

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 82

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.82

全北海道教職員組合

2020.11.9

「1年単位の変形労働時間制」について、道教委と1回目の交渉② 年休の取得状況からも、性急に制度導入を しなければならない必然性は全くない

●年休の多くが取得できていない～まずは、年休が活用できる業務改善が先決

道教委は、制度の意義について「休日を中心して確保することで教員のリフレッシュの時間等を確保」としてはいますが、5日程度の休日であれば、年休等で十分に対応可能です。交渉では、道内教職員の平均の取得日数を質問しました。

《道教委の回答》

小学校では13日と3時間、中学校では12日と1時間、高等学校では13日と5時間、特別支援学校では15日と3時間、全体では、13日と3時間となっているところです。

年休取得の平均は13日です。多くの教員は年休を使い切れず翌年に繰り越しているため、40日の付与日数のうちの3分の1しか取得できていないということです。たった5日程度の休日確保するのであれば、制度導入ではなく、年休を活用できる業務改善をまず行うべきです。

●新たに制度を活用しなければならない必然性がないことは明らか

年休や特休で対応できる5日程度の休日を、通常の勤務時間を延ばしてまで新たに設けなければならない必然性があるのか、道教委に質問しました。

《道教委の回答》

例えば、年次有給休暇は、特に初任者や臨時的任用の教員では日数も限られており、取得に当たっては教員の側から意思表示をしなければなりません。また、週休日の振替は1日単位又は半日単位で行われ、1時間単位での振り替えはできません。

このため、一時間単位で勤務時間を積み上げ、休日の「まとめ取り」を行い得る選択肢を増やすために、一年単位の変形労働時間制を活用できるよう条例で定めるものです。

道教委の説明では、制度導入の必然性を感じません。初任者や臨時的任用の教員の休暇日数が限られていることは、それらの教職員に焦点化し待遇改善を行えば解決できます。休暇取得について「意思表示をしなければならない」ことに不便を感じている教職員も、どれだけいるのでしょうか。1時間単位での振り替えも、制度の運用を改善すれば済むことです。

いずれの説明も、労働時間規制の大原則を変更してまで実施しなければならないものではありません。制度を活用する必要性がないことは明らかです。