

教職員の実態と1年間の変形労働時間制について

2020年5月8日

全教静岡・西部教職員組合 須部 友康

0 はじめに

昨年12月4日に、給特法一部改正法案が国会で可決された。この法案は、1日8時間労働という労働条件の最低基準を決めた労働基準法を壊すものであり、今後は、県・政令市・職場での条例化をさせないたたかいになっていきます。

そもそも、休日のまとめ取りは今の制度でも十分にできるもので、「1年単位の変形労働時間制」を導入しても教職員の長時間労働は解消しません。国がやるべきことは、教職員定数を増やして一人一人の教職員の業務を削減し、長時間労働の解消を図ることです。

1 世界一忙しい日本の先生～A教諭（中学校）の勤務実態～

① ある一週間の勤務実態

勤務時間は、8時15分～16時45分で、7時間45分ですが、超過勤務が常態化しています。朝の出勤時刻は、平均して7時30分頃で、退庁時刻は、いつも20時か21時頃になり、4時間以上の勤務時間外労働が毎日続いています。

土、日曜日は、部活動指導があり、丸一日勤務をすることが多いです。この週は日曜日がたまたま雨天のために部活動がなくなり、久しぶりに日曜日の休みがとれた。部活動ガイドラインができて、土、日のどちらかが休みになることもある。しかし、日曜日が試合の時は、土曜日でも練習することが多い。

超過勤務時間を月別で見ると、4月131時間、5月122時間、6月95時間、というように月80時間の過労死ラインを毎月超えている状況です。

② 文科省の勤務実態調査では

文科省の勤務実態調査によれば、1か月の超過勤務時間が80時間を超える教員の割合は小学校で33・5%、中学校で57・6%。世界の国々と比較しても、OECDの中で最も多く、日本の教員の長時間労働の実態は国際的にも明らかです。

病気休職者の割合も高くなっていて、2010年度より6割の水準で高止まりの状況です。

③ 特に女性教員は

女性教員は、持ち帰り仕事と家事労働の多さのため、男性教員に比べて平均睡眠時間が短い。病気休職者と精神疾患者の割合が、男性0・78%に対して、女性は1・03%です。女性教員の離職年齢は、小学校51・5歳（男性よりも3年早い）、中学校47・5歳（5年早い）、高校44・6歳（10年早い）です。

④ 学校で働くスタッフは

教員以外に学校で働くスタッフには、用務員、学習支援員、発達支援員、低学年支援員、理科支援員、図書館司書、図書館支援、給食調理員、部活動指導員、スクールサポートスタッフ、スクールソーシャルワーカー、スクールカウンセラー等です。しかし、任用形態が様々で、非正規職員も多いです。非正規教員の割合は、小学校17・73%、中学校18・89%で、学校現場の6人に1人が非正規職員です。

正規職員が病休、産休、育休をとる場合は、臨時教職員が代替で勤務するわけですが、その代替者が不足しているので、配置されないこともあり、「教育に穴があく」状況が生じています。

細切れで不安定雇用で働く非正規教職員ではなく、教育活動のすべてに関われる正規教職員を増やすことが大切だと思います。

2 新規採用教員の勤務実態（東部・中部教組の新規採用者アンケートより） ※資料参照

新規採用教員の勤務実態はどうかというと、東部・中部教組のアンケート結果によると、次のような状況がうかがえる。早朝から出勤し、遅くまで勤務している実態が浮かび上がる。1日6時間授業が増えて、児童生徒と触れ合う時間が持てない。宿題を見る時間や児童生徒の日記に目を通すことができないほど多忙である。明日の教材研究をする時間が保障されていません。

