

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 121

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.121

全北海道教職員組合

2020.1.30

## 変形労働制規則等について、道教委教育長と交渉①

### 校長は交渉に応ずべき地位にあることを確認

#### ●校長は、組合からの交渉の申し入れに対し、応ずべき地位にあります

1年単位の変形労働時間制の導入・活用は、勤務条件の変更であり、交渉事項となります。地方公務員法第55条には、交渉に応ずべき「当局」について、「交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる地方公共団体の当局」と規定されています。

28日の教育長交渉では、校長が、この「当局」にあたることについて確認しました。

#### 《道教委の回答》

勤務時間の割振りは、勤務条件に関する事項であり、道立学校においては、校長の権限に属する事項でありますことから、校長は応ずべき地位にあると考えおり、適切に対応するよう周知してまいります。

#### ●正当な理由もなく交渉拒否、または不誠実な対応は「不当労働行為」です

「道立学校においては」とされていますが、これは、市町村教委の規則等の整備はまだ行われていないので、まだ断定的に言うことができないということであり、基本的には道立学校と同じ扱いになります。制度に関しては、組合からの交渉の申し入れに対し、「校長は応ずべき地位にある」ということです。

地方公務員法第55条では、交渉を申し入れる団体は、人事委員会又は公平委員会に「登録を受けた職員団体」と規定されています。

一方、国の文書には「勤務条件について当局と交渉するという行為能力については職員のいかなる労働団体も同じ能力を有するものであり、登録を受けた職員団体と登録を受けない職員団体との間に、交渉能力に関する実質的な差異は生じるものではない」とされていることから、登録の有無にかかわらず、校長は交渉に応じなければなりません。

制度導入の判断、対象者の決定や勤務の割振り、措置の運用などに関わって、校長が組合からの交渉の申し入れに対して、正当な理由なく拒否した場合は、「不当労働行為」にあたります。また、不誠実な対応も「不当労働行為」にあたります。その場合は、道教組へ相談してください。

#### ●「懇談」の申し入れにも、校長は対話を行うことが重要とされています

また、「交渉」ではなく「懇談」として、ざっくばらんな話し合いを申し入れた場合についても、道教委は「本制度の活用にあたっては、校長が教育職員と対話を行い個々の事情をよく酌み取ることや、円滑な学校運営を図る観点から、校内全体で共通理解を図ることは重要」として、懇談の申し入れにも応ずべきとの考えを示しています。