

vol. 2191

【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)

- 大分高教組結成70周年記念
-第66回 高教組体育大会/高教組フェスタ
- 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8)

大分高教組結成70周年記念

第66回 高教組体育大会

と き：10月21日(日) ところ：大分西高校・大分雄城台高校

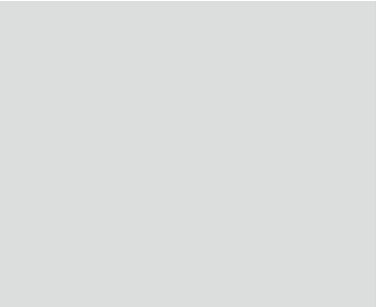
大分高教組結成70周年記念行事として行われた第66回高教組体育大会に、県下各地から3競技(ソフトボール、バレーボール、卓球)におよそ100人が集い、開催されました。

当日は大分県特別支援学校高等部スポーツ大会が開催されたこともあり、例年より参加者が少なくなりましたが、各競技では熱戦が繰り広げられました。

運営を担当した中央支部の皆さんには、対戦表や用具の準備、会場設営などに当たっていただきました。また、当日には、中村浩一支部長(大分西)を先頭とする、支部の運営委員の方々ののおかげでスムーズな進行が図られました。

職場の多忙が叫ばれ、何かと慌ただしく過ぎていく感が否めない今日この頃ですが、そうしたことも忘れて体を動かし、仲間と笑い、声をかけながら、心地よい汗をかくことができました。

子どもたちの前で、いきいきした姿で教育実践に打ち込むためにも、こういった心身ともにリフレッシュする機会は大変貴重なものと思います。

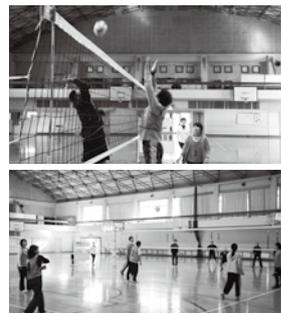
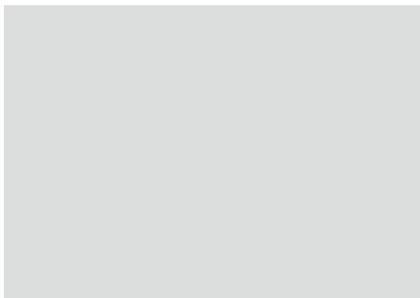
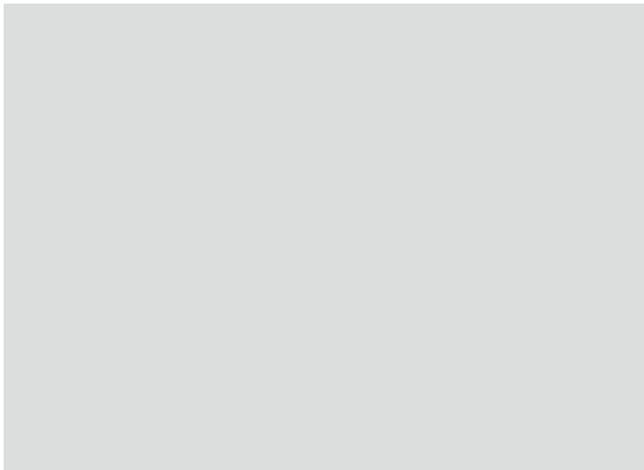


選手宣誓をする工藤洋子さん(大分舞鶴)と徳丸大介さん(大分上野丘)

