

発行 長野県教職員組合 長野市旭町 1098		号外 2020-49 2020年8月19日	1年単位の变形労働時間制特集 全組合員配布
------------------------------	---	-----------------------------	---------------------------------

文科省から「1年単位の变形労働時間制」の条例化をすすめる省令が出されました!

文部科学省は7月17日、各地方公共団体の判断により「1年単位の变形労働時間制」を条例化して、本制度の選択的導入をすすめる通知を出しました。今後、地方公共団体が9月議会において条例等を制定し、2021年4月から施行されることが想定されます。これからの各県・単組・職場でのとりくみが一層重要になります。

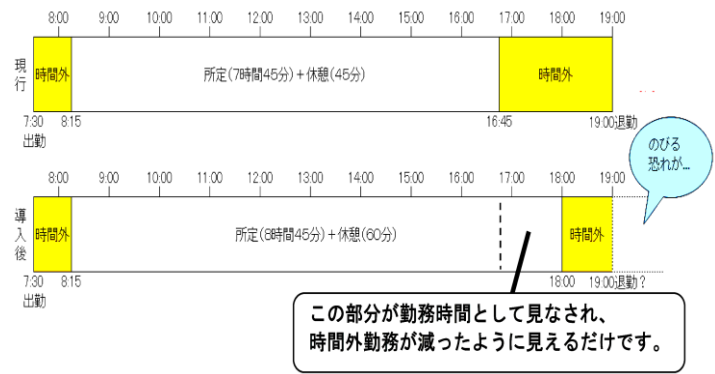
①「1年単位の变形労働時間制」の条例化に反対します!

この制度は、「特に業務の繁忙な期間」の勤務時間を延長し、長期休業期間等の「閑散期」の勤務時間を短縮することにより、年間で平均して週当たりの勤務時間が週38時間45分となるもの。繁忙期に延長された分を、夏休みなどの長期休業に「休みのまとめ取り」ができるようにするということだけを目的にしており、平日の業務量を縮減する制度ではありません。

今年はコロナウイルス感染症対策の休校措置の影響で夏休みが短縮され、長野県では平均17日間という結果になっています。来年度以降、こうした事態が生じないという保障はありません。現在でも、夏休みを待たずに療休・休職に入るケースが少なからずあり、学期中の勤務が増えればさらに療休・休職者が増えることが心配されます。

②1日の勤務時間が延長! ~最長一日10時間勤務まで延長可能になってしまう!~

勤務時間が現在の7時間45分から1時間延長されると、休憩時間も45分から60分が増えるため、勤務として職場に拘束される時間は、1時間15分伸びます(8時間30分→9時間45分)。この制度を活用している期間、今まで16時45分が退勤時刻だった職場は、18時が正規の退勤時刻となります。右のグラフのように、これまで19時に退勤していた人は、業務改善がされなければ、見かけの超勤務時間が減るだけです。



→超過勤務時間を覆い隠してしまう!

③育児や介護をおこなう人への影響が大きい!

育児や介護にかかわる教職員にとっては、非常に困難な事態となり、「今後、この仕事を続けていけるだろうか」という不安を抱えることとなります。また持病のある人、通勤時間が長い人など、職場には様々な事情を抱えながら勤務している人がいます。「育児や介護等を行う者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるようにしなければならないこと」となっていますが、職場の中で勤務時間に違いがあることで働きづらさが生じることになり、この制度導入の大きな問題点です。

職場会で号外や資料(県教組ホームページ参照)を使った学習をすすめよう!

今後のとりくみ

- 具体的なとりくみについては県教組より提起していきますが、次のようなとりくみを考えています。
- ・管理職に対し、この制度の問題点を伝え、学校として「1年単位の变形労働時間制」を活用しないように合意形成を行う。
 - ・学校長を通し、市町村教育委員会に対し、職場で合意したことを伝えていく。
 - ・単組・支部では職場の声を集め、市町村教育委員会へ条例化に反対する交渉や要請・懇談を行う。また議会等への働きかけも積極的に行う。

職場で「1年単位の变形労働時間制」の問題点を出し合い、「管理職との懇談」「地教委への要請や懇談」を積極的にすすめ、条例化反対に向けてとりくもう。 裏面に「省令の概要」を掲載

省令の概要（令和2年7月17日）（吹き出しは県教組のコメント）

①【「1年単位の変形労働時間制」の目的】

- ・長期休業期間等（学校の夏季、冬季、学年末、農繁期等）において勤務時間を割り振らない日を連続して設定する場合に限り本制度を活用できる。

長期休業期間に「連続して休日をとれるようにすること」のみが目的

※本制度については、これを単に活用すること自体が勤務時間を縮減するものではなく、他の施策を併せて講ずることにより、学期中及び長期休業期間等における業務量を確実に削減することが重要。

