

教員への一年単位の変形労働時間制 Q&A

～給特法改正法案はこんなに問題～

Q1 1年単位の変形労働時間制とはどのような制度ですか？

A

1年のうちで忙しい時期(繁忙期)と忙しくない時期(閑散期)がある仕事について、閑散期の所定労働時間を減らして、繁忙期の所定労働時間を増やす制度です。

地方公務員には閑散期がないので、これまで適用されていませんでした。

Q2 1年単位の変形労働時間制を導入すると、教員の労働時間は短くなるのですか？

A

いいえ、短くなりません。

変形労働時間制は、あくまで所定労働時間の数字合わせですので、所定労働時間外の残業を減らす効果はありません。

このことは文科省も認めています。

Q3 1年単位の変形労働時間制を導入すると夏休みを取りやすくなるのでは？

A

いいえ、現状ではそうなりません。

文科省の2006年度の勤務実態調査によれば、7月31日から8月27日までの夏休み期間でも、小中学校ともに教員は残業をしています。教員の有給取得率も低いままです。教員は、夏休み期間でも、残業をして休みが取れない状況です。変形労働時間制を導入しても、休みが取れない現状が変わるわけではありません。

Q4

1年単位の変形労働時間制を教員に導入するとどうなりますか？

A

教員の長時間労働が固定化・助長されます。

変形労働時間制により所定労働時間が増やされた期間は、それまでと同じ時間働いていても、計算上残業時間が短くなり、長時間労働の実態がごまかされてしまいます。民間企業では、変形労働時間制の導入により労働時間が増えています(※)。

また、文科省は、所定労働時間外の勤務は「自発的勤務」として、残業だと認めていません。変形労働時間制を導入しても、所定労働時間外の勤務を「自発的」として、残業と認めない以上、長時間労働を改善する動機づけになりません。

※労働政策研究・研修機構「労働政策研究報告書」No.128.23 頁

Q5

そんな1年単位の変形労働時間制を導入することは許されるのですか？

A

憲法違反の疑いもあり、許されません。

憲法27条は、労働者の健康や生活を守るため、勤労条件に関する基準を法律で定めるとし、これを受けて労働基準法が労働条件の最低基準を決めています。

労働基準法の一年単位の変形労働時間制では、労働者の健康と生活を守るために、事業所ごとに制度の内容について労使協定を締結することが要件とされています。

しかし、今回の給特法改正法案では、労使協定は必要ないとされ、制度の内容を条例にゆだねてしまっています。これでは、労働基準法が最低基準を定めた趣旨に反し、憲法27条に違反する疑いがあります。

2019年11月

発行：自由法曹団

東京都文京区関口1-8-6 メゾン文京関口Ⅱ202号

TEL 03-5227-8255 FAX 03-5227-8257