

変形労働制ではなく、せんせいふやそう!

止めよう! 変形労働制 48

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.48

全北海道教職員組合

2019. 12. 27

緊急シンポジウム～工藤祥子さんの講演より⑧

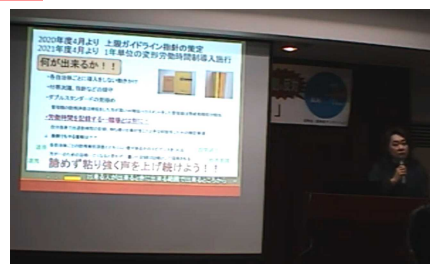


**人は、死ぬために働くのではありません
生き生きと仕事ができるように**

●変形労働導入を前に、大切なことは、労働時間の記録です

2020年4月から勤務時間の上限に関するガイドライン、2021年4月からは1年単位の変形労働時間制の導入の施行です。

大切なことは、労働時間を記録することです。実際にすでに導入されている地域の先生方から聞くと、休憩時間がとれないのに45分を勝手に引かれる、システムに不具合が出た際の対応が不十分で結局曖昧になってしまうなどの話もありました。

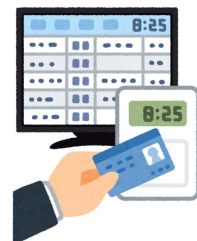


●「働き方改革」のダブルスタンダードの見極め

また、夕方の5時6時になると一度打刻させられるなどの時短ハラスメントの相談も、私のところにも来ています。文科省は、時短ハラスメントをした管理職は懲戒免職処分に値するとしながらも、一方で、時短した管理職の人事評価は高くなります。こういう矛盾点、ダブルスタンダードが、今回の中教審答申にはたくさんあります。

今まで、きちんとした出退勤記録の統計はありません。ぜひ、学校とは別に、出退勤時間や休憩時間、時間外労働とか持ち帰り業務がなぜ生じたのかという特記事項、現場の生のエビデンスを増やしていただきたいと思います。そして、自分たちの自治体の調査結果が公表されたときに、自分たちの記録と比較、検証して問題提起をしていただきたいと思います。

また、何かあっては困るのですが、何かがあったときにもこれは最大の証拠になります。自分を守ることが他者を守ることにもなります。



●過労死の原因は、「子どもたちのために」と無限に増やされた仕事

教師の仕事は、魅力があって、楽しくて、児童生徒のためにという魔法の言葉でどんどん仕事を増やしてしまうと言われますけれども、私は、過労死をした先生たちは、子どもたちのために仕事をしすぎたのが、亡くなった最大の原因とは思っていません。そうではなくて、子どもたちのために無限に増やされた仕事に忙殺されてしまったと考えています。

子どもたちのためにとして増やされた仕事は、多くが、いらなくなった後もそのまま残って増え続けています。先ほどの時間の記録とともに、この仕事はいらぬのではないかと、この仕事のために長時間労働をしているというものとセットで証拠として行政に出すということも、大き

なエビデンス、力になると思っています。

●相談、共感によって助かる命はたくさんあります

最後に、みなさんにはぜひ、職場で、今の状況や国の情勢、基本的な労働基準法、労働安全衛生法があって、それは本来守らなければ罰せられるようなことであるということ、発信を続けていただきたいです。自分の権利を守ることを知るということで、これは自分がやらなくてもよい仕事なのではないかとか、自分が働き過ぎではないかと気づくことができます。

もし、自分自身の仕事がオーバーしたり、心身ともに大変になったら、ぜひ、相談をしてください。同僚、外部の相談機関、そして友人に相談してください。

そして、働き過ぎの同僚や家族を見かけたら、声をかけてください。もし、相談されたときには、つらさを共感してあげてください。「何とかしよう」ではなくて、まずはつらさを共感することが、初期の段階では大切です。これだけでも助かる命はたくさんあります。その受け皿になっていたいただきたいと思います。

●人は、死ぬために働くのではありません～生き生きと仕事ができるように

人は生きることを楽しむために働くのであって、死ぬために働くのではありません。人生を豊かにするために生き生きと仕事ができるようにと、それが最大のメッセージです。

この法案は成立してしまいましたが、これを良くするのも悪くするのも、これからの動き次第です。連帯、連携、超党派で、諦めずに声を上げていきましょう。これは、無理をせず、できる人が、できるときに、できる範囲で、できるところからということ、合言葉にしてください。

2020年度の4月からの策定、2021年度4月からの制度導入は目前に迫っています。今動かないといけない。最後のチャンスかもしれない。そう思いながら、できるところから、今こうして知り合ったみなさんともいっしょにやっていると幸いです。ぜひ、ともにがんばっていきましょう。

2020年度 上限ガイドライン 2021年度 1年単位の变形労働時間制

何が出来るか！！

- ・各自治体ごとに導入をしない働きかけ
- ・ダブルスタンダードの見極め

管理職の勤務評価は時短をした方が高い⇔時短ハラスメントをした管理職は懲戒免職処分相当

・労働時間を記録する・職場とは別に！

自分自身で出退勤時間の記録、持ち帰り仕事が生じたときは何故生じたかの特記事項

↓ 面倒でもやる意味は??

各自治体ごとの勤務実態調査とどれくらい差があるかのエビデンスをつくる

連帯 万が一のための証拠・亡くなると思わずに書いた記録は証拠として採用される

超党派で

他者意識

連携 **諦めず粘り強く声を上げ続けよう！！** 信じる

出来る人が出来るときに出来る範囲で出来るところから