愛知労働問題研究会会報　第７号 2019 年 2 月 28 日

編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会
連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町 9-7 労働会館東館３階　愛労連内
ＨＰ：http://www.roren.net/romonken/　Email:aichiromonken@gmail.com
Facebook:https://www.facebook.com/aichiromonken/または
https://m.facebook.com/aichiromonken/

①「会報」の最新号以外は、上記の HP に掲載されています。
②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。
③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで
ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番 208、普通預金、番号 2408778
ゆうちょ銀行の口座間：記号 12080、番号 24087781

【目次】

第７回定例研究会……1
Ⅰ　報告：１年単位の変形労働時間制に関する労使協定書について
渡辺武志さん（名古屋大学教育学部附属中・高等学校教諭）……1
Ⅱ　コメント：天崎能孝さん（名古屋市教職員労働組合書記長）……7
Ⅲ　質疑応答など……10
報告・コメント資料……23
運営委員会からのお知らせ……34

第７回定例研究会

＊2019 年 1 月 26 日（土）13 時 30 分～16 時 10 分頃、労働会館本館 2 階第 4 会議室、参加者 17 名（個人会員 7 名、非会員 10 名）
＊以下の内容は、これまでの会報と同様、定例研究会当日の報告等に若干の変更（削除・修正等）を加えたものです（文責在編集担当者）。

司会（田巻運営委員）

愛知労働問題研究会第 7 回定例研究会を始めます。司会を担当させていただきます田巻です。本日は定例研究会としては、初めて教員の労働問題について報告を受けます。報告者は渡辺武志さんとコメンテーターは天崎能孝さんです。それではまず、渡辺さんの報告からよろしくお願いします。

Ⅰ　報告：１年単位の変形労働時間制に関する労使協定書について
渡辺武志さん（名古屋大学教育学部附属中・高等学校教諭）

１．概要

皆様こんにちは、渡辺武志と申します。名古屋大学構内の東山にあります名古屋大学附属中・高等学校で教師をしています。専門は数学ですから、報告内容は専門外のことですので、間違いがあるかもしれないことをご承知ください。それではまず、概要についてプリントを見ながら報告させていただきます。

本日の話は、１年単位の変形労働時間制に関することです。新聞報道等によりますと、公立学校にも変形労働時間制の導入の具体化が話題になっています。地方公務員法によると、公立の中学校や高等学校においては変形労働時間制がとれません。実際に変形労働時間制をとることになると、大変流動的なことになると思います。ですので、それも踏まえて本校の実情を報告して、中・高等学校の先行事例としてお話ができればと思います。本校は研究開発校であり、いつもは教育研究の話をするのですが、このような内容の報告するのは初めてなので不思議な感じもするのですが、皆様の参考になればと思って報告をします。

本校の概要ですが、国立大学法人が設置する名古屋大学教育学部附属中・高等学校といいます。名古屋大学の東山キャンパスにあります。中学が 1 学年 2 クラス、高校が 1 学年 3 クラスです。高校から 1 学年 1 クラス増えまして、全体で約 600 名弱の生徒数の併設型の中等教育学校です。専任教員は約 40 名です。私は数学科の教員ですが、あとで触れるように名古屋大学の中の職層の過半数代表です。このほかの校務は図書情報部の主任、高校 1 年生の学年主任と吹奏楽部顧問です。小さい学校のため、仕事の種類が多く、今流行りのブラック企業的な働き方になっています。

（上の写真：向かって左から田巻さん、渡辺さん、天崎さん）

本校が変形労働時間制になった過程についてお話します。2004 年に国立大学が法人化されました。これは私の専門外ですが、自立した法人となりますと（実際は自立していませ

んが）、法人化に伴って身分は非公務員となりました。国立大学の教員も附属学校の教員も公務員ではありません。公立中学校や県立学校の教員は、身分は公務員ですが、本校職員はみなし公務員ということになります。法人化されるまで、給料は国から支払われていましたが、現在は名古屋大学から支払われています。いろいろな妥協があって、保険証の関係は文科省共済組合に加入しています。

法人化後の変化ですが、これまでは国家公務員法や人事院規則の下にありましたが、資料１頁（p.23）のアンダーライン部分にあるように、①労働基準法、労働安全衛生法の下で自主的に就業規則を定めることになりました。そこで私たちはどうなるのか、当時の人たちが議論をしました。大学の教員は、それ以前から裁量労働制の下で働いています。本校も裁量労働制にした方が楽なのではないかということで、調整しようとしましたが、勤務形態として、授業が同時に終わるため、裁量労働制は難しいということになりました。大学教員は公務員の中でも１種で、附属学校の教員は２種という区分でした。１種と２種は違うということが根本的原因であったと思いますが、普通の一般的な労働制も検討しました。しかし、本校は夜遅くまで働く人もいますし、普通の事務員のようなことにはならないだろうということで、変形労働時間制がよいのではということになりました。

附属学校では変形労働時間制で働くのですが、大学法人との関係では労使協定を結ぶということになります。名古屋市などの中学校や高校の教員の労働組合の組織率は３分の２を超えていると思うのですが、名古屋大学全体では３分の２を超えていません。名古屋大学では、いくつかの職層に別れて労使協定を結ぶこととなっており、職層は、大学教員・附属学校教員・事務員・技術職員・臨時職員・看護師など他にもいくつかあります。そして、労使協定を結ぶ前にそれぞれの職層で過半数代表が置かれることになりました。名古屋大学の教員（大学教員）の場合は人数が多いので３名の過半数代表、附属学校の場合は40名ほどしかいませんので１名の過半数代表が置かれました。私は今その仕事をしています。それぞれの職層でそれぞれに過半数代表をおいて労使協定書を作成することになります。今日は実際の労使協定書を示して話をしたいと考えています。

法人化後に二つほど大きな変化がありました。一つは、今まで附属学校は教育学部の下でしたので、労働組合を作るとかいろいろなお願いをする相手は教育学部だったのですが、なかなかそれから上に行かないということがありました。職層での交渉が始まったことによって、附属学校の実態が名古屋大学の本部に伝わりやすくなったということがあります。かなり連絡が行きわたるようになりました。

しかし一方で、法人化になったことで不利益も生じることになりました。一つは、公務員身分で無くなったことです。名古屋市の公立中学校や愛知県の公立高校からの人事交流で来た職員は、戻るときに退職金が出なくなります。それから、国立大学の運営交付金が毎年前年比1%削減され、これが財政を圧迫しています。財政効率化という名目のもとで、もう10年近く減らされてきています。どういう形で圧迫されているかといいますと、運営交付金のほぼ100%が人件費に充てられています。それ以外の経費はどうしているかというと、医学部附属病院での収益や工学部などの外部獲得資金で成り立っている状況です。また、大学教員の流動性を確保するために、徐々に名古屋大学の大学教員が年俸制に移行することになります。そのようなお金がない厳しい環境の下で、私たちの労働環境をどうするか、1年単位の変形労働時間制を活用して、私たちの労働環境をよくしていこうかということが課題になってきました。ここまでよろしいでしょうか、質問があればお願いします。

発言者

退職金の問題ですが、退職前に公立学校に戻れば退職金は出るということですか。

渡辺さん
割愛願いを提出して、年数はカウントされるということです。
発言者
人事交流の期間も勤続年数に反映されるということですね。
渡辺さん
そうです。
発言者
わかりました。
発言者
少しびっくりしたのですが、運営交付金は名古屋大学では1%削減だそうですが、病院では1.3%ではないですか。
渡辺さん
そのあたりは、私は専門ではないのですが。全体としては1%ずつとなっています。
発言者
医学部は1.3%ずつです。
渡辺さん
そうですか。
発言者
100%近く人件費ということですが、施設の修理などはどうなのですか。
渡辺さん
そういうものを含めないで、すでに100%を超えています。

２．１年単位の変形労働時間制に関する労使協定書とは？

それでは、１年単位の変形労働時間制の採用についての話をします。まず、地方公務員に対しては、地方公務員法第58条第3項により適用除外になっています。ところで、１年単位の変形労働時間制は、1ヶ月を超えて1年以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じて労働時間の配分を認める制度です。例えば、普通の学校ですと、林間学校や修学旅行などの際には勤務時間が多くなってしまうので、若干の調整が可能になります。後に述べるように、この制度の採用で勤務表に各人が勤務時間を書いていくわけですが、本校も時間外勤務に対しては、ほぼ超過勤務手当が出ないことになっていますので、メリットは、夏季休業期間などで勤務時間を短縮しやすくなり、これで調整します。１年単位の労働時間制でほんの少し改善することになりますということでした。

ほんの少し改善することになるというものが、資料1(pp.25-26)です。変形労働時間制とは、どういうものかということが書かれていますが、これは後でお読みください。先程も申しました通り地方公務員については適用除外となっていますが、ほぼ全ての大学法人が設立した50ほどの附属学校では、変形労働時間制を導入しています。資料１の２頁目(p.26)を見ていただきますと、変形労働時間制のメリットが書いてありますが、実際このようになっているかという疑問があります。この資料には、実際はいろいろなものがついているのですが、見やすいものを抜粋しました。必要な方は全体をホームページなどで確認してください。

１年単位の変形労働時間制に関する労使協定書が資料2(pp.27-28)です。これよりも、本日追加配布させていただいた「資料2の追加」(pp.29-30)をご覧ください。これに基づい

てお話します。この労使協定書では、法定労働時間を超えないために、対象期間を３か月ごとに区分して勤務日数や勤務時間数を決めています。区分期間の３か月ごとに附属学校教員や特任教諭（退職した人を再雇用した教員の呼称）の勤務日数や勤務総時間数を定めています。また、勤務表に定める勤務時間を細分化し、分かりやすいように表にしています。昨年までのものを計算していたのですが、かなり間違いがあって本日資料を出し直しました。

今度は細かい方から見て行って、全体を見通してみようと思います。まず、「資料２の追加」とある１年単位の変形労働時間制に関する労使協定書を参照してください。公立学校の教員の方にとって、こういうことは必要ないのでイメージがわかないと思います。それでは労使協定書について説明いたします。私たちは労働者ですので、定められた勤務日数で、定められた労働時間を、就業規則に基づいて労使協定を締結して働いています。私たちが加入している労働組合は、国立大学法人名古屋大学東山キャンパスの過半数を組織しています。最初に、労働基準法 32 条の４の規定に基づいて、１年単位の変形労働時間制を協定すると書いてあります。

第１条では対象者を規定しています。附属学校教員と特任教諭、ただし妊娠中又は産後１年を経過しない女性又は心身の健康上の理由により適用除外を申請した者は除外するとなっています。第２項で、育児や介護を行う職員その他特別な配慮を必要とする職員には、必要な時間を確保できるよう配慮する、としています。

今日の話で重要なのはその次からです。第２条ですが、変形労働時間制の対象期間は、平成 31(2019)年４月１日を起算日とする１年間とするとされています。これは、来年度のことを決める職員会議で全員のいるところで諮って決める協定内容です。次が大事ですが、第３条として、勤務時間は１年単位の変形労働時間制によるものとし、１年を平均して、附属学校教員については週 38.75 時間を、特任教諭については週 38.75 時間又は週 20 時間を超えないものとする、となっています。

