

変形労働時間制の概要

2019(令和元)年 12 月の給特法改正により、地方公共団体の判断で 1 年単位の変形労働時間制を導入することが可能になりました。これは繁忙期に勤務時間を延長し、その分を長期休業期間に振り替えて、まとめて休日を取れるようにする制度で、2021(令和 3)年 4 月から施行されています。

1 導入の目的

休日を集中して確保することによって休息の時間等を確保し、効果的な教育活動を行うことに資するとともに、教職の魅力向上に資することにより意欲と能力のある人材が教師を目指すことにつなげる。

2 導入の前提

- ・ 前年度において超勤時間の上限が守られていること
- ・ 適用する年度において、超勤時間の上限及び部活動ガイドラインが守られること
- ・ 振替による休日は、長期休業期間に連続して設定すること(夏休みに 3 日、冬休みに 2 日なども可)
- ・ 育児や介護等を行う教員には、その時間を確保できるよう配慮すること
配慮の例：勤務日や勤務時間の割り振りの工夫、対象期間の短縮、制度の対象としないなど
- ・ 指針に定める全ての措置を実施し、1 つでも実施できなくなった場合、以後に延長されていた勤務時間を通常の勤務時間に戻すこと

3 制度実施までの流れ(県費負担教職員の場合の例)

各学校で検討 → 市町村教委と相談 → 市町村教委の意向を踏まえて県教委が条例案を作成 → 県議会
で条例が成立 → 市町村教委が規則を改正 → 校長が各教員と対話し個々の事情を斟酌(必要に応じて
文書に記録) → 市町村教委、校長、教員が丁寧に話し合い → 対象者や運用方法を決定 → 制度実施

4 勤務条件

- ・ 対象期間が 3 箇月を超える場合、勤務日数の限度は 1 年あたり 280 日
- ・ 対象期間を平均して、1 週間あたりの勤務時間が 38 時間 45 分となるようにすること
- ・ 勤務時間の限度は、1 日 10 時間、1 週間 52 時間
- ・ 超過勤務は 1 カ月に 42 時間以内、1 年間に 320 時間以内
- ・ 連続勤務日数の限度は 6 日、特定期間(特に業務が繁忙な期間)中は 12 日
ただし、土日に勤務させる場合は他の平日に週休日を設定

5 必ず講じなければならない措置

- ・ 勤務時間の延長は、長期休業期間に振り替えて確保できる休日の日数の範囲内で行うこと
- ・ 勤務時間の延長を理由として児童生徒の活動の延長や教員の業務の付加を行わないこと
- ・ 長期休業期間における部活動、研修等の業務の縮減を図り、集中した休日を取れるようにすること
- ・ 超勤 4 項目のやむを得ない業務を除き、職員会議、研修等は、通常の正規の勤務時間内に行うこと

6 その他

- ・ 本制度を含めて、勤務条件等についての相談窓口を教育委員会及び文科省に設置すること
- ・ 本制度の活用に関して職員団体から交渉の申し入れがなされた場合、地方公共団体の当局はその交渉に応じ、交渉の結果結ばれた協定は、双方において、誠意と責任をもって履行すること