



## 事務・栄養職員等の36協定（休日・時間外労働）締結に向けて 「個人でなく団体として交渉」全職員にも重要な課題 「労使対等の交渉で労働条件を決定」こそ重要

市教委は事務職員、栄養職員など休日時間外勤務と時間外手当を支給するために必要な36協定を締結するための具体的な内容について校長あてに通知を出しています。

今後、市教委通知をもとに対応が進められることが予想されます。学校現場は学校長も含めて、労働法制の対応に慣れているとはいえません。市教委通知は、本来の36協定、労働時間上限規制の趣旨から問題もあります。今回の対応、内容が今後の前例となり、勤務条件を左右することのないよう、慎重で十分な検討が必要といえます。

### 36協定とは、「協定結んで時間外勤務を可能に」？

#### 「使用者の対応で、時間外勤務の責任を免れるもの」

労働基準法では1日8時間、週40時間を超えて働かせてはならないとされ、使用者には刑事上の罰則も定められています。これは人間らしい生活の最低限の基準として定められています。

歴史的に労働者が低賃金と、長時間労働に苦しめられ、人間らしい生活を奪われてきたことに対して、長い間の労働者の運動と戦いの結果、世界の基準として確立してきた原則です。

市教委は、36協定の説明に当たって、「協定を結ぶことで時間外勤務を可能にするもの」としていますが、本来は禁止されているものを、使用者が労使協定や割増賃金などの負の責任を負うことで、時間外労働禁止の刑事上の責任を免れようとするものです。

そもそも、法定時間内に収まるように業務量に見合う人員を確保し配置する責任が使用者にあるはずですが。

日本では教員や人件費が足りなくても、現場の負担と犠牲で何とかしてと当たり前のように対応を求められますが、欧米では足りない分は学校を半日授業にしたり、週休3日にするなどには当たり前に行われています。

### 「対象は事務・栄養職員、交渉当事者は教員含めた全職員の代表」

#### 個人ではなく「団体として交渉」で対等な交渉にするもの!!

教員は給特法を根拠に勤務の特殊性があるとして、調整手当が支給される一方、時間外手当の支給が行われず、36協定の対象にはならないとされています。

そのため、今回の対象になるのは事務職員、栄養職員などになります。しかし、協定を結ぶ交渉の代表は「すべての職員(非常勤含む)の代表」と定められています。

これは、使用者に対して弱い立場にある労働者が団体として交渉することで対等な交渉、労働条件の決定が行われるようにとする法律に定められた重要な原則です。

職場では少数の事務・栄養職員だけで管理職と交渉することは、対等な交渉となりにくく、主張したくても言えないことも出てきます。

さらに、代表の選出に当たっては、あくまで労働者の代表であり、使用者・管理職が主導して事前に候補を決めたり、代表を指名すれば、協定そのものが無効になることとなります。

### あくまで民主的に労働者の代表を選出

#### 時間も保障して十分な説明、理解の上での選出、協定の交渉へ

市教委は4月中旬に36協定についての職員への説明と代表選出、4月下旬に協定の締結というスケジュールと示しています。

重要なのは、事務・栄養職員等だけでなく、職場の教職員に時間を保障して、十分な説明と理解の上で進めることであり、その際に、対象者である事務・栄養職員の実情や以降の反映は欠かせません。

当面代表者の選出が行われますが、あくまで「労働者の代表」「民主的な選出」をもとに、「労使の対等な交渉で労働条件を決定」できる取り組みが不可欠です。

#### 職員の代表

職員の過半数を占める組合がある場合 当該の組合の代表  
上記以外の場合 職員の中から代表を選出

#### 代表の選出方法

立候補を募り、投票や挙手、回覧署名などによる承認などが考えられます。(互選も含む)

事務・栄養職員の意向を反映させられるような代表選出が重要です。

### 実は重要「労働者の過半数代表」「労使の対等な交渉で労働条件の決定」

本来、労働法制では、「労働者が個人ではなく団体として交渉」することで、「労使の対等な交渉」に基づいて労働条件を決定するのが根本の原則です。

本来は、その対等な交渉の仕組みとして「労働者代表」が定められ、一般的に労働法制では「過半数代表」が労使協定や意見聴取などが義務付けられているものが70件にも上り、職場の労働条件を決める上で極めて重要になっています。

昼休憩時間や有給休暇の計画付与などについても、意見聴取や協定が必要なのが法令上の本来の趣旨です。「笑顔の学校」「働き方改革」を言うならば、事務・栄養職員等の36協定に限らず、本来の法令の趣旨を尊重して、職場の教職員との対等な交渉や話し合いをもとに、職場の勤務条件を考えていける、労働法の趣旨にのっとったルールを確立していくよう、市教委・管理職は対応を根本から見直すべきです。