バレーボール



優勝	国速杵支部
準優勝	中央支部



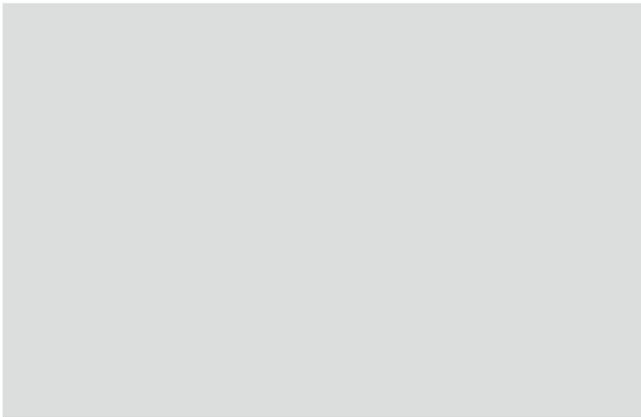
優勝：国速杵支部

準優勝：中央支部

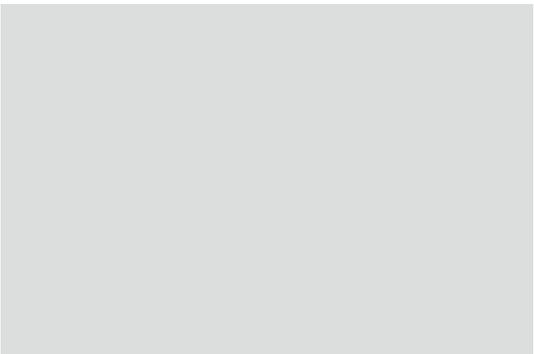
ソフトボール



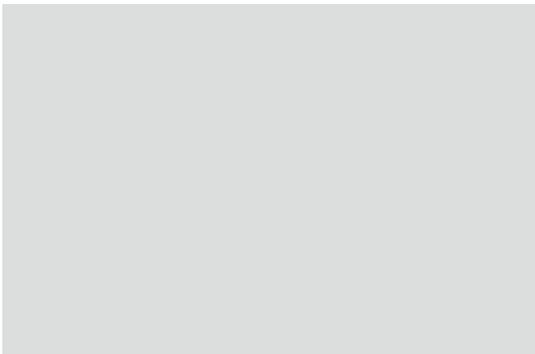
優勝	宇高支部
準優勝	佐伯支部
第3位	国速杵支部



優勝 宇高支部



準優勝 佐伯支部



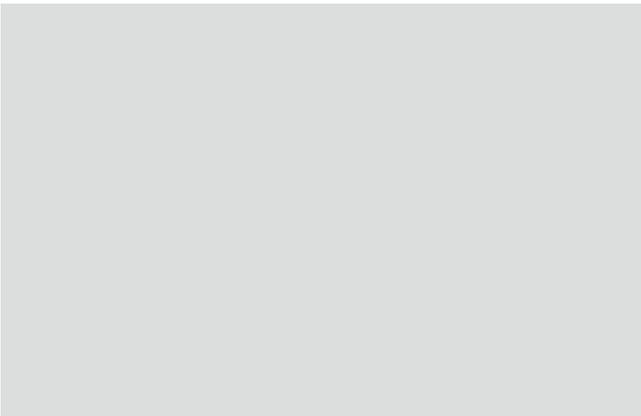
第3位 国速杵支部



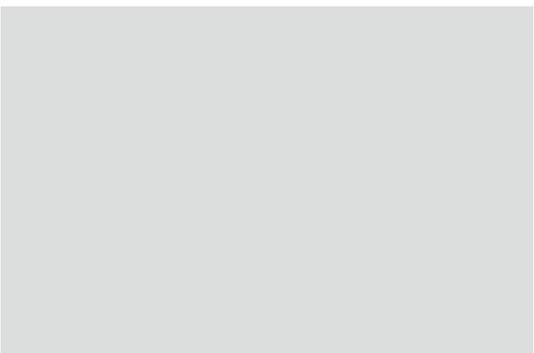
卓球



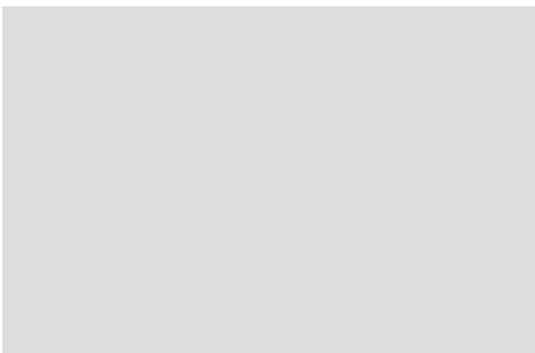
優勝	別府支部
準優勝	中央支部
第3位	久大支部



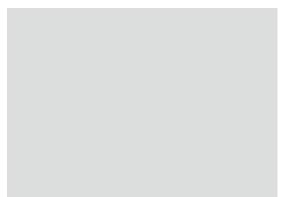
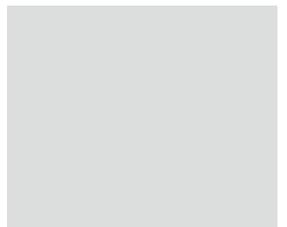
優勝 別府支部



準優勝 中央支部



第3位 久大支部



豊肥支部 (オープン参加)

2018高教組フェスタ

と き：11月20日 ところ：ホテル豊の国

県下よりのべ80人が集い開催された今年の高教組フェスタは、各支部、単組、専門部から選出された実行委員の方々を中心に企画・運営を行い、3年目となる組合員による文化発表を行いました。今年は、高教組結成70周年ということで、体育大会の前日に開催し、昨年を上回る参加者がありました。組合員で集うこと、仲間に会うことが大切だと実感できた1日となりました。

