

9月18日(号外)

JTU

日教組 教育新聞

発行所
〒101-0003 東京都千代田区一ツ橋2-6-2
日本教育会館
日本教職員組合
電話03(3265)2171(代)FAX03(3230)0172
(代金は組合費に含まれています)
<http://www.jtu-net.or.jp>

職場討議資料・全組合員配布

働き方改革

長時間労働是正の力ギは勤務時間の適正な把握！

日教組では、10月の第1週を労働安全衛生週間と設定し、職場の健康・安全を考える期間としています。また、翌11月は過労死等防止啓発月間です。

事務職員・栄養職員等については19年4月から改正労基法による罰則付きの上限規制が適用されています。また、教員については20年4月に施行された改正給特法による「上限規制」が適用されます。しかし、今年は、新型コロナウイルス感染症対策等の影響もあり、学校再開以降も、学習機会の確保、消毒や「新しい生活様式」の指導などの様々な業務負担が生じ、教職員の長時間労働に拍車がかかっており、「上限規制」も遵守されていないことが危惧されます。

この機に、各分会で分会会議を持ち、長時間労働是正の一つの力ギである、上限規制と勤務時間の適正な把握について分会で考えてみましょう。

I-1. 自分の在校等時間・時間外在校等時間を調べてみよう (教員対象)

※ここでの教員とは、給特法における教育職員のことです。

勤務時間把握のポイント

①出勤時刻

- ・校外で職務を行った時間・テレワークを含む

②退勤等の時刻

- ・校外で職務を行った時間・テレワークを含む

③在校している時間等

- ・出勤から退勤までの時間

④取得できた休憩時間

- ・休憩時間が取得できればその時間
- ・実際に取得できなかった休憩時間は時間外在校等時間として計算

⑤自己研鑽の時間 ※あくまで自己申告です。

- ・読書、資格試験の勉強、論文作成等
- ・業務外の時間

⑥在校等時間

- ・学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握できる時間(③)から、休憩時間(④)と自己研鑽(⑤)の時間等を除いた時間

⑦時間外在校等時間

- ・⑥から所定の勤務時間(7時間45分)を除いた時間

⑧持ち帰り仕事

- ・持ち帰ってした仕事の時間(メモ等で記録)
※持ち帰り仕事をせず済むようとりくむことが重要

I-2. 自分の在校等時間・時間外在校等時間を計算してみよう (教員対象)

記入例

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
	出勤時刻	退勤等の時刻	在校している時間等	取得できた休憩時間	自己研鑽等の時間	在校等時間 ③－(④＋⑤)	時間外在校等時間 ⑥－7時間45分	持ち帰り仕事を した時間
／(月)	8:00	18:10	10時間10分	30分	0分	9時間40分	1時間55分	
／(土)	9:00	12:00	3時間0分			3時間0分※1	3時間0分※1	
							⑨時間外在校等時間合計	⑩持ち帰り合計

< 記入例※1 > 土日・祝日に行われる業務

- ・ 自発的に校務を学校内で行った時間及び校外において職務として行う研修や引率、出張、部活動、家庭訪問等の時間が時間外在校等時間に加算されます。なお、持ち帰り時間は含みません。

	出勤時刻	退勤等の時刻	在校している時間等	取得できた休憩時間	自己研鑽等の時間	在校等時間 ③－(④＋⑤)	時間外在校等時間 ⑥－7時間45分	持ち帰り仕事を した時間
／(月)								
／(火)								
／(水)								
／(木)								
／(金)								
／(土)								
／(日)								
							⑨合計	⑩合計

I-3. 改正給特法「上限規制」ここがポイント！ (教員対象)

①「在校等時間」による勤務時間管理

- ・ 在校している時間を基本とする「在校等時間」での勤務時間管理
- ・ ICTの活用やタイムカード等により、客観的に計測（在校等時間の記録は公文書）

②時間外在校等時間の上限時間

（1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1か月及び1年間の合計時間）

- ・ 1か月 45時間以内、1年 360時間以内
- （臨時的な特別な事情でやむを得ない場合は、1か月100時間未満、1年で720時間以内）

II. 自分の時間外勤務時間を確認する機会としよう (事務職員等対象)

事務職員・栄養職員等については、給特法は適用されませんので「在校等時間」などの概念はあてはまりませんが、時間外勤務時間について改正労基法による罰則付きの上限規制（月45時間、年360時間）が適用されています。また、ICTの活用やタイムカード等により客観的に勤務時間を計測することや休憩時間が実際にとれているかチェックすることも重要です。この機に改めて自分の時間外勤務時間の縮減にむけて、何ができるか考えてみましょう。

Ⅲ. こんなことはありませんか？(すべての教職員対象)

休憩が取れないのは当たり前？

教職員は休憩時間をとりにくい実態があります。しかし、休憩を取らずに働くと、心身ともに疲労がたまり、思考力・判断力にも影響が出ます。

実際の勤務時間管理で、在校した時間から機械的に45分(または60分)を引いている実態はありませんか？

なお、改正給特法では、「休憩時間を確実に確保したうえで、在校等時間には実際に休憩した分の時間を含まない」として、勤務実態を記録した勤務記録との齟齬がないようにすることを教育委員会・管理職に求めています。

休憩時間について

労働基準法第34条では、「使用者は、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩を与えなければならない。」

「使用者は、休憩時間を自由に利用させなければならない。」と規定しています。

- ・勤務時間管理はどうなっているか知っていますか？
- ・どうすれば休憩時間が取れるか、話し合ってみましょう。

勤務時間は実態通りに記録されていますか？

「在校等時間」は、ICTの活用やタイムカード等により客観的に計測し、校外での時間についてもできる限り客観的な方法により計測することが求められます。この記録は公文書として、公務災害が生じた場合等において重要な記録ともなります。

管理職や教育委員会は、在校等時間の記録をもとに、業務削減や超過勤務時間縮減をすすめる責務があります。

虚偽記載の禁止について

「仮に教職員が虚偽の記録を残している場合には、校長等はこうした管理運営に係る責任から適正な記録を残すように指導する必要がある、また、万が一校長等が虚偽の記録を残させるようなことがあれば、状況によっては信用失墜行為として懲戒処分の対象ともなりうるものと考えられます。」(指針に係るQ&Aより)

- ・管理職が把握している自分の勤務時間を確認できますか？
- ・その記録と自分の実際の勤務時間は一致していますか？

コラム 時間外勤務の上限時間は、なぜ1か月あたり45時間なの？

- ・この基準は、労働安全衛生の観点から決められています。どんなに健康に自信があっても、時間外勤務が続くことによって心身に負担がかかり、心臓疾患や脳疾患、精神障害等を発症する危険性があります。「おおむね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症の関連性が徐々に強まると評価できる」(厚生労働省「脳・心臓疾患の労災認定」6頁)ため、月45時間が上限とされています。なお、月45時間の上限時間は、ここまで働かせていいということではありません。年360時間を超えないためには、当然、毎月45時間の時間外勤務をさせることはできません。
- ・月80時間以上の時間外勤務がある場合は、健康状態の確認のため、医師による面接指導が義務づけられています。本人が自覚していなくても、危険な状態になっている場合があります。
- ・学校現場ではここ10年、精神疾患による病気休職が毎年5,000人前後となっています。

長時間労働の是正で、教職員の命と健康を守ろう！