

2021. 8. 28. No401

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

e-mail:

okigakurou2017@gmail.com
HP:okigakurou.web.fc2.com

措置要求で、より良い働き方を実現(訂正しました)

No. 400「措置要求で、より良い働き方を実現」の内容について、誤り、紛らわしい点があると読者の方よりご指摘をいただきました。私の勉強不足と確認不足が原因でした。つきましては、前号の訂正部分が明確に分かるような形で訂正いたします。

訂正した部分に(◆□(訂正:☆○)、削除した部分に(以下削除部分:))と書き加えました。

今回のような制度説明記事において、誤った部分を丁寧にご指摘いただけることは、とてもありがたいことです。感謝いたします。

.....以下本文.....

学校に限らず、どこの職場であっても働いている中で「上司はああ言ったけどあれって業務外じゃないの」「休憩室がずっと物置化していて休む場所がない」「会議が休憩時間と重なっているけど、誰も言わないから私も黙っていよう」などの疑問や不満が出てくるものです。

職場環境を改善したい、もっと気分よく働きたいとあなたが思ったときに活用できる制度が、「勤務条件に関する措置要求」です。

勤務条件とは、給与、旅費、勤務時間、休日、休暇、部分休業、執務環境、福利厚生、職場での安全衛生、災害補償等のことで、職員が労務を提供するにあたり関連する待遇の全部があたりります。

逆に措置要求できないものは、地方公共団体がその職務や権限として行う地方公共団体の事務処理に関する事で、法令、条例、規則等で決まっていること、議会の議決に基づいて行う事項、例えば、職員定数の増減、予算の増額、行政機構の改廃、条例の提案などです。

これは、地方公務員法第46条「職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会又は公平委員会に対して、地方公共団体の

当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができる。」に基づいて、私たちが自分の勤務条件について沖縄県人事委員会に改善是正を求めることができる制度です。

措置要求の根拠は、日本国憲法第28条(勤労者の団結権及び団体行動権)「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。」にあります。

しかし一方、公務員は勤労者でありながら、「全体の奉仕者として公共の利益のために勤務」(憲法第15条)すべきものとされ、争議権、団体交渉権、団結権が民間の勤労者より、法律で一部制約されています。

そこで、その制約の見返りとして、公務員の給与や勤務条件を適正に保つために、職員は人事委員会や公平委員会(訂正:公正委員会)に対して、職員の給与や勤務条件を地方公共団体が適正な措置を講ずることを求めることができますようにしています。*

措置要求にデメリットなし*

公務員の労働基本権を法律(訂正:憲法)で制約する代償措置として、「勤務条件に関する措置要求」は位置付けられています。

したがって、職員が措置要求を行うことにより不利な取扱いをすることは許されません。

仮に、措置要求を行った職員に対し校長がなんらかの圧力をかけたり、不当な指導を行うことがあれば、(以下削除部分:その校長の行為は不利益取扱いとなり処分の対象となります。措置要求を故意に妨げた場合、3年以下の懲役または100万円以下の罰金(地方公務員法第61条第5項)が課せられます。また、同時に教員免許が失効します。そうなれば、自動的に失職します。(削除理由:校長からの圧力は非違行為は不適切ではあるが、処分対象とはなりません。)

また、罰金刑であれば教員免許は失効せず、さらに校長という職種に教員免許は必須でないため、校長が職員に措置要求を取り下げるよう圧力をかけても、それだけでは校長は処分はされず、失職もしません。

(以下追加部分) その校長の行為は非違行為と言えます。校長からのなんらかの圧力を受ける場合には、職員団体に相談し、その圧力行為に対する処罰を求めることができます。また、校長の非違行為に対して改めて措置要求をすることができます。

措置要求は、憲法に定められた労働基本権に基づくもので、地方自治体に私たちの勤務条件の是正、改善を求める正当な手段であり、決して「お上」に盾突き敵対する行為ではありません。

措置要求の流れ

措置要求を行う職員は、措置要求書を作成し人事委員会に提出します。

(以下追加部分) 人事委員会は出された措置要求書の内容を調査します。また要求者に対し不明な部分を補正するよう求めます。その後、措置要求を受理するか却下(不受理)するかを決めます。

(削除部分: 人事委員会は要求書に対し次の3通りの判定をします。)(削除理由: 措置要求書の扱いで、受理、却下(不受理)の第一段階と受理後に事案の審査をし、棄却、認容の判定を下すという第二段階の区別が曖昧で紛らわしいため)

