

<p>第579号 2016年2月12日 共同実施を断念させよう</p>	<h1>東学</h1>	<p>東京都学校事務職員労働組合 東京都新宿区高田馬場 3-14-14 03-3367-6783 東学 Web http://tougaku.net/</p>
---	-------------	---

新たな時差勤務、事務職員も含め、3季休業中に限定 —ご都合主義は受け入れられない—

11月の2015年度賃金確定闘争における全都段階の労使合意を受け、2015年12月22日、2016年1月19日、都教委は新たな時差勤務について学校関係組合に提案してきました。

東学は1月22日、都教委に対し、「妥結しない」旨を回答しました。

【12. 22提案の概要】

「勤務時間制度の見直しについて(案)」

1. 夏季、冬季、春季休業日に限り、「育児又は介護を理由とする時差勤務」により設定している勤務時間の割振りを新たに正規の勤務時間の割振りとして設定する。(※育児又は介護を理由とする場合は、4月以降も通年で取得可。)
2. 所属長は本人の申出に基づき、原則夏季・冬季・春季の休業日を単位として、勤務時間を振り分ける。なお、基本となる正規の勤務時間で勤務する職員の割合を最低7割程度とする。
3. その他
公務の運営に支障がある場合を除く。
4. 実施時期
2016年4月1日より実施

【1. 12要求・質問書を提出】

提案に対し、東学は1月12日、東京都公立学校事務職員組合(都校職組)と連名で『勤務時間制度の見直しについて(案)』に対する要求・質問書を都教委に提出し、以下の要求に対し、誠意ある回答を求めました。

〔要求〕①勤務時間の割り振りは、重要な労働条件であります。東京都教育委員会はもちろんのこと、区市町村教育委員会、学校長との間の労使交渉事項であることを確認すること。②時差勤務は「本人の申出に基づく」ものとされています。あくまでも職員本人の意思に基づくものであり、本人の意思を尊重すること。③時差勤務を取得したことにより、業績評価や異動等での不利益な取り扱いをしないこと。昇給や昇任、一時金や退職手当などに不利益な影響を与えないこと。④時差勤務は、ワーク・ライフ・バランスを推進するための一要因に過ぎません。長時間労働の縮減や母性保護、看護・介護・育児、勤務軽減、通院等に関する条件整備を行うこと。また、制度利用を可能とする代替制度や職員配置を充実させること。⑤学校現場の長時間労働の実態を改善する契機とすること。定時退庁や年次休暇の取得を促進させること。

⑥管理職に、制度導入の趣旨(ワーク・ライフ・バランスを実現させるための制度であること)を徹底させること。⑦昨年4月から実施された「育児・介護を理由とする時差勤務」の取得状況を明らかにすること。

しかし、要求に対する都教委の対応は「組合がそう考えているのかということ、承る」だけという不当なものでした。

また『夏季・冬季・春季休業日に限り』とした理由は何か。学校事務職員に限れば、休業中に限る必要はないと考えるが」との組合の質問に対しては、「学校においては、児童・生徒への影響を最小限にとどめ、公務運営に支障が生じないことを何よりも優先に考える必要があることから、授業がなく、児童・生徒の登校することが比較的少ない夏季、冬季、春季休業中に限って時差勤務を拡大することとした。また、振り分け割合は職場単位で設定するため、職種ごとに切り分けて制度導入を行うことは考えていない」という納得のいかないものでした。

【1. 19修正案の概要】

1月19日に都教委から修正案の提案がありました。「正規の勤務時間から15分前及び後ろ」という新たな割振り設定が提案され、「30分前及び後ろ」、「60分前及び後ろ」と合わせ、3パターンの時差勤務割振りとなりました。しかし、3季休業中限定については変更がありませんでした。

【新たな時差勤務提案に対する東学の態度】

1. 今回の都教委提案は、11月の2015年度賃金確定闘争における全都段階の労使合意を切り下げ、学校のみ、制度の設定範囲を「夏季・冬季・春季休業日に限り」と著しく狭めています。
2. 時間休に関して、事務職員は全都の行政職員に合わせて5日間に制限されており、教員よりも不利な扱いになっています。にもかかわらず、今回の時差勤務提案では、教員に合わせて3季休業中に限定し、全都の行政職員との均衡を著しく失っています。都教委のこのような都合主義も納得できません。
3. 東学・都校職組連名で1月12日に提出した『勤務時間制度の見直しについて(案)』に対する要求・質問書に対し、都教委は「承る」だけなど、きちんとした扱いをしていません。勤務時間は地方公務員法に定めるれっきとした労使交渉事項であり、このような対応は許されません。

以上の理由から、東学は今回の都教委の新たな時差勤務提案に対し、1月22日、「妥結しない」旨を都教委に回答しました。

労使が互いに意見を表明しあい、議論し、交渉で解決を図るのが労使関係の基本です。東学は今後も事務職員の労働条件の維持・改善を求め、都教委に真摯な労使交渉など、適切な労務対応を求めています。

共同実施を断念させよう！

東京における共同実施の問題点の**その1**は、まず定数削減である。

「小中学校事務の共同実施」と呼ばれるものは全国的に広がりつつある。しかしそれらは大分、愛媛の例外を除き、東京で進められようとしている「共同実施」とはまるきり違う。つい混同してしまいそうだが、同じなのは名前だけ、中身は正反対だ。東京の共同実施は全国的な趨勢とは真逆で、定数削減を目的としている。

都教委は2014年度から補正定数を廃止し、共同実施によって基本定数をも削減しようとしている。このような都教委の定数削減は標準定数法上、認められないことだ。文科省は標準定数を憲法25条の生存権に基づくナショナルミニマム、国民生活環境最低水準として位置付けており、それを下回することは憲法違反でもあり、許されない。

問題点の**その2**は非正規職員を増やすことにある。都教委が共同実施で削減した正規職員を非常勤職員に置き換えようとしている。これは行政の見識としてやるべきことではない。

全国の非正規労働者はついに全労働者の4割を超えた。貧困化も進み、社会不安が増大している。行政がそれを助長するようなことをするべきではない。

問題点の**その3**は、業務の非効率化。それによる教育活動への影響、学校・地教委職員の負担増。

給与・旅費・人事・福利厚生、また物品発注、工事修繕等、学校の事務はすべて、学校現場を発生源とする。それを無理やり、拠点校に集中しようとするれば無理が生じるのは当たり前だ。共同実施地区ではそれがまさに現実になっている。副校長の負担は共同実施地区では逆に増えている。

問題点の**その4**は、その1、その2、その3と関連するが、労働強化の問題だ。

共同実施地区では、実施前は各校、都費正規職員+市区町村職員の2名体制だった。

まず正規職員について言えば、武蔵村山では共同事務室において4名で7校分の業務を行っている。これは全くの単純比較はできないにせよ、労働強化だ。

連携校等の各学校事務室ではもともといた市区費職員に都費非常勤職員が加わったにもかかわらず、業務は、無駄に煩雑・多忙なものになっている。しかもこの各学校事務室2名体制すら今後も続くという保証はない。

7者協(東学・都校職組・AIM'89、事務ユニオン・東京教組・都立学校支部小中学校部・都教組事務職員部)は今年度も、各地区で、共同実施をさせないための地教委要請を行った。

地教委に手をあげさせず、都教委に共同実施を断念させよう！