

公務員とは

- ・ 公共サービスに関わる人すべて
県庁、役場、学校、消防、警察、
公立病院、裁判所...などさまざま
- ・ 公共のために働く
効率や利益のみの追求ではない
- ・ 税金から賃金が支払われる
賃金は民間の水準や生活の実態も考慮に
入れ、人事院や人事委員会が勧告。

公務員を取り巻く問題

- 人員削減
1990年台半ばから減少を続けている。
効率化、民営化の動きとともに。
- 長時間労働、不払い残業

効率化を求める動きは民間も同じであるが、
公共サービスの低下はしたくないという思いは
強い

公務職場の労働組合(職員団体)

- 労働基本権のうちの団体協約の締結権、争議権が否定されている。
- その代償措置として、国家公務員は人事院、県職員は人事委員会がある。
- 結成・解散、加入・脱退は自由
(ユニオンショップ、クローズドショップとは違う)

団結権

- 基本的に持っている
警察、消防など一部、認められていない職種もある。



団体交渉権

- 以下の項目について交渉を行う。
賃金、勤務時間その他の勤務条件
- 団体協約を締結することができない。
(書面による協定は結べるが法的拘束力はない)
- 人事管理については「管理運営事項」ということで交渉内容にしないと使用者側はいうが、組合としては労働条件に大きく関わることのため、交渉を申し入れている。

団体行動権

- 国家公務員法第98条2、地方公務員法第37条1の規程により、争議行為が禁止されている。
- 違反した場合は懲戒処分。



労働基本権制約下での労働運動

- 人事院・人事委員会

労働基本権制約の代償措置機関で公務労働者の実態、民間企業の労働者の状況を調査・研究して、その結果をもとに使用者側に勧告する制度。国は人事院、都道府県は人事委員会。

勧告≠命令

賃金労働条件はあくまで使用者側の判断

→ 交渉が必要

賃金

- 春闘で民間の賃金が決定
- 人事院勧告(8月上旬)
- 人事委員会勧告(10月上旬)



賃金労働条件の交渉に入る。

人事院の勧告に県の勧告は大きく左右される

公務現場の春闘

- 賃金・労働条件での積み残しを当局と確認
 - 民間の賃金・労働条件が公務職場に大きな影響
民間労働組合の支援行動、学習会
- 人事院の職種別民間給与実態調査(民調)
- ・ 賃金
 - ・ 手当
 - ・ 休暇 など

人事院・人事委員会とのかかわり

- 8月の人事院勧告に向けて要請書提出
- 交渉を重ねる(交渉の前には事前折衝も)



- 人事院勧告

- 10月の人事委員会勧告に向けて要求書提出
- 交渉を重ねる(交渉の前には事前折衝も)



- 人事委員会勧告

非正規雇用の増加

- 公務職場にも臨時・非常勤が増えている。
小中学校を例にとると
育休・産休の代替、欠員補充
市町村雇用の学習支援員
- 働く時間も、賃金もバラバラ
- 使用者によって働き方が明示されない場合も
- 非正規の職員の仕事を正規職員がカバーし、長時間労働。正規職員の長時間労働に引っ張られて、非正規職員の長時間労働。

民間委託が進む

- 現業職場の民間委託が進む
電話交換、調理師、用務員など
- 要求を働いている人に直接言えない。
「上の人を通してください。」
- 利益最優先に
- 利用者の立場に立った運営が難しくなる。
- 委託料が年々上昇するケースが多い。
→ 本当に得だったのか？

学校現場の組合活動

- 給特法

時間外手当、休日手当を支払わない

緊急時などやむを得ない場合(限定4項目)以外は時間外勤務、休日勤務を命じてはならない。代わりに調整額4%を支給。

- 教育研究活動(教研)

