

長時間過密労働の解消に向けて 県立高教組の5つの提言(組合見解)

2017年9月

福島県立高等学校教職員組合

提言その1 生徒の自主性を中心とした教育の在り方への転換を。

高校の多忙の二大要因は端的には進学指導と部活動にあるといえます。教育は発達段階において受けられる権利であり、自ら育つ力を”引き出し”(educate)、支援するのが教員の役割と考えます。しかし、「特色のある学校づくり」が求められ、「運営ビジョン」にもとづく学校評価・人事評価での数値目標によって、実績が過度に求められ、学校や教員が生徒を抱え込み、生徒の実態に合わない目標のもと、長時間の学校への拘束、手取り足取りの指導が当たり前のように見られるようになりました。このことは、学習以外の活動実績も重視する高大接続改革に逆行しています。

この実態は、長時間過密労働を青天井にしているため、生徒の自主性を中心とした教育を取り戻す観点から、土日の勤務の在り方や各学校の教育課程、人事評価制度などの見直しが必要と考えます。

提言その2 労働時間の総量規制を。当面、時間外労働45時間以内。

いのちと健康を守る職場であるためには、労働時間に「総量規制」を設けることが必要です。県教委が事例集による効率的な学校運営の工夫を示したり、現場の管理職が「早く帰ってください」「休める時に休んで下さい」などの声かけを行ったりしても、長時間労働の実態が改まることはありませんでした。

だからといって、超過勤務の原則禁止を掲げても実現は現実的には困難です。当面、在校時間記録簿の提出の際に、健康上の不安の有無に丸をつける基準である45時間を絶対に超えない上限基準として管理職、職員で共有して学校業務を再編成することを求めます。

あわせて、衛生委員会を活性化し、総量規制を自律的なものとしていくとともに、すべての学校を統括する総括安全衛生委員会の設置も求めます。

提言その3 教員、生徒の権利に基づいた部活動の体制作りを。

スポーツや文化活動の教育的な意義は、多くの人が認めるところですが、今、少子化の影響のもとクラス減・教員減により部活動の条件が損なわれつつあります。学校単位の部で大会出場資格を持つために、生徒は連合チームで出場し、顧問数が確保できない学校は、部を削減しています。

また、本来は生徒の「自主的な活動」だった部活動が、生徒にも教員にも「自主的」を装って

強制されるようになり、活動中の事故の責任は顧問が負うという形で放置されたまま長時間労働の主因となるまでに拡大してきました。この20年間で、学校の「特色づくり」の手段とされた部活動は、高校入試の調査書中の部活動の点数化や推薦入試の条件の一つにもなり、本来の意義が歪められている面があります。

部活動問題の解決は、教員、生徒の権利に照らし、提言その1にもとづいて考え直していくことが必要です。

最終的には、学校から地域の社会教育活動への移行とその活動に指導力のある教員が参画できる体制の実現が必要と考えますが、当面、部活動の活動時間帯・方法の見直し（休養日のルール設定やスポーツ医科学にもとづいた指導法など）、部活動業務の軽減のあり方検討（部活動指導員の活用、適切な大会数に向けて競技団体との協議など）、活動にゆがみをもたらさない入試制度のあり方検討などを求めます。

提言その4 少人数学級実現および教員増を。統廃合問題にも有効。

私たちの加盟する全教の勤務実態調査（2012年）では、教員の労働の実態を細かく調査しました。結果を見ると、自分の裁量部分以外の「義務的業務」だけで所定労働時間を超えている現状が見られます。

これを解決するには、教職員定数を増やすことが必要です。そのことで、事務・報告書作成の作業、分掌上の校務を分担しつつ、持ち授業時数を減らし、生徒指導・進路指導も分散することができます。また、過大・過密が問題となっている特別支援学校では適正規模化による分散が必要です。

あわせて、学級編成基準の引き下げも必要です。先の全教の調査では、25人以下学級から大きく超過勤務の時間が短くなることが分かっています。

現在、少子化に伴う学校の統廃合が進められようとしている中で、少人数学級の実現は、地域に学校を残し教育の機会均等を守るためにも有効な手立てとなります。

提言その5 残業代を払わないことを合法としている給特法の改正を。

給特法とは公立の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法の略です。1971年に制定された法律で、「教育職員の勤務の特殊性」を理由として「教育職員については時間外手当及び休日勤務手当では支給しない」（3条2項）とし、労働基準法の37条（時間外手当の支給）を適用除外にしているため、いくら働いても残業代は出ないようになっています。一定額の給与だけで、無制限に働かせても県教委が処罰の対象にならないのはこのためです。

給特法について、私たちだけでなく県からも国に対し適切な形に改正するよう求めるべきです。まずは、3条2項の労基法37条を適用除外（残業代を出さない）の削除を求めます。実現するまでの間、計測可能な時間外労働に対する賃金化または勤務をさせない指導、割り振り変更の徹底のいずれかによる対応を求めます。