実は、これは良いものでも悪い基準でもあります。名古屋大学では上位規定で一日の勤務時間が 7.75 時間と決まっています。ただし、勤務表に定める勤務時間は、７か８か９か 10 などの労働時間しかなく、４時間から 10 時間までの時間区分があって、実際は 7.75 というのは管理職しか適用されていません。そこで私たちはそれをうまく使えないだろうかと考えて、第３条から整理しようというようなことで考えています。

第３条の第２項ですが、対象期間における勤務時間数及び勤務日数は、次の時間数及び日数を超えないものとするとして、これは全部数えました。資料４やその他は大分昔のものなのであてにしないでください。次（2019）年度は 10 連休があったりして、勤務日数が少なくて 240 日です。これまでは 246 日くらいでした。240 日に 7.75 時間を掛けて年間 1,860 時間となっています。人によっては月曜日から金曜日までの５日間に 7.75 時間掛けるという人もいます。第３条の第３項として、対象期間には、区分期間を設けることとし、起算日から３か月（暦月）ごとの期間とする、となっています。なぜ３か月ごとにしているかといいますと、最初は６ヶ月とか１年として勤務時間を自由にできるのかなと考えたのですけれども、あとで勤務表などを見てもらえばわかるのですが、部活動をやっている先生は土曜日、日曜日に勤務ができないことになってしまいます。それを避けようとすると、この変形労働時間制では資料１に戻って、１週間につき 52 時間までという労働時間の制限があって、これを３回しか使えなくなるとするとおかしくなり、できるだけ３か月で行おうということになりました。要は土曜日などに部活動で出る人にも、勤務時間として付けられるようにしようとの配慮です。

次に第３条の第４項は、「対象職員の起算日から最初の区分期間における１日の勤務時間、週休日及び休日については、別添勤務表のとおりとし、以後の区分期間については以下のとおりとする。なお、過半数代表者の同意を得て、各区分期間の初日の 30 日前までに勤務表を作成するものとする。」となっています。表の区分のところをご覧いただきますと、附属学校教員と特任教諭に別れていて、さらに ABCDE となっています。先程言いました林間学校や修学旅行で勤務時間が長くなることで、24 時間勤務ということはあり得ませんので、そこだけは 10 時間勤務ということにしています。ただ、林間学校は 2 日間、修学旅行は 3 泊 4 日ですので、その分増やしたり減らしたりしています。A の教員 11 人は林間学校に行く教員、B の教員は修学旅行に行く高校 2 年生の教員、C の教員は修学旅行に行く中学 3 年生の教員、D の教員は行かない教員ということになっています。私たちは、通常勤務日数に 7.75 時間を掛けるというように考えているのですが、それだと夏休みが確保できないので、何とか夏休みを確保しようということで、次のようにしました。実際には年間 240 日で通常６時くらいまで学校に残っている人が多いので、例えば、240 日を 8 時間勤務とすると、年間 1,920 時間で 60 時間オーバーすることになります。たまたま 60 時間を 8 時間で割ると 7 日間と 4 時間分余ります。したがって、7 月 1 日から 9 月 30 日までの間にこの 60 時間分をゼロ勤務として夏休みに充てるようにしました。

それから第３条の第 5 項として、「勤務表に定める勤務日の勤務時間は、次のとおりとする」となっています。勤務時間を沢山つくりました。自分たちの労働時間は全員の合意で作成しました。例えば、午前 8 時 20 分から午後 5 時 20 分というのが普通ですが、修学旅行などに行く人は 10 時間、部活動等で土曜日に勤務できるようにするために、9 時間というものもつくって、夏休みのゼロ勤務をもう少し増やしたいということも考えました。始業時間が午前 9 時 20 分という変な時間区分もありますが、これは、土日に部活動などで勤務しなければならない沢山の先生たちのために、朝のホームルームを副担任の先生にやってもらうということで、1 時間遅く出勤するという形でつくりました。あとは 4 時間勤務という形で主に部活動で使っています。

３．勤務の実態

実際にどのような勤務をしているかというと、時間調整をすることはほぼ無理です。したがって、良くないのですが、１年単位で動かして 1,860 時間にしています。そこで、本当は私が作らなければいけないのですが、管理職が作った資料 4 を参照してください。管理職が作った年間勤務表です。林間学校は 5 月の 9,10,11 日で、勤務時間が 1 日 10 時間となっています。４つの区分期間の中で 4 月から 6 月は勤務時間が多いですが、7 月から 9 月はそれより少なくなっています。アンバランスな形になっていますが、名古屋大学附属校の教員が勤務しやすいように、一年間でこの表のように調整しています。

さて、実際にどういう勤務をしているのかというと、資料の「その他」（勤務表）を見て下さい。名前が消してあります。まず４月から見ていきます。労働者は７日連続で勤務ができませんが、特に部活動をしている先生は、例えば雨で日曜日に試合が順延したというようなことが発生します。その場合、教員は結果的に無休で働くことになります（本来は副顧問が働くことになります）。ただ、部活動の顧問は、私もそうですが、試合があれば成果を見たいということもあるので、奉仕の精神で土日連続勤務になることがあります。しかし、働く者として、よい働き方でないことは、どこかで意識しなければいけません、特に変形労働時間制の下ではそのように思います。私の場合、日曜日にも部活動の勤務があります。公立学校でしたら土日の手当が出ると思いますが、勤務時間外の手当は出ませ

ん。それを防ぐために、土曜日に4時間勤務をつけて連続勤務にならないように工夫しています。週48時間を超えないように、3週連続にならないようにしています。また、夏季休業等の長期休業中の勤務時間がゼロ時間になるように、それ以外の時間で9時間や10時間を設定しています。ただ実際のところ、このような勤務の仕方は無理で、土日の半分は学校に来ている、「遊び」に来ているという形になります。土日のどちらかに勤務すれば部活動手当は出ますが、あえて土曜日の4時間勤務という形にしているのが実情です。

部活動も踏まえつつ、しかも集中的にとれる、実際に生徒たちが学校に来ない時期にゼロ時間を設定しようと、勤務時間をカウントして1,860時間に収めようとしています。これからまだ調整しますが、7.75時間と8時間の間のタイムラグをうまく使って、長期休業中のゼロ時間勤務をふやすように調整しています。部活動をやる人たちにも少しでもこたえられるように、こういう形で運用しています。

勤務表は大変面倒で全部書かなければいけませんので、私も1・2年目は、なぜこのようなことをしなければいけないのかと思いましたけれども、自分で自分の労働時間を管理するということは、「労働」ということを考えると大事なことですし、別の視点からも大切なことだと思います。

勤務表及び勤務カレンダーに関する「申し合わせ事項」（資料３）があります。これは勤務カレンダーを全会一致で管理職が作成するときに確認します。管理職としては、こうしたことを書いておかないと齟齬（そご）が起こったときに困ります。どこまでこれを読んでいるかは、その人その人の問題ですが、補足の内容をまとめたもので、これはどちらかというと内部資料です。

以上の形式で勤務時間を作っていきます。ただ週48時間超を3週連続はとれないため、土曜日の4時間勤務などによってその辺の調整をすることで、教員は四苦八苦しています。部活動をやっている先生は、勤務手当などで調整しているという状況です。そういう勤務形態を労働者にとって良くするために、労使協定書を締結して取り組んでいます。さらに、どういう風に働けばいいのか、働き方について能動的に働くことが大切なのですが、いろいろなことや指導が労働時間の中に確保できなくなるということが、一番問題で大事なことです。

つたない話でしたが、以上で報告とします。皆様にお願いしたいのは、資料3以降のものについては、できれば廃棄していただきたいと思います。報道機関などに出ると問題ですのでお願いします。ただ私たちも働き方についていろいろな齟齬が起きないように対応して、日々努力をして直しながらやってまいります。何もない中での模索しながらの試みですので、ご意見などをお願いしたいと思います。　　（＊以上、報告時間約50分）

司会

ありがとうございました。質問もあると思いますが、この後のコメントも含めて休憩の後でお願いします。ではコメンテーターの天崎さんお願いします。

Ⅱ　コメント：天崎能孝さん（名古屋市教職員労働組合書記長）

こんにちは、名古屋市教職員労働組合の書記長をしている天崎です。私自身は名古屋市の中学校で教員をしています。「働き方改革」と言われる中で、学校でどのような取り組みができるのかを自分自身でも考えているということで、今日はコメントをさせていただきます。よろしくお願いします。

文科省を含めて、１年単位の変形労働時間制を学校現場にどのような形で適用できるのかという考え方が出てきて、私自身もすごく驚き、もしこの制度が私たちの職場にも入ってきたらどのようになるのだろうか大変不安でした。現在愛知県内の公立小中学校では導入されていませんので、名古屋市も導入していないことになっています。ただ一部、介護とか特例で時間をずらすというようなことは行われています。それは、変形労働時間制と少し違うかなと思いますが、そういう流れというものはあると思います。

今日渡辺さんに勤務カレンダー等を見せていただいて、これが名古屋市の現場に導入されたらどうなっていくのかということを考えました。人事交流として名古屋市の教員も行っておりますが、このカレンダーを作るだけで、「やってね」と言われて何日かかるのだろうか正直思いました。実際にはいろいろな問題が起こってくるのではないでしょうか。皆さんの近くの小中学校で、夜遅くまで灯りがついているのをご覧になるのではないでしょうか。実際には学校の中で授業だけやっていればいいというのではありません。教育委員会からアンケートが来てそれに対する報告や、教科などでの研究会や学校内でもレポート・報告などや、学校での努力点をいち早くまとめて冊子にするなどの仕事があります。時間が足りないという声が聞かれる状況です。変形労働時間制の議論の中で、学校には「繁忙期」と「閑散期」があるといわれますが、実際にはわれわれ教員の中では常に繁忙期です。周りの方々には「夏休みがあっていいわね」と言われますが、夏休み（夏季休業）は大切な研修期間であって、これを閑散期と置き換えられるのは違うかなと思います。学校の現場が世間に知られていないことが、こういうところにも表れてくるのかなと思います。

名古屋大学附属校では、一日 7.75 時間で年間 1,860 時間ということでしたが、名古屋市でも 7 時間 45 分ですから 7.75 時間になります。一年間で 52 週ありますが、年末年始と祝日など勤務の全くない時間がありますので、実質 48 週を働いているということになります。そうすると、年間 1,800 時間から 1,900 時間の勤務時間になります。今の学校現場では、この勤務時間の範囲に収めて働くことは難しいです。小学校では担任が全ての教科を担当するのが原則ですので、授業準備ができるのは授業後の 14 時半過ぎからということになります。一般に授業準備には、1 時間の授業に対して、管理職などから「1 時間の教材研究をしなさい」と言われます。単純計算で 6 時間の授業に対して、6 時間の教材研究で計 12 時間となります。それだけで一日 7.75 時間は超えているわけです。中学校は教科担任制のため空き時間もあるわけですが、その時間は遊んでいるわけではなく、教材研究をしたり、教育委員会のアンケート報告をまとめたり、などしています。

