



1年単位の変形労働時間制の導入ではなく 教職員の長時間過密労働の実効ある解決を！

1. はじめに

中教審初等中等分科会「学校における働き方改革特別部会」（以下、「特別部会」）は、文部科学大臣も「看過できない」とした教職員の「働き方」を「改革」するための総合的な方策を調査・審議するとして、2017年7月11日の第1回の会合から検討を重ねてきました。2017年12月には「中間まとめ」を発表し、それにもとづいて、2018年2月には、文科省から「通知」が発出されています。その内容は、極めて不十分ではありますが、職場での長時間過密労働の解消に向けたとりくみや議論を開始するきっかけとなりました。

ところが、2018年10月15日に開催された第18回「特別部会」では、文科省が「意見のまとめ及び今後の方向性」として、「一年単位の変形労働時間制を地方自治体の判断により導入することができるような制度改

正を検討すべき^{※1}との提示を行い、11月13日に開催された「特別部会」に示された「答申骨子案」にも盛り込まれました。

「特別部会」が、年内にも意見をとりまとめようとしている情勢も踏まえ、「1年単位の変形労働時間制」導入の問題点を明らかにし、真に教職員の長時間過密労働の解消につながる実効ある総合的な方策を策定するように求める運動を強めていくことが重要になっています。本討議資料を活用した、積極的な学習・議論を呼びかけます。

※1 教職員の任用形態によって異なりますが、それぞれ服務監督権を有する都道府県や市区町村の教育委員会、場合によっては学校（県立学校が想定される）ごとに対応が迫られることが想定されます。

2. 文科省が示した1年単位の変形労働時間制の概要（以下、「文科省イメージ」）

文科省が提示した1年単位の変形労働時間制は以下のような内容です。

- (1) 週3日あるいは4日の勤務時間を現行制度より1時間延長し8時間45分とする。
- (2) 夏季・冬季・春季休業における勤務時間を7時間45分とする。
- (3) 繁忙期の業務の圧縮を進めつつ、7時間45分を

超えざるを得ない分について、長期休業期間中の勤務時間を圧縮して一定の休日を設定する。

- 週3日8時間45分勤務とした場合、年間15日間（例：夏季2週間、冬季3日、春季2日）の学校閉庁日に相当する勤務時間を「圧縮」
- 週4日8時間45分勤務とした場合、年間20日間（例：夏季3週間、冬季3日、春季2日）の学校閉庁日に相当する勤務時間を「圧縮」

3. 労働基準法が規定する1年単位の変形労働時間制とは^{※2}

厚生労働省は1年単位の変形労働時間制について以下のように説明しています。

- (1) 1箇月を超え1年以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める制度。
- (2) 1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は52時間。
- (3) 週の労働時間をあらかじめ定めておくことが困難な業務については、本変形労働時間制を適用する余地はない。
- (4) (1)の条件を満たした上で、労働者代表との協約

（ア.対象労働者の範囲、イ.対象期間、ウ.特定期間【特に業務の繁忙な期間】、エ.労働日及び労働日ごとの労働時間、オ.労使協定の有効期間、の5点）を締結し、労働基準監督署に届け出る。

※2 労働省『一年単位の変形労働時間制についてのガイドライン』（1994年3月11日）

厚生労働省 Web サイトの厚労省『1年単位の変形労働時間制』パンフから参照できます。

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-6a.pdf>

4. 「特別部会」が検討をすすめる「1年単位の変形労働時間制」の何が問題なのか

- (1) 1年単位の変形労働時間制の導入があたかも教職員の長時間過密労働を解消できるかのような幻想を振りまいています。しかし、1年単位の変形労働時間制によって、時間外勤務が削減される根拠は一切示されていません。
- (2) 文科省の2016年「勤務実態調査」においても、教諭の1日当たりの「学内勤務時間（持ち帰り時間は含まない）」は、小学校で11時間15分、中学校で11時間32分です。これは厚労省が「1年単位の変形労働時間制度」に関わるガイドラインで示した「1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は52時間」の枠をはみ出しています。
- (3) 「一年単位の変形労働時間制を地方自治体の判断により導入することができるような制度改正」として、文科省が自ら提起したにもかかわらず、勤務時間管理や「一定の休日を設定」する責任を地方自治体や校長などに押しつけ、その責任を負うことを意図的に回避していることです。
- (4) 1年を単位とする変形労働時間制は、そもそも地方公務員法で地方公務員には適用除外と規定されています。それを承知で「特別部会」が取上げて検討するということが自体が極めて乱暴な議論です。
- (5) 労働基準法では使用者側と労働組合（もしくは労働者の過半数代表）との労働協約の締結が条件とされています。政府・文科省が教職員を含む公務労働者の協約締結権やストライキ権などの労働基本権を制約したまま導入を検討すること自体に道理がありません。
- (6) 「文科省イメージ」が、教職員の勤務を夏季・冬季・春季の休業期間を閑散期とし、授業期間はすべて繁忙期としていることです。
- (7) 1年単位の変形労働時間制の導入が、まともに教職員の勤務実態や法律の規定にもとづき慎重に検討されたとは言いがたいことです。それだけに、強行に学校現場に1年単位の変形労働時間制が持ち込まれれば、子どもたちの教育にも、教職員の働き方にもさらなる困難が生まれることは火を見るよりも明らかです。

