

止めよう! 変形労働制 68

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.68

全北海道教職員組合

2020.9.18

文科省作成「手引」と「動画」に見える制度導入の問題点⑤

非現実的な「1年単位の変形労働時間制」の導入ではなく、抜本的改善策をこそ

●制度導入に際し、様々な講ずべき措置が定められています

文科省の「指針」には、「1年単位の変形労働時間制」を活用する際にサービスを監督する教育委員会が講ずべき措置に関する事項が定められています。

小・中学校の場合、市町村教委と校長は、制度の対象となる教員について、対象期間中、右記の事項のすべての措置を講じることとされています。（「手引」p9）

服務監督教育委員会及び校長は、本制度の対象とする教育職員について、対象期間において、以下の全ての措置を講じること。

- イ タイムカードによる記録等の客観的な方法等による在校等時間の把握を行うこと
- ロ 部活動の休養日及び活動時間を部活動ガイドラインの範囲内とすること
- ハ 通常の正規の勤務時間を超える割振りについては、長期休業期間等で確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度初め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行うこと
- ニ 通常の正規の勤務時間を超えて割り振る日において、これを理由とした担当授業数や部活動等の児童生徒等の活動の延長・追加や、教育職員への業務の新たな付加により、在校等時間を増加させないようにすること
- ホ 通常の正規の勤務時間より短く割り振る日（4時間単位の週休日の振替を行う際の勤務日を除く。）については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間等に連続して設定すること
- ヘ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること

イ タイムカード等の客観的な方法等による在校等時間の把握

「指針」には、在校等時間の把握について、「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在校等時間の把握」とされており、客観的な方法によることが前提です。エクセルに時間を書き込むなどの方法は、客観的な方法であるとは言えないため、「1年単位の変形労働時間制」は導入できません。

ロ 部活動の休養日及び活動時間を部活動ガイドラインの範囲内とする

「手引」が示す「部活動ガイドライン」について、「指針」には「スポーツ庁及び文化庁が別に定める基準」とされています。道教委の「部活動ガイドライン」の基準をふまえていても、スポーツ庁及び文化庁のガイドラインの基準をクリアしていなければ、制度を適用する対象とはなりません。

「学校に関する措置」として、制度の対象教員が属する学校において「部活動、研修その他の長期休業期間等における業務量の縮減を図ること」（「手引」p10）とされており、対象外の教員も含めて長期休業中の部活動を含めた業務量を縮減することも、制度導入の条件となっています。

○スポーツ庁及び文化庁のガイドラインの基準

休養日：学期中は、週2日以上（平日1日以上、且つ、土日1日以上）

長期休業中に、ある程度長期の休養期間（オフシーズン）を設ける

活動時間：長くとも平日では2時間程度、学校の休業日は3時間程度

ハ 対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行う

「指針」に係る「Q&A」には、「まず長期休業期間等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」することを前提として、「年度当初や学校行事等で業務量が多い時期に限定すること」としています。

ニ 業務の新たな付加により、在校等時間を増加させない

「1年単位の変形労働時間制」により勤務時間が伸びたことを理由に、もと授業時数や部活動を含め、新たな業務負担を増やすことはできません。

「学校に関する措置」として、「超勤4項目の臨時又は緊急のやむを得ない業務を除き、職員会議、研修等の業務については、通常の正規の勤務時間内において行うこと」とされており、制度導入により延長した勤務時間に会議や研修を行うことはできません。

ホ 勤務時間の短縮ではなく「休養日」とする

「1年単位の変形労働時間制」は「長期休業期間等において休日を中心して確保することを目的とする場合に限り適用すること」（「手引」p3）であるため、通常の正規の勤務時間より短く割り振る日は「勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間等に連続して設定すること」とされています。

ヘ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保

終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保する「勤務間インターバル」が定められています。

しかし、どれだけの休息時間を確保するかについて「指針」に規定はありません。「Q&A」には「8時間、9時間、10時間、11時間及び12時間などの時間設定が考えられる」としながらも、「地域や学校の実情や当該教育職員及び業務の状況を総合的に勘案し、教育職員の健康及び福祉の確保を図るために必要な時間数を確保」することとしています。「総合的に勘案」したとえば休息時間を短く設定することもできてしまうことが問題です。

●現実的ではない「1年単位の変形労働時間制」ではなく、抜本的改善策をこそ

制度導入にあたって、教育委員会や校長に様々な措置を講じさせることとされていますが、それらの措置を担保する条件整備は示されていません。

文科省は何としても制度を導入したいのかもしれませんが、それでは結局、今でも深刻な「時短ハラスメント」や「虚偽の勤務時間把握」が、いっそうひどくなってしまいかねません。

このようなことに教育委員会や校長が多大な労力を費やすことよりも、20人以下の少人数学級実現と教職員の定数増などの抜本的改善策をこそ行うべきです。

●緊急アンケートに、ぜひ、ご協力ください!

みなさんの学校では、道教委が行っている「1年単位の変形労働時間制」導入の意向調査について、説明や全教職員による検討が行われていますでしょうか。道教組のアンケートによると、多くの学校では、教職員への説明も、意向の回答のための検討や確認も行われていないようです。

「手引」には、条例制定への手続きとして「まず、各学校で検討」すること（「手引」p8）とされています。各学校で検討を経ていない意向調査にもとづいた条例制定は、認められません。

道教組は、アンケートの結果により、条例制定の前提がないことを道教委に示し、条例案を提出しないことを求めています。そのための重要なアンケートです。ぜひ、ご協力ください。

「1年単位の変形労働時間制」緊急アンケートへご協力ください

下記のURLまたは右のQRコードからご回答ください。(10月2日締め切りです)

<https://forms.gle/hh3Y55UBTdidHULf8>

