

道教組

2021年3月12日発行

DOKYOSO NEWS VL.576

教職員とその家族を守る
全教自動車保険

5つの特徴

- I 無事故割引を引き継ぎます
- II 団体扱い割引を10%に拡大
- III 家族の車もまとめるとさらに割引
- IV 退職者もメリット引き継ぎで安心
- V 申し込んだその日から安心

有限会社 川上企画

(道教組指定代理店)

札幌市中央区大通西12丁目4-78
TEL:0120-222-789 FAX:011-218-2472

「1年単位の變形労働時間制」導入反対 長時間労働を合法化し固定化する 制度導入に反対する合意を広げよう

多くの市町村は4月導入見送りへ

道教委は、道立学校に「1年単位の變形労働時間制」を導入できるような規則等を整備し、2月26日に通知しました。一方、多くの市町村は4月からの導入を見送りました。

道立学校については、規則等は整備されたものの、簡単に導入できない重要な確認を行っています。

① 学校での制度導入判断は

「校内全体での共通理解」が必要

「1年単位の變形労働時間制」を学校に導入する場合の判断は、校長が行います。しかし、その場合には、学校職員に説明し、校内全体での共通理解がなければ、導入することはできません。26日に通知された管理職向けフローチャートにも、校内全体での共通理解が必要であることが明記されています。

② 前年度の時間外在校等時間が 上限の範囲内であること

「1年単位の變形労働時間制」を活用する場合、その職員の前年度の時間外在校等時間が上限（月45時間、年360時間）の範囲内であることが原則

です。年360時間は、月平均30時間です。

学校での制度導入判断にあたっては、時間外在校等時間について、学校運営全体を考慮することとなっています。ですから、多くの職員が上限を超えているような職場では、そもそも制度導入することができません。

また、導入後は、より厳しい上限時間（月42時間、年320時間）の範囲内であると見込む必要があります。

③ 前年度1年間、客観的な方法で 勤務時間が把握されていること

時間外在校等時間が上限の範囲内であることが制度導入の前提条件ですから、勤務時間は、タイムカード等の客観的な方法により正確に把握されていなければなりません。

エクセル等のシートに自分で入力するなどのシステムは、客観的な方法とは言えません。

土日などの勤務を手入力しなければならぬ、休憩時間が丸ごと勤務時間から削除され修正できない等の場合も、不適切な計測であり、制度導入できません。

勤務時間の虚偽報告や、就業前にタ

イムカード打刻することを黙認しているような場合も、制度導入することができません。

また、勤務時間を短く見せるために、業務が終わっていないにもかかわらず学校を閉めるなどして持ち帰り業務をさせる対応も、不適切です。

このような客観的な方法による勤務時間は、制度導入する前年度の1年間行われていることが原則です。

④ 指針に定める措置を全て講じる ことができるの見込むこと

文科省の指針には、制度導入の前提として、前述の時間外在校等時間や勤務時間把握も含め、13の措置を全て講じなければならぬとされています。

校長は、これらの措置について「適用条件確認票」を作成して確認し、校内全体での共通理解を図ることとされています。

学校の実態に合わない制度です 制度導入反対の合意を広げよう

制度活用が勤務時間の削減につながるものではないことは、文科省や道教委も認めています。それどころか、日々の長時間労働を合法化し、固定化することになります。

道教組が道教委と行った交渉で、「校内全体での共通理解」が原則であることを確認しました。反対の声を無視して導入できないということです。職場で、制度導入反対への合意を広げ、導入を許さないとりくみを進めましょう。

道教組第34回定期大会を開催

「組合運動で世の中は変えられる！」の確信と、今後の展望を確かめ合う

オンライン定期大会に49名が結集

3月6日に、道教組第34回定期大会をオンラインで開催しました。傍聴者6名を含め、49名の組合員が結集し、今年度のとりくみの成果や今後の運動方針について深め合いました。

また、全教から吹上書記次長が来賓としてあいさつ、北海道子どもセンター谷運営委員長、道教組共済会山崎常務理事が指定討論として発言しました。今年度の道教組運動は、新型コロナウイルス感染症対応、変形労働時間制対応など、困難に直面しながらも、克服する様々なとりくみが各地で展開され、大きな成果に結びつきました。また、感染症が広がる状況下でも、つながりを大切に、要求を束ねていく各地のとりくみの工夫が生き生きと語られました。

