

vol. 2190

【発行】大分県高等学校教職員組合教宣部 大分市大字下郡496-38 大分県教育会館
TEL / (097) 556-2838 FAX / (097) 556-8998 MAIL / ohtwu@view.ocn.ne.jp

大分県高教組情報

【発行者】横道 信哉 【印刷】佐伯印刷(株) 【売 価】30円(組合員の購読料は組合費の中に入れて徴収しています)



今号の掲載内容 (掲載順)

- 当面の運動方針を決定—第493回中央委員会
- 秋の積み上げ交渉開始—2019年度 高教組当初予算教育長交渉
- 日教組九州地区協議会第50回組織運動交流集会
- 高校教育は「子どもたちの幸せ」を考えているか?—日教組第37回高校教育シンポジウム
- 実効性のある「学校における働き方改革」にむけて
—中教審初等中等教育分科会「学校における働き方改革特別部会」審議の経過(その7)

当面の運動方針を決定 第493回 中央委員会開催

と き : 10月10日(水) 13:00 ~ ところ : 教育会館 201 研修室

第493回中央委員会では、定期大会以後のとりくみの中間総括と来年2月までの運動方針が承認されました。

執行委員長あいさつ (要旨)

沖縄県知事選は沖縄の反基地の心が圧倒的に勝利し、辺野古反対の民意が示された以上辺野古の新基地建設はやめるべきです。沖縄県のことにせず全国で声を上げるべきです。

5日に出された大分県人事委員会勧告は、5年連続での賃金引き上げとなる勧告であり課題は残るものの一定の評価はできるとの地公労としての見解を表明しました。昨年に続き、学校現場の長時間労働について「学校現場の教職員の負担軽減」を起こして積極的に取り組む必要に言及しました。教職員が生き生きして初めて教育の効果が期待できます。秋の交渉で成果を上げていきたいと思えます。

格差や貧困が深刻化し自分の将来に希望を持っていない子どもたちが増えていく状況のなか、高校教育の無償化は実施されました。経済的に困難な環境の子どもたちが救われています。しかし、不十分です。高教組は、教育全体を見直す中で、保護者負担を少しでも軽減し、公教育にかかる費用は県費で賄うよう求めていきます。未来の共生を理念とする社会の創造に向けて必要なことです。

最後に、本中央委員会での活発な議論を期待し執行委員会を代表してのご挨拶とします。

質疑応答

◎第1号議案

◇民主的で働きやすい職場づくりのとりくみ

中津東定：教頭が、「タイムレコーダーで修正して赤字になると不利益が生ずる」と説明した。職場によって管理職の認識が違うのではないか。

〔回答〕赤字となって不利益が生じることはない。その他問題点があれば本部へ伝えて欲しい。

日出支援：学校閉庁日に対する具体的なとりくみはどう考えているのか。

〔回答〕年休権行使の強制、臨時・非常勤教職員の課題については、県教委や人事委員会にも投

げかけてある。引き続き、こちらからも問題提起を行い、改善を求めていく。

討論

◇教育文化活動のとりくみ

大分雄城台：外国にルーツをもつ子どもたちに対する支援について、もっと具体的にとりくみをすすめるべき。

◇賃金改善、生活向上、教育予算増のとりくみ

中津東定：調理員の方が今年末で退職する。賃金調理員でしか再雇用されず、待遇が悪く働けない。

◇平和と民主主義を守るとりくみ

日出総合：平和大使の周知ができておらず、応募者も少ない。日常的な署名活動が大事、協力をお願いしたい。報告会を開催するので是非参加して欲しい。

三重総合：自民党総裁選で、安倍総裁が3選を果たした。改憲が危惧される。何かアクションを起こすことはできないか。

大分雄城台：自民党改憲案について、何が変わるか学習が必要ではないか。

日田三隈：久大支部では支部教研で日出生台へ行くが、関心を持つ組合員も多い。本部でもとりくみを行って欲しい。

◇民主的で働きやすい職場づくりのとりくみ

日出支援：学校閉庁日については、年休ではなく条例改正を、それができないのなら夏季休暇増を要求すべき。

日田：これまで事務室は閉めることができず、13～15の間は誰かが出勤してきた。今年学校閉庁日のおかげで、初めて3日休むことができた。事務職員にとってこの学校閉庁日はありがたい。

事務職組：閉庁日にあわせてみんなが年休を取得すると、総務事務システムでの処理がたいへんである。年休以外での処理ができると良い。

中津東定：タイムレコーダーの記録が赤字になるのは、本当に問題ないのか正直気になる。赤字にする必要があるのか。タイムレコーダーが職員室に1台しかなく、不便を感じる教職員も少なくない。