今年の高教組フェスタ《文化発表会》は、個人5組と分会、専門部から3組ずつ計8組の発表がありました。昨年度に引き続いての登場となった新生支援分会のバンド演奏メンバーである内海航平さん(日出支援)は、昨年も新生支援分会から参加して下さいました。今年度採用となり、8月高教組加入、そして今回もこれまでのつながりから分会は違いながらも参加して下さいました。また、今回は、組合員だけでなく、臨時・非常勤教職員の方、まだ高教組に加入していない教職員の方が発表に参加して下さいました。いつも顔を合わせる仲間だけでなく、新しい仲間との出会いがあったフェスタとなりました。

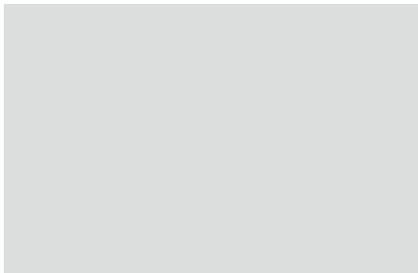


竹本哲也実行委員長

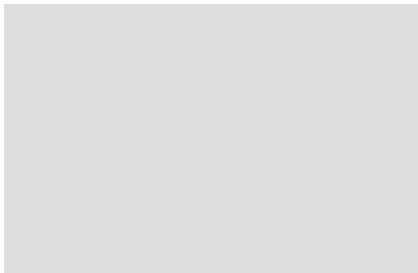
事前準備をする実行委員のみなさん

2018高教組フェスタ《文化発表会》演目

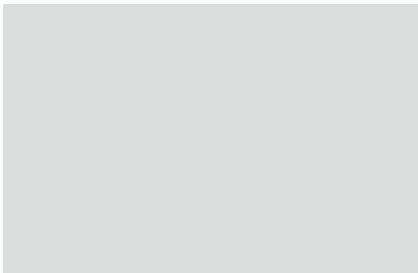
1. 新生支援分会有志
『バンド演奏』
2. 田北俊郎さん(大分商業)
『ジャグリング』
3. 学校司書部
『ストーリーテリング』
4. 藤川郁雄さん(大分東)
『蕎麦打ち』
5. 福田晃一郎さん(中津東定)
『平和の詩の朗読』
6. 玖珠美山分会
『琴・ピアノ伴奏による書道パフォーマンス』
7. 井ノ上義弘さん(玖珠美山)
+ 幡司多可志さん(爽風館通)
『バンド演奏』
8. 奥切 正さん(ろう分会)
『ギター演奏』