なかなかイメージがわかないと思いましたので、エクセルで作成した資料(pp. 31-32)、名古屋市立中学校の新任教員の在校時間（校内残業時間）記録（2017/4～2018/3）を参照してください。これは情報公開でとったものですので、公表してもらっても結構です。気をつけていただきたいのは、一日 7.75 時間の勤務時間を全て省いて、月にこれだけ在校時間として時間外労働（残業）に従事している状況です。新任教員 74 名全員が対象で、平均して月に 82 時間です。文科省は、月に「45 時間までなら」と言っていますが、それも超えています。どれだけ働かせているのだということです。名古屋大学附属校の変形労働時間制では、年間 1,860 時間という数字がでていましたが、この表をみますと、時間外労働だけでその数字近くまで働いてしまっています。その原因は何かというと、部活動の指導です。部活動では、活動があれば見ていなければなりませんし、土日に公式試合などの活動があれば「引率」しなければなりません。

ということで、勤務時間外の労働時間がこれだけ出てきてしまうという状況です。資料の 2 頁目(p. 32)で 65 番目の方だけが、新任採用の面談で勇気をもって「部活を持ちません」

と言ったのか、何らかの事情があり部活動を持てなかったのかわかりませんが、この方以外の 73 名は部活を持っています。強制ではないので、中には持ちたいという方もみえるでしょうが、ほぼ全員が部活動顧問ということは何らかの力が加わっているのではないかと思われます。ちなみに私は、部活動をもっていません。管理職から、小規模校なので生徒の様子を見るためにも「部活を持ってほしい」と言われました。しかし、「それは強制ではないのですよね」と言ったら、それ以上は言えませんということでした。「何か他に持ちたい部活があるのですか」と言われましたので、私は専門が弓道なので「弓道部を作ってください」と言ったのですが、「それはできません」と言いますので、「そうであるなら部活を持ちません」と言いました。また、オリンピックにｅスポーツが加わるらしいので、「ｅスポーツ部を作ってください」とも言ったのですが、「それもできません」と言いますので、部活は持たないことになりました。私は、部を作るというのであれば顧問をしようと思っていましたので、素直に返答しました。

もう一つ、「勤務時間外の在校時間　就業ターミナル（名古屋市）2017」という資料(p. 33)をご覧ください。名古屋市は個人個人がＩＤカードのようなものを持っていて、「就業ターミナル」といいます。これは、コンビニなどで会員登録していて、そのカードを出すとスキャンして特定されるというようなものです。機械が置いてあり、それにカードをスキミングすると、出校時間と退校時間が自動的にコンピューターに集積される仕組みで、名古屋市では小中学校などに導入されています。このデータは国会でも使われたようで、かなり客観性のあるものとしてお墨付きをもらっているものです。この表には、勤務時間外の月間在校時間を４区分に分けて、学校種別に毎月の人数が集計されています。データを見ていただくと、４月、５月、６月で、勤務時間外の在校時間として 45 時間を超えている方がかなりの人数にのぼっています。中には、「0～45 時間」と「80 時間超」のそれぞれに該当する人数がほぼ同じところもあります。やはり８月は少ないですが、８月は勤務時間内に部活動をやっているので、こういう数字になっています。部活動が無くなれば、大きな数字（人数）は左側に寄っていくと予想されます。部活動を減らせばそうなるのですが、名古屋市ではなかなか難しいところです。小学校についてはあと 2 年で部活動を民営化すると言っているので、今後見て行かなければならないと思っています。

変形労働時間制を導入しても、この就業ターミナルに見られるような労働実態は、変わらないのでないかというのが実際のところです。この数値に現れたように、超過勤務というかブラックな状況があるというように思われます。変形労働時間制を導入した場合、やはり生徒指導などに熱くなる人はオーバーになるでしょうし、最低限という言い方は良くないかもしれませんが、これ以上生徒に負担をかけないような取り組みをされる方は減っていくのかなと思われます。実際、校長や教頭などの管理職で遅くまで残っている人はかなり少ないというデータもあります。私たちの組合としては、変形労働時間制の導入を見送った方がよいということで考えています。渡辺先生の報告のコメントになったかどうかわかりませんが、変形労働時間制の導入に関しては、待ったをかけなければいけないということでお話をさせていただきました。　　（＊以上、コメント時間約 15 分）

司会

ありがとうございました。今から 10 分休憩して 45 分から再開したいと思います。お二人の方、報告とコメントありがとうございました。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約 10 分間）・・・・・・・・・・・・・・・・・・

Ⅲ　質疑応答など

司会

再会します。お話が非常に把握しづらい点などもあったかと思いますので、まず質問からお願いして、説明していただくということで始めます。質問のある方が何人か手を挙げていらっしゃるので順番にお願いします。

発言者

公立小学校の教員です。法律に書いてある勤務時間以外に「遊び」で学校に来ている時間について、お金が出ていないということはわかりました。勤務表に 8 時間とか 9 時間と書いてある部分についてはどうなのですか。

渡辺さん

勤務表に書いてある 8 とか 9 という数字は、どこかで減らさなければいけないという指標になる数字です。例えば 9 を 4 つ書いてあれば、別の勤務日に 4 時間減らすという形にして対応しています。

発言者

そういうことではなくて、勤務表に 8 時間と書いてあるのに、実際は 9 時間かかってしまったという場合です。

渡辺さん

事前に勤務表を作成しているので、その場合、残業代は発生しません。

発言者

それは働いていても勤務として見なされないということですか。残業代を出さなければならないのではないでしょうか。

渡辺さん

もちろんそうですが、本学では手当は出ません。勤務時間の変更願は出せるので、申告して振り返ることは出来ます。でも手当は出ません。

発言者

同じような質問です。勤務表に 8・8・9 とか書いてありますが、実際にはそれ以上働いていると思います。その場合、名古屋市の小・中学校の就業ターミナルのようにタイムカードなどで勤務時間が把握されて、超過勤務手当が出るのですか。

渡辺さん

タイムカードは使っていません。ですので、名古屋市の方が先進的というか・・・

発言者

時間外勤務としては全く把握されていないということですか。

渡辺さん

そういうことになりますが、2020 年度には何らかの策が取られる予定です。

発言者

今の話で残業代が出ないということはわかったのですが、労働安全衛生法上、過労死などの場合に必要な勤務時間の実態的な把握・記録は全く存在しないということですか。

渡辺さん

存在しないということになります。だから、倒れないようにするということ・・・。

発言者

自己責任ということですか。

発言者

労働組合として賃金を出せという要求をするとともに、我々の健康を守るために勤務時間の記録だけはしろという要求はされていないのですか。

渡辺さん

そうですね。私は組合長でないのでよくわかりませんが、訴えようとしても数値にしないと分からないわけですから、労働組合を通して記録を取るように働きかける必要があるかと思います。今の状況は記録が取られていません。

発言者

勤務時間の記録がないということですが、民間企業などのように門を閉めた時間とかパソコンの電源を落とした時間等で確認する方法はないのですか。

渡辺さん

私どもの学校は研究施設で、管理職はいますが、全員が鍵を持っているので出入りは自由です。勤務時間の管理は重要なことでやらなければいけないとは思いますが。時間の管理に関しては別の方法で、上手に休暇をとっていることがあります。例えば研修時間があります。大学の場合は週 2 日ですが、うちの学校の場合には昔は 1 日だったのですが、週に半日あります。その時間に学校にはいないで大学構内で研修をとる人が多いです。このように研修時間を使って補填していますが、違法であることは間違いないです。

発言者

時間外勤務という概念がなく、研修などでフレキシブルな働き方をしているとすると、変形労働時間制を導入するメリットが無いように思うのですが。変形労働時間で、勤務時間を一応決めて働いているけれども、勤務時間終了後に一杯働いているわけですから。

渡辺さん

メリットとしては、勤務時間の弾力的運用で、夏休み（夏季休業）の平日に 4 時間勤務が多くなり、勤務が楽になること、また、時間単位の年休が少ない時間で済むことですが、全体としてメリットはあまりありません。

発言者

研修に関連して、夏休み（夏季休業）中に職務専念義務の免除（職専免）、いわゆる自宅研修は認められていないのですか。愛知県立高校の場合は、申請すれば認められているのですが。

渡辺さん

我々は特に申請書類として出していません。勤務表に 8 とか 9 とかをつけた時間分を自宅研修のような形では取っていません。公務員でなくてもそのようなものが取れるということであれば、良いシステムなので取り入れたいと思います。

発言者

勤務カレンダー（勤務表）の勤務時間数と給料は連動せずに、毎月給料は同じ額が支給されているのですか。

渡辺さん

そうです。

発言者

そうすると、「資料 2 の追加」(p. 29)の労使協定書にある年間勤務日数 240 日、勤務時間数 1,860 時間以内であれば、給料は変わらないということですね。

渡辺さん

そうです。

発言者

ゼロ勤務時間を自分で算出するというメリットがあるのですね。

渡辺さん

そうです。

発言者

よくわかりました。そうすると、労働組合が交渉で年間勤務日数と時間数を減らすように、そして給料は一定を確保するという闘いが出来るのですね。

渡辺さん

数値上はそうなります。

発言者

そうであれば、こういう変形労働時間制は価値があると思ったことと、年休を確保したいということはよく理解できました。ただ、この勤務カレンダーを作る作業が大変だと思います。勤務時間中にできると思うのですが、この元表は管理職や代表が作るのですか。

渡辺さん

勤務カレンダーの元表は管理職が作ったり、過半数代表の私も作ったりします。

発言者

それで勤務時間等を記入すれば、自動的に計算できるようになっているのですね。

渡辺さん

そうです。これはエクセル表です。

発言者

そういう点ではこういうのもありかも知れないなと思いました。ありがとうございました。

発言者

労使協定書に関する質問です。第 1 条に、変形労働時間制を適用免除する条件が列挙されていますが、こういう健康上の理由などの条件以外は認めないのですか。また、職員会議のある日に勤務時間が 9 時間となっていますが、その場合、健康上の理由のある人はどうなるのですか。要するに、労使協定書がどれだけ個人を縛ることができるかということです。

渡辺さん

この労使協定書は性善説で作っておりまして、これを作っているときにたまたま妊娠中の方や健康上の理由で休んでいる方がいて、その範疇の人が含まれるように文章を考えたというのが正しいかと思います。もう一つ、職員会議で勤務時間を超えることが確かにあります。なぜこんなに遅くまで会議をしているのかと言う方もいますし、私もたまにそういう発言をします。本来は勤務時間内で終わらなければならないのですが、実際には終わっていません。

発言者

変形労働時間制なのに勤務時間内に終わっていないのですか。

渡辺さん

終わりません。よくないことです。ただ、最近は大分早くなってきました。数年前まで採否は挙手で行われていて、たとえば、副校長を決めるのも選挙で時間がかかっていましたが、現在は副校長が任命制になったので大分早くはなりました。

発言者

個人でその日の勤務時間を 8 時間とか 9 時間とか決めることができるというように聞いたのですが、この日は職員会議を入れたいので、9 時間にしろというように指定されるので

