

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 120

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.120

全北海道教職員組合

2020.1.29

変形労働制規則等について、道教委と2回目の交渉⑤

制度活用中に退職した場合、超過勤務の精算はできず、年休等の「特段の配慮」で対応

●制度活用中の退職は、民間では、割増賃金支給で精算

制度活用中の退職があった場合、民間であれば、正規の勤務時間を超えた労働時間について、割り増しした時間外勤務手当を清算して支払うこととされています。

しかし、教員の場合は、給特法によって時間外勤務手当を支給できません。

道教委の案では、予期せず退職することとなった場合、「可能な限り通常の勤務時間に近づくよう、休暇の取得など特段の配慮」とされているため、25日の交渉で、どのような対応になるのか確認しました。

《道教委の回答》

本制度は、対象期間中に適用関係そのものは変更することができないこととされており、退職等の理由によりやむを得ず対象から外れることが、対象期間の途中で判明した場合は、既存の休暇の取得などの特段の配慮を行うこととなる。

●教員の場合は、給特法により割増賃金が支給できず、勤務の変更もできません

道教委が回答しているとおり、1年単位の変形労働時間制は、「対象期間中に適用関係そのものは変更することができない」制度です。ですから、制度活用によって正規の勤務時間を超えて勤務した分の休日を、予定よりも早く取得することはできないこととされています。

教員への1年単位の変形労働時間制について、国は、民間のものをベースに作成したと説明しています。しかし、退職時には、民間では割り増しした時間外勤務手当で対応するとされているものが、教員の場合には給特法によって支給できないということを、国が法令整備する際に想定していなかったのではないかと思います。

これは、明らかに、制度上の欠陥です。道教委は、国に対して制度の改正を求めるべきです。

●年休等の取得への「特段の配慮」では、超過した勤務の精算にはなりません

道教委は、苦肉の策として、「既存の休暇の取得などの特段の配慮を行うこと」との対応策を示しました。「既存の休暇」とは、年休や夏季休暇等を想定しています。

そもそも、年休の取得は労働者の権利であり、これで超過した勤務を精算したことはなりません。対象期間中の転勤の場合も、転勤先が制度活用していなければ、退職と同じ対応になります。このような重大な欠陥を放置したまま、4月導入させることなど、認められません。