三重総合：タイムレコーダーだけでなく、何のために残っているのかを明確にする必要がある。朝の交通指導など回復はできないが、校長の判断で回復等の措

置ができるようにならないか。

◇組織強化・拡大するとりくみ

日出総合：分会で採用試験対策会を行い、組合員や未組織の人ともつながりができ充実した会となった。組合活動は分会が中心となって活動することが大切であると感じた。一方で、各分会の状況も違うので、支部でのつながりの大切さも感じた。

女性部：動きが見えないと、組合から心が離れていく。高教組情報等はタイムリーに配布することが必要。諸会議の報告も回覧等で組合員に周知を。

現業職組：情報やチラシ等、職員室から離れている職場へも届けて欲しい。分会で行った、対策会は大変良かった。

日出支援：高教組からの文書が分会長経由となっている。担当者へ直接渡るシステムは考えられないか。

議長：有元理恵さん(宇佐産業科学)、藤丸拓也さん(国東)
議運：伊藤洋敏さん(大分西)、山中慎太郎さん(佐伯鶴城)、
河野雪江さん(大分南)

討論に対する本部見解

- ・ 調理員の再雇用については、正規職員の代替にあたるので臨時職員が可能かどうか確認する。あわせて、事務補佐員の再雇用制度についても対応をしたい。
- ・ 平和大使については、知事への表敬訪問や外務省からも非核ユース大使として委嘱をされているものであり、応募する生徒を増やしたい。本部としてもバックアップ体制を整えたい。
- ・ これまでも県平和センターと連帯して毎月19日を中心に集会等のとりくみは提起してきた。今後もとりくみは分会へもお知らせするので、積極的に参加して欲しい。
- ・ タイムレコーダーが赤字になることについては改善を求める。タイムレコーダーによる時間把握は、長時間労働の実態を明らかにするもので、サービスを管理するものではないことを改めて確認しておきたい。あわせて、すでに各職場に業務内容調査が来ている。負担になるとの意見もあるが、長時間労働是正にむけ、しっかりとりくんで欲しい。
- ・ 学校閉庁日について高教組は、休暇を取得しやすくする環境をつくるという趣旨には賛成の立場である。条例改正はハードルが高いが、これは全国連帯が必要であると日教組にも訴えている。
- ・ 採用試験2,3次対策会については、これまで支部・分会でお願いしてきたが、支部・分会に任せきりにしてきたのではないかの反省に立ち今年度は本部でも開催した。臨時・非常勤教職員とのつながりをつくるには有効なとりくみであるので、これからもすすめていきたい。
- ・ 情報伝達について、組織の最大のメリットは情報を得ることと考えている。情報や速報は迅速な配布をお願いしたい。
- ・ 文書発出については、どのような方法が良いのか検討したい。高教組のウェブサイトからもダウンロードできる。
- ・ 外国にルーツをもつ子どもへの支援については大分高教組として具体的なとりくみは行っていないが、いわゆる社会的弱者に対する支援ということの中でとりくんでいる。

討論の後採決が行われ、すべての議案が賛成多数で承認されました。その後、第4号議案「当面のとりくみ」が提案され、来年2月に行なわれる中央委員会までの具体的なとりくみを確認し、最後に横道委員長による団結がんばろうで締めくくりました。

秋の積み上げ交渉開始!! 分会校長交渉に続き、次年度当初予算を教育長と議論

2019年度 高教組当初予算教育長交渉

10月16日(火) 16:00 ~ 県庁別館教育委員室

各分会での校長交渉実施を背景に、本部執行委員をはじめ分会からの代表者47人で、高教組2019年度当初予算教育長交渉を行いました。

今教育長交渉では、生徒の進路保障や教育活動を保障するための予算、教職員の諸権利保障などについて、参加者から多くの発言がありました。教育長には私たちの要求を関係各課に確実に伝え、改善を図ることを強く求めました。

冒頭、横道信哉高教組委員長から、「今年の人事委員会勧告にも、教職員の長時間勤務についての項目立てがされ言及があった。先にすべきことは業務量の削減と業務改善である。工夫をしながらしっかりと取り組みをお願いします。またエアコンの光熱費を県費負担するという教育長の英断には感謝する。」と述べた後、各分会から出された「当初予算に向けた分会要求」一覧を手交しました。