すか。

渡辺さん

会議が長くなることが多くあるため、基本的には皆で共通になるようにしているということです。たとえば、私が 8 時間で帰ってよいかと管理職に答えを求めたら、管理職は帰ってよいというしかないと思います。ただ、重要事項に関する職員会議がありますので、給料の出ない状況で、皆で議論しましょうと前向きに取り組んでいるのが現状かもしれません。そういう意味ではきちんと直すべきところだと思います。

発言者

土曜日に部活動（部活）をやれば、本来休日手当で割増になるはずですが、部活手当以外に支給されているのですか。

渡辺さん

残念ながら支給されていません。割増ではなく県立高校と同じように手当が出ています。

発言者

悪いことばかりですね。

渡辺さん

ある意味でそうです。よい環境でないことは確かです。

発言者

国立大学法人は、言葉の正しい意味でブラック企業だと思います。

渡辺さん

そうです。

発言者

なぜかというと、労働安全衛生法には職場を明るく働きやすくしましょうと書いてあって、国立大学法人には安全配慮義務があるはずですが、この労使協定書などを見ていると、その点の配慮というか立場が逆転しているのではないでしょうか。

今、国立大学法人は労基署（労働基準監督署）から敵視されていて、何が起こっているかというと、勤務実態調査を毎月やれという変な行政指導が来ているのです。過労死を防ぐために勤務時間短縮をしなくてはならないのに、安全衛生委員会の時間が延長してしまっています。その辺の意識が教育学部の先生は極めて希薄で、私の勤務先でもそうですが、その辺がヒシヒシ伝わって来ました。安全配慮義務というか労働者の労働時間管理は使用者の責任だという意識はどうですか。

渡辺さん

名古屋大学の場合、安全衛生委員会は大学本部で毎月一度会議をしています。委員全員が集まりますが、その議論の内容は時間管理とか安全配慮ということでは全くなくて、どちらかというと、事故が起きたとか棚から物が落ちたから人が怪我をしないようにどうすればいいのかということを議論する場になっていて、おっしゃるような時間管理の問題は議論されていません。

発言者

そのあたりは労働組合運動の課題としてどのように認識されているのですか。

渡辺さん

おっしゃる通り、私たちの学校は労働環境という点でかなり悪いといえます。

発言者

交渉の相手がわからないのですが、私たちにもゼロ勤務というのは可能なのでしょうか。

発言者

小中高でいえば振替勤務のことではないですか。

発言者

8時間で一日休めるということですね。

発言者

ゼロ勤務ということは振替をしなくてもいいということですか。

発言者

一日が8時間勤務とした場合、実際は7.75時間で、その差をうまく利用するという話でしたが、それは、この勤務カレンダーにどのように反映されているのですか。

渡辺さん

この表には何も反映されていません。一日の所定労働時間は7.75時間ですが、この表の勤務時間には8とか9とか10時間しかないのです。しかし、勤務時間の区分で一日ごとに0.25時間のタイムラグができるので、これを合計して年間60時間分のタイムラグを、7月1日から9月30日の間にできるだけ消化するという考え方です。

発言者

一日の所定労働時間は7.75時間だとされていても、たとえば、4月から6月の間に、この日は出勤しなくてもいいとか、この日は4時間ということがあるわけですね。

渡辺さん

６月から８が月の勤務では４時間勤務が起こりますが、４月から６月にかけて、春休みもしくはテスト中に起こると思われます。

発言者

先程、なるべく年休を残したいと説明されました。年休以外に当然病休などがありますが、それより先に年休を使ってしまわないようにしているということですね。また、勤務カレンダーが決まっていても、年休を取れる雰囲気という点はどうですか。

渡辺さん

本校の場合はいつでも誰でも年休を取れます。ちょっと出かけると言って、1時間年休を取ることができる環境になっています。普段からそういう環境づくりも大事かなと考えています。

発言者

勤務カレンダーに8とか9時間とか書いてあっても、自分で必要なら4時間にして年休を取れるようになっているということですね。

渡辺さん

平日は原則8、9時間勤務であるため、それはできません。

発言者

年休取得率はほぼ100％と理解してよいですか。

渡辺さん

たくさん取っているかどうかわかりませんが、年休を取っている人はいっぱい取っています。上手に取っている人は、そのために管理職が理由を聞くということはしません。ただ授業時間に関わると、生徒に影響が出るのでなるべく避けるという配慮をしています。

発言者

例えば、勤務表に勤務時間が書いていない場合で、通勤途中に事故にあった時に労災認定されますか。つまり、その空白の時間に管理者の指揮命令権が効力をもっているのかどうか、うかがいたい。

渡辺さん

そのようなことは幸い実際には起っていなくて、その場合、多分管理職が勤務時間として付けてくれると思いますが。

発言者

勤務時間とされていない時に、事故などが起った場合には自己責任になるのですか。

渡辺さん

おっしゃる通り、そういう矛盾がどうしても出てきてしまいます。私は数学をやっているので、０か１かということで言えば、間違いなくアウトで直さなければいけないのですが、我々の場合はなるべく、本当は良くないが、勤務時間の中に戻すということで部活中の公務災害についても対応しています。

発言者

実際に裁判などになった場合にどうなのか、認められるかどうかはそうなってみないとわからないということですか。

渡辺さん

ただその時間は、勤務をしていると。

発言者

そうであれば、最初から労使協定書に条件的なことを書いておくべきではないでしょうか。条件的なことは最低限書いておいて妥結しないと禍根が残る、そのための協定ですから、来年度から是非変えてください。

渡辺さん

頑張りますが、、、。

発言者

県立学校の教員です。「資料２の追加」の２頁目(p. 30)に書いてある１日の勤務時間に縛られるということですか。例えば土曜日の部活のところに 4 時間と書いてあったら、自分で 9 時から 13 時までと決められるのですか、それとも、１日の勤務時間（４時間の場合は４つの時間帯）に出勤しなければならないのですか。

渡辺さん

先程の議論と同じで、我々として勤務時間の指定は良くないと思っています。お金が発生する時間は 4 時間ですが、実際のところ厳しい管理はなされていません。したがって 9 時から 13 時でやっている人もいますし、8 時から 12 時までやっている人もいて、様々です。ただ、その時間は勤務したということで手当などがもらえます。

発言者

土曜日に勤務時間となるなら、例えば、平日の夕方 7 時まで部活もやれるということですか。

渡辺さん

可能ですが、そういう運用をやりはじめると、多分、全員がそのようになって勤務時間としては無茶苦茶になってしまうのではないかと思います。40 人の教員は同床異夢ですので、カレンダーを提示することによって穏やかな形で縛っています。

発言者

ということは、皆さん同じように、例えば、木曜日は 8 時間と入れているのですか、この日は会議があって遅くなりそうだから木曜日に 9 時間と書くと、誰かがそれチェックしているのですか。

渡辺さん

中学校の副校長が一応チェックはしているのですが、あまりにも種類が多すぎて大変と

いう実情があるのは確かです。それが逆に穏やかな勤務状態になっているということです。副校長と話をすることもあり、中には悪用している人も少しはいるみたいですが、チェックを受けてここの部分はちゃんとしてくださいと言われることもあるようです。いろいろな人がいるのでなかなか難しいです。

発言者

ありがとうございました。

司会

いろいろな点に話が及んではいますが、他にありますか。

発言者

愛教労（愛知県教職員労働組合協議会）という組織で問題になっていることは、例えば、会議があると、保育園にお迎えに行かなければならない人が行けなくなってしまうということです。そういうことで困っていることはないですか。

渡辺さん

保育園に行く人はどうしても抜けますので、例えば、年休をとってすぐに抜けることができます。

発言者

年休を取らなければならないのですね。

渡辺さん

そうです。欠席しますと言えば抜けられます。それとは別に、時短勤務を取っている人もいました。保育園の送迎で時短勤務です。

発言者

それは育児時間ということで、例外にすると労使協定書に書いてありますね。

渡辺さん

それ以外は年休になります。なお、４月からは育児や介護などで、勤務時間の前倒しや後ろ倒しが可能となります。

発言者

職員会議のある時は、問題があろうがなかろうが年休を取得しないと抜けられないということですね。

渡辺さん

うちの学校は、昔からの伝統で会議だけは全員出ましょうということになっていますが、介護等で抜けることはできます。おっしゃる通り、変えるべきことがあると思います。

発言者

細かいことですが、勤務表で区分期間を設けていることが、分かりにくいです。１年単位の変形労働時間制ですから、１年間の勤務表が前年度末に作られるわけですね。労使協定書の第 3 条の 4 項には、「過半数代表者の同意を得て、各区分期間の初日の 30 日前までに勤務表を作成するものとする」と書いてあるので、第 1 区分が４月 1 日からとして、その時点では第 2 区分の 7 月 1 日以降の勤務表は出来ていないという理解でよいのでしょうか。

渡辺さん

実際の運用上は、年間の勤務カレンダーを前年度末に作ってしまいます。

司会

質疑応答だけでなく、すでに意見交換もされていますが、これからは意見交換を中心にお願いします。

発言者

安城市の小学校の教員です。お話を伺って自分が変形労働時間制になったらどうなるのだろうと思って聞いていました。というのは、今年、自然教室の引率をしました。中学校は 4 泊 5 日で、小学校は 3 泊 4 日だったかな、唯一残業代がつくので 1 万円近くもらえました。修学旅行もそうですが。変形労働時間制になると、当然それらの行事が時間内とみなされるわけですから、残業代がもらえなくなるのではないでしょうか。

発言者

それは残業代ではなくて、我々は割り振りをしているので特殊業務手当です。

発言者

わかりました。手当として支給されていたものが変形労働時間制になるとなくなるのではないでしょうか。そうすると、支払う側は今まで払っていたものを払わなくて済むようになります。変形労働時間制では、夏休み（夏季休業）期間などが実質休みになるということでしたが、自分の職場でも、やはり年休が取れないし、幸い病気にもならないので、年休取得率は低く、20 日になかなか到達せずに、半分以下の 10 日くらいでしょうか。変形労働時間制ではそれがカバーされるのでよいのか、それとも今まで支給されていたものがもらえなくなるので問題なのでしょうか。

渡辺さん

確認してみますが、何かお金が出ているかも知れません。縛りが多くなり宿泊を伴う行事などでの手当は減っているのではないかと懸念しています。部活動の手当や、本校の場合は入試問題を作らなければならないので入試問題作成手当もありますが、お金をもらえるよう、努力を少しずつしています。

発言者

小学校と中学校は少し違うと思います。私の勤めている知立市の小学校では、夏休み（夏季休業）は閑散期に入り、10 日から 20 日が勤務を要しない日になります。隣の安城市では、最後の週は慣習としてあまり勤務を入れないようにしましょうという流れがあります。私たちの場合、10 日から 20 日以外は年休を取っています。そこは、小学校と中学校との忙しさに違いがあるかなと思います。私が変形労働時間制で心配・不安に思っていることは、つぎの点です。現在は、教特法（教育公務員特例法）があるから、平日の 8 時間勤務でできるだけ早く帰りましょうということで、16 時 50 分には会議などの業務を終わらせるようになっています。しかし、変形労働時間制ですと、夏休み（夏季休業）の中に 4 時間勤務が増える代わりに、4 月～6 月の繁忙期には全部 9 時間勤務となるのではないか、これまで 16 時 50 分に帰れたのに、17 時 30 分くらいまで労働時間が伸びてしまうという不安です。変形労働時間制の仕組みがよく分かっていないかもしれませんが、4 月～6 月はただでさえ忙しいのに「正当」に遅くまで働かされることになるのではないかという不安もあって、変形労働時間制の導入に反対しています。

