

2020年10月6日

徳島県中学校長会 会長 湯藤義文 様
徳島県中学校長会 各校長先生

徳島県教職員の会

代表世話人 岡田美和子

住所 徳島市川内町鶴島115 黄金ビル1階 徳島労連事務所内

電話 088-665-6644

学校に「1年単位の変形労働時間制」を導入しないでください（お願い）

子どもたちの健やかな成長をめざしての日頃のご尽力に敬意を表します。

私たち「子どもと教育・くらしを守る徳島県教職員の会」（徳島県教職員の会）は、教育条件の整備を進め、子どもたちが生き生きと学び、教職員が生き生きと働くことができる学校をめざしています。

さて、文部科学省は7月17日、昨年12月の「給特法一部改正法」施行規則を告示し、都道府県・政令市において公立学校に「1年単位の変形労働時間制」の導入を可能にするための条例制定を求める通知を発出しました。これを受けて徳島県教育委員会は、12月の徳島県議会で「1年単位の変形労働時間制」の導入を可能にする条例の制定をめざしています。

このたび、この「1年単位の変形労働時間制」についての徳島県教職員の会の見解（下記「1」「2」「3」）を示し、ご対応（下記「4」）をお願いする次第です。

1. 「1年単位の変形労働時間制」を導入するか否かを決めるのは学校

① 問題だらけの変形労働時間制

「1年単位の変形労働時間制」は、労働条件の重大な変更にあたることから、労働基準法では、書面による労使協定の締結と労働基準監督署への届け出が必須とされています。それを、公立学校の教員に対して都道府県・政令市の条例によって導入しようとしているのです。そのため国会では、「労働者との合意無しに、1日8時間労働の原則を崩すようなことをしてよいのか」などと、多くの疑義が出されました。

② 「制度を導入するかどうかは各学校に任されている」（県教委）

「1年単位の変形労働時間制」は問題だらけだとの批判を受けて文科省は、条例制定や各学校への導入について、「まず、各学校でご検討いただいた上で、市町村教育委員会と相談をし、市町村教育委員会の意向を踏まえた都道府県教育委員会が……条例案を作成し、……成立の上、この条例に従って、学校の意向を踏まえ、市町村教育委員会が、導入する学校や具体的な導入の仕方……を決定する」との考えを明らかにしました。そして、制度導入はあくまでも「選択肢の一つ」であり、条例を制定しないことも「選択肢として排除をしません」としています。また、「各学校の意向を踏まえずに……強制することはでき

ない」，「学校 みんなが嫌だというものを……動かすことは無理」などの答弁もしています。

下記「資料」，文科大臣の国会答弁にもあるように，変形労働時間制を導入するか否かの判断は，各自治体，そして最終的な判断は各学校，つまり，教職員の声を尊重して学校長が判断するということになります。9月29日の県議会文教厚生委員会で県教委は，「制度を導入するかどうかは各学校に任せられ，育児や介護の有無など教員が抱える事情に応じて判断できる」（2020.9.29，NHK「とく6徳島」）と明確に述べています。

資料：萩生田文科大臣の国会答弁

- ◇ 「各自治体の判断で採用しないということも有り得ると思います。」（2019.11.13，衆議院文部科学委員会・萩生田文科大臣）
- ◇ 「うちの学校では導入しないと決めたと，反対だとした場合には，その学校には制度導入をしないということによろしいですか」（2019.12.3，参議院文教科学委員会・吉良よし子委員）
⇒ 「今のようなことは当然生じることもあり得ると思います」（同，萩生田文科大臣）
- ◇ 「今回の制度を活用する対象者を決めるに当たって，校長がそれぞれの教師と対話をし，その事情などをよく汲み取ることが求められています」（2019.11.13，衆議院文部科学委員会，萩生田文科大臣）

2. 「1年単位の変形労働時間制」の具体的な問題点

① 制度導入の前提条件が整っていない

「1年単位の変形労働時間制」は，恒常的な時間外労働がないことを前提とする制度です。変形労働時間制を導入する前提条件（上限の原則）は，「1箇月時間外在校等時間は42時間，1年間時間外在校等時間は320時間」です。つまり，この上限を超える教員には適用されないことになっています。ところが，導入しない場合の時間外労働の上限「月45時間・年360時間以内」の上限さえ小学校で約82%，中学校で約89%の教員が超えている現実があるのです（文部科学省「教員勤務実態調査」2016年調査）。

そもそも，制度導入の前提が整っていないということになります。

② 勤務時間の縮減にならない制度

使用者にとって変形労働時間制は，時間外労働を少なく見せ，残業代を削減するメリットのある制度です。

萩生田文科大臣は，「導入すること自体が日々の教師の業務や勤務時間を縮減するものではありません」（2019.9.24，記者会見）と述べています。変形労働時間制が，長時間過密労働を何ら解決するものではないことは明らかです。