これを受け、工藤教育長は「現場の声を十分に聞き誠実に対応する」と応え、議論を行いました。

高教組からの主な主張

超勤問題

昨年から大分県人事委員会勧告において、「学校現場における教職員の負担軽減」といった新しい項目が設けられ、教職員の負担軽減について触れられている。今年の夏からタイムレコーダーが導入され、私たちの勤務実態が客観的に把握されるようになったが、これが私たちの勤務時間の管理に使われているという話を聞く。このようなことが行われると私たちのストレスは増すばかりである。本来の目的を再確認し、それに沿った運用を徹底し、数値結果をもとに具体的な方策を講じていただきたい。

特別支援教育

第3次特別支援教育推進計画の 特にもう・ろう学校の新しい寄宿舎や校舎について、一度できあがってしまうと今後何十年も使用され、やり直しはきかないものである。私たちは最低限必要なものを要求しているだけである。再考できる余地があるのならば取り入れてほしい。また、別府の再編のことや高等支援学校の位置づけなど今後考えていくべきことも、私たちの意見も参考にいただきたい。

また、「合理的配慮」についても今まで通り、施設・設備面も含め、学校現場の要求にこたえられるような努力を引き続き行っていただきたい。

今年から始まったチャレンジ雇用についても、せっかく取り入れた制度であるので、予算を確保し、数年後を見据えて長い目で内容が確立していくようぜひお願いしたい。

臨時・非常勤教職員の待遇改善

2020年度からの新制度移行に伴い、現在内容の検討をしているところ。臨時・非常勤教職員の人たちは学校現場を支える重要な役割を果たし、日々の教育活動に対し正規職員と何ら変わらない働きをしている。年度当初に臨時・非常勤教職員の枠が埋まらないのは待遇が十分でないこともその理由である。この機会にいい制度を作り上げること

教育長冒頭口頭回答(抜粋)

★教職員の健康保持・増進

福利課に保健師を増員し、支援の充実・強化を図っているところ。ストレスチェックの集計・分析結果を各学校に提供し、働きやすい職場になるよう努める。

★旅費

臨時・非常勤職員の赴任旅費の完全予算化は、他県状況から難しいが、必要な予算については確保に努力する。

★施設設備

休養室等の整備については、大規模改修の際、学校の要望を聞きながら行っている。

★各種休暇等

国や他県の動向を見守りながら対応していきたい。

が今後の大分県にとってプラスになる。

就学支援金・奨学金

家庭への周知徹底が難しいという問題や事務職員の負担の問題等は変わっていない。マイナンバー等の個人情報に関する扱いについてもかなりの不安がある。子どもの学びを社会全体で支えるという目的を実現するためには、やはり高校授業料は無償であるべきである。無償制度への復元を強く国へ働きかけるとともに、大分県独自の措置の検討を。また給付型奨学金もまだまだ整備できる余地があると思われる。これについても県独自のさらなる拡充と国への働きかけもお願いする。

改めて長時間労働是正について、タイムレコーダー等により私たちの勤務実態が明らかになり、それに基づいた方策が出されることで、具体的で目に見える変化が学校現場に起こることを私たちは期待している。そうすれば一歩進んだという実感を得ることができる。私たち高教組としては、教育長から様々なメッセージを教育現場に伝えることを強く望んでいる。

● 参加者の声 ●

- 家族の看護休暇については秋田県が導入しており、孫の看護にまで使えるものとなっている。様々な家庭状況を抱えている教職員が多いこともあり、ぜひ新設をお願いしたい。
- 県費負担が適当なものについてはこれまでも訴えてきた。今一度、保護者負担に頼らない教育活動の実現を考えてもらいたい。それが地域間格差・学校間格差の是正につながる。

 要望事項については、その背景にある現場実態を教育人事課長へ訴え、関係各課へしっかりと伝えることを確認して、交渉の全てを終了しました。

日教組九州地区協議会 第50回組織運動交流集会
 と き：10月13日(土)、14日(日) ところ：ホテルメリージュ・宮日会館(宮崎市)

今回で50回を数える日教組九州地区協議会の組織運動交流集会在宮崎市で行われ、大分高教組からは支部の組織部長を中心に9人で参加しました。各県とも厳しい状況中でも前向きに運動をすすめる姿に元気をもらいました。

全体会では、下原日教組九州協議会委員長(宮崎県教組委員長)のあいさつに続き、丹野日教組組織労働局長から中央情勢報告、出水宮崎県教組組織部長から今集会の基調が提案されました。その後7分科会に分かれて討議が行われ、大分高教組からは山崎兼雄さん(本部執行委員・佐伯支援分会)が、「大分県高教組の2018年度の組織拡大のとりくみ～九協各県・高教組との連携によって～」と題して、大分高教組の組織強化・拡大のとりくみについてレポート発表を行いました。参加者の感想は以下の通りです。