- （出勤時刻）昨年度と比べ、午前7時前に出勤している割合は減少した。しかし、1時間も前に早朝出勤して前日に準備できなかった業務を処理していることがうかがえる。
- （退勤時刻）19時過ぎ退勤している人が83%にもなり、超過勤務が一向に改善されていない。特に中学校勤務の教職員の退勤時刻が遅い傾向は続いている。
- （在校時間）厚生労働省「2018年度過労死等防止対策白書」に、1日平均11時間17分の勤務を行っている学校の状況が報告された。本アンケートでも在校時間が、11時間を超える実態（88%の新採）が明らかになり、白書を裏づける結果となった。
- （帰宅後の持ち帰り仕事時間）昨年と比べ、1時間以上の持ち帰り仕事の割合は30%から22%と減った。個人情報管理が徹底されて、持ち帰りができない仕事をこなすために、学校に遅くまで残らざるをえない状況がうかがわれる。
- （1ヶ月の勤務時間外の総労働時間）60時間を超えている人が59%に達し、過半数を超えている。過労死ラインである80時間を超えている人が33%もいることは異常である。休日出勤をする平均日数は、小学校で2.6日、中学校で4.8日である。休日出勤の主な仕事内容は、授業準備、成績処理、部活動指導である。中学校では午前中の部活動指導の後に残り、学級事務処理をしている人がいる。
- （現在の健康状態）「少し不安である。」「不安である」と回答した人が25%もいる。超過勤務が続けば、健康を害する危険が高くなることは明らかである。睡眠時間が6時間未満の人が65%もいる。慢性的な疲労の蓄積が心配される。健康のために必要な睡眠時間は7時間30分とされている。（東京社会医学研究センター）7時間以下の短い睡眠や早朝出勤を控えた睡眠は、情動ストレスの解消に効く「レム睡眠」（交感神経に関する睡眠）を減少させ、脳・心臓疾患・精神疾患のリスクを高めると言われている。
- （勤務状況）95%の人が忙しいと感じている。新採者だけでなく先輩教職員も同じであり、多忙化が恒常化している。忙しさの理由は、小中学校とも「仕事量の多さ」が第1位である。さらに小学校では、初任研に伴う提出文書の作成に時間がかかると訴えている。中学校では、部活動指導の負担が大きく、生徒指導に迫られる状況となっている。

小学校では6時間授業が増えたことにより、授業準備などの業務が遅い時間帯にまわされ、退勤が遅くなる傾向につながっている。授業時数の多さが仕事量の多さに拍車をかけている。授業の持ち時間数の上限（小学校20コマ、中学校18コマ）を設定し、それが実現できる

教職員の定数増を求めている。

- （初任者の仕事上の悩み）勤務の大半を占めている「授業・教科指導」や「学級経営」「生徒指導」である。教師としての力量を高めたいという純粋な気持ちが表れている。養護教諭や事務職員については、一人でこなす仕事が多いので、事務処理能力を高めたいと思っている人が多い。職場の人間関係に悩みを抱えている人が増えている。職場全体に忙しい雰囲気があり、相談できる人や時間が見つからないことが考えられる。また、教育のスタンダード化が進み、自分の考えを出して実践できないこともあるだろう。
- （初任者研修）「初任研の内容は自分が身につけたい力に合っている。」と85%の人が回答しており、指導教員の指導にも問題がないと感じている人が多い。しかし、昨年度より初任研の日数が減ったが、「負担に感じている」と回答した人は過半数を超えている。

3 そもそも給特法とは

給特法は、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で、昭和46年1971年に施行されました。

教員の勤務態様の特殊性をふまえて、公立学校の教員について、時間外勤務手当や休日勤務手当を支給しない代わりに、給料月額4%（月平均残業時間8時間）に相当する教職調整額を支給することを定めた法律です。当時の教職員の残業時間が月平均8時間であったことから、教職調整額が決定された。そのため、時間外勤務手当や休日勤務手当は支給されないことになった。

給特法の趣旨は、原則として教職員に時間外勤務を命じないこととしている。限定4項目（生徒の実習関連業務、学校行事、職員会議、災害等での緊急措置）以外の超過勤務を禁じていることは、評価できる点である。

4 給特法の改正について（文科省の考え）

文科省が考えている給特法改正の趣旨、概要は以下の通りです。働き方改革という名のもとに導入しようとしています。学校現場は通年を通して多忙なのに、繁忙期と閑散期があるとして、一年間の変形労働時間制を考えているようだ。

附帯決議が12項目あり、教職員の勤務が荷重にならないように留意することとしている。大変な勤務を強いる一年間の変形労働時間制を導入しようとしながら、その配慮をしているのは本末転倒である。それなら導入しなければいいのだが、付帯決議を盛り込むのは、政治的な駆け引きがあるのだろうか。

- 趣旨 公立の義務教育諸学校等における働き方改革を推進するため、教育職員について一年単位の変形労働時間制を条例により実施できるようにするとともに、文部科学大臣が教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を策定及び公表することとする。

