

# いきいき職場活動

子どもたち、私たちの  
笑顔あふれる学校づくりを！



青森県高等学校・障害児学校教職員組合（青森高教組）

〒030-0823 青森県青森市橋本1丁目2-25 教育会館5階

TEL 017-734-7287 FAX 017-775-4221

E-mail aokokyos@olive.ocn.ne.jp

- 1 職場活動のとりくみの重点
- 2 職場活動の基本方針
- 3 職場活動の具体的なとりくみ
  - (1) 職場活動その1 分会体制を確立しましょう
  - (2) 職場活動その2 分会集会を定例化しましょう
  - (3) 職場活動その3 職場の要求をあつめましょう
  - (4) 職場活動その4 職場の全教職員と協力・共同をすすめましょう
  - (5) 職場活動その5 新しい仲間を組合に迎えましょう
- 4 職場活動をすすめるための資料
  - (1) 校長交渉とは
  - (2) 教職員の勤務の割り振り
  - (3) 36協定（さぶろく協定）
  - (4) 年次有給休暇（年休）
  - (5) 安全衛生委員会

# はじめに

いま、学校現場では、朝早くから夜9時、10時まで働くという長時間過密の勤務や、上意下達の学校運営、教育課程の締め付け、パワーハラ・セクハラなど、私たちの願いを踏みにじる状況があります。しかし、このようななかでも青森高教組の分会は、日々、子どもと教育、教職員の生活と権利を守るために全力をあげてきました。分会集会や歓送迎会を実施し、みんな子どもたち、教育、学校について語り合い

ましょう。また、職場の声をあつめ、校長に申し入れや交渉を行うなど職場の要求実現をすすめる、といった原則的な分会活動が求められています。まだ加入していない教職員や若い世代の教職員のなかにも、青森高教組への期待や信頼が大きく広がっています。

子どもたち、そして私たち教職員の笑顔あふれる学校づくりをめざして、さらに元気に職場活動をすすめていきましょう。

## 1 職場活動のとりくみの重点

「集まる」「つながる」ことを大切にした分会活動をすすめてみましょう。

- ・集まることが組合活動の原点です。
- ・短時間でも少人数でも集まったこと、廊下で声をかけたこと、昼食会を開けたことなど小さなとりくみに確信をもちましょう。



みんなで役割分担をしましょう。

- ・分会長だけでなく分会のみんなで役割を分担することが大切です。
- ・一人でも多くの人の「できること」「小さな力」を集めることが、分会を活性化させ、強くします。

職場の声を集め要求をみんなのものにしていきましょう。

- ・「子どもを大切にしたい」などの思いや管理的な学校運営上の「おかしい」といった声を分会が中心になって集め、要求に練りあげ、職場に共感を広げるとともに、みんなのものにしてくとりくみをすすめてみましょう。

分会の実情・力量にあった無理のない活動をすすめてみましょう。

- ・分会の実情にあわせて無理せず、重点を押さえた活動をすすめてみましょう。
- ・これまでも各分会で「歓送迎会だけは続けよう」「送られてきた配布物だけはがんばって全部配ろう」など、原則的な活動を大切にしながらも、分会の力量にあわせた活動の工夫が分会活性化の土台をつくってきました。



## 2 職場活動の基本

青森高教組は、子どもたちにゆたかな教育を保障するための教育条件整備と、教職員が安心して働ける労働条件改善を一体のものとして考えています。私たち教職員の労働条件は、子どもたちにとっては大切な教育条件です。高等学

校・障害児学校に学ぶ子どもたち、保護者の願いとともに、全教職員の要求を一つに束ねてその実現にむけて活動をすすめています。この活動の源となるのが、職場活動です。職場活動は次の様な視点で活動をすすめることが重要です。

子どもたちや、父母、教職員の願いを基礎に要求の多数派となり  
ましょう

組合員一人一人の条件や力を生かして、創造的にとりくみをすす  
めましょう

「集まること」を大切に、分会集会の定例化をすすめましょう

組合員拡大をすすめるとともに、青年教職員や臨時教職員の組織  
化をすすめましょう



## 3 職場活動の具体的なとりくみ

### (1) 職場活動その1 分会体制を確立しましょう

まず、分会長の他に、署名係、会計、共済担当など、分会活動を集団的にすすめる分会体制を早期に確立しましょう。分会長が一人だけで、抱え込んでしまうのではなく、みんなで分担してすすめる工夫が大切です。新聞やピラを配る係など、実情にあわせて分担し組織的なとりくみになるようにしましょう。



