

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 109

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.109

全北海道教職員組合

2020.1.18

1年単位の変形労働時間制について、道人事委員会と交渉③

## 人事委員会として、労働者保護の観点で 実施状況等を把握し指導・助言すべき

### ●制度導入について、道教委とどのように認識を共有し、連携を図るのか?

1年単位の変形労働時間制について文科省が定めた指針には、服務監督教育委員会（道立学校の場合は道教委、市町村立学校の場合は市町村教委）に対して「人事委員会と認識を共有」し、「人事委員会の求めに応じて、その実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図る」ことを求めています。



交渉では、①実施状況等も含め、報告を求める予定はあるのか、②人事委員会として、服務監督教育委員会に対する労働者保護の役割をどのように果たそうと考えているのか、質問しました。

#### 《北海道人事委員会の回答》

- ①道教委に対し、本制度の適用状況を確認しながら、学校における実施状況等に関し、報告を求める必要性やその内容について検討してまいりたい。
- ②本制度の導入に当たっては、服務監督教育委員会において、文部科学省の指針や導入の手引きに沿った適切な運用が図られることが必要と考えており、当委員会としては、制度の適用状況について道教委と情報交換をしつつ、適切に対応してまいりたい。

### ●人事委員会として、労働者保護の観点で、道教委にしっかりと指導・助言すべき

1年単位の変形労働時間制は、民間であれば、労使対等の立場で労使協定を締結することが導入の前提とされています。それを教員に制度を適用させる際に、労使協定を締結しなくても導入できるようにしたこと自体が、労働者保護の観点で、大いに問題です。労使協定が導入の要件とされていないことの代償をどう措置するかは人事委員会の大きな役割であり、制度の濫用を防ぐ措置の実施状況について詳細に確認すべきであることを、厳しく指摘しました。

また、人事委員会は「文部科学省の指針や導入の手引きに沿った適切な運用が図られることが必要」と回答しましたが、法的拘束力を伴わない「導入の手引き」について、道教委は「あくまでも1つの例」だとして「必ずしも従う必要は無い」とのスタンスです。人事委員会として、「導入の前提となる条件が学校現場に本当にあるのか」「何より時間外勤務の上限時間を超えていないのか」「その記録が虚偽ではないのか」などをしっかりと把握し、道教委に対し、しっかりと指導・助言をしていくよう、強く求めました。