

どうすれば、「勤務時間の記録だけ」から先に進むのか？

～岐阜支部と岐阜市教育委員会の動きから～

岐阜支部 石樽亨造

今年4月、岐阜県下の全ての小中学校で「勤務時間の把握」は100%になった。しかし、現場からは「いっこうに仕事が減らない」「なんの為に時間を記録するのか」という声が多く聞かれる。では、どうすれば、労働安全衛生法に基づく運動が前進するのかを岐阜市の例で考えてみたい。

労働安全衛生体制を進めるのは、組合と市町村教委

岐阜市を除けば「勤務時間の把握」は、県教委の指示・指導で始まっている。つまり、「上から与えられたこと」であるところに弱点がある。そのため、「勤務時間の把握」が開始されるときに学校長が正確な説明をしたところは少ない。意義が理解されていないのである。組合が、自分たちの要求として「勤務時間を記録」させることが第一歩である。

まずは、学習（＝0-77の意義 先進に学ぶ）。次に交渉

岐阜市教委に対して、岐阜支部が年2回の交渉で「勤務時間の把握」「労働安全衛生規定作成」を超過勤務解消の柱として要求してきた。そのために支部執行員会、支部委員会、分会長会で0-77の学習を重ねてきた。隣の愛知高教組や埼教組（越谷・川口教組）から講師をまねいて学習した。学習→交渉のサイクルがどうしても必要なのです。

勤務時間の記録→勤務時間の管理へ進めることが次のステップです。そのために3つの事を要求しましょう。＊岐阜支部では実践しています。

①市町村教委に「総括安全衛生委員会」年3回開催を要求しよう

県下の市町村教委は、「労働安全衛生規定」を作成しています（ホームページで検索できます）。その規定には、0-77の意義と市町村教委、学校長、衛生推進者がすべき事が明記されています。その市町村の0-77を推進するのが「総括安全衛生委員会」なのです。

岐阜市では、学期に1回、年で3回の委員会が開催されています。会の構成メンバーは、市町によって違いはありますが市教委と各学校の代表からなります。ここで、全ての学校の「勤務時間の実態」が明らかになります。そこから市町としての対策や方針を策定し、全ての学校に実践を促すのが「総括安全委員会」なのです。

1回目に方針を立てる。2回目に中間総括と方針。3回目に総括と来年度の方向。このようなサイクルで活動をしています。ちなみに今年度の重点方針は、「ノー残業デーの実施率の向上、意識啓発活動の推進」として「各学校の取り組み状況を把握し、事例を紹介していく」「文書の精選について調査研究する」としています。

②管理職と衛生推進者の研修会を要求しよう

岐阜市では、毎年「衛生推進者研修会」を6月に実施しています。「衛生推進者」は教頭または養護教諭が担っており、各学校の0-77体制を「推進する」役割を負っています。毎年集まって、0-77の意義を学び、岐阜市の0-77の方針を理解し、学校での実践の先頭にたってもらふことを意図した重要な研修会です。

合わせて、管理職の研修が必要です。ある校長は「勤務時間の記録は、いつまで続くのか？」と市教委に質問したそうです。なんの為に「時間の記録」が必要か、毎月の教職員の時間の記録簿をみた校長は何をすべきか、ノー残業デーの実施にあたって学校長は何をすべきか？、これらについて校長会できちんと研修を受けておくことが肝心です。そのためには市町村教委に「管理職の研修」を要求すべきなのです。

③市町村教委との交渉で業務（仕事）の削減を要求しよう

仕事の絶対量が減らない限り超過勤務の解消は進まないし、ノー残業デーの実施は進みません。そこで組合が、市町の教育委員会に市町独自の事業や行事の削減を要求し、仕事を削減させることが必要です。岐阜支部では、「音楽会の廃止」「陸上・水泳記録会の社会体育への移行」「校外研修の廃止・縮小」「ブロック人権教育研究会の廃止」などを要求し、交渉を重ねています。

市町教委訪問が年2回以上もあるところは、「岐阜市のように市教委訪問は年1回にする」と要求してはどうでしょうか？