あわせて、分会集会を定例化して開く事が大切です。毎

週決まった曜日に分会集会を開く、支部執行委員会の翌週の月曜日に分会集会を開く等、定例化するための工夫をしましょう。特に本部・支部執行委員会では本部から、さまざまなとりくみについて提起をします。この提起を受けて職場のとりくみを具体化するためにも、支部執行委員会の後は、なるべく早く分会集会を開き相談しましょう。

また、年度末には、次年度の分会体制づくりを組合員全員で、論議しながら年度内に行い、新年度のスタートに備えるようにしましょう。

### (2) 職場活動その2 分会集会を定例化しましょう

分会活動をすすめるためには、分会集会の定例化が大切です。一方で、多忙化した職場の中では、なかなか組合員が集まることが大変なのも事実です。しかし、分会集会は分会活動の第1歩であり、中心となるものです。短い時間しかとれなくても、また、集まる人数が少なくても、「集まること」を大切にして分会集会の定例化をめざしましょう。

分会集会では、子どものことや、職場の課題、

職場の大変さ、悩みを抱えたひとのことなど、みんなで解決のために知恵を出し合ひましょう。また、パワーハラスメントやセクシ



ャルハラスメントなどの問題が起きたときにも、みんなで解決のために話し合うことも大切です。職場で大きな問題が起

きたときはまずは、集まり情報を共有することが大きな力になります。

また、青森高教組新聞をはじめ本部発行の資料を大いに活用し、分会の活動やとりくみの課題を

みんなのものにしましょう。情勢や課題に応じた学習を行いましょう。さらに、重要な局面の闘争では、情勢・闘争課題・とりくみの意思統一を徹底し、全員参加の行動をはかりましょう。

### (3) 職場活動その3 職場の要求をみつめましょう

職場の組合員一人ひとりの要求を大切にすることはもちろん、組合に入っていない教職員の要求をとらえて、その実現のために活動をすすめてみましょう。

何気ないおしゃべりの時などに、「グチ」や「ね



がいが聞こえてきます。また、職場アンケートやインタビューなどのとりくみを通して、こうした「ねがい」をキャッチすることができます。

こうして、キャッチした「グチ」や「ねがい」など職場の声を分会集会で持ち寄り、要求項目ごとに整理します。施設・設備、働き方、諸権利など、項目ごとに整理して要求書にまとめていきます。

まとまった要求は、学校の中で改善できることは校長と話し合い、改善をはかるとりくみをすすめます。また、学校では解決できないような県教委への要求は青森高教組本部とともに、国への要求は全教とともに改善にむけてとりくみをすすめます。

### (4) 職場活動その4 職場の全教職員と協力・共同をすすめましょう

職場活動すすめるときには、職場のすべての教職員と協力・共同したとりくみになるように工夫することが大切です。職場の全教職員の心をつなぐ職場新聞を発行や、組合員向けニュース、分会掲示板などの活用をしながら、「見える」職場活動をすすめましょう。産・育休代替、時間講師、再雇用、再任用の人も含め、すべての職種・年代の意見や要求を反映した分会のとりくみをすすめることが重要です。新年度の新採・転任者の歓迎会や、学期末等の職場昼食会など職場の実情に応じてさまざまなとりくみがすすめられています。

また、職場の中での相談活動を積極的にすすめましょう。悩みをかかえて苦しんでいる人がいないか、理不尽なこと、不当なことがおきていないかなど、アンテナを張って敏感にキャッ

チすることが大切です。本人からの訴えを待つのではなく、積極的に声をかけることが重要です。

青年教職員の「多忙は耐えられても、孤独は耐えられない」という声は、苦悩の中で働く青年教職員の心の叫びともいえるべきものです。このようなことから、今、積極的に声をかけるとりくみが求められています。学校での教育活動は、教職員の協力・共同で行われるものです。この協力・共同をすすめる土台としての職場活動をおおいにすすめましょう。



