

1年単位の変形労働時間制 緊急アンケート結果（速報）

道教委は、9月9日の夕方に、道立学校と市町村教育委員会に対して1年単位の変形労働時間制に関する意向調査に関する「照会」を発出しました。その内容は、現時点での「1年単位の変形労働時間制」の導入について、各学校の考えを問うものですが、調査の方法は、期間も短く教職員の意見も含めて検討するような形式ではありませんでした。

教職員の勤務条件の大きな変更であるにもかかわらず、管理職だけの判断で回答できるようにしたこの調査の方法は、大きな問題があると考えています。民間であれば、「1年単位の変形労働時間制」は、過半数組合、なければ労働者の過半数代表者の合意がなければ導入できないものです。昨年の国会審議では、萩生田文科相は「学校のみみんなが嫌だというものを条例ができたからといって動かすことはできない」と答弁しています。条例・規則を制定前に教職員の意向を聞くのは当然のことなのですが、9月24日締切の意向調査回答は、ほとんどの学校で教職員の意向が反映されませんでした。

そこで、私たちは、教職員の意見を集約し、本当の声を可視化する目的で本アンケートを実施しました。今回は、その集計結果の速報についてお知らせします。アンケートには、学校現場の多数の声が寄せられています。

現場の実態にあった超勤解消をすすめるためには、現場の本当の声が必要です。この結果速報を参考に職場の議論の参考にしてください。

アンケート記入へのご協力ありがとうございました。たった2週間ほどで、700人を超える方々から回答をいただきました。この声は、今後、道教委との交渉でも生かします。



2020年10月7日

【声明】「1年単位の変形労働時間制」導入についての道教委意向調査にあたって
当事者である教職員の声を無視した条例制定の手続きは認められません

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あたって検討材料とするため、道立学校および市町村教委に対し、その意向を調査しました。

●当事者である教職員を無視した意向調査は許されません

道教委は、この意向調査を9月9日に通知し、9月24日を期日として実施しました。回答にあたっては、文科省の「手引き」や「動画」を参照し、「本制度の理解を深め」と示されているのみで、管理職の一存で判断できるものとなっています。さらに市町村教委あての通知では「所管の学校の意見も伺いながら」としながらも、各学校に通知が届く日数を考慮すれば、回答までの期間はほんの数日しかありません。

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」について管理職からの説明があったとの回答は24%、制度導入に関する意見を聞かれたとの回答は4%にとどまっています。ほとんどの学校では、検討も教職員への意向確認もされていません。

「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労働条件の大きな変更であり、当事者である教職員を無視した意向調査は許されるものではなく、断固抗議します。

●道教委の意向調査の結果と現場の教職員の声には大きな乖離があります

道教委は、意向調査の回答状況について、「すべての道立学校および市町村教委から回答があった」とし、「令和4年度以降からの導入も含め『活用できるよう検討したい』との回答は、道立学校、市町村教委ともに約8割あった」としています。

一方、道高教組・道教組が実施した「緊急アンケート」では、「活用したい」との回答はわずか6%にとどまっており、道教委の意向調査とはあまりにも大きな乖離があります。「活用したくない」との回答は50%で、半数の教員は制度の活用に否定的です。

また、「緊急アンケート」では、「どちらともいえない」との回答が44%にも上っています。当事者である教職員に対し、制度の趣旨が十分に周知されていないままに、条例制定への手続きが進められていることも問題です。

道教委は、制度を導入することとなった場合にリーフレットを作成配布するとしていますが、条例制定の前に必要な情報を周知した上で、各学校において、すべての教職員による検討、意向の確認を行うべきです。

●文科省は、条例制定にあたって「まずは、各学校で検討」するとしています

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。

既に「1年単位の変形労働時間制」が導入されている民間では、過半数労働組合、それがなけれ

ば労働者側の過半数を代表する者と労使協定を締結することが条件とされています。文科省が作成した動画でも、「民間向けの制度をベース」にしたと説明しています。

条例制定にあたっての手続きについて、道教委は、道議会での答弁で「国からは、一つの例として示されたものでございまして、こうした手続きが望ましいとは考えておりますが…必ずしも、この手続きに従う必要はない旨の、見解が示されているところでございます」としており、教職員の意向を無視した手続きを正当化しています。しかし、仮に、国が示した手続きが「一つの例」であるとしても、学校での検討、教職員の意向を無視した手続きは、制度の趣旨に照らして適切ではありません。

●少人数学級実現や教職員の大幅増員などの抜本的改善をこそ行うべきです

学校の長時間過密労働の実態は深刻です。多くの教職員は、もう身体が持たないかもしれないという不安を抱えながら、現状を何とかしてほしいという切実な願いをもって今日も子どもたちの前に立っています。今年度は、さらに、新型コロナウイルス感染症に関する様々な対応等により、現場の教職員にはいっそう深刻な負担が生じています。

文科省が作成した「手引」や「Q&A」に、「これを単に導入すること自体が日々の教師の業務や勤務時間を縮減するものではありません」とされているとおり、制度導入に時間外労働を縮減する効果はまったくなく、むしろ個々の教職員に、意に沿わない長時間労働を押しつけるものです。所定の勤務時間を延ばすことにより、時間外勤務を見かけ上減少させることで長時間過密労働が改善されたかのように見せるまやかしに過ぎません。

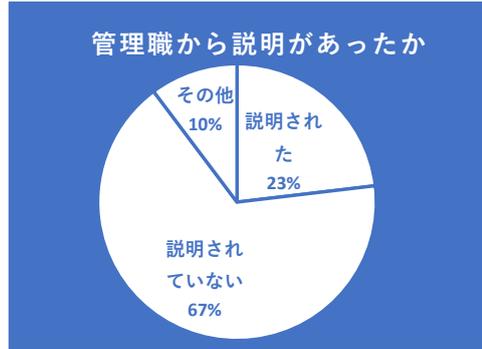
さらに、制度の活用には厳格な勤務管理が必要になるため、ただでさえ、「時間外勤務の上限」や「出退勤の記録」などの管理・運用に追われている管理職や事務職員には新たに相当な業務負担が発生することになります。国の掲げる「働き方改革」とは逆行するものです。

異常な長時間過密労働解消には、「1年単位の変形労働時間制」導入ではなく、少人数学級実現や教職員の大幅増員などの抜本的改善をこそ行うべきです。少なくとも、現場の声を無視した手続きにより条例を制定させることは認められません。

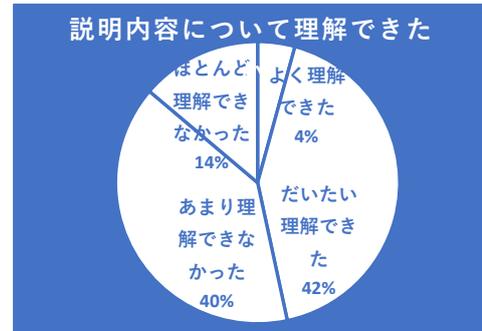
私たちは、長時間過密労働の解消と子どもたちの健やかな成長のために、教職員のみならず、広範な保護者・市民、労働団体によびかけ、「変形」ではなく「せんせいふやそう」の声をますます大きくしていく決意です。

