

正しく理解しよう ~1年単位の变形労働時間制



变形労働時間制は、繁忙時に勤務時間を延ばして、その延びた分を閑散期に勤務時間を短くする勤務の形態ですね。

民間ではそういうことですが、今回の公立学校の教員の場合は違います。



夏季休業中でも、1日の勤務時間は、**短くなりません。**

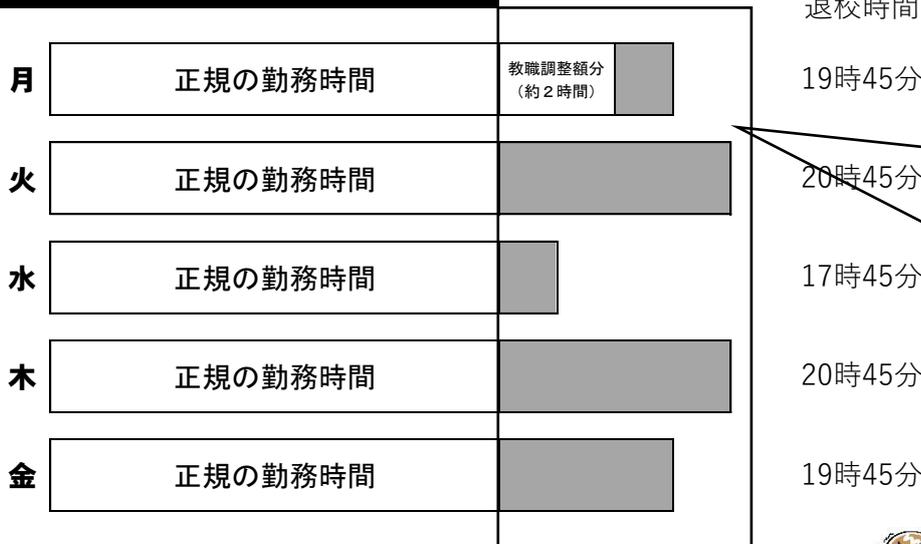


業務が忙しい月に勤務時間を延ばした分を積み上げて、長期休業中の休日に充て、休日のまとめ取りを促進する制度です。



現在の私達の勤務の姿

正規の勤務時間 (仮定)
8:15~12:15 13:00~16:45



現状では、週15時間の時間外勤務のうち、教職調整額で充てられている週当たり2時間分を引いた13時間分は、超勤4項目を除くと完全な自主的な業務です。

勤務時間外の在校等時間

現状 全国平均は小学校月約59時間 (ここでは分かりやすく月60時間として週15時間で示してある)

代替の休日
なし!!!

☆教職調整額そして4%の意味とは

昭和30年代後半から、文部省からの超過勤務を命じないとの指示にもかかわらず、超過勤務が行われている実態が多くなり、多くの都道府県で時間外勤務手当の支給を求める訴訟が提起された。その対応として、昭和41年度に1年間をかけて全国的な勤務状況調査を実施し、1週間の勤務超過時間の平均が1時間48分となった。それが年間44週にわたって行われた場合、超過勤務手当算定の基礎となる給与に対し、約4パーセントに相当した。昭和46年、教員の勤務の特殊性に基づき新たに教職調整額を支給する制度を設け、超過勤務手当は支給しなくなった。