- 概要
 - ・我が国の教師の業務は長時間化しており、近年の実態は極めて深刻。
 - ・持続可能な学校教育の中で教育成果を維持し、向上させるためには、教師のこれまでの働き方を見直し、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにすることが急務。
 - ・このため、学校における働き方改革を推進するための総合的な方策の一環として、以下の措置を講ずるよう、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（給特法）の一部を改正する。

①（第7条関係）上限時間の設定

- ・公立学校の教師が所定の勤務時間外に行う業務の多くが、超過勤務命令によらないものであること等を踏まえ、文部科学大臣は、公立学校の教師の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を定めるものとする。

②（第5条関係）1年単位の変形労働時間制

- ・夏休み等児童生徒の長期休業期間の教師の業務の時間は、学期中よりも短くなる傾向。
- ・学期中の業務の縮減に加え、かつて行われていた夏休み中の休日のまとめ取りのように集中して休日を確保すること等が可能となるよう、公立学校の教師については、地方公共団体の判断により、1年単位の変形労働時間制の適用を可能とする（※）。

※改正の内容

- ・1年単位の変形労働時間制を規定した労働基準法第32条の4（地方公務員は地方公務員法第58条により適用除外）について、公立学校の教師に対して適用できるよう、地方公務員法第58条の読み替え規定を整備する。その際、労働基準法において労使協定により定めることとされている事項（対象となる労働者の範囲、対象期間、労働日ごとの労働時間等）については、勤務条件条例主義を踏まえ、条例により定めることと読み替える。

③（附帯決議）

- 1）7条の指針で、在校等時間の上限について位置づけること。
- 2）教育委員会、校長は、ICT等を活用し客観的に在校等時間を管理し、勤務時間の記録が公務災害の重要な資料となることから、公文書としてその管理・保存に万全を期すこと。また、政府は、各地方公共団体が労働安全衛生法に基づいて、客観的な把握ができるようにするための財政措置を拡充すること。
- 3）在校等時間の上限を定めるにあたり、教育職員がその上限時間まで勤務することを推奨するものではないこと、併せて「児童生徒等に係る臨時的な特別の事情」を特例的な扱いとして指針に定める場合は、例外的かつ突発的な場合に限定されることについて周知徹底すること。また、上限時間を守らせるために、自宅等における持ち帰り業務時間が増加することはあってはならないこと。そもそも持ち帰り業務時間を減らすことが求められていることについて指針に明記すること。加えて、服務監督権者である教育委員会及び校長に対して、持ち帰り業務の縮減のために実態把握に努めるように求めること。
- 4）教育委員会、校長は、教育職員の健康及び福祉を確保する観点から、学校規模に関わらず、労働安全衛生法によるストレスチェックの完全実施に努めるとともに、優先する教育活動を見定めた上で、適正な業務量の設定と校務分掌の分担等を実施することにより、教育職員の在校等時間の縮減に取り組むこと。また政府はその実現に向け十分な支援を行うこと。
- 5）政府は、1年単位の変形労働時間制の導入が教育職員の健康及び福祉の確保を図り、業務縮減をした上で、学校の長期休業期間中等に休日を与えることを目的としていることか

ら、地方公共団体がその目的に限って条例で定めることができる旨を文部科学省令に規定すること。

6) 政府は、1年単位の変形労働時間制を活用した長期休業期間中等の休日のまとめ取り導入の前提要件として、指針に以下の事項を明記し、地方公共団体や学校が制度を導入する場合に遵守するよう、文部科学省令に規定し周知徹底すること。また、導入する学校がこの前提要件が遵守されているかについて、各教育委員会が十全に確認すること。

1. 指針における在校等時間の上限と部活動ガイドラインを遵守すること。

2. 長期休業期間中等における大会を含む部活動や研修等の縮減を図ること。

3. 所定の勤務時間の延長は、長期休業期間中等の業務量の縮減によって確実に確保できる休日の日数を考慮して、年度当初や学校行事等で業務量が特に多い時期に限定すること。 → (4月、5月、10月のことを言っているのだろうか?)

