

2021年1月5日

教育長 様

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 - 1 黄金ビル 1 階 徳島労連事務所内

電話 088 - 665 - 6644

公立学校への「1年単位の変形労働時間制」の導入について（お願い）

日頃より、ゆきとどいた教育の実現のためにご尽力いただいておりますことに感謝し、敬意を表します。

さて、徳島県内の公立学校への「1年単位の変形労働時間制」（以下、「変形労働時間制」又は「変形労働制」）導入を可能にする給特条例改正案（義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例の一部改正案）が昨年12月、多くの問題点が指摘されるなか、県議会において可決・成立しました。

私たちが全国的に調査したなかで、条例案が出されたのは徳島県と北海道だけでした。異常に突出して条例制定をめざす徳島県教育委員会に対し徳島県議会では、「学校現場の声を聞くという手順が踏まれていない」「拙速」「なぜ、急ぐのか分からない」「順序が違う。まず一番は教師の業務量を減らすことだ。それなしに変形労働制を導入しても何の意味もない」「変形労働制というが、人間の身体は、そんなにうまくできていない。寝だめ食いだめはできない」「これ自体、労働時間削減に直接つながらない。無理にやる必要はない。全国で一番最後でよいのではないか」などの疑問や批判が噴出しました（徳島新聞 2020.12.11 付, 2020.12.17 付ご参照）。

県議会において、とりわけ問題になったのが、条例案が国会審議において確認された正当な手続きを経て提案されているかという点でした。つまり、**条例案に正当性があるのか**という点でした。

以下、具体的な事実に基づいて、条例案の正当性等についての見解を示し、変形労働時間制の問題点を述べたうえで、最後に「お願い」事項を記しています。

年始のご多忙な時に恐縮ですが、ご一読くださいますようお願い申し上げます。

1. 国会審議を無視した条例成立過程

（1）国会での法案審議で確認されたこと

昨年の法案審議で萩生田文部科学大臣は、次のように答弁しています。

「手続や段取りとしては、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** ……」

（2019.12.3, 参議院文教科学委員会）

文部科学省初等中等教育局長は、次のように答弁しています。

「**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 …**」

(2019. 11. 15, 衆議院文部科学委員会)

上記国会審議等で、条例案提出の手続きとして繰り返し確認されていたのは次のことです。

- 学校でしっかりと**教職員**が話し合いをする。
- 学校の代表者である**校長**が、教職員の意見を当該の市町村教委に伝える。
- 各学校の意見を踏まえた**市町村教委**が、県教委に意向を伝える。
- 各市町村教委の意向を踏まえた**県教委**が、法令等を踏まえて条例案を作成する。

*ここでは上記4項目を、「**条例案提出手続きの必要不可欠4項目**」と呼ぶことにします。

(2) 県教委が条例案を作成した手順

県議会の審議では、上記「条例案提出手続きの必要不可欠4項目」が実施されていたのか
が厳しく繰り返し問われています。その中で、県教委の教職員課長は、次のように答弁して
います。

教職員課長… (文科大臣の国会答弁に基づいて条例案を作成しているのかと問われて)

…国会答弁…熟読しており…しっかりと市町村教育委員会を通じて情報提供しており…
この5月の段階で**職員団体**の方から要望として「変形労働時間制の導入をぜひ検討してほしい」
といった声…要望を受けて夏、検討をして、**校長会、校長先生方を集めた会議で説明**
するとか、市町村の教育長さんを集めた会議で説明するとか…しまして…「確かにこれ
使えるのではないかと、助かる先生がいるな」とか…聞いておりますので、…大臣
のご答弁を無視しているとか、文科省の作り方のマニュアルを無視して単に制度だけを進
めているわけではない…

教職員課長… (学校現場から議論をして積み上げていない。ボトムアップではなくて、
トップダウンになっているのではないかと指摘されて)

…**職員団体**からの生の声、あるいは個々の教職員から「この制度を使えるんじゃないか」
という声を聞いて、要望も承ってつくっている。実際に各学校では**制度がないのに、「こ
の制度を使えますか」とかいう問いかけとか、調査は、我々はナンセンスだと思います…**

条例案作成にいたる経過を繰り返し議員から問われていますが、答弁の主な内容は、

● **職員団体の意見を聞いている** ● **校長会で説明している** ● **教育長会で説明している**
というものです。

職員団体のなかには、賛成・反対等、さまざまな意見があると思われるにもかかわらず、

県教委が繰り返し取り上げたのは条例制定に都合のよい「職員団体」についてでした。また、教育長会や校長会などで説明をしたと答弁していますが、県議会で質問したある議員は、「私が聴いた現場の管理職の方は校長会等で、（変形労働時間制が）項目に確かに出ていたけれども、深い内容の議論が…なかったように記憶している」との述べ、「文科大臣の言葉と違う」のではないかと疑問を投げかけています。

そもそも、教育長会や校長会での説明や意見交換等は当然のことであるため、「条例案提出手続きの必要不可欠4項目」に該当しないものですが、その会議の中身にさえ疑問が投げかけられているのです。

教職員課長は、「国会答弁」を熟読していると答弁していますが、大切なことは、熟読しているか否かではありません。問われているのは、条例案制定の過程が国会審議での確認事項である「条例案提出手続きの必要不可欠4項目」を満たしているか否かです。

長時間の委員会審議の中で、「条例案提出手続きの必要不可欠4項目」のうちの1項目についてさえ「実施した」という答弁はありませんでした。

委員会審議で明らかになったことは、次のことです。

- ①「各学校でしっかりと教職員が話し合いをする」ことはなかった。
- ②「各校長が教職員の意見を当該の市町村教委に伝える」ことはなかった。
- ③「各学校の意見を踏まえ、各市町村教委が県教委に意向を伝える」ことはなかった。
- ④県教委は、「各市町村教委の意向」を踏まえずに条例案を作成した。

