

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 93

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.93

全北海道教職員組合

2020.11.18

「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⑧

勤務の割振りは「一部の時期に限り」としているが、曖昧で、いくらでも拡大解釈が可能

## ●勤務時間の割振りは「一部の時期に限り行う」こととされている

教育委員会や校長が「講ずべき措置」には、通常の正規の勤務時間を超える勤務時間の割振りについて「年度初め、学校における諸行事が行われる時期その他の本制度の対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行う」こととされています。

この規定のうち「その他…業務量が多い一部の時期」というのはどのような時期なのか、どの程度の期間なのかが示されておらず、よく分かりません。

交渉では、この「業務量が多い一部の時期」について、具体的に示すことを求めました。

### 《道教委の回答》

長期休業期間等の業務量の縮減によって確実に確保できる休日の日数を考慮し、確実に縮減できる時間の範囲内で、年度当初や学校行事等で業務量が多い時期に限定することが必要とされています。

## ●「業務量が多い一部の時期」の内容も期間も曖昧で、いくらでも拡大解釈が可能

道教委が回答した「年度当初や学校行事等」の「等」が、「その他…業務量が多い一部の時期」ということなのでしょうが、内容も期間も示されず、まったく回答になっていません。

歯止めとしての措置として「指針」に定められているにもかかわらず、内容も期間も示さずに教育委員会や校長が定めることができるのであれば、歯止めとしての意味がありません。

そもそも、年度初め、学校行事の時期に業務が多い実態はありますが、それ以外の時期にも様々な業務があるため、いくらでも「その他…業務量が多い一部の時期」として設定することができます。年間を通じて恒常的に時間外勤務が発生している教員に対し、「1年単位の変形労働時間制」を適用させようとする自体に無理があるのです。

通常勤務時間で業務を終えることができない期間を曖昧にすることは、違法ともいえる教職員の超勤実態のつじつま合わせであり、本末転倒な対応です。「業務量が多い一部の時期」がサービス監督教育委員会や校長ごとに拡大解釈されることのないよう、具体的に示すべきです。

## 2 教育職員に関する措置

服務監督教育委員会及び校長は、本制度の対象とする教育職員について、対象期間において、以下の全ての措置を講ずること。

- イ タイムカードによる記録等の客観的な方法等による在校等時間の把握を行うこと
- ロ 部活動の休養日及び活動時間を部活動ガイドラインの範囲内とすること
- ハ 通常の正規の勤務時間を超える割振りについては、長期休業期間等で確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度初め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行うこと
- ニ 通常の正規の勤務時間を超えて割り振る日において、これを理由とした担当授業数や部活動等の児童生徒等の活動の延長・追加や、教育職員への業務の新たな付加により、在校等時間を増加させないようにすること
- ホ 通常の正規の勤務時間より短く割り振る日（4時間単位の週休日の振替を行う際の勤務日を除く。）については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間等に連続して設定すること
- ヘ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること