

1年単位の変形労働時間制導入へ道教委大暴走！ 全国に先駆け、道議会へ条例提案を強行！

道高教組・道教組は11月13日、道教委交渉を行い、全道各地から寄せられた「怒りのレッドカード」を大きく掲げ、1年単位の変形労働時間条例化反対、最低でも拙速な判断を避け条例提案を先送りすべきと求めました。しかし道教委は、間もなく開催される第4定例会への条例の提案を行うと回答。神奈川県など条例提案を行わない県・政令市もあるなかで、全国の都府県に先駆けての暴挙となりました。極めて不誠実なこの回答に、厳しい抗議を行いました。9月の意向調査同様、現場の声を一顧だにしない道教委の冷酷さは異常です。

「1年単位の変形労働時間制」は、8時間労働時間制という労働法制の原則に抵触することから、民間企業で締結される際には、使用者と労働者の間での労使協定の締結が必須の要件とされています。それを公務員である教育職員に対して適用できるようにするために、必須の要件である労使協定を条例で制定すること

で読み替えるという制度設計になっています(勤務条件条例主義)。しかし、この仕組みでは労使協定締結の際に労働者側にある裁量権が認められず、私たちには不利にはたらく可能性も高く非常に問題です。労使協定により確認すべき内容を条例により定めるとするのであれば、少なくとも、歯止めとしての措置を、条例提案とともに明確に示めなければ、条例提案自体を持ち出すべきではありません。しかし道教委の回答は、文科省の導入の手引やQ&Aで示されている内容をそのまま説明したものに過ぎず、労働者保護のために歯止めとなる指針等についての質問に対して、曖昧な回答を繰り返しました。歯止めとして「指針に基づき講ずべき措置」の内容がいずれも不明確では歯止めとはなりません。

本来、超勤限定4項目以外に時間外勤務を命ずることはできないとした給特条例が積極的に機能していれば、変形労働時間制導入の必要性が生

怒りのレッドカード

「1年単位の変形労働時間制」の条例制定反対！
現場の声を聞け！！

北海道教育委員会 教育長 様

「制度導入には厳しい条件があり、それをすべてクリアすること。」
の説明が、全教職員になされぬまま、話が進むのは論外！
(クリアできない責任を個人や学校に押しつけるのがみえみえ) この制度は長時間勤務の強要にしかない！

道立学校 管理職

管理職の方からいただきました。←

今後、条例が可決したとしても、それで終わりではありません。条例を具体化する規則等に関する交渉、そして、道教委が任命権者として道立学校に導入するか否かの交渉、さらには、各学校現場での導入実施をめぐるとりくみなど、いくつかの山場がやってきます。国会での萩生田文科大臣の答弁、「学校みんなが嫌だ」というものを条例ができたからといって動かすことはできない」を抛り所に、それぞれの職場で1年単位の変形労働時間制導入反対の声を上げ続けましょう。

学校のみんなが嫌だといふものを、条例ができたからといって動かすことはできない
萩生田文科大臣の国会答弁は重要だ！



道高教組札幌支部
札幌市中央区大通西12丁目
高等学校教職員センター3階
TEL 011-271-5875
FAX 011-271-5895
https://koukyousapporo.jimdo.com/

(公務員貢献基準)

公務員貢献項目	対象者	細区分順位の引上げ段階								
① 国等の団体に派遣等された後、職務に復帰したこと	・ 国、他の地方公共団体又は関係団体等に派遣されていた職員	・ 復帰後の最初の昇給区分の判定時に、派遣等の期間に応じ次の表のとおり積置								
② 人事交流等により国家公務員等になった後、再び職員となったこと	・ 人事交流等により国家公務員等(国家公務員又は職員以外の地方公務員をいう。以下同じ。)になるため職員を退職し、引き続き国家公務員等として在職した後、引き続き職員に採用された職員	<table> <tr> <th>派遣等の期間</th><th>積置の内容</th></tr> <tr> <td>1年以下</td><td>1段階上位</td></tr> <tr> <td>1年超2年以下</td><td>2段階上位</td></tr> <tr> <td>2年超</td><td>3段階上位</td></tr> </table>	派遣等の期間	積置の内容	1年以下	1段階上位	1年超2年以下	2段階上位	2年超	3段階上位
派遣等の期間	積置の内容									
1年以下	1段階上位									
1年超2年以下	2段階上位									
2年超	3段階上位									
③ 遺属の地その他生活の著しく不便な地に所在する学校に異動し、相当期間勤務することとなったこと	・ 各年4月1日時点において、引き続きへき地3級地以上の学校に3年(離島においては2年。以下同じ。)以上勤務している又はへき地3級地以上の学校に3年以上勤務した後、判定期間中にへき地3級地以上の学校以外の学校に異動した職員(ただし、引き続きへき地3級地以上の学校に3年以上勤務する場合で、既に当該項目で公務員貢献の該当となったことがある場合は、以後、引き続きへき地3級地以上の学校勤務が3年を経過する毎に対象とする。)	・ 2段階上位								
④ 住居の移転を必要とする異動が頻りに行われるなど相当の負担が生じていると認められること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各年4月1日以前7年以内に、住居の移転を必要とする異動(被災地派遣・復旧を除く。)が3回以上発生され、転居した職員(昇給日の前々年の4月2日以後に異動のあった職員に限る。) ・ 各年4月1日以前1年間に、学校間の距離(注)が300km以上の異動があった職員 	<p>①</p> <p>・ 各年4月1日以前1年間に、 「北海道公立高等学校教職員人事異動実施要領」の(2)のD群(特D群)の学校に異動(転居を伴うものに限る。)した職員</p>								

