

止めよう! 変形労働制 66

文科省作成「手引」と「動画」に見える制度導入の問題点③

30日前までに勤務時間を設定し、途中で変更できない制度で、学校の実態に合いません

●対象期間初日の30日前までに設定、変更不可の制度

文科省が作成した「手引」によると、「1年単位の変形労働時間制」は、その対象期間の初日の30日前までに勤務時間等を定めることとされています。(「手引」5ページ)

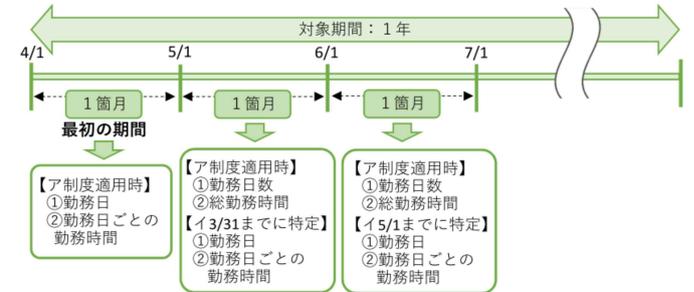
また、この制度は「対象期間中に適用関係そのものは変更することはできない」(「手引」11ページ)とされています。

学校は、天候の影響を受けて行事の日程を変更したり、突発的に子どもの指導や保護者との連絡が生じたりすることが多い職場です。30日前までにすべてを見通して定めることは難しく、この制度を教員に適用させることは現実的ではありません。

仮に「1年単位の変形労働時間制」を学校に導入するとなった場合、管理職の負担はとて大きくなります。

- ア 対象期間が始まるまでに、次の事項を定めてください。
 - ① 最初の期間における勤務日及び勤務日ごとの勤務時間
 - ② ①の期間以外の各期間における勤務日数及び総勤務時間
- イ ア②の各期間の初日の30日前までに、当該各期間における勤務日及び勤務日ごとの勤務時間(ただし、ア②の勤務日数及び総勤務時間の範囲内でなければなりません。)を定めてください。

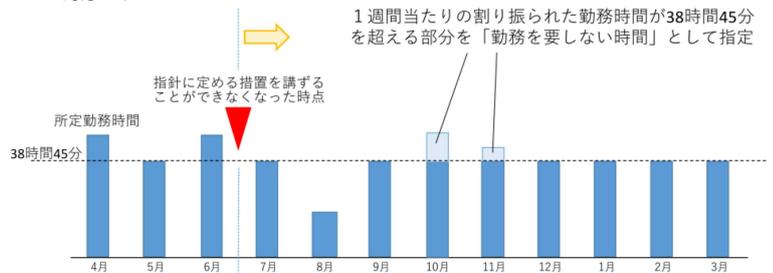
【例】対象期間の起算日を4月1日、期間を1年とし、対象期間を1箇月ごとの期間に区切って定める場合



●継続できなくなった場合、制度は維持したまま通常の勤務に戻す

前提条件が崩れたり、「措置」が講じられなくなって、制度導入を継続できなくなった場合、「以降の総勤務時間の一部について、勤務時間の削減措置をとる」(「手引」11ページ)とされています。「勤務を要しない時間」を指定することで通常の勤務に戻すという、非常に分かりづらい制度です。

<対応のイメージ>



※「勤務を要しない時間」の時間中に教育職員に勤務を命ずる場合は、いわゆる「超勤4項目」に該当する業務に従事する場合で臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限られることとなります。

「1年単位の変形労働時間制」緊急アンケートへご協力ください

下記のURLまたは右のQRコードからご回答ください。(10月2日締め切りです)

<https://forms.gle/hh3Y55UBTdidHULf8>

