

# サブロク 36協定は 学校職場にも適用

働き方改革関連法が2019年4月から順次施行されます。

## ポイント1

時間外労働の上限規制の導入…月45時間、年360時間が原則

## ポイント2

年休の確実な取得…毎年5日

## ポイント3

正規雇用と非正規雇用の間の不合理な待遇差の禁止

これに係わって、2019年4月より、36協定で定める時間外労働に、罰則付きの上限が設けられます。

## ★36協定…時間外・休日労働に関する協定

- ・労働基準法では、基本的には法定労働時間（原則、1日8時間、1週40時間）を超える労働を認めていません。
- ・しかし、労働基準法第36条では、あらかじめ労働組合等と使用者が書面による協定を締結し、届け出ることによって、法定労働時間を超えた時間外労働や休日労働をさせることができますとしています。

- ・36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1ヵ月、1年当たりの時間外労働の上限」などを決めなければなりません。
- ・時間外労働の上限は、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできません。
- ・36協定違反は、6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。

★学校事務職員と栄養職員については36協定の対象でありながら、多くの自治体で協定締結をしないまま時間外勤務が命じられていました。今回の法改正により、厳正な法の順守が求められ、36協定を締結していないと校長は時間外勤務を命じることができなくなったのです。だから熊本市教委は各学校長へ協定届を提出するよう、11月に文書を発出しています。



# 会計年度任用職員は 2020年度スタート

昨年度、地方公務員法・地方自治法が改正されました。これにより、臨時・非常勤職員の任用根拠の適正化と新たな会計年度任用職員制度の整備が、2020年4月の施行に向けて自治体で進められています。条例・規則等の改定、職員公募・採用のスケジュールを考えると、時間の余裕はありません。現在、市教組も加盟している市労連と市当局との間で協議を進めている状況です。

熊本市の学校においても、現在さまざまな職種の臨時・非常勤職員が働いていますが、非常勤職員についてはほぼ会計年度任用職員に移行すると思われます。

非常勤教職員・図書館職員・給食調理員・ALT・学習支援員・SC・SSW・医療的ケアの看護師など

新たな会計年度任用職員へ

学校医・学校歯科医・学校薬剤師・学校評議員・産業医

特別職

会計年度ごとにその職の必要性が吟味される新たな制度。初任給・再度の任用の給与、期末手当の支給をはじめとする賃金・労働条件が決まっていく、とても大事な時期にあります。

**だから今、あなたも市教組へ 加入をお待ちしています。**

別紙の加入用紙に記入され、下記までお送りください。お尋ね等もお気軽にご連絡ください。

熊本市教職員組合

〒862-0976 熊本市中央区九品寺1丁目11-4  
TEL 371-2711 FAX 371-8348  
Eメール: sikyouso@mx7.tiki.ne.jp  
http://www.kumamotosikyoso.jp/ 熊本市教組 🔍 検索

# みんなには 市教組です!

熊本市小・中学校教職員の皆様、明けましておめでとうございます。本年もすべての子どもにゆたかな学びを保障し、教職員にゆとりとやりがいを取り戻すため、市教組はとりくみを進めていきます。引き続き、皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

## 確定交渉

1回目 10月22日

2回目 11月9日 → 妥結

熊本市の教職員にとっては、権限移譲後、県費から市費となって2回目の給与等の改定が行われました。今年度も熊本市労働組合連合会（略称：市労連。市教組も加盟）と熊本市役所第一職員労働組合とで構成する交渉団と市との確定交渉が行われました。そこで妥結した給与等の改定案が12月の市議会で可決され、そして一時金（冬のボーナス）や差額が市職員に支給されたのです。

## 給料

人事委員会勧告の公民較差0.17%（598円）に基づく給料表の改定  
教育職給料表は全人連（全国人事委員会連合会）モデル給料表を使用  
引き上げ幅は初任・若年層に厚く、高齢層・再任用に薄く配分

## 一時金

人事委員会勧告の公民格差0.06月分に基づき、0.05月分引上げ  
現行の年間4.40月分が4.45月分

（ ）内は再任用職員の場合

2018年度	期末手当	勤勉手当	合計
6月	1,225 (0.65)	0.90 (0.425)	2,125 (1.075)
12月	1,375 (0.80)	0.95 (0.475)	2,325 (1.275)
合計	2,600 (1.45)	1.85 (0.900)	4,450 (2.350)
2019年度	期末手当	勤勉手当	合計
6月	1,300 (0.725)	0.925 (0.450)	2,225 (1.175)
12月	1,300 (0.725)	0.925 (0.450)	2,225 (1.175)
合計	2,600 (1.45)	1.850 (0.900)	4,450 (2.350)



