

香川教育

発行所
高松市田村町1033-3
TEL (087) 867-4797
FAX (087) 867-6446
kakyoso@kakyoso.com
香川県教職員組合
定価 1部50円 1月100円
組合員の購読料は組合費に含む

中教審答申は長時間労働の解消につながるか？

副題～すべての子供たちへのよりよい教育の実現をめざした、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～がついたけど



今回の中教審答申

県教委は「保護者・地域の皆さまへ」として「教員が、児童・生徒と向き合う時間を確保できる取組にご理解、ご協力をお願いいたします」というリーフレットを出しています。

リーフレットには1ヶ月の間外在在等時間が45時間を超え割合(令和4年度)が全国よりも高いことをグラフで示しています。また、「学校・教員が担う業務に係る3分類」の内容も掲載されています。

この在在等時間の概念と上限の設定、学校・教員の業務の3分類は2019年1月の中教審答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合多岐な方策について」で示された内容です。教員が長時間勤務で疲弊している実態を受けての答申でしたが、教育予算の大幅増は必要ない、いわばお金のかららない施策です。

県教委のリーフレット

その後、教育に穴があく(教員未配置)問題は深刻化し、文科省の勤務実態調査でも長時間労働の解消が進んでいないことが明らかになりました。しかも、病気休職者、とりわけ精神疾患による休職者が増え、教職員のメンタルヘルス対策も喫緊の課題になり、社会的にも教育予算を大幅に増やし、教職員を増やすこと、給特法を見直すことが大きく知られるようになりました。

8月27日に出された中教審答申「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」につながります。答申は、教師を取り巻く環境は、我が国の未来を左右しかねない危機的状況と分析し、教師を取り巻く環境の抜本的改革が必要としています。教職員増や給特法の見直しをきちんと議論されたのでしょうか？

基礎定数改善を先送り

今回の中教審答申の問題点の1つは、教職員定数増について基礎定数改善を先送りして、加配定数の改善にとどめたことです。現状は、教職員定数が確保されても業務量に見合った教職員配置ができていません。長時間労働につながっています。

加配定数の改善は必要ですが、毎年度、予算獲得が必要となる加配定数には、教育委員会は臨時・非常勤の教職員を充てざるを得ません。乗ずる数を引き上げる標準法改正による基礎定数の改善には「基礎定数を増やしても持ち授業時数の減少には用

http://kakyoso.com/

教職調整額の問題

「教職調整額を10%以上にする」と述べています。その後の文科省の概算要求では教職調整額を13%とするしました。これには1974年に制定された教員給与を一般の公務員より優遇することを定める「人材確保法」が関係しています。

人材確保法により、1980年には一般行政職に比べて教師は7%の優遇分が確保されました。しかし、現在は教師の優遇分はわずかになっています。

答申は「人材確保法による処遇改善後の教師の優遇分の水準を確保するため、教師の職務等の特殊性を踏まえ本給相当として支給される教職調整額の率としては、現在の4%を少なくとも10%以上とすることが必要」と述べています。人材確保法の当時の優遇分7%と現在の教職調整額4%という2つの法律の数を合わせると7+4は10を超えます。

長時間労働は解消しない

教職調整額を一律に引き上げることはすべての教員の賃金改善になります。しかし、教職調整額の増額が長時間労働の解消にはつながりません。むしろ、今の状況を悪化させる恐れがあります。必要なのは実際に生じている時間外勤務に対して残業代を支給できる仕組みをつくり、長時間過密労働に歯止めをかけることです。

答申は「教師の職務と勤務態様の特殊性を踏まえれば、勤務時間内外を包括的に評価し、その処遇として、教職調整額を本給として支給するという仕組みは、現在においてもなお合理性を有している」としています。

ちなみに、国立大学の附属学校は、国立大学の独立行政法人化によって給特法の適用対象でなくなり、残業代が支払われていません。職務と勤務態様の特殊性ではないはずですが。公立は残業代がないというのはおかしいです。