発言者

それは非常に大事な点だと思います。私は民間企業で働いていた経験があり、上司から「タイム・イズ・マネーだよ」「1 分 1 秒を大事にしろ」「そこからは残業の割増がつくのだから」などとすごく言われていました。教特法で、今はありませんが、昔は時間研修などもいっぱい取れました。

報告では、変形労働時間制で 1 人 1 人が 8 時間だの 9 時間だのと書かされて、これは能動的だと言われていますが、ある意味自分が管理しているという幻想を持たされているのではないか、勤務時間は 1 日 8 時間で、それ以外は時間外勤務だということを労働者は自

覚しなければいけないのに、自分で働く時間を管理できるという錯覚を持たされてしまって、働いていることになるのではないかと思います。変形労働時間制が導入されている民間企業では、時間外手当など結構な縛りがあるのではないでしょうか。ところが、私たち教員は、時間外勤務手当がありませんし、罰則規定もありません。変形労働時間制の導入によって自分で労働時間を管理できていると思わされて、8 時間労働制という意識が壊されていくと思います。すごく怖い制度だと思います。

私たちは労働組合だから闘います。しかし、勤務表に書いてある通り 8 時間とか 4 時間で帰ろうということは、よっぽど意識の高い闘う教員でないと無理で、若い人や闘わない人が大半ですから、これと文科省のいう一ヶ月の上限が 45 時間の時間外労働ということがセットになると、長時間に及ぶサービス労働の実態が隠されていくことになっていくのではないかと思います。教員の 6 割が月 80 時間超えの超過労働をしている実態を、変形労働時間制でちょっと減らしたように見せかける恐ろしい制度ができると思いました。

だから、ぜひ変形労働時間制が導入されているところの人は、そのブラックな状況をどんどん発信してほしいのです。今、私たち教員は注目されていて、多くの学者の人たちがネット署名で教特法反対の運動を起こしてくれていますし、労働組合は何をやっているのですかと、いろいろな方が言われています。労働組合と学者の先生と街頭署名している若者たちと皆で集まって記者会見するなど、社会的な発信をしていかなければいけないと思います。「教師はブラックで大変ね」とみんなが言ってくれているときに、文科省がそれを解決してくれるようなことは嘘です。現在行われようとしているのは、私たちの残業時間を減らすための時間管理ではないのです。厚労省の動きを見て分かりました。労働生産性を上げるための勤務時間管理です。勤務時間管理の中身が安倍政権によって変質しています。

発言者

全国的な流れを見ていると、大学でも経営側が労働者の生活に責任を負わないようになっています。財務省と経済産業省が圧力をかけており、文科省は安全配慮義務をしているような偽装をしていますが、キーワードは自己責任です。たとえば、国立大学に対する運営交付金という補助金をどんどん減らしているので、名古屋大学と岐阜大学が統合すると、両大学の仕事をかけもちにしてそこから給与をもらうようことになります。どうもそういうことがあり、労働政策が産業政策の一部になってしまっていて、経済活動については営業の自由をとことん追求しようとしており、労働政策としての厚労省の規制をとことん弱めようとしているわけです。この文脈の中で考えていく必要があります。特に労働基準法 32 条の「一日 8 時間、一週 40 時間」が、法改悪で「一週 40 時間、一日 8 時間」にひっくりかえって、32 条の 2，32 条の 4，32 条の 5 という形で変形労働がどんどん増えてきました。大学の先生方に対する裁量労働制なども、嬉しそうにあれで満足している場合ではなく、あれで自由に働いているなどと馬鹿なことを言っている理系の先生や教育学部の先生がいっぱいいます。そもそも、年単位の変形労働時間制がおかしいという認識はあるのでしょうか。

渡辺さん

お二人の話からすると、私が能動的と言ったことは訂正した方がよいのかもしれません。それはおっしゃる通りだと思います。闘うという点で言えば、私は引継ぎということで文章もそのまま踏襲するようなことも多かったと思いますので、今後変えていきたいと思います。今日はよいアイデアを、基本的なことを学びましたので、私自身活かしてきたいと思いました。

発言者

意見交換ですので、先生を責めているわけではないのですが。

発言者

変形労働時間制についてよく知らなかったのですが、どうやって一人一人に勤務表を書かせているのでしょうか。

渡辺さん

今日は資料に載せませんでしたが、他の学校のほとんどは、ちゃんと勤務表を書いていません。

発言者

ちょっと気になった点ですが、資料１(p.25)に労働時間の制限として「１週間につき 52 時間まで」とありますが、これは労働基準法に書かれていないですよね。施行規則にあるのですか。

渡辺さん

これは、そうです。

発言者

施行規則（省令）は、あの無限に働かすことのできる高度プロフェッショナル制の場合と同じで、その適用が年収 1,075 万という要件は、施行規則であって法律ではないので、容易に下げられます。だから、52 時間という数字も監視しておく必要があります。

発言者

そもそも学校の場合に、1 週間の変形労働時間制はイメージが何となく湧くけれども、1 年間の変形労働時間制はイメージがわきにくいです。現在の労働基準法では、一日 8 時間労働で、この上限を超えた場合に特別に 36 条の協定を結んで 25%の割増賃金を支払うとなっている精神が最低限だと私自身は思っています。大昔から大先輩たちが勝ち取ってきた大ルールだと思うのです。これを壊すのは重大なことではないでしょうか。先程のお話では、ゼロ時間勤務を設定してなんとかバランスを取ろうとしているようですが、これは一定の良心的人間がやっているからそうなるのであって、ちょっと悪い奴がやればいくらでも悪用できるルールだと思います。こういうルール自体が問題で、こういうルールを作らせてはいけないと思います。労働組合の幹部が抵抗しなくてはいけないのではないでしょうか。これは導入されれば個人では対抗できない、労働者個人は労使協定書に縛られるわけですから。8 時間労働制を破ることはとんでもないと思います。現実は、教特法が 25%どころではない事態を招いているわけだから、教特法自体をやめろと言わないといけないと思います。地方当局は、金が無いからといいますけれども、これは金の問題ではありません。教特法を撤廃したならば、変形労働時間制を考えてもよいと思います。労働組合が全国の労働者の 8 割を組織していれば状況は違うかも知れませんが、そうではないので、これはいいようにやられます。

発言者

私は、部活動を校務分掌に入れるなら、勤務時間外になったら部活動をやらないと校長に言いました。この変形労働時間制が導入されると、特に若い教員に対して、部活動をする週 3 回は 9 時間勤務になるというご指導が入り、そこは勤務時間内だから拒否できない部活動になってしまって、その代わりにゼロ時間勤務を設定するといっても、なんだかんだと働くことになっていくのでないかと思います。また、働き方改革で、校長がどれだけ勤務時間を減らしたかということを勤務評定する、うちはこれだけ勤務時間を減らした、残業を減らしたということを成果としてみて、勤務評定を給料に反映することを高校から

やり始めるらしいということです。昨日の新聞で、スバルの労働者がタイムカードを押した後で時間外勤務をしていたことが報道されていましたが、若い教員は校長の面接をすごく怖がっています。「何で月に 90 時間も働いているのだ」と校長から言われるから、皆、80 時間以下にして陰で働いているのが実態です。校長が勤務評定されて形の上だけ勤務時間を減らそうとしても、私の友達も「そんなの家でやるわ、持ち帰り残業が増えるだけだ」と言っています。だから、見えない残業が増えるだけになるような校長の勤務評定、結果を給料に反映させる勤務評定を、愛高教（愛知県高等学校教職員組合）の方を中心に頑張って阻止してもらわないといけません。

発言者

今でも家に持ち帰りをしているのですか。

発言者

もちろんです。主婦はまずそうです。寝てから、起きて深夜にやっています。

発言者

その部分は、校長の指揮命令下にあるにもかかわらず、自己責任になっていて全く見えないことになっている、労災が起こりかねない状況ということですね。

司会

教員の方の過労死や公務災害で一番問題になるのは、持ち帰り残業です。見えないから、常に持ち帰り残業が問題になります。

発言者

名古屋大学の副総長さんは、この件についてはどういう見解ですか。

渡辺さん

この件だけでなく、いろいろな問題で洞察力のある方で、いろいろな問題で意見書を書いてもらったりすることもあるのですが、最近は別の問題で話しをすることが多いです。別件ですが、我々が公務員ではなくなったので、夜中まで働いているということで、最近大学に労基署が入って来ています。

発言者

愛知教育大学附属校ですね。

渡辺さん

愛教大附属校には部活動がないのでまだよいのですが、広島大学の福山の場合には、労基署が入ると部活動が出来なくなるのです。元は働きすぎの問題があるのですが、部活が無くなることに対して、保護者が猛烈に反対します。何とか解決しようという途中ですが、お金がないことがいろいろな問題を生んでいます。

発言者

お金がないなどと言うから国立大学法人の職員だなと思うのです。

渡辺さん

その通りですね。

発言者

そこで洗脳されてしまっています。

渡辺さん

確かにそうかもしれません。

発言者

労働者が働く場合の絶対的な条件が 8 時間で、対価があっての雇用だから、それがない雇用はありえないわけですから。国立大学法人の職員みたいなことを言うと、だんだんそ

このところが希薄になっていきます。

渡辺さん

その通りですね。名古屋大学にも文科省から官僚が出向していてデータを必ず用意します。お金がないないというわけです。どこかにあるのではないかとも思いますが、財源から話をされるので、なるほどと思わされることもあります。

司会

一日 8 時間は権利ですから、弁護士の立場から言うと、ノーワークノーペイの原則に基づいて労基法をもとに残業代の請求をすればよいのではないかと思います。もし、相談を受ければそういう回答になるのかなと思います。そのためには少なくとも労働時間管理をする必要があります。月 45 時間の上限規制のためではなく、合理的な形でタイムカードでの管理ができないのであれば、そうではないチェックの仕方をある程度客観性を保てる形でしていくことが必要だろうと思います。そこは当局の方も理解してもらいたいと思います。

保護者の立場からいうと、部活動（部活）は大きくて、自分も部活をやってきているので、ブラック部活もありますけれども、何か打ち込むものがあればうれしいなと思って複雑なものがあります。先生が足らないこと、それが保護者にどのくらい周知されているのかという問題もあると思います。学校からそういう問題の働きかけを受けたり、知らされたりということはもちろんありません。私は名古屋市内で子育てをしていました。市立ではなくて民間の社会福祉法人の保育園に子どもを預けていましたから、定期的に保育制度のことや職員の非正規の問題などを保護者でも知る機会がありました。学童保育でも労働組合からこういう問題があるということを学ぶ機会がありました。

