

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 59

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.59

全北海道教職員組合

2019.2.14

道教委と「在校等時間の上限」に関する交渉③

「時短ハラスメント」や「虚偽の記録」について 「周知・徹底」する～実効ある改善策をこそ!

●時間外勤務について「上限まで勤務することを推奨するものではない」

そもそも、超勤4項目を除いては時間外勤務を行うことは違法であるとされている教員に、時間外勤務の手当を支払うこともせず「月45時間、年間360時間」という上限時間を設定すること自体が矛盾に満ちたものです。本来は、時間外勤務は0となるようにすべきであり、上限時間を設定することにより、そこまでなら時間外労働を許容するとの誤解・風潮が生じかねません。

交渉では、あくまでも、設定した時間は上限であり、「定めた時間まで働かせてよい」というものではないことを確認しました。

【道教委の回答】

在校等時間の上限は、教育職員がその上限まで勤務することを推奨するものではありません。

●「上限時間を遵守することを求めるのみであってはならない」

定数改善や業務削減など抜本的な縮減策をすすめないままに時間外勤務の上限を管理することでは、「時短ハラスメント」が横行しかねません。今後、法的根拠を持つ上限指針ができたことにより、学校現場への圧力が強まり、「時短ハラスメント」や「虚偽の記録を残す」などの恐れがさらに高まることも懸念されます。それらを防ぐため、道教委としてどのように対応するのか、交渉で確認しました。

【道教委の回答】

在校等時間の上限については、決して、教員等に上限時間を遵守することを求めるのみであってはならないこと、また、形式的に上限時間の範囲内とすることが目的化し、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることがあってはならないことについて、周知・徹底してまいります。

上限指針に係るQ&Aには、「万が一校長等が虚偽の記録を残させるようなことがあった場合には、求められている責任を果たしているとは言えない上、状況によっては信用失墜行為として懲戒処分等の対象ともなり得る」と示され、学校現場の管理職に対して、かなり強い責任を負わせています。しかし、今回の提案は、上限時間を定めたものの、業務削減や定数改善など具体策は何ら示されないまま、学校現場に「丸投げ」されており、管理職にできることも極めて限られています。道教委の言う「周知・徹底」の実効性には大いに疑問があり、交渉では、実効性ある改善をすすめること、また、時短ハラスメント等の相談には真摯に対応することを改めて求めました。