

(一面よりの続き)
割り振り変更の対象として考えるべきです。

さいたま市試行のモデル校から何が見えたか

「おおむね良好」
(人事課長) というが

一方、試行された学校での声を聞いてみると、

【A小学校】

・「たったの4日間4時間の試行で何がわかるか」という声が。

・校長が勝手に立候補しておいて、「変形労働時間制をやることになってしまった。」と、説明。

・試行後のアンケート記入の際「来年度の予算にかかわるので意識して書いてもらいたい。」と、否定的なことは書くと言わんばかり。変形をやる予算がつくのでしょ

【B中学校】

・7日間の試行。夏休み7時間取ること苦勞している人もいた。
・初任者は入れるところが一日しか選択の余地がなく、仕方なく設定した。
・職場の反応は、「別にいつもと変わりはないから。」

・いつも超過勤務なので、「今日は1時間勤務時間が延長です。」と言われても、「延長でなくても自分で延長せざるを得ない」ということ。

当初、市教委は週3日3週(計9時間)やるというでした。しかしA小のように半分以上の時間だった学校もありました。あとで取り戻すのに容易な時間数しか勤務時間を延長してないのに、教職員人事課長は「おおむね良好だった」と交渉で答弁しました。だから1年単位をやっても大丈夫、という市教委の見解には無理があります。

変形労働時間制導入で懸念される多くの問題

①変形労働時間制は、所定労働時間が1日7時間45分、1週40時間を超えても、平均で超えなければ容認する制度。つまりは、労働強化にほかならず、長時間過密労働に拍車をかける危険性がある。
②子育てや介護を抱えている人も初めは対象外と言われつつも、気が付くと、「チーム学校」のもと、勤務時間ですからと、



取りこまれてしまう可能性は決して低くない。

③会議が延びたり、新たに設定されたりして、退勤時刻が遅くなる。

④退勤時間が遅くなると就寝時刻が遅くなり、良質な睡眠が得られにくく、疲労が回復できない。

⑤教員は感情労働者であり、過労死の観点から睡眠時間が短くなるとレム睡眠が減り、レム睡眠が減ると情動ストレスが解消されず、精神疾患のリスクが高くなるとともに、脳・心臓疾患のリスクも高くなる。

※1 いつも子どものことが頭から離れない仕事、自分の意に反した笑顔や気遣いが要求される仕事

※2 外から心に加えられる怒りや悲しみの感情を引き起こす刺激

⑥都合で通常の退勤時刻に帰りたい時に、年休を取って休むことになる。

⑦超過した分、どこでどう休みを取るかは、個別の対応となるので、教頭の対応は事務の業務は膨らみ煩雑になる。

⑧教員が増え、業務が削減されているわけではな

いので、やることが多く、長期休業日に超過した分の休みが取れないことが起こる。もしくは、休みを取ったことにしておいて仕事をしているという状況が起きる。

市教組は どうたたかろうか

根本的な解決は教員定数を大幅に改善する。そして過密な業務を大幅に削減することにあります。これが大前提です。

教員定数を定める標準法は、1日につき4コマ授業が制定根拠です。それに合わせた定数改善をすれば現場の教職員は増えるのです。教職員を増やすこと、業務を減らすこと、

ことですが、真の長時間過密労働は解消されません。そのためには労働時間の適正な管理を行い、残業代を支払うなど、定額働かせ放題と悪名高い給特法を変形労働時間制のためにさらに改善する

のでなく、真の働き方改革のための望ましい制度へと改正すべきです。これをしない労働時間をあれこれ変更しても真の解決にはなりません。市教組はまずこれをめざして運動していきます。

しかしこれがすぐには実現できないとするならば、いまある「勤務時間の割り振り変更制度」をしっかり活用することが重要です。

交渉の場で教職員人事課長は、「変形労働時間制を試行でやってみただけ、概ね評判よかった。勤務時間をはみ出た部活動の時間が勤務時間として認められる。現場は大喜び。昔の指休のイメージ。ちゃんとはみ出た分は休ませる。当たり前のこと。いい制度だ。」と述べました。

しかし、私たち市教組は、望ましい働き方改革を求めて取り組んでいきます。何故ならば、それは、まず、長時間過密労働の大きな要因である中学校の部活動問題は、大変深刻で、部活動の在り方として考えなくてはならない問題だからです。

はみ出た部活動の時間が勤務時間として認められ喜ばれるのであるならば、平日の部活動は割り振りの対象にすべきです。その方がもっと喜ばれます。

勤務時間からはみ出た対象は1時間だけではなく、はみ出た分全部が対象になりますから、割り振り変更簿にしっかりと記載し、ちゃんと取れるよう

に管理すればよいのです。今までの制度を使うので、教頭の管理業務が煩雑になることもありませ

ん。変形労働時間制と割り振り変更の充実を比べたら、割り振り変更の方が優れた制度です。

変形労働時間制は、本当はどこに向かうべきなのかの本質的な議論から私たちを遠ざけようとしています。そもそも、わたしたちも委員会側も長時間過密労働を何とか解消したいという目的は同じです。今こそ、どちら

が長時間過密労働を解消するに相応しいか、同じまな板の上のせて、対等に検討する時です。つまり「労働者に法定時間を超えて働かせる場合

「残業」は、あらかじめ労働組合と協定を結ばなければならぬ」としている三六(さぶろく)協定(労基法36条にある協定)と同じで、労働者の代表と協議しなければならぬ案件なのですから。