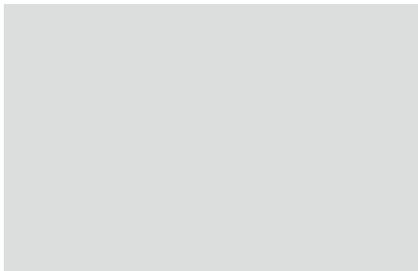
新生支援分会



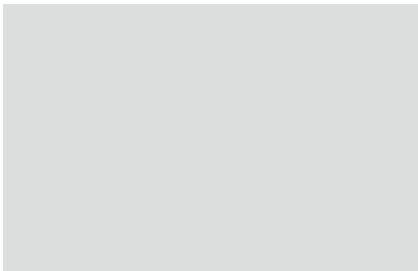
田北俊郎さん(大分商業)



学校司書部



藤川郁雄さん(大分東)



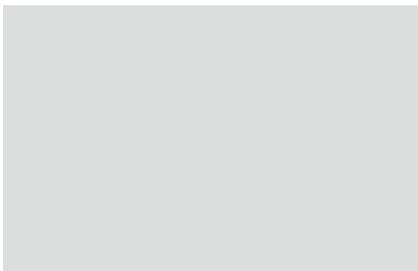
福田晃一郎さん(中津東定)



玖珠美山分会



井ノ上さん(玖珠美山)と幡司さん(爽風館通)



奥切 正さん(ろう)



—参加者の感想から—

- ・毎日忙しすぎて、こういう組合活動を忘れていました。最後の年に「やっば高教組でよかった♥」と思いました。
- ・初めて参加しました。また来年も参加したいです。皆さん特技があつていいなあと思いました。
- ・昨年に比べて出演者が多く、盛り上がってよかったと思います。
- ・久しぶりにみなさんに会えてよかったです。来年もありましたらよろしくお願いします。
- ・文化発表は皆さん素晴らしいパフォーマンスをされていて、刺激を受けました。手作り感のある、温かみのある内容でした。
- ・楽しかったです。来年はもっとたくさんの方が参加していただけると、もっと楽しめると思います。

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8)

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

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

文科省、1年間の変形労働時間制の考えを示す ～中教審 第18回特別部会 10/15～

第18回中教審特別部会では、議題に先立ち東京都教育委員会、岐阜市教育委員会から業務改善のとりくみと変形労働制導入のメリットについて意見を交えた報告がありました。

議題では、1年間の変形労働時間制の考えが示され、連合相原事務局長は、「給特法・限定4項目・専門性として『自らの業務』＝自主的業務、を残すことでは長時間労働の是正にはつながらない。1年単位の変形労働時間制は労使協定が前提とされていて、現行制度では教員に適用とならない」、との意見が出されました。

- 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

文科省から説明

○教育課程部会から：総合的な学習の時間における家庭・地域等と連携した学校外学習(夏季休業・土日)の位置づけ

質問：いつから可能か明確にすべき

回答：関係団体と連携をはかり導入時期については調整をはかる。

○初中局組織再編に伴う特別部会の規則等(10月16日)学校の働き方改革 企画課から財務課へ

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

○東京都教育委員会教育長：1年単位の変形労働時間制の導入については、校長の判断のもと労使協定において決定している。

○岐阜市教育委員会教育長：長期休業中の閉庁日(16日間)について。

《委員からの発言》

橋本：1年単位の変形労働時間制は総労働時間を減らすものではない。これまで議論してきた、業務削減、人員増も並行して行うものとした場合、今できることの一つとして効果はあると考える。ガイドラインとの相関性、ガイドラインを基準化し、労働時間を一定小さくしていく。ゆとりのある中での自己研鑽する、夏に余裕を持つこともいい。研修を減らしていくことは可能と考えるが、部活動の縮減は難しい。夏休みに部活動指導員の活用が話されたが、まずは、夏休みの大会等の整理が必要。それらが整理されれば可能であるとする、年間労働制を導入するメリットが

