

岐阜県議会
議長 森 正弘 様

公立学校に「1年単位の変形労働時間制」を導入するための条例制定に反対します

【請願趣旨】

2019年12月、公立学校教員に適用される特例法「給特法」が改定され、各都道府県において条例が制定されれば公立学校に「1年単位の変形労働時間制」が導入可能となりました。しかしこれは、恒常的に長時間の時間外勤務をおこなっている公立学校教員の働き方をさらに悪化させかねない、問題ある制度だと考えます。

労働基準法に定められた「1年単位の変形労働時間制」は、業務の繁閑のある職場において、1年間で平均すれば週40時間以内となることを条件に、繁忙期における所定の勤務時間を1日10時間まで延長することを認める制度です。教員の場合、児童生徒の夏休み期間である8月が閑散期とされ、この間の休日を増やす代わりに、それ以外の11ヶ月間の勤務時間を延ばすことが可能となります。

これに対して、「4月・5月や9月・10月の疲れを8月にまとめて取るのは不可能」「勤務時間が延長される時期には今以上に帰宅が遅くなるのでは」「育児や介護との両立が辛くなる」「過労死や精神疾患になる教員が増える」「勤務時間を管理する管理職の負担も増える」など、現場の教員や教員家族等から懸念の声が多数上がり、国会での議論の際には諸団体合わせて15万筆に及ぶ反対署名が寄せられました。公立学校教員へのこの制度の導入は大きな問題があると言わざるを得ません。

本来、「1年単位の変形労働時間制」は、時間外勤務が恒常的に生じていないことを前提に、民間企業に導入された制度です。しかし、公立学校教員は時間外勤務が常態化し、有給休暇も十分に取れない状態です。このような現状のままこの制度を導入することは、教員の恒常的な長時間の時間外勤務の実態を覆い隠すことにつながりかねません。

教育現場は今、新型コロナウイルスの影響で、児童生徒にも教員にも大きな負担や不安がのしかかっています。このような緊急事態において、議会では「1年単位の変形労働時間制」を導入する条例の制定よりも優先して、児童生徒に対していかに教育を保障するか、教員をどのように支えるかについて話し合っただけだったらと思います。

以上のことから、教員の心身の健康を守り、児童生徒への教育をよりよいものにするため、下記について請願します。

【請願項目】

公立学校に「1年単位の変形労働時間制」を導入するための条例を制定しないこと

氏名 (フルネームで)	住所 (〇〇県△△市□□町00-00 ← 番地までお書きください)
	岐阜県
	岐阜県
	岐阜県
	岐阜県
	岐阜県

※名前(姓)や住所を「リ」や「同上」のように省略せずに記入してください。

※岐阜県外の方は、「岐阜県」を消してご署名ください。 ※記載された氏名・住所は、この署名以外には使用しません。

取り扱い団体 岐阜県の学校教育をよくする会

連絡先 〒500-8879 岐阜市徹明通7-13 岐阜県教育会館201号

TEL : 058-215-7301 / Fax : 058-215-7303

メール : info@gifukyoso.jp / HP : www.gifukyoso.jp

教員の「一年単位の変形労働時間制」

Q & A

「一年単位の変形労働時間制(以下、「制度」)」は、時間外勤務が恒常的に生じていないことを前提に、季節ごとに「繁忙期」と「閑散期」の差が大きい業務について年間を通して労働時間に長短の配分を認める制度。雇用主だけの都合が優先されないように、労働者保護の観点から厳しい条件がつけられています。労働基準法で、導入のためには労使協定の締結と労働基準監督署への届け出をしなければならないとしています。

「給特法」で教員の残業は原則認められていません。しかし、現実には時間外勤務があるので、基本給の4%が「教職調整額」として支給されています。これは1か月あたり8時間相当です。現実の時間外勤務は一日平均3時間以上、1か月60時間以上です。教材の準備や部活動などで、どんなに遅くなくても基本給の4%以上は出ません。

先生にも残業手当はあるんでしょう？



労使協定を結んで決めるんじゃないの？



この「制度」は労働者のいのち・健康に重大な影響を及ぼすゆえに、導入にあたって労働者の合意が必須とされています。しかし地方公務員には労働協約締結権が認められておらず、教員についても労働基準法で定められた労使協定の締結や労働基準監督署への届け出は適用外です。今回の「制度」は「改定給特法」で条例を制定すれば、労使協定を結ばなくても導入できることになっており、労働法の大原則を壊すこととなります。

年度当初の疲れを癒すのを夏休みまで先延ばしするのは労働安全衛生上も認められません。しかも授業のない夏休みでも、部活動やプール当番、研修、諸会議、その他業務を行っていて、子どもたちのような「休み」ではありません。「繁忙期」の長時間勤務を夏休みにすべて振り替えることはとても無理です。

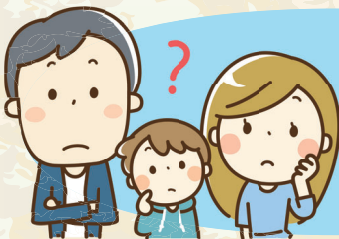
先生は夏休みがあるし、振替すればいいんじゃない？



昨年8月の時間外在校時間(平均)

○小学校	10時間34分	} 市町村教委単位で集計した平均勤務実績による
○中学校	13時間52分	
○高等学校	22時間18分	} 出退勤管理システム集計結果による
○特別支援学校	6時間44分	

子どもたちにも影響があるの？



長時間勤務の状態のまま「制度」を導入しても、見かけ上「残業」が減ったように見えるだけで、実態は変わりません。それどころか10時間勤務を前提として仕事が組まれ、教材準備などの「残業」はさらに遅くなり、持ち帰りになることも。長時間勤務が固定化したまま疲れ果てた先生が子どもたちと向き合っても良い授業や学級活動はできません。

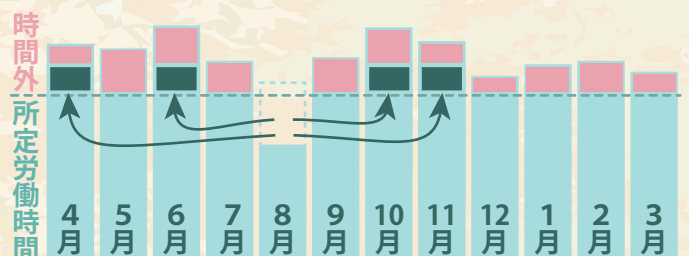
こうすればいいのね!

「制度」の導入はまったく意味がないばかりか、逆に長時間勤務を深刻化させ、過労死や精神疾患の教員を増やす可能性もあります。教員の働き方を真に解消するためには、教員を増やし、一人当たりの仕事を減らすことが必須です。それにより子どもたちに向き合い、寄り添うゆとりが生まれ、よりよい教育にもつながります。



学校に「制度」が導入されても… (文科省のモデルより作成)

そもそも毎月時間外勤務が発生し、所定労働時間を上回っています。夏休み業務がそのままでは労働時間を短くしても仕事は終わりません。



岐阜県の学校教育をよくする会

呼びかけ人：西村祐二 (斉藤ひでみ)・長谷川督翁

賛同者・賛同団体は「岐阜県の学校教育をよくする会」のホームページ等で紹介させていただきます。