

宗谷

宗谷教職員組合

「宗谷情報」No.17 平成26年3月11日発行
発行責任者：八木 博

〒097-0004 稚内市緑2丁目4-21 宗谷教育会館
Tel 0162-22-2480 FAX 0162-22-2484
mail info@soya-teachers.org web : http://www.soya-teachers.org

4月からの勤務時間帯のチェックは大丈夫？ 条例改正で休憩時間が45分に。

この春、私たちの勤務条件が少しだけ前進します。「休憩時間六〇分」の勤務体系が改正されます。二〇〇九年に北海道では、公務員の待遇改善のため教職員も含めて、休憩時間を六十分とする条例改正が行われました。その結果として、全く休めない休憩時間が十五分伸びてしまいました。宗谷教組をはじめとする道教組は、「休憩時間を四十五分に戻し、勤務時間短縮をはかる」とを求めてきました。今回の条例改正は私たちが主張してきたことを道教委が認めたもので、貴重な成果といえます。一方で、「少なくとも四五分」の休憩時間を定めるもので、現行通りの勤務体系でも問題は生みません。しかし、学校づくりを検討するうえで、私たち教職員の負担を軽減するためには、校長先生を中心に、春からの勤務体系（出退勤時刻・勤務時間の設定）について、民主的に検討されることが大切です。

**出退勤時間・休憩時間は交渉事項です。
分会長を先頭に校長先生との話し合いを設けましょう。**

何かと「交渉」が煙たがられる昨今です。しかし、職員の勤務条件は地方公務員法第五五条に定められた交渉事項です。学校管理規則で定められている職員の勤務時間の「割り振り」（出退勤時間・休憩時間）は、各学校（つまり

校長先生）に決定権限があるものです。教職員集団として職員会議等で広く意見を求め決定されることはもちろんですが、組合としても意見交換や交渉事項として対話することが必要です。

**区別と関連を大切に、
職場の声をもとにした
勤務体系を**

単に「休憩時間が四五分になる」といつても、様々な場合があるでしょう。

「五分」という時間を勤務終了時刻を早める『出勤時刻を遅くする』などが考えられます。分会はもちろん、教職員集団としての声、要求をつかんで校長先生と交渉をすることが大事です。

**休憩時間は労基法で
「一斉付与」が原則
とされています**

労働基準法第三四条では、「休憩時間は一斉に与えられなければならない」と定めています。休憩時間を個別付与にすることは、管理者による休憩確保の管理責任を曖昧にし、本当に休憩を取ることが難しくなることにつながります。

現実対応として、大都市の中学校で個別付与の考え方を取り入れている場合もありますが、学校づくりに影響が出たり、休憩時間確保が教職員の「自己責任」とされるなどが懸念されます。

**実質的に休憩を確保できる
工夫づくりを**

休憩時間は、職場から離れて用事を足したり、体を休めるための大切な時間であり、有効に利用されるべきです。道教委は今回の条例改正の折に「休憩時間分が実質的にとれるように」と説明しています。

例えば「個別付与」の時間に予定外の業務が入った場合など、違う時間帯に個別付与を変更するとかの弾力的な運用などの現実対応についても話題にすることで、「休憩時間四五分が実質的にとれるように」なっていくことが重要です。

休憩時間改正 Q & A

Q. 「休憩時間の短縮」で勤務条件は悪くなるのでは？

仮に休憩時間にしっかりと休むことができているのなら、その通りかもしれません。ただ、実際には会議や保護者対応などで休むことが難しい時間帯なのではないでしょうか。今回の条例改正により、学校では休憩時間をこれまでの「1時間」から「45分」に短縮した場合、出勤時間を15分遅くする、退勤時間を15分早めるなど、15分間の拘束時間の軽減を図ることが可能になります。拘束時間の縮減という点で勤務条件の改善といえるでしょう。

Q. 休憩時間の取り方。まとまった45分でなければならない？

休憩時間はもともと「分割」も可能(30分と15分とか…交渉事項です！)とされていますが、休憩時間とは、単に作業に従事しないいわゆる手待時間は含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間をいいますので、分割された休憩時間がごく短い場合、休憩時間の自由利用が事実上制限されるため、労働者が労働から完全に解放されているとは評価されない場合があります。

Q. 休憩時間の置き方について

休憩時間は、あくまで「勤務の途中」におくものですので、これを「出勤時」「退勤時」に接続させ、出退勤時間を45分早めたり遅らせたりはできません。

Q. 今回出された「個別付与」の考え方。それってどういうこと？

個別付与になった場合の不安は、休憩することの責任がいまいになることです。休憩時間の実質確保、職員の負担軽減、休憩時間の組合活動などを含む諸権利確保などの適切な運用という面では、煩雑になることが予想されます。基本は労働基準法にも定められている「一斉付与」でしょう。