ある。一方で、教員の個々に対応する働き方や、高校での進学・就職指導など校種の違いにどのように対応するかが課題となる。

妹尾：①東京都の資料で。削れるものがない(授業、授業準備、成績処理、生徒指導...) ことについて、ガイドラインの時間を遵守するとなったら大胆な業務改善が必要。今のやり方でいいという考えでない方がよい。②採用倍率について、教職が魅力のない職になっている。大学生や受験資格者の意見を聞くなど背景を探る必要がある。ブラックという見方だけでいいのか。夏休みに休めるようになって6月くらいで教員をやめてしまう実態についてSNSでの情報が広がっている。③変形労働時間制のシミュレーションが必要。進学校における結果や、部活動など結果を求められることをどのように考えるか。④変形労働制について導入されている国立大付属では、個々の管理をすることなど、管理職の負担になっていないか。メリットもあればデメリットもある個々の時間を管理する管理者の声、当事者の声を拾ってほしい。

清原：発表で変形労働制の有用性がよく分かった。人の配置も重要で(本市では)スクールサポートスタッフ、部活動指導員、副校長補佐を活用し効果が出ている。働き方改革の目的は教員がよい授業をすること。良い授業などデータベース化すると効率化されるのではないか。(岐阜市に)プール指導を行わないことについて保護者の意見は。工事などに立ち合うため閉庁に来ざるをえない関係職員への配慮はどのようだったか。

都教育長：成績処理などのICT活用について検討している。変形労働時間制で平日の勤務を長くすることと全体を短くすることは並行してやらなければならない。在校時間を短くすることは引き続きやっていかなければならない。採用倍率についてブラック視されているか精査するのは難しい。(進学校・部活動などの)期待にどのようにしているか、外部のスキルたとえばOB教員などの活用をはかる。改革を進めることで忙しくなっていることについて多様な職種を入れることで改善できると考える。副校長補佐は有効、週1時間の短縮になっている。良い授業のデータベース化について、若手教員の長時間労働が多くなっている、教材などのスキルを共有化することは有効と考える。

岐阜市：夏季休業中のプール指導について閉庁日より前に大会を実施し、それ以後は指導をしていない。

佐古：都の例では高校なので、小中学校でどのように考えるか。実施するかどうかは学校長判断としている。年間を通して勤務時間を管理することは難しいだろう。

都教育長：小中学校においては持ち時間数が多い、勤務時間の長さは高校より長い。小学校では学期中は子どもが帰るまでは何もできず、その後準備等をしている、一方部活がないので夏休みは休みやすい。(高校では)学校長が労使協議を経て定めるとなっている。

岐阜市：平常期の管理も必要。ICTの活用等で。

東川：地域・保護者の理解があつてとのことだが、緊急時の連絡、特にいじめなど軽微なところからの対応が必要な場合時間に余裕がある夏休みに相談などがある場合どのように対応しているか。

岐阜市：各校で休業初めに面談を行っている。また、自治体で相談機能がある。

=====

続いて、文科省から時間外勤務抑制に向けた制度的措置の在り方について意見のまとめ及び今後の方向性が示される中で、1年間の変形労働時間制の考え方が示されました。《委員からの発言》

小川：調整休暇の考え方について川田委員に説明を。(調整休暇は時間外を時間の振り替えではなく休暇にする制度。)

