

2020年12月10日

会派名 代表者名

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 (徳島労連)

090-2891-5189 (教職員の会事務局)

「一年単位の変形労働時間制」関連の条例改正案について（お願い）

徳島県民の生活向上と子どもたちの健やかな成長のためにご尽力いただいておりますことに敬意を表し、感謝申し上げます。

さて、徳島県教育委員会（以下、県教委）は、11月30日の徳島県議会に「一年単位の変形労働時間制」（以下、変形労働時間制）の導入に関連する条例改正案（以下、条例案）を上程しました。これを受けて12月10日、本日の県議会文教厚生委員会での審議、場合によっては18日の本会議での審議が予定されています。

子どもと教育くらしを守る徳島県教職員の会（以下、徳島県教職員の会）は、問題が多い変形労働時間制の導入に反対し、県教委に条例案を上程しないよう要請してきました。このたび条例案が提出されましたので、問題となっている変形労働時間制についての見解（下記「1」「2」「3」ご参照）をお示しし、ご対応（下記「4」ご参照）をお願いする次第です。

ご多忙な折かと存じますが、ご一読くださいますようお願い申し上げます。

1. 手続きを踏まずに上程された条例案

① 手続きを踏まない条例案の提出 ～ 県議会における審議の前提が壊れている ～

●国会審議での文部科学省の答弁

変形労働時間制に関わる国会審議の過程において萩生田文部科学大臣は、「本制度の活用にあたっての検討や段取りとしては、公立小中学校の場合、まず各学校で検討の上、市町村教育委員会と相談し、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改正後の給特法や文部科学省令、指針などを踏まえて条例案を作成し、都道府県議会での成立の上、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こととなると考えております。」（令和元年12月3日 参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣）と答弁しています。

また、文部科学省初等中等教育局長は、「各地方公共団体において条例の制定等に取り組んでいただく際には、適切なプロセスを通じて働く教師の意思が反映されなければ職場の環境は変わりません。したがって、当然のことながら、しっかり話し合いをしていただき、教育委員会、校長と現場の教師等が共通認識を持って制度を活用していただく必要がある」（令和元年 11 月 15 日 衆・文部科学委員会 丸山初等中等教育局長）と答弁しています。

●国会審議を無視、県議会とその審議を軽んずる条例案の上程

上述したように、**「条例の制定等に取り組んでいただく際には、適切なプロセスを通じて働く教師の意思が反映されなければ職場の環境は変わりません。したがって、当然のことながら、しっかり話し合いをしていただき」**（初等中等教育局長）**「公立小中学校の場合、まず各学校で検討の上、市町村教育委員会と相談」**（文部科学大臣）などの手続きを満たしたうえで条例案が作成され、県議会で審議されるというのが、国会で確認されたことです。

コロナ禍であるからこそ、なおさら教員の意見、各学校の意見、各市町村教委の意見を丁寧に聴くことが求められていました。しかし、現場の教員からは、「変形労働時間制について意見を言う場が一度もなかった」という声が続々と寄せられています。

現場の教員の声を校長が聴かずに、市町村の教育長が各学校の意見を丁寧に聴かずに条例案が作成されています。県教委が、徳島県市町村教育長会の場で一斉に説明して意見を聴いたり、教育長会の代表者から意見を聴いたりすればよいなどというものでは決してありません。

「条例制定ありき」で拙速にことを進めてならないことは、国会審議において繰り返し確認されていることです。正規の手続きを踏まえない条例案の県議会上程は、教育現場や国会審議を無視し、県議会とその審議を軽んずるものだといえます。改正案の正当性が厳しく問われています。

② 突出している県教委の動き～四国の他県は条例案を提出せず～

1 2 月の条例案提出について他の都道府県・政令市の大半は、「他県の動向をみて」「多忙が解消されないと適用できない」「導入できる条件がない」「メリットがない」等と極めて慎重です。私たちが調査した 3 6 都道府県・政令市のなかで、徳島県以外に条例案の上程を強行したのは北海道だけでした。その北海道においては、教育現場から反対の声が大きく高まり、広がっています。

