

学校の多忙化の元凶は・・・! 過労死職場を招かないために

職場で共に働く教員たちの姿を見ていて思う。なぜに彼らは、劣悪な労働環境のもと文句も言わず働き続けるのかと。朝、正規の勤務時間より数十分早く出勤し清掃する児童生徒の指導をし、昼の45分間休憩の間はノートチェック、日に2度ある15分間休憩も働き続ける。授業が終わっても職員会議やなんとか委員会、部会で授業の準備をする時間は取れない。退勤時間になっても仕事を続けている。早めに帰宅する教員は、書類を山のように抱え家に持ち帰って仕事をやる。休日も出勤だ。部活動指導にあたる教員は、年中、終日学校の中で過ごしている。サービス残業、持ち帰り残業、休日出勤とひどい働き方だ。

「教員には、教職調整額が支給されているから仕方がない」と当の教員自身が考えているようだが、これは誤解だ。

教職調整額が教員に支給されるのは、「国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（以下、給特法）」に基づいている。時間外勤務の割増賃金を定めている労基法の三十六、三十七条から適用除外し、割増賃金を支払わない代わりに給与の4%（月に6時間分弱の額だ）を支払うというものだ。「それじゃやっぱり超勤手当の替わりではないか」と言われそうだが、給特法はその点を巧妙にすり抜けた。超勤手当を教員に支払ってしまうと、教員も労働者だという組合側の論理を政府が認めてしまうことになる。でもなにもしないでいると、当時教職員組合が提訴していた超勤手当請求訴訟において最高裁でも負けが確定してしまう。負けが確実な裁判を帳消しにするために給特法を作り、教職調整額は超過勤務手当見合いのものではなく、測定できない超過勤務を含む教員の勤務の特殊性にかんがみ、勤務時間の内外を包括的に評価した手当だとごまかした。超勤手当見合いの手当とすると、実態に合わせて増額要求されることは避けられない。しかし、時間の長短ではなく、仕事そのものの特殊性に対して支払う手当とすれば、教員を他の一般公務員とは異なる専門職として差別化（教員は聖職者という論理を生き延びさせる）することができるわけだ。

こんなでたらめな論理が、児童生徒が生きて働いている学校で通用するわけがないと当時から指

摘されていた。が、給料が増えるのだからいいじゃないかという声に、時間外勤務の無定量化を危ぶむ声はかき消されてしまった。その結果が、上記のようなひどい教員の働き方に繋がっている。給特法なんぞ廃止して、教員に超勤手当を支給したほうが、まだましな働き方ができるはずだ。

現状を改善するために悪法も使える部分は、使ってみよう。給特法の第七条に、教員に超過勤務を命ずる際には「教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がなされなければならない」とあり、これを受けた通達「国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の施行について」で、超勤命令の際には「学校の運営が円滑に行われるよう関係教育職員の繁忙の度合い、健康状況等を勘案し、その意向を十分尊重して行うようにすること」としている。つまり校長は、教員の同意を得ずに一方的に超勤命令することはできないこと。教員の忙しさ、健康状況等を配慮した上での適切な判断を求められている。給特法を受けて文部省が出した訓令「教育職員に対し時間外勤務手当を命ずる場合に関する規程」第三条には、「教育職員については、正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務を命じないものとする」とある。そして、第四条で例外として、「臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限る」との条件付きで時間外勤務命令ができる場合を列挙している。

- ① 生徒の実習に関する業務（校外の工場・養殖場、船舶を利用した実習及び農林、畜産に関する家畜の出産、疾病の発生、天候の急変による緊急の作物管理業務など臨時の実習に限定）
- ② 学校行事に関する業務（学芸的、体育的、修学旅行的行事の三項目に限定。）
- ③ 学生の教育実習の指導に関する業務（附属学校における学生の教育実習指導に限定。附属学校以外の場合は、教育実習生の受入れは別個の委託契約に基づくものであり、教員の本来の職務ではない）
- ④ 教職員会議に関する業務（定例・恒常的な会議は、含まない。児童生徒の校内暴力やいじめ等が突然発生して、その対処策を臨時、緊



- 急に協議する必要がある場合等が該当する)
 ⑤ 非常災害等やむを得ない場合に必要業務
 (校外補導、巡視や非行防止対策会議等は含まない)

簡単にまとめる。

原則として教員に超勤命令をすることはできない。正規の勤務時間内で業務が行えるよう勤務時間の割振りを適正に行うべき。例外として臨時、緊急の必要性がある場合のみ上記の5項目に限定して超勤命令ができる。ただし、その際には教員の忙しさ、健康に配慮した上で、教員自身の意思を十分に尊重しなければならない。

正規の勤務時間も含めて見直してみる。

そもそも職員の勤務時間が何時から始まって何時に終わるのか、休息休憩時間はいつなのか校長から職員に伝えられているのだろうか？労働基準法第十五条一項に「使用者は、労働契約締結に際し、労働者に対し賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」とある。これに従って、各都道府県の勤務時間に関する条例、規則に勤務時間の割振りが義務付けられている。



