

来年4月から「変形労働時間制」が導入される？

昨年末、「変形労働時間制」が教員にも適用できるようにする「給特法（教職員給与特別措置法）改正案」が与党（自民・公明）などの賛成多数で可決されました。導入は自治体の判断に委ねられますが、来年4月の導入が危惧されます。今号ではこの制度の問題点についてお知らせします。

1、「1年単位の変形労働時間制」とは

- ①「長期休業期間等において休日を集中して確保することを目的とする場合に限り適用」としてしています。その分、学期中の忙しい時期（繁忙期）の勤務時間を延長します。
- ②労働基準法では労使（組合と使用者）協定の締結によって導入されますが、給特法では「各地方公共団体の判断により選択的に導入できる」としてしています。

2、問題点

- ①この制度はそもそも工場やホテルなど（1年間で繁忙期、閑散期あり）を対象に考えられました。学校の夏季休業は閑散期ではありません。制度設計の土台が違います。
- ②現状でも「夏季休暇」を取り切れない職員がおり、長時間過密労働を解消するのが先決です。
- ③制度を導入しなくても現状の「夏季休暇」と年休とで休みを取ることは可能です。
- ④「変形労働時間制」が導入された場合、30日前に「勤務日と勤務時間」を指定しなければなりません。それを後から変更することはできません。これは工場ならば可能ですが、学校ではあり得ません。夏休みでも緊急の生徒指導、進路指導等はいくらでもあるからです。管理職の立場に立っても全教職員の計画を30日前に決定し、実行を保障するのは大変な負担です。
- ⑤学校現場の問題の本質を隠すための導入です。日本の教職員の長時間過密労働は世界でもトップであり、これを解決するには職員の増員とクラス人数の削減が必要です。それを放って置いて、平日の勤務時間を増やして表面的に残業を減らしたようにするのは姑息です。
- ⑥導入された場合の普段の勤務時間はたとえば9時間（8時半～18時半で休憩1時間）です。文科省は8月に5日（40時間）の休日を確保するために、4、6、10、11月の勤務を月9時間に延長する例示を出しています。家事、育児、介護、疲労回復といった人間らしい働き方を無視しています。
- ⑦今回の改正（改悪）案では、変形労働時間制の導入と合わせて、教員の時間外勤務の上限を「月45時間、年間360時間」とする文科省の指針が法律に格上げされ、今以上に重く順守が求められます。しかし、残業45時間の上限の根拠はなく、問題が残ります。

3、面倒ですが、休日も含めて始業～終業時間を正確に記録しましょう。

8月末の新聞報道によれば、教員の勤務時間が過少に記録・改ざんされた学校があり、県教委が調査結果を公表しました。笠原教育長は「正確な実態把握は働き方改革の土台。改変はあってはならない。」と述べていますが、現場からは「過少記録が常態化している」という声も聞かれます。進路指導や部活指導で9～10月はてんてこ舞いの方も多いと思いますが、勤務時間を正確に記録しましょう。県教委に実態を公表して改善を図るよう、組合は要求していきます。

職場をめぐる様々な問題について、皆様のご意見・情報をお寄せください。
高教組は教職員の労働条件改善のために頑張ります。ご支援・ご加入をお願いいたします。

群馬県高等学校教職員組合

(TEL:027-231-2784/FAX:027-231-2787)

ホームページはこちら

<http://www.ghtu.org/>