### 36協定を契機にすべての教職員の労働条件・対等な交渉の在り方を見直そう

事務・栄養職員等の時間外勤務についての36協定にとどまらず、職場の勤務条件は団体として、労使の対等な交渉で決めていくことこそ重要です。

有休の取得や休憩時間をはじめ、職場全体の権利制度の活用についても、労使による交渉で決めていくようにしていくことが重要です。

事務・栄養職員等の36協定締結にむけて

## 市教委が、各学校の協定の内容を指示・統一!?

### 「時間外勤務の縮減」、「職場での労使の対等の交渉」こそ

市教委は、36協定についての説明、過半数代表の選出に合わせて、「時間外労働・休日労働に関する定届」を校長あてに示しています。

36協定は本来、時間外勤務の時間数などをこのようにしたいという使用者からの「提案」です。

交渉の出発点ですが、あくまで当事者の意向や実情をもとに、労使対等の交渉によって具体的な内容が決められるべきであり、結果的に提案道理に決まるにせよ、提案の時間数などについて、意見を述べ、対等な交渉で具体的な内容がきめられるべきものです。

### 市教委が具体的な内容も「統一した形で提出」を通知

市教委は校長あての通知で、「対象人数、網掛け部分(日付や学校名等)以外は変更せずに統一した形で提出」することを求めています。

しかし、これは法令で定める職場代表を選出し、「労使の対等な交渉で労働条件を決定」する原則をゆがめるものです。各学校、対象の事務・栄養職員の個々の実情や意向を反映した交渉、協定こそ重要です。

過去には、市教委と組合代表とで統一して36協定を結んだことに、労働基準監督署から適切でない指摘され、職場ごとに協定を結ぶように改めた事例からも、今回の市教委の通知は適切とは言えません。

初回はなれないために、とりあえず統一で、その後は学校、職員の実情・意向を反映して、としても「なれない」「理解が十分でない」職場でいったん決められた協定が、前例として引き継がれ、当然のように拘束されることがあってはなりません。

### 市教委通知「時間外を最大限に統一!!」 厚労省指針は「短くするように」

とりわけ、重大なのは、本来の労働時間を超えて時間外勤務命令を可能にできる時間数を、最大限に設定して、さらにそれを統一した形で結ばせるものになっています。

「1日4時間、月45時間、年360時間。休日は月に2日まで」これでは、平日最大夜の9時過ぎまで時間外の勤務を「命令」されることさえ可能になります。

厚労省は36協定の締結についての指針を定めており、その中でも時間外労働・休日労働は最小限にとどめるべきとしています。

市教委の統一を求める通知はこの趣旨からも、重大な問題があるものです。

### 職場、対象者の実情や意向を反映した、対等な交渉・決定を

最大限の時間設定で統一した内容を求めるのは、市教委や管理職の都合を優先したものとと言えます。これは労働基準法などの労働法の趣旨とは全く違っています。

あくまで、職場や対象の事務・栄養職員などの実情・意向を十分に反映し、対等な交渉によって労働条件を決

定する原則こそ守られるべきです。

### 「36協定届」以前に、具体的な内容の「36協定書」こそ重要

市教委が校長あてにひな形を示し提出を求めているのはあくまで「36協定届」です。その前提のより具体的な条件や対応を含む「36協定書」については省略して、締結に向けての進め方を示しています。

しかし、労働基準法でも、「協定をし、これを届ける」としていることから、「協定」そのものが本来の取り決めといえます。

現に、他府県・他市の教育委員会でも36協定に際して、協定書のひな型を示して締結したうえで、協定届の提出を校長に求めているところもあります。

### 公立学校も可能！労働条件は協定による確認が重要

公務員の勤務条件の基本は法令などで規定されており、民間企業のようにいわゆる交渉による団体協約で変更することはできないとされます。

しかし、法令の範囲内に関して、労使の協定を結ぶことは「書面協定制」として規定されており、法的拘束力はなものの、労使双方が尊重すべきものと規定されています。(地方公務員法)

### 本来、職場の労働条件は

### 労使の交渉、協定で明確に

昼休憩を与えることは使用者の刑事責任にもかかわる重大な責任です。しかし、昼休憩が一律に3:45から指定されているのに、当たり前前に会議や行事が行われ、取得できない場合の対応も示されず、昼休憩が取れないことが放置されたままでいいはずはありません。

時間外勤務に際しても、職場や当該職員の実情、意向に基づいた具体的なケースについての取り決めが明確にされ、いつの間にかあいまいにされるようなことがあってはなりません。

このようなことを明確にして、教職員の生活と権利、命と健康を守るために、労使が対等な立場で交渉して、その結果を協定などで確認し、職場に周知され、あいまいにされてしまわないことが重要です。

## 声を上げれば変えられる！ 枚方教組に加入して、

## 力を合わせて声を上げていこう 組合加入申し込みはこちらから ⇒

