

1年単位の変形労働時間制とは (労働基準法第32条4項)



公立学校では…

1 繁忙期 8時間労働→ 9時間、10時間と延ばす

閑散期 8時間労働→ 7時間、6時間と短縮する

2 日常的に長時間労働がなく、繁忙が明確な職場で、労使協定書を交わした上で「変形」を導入できる

3 使用者は1ヶ月前に勤務時間について労使で確認して定め、使用者側が一方的に変えられない

学期中に7時間45分の勤務時間を超えて働き、長期休業中にその分を短縮、またはまとめて振り替え休日にする。

勤務時間を1時間、2時間増やすと、休憩が1時間となり、16時45分(例)の正規の勤務終了時刻が、18時、19時となる。

改悪「給特法」では、都で条例を定めれば「変形」が導入できる。「給特法」により、労使による協定書は必要としない。

公立学校には「変形労働時間制」を導入する前提がない

1 長時間過密労働は常態化し閑散期がない
夏季休業中は閑散期ではない

時数確保で夏季休業が減らされ、業務はいつばい。
(プール指導に補習、面談、部活、臨海・林間学校、研修、免許更新講習等)

2 今でも夏季休業中に「振り替え休日」がとれない

土曜授業や土日の部活の振り替え休日が今でもなかなかとれないのに、「変形労働時間制」による「休日まとめどり」(およそ5日間)はさらにとれない。

3 労使で決めた勤務時間を変更されることが多くなる

学校は非常対応が多く、1ヶ月後の勤務時間が変更されることが多くなる。

4 疲労は1日、最低でも1週間単位で回復させるもの

4月～7月に長時間働き、夏季休業中に休んでも心身の疲労回復はできない。その前に倒れる危険が…。

「変形労働時間制」の導入により 一層困難になる子どもと教職員、学校

1 過労死の危険性が増大

拘束時間が長くなり、ストレスが増大。睡眠時間も減り、精神疾患に陥るリスクがより高まる。

2 職員同士の感情的な分断状況が生まれる

早い退勤時間の人と遅い退勤時間の人が出て、互いに感情的なぶつかりが生まれ、保育や介護などの事情がある人がさらに困難に。

3 管理職が今よりさらに長時間過密労働に

教職員一人ひとりの勤務時間の管理、出退勤把握、1ヵ月後の勤務時間設定など、今まで以上に業務が増える。

4 長時間労働がより深刻に

見た目の超勤が減るが、逆に長時間労働がより深刻になり、教職員から笑顔が消え、健康を害する教職員が増える。

5 子どもたちがさらに苦しめられる

教職員の余裕がさらになくなり、効率も落ち、授業準備や子どもと直接接する時間などが奪われる。

国会内外のたたかいで 明らかになったことを 生かそう

1 政府が「変形」では長時間労働はな
くならないと認める

2 現場が反対するものを導入することはできない、
条例を策定する前に職場での議論をすすめ、
条例を決めた後も職場で十分議論することが必要、と政府が答弁

3 厚労省が、「変形」導入で処罰されるのは、
協定書を結ばない、1ヶ月前に決めた勤務計画を変更した場合と答弁

4 政府が、「変形」にかかわる業務で管理職が忙しくなることを認めた

5 超勤ガイドラインが大臣指針になり
月超勤45時間、年間360時間を超える職場には導入できない、
また導入後、上限を超えたら中止する、と政府が答弁

子どもたちが一層、「楽しくわかる授業」、「居心地のよい学校」から遠ざけられる

導入させないために私たちはどうすればいいの？