③ 教育現場に合わない30日前の周知

変形労働対象期間の勤務日及び勤務時間を30日前に労働者に通知し，それを変更する

ことはできないとされています。

しかし、学校では恒常的に時間外労働が行われており、緊急の打ち合わせや子どもの指導、保護者への連絡等が入ることも多く、この制度には適合していません。新型コロナウイルス感染症による突然の休校やその後の動きを見れば、このことは一層明らかです。

④ 教員にとって「無意味」に等しい夏休みでの「休日のまとめ取り」

文科省は、「休日のまとめ取り」を「目的とする場合に限り」この制度を導入するとしています。しかし、長期休業期間中といえども教職員には様々な業務があり、長期休業が短縮されることの多い昨今は、「年休や夏季休暇、土曜授業の振り替え等の取得すらままならない」のが現実です。

今年から年休の締めが8月末になりました。多くの教員が、多くの年休を残し、「捨てている」現実がある中で、変形労働時間制による夏休み・休日のまとめ取りは、事実上無意味といえます。わざわざこの制度を導入する道理も条件もありません。

⑤ 8時間労働の原則がこわれ、高まる健康被害・過労死の危険性

変形労働時間制の導入で、学期中の勤務時間が延長されます。「今でも遅くまで残っているのだから」という声がありますが、所定の勤務時間が延長されることになれば、その分の仕事が増え、授業の準備や事務処理など、個々人で行う仕事に取り掛かれる時間が、今より遅くなってしまいます。そうなれば、もっと遅くまで残るか、仕事を持ち帰るか、翌朝早く出勤するかなど、いずれにしても1日平均11時間17分(2018年厚生労働省調査)という教職員の長時間労働は何も解決しません。

学期中の労働時間が今まで以上に増え、疲労の蓄積で、過労死の危険性が高まり、無事に夏休みにたどり着くことができるかが問題になってきます。このようにして「1日8時間労働」の原則が壊されてしまうことは、教職員の命と健康にかかわる重大な問題です。

育児や介護を抱えた教職員には「配慮する」とされていますが、「働き続けることができるのかどうか、とても心配だ」という声があがっているのは当然のことだといえます。

3. 変形労働時間制でなく、教育条件の整備で長時間過密労働問題を解決

① OECD（経済協力開発機構）加盟国で最低の公的支出を平均レベルに

⇒ 教職員定数の改善と少人数学級の実現

日本の教員の仕事時間は OECD 加盟国中で最長(2019. 6. 19 OECD 公表, 教員指導環境調査に基づく新報告書「生涯学習者としての教員と校長」)です。その上、日本の教員は、35人学級や40人学級等の異常な過密状態で教育に関わっています。

日本の教員が長時間過密労働を強いられている最大の原因は、教育に金をかけてこなかった政治にあるといえます。2016年の初等教育から高等教育の公的支出が国内総生産(GDP)に占める割合は、ノルウェーが6.3%と最も高く、日本は2.9%と比較可能

な35か国中で最下位、OECD諸国平均は4.0%でした(2019.9.10公表,「OECD諸国の教育機関への公的支出割合」)。せめてOECDの平均まで教育予算を引き上げれば、30人以下学級や25人以下学級等を実現することができ、教職員定数を抜本的に改善して教員一人当たりの授業時数を大幅に少なくすることもできます。

② 子どもを中心に据えて、徹底した業務の見直しと縮減を

教職員増や少人数学級と共に求められるのが、徹底した業務の縮減です。コロナ禍での消毒作業等、本来外部に委託すべきものまで教員が担い、教材研究などの本務に大きな支障をきたしています。

いわゆる「雑務」と言われるものから、今まで当たり前のように行っていた行事・各種調査・報告等の見直し、学校外での数多くの研究会・研修会を含む出張の見直し等を、関係する国・県・市町村・学校等の各段階で行い、不要不急の業務を徹底的に縮減することです。そのことにより、教員の本務である子どもたちと向き合う時間を増やすことができます。

また、現場教員の大きな負担になっており、教員不足をより深刻なものにしている教員免許更新制を廃止すること、学力テスト悉皆調査の廃止を含めた見直し、ステップアップテストの廃止なども重要な課題だと考えます。

いずれにしても、労働時間を少なく見せるための変形労働時間制の導入は、かえって長時間過密労働問題の根本的解決を妨げることになりかねません。

4. お願い

上述したことをふまえ、教職員の命と健康を守り、ゆきとどいた教育を進める立場から、下記のことをお願いいたします。

1. 貴校に「1年単位の変形労働時間制」を導入しないでください。
2. 「1年単位の変形労働時間制」導入にかかわって、すべての教職員の意見をしっかり汲み取って、教育委員会との「相談」に反映させてください。
3. 全教職員の話合いによって、長時間過密労働の実態を解消するための実効ある対策が取れるようにしてください。

以上

新型コロナ禍、寒暖の差が大きい時期です。どうか、くれぐれもご自愛のうえ、ご活躍くださいますよう祈念申し上げます。