追加

注 公共交通機関による最短距離

※「異動」とは、北海道公立学校教職員人事異動実施要領等、道教委が定める人事異動方針等に基づくものに限り(派遣等含む。)

② 追加

⑤ 相当の期間にわたり繁雑度の高い業務や負担の大きい業務に精励し、組織の業務運営に貢献する功績が顕著であること	・ 北海道公立高等学校教職員適正配置推進人事実施要項に基づきA群(特A群)の学校からD群(特D群)の学校に異動し、相当の期間(原則、D群3年、特D群1年)学校運営の重要な役割を担った職員	・ 2段階上位
---	---	---------

今号の「はばたき」でお知らせしたように、道人事委員会勧告の時期がすれ込み、勧告自体が分割されて出されるという異例の展開のなか、今年の賃金確定交渉は越年での交渉が予想されます。コロナ禍の最中、17年に及ぶ道独自削減の傷が癒えぬまま、更なる賃下げなど到底許すわけにはいきません。多くの課題が積み上がっています。闘いなしには私たちの賃金・生活を守ることはできません。皆様のお力添えが是非とも必要です。

さて、道高教組札幌支部は、今年も賃金改善・生活と権利・憲法平和を守る運動などにとりくんできました。また、皆さんとの情報共有のため「はばたき」の発行を続けています。つきましては、今後とも活動を維持・拡大していくためにも、財政面からのご支援をいただきたく、今年も冬季闘争カンパにとりくんでおります。ひきつづき物心両面からのご支援、ご協力をよろしくお願いいたします。

分断生みだす人事評価制度！
「公務員貢献」を人事異動のとりくみに活用

10月15日、道高教組・道教組は「公立高等学校の学校職員の昇給における公務員貢献項目の見直し」について道教委と交渉しました。

今回の道教委の提案は、へき地の高校で働く教職員の負担に対して、賃金面での配慮

をすることで異動を推進しようという意図したもので、一見、道高教組が要求し続けてきたC・D地区への異動に対して条件整備に配慮するかのように見えますが、本来「公務員貢献」とは、人事評価結果の賃金への活用による制度です。その

ため、職場の中に分断を招く恐れが大いにあります。

今回の提案は、昇給区分決定の際に2段階上位となるケースとして、①D群・特D群の学校に異動(転居を伴うものに限る)した職員、②A群・特A群の学校からD群・特D群の学校に異動し、相当期間学校運営の重要な役割を担当した職員、を挙げています。いずれもD群・特D群に以前から勤務している上位区分に

該当していた職員を押しつける可能性があり、元から勤務していた職員にとっては不利益となること否定できません。「札幌から来た奴にかすめ取られた」と感じさせてしまつては、人事評価制度の目的とされている「職員の士気向上」「組織の活性化」に逆行します。人事異動を人事評価制度の対象にすることの根本的矛盾が露呈しました。へき地で勤務するすべての職員が恩恵を受けることができる制度が求められます。

STOP! ハラスメント

STOP! ハラスメント
STOP! ハラスメント
STOP! ハラスメント
STOP! ハラスメント

STOP! ハラスメント
STOP! ハラスメント
STOP! ハラスメント
STOP! ハラスメント

STOP! ハラスメント
STOP! ハラスメント
STOP! ハラスメント
STOP! ハラスメント

STOP! ハラスメント

クリアファイルプレゼント

道高教組札幌支部はささやかですが、左のクリアファイルをカンパに協力していただいた方に感謝の気持ちを添えて差し上げています。