5. 教育現場に1年単位の変形労働時間制が導入されれば

- (1) **変形労働時間制は、勤務時間の割り振り変更、かつての「週休2日制の指定休」とも全く異なる制度です。**

1年単位の変形労働時間制は、あらかじめ労使協定で労働日毎に勤務時間を設定することが必要となります。しかし、教育現場はあらかじめ業務を想定してもその通りにすまないのが現実です。なぜなら、子どもたちは日々成長し、時には様々な問題を起こすこともある、まさに生きた子どもたちに対する教育活動を行っているからです。保護者との対応を含め、学校や教職員個人のペースを軸とした教育活動をすすめることには自ずと限界があります。そもそも学校は、厚労省の『一年単位の変形労働時間制に関するガイドライン』が「適用する余地のない」とする業務に該当する職場です。時間外勤務の削減につながらないことは明らかです。
- (2) **週3日～4日の勤務時間が1時間長くなり、より働きづらくなります。**

日常の勤務時間が1年単位の変形労働時間制によって8時間45分となれば当然のことながら職員会議や官制研修の終了時間を1時間遅くすることも可能になります。今でも職員会議が終わり、やっと思翌日の授業準備や報告書の作成などの業務をしている実態を踏まえれば、帰宅時間がますます遅くなります。また、現行の退勤時間で帰ろうとすれば、1時間の年休を取得しなければならなくなります。

女性教職員が多く、しかも世代交代によって若い教職員が増えている学校現場では育児や介護などを抱えていたり、自らの病気疾患で時間外勤務を極力控えなければ働き続けられない教職員も少なくあ

りません。そうした教職員にとっては、より働きづらいものとなってしまいます。

(3) 休みの日なのに働いていることが当たり前になる危険性

今日の状況でも、すべての校種を通じて休日に出勤して仕事をしている教職員の姿は珍しくありません。また、勤務時間の割り振り変更によって休日に振替えられていても、実際には勤務しているという実態もあります。

さらに長期休業中は、部活動や校内研修、初任

者研修や10年次研修（中堅教諭等資質向上研修）、教員免許更新講習などが目白押しの上に、多くの地域や学校で長期休業期間の短縮が行われています。こうしたもつで形式的に長期休業中に休日を設定しても、実際には休日に勤務しているということにならざるを得ません。

1年単位の変形労働時間制は、授業期間中の勤務時間が延長されるだけで現在の長時間過密労働に拍車をかける危険性を内在しています。

6. 教育現場に1年単位の変形労働時間制を持ち込もうとするねらいは？

(1) 看過できないとした長時間過密労働を覆い隠そうとするねらいをもったものです。

平日の勤務時間が1時間長くなれば、当然のことながら名目上の時間外勤務は減少します。一日の拘束時間を増やす一方で、時間外勤務があたかも減っているかのように描き出せます。そして、あたかも長期休業期間に「一定の休日」が設定されていると装うことで、名目上の辻褄合わせを図ることができます。

(2) 長時間過密労働の抜本的な改善のために政府が行うべき財政措置の責任を放棄するものです。

2017年11月28日に開かれた「特別部会」で文科省は、教職員の時間外勤務の実態を踏まえる

と、教職調整額を「仮に小学校であれば、4%から30%近くに引き上げる、中学校であれば、40%程度……、国庫負担ベースで、恐らく3,000億円を超えるような金額が必要になってくるのではないか。これは国庫負担分の3分の1でということであり全体はその3倍」（伊藤財務課長・当時）であると述べています。年間で1兆円近い時間外勤務手当相当額の長時間労働が存在していることを文科省自身が認めたものです。

