

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 113

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.113

全北海道教職員組合

2020.1.22

変形労働制規則等について、道教委と1回目の交渉④

在校等時間(時間外勤務)の把握について 交渉で確認～正しい計測が導入の前提に

● 在校等時間(時間外勤務)の計測について、交渉で確認

1年単位の変形労働時間制を活用する際の前提条件として、国の指針には、在校等時間(時間外勤務)の「対象期間中における上限時間は、42時間/月、320時間/年等であること」とされ、「タイムカードによる記録等の客観的な方法等による在校等時間の把握を行うこと」と規定されています。道教委との交渉では、在校等時間について、下記の確認をしました。

《在校等時間(時間外勤務)について、交渉での確認事項》

- ① 教育職員が在校している時間を基本とする
- ② 在校している時間に、「校外において職務として行う研修」「児童生徒等の引率」等の時間を加える
- ③ 在校している時間から、「自己研鑽の時間その他業務外の時間*1」と「休憩時間」を除く
- ④ 土日の部活動指導等の時間も在校等時間に含む
- ⑤ 休憩時間について、在校等時間からは、実際に休憩した分の時間を除く

*1 「自己研鑽の時間」や「その他業務の時間」については、ニュースNo.60を参照ください。

<https://twitter.com/dokyoso/status/122830007251398656> または、右のQRコードから



● 不適切な勤務時間把握は、導入の前提がないため、制度導入できません!

① 「在校している時間を基本とする」とのことですから、タイムカード等によって、始業前や土日も含め、在校している時間を正しく計測することが必要です。その上で、②の校外研修や引率等の、タイムカード等で計測できない勤務時間を加えるということです。

また、⑤の「実際に休憩した分の時間を除く」とは、休憩時間中に業務を行えば、在校等時間に加えるということです。休憩時間にも業務をしているのに、自動的に休憩時間が丸ごと時間外勤務から削除され、後から修正できないようなシステムはダメだということです。

こうした正しい計測によって、在校等時間の上限時間を守ることが、導入の前提となります。正しい計測ができていない職場では、変形労働制を導入する前提が整っていないことになるため、変形労働制を導入できません。

朝の始業前の時間や土日の勤務が正しく計測されていない、または休憩時間に勤務しているのに丸ごと在校等時間から削除される学校は、不適切な対応です。管理職や教育委員会に是正を求めるべきです。お近くの道教組組合員、または道教組へご相談ください。