「1年単位の変形労働時間制」
緊急アンケート 集計結果

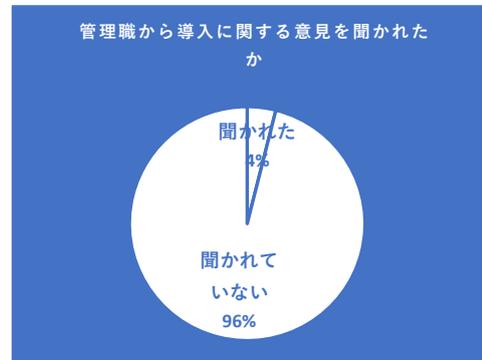
管理職から説明があったか		
1 説明された	165	23.11%
2 説明されていない	476	66.67%
3 その他	73	10.22%
回答合計	714	



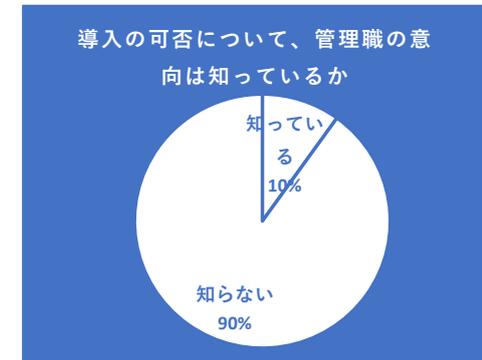
説明内容について理解できたか		
1 よく理解できた	12	4.24%
2 だいたい理解できた	120	42.40%
3 あまり理解できなかった	112	39.58%
4 ほとんど理解できなかった	39	13.78%
回答合計	283	



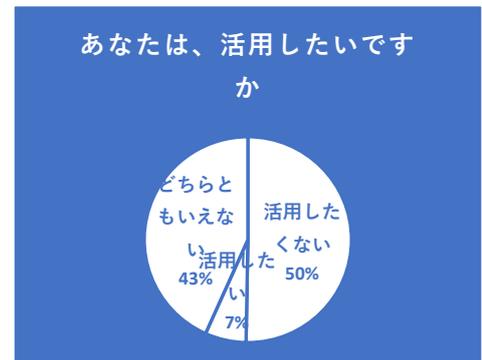
管理職から導入に関する意見を聞かれたか		
1 聞かれた	28	3.92%
2 聞かれていない	687	96.08%
回答合計	715	



導入の可否について、管理職の意向は知っているか		
1 知っている	71	9.92%
2 知らない	645	90.08%
回答合計	716	



あなたは、活用したいですか		
1 活用したくない	360	50.28%
2 活用したい	46	6.42%
3 どちらともいえない	310	43.30%
回答合計	716	



教職員の声 「そのほか 超勤解消に関するご意見をお書きください」

1年単位の变形労働時間制では、長時間過密労働は解消できません。それどころか、10時間拘束されるなど、違法な残業を合法化し固定化することになります。許せません
まとめどりではなく、日々の暮らしにゆとりがほしい。仕事の量とスタッフの数を適正化してほしい。
多忙の中だから、さりげなく意見を聞いて、何も言わない人は賛成として扱われそうです。職場の平場では、話題にもなりません。
人を増やして欲しい
教員定数を増やし、少人数学級で解消すべきだと思う。
担任の業務量の超過 部活動指導が負担
道教委から降りてくる仕事が多すぎる。指導監や指導主事が来るたびに、準備や指摘されたことへの対応。調査やチャレンジテスト、研修への反強制参加などなど…。コロナで忙しいのにいい加減にしてほしい。
超過勤務減らそう、にはもちろん賛成だが、人を増やすことも仕事を減らすこともせず、退勤しろと言われても無理です。
教員の絶対数が少ない。部活動と勤務は分離すべき。
教育予算を増やして、とにかく、教職員・スタッフを増やしてください！！
超勤解消のためには、新指導要領によって詰め込まれた内容の見直し、または、20人学級の実現が必要。
お金も人も増やさないこれまでの施策では、超勤が解消されたとは感じられません。
法律で定められた休憩時間に当り前のように会議をしなくてはならない現状を問題提起したい
教員増しかありえない。いまこそ20人学級の実現を！！
残業代を捻出して欲しいです。
教員の仕事は無限です。正規の勤務時間では処理が追いつかないのが現状です！そもそも仕事量が異常なので、そのあたりの改善を求めたいです！
管理職がしっかり仕事の割り振りをしないと改善できない。
時間外労働を解消するための直接的な現場環境改善のほうが先じゃないかと思います。教員定数を増やし授業の持ち時間を減らせば、生徒一人一人にきめ細やかな指導ができます。進路カウンセラー、教務、総務の仕事を中心に担うポストを導入するとか、教育活動なのに業務の扱いとして認められていない部活動の在り方とか、手をつけるべきところは沢山あるはずです。
現場でワークシェアリングをして負担を軽減しろとか、部活動はできる範囲でやるとか管理職は言いますが、人事のマネジメントもろくにやれない状態で正論ばかり言っても、我々の疲労感は解消されないと思います。
アンケートやチャレンジテストを減らしたり、専科教員を増やして担当する教科を減らしたりしてほしい。道徳や外国語が教科となったことで評価の仕事や教材研究の仕事が増えたが、減っている仕事はないので、多忙化は当然。教員なので決まった事には真剣に取り組むが、教科化を決めた人達は、教科が増える事により仕事量が増える事を理解していたのだろうか？定時退勤と言われるが、家に仕事を持ち帰るだけで表面上の対応にしかかかっていない
結果、年休を取得していた部分が勤務時間に割り当てられるだけで、年休取得率が下がる