本来であれば、このことを深刻に受け止め、教職員定数の抜本的な改善を図り、長時間労働を解消することを文科省は決断し、政府・財務省に強く予算要求を行うことこそが求められています。

7. 私たちが求める長時間過密労働の解決に向けた方策

全教は、2017年11月20日に、「全教提言」を発表し、深刻な長時間過密労働の解決の基本要求を

示し、とりくみをすすめてきました。基本要求的なものは以下の通りです。

(1) 教職員の定数改善を抜本的に行い、以下の2点を実現すること。

- ① 少人数学級を小学校から高校まで実現すること
- ② 教員一人の持ち授業時間数に上限を設定し、子どもたちの教育に必要な不可欠な授業準備や研修の時間を確保すること。
* 全教は文科省に「当面の上限を小学校20時間、中学校18時間、高校15時間とすること」を求めています

(2) 授業準備にかかる時間を、勤務時間内に保障すること。

(3) 過度な競争主義、管理と統制の教育政策を抜本的に転換すること。

(4) 給特法の名称を「教育職員の労働時間の適正な管理と給与等に関する法律」に改め、改正すること。^{※3}

(5) 任命権者と服務監督権者、管理職は労基法や労安法にもとづき、学校現場の実情に応じた環境整備を行い、教職員のいのちと健康を守るため責任ある役割を果たすこと。

文科省は、職場・教職員の要求に応じて、教職員定数増、少人数学級の実現など、抜本的な改善策こそ行わねばなりません。にもかかわらず、文科省は給特法の「教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない」という規定を口実に時間外手

当を支払うこともなく、同時に時間外手当を支給しない根拠の一つである「原則として時間外勤務は命じられない」との規定を無視し続けてきました。文科省そのものの存在意味すら問われています。

※3【全教の「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（給特法）改正要求】

給特法の名称を「教育職員の労働時間の適正な管理と給与等に関する法律」に改め、以下の重点を盛り込んだものとして改正すること。

- ① 「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」としている給特法第6条および、第6条の規定にある「原則として時間外勤務を命じないものとする」とした政令を堅持すること。
- ② 教育職員の勤務時間管理が服務監督権者の責任であることを明文化し、各学校における校長による適正な勤務時間管理を制度化すること。
- ③ 法律および条例で、限定4項目の場合も含め、週当たりの実労働時間の上限を規定すること。
- ④ 実労働時間が法定労働時間を超えた場合には、労働基準法第37条に準じて計算した時間外勤務手当を支払う旨の規定を設けること。また、そのための予算を政府・文科省の責任で確保すること。
- ⑤ 教職調整額については、現実に勤務した時間に対する事後的な精算という性格の賃金の一部支給と見て、これを超える時間外労働があった場合には精算すること。

8. 具体的なたたかひの展開について

- (1) 討議資料にもとづく組織内におけるとりくみの意思統一をすすめます。
- (2) 全教「教職員の長時間過密労働の抜本的解決を求める提言」にもとづく懇談・要請を行った団体・個人への要請の場を設定し、とりくみます。その際、全教の書記長談話(2018/10/19付)と常任弁護団の意見書(12月送付予定)を活用します。
- (3) 地方における懇談・要請のとりくみを早急に計画し、教育委員会をはじめ教育関係団体等へ働きかけます。
- (4) 個々の教職員の声を集中するため、文科省のホームページにある「御意見・お問合せ入力フォーム」の「教育委員会制度及び教育公務員制度、その他学校教育に関すること」を活用します。
- (5) 中央・地方における父母・市民、労働者との共同を広げるとりくみをすすめます。全教として、1月に開催する生権討論集会で1年単位の变形労働時間制にかかわる集中した学習と討論を計画します。

9. おわりに

教職員の中に1年単位の变形労働時間制を導入するという提示は労働条件の重大な変更です。労働組合との交渉や協議を一切せずに、労働条件の一方的な変更を行うことは不当労働行為にほかなりません。しかも、1年単位の变形労働時間制は地公法で適用除外とされており、現行のもとでの検討自体が法律違反の行為です。

「特別部会」における变形労働時間制が打ち出され

たことに対し、「教職員の長時間勤務を看過できないとした文科省の着地点が1年単位の变形労働時間制なのか」という怒りの声が教職員の間から上がったことは当然です。全教は、「特別部会」に対し、1年単位の变形労働時間制の検討を撤回することを強く求めるとともに、教職員の長時間過密労働の抜本的な解決を求めるとりくみをすすめます。