川田：調整休暇制度について。現行法では制度はない。労基法37条に60時間を超えた場合に割増賃金が引き上げられる、もしくは賃金ではなく代償休暇の制度がある。時間外勤務の全部または一部について代償休暇を付与する制度の理解のもと、時間外をした後に減らす考え。教員の場合は、一つは突発的な状況によって発生した時間外勤務を勤務したのち減らすことは長時間労働に一定歯止めがある。懸念することとして、教員の専門性、専門性にかかわる業務についてどのようになるか。時間外勤務を行うことについて命令、もしくは準じたものについて行う、代替休暇によって学校の業務に支障がある場合一定制限がかかり時間外抑制になる、個々の勤務時間の管理が必要。専門性と結びついた自由も重要、働きすぎに歯止めをかけることと専門性・自由度の両立を考えると代替休暇は難しいと考える。現行法から考えると教員だけとした場合どのように整理するか。

資料6について。法制度の動きを見て長中期的にみてい

くことが必要。専門性、自由度と働きすぎの歯止めをどうするか。現行法を出発点として、4項目に限らず業務としていく。ガイドラインを設けること、時間数が長くないこと、労安法から時間外の長さによって医師による面談の必要について現状面談もできないことについてガイドラインにどのように盛り込んでいくか。すでに行われた勤務時間について以後の時間を短くするような制度設計をどうしていくか。変形労働時間制を使うことで現実的な勤務時間を削減する、現実的な目標を設定するかが重要。

相原：公立学校教員にも労基法37条を適用し、ICTやタイムカードによる客観的な勤務時間管理を徹底して、36協定を締結し、時間外労働に対する割増賃金を支払うこと、これ原則である。働き方改革関連法では47本の附帯決議があり、「ICTやタイムカード等による勤務時間の客観的な把握等適正な勤務時間管理の徹底」や「学校における36協定の締結・届出等及び時間外労働の上限規制等の法令遵守の徹底をはかること」と明記されている。「超勤4項目」を廃止することで、勤務時間外に従事している業務が「自発的行為」とみなされている状況を改善し、在校時間を勤務時間とすべきである。その上で、在校時間プラスアルファの部分は36協定を締結した上で、割増賃金を支払う必要がある。今後の方向性に書かれている『「超勤4項目」以外の業務のうち校務として行っているものについては、超過勤務命令に基づくものではないものの、教師が自らの業務として行っているものであることを明確にすべき」という表現では、状況を却って悪くしてしまうことを懸念する。すでに国立大学附属や私立の小中高校の教員には給特法は適用されておらず、他の労働者と同様に労働基準法が適用されている。したがって、職務と勤務態様の特殊性があるために給特法を維持すべきということにはなりにくい。働き方改革関連法の成立を受けて、来年4月までに、国家公務員、地方公務員の勤務時間の上限規制は、一定の法的拘束力を有するものとなる可能性がある。公立学校の教員の勤務時間に関するガイドラインの実効性を担保するために、法的拘束力を持たせることについては、国家公務員と地方公務員の動向を踏まえて議論する必要がある。1年単位の変形労働時間制を導入するためには、過半数の労働者を組織する労働組合がある場合には組合との労使協定を締結した上で、労働基準監督署に届け出る必要がある。しかし、地方公務員法においては、教員を含む非現業の地方公務員は労使協定を締結することが認められていないため、現状では教員に1年単位の変形労働時間制を導入することはできないことを、まずおさえておきたい。1年単位の変形労働時間制では、1日の労働時間の限度が10時間、1週の労働時間の限度が52時間とされており、休憩時間が数分しか取れていない現状では健康リスクを高めることになる。ICTやタイムカードによる勤務時間管理は、各教育委員会の概ね4割程度にとどまっている。4月から9月までの勤務実態をエビデンスとしてベースとして示した上で、1年単位の変形労働時間制を導入できる状況にあるのかを議論すべきである。連合が公立学校の教員1,000人を対象に行った「教員の勤務時間に関するアンケート」では、1年単位の変形労働時間制を導入することに否定的な意見が多くを占めた。教員に1年単位の変形労働時間制を適用するため

