

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 126

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.126

全北海道教職員組合

2020.2.18

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

転任者等も5月以降は制度の適用は可能とすることは、上限時間の原則と矛盾する

●転任者等は変形労働制の適用はできないのか

1年単位の変形労働時間制を活用する場合、前年度1年間の時間外在校等時間を客観的な方法により把握し、上限（適用前は、月45時間、年360時間）の範囲内に収まっている必要があります。15日の説明会で道教委が示した質疑応答集には、「前年度の時間外在校等時間の状況がわからない転任者等は本制度の適用はできないのか」の問いと、次の回答が示されています。

《道教委の「質疑応答集」問11への回答より》

前年度に当該校に勤務していない職員を一律に適用の対象外とするものではなく、前任者や他の教育職員の状況、在校等時間の長時間化を防ぐ取組の実施状況等を基に総合的に判断していただき、適用する対象期間において上限の範囲内であると見込まれることが対外的に説明できる場合には、適用することができますが、例えば、転任者等については5月以降に制度を適用するなど、丁寧な対応が必要です。

●4月の状況により適用可能とすることは、上限時間の原則に矛盾する

転任者と同じく、前年度の時間外在校等時間の状況が分からない新採用者について触れられていないのは、新卒者に「1年単位の変形労働時間制」を適用させることが適切ではないと道教委が判断したためです。新採用者のうち、臨採や他県勤務等の経験が長い場合は「転任者等」に含むということです。

道教委は、「転任者については5月以降に制度を適用」として、4月の勤務が上限の範囲内に収まっていることを根拠に制度を適用できるという考え方です。しかし、前年度の時間外在校等時間について「原則1年間を通じて把握されるもの」(№125を参照ください) としているにもかかわらず、転任者については4月の1ヶ月分の把握だけで適用可能とすることは、大きな矛盾です。

●4月の勤務状況のみを持って、安易に適用させるべきではない!

転任者には、異動に伴い、慣れない新たな職場環境での負担が生じており、安易に制度を適用させるべきではありません。また、分掌等の担当によって忙しい時期はそれぞれ違うため、4月の勤務状況のみを持って、その後の時間外在校等時間が全て上限の範囲内になると見込むこと自体に無理があります。

道教委は、適用職員の範囲をできるだけ広げたいということなのでしょうが、正規の勤務時間を超えて働かせる制度を、安易に適用させるべきではありません。