

問題だらけの

「1年単位の变形労働時間制」

何が問題
なのか
知ろう!

県教委がこの夏に、「1年単位の变形労働時間制(以下「制度」)」についてのアンケートを実施します。その結果が「制度」を導入するかに大きく関わってきます。しかし、「制度」について現場には十分に知られていないだけでなく、大きな問題を含んでいることも理解されているとは言えません。このニュースでぜひ理解を深めてください。

年度初めの疲れを夏休みで解消することは無理で危険

「制度」は、例えば年度始めに勤務時間を増やして、夏休みにその分減らす(休日のまとめ取り)ような勤務を想定していますが、それでは心身の疲労回復はできません。たまった疲れはすぐに解消しないと、心身の病気を誘発しかねません。



「早く帰れる日」でも勤務時間が延長された期間は帰れません

例えば、「制度」で勤務時間を18時まで延長した月には、「今日は17時に帰れる」と思っても18時までには年休を取らないと帰れません。



まずは「4週間単位の变形労働時間制」(勤務の割振り)を実施すべき

岐阜県にはすでに、正規の勤務時間を超えた勤務時間を4週間単位で割り振る制度がありますが、多くの学校で十分活用されているとは言えません。「職員会議が長引いた」「学校行事のために朝早くから業務があった」「入試の作業のために遅くなった」「保護者対応で遅くなった」などの場合、他の曜日の勤務時間を減らす(早く帰れるようにする)べきです。心身の疲労回復のためには、まずはこちらの制度をもっと活用すべきです。

[こちらで詳しく紹介しています→](#)



前提の「月42時間」「年320時間」以内の在校等時間は達成していません

そもそも、「制度」が適用される条件は、在校等時間(学校での時間外勤務)が「月42時間」「年320時間」以内ですが、多くの方がこの条件を満たしていません。そのような状況の中で「制度」の導入を議論することは誤りです。勤務時間終了とともに帰宅できるのであれば、「制度」は必要ないはずで

現在、「制度」を条例化した都道府県はまだそれほど多くありません。さらに、条例化された都道府県でも、「制度」の適用を申請した教員は全国で数人だけです。それは、多くの教員が「これは使えない制度」「むしろマイナス面が多い」「働き方改革にならないどころか、逆行する」ということを理解しているからではないでしょうか。

私たち岐阜県教職員組合連絡会議は、この「制度」の導入に反対するとともに、真の「働き方改革」は、「業務を減らす」「人を増やす」ことだと考えています。

「制度」の導入を止め、真の「働き方改革」をすすめるため、一緒に考えていきましょう。

忙しい時期に長く働いて、
あとで休日をまとめて取り？



ダメ!ゼツタイ!

1年単位の变形労働時間制

長時間勤務 の原因を なくそう

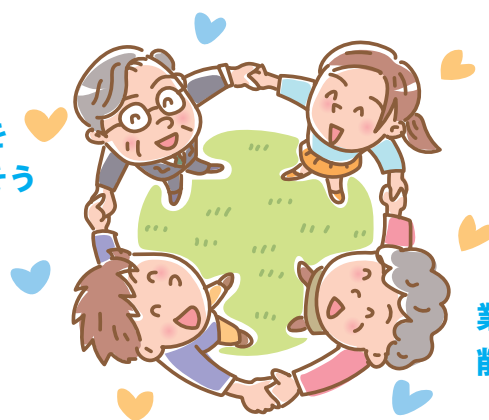
「長期休業中に休日をまとめて取りできる」と言うけれど…
「繁忙期」の長時間勤務はそのまま放置、むしろさらに長時間に？
過労死リスクも高まります。
「まとめて取り」しても本当に休める保障はありません。
たとえ**総勤務時間は変わらなくても、時間外勤務は減ったように見えます。**
これで「働き方改革は成功」になりかねません。
子育て中・介護中など、「困る人」が出てきます。
「個別に配慮する」とは言いますが、周囲の理解と本人の覚悟が必要になります。

夏休みだって十分に年休を 取れていないのに…年休 は消化しきれない

県教委は盛んに年休を取ることを呼びかけるようになりましたが、みなさん年休を十分消化できていますか？「1年単位の变形労働時間制」で夏休みに休日をまとめて取りできても、その分消化しきれない年休が増えるだけです。すでに夏季休暇があり、学校閉庁日も広がってきました。これ以上の休日や早く帰る必要があるのなら、消化しきれない年休をとればよいと思いませんか？

一番の「働き方改革」は
「人を増やすこと」「仕事を減らすこと」

教員を
増やそう



業務を
削減しよう

子どもにゆとりをもって寄り添うことと、個々に応じた学びの保証は「教員を増やし、業務を削減する」ことで解決すべきです。

長時間勤務を放置したまま解決することはできません。

職場全員 で働き方を 見直そう



岐阜県教職員組合連絡会議

〒500-8879岐阜市徹明通7-13岐阜県教育会館201

電話058-215-7301 FAX058-215-7303