

2020年11月16日

【声明】「1年単位の変形労働時間制」導入のための条例提案強行について

ますます深刻化する教職員の勤務の実態を顧みることなく、道議会への条例提案を強行したことに厳しく抗議します

北海道高等学校教職員組合連合会 中央執行委員長 尾張 聡
全北海道教職員組合 執行委員長 川村 安浩

北海道教育委員会（道教委）は、「1年単位の変形労働時間制」導入を可能とするための条例整備について、少なくとも先送りをするべきだという道高教組・道教組の要求を拒否し、道議会への条例提案を強行しました。

●当事者である教職員を無視した意向調査にもとづく条例提案の強行は許されません

今回の条例提案について、道教委は、道高教組・道教組との交渉で「この度行った意向調査結果も踏まえ、条例整備を行うこととした」と説明しています。

文科省は、各都道府県・政令市での条例制定を求めるにあたり、「まず、各学校で検討の上、市町村教育委員会と相談し、市町村教育委員会の意向を踏まえた都道府県教育委員会において、省令や指針等を踏まえて条例等を整備する」としています。道教委の意向調査は、これを踏まえて、各道立学校と市町村教委に対し実施されたものです。

しかし、道高教組・道教組が実施した「緊急アンケート」では、「1年単位の変形労働時間制」について96%もの教員が制度導入についての意見を聞かれていないと回答を得ています。

曲がりなりにも「働き方改革の選択肢の一つ」と謳うのであれば、当事者である教職員に丁寧な説明を行い、そのうえで検討されるよう十分な時間をかけるべきであり、道教委の意向調査はまったく現場の声を無視したやり方です。

他都府県で、12月議会への条例提案を表明したという話はまったく聞こえてきません。全国に先駆けて、当事者である教職員を無視した意向調査を根拠に道議会への条例提案を強行する道教委の手続きの性急さは突出して際立っています。1日8時間労働という大原則を壊す制度導入のための手続きをこのように性急に進めることは許されるものではなく、断固抗議します。

●性急な条例整備ではなく、深刻な長時間労働を解消する抜本的改善の対応に集中するべき

「1年単位の変形労働時間制」の導入には、在校等時間（時間外勤務）の上限遵守などの厳しい前提条件が示されており、時間外勤務の上限時間を多くの教職員が超えている現状では導入できない制度です。

まずやるべきことは、遅々として進まない業務の削減や部活動の負担軽減、教職員定数の増員など、やりかけているとりくみに集中すべきであり、しかも、真に「働き方改革」が必要な過重労働を強いられている教職員ほど適用されないという矛盾した制度です。

今、現場では新型コロナウイルス感染症が再び増加傾向になってきており、必死の対応が続いている状況です。感染症対応にあたる教職員は、長時間労働による身体的な負担が大きいだけでなく、この過酷な業務がいつまで続くのかという展望が持てないことへの精神的な負担が非常に深刻です。道教委は、交渉での我々の指摘に対し「アクション・プランに掲げる各種施策を着実に進め…日々の教員の業務や勤務時間の縮減に努める」と回答していますが、現場の教職員の勤務は、もは

やこの程度の対策で解決できるような状況ではありません。

道教委は、性急に条例整備をするのではなく、深刻な長時間労働を解消し、教職員のいのちを守る抜本的改善の対応に集中するべきです。少なくとも、新型コロナウイルス感染症が収束するまでは条例整備を行うべきではありません。

●指針等の規定が曖昧で、制度の濫用に対する歯止めがありません

そもそも、「1年単位の変形労働時間制」導入は、1日8時間労働という大原則を壊すものであり、私たちはこれまで一貫して反対してきました。制度導入について、現場教職員には「長時間労働を固定化し、助長することになるのでは」と不安視する声広がっています。

昨年の国会審議で、萩生田文科大臣は「かえって勤務時間が増加するのではないかと心配されているみなさんに対して、その歯どめをきちんと作っていききたい」「制度の中でも目に見える形で指針を示していききたい」と答弁しています。しかし、労働者保護のための歯止めを「目に見える形」で示すとした指針等の内容は、「凶る」「留意」「配慮」「出きる限り」「汲み取る」など極めて曖昧であり、歯止めとしての役割を果たすものではありません。歯止めとしての措置である指針等の運用について、制度を設計する者とその運用をする者、運用を監視する者が同じであるということも問題です。

制度について、文科省が「5日間程度の休日確保することが限度」と再三にわたって説明してきたことについても、今回の交渉で、まとめ取りを行うことができる休日の日数の上限が法令等では定められていないことも明らかになりました。

「1年単位の変形労働時間制」は、民間であれば労使協定の締結が条件とされています。それを教育職員に対して適用できるよう、勤務条件条例主義を踏まえ、条例により定めることと読み替えたものです。労働者側に裁量がないこの仕組みは大いに問題です。労使協定により確認すべき内容を条例により定めるとするのであれば、少なくとも、歯止めとしての措置も、条例提案とともに明確に示されるべきです。それが示せないのであれば、条例提案を持ち出すべきではありません。

●条例提案を強行した道教委に厳しく抗議し、導入反対の世論を大きく広げる決意です

今回の交渉では、今後、規則の整備や服務監督教育委員会としての導入の判断についても話し合うことが確認されました。

制度の導入にあたっては、昨年の国会審議において萩生田文科大臣が「職員団体との交渉を踏まえつつ検討」と答弁しており、加えて、「地方公務法においては・・・法令等に抵触しない限りにおいて書面による協定を結ぶことができる旨が規程されており」とも言及しています。今後の話し合いについては、書面による協定も含めて、私たちと誠実に話し合うべきです。

道教委は、「働き方改革を進めるための一つの選択肢」と前のめりですが、今回の交渉での道教委の対応では、教職員のリフレッシュになるとはまったく思えません。介護や育児がある教職員には配慮する制度としていますが、そもそも、介護や育児をしながら働く職員がまともに働くことができない制度を取り入れることが、魅力ある職場なのか甚だ疑問です。

そもそも、時間外勤務を強いられていることそのものが違法であり、本来、道教委は、緊急に、教職員の長時間で過重な勤務を解消するための対策を講じるべきです。

道高教組・道教組は、道教委が、ますます深刻化する教職員の勤務の実態を顧みることなく、条例整備先送りの要求も拒否し、道議会への条例提案を強行したことに厳しく抗議するとともに、制度の問題を明らかにし、各学校への導入に反対する世論を大きく広げていく決意です。