教職員組合として大切にしていること。子どもの教育のために自ら力量を高めるために、実践交流を中心に学習をする。

また、賃金・労働条件の交渉の他に教育施策に関する交渉も行う。

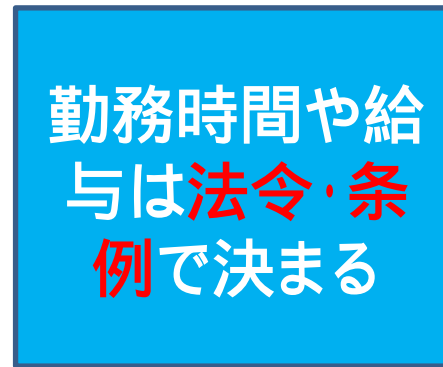
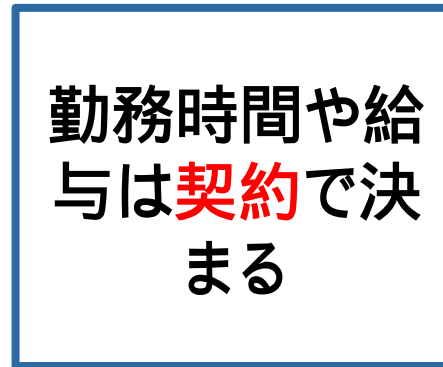
- 休息・休憩

小中学校現場の組合活動

- 賃金...都道府県から(県費負担教職員)
- 身分...市町村職員
- 人事...県教委、教育事務所
- 教育課程編成...校長

交渉相手がたくさん存在するため、交渉もそれぞれのレベルで行う必要がある。高校、特別支援学校は、身分が県職員のため、

教職員に関わる法令や条例



教職員は、法令・条例と切っても切れない関係
だからこそ、法令・条例を知ることが自分の身を守ることになる！

教職員に関わる主な条例

勤務時間条例
勤務時間規則



勤務時間や休暇等について規定

給与条例



給料表や各種手当等について規定

給特条例



教職調整額の金額や時間外勤務を命じることができる場合等について規定

勤務時間・休憩時間・拘束時間とは？

勤務時間

実際に労働力を提供する実労働時間

- ・公立学校教職員の正規の勤務時間は1日7時間45分、週38時間45分。
- ・超過勤務をしても教育職員には割増賃金が支払われない。
- ・勤務時間条例で定められた勤務時間を、教職員ごと、日ごと、時間ごとに特定することを「勤務時間の割り振り」という。

休憩時間

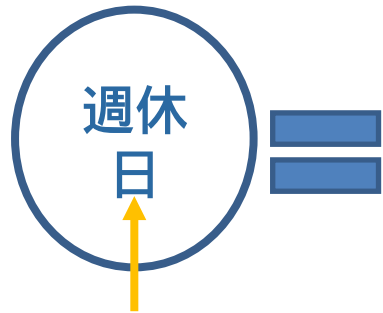
勤務時間の途中で勤務から解放されることが保障される時間

- ・勤務時間の途中に与えなければならず、勤務の最初や最後にとることはできない。しかし、実際には教育職員が勤務時間中にとることは困難。
- ・自由に利用することができる。
- ・労基法上は、原則として一斉にとらなければならないとされている。しかし、実際には教育職員が一斉にとることは困難。

拘束時間

勤務時間と休憩時間をあわせた時間

週休日と休日ってどう違うの？



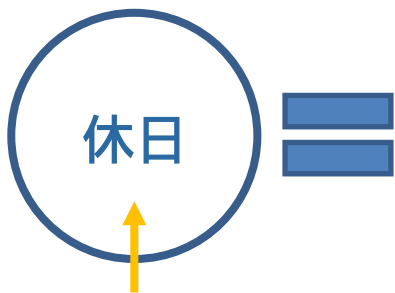
勤務時間が割り振られない日
(具体的には、土曜日と日曜日)

週休日に勤務する場合には、**週休日の振替**が必要。

振替後の週休日が週休日であっても、**再振替**をして、その日に勤務を命ずることは**できない**。

4週間前の日から8週間後の日又は4週間前の日から16週間後の日までの間に振り替えるとしている地方公共団体が多い。

休日が土曜日・日曜日と重なった場合、その日は週休日となるので、その日に勤務するには週休日の振替が必要。



勤務時間が割り振られているが、
原則的に勤務をしなくてもよい日
(具体的には、祝日・年末年始や自治体・学校ごとに定めた日)

