

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 125

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.125

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 前年度、客観的な方法で勤務時間を把握 していなければ、制度導入できません

●前年度において、客観的な方法による時間外在校等時間把握が導入の前提条件

15日の、変形労働制に関する市町村教委への説明会で示された質疑応答集には、「前年度の時間外在校等時間を把握していない場合は、適用できないのか」との問いに対し、次のように回答しています。

《道教委の「質疑応答集」問10への回答より》

把握していなければ、適用する対象期間において上限の範囲内であるかどうかの判断ができないため、適用することはできません。

時間外在校等時間は、原則1年間を通じて把握されるものであるため、1年の相当部分について把握している必要があり、例えば、半年間しか把握していないような場合には対外的に説明するのは難しいものと考えられます。

●前年度途中からの把握、未だに手入力による把握の市町村は、制度導入できません

この場合の時間外在校等時間の把握は、客観的な方法によることが前提とされています。道立学校では出退勤管理システムが導入されていますが、市町村立学校では、未だに手入力による把握のところもあります。

時間外在校等時間は、「原則1年間を通じて把握されるもの」であり、客観的な方法による把握が年度途中から始まった市町村、未だに手入力により把握している市町村は、そもそも、制度導入の前提がありません。

●土日の勤務も客観的な方法で記録される必要があります

部活動指導などの土日の勤務も、客観的な方法により時間外在校等時間として把握しなければならないことは、交渉で確認しています。また、始業前、休憩時間の業務も時間外在校等時間に含まれます。ですから、土日の勤務が客観的な方法で記録されていない、始業前や休憩時間の業務が把握されていないなどの場合も、制度導入の前提がありません。

●手入力は客観的な把握方法とは言えません

客観的な把握の方法とは、「タイムカード、パソコン等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録」などとされています。手入力は客観的な把握方法とは言えず、出張などのやむを得ない場合に限られます。土日や始業前の勤務を手入力しなければならないシステムは、客観的な方法ではないため、導入の前提がありません。