

# 「休日のまとめ取り」

道教委リーフ



## 本当に“リフレッシュ”できる制度なの？」

### 道教委発行リーフレットから考える

### 「1年単位の變形労働時間制」

昨年12月、国会は様々な批判を押し切り、公立学校に「1年単位の變形労働時間制」の導入を可能とする「給特法一部改正案」を可決しました。そして、道教委は、北海道でこの制度を導入するために、第4回定例道議会での条例制定を目指しており、12月にも条例が可決される可能性があります。

学校現場や研究者、法律の専門家等から多くの問題点が指摘され、制度導入の効果にすら疑問の声が上がっています。それらの疑問や危惧に対して、道教委はこの制度は選択的導入であるとし、「一律で導入しなければならないものではない」としていますが、学校現場では、「この制度がどのような制度かまったくわからない」という声が聞かれ、内容がわからないまま、導入するには、あまりにも問題をはらんだ制度です。

そこで、道教委が作成したリーフレットをもとに、さらに詳細を示した資料を作成しました。「休日のまとめ取り」として甘い言葉で打ち出されたこの制度の本質を理解するため、そして、もし、導入されたとき学校現場はどうなるのか？ 一人一人がわが事として具体的に考えるための一助としてください。

(北海道高等学校教職員組合・全北海道教職員組合 作成)



「超勤分」で平日の勤務時間を短くするなどの運用はできません。また、「超勤分」の回復は、必ず長期休業中の「休日」にしなければならず、通常の勤務時間「7時間45分」を単位とする必要があります。

#### 1 「1年単位の變形労働時間制とは」について

道教委リーフ

##### ◆ 一年単位の變形労働時間制とは

- 1箇月を超え1年以内の期間で、1日あたり正規の勤務時間が平均して7時間45分となるよう、業務の繁閑に応じて、勤務時間を配分する制度です。
- 長期休業期間において連続して休日を設定する場合に限り、本制度が適用できます。
- 校務の状況に応じて、学校単位だけではなく、個人単位での活用も可能です。

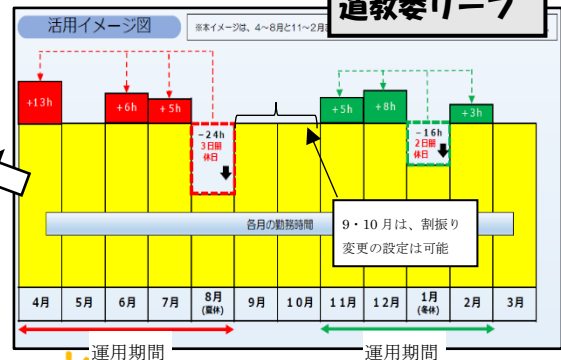


「個人単位での活用」というのは、「職場の中で活用する人、しない人がまちまちでも可」ということです。一定、道教委も強制の歯止めについて言及していますが、「配慮」や「くみ取る」などと曖昧な表現であり、制度を活用する教職員を決めることは、管理職に裁量が委ねられた制度です。

#### 2 割振り変更制度との併用が可能、しかし・・・

道教委リーフ

「1年単位の變形労働時間制」の1日あたりの時間制限は10時間です。そのため、割振り変更制度（1日16時間まで可）のように修学旅行の夜間勤務は対応できません。それら制度の併用は、同時期を重ねて適用することはできません。ただし、右の図のように、運用期間をずらせば両制度の適用は可能です。しかし、割振り変更だけでも、勤務管理が手間ですが、さらに厳格な勤務管理が必要な「1年単位の變形労働時間制」の勤務管理が加わった場合、適正に事務処理できるのでしょうか？ 管理職の過重労働が心配です・・・



#### 3 導入の目的

道教委リーフ

##### ◆ 本制度の目的

- 本制度を単に導入すること自体が勤務時間を縮減するものではありませんが、働き方改革を進めるための一つの選択肢となるものです。
- 長期休業期間中に連続した休日を設定することで、リフレッシュの時間を確保し、効果的な教育活動を行うことができ、さらに、教職の魅力向上にもつながるものと考えられます。



この制度を使わなくても、年休を使えば、連続した休みを取ることができます。実態として超勤があるからと言って、それを追認するような制度が、「リフレッシュ」となるのでしょうか？ しかも、介護や育児がある人が同じように働けない職場が「魅力ある職場」ですか？

## 4 活用の条件

### ◆ 活用するための条件

- ・ 対象期間には、必ず、長期休業期間を含めること。
- ・ 長期休業期間中に、連続して休日（勤務時間が割り振られていない日）を設定すること。
- ・ 本制度を適用している職員の時間外在校等時間は、月42時間、年320時間以内とすること。
- ・ 教育委員会及び校長は、国の指針で定める以下の措置を全て講ずること。

こんな厳しい条件が！！

### 道教委リーフ

教育職員に対して	学校全体に対して
■客観的な方法等による在校等時間の把握	■部活動・研修等、長休中の業務の縮減を図る
■部活動は、国のガイドラインの範囲内で実施	■職員会議、研修等は正規の勤務時間内で実施
■確保できる休日の日数を考慮し、業務量が多い時期に限定	■育児や介護を行うもの等については配慮
■終業から始業までに一定時間以上の継続した休息の時間を確保等	