「却下」: 措置要求書の形式や内容が審理の対象に当たらないという判断。いわゆる門前払いであり、職員の要求が当局に通知されず、当局には応答義務はありません。

「受理」: 調査の結果、要求書を受理し、その旨を当事者双方に通知します。当局には措置要求書の副本が送付されます。

「交渉の勧奨」: 措置要求者と当局がまったく交渉を行っていないまたは、交渉を継続することで要求内容が解決すると人事委員会が判断した場合に交渉を行うよう勧める。

人事委員会が措置要求書を受理すると、要求のあった内容について審査が行われます。

審査は、基本的に書面審査で行い資料の審査、事情聴取をします。

事案の審査が終了したら、人事委員会は合議の結果に基づき判定書を作成し当事者に送付します。判定は次の2通りです。

「棄却」: 措置要求の全部または一部について措置すべきものと認められない。行政寄りの判断が多いため、判定のほとんどが棄却になります。

「認容(訂正: 容認)」: 措置要求の全部または一部について措置すべきものと認める。人事委員会は、要求された事項について権限を持つ部署に対して必要な勧告を行います。勧告は法的拘束力を持たないが、当局はこれを尊重し実現するよう努力すべきとされています。しかし認容(訂正: 容認)の判断は、めったに出ません。

棄却になっても、だいじょうぶ

「審査の結果棄却だった。もうダメだ」「どうせ棄却になるんだから措置要求しても意味がない」は、間違いです。棄却の判定が出るまでの過程に措置要求を行う、大きな意味があります。

措置要求書が却下(不受理)(訂正: 不受理や却下)にならず受理されたなら、職員と当局の間で書面のやり取りや資料の提出が行われます。

双方が人事委員会に呼ばれて口頭審理が行われることもあります。そうした過程の中で、問題解決を求められた側、例えば校長は、措置要求の事案について教育委員会から事情を聞かれたり、早期に解決するよう求められ、校長としての能力が問われることになります。

また、措置要求の内容が他の学校にも共通するものであれば、飛び火を恐れる他校の校長や教育委員会から「人事委員会の判定が下される前に実質的に問題を解決し、棄却の判定になるようにしろ」との圧力がかかることも予測されます。そうなれば当該校長の損得勘定の天秤が、措置要求内容を判定結果が出る前に解決することが得だとする向きに傾くというものです。

却下されにくい措置要求のコツ

(以下削除部分: 措置要求で求めることがで

きるのは、「自分自身に関わること」であり、「勤務条件に関すること」に限られます。「他の職員や全職員のために」という記述があると、却下されやすくなります。また、具体的でなかったり、直接的でないものである場合も却下になります。）
 （削除理由：個人の勤務条件に関わらないもので、一般的には措置要求の対象外となる事柄であっても、当局の決定が違法である場合には措置要求を行うことができることがある。措置要求する事柄のみをもって、措置要求の対象となるかならないかを判断することができないため）（以下削除部分：同僚や同業者の勤務条件も改善したいところですが、自分自身のことについてのみ解決要求することが後々、まわりの者の勤務条件の改善につながると割り切りましょう。）

（削除理由：人事委員会が職員から出された措置要求を受理する、却下（不受理）するための判定基準は公表されていません。なので、自分の勤務条件ならどうで、他人の勤務条件ならこうだという基準を示すことに根拠はありません）

では、どんなことを措置要求するのかですが、それはあなたが日々働く中で感じる違和感、働きにくさの原因がなぜ生じているかを探っていくことです。

例えば、一人でたくさんの会計業務を任せられて忙しい。その会計の中に PTA 会計や寄付金会計、校長会会計はありませんか。また、学級会計を押し付けられていませんか。所属した記憶はないのにいつのまにか周年事業の会計係に指名されていませんか。

他には、日常的に休憩時間も働いていませんか。電話番号や来客対応をさせられていませんか。

週に何度も教育委員会や教育事務所に出席できないといけないのに、旅費を請求できなくなっていますか。

あなたの中にある措置要求へのハードルをもっと低くして、せつかくある制度を活用して働きやすい職場を実現しましょう。（濱）

参考文献：「大地」氏の「措置要求の教科書」

☆☆自画 JIMJIM 400号達成 自賛☆☆

今月号で JIMJIM は、なんと 400 号です。

月に 1 号発行ペースで 30 年以上です。小さな労働組合ができることをできる範囲で地道に継続してきた成果です。読者の皆さまにおかれましては、今後も引き続きごひいきのことよろしくお願いいたします。HP も見てね。