4. 所定の勤務時間を通常より延長した日に、当該延長を理由にした授業時間や部活動等の新たな業務を付加しないことにより、在校等時間の増加を招くことのないよう留意すること。なお超勤4項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議や研修等については、通常の勤務時間内で行われるようにすること。

5. 所定の勤務時間を縮小する日は、勤務時間の短縮ではなく勤務時間の割り振られない日として設定できるようにすること。

6. 教育職員の終業時刻から始業時刻までの間に、一定時間以上の継続した休息时间である勤務間インターバルを確保すること。

7. 1年単位の変形労働時間制を導入する場合は、連続労働日数原則6日以内、労働時間の上限1日10時間・1週間52時間、労働日数の上限年間280日等とされている労働基準法施行規則の水準に沿って文部科学省令を定めること。また、対象期間及び対象期間の労働日数と労働日ごとの労働時間等については、事前に教育職員に明示する必要があることを周知徹底するとともに、1年単位の変形労働時間制の導入は、地方公務員法第55条第1項及び第9項の対象であることについて、通知等による適切な指導・助言を行うこと。

(浜松市・・・月45時間、年360時間、臨時的特別な場合月100時間、年720時間まで)

8. 政府は、本法及び本法によって定められる文部科学省令、指針に逸脱した運用の防止策として、教育職員からの勤務条件に関する措置要求や苦情処理制度とは別に、教育職員からの文部科学省や教育委員会への相談窓口を設けるように促すこと。

9. 学校における働き方改革に関する総合的な方法を取りまとめた平成31年1月の中央教育審議会答申の実現に向けて、国・都道府県・区市町村・地域・学校が一体となって取り組むこと。特に、教育委員会は、答申内容の実現を学校任せにせず、自らが主体となって学校における働き方改革を強力に推進すること。また、国及び地方団体は、「教員採用試験の倍率低下」や「教員不足」といった課題を解決するための対策に万全を期すこと。併せて、国は、抜本的な教職員定数の改善、サポートスタッフや部活動指導員の配置拡充をはじめとした環境整備のための財政的な措置を講ずること。

10. 政府は、教育職員の負担軽減を実現する観点から、部活動を学校単位から地域単位とし、学校以外の主体が担うことについて検討を行い、早期に実現すること。

- 1 1. 教育職員の崇高な使命と職責に鑑み、教職に優秀な人材を確保する観点から、人材確保法の理念に沿った教育職員の処遇の改善を図ること。
- 1 2. 3年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法その他の関係法令の規定について抜本的な見直しにむけた検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること。

5 「1年単位の変形労働時間制」導入の問題点

1) 目的は、休日のまとめ取り

① 政府は、「休日のまとめ取り」を強調

- ・ 目的は「夏休み中の休日のまとめ取りのように、集中して休日を確保すること等を可能とするため」(11/7・萩生田文科相)
- ・「文部科学省令や指針において、勤務時間の配分に当たっては、勤務を要する日の勤務時間の短縮ではなく、休日のまとめ取りを行うことを規定することで、一時間単位の勤務時間の積み上げによる休日のまとめ取りという、中央教育審議会の答申を踏まえた運用が、各教育委員会や学校においてなされることが担保される制度とすることとしている」(11/13・初中教育局長)

② 労基法上の「1年単位の変形労働時間制」導入の目的と異なる

- ・「1年単位の変形労働時間制は、業務の繁閑に応じて労働時間を配分することによって、年間を通じて時間外・休日労働の減少による労働時間の短縮を図るという趣旨で設けられている制度であります」(厚労相)
- ・「1年単位の変形労働時間制は、休日の増加による労働者のゆとりの創造、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現することを目的にしている」

(11/13・厚労相官房審議官)

③ 制度の導入をしなくても、休日のまとめ取りは可能

- ・(岐阜市の16日間連続の学校閉庁日の設定について)
- ・「実質勤務日のうち、全く来なかった人は全体の約半数で、来た人は平均で2.4日出勤」「心苦しく思うのは、年休を使用している先生が多いということです。臨時的任用職員は、年休が不足する場合があります、閉庁中の学校に勤務するか、教育公務員特例法22条2項の勤務場所を離れた自主研修かの対応になります。77名は教特法を利用し、レポートを提出しました」(11/12・岐阜市教育長)
- ・「岐阜市の夏休みのまとめ取りについては、今、変形労働時間制が導入されていない時点でも行われていることと理解しております。なので、どうしてもここに1年単位の変形労働時間制を入れる必要はどこにあるのかなという疑問を、今お聞きしまして感じました」(11/12・工藤祥子参考人)
- ・「わざわざ反対の声も多い1年単位の変形労働時間制を導入せずとも、文科省が主導して、全国の学校現場に長時間の学校閉庁日を徹底させればよいと考えますがいかがでしょう」(11/13・菊田真紀子委員)

