【学習討議資料】

「１年単位の変形労働時間制」をめぐる情勢と問題点

200415　愛知県高等学校教職員組合

１　「１年単位の変形労働時間制」をめぐる情勢

　2019年10月、政府・文科省は、各地方公共団体の判断で「１年単位の変形労働時間制」の導入を可能とする給特法「改正」案を提出しました。そして、11月19日の衆議院本会議、12月4日の参議院本会議において、「『１年単位の変形労働時間制』では長時間過密労働は解消しない」という職場の声を顧みることなく、自民・公明・維新の賛成多数により、給特法「改正」案が可決・成立しました。この「改正」給特法における「１年単位の変形労働時間制」導入の「施行期日」は「令和３年４月１日」となっており、愛知県においても今年度中の交渉が予想されます。

　また、「改正」給特法では、文科省が2019年１月に策定した「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を「指針」とすることが盛り込まれました。そして、これを受け、2020年１月、文科省は、この「指針」に関する通知を各都道府県教育委員会に出しました（詳細は以下参照）。この中で、文科省は「超勤命令に基づく業務以外の時間も含む『在校等時間』」との考えを示していますが、これは労働法上の「勤務時間」と異なるため、割振り変更の対象とならないものであり、大きな問題です。また、「指針」では、「上限の目安時間」として「１ヵ月の在校等時間について超過勤務45時間以内」「１年間の在校等時間について超過勤務360時間以内」と定められていますが、「児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合」は「１か月の超過勤務100時間未満、１年間の超過勤務720時間以内」と過労死ラインの基準となっています。

　一方で、「指針」の中で、各教育委員会に対し、「指針」に基づいた新たな「上限方針」の策定や「持ち帰り業務」の問題が盛り込まれたことは、この間の私たちのとりくみによるものと言えます。こうした情勢の中、引き続き文科省や県教委に対して、教職員定数の抜本的改善など長時間過密労働解消に向けた実効性ある施策を引き続き求めていくことが重要です。

|  |
| --- |
| **〈参考〉**  **「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員　の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の告示等について（通知）**  （１）上限時間の性質について  　　本指針は，超過勤務命令に基づく業務以外の時間も含む「在校等時間」についての上限時間等を示したも　のであり，校務をつかさどる校長及び服務監督権者である教育委員会は，上限時間を超えないようにするた　め，教師等の業務量の適切な管理を行うことが求められること。（略）  （２）各地方公共団体の条例や規則等への反映について  　　本指針の適用は，第７条の施行と同じく令和２年４月１日からとしており，同日までに上限方針が実効性　ある形で定められていることが重要であること。このため，服務監督権者である各教育委員会においては，　本指針を参考にし，上限方針を教育委員会規則等において定めること。既に上限方針を策定している場合に　は，本指針に沿ったものとなっているか，学校や地域の実情等も踏まえ，改めて検討の上，必要に応じて改　定すること。（略）  （３）在校等時間の客観的な計測について  　 労働安全衛生法（昭和47 年法律第57 号）等において，タイムカードによる記録，電子計算機の使用時間　の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による勤務時間の把握義務が明確化されたことを踏まえ，教育　職員が在校している時間は，ICT の活用やタイムカード等により客観的に計測すること。また，校外におい　て職務に従事している時間についても，できる限り客観的な方法により計測すること。（略）  （４）持ち帰り業務の扱いについて  　　在校等時間の上限を遵守することのみが目的化し，それにより自宅等における持ち帰り業務の時間が増加　することはあってはならないこと。本来，業務の持ち帰りは行わないことが原則であり，仮に行われている　場合には，その縮減のために実態把握に努めること。  （５）相談窓口について　（略） |

２　「１年単位の変形労働時間制」の問題点

　「１年単位の変形労働時間制」については、数多くの問題点があります。長時間過密労働の解消に何ら役に立たない「１年単位の変形労働時間制」の導入を許さないとりくみが引き続き重要です。

