

「1年単位の變形労働時間制」ではなく 教職員の定数増こそ行え！

府高教 討議資料
2020年1月

昨年12月の国会で、教員に「1年単位の變形労働時間制」(＝變形制)を導入できるようにする、給特法の改定案が可決・成立しました。2021年4月の施行を前に、大阪府が条例を制定するかどうかが問われています。国会審議で明らかになったように、變形制は学校現場に適用しても「百害あって一利なし」の制度です。条例の制定ではなく、教職員定数の抜本的増こそ行うべきです。

■ どんな制度なの？

労働基準法では「1ヶ月を超え1年以内の期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める制度」とされ、「労働時間は1日10時間まで、1週間52時間まで、1年280日まで」とされています。文科省はこれを教員に適用して「課業期間中は勤務時間を1日1～2時間増やし、その分を8月に5日程度の休日としてまとめ取りする」ように、あらかじめ勤務時間を割り振る制度を想定しています。

■ 超勤解消につながるの？

文科省は「働き方改革」として提案しましたが、国会では、萩生田文科大臣や丸山初等中等教育局長が、「制度を導入しても勤務時間縮減にはつながらない」と明言！これは、厚生労働省が説明する制度本来の趣旨にも反しています。そもそも、長時間労働がまん延する学校現場には導入の前提がありません。

- 「委員御指摘のとおり、この制度を導入することで、日々の教師の業務や勤務時間を縮減するものとは考えておりません」(萩生田大臣)
- 「年間を通じて時間外・休日労働の減少による労働時間の短縮を図るという趣旨で設けられている制度」(加藤勝信厚生労働大臣)
- 「総労働時間の短縮を実現することを目的」「あらかじめ業務の繁閑を見込んで、労働時間を配分するもので、恒常的な時間外労働がないことを前提とした制度設計となっております」(吉永厚労省審議官)

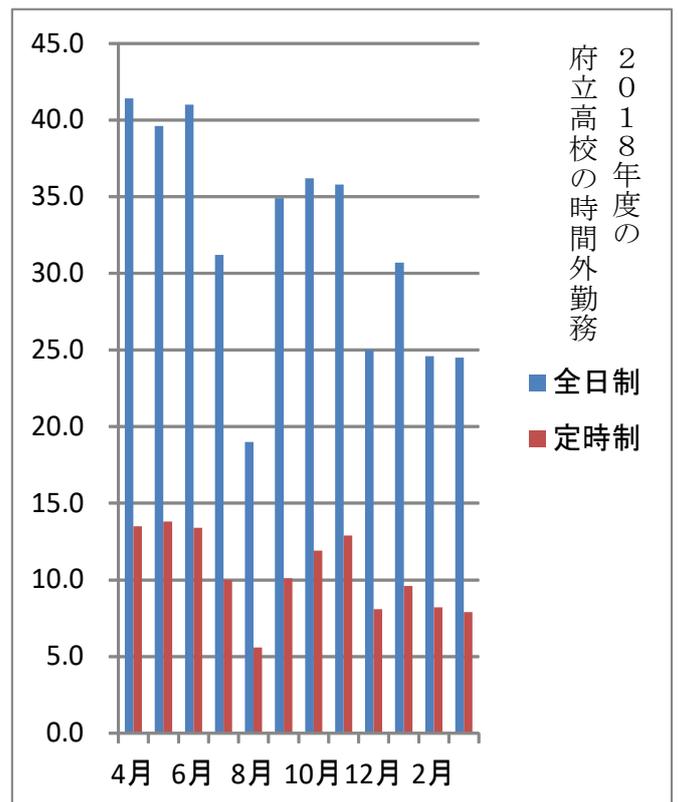
■ 「8月に休日まとめ取り」ホントにとれるの？

府立高校では、夏期休業中も補習や進路指導、部活の試合や研修などがあり、時間外勤務が生じています。現場からは「夏期特休5日が入らない」「振休がとれない」などの声があがっており、「閑散期」とは言えません。必要なのは、年休や自主研修をとりやすくするために業務を削減することであり、變形制ではありません。

- 「8月にも時間外勤務が見られる」(丸山局長)
- 「8月に勤務時間が大幅に減っている、そういう数字はございますか」→「現時点でデータは持っておりません」(丸山局長)

府立高校では8月も時間外勤務あり

下のグラフは、出退勤データによる2018年度の府立高校教職員の時間外労働の月別平均です。「夏期休業」中も、全日制・定時制ともに時間外が生じていることがわかります。



■ 授業中は「9時間勤務」 「10時間勤務」!?