公務員の職場では難しいことがあるかも知れませんが、労使協定をこういう形で結んでいて、先生たちはこういう形で働いているとか、もっと時短がしたいとか、そういう話を保護者も巻き込んでいかないと運動が上手くいかないと思います。保護者も学校以外のところでは労働組合のお世話になっているのですから、弁護士という立場を離れても学ぶ機会があることはとても貴重なことだと思っていますので、そういうことも考えていただけたらと思います。教特法の問題も、最近『労働法律旬報』などで取り上げられていて、教特法はおかしい、不勉強だったと思うこともありますので、保護者にも知らせる機会を多様にもっていただきたいなと思います。結局は、保護者が政府に金を出せと言っていかなければならないのですから、そうやって皆よい方向になっていけばよいと思います。

発言者

先程、愛教大附属校ではほとんど部活動がないというお話だったのですが、愛教大は特殊な状況でそうなっているのでしょうか。

渡辺さん

詳しいことは分かりませんが、教員が管理職になるために論文を書くなど、そういうことをする時間を確保するためだと思います。

発言者

学校の方針として部活動をやらないということですか。

渡辺さん

そういうことではなくて、そうなってしまっているのだと思います。教員の人事異動が活発であることや学校の伝統も大きいと考えます。

発言者

なるほど、そうですか。

渡辺さん

本校は、文科省が何かやれというと、こういうアイデアもあるというような学校なので、またちょっと違います。公務員という意識はあまりないです。

発言者

国立大学が法人化して、最初に労基署が入ったのは愛教大ですね。

発言者

私たちにとって、愛教大に労基署が入ったことはすごく衝撃的でした。愛教大附属の教員で限度無く働いてきた人が管理職になり、限度無く働かせているという悪循環があります。三河地域の上の方々は皆そこを通って出世していくのですが、名古屋大学附属は素晴らしいと思います。

発言者

国立大学法人化で公務員ではなくなったので、36 協定を締結して労使協定の下でやるから残業手当が出るのだと思っていました。教特法の適用がなくなり、そこの部分で闘いなのかなと思っていましたが、全く違うことが分かって勉強になりました。

司会

時間も雰囲気もだんだん終わりに近づいてきましたが、他になければ報告者に感想をお願いします。

渡辺さん

皆さんのお話によって、私は働くことの基本的なことについて理解が不足していたことを感じました。労使協定書の問題についても、よく全体に促すようなことの方法を検討していきたいと思いました。今日は情報提供という意味もありましたので、皆さんの参考になればと思います。ありがとうございました。

天崎さん

変形労働時間制が名古屋大学附属中・高で導入されていて、どんな実態なのか、どんな問題があるのか、よくわかりました。文科省も含めて１年単位の変形労働時間制の導入を考えているようですが、そうした制度の導入ではなくて、長時間労働の実態を解決するには教員を増やすしかないのだと思います。変形労働時間制の導入に反対しながら、教員と未来の財産である子どもたちの教育が十分できるように頑張っていきたいと思います。その時には皆さんのお力をお借りすることもありますで、よろしくお願いします。今日はありがとうございました。　　（＊以上、質疑応答等の時間約 80 分）

司会

どうもありがとうございました。これで第 7 回定例研究会を終わります。

報告・コメント資料（23 頁～33 頁に掲載）

報告資料（８頁分）

＊資料３・４・その他は未掲載

2019年1月26日（土）
13時30分～16時30分
名古屋大学教育学部附属中・高等学校
渡辺　武志

１年単位の変形労働時間制に関する労使協定書について

１．概要

○　国立大学法人名古屋大学教育学部附属中・高等学校について
住所　：名古屋市千種区不老町　名古屋大学東山キャンパス内にある
生徒数：中学校１学年２クラス（約２４０名）
　　高等学校１学年３クラス（約３６０名）　約６００名の併設型中等教育学校
教員数：専任約４０名
　（約半分　名古屋大学採用　半分弱　愛知県立高校教員人事交流
　残り名古屋市中学校教員　人事交流）

○　今回のお話をすることになった経緯
２００４年　国立大学法人化　国立大学は「自立した経営」をする法人となる。
　身分：非公務員型　（みなし公務員規定がおかれる）
　　（給料　国→名古屋大学　保険証：文部科学省共済）
　法人化後の変化：国家公務員法、人事院規則
　　→①労働基準法、労働安全衛生法　の下で自主的に就業規則を定めることとなる
　　②名古屋大学では、労働組合の組織率が過半数で組織されていないため、教員、附属学校教員、事務員、技術職員、看護士などの職層に分けて過半数代表者をそれぞれおいて、労使協定等の締結をする。
　　③法人化後の人事交流の職員は名古屋大学で退職金が出ない。
　現在は、運営交付金が毎年前年度比１％削減（効率化係数）が財政を圧迫している。
　では、附属学校では労働基準法にそってどのように労働時間を決定したか？

○　一年単位の変形労働時間制　の採用（労働基準法第３２条の４）
（地方公務員については、地方公務員法第58条第３項により適用除外）
＊１か月を超え１年以内の期間を平均して１週間あたりの労働時間が40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める制度。
（１日の勤務時間が９時間や10時間などを作っている）
・・・①国に財源がない（時間外勤務）②学期中と長期休業中（夏休み等）に休みが確保しやすい
　１年単位の変形労働時間制は①②の両方をほんのちょっと改善する制度にみえた。
　ほんのちょっと改善する仕組みとは
　→（資料１　平成30年11月19日　中央教育審議会　初等中等教育分科会　資料２－３））

2．１年単位における変形労働時間制に関する労使協定書　とは？

（資料２）名古屋大学と過半数代表者との労働基準法第 32 条の４の規定に基づいた１年単位の変形労働時間の協定書

資料に基づいての話題です。

- ○　１年単位であり。もちろん毎年締結している。
- ○　労働時間制限をこえないために対象期間には３ヶ月ごとの区分期間を設けている。
- ○　区分期間においては林間学校、研究旅行、特任教諭等、勤務日数や総時間数を細かく定めている。
- ○　勤務表に定める勤務日の勤務時間も細分化している。→　働きやすくするため
- ○　努力のあとをみてください。

3．勤務の実態（勤務カレンダーについて）

（資料３）勤務カレンダー（勤務計画表）作成にあたっての申し合わせ事項

（資料４）勤務カレンダー

資料に基づいての話題です。

- ○　大前提・・・能動的に時間をとらえる。自分で時間を管理しなければならない。（全教員が共通認識をもつ。教員は（７割程度に）仕事が集中し多忙である（例　働き方改革））
- ○　労使協定書を全員に配布し、勤務表、勤務カレンダー（勤務計画表）作成にあたっての申し合わせ事項を読みながら、勤務時間を入力する。
- ○　現場運用を重視し、弾力的に運用する。（労働法関係の勉強）
- ○　この勤務カレンダーは最終的は管理職が管理する
- ○　３６協定はもちろんある。事務サイドではよく協定書が出ている。
- ○　週 40 時間・週休日を守る
- ○　長期休業中（夏休み等）の勤務時間が０時間となるようそれ以外の時間で弾力的運用にする（結果的に９時間や 10 時間を多忙期間に設定する）
- ○　年間総時間数を守る。
- ○　土日（のどちらか）に勤務時間を割り振った場合、土日（のどちらか）に部活動の顧問を行うと、部活動手当を受け取ることができる。（土日のどちらかに）夏休み等も工夫している。
- ○　労働法関係の勉強もしよう

文責：渡辺武志

資料1

平成３０年１０月１５日
学校における働き方改革特別部会
資料７

一年単位の変形労働時間制について（労働基準法第３２条の４）

○ 休日の増加による労働者のゆとりの創造、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現するため、１箇月を超え１年以内の期間を平均して１週間当たりの労働時間が４０時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める制度。

○ 対象とする労働者の範囲、対象とする期間、労働日及び労働日ごとの労働時間について、労使協定で定めて実施する。対象期間中、特に業務の繁忙な期間を特定期間として定めることができる。

○ 労働日数の制限（対象期間が３ヶ月超の場合に限る）
　労働日数の限度は１年２８０日まで
　対象期間が１年に満たない場合、｛２８０×（対象期間の日数）／３６５｝日が上限。

○ 労働時間の制限
　労働時間の限度は１日につき１０時間まで、１週間につき５２時間まで
　※対象期間が３ヶ月を超える場合は、４８時間を超える週は３カ月で３回まで

○ 連続労働日数の制限
　連続して労働させる日数の限度は６日まで
　※特定期間には１週間に１日の休日が確保できる日数（実質、連続１２日まで）

○ 対象期間中全ての期間の労働日及び労働日ごとの労働時間を定める方法と、対象期間を１箇月以上の期間ごとに区分して、各期間が始まるまでに期間内の労働日及び労働日ごとの労働時間を定める方法がある。

○ 育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮が必要。

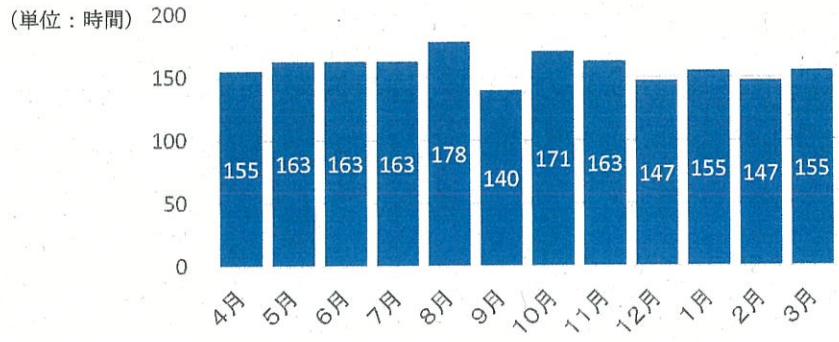
○ 地方公務員については、地方公務員法第５８条第３項により適用除外とされている。

○ 国立大学附属学校については、全５６の国立大学法人のうち、５０法人（８９．３％）で導入されている。（文部科学省調べ）

変形労働時間制を導入した場合の勤務時間のイメージ

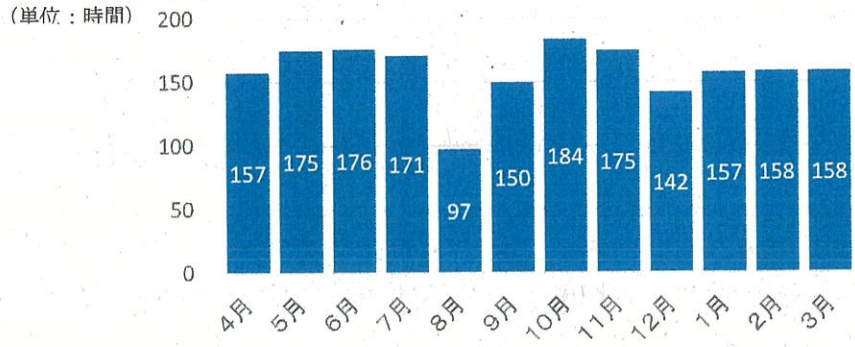
※ 繁忙期の業務の圧縮を進めつつ、７時間４５分を超えざるを得ない分について、長期休業期間中の勤務時間を圧縮して一定の休日を設定する場合