### (5) 職場活動その5 新しい仲間を組合に迎えましょう

組合加入の働きかけは、よりよい学校づくりの重要な柱です。分会長を中心に加入促進のとりくみや体制づくりをすすめます。また、分会会議などで、「対象者」をみんなで出し合い、「加入を訴

える人」を相談して決め、積極的に加入のよびかけをすすめましょう。また、すべての未組合員との対話をすすめることと合わせて、採用1年目の教職員や、期限付任用教員・産休代替教員等の

臨時教職員への加入のよびかけを積極的にすすめることが重要です。

これまでの、組合加入のとりくみからも、声をかける事で組合の加入に結びついたケースが圧倒的に多数です。たとえ組合加入に結びつかなくても、多忙化がすすみ、なかなか話す時間がない中では、こうした職場の中で声をかけることは、大

切な職場活動となります。気軽に加入のよびかけをすすめていきましょう。



## 1 職場活動をすすめるための資料

### (1) 校長交渉とは

組合からの交渉の申し入れに対して、校長は交渉に応じる義務があります。職場の要求をもとに、その実現をめざすための方法の一つにこの「校長交渉」があります。分会での「適法な交渉事項」は次の様なものがあります。

始業、終業時間、休憩、学校行事における勤務時間の割り振り  
週休日変更や指定  
36協定の締結  
時間外勤務の対応  
通風、採光、機の配置等の労働環境の整備

交渉の法的根拠は

法的根拠	解説
< 地方公務員法第55条8項 > 地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、教員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生の活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申し入れがあった場合においては、その申し入れに応ずべき地位に立つものとする。	青森高教組は、青森県人事委員会に登録を受理された適法な職員団体です。したがって、左記の適法な交渉が保障されています。
< 地方公務員法第55条第8項 > 本条に規定する適法な交渉は、勤務時間内においても行うことができる。	勤務時間中の交渉ができます。
< 地方公務員法第55条第4項 > 職員団体が交渉することのできる地方公共団体の当局は、交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる地方公共団体の当局とする。	学校長は、勤務時間の割り振り等について県教委から権限委任を受けており、管理決定権をもつ「当局」にあたります。
< 地方公務員法第55条第9項 > 職員団体は、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に抵触しない限りにおいて、当該地方公共団体の当局と書面による協定を結ぶことができます。	職場協定を結ぶことができます。

勤務時間内に分会と校長との交渉を行う場合は有給職免に関する手続きが必要です。

「勤務時間内の職員団体活動における職員の服務等の取扱いについて（通知）」（2010年3月31日）には「学校長が当局となる分会交渉等においては、参加する職員が事前に職免及び給与減免を学校長に申請し、事前に承認を受け（仮承認）、交渉終了後に学校長が職免及び給与減免に、事後の確認として承認（本承認）をする。」とされています。

Q 校長が交渉を拒んでいます。どうすればいいですか？

A 根拠法例をもって応諾義務のあることを示してください。

それでも応じなければ、すぐに本部に連絡して下さい。県教委に必要な指導を行うように申し入れます。

## (2) 教職員の勤務時間の割り振り

教職員がいきいきと働き、ゆたかな教育実践をすすめるために長時間過密労働の解消と勤務時間短縮が求められます。

勤務時間は、労働基準法に基づき、勤務条例等で1週40時間1日8時間と定められています。8時間労働制は19世紀からの国際的な労働運動の中でかちとってきたものです。フランスではすでに1日7時間制になっており、労働時間短縮は世界の流れとなっています。



青森高教組も教職員の長時間過密労働が深刻化する中で、勤務時間短縮の要求を掲げ、その実現のためにたたかってきました。長いたたかひのなかで、勤務時間15分短縮をかちとることができました。

### <勤務時間に関する法令>

使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間、1日については8時間を超えて労働させてはならない。（労働基準法第32条）