<p>だけだと思う。表面的には残業がへるのだろうが、中身を伴っていない。道教委がそんなバカなことはしないと信じてたい。</p>
<p>授業時数(教える内容)を調整せずに、先生の数を増やさずに勤務時間を減らそうとしていることが矛盾しています。また、生徒指導や保護者対応での超勤にはどう対応していくのでしょうか。勤務時間を超える理由は、行事や部活などによる繁忙だけではないはずです。</p>
<p>教員を増やし業務を削減するしか解消の方法はありません。20人学級、専科教員の増員、免許外で授業を行うことをなくする、集金活動など授業・教育活動以外の業務は教育委員会が行う、といったことがあります。さらに、部活動で行っていた活動を地域で担えるようにする社会整備をすることが必要だと思います。タダ働きで支えられてきた教育を見直し、しっかりとお金と時間をかけることが、これからの社会に必要なことだと思います。</p>
<p>無駄な文書(決定書)の仕事をなくす。部活動を外部指導者がみれるようにする(講師料・責任について明確にする)・保護者の過剰な要求を受け付けないよう文科省が文書で発表する。</p>
<p>教職員・事務職員の増員。1学級の生徒数を36人にする。</p>
<p>給特法自体、現在の教員の仕事量に見合ったおらず、見直しが必要。部活動を教員の仕事から切り離さない限り超勤解消につながらないと思う。</p>
<p>総労働時間を短くするため、人員を多く配置すること。また、業務の削減を行う。</p>
<p>消毒などの補助業務のための支援員ではなく、正規の職員を増やしてほしい。密解消のためにも、少人数学級を。変形労働が入ってきたら、働く母親としてこの仕事を続けられないかもと強く不安に思っている。</p>
<p>毎年仕事が増えている。今年はコロナ関係の消毒や行事の変更、また変更で登校時間を30分早めている。変形労働時間制の導入は超勤解消にはならない。</p>
<p>業務分担の公平化、管理職と職員の話し合いで公平な割り当てを。</p>
<p>教員増。</p>
<p>スケジュールありきの導入には反対。十分な議論を願うものだ。</p>
<p>超勤解消よりも職場の雰囲気や人間関係の構築の方が重要だと個人的に感じる。</p>
<p>部活動は完全に教員と切り離されたらいいなと思っている。</p>
<p>そもそも業務が多すぎる。クラス20人も必ずしなくてはならない。コロナ対応やメンタル(生徒・教員)対応のためにも全てを見直すことが求められている。アクションプランはただのプランに終わってしまう。</p>
<p>教員の人数を増やす(1学級の人数を他の先進国並みに減らす)・部活動を基本的に民間委託にする。</p>
<p>ふろしき残業しないような、業務分担の見直し。(リーダーが大なたを振るう位の勢いで変えないと何も変わらない。</p>
<p>30人以下学級を実現させてほしい。また、学習内容を精選して年間授業時数を減らしてほしい。現行指導要領は、教師にも子どもにも大きな負担になっています。物理的にも心理的にもゆったり過ごせる学校にしてください。</p>
<p>仕事の内容を減らしてほしい。時間を管理するのではなく、仕事の内容や範囲を見直すことが先!</p>

働き方改革と言うが、勤務の内容が変わらない状態でただ単に時間を減らせと言われても厳しい。変形労働制など新しいことを導入する前に考えることがあると思う。説明もされずに変形時間労働制導入に動いているのは本当におかしい。
超勤解消にするなら、現場の実態を把握しに来てそれに合わせたシステムを考えてほしい。出退勤システムの管理、変形労働時間制では超勤解消されません。現場の意見を聞きに足を運んでください。
個人的には導入されても導入されなくてもどちらでもいいと思っていますが、1ヶ月前に勤務日、勤務時間を指定することは(振替の振替ができないのであれば)現実的でないと感じます。例えば1週間前にするなどしなければ使う方も少なく、ただ管理職の方の仕事を増やすだけになる気がします。(ますます希望者が減るのでは?)また、導入することで(そういう制度があるからと)超勤を減らせない(もしかしたら逆に増える)ことに繋がらないかと危惧します。
超勤してもなお終わらない仕事に疲れ切っている。とにかく人を増やしてほしい。
見せかけの時間外勤務縮減よりも、人を増やしてほしい。
まずは現状の仕事を減らすこと。それができなければ、教職員の定数を増やし、一学級の人数を減らすことを早急におこなって欲しい。
人手不足。小学校は、英語、理科など担任がすべての授業を受け持つのは物理的に不可能。多くても週20時間の授業を担当することですむような職員の配置が必要。
年休が残っているので、「まとめ取り」は年休で対応可能。 現状の仕事量に見合った人員の確保(増員)がない限り、負担軽減は考えられない。
超勤解消について、自分ではそうしたいと思っても、職場の状況は何も変わっていない。仕事量は減らない。持ち帰りや超勤も変わらない。
人員増を、することが1番の解決策だと思います。
教員定数の改善が不可欠。意識改革や工夫では超勤は解消しません!
勤務時間内で、授業準備・分掌業務・子どもの指導準備などが終わるように教員を増やし、20人学級にし、一人当たりの持ち授業時間数を週20時間にすべきだ!
少人数学級にしたり、養護教諭の複数配置基準を下げたりして、とにかく、教員を増やして欲しいです。健康診断時期は、結果のお知らせ等々事務仕事が増えて、定時退勤は無理です
授業時数の削減、教員の増員を。
指導部長、教務主任、スクールカウンセラー、学校司書は、授業を持たない職員とするよう、そして各校1名ずつ配置するよう希望します。(学年主任も)
超勤解消するには変形労働制や出退勤管理システムなどの小手先の対策では不可能。教員の仕事が多すぎるので、少人数学級(20人程度)にして、教員を増やすことが一番の近道。根本的に解決するため教育予算を増やしてほしい。
定時制はきちんと解消できていると思います
一生懸命やればやるほど解消できないのでとても難しいと思う
教職員を増やすしか方法は思いつきません。学校業務(部活動、躰、講習)を減らすのができないのであれば
業務を大幅に減らすか、職員を増やすかしない限り解消は難しいですね
変形労働時間制は教職員ばかりでなくはたらく労働者に強い負担を強いるものです。

我々をただ働きさせる詭弁にだまされないようにこの問題はきちんと正していかなければなりません。
人を増やしてほしい
仕事を減らせないなら人を増やしてほしい
超勤が解消されるための有効な手立てがなされずにいると感じるので、超勤が解消され日は来ないだろうと思っています
教職員の増員 部活動の外部化 組合の管理職の上げ足をとるような姿勢に不快感を感じます。そのために人生を狂わされた者として
教員を増やしてください。
部活動が現状のままだと難しく感じる
活用したくないというより、無理。予算をつけず（教員を増やすなど）、業務の見直しもせず「働き方改革」「変形労働時間制」など絵に描いた餅である。教員志望者数の減少に伴い教育の質の低下が懸念される。
毎日出退勤の記録をつけていますが、部活動をしていると超勤解消は無理だと思う。部活動をしていたら月45時間には絶対に収まらない。
アクションプランがあまり活用されていない。（部活動休養日完全実施、月2回以上の定時退勤日など）管理職の労働時間削減に対する取り組みが足りていない。部活動の外部委託。
月100時間以上の時間外出勤をしている。変形労働は意味がなくて解決はしない。まずは金銭にてしっかり支援する必要あり。
お金を下さい。残業手当ください。それか、人員を増やしてください。
働き方は変えようがないので給料を上げてほしい。
超勤を解決するには、教員を増やすことと、業務内容の見直ししかないと思います。
特になし
行事は減っているが、会議や提出書類が増えているので、仕事は増えるのみ。教員も足りない。業務の偏りも大きい。仕事を減らし、教員を増やし、業務の偏りを小さくする必要あり。
変形労働時間制を導入しても超勤解消にはならないと感じる。結局は残らざるを得ない仕事量がある。クラス定数減や教員数の増をしてほしい。（40人→25人）
抜本的に既存の業務を見直さなければならない。
（説明や意見を）会議の欠席や朝の立番で聞けていない可能性がある。
勤務先や生徒の将来を考えると超勤解消は無理です。部活動ですら仕事として認められていない部分も多いのに、いろいろな準備を保証してくれるはずがない。本気で解消を考えるのであれば、予算をつくり、教員の増員、仕事の分業、削減、休日の消化について保証することなどが必須であり、現文科省の考えと反し、無理です。現場に来て現状を見て知らなければ、どのような良い案も空回りで終わります。
教員定数の倍増←学級定員20名の実現 セットで実現できれば解消できる。
超勤はもちろんしない方が良い。だが、私個人の場合、私が教員になる理由の大部分が、「部活をやりたい」であるため、いちがいに超勤したくない、とは言えない。
先生の数を増やせば大部分は解決できると思う。人員コスト削減をしていたおかげで、このようにコロナなど突発的な状況に対応できないのは明白である。

