職場討議資料

学校にはそぐわない！　健康破壊につながる！
1年単位の変形労働時間制

２０２０年２月　和歌山県教職員組合

2019 年 12 月 4 日、公立学校に「1 年単位の変形労働時間制」を導入するための法案（給特法改正法案）が、国会で可決されました。施行は 2021 年 4 月です。今後、和歌山県でも導入に向けた動きが出てくるかもしれません。

「今でも遅くまで働いているから同じこと。夏休みに休めるならその方がよい」という声もありますが、本当にそうでしょうか。どんな問題があるのか考えましょう。

1、どんな制度なの?

「1 年単位の変形労働時間制」は、1 年の間に忙しい時期とそうでない時期がはっきりしている職場において、年間を平均すれば週 40 時間になることを条件に、忙しい時期の勤務時間を 1 日 10 時間まで延長することを認める制度です。

文科省は教員に導入するにあたって、「夏休みに 5 日間程度の休日のまとめ取りができるようにするため」と宣伝しました。4 月・6 月・10 月・11 月の勤務時間を週 3 日、1 時間ずつ延長し、代わりに夏休み中に 5 日間の休日をとることなどを例にあげています。

2、でも、さまざまな問題点が! ―学校にはそぐわない制度

①夏休みも業務がいっぱい

夏休み中といえども、部活動や補習、面談、会議など様々な業務があり、現状では簡単には休めません。もし、夏休み中の業務が削減されて余裕が出れば、年休を使って休むことができるので、「休みのまとめ取り」のために「1 年間の変形労働時間制」は必要ありません。

②平日の勤務時間が延びる

民間企業では、変形労働時間制を導入している職場の方が総労働時間が長いという調査結果が出ています。学校でも延長された勤務時間に会議などが入り、授業準備などはその後にしなければ

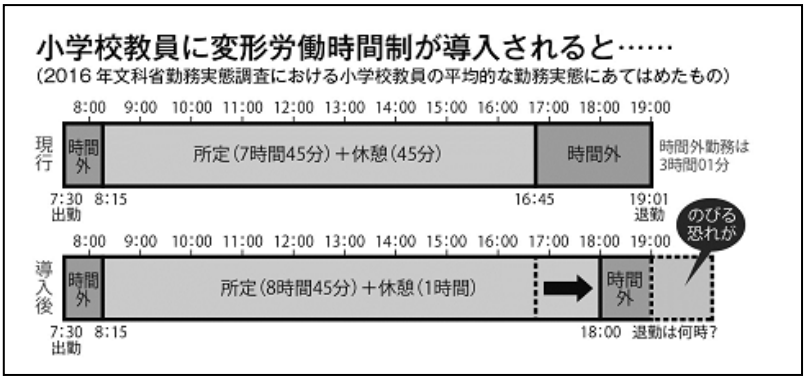
所定の勤務時間と残業時間の比較（月平均）

	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

ならないような状況が生まれる可能性があります。

保育園の送り迎えや介護の役割を負っている教職員は深刻です。「そういう場合は制度を適用しない」とされていますが、気を使いながら先に帰るなど、働きにくくなるかもしれません。



③8 時間労働の原則が壊される

何より、労働基準法で決められた「1 日 8 時間」という労働時間の原則が守られないので、深刻な健康破壊につながるおそれがあります。日々の疲れは、夏休みのまとめ取りでは癒せません。

④かえって柔軟な働き方が不可能に!

「１年単位の変形労働時間制」は、労働基準法の「1 日 8 時間」の原則を特例的に崩すものです。そのため厳密な運用が求められ、労働時間の変更が日常的に行われる業務には「適用する余地はない」とされています。よって生徒指導上の対応や家庭訪問などで労働時間を超える業務ができたとき、現在のような「勤務の割振り変更制度」が使えなくなります。もともと季節によって繁閑のある工場労働者などを想定しており、突発的な出来事の多い学校のような職場にはそぐわない制度なのです。

⑤見かけ上の「時間外勤務」を減らすことがねらい!

退勤時刻が現在と同じでも、「変形労働時間制」により 1 日の所定勤務時間が延びれば、時間外勤務時間が減少します。当然、「過労死ライン」を超える人も減ります。

そのために、政府側からすれば教職員の増員は必要なくなり、「多忙解消」を求める要求もかわすことができるのです。見かけ上の時間外勤務時間を減らすことが、この制度を導入する最大のねらいです。

3、国会審議で追及 ―導入には高いハードルができた!

