

守られていますか？ 職場のルール

年度始めに確認を 働きやすい職場をみんなの力で



取りやすいですか

年休や特休

取れていますか

多忙な学校現場では年休や特休を取得することさえたいへんです。しかし、ゆとりをもって仕事をするためにも、わたしたち自身の健康を守るためにも「休み」は大切です。

長時間・過密労働をしいられている今だからこそ、あらためて年休や特休をとりやすい職場づくりを、教職員みんなですすめていきましょう。

また、勤務の調整や「適切な配慮」を年休で処理することは二重三重に問題です。管理職等の言動も含めて気をつけたいものです。

聞くことは違法です

年休に理由はいりません

年休は、管理職が許可したり承認したりするものではありません。私たちが申し出たときに、申し出さえすれば効力を発します。そして年休に理由が必要ありません。年休を取る理由を話すことも当然必要はありません。法律で年休の理由を聞くことは禁じられています。

残念なことに、いまだに理由を聞くことを問題視しない管理職が絶えません。「善意」でも「悪意」でも、年休について説明や理由をもとめることは悪質で重大な違法行為です。「理由が必要」と思わせることで年休がとりにくくなる、そんなことにならないように考えていきたいものです。また、年休取得を「変更」させることは、よほどのことでないかぎり許されていません。管理職の「考え」で「お願い」できるものではありません。

「理由」のある休みは「特休」を利用して

「理由」のある休みは

県教委との交渉で、この間さまざまな特別休暇が設置・拡充されてきています。

たとえば、身体の調子が悪いなどの場合には「病気休暇（病休）」があります。病休は時間単位で取得でき、診断書などの提出は不要です。

また、親や子どもの具合が悪い場合には「看護休暇」、親の通院に付き添うなどのときには「介護休暇」の制度を利用することができます。

病気や看護をはじめ、休みをとる「理由」がある場合には、利用できる特別休暇がないかを調べてみてください。該当する場合には積極的に利用しましょう。管理職は内容を理解しているはずですが、不明な場合や不当な干渉などがあれば気軽に相談してください。まだまだ制約のあるものもありますが、特別休暇を積極的に利用しその拡充をすすめていきたいものです。

「適切な配慮」がありますか

勤務時間に具体的な

休憩時間が確保されないことは労働基準法に反し違法です。しかし教職員の場合には休憩時間が実質的に取れないのが現状です。

そうしたなかで全群教は、県教委との間で、学校長は職員の勤務に対し「適切な配慮」を行うことを確認しています。この「適切な配慮」は恣意的であったり、言葉だけのものではなく、具体的で職員の実情にあった、教職員の要求・利益にかなうものでなければいけません。

少なくとも休憩時間について、日々の勤務のなかで具体的な軽減や短縮があることは当然のことです。休憩時間を取れない状況をそのまま放置することは管理職の「服務規律」違反でもあります。

「時間外勤務」はありませんか

違法・不当な



わたしたち教育公務員の時間外勤務は禁止されています。特別に示された「限定4項目（災害などの緊急時等）」以外の勤務は許されていません。「限定四項目」以外での超過勤務は違法であり従う必要はない（文科省）」のです。恒常的な時間外の会議などは違法です。

勤務時間の「割り振り変更」は超過勤務ができないためにとられている措置です。週の勤務時間の合計を超えないように修学旅行などでは「調整」時間をとっているのです。ですから、「割り振り変更」による勤務時間の「調整」を取らせないことは二重三重に違法な行為です。さらに「調整時間の期限が過ぎた」という管理職がまだ一部にいます。管理職は週の労働時間を超えないようにしなければならない義務があります。その「期限」などありません。

管理責任はありません

「日直」に

日常的に置かれている「日直」の仕事は、学校現場の実情を教職員が配慮し、その善意から管理職の仕事の一部を手伝っているものです。本来の仕事ではありません。管理職の仕事です。

施錠や朝の鍵開けなどの押しつけや時間外勤務などは違法です。

この他にも、法律で定められたもの、組合との交渉で確認されたものなど、様々な「職場のルール」があります。この時期に、職場でもう一度確認し、職場の合意と、みんなの力で働きやすい職場をつくりましょう。

職場で「へんだな？」「おかしいな？」と思うことの多くは、法律に違反している場合や不当労働行為の疑いがある場合がほとんどです。なかにはパワハラやセクハラなど、犯罪の場合も少なくありません。「こんなことくらいで」と思わずに、指摘し正していきましょう。必要なときは相談してください。不当な権利侵害はもちろん、職場のどんな問題でも、気軽に全群教まで相談してください。

パワハラになっていませんか

「人事評価」が

人事評価制度そのものが、学校を破壊するものでありその廃止が求められます。まして、その運用で管理職によるパワハラが横行する事態は看過できません。「指導」の名による暴言など、すべてのパワハラは許されるものではありません。不服申立の仕組みも整備されていません。「シート」の記入や管理職との「面談」が多忙化に拍車をかけています。教職員の協力で成り立っている教育現場に人事評価は無用です。心配なことがあれば全群教に相談してください。

全群教 全群馬教職員組合

〒 371-0854 前橋市大渡町1-10-7 公社総合ビル5階
☎ 027(210)7630 FAX 027(210)7631
E-mail zengunkyo@educas.jp

悩みごと・困りごと 学校のこと・子どものこと
……ひとりで悩まず ぜひ連絡してください