<p>教職員の定数増と、分散登校時のような少人数学級実現が、超勤解消とよりよい授業、きめ細やかな指導につながります。それを可能にする予算立ての実現を求めます。</p>
<p>教員生活 30 年のうち、ほとんどが週 16 時間の持ち時間であった。本高では 12 時間の持ち時間で最も少ないが、忙しさは前任校までの比ではない。倍くらい働いている感じである。教材研究に日々追われ休日も教材研究をしなければ追いつかない。教職員定数は学級数で決まっているようだが、定数配分の基準をみなおさなければ、この状況は解決しないと思う。</p>
<p>平日と休日の部活動を教員から切り離さないと超過勤務解消にはなりません。私の場合、平日 18 時などと、土曜日 9 時～12 時の部活動（ただし学校には 8 時に来ています）で、10/7（月）～10/12（土）で勤務時間 55 時間 56 分、超過時間は 17 時間 10 分でした。私でこうですから、毎日 19 時 30 分まで残ってる方、土日部活の方はもっと多くの時間になっていると思います。</p>
<p>「定時退勤」の「定時」を遅らせるってことですね…。 「全世界的」にも、日本国内においても、様々なケースで感染拡大を防ぐべく対策がとられているにも関わらず、教育現場ではその対策がかなり甘い。感染拡大を防ぐ目的など全くないと感じる。超勤解消以前のハナシだと感じる。</p>
<p>超過した分の賃金を保障してほしい</p>
<p>学級定員を減らすこと、教職員を増やすこと、抜本的には、この方法でしか解決できません。</p>
<p>超勤解消にはならない</p>
<p>教員の労働体制について、部活も含めて労基署のチェックも入らない現状を、民間企業で働く人が鼻で笑っていました。良くも悪くも時代錯誤な学校現場だと思います。</p>
<p>まずは、7 時間授業をやめて、放課後にゆとりをもたせる</p>
<p>こちらにゆとりがなければ、ゆとりを持って生徒にあたれない。学校では、できないことをできないと発信すべき。何でもひきうけることはできないと思います。</p>
<p>超勤解消のためには、教員の増員と業務の削減、この 2 点しかないです。文科省には、早急にこの問題にとりくみ、より良い職場を作ってもらいたいです。</p>
<p>組合の通信に書かれていたように、少人数クラス、教員数の増が超勤解消につながると思います。</p>
<p>職員数を増やす、繁忙期のみ職員（期限付き）を配置する等、また、仕事の中身・内容をスリム化できないものでしょうか？</p>
<p>卒業単位が 7 4 単位以上であるのだから、履修単位数を減らす。</p>
<p>授業日に 5 時間授業の日を設定。部活動の民間委託。会議の効率化</p>
<p>超勤の主な原因は教職員数と生徒数のアンバランスだと思う。社会が多様化し、家庭の事情も多様化して、様々な事情の生徒たちに対応できる教員数ではないし、部活にしる、業務にしる、教員数を増やす（教育にお金をかける）ことが一番の超勤解消につながると思う。</p>
<p>毎月、残業 100 時間を超えています。慢性的な人手不足です。少人数学級と学級定員増しかないと思います。</p>
<p>教員の仕事量を数値化する</p>
<p>自分の教科指導以外の教科業務、行事の準備、何種類もの会議で日中にやりたい業務が全</p>

<p>くできていない。むしろ、日中に自分のやりたい仕事や教材研究がかなり後回しになっている。業務内容の精選や、業務の偏りを何とかする必要があると思う。</p>
<p>学校部活動、地域部活動とともに学校からすべて切り離さなければ超勤は解消しないと考える（部活の大会運営含む）</p>
<p>部活動に関わる業務はほぼ勤務時間外の業務になります。まず、部活業務の精選が必要だと思います。</p>
<p>夏休みは普段取得できず余っている年休を使って、休みたいときに休むことができます。繁忙期でも早く退勤出来る日は少ないのですがあるので、勤務時間の延長は余計に苦しくなります。見せかけだけの数字ではなく抜本的に超勤解消となる制度を作っていただきたい。出退勤システムの結果を受けて何もアクションがないのが不思議です・・・</p>
<p>アライビ的制度という印象で現実味がない方策では破綻する。何でも厳密にやろうとするのではなく、「まあまあ」という柔軟さが今最も必要なのでは・・・</p>
<p>部活動のあり方を抜本的に見直さない限り、超勤解消は夢物語（4、5月のコロナで休校だった時期には、皆さん定時で退勤していた）</p>
<p>教師自身が仕事をつくりだしている部分もあるので、時間が出来ればまた自分で仕事を増やすなど超勤解消は難しいと思う。また、教員には趣味や学校以外の人間関係もない人たちが多から、そういう人は時間つぶしに学校にいるのでそういう意味でも難しい。</p>
<p>仕事を減らす 教員を増やす</p>
<p>業務の削減以外に方法はないと思います。</p>
<p>部活動の各種大会を極力平日開催にするべきだと思うのですが、現状は何故か逆の方向に向かっています。明らかにおかしな動きだと思います。</p>
<p>部活動の業務については先日道教委・文科省の出した休日の部活動について教員が担当することについて負担軽減に方向が示されたが、是非休日の負担軽減の方向ですすめてほしいと思っています。</p>
<p>超勤解消は重要な課題であるがそれに対応する制度が柔軟に課題に対応できるものであってほしい。</p>
<p>教員の本務以外のものが、どんどん増えて減らすものも考えていかないと破綻するような気がする。</p>
<p>仕事の総量を減らさなければ超過勤務は減りません。教員の増員、30人学級など少人数学級を実現させなければ現場の負担は変わりません。</p>
<p>役割分担と教員増が大事だと思います。</p>
<p>部活が無ければ超勤の多くが解消される。学校から部活を無くさないのであれば、本業の業務を減らして休日を設ければ良い。部活を教育課程に含めなでうまく使うやり方はまがい</p>
<p>教員に数に対する生徒の数が多すぎると思います。少人数学級に実現と部活動指導のあり方の見直しが超勤解消につながると思います。</p>
<p>特定の人物に仕事が片寄らないように皆さんで協力して仕事することが一番だと思います。助け合いがほしいです。</p>
<p>制度を変えれば教職員の勤務時間問題が解消されるわけではない。もっと根本的な解決を求めます。（職員増、少人数教育、ムダなペーパーワーク）</p>
<p>教員の増員しかないと思います。</p>

