

「教職員働き方改革アクションプラン」(2024年2月21日公表)に対する見解

2024年3月11日

福島県立高等学校教職員組合

2024年2月21日に福島県教育委員会が公表した「教職員働き方改革アクションプラン」について、これまでの当組合の要求や提言が反映されたとみなして評価しています。特に、多忙要因の一つである詰め込み型の進学指導の見直しとして、標準30単位時間の教育課程の編成を明記したことや、予算が必要な県立学校へのスクールサポートスタッフ配置、採点システムの導入、そして、各校への働き方改革推進委員会の設置の義務付けなど、踏み込んだ内容をともなう大きな前進だと考えます。一方で、「教職員多忙化解消アクションプランⅡ(以下、プランⅡという)」では重点取組テーマとしていた部活動については、従来の内容が踏襲されており、5年先を見通したさらなる踏み込みがないことは残念です。また、もともと標準30単位時間の教育課程でも在校等時間の超過が著しい学校現場においては、大幅な時短に結びつくインパクトのある取り組みが分かりにくいという課題もあるように思われます。

まだまだ改善が必要な部分ではありますが、みんなで変える・変わることを目指す県教育委員会の意気込みに、当組合も「みんな」の一員として参加し、よりよい福島県の教育、教職員の充実した人生の実現に全力で取り組んでいきたいと考えています。ともにアクションプランに磨きをかけ、着実に進めていくという立場から、私たちの見解を述べます。

なお、当組合が2017年9月に県教育委員会に提出した提言を資料として添付します。

【1】サブタイトルにおいて、みんなで変えること及びみんなで変わることが呼びかけられています。長時間過密労働の解消に関して、教職員自身の職務への向き合い方を含めて見直し、県教委と学校現場が一体となって課題に立ち向かっていくべきであるとの認識は私たちも同様です。

【2】高校における30単位時間での教育課程編成については、加熱する進学指導に対する見直しを多忙解消策に含めるよう、これまで求め続けてきたことを受け止めていただいたと考えています。これは授業のあり方や放課後のあり方、進学指導のあり方など学校全体の見直しを含む大きなものであり、教職員の働き方だけでなく、学校や教育の在り方を見直す貴重な機会となるでしょう。31単位時間以上で編成する場合は、標準を超える分の業務量に相当する他の業務の削減を条件としていますが、なし崩しにならないよう県教委が厳格に管理する必要があります。妥協することなく理想を追い求め、生徒の自主性を尊重した教育の条理にもとづく学校のあり方の実現に向けて、私たちも協力していきたいと考えています。

【3】働き方改革推進委員会の設置を義務付けたことは、各校で学校のあり方や教職員の働き方を見直す上での優先順位を高める効果があると考え、歓迎します。ただし、会議を精選する目標がある中で、新しい委員会を立ち上げることになるため、形式的なものになって却って多忙化をもたらすことのないよう、委員会が責任者として相当な覚悟を持って進めるように促すことを望みます。アクションプランに記載されていない課題として、PTAが主催する土曜授業や模擬試験などの週休日の業務の見直しがありますが、この他にも学校現場には、業務以外のものが無数にあり、その一つ一つに対する個別具体的な対策が必要です。したがって、学校現場に委員会が

設置されることは意義が大きく、その取り組みや要請に対して、県教委が真摯に向き合うことを要望します。また、各校の委員会のインセンティブを高めるためにも、代表者が集まる会議を設定し、教職員が提案する変革案を共有する機会を設けるなどの工夫が望まれます。

【4】アクションプランの数値目標について、目標の達成時期が明確に示されていません。また、目標の1つ目と2つ目の目標は教職員の主観的な感覚を問うものであり、改正給特条例に基づく教育委員会規則に定める時間外勤務時間の上限を超えていても、達成されることが論理的にはあり得ます。3つ目の目標は、労働基準法の8時間労働制をはじめから目標としない記載であり問題があります。4つ目の目標は、現実的には通常予見することのできない業務で80時間を超えることはなく、日常の業務で80時間を超えている実態を見ていない目標ではないでしょうか。1つ目と2つ目を残しながら、上記の考えを反映するとしたら、次のような目標が望ましいと考えます。

- ア すべての業務を勤務時間内に終わらせるようにします。当面、すべての教職員の時間外勤務時間を、月45時間以内かつ年360時間以内にします。
- イ アの実現のもと、仕事と私生活が両立できていると感じる教職員の割合を80%以上、質の高い授業をするために、授業の準備や自己研さんの時間を確保できていると感じる教職員の割合を80%以上にすることを目指します。

【5】時間外在校等時間が1か月80時間を超えた職員には、必ず校長面談を行う対応等を定めている一方で、目標として掲げた月45時間以内かつ年360時間以内に対しては、具体的な時間管理の手法がQ&Aも含めて記載がありません。年360時間以内にするためには、月平均で30時間以内になければならず、年度途中で当該職員への時間管理に対する助言や配慮がなければ、年360時間以内の職員をゼロとする目標を達成することは難しいのではないのでしょうか。特定の期間に一定時間を超過した職員に対して、段階的アクションを取る対応策を定めることが必要です。

