

止めよう! 変形労働制 64

文科省作成「手引」と「動画」に見える制度導入の問題点②

公立学校に導入されようとしている制度は、民間向けの制度とは目的が全く違います

●「動画」では、「民間向けの制度をベース」と説明

文科省作成の動画「休日の『まとめ取り』のための1年単位の变形労働時間制について」(以下「動画」)では、公立学校に導入されようとしている「1年単位の变形労働時間制」について、「民間企業では既に制度あり」「民間向けの制度をベース」と説明しています。

しかし、制度の目的や導入の前提、手続きなど、民間向けの制度とは全く異なる制度です。

休日まとめ取りのための1年単位の变形労働時間制

制度の概要① (1年単位の变形労働時間制とは①)

6

1年単位の变形労働時間制とは

- ✓ 民間企業では既に制度あり (労働基準法第32条の4)
- ✓ 民間向けの制度をベースとし、教育職員向けの内容を追加・修正 (相違点の例) 「労使協定」→「条例」、休日のまとめ取り、教育委員会・校長が講ずべき措置 等
- ✓ 令和3年4月1日施行

パンフレット p3
通知 (R2.7.17) 1 (6)

「動画」より (6'00")

●そもそも、民間向けの制度とは目的が全く違います

民間向けの制度の趣旨について、「一年単位の变形労働時間制についてのガイドライン」には、「労働時間の短縮を図るものであること」と記されています。

一方、公立学校に導入されようとしている制度は、文科省「手引」に、「日々の教師の業務や勤務時間を縮減するものではありません」と説明されています。労働時間短縮を図る民間向けの制度とは、制度の趣旨が根本的に異なります。

●民間では必須の「労使協定」なしに、地方公共団体の判断で導入可能

民間向けの制度では、制度導入が労働者にとって重大な労働条件の変更にあたるため、対象労働者の範囲や対象期間、特定期間、労働日及び労働日ごとの労働時間については、あらかじめ、職場の半数を超える労働組合または職場の半数の労働者の代表と「労使協定」を締結することが必須であると定められています。

一方、公立学校に導入されようとしている制度では、「各地方公共団体の判断により、選択的に導入できる」(「手引」8ページ)とされています。当事者である教員の十分な合意がないまま職場に導入されるようなことがあってはなりません。

●民間では、「恒常的な時間外労働がないこと」が制度導入の前提

「1年単位の変形労働時間制」は、あらかじめ業務の繁閑を見込んで、それに合わせて労働時間を配分するものであるため、民間向けの制度では、「恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度であること」とガイドラインに定められています。

教職員の勤務時間を調査した県の資料によると、長期休業期間中も含めて恒常的に時間外勤務が発生していることが明らかになっています。民間向けの制度にあてはめれば、学校には「1年単位の変形労働時間制」を導入することができません。

公立学校に導入されようとしている制度では、**対象となる教員の「在校等時間」(時間外勤務)が指針に定める上限時間(月42時間・年320時間)の範囲内であれば導入可能**であるとされています。上限時間の範囲内であれば、恒常的に時間外勤務があっても、制度導入は可能であるとされています。これでは、学校の長時間労働は固定化されてしまいます。

●年度途中で措置を講ずることができなくなった場合の対応が不明確

民間向けの制度は、**制度導入による労働時間を前もって定めることが要件**とされており、**労働時間をあらかじめ定めておくことが困難な業務には制度導入できません**。厚労省「ガイドライン」には「例えば、貸切観光バス等のように、業務の性質上一日八時間、週四〇時間を超えて労働させる日又は週の労働時間をあらかじめ定めておくことが困難な業務又は労使協定で定めた時間が業務の都合によって変更されることが通常行われるような業務については、本変形労働時間制を適用する余地はないものであること」と具体的に適用外の業務が示されています。

学校の業務は、様々な事態に臨機応変な対応が求められます。ですから、民間向けの制度にあてはめれば、学校には「1年単位の変形労働時間制」を導入することができません。

●年度途中で退職、異動などの場合での対応が不明確

民間向けの制度には、「途中離脱者の賃金の清算」が示されています。解雇、任意退職、配置転換等により、変形期間途中に対象労働者に該当しなくなった場合、平均して週40時間を超えて労働した分については割り増しした賃金を支払うこととされています。

しかし、公立学校に導入されようとしている制度では、割り増しした賃金を支払うことはできないとされており、変形期間途中に対象労働者に該当しなくなった場合の対応が示されていません。

●各学校でよく話し合い、「導入反対」の声を

道教委は、「1年単位の変形労働時間制」導入を可能とするための条例制定にあたって、意向調査を通知しています。その回答期限は9月24日とされており、各学校で検討を行える十分な時間が担保されていません。場合によっては、管理職のみの判断で回答するということにもなりかねません。

24日の回答期日までに、職場の全教職員による議論がなされて、意向調査の回答に反映されるべきです。その材料として、全教作成の学習討議資料などを活用し、「1年単位の変形労働時間制」の問題点を学習することも必要です。

道教組は、各学校での検討がどのように行われているか、調査を行っています。この調査結果をもとに、道教委に対し再度の意向調査を行うなど、すべての教職員による議論が反映された調査とすることを求めています。下記のURLまたはQRコードから回答をお願いします。

「1年単位の変形労働時間制」緊急アンケートへご協力ください
下記のURLまたは右のQRコードからご回答ください。(10月2日締め切りです)
<https://forms.gle/hh3Y55UBTdidHULf8>

