

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 98

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.98

全北海道教職員組合

2020.11.25

「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⑬

「育児等を行う者等」に「配慮」はするが、
教職員個々に、活用拒否などの裁量はない

●制度活用にあたって、「育児等に必要な時間を確保できるよう配慮」する

制度を活用する対象職員の範囲を定める際には「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」が「育児等に必要な時間を確保できるような配慮」をすることとされています。

(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】

この場合の配慮の工夫としては、例えば、校長が対話を行い個々の事情を斟酌し、勤務日や勤務時間の割振りを工夫することや対象期間を短く設定すること、そもそも本制度の対象としないことなどが考えられます。

●「特別の配慮」はしても、教職員個々には制度活用の裁量はない

交渉では、自分が育児その他の「特別の配慮を要する者」だとして、教職員個々の裁量で制度の活用を拒否したり希望したりすることができるのか、質問しました。

《道教委の回答》

勤務時間の割振りは、サービス監督教育委員会や校長が定めることとなりますが、本制度の対象者の決定等については、校長が各教育職員と対話を行い、個々の事情などをよく酌み取った上で行うもの。

●「個々の事情を酌み取る」とはいえ、校内事情等により、意に沿わない適用も?

道教委の回答は、制度を活用する対象職員の範囲は「サービス監督教育委員会や校長が定める」のであり、いくら「配慮を要する者」だと言っても、教職員個々の裁量で制度の活用を拒否することなどはできないということです。

その際、「個々の事情などをよく酌み取った上で行う」とはしていますが、個々の事情を酌み取った上でも、校内事情等により、本人の意に沿わない適用を校長に命ぜられるということがないとは言えません。

●「その他特別の配慮を要する者」も、具体的な定めはなく、認められない場合も?

「その他特別の配慮を要する者」がどのような者を指すのかについても、サービス監督教育委員会や校長が判断することになるため、本人の事情が「特別の配慮を要する」とは認められないことも考えられます。