職員の増員と業務を減らすこと！
長期休業のまとめどりとあるが、部活講習等の業務もあり疑問が残る。授業の人数、学級の人数減、教職員増による根本的なことを考えないと難しいと思う。見せかけの時間の操作には限界があるのではないか。
教員の数を増やす。
100 時間以上越えると指導が入るのでQRコードでの出退勤を実際とは違う時間に行っている先生も多いそうです。本末転倒ではないか。
役職により、仕事量に差があるのは仕方が無いが、分量が減ればよいと常々感じています。
休憩時間に保護者面談などが入ってしまい、休憩時間が潰れてしまう。代わりの時間を設けてほしい。
週休3日にしてほしい。海外では導入している企業もある。詰め込むだけが教育ではないと思う。
教員の数を増やす
一学級の生徒数を減らす（20～25名）
部活動の数、内容見直し
働き方改革や時間外労働削減に向けた取り組み例がでていますが、この職業の性質上無理なことが多いと思っています。教材作り、保護者対応、学級運営どこも削ることはできないなあと思っています。
仕事の偏り
適切な校内人事
仕事の中身が減らないのに、退勤時間だけを守るように言うのはどうか。実際道教委への調査、報告は年々増えるばかり。それなのに、働き方改革はありえない。調査報告もせめて2週間前に来ると余裕があるが。
まずは一人あたりの勤務時間、仕事量をできるだけ均等にしよう各校で努力すべき
教職員の数が慢性的に不足している。まずは人数不足の解消が必要。
仕事の業務が多い。簡素化し、外部委託できるところがあれば検討してはどうか（ただ、何も考えず地域ボランティアやPTAに委託するのはコロナのことや防犯のことを考えて辞めた方がよいと思う）
何かトラブルがあったときに管理職からの聞き取りだけでなく、時系列で書類を作成して上に上げなければならない。（解決済みのことも）また、聞き取りも勤務終了後、休憩時間に行われることもある。書類も早急となるので、超勤となる。簡素化できないかと思う
人事評価シートの廃止 管理職と面談する機会はよいが、評価シートの内容はわざわざ紙面に起こす必要のないものである。当たり前に行っていることを文書化し、面談し、道へ報告し時間の無駄である。
今、進められようとしている働き方改革は、机上の空論。いいことばかりのように言っている、変形労働時間制も、過労につながる可能性大です。特に管理職が大変になる。
教職員を増やす
学級20人以下、特別支援学校、学級においても学級の人数の見直しを。
1日の労働時間が長くては意味がないし、だいたい部活で残っている先生は夏休みなど

も部活あるから有名無実化する。こんなことしてるのは日本くらいではないですか。
部活動の顧問をしていけば超勤はさげられない。
部長主任以外に仕事をまわしてほしい。
教職員数を増やす。1学級20人。
部活動の意義は別として、部活動がなければ勤務時間内に終わる。
部活動廃止
これまで仕事に応じて早出の出勤、残業、休日出勤、年休を取ってのPTA・同窓会の会議参加と、超勤解消などされることなく放置してきた現状がある。在籍している学校の校長の判断で、振替えや代替を認めないなどと、一見制度が教職にとってよくなっているようでも、さほど改善されてこなかった。この変形労働制も校長判断で管理職に不都合ないように丸められてしまうでしょう。
部活動がなければ、もっとゆとりのある業務ができると思う。
定時制高校には残業がほとんどありません。授業時数が少ないことと余計な業務があまりないことと生徒の人数が少ないことが主因です。業務の削減以上に少人数学級を実現することが大切です。教材研究にける時間が確保でき、1人1人に理解することが可能な指導と工夫と行うことができ、評価もていねいに行えるのでさらなる改善にもつながっていきます。教員の働き方改革は生徒の利益のつながることを実感できます。
定時になかなか帰ることが出来ない日もあるので（会議など）、超過する分を夏休みに割り当て、年休を出さなくても休めるようにしてほしい。
人を増やす！これしかない。
人員が増える以外に方法はないと思う。
部活や生徒指導があるため、超勤解消は無理だと思う。
一刻も早く30人学級の実施
教育現場という、時間の外からの管理だけではうまく行かないという特性を理解してほしい。超勤解消には、職員定数改善、少人数学級、小学校の教科専任化、特別支援学級の定数を下げるなどの方策が必要。
少人数学級の実現、教員の定数増、小学校の一部教科担任制
教員を増やすことが、1番の解消につながると思います
大幅な定数増しかないでしょう。
全体の仕事を把握すべきと思う。教職員自身に早く仕事を終えよう感がないこともあるのでは。
道教委（文科省）は口だけで、解消する気はない（そもそも不可能）のが分かっているので、まったく期待はしていない。
給特法の改案。残業代がないため、政府・管理職の危機意識が低い。若い世代は働き方を理由に教職を避ける傾向が高い。早期改善が必要。
個人が抱えている仕事が多すぎるので教員が増えないと解消は難しいと思っている。
仕事の総量が減らなければ難しい。
職員への周知がない。職員が「はたらき方改革」などに対して、あきらめ、無関心、ネガティブな感覚を持っている様子。
おそらく事前の申請が必要でめんどろ。夏休み、冬休みもそれほど休んでいられないので結果的に使えない気がする。分掌、授業、部活動、担任、主任。数、量、バランスを公正

