間延長に伴い新たな業務を付加し在校時間の延長を招かないこと、職員会議や研修等は通常の所定勤務時間内で行うことなども求めています。無謀な導入を止めるための声を上げていきましょう。

思い聞き合う振り返る

11月29日、檜山教職員組合の今年度評議委員会が開催されました。各支部選出の評議委員による審議を経て、中間決算と補正予算、経過報告と当面のとりくみについて承認されました。後段は、他の組合員も参加する



「語る会」でのグループワーク。少人数で、日頃の思いの文を交流。今を振り返り、これからを話し合う場になりました。

「自分自身の物語を語る」というコミュニケーション・オーガナイズングの手法に依りました。「学校から個性が失われていってという危機感を持つ」「人としてのつながりが心配」「気持ちにゆとりがほしい」「教師にとつても子どもにとつても辛い状況」な