☆ 浜松市でもできる。→ 夏期休暇3日、ボランティア休暇5日、有給休暇20日、
教特法22条2項の自主研修、振替(廃品回収、奉仕作業、バザー、PTA行事)
旧盆中の学校閉庁は現在3日間(静岡市は5日間)

④ 夏休みの休日のまとめ取りはできるか？ 8月は「閑散期」といえるか？

- ・「横浜市教育委員会の2016年度調査：時間外勤務が月45時間以下の教職員の割合は、4月～6月は4割弱だが、8月は9割。北九州市教育委員会の2015年度調査：時間外勤務が月45時間を超える教員は、小学校で8月はゼロ。中学校では通常期の7割ほど少ない人数。・平成18年度の勤務実態調査においては、8月にも時間外勤務が見られる、そういったことから、今回、休日のまとめ取りを学校現場に導入する前提としては、長期休業中の縮減が必要であり、・・・」(1/13・丸山政府参考人)
- ・「具体的に8月に勤務時間が大幅に今年は減っているんだ、そういう数字というものはございますか。」(11/13 吉川元委員)

→ 「現時点でデータは持っておりません。」(丸山政府参考人)

→ 「8月でも超過勤務が発生している。仮に超過勤務が発生していなかったとしても、目いっぱい、8月は毎日7時間45分働いているとすれば、これはやはり私は導入できないだろうと。・閑散期とは言えないというふうに思います。・・・」(吉川委員)

☆ (浜松市では) 1学期：～7月25日位まで。2学期：8月29、30日位～始まる。

夏季休業中には、部会水泳大会、市水泳大会、水泳部活、学年水泳指導、三者面談、校内職員研修、市の教科別研修会(国語部会等)、領域別研修会(道徳研修会等)、備品整理、教材室等の片付け・整頓、9月の市音楽発表会に向けての4年生合唱練習、研究授業の指導案づくり、2学期の教材研究、日直当番2回(小規模校は3、4回)、中学校はさらに部活の練習・大会

実質休みが取れるのは、旧盆あたりの8月11日以降の2週間くらい。

2) 長時間勤務の解消につながらない

① 「制度の導入は勤務時間を縮減するものではない」

- ・「委員の御指摘のとおり、この制度を導入することで、日々の教師の業務や勤務時間を縮減するものと考えておりません。・他の施策と相まって、学校における働き方改革を進めるための1つの選択肢として有効なものであるというふうに考えております」

(11/13・丸山政府参考人)

② 「業務の縮減」「上限ガイドライン」の遵守が「大前提」

- ・「中央教育審議会の答申においても、1年単位の変形労働時間制を導入することで、学期中の勤務が現在より更に長時間化しては本末転倒であると指摘されており、導入に当たっては、まずは業務の削減を前提とする必要がある」(11/7・文科相)
- ・「今回の休日のまとめ取りにおいて、在校等時間の超過勤務を、少なくとも、上限ガイドラインで示した月45時間、年360時間等の上限以内とすることを導入の前提としている」「在校等時間が現在より減少されることを前提に、決して長時間化されることはない制度とし、その制度のもとで確実に運用を行ってまいります」11/7・文科相)
- ・「1年単位の変形労働時間制の導入に際しては、指針がきちんとクリアされているかどうかを検証され、きちんと遵守されていることが条件になるという認識でよろしいのでしょうか」(11/13・菊田委員)

→ 「文部科学省令や指針において、本制度を活用する場合の要件等をきていすることで・・・」(丸山参考人)

③ 見せかけの超過勤務を少なくさせる

- ・「在校等時間全体の縮減ではなく、在校等時間の超過勤務の削減を導入の条件にすれば、在校等時間が変わらない場合、所定労働時間を延長すれば、その分は、超過勤務時間は見かけ上縮減される。つまり、実際は超過勤務が固定される、こういうことになるのではありませんか」(11/15・畑野委員)

→ 「だから、ならないようにしたいと思っています。・・・現在の長時間勤務を是正しないまま在校等時間を見かけ上縮減させるものではありません。・・・業務の縮減を徹底的に進めたいと思っています」(文科相)

- ・「月 45 時間というただ働きをさせた前提でしょう。・・・勤務時間自体が短縮されないということは大臣も認めています」「1 年単位の変形労働時間制が施行されるのは、教員勤務実態調査の前の年なんですよね。つまり、1 年単位の変形労働時間制で見かけ上の超過勤務を減らして勤務実態調査をやったら、あっ、超過勤務が減りました、こんなことを言われたら、とんでもない話ですよ」(畑野委員)