<p>に。全員フル回転は共倒れだが、アンバランスな負担感は良くない。まずは全減量を。せっかくの出退勤システム、持ち帰りもカウントすべき。ずさんな在宅勤務管理よりよっぽど有益。ただオーバー時間を数えないで分析すればいいのにとおもいます。定時上がり＝優秀というわけでもないでしょう？</p>
<p>職場にほとんど超勤時間がないのであれば、変形労働時間制も成立すると思うが、ほとんどの職場では意味がないのではないか（今、現在）</p>
<p>人員を増やす。人を増やすのと同時に仕事を増やすのではなく、今ある仕事を振り分けていく。</p>
<p>人員不足、業務量過多でとても超勤解消になると思えない。定時退勤日を設けているが、ほとんど絵に描いた餅の状況。やらなくてもいい業務を本当にやらないことにしないと、教員がつぶれてしまう。</p>
<p>教職員個人の仕事の仕方や判断に丸投げされている実態の中で、このような制度は意味を持たない。</p>
<p>職員を増やさないかぎり、解決はできないと考える。</p>
<p>人員増、学校に対する過度な業務を軽減することが必要。※各種調査、テストなどの削減が必要なのでは。編毛尾労働時間制の前に、業務負担の削減をすべきでは。</p>
<p>活用しなくてもいいので夏休み冬休みを自由勤務にしてほしい。もしくは人を増やすか残業代が欲しい。やりがいか言っって人をはめるのはやめてほしい。</p>
<p>タイムカードを押しているが、家で仕事している分はどうなるのでしょうか…。どんどん学校を閉める時間を早めて、持ち帰る仕事が増えています。</p>
<p>超勤解消には、「1年単位の…」より教職員の定数増です！仕事が減らないのに時間だけ減らせといっても無理な話です！20人学級を切望します！！</p>
<p>大事だと思います。が、現状では…です。それよりも、自分のペースで働きたい。休暇の取り方もだけど、先生増やす方が先じゃないかな…</p>
<p>そもそも制度が入っても、超勤解消にならないと思います。まずは教師の数（定数）を増やすことが大切ではないかと感じています。</p>
<p>職員トイレを事務員他へ割り振り 消毒作業外注 登下校指導をやめる⇒やる場合は勤務時間の変更を行う 学年合同授業を増やし、その担任1名を意図的にはずし、別業務にあてる 自動のための増員ではなく、教員の手をあけるために人を増やす 割り切った考えも必要でしょう。</p>
<p>変形で超勤解消しないのは文科大臣も認めていること。道教委・文科の自分たちを守るだけの「やっている感」はもういらぬ。教職員の超過勤務を解決することが国民の願い。本気になって取り組んでほしい</p>
<p>調査、時間のかかる会議、研修は無くてもいいと思います。</p>
<p>根本的な仕事量の減少、教職員数の増加、完全退勤日の設定が北海道の今の現状として求められていると考えられる。部活動を外部に任せることや、授業時間の見直し、保護者の理解が必要である。これを認知して広めることが大切である。</p>
<p>教育にお金をかけるべきで、小手先の方法では解決できない。今こそ、少人数学級導入、教育予算拡充を図るべき。</p>
<p>教員の定員数の増加。持ち授業コマ数の平準化。行事の精選。</p>
<p>教職員の定数増を期待します。</p>

<p>個業という実態が深刻すぎる。業務の量、質の見直しをしたい。</p>
<p>今の体制では、超勤解消には程遠い。根本から変更していかないと無理だと思います。</p>
<p>通常学級・特別支援学級・通級指導教室の児童数定員を引き下げ、教員を増やすこと、子どもの指導以外の業務及び部活動業務を極力減らすことが、超勤解消に一番繋がると思います。</p>
<p>数字合わせに終わることが心配だ。本来の形なのでしょうか？業務を減らすことが最優先では？</p>
<p>出退勤管理システムの時間外労働も模試監督と講習はその時間に含めないように通知されており、実際の労働時間よりも少なく見えるようにしている。また既に時間外労働をしているのに打刻せず労働時間に含めないようにしている先生方がいるのでは？まず、削減できる業務を洗い出すべきである。過去に宿研や見学旅行で割り振りしながら出勤している教員を管理職は見ても見ぬふりをするのが常態化している。</p>
<p>結局はみてくれだけの「超勤改正」で、実際には夜・祝日・休日にも生徒や保護者への対応などまで把握して導入しようということは、先ほど書いたことを一応やりましたよという言い訳づくりにすぎない。</p>
<p>定時という概念自体、非常にあいまいな職場が多い。残業ありきで公務が予定されている現場が大半ではなかろうか。</p>
<p>部活動に重点を置く学校では、長期休業中も教員の希望で休みを取れないと思う。</p>
<p>仕事が平等になる努力もひとつですよ。</p>
<p>まず部活動の仕事としての位置づけをしっかりとやらなければ、一歩も進んで行くことは無いと思う。</p>
<p>金銭面での待遇を伴わない、教職員の定数増加を求める。</p>
<p>部活動顧問の問題解決が必須</p>
<p>休みのまとめとりなどでできず、かえって詭弁になるだけと思う。このような小手先の方法ではなく、教職員の増員、部活指導の部外委託、業務の効率化など、もっと抜本的な解決をはかるべき。</p>
<p>無責任なトップダウン指示により発生してしまう超勤については、ゆるさない。</p>
<p>「変形労働時間制」よりも超勤をしなくてもよい方法を考えるべき。</p>
<p>例えば4月に超勤があったとして夏休みにまとめ取りとされても、疲労はとれません。</p>
<p>煩雑な届けや手続きがあるのであればかえって計画を作るのがストレスになるのではないかと心配している。</p>
<p>教員自体、もっと時短に対して意識を強めないと改善できないと思う。</p>
<p>制度そのものと導入の影響を知るまでは何も判断できない。説明文など配布して“説明済”とするやり方は信頼を得られないと心得るべき。質疑応答を含む説明があって然るべき。管理職がかつて教壇にたっていたときに「説明」をする上で配慮したであろう種々の事柄を思い出してはどうか。</p>
<p>問題点を文科省はじめとして把握していて、その対応をなされているのであれば、良いと思う。やはり仕事は余裕がないとダメでよね。</p>
<p>人数を増やしてほしい。</p>
<p>教員数の増員が必要不可欠であると考えている。限られた人員で「働き方改革」といっても、根本的な部分が改善されないことには何も変わらない。</p>

「多忙」と口にする「〇〇科も同じことをやっているからやれ」と言われる。なぜ人々は忙しい人に合わせようとするのだろうか？多忙が美学でない社会になってほしいです。
本校赴任以来、超勤とは無縁の暮らしになったので、このようなことを自分のこととして全くとらえられなくなってしまった。
現在の学校祭や見学旅行等での超勤の振替は、4週だけなので、学校祭の超勤分を冬休みにまとめどりができるように1年間の(年度)中で、まとめどりができるならあっても良いと考える。
非常勤で年間102日の勤務日では仕事が終われない。日数を増やすか、残業分の支給、または常勤配置を！
現場の状態を知らない方々が考える、いかにも「お役所仕事」と思う。超勤を解消するには教員の人員を増やす。学級の人数を減らすしかないと思う。
業務についてはスクラップアンドビルドにしないといけないとおもう。現在の学校の制度上、非現実的であると思う。生徒の姿が見えない制度にしか見えない。部活動が完全に対部に任せられるようになったら、可能だと思う。
もっと超勤時間をへらせる工夫は出来るのではないと思うが、よくわからない。
変形労働時間制にしても超勤解消の抜本的な解決にはならない。教員職員数を増やすことが先決であると思う。
会議等時間を短くスリム化をはかれないか
こんな制度を導入しなくても、夏・冬季休業中の学校閉庁日をふやし、教員1人1人の労働時間短縮のため、教員の人数を増やすべきです。そしてこの制度が導入されれば、管理職の業務が激増します。
そもそも教職員の業務量が多い。一般会社のように働いた分、残業代を支払えばよい。
教材の共有等
超勤のすべてが生徒のために費やしている時間であり、それを苦だと思わない。しかし、その分休暇(年休)をとりやすい環境、仕事の分担を改善するなどの方が大切。変形労働時間制は我々の職にはあわない！！
まずは教員を増やさないと仕方がない、部活動の問題も勤務とは別のものだと考えるべき。
いわゆる労働問題の「柔軟性」とか「自由裁量」は労働の密度を高めるだけで、業務の軽減にはならないと思っている。
まず仕事量を減らすことに力を尽くしてほしい。そして教職員(正規職員)の増員が必須業務整理、人員増が必要。
学校閉鎖日の導入などの検討
業務分担に偏りをなくす。部活動も効率よく実施し、顧問間で交互に休みをとるなど連携を図る。勤務時間内で業務を遂行する。(部活などで現実的には厳しいが)
個人的には教員はそんなものだとなんげ思っている。ただ、職能を細分化し、教師が行う範囲を超えると判断される業務について待遇に差をつけるしかないと思う。その場合、教員の基本給について下落することは仕方ないことだと思う。また部活動をすべて外部委託にする場合、部活動に力を注いでいた先生は兼業を認める形で参加できるようにならないといけないと思われる。単純に超勤解消で全ての業務が行われるとは思えない。昭和な人