には、こういった学校現場の実態に基づいた議論をすべきである。

天笠：学期制について。3学期制から2学期制にしたところ、また3学期制に戻したところなどある。授業時数の確保からまた変化している。1年間の学期の在り方を見つめなおす時期にきているのではないかと。2期制をさらに半分に、3月を1学期制、通算4学期制にし、メリハリをつけて学校のプログラムとしてはどうか。夏休みだけに集中するのではなくメリハリを利かせることもありと考える。年間労働制を考えることでそれぞれの学校における自らの学校の1年間を見つめなおし、教育活動、教育課程について設定しなおすことや勤務時間のあり方としてとらえなおす機会ととらえることができるのではないかと。社会的な構造の変化を丁寧に掘り起こしていくことが必要。このままいくと（教員の働き方が）社会から取り残されていく。社会構造から教師の働き方を考えることが必要。次回以降中間まとめをふまえた全体像を示してもらいたい。

佐古：専門性・関連性が曖昧とあるが、勤務時間の長さの理由として授業や授業準備との結果が出ていて本来の業務の肥大している。「専門性により勤務を測定しにくい」とあるが、自主的・自発的とされている業務内容でもやらざるを得ない状況にあることを念頭に置かななくてはならない。ガイドラインを実効化するためには「制度上の工夫」とあるが自治体で設定しても学校で機能するかどうか。（上限規制の実効化など）面談のサイクルの中に管理職が長時間労働を減らしていくことを組みこむ必要がある。

妹尾：給特法と関連する法制度の問題点について、時間外手当がないため抑制となっていない。自発的業務としてしていることで過労死等が発生している。超勤4項目以外は歯止めにならない。無賃労働となっている。自発的業務についてどのように考えるか議論が必要。国立の現状は長時間労働の是正となっているのか調査が必要。自発的業務は無理があるのではないかと。明示的指揮命令がなくても労働として認定している実態から明示的に命じていないから労働ではないとは問題があるのではないかと。限定4項目は、本来、時間外勤務を抑制するもの、矛盾はないかと。4項目以外を校務として認めることをガイドラインでできるのか。災害等に係る業務など公務員なのでやらざるを得ない、時間外ありきだが制度上抑制がないことが問題。措置要求が機能している例はあるのか。高プロか。しかし、専門的であったら時間外を払わなくていいのか。法制度上ガイドラインだけでは足りないのではないかと考える。

小川：現状の制度では機能していないことは中間まとめで

ある程度書き込んでいる。ガイドラインでの抑制を強化すべきとの意見について、地方公務員法の改正との関係がある。

善積：変形労働制について休日を増やすことはわかりやすいことだが、定時に帰る教員もいる。すべての教員が時間外勤務をしているわけではないので、負担とならないか。また、すべての学校が一律に長時間労働ではないことをどう考えるか。学校による制度導入否かの違いで転勤による戸惑いは生じないか。選択肢としてはありだが変形労働制のふえーむのみでなく、ガイドラインに様々なケースについて詳細に書き込む必要がある。長期休暇の仕組みはありと考える。閉校日を作ることで有給促進となる一方、一律である必要はあるか疑問。

清原：定数改善が必要と考える。東京都、岐阜市の報告は過渡期中で有効なとりくみであると認識。今後、①学期中の縮減を行い、スタッフ職の活用をはかること、②夏季休業中の有効利用についての課題として、恒常化しているプール指導などがある。夏季休業を短くし授業をする提案がある。授業の時間も確保し休暇も取得できるようにしていくことが必要。③コミュニティスクールを推進する中で、土日の地域行事への教職員の参加を促すためには、学期中の代休の確保が課題。メリハリのある1年間の教育課程が重要。

富士道：1年単位の変形労働時間制は、（部会で）業務削減、人員増とこれまで議論してきたものを合わせて進めることが前提であり、抜本的解決策ではない。学校間での違いもある。部活動について、大会だけでなくそれにとまなう練習や練習試合も多くある実態について把握が必要。研修について文科省の研修はあるが都道府県・自治体が主体として行っている研修もある、学校の実態を調べる必要がある。実態の中で何ができるかトータルパッケージとして何ができるかが重要。