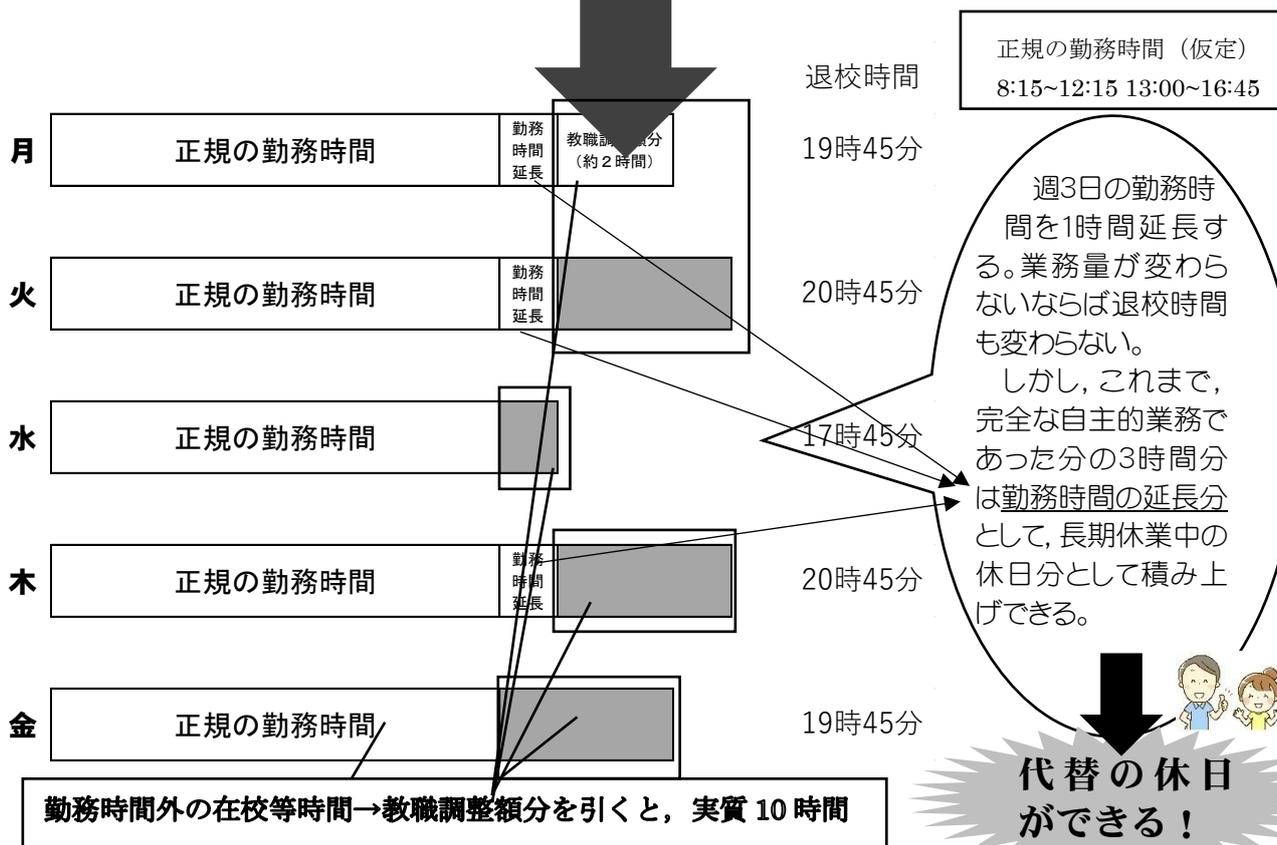
まずは、上限ガイドライン（超勤4項目を含む勤務時間外の在校等時間：上限月45時間、年360時間以内）を指針として格上げし、法的根拠を明確にする

→ 勤務時間管理の徹底に実効性をもたせる

→ 平日の業務及び部活動の負担等の軽減

→ 地域によっては、勤務時間外の在校等時間の上限は小60時間、中70時間とする案が出ているようだが、指針よりも長い。（全国の会議でこの発言をしたら、他県から「岐阜は大丈夫か？」と突っ込まれた。他県は45時間設定が多いようである）。

1年単位の変形労働時間制導入をイメージしましょう



例えば、特に繁忙とされる4月、6月、9月、11月に上記のような週3日、勤務時間延長を実施し、延長分を積み立てると、3時間×13週=39時間、すなわち約5日分の休日を生み出すことができる。



代休が生み出せても、長期休業中に研修や行事がたくさんあったら、結局消化できないですね。

その通りです。この制度だけ導入しても、まったく意味がありません。勤務時間の上限ガイドラインを教委が守り、かつ長期休業中の業務の精選を、県教委、市町村教委、学校（校長）のそれぞれで連携しながら、「やめる・へらす・かえる」英断をすることが、セットとして同時進行しなくてはなりません。



別の言い方をすれば、業務量の削減の突破口がこの制度の導入でありたいと強く願います。これが起爆剤となり、私達の意識改革が加われば働き方改革はどんどん進みます。



現状では、業務量も退校時間も変わらないのであれば、導入しても、無駄なような気がしますが。

この人材不足の中、AIが「解なし」と判定したときに人間の強みを発揮でき、人間らしさを備える優秀な人材の獲得にどの業界もが苦心する中で、教職を志す者を増やさなくてはなりません。勤務条件から教職の魅力を発信するのが、いま行われている働き方改革の目的の一つだと言えます。

