

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 119

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.119

全北海道教職員組合

2020.1.29

変形労働制規則等について、道教委と2回目の交渉④

学校での活用判断の際、時間外勤務の状況について、学校運営全体を考慮して決定する

●時間外の上限に納めるために、形だけ整える不適切な対応は、許されません

校長が、制度を活用する対象者を決定する際には、対象者の前年度の時間外在校等時間の状況等を「確認」した上で、対象期間内に上限時間の範囲内である場合に限ることとされています。

しかし、必ずしも、前年度に時間外の上限を超えてはいけないというものではないというのが、道教委の解釈です。これでは、対象期間中に上限の範囲内になると見込んだことにすれば活用できてしまうため、形だけの、不適切な勤務時間把握を生み出すことにもなりかねません。

前年度の時間外在校等時間が上限の範囲内であることを必須条件とするとともに、学校全体の時間外の状況を踏まえて判断することが必要です。

●時間外勤務の状況等、「学校運営全体を考慮」するものとの回答

25日の交渉では、対象者を決定する前の、学校として活用を決定する際に、学校全体の時間外在校等時間等の状況を踏まえることが重要だとして、道教委の考えを質しました。

《道教委の回答》

- ①国の指針では、前年度において全ての教育職員の時間外在校等時間が上限の範囲内であることを条件とはしていないところ。
- ②しかしながら、前年度における教育職員の時間外在校等時間…等を確認し、適用しようとする対象期間において当該教育職員の時間外在校等時間が上限の範囲内となることが見込まれる場合に限り適用できる…ことについて、適切に取り扱うよう周知してまいる。
- ③なお、勤務時間の割振りは、校長が決定するものであることから、学校における職員の状況など学校運営全体を考慮して、制度を活用する職員を決定するものである。

●多くの教職員が時間外の上限を超える職場では、制度導入できません

①②については、道教委の従来の考え方と何も変わるものはありません。

一方、③については、「学校における職員の状況など学校運営全体を考慮」と回答しました。上限の範囲内であることについて明言はしていませんが、少なくとも、多くの教職員が時間外勤務の上限を超えているような職場では、制度導入できないはずです。

今後行われる市町村教委や校長との交渉・懇談で、学校運営全体を考慮しなければならないことを確認することが重要です。