

兵高教組 2021年1月19日 調査情報 26号

兵庫県高等学校教職員組合調査部
TEL：078-341-6745 FAX：078-351-3185
URL：http://www.hyogo-kokyoso.com
mail：honbu@hyogo-kokyoso.com

「1年単位の变形労働時間制」の導入を阻止

2020年度賃金権利確定交渉の中で県教委が「今年度中に協議を」としていた、「1年単位の变形労働時間制」導入のための条例改定について、年末・年始に2回の交渉を持ちました。高教組と兵庫教組が統一でとりくんだ「公立学校への『1年単位の变形労働時間制』の導入に反対する要請署名」を計2,769筆提出し、この制度が超勤解消の役に立たないこと、条例化の必要がないことなどを強く訴えました。

県教委は、「市・町が選択的に導入できるように」として条例改定する姿勢を変えない一方で、県立学校の現状として超勤時間が上限を超えていることなど、制度導入の前提条件が満たされていないとして、県立学校に導入しないことを明確に回答しました。

高教組は、条例改定には全く不満ですが、県立高校に導入しないということを十分に確認した上で、交渉を終えました。



教育次長から条例改定の提案

和泉教育次長は、公立学校の教員に「1年単位の变形労働時間制」を導入できるようにするための条例改定を提案し、その理由を説明しました。

市町で導入するには県の条例改定が必要

- ◆2019年12月の給特法改正で、公立学校の教員に対して、条例で定めることにより「1年単位の变形労働時間制」を適用できるとされた。
- ◆関係条例を改正し、「1年単位の变形労働時間制」の規程を設ける。改正給特法の施行期日に合わせて令和3年4月1日施行とし、2月の県議会に提案したい。
- ◆市町立学校の教員(市立高校と神戸市は別)には、県の勤務時間条例が適用されている。制度を導入するかどうかは各市町の判断だが、制度を導入するためには県の条例改正が必要。

制度の導入で業務が縮減されるわけではない

◆教員の「1年単位の变形労働時間制」は、これを導入すること自体が日々の教員の業務や勤務時間を縮減するものではない。しかし、教員の業務量を縮減した上で活用することで、教員の働き方の新たな選択肢として、他の取り組みと相まって学校における「働き方改革」を総合的に進めるものである。

制度を導入するにあたっての条件等

合わせて、制度を導入するにあたって講じるべき措置や満たすべき条件などの説明がありました。

制度の導入には、大幅な超勤縮減が必要

- ◆制度導入にあたっては、教育委員会や校長が、国の指針に定めるすべての措置を講じる必要がある。(参照：文部科学省 公立学校の教育職員における「休日のまとめ取り」のための1年単位の变形労働時間制～導入の手引き～)
- ◆制度を導入する場合、前年度の、時間外の「在校等時間」が国の指針に定める「月42時間、年間320時間」(上限)の範囲内となることが見込まれる必要がある。

導入を検討するのは、学校で教員全員の超勤時間が上限の範囲内におさまったとき

◆個々の教員では、その条件が満たされる場合もあるとしても、学校における「働き方改革」は学校全体で業務量を縮減していくようとりくんでいるので、制度導入の検討には少なくとも学校単位ですべての教員の時間外の「在校等時間」が国の指針に定める時間の範囲内になることが見込まれる必要がある。

県立学校に制度を導入できる状況にない

その上で、県内の公立学校における現状と、県立学校に現時点で制度を導入するつもりがないことについて、以下のように説明がありました。

- ◆現状では県立学校において制度を導入できる状況にない。また、市町立学校においても同様の状況だと認識している。
- ◆この制度の導入は、長期休業期間等における休日のまとめ取りが目的。現状では学習支援や練習、部活の大会等もあり、年間の行事等の計画を抜本的に見直す必要がある。
- ◆制度導入についての各市町の意向では、来年度から導入する予定のところはない。
- ◆他の都道府県では、議会提案が2団体、今年度中に条例改正予定が12団体、残り34団体は年度内の条例改正は見送りもしくは未定。

超勤縮減に役に立たない制度の導入も、そのための条例改定も、不要である

教育次長の説明だけでなく、文部科学省の「導入の手引き」にもあるように、制度を導入しても業務削減になるわけではありません。業務の繁忙に応じて労働時間を配分することを認めるのがこの制度ですから、閑散期がない学校の業務に対しては効果がありません。超勤の縮減にはならないのです。

「休日のまとめ取り」が目的とされていますが、そもそもは、教職員の長時間過密労働をどう解消するか、教職員の命と健康をどう守るかといったことが本来の目的のはず。そのためには、業務量の縮減がしっかり進めばいいのであって、「1年単位の变形労働時間制」の導入は不要です。

しかも、県立学校も市町立学校も制度を導入できる状況になく、来年度から導入する予定の市町もなく、他の都道府県も積極的に動くところが少ない中で、急いで条例化する必要はありません。

交渉団からは、他にも「現行の割振変更との併用は不可だから割り振り変更はできなくなる」「業務縮減が進んでいる市町はあるのか」「適正な勤務時間把握ができていないのに」「現状は夏季休暇5日ですら取れていないのに」などと追及し、制度の導入も条例改定もしないように強く求めました。

教育次長の回答

教育次長は、条例改定の提案は変えませんでした。県立学校に導入しないということ、業務量の縮減を進めていくことを重ねて述べました。

現時点で導入しない。実施要領等は制度導入の際に

- ◆条例を整備した上で、現時点では本制度の導入は行わない。実際の運用にあたって必要となる実施要領等細則については、制度を導入する際に定める。
- ◆外部人材やICTの活用、行事・会議等の精選等のとりにくみにより、総業務量の縮減にとりくんでいく。例えば定数改善であるとか部活動の社会教育化の進展といったような、県立学校全体で総業務量の縮減が重要。
- ◆市立高校については、県の条例ではなく市の条例によることとなる。制度の導入については各市が考えること。県として、条例整備の考え方、県立学校に導入しないという考え方について市に説明していく。

これまで以上に業務量の縮減を進めていく

- ◆この制度を導入するための条件整備をしていき、それが「働き方改革」を進めていくということの意思表示にもなる。制度が導入できるような状況になるまで、これまで以上に業務量の縮減を進めていく。
- ◆(超勤実態の改ざんがあるという指摘に対して)あつてはならないこと。事実でない数字をベースに導入するなどということはないように、きちんと周知・指導していく。

県立学校に導入しないことを十分に確認

高教組として、制度の導入も条例改定も不要であるという考えは変わりませんが、1回目の交渉に続いて2回目の交渉でも改めて教育次長から「導入しない」という明確な回答があったことを重く受けとめ、その判断が全県に広がっていくような努力を求めました。

そして、制度導入の検討は学校で教員全員の超勤時間が国の指針の範囲内になるときであることや、実際の運用のために必要となる実施要領は制度導入の際に定めることなどの回答を受けとめて、交渉を終結しました。

「1年単位の变形労働時間制」については、調査情報10号、14号をご参照ください。今後も、情報発信をします。

業務削減や人員増など、教職員の命と健康を守るための施策を実施させましょう。あなたも高教組へ！