学校においては、校長は職員に対し、勤務時間の開始、終了時刻、休憩休息の時間設定を文書で示す義務がある。校長がこれに違反した場合、同法第一二〇条に規定された罰則「三十万円以下の罰金」を支払わなければならない。さらに第三十四条で「使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少なくとも45分の休憩時間を労働者に与えることを義務付けられ、その休憩時間は、一斉に与えられ、自由に利用できるものでなければならない。この休憩時間の3原則に違反した場合、同法一九九条の罰則規定で、校長は六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処せられる。違反したら厳しい罰則が適用されるほど重要なことと校長には認識してもらいたい。

学期末になると教員は指導要録の記入をしなければならない。指導要録は学校外へ持ち出してはいけない書類だ。学校において記入することになる。でも指導要録記入は、上記の5項目に該当しないので勤務時間外に作成することを校長は職員に命令することはできない。そうなれば当然、勤務時間内に作成しなければならない。校長には、その時間を職員に確保する義務がある。

普段から長引きがちな職員会議も同様だ。緊急

な必要性がなければ(次週の行事の検討なんていうのはモチロンだめ)教員には超勤命令できない。校長が命令できないのなら教員は、退勤時間になったならサッサと帰宅するしかない。校長の命令なしに学校に居続けたら、公共施設の無断使用、光熱水費の無駄になるのだから。

このように法的には教員に過酷な業務を押し付けることはできない建前になっている。しかし、現実はどうだ。教員自身の働き方への思い込みこそがひどい現状を維持している一因になっている。「金と時間のことは言わないのが良い教員」とする風潮が学校社会にはある。「教育は無垢なる子どもたちを教え導く神聖な仕事」という教育幻想に寄りかかると、地域、保護者、管理者から背負わされる無定量(やってもやってもキリが無い)な仕事をこなしていく気力をなんとか保っているのではないか。児童生徒との関わりの中には確かに、時間を気にしてはできないこともある。生身の人間どうしのことだからそういうこともある。しかし、そういうことも仕事であり労働だ。「教師冥利」な仕事に時間を忘れて没頭するのも一種の幸せなのだろうが、「金八先生の」時間への鈍感さが、その人の職場、家庭、周りにいる人々を引きずりまわすことは、あのドラマ自体が実証させている。給特法は、30年かけて4%の調整額でその何倍もの労働力を提供し、文句も言わずに働き続ける「聖職者」を作り上げることに成功したのだ。

なぜ事務職員が、教員の働きように介入するのかわかる人もいるだろう。それは、職場を同じくする労働者として教員たちのそれが私たちに影響を与えないではいられないこと、そして政治家、行政、教員がよく口にする「子どもたちのためによりよい教育環境を整えよう」という言葉の“教育環境”の中には学校で働く教職員の労働環境が含まれていないことにはからだつからだ。有給休暇もろくにとれず、長時間労働を強いられながら働き続ける疲弊しきった大人には、子どもたちに人間らしい働き方を伝えることはできない。

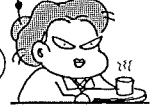
事務職員にも似たような面がある。やみくもに仕事を増やそうとする共同実施研究やQC運動に限りなく近い研修活動が私たちの働き方にどんな作用を与えるのかじっくり考える必要がある。

2003
 「国庫請願」
 採択さる!
 ご協力
 ありがとう
 ございました。

昨年度私たち全学労連で集約した「義務教育諸学校の学校事務職員および栄養職員の義務教育費国庫負担制度堅持」のための国会請願は、会期の都合で、本年1月受付となりましたが、第159回国会会期末の6月16日、衆議院(阿部知子議員紹介)、参議院(島袋宗康・大脇雅子両議員紹介)で採択され、内閣へ送付されました。「骨太の方針 2004」を巡って義務教育費が焦点になっているこの時期での国会採択の効果は大きいと思います。署名にご協力くださった皆さんに心から感謝申し上げます。本年度も国会請願を行う予定ですので、引き続きご協力よろしくをお願いします。

浜河小学校
tel 098-058-1232
はまがわゆきみ

こんな働きかたもある



前に書いたが、私は学校事務職員という職業が好きだ。出世のために上司におべっか使う必要がないのと忙し過ぎないのがなにより良い。好きな職業だからこそ、せっかくの職場での8時間程を気持ちよく過ごせるようにしたいと思う。事務職員の労働意欲を減退させるのは、事務職員がしている仕事について知らない、知ろうともしない管理者や教員らの自分勝手な言動だ。彼らにとって都合の良い事務職員になるよう求められたとしたら、あなたならどうしますか？「ハイハイ」と返事だけしといて従わないとか、ムカつくけど反論しても考えを変える相手じゃないから、さっさと済ませたほうが楽だとか、そういう人を相手にするのも仕事の内と割り切ってしまうとか、対応の仕方は人それぞれでしょう。