第1分散会

大川 博(佐伯鶴城分会)

宮崎県の男女混合名簿の導入のとりくみでは、議会や教育委員会、保護者会などに働きかけをしながら運動してきたことに驚きました。学校現場で合意形成ができないう厳しい状況が垣間見えました。また、福岡高の報告を聞いて、様々な状況の中で工夫をしながら組合活動が行われており心強く感じた一方で、組合員少数分会が約半数に上り、支部運営が難しくなっているそうです。この問題は大分でも避けて通れない大きな問題であり、議論深めるべきだと思いました。

今回の分散会には、臨採部員の若い人の姿もありましたが、再任用の人の参加が多いことが一番の驚きでした。

第2分散会

工藤 洋子(大分舞鶴分会)

鹿児島からはオルグを中心に組織拡大のとりくむ報告。「オルグ・フリー」「イレレンジャー」「加入届付き名刺」「大きな字の広報誌」等々、明日からでも実践できそうなヒントをたくさんもらいました。沖縄からは元気な青年部の報告。厳しい中でも様々なスポーツイベントを成功させていました。親組織がいかにサポートするか。九州各県につながる仲間がいます。参加させていただき、ありがとうございました。

第3分散会

山崎 兼雄(リポーター・本部執行委員・佐伯支援分会)

今回は、九協各単組のとりくみを取り入れた大分高のとりくみを発表しました。今年もまた、ほか単組に学ぶことが多かった。そうした中で、大分高でも若い仲間の顔を見ることができたのが嬉しかった。(個人的には旧知の宮崎高の方に会えたのが一番嬉しかったことだが)「九協はひとつ」交渉を含め、組織強化・拡大にもお互いに協力しながらとりくんでいきたい。

第4分散会

江原 貴久(別府支援鶴見分会)

組織強化・拡大について様々なとりくみがなされているのだなあと思いました。歴代の執行部が手を替え、品を替え、様々なアイデアを出して実行しているのですが、なかなか成果が伴わず報われない日々が続いていて気の毒な気がします。なぜ昔は組織が活発だったのか、どんな魅力が組織にあったのかよくわかりませんが、人としての魅力を持った先輩組合員が多かったことが思い出されます。

第5分散会

竹本 哲也(日田林工分会)

「九プロ(九協)」と名のつく会に参加したのは、8年前、

福岡県の原鶴温泉であった「青年部九プロ」依頼でした。その時も今回も感じたのは、「大分は組織率が他県に比べ高いのでめぐまれている」とことと「他県の方は人数が少ないが1人ひとりが必死に組合活動を続けている」とことです。

宮崎高は、「荒らされる」可能性に負けずに facebook を立ち上げたという話でしたが、情宣紙をアップすることで、紙と電子媒体を併用するなどの工夫がなされていました。佐賀県の未組織者が62人も参加する「ヤングパーティー」のとりくみや加入届を簡素化し、様々な文書に添付するなどの具体的アイデアが参考になりました。恵まれている環境に胡坐をかいていると「気づいた時には遅かった」になりかねません。

第6分散会

工藤 央彦 (三重総合分会)

熊本高からの報告では、様々な職種がそれぞれの役割を果たしてこそ成り立つ学校現場で、特に少数の職種の仲間の声大切にして、職種の違いを越えてつながっていくことの大切さを改めて痛感しました。また大分からの報告では、「10年3地域」制度で頻繁に広域異動を強いら

れている中での組織化の課題ととりくみについて聞きました。圧力が強まり、多忙化が進めば進むほど、身近なところからつながり、声をかけ合い、集まり、話していく、情報だけでなく思いや悩みを共有していく、これらのことが必要です。自分(たち)と自分(たち)の置かれた状況をしっかりと見つめつつ行動することが大切です。現実の中で、これらを見失いがちになっている自分に気づかされました。前に進もう！

第7分散会

吉岡 賢二 (津久見分会)

「管理職が高教組に理解があると新採用者が入らず、逆にパワハラを平気とするような管理職だと入ってくれる」という報告が印象に残りました。また、どの教組も脱退者が多く苦勞しているようでした。脱退者の方は、組合に自分自身のメリットのみを求めていたのだと思います。組合活動は誰のために行っているのかと考えさせられた1日でした。