サイボウズの青野社長は「100人いれば、100通りの働き方」とおっしゃっています。100通りの生き方や抱える背景があって、「自分らしく働く＝自分らしくある」ことが自身の幸福につながる考え方に大きく賛同できます。しかし、公務員である以上、条例によって働き方が定められています。その働き方の選択肢を一つでも増やすきっかけが、1年単位の変形労働時間制であり、上限ガイドラインの指針化なのです。私達の働き方が一つ増えるのですから、決して無駄ではありません。



保育園の迎えの関係で、勤務時間の延長は困るのですが。

文部科学省は、育児や介護などの事情を抱えている教員への配慮も省令で定めると言っています。私達もこの部分はきちんと整備してもらえるように要望します。





夏休み中も子供は保育園に通っています。だから、休暇も今まで通りでいいですし、昼間は働いていたいのですが。

夏休み中も基本は定時で働きます。また、上記のような事由も育児の事由として認めるべきです。1年単位の変形労働時間制の最終的な選択権は個人にあり、事由を限定せず、従来の年休と代休の利用で働く選択肢も当然残すべきだと思います。



夏休み中に教師だけ休みを取って、子供の保育園を休ませ旅行に連れて行くのは、厳しい勤務環境で働く保育園の先生に申し訳なく、気が引けます。

他者の立場を考え、思いやる心がなければ、教職は絶対に務まりません。しかし、この問題は、他人の業界の働き方とうちの働き方は別問題と割り切りましょう。私達の働き方改革が保育士、幼稚園教諭の働き方改革を推進する契機になればよいのです。今、働き方改革をしなければ教師から出る愚痴は増えるばかり、教職のブラック感は広まるばかりです。教職のブラック感を広めている要因は教師自身にもあることを忘れてはなりません。だからこそ、働き方改革を進めて、勤務環境の改善をするのです。



1年単位の変形労働時間制は、全国一律に導入されます

違います。導入は学校単位だと文部科学省は言っていますが、県の条例や場合によっては市町村教委の管理規則を改正する必要があります。また、導入に際しては、指針で定める要件に従うことを省令に明記する方針です。

指針で定める要件とは、①上限ガイドラインや部活動ガイドラインを順守している。②勤務間インターバルを設ける。③勤務時間の延長で積み上げた分は休日として取得する。④勤務時間を延ばす日は、学校行事が立て込み、児童生徒も遅くまで残っていて、教員も業務がある時に限る。⑤延長した時間に授業や児童生徒の活動時間の延長を組み込まない。⑥職員会議や研修は勤務時間内に行う。の6点を想定しています。





土曜授業の代休の一斉指定日のような休日の取り方です

現状では分かりません。私見ですが、閉庁日とは別に考える必要があると思います。また、休日の指定は個別で年休のように行われるべきものだと考えています。



閉庁日と言えば、岐阜市の16連休が全国的にも注目されています。しかし、岐阜市は土曜授業もあった気がします。

その通りです。過去の情報ですが16連休の仕組みに土曜授業の代休が含まれています。合わせ技で、土曜授業への批判をかわしているとも思えます。

ただ、連休が取れるように研修や行事を入れていない点は評価できません。

大垣市学組でも、土曜授業の縮小・廃止は1年単位の変形労働時間制と別に要望を続けなくては、制度設計の中にもうまく丸め込まれてしまう可能性があります。



働かせ放題法案だと言われていますが。

1週間の全ての勤務時間を延長しなくてはならないわけではありません。通常の勤務時間内に勤務が終わることは現実では不可能かつ、残業手当の支給や教職調整額の増額が難しい財政状況の中で、休日として代替するこの制度は現実に沿ったものだと理解しています。



この一連の流れで、学組が果たせる役割は何ですか。

このことは私達の勤務条件に関わることであるので、教委が労基法を条例（規則）で読み替えて出来上がり、ではなく、職員団体（学組）との交渉事項とする、最低でも十分な協議を行うことを求めています。

現在の私達の賛同の立場が揺るがぬよう、文科省や教委に対して、環境整備等を必ず行うよう約束させなければなりません。これは、教師個人と教委が交わすレベルの約束ではありません。