私なら「嫌だ」と断る。断ることで更に面倒なことになることもあるが、そういう類の面倒は気前よく引き受ける。損得勘定の結果が事務職員側の忍従ばかりじゃ、いつまでたっても周りの状況は変化しない。「嫌だ」と言った結果の面倒は、解決できればより働き易い職場を作ることに繋がるし、「嫌だ」の意思を表明するだけでも意義がある場合も多い。

「天引きすることは、事務職員の本当の仕事ではないんだ。知らなかった」と法定外控除拒否をしたときに言ってくれた教員も少数だけだったからね。

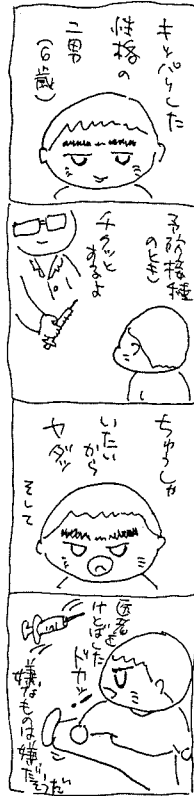
学校では、公のものでない会計事務が事務職員に押し付けられることがある。8種類もの会計を任された例を知っているが、そんなにたくさんの会計をしていたら本来の仕事に支障が出てしまう。これを断る方法を考えてみる。例えば、特別会計と呼ばれている運動会等の行事の際に保護者、出入り業者などから受けた寄付を収入源にしている会計だ。その会計帳簿を渡されたらどうするか？すぐに断っては面白くないので、帳簿、領収書等の写しを取って置いてから、おもむろに校長へ「残額があります。学校側から保護者等へ寄付金を要求することは地方財政法で禁止されています。寄付があった場合、そのお金は自治体の収入としなければなりません。残額を市へ収納する手続きを行います。」と言う。自由にできる金を失いたくない校長なら、帳簿をあなたから取り上げてしまうことだろう。帳簿の写しは、後々のために大事に保管すること。

次に PTA 会計。PTA で人を雇っているのなら問題はないが、まだ地域によっては PTA 会計即ち学校事務としている所がある。PTA は任意団体なのだから、会員になるもならないも自由意志だ。PTA に入らないと決めてしまえば会計をすることもない。それが難しいのなら、文化部員や保健体育部など他の役割を希望することだ。これもできないのなら、学校職員(管理者も含めて)で輪番制を提案する。その提案を拒否する者には、理由を問うのだ。とにかく会計イコール事務職員の図式を壊してしまうことだ。校長が居高高に命令だと言ってきたらしめたもの。♪

職務命令の成立要件を満たしていないことは明らかなので「職務命令ですか？」と聞いて「命令ではない」と答えれば無視すればよいし「職務命令だ」なら、地教委に「校長がこんな事言ってきたけど」と相談してなるべく大ごとにしてしまおう。周年事業会計も同様に対処できる。

出張に行つたのに旅費がない？

それから、旅費に関わる作業の中で、法律・条例にそぐわないことが行われることがある。旅行命令簿に記載し、校長の印を押してあるのに旅費が支給されない。旅費の不足分を調整するために旅行命令簿の備考欄に「旅費別途」と後から記入することで旅費を支払わない理由にする。実際には、何処も旅費を払ってくれないのに。こんな旅費事務が当然のようにまかり通っている地域があり、それを普通のことと受け止めている事務職員がいる。私が旅費を受け取る立場ならそんな行為は認めない。旅費が支払われることが確認できないなら、どんなに大事な要件だろうが行かない。給与電算書類の受領にも行かない。給与・旅費の受領ならなおさら行かない。それで給与の支払いに支障が出て、責任は旅費の裏付けの有る旅行命令をしない校長にある。



校長の命令が重要なのは、時間外勤務命令も同じだ。職員会議が退勤時間を過ぎたのに、職員に何の断りもなく延々と続くのはよくあることだ。職員が時間外勤務を行うには、校長の命令が不可欠だ。退勤時間になったら、さっさと席を立ち帰宅しよう。校長が慌てて時間外勤務を命令すると、面白いことになる。教員にも命令しなければならなくなるからだ。教員には、原則的に時間外勤務を命令できない。例外は、「臨時又は緊急にやむを得ない必要がある」場合だけ。「正規の勤務時間の割振りを適正に行うこと」で対処しなければならぬ(「教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合に関する規程」より)。

臨時・緊急性のない職員会議を延長すると、校長は教員に振替の休みを与えなければならなくなり、非常にややこしいことになる。このややこしさが面白い。

これまで書いたことは実際に私が行っている事だが、これらを実践したからといって職場が特別に荒むとか校長、職員から嫌がらせを受けるということはない。それどころか、とても快適な職場になっている。案ずるより産むが易し。より働き易い職場作りのことならいつでも相談に乗ります。