高校教育は「子どもたちの幸せ」を考えているか？
日教組第37回高校教育シンポジウム

と き：10月13日(土) 14日(日) ところ：日本教育会館

年1回、日教組に結集する全国の高教組が集まって現在の高校教育における課題や展望を議論する集会も今年で37回目。大分高からは1名が参加しました。

初日は、教育財政の課題を調査研究するとともに、貧困状態にある子どもたちを支援するN団体の理事も務めている末富芳さんが「子どもの貧困問題を改善するために求められるものは何か～高校世代を中心に～」と題して講演。若干改善されたとはされるものの依然として厳しい子どもの貧困実態、OECDやUNICEFが示す子どもの幸せ(ウェル・ビーイング)に関連する指標のうち、「学力格差」「環境問題への理解」などの項目で下位にあることが示されました。続くシンポジウムでもこの課題を中心に議論が進み、こうした状況を改善するには「すべての子ども」を大切にす貧困対策が重要との認識を参加者も共有することができました。

2日目は、「学校現場からのカリキュラムづくり」「学校現場からの高校改革」「インクルーシブな高校づくり」の3分科会に分かれ、提出されたりレポートを軸に各県の状況や課題について議論しました。今回はこのうち、高校改革の分科会に参加しましたが、学びの基礎診断や大学入試での英語の民間試験活用など、私費負担が更に増大する課題、また教育内容が歪められることへの懸念、また全国的に進められてきた統廃合や普通科学区撤廃の問題、学級数の適正規模の嘘などについて共有しました。一方、名古屋では市長に訴えた結果、廃校決定を覆すことに成功したという事例の報告があり、教育行政との真摯な対話が鍵という提案もなされました。

2日間と短い時間でしたが、高校教育の課題について、自分たちの立ち位置をよく確認することができました。詳細については教研や日常の活動の中で還流しています。報告：濱田眞一郎(新生支援分会)

第25回参議院通常選挙

みずおか 俊一 しゅんいち

全国比例区立候補予定者



教育、くらし、平和
希望ある未来を子どもたちに！

みずおか俊一 後援会

〒101-0003 東京都千代田区一ツ橋2-6-2 日本教育会館7F
電話：03-6265-6078 FAX：03-6265-6079

実効性のある「学校における働き方改革」にむけて

中教審初等中等教育分科会「学校における働き方改革特別部会」審議の経過（その7）

中央教育審議会初等中等教育分科会学校における働き方改革特別部会 委員

- | | |
|--|---|
| <p>小川 正人 放送大学教養学部教授（部会長）</p> <p>相原 康伸 日本労働組合総連合会副会長</p> <p>青木 栄一 東北大学大学院教育学研究科准教授</p> <p>天笠 茂 千葉大学教育学部教授</p> <p>稲継 裕昭 早稲田大学政治経済学術院教授</p> <p>風岡 治 愛知教育大学教育支援専門職養成課程准教授</p> <p>川田 琢之 筑波大学ビジネスサイエンス系教授</p> <p>清原 慶子 東京都三鷹市長</p> <p>佐古 秀一 鳴門教育大学理事・副学長</p> | <p>嶋田 晶子 武蔵野市立第五小学校校長</p> <p>妹尾 昌俊 学校マネジメントコンサルタント、アドバイザー</p> <p>時久 恵子 高知県香美市教育委員会教育長</p> <p>橋本 幸三 京都府教育委員会教育長</p> <p>東川 勝哉 公益社団法人日本PTA全国協議会会長</p> <p>富士道正尋 小金井市立南中学校校長</p> <p>無藤 隆 白梅学園大学大学院特任教授</p> <p>善積 康子 三菱UFJリサーチ&コンサルティング㈱主席研究員</p> |
|--|---|

時間外勤務抑制に向けた制度的措置の在り方について議論

～中教審 第17回特別部会 9/27～

9月27日、第17回中教審特別部会が開催され、以下の議題について議論されました。開会にあたり事務局（文科省）から、一連の不祥事についての謝罪と喫緊の教育課題について迅速かつ適切にすすめていくと話がありました。

○議題 1. 時間外勤務抑制に向けた制度的措置の在り方について 2. その他

概算要求および教員勤務実態調査（確定値）についての事務局説明

○時間数増の分析について、
①若年教員の増加、②指導要領の時間数の増加、③部活動に立ち会う時間の増加によるもの。

○インフラ整備状況により勤務時間の長短となっている。
《委員からの質問》

（概算要求について）

天笠：小学校専科教員（特に英語）について、厳しい状況であっても定着して行ってほしい。年次累積はどのように考えているか。

文：2020年度には2000人要求。小学校の授業時数実態（24～28時間）から見ても必要である。小学校の授業負担について条件整備をしていきたい。

妹尾：部活動指導員について。一人当たりの単価が低いと人が集まらないことをどう考えるか。高校・特支向けの施策はどのように考えるか。

相原：「Society5.0に向けた人材育成」という技術的見地からの予算項目があるが、Society5.0は、Society5.0 forSDGsという観点にもとづいて、人々の行動基準を教育的見地から変えていくことが重要である。