冒頭の総務局長挨拶

## その他では

### ◆特殊勤務手当

- 高校・専門学校の職員に支給していた「学力検査手当」を「入学者選抜業務手当」と名称をかえ、特別支援学校の職員にも支給できるようにした。
- 「教育業務連絡指導手当」を幼稚園の主任教諭にも支給できるようにした。

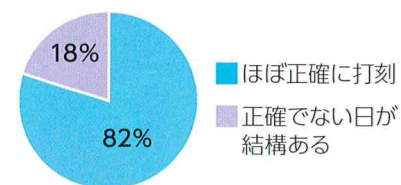
### ◆再任用制度の見直し

本庁での再任用は一律3級格付け・短時間勤務だったが、4・5級格付け・フルタイムも希望できる制度に見直す。

### ◆有期雇用職員の処遇改善と会計年度任用職員の制度設計

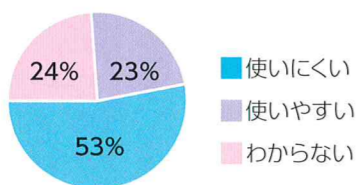
今後も小委員会を中心に労使で協議を進める。とりわけ会計年度任用職員は2020年度施行をめざし、制度設計を急ぐ。

教職員情報システム (出退勤の打刻)



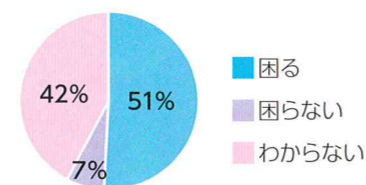
- ・諸対応で打刻する時間がない
- ・退勤の打刻後も仕事をしている
- ・土日に来ても打刻していない

校務支援システム



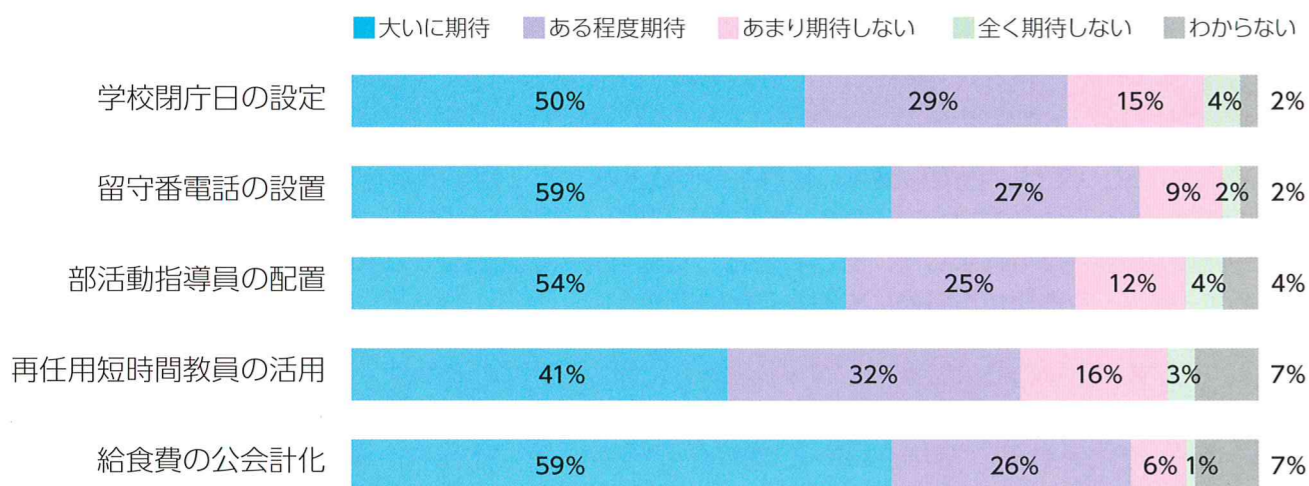
- ・慣れていない
- ・改善して欲しいところがある
- ・学校でしか使えない

共同学校事務室 (学校事務職員の不在)