**（１）今より実際に働く時間が長くなる可能性があります。**

　　「１年単位の変形労働時間制」は、時間外勤務の実態を「覆い隠す」だけでなく、勤務時間が長くな　った分、「会議等が入れられる」「仕事の効率の低下をもたらす」等により、実際に働く時間が長くな　る可能性があります。これは、通常の勤務時間制度に比べ変形労働時間制を導入している職場の方が残　業時間が長くなっているという調査結果もあります（以下の表参照）。また、労働基準法により、８時

　間を超えた勤務時間になれば、15分余分に休憩時間を設ける必要があり、その分、拘束時間が長くなり

ます。そして、勤務時間が長くなれば、育児や介護を抱えながら働いている教員にとって、困難さが増

　すことにつながりかねません。

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 所定の勤務時間 | 残業時間 | 合計 |  |
| 通常の勤務時間制度 | 180.9時間 | 23.2時間 | 204.1時間 |
| 変形労働時間制 | 195.9時間 | 27.0時間 | 222.9時間 |

　　　　　　　　　　　　（労働政策研究・研修機構・労働政策研究報告書「仕事特性・個人特性と労働時間」より）

　　さらに、「１年単位の変形労働時間制」により１日の労働時間が長くなれば、その分、　睡眠に影響が出ます。睡眠は疲労回復のためのノンレム睡眠とストレス解消のためのレ　ム睡眠に分けることができますが、睡眠時間が減るとレム睡眠の方が減り、その結果、　「ストレスが解消できない」など教職員の健康に悪影響を与えることになりかねません。

**（２）硬直化した制度で、学校現場にはなじみません。**

　「１年単位の変形労働時間制」は労働者に対する負担が大きいことから様々な「縛り」がかけられてい　ます。例えば、「一旦特定した労働日・労働時間の変更は、たとえ労使協定の中に、労使合意によって　変更しうる旨の規定を置いたとしても許されない」「各日ごとの勤務割は、当該各期間の初日の30日前　までに、それぞれ具体的に定める」（平成11･1･29基発45号）となっています。しかし、突発的なこと　への対応を余儀なくされる学校現場にこうした規定はなじみません。また、「一旦特定した労働時間の　変更ができない」ことから勤務時間を超えた分の割振り変更は難しくなります。

**（３）教員は長期休業中でも十分に休めません。**

　　厚労省のガイドラインでは、「１年単位の変形労働時間制」について「あらかじめ業務の繁閑を見込　んで、それに合わせて労働時間を配分するものであるので、突発的なものを除き、恒常的な時間外労働　はないことを前提とした制度であること」とされています。政府・文科省は「長期休業中＝閑散期」と　していますが、実際には長期休業中に、部活動や進学補習さらには初任研・10年研等の官制研修など　さまざまな業務を行っています。加えて、長期休業中には教員免許更新講習を受講しなくてはなりませ　ん。これらのことから「長期休業中＝閑散期」とはとても言えません。

**（４）労働基本権制約の問題を棚上げしたままの導入は容認できません。**

　「１年単位の変形労働時間制」については、労働者への負担が重いことから労使協定が必要となって　います。一方、私たち地方公務員については労働基本権が制約されているため、これまで「１年単位の　変形労働時間制」が適用外となってきました。しかし、政府・文科省は「１年単位の変形労働時間制」　を条例で導入できるとしました。こうした労働基本権の問題を棚上げしたまま、「１年単位の変形労働　時間制」の導入できるとした政府・文科省の姿勢は断じて容認できません。

|  |
| --- |
| 〇合わせて各職場で長時間過密労働解消のとりくみをすすめよう  　例年、１学期に行う「労安アンケート」の「時間外勤務縮減について」との問いについて、「管理職の意識が高まった」との回答が多く見られる一方、「具体的に校務などの見直しが行われた」との回答は少数にとどまっています。「管理職の意識」を「校務などの見直し」につなげていくためには、各職場で長時間過密労働解消に向けたとりくみが求められています。当面、別紙要求書に基づき校長交渉のとりくみをすすめましょう。 |