

学校の働き方改革は業務削減から 「1年単位の変形労働時間制」の拙速な導入を阻止しよう

大分県では、2021年3月の県条例改正によって、改正給特法で可能となった教育職員に対する「1年単位の変形労働時間」が導入できる状況となりました。

教育職員の超勤を制度上認めていない給特法の大前提が変わらない限り、いくら給特法を改正しても、現状の学校現場の超勤実態の改善にはつながらないという観点から、高教組では「1年単位の変形労働時間制」の導入に反対し、県教委に強く申し入れ、条例上導入可能となっても、実働させないようとりくんできました。しかし、条例改正から2年経過する中で、県教委は「条例上可能となった制度について、実働するかどうかは別として、実施要領は策定させてほしい」という態度をとり続けました。2年越しの協議の中で、実施要領についてどこからか圧力がかかっているのか明言しませんが、策定を急ぐ県教委に対して、高教組はさまざまな反対意見を出し、また時期も先送りさせてきましたが、組合の意見は最大限尊重するから実施要領だけは発表させてほしいという県教委の態度は変わりませんでした。結果として、県教委が23年4月の校長会で[※]実施要領を提示しますが、これまでの高教組のとりくみで、「職場の業務改善が喫緊の課題である」こと、「決して導入ありきではない」という立場を、県教委が明確にした上で、校長会に提示することを確認しています。

しかし、県教委に対するとりくみでは一定の歯止めをかけることができましたが、制度の実働（要領では「制度の活用」）については「校長が判断」となっていることから、今後は各学校でのとりくみが重要となります。

※ 正式名称は、

「休日のまとめ取り」のための1年単位の変形軽労働時間制適用による県立学校職員の勤務時間割り振り等に関する要領

【 給特法の問題点 】

給特法は、教育職員には超過勤務はないという前提に立っています。やむを得ず限定4項目に当たる場合は、校長が超勤を命ずることができ、その超勤は時間外手当でなく勤務の割り振りで解消する制度です。

2019年の給特法改正においても、この前提は変更されず、超勤が当たり前となっている学校の実態との整合性をとるため、新たに「在校等時間」（決して超勤とは見なさない）という概念を置き、在校等時間の上限規制を、文科省告示で月45時間、年360時間としました。上限規制のこの時間は、労働基準法の定める残業の上限、月45時間、年360時間に準拠したのですが、そもそも労基法で定める上限は、「超勤手当を出したとしても、その時間以上は働かせてはならない」という制度です。この考え方に立てば、教育職員を労基法の適用除外と定めた給特法に連動させることの矛盾は明らかです。

また、2019年の給特法改正では、1年単位の変形労働時間制を、各自治体の条例で可能にするとしました。今回の県教委の実施要領提示はこの条例改正に基づくものです。変形労働時間制も、労基法に準拠したのですが、労基法では、変形労働時間制の運用にあたって、法の条文にはありませんが「恒常的な超勤がない職場であること」が、当時の労働省からの通知で示されています。しかし、文科省が各県教委に示した案では、職場全体でなく、個人単位で勤務の割り振りを認めることとしており、この点も大きな問題です。

現状で学校現場の超勤解消は、大幅な人員増でしか解決できません。人員増がかなわなければ、次善の策として、正規の超勤手当を支給することが筋であることは明白です。



限定4項目の法律上の根拠

給特法 第六条

教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限るものとする。

公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令

政令で定める基準は、次のとおりとする。

二 教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合であつて臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする。

イ 校外実習その他生徒の実習に関する業務
ロ 修学旅行その他学校の行事に関する業務
ハ 職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。）に関する業務

ニ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務

【 大分県教委の示す「1年単位の變形労働時間制実施要領」 】

(制度の概要)

- ・業務量が多い時期の通常の勤務時間を増やし、超過した部分を長期休業中に「まとめ取りする」
- ・制度活用できるのは、前年度に時間外在校等時間が※1上限時間内であり、活用する年度の時間外在校等時間が※2条例の定める上限時間内であることが見込まれる教育職員

※1 ～ 月 45 時間、年 360 時間以内 ※2 ～ 月 42 時間、年 320 時間以内

- 2月の中央委員会で配布した、「1年単位の變形労働時間制は働き方改革にはつながらない」【高教組職場当時資料 23年2月】も参照して下さい

県教委の実施要領では、煩雑な届けが必要であったり、さまざまな課題がありますが、大きな問題点としては下記の2点が上げられます。

- ① 学校として、制度を活用するかどうかは校長が判断
- ② 学校全体でなく、条件を満たした個人が制度活用

学校での働き方改革の一貫として導入するのであれば、その学校の業務改善が先です。一部の人だけが行使できるような制度の導入は、学校全体の業務改善を逆に阻害しかねませんし、勤務時間管理も煩雑になります。



校内での制度の周知や、職員との協議もなしに校長の一存で実施するようなことがあってはなりません。

【 これまでの高教組のとりくみ 】

2021年の条例改正以後、高教組では制度の実働に強く反対してきました。高教組は県教委との協議の場で、

- ① 学校現場の超勤実態の改善こそが喫緊の課題であり、變形労働時間制の導入は、職場環境改善に資するものではない。
- ② 「恒常的な超勤がない職場」という變形労働時間制の基本的考え方が無視されており、職員間に不公平感を生じさせる。
- ③ 全国でもまだ数県しか制度を運用しておらず、九州では大分県だけが先行している。 ことなどを訴えてきました。

今回、県教委は、校長会に実施要領を提示するにあたり、「条例上は条件とはなっていないが、校長が学校の業務改善に努めること、制度の周知に努めること、職員との十分な協議を行うこと」をしっかり伝えるとしています。あわせて、高教組要求によって、「教職員に適切な在校等時間を打刻するよう改めて徹底してください」「特定の職員に業務が偏ることがないように、校長は適正な業務分担に努めてください」「振休や年休を取得している職員が出勤することがないように正しい服務管理に努めてください」と口頭で補足することにもなっています。

【 今後のとりくみ 】

各分会では、超勤実態の改善につながらない變形労働時間制の導入に反対の立場であることを明らかにし、校長に対して以下の通り要求します。

1. 制度の周知に努めること。また制度を導入しないこと。
2. 校長が制度の導入を検討している場合は、職員との協議を行うこと。

協議の場では、以下の観点等で、学校が制度を導入できる状況にあるのか校長の見解を質します。

- ・校長として業務改善にどのようにとりくんでいるのか。またとりくむつもりか。
- ・職員の超勤実態をどれだけ把握しているのか
帳簿上は休暇を取得し実際は勤務している職員はいないか。
制度を活用できる（前年度の時間外在校等時間が上限時間内）職員はいるのか。
- ・管理職が不正打刻を強要していないか。



制度の導入は校長が判断しますが、県教委の許可が必要です。独断で導入を決定しようとしている、職員との協議が不充分である等問題がある場合は高教組本部に連絡してください。また、制度の概要その他質問や意見があれば高教組本部に連絡してください。（QRコードでも受け付けます）

變形労働時間に係る
文科省作成 Q & A

Q 同一学校にその上限の範囲内となっている職員となっていない職員が混在する場合、制度を適用する職員と適用しない職員が混在しても良いか

A 同一学校内で本制度の対象となる職員と対象とならない職員が混在することも制度上可能です。

ただし、改正法や学校における働き方改革の趣旨をふまれば、学校閉庁日を設けるなど、なるべく多くの職員が一斉に勤務しない日をつくるのが職員の休息等に資するものであることから、**本制度を実施する学校においては、可能な限り多くの教育職員が本制度の対象となることが望ましいと考えられます。**