

止めよう! 変形労働制 100

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.100

全北海道教職員組合

2020.11.30

そもそも、「1年単位の変形労働時間制」とは?①

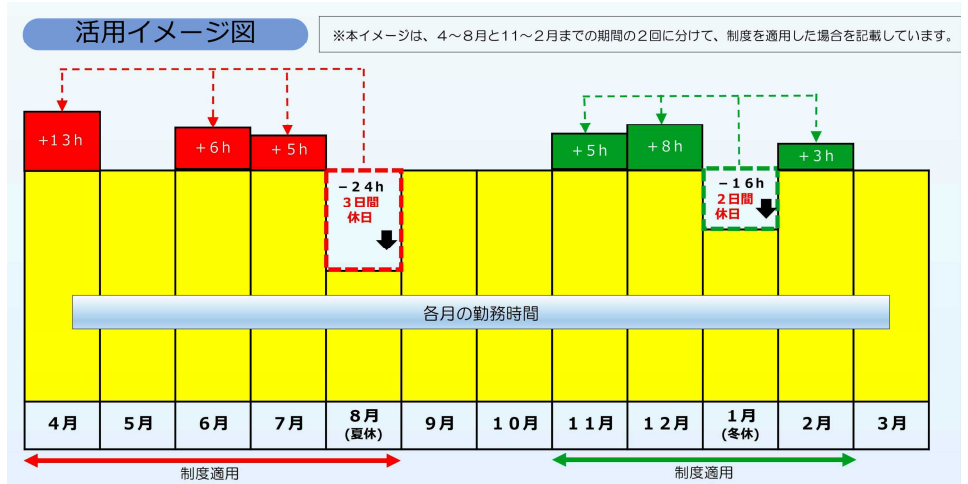
夏休み等に「休日」を設定するため、学期中の勤務を延長 ～長時間労働固定化につながる

●長期休業期間中に休日を設定するため、学期中の勤務時間を延長させる

制度導入の目的を、道教委は「長期休業期間中に連続した休日を設定することで、リフレッシュの時間を確保」と説明しています。

休日を設定するために、繁忙期の勤務時間を延長させます。

しかし、これでは、長時間労働が固定化されてしまい、教職員の勤務の改善にはつながりません。



●5日程度の休日であれば、年休や、夏季休暇の拡充などで対応できる

道教委が示すような5日程度の休日であれば、年休でも対応可能です。多くの教員は年休を使い切れずに繰り越しており、毎年3分の1程度しか取得できていません。(ニュースNo82)

年休を使い切れずにいるのは、そもそも、長期休業期間中も部活動や研修などの業務があり多忙だからです。そうした課題を放置して「連続した休日を設定」しても、休日出勤をして部活動などの業務を行うということになりかねません。

また、年休によらない休日を設定するのであれば、夏季休暇の日数を拡充すれば対応できます。すでに多くの県の夏季休暇は5日間であり、中には6日や7日という自治体もあります。

●「働き方改革」「リフレッシュ」と言うのであれば、平日の業務縮減が先決

制度の目的を、道教委は、「働き方改革を進めるため」「リフレッシュの時間を確保」と説明しています。

制度導入によって業務が減るわけでないのに「働き方改革」だと説明することが、そもそもの間違いです。長時間労働を固定化させる制度導入ではなく、抜本的な業務削減、教職員増員などの対策をこそ行うべきです。

◆ 本制度の目的

- 本制度を単に導入すること自体が勤務時間を縮減するものではありませんが、働き方改革を進めるための一つの選択肢となるものです。
- 長期休業期間中に連続した休日を設定することで、リフレッシュの時間を確保し、効果的な教育活動を行うことができ、さらに、教職の魅力向上にもつながるものと考えられます。