

vol. 2195

【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含んで徴収しています)



今号の掲載内容(掲載順)

- 実効性のある「学校における働き方改革」にむけて
ー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9)
- 第2回女性部委員会
- 第55回護憲大会
- 育児休業復帰支援「カムバックセミナー」

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9)

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

答申案骨子について議論

～中教審 第19回特別部会 2018/11/13～

第19回中教審特別部会では、最終報告となる答申骨子案が出され、昨年に公表した中間まとめなども踏まえ、「学校の働き方改革」の実施方策を示しました。

○議題

- (1)「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(答申骨子案)」について
- (2) その他

(文科省から説明を受けて委員からの質疑等)

妹尾: 年間コマ数について(次年度の必要時数)。実績の把握はしていないという認識でよいのか。台風やインフルエンザ等を考慮し授業時数を上乘せしているとの説明だが下回っても良いものなのか。

事務局: 年度当初の計画時数の調査を行っている、ご指摘の通り実績は調査していない。不測の事態によって授業時数を下回ることについては標準授業時数に達しないことについてペナルティはない。

清原: (財政審: 子どもの減少数に比して学校は減ってお

らず適正規模となっていない) 学校の果たす機能は子どもの教育のみではなく地域におけるコミュニティとしての機能もある。地域と学校との関係についてどのように検討しているか。

事務局: 統廃合にあたっては児童生徒数の減少も含めるが地域の活性化なども勘案し適正規模としている(手引き作成)。統廃合ありきではなく適正規模と教育環境の充実をはかっていく。

清原: 地域創生など地域の実情をふまえて行うことが重要

である。

天笠：すでに一定行われていることがうかがえ小規模校を足せばよいという状況ではない。財政審の指摘は現実と乖離している。

資料1事務局説明：1. 2. 3. について

富士道：1. について（目的）教員は人づくりの重要な仕事、すばらしい仕事と認識している。本来教職はすばらしいものであることについて入れてもらいたい。

妹尾：（参考資料6）趣旨目的については社会全体の流れを踏まえ学校がリードするスタンスの作りが良い。ガイドライン作成にもかかわる。学校内外の時間を幸せに過ごすことが子どもたちへのメッセージになる。健康管理を意識した勤務時間、単に意識啓発を呼びかけるだけでなくよくない事例等を記載すべき。国として情報を収集し自治体に示すこと。グッドだけでなくバッドな事例の分析を行い、再発防止をはかることをしっかりやってもらいたい。人事評価について管理職の評価をしっかり行っていくことが重要。学級編成などによる業務削減、改革・改善を大胆に行ったことが評価されるように。労安・メンタルヘルスについて、（以前の審議での説明）教職員は重くなってから受診するとの意見があった。一定の時間を超えたら医師の面談を受けるなど強制的にでも示すべき。

佐古：目的にぜひとも教職の意義を明確にしてもらいたい、今後生かしていくことを明示してもらいたい。勤務時間について客観的（タイムカードICTなど）で把握できるか疑う。在校時間と言いながら本来業務かの精査のできる確実なものを作る必要がある。先生の仕事は子どもへの使命感から行っているため、長く学校にいたることが良い教師と思っている。教員の意識改革を行うにあたって面談等によって適切な指導等を行うことが必要と考える。

時久：（連合調査では）働きがいを感じている教員は9割。目的に教員の働きがいを書くべき。

天笠：学校は次の時代を作りうるか？学校が次の社会を作る意義を強調する、位置付けることが必要。学校の働き方が次の社会をリードしていくものとなるように。

清原：目的に教員の意義を明確にする。（働き方改革は）教育の質を高めるために教員の心身の保持、健康をもってあたることの意義を明記すべき。保護者・子どもの理解を得ることに文科省が重要な責任を持っている、また自治体も持っている、ことを自ら示すことが重要。労安で健康管理について示すことで自治体でもかかわっていくことがある。

相原：2018年9月に実施した、連合の「教員の勤務時間管理に関するアンケート」を通じて、学校の働き方には課題があるという認識が社会に広がった。学生に希望を持って教員という職業を選んでもらうためには、現実を見据えることから逃れることはできない。そこからしか適切な解は出てこないものとする。

同月に行われた、連合総研「第36回勤労者短観」における、一般の方に対する「公立学校の教員の働き方に関する意識調査」では、「公立学校の教員に残業代が支払われる」と思っている方が6割以上もいることがわかった。文科省の