文：部活動指導員について、地方公務員の一般職非常勤という位置づけにし、教員が引率等をしなくてもよいように業務軽減となることを目的としている。人材確保が課題であるが、大学生や体協等との連携で人材確保している自治体もある。資格化することも大事。高校の部活動については地財措置をしている。Society5.0については、社会の構造的変化に沿ってSDGsの観点を持ってやっていく。
（勤務実態調査確定値の分析内容等について）

相原：①年間の総労働時間は何時間か。②指導要領の標準時間に上限の設定はあるのか。標準時間の上限がなければ総労働時間の制限とはならない。

文：1年間の推計として、月小学校平均59時間、中学校月81時間。（速報期は一定期間についての調査であるので前提として計算すると）年間として単純に積み上げると2000時間で、その上で小学校800時間、中学校1000時間を超えが在校時間として推計される。上限は中学校1015時間、小学校980時間、指導要領では下回らないこととなっているので上回ることに法令上の上限はない。学校の事情によって授業を増やしている実態もある。

相原：2000時間の上に小学校では800時間、中学校では1000時間が総労働時間でよいか。

文：いわゆる労働法制上の労働時間とは異なるが、勤務に従事している時間は指摘の通り。

川田：労働時間が長いことに着目した分析がされている。労働時間が短い働き方はどのようになっているか。育児や介護などがある人の特徴はどのようか。今後、仕事の配分を見直すにあたって時間配分でこれまでと時間が変わることについて、負担となることはあるのではないか。そのような分析が必要ではないか。

文：6歳以下の子どもがある方の時間分析はされ一定少なくなっている。学校で配慮しているのではないか。休日の行事、勤務時間の管理、残業デーの設定数などにより勤務時間の長短の違いが示されている。

佐古：授業や授業準備が増加している。特に小学校で教える中身が難しくなっていることが、若い人の時間数が増えていることにも表れているのではないか。部会の本来の目的ではないが、若い人の力をどのように伸ばしていくかを考えていくことがこれからの働き方についても重要である。

妹尾：①部活動顧問の割合となっているがなぜ指導時間とらななかったのか。②休憩時間は何分か（ないことについて重要である）。③6歳以下の子どもがある方は持ち帰りはなしか。自宅持ち帰りも含めたトータルはどうなっているか。④学校課題（貧困や生徒指導上課題など）に差がないことにも注目すべき。

文：部活動指導時間は在勤時間ととらえているので数値化していない。休憩時間、持ち帰り時間は後日。

青木：総労働時間の推計について、06年調査を参考に推計している。ICカード等の結果が積み上がってくると年間時間がわかるようになると思われる。(前回調査では)グッドプラクティスについて強制的に勤務時間の終了が決まっている、スクールバスであったり体育館を借用している場合など短い結果が出ている。

=====

公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン (仮称)の策定に向けて

冒頭、文科省から資料3「教師の長時間勤務是正のための勤務の在り方について」、資料4「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン(仮称)の策定に向けて(意見のまとめ)」についての説明があり、引き続き、妹尾委員から「教師の勤務時間の上限に関するガイドラインの策定、ならびに実効性の高い働き方改革に向けて(提案)」の説明がありました。

《委員からの発言》

稲継：(資料3について)調査等でエビデンスとして示されたことはよいことである。これまで何時間勤務しているのかわからないことが問題であった。勤務時間の客観的把握は労安の観点、時間マネジメントの観点から重要である。(資料4について)実効性を持たせる施策について上限を示してもどのように実効性を担保するかが重要。公表する施策によってインセンティブを持たせることがよいのではないか。監督機関について、人事委員会のないところは首長であるが、学校現場における労基法適用が複雑になっている。事務局で整理をしてはどうか。

佐古：労働時間が上限規制に収まるようになってくるかが重要である。このようであればとの実態に基づく例示等が必要である。自発的にしているものなどもあり時間の把握が難しい実態から、在勤する時間を一つの目安とすることがよいのではないか。学校全体で勤務時間を延ばさない意識があるところは低い結果も出ている。長く勤務すること、努力すること、子どものためにすることがよいという意識、時間をかければよいという意識から決められた時間で終わりにすることがよいとする意識にしていくことが必要。

天笠：(組織運営体制について)それぞれの学校において体制を考えていく、というスタンスが必要。学校マネジメントの在り方や校長のリーダーシップがこれまでとこれからどのようにしていくのが重要ではないか。研修のあり方についてもどのように改善・修正していくのかも文脈に反映していくのかも重要。