青木：地方公務員として公立の教員をどのようにとらえるか。教職調整額が低いことは処遇であるので、どう考えるか。法制度、ガイドラインと労働制について文科省の責任のように言われるが、実施上の責任は自治体・学校にある。教育委員会にも責任がある。地方自治体の判断によって作ることができる、国としては制度として作ること、選択肢を提示する。働き方改革は政策課題として限定的に国が地方に踏み込む必要がある。（2020年度予算編成あたりまでに）一定の期間アプローチし進捗状況を公表するなどしていく必要がある。

1 教育 「誰でも学べる社会」

- 家庭の状況によらず、安心して学び続けられる制度の充実にとりくみます。
- 子どもたちにゆたかな学びを提供するため、教職員数増の改善と少人数学級の推進にとりくみます。
- 充実した教育環境を整えるため、教育予算の拡充につとめます。

第25回参議院通常選挙(全国比例)立候補予定者

しゅんいち

みずおか俊一

3 平和 「平和に暮らせる社会」

- 平和・人権・民主主義などの憲法理念が生かされる社会を実現します。
- 原発ゼロの早期実現とクリーンで安全な自然エネルギーの推進にとりくみます。
- 国連の持続可能な開発目標を推進し、すべての人が平和と豊かさを享受できる共生社会を実現します。

2 暮らし 「安心して働ける社会」

- 教職員が健康で、充実感をもって働くことのできる環境整備をすすめます。
- 臨時・非常勤職員などの処遇改善と雇用の安定にむけた整備につとめます。
- 男女平等社会の実現、障害者の雇用促進など、一人ひとりが尊重される共生社会を実現します。



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

あんしん むすぶ
教職員共済

http://www.kyousyokuin.or.jp/

教職員のためだけの共済だから

こんなにスゴイ制度ができました

自動車共済

「あむりん」グッズがもらえるお見積りキャンペーン中

1 昨日、学校からの帰宅中に事故を起こしてしまって…
幸いどちらも大きなケガにならなかったため
それだけが救いです…



2 ケガが大したことなくて
よかったけど…保険を使った
なら等級がダウンして割引率が
下がるから掛金がかかり
上がるんじゃない？



確かに…
かなり高く
なるのでは…

3

いいえ
教職員共済の
自動車共済は
ちがうんです

4

こんなにスゴイ制度なんです!

教職員共済の自動車共済なら

「通勤中の事故」は『等級ダウンなし!』

※補償充実コースで6等級以上の場合に適用。1共済期間に1回のみ。

「公務使用中の事故」も『等級ダウンなし!』

※すべてのコース・等級で適用。

教職員のための共済だから実現

だからあんしん

さらに「通勤中」でも「公務中」でもないとき
等級ダウン事故を起こした場合でも…

多くの損害保険会社や共済で導入されている「事故有係数」を
使用した等級割引制度は採用していません。

事故後も通常の等級割引制度内での「等級ダウン」
が適用されるだけで、大幅に割増となる掛金料率
(事故有等級)が適用されることはありません。



※この広告は自動車共済の概要を説明したものです。ご契約にあたっては必ずパンフレットおよび重要事項等説明書(契約概要・注意喚起情報)をご覧のうえ、制度内容をご確認ください。

見積書を請求すると「あむりんグッズ」が必ずもらえます!

お見積りキャンペーン

どんなグッズかな!



実施期間	第1回 2018年 7月1日～ 9月30日
	第2回 2018年 10月1日～ 12月31日
	第3回 2019年 1月1日～ 3月31日

あむりんグッズは時期によって
変わります!詳しくはWEBへ



厚生労働省認可

教職員共済生活協同組合 大分県事業所

〒870-0951 大分市大字下郡 496-38 大分県教育会館 2F
TEL (097) 556-4300 FAX (097) 556-4441

承 18-企-09 (1805)