

「1年単位の変形労働時間制」は「働き方改革」にはならない

長時間過密労働の解消は 20人程度のクラス編成と教職員定数増で

10月19日、大阪教職員組合から中央執行副委員長
の北川 美千代さんを講師としてお招きして、「1年
単位の変形労働時間制」について学習しました。
お話を聞けば聞くほど、「1年単位の変形労働時
間制」はより深刻な長時間過密労働を引き起こして
しまうことがわかりました。

民間でも

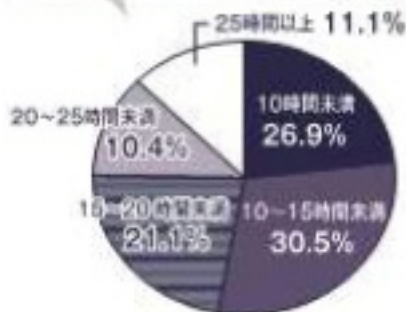
見通しのきかず長期にわたり
過重労働を強いられる

労基法の「1年単位の変形労働時間制」は時間外・休日労働を減少させ、「総労働時間の短縮」をすることが目的となっています。法定労働時間の原則を採用せず、1年間を通じて週平均40時間に収まれば残業時間をカットしないという制度です。使用者側にとって、残業時間が削減され、残業代の支払いを免れるメリットがあります。

民間で「1年単位の変形労働時間制」を導入しているのは、天候など外部的要因が少なく、1年を通じて業務に繁閑の差がある製造業が多くなっています。

1年間の仕

学校再開から夏季休業までの間に
時間外勤務はどれくらい？
(平均的な1週間の時間外勤務の合計時間数)



学校再開から夏季休業までの間に
「体がもたないかも」と
感じたことは？



公立学校では
長時間労働を
すすめることになる

公立学校に導入されようとしている「1年単位の変形労働時間制」は「労働時間の短縮」ではなく、「繁忙期」の勤務時間を延長して、長期休業期間などで休日を集約して確保することが目的となっています。

「1年単位の変形労働時間制」の運用には、30日前に労働日と該当労働日ごとの労働時間の定める必要があります。天候の影響で行事変更になったり、保護者対応、子どもへの指導など突発的なことが起きる学校現場で、30日前に「勤務日と勤務日ごとの勤務時間を設定する」ことは困難です。

各学校で話し合い
導入反対の声を

文科相自身、この制度を「導入すること自体が日々の教師の業務や勤務時間を短縮するものではありません」としています。

各学校において、教職員みなでこの制度の内容を検討し、「導入の必要なし」の声をあげることも重要です。

文科省がすすめる「1年単位の変形労働時間制」

文科省「休日のまとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制～導入の手引き～
(2020.7.17)

【1年単位の変形労働時間制】

- ・長期休業期間などにおいて休日を中心して確保することを目的とする場合に限り適用。
- ・各地方公共団体の判断により、条例等により、選択的に活用できる制度。
- ・学校単位及び教職員単位で実施することが可能。
- ・1日の勤務時間の限度は10時間、1週間の限度は52時間。
- ・対象期間や、勤務日数、勤務時間については、事前に教育職員に明示。

導入の前提条件

- ・制度を活用できる教育職員は、前年度の「時間外在校等時間」が1ヵ月42時間、年320時間以内の人。
- ・タイムカードによる記録など客観的な方法による在校等時間の把握を行うこと。
- ・全ての教職員に画一的に適用するのではなく、育児や介護を行うものなどについては配慮すること。
- ・対象期間には、長期休業期間等(夏季休業期間等)を含める必要がある。

「変形」よりも
「せんせい、ゆとり」

長時間過密労働を解消し、教職員が「ゆとり」と「やりがい」をもって教育活動にあたるようにするには、教育条件を整える必要があります。今、必要なのは、「少人数学級の実現」と「教

職員の定数増」です。問題だらけの「1年単位の変形労働時間制」を導入することではありません。



泉北教組に加入して子どもと教育を守ろう！