

変形労働制ではなく、せんせいふやそう!

止めよう! 変形労働制 36

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.36

全北海道教職員組合

2019. 12. 11

国会審議で明らかにされたこと⑤～5日程度の休日

**5日程度の休日を確保するために、
年40時間程度の勤務時間を延長**



●勤務時間増加の心配～「歯止め」を作っていきたいと文科大臣が答弁

11月13日の衆議院文部科学委員会で、萩生田文科相は「かえって勤務時間が増加するのではないかと心配されているみなさんに対して、その歯どめをきちんと作っていきたいと思います」と答弁しました。そして「制度の中でも目に見える形で指針を示していきたいな、こう思っているところ」と答えています。

また、萩生田文科相は15日の衆議院文部科学委員会で「無定量的勤務時間の変更はできないこととし、施行通知等で、5日程度の休日を確保するために、年40時間程度の勤務時間を延ばすことが限度と考えられる旨を示してまいりたいと思います」と、その範囲を示しました。

●制度を活用する場合に、指針に従う旨を省令に規定

13日の委員会で、丸山洋司文科省初等中等教育局長は、「文部科学省令において……本制度を活用する場合に、指針に従う旨を規定する」として、下記の内容などを規定するとしています。

- ①指針の(在校等時間の)上限時間や部活動ガイドラインの休養日や活動時間を遵守すること
- ②終業から始業までに一定時間以上の休息時間を確保すること
- ③勤務時間の配分に当たっては、勤務時間の短縮ではなく休日のまとめどりを行うこと
- ④所定の勤務時間の延長は、長期休業期間中などの業務量の縮減によって確実に確保できる休日の日数を考慮して、年度当初や学校行事等で業務量が特に多い時期に限ること
- ⑤所定の勤務時間を通常より延長した日に延長を理由とした新たな業務の付加はせず、延長したとしても在校等時間が増加しないようにすること
- ⑥画一的に導入するのではなく、育児や介護を行う者などの個々の事情に応じて適用することを踏まえ、職員会議や研修等については通常 of 所定の勤務時間内で行うこと



●わずか5日程度の休日のための変形労働導入は、割に合わない

個々の事情に応じた適用など、厳密に適用しようとするれば、教頭の業務負担は大きくなります。そもそも、8時間を超える長時間労働を前提としていること自体が問題です。それを、わずか5日間の休日のまとめ取りのために行うのは、あまりにも割に合いません。それならば、あえて変形労働を導入しなくても、5日間の学校閉庁日と特別休暇の新設で対応できます。