間なもので・・・。
教員数の増加をしてください
休日のまとめ取りがリフレッシュにつながるのか疑問。長年の献身により教育が支えられているのであれば、その献身の意識が十分に発揮・実践でき、かつ適切な働き方になることが大切だと思う。リフレッシュは、地方公務員特例法 21 条に従事せよと言われていたような気がする。この制度が人材確保につながるという理屈も飛躍を感じる。欲しい人材の目にどう映るかについての調査が足りていない。学校や教員が担う多様な業務を細かく分業できる仕組みが必要。
時代とともに学校教育現場に求められることが増えており、業務量は増えてきた。超勤解消のためには、改めて人件費を増やし、教員を増やすという発想を教育行政に求めたい。
私は仕事していない部類の人間なのであまり大きなことは言えないが、ワークシェアが大切かと思う。特に「家庭のある」人こそその姿勢がないと理解が得られないので、皆で協力する職場でありたいものだ。
授業以外の事務仕事を減らすために専門の職員を現存の事務職以外において欲しい。
教職員の増員、学習内容の精選による総授業時数の減少、教員の業務の精選及び民間委託できるものは民間で。本気で文科省には取り組んでほしい
各学校とも業務の見直しが重要課題と考えます。
超勤の原因は業務の偏りと、そもそも勤務時間に完遂できない業務量の設定だとも思います。行わなければならない業務をすべて行うことで勤務時間を超えるのであれば、それは根本的にその業種に設定してはいけない業務ととらえ、精選すべきだとも思います。
人を増やす、小規模校ほど忙しいのだから、間口に合わせた人員配置は不適切だと思う
部活動の終了時刻を勤務時間に合わせるができなければ、恒常的な超勤は解消されないと感じます
教育に予算をかけずに超勤解消は難しいと思います。教職員による自助努力には限界があります。
出退勤システムにより超過した時間数の解消であれば良いが、学祭や見学旅行等、現在割振りとなるのであれば、教員の負担感は増すばかりだと思う
見せかけの超勤解消ではなく、教員定数増、少人数学級、業務量削減などによる実質の超勤解消をしてほしい
個々人で与えられている役割が違うのだから、個に応じた対応策を考えてもらいたい
この制度導入での超勤解消は形だけのものになると思う。変形労働時間制を学校単位で導入するのは反対。個人で自由に設定できるならしょうがないが、現状で支障はない。
「今日、管理職（もしくは事務）は〇時に帰りまーす」と連絡があり、時短ハラスメントです。みんな「エ〜？」と言って、持ち帰り仕事の準備を始めています。業務を減らし、教員を増やさないと解決しません。
年々、提出するものや、学習に関する作成資料が複雑化しているので、なかなか解消には至らないのでは…。
業務が減らなければ、残業は減らないし、ただ家に持ち帰ったり、休日に来たりするだけになる。
部活動は教員が関わらず、地域のスポーツ団体等へ移行する。(部活動が学校の活動の一部になっていることにより、学校での関係がそのままつながる。よいこともあるが、いじ

<p>め等の問題では、より混乱するので、どこかでつながりが断てる別な関りをつくれることが必要と思う。</p>
<p>1クラスの生徒を減らし、教員の定数を大きく増やす。</p>
<p>超勤が個人個人の働き方に問題があるから改善するように、と指導されています。私達が悪いのではなく、仕事量は減らず、それどころか増えるだけ。教員の勤務時間と仕事内容をきちんと整理してほしい。教員を増やすのがいいと思います。</p>
<p>仕事の量が減らない限り、解消は困難。効率化の工夫にも限界があり、求められていることが多すぎる。</p>
<p>長時間働く人がえらいという風潮をなくす。</p>
<p>絶対的な仕事量の精査、仕事の見える化、個人のがんばりに依存しない業務の分担。</p>
<p>除菌が仕事を減らしているのが辛いです（必要なことであるのは重々理解してはいますが…）。</p>
<p>授業準備や本来業務以外の業務（各種調査や保護者対応など）を減らさないと、人員を増やしても意味がないと思います。</p>
<p>こんな制度がなくても残業している。残業手当を出してほしい。</p>
<p>だいたい文科が何かをやる時は、必ず変な条件をつけてくる。今回だって、30日前がどうのこうのとか、前後6週間がどうだこうだなんていうのもあった。4～3月でも、1月～12月でもいいが、一年で超過した分を自由に他の日に充当できる運用面の柔軟性があるならば、定時で働けることばかりではない教育現場によって有り難い制度でしょう。</p>
<p>繁忙期に時間の制約がゆるむと益々長時間労働となり、長期休業に休むと言ってもそれまで体をこわす恐れがある。</p>
<p>教員数を増やし、変形することなく業務を出来る環境に</p>
<p>教員を増員することが最優先だと思います。数がいれば年休も取りやすいし、気がねなく出張・研修にも行くことができでる。教員と他の職業をひとめとめにし議論しないでもらいたい。</p>
<p>人を増やし、クラスの人数を減らしてほしい。学校の規模が変わっても仕事量は変わらない。また生徒の前では手は抜けないからやはり頑張ってしまう。</p>
<p>しなければならない業務はしなければならない。賃金で埋め合わせるべき。残年休の買い取りなど。</p>
<p>超勤解消につながるということで出退勤システムが導入されたのですが、無意味です。時間の費用のムダ。</p>
<p>変形労働委時間制では根本的な解決にはなりません。</p>
<p>教育課程（授業と評価）以外の業務が多すぎかつ増加傾向にある。</p>
<p>変形労働時間制は何にも解決にならないし「忙しさ」を見えづらくするだけ。抜本的な業務の簡素化、人員の確保が必要。パート職員を臨時的に入れても任せられる仕事は少ない（日常清掃業務を完全に外部委託するなどされればまた違うが）</p>
<p>部活動を外部講師のみに任せられるよう、責任の所在など、制度を整えてほしい</p>
<p>1日8時間以内の労働時間を（労働基準法を）守ってほしい。できないなら職員定数を増やしてほしい。</p>
<p>恒常的な業務内容の多種。過重が問題であり、職員の大幅増もしくは業務の厳選もしくはは</p>