上限規制は守られるか

要は、給特法です。

答申は「在在等時間の目標の目安としては、まず時間外在在等時間が月80時間超の教師をゼロにする。すべての教師が月45時間以内になることを目標とする。将来的には、月20時間程度に縮減することを目指し」と述べています。本当に可能でしょうか。教育委員会や管理職の努力や工夫は強調しても、それを支える国による教育条件整備などは出さないが口は出すの状況で、上限は守られるのでしょうか。



小黑板

今回の中教審答申では「はじめに」の部分で、「審議のまとめ」公表後、1万8千件を超える意見が届き、今回の審議内容に対して国民が高い関心を寄せていることが明らかになった。特別部会でもその意見を踏まえ、答申を取りまとめたこと記されています。しかし、答申の内容を見ると、国民の意見の内容は反映されず、「審議のまとめ」の内容とほとんど変わりがありません。いくつか加わったぐらいです。例えば、学校プールを管理する教諭が給水停止をしなかったことで校長や当該教諭が水道料金を賠償する事例が発生したことを受けての学校施設の管理に関する。時間外在在等時間が特に長時間になっている教師への校長、教育委員会の対応に関することです。

疑問だらけの中教審答申

標準授業時数に関するところで「年間を通じた業務の平準化のため、夏期休業時間の短縮等により授業日数を増加させることで、一年を通じて過当たる単位時間数を減少させることにより、児童生徒及び教師双方の負担の軽減を図っている教育委員会もある」を挿入しています。夏休みの短縮を促しているのでしょうか。夏休みの短縮は教師や子どものためになるのでしょうか。▼週当たり単位時間数を減少させる対応は、学習指導要領を見直し、教育内容を精選して授業時間数を削減することです。全日本教職員組合(全教)は、裏面に示している7つの提言を行っています。中教審答申の副題を表現するためにも、教育予算を増やして教育条件を改善すること。教職員を増やすことが必要でないでしょうか。

新たな職と新たな級

答申では新たな職と、新たな職に対応する給料表の新設が述べられています。教諭と主幹教諭の間に新たな級の創設が必要、主任手当より高い処遇を想定するとされています。

東京都は「主任教諭」を制度化しています。教職員全体の給与の総額は変わらないので、教諭の給料表を引き下げ、主任教諭の給与に充てています。これでは、教員同士の間に分断が持ち込まれる恐れがあります。

答申の中には、教師は学びの高度専門職、活き活きと子供たちと接することができる環境の整備という言葉が見られます。

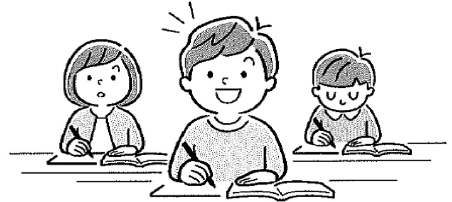
教員には言われたことだけするのではなく、自主的・自立的な判断や自発性・創造性が求められます。そして、同時に教員同士の協力、助け合いも必要です。それでこそ、いきいきと働くことができるのではないのでしょうか。

現場の声の反映

中教審では「乗ずる数」「給特法」は議論にはなりましたが、結果は変わらずです。中教審の審議のまとめが公表された後のパブリックコメントには多くの意見が寄せられました。中教審には、そんな現場の声は反映されませんでした。現場の声を聴くために、視察ではなく1ヶ月程度働いてみてはいかがでしょうか。そう、言いたくなります。

ゆとりある学校で 子どもも教職員も笑顔に

全教7つの提言



提言1 教職員定数の抜本的改善を

- ①勤務時間内で授業準備やすべての業務が完了できる時間の確保
- ②教員の授業持ち時間数に上限を設定
- ③「総額裁量制」「定数崩し」を廃止し、正規教職員の配置を原則とする教職員定数改善を
- ④SCやSSW、支援員など、必要な専門職員をすべての学校に配置