④ なぜ、忙しい時期に所定の時間を長くするのか

- ・ただでさえ業務量が多く、過労死事案が多いとされている月に、何でわざわざ所定労働時間を延長して勤務させるのか。文科省は教員の過労死を増やすつもりかと言われますよ」(11/15・畑野委員)

→ 「先生がご心配されているように、この法律を入れることにより、今より悪くなるんだ、現場が大変になるんだということはあってはならないことだと思います。そのために・・・」(文科相)

⑤ 「歯止めをつくる」「省令や指針に書き込む」

- ・「文科省令や指針において、指針における在校等時間の上限などの厳守、所定の勤務時間を通常より延期した日に、延長を理由とした新たな業務の負荷はせず、所定の勤務時間を通常より延期したとしても、在校等時間が増加しないようにするなど、規定をすることになっている」(11/7・文科相)

- ・「かえって勤務時間が増加するのではないかと心配される皆さんに対して、その歯止めをきちんと作っていききたいと思います。制度の中でも目に見える形で指針を示していきたいな、こう考えているところでございます」11/13・文科相)

- ・「・・・無定量な勤務時間の変更はできないこととし、施行通知等で、5 日程度の休日を確保するために、年 40 時間程度の勤務時間を延ばすことが限度と考えられる旨を示してまいりたいと思います」11/15・文科相)

※ 4 月、5 月、10 月・・・週 43 時間 8 月・・・5 日 (=40 時間) 休み

3) 「恒常的な時間外労働がないことが制度導入の前提」では？

- ・「1 日 11 時間を超える勤務超過で、・・・小学校で 3 割、中学校で約 6 割が過労死ライン。・・・持ち帰り仕事も含めれば、小学校で約 6 割、中学校では約 7 割を超して 8 割近い状況が、過労死ラインを超える超過勤務があるんですよ。ですから、この状況で、・・・問題のある 1 年単位の変形労働時間制、入れる前提が無いじゃありませんか」(11/13・畑野委員)

→ 「1 年単位の変形労働時間制を導入した場合、労基法上のいわゆる 3 6 協定による時間外労働の上限が月 42 時間、年 320 時間に引き下がることを踏まえ、指針に規定する在校等時間の上限についても、1 年単位の変形労働時間制を導入した場合には同様に引き下げるといことといたしております」(丸山政府参考人)

4) 上限ガイドライン

- ・「上限ガイドラインは、あくまで指導助言として各教育委員会に対してつうちしているものにすぎないため、その実効性を高める観点から、今回、法律上の根拠を有する指針に格上げする」「本方針を参考にして各地方公共団体において教師の勤務時間に関する方針を作成し、条例や規則等で根拠づけていただくよう、文科省において条例モデル案を作成し、各地方公共団体にお示しの上、条例や規則等の規定を促し、その状況を積極的に発信する」(11/7・文科相)

5) 勤務時間の把握

- ・「在校等時間について仮に校長等が虚偽の記録を残させるようなことがあった場合は、教職員の勤務時間管理及び健康管理などの学校管理に係る責任を果たしているとは言えません。・不適切な、管理運営の状況によっては、文科省としても必要に応じて指導してまいりたいと思います。」(11/13・文科相)
- ・「3年後の教員の勤務実態調査を行うまでの間は何もしないというわけじゃありません。法律をお認めいただいたら、直ちに、これが正しく条例で、地方ワークしているかどうかはしっかり抽出をしながら検証していきたいと思います。」(文科相)

6 長時間労働解消のための抜本的な改革を（文科省の責任で業務の縮減を）

そもそも学校現場が多忙になった原因は、経済界からの要請を受けて教育政策を進めてきた文科省にも責任があります。道徳の教科化や、小学校英語、プログラミング教育等を導入して、その対応に現場は大変になっています。初任者研修を始めとして、2年研、5年研、10年研等の官製研修もその一因です。10年に1回の教員免許更新制も負担になっています。数万円の更新料が自己負担の上に、長期休暇の5日間（最近は年間に分散できる）の講習が強制されます。

