

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 102

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.102

全北海道教職員組合

2020. 12. 2

そもそも、「1年単位の変形労働時間制」とは?③

育児等への「配慮」も、具体的な担保はない 安心して働ける職場環境をこそ整えるべき

●勤務時間が延長されれば、育児等の事情がある教員は働けなくなる?

この制度が導入されれば、学期中の勤務時間が最大10時間まで延長できることとなります。

※参考：勤務時間が8時間を超えると休憩時間は60分確保する必要がある。(労働基準法第34条)		
勤務時間 7時間45分	→休憩時間 45分	⇒始業～終業時間 8時間30分
勤務時間 8時間30分	→休憩時間 60分	⇒始業～終業時間 9時間30分
勤務時間 9時間	→休憩時間 60分	⇒始業～終業時間 10時間

*文科省「導入の手引き」P.12

勤務時間が8時間を超えると休憩時間は45分から1時間に延長されます。ですから、仮に、制度が導入されて勤務時間が1時間延長された場合、拘束時間は1時間15分延長されます。通常の勤務終了が16時45分だとすると、1時間延長すれば、勤務終了は18時になります。このように勤務時間が延長されれば、育児等の事情がある教員は、働くことができなくなるのではとの不安が生じます。

●勤務時間延長で、保育園等の多くは、お迎えに間に合わなくなる

宗谷教組は、昨年、宗谷管内10市町村全ての保育所・幼稚園・学童の開所時間を調査しました。その結果、勤務時間が1時間延長された場合、64%もの施設が対応できず、4町村では全ての施設が対応できないことが明らかになりました。(詳しくは、「止めよう! 変形労働制」ニュースNo.26を参照ください)



●「育児等」に配慮をされるとされているが、意に沿わない活用も生じかねない

文科省や道教委は、「育児等を行う者等」について「育児等に必要な時間を確保できるよう配慮する」としています。

(5) 育児等を行う者等に対する配慮

対象職員の範囲を定める際は、育児を行う者、老人等の介護を行う者その他特別の配慮を要する者について、育児等に必要な時間を確保できるよう配慮することが必要です。【省令第5条】

*文科省「導入の手引き」P.8

しかし、どのように「配慮する」としているのかは具体的に示されていません。「1年単位の変形労働時間制」は個人が選択的に活用を判断できるものではなく、教育委員会と校長に裁量があるのです。校長が「配慮」したと言え、本人の意に沿わない活用も生じかねません。

制度導入は「働き方改革」のためだと言うのであれば、育児を行う教員が当たり前に行うことができる職場環境をこそ整えるべきです。みんなが安心して働くことができないような制度は導入するべきではありません。