休日に勤務する場合には、**代休日の指定**をすることができる。**週休日の振替と異なり、必須ではない**。

代休日の指定をしない場合、教育職員には回復措置が必要。教育職員以外には休日勤務手当が必要。

代休日の指定は休日前に行う必要あり。**休日以前の日を代休日にすることはできず、勤務する休日**から**8週間後の日までを指定**している地方公共団体が多い。

cf.なお、労基法上の「休日」は、週休日と休日をあわせた概念である。

労働三権って何？みんな持っているの？

	給特法2条にいう 教育職員 (教諭等)	左記以外の 非現業職員 (事務職員等)	現業職員 (用務員等)
団結権	(地公法52条3項)	(地公法52条3項)	(地公労法5条1項、 同法附則5項)
団体交渉権	ただし、団体協約締 結権はない(地公法 55条1・2項)	ただし、団体協約締 結権はない(地公法 55条1・2項)	(地公労法7条、 同法附則5項)
団体行動権	× (地公法37条1項)	× (地公法37条1項)	× (地公労法11条1 項、同法附則5項)

教職調整額って何？

教職 調整額

正規の勤務時間の内外を問わず、教員の勤務を包括的に評価して支給される給与

給料表上の本給ではない。

時間外勤務手当とも異なる。

本給に相当する性格を持つ

本給とみなして、期末・勤勉手当や退職手当の額の算出基礎には含まれる。

教職調整額ってなぜできたの？

超勤訴訟
(1966年
~)

文部省が
実態調査
(1966
年)

人事院が
意見具申
(1971
年)

旧給特
法施行
(1972
年)

新給特
法施行
(2004
年)

平均的な残業時間数は、**月間8時間**程度。

・教育職員の給与制度を**教員の職務と勤務態様の特殊性**に応じたものとする必要がある。
・教育職員の勤務については、勤務時間の内外を問わず包括的に評価し、**現行の超過勤務手当及び休日給の制度は適用せず**、これに代えて教職調整額を支給すべき。

月間8時間に見合うものとして、**俸給月額**の4%に相当する額を**教職調整額**として設定。

給料月額の100分の4に相当する額を**基準**として、**条例**で定める額と改正。

給特法って何が問題なの？

< 原則 >

時間外勤務命令できない

限定4項目

< 例外 >

政令で定める基準に従い条例で定める場合に限り、
例外的に時間外勤務命令できる。
(給特法6条1項)

校外実習その他生徒の実習に関する業務
修学旅行その他学校の行事に関する業務
職員会議に関する業務
非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務

のいずれかであって、臨時又は緊急やむを得ない必要があるときに限る。

(公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令)

しかし、勤務時間外に行った授業準備やテスト問題の作成等、本来は「業務」とされるべきものが、「自発的勤務」と整理され、無定量の時間外勤務がなされているのが実態であり、給特法が機能していない点が大きな問題。

教職員の青年層を取り巻く課題

- ・ 小規模採用が20年近く続いた。

若手が職場にいることに慣れていない先輩。「即戦力」としてしか扱わず、「育てる」意識が欠如しがち

- ・ 「若いから」「何事も経験だから」の一言で
- ・ 「自分には能力がない」ととらえがち

初めての職場では、以前の職場と比較することができない。さらに、他に若手もいないため、悩みの共有や働き方の比較がしにくい。

- ・ 初任者の一年で辞めてしまう人も続いている

→青年層には交流と学習が必要

職場での組合運動

「組合は何をしているんだ」

「組合の活動が見えない」 という声

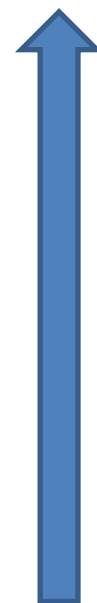
法律 = 国レベルで

条例 = 県レベルで

人事 = 教育事務所レベルで

身分・教育環境整備 = 市町村レベルで

労働条件・教育課程編成 = 学校レベルで



職場での組合活動

- 隣の人と話したり、愚痴を言ったりする
(課題発見)
- 職場会を開き、課題を共有する。
(課題の共有)
- 課題を解決するために必要な行動をとる。
校長交渉、市町村教育長交渉、県教委交渉...
職場で解決できないことを上のレベルで交渉する (課題解決)