勤務時間の変更前



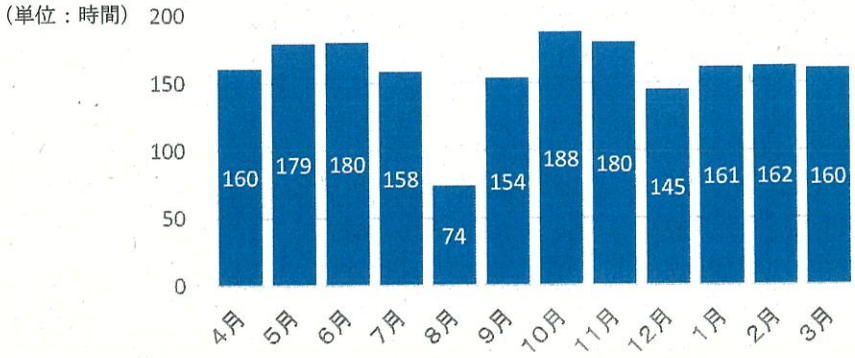
例１　長期休業期間から学期中に週３時間割り振る場合（例：毎週３日間８時間４５分勤務）

※年間１５日間（例：夏季２週間、冬季３日、春季２日）の学校閉庁日に相当



例２　長期休業期間から学期中に週４時間割り振る場合（例：毎週４日間８時間４５分勤務）

※年間２０日間（例：夏季３週間、冬季３日、春季２日）の学校閉庁日に相当



資料2

１年単位の変形労働時間制に関する労使協定書

国立大学法人名古屋大学と東山地区の職員の過半数を代表する者（以下「東山地区過半数代表者」という。）は，労働基準法第３２条の４の規定に基づき，１年単位の変形労働時間制（以下「変形労働時間制」という。）に関し，次のとおり協定する。

（対象）

第１条　変形労働時間制の対象は，附属学校教員及び特任教諭とする。ただし，妊娠中又は産後１年を経過しない女性又は心身の健康上の理由により本制度の適用免除を請求した附属学校教員及び育児短時間勤務を承認された附属学校教員には，適用しない。

２　育児を行う職員，介護を行う職員その他特別の配慮を要する職員が，その旨を申し出た場合には，必要な時間を確保できるように配慮するものとする。

（対象期間及び起算日）

第２条　変形労働時間制の対象期間は，平成３０年４月１日を起算日とする１年間とする。

（勤務時間，週休日及び休日）

第３条　勤務時間は１年単位の変形労働時間制によるものとし，１年を平均して，附属学校教員については週３８．７５時間を，特任教諭については週３８．７５時間又は週２０時間を超えないものとする。

２　対象期間における勤務時間数及び勤務日数は，次の時間数及び日数を超えないものとする。

	勤務日数	勤務時間数
附属学校教員	２４４日	１，８９１時間
特任教諭	２４４日	１，８９１時間
特任教諭	２４４日	９７６時間

３　対象期間には，区分期間を設けることとし，起算日から３か月（暦月）ごとの期間とする。

４　対象職員の起算日から最初の区分期間における１日の勤務時間，週休日及び休日については，別添勤務表のとおりとし，以後の区分期間については以下のとおりとする。

なお，過半数代表者の同意を得て，各区分期間の初日の３０日前までに勤務表を作成するものとする。

区分		職員数	4月1日～6月30日		7月1日～9月30日		10月1日～12月31日		1月1日～3月31日	
			勤務日数	総勤務時間数	勤務日数	総勤務時間数	勤務日数	総勤務時間数	勤務日数	総勤務時間数
附属学校教員	A	11人	62	496	62	451	62	483	58	461
	B	7人	62	491	62	451	62	490	58	459
	C	4人	62	491	62	451	62	488	58	461
	D	11人	62	491	62	451	62	483	58	466
特任教諭	A	1人	62	496	62	451	62	483	58	461
	C	1人	62	491	62	451	62	488	58	461
	E	3人	62	252	62	248	62	244	58	236

5　勤務表に定める勤務日の勤務時間は，次のとおりとする。

１日の勤務時間	時間区分	始業・終業時刻	休憩時間
８時間（区分期間中の休日を含む。）	8	午前8:20～午後5:20	午後0:20～午後1:20
	８．１	午前9:20～午後6:20	午後0:20～午後1:20
１０時間	１０	午前8:20～午後7:20	午後0:20～午後1:20
９時間	9	午前8:20～午後6:20	午後0:20～午後1:20
	９．１	午前9:20～午後7:20	午後0:20～午後1:20
８時間１５分	８．２	午前8:20～午後5:35	午後0:20～午後1:20
７時間	7	午前8:20～午後4:20	午後0:20～午後1:20
６時間	6	午前8:20～午後3:20	午後0:20～午後1:20
５時間	５．１	午前8:20～午後2:20	午後0:20～午後1:20
	５．２	午後1:20～午後6:20	
４時間	４．１	午前8:20～午後0:20	
	４．２	午後1:20～午後5:20	
	４．３	午前8:30～午後0:30	
	４．４	午後1:10～午後5:10	

（特定期間）
第４条　特定期間は定めないものとする。
（有効期間）
第５条　本協定の有効期間は，平成３０年４月１日から平成３１年（2020年）３月３１日までとする。

平成３０年　３月　　日

国立大学法人名古屋大学長　　松　尾　清　一

東山地区過半数代表者　　武　市　全　弘

資料２の追加　　１年単位の変形労働時間制に関する労使協定書

国立大学法人名古屋大学と東山地区の職員の過半数を代表する者（以下「東山地区過半数代表者」という。）は，労働基準法第３２条の４の規定に基づき，１年単位の変形労働時間制（以下「変形労働時間制」という。）に関し，次のとおり協定する。

（対象）

第１条　変形労働時間制の対象は，附属学校教員及び特任教諭とする。ただし，妊娠中又は産後１年を経過しない女性又は心身の健康上の理由により本制度の適用免除を請求した附属学校教員及び育児短時間勤務を承認された附属学校教員には，適用しない。

２　育児を行う職員，介護を行う職員その他特別の配慮を要する職員が，その旨を申し出た場合には，必要な時間を確保できるように配慮するものとする。

（対象期間及び起算日）

第２条　変形労働時間制の対象期間は，平成３１年４月１日を起算日とする１年間とする。

（勤務時間，週休日及び休日）

第３条　勤務時間は１年単位の変形労働時間制によるものとし，１年を平均して，附属学校教員については週３８．７５時間を，特任教諭については週３８．７５時間又は週２０時間を超えないものとする。

２　対象期間における勤務時間数及び勤務日数は，次の時間数及び日数を超えないものとする。

	勤務日数	勤務時間数
附属学校教員	２４０日	１，８６０時間
特任教諭	２４０日	１，８６０時間
特任教諭	２４０日	９６０時間

３　対象期間には，区分期間を設けることとし，起算日から３か月（暦月）ごとの期間とする。

４　対象職員の起算日から最初の区分期間における１日の勤務時間，週休日及び休日については，別添勤務表のとおりとし，以後の区分期間については以下のとおりとする。

なお，過半数代表者の同意を得て，各区分期間の初日の３０日前までに勤務表を作成するものとする。

区分		職員数	4月1日～6月30日		7月1日～9月30日		10月1日～12月31日		1月1日～3月31日	
			勤務日数	総勤務時間数	勤務日数	総勤務時間数	勤務日数	総勤務時間数	勤務日数	総勤務時間数
附属学校教員	A	11人	60	473	60	448	62	489	58	450
	B	7人	60	469	60	448	62	495	58	448
	C	4人	60	469	60	448	62	493	58	450
	D	11人	60	469	60	448	62	489	58	454
特任教諭	C	2人	60	469	60	448	62	493	58	450
	E	3人	60	240	60	240	62	248	58	232

５　勤務表に定める勤務日の勤務時間は，次のとおりとする。

１日の勤務時間	時間区分	始業・終業時刻	休憩時間
８時間（区分期間中の休日を含む。）	８	午前8:20～午後5:20	午後0:20～午後1:20
	８．１	午前9:20～午後6:20	午後0:20～午後1:20
１０時間	１０	午前8:20～午後7:20	午後0:20～午後1:20
９時間	９	午前8:20～午後6:20	午後0:20～午後1:20
	９．１	午前9:20～午後7:20	午後0:20～午後1:20
８時間１５分	８．２	午前8:20～午後5:35	午後0:20～午後1:20
７時間	７	午前8:20～午後4:20	午後0:20～午後1:20
６時間	６	午前8:20～午後3:20	午後0:20～午後1:20
５時間	５．１	午前8:20～午後2:20	午後0:20～午後1:20
	５．２	午後1:20～午後6:20	
４時間	４．１	午前8:20～午後0:20	
	４．２	午後1:20～午後5:20	
	４．３	午前8:30～午後0:30	
	４．４	午後1:10～午後5:10	

（特定期間）
第４条　特定期間は定めないものとする。
（有効期間）
第５条　本協定の有効期間は，平成３１年４月１日から平成３２年（2020年）３月３１日までとする。

