

管理職の先生方へ

尾張旭市教職員組合あさびい

『確認事項』

1、現行の教員の労働法では、労働基準法の労働時間が適用されているため、教員に対し残業させることができない。

2、勤務時間を超えるボリュームの分掌や部活を押し付けることも黙示の残業命令として禁止されている。

「業務命令を出していない。勝手に残業をした。」というお決まりの釈明は許されない。校長のする「お願い」も同義であり、そういった言葉遊びも許されることではない。

※鳥居裁判（最高裁）では「校長の指揮命令は黙示的なもので足りる」とし、「個別的指揮命令がなくても、社会通念上必要と認められるものである限り、包括的な職務命令と認められる」と認定。年初に割り当てる、分掌や部活動等、校長は全ての仕事が勤務時間に収まる様に適切な労務管理が必要。

3、在校時間においても、月に45時間を超えてはいけないというガイドラインが指針化され、現在は法律レベルで求められており、理由の有無に関わらず、45時間以上の在校時間は認められない。※既にガイドラインではなく、法律で禁止されている！！

4、それを遵守するため、校長は業務量の適切な管理と業務削減をしなければならない。

※参考「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の告示等について（通知）（令和2年1月17日）

5、不当労働行為は決して許されない。

※誠実に交渉しないことも、団体交渉の拒否と見なされる。また、労働組合に加入しているという事実を持っていて、当組合員がその他の不利益を受けた場合も同様である。

管理職の先生方へ

尾張旭市教職員組合あさびい

当組合は、当組合員に対してそのままの労働法適用及び書面通りの労働契約を求めます。本来発生してはならない超勤四項目外の残業（指導案作成、部活、校務分掌、教材研究、生徒指導、成績処理、保護者対応等）が発生する場合、当組合及び当組合員に対し説明頂くと同時に、勤務の振替を求めます。併せて、当組合員が納得する説明や配慮を頂く様求めます。休憩時間の確保においても同様であり、例外は認められません。また当組合員は超勤四項目外残業において、自発的に行わないという意思明示を致します。「勝手に残業した」というお決まりの言い訳は通用せず、当組合員が休憩時間や勤務時間後に仕事を行う事態になっているのを放置した場合は、管理職は責任を問われることとなります。必ず法定の休憩時間を確保し、超勤四項目外の残業もさせないようにして下さい。

管理職の先生方の中には教員に四十五時間は残業させてもいい、もしくは調整手当を出しているから残業させてもいいといったミスリードをされている管理職失格な方々もいらっしゃいます。公立学校の教員は超勤4項目を除き、残業は認められていません。更に超勤4項目であっても臨時または緊急のやむを得ない必要があるときに限ります。それほどまでに強く教員には残業させてはならないという規制がかかっているのです。

このような状況下の中、違法残業に手を打たない場合、振替を拒絶する場合、休憩時間をとれない事態を放置した場合は県の人事委員会宛に勤務条件に関する措置の要求することになります。また、その際の市教委や管理職の公式見解は当組合の資料として公開をしていく予定です。

現状の尾張旭市内の校長におかれては、当組合や組合員が話をすればすぐに振替対応下さる、もしくは仕事の量を念頭から調節し、適切な労務管理を行って下さる管理職の先生ばかりだと信じておりますので、実際にそこまでの事態に発展するケースはないだろうと想定されます。しかし、残念なことに尾張旭市内では過去に数度、県の人事委員会宛に措置の要求が出され、責任追求されていった不的確な校長も存在します。それは、市教育委員会は積極的に公開をしますが、当組合の過去の資料として蓄積されています。また、労務の面ならず、市内の過去のパワハラやセクハラについての事例も同様です。

管理職側と労働組合はよく「車輪」に例えられます。協力し合い、たまには譲り合いながら前に進んでいくものだと当組合は考えています。子ども達の未来のためにも、より働きやすい教員の労働環境を構築していきましょう。