

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 101

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.101

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?②

制度活用への「歯止め」措置はあるが、その多くは曖昧で、不適切な運用が生じかねない

●「1年単位の変形労働時間制」を活用するための条件

「1年単位の変形労働時間制」は、1日8時間労働という大原則を崩すものであることから、制度の活用には、右記の事項を始めとして、様々な条件が課されています。

萩生田文科大臣は、昨年の国会審議で「かえって勤務時間が増加するのではないかと心配されている皆さんに対して、その歯どめをきちんとつくっていききたい」と答弁しており、不適切な運用が為されないようにするための「歯止め」として、これらの措置を「全て講ずること」とされているのです。

◆ 活用するための条件

- ・ 対象期間には、必ず、長期休業期間を含めること。
- ・ 長期休業期間中に、連続して休日（勤務時間が割り振られていない日）を設定すること。
- ・ 本制度を適用している職員の時間外在校等時間は、月42時間、年320時間以内とすること。
- ・ 教育委員会及び校長は、国の指針で定める以下の措置を全て講ずること。

教育職員に対して	学校全体に対して
■客観的な方法等による在校等時間の把握	■部活動・研修等、長休中の業務の縮減を図る
■部活動は、国のガイドラインの範囲内で実施	■職員会議、研修等は正規の勤務時間内で実施
■確保できる休日の日数を考慮し、業務量が多い時期に限定	■育児や介護を行うもの等については配慮
■終業から始業までに一定時間以上の継続した休息の時間を確保等	*道教委リーフレットより

●措置を講ずることができなくなった場合は、「通常の勤務時間に戻す」

「活用するための条件」としての措置を、1つでも講ずることができなくなった場合には、それ以降、勤務時間を延長させている日については「通常の勤務時間に戻す」こととされています。

しかし、それでもなお指針に定める措置を講ずることができなくなった場合又は講ずることができなくなることが明白となった場合には、服務監督教育委員会において、以降の総勤務時間の一部について、勤務時間の削減措置をとる（通常の勤務時間に戻す）ことが必要となります。
*文科省「導入の手引き」より

「1年単位の変形労働時間制」は、年度途中で変更することができない制度ですが、措置を講ずることができない場合には、実質的に制度の活用を中止する運用になるということです。

●しかし、それらの措置の多くは曖昧で、不適切な運用が生じかねない

かなり厳しい「歯止め」の条件が課されているようにも見えますが、その多くは、講じられているかどうかの判断基準が曖昧で、「歯止め」としては不十分です。また、その判断も、教育委員会や校長が行うとされており、恣意的な判断がないとは言えません。これでは、制度が導入された場合、不適切な運用が生じかねません。