長時間過密労働の解消に向け、10 月 1 日を歴史的な日に

2010 年 10 月　大阪市学校園教職員組合

（時間外手当を概算すると、給料月額約 27 万円の方で約 2100 円になります。それに 2006 年の文科省調査の全国平均超勤時間の 60 時間をかけると 126,000 円）

★10月１日から7時間45分勤務に

こんなこと職場でありませんか？

■自分の休憩時間が、いつなのか明示されていない。
■休憩時間はとった覚えがないのに、とったことになっている。
■ピッピッと退勤打刻してから、クラブ指導をしても管理職は黙認している。
■3 時半から 4 時 15 分に設定されている休憩時間に職員会議などを実施している。
■大阪府は「今年度まで」って約束していた賃金カットを、まだ 3 年間続けるらしいってほんとのこと？

どうなっているのか？みんなで考えてみましょう

学校のホームページを立ち上げたら A 評価？！

クイズ **Q**

校長先生は、何を間違っているでしょうか？

（※1資料）評価育成システムとは……教職員に目標を立てさせ、その達成状況でＳＡＢＣＤを評価をつけ、ＣＤ評価の人たちから削り取った金額等をＳＡ評価のボーナス加算にあてる仕組み。（2002 年 9 月試行実施、2005 年 4 月本格実施、2006 年度賃金リンク強行）

05 年、06 年には「私の評価で給料や退職金に影響が出るなんて、ようしません。」と早期退職をした管理職もいたが、上のような「6 年生を担任してくれたらＡ評価」「校務分掌の部長がＡ評価」「若い人はこれからだからＢ評価」等と間違ったことをやっている管理職もいる。

答え **A**

教育の仕事を見栄えだけに矮小化するもので、私たちは当初から反対しています。しかも、運用上もまちがっています。また、仕事を持ち帰ることを暗に指示しているので、「超勤の原則禁止」をうたっている「教育職員の給与等に関する特別措置法」に違反しています。

うれしい！10月から5時まで勤務
しかし、保育特休（30分）廃止！

育児にかかわる早出、遅出勤務導入 ⟵ 大教組は育児部分休業（賃金カット対象）取得を30分から15分単位に変更させた（10 月下旬実施予定）

５時間分賃金カットなら、超勤分の時間外手当を支払え！

どれくらい超勤しているか　計算してみましょう

（10 月の勤務日は、20 日間）

- ●**朝**　８時～８時３０分・・・・・・・・・・30 分×20 日間＝600 分＝**10 時間**
- ●**休憩**　（ほとんどの人が取れていない）・・45 分×20 日間＝900 分＝**15 時間**
- ●**夕方**　5 時（10 月から）～6 時・・・・・・1 時間×20 日間　＝**20 時間**

これだけで **45 時間超勤**しています。8 時半に出勤、5 時ぴったりに退勤したとしても**休憩分の 15 時間は超勤しています。加えて、**土曜日や日曜日のクラブ指導や持ち帰り仕事にかかった時間もありませんか？

では、実際はどう記録されているのか？

管理職に 9 月分の月次データをもらって調べましょう……４ページへ

「あれーっ？ 休憩時間をとってることに？」

休憩時間は、ほとんどの人が取れていないにも関わらず、
教職員勤務状況事務処理システムでは、初めから勤務時間内に取れた形で組み込まれています。取れなかったときは、「休憩時間変更願」にチエックして出しましょう。

クイズ **Q**

次の発言は正しいですか？ 間違っていますか？

①「教員は、給料を４％余分にもらっているから、長時間勤務は、文句は言えないのよ。」　（正しい・間違い）

②「養護教諭は、お昼に給食を食べているから、休憩時間は 12 時 15 分から１時までにしてね。」（正しい・間違い）

③「うちの職員は、区の研究発表の準備のために、連日遅くまで残ってがんばってくれてますよ。」（正しい・間違い）

教職員勤務状況事務処理システム（以下 IC カード）が 10 年４月から稼働し、7 月には市教委は校園長に「時間外勤務にかかる調査」を依頼し、6 月に実態調査をしました。大阪市教は、IC カードが、管理強化でなく、労働時間の適正な把握で長時間勤務の解消に役立つものにと取り組みをすすめてきました。しかし、職場からは誤った運用に疑問の声があがっています。

答え **A**

①　4%の調整額の根拠となっている給特法（教育職員の給与等に関する特別措置法 72 年 1 月 1 日実施）は、「超勤なし」を原則としている。

②　休憩時間は「精神的肉体的に一切の労働から離れる時間」（市教委 2008 年 7 月教委校 38 号・大阪市教ハンドブック収録）業務の「間のいわゆる手待時間は、その間特に実作業を行っていなくとも、一般に労働時間に当たると解され」（大阪労働局ＨＰ）ます。

③ 管理職は、恒常的な長時間労働と知りながら放置すれば、「健康を害しないように管理すべき義務がある…措置をとらなかったことは、安全配慮義務違反」（大阪高裁 09 年 10 月）と慰謝料の支払いを命じた画期的判決が出された。