役割において、10年ごとに行っている教員勤務実態調査を5年ごとに行うとしているが、ICTやタイムカードが導入されつつある中、今日の学校現場の実態を知るために、調査のインターバルを短期化すべきである。勤務時間管理は使用者の責務であり、改めて勤務時間のガイドラインについては、法的な背景のあるものとして実効性を確保する必要がある。

小学校の授業時間を45分から40分に短縮する案について、最後の5分が重要であるという声もあるが、小学校教員の年間総労働時間約2,800時間を短縮する必要がある。人事評価については、多面的な評価が必要である。必ずしも同じ時間で同じ成果が得られるわけではないため、大変難しく深いテーマである。

川田：ガイドラインについて。時間の管理は労働時間において行うもの。ガイドラインの観点から時間をどう取るか。勤務時間の管理は使用者の責務、安全配慮義務に基づいて健康被害を防ぐことは大本。法的に整理されているかについては労働時間の整理による。教育法制と労働法制の整理、が必要。教員の働き方の特徴や専門性、知見に基づくもの、現場での判断に基づくものを、労働法制に基づく中でどのようにとらえるか。労基法に基づく現場での判断がむづかしくなる。ガイドラインによることでそのようなことが整理されるようにしていく。基本的なものとして、教育の質を高める、学校における働きすぎに歯止めをかける、ものにしていく、仕事の見直しと一体として示していく。

嶋田：目的に教師のすばらしさを。文科省の責任として持ち時間数についての方針を出していただきたい。労安について設置者の責務として、また管理者の責務として実施を。労安では学校のハード面についての整備も。

東川：教職員の意識改革、強めな記載を。地域・保護者のことにふれていないが地域・保護者とともに、などの記載があったほうが良い。

善積：教職員が読んで腑に落ちるように書いていただきたい。教えることに集中できる、よく見て適切な対応ができる、仕事を今までと違ったところから考えられるように。学校ではない場でいろいろな経験をすることで教育の質を高める、というようなメッセージを目的に書いていただきたい。

青木：勤務実態調査から朝早く来ている実態。適正な勤務時間の設定に放課だけでなく朝の時間も入れていく必要（早く来る家庭のために早く来ている実態があるだろう）。

4. 5. について

天笠：地域・国民に語り掛ける柱があってもいいのではないか。組織運営の在り方、業務の明確化、適正化について地域の方のかかわりをどのように考えたらよいか。これまでは業務が増えるのとらえられていたが新たな考えを持つ必要がある。コミュニティスクールは負担になっているのか勤務時間の縮減などのプラスになっているのか。地域の理解を深めることにつながるのではないか。学校と地域の在り方にかかわってコミュニティスクールのあり方を含め

て書くのもありだろう。

時久：地域との協働ですめることについて文科省の責務において書く必要。地域の要望で教職員に負担がかかっている実態がある。社会的発信により一定地域・保護者の理解はある。共同運営本部・コミュニティスクール、これまで良い面のみの議論であった。全国的にそうであるわけでもない。これからするところこれまでもしているところについて財政支援・人の支援を切ることがようにバックアップしながら進めてもらいたい。

青木：研修について。養成の段階で学校での働き方、社会人としてなど研修していないため必要であろう。管理職については勤務管理やストレスについて年齢・経験によって違いがあることについて管理職のマネジメントが必要。

風岡：チームとしての学校体制について記載を。組織構造の変革を求めていくが必要。とりくみの推進のみでなく進捗状況について教委が把握することが必要。勤務時間の公表とセットで、業務改善のとりくみ状況調査で具体的なとりくみ状況や勤務時間の可視化、とりくみの組み合わせによる効果など。14業務に新たに入れ込みもあるだろう。保護者対応の初期対応で時間や負担がかかっている実態がある、医療メディエーターなどの仲介者の配置を学校にも。学校の組織運営の在り方、事務職員の活躍と書いてあるが、事務長をはじめとするさらなる配置の拡充、事務職員の採用段階からの人材の確保を書く必要、人材の確保・育成を教委が責任をもって行うことが必要。期待感がある一方で業務負担となるのではないかの危惧もある。庶務事務システム等の活用の促進や共同学校事務室の効果、設置の促進。

