

変形労働制ではなく、せんせいふやそう!

止めよう! 変形労働制 70

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.70

全北海道教職員組合

2020.9.24

文科省作成「手引」と「動画」に見える制度導入の問題点⑦

修学旅行等の割振り変更制度と併用 することができず、変更もできません

●「1年単位の変形労働時間制」は、割振り変更制度と併用できません

修学旅行引率など右記の14業務が対象となっている割振り変更制度は「1か月単位の変形労働時間制」によるもので、「1年単位の変形労働時間制」とは全く異なる制度です。

「1年単位の変形労働時間制」について文科省が作成した「Q&A」によると、「一箇月単位の変形労働時間制と一年単位の変形労働時間制について、重疊的に適用することは制度上想定されておらず、いずれか一方の制度のみを適用する」ことになっています。

なお、「Q&A」には「これまでどおり一箇月単位の変形労働時間制において勤務日や勤務時間の割振りを行いたい期間がある場合には、当該期間は一箇月単位の変形労働時間制のみを活用し、当該期間を含まない対象期間において一年単位の変形労働時間制を活用する」とされていますが、「1か月単位の変形労働時間制」と「1年単位の変形労働時間制」が入り交じるような運用をした場合の管理職の負担はあまりにも大きく、現実的ではありません。

割振り変更制度の対象14業務

- ①修学旅行の引率 ②文化祭 ③体育祭 ④文化祭、体育祭の事前準備 ⑤登校時の通学指導 ⑥校区内巡視 ⑦特別支援学校の現場実習の引率 ⑧家庭訪問 ⑨教育相談 ⑩保護者・地域説明会 ⑪入選業務 ⑫生徒の引率業務 ⑬儀式的業務 ⑭対外運動競技等の当番校業務、及びその事前準備業務

●制度導入で、修学旅行引率でも勤務は「10時間」まで、変更もできません

現行の割振り変更制度では、「1回の勤務に割り振ることのできる時間は16時間以内」（「勤務時間の割振り等に関する要領」）です。一方、「1年単位の変形労働時間制」を導入した場合、「1日の限度は10時間」（「手引」p6）とされています。

修学旅行の引率等、これまで10時間を超えて割振り変更をしてきた業務でも、「1年単位の変形労働時間制」を適用させた場合、その期間中は10時間を超えた部分は勤務時間とすることができません。

また、「1年単位の変形労働時間制」では「対象期間中に適用関係そのものは変更することはできない」とされています。感染症や天候などにより突発的に修学旅行が延期されたとしても、勤務時間の延長を変更することはできません。

そうした点でも、「1年単位の変形労働時間制」は、学校現場の実態に全くそぐわない制度です。

「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>