長時間労働の放置は違法

50 時間超えの人が多数ある 6 月（市教委調査）

大阪市の実情は、

夜8時退勤なら　3 時間×20 日間＝60 時間（小・中学校ともに 300 名以上…もっと遅くまで残っている人もいませんか？）

こんな事態を放置すれば市教委の安全配慮義務違反

病気休職者の内、79 %が精神疾患

大阪市教は本部労働条件改善要求・専門部要求書提出交渉を 7 月 29 日に行い「大阪市の 08 年度の病気休職者は 238 人、内精神疾患が 189 人（79%）」と指摘、「深刻な実態に対する市教委の認識を明らかにし、いのちと健康問題を改善するとりくみの強化」を求めました。

文科省も実は、気づいている

（資料）

文科省の「学校の組織運営の在り方を踏まえた教職調整額の見直し等に関する検討会議」の「審議のまとめ」（08 年 9 月）は、「平成 18（2006）年に行われた『教員勤務実態調査』の結果が示すように、「**教員が勤務時間内で全ての業務を処理することが現実的には困難な状況となってしまっている**」と指摘しました。４%の調整額で教員から超過勤務手当を請求する権利を奪う給特法（教育職員の給与等に関する特別措置法）のもとでの「超勤の原則禁止」が全く実態に合っていないことを認めている。

解決の道は？
全教は求めてる

勤務条件改善のための定数増を、

測定可能な超過勤務は時間外勤務手当の支給を

30 人学級は当たり前、虐待・子どもの貧困……

教育の課題は、大盛りいっぱい
教職員が疲れ切ってていいの？

大阪府は「給与制度の改革および給料の特例減額の実施」を提案

賃金カットまたまた３年間続けるの？

行政職・技能職は、大幅賃金ダウン

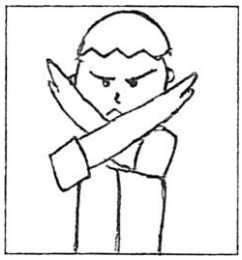
年配者は 06 年からの給料据え置きから大幅ダウン

府労組連は、教職員署名を呼びかけている

大阪市で

中学校の 事務職員 1名 なんてとんでもない

市教委は、「中学校への配置については、あくまで１年間に限る暫定措置」とし、その態度を変えていません。事務職員削減の根拠とした「学校財務会計システムの拡充に伴う学校事務の集約化・効率化」も**混乱と負担増**の状況が生じています。中学校の事務職員を１名にするなど、とんでもありません。



事務職員が配置されていない幼稚園では一層大変です。

文科省 ▶ **定数改善（35 人学級実現）の予算要求**

大阪市 ▶ **貧困と格差拡大の著しい大阪市で逆行は許せない**

大阪市も 大阪府も あかんとこ 直そう

闘いに あなたの力が 必要です

①職場で話し合いましょう
まず、管理職に申し入れをしましょう。
②30人学級署名をすすめよう
③市費事務職員全廃方針撤回署名
④府費賃金カット3年継続やめろ！大幅ダウンの賃金改悪反対！
⑤大阪市は管理作業員・給食調理員削減計画を出すな！
⑥時間外労働に時間外手当てを支払え！
そのために、時間外労働（取れなかった休憩時間・自宅などでの持ち帰り仕事）を記録しよう！

⑦一緒にやろう、あなたも組合の仲間に

組合に入りたくなったら
大阪市教（大阪市学校園教職員組合）

TEL：6910-8700　FAX：6910-7990
http://osaka-shikyo.sub.jp/
E-mail o-sikyo1@sea.plala.or.jp

ホームページにアクセスしてね

にご連絡を！

申し入れ書（全文）
校園長様

教職員の長時間過密労働改善をすすめるための申し入れ（案）

教職員勤務状況事務処理システムが４月から稼働し、７月には市教委は校園長に「時間外勤務にかかる調査」を依頼し６月の実態調査をすすめました。

大阪市教は、教職員勤務状況事務処理システムが、管理強化でなく、労働時間の適正な把握で長時間勤務の解消に役立つものにと取り組みをすすめてきました。しかし、教職員からは「休憩時間はとれていないのに、取ったことになっている。」「退勤打刻してから、クラブの指導をしていても管理職は黙認している。」「設定されている休憩時間に職員会議等を実施している。」等誤った運用に疑問の声があがっています。

勤務時間管理は、使用者（市教委・管理職）の責任であり、長時間勤務を放置し心身の健康問題が生じた場合、管理職は安全配慮義務違反として責任が問われます。また、休憩時間は「与えなければならない」ものであり、「明示する必要がある。」こと等が管理職の責務であることは市教委も明らかにしています。

しかも、本年１０月１日からは、労働時間が８時間から７時間４５分に１５分間短縮されます。これを機会に適正な勤務時間管理で長時間過密労働を改善するため、以下の点を申し入れます。

記

⑴超過勤務の実態と休憩時間の取得状況について教職員に明らかにすること。

⑵教職員に休憩時間を明示し、休憩時間を確保すること。

⑶休憩時間を取得できなかった場合、「休憩時間変更願」への記入を周知徹底すること。

⑷打刻前・打刻後に勤務するなどの状況を放置しないこと。

⑸労働安全衛生委員会を開催し、休憩時間を確保の工夫や休養室の改善等産業医の助言を得て、検討すること。

⑹教職員増や業務の軽減などを行うように市教委に上申すること。

⑺問題が生じた場合は、教職員と十分話し合い合意を得ること。

以上２０１０年10月　　日（　　）分会