佐古：若手教師の支援は重要。働き方改革の実行は校長が正しく認識を持つことが重要、研修など。チームとして働ける協働の体制が必要。

妹尾：ガイドライン月45は実態ではハードルが高い。管理職が業務削減、時間削減を行っていかなければならない。業務の大胆な削減が必要。文科省としてシミュレーションを。持ち時間数の削減、成績処理・採点・データ処理、処理に時間がかかり分析を授業に生かすところまでいかない、ICTの活用など処理の仕方を考えることが必要。高校の働き方も重要。行事の縮小・拡大などのメリハリを。部活は数の精選、大会の縮小が必要。朝の時間登下校時間など、休み時間でも教員に責任がかかる、人をつけても抜本的な改革を。

富士道：文科省の役割について社会の要請を100%学校がすることは現実できない。業務を振り分けたことは文科省が責任をもって役割を果たしてもらいたい。文科として方策を明確に打ち出すことが必要。業務の整理について、校内清掃、教育活動の一環としてやっている実態もある、現場から批判がある。誤解のない書き方をしてもらいたい。

清原：慣習的業務の廃止について文科として役割を果たしていただきたい。慣習的であるということは定着している実態があり学校において廃止することは難しい。安全配慮義務について示された業務についてケガがあった場合など

訴訟になることもある。法的な整理を積極的に行ってもらいたい。勤務の時間の縮減の目安の具体例を。ICTの活用により業務削減がすすむ、必要な支援を。チーム学校、コミュニティスクールの記載、それにかかわる会議の縮小も。(7・8について) PDCAサイクル、時間数のみでなく学力向上、教員との対話時間の拡大などによってとらえていただきたい。この審議会の後も引き続き検討を。

相原：年間の総労働時間と1日1日における「原単位」をしっかりと把握することで、長時間労働を縮減していくための目安をつかまえることが重要である。その上で、相互的なマネジメントの指標をつくること、時間管理を人的支援につなげること、健康管理につなげること、PDCAサイクルをうまく回していくことなどにより、後戻りしないための仕組みをつくるべきである。

川田：縮減の目安について、現実的な目標としてガイドラインを機能させることから、業務の明確化、社会に示すことから重要。中身に関してできるだけ具体的なもの、これをする時間と時間がこれだけ減るなど。実現可能かが問題になってくる。良い事例を参考にしながら。ガイドラインとセットで制度が動き出すとしたら状況を把握して目安に反映させていく。実際やってくると困難や個別事情が出てくる、目安とセットになるように特別の事案に対してどのようなものがあるか、その際文科・地教委での支援も含めてまとめとしていく。

嶋田：〇〇教育に対して次々と方策を立てている実態がある。研究指定校について、教育の質を担保してきたこともある。書き方の工夫を。

善積：部活の調整は誰が？具体的軽減が見えない、はっきりさせることが必要。校長の負担が大きくなる、支援体制をしっかりと。チームを強調してもらいたい。いい雰囲気 학교を作ることを目的としたチームを作ることを念頭に。校務分掌の整理など具体的なものを文科で作ってはいかがか。ICTの活用が大事。(ICTの活用によって小規模校でも地域に残せるのではないか。)

6.7.8について

天笠：スタッフ、専科教員の充実は重要。大幅な拡充を。小学校における専科教員の配置については学級経営と授業の機能を維持した上での配置が必要。比較的若手は中学年に配置されているが支援していくミドルの確保が重要である。学校のマネジメントにおける重要性。ミドルが必要だが不足している現状。ミドルの育成の在り方、環境整備が必要。当時者である教職員と地域・国民の理解がなければ成功しない。地域・保護者とともにとの主張を盛り込んでいただきたい。

嶋田：変形労働時間、一日の働く時間、一週間の働く時間として見ていかなければ息切れしてしまう。持ち時間数は学級数にも左右される、そのような表記も。

川田：給特法、基礎的な部分である専門性は現在もある(意義はいまだある)。問題点としての時間外勤務に対する歯止めが弱くなる、自発性・創造性が教員の全体の働き方と思われてきたこと、37条不適用にもかかわらず他の労

基法も適用にならないととらえられてきた。ガイドラインに明確な命令がないものの時間をどのようにするか。1年制の労働制、勤務時間割の課題、割増賃金のないため歯止めが弱い、現状が変わらないのではないかと、勤務時間が増える、休み時間中の時間はどのようにするか、勤務時間を減らせるのか、有効な方策が示せるかが今後議論され、重要になってくる。労働法制の中での労働時間、ガイドラインでの整理、給特法での特別調整額の整理、水準について中長期的な課題。

