

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 127

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.127

全北海道教職員組合

2020.2.19

変形労働制について、道教委が市町村教委への説明会を実施 制度を活用すれば、対象期間外も含めて、 年度の時間外勤務の上限は320時間に

●時間外在校等時間(時間外勤務)の上限遵守が、制度導入の前提条件

1年単位の変形労働時間制を活用する場合、適用職員の前年度の時間外在校等時間が上限の範囲内であることが原則であり、学校における職員の状況など学校運営全体を考慮し、適用職員を決定することとされています。(№119を参照ください)

その上で、制度適用する場合、適用期間中はさらに厳格な上限の範囲内であると見込まれなければ活用できず、上限を超えた時間外在校等時間が発生すれば直ちに通常の勤務時間に戻す措置をとらなければなりません。

●制度活用の場合、適用年度1年間の時間外在校等時間の上限は320時間

15日に道教委が行った変形労働制の説明会に示された質疑応答集には、時間外在校等時間の上限について、右の表により説明されています。

《時間外在校等時間の上限》

	本制度の適用	内 容
通 常	未適用	・1箇月：45時間、1年間360時間(月平均30.0時間)
	適 用	・1箇月：42時間、1年間320時間(月平均26.6時間)
特 例		<ul style="list-style-type: none"> ・1箇月：100時間未満 ・1年間：720時間以内 ・45時間を超える月数：6箇月以内 ・2～6箇月の平均：80時間以内

制度の適用期間が短くても、対象期間外も含めて、適用した年度の1年間の時間外在校等時間の上限は320時間となります。月平均は26.6時間であり、1日平均は1時間ちょっとです。この上限の範囲内に収まることが見込まれなければ、制度を適用することができません。

●上限時間の特例の取扱いは極めて限定的で、厳格に区別して運用すること

「時間外在校等時間の上限」の表には、月100時間未満、年720時間以内とする「特例」も示されています。しかし、この「特例」は、学校事故等が生じて対応を要する場合や指導上の重大事案が発生した場合などに限定されており、例えば修学旅行等の引率や、日常的な業務が集中しているなどの理由により特例を適用させることはできません。また、出退勤管理システムの運用に当たっては、通常と特例の時間外在校等時間を区別して管理することとなっています。

※特例～ 児童生徒等に係る通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合であり、例えば、学校事故等が生じて対応を要する場合や、いじめやいわゆる学級崩壊等の指導上の重大事案が発生し児童生徒等に深刻な影響が生じている、また生じるおそれのある場合などに限定されているものです。

なお、出退勤管理システムの運用に当たっては、通常と特例の時間外在校等時間を区別して管理することとなっていますので、留意してください。