



日常の勤務の割り振り変更簿の活用で、 気持ちよく働ける職場に！

14・3・25 市教委交渉より

【定期健康診断の オプシオン拡充！】

組合：オプシオンによる大陽がん検便検査について、前回の回答より前進し、感謝しています。「この「前向きに検討」の実施時期はいつごろか。

教委：健診センターと調整し、来年度(2014年度)から実施する予定。

組合：オプシオンの項目に大陽がん検便検査が追加されるということですね。

教委：そうです。実現に向けて一生懸命頑張ってきました。

組合：ありがとうございます。非常にうれしいです。(拍手)

【50人未満の職場にも 校内衛生委員会を！】

組合：50人未満の学校における校内衛生委員会設置要求に対し、前回までの回答「考えていない」が、今回「現時点では考えていない」に変わったが・・・いつごろから考えるのか。

教委：具体的にいつからとは言えないが、考えてほしい。

組合：瀬戸市・一宮市等いくつかの市町では50人未満でも設置している。小牧でも不可

(資料)

安全衛生に関する報告の係る記入上の注意事項

25教福第14号

平成25年4月8日

1 職員数

(1) 「常時使用する職員数」欄は・・・

(2) 「職員」欄は・・・

(3) 「その他」欄は、非常勤嘱託員等の人数を記載すること。

(なお、年間通じて常時使用している労働者は、1週あたりの労働時間数にかかわらず人数に含めること。)

能ではない。

組合：ところで、「50人」の教え方は今までどおりなのか。県では50人のカウントの基準変更があった。1週間に1時間でも働いていればカウントすることになったはずだが、その基準で数えたか。

教委：前年度と同じ基準でカウントした。学校からの報告を受け、50人以上は2校と判断した。

組合：市教委から各学校に、県のカウントの仕方が変わったことは知らせたのか。これに沿ってカウントし、ALT・支援員・司書等も含めると50人を超える学校は増えるはず。再度、市教委から学校にこの資料を具体的に示してカウントし直しを指示してほしい。

組合：小牧市においても、市から派遣している労働者〇人、いろいろな支援員〇人・・・等具体的にカウントの仕方を指示して見直ししてほしい。そうすれば50人を超える学校はもっと増えるはず。労安法の精神に基づいたやりかたできちんとカウントし直ししてほしい。やつてもらえるか？

教委：・・・

組合：すぐに産業医をつけるとか無理な要求をするつもりはない。しかし、次の予算を獲得するために実態をつかんでおく必要があるのではありませんか？

組合：県の福利課は各市町にそのように指導していると言っている。

教委：・・・

組合：市教委が、「やらない」「検討すらしない」ということであれば、「人事委員会」「公平委員会」に措置要求を提出する。

教委：考えてみる。県に問い合わせ検討する。

組合：今年度の第2回総括安全衛生委員会のまとめ報告が見当たらないが開かれたのか。

委：2月28日に実施したが、まとめについてはまだ報告ができていない。

組合：前回の交渉時に50人以上の学校についても総括安全委員会のメンバーに入れてほしいと要望したが。

教委：28日の会議の中でもそのような意見があったので、50人以上の学校についても参加できる方向で規定の改定を考えている。

組合：ありがとうございます。

【非常勤養護教諭の加配実現！】

組合：来年度から配置される非常勤の養護教諭について、労働契約は提示されているのか。また、仕事内容については？

教委：市単Aと同じで、週24時間。年間840時間。学校現場の切実な状況を訴えて予算獲得に頑張りました。職務については、「本務の養護教諭の補助」。

組合：本筋にありがとうございます。ただ、仕事内容を提示していかないと、際限なく仕事を割り当てられかねない。

教委：職務内容については逆にどんな仕事をやるつもりなのか聞きたいのか実践を踏まえたいという意見も聞きたいのだが・・・

組合：4月は健康診断関係の業務。スポーツ振興センターの書類、けが人の移送の際、連れていく人と学校に残る人の役割分担とか。

教委：(文書で示しているわけではないが)その3つはいいと思う。また、本務の養護教諭不在の場合は病院への移送もせざるを得ない。ただし、泊を伴うものに関しては想定していない。出張も認められない。

組合：実際には市採用の教員が野外生活や修学旅行に付き添っている例が多々ある。雇用契約以上に働き過ぎたり、けがをしても労災認定されないのが、文書で校長に周知すべきである。

組合：労働契約書(雇用条件)をもらえるか。

教委：後日渡します。(書記長あて渡す)

教職員の健康診断においては、市教委の努力もあって、来年度から潜血(検便)による大腸癌検査がオプションに入った。今後は、オプションでなく定期健康診断に組み入れた検査ができるように要望したい。

【日常の割り振り変更簿の活用で長時間労働の解消を！】

組合：在校時間記録をつけ始めて3年経過したが、長時間労働が減ってきたとはいえず依然100時間超がかなりある。今後も増えそうな感じがするが、市教委はどのように指導しているのか。