稲員：年間労働制、基本的に賛成。健康への配慮、夏休みへの配慮、勤務時間が過労死ラインとならないよう最大限10時間と定めそれ以上を認めないなどが必要。総労働時間削減から夏休み時間を短くすることは現実的ではない。完全閉庁を設けるべき。条例により導入すべき。財政的な面でのチェック機能、任命権者との関係、現行法制下において勤務法令・条例主義、条例主義のもとで決定すべき。

相原：この特別部会が置かれた状況を考え、財税上の厳しい状況の中で、最終的な出口を視野に入れておく必要がある。最終まとめには社会的に高い関心が寄せられており、これで終わりではなく、教員の長時間労働を是正することにつなげていくという方向性を明確に打ち出す必要がある。給特法については、めざす姿として、教員の働き方の特徴を捉えた上で、自発的行為を含む勤務時間を管理し、時間外労働については割増賃金を支払うことが原則である。また、中長期的な課題として、学校はAIにまかせればよいというような議論があるが、AIはまだおぼろげな姿しか見えておらず、極端な方向に行かないようにすべきである。働き方改革関連法が成立したことで、民間企業の働き方は着実に変わってくる。教員の働き方改革が取り残されないように、大いに注意しておく必要がある。

青木：年間労働時については条例により各自治体が定めることとなる。法令上どのように導入されていくのかスケジュールが必要、モデル校も。昼頃に休憩をするにはどうしたらよいか。自治体の必需品としての学校とのとらえの構築が必要。必要な免許が多い、長期的な課題。加配持ちコマ数の議論。教員免許（潜在教員）の活用、短時間勤務の在り方の考え。ICTの活用、テレワークの活用の追求。勤務時間の公表について自治体に対する評価としスキームによりインセンティブを。時間と人員の調整をしていく必要。プラットフォームとしての中央省庁として対外的な調整を。

佐古：勤務時間の削減と職能開発をどのように位置づけるか、小規模化している学校にいる教職員の数、現状で将来持つか疑問である。今後の学校の在り方、小規模の学校での教職員の数はどのようなものか考える必要。教育課程が変わり授業が増えているがそれに伴うものは出されていない、リソースで政策をすることが必要。内容とリソースを総合的に。

妹尾：給特法について不満、問題点を扱うべき。給特法は教員の勤務の特殊性によってであり夏休みに休めるような勤務態様の特殊性は今はない。職務の特殊性、専門性は医者や保育士など他の職種においてもあり教師だけではない。私立・国立は給特法は適用外、その矛盾はどう考えるか。このようなロジックのもと自発的勤務としてきた、法制度上の放置について、措置要求も含めて、中長期的にどうしていくか示すべき。

富士道：専門性、時間が来たからと言って帰れない実態をふまえ、提案になるかと思う。前提が必要。部活動の調整は誰がするのか。文科省が間に立ってしっかりやってもらいたい。

他の部会も含め中教審へのまとめの報告のスケジュールから次回まとめとすることを座長が説明し終了しました。長時間労働の抑制に向け、勤務時間の上限などを定めたガイドラインを答申に合わせて策定することになりますが、骨子案には「1年単位の変形労働時間制」の導入の検討が含まれています。1年単位の変形労働時間制は、勤務実態に柔軟に対応するため、労働時間を1日単位でなく、最長で1年を単位として調整する制度です。現在、地方公務員については適用除外で、公立小中学校などでは導入できないことになっており、導入可能とするためには、地方公務員法の改正が必要となります。

答申素案・勤務時間の上限に関するガイドライン（案）について議論

～中教審 第20回特別部会 12/6～

12月6日、第20回中教審特別部会が開催され、答申素案および勤務時間のガイドライン（案）が示されました。文科省では12月6日(木)～12月21日(金)の期間でパブリックコメントを行い、パブリックコメントでの意見をふまえ、1月に特別部会を開催し答申をまとめ、中教審答申を経て、文科省に答申を報告する予定です。

- 議題
- (1) 「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申素案）」について
 - (2) 「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（案）」について
 - (3) その他