(資料4について)学校に近いところにあることが大切だろう。策定のプロセスに社会の目という観点や意義を持たせることも必要。国として定めるならば大枠であってローカルな部分(学校に近いところ)で決められる幅を持たせることも必要ではないか。

相原：①(働き方を議論する際の環境条件について)罰則付き法改正であることに重きを置くべき。公務民間問わず労働時間短縮を行うことがコンセンサス。②実効性を高めるためには法的拘束力が必要。基準が基準として機能しな

いことはこれまでもあったことである。給特法も含め帰着をどうするかとともに議論すべき。

川田：(資料4の補足)時間について教員の特殊性を考慮することが必要であっても社会一般的にみて教員だけが超えてもよいということではないということに留意すべき。現状との関係でどのようにするかハードルが高い。ガイドラインで示すだけでなくどう実現するか方策を示すことが大事である。ガイドラインを作るプロセスをどう考えるか。現場に近いところでどう作るかが大事と考える。国としていくつかのモデルを示すことも必要。ガイドライン後の使ってみてのデータを分析、改善することも重要。記録の保存等のルールを明確にするなど(も必要)。PDCAサイクルを構築していくことが必要。

富士道：画餅になってはならない。学校自体として自分の学校はどうかこれまで議論していない。国のガイドラインというよりは自分の学校のガイドラインという在り方としていくことが必要。自分の学校はどうだろうかという視点、意識を持つことが重要。自分の学校の実態を知り、議論することが必要。

時久：ガイドラインは国・県・市町村・学校で作っていくことが必要。1.学校まで行き届く議論が必要でそうでないと変わっていかない。2.法的拘束力についてはほしない方がよいのではないか。保護者、子どもなどの対応で時間が切れないことがある。自分たちが時間の制限をかけていくことが必要と考える。

東川：(資料3について)運営体制の在り方をどう変えていくのか議論しながらガイドラインに盛り込んでいくのが必要。学校として方針等にどのようにしていくのか示していくことで保護者の理解も深まると考える。

善積：子どもに対して使う時間も思い切って削減しましょうというメッセージも明確に込めるべきではないか。削減のシミュレーションの例示をすることで実効性が上がる。ガイドランを策定するにあたって達成するスケジュールを示すべき。それによって自治体・学校で業務削減等をしなから達成にむけ進むと考える。

ガイドライン以外の制度的措置について

まず、文科省からガイドライン以外の制度的措置についての論点例として、○教師の業務の在り方について ○勤務時間管理の在り方について ○教師の業務量の抑制等について業務量の抑制等についての記載で、変形労働制について示され、「業務量を抑制する上では、学期中と長期休業中では業務の状況が異なると考えられるが、学期中の業務について現状からの抑制を断行しつつ、長期休業期間中の業務について一定の抑制を図ることを制度的に推進できるよう、変形労働時間制等について検討してはどうか。」との提案がありました。

《委員からの発言》

富士道：日本型教育の良さ、教育の質の良さを担保していかなければならない。それを支えているのは教師に他ならない。専門職として自発的に工夫をしていくことが期待されている、ことを踏まえながら議論していきたい。

相原：①本当の意味で学校の働き方の特殊性がどこにどの

ようにあるのか吟味していくことが必要。教員の特殊性について強く拘泥することは今後の議論に障害となるのではないか。学校という特徴を踏まえ、特徴に沿った制度設計をしていくことが必要と考える。②変形労働について。労働安全衛生の観点からは1日1日リフレッシュすることが必要であり年間通じて均すことではない。現実を見据えた対応が必要と考える。

風岡:勤務時間管理は現行でも管理職の職務だが時間マネジメントの仕組みをどうしていくか。学校評価での勤務時間管理などもある。学校任せだけでは限定的にしか進められないと考える。管理者である首長、人事委員会がどのようにしていくのが課題となってくる。法的にもどのようにしていくのか。

子どもがいる学期中、子どもがいない長期休業中の教職員の心理的負担が違う実感はある。変形労働時間もありだろう。勤務間インターバル、週当たりの勤務時間などの考えもある。4～5月を長く、長期休業中は短くとならないようになってもらいたい。

小川:変形労働時間を入れるかどうか議論。原則は一日一日リフレッシュすること。1年間の労働時間制は今のままではいけないと思うが、繁忙のメリハリをつけることを原則として変形労働時間を行うことはいいのではないかと考える。(民間企業の実態:エビデンス)川田委員どのように考えますか。