教委：短時間にするよう言っている。

教委：どこにメスを入れるべきだと思っか。

組合：仕事内容が多すぎる。部活をしない日の縛りが緩くなっている。

組合：部活を教員以外の人に任せる。授業持ち時間数を減らすために教員数を増やす。用務員のパート化・市職の引き上げ等、人が減って、結果、教育以外の仕事は教員にふりかかっている。

組合：作品募集では学校で選定し、応募票を付け、負担が大きい。

組合：以前週1回あった委員会の時間が今は月1回。仕事内容はそのままなので始業前とか放課とかはみ出して活動せざるを得ない。児童会活動も同様。

組合：非正規教職員が増えることで正規の仕事が増える。

教委：そういう人を増やす提案はこのメンバーでは決められない。

組合：はみ出し分のわかるシートについてはどうなっているのか。

教委：前担当者から引き継ぎがないのでわからない。あるのかもしれないがシートが見つかからない。

組合：県立学校のもが前任者に渡っているはず。見つからなければ県から再度もらえばよい。それを使えば校長も本人も助かるはず。県下のあちこちでそういう簡単なシートを使っている。

教委：それを使えということではないですね。

組合：もう3年越しの懸案となっている。市教委からモデルとして早急に出してほしい。

教委：(日常の勤務の割り振り変更簿について)は9月の校長会である学校の例を(前回の交渉で約束したので)紹介した。

組合：そのことは承知している。市教委から例が紹介されたにもかかわらず、12月の校長会との懇談の場では、「小牧に日常の勤務の割り振り変更簿は存在しない」「時間外勤務はない。」と断言された。現にあるものをないといいくるめる校長会に激しい憤りを感じている。今までの交渉の場でも常に「割り振りについては、各学校で適切に行われている」と市は回答してきた。実際、各学校の校長は働きやすい職場めざして真剣に取り組んできて割り振り変更簿も職場で使ってきた。小牧市教委が、県のアンケートに対して「小牧には割り振り変更簿はゼロ」と実際とは違う回答をしたので、私は本校の現物を

提示した。2月の県交渉の際にも持っているかと思つたが、校長から拒否された。どこから圧力がかったとしたか思えない。

教委：時間外勤務を命じていないということから割り振り変更簿も必要なのではないか。

校長：校長会が「割り振り変更簿はない」というならそういうことになるのではないかと。

組合：実際あることを認めていながら、校長会がないと言えないことにするののか。

組合：調査の結果、現に80時間超・100時間超はあるのだから、割り振りは必要。

組合：割り振り簿を作って適切に勤務時間管理をしている人が責められるような状況はおかしい！

教委：私は責めてないし、校長会でも紹介した。

組合：校長会で「割り振り変更簿を作ることはおかしいことではない」と一言いつてほしい。小牧市でも変更簿を作って勤務時間管理をしている校長がいることを紹介し奨励してくればよい。

組合：校長会の時に「割り振り変更簿を使つて、教員の過重労働を防ぐように」と言うてください。

教委：まずは、原則として時間外労働を命じないということを書いていきたい。

組合：勤務時間終了時点で帰宅できるように状況にはないのが現実。

教委：命じてない。命じられるのは限定四項目だけだ。

組合：その場では命じていなくても、担任事務やテストの評価などは命じられた仕事とみなされる。

組合：給特法は「勤務時間の適正な割り振りを、原則として時間外労働は命じない」と

謳っている。はみ出しような部分があればまず割り振りを行うというのが給特法の基本的立場。

教委：割り振り簿を作ってくれとは言えないが、各学校で勤務の割り振りを適正にするように言います。

「校長が、時間外勤務を命じていないのなら、割り振り変更簿も必要なのではないか」という今回の市教委の見解は、昨年12月の小牧市校長会の見解に追従するもので、とても容認できるものではない。市教委が自ら県教委に報告した昨年11月の在校時間記録の実態からみても、小牧市においても、教職員が膨大な長時間労働を行っているのは明白である。教職員は、年度始めに職員会議で決まった担任あるいは教科担当としての仕事や校務分掌上の仕事、部活動指導等を、その時々々に命じられなくても日々行っている。その結果としての長時間労働の常態化なのである。市教委がすべきことは、この長時間労働の常態化の解消のほかに、この長時間労働の適正な割り振りを行い、原則として時間外労働は命じない」と謳っている。はみ出しような部分があればまず割り振りを行うというのが給特法の基本的立場である。日常の勤務においても正規に割り振られた勤務時間を超えた場合には、適正に割り振りを行い、時間外勤務を行わせてはいけないのである。時間外勤務時間が分かる在校時間記録簿への改定と、日常の勤務における割り振り変更簿の設置・活用を今後も強く要求していきたい。