また、教職員評価制度の導入により、管理・統制が強まっています。自己評価シートを作成しその達成度により5段階に評価され、浜松市では来年の1月から給与に反映されることになります。表向きは絶対評価だと言われますが、Sが10%、Aが30%、Bが60%というように大体の割合が決められています。教育委員会は、教職員の励みになるため、やる気につながるためにと説明しているが、教職員にとっては具体的にどうすれば評価が良くなるかが明確でなく、一般的なB評価でも給与は下がるシステムになっている。

さらに、全国学力テストの悉皆も問題です。数年前に静岡県の小学校6年生の学力テスト結果、国語Aが全国平均を下回ったことで話題になったものです。川勝知事が学力テストの点数が平均以下になった学校の校名を発表すると言い出した問題です。その後、各学校では学力テストの点数を上げるために、過去問題を練習させるとか、新しい学力観に立った授業をすることか、宿題を増やすとか、様々な工夫を強いられ多忙化に拍車がかかりました。

教職員の長時間労働解消のためには、もう教職員個人の意識改革ではどうにもなりません。一年間の変形労働時間制の導入ではなく、教職員の増員をすることが先決だと考える。全教では、『せんせいふやそうキャンペーン』に取り組んでいる。多忙化解消を図るためには、少人数学級の実現や教職員定数の抜本的改善によって人を増やし、一人あたりの業務量を縮減することが不可欠である。教職員のいのちと健康を守り、ゆきとどいた教育を進めようと提言しています。

(資料) 2019 東部&中部教組新採アンケートから

394人中、127人から回答 (32.2%)

実施は7月～8月 2019年12月現在

- ①出勤時刻 ～6:30 7.1% 6:30～7:00 40.9% (～7:00 48%)
 7:00～7:30 47.2% 7:30～ 4.7%
- ②退勤時刻 16:30～17:00 3.1% 17:00～17:30 0.8%
 17:30～18:00 9.4% 18:00～19:00 27.6%
 19:00～20:00 37.0% 20:00～21:00 16.5%
 21:00～ 5.5% (19:00～ 59.1%)
 ※8:00～16:30勤務あり。
- ③平日の平均在校時間 ～9時間未満 0.8% 9時間～10時間未満 7.1%
 10時間～11時間未満 5.5% 11時間～12時間未満 17.3%
 12時間～13時間未満 37.0% 13時間以上 32.3%
 (11時間以上 86.6%)
- ④通勤時間 30分未満 31.5% 1時間未満 56.7% 1時間半未満 10.2%
 2時間未満 1.6% (1時間以上 11.8%)
 ※最近、新採者は自宅近くに赴任させる傾向。
- ⑤帰宅後の仕事時間 30分未満 52.8% 1時間未満 26.0% 1時間～2時間 14.2%
 2時間～3時間 4.7% (1時間以上 18.9%)
- ⑥土日出勤 7日以上 5.5%、 6日 6.3%、 5日 9.4%、 4日 20.5%、
 3日 9.4%、 2日 18.1%、 1日 6.3%、 0日 23.6%
- ⑦勤務時間以外の総労働時間 (残業時間)
 100時間以上 17%、 80時間以上 22%、 80時間以下 35%
 60時間以下 13%、 40時間以下 6%、 20時間以下 0%
 わからない 11% (80時間以上 22%)
- ⑧今の健康状況 不安を抱えている 43%、(昨年22%) 健康で心配なし 57%
- ⑨平均睡眠時間 5時間未満 9%、 6時間未満 65% (6時間未満 74% 昨年58%)
 7時間未満 24%、 8時間未満 2%、 8時間以上 0%
- ⑩勤務状況 大変忙しい 47%、 やや忙しい 53%、
 あまり忙しくない 0%、 忙しくない 0%
- ⑪忙しい理由 仕事量 35%、 出張 18%、 提出文書 18%、
 会議・研修 7%、 部活動 7%、 授業時間 8%、
 生徒指導 7%
- ⑫仕事上の悩み 授業・教科指導 33%、 学級経営 21%、
 生徒指導 17%、 校務分掌 4%、
 職場の人間関係 7%、 保護者・地域対応 8%
 その他 10%
- ⑬教師としてつきたい力 授業 28%、 学級経営 25%、
 生徒指導 15%、 児童生徒との交流 10%、
 保護者との関係 11%、 校務分掌 7%、
 部活 4%
- ⑭初任研の負担 非常に感じている 10%、 やや感じている 56% (感じている66%)
 あまり感じない 30%、 全然感じない 4%