

■教育行政のポイント

“変形労働時間制”の改正法案

菱村 幸彦

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法案が衆議院を通過し、目下、参議院で審議中である。

改正法案が成立すれば、1年単位の変形労働時間制が令和3年4月から、条例制定のうえ、実施されることとなる。

給特法の改正で適用可能に

改正法案は、中央教育審議会答申の提言に基づく。中教審答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」(平成31年1月)は、児童生徒が登校して教育活動を行う期間と登校しない長期休業期間とでは、教員の勤務実態に繁閑の差があることから、公立学校の教員に「1年単位の変形労働時間制を適用することができるよう法制度上措置すべきである」と提言した。

労働基準法は、労働時間の上限を1日8時間、1週40時間と定めている(32条)。しかし、曜日や季節により業務量が変動する業種や職種については、繁忙期に労働時間を長くし、閑散期に短くすることで、超過勤務の抑制を可能とする変形労働時間制を定めている。これには1月単位(32条の2)または1年単位(32条の4)で勤務時間を調整する方式がある。

地方公務員法は、1月単位の変形労働時間制の規定を適用しているが、1年単位の変形労働時間制を除外している(58条)。

今回の改正法案は、公立学校の教員について、1年単位の変形労働時間制の適用を可能にしようするものだ。これにより、たとえば、学期始めなど繁忙期の勤務時間を延長し、夏休みなど閑散期の勤務時間を短縮することで、年間を通した勤務時間の調整が可能となる。

改正法案は、給特法(公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法)の一部

改正で行っている。改正条文は複雑で分かりにくいですが、その要点は、次のとおりである。

- (1) 地方公務員法58条は、地方公務員について1年単位の変形労働時間制を規定した労働基準法32条の4を適用除外としている。
- (2) それを公立学校の教員に対しては適用できるようにするため、給特法の改正で地方公務員法58条の読み替え規定を整備する。
- (3) その際、労働基準法で労使協定により定められている事項(対象者の範囲、対象期間、労働日ごとの労働時間等)については、「条例により定める」と読み替える。

改革の切り札とはならないが

1年単位の変形労働時間制の導入は、教員の勤務時間の長期化・固定化につながるとする反対論も少なくない。この点について、中教審答申は、「1年単位の変形労働時間制を導入することで、学期中の勤務が現在より長時間化し、かえって学期中1日1日の疲労が回復せずに蓄積し、教師の健康に深刻な影響を及ぼすようなことがあっては本末転倒である」と釘を刺している。

1年単位の変形労働時間制が教員の勤務時間改善の切り札となるものではないが、少なくとも勤務時間管理の必要性をより強く意識させる効果はある。教員の勤務負担改善のために、できることはすべてやるという施策の一つと理解すべきであろう。

国立大学法人の附属学校教員には、法人化以来1年単位の変形労働時間制の適用があり、すでに全56法人のうち、50法人(89%)で1年単位の変形労働時間制が導入され活用されている。

今回の改正法案には、もう一つ、教員の勤務時間の上限を定めたガイドラインの法的根拠を定めていることを付言しておく。

(ひしむら・ゆきひこ=国立教育政策研究所名誉所員)

●校長・教頭のための学校経営手帳！ PDCAが回る！ 《好評発売中！》

2020 スクール・マネジメント・ノート

【編集】教育開発研究所 A5変型判/定価(本体 2,400円)+税

■研修誌・図書の小社への直接のお申込みは、小社HP <http://www.kyouiku-kaihatu.co.jp>をご利用ください。

