

2019. 11. 27. No.379

おきがくろうニュース
沖縄学校事務労働組合



自らの要求は自らの手で!

カンパ送付先

郵便振替 02090-0-2239

沖縄学校事務労働組合

連絡先

okigakurou2017@gmail.com

働き方改革の犠牲になってはいけない

教員の「働き方改革」に関する教育行政の結論が露わになり始めている。「教員の」と書いたのは、この「改革」が、学校事務職員を教員の働き方改革を進めるためのコマとしてしか捉えていないからだ。

文科省中央教育員審議会は、今年1月25日に「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」を出している。この答申に基づいて、国会で法改正が行われ、県や市町村教委が施策を進めている。

この答申の第1章には、改革の目的として「子供のためであればどんな長時間勤務も良しとするという働き方の中で、教師が疲弊していくのであれば、それは子供のためにならない」「教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになること」とある。

なんと素晴らしい目的だろう。しかし残念ながら政府や文科省は、それをただの「お題目」として扱い、教職員をさらに厳しい労働環境に置こうとしている。

逆に働き辛くなる施策

そもそも小学校教員の3割、中学校教員の6割以上がいつ過労死してもおかしくない、月80時間以上の超過勤務を強いられているのは、授業時数の増加（この10年間で小学6年で35時間増）と中学校における部活動指導時間の増加が主な要因だ。

授業時数を減らす、部活指導の行き過ぎを抑えるための有効な方策により教員が担っている業務を減らすことが最優先されるべし。しかし文科省は、教員に超勤手当を支払わずにすむ給

特法の問題点は改善せずに、逆に過労死を増やすに違いない変形労働時間制を導入しようとしている。

変形労働時間制とは何か

変形労働時間制とは、1年を学期中の繁忙期と夏休み等の長期休業期間の閑散期に分け、繁忙期の勤務時間を長くし、その分を閑散期にまとめて休みを与えるというもの。文科省が示したひとつの案は週に3日、1時間勤務時間を長くするというもの。これを夏休みにまとめて休みを振り替えると15日間の長期休業となる。5日間の夏季休業と合わせると教育職員は8月には、ほぼ出勤しないことになる。およそ現実的ではない。

文科省の言い分では変形労働時間制導入のメリットは、学期中に有給を取りづらい教員たちが、長期休業中にまとめて休みやすくなることだという。

教員がまとまった休みを取りやすくするために変形労働時間制は要らない。今年突然始まったリフレッシュウィークを拡充すればよい。

それに8月がまとめ取りで埋まってしまったら、教員たちの有給取得日数は激減することだろう。これを本末転倒と言う。

他にも問題がある。変形労働時間制は、すでに多くの民間企業で導入されているが、その多くの職場では、超勤手当の削減や不払いの手段として悪用されている。そもそも教員には超勤手当は支払われないのだから、政府が今、変形労働時間制を導入する理由は、見せかけの超勤時間を減らすことにある。

教員が抱える多すぎる業務を減らすことなく、教員を増やすこともせず、超勤時間の減少を統計上の数字で示すことを目的にしている。

給特法は教育職員が対象で、行政職である学校事務職員は対象ではない。だからといって放

ってよいものではない。

管理職、教員らが職員会議等で17時45分まで勤務しようとしている途中で、事務職員や市町村費職員が16時45分に退勤する場面を想像してみよう。「お前等は会議の邪魔にならないよう電話番くらいしとけや」的な嫌な雰囲気職場に充満するのは必至だろう。

学校という職場が働き辛い場所になることを防ぎたいこともあるが、勤務時間を長短する労働条件の基礎中の基礎のことがらについて、現状なら管理職が負う労働組合や職員代表と協定締結する義務を無くし、「地方議会で条例を定めるから、労働組合と話し合いし、教員個々人の事情なんぞ知らん」という手法がとられることは許せない。

政府が昨年、労働法制を改悪し裁量労働制を導入し（勤務時間の定義を時間から成果に変える）、高度プロフェッショナル制度（休日や休憩を与えないままの長時間勤務強制が可能になる）を強行導入しようとしたことを忘れてはいけない。教員の次は行政職員へと波及していくことになる。

*** 沖縄県教委のおためごかし ***

県教委は、今年3月に「沖縄県教職員働き方改革推進プラン」を発表した。「教職員の学内総勤務時間を縮減するため、時間外勤務の削減目標」を3年間で2割減らすことを目標にし、業務改善のための4つの方策を掲げている。

①学校運営体制の改善：勤務管理システムの導入（ICカードによる勤怠管理）、学校閉庁日の設定、週1回の定時退勤日の設定等

県教委は出退勤管理を電子化すると、長時間勤務の縮減、校務能率が向上、教職員の心身の健康保持が可能としているが、そんな簡単なことだろうか？定時退勤日のために他の日に、これまでより長く超勤をしているとか、いったんカードを通して帰宅した形にしてから残業をするという話も聞こえてくる。

②学校業務の改善：会議の効率化、学校行事の精選や見直し、家庭訪問等の効果的在り方等。

要するに、県教委の姿勢は「業務量は減らさないけど、現場で工夫して」というものだ。

来年度小学校高学年では、標準授業時数がさらに増える。週一回の職員連絡会の時間が取れないと時間割を組む教務主任と教頭が苦勞している。県教委の提案にある、時間通りに会議を終えるためにタイムキーパー係を置けとか立ったまま会議をすれば時短できるなんていうほど悠長な問題ではない。

教職員の超勤時間低減のためには、業務量を削減するしかない（職員は増やしてくれないから）が、県教委の提案は、校長は職員の勤怠管理をしろ、業務を工夫して効率化しろ、とにかく休めというもので、どの業務をやめろとか減らせという提案はない。小、中学校のサービスを監督する責任のある市町村教委は、まるでよそ事で、留守番電話の導入は経費がないのでできないというばかりだ。

*** 勘違いは罪 ***

全事研界限の人は、働き方改革「騒ぎ」を「つかさどる」立場を発揮する好期だと捉えているようだ。彼らは、これまでの「従事する」は、「決められたとおりに事務処理する」こと、「つかさどる」は、「一定の責任を持って主体的に職務にあたる」ことだという。馬鹿にするな。これまでも学校事務職員は、ひとり職場で相談する相手もない中、主体的に責任をもって業務の円滑な遂行に努めてきた。私たちは、文科省に言われるまま教員の業務の払い下げ先として「活用」されてはならない。「つかさどる」に価値はない。

「つかさど」らなくても働き方改革のために私たちにできることはたくさんある。

児童生徒の登校時刻を職員の出勤時刻より遅くする。学校徴収金を教員から引き取るのではなく学校外の業務にする。限定4項目に従事した教員に振替の休みを確実に取得させる。日々行っている業務を書き出し優先順位をつけ、勤務時間からあふれる業務をどう処理するかを校長に判断させる。これこそ有効な業務削減案だ。

今までさぼってきた管理職にキッチリ仕事をさせるだけのことだ。事務職員の犠牲と引き替えに教員の多忙化を解消してはならない。（濱）

//////////
ボーナスカンパ募集中：HPも見てね