②【対象期間における労働日数や労働時間等】

- ・対象期間における労働日数の限度は、対象期間が3箇月を超える場合は、対象期間について1年当たり280日とする。
- ・対象期間における1日の労働時間の限度は、1日に割り振られる勤務時間について10時間とする。
- ・1週間の労働時間の限度は、1週間に割り振られる勤務時間について52時間とする。
- ・対象期間が3箇月を超える場合は、1週間に割り振られる勤務時間が48時間を超える週の連続する週数は3以下であり、かつ対象期間をその初日から3箇月ごとに区分した各期間において1週間に割り振られる勤務時間が48時間を超える週数は3以下である。
- ・対象期間において連続して労働させる日数の限度は、勤務時間が割り振られる日の数について6日（特定期間においては1週間に1日の勤務時間が割り振られない日が確保できる日数）とする。

この制度自体では勤務時間の縮減にならない。超過勤務実態が隠されてしまいます！

・労働日数の限度は、1年当たり280日
・1日の労働時間の限度は、10時間まで。
・1週間の労働時間の限度は、52時間まで。
・48時間を超える週は連続3週まで。
・連続して労働させる日数の限度は、6日まで。

こんなに延びる労働時間。夏休みまでもたない！

③【育児・介護を行う者その他の配慮を要する者】

- ・本制度を活用する場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者その他特別の配慮を要する者について、これらの者が育児等に必要の時間を確保できるような配慮をしなければならない。

育児・介護を行う人への配慮。配慮とは何か？

④【本制度を適用するに当たっての前提など】

- ・「1年単位の変形労働時間制」を適用する場合は、時間外在校等時間の上限時間が次の範囲内であることが前提。上限時間は、月「42時間」まで、年320時間までとする。
- ・服務監督教育委員会及び校長は、本制度の趣旨を理解し、適用しようとする期間の前年度において、上限時間の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、適用しようとする対象期間で上限時間の範囲内となることを見込まれる場合に限り、本制度の適用を行う。
- ・本制度の適用後も、対象期間において、上限時間の範囲内とする。

上限時間（月42時間、年320時間）の範囲内であること。これが前提！長野県教職員の昨年度6月の超過勤務時間は、78時間40分。適用できる範囲ではありません！

⑤【本制度を適用するに当たり、服務監督教育委員会及び校長が対象とする教育職員について講じるべき措置】

- イ タイムカードによる記録等の客観的な方法等により在校等時間を把握する。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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へ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。

・客観的な勤務時間把握。
・部活ガイドラインの範囲内。
・業務量が多い一部の時期に行う。
・児童生徒の活動の延長、教育職員の新たな業務の付加による時間の増加はさせない。
・連続して労働させる日数の限度は、6日まで。

⑥【確実に確保できる休日を考慮・勤務延長する時期は、業務量の多い時期に限定】

- 所定の勤務時間を延長する日及び時間については、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し、確実に縮減できる時間の範囲内で、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。
- 教員勤務実態調査（平成28年度）等における学校の運営状況を踏まえると、長期休業期間等においては、一般的に取得されている年次有給休暇等に加えて5日間程度の休日を確保することが限度であると考えられ、これを考慮すると、延長できる所定の勤務時間は40時間程度となる。

⑦【対象となる教育職員】

- ・基本的には対象期間の最初の日から末日までの期間において任用される職員に限られる。
- ・対象期間より短い期間において任用される教育職員であって長期休業期間等や業務量の多い期間の途中で退職することが明らかである者は当該対象期間の対象者とならない。
- ・任期の定めがない教育職員であっても長期休業期間等や業務量の多い期間中に定年を迎える者は当該対象期間の対象者とならず、配置転換等により長期休業期間等や業務量の多い期間の途中からの適用もできないものと考えられる。

⑧【具体的な運用方法の決定】

- ・校長が各教育職員と対話を行い個々の事情を斟酌し、必要に応じて文書等として記録に残すことが望ましい。
- ・具体的な運用方法の決定の過程において教育委員会、校長及び教育職員が丁寧話し合い、共通認識を持って本制度を活用することが重要である。
- ・本制度を活用する場合における対象期間並びに対象期間の勤務日数及び勤務日ごとの勤務時間等については、事前に教育職員に明示する必要がある。
- ・教育職員の勤務条件に当たるものであるため地方公務員法第55条に基づく職員団体との交渉や協定の対象となり得るものであり、適法な交渉の申入れが職員団体からなされた場合においては、地方公共団体の当局はその申入れに応ずべき地位にある。

・校長と教育職員との丁寧な話し合い。
・勤務日数、勤務時間等を明示する。
・職員団体との交渉や協定の対象。

