

超勤縮減にならない「1年単位の變形労働時間制」条例化に反対を表明!!

県教委「条例化しても制度の導入ができる状況ではない」

全教員の勤務実態が「上限時間」内であることが前提

県教委は昨年末の16日に、「1年単位の變形労働時間制」を導入するため条例化を提案してきました。これは長期休業期間中に連続した「休日」を設けるために課業日の「勤務時間を延長」する制度で、「この制度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」と県教委も認めています。延長された勤務時間は、天候や緊急事態などがあっても途中で変更することができず、かえって超勤を増大させることも考えられます。しかも、予定より早く仕事が終わっても延長された勤務時間まで拘束され、早く帰るには年休等の取得が必要となるなど教員には「百害あって一利なし」の制度です。1月13日の交渉で『1年単位の變形労働時間制』の導入に反対する要請署名「2769筆」を提出しました。そして、兵庫教組は『1年単位の變形労働時間制』は長時間過密労働の解消には繋がらず、一層の長時間勤務を招く恐れがあり、学校現場の実情にそぐわない制度であり条例化には反対する」ことを表明し、その上で「市町教育委員会及び校長に対して文科省の『前提条件』や県教委の『県立学校における取扱の考え方』、組合との協議と現場教職員との共通認識なしに導入しないことを周知徹底する」ことを確認し、制度導入に一定の歯止めを担保して交渉を終結しました。

文科省の「前提条件」：指針に掲げる措置を全て講じること

1. 上限時間（正規の勤務時間を超える上限時間）
 - 在校等時間が月42時間、年320時間内が前提
2. 教職員に関する措置
 - 客観的な方法等による在校等時間の把握
 - 部活動ガイドラインの範囲内
 - 正規の勤務時間を超える割振りは、業務量が多い一部の時期に限り行う
 - 勤務時間延長日に授業や部活動等を延長・追加して在校等時間を増加させない
 - 勤務時間を短縮する日は、長期休業期間等に連続して設定
 - 終業から始業までに休息時間を確保すること
3. 学校に関する措置
 - 研修など長期休業期間等における業務量の縮減
 - 職員会議、研修等の業務については、通常の正規の勤務時間内において行う
 - 画一的に適用するのではなく、育児や介護を行う者等については配慮すること



反対署名を提出する三上委員長

本的に見直す必要がある

- 以上のことから県立学校では制度の導入ができる状況ではない
- 条例制定をした上で現時点ではこの制度の導入は行わない
- 導入に必要な「実施要領」は策定しない
- 総業務量の縮減や部活動の社会教育化などの進展により学校単位で所属する教員の時間外の在校等時間が指針に定める時間の範囲内になることが見込まれる状況となった場合には改めて制度の導入について検討する

市町立学校も同様であり「考え方」を地教委に周知徹底する

- 市町で導入を行うことになるが、「考え方」について関係規定（実施要領等）の整備に合わせて市町に周知する
- 県では導入に必要な「実施要領」は当面策定しない
- 導入にあたっては組合との協議を踏まえ、教職員との共通認識なしに導入しない

県教委：「県立学校における取扱の考え方」

- 学校単位で全教員の時間外の在校等時間が指針内であること →そのような状況には至っていない
- 長期休業中にまとめどり →学習支援や練習、部活の大会等が実施されており、年間行事等の計画を抜

2021年度兵庫教組役員選挙を公示・立候補受付は22日まで