

「働き方改革」＝「上限規制」と「変形労働時間」について

○第200回臨時国会において「改正給特法」（2019年12月）が成立

＜改正の大きなポイント＞

現在交渉中

別物

- 「時間外在校等時間の**上限規制**」（改正給特法 **7条関連**）
全国的には2020年4月施行
- 「一年単位の**変形労働時間制（休日のまとめ取り）**」（改正給特法 **5条関連**）
全国的には2021年4月施行

＜日教組の考え＞

- 50年以上にわたって放置されてきた教員の「自主的・自発的勤務」を「**在校等時間**」とした上で、勤務時間管理がなされたことは一定の前進。
- 在校等時間・勤務時間を正確に把握した上で、時間外勤務をなくすために、業務削減、必要な人員の配置等の定数改善を県教委に求めていくことが必要。

＜県の対応・留意事項＞

- 県教委は、業務縮減にむけた努力が無いまま、上限規制を掛けようとしている。
提案は、月45時間、年間360時間
（業務削減が提案されないということは、管理運営に係る責任を果たしていないと言える）
- 校長は教職員が虚偽記録を残す場合には指導する必要がある。また、校長が虚偽記録を残させるような場合には、**信用失墜行為として懲戒処分の対象となり得る。**
- 職員への罰則は無いが、勤務時間マネジメントが評価の対象となってくる。
- 業務削減の具体的な提案と上限時間のできるだけ低い設定を求めることが重要。**
- 変形労働時間制に関しては、現時点では触れてこない。

＜まとめ＞

- ★**上限規制（第7条）**について、県教委は21年4月施行を目指し、**高教組は業務削減を求めて交渉中**
- ★**変形労働時間制（第5条）**について、県教委は現時点での導入は考えていないが、いずれは導入に進むことが危惧される。

業務削減が絶対

＜変形労働時間制に関する文科省の考え方＞

- 学校の1年を繁忙期と閑散期に分け、繁忙期に勤務時間を増やし、その分を比較的仕事に余裕があると考えられている夏休みに振り替え「まとめ取り」をする。
- 例）行事等で忙しい4月や6月、10月、11月に、勤務時間を1日1～2時間延長とする日を設定し、その延長時間を8月に休暇（勤務時間の割り振られない日）として取得する。**＜次ページ参照＞**
- 長期休業期間等において休日を集中して確保することで、教師のリフレッシュの時間を確保し、効果的な教育活動、教職の魅力向上に資する。
→→ **変形労働が導入されても、長時間勤務の解消が見られないとの報告もあり。**