【6】部活動に関しては、プランⅡにおいて重点取組テーマとして大きく取り上げていましたが、近年の勤務実態調査からは時間外勤務の上げ止まりが明らかです。これは、重点取組テーマが十分に取組まれなかったか、十分に取組まれたとしても目標に近づく効果まではなかった可能性が推測できます。一方、今回のアクションプランでは、部活動に対する取り組みがプランⅡとほとんど同じであり、部活動改革検討委員会の開催についての記載がなくなっています。もし、プランⅡの重点取組テーマが結果につながらなかったのであれば、部活動に関してさらに深く踏み込む必要があったと思われるが、今回のプランにはその意気込みが前面に出ていないように感じられます。部活動が多忙の原因であると分析しているのであれば、より積極的なアプローチが求められるのではないのでしょうか。活動時間や休活日の順守はもちろん重要ですが、2018年度施行のプランからの取り組み事項である一斉下校日や大会参加の見直し、競技団体への大会の精選の要請については、目に見える形での取り組みを確実に行うことが求められます。また、部活動指導員の問題解決的な積極的配置も求められます。

【7】教員の授業持ち時数の削減は特に必要です。時間数の削減なくして、質の高い授業の準備や研さん、児童・生徒と向き合う時間は確保されません。ただし、その方法として、少人数指導を見直すとなれば、児童・生徒の教育条件を低下させることにもつながります。授業持ち時数の削減は教員数の増によって実現が目指されるべきです。また、標準持ち時数の設定については、総合的な探究の時間やLHRの時間など、授業と同等の準備時間が必要な授業を追加しても、ゆ

とりのある時数が確保される水準での設定が望まれます。

【8】勤務実態の正確な把握のためには、正確な打刻が必要です。「教職員一人一人の正確な打刻を徹底します」との記載があり、その方針そのものは適切ですが、具体的な取り組みが必要ではないでしょうか。80時間以上の時間外勤務があった場合は、校長との面談が必要となり、2か月続けば、県教委に報告書を提出するとともに必要な措置が取られることとなります。この対応は管理職も当該職員も歓迎しがたい事態だと受け止められ、これまでも存在が指摘されてきた、抑制的な打刻の発生が予測されます。啓発による意識改革と合わせて、実態と異なる打刻を防止する対応として、勤務時間記録を県教委が点検する簿冊とすることなど、正確な記録を確保するための制度上の整備が期待されます。

【9】機械警備時間を超える業務については、管理職の許可により、書面で手続することが定められました。これが帰宅圧力になり、各自が業務を見直すことも期待できますが、そもそもの業務が減らない状況で帰宅圧力が強まると、時短ハラスメントにつながりかねません。その結果、持ち帰り仕事の増加という形で時間外勤務が増える可能性もあります。書面による許可制に異論はありませんが、統計上だけ時間外勤務が減るという見かけの結果にならないよう、持ち帰り仕事を含めた時間外労働を把握する必要がないでしょうか。特に、機械警備時間後に持ち帰りで業務を行っている職員の時間外労働の把握する手立てを講じる必要があります。また、実際に行われている許可を得ての持ち帰りでのテストの採点や週休日に残務処理のために自発的に学校に来ている時間等も時間外労働に含まなければ、正確な時間外労働は把握できません。

【10】Q&Aにおいて、県教育委員会における事業の見直しの例として、学校における東日本大震災に関する取り組みが挙げられ、これに特段の取組依頼や実績報告は行わないことが記されています。業務の見直しは果敢に行うべきですが、一定の懸念があります。見直しの根拠に、令和4年度の小中学校での震災学習の実施率が100%であることを挙げていますが、甚大な被害をもたらした地震・津波と世界史的な公害事件である原発事故の教訓を次世代に継承する教育プログラムは、この福島の地ならではの平和・環境教育として発展させるべきではないでしょうか。実施率に満足せず、内容の質の向上に目を向け、持続的に充実を図ることを求めます。今回、見直し事業の一例に挙げられたことが、震災・原発事故の教訓の継承や記憶の風化に関する問題について、県教委が役割を放棄したと受け止められないような情報発信を求めます。

以上が、私たちの大まかな見解です。冒頭に申し上げた通り、みんなで変える・変わることを目指す「みんな」の一員として組合も参加していきたいと考えています。2017年9月に提言を公表し、リーフレットにまとめた際に、私たちは県教委に次のようなメッセージを送りました。

県教委の皆様へ プロジェクトチームの皆様へ ワーキンググループの皆様へ

多忙問題の解決に向けて皆さんが本気である以上に、私たちは本気です。

好きでやっている仕事はもちろん家族、地域、市民生活を大切にできる人間らしい生活を心から取り戻したいと思っています。それは子どもたちのためにもなると思っています。(一文省略)

もう現場任せでは解決できない問題ばかりが残っています。どうか、私たちの思いを汲み取っていただきながら、日本一の学校職場を実現していただきたいです。ともに頑張りましょう。

学校現場の状況は明らかに異常です。教員の労働条件は間違いなく、児童・生徒の教育条件と密接に関連しています。私たちはこれまでと変わらず、ともに努力していく意向です。

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。