

ほぼ毎週  
発行

# 労働法大改悪阻止 闘争本部ニュース No.161

No.161 2019.11.13

政府は公立学校の教員に1年単位の変形労働時間制を適用できるようにすることを含む給特法改正案を閣議決定し、臨時国会で審議が始まっています！

教員の深刻な長時間労働は喫緊の課題であり、この改正案は夏休み等の長期休業期間に「学校における働き方改革を推進するための総合的な方策の一環として」「夏休み中の休日のまとめ取りのように集中して休日確保すること等が可能となるよう」にすることが目的であるとされています。

しかしながら、制度は、現在も多くの職場で労働時間規制を緩和して残業代を削減しようとする使用者の手法として利用されているものであり、総量としての労働時間を削減する効果などありません。

日本労働弁護団では本年11月7日、「公立学校教員の1年単位の変形労働時間制導入に反対する緊急声明」を出し、この教員の働き方「改悪」に対して、強く警告しています（日本労働弁護団HPをご参照下さい）。

深刻化する教員の長時間労働の実態は、政府もあらゆる潮流の労働組合も、与野党も、共通の認識をもっています。

この解決のために、まず向き合うべき課題は、いわゆる給特法の抜本的な見直しです。

公立学校の教員は、給特法で給料月額4%に相当する教職調整額を支給する代わりに、時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しないとされ、いわゆる超勤4項目（①校外実習等、②学校行事、③職員会議、④非常災害等）を除き時間外労働を命じることはできない建前になっています。

しかし、部活指導など時間外労働が常態化しているのが現実であり、これらは全て教員

の「自発性」による業務遂行であるとして「労働」とすら扱われない、異常事態が長年放置されています。

これが、使用者による時間管理の意識を鈍磨させ、教員に過大な業務を命じることにつながり、長時間労働が蔓延する元凶となっています。この問題に踏み込まず、長時間労働の是正は不可能でしょう。

法案提案理由である、休日まとめ取りは意義があります。しかし、その手段として、変形労働時間制を導入しなくても、法律・条例で、閑散期にまとめた休日を設けることは可能であり、現行制度上も休日まとめ取りは可能です（文科省も通達で推奨）。

この法案は、手続要件でも労基法が課す労使協定を不要とする、重大な欠陥があります。労基法上の1年単位の変形労働時間制は、労働時間規制緩和の制度で、労働者に重大な影響があります。そのため、歯止めとして労働者の意見を反映させるべく労使協定の締結を要件としていますが、その要件が法律上課されません。条例で定めることとなりますが、現場教員の意向にかかわらず一方的に所定労働時間を割り振られかねないのです。労働条件の最低基準を定める労基法が労働者の健康を確保するために労働時間を規制していることも無視しています。

本年11月12日には、当弁護団の嶋崎弁護士が、国会で参考人として、1年単位の変形労働時間制反対の意見を陳述しました。

労働時間規制全体にとっても大きなマイナスです。国会審議に注目して下さい！

[発信元] 日本労働弁護団

〒101-0062 千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館4階

TEL: 03-3251-5363 FAX: 03-3258-6790