事務局から説明：ガイドラインに法的根拠等について給特法に文科大臣が根拠認定を示すなどしていく。改正労基法

をふまえ2020年度から自治体規則・条例改正。勤務時間が管理されてこなかった実態により公務災害認定の際にも課

題となっていた実態。給特法はこのまま。ガイドラインは2020年度をふまえ2021年度から実施可能となるよう。年間変形労働制はかつての夏のまとめ取りの観点から、すでに長期休業中に長期の休みができていない自治体もある。小学校の教科担任制についても検討。P52、53については次期中教審のテーマとしていただきたい。勤務実態調査は3年後をめどに行う。

1章から4章、ガイドラインについて意見交換

佐古：バッファという表現について、主は教委で文科省はその間に立つ緩衝の役割と受けとれる。文科省の主体的・能動的な役割がわかるようにしてもらいたい。業務が整理されたが学校以外が担うべき業務について学校で推進することは難しい。明確に文部科学省からの指針を国民、地教委、保護者に示してもらいたい。学校の長時間労働の実態について保護者・地域の認識は薄い、学校の先生の現状を正確に伝えるような役割を果たしてもらいたい。ガイドラインの時間数について、学校が遵守できるかが問題。削減目安を全部して、やっとならう。示すのはあり得るが目安の実現にはどのようなことができるのかを示すべき。学校の開く時間閉める時間の明確化があった方がよい。勤務時間を制約していく上で有効と考える。

善積：P23 衛生管理の充実の方策についてハラスメントやコンプライアンス体制を学校単体で行うことは難しい。教委がマネジメントすることを追加すべき。P26 短時間で成果を上げた教員を評価とあるが単に時間が短いだけでなく教職員との時間のかけ方や協力・協働により成果が上がっているなどの、めざしたい教師像のような評価基準のようなものが作れたらと考える。

妹尾：(さらに充実をめざして) 上限ガイドラインは今回の目玉と考えている。臨時的な特別な事情が拡大解釈されることはないようにしてもらいたい。ガイドラインに書き込めなければQ&Aなどの作成を。部活動について実態から少子化の割には部活動の数が減っていない、教師が担当している率が高い、土日の活動が多くなっている。休養日の設定だけでなく部活動数の縮減を今後していく必要があるのではないか。小中に重きが置かれているように思われるが高校・私立の働き方も答申をふまえて進めるように。登下校の時間を周知するのみでは変わらない。今後、朝のスタッフを入れるなどの具体が必要になるのではないか。労安体制について自治体でやりきれないのが実態であることからストレスチェックの分析などを、国でやっていくのが良いのではないか。養護教諭の負担軽減がないと身近で気づける人への配慮が必要。バッファについて受動的教委が多い中でバッファとなるのは教委だろう。大胆な業務の見直しは本文に特出しをする必要がある。

稲継：P31 注62、63 判例について本文に書き込みを。主語と述語がわかりにくい、一つの文章を区切って。

相原：勤務時間の上限に関するガイドラインについては、法令上の根拠を定め、しっかりとした背景を持たせることで、確実に実施することが重要である。すでに勤務時間管理で虚偽の記録を残す事例が見られることから、ガイドラ

インの実効性を高めるために、「これまで以上に、人事委員会に労働基準監督機関としての職権を行使するよう求めるべきである」という踏み込んだ表現を追記してほしい。部活動のガイドラインについては、遵守している学校も少なくないことから、『部活動ガイドライン』を遵守している学校には部活動指導員を重点的に配置する」といった表現を加えることで、メリハリのついた施策を実行してほしい。

天笠：P9から12 なぜ長時間になっているのか要因と分析、整理の仕方と後述とが対応しているか。学校の慣習、慣行についての研究の成果等からの分析とそれらへの対策や見直しの必要性の追記があってもよいのではないかと。個人として受け止めること、学校として行政として受け止めるなければならないことについて、意識改革の観点として。

清原：P21 過労死について、働き方改革を考える重要な要素の一つである。第1の目的においてもらいたい。教員の過労によって子どもたちのいじめ等が見過ごされることがないように改善が必要。ガイドラインについて特例的な扱い、臨時的な点について付記していることを評価する。P19 バッファという言葉だけが目立ってはいけなく、文科省・教委・学校が共同してとりくんでいくことが大切。P30、31の注釈が大切、本文への検討を。現行法を理解してすすめていくことも大切。