職員の勤務時間...は、条例で定める。（地方公務員法第24条）

「学校職員の正規の勤務時間は休憩時間を除き、1週間について40時間とする」

（学校職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例第3条及び規則2条）

教育委員会は、暦日を単位として月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき

**7時間45分**の正規の勤務時間を割り振るものとする。（勤務時間条例第4条）

Q 勤務時間はどのように決めるのですか

A 勤務時間の割り振りは、交渉事項になります。校長や校務運営委員会等で勝手に決められるものではありません。各職場の分会が仲間の声を集めて、校長交渉をとおして決めていきます。

長時間連続勤務が続き、教職員の健康を脅かす原因にもなっています。また、授業時間の「確保」を優先させることで、一層勤務の割り振りが困難にさせられるなど問題もあります。こうした現実を管理職自らが、問題であることを認識させることから交渉を始めましょう。



Q 休憩時間とはどのようなものですか。

A 労働基準法には「休憩時間の3つの原則」が定められています。

「休憩時間は、一斉に与えなければならない。」

「休憩時間は自由に利用されなければならない。」

「勤務時間の途中で与えなければならない」と規定されています。

教職員の休憩時間は、労働基準法を受けて、県条例で定められています。

< 休憩時間に関する法令 >

勤務時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は1時間、継続して一昼夜にわたる場合は、1時間30分以上の休憩時間を、それぞれ勤務時間の途中に置かなければならない

(労働基準法34条)

「この規程に違反したものは、これを6箇月以下の懲役または30万円以下の罰金に処する」

(労働法119条)

## Q 教員の時間外勤務はどうなっていますか

A 学校の教員には給特法(「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」という法律があります。

本来、労働基準法では、その36条で、時間外勤務(超過勤務のこと)については労使による協定を結ぶことになっています。そして、時間外勤務をおこなった場合には、同37条で割増賃金を支払わなければならないことになっています。しかし、教員に対しては、36条・37条を適用除外とするかわりに、給特法という特別の法律をつくって、超過勤務をおこなう場合を以下の4項目に限定しています。

- (1) 生徒の実習に関する業務
- (2) 学校行事に関する業務
- (3) 教職員会議に関する業務
- (4) 非常災害等やむを得ない場合に必要業務

ただし、この給特法は、教員のみを対象としたものであり、事務・栄養職員、現業職員などは、労働基準法の原則が適用されます。

上記(2)学校行事に関することがよく問題になります。宿泊における調整休については、実態に応じた調整時間に近づけるようにねばり強く管理職との話し合いをすることが大切です。

現在、泊を伴う行事の調整措置(止むを得ない場合)は**その週を含む**4週間で調整できるようになっています。不十分ではありますが、とれる範囲が広がりました。(関係規則「義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例等の制定について」改正)



## (3) 36協定(さぶろく協定)

労働基準法第36条で、時間外勤務や法律で定められた休日に勤務をさせる場合、あらかじめ、労使で書面による協定を結ぶことが定められています。36条に規定されていることから、通称「36協定」とよばれています。

36協定の締結は組合が中心になってすすめます。当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定を結ぶことになっています。

36協定を締結する協定の対象となるのは、一般事務、司書、栄養士、看護師、一般技能等の事務系職員です。教育系職員は、対象になっていませんが、給特法(公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する

特別措置法)によって超勤が禁止されています。

#### (4) 年次有給休暇(年休)

労働基準法第39条では、労働者から年次有給休暇の請求があった場合には、業務に支障がない限りこれを与えなければならない、と定められています。

年休を取ろうとしたときに、管理職から、「校長には「年次有給休暇の時季変更権」があり、年休の時季を変更することができる」といわれることがあります。しかし、時季変更権の行使には「予測困難な突発的な自由の発生等の特別な事情があり、かつ、職務性質が非代替的であり、休暇を与えることが困難な場合に限る」ときびしく限定されています。簡単に変更させられるということはありません。

#### (5) 安全衛生委員会

安全衛生委員会とは「**労働安全衛生法**」に基づき設置しなければならない委員会です。安全衛生委員会では、学校で働く教職員の安全と健康に関して調査・審議し、校長に意見を述べるとされています。校長は安全衛生委員会の意見を尊重し、議決されたことについては速やかに措置するよう努めなければなりません。まず、労働安全衛生法に則り、校長の総括安全衛生監理者としての責任を自覚してもらうことと責任を果たすべき立場に立つことを確認することが大切です。