このことが討論を通じて確認され、「組合運動で世の中は変えられる！」ことの確信を全道の仲間と共有できました。



定期大会の討論より(18本の討論)

- ・一斉休校により非常勤職員の雇用が失われる事態、会計年度任用職員への手当支給の混乱について、不利益が生じないよう組合としてとりくんできた。(網走)
- ・変形労働制について、鶴居村は4月導入を12月議会で表明した。導入させないため、校長会との懇談、議会への請願等にとりくみ、大きな成果があった。(釧路)
- ・矢白別平和もちつき望年会の事務局を担い、開催方法を議論。ユーチューブ配信により第54回として開催し、とりくみをつなぐことができた。(根室)
- ・学校再開後、様々な対応が求められる中、局が「学力向上」へ「サポート」の実施を現場に強要。組合には、現場の困惑の声がたくさん寄せられた。(宗谷)
- ・離島なので感染症への厳しい対応が求められるが、学校によって異なり、困惑も行事の制約が、子どもや現場の声を聞かずに決められることは不満だ。(宗谷)
- ・感染症対応により人間関係がギスギス。一方的な対策指示やパワハラも。対話を通じて職員間のつながりが生まれ、みんながつながって乗り越えたい。(上川)
- ・3月で定年。教員を続けられたのも、組合があったから。檜山の教文活動は、オンライン全体会と地域ごとの集会を開催。

実践を教文部報で共有した。(檜山)
5月からオンライン授業を試行したが、様々な課題が明らか。負担が大きく効果が少ない。GIGAスクール構想に不安があり、課題の整理が必要。(石狩)

・感染症拡大により、子どもには大きな負担が生じ、保護者はつながらざる場を失い孤立している。教職員には余裕がない。職場の連帯と心の余裕が必要だ。(後志)

・若い時に全国とつながり、前に進む感じが楽しく、青年部活動にのめり込んでいった。「いいね」で尊重し合い、価値づけてくれた仲間の存在が心強かった。(十勝)

・現職組合員が全員執行部に。みんなで活動を支え合うため、2ヶ月交替の担当期間を設けた。全員集会の回数を増やし、大会には全組合員が参加した。(空知)

・変形労働反対のとりくみに力を注いだ。組合にいたから、酷い制度だと学習でき、各地のとりくみにも触発された。共同で作る道教組運動に確信が持てた。(渡島)

・組合員を3年で2倍にする。組合は子どもたちのために、要求で一致し運動する。そのために仲間の力が必要。情宣、学習、署名に力を入れ、対話を深めたい。(胆振)

・未組合員とのつながりを重視した。定例の会議に、オブザーバーで新卒者の参加もあった。中央委員会後には、キーキを用意し、ユニオンカフェを実施した。(札幌)

・オンラインにはメリットもあるが、パッチャルでは体が動かない。学びは個人では完結しない。心と体を動かす、人を惹きつけるとりくみを工夫したい。(青年部)

・感染症対策について、道教委への要請や交渉に、養教部の要求をとりまとめて盛り込んだ。会議はオンラインとなり、普段は集えない人も参加できた。(養教部)

・女性部アンケートでは、睡眠不足の状況、育児・介護で女性に重い負担が生じている実態が明らか。権利についても学習。学びを拡大にもつなげたい。(女性部)

・設置基準の前進は署名の成果。実効ある対応を求め新署名にとりくむ。感染症対応は特学が想定されず、本当の「個別最適化」を私たちが示すべき。(障教部)

○選出された新役員

執行委員長

中村哲也 (上川教組)

執行副委員長

新保裕 (道教組)

古川晃男 (全釧路)

内藤修司 (宗谷教組)

書記長

川村安浩 (空知教組)

書記次長

安里朗 (檜山教組)

斎藤鉄也 (全釧路)

遠藤玄 (宗谷教組)

執行委員

梶木康展 (全教石狩札幌)

阿部伸郎 (全教渡島)

鈴木健 (全釧路)

山本民 (宗谷教組)

監査委員

渋谷美和子 (全教いぶり)

池本修 (根室教組)