

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 83

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.83

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③

「働き方改革の選択肢」として制度導入 するとの説明は、まったく成り立たない

●「働き方改革を進めるための一つの選択肢となる」との説明は、成り立たない

道教委は「1年単位の変形労働時間制」を「単に導入するだけで勤務時間を縮減できるものではなく」として、制度導入が勤務時間縮減にはつながらないことを認めています。その上で、「他の施策と併せて講ずることにより業務量を確実に削減することが重要」として「その意味で学校の働き方改革を推進する一つの選択肢である」と説明しています。

交渉では、「1年単位の変形労働時間制」を、他のどの施策とどのように併せて講ずることで「業務量を確実に削減」する「一つの選択肢」となり得るのか、質問しました。

《道教委の回答》

学期中及び長期休業期間中の業務量を削減した上で活用することにより、客観的な勤務時間管理の徹底、業務の分担の見直しや適正化といった他の施策と相まって学校における働き方改革を進めるための一つの選択肢であると考えております。

道教委は「他の施策と相まって学校における働き方改革を進める」としていますが、「客観的な勤務時間管理の徹底」も「業務の分担の見直しや適正化」も、「1年単位の変形労働時間制」と併せて講じなければならないという必要性はまったくなく、「働き方改革を進めるための一つの選択肢となる」と説明するのは、適切ではありません。

●教職員の増員などの対応から目を背けず、長時間労働の抜本的改善を

そもそも、道教委のこの回答は、文科省が作成した「Q&A」の下記の文言をほぼそのまま引き写しにしているのですが、「教職員定数等の条件整備」をあえて抜いて回答しているのです。

《文科省「Q&A」問27より》

学期中及び長期休業期間中の業務量を削減した上で活用することにより、客観的な勤務時間管理の徹底、教職員定数等の条件整備、業務の役割分担・明確化といった他の施策と相まって学校における働き方改革を進めるための一つの選択肢になり得る仕組みです。

つまり、道教委は、教職員の業務改善には「教職員定数等の条件整備」という抜本的改善策が必要だということを認識していながら、そこから目を背け、「1年単位の変形労働時間制」導入でお茶を濁そうとしているのです。「1年単位の変形労働時間制」ではなく、教職員増などの抜本的改善策をこそ行うべきだと、各地で声を上げましょう。