職場での組合活動例 その1

1 環境

全校児童50人ほどの小規模校。地域や保護者との結びつきが強く、保護者も協力的。

地域の文化を守る活動が盛んでわらべ歌や昔話などに取り組んでいる。クラブ活動も他の学校と違い、雪がない時期は、男子は昔話、女子はわらべ歌に分かれて練習をする。

職場での組合活動例 その1

2 課題

地域との結びつきが強いため、地域の行事を学校が担うことが多くなる。地域の文化祭も子どもたちの指導に関わる部分だけでなく、計画や運営なども教職員が行ったり、それに関わる会議等も多く、教務主任は夜の会議が、月に10回以上あることがほとんどで、月15回を超えることもしばしば(もちろん超勤手当なし)

課題を職員会議で訴えても、管理職は動こうとしない。

職場での組合活動例 その1

3 改善

組合員同士で集まり、どうすれば現状が改善されるのかを考え、PTA役員に働きかける。その上で、校長交渉を行い、課題を認識させ、改善の姿勢を持たせた。PTA役員とは以下の話をした。

- ・ 文化祭は守っていくべき文化
- ・ 小規模校のため、いずれ統合が予想される。
- ・ 現状のような、学校任せでは他校との統合後、独自の文化を守っていくことができない。地域主導の体制作りが難しい。体制作りをともにしていこう。

職場での組合活動例 その1

4 結果

その次の年から、主催を地域のコミュニティセンターに移行した。教職員は子どもの指導・引率の部分だけを担当することになったため、指導に専念することができるようになった。

数年後、この学校は統合したが、わらべ歌、昔話の文化は継続することができた。地域の文化祭も続けることができている。

職場での組合活動例 その2

1 環境

全校児童600人ほどで、1学年4クラスほどの学校。運動会では組体操が名物となっている。

子どもたちも親も、先生方も一生懸命な学校で、1学年の担任も4人いるため、年々活動が大規模に、ち密になっていく傾向にあり、常に多忙な状態が続く職場であった。

職場での組合活動例 その2

2 課題

運動会で行われる組体操が年々過熱化していき、メインが7～8段ピラミッドになっていた。課題として以下の点が挙げられる。

- ・ 安全面
- ・ 指導の偏り

(組体操指導に多くの時間を割くため、他の種目の時間を削らざるを得ない。)

職場での組合活動例 その2

3 改善

組合員で話し合い、校長交渉を行う。組合員以外とも情報共有し、改善の必要性を訴える。

4 結果

技の規模を大幅に縮小した。それに伴い、練習に費やす時間も短くなった。

(偶然だが、その後、全国的に組体操の安全面についての議論がされるようになった。)

学力テストに関わる組合活動

- 1960年代 全国学力テストが行われていたが、点数主義に陥り、事前練習が横行。豊かな教育がないがしろにされた。
- 全国学力学習状況調査がスタート
当初は都道府県ごとの差があったが、現在はほとんどなくなっている。
→ 下位の都道府県は授業よりも、事前練習に力を入れているため。
教育長からの「がんばれコール」という県も
4月は授業そっちのけで事前練習という県が増えている。

学力テストの問題点

- 学力 = 点数・順位・偏差値ととらえている古い学力観のみの促進(ペーパーで測れるもの)

学力の3要素(現在のもの)

主体的に学ぼうとする意欲・態度(ペーパーで測れない)

知識・技能(ペーパーで測れる)

思考力・判断力・表現力(一部ペーパーで測れない)

- 順位や点数を公表することで、順位・点数を上げるためのみの授業・教育がおこなわれようとしてしまう。(目標達成のために大切なものを見逃しているブラック企業と似てくる)

漢字・計算テストと比較してみると...

学力テストの問題点

- 普段、学習しない内容が出ることで、努力型の子どもは自信をなくし、学習が苦手な子にとってはわからないまま半日拘束される苦痛。
- 当局に対して、全国学テの問題点の改善を要求。実施主体の国や参加主体の市町村に働きかけるよう交渉する。

社会と組合のかかわり

- 子どもたちの教育環境・労働条件の前提となる平和・安心した生活の実現のために、社会とのかかわりを持つ。

連合、平和センターなど、目的を共有できる団体と連携

公務員の組合活動と政治

- 公務員の労働条件は法律・条例により決まる。

当局との交渉で解決できない部分は政治によって解決していく。

- 地位利用はできない
- 市民としての参政権は行使できる