

1年単位の变形労働時間制には反対です！

道高教組札幌支部

全国に先駆け1年単位の变形労働時間制の導入を強行した道教委。無理に「4月から活用しなくてはならないものではない」と言い始めましたが、私たちは学校を混乱させる制度には絶対に反対です。なぜ反対なのかについて、職場にある疑問にお答えします。

Q1 「いつも遅くまで残って働いているから、なんにも変わらないじゃないの？」
「導入しても忙しさは変わらないのでは？なら、休日まとめどりできるほうがいいじゃん」

☆この制度は社会問題となった教職員の超勤実態を隠ぺいすることにその本質があります。

☆統計上超勤が減り、超勤が軽減されたように見せるので、文科省・道教委には都合のよい制度です。

例 退勤する時間が変わらなければ、7時間45分だった勤務時間を9時間と割り振ることで、統計上上限を上回る在校等時間が1時間15分短縮されることになります。本当に超勤が解消されたのではないのに、残業が減ったように見えてしまうのです。

☆超勤が解消されないばかりか、8時間労働制が破壊されて、超勤が固定化・長時間化する制度です。

①民間企業で1年単位の变形労働時間制を導入している職場では、上限規制を恒常的に超過している例も多く、違法残業として労働基準監督署の臨検を受けることも散見されます。

②1秒たりとも勤務時間縮減効果のない制度導入なのに、どれだけたくさんのエネルギーをそそがねばならないのでしょうか。

☆「休日のまとめ取り」は、变形制を導入しなくても、学校閉庁日を休日とすることや、夏季休暇の拡大・冬季休暇の新設などを道教委が判断することで容易に実現できます。

☆給特法により支給される4%の「教職調整手当」は現実の超勤実態をまったく反映していません。超過勤務にはそれに見合う時間外勤務手当が支給するのが労働基準法、一般企業、社会の常識です。

Q2 道教委は「個人単位での活用も可能」「個々に適用することが可能」「個々の事情を的確にこみ取りながら、決める」と説明してるんだから「使いたい人だけが使えばいいんじゃないの？」

☆この制度は決して「個人の希望・裁量」「選択の自由」が認められている制度ではありません。

①まず、校長が公務の運営上の事情や職員の在校等時間の状況などを踏まえて学校での活用を判断するので、円滑な学校運営を図る観点から、校内全体で共通理解を図ることが重要とされています。

②そのうえで、校長が個々の教育職員との対話を行い、事情をよく酌み取ることとされています。

☆「使いたい人」でも、時間外在校等時間の上限時間など「適用条件」を充たしていなければ使えません。また、「教育職員に対し一方的に適用するものではない」との交渉確認を行いました。労基法上は使用者が労働時間を設定することが制度の根幹となっているので、「使いたくない人」に適用される危険性が残されています。

①道教委は「形式的に上限時間の範囲内とすることが目的化し、実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることはあってはならず、また、本来、業務の持ち帰りは行わないことが原則であり、上限時間を守るために自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加してしまうことは厳に避けなければならない」としています。虚偽のない勤務実態の把握こそが超勤解消の第一歩ではないのでしょうか。

☆「育児や介護を行うもの等への配慮」は当然ですが、今まで以上に「配慮」に対する「負い目」を感じさせてしまう制度になるのではないのでしょうか。

Q3 校長が「活用したい職員がいるなら導入したい」「道教委がやれというなら導入する」と言うのは仕方がないのでは？

☆道教委は交渉で繰り返し、最終的には学校の状況等を踏まえて、校長の判断によってそれぞれで判断するものと回答しています。また「道教委として、導入を強制するものではありません」と明確に回答しています。「道教委がやれ！」とは絶対に言えません。

☆あくまでも校長の判断で導入されるものですから、校長は制度活用で生じる諸問題に対して、最初から最後まで責任を負わねばならない立場にあります。

①道教委お得意の「制度だけ作ってあとは現場丸投げ」の典型的事例がこの制度です。「学校全体で共通理解を図ることは重要」なので、校長は職員全体に対する正確な説明責任を負っています。

②当然、多くの方が心配しているように、教頭を中心に管理職の業務負担が激増します。これまで対象業務を拡大させてきた「勤務時間の割り振り変更」との両立は技術的にとても煩雑になります。

☆「活用したい職員がいるから」と自らの責任を回避するような物言いや「活用すべきでないと考える職員」の存在をないがしろにする判断は許されません。

①制度活用には「国の指針で定められた講ずべき措置」などをすべてクリアしなければならないと、高いハードルが設けられています。

◆対象期間には必ず長期休業期間を含め、連続して勤務が割り振られていない日を設定すること。

◆制度適用職員の時間外在校等時間は、月42時間、年320時間以内とすること。

◆教育職員一人ひとりに対して

- ・タイムカードによる記録による在校等時間の把握
- ・部活動は国のガイドラインの範囲内
- ・業務量が多い時期に限定
- ・一定時間以上の勤務時間インターバルを確保等

◆学校全体に対して（措置できない場合は学校として導入できない）

- ・部活動・研修等、長期休業中の業務の縮減を図る
- ・職員会議、研修等は正規の勤務時間内で実施
- ・育児や介護を行うもの等については配慮

☆校長は地方公務員法第55条の「当局」として、組合との交渉に応ずるべき立場にあることを確認した質問に対して、道教委は「勤務時間の割振りは、勤務条件に関する事項であり、道立学校においては校長の権限に属する事項であることから、校長は応ずべき地位にある」と明確に回答しています。組合との交渉が必ず必要です。

①校長が職員に「丁寧に制度の説明を行う」ことや「不安や懸念の払拭」に努めることが大切です。

②制度を導入する、しないにかかわらず、部隊的な業務削減の検討や職場の労働安全衛生体制活性化に向けた話し合いをすすめることが超勤縮減には重要なのではないのでしょうか。

Q4 「制度に反対するだけでは、超勤解消になんないじゃないの？」

☆その通りです。ただこの制度は超勤の固定化や、さらなる長時間労働の恐れが高く、絶対に容認できません。変形労働時間によらない超勤縮減について職場の問題として一緒に考えていきませんか。

①「教職調整手当」を支給するとした給特法により教員は労働基準法適用除外とされ、時間外勤務手当の支給のないまま、際限のない長時間労働に投げ込まれてきました。ここに問題の根源があります。

②学校5日制導入や学習指導要領改訂による授業時間数増にもかかわらず、教職員定数を抜本的に増やさなかったことこそが問題です。「少人数学級実現」「特別支援学校設置基準策定」がコロナ禍の中で少し前進しました。「せんせいふやそう」の声とともに、教育条件改善の運動をすすめましょう。

③「授業時数確保至上主義」の呪縛を解き、子どもの現実に応じて、しなやかで弾力的な学校運営・学校づくりがコロナ禍だからこそ求められているのではないのでしょうか。

④トップダウンで決めるのではなく、業務の見直しや改善について、一度立ち止まり、じっくりと議論する時間と場所を、工夫しながら生み出す努力が必要なのではないのでしょうか。

⑤同様に、部活動の意義が生徒の主体性を育てる自主的活動であるとするならば、その在り方についても、生徒や保護者の声を交えた議論の場が必要なのではないのでしょうか。