国会審議では野党が共闘して追及し、その結果、制度の問題点が次々と明らかになり、導入に向けて高いハードルができています。

①恒常的な時間外労働がないことが前提

「1 年単位の変形労働時間制」は、民間でも導入には厳しい規制があります。厚生労働省の通達には「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する」とあります。

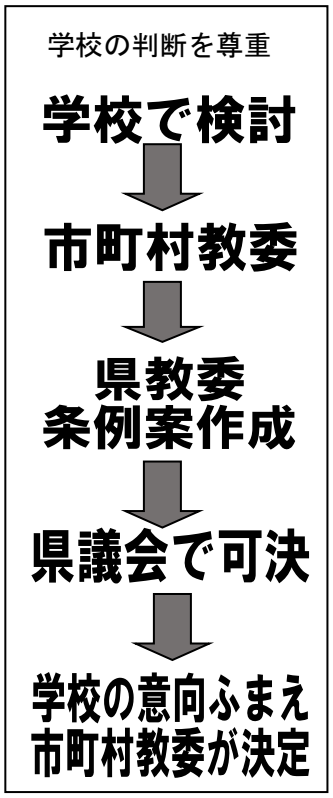
文科省も国会答弁で、①タイムカードなどを活用した客観的な勤務時間の把握が行われていること、②時間外勤務の月 45 時間・年 360 時間という「上限」が守られていることを導入の前提としました。多くの学校で導入の前提条件がありません。

②導入にあたっては、学校の判断を尊重

国会で文科省は、導入にあたって「1 人ひとりの教職員の意向や学校の判断、都道府県・市区町村の判断が尊重される」と答弁し、次のように説明しました。

「まず各学校で検討した上で、市町村教育委員会と相談し、市町村教育委員会の意向を受けて都道府県教育委員会が条例案を作成する。県議会で条例が成立すれば、学校の意向を踏まえ、市町村教育委員会が導入する学校や導入の仕方を決定する」。

つまり、教職員や各学校の意向を無視して導入できないし、また、「導入したい」という学校がないかぎり、県条例の改正は行われないということです。民間では、労働組合と協定を結ばなければ導入できません。学校では組合との協定は法的には不要とされましたが、教職員・学校の同意がなければ導入されないというのは、本来の主旨をふまえたものといえます。



③自治体の判断も尊重

「各自治体の判断で採用しないこともあり得る」「（制度導入の引き換えに）財政誘導をすることはございません」という答弁も引き出されています。財政誘導とは、「導入した県には予算や加配をあげる」等のことです。国が県に圧力をかけることはありません。

④とりやめも可能

仮に実施したとしても、月 45 時間の上限が「遵守できない状態が続いた」時には「指定をとりやめる」と文科省は答弁しています。また、それ以外にも教職員・学校の意向を尊重するという点から、教職員で相談の上、「やってみたが、翌年度は取りやめる」ことも認めると答弁しています。

4、導入させないために、どうすればよいのか?

①導入へのスケジュール

文科省は 2021 年度の実施をめざしています。それまでに、県条例の改定、市町村の規則改定などが必要です。そのために 20 年 3 月末までに「条例案」などを示すとしています。20 年の 6 月か 9 月の県議会で条例を改定し、20 年度末までに各学校で年間計画を策定するというのが最短実施のイメージです（右表）。

施行に向けた文科省のイメージ

2020 年
- 3 月　文科省が省令・指針告示
  条例・規則を例示
- 6 月～9 月
  県議会で条例改定
- 12 月頃まで
  必要な規則等の整備

2021 年
- 3 月まで
  学校で年間計画策定
- 4 月　施行

②職場で「導入やめて!」の声を広げよう!

導入させないためには、それぞれの職場で「導入やめて！」の声を広げることです。前述のように、「導入したい」という学校がなければ、県条例改定の前提はありません（３－②）。

分会や地区・班で集まり、この討議資料で「1 年単位の変形労働時間制」の問題点を確認しましょう。そして、管理職も含め、職場のみんなに問題点を知ってもらいましょう。

また、**「導入しないことを求める団体署名」に分会名（地区・班名）を入れ、意思表示をしましょう。署名は支部にＦＡＸで送ってください。**

5、教職員の増員と業務の削減こそが解決への道だ!

「仕事の内容は楽しいのですが、この先体がもつかが心配です。仕事が減らないことには、元気に続けられる自信がありません」。和教組のアンケートに寄せられた 20 代教員の不安の声です。教員採用試験を受ける若者も減っており、いま、学校の多忙解消が強く求められています。必要なのは教職員増員と業務の削減です。

①「せんせいふやそう!」を広げよう!

安倍首相は、アメリカから 1 機 116 億円もする F35 戦闘機など兵器を爆買いしようとしていますが、教職員の増員には背を向け、2020 年度予算でも 2,000 人以上減らします。「せんせいふやそう！」の声をさらに広げ、政府を動かす大きな世論をつくりましょう。また、「持ちコマ数の上限設定」「残業代支払いのための給特法改正」などを求めていきましょう！

②「押し付け」業務をやめさそう!

文科省も県教委も「働き方改革」と口では言いながら、新たな教育施策や学力テスト対策などを押し付けてきます。管理・競争主義的な施策の中止を求めましょう。また、多忙解消のためには優先順位をつけ、中には「やらない」という判断も必要です。学校で判断ができるよう、文科省・県教委に「学校の主体性を尊重すること」を徹底的に求めていきましょう。

そして、私たちの仲間を増やすことが大きな力になります。職場のみなさんに組合への加入を訴えましょう。