青木：P11 給特法の存在を前提として勤務時間管理が希薄と明確にしたことは重要である。今後教委等の意識が高まることにつながる。ガイドラインでは、勤務時間の考え方について、給特法の運用をしっかりとっていくことと仕組みについて必要な部分を改めることが書いてある。これも重要である。加筆、P24 意識改革について学校と地域・家庭をつなぐ存在(PTA等)について意識改革により長時間労働是正の成果があがっているところを表彰してはどうか。P40 webサイト設立、関係機関への要請だけでなく文科として主体的に行ってもらいたい。

川田：P21、22過労死、労安について全体としてどのように受け止めていくか。勤務時間の管理が労災認定の不利について問題と対策がわかりにくい、勤務時間の管理が対策になることなどについて明記を。ガイドラインについて勤務時間の考え方、在校時間を基本として自己申告によりを除く、外形的に把握することとして在校時間は適切。業務に当たらない自己研鑽がわかりにくい、どちらともいえるものは除外対象としない、明確にわかるものを除外していくことの明記を。区別についての考え方を明記する必要。上限の目安時間について改正労基法にもとづき限定としている、表記が法定時間外労働、所定労働時間、超えない、未満の使い方、勤務を要しない時間をどのように見るのか、わかりやすい説明が必要。

嶋田：P30 注釈についてプールや研究指定などすべてがマイナスとは言えない。

富士道：はじめに、人を育てるやりがいのある仕事の大前提がある素晴らしい仕事であることの表記を。P31 専門スタッフなど人の確保を学校にさせることにならないよう

にしてもらいたい。ガイドラインにもかかわること、守らなくて罰則となった場合、実効性の担保が必要、しかし規制があってはやりにくくなる、ことにも配慮が必要。

5章から8章について意見交換

妹尾：給特法について、1. 時間外勤務手当が良いか、必ずしも良いとは思わない。2. しなないとした場合現状の教職調整額が適当か、3. 超勤4項目以外をどうするか。これまで自発的とされてきたものをガイドラインでは見るとする、判例、ガイドラインどちらが上位か明記が必要。超勤4項目以外についても時間外命令としなくても認めていく位置づけについて今後も検討が必要、明確な記載を。1年間の変形労働時間制について、具体がわかりにくい（週当たりの勤務時間数やガイドラインとの関係）、丁寧な説明の記載を。良い点も書く必要がある、また、デメリットも示すべき。環境整備について小学校の空き時間が少ない、休憩時間が取れない、授業準備を勤務時間の中でできるような改善が必要。業務を減らす、授業数を減らす環境整備と両輪で。

富士道：P45 1年間の変形労働制について勤務時間を延ばすのではないかと誤解されるのでは。例を入れながら書き込む必要がある。

嶋田：P51 専科教員、外国語の充実を。

川田：ガイドラインの時間の性質について、労基法の労働時間とは違う観点から捉えている。中長期的に検討。時間管理をしていく上で正確な記録の作成・記録、実効的なルールをつくる必要である。年間労働制について制度を使うことで時間の縮減目標を現実的に使えるか、縮減の目安として実効的な目標の設定につながるか今後も検討しながら。

青木：P40 メンタルヘルス、若手教員との整合性を。P54 勤務実態調査を国として責任をもって一定間隔でやっていくことは評価できる。勤務実態について国として分析研究機能を持つておく必要。P44 給特法と人確法、給与改善の背景がある。これからは勤務時間の正確な把握によって、評価によって勤務改善をはかっていくことになる。

清原：組織運営体制のありかた、早く帰れる職場の風土が作れるように。P44 教職員定数改善が実質的改善につながる。環境整備についてP49 実効性のある答申のために予算獲得を。P51 養成・免許・採用・研修全般について真にそうなるように。工程表があること、フォローアップが記述されていることが評価できる。給特法は時間がかかる、年間労働制について中教審でのさらなる議論を。

