

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 89

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.89

全北海道教職員組合

2020.11.17

「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④ 文科省は「5日間程度の休日を確保することが限度」としているが、法的な制限はない

●文科省は「休日のまとめどり」について「5日間程度」が限度と示している

制度活用に伴う「休日のまとめ取り」について、文科省はこれまで「5日間程度が限度」と説明してきました。文科省の手引やQ & Aには「5日間程度の休日を確保することが限度であると考えられ、これを考慮すると、延長できる所定の勤務時間は40時間程度となります」

IV 導入のイメージ

本制度において勤務日及び勤務日ごとの勤務時間を割り振るに当たっては、p3の「制度の導入に当たっての前提」やp4～8の「勤務条件等」、p9、10の「指針に基づき服務監督教育委員会等が講ずべき措置」を踏まえ、適切に割り振ることが必要です。

具体的に想定される割振りとしては、教員勤務実態調査（平成28年度）等における学校の運営状況を踏まえれば、長期休業期間等においては、一般的に取得されている年次有給休暇等に加えて5日間程度の休日を確保することが限度であると考えられ、これを考慮すると、延長できる所定の勤務時間は40時間程度となります。

と記載されています。しかし、文部科学省令や指針には「5日間程度」という記載はありません。

交渉では、制度活用に伴う「休日のまとめ取り」について、その上限がどのようになっているのか質問しました。

《道教委の回答》

休日のまとめ取りの日数については、国においては、例として、平成28年度の教員勤務実態調査等における学校の運営状況を踏まえれば、5日間程度の休日を確保することが限度と考えられるとされておりますが、法令等でまとめ取りを行うことができる休日の日数の上限は設けられておりません。

●「休日のまとめ取り」に法的な制限はない～上限を明示し、歯止めをかけるべき

道教委の回答は、「休日のまとめ取り」の上限はないというものです。上限がなければ、8時間を超える長時間労働を、どこまでも「合法的」に設定できてしまいます。人間の身体は「休みだめ」ができる構造にはなっていません。過労災害は長期休業前に多く発生しているデータもあります。（「止めよう! 変形労働制」ニュースNo.47を参照ください）

夏休みや冬休みは、現状では多くの職員にとって閑散期とは言えない忙しさがあります。「休日のまとめ取り」を多く設定したとしても、結局、勤務をせざるを得なくなる可能性があります。

「1年単位の変形労働時間制」は、8時間労働の大原則を崩すものですから、民間では労働者の代表と対等の立場で労使協定を締結することが必須となっているものです。教員の場合には労使協定ではなく、道教委が条例で定めることになっています。労使協定の代わりとなる条例ですから、条例案を提出する前に、「まとめ取り」を行うことができる休日の日数の上限を明示し、歯止めをかけておくべきです。