（３）自己矛盾をかかえながら条例制定を急いだ県教委

徳島県を除く四国各県はもちろんのこと、すべてといえる都府県は、12月議会に条例案を提出していません。提出していない理由は、「他県の動向をみて」「現段階で取り組むメリットがない」「制度の適用条件をクリアしていない教職員が相当数いる。多忙が解消されないと適用できない」「入れられる条件はない」など様々ですが、慎重な対応が目立ちます。

ところが県教委は、国会審議で文科省が約束した「条例案提出手続きの必要不可欠4項目」すべてを無視し、条例制定ありきで突き進んだのです。その姿勢は、県議会の委員会審議で「ボトムアップでなくトップダウンだ」「拙速」「なぜ、急ぐのかわからない」などと厳しく批判されました。

これに対し県教委は、『国がこういう制度になったからよろしくね』ではなく、…『県がこうするからよろしくね』という説明をしていかないといけません」「各学校では制度がないのに、『この制度を使えますか』とかいう問いかけとか調査は、我々はナンセンスだと思います」とまで言い放ったのです。

この暴論ともいえる「条例ありき」の主張に基づき、教育現場や市町村教委の意向を聞くべきという「条例案提出手続きの必要不可欠4項目」に見向きもせず、条例案上程に突き進んだといえます。

また、県議会の答弁で県教委は、あるときは「この制度使えるのではないかと」との声があったと紹介しながら、他方では、「制度がないのに、『この制度を使えますか』とかいう問い

かけとか調査」は、「ナンセンスだ」と主張しています。一体制度はあるのか、ないのか。はなはだしい自己矛盾をかかえながらの条例案の上程であったといえます。

（４）国会審議を無視した条例、問われる正当性

国会の審議内容、徳島県内での条例案作成の経過、県議会での県教委答弁などから、県教委が国会審議を無視して条例案を作成し、上程したことは明白です。

県教委は、国会での文科省答弁、「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」（2019年11月15日、衆議院文部科学委員会 丸山初等中等教育局長）という言葉は今一度かみしめるべきではないでしょうか。

２．変形労働時間制の具体的な問題点

変形労働時間制について審議した昨年12月の徳島県議会では、教員の勤務時間を管理する管理職の負担が増大するのではないかと指摘がありました。当然、服務監督権者である市町村教委の負担も責任も大きくなります。

ここでは、あたかも教職員のためになるかのごとくいわれている変形労働時間制の問題点についてふれておきたいと思います。

（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。教育現場は、恒常的な時間外労働があり、夏休み中も「暇」ではありません。「多くの時間外勤務があるのに、校長に『残業はほとんどゼロにして』と言われる」「早く学校を出るように言われるので、多くの仕事をもち帰っている」ような職場は、変形労働制の前提条件が整っていません。

（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

萩生田文科大臣は変形労働時間制について、「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。変形労働時間制の本質は、残業代不払いを可能にすることにあります。それゆえ、教育現場の長時間過密労働を解決することにはなりません。

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、年間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つながります。

（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することになっています。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。

（４）「無意味」に等しい夏休みでの「休日のまとめ取り」

変形労働制導入の最大のメリットは、長期休業中の「休日まとめどり」といわれています。しかし、これは、学期中に勤務時間を延長した分を長期休業中に取り返すだけです。

徳島県では、年休の締めが8月末なので後の期間を気にせず、夏休み中に年休取得が可能

ですが、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」現実があります。そのため、変形労働による夏休み中の「休日」のまとめ取りは、事実上無意味だといえます。

重要なのは、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。

（５）８時間労働の原則がこわされ、高まる健康被害・過労死の危険性

変形労働の導入で、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、仕事が増え、会議等の「集団業務」に拘束されます。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で、教員の長時間労働は何も解決しません。そして、長時間の勤務時間を設定することによる長時間勤務への意識の後退も心配されます。

学期中の勤務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否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、教員の健康と命にかかわる重大な問題です。

子育て・介護等で変形労働制を希望しない教員は適用外としていますが、多忙な職場で「申し訳ない」という心苦しさを抱え込み、会議などで意見を言いづらくなるおそれがあります。また、そもそも「適用を希望しない」と言い出すことができないということも危惧されます。

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

私たちは、長時間過密労働を解決するために、以下のことが必要であると考えます。

（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4.0%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。

（３）給特法の改正を

現実合わない給特法を見直し、教職調整額を維持しつつ、計測可能な超過勤務に対して労働基準法に基づく残業手当を支給すべきと考えます。残業手当の支給は、長時間労働に歯止めをかけることにもつながるといえます。

４．「１年単位の変形労働時間制」を導入しないでください

条例は成立しましたが、**導入するか否かを決めるのは県教委ではなく、各市町村教委**です。また、仮に市町村教委が導入を決めたとしても各学校に導入を強制することはできません。

萩生田文科大臣は国会で、**「各自治体の判断で（変形労働時間制を）採用しないということもありうる」**（2019.11.13,衆議院文部科学委員会）と答弁しています。また、国会で、**「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」と問われた萩生田文科大臣は、**「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」（2019.12.3,参議員文教科学委員会）と答弁しています。

徳島県内の市や町の議会のなかには、変形労働時間制に反対する議会決議をあげたところがあります。また、変形労働時間制を導入しない意向を示している教育委員会もあります。

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致します。

1. 公立学校への「１年単位の変形労働時間制」を導入しないでください。
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・少人数学級の実現等を国や県に求めてください。

新年早々のご多忙なか、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、厳しい寒さが続いております。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。