天笠：P37 の方向性として書き込みが必要。管理職の多忙化について位置づけ等が拡散している感がある。管理職

のリーダーシップについて学校のマネジメントはどのようなものか検証が必要では。全体として多忙である捉えが必要。

相原：過労死については、現実を見据えた表現がされているものの、文字に落とし切れない実態もある。これだけの記載をしたのであれば、過労死を二度と起こさないための具体策を盛り込んでおく必要がある。教員勤務実態調査について、「3年後を目途に行う」とある。しかし、労働時間の把握や過労死を防ぐための健康管理は日々行うことが重要である。現時点でICTやタイムカードによる勤務時間管理を行っている学校が4割とはいえ、今後も導入が進むことから、教員勤務実態調査のスパンを短くするとともに、調査結果をどう活かしていくのかを明記すべきである。給特法の基本的な枠組みを前提としながら、学校の働き方改革を進めるということだが、勤務時間の上限に関するガイドラインや1年単位の変形労働時間制を導入しても、やはりもう一度、給特法のあり方を議論する必要性が出てくることもあり得る。進捗状況をフォローアップするとの記載もあるが、何を対象とするのかが明確ではないため、「中長期的な検討」や「今後さらに検討を要する事項」の箇所において、給特法も対象となることを明記すべきである。

稲継：P38 ミドルリーダーについて管理職と教師の連結に事務職員が入ることの違和感。給特法、人確法の成立当時の背景が完全に当てはまるわけではない。給特法が未来永劫・永遠不滅のものでない。今後、何年かの後に給特法を見直すことについてを記載すべき。

佐古：給特法廃止については、現実的に困難とされたが将来考えることとして記載が必要。組織運営体制について、若手教員について教員にとって学校とは働く場とともに育つ場である。教職員それぞれが育っていく場となっていくことがマネジメントの一つ。環境整備について支援人材の活用について、予算が付くのはありがたいが人がいない実態となっている。文科省として支援人材の確保について例示や方向性があると良い。教職大学院の実習を活用している。強力な学校のサポーターになる。時間管理について、時間を短くしている現状もある、罰則とは別に適正な運用をはかる方策がないと、たとえば相談窓口などの設置を。

善積：P40 若手教員の育成についてP10「自作してこそ」との記述があるが、教職員間での情報の共有や自作教材などの共有などもう一度記載を。P40 41チーム学校について学校内での連携の良さ、調和が、効果がある。ハラスメントが起きやすい実態もある。事務職員から提言しにくい雰囲気もある。チームの記載について組織としての連帯感、一体感を記載してもらいたい。

小川座長から、委員の意見に対し文科省から回答を受けるところであるが時間の都合上、あげられた意見をふまえ答申案を作成し、次回1月審議会を開催し答申についてとりまとめ、その後中教審総会を経て、文科大臣に答申を報告することとなるスケジュールが示され、終了しました。

第2回 女性部委員会

と き：2018年11月4日(日) ところ：豊泉荘

はじめに、利光書記長の挨拶の中で、「教職員の人権が確立されていなければ、子どもたちに人権の大切さは教えられない」とありました。育児や家事にかかる時間の確保など、未だ確立されていない権利について獲得していく必要と労働組合の大切さを再認識しました。

議事については、別府支部の阿部さんと中央支部の安部さんを議長に選出し、円滑な進行のもと全ての議案が可決承認されました。第3号議案の「女性の労働条件の改善」では、夏季休業中の閉庁対応について、青年層の子育て女性にとって貴重な有給休暇の行使を制限されるのでは、という意見が出されました。これについて、職種によっては閉庁中でも業務があることが挙げられ、改善要求を継続していくことを確認しました。また、重点項目であった「介護休暇の手続きを簡略化して取得しやすい制度とすること」について、教育人事課から出された「介護休暇・介護時間Q & A」が紹介されました。困りを抱えている仲間達に、1時間でも取得できること等情報共有していこうと声があがりました。

委員会後のミニ交流会では、「タイムカードは誰のため」「ビルド&ビルドな現場の現実」など、働き方改革について共に考えました。時間を忘れるほどに現場の実態を語り合い、情報の共有をはかることができました。多忙な中であっても、集い議論を深めることの意味を実感することができました。

報告：小長暁子（大分東分会）



「タイムカードは誰のため？」グループの声

- ・自分の仕事の時間を自覚する利点がある。
- ・自分たちの働き方を良くする方向のとりくみのひとつだが、そう感じていない人が多い。面倒なので早く打刻している人あり。
- ・管理するためのものではない！のに、早く打刻するよう強要したりする勘違いの管理職がいる。
- ・職員玄関に設置校も複数あり。(職員室だと使いにくいので)
- ・事務職や学校司書はタイムカードではなく、パソコンの起動時間で残業管理。パソコンを使わない残業をしている実態あり。

「ビルド&ビルドな現場の現実」グループの声

- ・スクールプラン、マイプランは誰のため？数値化できないものあり。
- ・指導力向上の授業改善、アクティブラーニングと言われても、ICT機器も古いものが多いのに。
- ・パワーポイントは書かずに眺めているだけ、情報量の精選必要。

