

止めよう! 変形労働制 115

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.115

全北海道教職員組合

2020.1.23

変形労働制規則等について、道教委と1回目の交渉⑥

割振り変更制度との併用には、大きな制約 変形労働制は学校にそぐわない制度です

●「1年単位の変形労働時間制」と「割振り変更制度」の併用について

修学旅行引率など右記の14業務が対象となっている「割振り変更制度」は「1か月単位の変形労働時間制」とは全く異なる制度です。

法律上、この2つの制度を同時に適用させることはできないこととされています。(ニュース№70参照)

道教委のリーフレットは、「2つの制度を重疊的に適用することはできませんが、職員ごとに異なる制度を適用したり、時期により異なる制度を適用したりすることは可能」だと説明し、9～10月の修学旅行等を想定して、右の活用イメージを示しています。

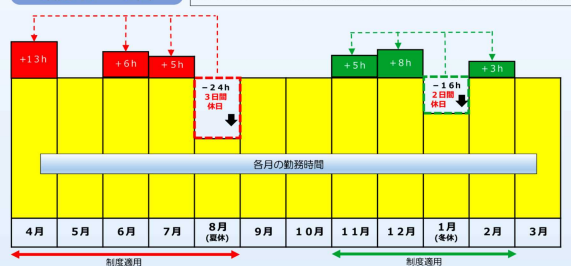
この活用イメージについて、交渉で確認しました。

割振り変更制度の対象14業務

- ①修学旅行の引率 ②文化祭 ③体育祭 ④文化祭、体育祭の事前準備 ⑤登校時の通学指導 ⑥校区内巡視 ⑦特別支援学校の現場実習の引率 ⑧家庭訪問 ⑨教育相談 ⑩保護者・地域説明会 ⑪入選業務 ⑫生徒の引率業務 ⑬儀式的業務 ⑭対外運動競技等の当番校業務、及びその事前準備業務

活用イメージ図

※本イメージは、4～8月と11～2月までの期間の2回に分けて、制度を適用した場合は記載しています。



《道教委の回答》

対象期間は連続している必要があり、その対象期間中に「修学旅行の引率業務等に従事する道立学校職員の勤務時間の割振り等に関する要領」に基づく勤務時間の割振りはできない。

●「割振り変更制度」との併用は非常に難しく、学校現場の実態にそぐわない

道教委の回答では、対象期間は連続している必要があるとされており、1つの適用期間を一時中断して「割振り変更制度」を活用することはできません。

道教委が示した活用イメージは、前半(赤色の期間・4～8月)と後半(緑色の期間・11～2月)を別の適用期間として運用しているということです。それぞれが別の適用期間ですから、前半(4月や6月など)の勤務を、後半の冬休みの休日とするなど、期間をまたいだ割振りはできません。

「1年単位の変形労働時間制」の適用期間は、休日を必ず長期休業期間に割り振らなければならないため、長期休業期間を含まなければなりません。道教委のイメージは、9～10月の修学旅行を想定していますので、前半(4～8月)と後半(11～2月)の2つの適用期間を設定していますが、7月の修学旅行や6月の運動会で「割振り変更制度」を活用した場合、長期休業期間と連続できない4月に「1年単位の変形労働時間制」を適用させることはできません。

「1年単位の変形労働時間制」は、学校の実態にそぐわない、非常に使い勝手の悪い制度です。そのような制度を、十分な議論もないままに4月導入を急ぐ必要はありません。