この制度を活用するには、左記の条件

をすべてクリアしてなければなりません。これは、「1年単位の變形労働時間制」が労働者にとって負荷のかかる勤務時間制度であり、過重労働を防ぐためです。左記の条件は努力目標ではなく、必ずクリアしなければなりません。そのため、それぞれの条件に対してクリアしているかどうかチェックも必要ははずです。果たして、このチェックが、今の現場の実態から、できるのでしょうか？

とある管理職が、「この制度は、条件クリアを真剣に考えれば、今、使える職場はない」と言ったそうです。また、学校現場からは、「過重労働が深刻な職員が使えない矛盾した制度」「そもそも、この条件をクリアしていれば、十分に改善が進んだ職場では？」など、知れば知るほど、制度の矛盾が明らかになります。



ひとつでも、条件がクリアできなくなった場合、活用が中断となります。例えば、活用の条件をクリアするため、在校等時間がオーバーしないよう、実際とは違う記録にした場合、それは、虚偽報告にあたり、そのことが、明らかになれば活用は中断されます。加えて、管理職の責任も問われます。

## 5 勤務日や時間の限度

### ◆ 勤務日、勤務時間の限度

- 勤務日は、原則、月曜日から金曜日までの5日間です。  
※ 校務運営上の都合がある場合は上記に限られませんが、その場合であっても、連続勤務日数の上限は6日間となります。（ただし、特に繁忙な期間と指定した場合は12日間となります。）
- 1日の勤務時間の限度は10時間です。  
※ ただし、次の条件を満たすことが必要です。  
(1) 48時間を超える週を連続させることができるのは3週以下  
(2) 3箇月ごとに区分した各期間において48時間を超える週は3回以下

### 道教委リーフ

「1年単位の變形労働時間制」の対象期間に設定した場合、その期間の連続勤務日数は制限されます。また、1日の勤務時間の限度だけでなく、週52時間や年280日までなどの制限もあります。1日8時間を超える勤務時間の場合、休憩時間は45分から1時間となり、10時間勤務をした場合は、11時間も拘束されます。

この資料だけでは、制度について、説明しきれない部分がたくさんあります。

労基法上の「1年単位の變形労働時間制」は、様々な細かい部分、さらには導入の是非も含めて、労働者と使用者が対等に話し合い、両者の合意による「労使協定」によって導入するものです。しかし、教職員の場合には、国の法改正により地方自治体が条例を制定することで導入できるとしてしまいました。つまり、労働者側の裁量を奪われたのです。

日本で、「1年単位の變形労働時間制」が導入されたのは、1993年労基法改正により、週休2日制（週40時間労働）が導入される際、「残業代を払いたくない」という使用者側の思惑の中で導入された制度です。Webページでも、企業のサポートを専門とする弁護士らが、メリットとして「残業代の節約になる」と紹介しているのです。

問題の根本は、仕事に見合った人員を配置していないこと、また、働いた分の残業代を未払いにしていることなのです。定数改善や「残業代を払わない」とした給特法の改正は、すぐには実現しないかもしれませんが、「1年単位の變形労働時間制」を導入することで、本来すすむべき方向へ進まなくなるかもしれないのです。自分が活用したとしたら、また、未来の教職員の働き方を想像したら、どうなるのか、ひとり一人が考えなければなりません。

### 道教委リーフ

#### ◆ 制度活用に関するFAQ

##### Q1 学校の教育職員全員に、画一的に適用させなければいけませんか。

本制度は選択的に活用できる制度であり、必ず実施しなければならないものではなく、また、職員ごとの状況に応じて、個々に適用することが可能な制度です。

##### Q2 制度を適用する職員は、どのようにして決定されるのですか。

本制度の対象者の決定等に当たっては、校長が各教育職員と対話を行い、育児や介護を行う者などについては配慮するなど、個々の事情を的確にみ取りながら、決めることとなります。

##### Q3 対象期間の勤務日ごとの勤務時間は、いつまでに決めればよいですか。

勤務日ごとの勤務時間は、①対象期間中の全ての勤務日についてあらかじめ決定する方法と、②対象期間中の期間を1箇月以上の期間に区切って決定する方法の2種類があります。②の方法を選択した場合には、最初の期間はあらかじめ決定することとなりますが、その他の期間については、各期間の初日の30日前までに決定することができます。

##### Q4 現在実施している「修学旅行等の引率業務等に従事する道立学校職員の勤務時間の割振り等に関する要領」との併用は可能ですか。

2つの制度を重疊的に適用することはできませんが、職員ごとに異なる制度を適用したり、時期により異なる制度を適用したりすることは可能です。  
(例：4月～8月までは1年単位を適用、9月は1月単位（割振り要領）を適用 等)

##### Q5 例えば、1日の勤務時間を9時間割り振った場合、休憩時間はどうなりますか。

労基基準法では、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を、労働時間の途中に与えなければなりません。1日の勤務時間を8時間を超えて割り振った場合は、必ず1時間以上の休憩時間を与えなければなりません。

※ 詳しくは、文部科学省作成の「公立学校の教育職員における「休日のおまとめ取り」のための1年単位の變形労働時間制～導入の手引き～」を御覧ください。