国会では、変形制のもとで予測される過酷な勤務実態に「過労死促進法だ」と指摘されました。

□ 城井崇衆議院議員（国民民主党）

繁忙期の勤務時間が延長されることで、現在の長時間勤務が追認、黙認されてしまうのではないか。過労死で家族を亡くされた遺族からも、まとめ取りが予定されている夏休みまで心身ともにもたないという強い疑念が示された。

□ 畑野君枝衆議院議員（日本共産党）

休日はまとめ取りさえすれば良いものではない。政府は勤務時間を延長する時期を学校行事等で多忙となり、教員の過労死事案が多いと言われる4・6・10月と答弁した。まさに教員の過労死促進法案だ。

□ 西村祐二さん（岐阜県立高校教諭・ネット署名を3万9千人から集約。参考人として発言）

（変形制は）4、5月の疲れを8月に癒やせ、9、10月の疲れも8月に癒やせ、1、2月の疲れも8月に癒やせといった設計です。教員は、ロボットではありません。確実に死者が増えます。命令可能な時間が1～2時間増えると言うことも恐ろしい話です。定時が1時間延長されるとします。さて、これまで8時間分の仕事を命令されてきた、今度、その8時間分の仕事を9時間かけてやって下さいねということになるのでしょうか。勤務時間にみっちり仕事と割り振られるのが学校現場なんです。とりわけ不安なのは、部活動の位置づけです。変形労働によって部活動が固定化される危惧を表明します。

■ 衆参で附帯決議が！

変形制には、矛盾や懸念が噴出し、「省令」に盛り込むよう、次の附帯決議がつけられました。

- ・ 指針における在校等時間の上限と部活動ガイドラインを遵守すること
- ・ 長期休業期間中等における大会を含む部活動や研修等の縮減を図ること
- ・ 勤務時間の延長は、年度当初や学校行事等で業務量が特に多い時期に限定すること
- ・ 勤務時間を延長した日に、延長を理由とした授業時間や部活動等の新たな業務を付加しないこと。職員会議や研修等は、通常の勤務時間内で行われるようにすること

- ・ 勤務時間を縮小する日は、勤務時間の短縮ではなく勤務時間の割り振られない日として、長期休業期間中等に一定期間集中して設定できるようにすること
- ・ 終業から始業までの間に、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の導入に努めること
- ・ 全ての教育職員に対して画一的に導入するのではなく、育児や介護を行う者、その他特別の配慮を要する者など個々の事情に応じて適用すること

■ 給特法の矛盾を認めながら 見直しは「3年後」?

国会では、教員の長時間労働の大元である、給特法と現状の矛盾が指摘され、見直しが求められましたが、文科省は「3年後に勤務実態調査を行ってから見直す」と先送りしました。変形制導入の本当の目的は、実態調査を前に、授業期間中の勤務時間を伸ばすことで「見かけ上だけ」時間外勤務を減らすことにあるのではないのでしょうか。

- 「教師に関しては、校務であっても、使用者からの指示に基づかず、所定の勤務時間外にいわゆる超勤4項目以外の業務を行った時間は、基本的には地方公務員法上の勤務時間には該当しません。その意味で、2種類の時間があるということになります」（丸山局長）
- 「昭和46年当時、平均8時間の残業時間が、現在は小学校で約60時間、中学校で約80時間となっている。給特法ができた当時の考え方で計算すると（教職調整額は）どれくらいになるんですか」（川内博史委員）→「約9000億程度」（丸山局長）→「現在支払われている教職調整額は約1400億、その差額、7600億円ぐらい勤務手当が支払われていない」

■ 府に導入させない運動を！

改定給特法は成立しましたが、大阪府が条例を制定しなければ、変形制は導入できません。府に条例をつくらせない運動が求められています。

- 「各自治体の判断で採用しないということも有りうる」（萩生田大臣）

署名にご協力ください

大阪府立高等学校教職員組合 06-6768-2106