平成３１年　３月　　日

国立大学法人名古屋大学長　　松　尾　清　一

東山地区過半数代表者　　武　市　全　弘

2017. 04～18. 03 名古屋市立中学校 **新任教員(74名全員)**「在校時間(校内残業時間)」記録

コメント資料（３頁分）

(注)分単位切り捨て

	教科	学年	部活動名	顧問数	部員数	外部	4月 時間	5月 時間	6月 時間	7月 時間	8月 時間	9月 時間	10月 時間	11月 時間	12月 時間	1月 時間	2月 時間	3月 時間	年間 合計時間	月平均
1	特支		バレー	2	25		100	85	95	89	21	94	74	86	66	54	57	73	894	74
2	国		テニス	2	72	指導	79	85	107	85	9	96	102	74	43	43	68	56	847	70
3	体		バレー	2	24		91	77	81	66	3	75	79	74	63	52	72	74	807	67
4	特支		バスケット	2	24		89	87	71	69	14	69	79	88	74	63	75	88	866	72
5	国		卓球	1	35		84	105	111	74	9	105	101	82	64	52	86	47	920	76
6	美		美術	2	28		57	59	82	55	2	60	59	56	48	43	58	40	619	51
7	数		陸上	2	7	指導	134	109	120	104	18	115	96	109	130	100	103	80	1218	101
8	社		テニス	3	46		126	139	128	106	28	101	136	117	119	129	135	87	1351	112
9	音		合唱	2	27		79	109	119	86	21	91	98	96	97	90	99	90	1075	89
10	特支		バレー	2	45		63	63	77	74	3	79	64	56	55	49	71	47	701	58
11	国		英語研究	2	34		62	55	76	45	2	52	64	51	46	39	56	51	599	49
12	数		野球	2	30	指導	141	117	128	121	5	123	123	108	87	53	63	61	1130	94
13	特支		ソフト	2	26		143	144	109	127	55	102	93	77	96	75	40	45	1106	92
14	理		卓球	3	60	指導	74	69	106	60	2	110	88	77	60	72	68	85	871	72
15	社		野球	2	21		164	190	145	138	35	125	124	109	107	103	111	104	1455	121
16	理		テニス	2	54		128	120	113	105	13	125	118	114	97	83	109	99	1224	102
17	数		卓球	1	29	外指	68	60	80	74	5	88	100	94	89	61	77	91	887	73
18	国		合唱	3	25		59	77	82	69	24	112	102	122	76	103	104	59	989	82
19	特支		ハンド	2	22		93	127	143	105	32	85	91	76	84	111	67	78	1092	91
20	体		バスケット	2	30	指導	128	113	95	95	22	105	85	106	121	91	114	63	1138	94
21	体		サッカー	2	53		75	64	87	69	2	94	61	76	63	56	70	57	774	64
22	特支		総合活動	3	19		39	31	32	21	2	56	38	21	37	45	55	53	430	35
23	特支		野球	1	25	顧問	77	114	95	77	36	102	74	103	89	87	97	96	1047	87
24	社		バスケット	1	28	指導	64	67	74	81	3	68	72	78	65	52	56	74	754	62
25	特支		剣道	1	30		99	98	86	47	25	64	75	79	60	69	88	68	858	71
26	数		バスケット	2	22		96	98	90	85	10	32	83	55	55	51	50	48	753	62
27	特支		バスケット	3	42		47	50	75	74	2	97	62	41	52	72	81	93	746	62
28	理		バレー	2	35		100	109	124	119	7	147	99	79	76	79	77	78	1094	91
29	特支		サッカー	2	33	指導	107	91	83	76	15	92	83	66	80	66	64	64	887	73
30	理		ソフトボール	2	19		112	147	139	127	51	135	141	123	130	94	133	119	1451	120
31	国		バスケット	2	26		91	115	117	78	13	68	79	94	83	60	88	99	985	82
32	体		バスケット	1	13	指導	74	94	86	83	6	70	73	60	64	55	66	66	797	66
33	技家		バレー	2	33		99	121	127	120	49	124	119	115	108	104	107	74	1267	105
34	社		野球	2	15		115	131	145	133	41	114	129	134	113	114	123	127	1419	118
35	体		ソフトボール	3	17		50	52	65	65	43	76	67	64	47	35	44	57	665	55
36	家		バスケット	3	30		120	100	83	94	18	101	91	78	86	69	93	65	998	83
37	体		バレー	3	29		99	80	93	79	16	71	76	62	79	96	88	94	933	77
38	体		ソフトボール	1	3		97	92	117	97	11	93	94	95	74	98	103	79	1050	87
39	体		バスケット	2	28	顧問	120	97	116	100	16	100	90	96	81	83	102	93	1094	91
40	技家		バレー	2	31		145	112	134	75	4	112	117	119	84	97	107	84	1190	99
41	社		陸上	3	36		149	131	184	143	34	154	143	157	134	136	150	142	1657	138
42	英		陸上	3	42		64	86	94	59	1	66	79	77	48	49	63	44	730	60
43	特支		バスケット	2	41		116	105	107	104	25	130	139	128	121	102	111	111	1299	108
44	体		ハンド	2	37		117	107	117	97	13	122	109	97	78	71	79	70	1077	89
45	体		バスケット	3	19	顧問	97	102	106	66	24	101	89	74	78	74	52	62	925	77
46	理		ソフトボール	3	40		125	88	112	92	11	99	99	79	77	72	79	79	1012	84
47	特支		バレー	2	17		72	119	105	73	26	111	86	79	82	68	79	70	970	80
48	数		バレー	2	16		96	115	142	137	56	121	130	120	107	102	105	88	1319	109
49	音		合唱	1	31		137	89	139	111	13	102	125	116	95	95	119	93	1234	102
50	体		サッカー	3	45		104	105	162	81	25	126	111	102	98	85	106	98	1203	100

51	特支	テニス	2	35		101	89	85	102	17	86	78	73	52	56	54	82	875	72
52	理	剣道	2	30	外指	86	112	141	92	29	104	107	96	96	75	100	101	1139	94
53	特支	バレー	2	14		94	77	103	87	25	111	100	63	50	64	84	65	923	76
54	美	美術	1	31		65	69	84	58	4	54	66	60	52	45	43	39	639	53
55	特支	バスケット	2	20		77	77	79	57	6	61	51	43	44	43	48	45	631	52
56	体	バレー	3	21		103	82	105	63	21	103	71	88	69	57	95	54	911	75
57	技家	テニス	2	44	指導	104	108	151	99	10	100	152	136	113	103	114	87	1277	106
58	理	バレー	2	20	指導	123	123	157	99	25	147	149	130	121	116	103	133	1426	118
59	特支	水泳	2	30	顧問	41	43	49	29	3	41	35	24	28	23	24	24	364	30
60	技家	バスケット	2	42		98	87	111	94	11	88	93	69	92	59	66	84	952	79
61	体	バスケット	1	40		83	104	130	122	25	100	95	72	86	63	66	96	1042	86
62	体	陸上	3	112		137	136	124	131	31	155	121	79	86	81	93	94	1268	105
63	社	野球	2	42		88	126	93	114	53	126	117	93	131	96	99	120	1256	104
64	理	テニス	3	24		93	112	118	101	7	110	101	108	92	85	112	109	1148	95
65	特支					25	27	12	9	1	11	10	7	8	13	15	10	148	12
66	理	卓球	2	61	指導	136	96	121	112	29	136	142	128	122	102	111	107	1342	111
67	体	バドミントン	2	112	顧問	129	155	130	126	52	164	130	126	129	141	107	129	1518	126
68	体	陸上	2	110		121	153	136	114	29	131	83	79	50	69	99	85	1149	95
69	社	野球	2	12		104	100	118	113	38	129	118	94	69	68	80	107	1138	94
70	特支	合唱	3	24	指導	83	71	55	82	11	58	62	43	40	43	52	63	663	55
71	社	テニス	2	52		83	80	93	85	4	87	87	88	53	57	96	67	880	73
72	国	美術	2	28		40	38	55	37	8	48	48	48	35	45	36	41	479	39
73	理	ハンド	2	23		93	115	88	126	36	134	136	115	104	123	122	102	1294	107
74	特支	野球	3	25		80	58	70	58	20	59	78	53	47	62	73	67	725	60
						7052	7138	7712	6520	1416	7203	6939	6354	5835	5491	6160	5774	73594	
			平均			95時間	96時間	104時間	88時間	19時間	97時間	93時間	85時間	78時間	74時間	83時間	78時間		82時間
					人数	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	

勤務時間外の在校時間 **就業ターミナル（名古屋市）2017**（**校内残業時間**: 休憩時間は含まず。）

◎パソコンによる記録「出退校システム」は**2013年5月より始まる。（小・中・特支）**　その前の「健康のための自己管理表」（紙媒体の自己申告書）は2009年5月から。

この「就業ターミナル」は　2017年4月～　実施　　数値は人数

		小学校					中学校					特別支援学校					高校					幼稚園					
年	月	0～45時	45超～80時間	80超～100時間	100時間超	合計	0～45時	45超～80時間	80超～100時間	100時間超	合計	0～45時	45超～80時間	80超～100時間	100時間超	合計	0～45	45超～80時間	80超～100時間	100時間超	合計	0～45	45超～80時間	80超～100時間	100時間超	合計	総合計
2017	4	2980	2849	716	308	6853	1210	921	425	855	3411	295	125	27	12	459	472	238	91	144	945	79	76	0	0	155	11823
	5	3418	2828	525	149	6920	1433	1032	403	578	3446	334	105	11	7	457	481	272	99	85	937	79	76	0	0	155	11915
	6	3020	2714	857	326	6917	1372	1090	447	529	3438	310	116	19	14	459	483	289	102	73	947	50	89	14	0	153	11904
	7	4715	2011	127	35	6888	1772	880	358	428	3438	400	50	1	1	452	523	257	59	102	941	104	47	0	0	151	11870
	8	6870	11	0	0	6881	3259	176	3	0	3438	447	0	0	0	447	758	143	30	10	941	154	0	0	0	154	11861
	9	3908	2623	315	37	6883	1566	966	395	474	3401	370	108	8	6	492	445	262	117	124	948	70	79	4	0	153	11877
	10	3771	2689	347	83	6890	1549	1082	406	382	3419	383	79	12	6	480	560	266	74	46	946	64	74	15	2	155	11890
	11	3734	2741	358	54	6887	1616	1143	368	289	3416	366	102	10	5	483	554	268	63	58	943	74	77	3	0	154	11883
	12	4833	1940	90	16	6879	1812	1085	322	196	3415	414	61	4	1	480	660	240	35	11	946	108	46	1	0	155	11875
2018	1	5153	1642	58	10	6863	1871	1080	278	180	3409	404	64	11	1	480	634	213	66	29	942	86	68	1	0	155	11849
	2	4363	2324	149	23	6859	1638	1169	345	254	3406	365	94	12	8	479	705	199	31	6	941	68	78	7	1	154	11839
	3	4455	2131	146	49	6781	1831	1056	299	208	3394	416	56	5	2	479	586	224	70	54	934	47	87	16	2	152	11740
年間計		51220	26503	3688	1090	82501	20929	11680	4049	4373	41031	4504	960	120	63	5647	6861	2871	837	742	11311	983	797	61	5	1846	

注）2017年4月は高校・幼稚園は試行ということで

長時間労働者に対する
医師の面接指導実施件数

※　面接実施　　月ごとに集計

年	月	小	中	特支	高校	幼稚園	小計
2017	4	0	0	0	0	不	**0**
	5	2	1	0	0	不	**3**
	6	6	6	0	1	0	**13**
	7	5	1	0	0	0	**6**
	8	3	3	0	0	0	**6**
	9	0	0	0	0	0	**0**
	10	0	2	0	0	0	**2**
	11	1	2	0	2	0	**5**
	12	1	1	0	0	0	**2**
2018	1	2	0	0	0	0	**2**
	2	1	1	0	0	0	**2**
	3	3	0	0	0	0	**3**
		24	17	0	3		44

運営委員会からのお知らせ

１．会報第 7 号です。これまでと同様に、第 7 回定例研究会の報告・コメント・質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました。ご意見・感想等を愛知労働問題研究会・運営委員会（romonken-committee@googlegroups.com ）までお寄せください。

２．2019 年の協力金のお願い

愛知労働問題研究会では、会費を徴収していません。その代わり、会員に任意の協力金（１口 1,000 円）をお願いしています。2018 年は、12 名の個人会員と 3 団体会員で計 46,500 円の協力金が寄せられました。2019 年も会員のみなさんに協力金をお願いいたします。なお、協力金は、下記の口座（ゆうびん貯金）に振り込んでください。

名義：愛知労働問題研究会
ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番 208、
普通預金、番号 2408778
ゆうちょ銀行の口座間：記号 12080、番号 24087781

３．会員および会計状況

2 月 28 日現在の会員数は 32（個人 28、団体 4）です。会員名簿および会計（収支）状況は、愛知労働問題研究会の Google ドライブにある「会員名簿」および「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。会員名簿または会計状況を閲覧したい会員は、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、Google アカウントを作成したうえで、愛知労働問題研究会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。

以上。