

学校はどうなるシリーズ

～使えない 使っちゃいけない「一年単位の変形労働時間制」～



「使いたい」という「希望」があるのに 導入しないのは、「権利の侵害」! ?

2021年4月 道高教組生権部

2021年2月、道教委は全国に先駆けて「1年単位の変形労働時間制」の実施要領等を通知しました。4月2日現在、制度を適用する職員を道教委に報告した学校は「1校くらい」とのことです(道教委回答)。道高教組は、3月6～7日の第123回定期大会で「学校に導入させない」とりくみについて意思統一し、多くの分会が校長交渉に踏み出し奮闘しています。3月19日には全道のとりくみの様子を交流し、今後の活動に生かすための「情報交換会 変形労働校長交渉編」をZoom開催しました。これまでの支部・分会の報告や情報交換会での発言の一端をお知らせするとともに、「希望者の権利」について考えてみました。

クミ:「1年単位の変形労働時間制」の校長交渉、
どうだった?

アイ:本部の通達や他校の要求書を参考にやってみたら、校長は「過半数の職員が上限時間を超えていて、部活動も国のガイドラインより弾力的な運用をしているので、次年度は学校として導入を見送る」「自分が異動する際はしっかりと引き継ぎをする」と回答したよ。

クミ:いいなあ。うちの校長は最初「この制度は超勤を解決するものでなく、導入は難しいと考えている」と言ったのに、2回目には「制度があるのに実施しないのは、希望する人の『権利』を奪うことになり、『パワハラ』にあたる」とか言い出して「4月から導入する」って。分会みんなでかなり粘ったけど、「個人の希望」を盾にして譲らなかった。まるで壁みたい。悔しいなあ。

アイ:へえ～、「権利」ねえ。文科省や道教委から圧力や指示があるのかな? でも、そういう人たちが一番守りたいのは「希望者の権利」じゃなくて、「自分の立場」や「メンツ」かもね。

《資料1》 【権利とは?】 ※諸説あります

- ①ある物事を自分の意志によって自由に行ったり、他人に要求したりすることのできる資格・能力。〔デジタル大辞泉〕
- ②法律上、法によって保護された利益に関し個人または団体に対して認められる活動の範囲(客観説)。〔百科事典マイペディア〕

《資料2》 【「一年変形制」導入の根拠法は?】

→ 給特法第5条・地方公務員法第58条により読み替えられた労働基準法第32条の4

「使用者は、…条例に特別の定めがある場合は、第32条の規定にかかわらず、その条例で…定めるところにより、特定された週において同条第1項の労働時間又は特定された日において同条第2項の労働時間を超えて、労働させることができる」

→ そもそもこの法律が認めているのは、「使用者が労働させる権利」であり、「労働者の希望により労働できる権利」ではありません。

クミ:でもさ、どうせ超勤しなきゃならないんだから、少しでも休みがもらえるなら制度を活用したいと考える人もけっこういるだろうね。超勤を根本的に解決するには「人を増やす、仕事を減らす」しかないのは確かだけど、実現するのはいつになるかわからない、だから「使うな」とも言いにくいな。

アイ:制度を導入しないのは「希望者の権利を奪う」なんて言うけれど、「普通に働いて、取りたいときに休みをまとめて取れるようにすること」こそが、本当に「権利を保障」することじゃない?

クミ:それはそうだ! でも、制度導入を止めたとしても、超勤問題の解決にはならないのでは?

アイ:そのとおり。定数増や業務削減は簡単に実現しない。だから少しでも休みを増やすためにこの制度を導入する？ そうすればまず管理職の仕事が増える、今以上に業務が滞る、または他の職員に仕事が回されるようになるかも。つまり、「希望する個人」だけじゃなくて、学校全体の問題だってこと。超勤問題を解決したいのに、余計な仕事を増やすだけの制度を導入するのっておかしくない？

クミ:う〜ん、言われてみれば確かに…。

《資料3》【「労働者の希望」らしき表現は？】
→道教委の「要領 質疑応答集」に1か所だけ

問3 対象者の検討に当たっては、

全ての教育職員と面談が必要か。

「対象者の検討に当たっては、例えば、本要領の内容を教育職員に説明し、校内全体で共通理解を図った上で、教育職員から活用の意向が示された場合には、当該職員と十分話し合いを行うなどの方法が考えられます。なお、当該職員へ要領を適用するか否かは、当該職員の時間外在校等時間が前年度に上限の範囲内であったかななどの状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、適用しようとする対象期間において上限の範囲内になると見込まれる場合には、学校における職員の状況など学校運営全体を考慮して、校長が判断することとなります。」

→活用の判断およびその責任は、校長にあることが記されています。「希望する職員がいるから、何が何でもやらなければ」というものではなく、学校全体を考慮した判断を求めています。

アイ:「使いたい」という人の「希望」は、「まとめて休みを取りたい」ってことだよ。でも「変形制」を活用すれば自動的に休めるわけじゃない。夏・冬休みの業務を減らして、休みをまとめて取れる期間を作らなければ、それこそ「カラまとめ取り」になりかねないよ。

クミ:夏・冬休みだって、部活や進路指導とか結構あるよね。でも、「自分は休みが取れるから、制度を利用しようかな」って知り合いもいるよ。

アイ:そもそも、夏休みに休暇が取れるなら、夏季休暇や余っている年休をそこで「まとめ取り」すればいいことで、わざわざ勤務時間を延ばす必要はないんじゃない？

クミ:いつも長く働いているから、その分休みを増やせるならお得だから、だって。

アイ:面倒な手続きで他人の仕事を増やしてまで？ 休憩も15分延びるので拘束時間も長くなるし、定時で帰れる日は、年休取らなきゃならないよ。一度決めた割振りは変えられないから。「超勤縮減策の一つ」なのに、長く働かなきゃならないなんて、なんか変！

クミ:確かに！ やっぱダメだ、この制度。校長が勝手に「導入する」って言っても、一方的に職員へ適用することはできないだよ。

アイ:そう、導入されても適用させない、適用されても「講ずべき措置」をチェックしてやめさせることができる。「活用を希望する人」がいるなら、「変形制」導入よりも、実際に休みをまとめて取れる方法を一緒に考えてみては？

職場で夏・冬休みを含めた仕事の負担をどう減らすか話し合うことが、超勤を少しでも減らすことにつながるんじゃないかな。

クミ:そうか、「個人の希望」は「壁」じゃなくて、働き方を変える「入り口」になるかもしれないね。職場で話すきっかけにもなるし、分会でも相談して、また校長交渉やってみよう！

アイ:そうだね、「勤務条件」だから「交渉事項」だし、組合にしかできないことだよ。校長が変わる職場もあるから、何回でもやらなきゃね。

クミ:それと一緒に、超勤を減らすためにできることをやっていきたい。まず何から始めようか？

アイ:管理職は周りの学校を気にして情報収集しているよね。私たちも、支部や全道のなかまとのつながりや情報交換が一番の力になるはず。道教委や管理職も組合の出方を気にしているし、職場の人たちも分会の動きを見ているはず。組合の姿を見せて、「一緒にやろう」と声かけもしていこうね。

クミ:そうしよう！

