

## 「1年単位の变形労働時間制」の「意向調査」に要注意

2020年の交渉では、教育長は「(超過する在校等時間が月42時間を超えるので)導入できる状況にない」と回答し、2021年度の導入は見送りました。

「变形労働時間制」とは、「残業代」の支払いを少なくしたい使用者に都合の良い制度です。そのため導入は厳しく制限され、「恒常的な残業がないことが前提条件」とし、「労使協定が必要」とされています。ところが『国会決議』で、必要な「労使協定」が「条例」「意向調査」にすり替えられ、「恒常的な残業がないこと」は「時間外在校等時間を月42時間・年320時間の範囲なら適用可能」と緩められました。

県教委は、「教員の働き方の選択肢拡大につながるとも考えられる」として、教育職員の意向を調査し、導入する・しないを含めた方針を検討しようとしています。今回、①校長への「意向調査」、②校長の参考資料として「教育職員の意向調査」が行われていますが、導入を希望する学校・教員が多かった場合、個々の学校・教員ごとに導入される恐れがあります。

「繁忙期の勤務時間を延長」した分「夏休みに勤務を割り振らない日の設定」等をと、『閑散期に休みがとりやすくなる』かのような印象を受けますが、大きな問題があります。

静岡高教組としては強く警戒する共に、みなさんと問題点を共有したいと思います。

### 1、時期に関係なく、【1日7時間45分、週38時間45分に労働時間を収める】ことが原則!

勤務時間や休憩時間、休日などの労働条件を守るのは『雇用者の責任』であり、守ることを求めるのは『労働者の権利』です。

- 導入済みの「变形労働時間制 (修学旅行、学校行事など) = 「勤務時間の割振り」で対応していますが、あくまで例外規定!! (1週間前の事前通告、4週間以内の調整等必要) と厳しく制限されています。

- 变形労働時間制を認めると「残業を是認、固定化・恒常化及び助長される恐れ」があります。

労働時間内に収まるように、「業務量の調整」「適当な人員配置」するのが雇用者の責任です。

### 2、個々の勤務時間が違うと、混乱は免れません!

「適用職員」として個々の教員に導入できるような表現をしているため、自分の都合で希望する職員がいるかもしれませんが、学校は協働で仕事をするところです。現状を追認し、個別の適用を許すと、協働での業務が困難になり、県下の児童生徒や教職員全体が大混乱します。

### 3、「長期休業中」に休暇が取りにくくなります!

教職員にとっての「閑散期」とされる長期休業は、「健康と生活を豊かにし」「ゆったり研修できる」ので、教育の充実のために“必要”です。しかし近年は「夏季補講、学校行事、部活動、進路指導、行政指定研修」等が組み込まれ、夏季休暇、家族休暇を十分に取りにくい現状です。ここに2日以上勤務を割り振らない日を入れると、さらに休暇を取る機会が減てしまいます。

学校行事や修学旅行の割振りによる短縮や代休による調整すら困難な現状では、「まとめどり」を確保できる保障はなく、むしろ休暇の確保が余計にできなくなります。

### 4、根本的には、「長時間労働とならない適正な人員配置」をすること!

「少人数学級 (一人当たりの負担減)」と「教職員定数増 (業務分散)」が必要です。または、『教職調整額4% (給特法)』を教育労働の特性として維持しつつ、『適切な残業代を支払う』ようにすることです。

“残業代無しの公務員は教員だけ”です!!

※残業代支給の規定は、長時間労働防止の重要な役割を果たします!

「教員の働き方の選択肢を広げる」というより、「働かせ方の選択肢が広がる」制度です。

県教委も上記の課題を意識しているのか、回答例に具体的な問題点を挙げており、活用できます。

導入を「希望するか/しないか」の意向も問われますが、『十分に警戒』して“よく見て”“よく考えて”回答してください。