川田:1年間の変形労働制は労基法下で広くみられること。公立学校教員に1年間労働制を考えることの留意点2つ。①時間外労働になったら割増賃金が発生する。給特法下の割増賃金は発生しない。働き方が全く変わらない場合、割増賃金が発生しなければ抑制はされない。②民間企業における1年間の労働時間制は1日の労働時間を大きく動かさず所定労働日を動かすことが一般的である。民間の労働制とは違ったことになることが想定される。時間外労働に対するガイドラインを作り時間外が発生しない方向にしてい、現実的な目標を正規の勤務時間とすることであれば変形労働時間もあり得る。

小川:1年間労働制は現状の上限規制よりも厳しくなっている。むしろより厳しい上限を設けることがいいのではないかと考える。

川田:具体をどのようにするかであろう。

妹尾:①(業務の在り方について)本来業務とは何か?中間まとめ以上に本来業務は何か踏み込む必要があるだろう。中間まとめで本来業務ではないと整理した清掃や給食、部活動指導など示すのか。②勤務時間と実際の違いをどうするか。③給特法を廃止し時間外勤務とするのか議論が必要。きちんと仕事をしている人に時間外がでない、ということには納得がいかない。教職調整額を上げることもありだろう。④4～5月の忙しさで8月の長期休業までメンタル的に保つのか疑問。病休等の実態が必要。⑤働き方改革は今後の人材確保にとっても大切。魅力的な職場でない人も集まらない。

佐古:業務は一律で規制することが難しい。これまでの献身的な努力が現実の働き方の中で危うい、という認識。がんばりを損なうことなく働き方をどのようにしていくのかということが重要。変形労働はありだが、授業日の働き方

は依然として残るのでどのようにしていくのが重要である。

青木:外れ値研究からマネジメントで採用できるものがある。給特法定時に専門職制と労働者性について議論された。専門職制で議論すべきと考える。タイムマネジメントは調査結果からもできると考える。タイムマネジメントをどうしていくかということが重要。超勤4項目を増やすことは管理する項目が増えることで望ましくない。超勤項目を減らすことで決まってきた経緯がある。外すことにより専門性でなくなることも考えられる。教職調整額4%について長期的に考えていくべきではないか。

天笠:教育課程を維持することと日本の教育の良さを維持していくことはつながっていくと考える。教育課程を分担する仕方、これまでの小学校は担任制、中高は教科担任制について検討していく必要があるのではないかと。持ち時間数を複数人で持つことも検討する必要があるのではないかと。これまでの議論で部活動の在り方に集中してきたが学校行事の在り方についても議論していくべきではないか。学校行事によって授業のメリハリがあることもある。

相原:働き方改革は公務民間含めて進めなければならないこと。学校の先生が取り残されることが心配される。高い意識が職場を支えてきたことは間違いがないが、他の業態よりもすでに遅れている実態であることから、法的拘束力などの強いやりかたでなければ進まないと考える。超勤4項目を外し、すべてをカウントすべき。年間労働制については、民間では生産の偏重などにより必要がある、学校はどうか?この会の本来の目的はどこにあるのかを明確にしなければならない。

川田:①(業務の在り方について)給特法定時の考えが当てはまると考えるが、そうでない働き方が望ましい点となっていない実態、自発性、創造性について見直すべき点があると考え。教員の働き方が全体としてそのように(自主的なもの)とらえられている。自由に働き方を決めているようにとらえられているが職務の一環であることが見えにくくなっている。自発的なものだからしょうがないという考えになっている。職務の関連がわかることを考える。②給特法による時間管理の杜撰さ。法律を運用していく上で労基法すべてが適用外のように見られ運用がされている。労基法32条の必要性など見過ごされている。職務命令に重きをおいていることが実態と合わない。法改正をきっかけとして本来あるべき姿に戻ると考える。裁量労働制や高プロなどでも、健康確保の観点からの労働時間は必要。教員も労働時間管理の仕組みを考えることが必要。③ガイドラインによる実効確保、法的効力について。ガイドラインが、行政法規の枠の中で行政機関が指導や命令をすることで是正を図るものになる。上限規制の刑罰について。実効性を確保する上で重要。ガイドラインに刑罰効力を持たせない方がよいのではないかとこの観点もある。解釈に厳格性が伴い個別事案に柔軟な対応がしにくい。教員の自主性の判断を尊重されないことにつながる恐れがある。地方公務員法33条3項、公務の必要性による時間外なので地方公務員を参考にする必要があるのではないかと。33条3項には上限がない。将来的には一般公務員も含めて罰則規定となることも考えられ、その時はまた対応する必要がある。