

学労川崎

学校事務職員労働組合神奈川川崎支部

第815号 2024・9・30

shino3628@gmail.com

http://gakurou.gjpw.net/

バック
ナンバー
掲載

措置要求でも労使交渉でも…「年休の時間取得制限撤廃」

「子の看護休暇の対象年齢引上げ」目指し取組継続中

☆措置要求は市教委「意見書」→学労「反論書」が出揃い人事委員会が調査入り

☆川教組本部は《年休→教員の制限撤廃後は要求取り下げ》

《子看護→そもそも要求せず》…それでもまだ川教組に残りますか？

悪化させられた権利…職員全体の権利拡大を

学労川崎は5月に、役員連名により以下のことを求めて人事委員会へ「措置要求」を行いました。

「時間単位の年次休暇について「5日を超えない範囲内とする」との制限を撤廃すること

特別休暇第16号「子の看護」について

①対象年齢を中学校3年生までに引き上げること

②子の通う学校・園の学級閉鎖も対象とすること

※「措置要求」=職員が労働条件について、中立的立場である人事委員会に対して改善等を要求する制度。人事委員会は要求者・当局双方の主張を審査し判定を行う。公務員への労働基本権制約の代償措置として、地方公務員法に根拠を持つ。

私たちは県費負担教職員であった2016年度時点、年休の時間取得に制限はなく、子の看護休暇は中学3年まで対象でした。しかし17年度の市費移管にあたり、市教委と川教組の「大綱合意」によりそれぞれ「40時間まで」「小3まで」に大きく悪化させられました。その後川教組は、年休の時間取得について教員と学校栄養職員についてのみ制限を撤廃するよう要求し22年度から実現。学校事務職員は権利復元から置き去りにされました。

過去の経緯も重要ですがそれを別にしても、いずれもワークライフバランスの推進・仕事と子育ての両立の観点から、職種に関わらず、学校勤務であるか否かにも関係なく、進めるべき権利拡大です。

【お知らせ】組合費値下げしました。給与額に応じて月4,500円or3,500円。川教組より安い！
臨任・任期付職員は2,500円です。

措置要求の審査状況…早急な改善実現を！

学労側は5/1に措置要求書を提出。これを受けて人事委員会は市教委に対し、6/21までに「意見書」の提出を求めました。しかし市教委の求めにより期限は7/19に延長に。期限最終日に意見書が提出されました。すると今度は学労側がその意見書への「反論書」を提出する番。8/23までにとの求めを受け、8/21に提出しました。

学労川崎は措置要求書・反論書を通して、要求事項が職員にとって利益になりこそすれ不利益とはなりえず、しかも当事者にとって現実的かつ切実なニーズがあること、そして地公法の規定に即せば要求事項は当然に実現されるべきものであることを、具体的に示しました。一方で市教委意見書は、実態や法的な不整合の指摘に向き合わず既存の見解を繰り返す姿勢に終始したものでした。

今後の審査ですが、当面、両者への意見書面を求めるのではなく人事委員会として調査・検討を行っていくとのこと。現時点で判定時期の見通しは不明です。

私たちとしては、今この瞬間も当事者がいる課題であるとして早急な改善実現を求めていく立場です。

年休も子の看護も

一貫して取り組んでいるのは学労川崎

ところで「時間年休は40時間まで」も「子の看護休暇は小3まで」も、他の政令市や近隣自治体に比べて大きく劣る労働条件です。川崎には「市職労」「川教組」という他自治体でのそれよりも大きな組合があ

り、それらが連合して「市労連」まで組織していながらなぜ劣悪な労働条件が続いているのでしょうか。

学労川崎は情報公開制度を活用し、川教組と市労連が年休時間取得制限と子の看護休暇に対して改善を要求してきたか調査しました。開示を受けることができた18年度以降の結果が下表の通りです。

年休時間取得制限をめぐるっては、川教組は撤廃を要求してきていましたが、常日頃そこへの「結集」を謳う市労連は一貫して要求自体していません。さらに川教組自身も、教員等の撤廃実現の翌年23年度には要求自体を取り下げました。教員等のみ先行しての撤廃合意はまだしも「苦渋の判断」と取る余地もありますが、今や要求自体を下ろしている事実、「事務職員切り捨て」以外の何物でもありません。

子の看護休暇をめぐるは、そもそも川教組本部要求とはなっていない事実が明らかになりました。女性部としては21年度を除き要求しているものの、本部としては19年度以降、要求自体行っていません。本来、子の看護は男女問わず担うものですが、川教組において育児のための権利改善はあくまで「女性」の要求であって、男性も含めた教職員全体の要求とは位置付けていないことになります。あまりにも時代錯誤なジェンダー意識・姿勢に、驚き呆れました。

市労連の要求も近年になってからで、仕事と子育ての両立に対する意識の低さが浮き彫りになりました。

措置要求が「前向き検討」を引き出した! (?)

川崎市当局は子の看護休暇について5/31、市労連との団体交渉で突如、「他都市水準等を踏まえ年内の制度改正に向けて前向きに検討」とする回答を行いました。そのわずか2か月前の3/28時点では、同じ市労連への要求書回答として「引き続き検討」止まりだったものです。

「前向きに検討」自体は朗報ですが、ではなぜ今まで動かなかったのか。そしてなぜ、わずか2か月の間に動き始めたのか。5/1の学労川崎による措置要求提出が影響したと見るのは、我田引水でしょうか?

学労川崎は「要求なくして実現なし」、そして「たとえ規模は大きくとも労働条件改善という役割を放棄する組合では意味がない」と考えます。教員・学校栄養職員以外の休暇制度改善を切り捨て、子の看護を女性のための役割とする川教組とは決別し、学労川崎へ。

＼組合加入・労働相談歓迎／

学校事務職員を長く続けたい方、学校事務をもっと良くしたい方、学校での働き方を改善したい方、仕事で悩みを抱えている方——お気軽にご連絡を

年休時間取得制限撤廃を要求				子の看護休暇の年齢引上げを要求		
川教組本部	市労連	学労川崎		川教組本部	市労連	学労川崎
○	×	○	18年度	○	×	○
○	×	○	19年度	×	×	○
○	×	○	20年度	×	○	○
○	×	○	21年度	×	○	○
○	×	○	22年度	×	○	○
×	×	○	23年度	×	○	○
川教組本部は21年度、「教育職員、及び学校栄養職員について、その職の特殊性から、以下(注「取得制限の対象外とすること」)のように、要請いたします。また、学校事務職員の年次休暇の時間取得制限撤廃についても、引き続き検討することも要請します」とする要請書を市教委に提出。しかし23年度には、 事務職員を取り残したまま要求自体しなくなった 。市労連は一貫して、要求自体していない。			コメント	川教組本部要求とはなっていない。女性部はほぼ毎年要求しているものの、本部は市費移管直後を除き、 要求自体行っていない 。本来、子の看護は男女問わず担うものであるが、川教組において 育児のための権利改善はあくまで「女性」の要求であって、男性も含めた教職員全体の要求とは位置付けていない ことになる。市労連の要求も近年になってからであった。		