- ・事務以外の仕事も担っている
- ・教員との連絡が取れにくくなる
- ・事務職員の多忙化が増すかも

今後導入される取り組みへの期待



自由記述から

- 外国語・道徳の教科化により、ますます多忙感を感じる。一つ導入するなら一つ何かを削除するぐらい考えていかないと、子どもに関わる時間は生み出されない。
- 校務支援システムでの成績処理や通知表作成などは再考し、利用方法が確定してから現場へ提示して欲しい。
- 部活動の総合運動部も教職員の負担につながる。その分、学力保障や教材研究の時間にあてた方が有意義。
- 学びノート教室は負担が大きい。クラスの子どもの個別指導を行う時間が確保できない。学びノートも予算がかかっている割に使いにくい。
- 土曜授業は時代に逆行している。子どもたちも教員も疲れて、リズムが乱れる。
- 研究発表会が存在する限り、先生の働き方はあまり変わらないと思う。研修会も質を上げて回数を減に。
- 学校経営案・学級経営案などの形式は、一律で小学校版・中学校版などなるべく簡潔なものにしてほしい。
- 朝の交通指導は文科省も保護者・地域が行うこととしているのに、学校では当たり前のように月行事に入れてある。教育長から校長に傳達してほしい。
- 保護者への対応が学校任せにならないように弁護士等、法的にも早期に対応してもらおう体制がほしい。
- 育児時間を45分取っているが、仕事が終わらないため、全く活用できていない。育児休業も育児短時間勤務も小学校では難しい。制度があっても現実的に無理なら意味がなく、悲しい。
- 臨採の雇用条件を改善し、臨採不足の対策もしっかり取り組んでほしい。

**市教委全課交渉** 11/20 火 17:30~20:00



向こうが各課長、手前が市教組執行委員

要求項目とおもな回答については別紙をご覧ください。

市教組が職場アンケートに取り組み始めてから10年以上。現場から寄せられた多くの声を要求書にまとめ、働きがいのある働きやすい職場を求めて、市教委との交渉を続けて来ました。

昨年度から全課長同席の形で実施しています。また、事前に要求書を提出した際には職場アンケートの結果も渡し、各課長に事前に目を通していただいています。

今年度も多くの要求項目がありましたが、各課長からの回答の後、超勤縮減の取組を重点に、やり取りを行いました。

**学びノートの配付はやめる 教室も学校の判断で**

職場アンケートの自由記述の中で例年トップ3に入っていた「学びノート教室」。市教組でも、教員の負担となる学びノート教室の廃止を求めて続けて来ましたが、今回の市教委回答はこれまでと大きく変わりました。

「来年度は印刷物の配付をやめる方向。形態はどうか、子どもたちに力をつける補充学習はやっていただきたい。これまでのように、サポーターに来てもらうかどうかも学校に任せる。ツールも子どもに合ったものを使ってほしい。タブレットも導入されるので、自分で採点等ができるようになる。PDFとしても残す。学びノート教室という名称も視野に入れて検討している。」という内容でした。



やがてこの方針に沿った正式な通知等が届くでしょうから、それぞれの学校で子どもたちに力をつけるにはどうすればいいのかわ、ぜひ皆さんでじっくりと話し合ってください。

**特別支援学級の教員ひとり当たり5人以内に**

国の教職員定数(義務標準法)では、特別支援学級の学級編成基準は児童・生徒8人までとなっています。しかし長年の要求により、熊本市では現在6人以上の在籍があれば教員が加配できています。今回もさらなる加配の改善を要求したところ、「来年度は教員ひとり当たり5人以内となるように加配をする。」という回答で、さらに改善が進みました。



**これからも真の働き方改革を求めていきましょう**

市教委が進めている「学校改革!教員の時間創造プログラム」については、プロジェクト会議からのニュースレターで進捗状況や委員の意見の概要を知ることができます。今回の交渉でも、「まずは予算のかからないこと(学校閉庁日設定、文書の鑑文省略、文科省事業の「学校業務改善アドバイザー派遣」活用など)から始めていること。学校閉庁日や開錠時刻・最終退勤奨励時刻の設定については、保護者の理解と協力を求めて市教委からの文書を出した。現場の代表である委員からの意見を聞きながら、これからも進めていく。」などの回答がありました。しかし実際は、時間外労働が減ったり、子どもと向き合える時間が増えたりという実感がない教職員がほとんどではないでしょうか。

**中央では**

12月に文科省の中教審特別部会が、公立学校教員の残業時間を原則月45時間以内、繁忙期でも月100時間未満とする指針案と、長時間勤務の縮減策などを盛り込んだ答申素案を公開しました。その後パブリックコメントを経て、年明けには正式決定・答申の予定です。しかし文科省は罰則の導入は設けず、給特法4%の見直しにも二の足を踏んでいるようです。

**そんな状況だからこそ、実効性ある真の働き方改革を求めて、市教組は行動していきたいと思えます。**