

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 91

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.91

全北海道教職員組合

2020.11.18

「1年単位の変形労働時間制」について、道教委と2回目の交渉⑥ 「講ずべき措置」の設計・運用・監視を行う者がすべて同一であり、適切な判断に疑念も

●「指針」の措置を講ずることができなくなった場合は、通常の勤務時間に戻す

ニュース№90でお知らせした通り、制度が不適切に運用されることのないよう、歯止めとして、教育委員会や校長が「講ずべき措置」が「指針」に定められています。

そして、この措置を講ずることができなくなった場合には、「勤務時間の削減措置をとる（通常の勤務時間に戻す）」とされています。

Ⅲ 措置を講ずることができなくなった場合の対応

本制度の対象期間中に、指針に定める措置を講ずることが困難とならないよう、まずは服務監督教育委員会や学校において講ずべき措置を確実に実施することが必要です。

しかし、それでもなお指針に定める措置を講ずることができなくなった場合又は講ずることができなくなることが明白となった場合には、服務監督教育委員会において、以降の総勤務時間の一部について、勤務時間の削減措置をとる（通常の勤務時間に戻す）ことが必要となります。

●制度の措置の設計・運用・監視を行う者がすべて同一～適切に判断できるのか?

交渉では、「指針」に定める措置が講じられているか否かの判断を誰が行うのか質問しました。

《道教委の回答》

指針に定める措置が講じられているか否かや、措置を講ずることができなくなった場合などの判断については、服務監督教育委員会や校長が行うこととされています。

道教委のこの回答では、制度の措置を設計する者とその運用をする者、運用を監視する者がすべて同一であり、歯止めとして機能しなければならない措置が労働者保護の観点で適切に判断されるのかという疑念も生じます。

●そもそも、変更できない制度～教員に導入すること自体に無理がある

そもそも、「本制度は、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することがないことを前提とした制度であり、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。ですから、「通常の勤務に戻す」としているのは、正確には、正規の勤務時間を超えて設定されている勤務時間について「勤務することを要しない時間として指定する」という、非常に分かりづらい運用を行うこととなります。

民間の場合、制度を途中で中止する場合、労使の合意に基づき、中止前の増加した勤務について割増賃金を支払うなどの対応を行うこととなっています。残業代の規定がない教員に割増賃金を支払うことができず、こうした分かりづらい運用となっています。教員に「1年単位の変形労働時間制」を導入すること自体に、そもそもの無理があるのです。