今まで私たち教職員の会が勤務条件改善を求めた時に県教委は、「他県の動向をみて」という回答を連発してきました。身近な「他県」である香川・高知・愛媛のいずれも条例案を上程していません。ところが今回、県教委は、教員の意見を丁寧に聞くことなく、他県の動向をみることもなく、条例案の上程という突出した動きをしました。

国会審議の原点に立ち返り、県教委が条例案を取り下げ、文部科学大臣などの国会答弁に基づき、**「まず各学校で検討の上、市町村教育委員会と相談」「しっかり話し合い」**から始めることを期待しています。

2. 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

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。そのため、変形労働時間制を導入する前提条件（上限の原則）を、「1箇月時間外在校等時間42時間、1年間時間外在校等時間320時間」としています。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」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ります。（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。

11月25日の県議会文教厚生委員会で、徳島県内での教員の時間外勤務が減少しているとの調査結果が県教委より発表されました（徳島新聞2020.11.26）。時間外勤務が減少することは歓迎すべきことですが、勤務時間調査に関連して教員からは、「退勤した後、仕事をしに学校に戻って勤務することがある」「早く学校を出るように言われるので、たくさんの仕事をもち帰って家でしている」「研究授業のために多くの時間外勤務があるのを承知している校長に、『残業はほとんどゼロにして』と言われた」等の声が寄せられています。勤務時間を少なく見せなければいけないというプレッシャーを受けての虚偽記載や勤務の実態と合わない記載は、勤務時間調査の信頼を揺るがす重大な問題です。

② 勤務時間の縮減にならず、長時間ただ働きを容認する制度

萩生田文部科学大臣は、「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ないことは明らかです。

制度導入は、時間外労働を見かけ上、少なく見せる（5日間の休日のまとめ取りで、約40時間の短縮）役割を果たします。また、月42時間、年320時間の時間外労働にお墨付きを与え、事実上のただ働きを容認することになってしまいます（いくら時間外労働をしても教員に支払われるのは給料月額4%の教職調整額：月8時間程度相当分）。

見かけ上・小手先の措置である変形労働時間制の導入は、批判が高まってきた教員の長時間過密労働問題や長時間ただ働き問題の抜本的な改善を妨げることになるものだといえます。

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、保護者への対応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、このことは明白です。

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」

変形労働時間制導入の最大のメリットは、「休日のまとめ取り」であるといわれています。しかし、岐阜市は2018年8月に16日間（平日10日間）の「学校閉庁日」を設けました。勤務を割り振らない日をつくることは、変形労働時間制を導入しなくても可能です。

夏休み中には、夏休の取得が可能です。また、徳島県では、今年から年休の締めが8月末になったので後の期間を気にせず、年休を夏休み中に取得できるようになりました。ところが、多くの教員が、多くの年休を多忙のために取得できずに残し、「捨てている」現実があるのです。重要なことは、変形労働時間制の導入による夏休み中の休日増ではなく、教職員増や業務の縮減などにより、今ある年休や夏休を取得できる当たり前の教育現場にすることです。

上述したように、変形労働時間制による夏休み中の休日のまとめ取りはメリットに乏しく、事実上無意味だといえます。

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、疲労の蓄積で健康被害・過労死の危険性が高まり、無事に夏休みや冬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。「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、国や地方公共団体が教育に金をかけてこなかったことにあるといえます。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」と言われるものはもちろんのこと、今まで当たり前のようにしていた行事・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が必要です。また、外部人材の活用も検討されるべきです。さらに、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を抽出調査にすることなども重要な課題だと考えます。

上述したようなことを実現し、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、ゆきとどいた教育を進めるうえでも重要であると考えます。

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. 条例案の扱いなどについてのお願い

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. 正規の手続きを踏まえていない「変形労働時間制」関連の条例案を採択しないでください。
2. 長時間過密労働を解消し、ゆきとどいた教育を実現するために、教職員の大幅増員・少人数学級の実現を国に求めてください。

ご多忙ななか、最後までお読みくださり、ありがとうございました。

新型コロナ禍、日ごとに寒さが厳しくなっております。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。