

勤務時間について考える(2)

「時間外勤務」抑制のための方策(抜粋)

- ① 管理職は原則毎日、在校等時間を確認する。
- ② 登下校時刻、部活動、諸会議については、教職員の勤務時間を考慮した時間設定を行う。
- ③ 原則として勤務時間外における電話対応は行わず、留守番電話により対応する。
- ④ 勤務時間のスライド、割振り(4週間単位の変形労働時間制)を有効に活用する。

- ① 私たちも出退勤記録を確実に行いましょう。虚偽申請、忖度はNGです。
- ② 部活動について、今は休校期間によって部活動がない生活が普通になっています…。ちなみに多治見市は一般下校時刻までが部活動で、その後は保護者クラブです。
諸会議について、会議がある日の日課は45分日課または6時間目をカットすることにより、勤務時間内に終了できるようにしてほしいですね。
- ③ 留守番電話対応について、「子どものため」「保護者の要望」と言われると返答に窮します。教育委員会が各家庭向けに「勤務時間後は留守電対応」と伝えてくれるのが一番ですね。

④スライド勤務と割振り(4週間単位の変形労働時間制)について

時間外勤務を命じる場合、方法は2つあります。

1つは勤務時間を前後にずらすスライドです。たとえば7時45分に早出を要請する場合、勤務時間の終了は16時15分になります。

勤務のスライドは体育祭等の行事が分かりやすいです。朝の体温チェック等も必要な業務であるなら、時間外勤務を命じる必要があると思います。でないと、教員が「自主的・自発的」にしているものになります。早出になったからといって早帰りが無理な場合、そこに業務の量が適切ではないことの実情があり、この実情は見えるようにすべきだと思います。

もう1つは、その日に超過する勤務時間を他の日の勤務時間を短縮することで超過勤務を解消する割振り(4週間単位の変形労働時間制)です。ただし、これは前後4週間以内で調整することになっています。これは、超過勤務による疲労はできるだけ速やかに解消できるようにという趣旨です。ところが、今回の「給特法」の「改正」で、1年単位の変形労働時間制の導入が可能となり、例えば「4月の勤務は18時までにする代わりに8月の勤務は15時45分までにする」といったことになりかねません。これでは、日々の疲れを癒し明日への活力につなげることになりません。

岐阜県教職員組合は1年単位の変形労働時間制に反対します。