提言2 少人数学級の推進を

- ①小学校35人学級を前倒しさせるとともに中学校・高校でも早期の実現を
- ②20人学級を展望した少人数学級を推進
- ③特別支援学級の1クラス8人を6人に、2学年以内の複式学級編制に

提言3 競争主義的な教育政策の見直しを

- ①学習指導要領を見直し、教育内容の精選と総授業時数の削減
- ②目の前の子どもたちに責任をもつ、各学校の教育課程編成権の尊重
- ③学校教育を歪めている、悉皆の全国学力・学習状況調査の廃止
- ④教員評価の賃金リンクを見直し、教職員の自主的自律的な働き方を保障

提言4 給特法の改正を

- ①「在校等時間」をはじめ、学校教育に必要な業務を「労働時間」として法的に整理
- ②常態化した時間外勤務に対しては残業代を支給する仕組みを法制化
- ③教職調整額は、専門職としての職務給として位置付け

提言5 労働安全衛生体制の確立を

- 働きやすい職場環境や悩みを抱える教職員を孤立させずサポートできる体制を法的拘束力をもって整えるため
- ①小規模校をふくむすべての学校に衛生委員会設置を義務化
- ②市区町村単位(服務監督権者ごと)に総括衛生委員会の設置

提言6 部活動の見直しを

- ①部活動への強制加入や「全員顧問制」、顧問押しつけがないよう、必要な部活動指導員を配置
- ②地域のスポーツ・文化施設の整備・拡充を図り、適切な指導員の養成確保に国が責任をもつこと
- ③保護者負担が増大することのないように、国、自治体が支援すること

提言7 教職員の声を施策に反映させるしくみを

- ①教育課程や学校のあり方について、各校の教職員の民主的な議論を重視すること
- ②中央教育審議会や教育委員会等が設ける審議会に、教職員や教職員組合の代表の参加を
- ③公務員の労働基本権を回復し、現場の声の反映を

共同の力で 教育危機の 打開へ

「寄宿舍教育の充実・発展を求める要求署名」2323筆提出!

2024年9月20日、寄宿舍教育の充実・発展を求める会、香教組、高教組は、県教委高校教育課、特別支援教育課に対し「寄宿舍教育の充実・発展を求める要求署名」2323筆を提出しました。



(右・高校教育課三笠課長補佐に署名を提出する香教組久利寄宿舍指導員)

要求項目

- ① 寄宿舍指導員の採用選考試験は毎年実施し、正規寄宿舍指導員の増員をすること。
- ② 寄宿舍指導員には、専門性を重視した採用をすること。
- ③ 昇任試験の条件を緩和すること。
- ④ 寄宿舍指導員の未配置をなくし、年齢、男女比を考慮した配置を行うこと。
- ⑤ 特別支援学校ではない香川県立農業経営高校の寄宿舍指導員は、別途適正な人数を配置すること。

要求項目の説明

右の要求項目について、寄宿舍指導員が仕事に魅力ある、やりがいがあると誇りをもって取り組んでいること。寄宿舍が家庭と学校だけでなく、第3の空間としての大切な生活教育の場であることなど説明し、寄宿舍の廃止がないことを訴えました。そして、寄宿舍指導員の年

齢構成や男女比に触れ、今後の寄宿舍指導員の養成の観点からも採用を継続することを求めました。

高校教育課からの回答

寄宿舍の大切さ、学習の場として、生活の場としての有効性など子どもたちにとって欠かせないものであるという事は、私たちも同じ気持ちです。県当局の方も一定、そのところは理解しているので、できるだけ継続して今年度も採用試験を実施していきたい。

また、寄宿舍の廃止とか統合という具体的な話は全く出ていません。むしろ、今は機能を高めていく、大切に行っているという方向です。

今年度も採用試験実施

9月末に寄宿舍指導員の採用試験実施要綱は発表され、今年度も採用試験が実施されます。採用人員は若干名となっています。「寄宿舍教育の充実・発展を求める要求署名」へのご協力を心より感謝申し上げます。

下・パネルを使って寄宿舍指導員の状況を説明するようす