削減がなければ解決にはならないと思います
教職員の増員による1人当たりの業務の削減
説明されたが不在だった
職会に出ていないので不明
忙しい時期が決まっているので、その時期の超勤はやむを得ない部分もあるので、どんどん振り替えて、休みが取れるようにしてほしい。
教育の特殊性を考えると、例えばプロスポーツ選手のような個人事業主との契約制や教育コンテンツや授業という商品が成立することによる対価の支払い(請負契約)のような形がとれないかと思っています。
現状の年休取得で不都合は感じません。部活動の指導をしている以上、恒常的な時間外労働が発生しており、その制度の活用は現実的ではないように感じます。
人員の増員だったり詰め込み教育の解消。部活の民間人依頼等、根本を解消すべき。もっと教員の一日の仕事を見て議論、検討すべきである。
医師の面談を受けました。職員の中にはこの面談を避けたいがために出退勤システムの退勤時間を偽る人が少なからずいます。仕事が少なくならないのに残業しないでいられる訳がありません。私は今、3年生の担任なので推薦書や調査書の作成で、これからもっともっと忙しく残業も増えていくはずです。
別件で主幹教諭の本校導入。役割も試験日程等も全くなし。そんなんでいいのかかなり疑問
学校では解消できないと思います。(保護者、生徒、教員、管理職、教委、文科省 すべての意見や要望が一致するとは思えません)
出退勤管理システムで超勤の人をやり玉に挙げるようなことをしているうちは本当の超勤解消につながりませんよ
チーム学校として組織で動くところは動くという体制づくり
部活動を教員が指導している限りは超勤はなくならないと思います。
現状の業務量で超勤解消を達成しようとするのは、逆に教員の負担増につながってしまうと感じます。教職員定数や1学級の児童・生徒数の改善が急務と考えます。
年中、時間内には仕事が終わらない。個人情報以外の授業関係の資料は持ち出せるようにし、長期休業などは在宅で仕事ができるようになると良い。届出などが多くて活用しにくい。
職員の業務の偏りがあるかもしれないと思う。それぞれスキルも感じ方も様々なので、一概に反対とは言えない。
いち早く人員増員と余計な事務作業の負担減を国に求めます。また、変形労働時間制が導入されると学校事務の負担も大幅に増えるようですので、そこも問題です。

「1年単位の変形労働時間制」・緊急アンケートのお願い

例年になく忙しい毎日をお過ごしのことと思います。たいへんお疲れ様です。

さて、道教委は、9月9日の夕方に、道立学校と市町村教育委員会に対して1年単位の変形労働時間制に関する意向調査に関する通知（照会）を行いました。

この内容は、現時点で1年単位の変形労働時間制の導入について、各学校の考えを問うものですが、今回の調査の方法は、教職員の意見を必ず聞くようになっていないことは大問題です。萩生田文科相は国会で「学校みんなが嫌だというものを条例ができたからといって動かすことはできない」と答弁しています。

◎「1年単位の変形労働時間制」導入までの手続きについての国会答弁

*「当然のことながらしっかり話し合いをしていただき、教育委員会、校長と現場の教師との共通認識を持って制度を活用していただく必要があると考えており、施行の通知等でその旨を通知するとともに、…」

*「各学校の意向を踏まえずに都道府県が一律に条例で強制をしても何の意味もないと思います。…当然、学校みんなが嫌だと言うものを、これは幾ら条例ができたからといって、なかなかそれを運用して、動かすことは無理だと思います」（11月15日・衆議院文部科学委員会・萩生田文科大臣）

そこで、教職員の意見を組合が集約し、本当の声を可視化する目的で本アンケートを実施します。

裏面のアンケートに回答し、職場の組合員（高教組・道教組）に渡してください。アンケート内容はまとめて、記者発表や道教委との交渉で生かし、本当の超勤解消につなげます。

「1年単位の変形労働時間制」については、以下を参考してください。近日中に、『高教組情報 全教職員配布号』でもお知らせします。

公立学校に導入されようとしている

「1年単位の変形労働時間制」とは？

～目的は「休日のまとめ取り」
その分、「繁忙期」の勤務時間を延長～

●労基法での目的は「労働時間の短縮」。学校での目的とは違います。

「長期休業期間等において休日を集中して確保することを目的とする場合に限り適用」される制度です。その分、学期中の忙しい時期（繁忙期）の所定の勤務時間を延長します。

労働基準法では労使協定の締結によって導入されますが、給特法では「各地方公共団体の判断により、選択的に導入できる」とされています。

【参考】労働基準法に定められた「1年単位の変形労働時間制」とは？

平均した労働時間が1週間当たり40時間を超えないことを条件に、「業務の繁閑に応じて労働時間を配分する」ことを認める制度です。時間外・休日労働を減少させ、「総労働時間の短縮」をすることが目的だとされています。

労働者にとっては、重大な労働条件の変更にあたるため、対象労働者の範囲や対象期間、特定期間、労働日及び労働日ごとの労働時間については、あらかじめ、職場の半数を超える労働組合または職場の半数の労働者の代表と「労使協定」を締結することが必須です。特定された労働日及び労働日ごとの労働時間は、任意に変更することはできません。

「1年単位の変形労働時間制」どこが問題？

- ①厚労省は「突発的なものを除き、恒常的な時間外労働はないことを前提」と示しています。また、30日前に勤務日と勤務時間を指定しなければならず、それを途中で変更することはできません。つまり、恒常的な超勤があり、突発的な変更が日々生じる教員には非現実的な制度です。
- ②目的は夏休み等での休日の「まとめ取り」に限るとしていますが、今年のように夏休みが短くなれば「まとめ取り」はほぼ不可能です。また、現在でも年休等を使った「まとめ取り」はできるので、そもそも制度導入の前提を欠いています。
- ③この制度は、非常に厳格な勤務時間管理が必要とされるため、過重労働が深刻となっている管理職に対して新たな業務を強いることとなります。

アンケート実施主体

北海道高等学校教職員組合連合会

全北海道教職員組合

以下の問いにお答えください。(選択肢に○をつけてください)

1 1年単位の変形労働時間制について管理職から説明がありましたか

- ① 説明された
- ② 説明されていない
- ③ そのほか ()

2 1年単位の変形労働時間制の説明内容について理解できましたか
(1で「①説明された」場合)

- ① よく理解できた
- ② だいたい理解できた
- ③ あまり理解できなかった
- ④ ほとんど理解できなかった

3 管理職から1年単位の変形労働時間制の導入に関する意見を聞かれましたか

- ① 聞かれた
- ② 聞かれていない

4 導入の可否について、管理職の意向は知っていますか

- ① 知っている
- ② 知らない

5 あなたは、1年単位の変形労働時間制の活用したいですか

- ① 活用したくない
- ② 活用したい
- ③ どちらともいえない

6 そのほか 超勤解消に関するご意見をお書きください

ありがとうございました。アンケートは、職場の組合員へお渡ししてください。

なるべく、紙によるアンケートのご協力をお願いしますが、
無記名によるアンケートフォームもあります。 ⇒



<https://forms.gle/hh3Y55UBTdidHULf8>