

報告事項No. 1 請願第 1 号

2013年 3月 15日

川崎市 教育委員会
教育委員長・教育長 殿

請願者

宮城県高等学校・障害児学校教職員組合石巻支援学校分会長

住所 [REDACTED]

戸田慎一

連絡先 [REDACTED]

コンプライアンスをもとにした学校教育を求める請願

第1 請願の趣旨

私は、宮城県立石巻支援学校で教員をしています戸田慎一と申します。平成23年4月16日付けで地方公務員法第46条の規定により宮城県人事委員会に対して、「勤務時間その他の勤務条件に関するもの」に関して措置要求を提出しました。

その結果、宮城県立石巻支援学校長に対して、「貴校に在籍する職員の始業・終業時刻の確認及び記録の保存について別紙厚生労働省策定（労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する規準）に基づき適切に行うこと。」という勧告が出されました。平成24年2月にその勧告を宮城県立の公立学校に適用させるために、宮城県人事委員会に、「労働基準法第108条・109条の所定の書類を法令遵守のもと学校現場に早急に整備保存させること及び県下公立学校長及び教頭に対して、労働基準法の制度趣旨と学校関係法令を遵守して学校経営をさせることを求める請願」を提出しました。宮城県教育委員会は、平成24年9月から宮城県立学校長に対して、教職員の始業時刻と終業時刻を明記させた「在校時間記録簿」の作成を義務づけさせました。

労基法第108条違反は、罰金30万円の罰金刑です。社会の模範となるべき、公立学校が社会規範である法令を遵守していないとすれば社会的信用は落ちます。

仮に貴県下公立学校、公立幼稚園について労基法第108条・109条による賃金台帳における「始業・終業時刻の記録」と「3年間の保存」が行われていないならば、早急に制度の構築をすること、また、整備されているならば、労働基準法の制度趣旨と学校関係法令を遵守して学校経営をさせることを当局より下記のような適当な措置が執られるべきことを請願します。

第2 請願内容

1 市立学校の労働基準法第108条、109条の所定の書類の整備保存状況を調査し、整備されていない学校には、早急に整備させ、保存させること。また、給特法及び給特条例、勤務時間条例、労働安全法等学校関係法令を遵守した学校経営を行うよう指導監督すること。具体的には

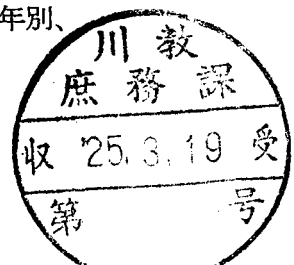
(1) その際に石巻支援学校長に出された勧告通り、厚生労働省策定（労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する規準）に基づき適切に行うこと。

①特に各学校にタイムレコーダ、ICカード等の導入のための予算措置を図ること。

②学校の実情に応じて労働時間等設定改善委員会（労使協議または職種代表委員での協議）を設置して労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

(2) 各学校の校長に対して、校務分掌を確認し、校務を精選し、分割、統合、凍結、改変して再構築を行い、超過勤務時間が出ないような学校運営をするよう指導すること。その際に

①市教委は、各学校の教職員の超過勤務時間を男女別、年代別、分掌ごと、学年別、行事別、身分別に調査して、その傾向を把握すること。



- ②また各校長に対しては、上記の調査を行い、それをもとに、超過勤務時間をなくす対策を提出させること。
- (3) それでも超過勤務時間が発生した時には、
- ①超過勤務時間が発生した週に勤務時間の割り振りをして解消すること
 - ②それができないときは、その月、長期休業中を利用して解消すること。
 - ③上記の法令を遵守して学校経営ができない管理職については、厳正なる行政処分を課すこと。
- (4) 部活については、文部省体育局通知を遵守し、高校にあつては、週1回は休む日を設ける。
- ①平日の部活動時間の振り替えをできるだけ、その週、その月に行い、できないときは、長期休業中に行う。
 - ②休日の部活動時間の振り替えをできるだけ、その週、その月に行い、できないときは、長期休業中に行う。
- (5) 土曜日の生徒への補習学習時間の実態を調査し、補習時間があつた場合は、それについて超過勤務手当で支払うこと。また、それができないときは、振り替えを行うこと。
- 2 原則、教員の超過勤務を禁止した給特条例が實際上、機能していません。それで貴市給特条例に下記の内容を追加すると実態に合います。
- (1) 時間外勤務を認めている例外4項目を5項目にして、その内容は、「5その他(部活動、生徒指導等)校長が認めるもの。」を入れること。
- その理由は、部活動、生徒指導上の時間は、学校教育活動の一環であるが、今現在、給特条例の例外4項目に属してないので、追加することが適当である。
- (2) 原則、教員の超過勤務を禁止した給特条例が實際上、機能していません。罰則を入れることによって、給特条例本来の制度趣旨を達成できる。
- 例として6条に「5条に反した所属長(校長)は罰金10万円を課する。」
- 3 労働基準法違反の状態の確認と対策について
- ①労働基準法第34条の休憩時間の取得状況の確認と取得させる法的義務を徹底する。
 - ②労働基準法第36条では、週15時間、月45時間、1年で360時間以上の超過勤務時間を禁じています。早急に、その状態を解消するように対策をうつこと。
 - ③労働基準法第106条では、就業規則など法令規則の周知義務を課している。就業規則は提示することを義務づけている。そうでない学校の調査と法令通りに提示するように指導すること。
- 4 コンプライアンスの精神に基づいたモデル校を5校位(進学校、地域拠点校、実業高校、特別支援学校)設置して、その実践と啓蒙に努めること。
- 5 尚、上記の請願内容について、請願法に基づいて請願者に真摯に報告すること。
- *具体的には、教育委員会の席で教育委員の方々に諮り、その後知らせる。

第3資料

- 1 措置要求書 2 勧告書及び判定書

第4最後に

教職員の超過勤務時間は、早急に解決すべき問題です。労基法第108条・109条、給特法等の法令を遵守することによって、かなりのことは解決します。そういう制度作りを貴教育委員会には期待しています。

以上