第55回 護憲大会

と き：2018年11月17日～19日 ところ：佐賀市文化会館他

今年で55回目となる「憲法理念の実現をめざす護憲大会」に県平和運動センターの仲間とともに、高教組からは2人が参加しました。

開会総会では3人の憲法学者、飯島滋明さん（名古屋学院大学）、清水雅彦さん（日本体育大学）、清水愛砂さん（室蘭工業大学大学院）がそれぞれ、「緊急事態条項について」「9条改憲と安倍政権の目論み」「憲法24条と9条－個人の尊厳と両性の本質的平等」と題し考えを述べられてから、パネルディスカッションが行われました。2日目の分科会は「非核・平和・安全保障」「地球環境」「教育と子どもの権利」「憲法」等に分かれ、それぞれ著名な方々の講演、また各県のとりくみ・課題報告などが行われました。

「憲法ではなく、政治を変えよう！」これが、本大会でのスローガンでした。憲法「改憲」にむけて国会情勢がどう動くかは不明瞭ですが、「改憲」への発議の強行も危惧がなくなったわけではありません。2020年の憲法改悪を阻止するために、子どもたちを再び戦場に決して送ることのないように、「憲法ではなく、政治を変え」させるために、来春から始まる諸選挙でのとりくみが大事になるとひしひしと感じた3日間でした。



分科会報告・第1分科会「非核・平和・安全保障」に参加して

参加者200人弱の分科会で、東京新聞論説委員兼解説委員の半田滋さんによる「安保法制で軍隊化する自衛隊」と題した講演があり、敵基地を攻撃可能な兵器を保有しているという装備（軍備）や、その中で増え続ける米国製の兵器の問題等、自衛隊の現状についての詳しい報告の後、「国防よりも災害派遣」という国民の声を無視した方向で、政権によって憲法に自衛隊が書き込まれてしまうとうなるかという問題についての話がありました。その中で、「自衛隊の権限が圧倒的に強化される」ことになり、具体的には、①集団的自衛権行使など事実上の軍隊としての活動の拡大 ②隊員数確保のための「徴兵制」の採用 ③予算の増額 ④文民統制の後退（形骸化） ⑤米軍との共同行動の増加 等の状況が予想されるとの解説がなされました。講演の後、全国からの参加者より、各地におけるとりくみの報告がありましたが、オスプレイが配備（または予定）された地域からの日常生活の危険を訴えるものも多くあり、講演の内容と併せて「大分県民である私たちも、今、何かをしておかないと」と改めて思われる機会となりました。 報告：中村浩一（中央支部長・大分西分会）

教職員共済・県教組共催

育児休業復帰支援「カムバックセミナー」

と き：2018年11月25日(日) ところ 全労済ソレイユ／ホテル日航大分オアシスタワー

今年の「カムバックセミナー」（教職員共済・県教組共催）には、高教組から育休中の組合員1人、これから出産を控えた夫婦2組、女性部から1人の参加がありました。前段は、県教組と、合同で保険や年金制度をはじめとした生活設計に関するセミナーが行われ、今後のライフプランについて考える良い機会となりました。続いて、後藤書記次長から今年の確定交渉の状況や学校現場での課題等について、中野梨花さん（女性部常任・新生支援分会）から、育休に関わってご自分の子育ての体験談を交えながら、出産、子育てを迎える中での不安解消等について、職場でのサポート体制について話しがありました。



高教組では今後とも、本部・分会段階における、育休中の組合員を含め、これから産休・育休を迎える方々に対するサポート、また男性に対しての育休取得等の話も含め、子育て世代をバックアップしていきます。

参加者の感想

- ・全体を通して、とても参考になった。特に、セミナーⅡの中野さんからのお話やアドバイスが勉強になった。
- ・男性の育児休業などの体験談等聴く機会があれば聴きたかった。
- ・先輩ママ教員の方や、同時期に産休を取る方と一緒に話ができて良かった。
- ・今年度の賃金確定や退職金などこれから大変になると分かり、考えてやりくりしようと思った。女性部の方の話はこれから先何かあった時に思い出してやっていこうと思う。
- ・この会は続けていって欲しい。



しゅんいち みずおか俊一

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保障するため、教職員定数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。

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。

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。



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