

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 33

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.33

全北海道教職員組合

2019.12.6

国会審議で明らかにされたこと②～超勤縮減されない 長時間勤務の解消にはつながらない 導入には「業務の削減」が大前提



●「勤務時間を縮減するものとは考えていない」～文科大臣が答弁

学校に変形労働を導入すること自体が、教員の異常な長時間労働を解消することにはつながらないということが、この間の国会審議で明らかになっています。

11月7日の衆議院本会議で、萩生田光一文部科学大臣は「これを単に導入すること自体が日々の教師の業務や勤務時間を縮減するものではありませんが、総合的な取組により勤務時間の縮減を図った上で導入すれば…」と答弁しました。11月13日衆議院文部科学委員会で、丸山洋司政府参考人（文科省初等中等教育局長）は「この制度を導入することで、日々の教師の業務や勤務時間を縮減するものとは考えておりません」と認めています。

●「業務の削減」「勤務時間上限ガイドライン」の遵守が大前提

先ほど引用した大臣答弁の通り「総合的な取組により勤務時間の縮減を図った上で導入」が大前提となっているのです。

同じく7日の本会議で、萩生田光一文部科学大臣は「中央教育審議会の答申においても、1年単位の変形労働時間制を導入することで、学期中の勤務が現在より更に長時間化しては本末転倒であると指摘されており、導入に当たっては、まずは業務の削減を前提とする必要がある」「今回の休日のまとめどりにおいて、在校等時間の超過勤務を、少なくとも、上限ガイドラインで示した月45時間、年360時間等の上限以内とすることを導入の大前提としている」とはっきり述べています。

13日衆議院文部科学委員会で、丸山政府参考人は「新たに制定することとなる文部科学省令や指針において本制度を活用する場合の要件等を規定することで…」と答弁しており、文科省令や指針に「業務の削減」「上限ガイドラインの遵守」ということが大前提であると規定されるはず。つまり、少なくとも「上限ガイドライン」で示された在校等時間を超える業務が改善されなければ、変形労働は導入できないということです。



●持ち帰り勤務や休日出勤も含めた勤務時間把握を早急に

多くの学校では、勤務時間の客観的な把握が行われていません。これでは、そもそも変形労働導入の前提があるかどうか、確認することもできません。早急にその環境を整えることが必要です。また、在校等時間を少なくするために、持ち帰り勤務が増えてしまっただけでは本末転倒です。道教組は、持ち帰り勤務や休日出勤も含めた勤務時間把握を求めています。