

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 108

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.108

全北海道教職員組合

2020. 1. 15

1年単位の変形労働時間制について、道人事委員会と交渉②

上限を超える時間外勤務の実態は認めるも、条件を満たせば適用可能との回答

● 北海道の学校の時間外勤務の実態が、制度導入できる状況にあるのか?

1年単位の変形労働時間制を導入する場合、対象となる教員の在校等時間（時間外勤務）が指針の上限（月42時間、年320時間）の範囲内であることが前提となります。

人事委員会との交渉では、時間外勤務について、①学校現場の状況についてどう認識しているのか、また、②現時点で制度導入できる状況にあると考えているのか、質問しました。

《北海道人事委員会の回答》

- ①教育委員会規則で定められた時間外在校等時間の上限を超過する教員が一定程度いることは承知しております。
- ②（文科省の指針に示された）条件が満たされている場合に、制度が適用できるものと認識しております。

● 上限を超過する現場の実態は認めつつも、条件を満たせば適用可能との回答

人事委員会は、上限を超過して勤務している現場の実態を認めた上で、文科省の指針が示す条件を満たせば制度が適用できるとしています。

《文科省「指針」が示す条件》*第3章第2節(2)

- ①前年度において教育職員の在校等時間…が…上限の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、
- ②適用しようとする対象期間において当該教育職員の在校等時間…が…上限の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うこと。

①にある、前年度の時間外勤務の上限は、必ずしも守らなければならないものではないというのが、人事委員会の説明です。②の、適用する期間に上限の範囲内となることを見込む場合の判断材料として、前年度の時間外勤務の上限を「確認」するということです。

これでは、導入の前提がないような多忙な実態があっても、改善できると見込みさえすれば、簡単に導入できてしまいます。導入した後は、時間外勤務の上限の範囲内に収めることを目的に、時短ハラスメントや虚偽の勤務時間申告が横行しかねません。

1年単位の変形労働時間制は、恒常的な時間外勤務が無いことを前提とした制度です。労働基準監督機関として労働者保護の役割をしっかりと果たすよう厳しく指摘しました。