

# 連絡会ニュース

子どもと教育・くらしを守る広島県立学校教職員連絡会

No.1315 2024/12/13 (FRI)

発行 広島高校連絡会事務局

Email [renraku-kuko@mx6.tiki.ne.jp](mailto:renraku-kuko@mx6.tiki.ne.jp)

HP <http://ww6.tiki.ne.jp/~renraku-kuko/>

携帯 090-1180-7644 (村井義幸)

090-9738-8264 (望月照巳)

## 教員が“やい甲斐”をもって働くためには… ～「教員の働き方」改革の胆とは？～

◎「連絡会ニュース」読者のみなさん，次の設問①～⑤の（ ）に適切な数字を入れてください。そして、⑥～⑩は○×で答えてください。（正解は労働基準法の規定によります）

- ② 使用者は労働者に1日につき（ ）時間，1週間につき（ ）時間を超えて労働 させてはいけない
- ② 1日の労働時間が6時間を超える場合は（ ）分，8時間を超える場合は（ ） 分の休憩時間が与えられなければならない。
- ③ (児童労働の禁止) 使用者は，児童が満（ ）歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまで，これを 使用してはならない。
- ④ (児童の深夜業の禁止) 使用者は，満18才に満たない者を午後（ ）時から午前（ ）時までの深夜働 かせてはいけない。
- ⑤ (女子の産前産後休暇) 女子が出産の時，使用者はその産前（ ）週間，産後（ ）週間の休業を保障し なければならない。
- ⑥ 賃金が15万円の場合，会社の都合で15万円分の商品券で支払われてもよい。（ ）
- ⑦ 休日は週ごとに少なくとも1回は与えられなければならない。（ ）
- ⑧ ある日突然に解雇されるのは法律違反である。（ ）
- ⑨ 結婚・出産を理由に解雇されるのは法律違反である。（ ）
- ⑩ 男性でも育児休業（子育てのために仕事を休むこと）は認められている。（ ）

### 授業における「労働問題」～未来の主権者に必要な知識を～

私は，現代社会や政経で「労働問題」の授業の“つかみ”として上のような問題をやらせていました。正答はまったく期待していません。生徒自身の願望，あるいはお父さんやお母さんの実態から感じていることでもよいのです。どう間違うのかに注目。たとえば①の問題は，8と40が正解。労働条件の規定は歴史的に変化（労働者にとって改善）してきました。労働基準法が週40時間を規定したのは，1987年のことです。しかし実態は，さまざまな理由（規定）によって，法規定通りになっていません。そのことをまず意識して日本の「労働問題」について考えていくことが私のねらいでした。

そもそも労働条件は，労働者と使用者（企業）の話し合いで決めるのが原則。しかし本質的に労働者と使用者の利害は対立しますから，この交渉は一筋縄ではいきません。立場上雇う側の使用者が有利ですから，労働者の側はつねに劣悪な労働環境に追いやられる宿命なのです。したがってさまざまな労働法制は，労働者の生活や労働条件が悪化しないように労働者を保護し，使用者の行動を規制する役割を持ちます。労働3法の一つである労働基準法の目的も「労働者が人たるに値する生活を営むために充たすべき」労働条件の最低限の基準を定め，労働条件の「向上を図るように努めなければならない。」と定めています。そして時間外労働については37条で「使用者が，…労働時間を延長し，又は休日に労働させた場合においては，その時間又はその日の労働については，通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内で…割増賃金を支払わなければならない。…」と規定し，歯止めをかけています。教員も労働者ですから，この規定が適用されるのですが…。

## 給特法はあくまでも労働基準法のもとにある！

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」のことで、日本における公立学校の教育職員の給与や労働条件を定めた法律です。教育職員には、原則的に時間外勤務手当や休日勤務手当を支給しない代わりに、給料の月額4%に相当する額を「教職調整額」として支給することが定められています。教師の仕事はそもそも「自発性」や「創造性」が必要とされ、時間外を含め自主的に働くものであるから厳格な時間管理はなじまないというのがこの制度のイメージでした。

1971年に「国立及び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」として制定されましたが、2004年に「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」に改められました。現在は国立大学の付属校や私立学校の教員には残業代制度が適用されています。制定当初から「労働基準法第37条の適用を外す給特法が時間外勤務を助長する」という懸念が出されていましたが、政府は、超勤4項目（校外実習その他の実習、修学旅行その他の学校行事、職員会議、非常災害などに関する業務）以外の時間外勤務を命じないと規定しているから無定量の長時間労働にはならないとっていました。しかし、実態は、長時間労働がまん延し、“定額働かせ放題”という状況で、教員の心身を疲弊させ、“やりがい”の感じられない学校になっています。

## 教員のやり甲斐ある働き方を取り戻すためには～私の体験から

教員の仕事は確かに自発性や創造性を必要とする「専門職」です。だったらその自発性や創造性が真に発揮できる環境が整えられるべき。そのためには何が必要なのでしょう。

◆ゆとりを持ち授業研究に集中できる環境づくり～恥ずかしながら、白状すると私の教師生活で一番授業がブラッシュアップされたのは、退職後の再任用の期間でした。ハーフ再任用で、学級担任も校務や部活指導もなく授業だけをすればいい立場でした。週14時間の持ち時間でしたが、とにかく授業に集中でき、放課後（時間外）、夏休みには補習もしました。授業準備、センター試験（現在の大学共通テスト）の過去問、模試の過去問もたくさんやりました。おかげで私の政経、倫理の知識の量と質も上がり、教え方の技術も高まったと思います。カントの「コペルニクス的転回」も、やっと最後になってわかりやすく説明できるようになりうれしかったのを覚えています。わかりやすい授業、生徒の理解の手応えは、教師にとって喜びです。なぜこんなことができたのか？

簡単なことです。授業研究に集中する余裕があったからです。なによりも授業の持ち時間を減らすことが教員の仕事にゆとりを持たせ、授業研究にも集中できることを実感しました。

◆学級通信づくりは集団づくりの第1歩～学級通信の発行など教員の創意工夫が発揮できる環境づくり～

私は学級通信や学年だよりを発行していました。若い頃、学級通信など1枚も出したこともない教員から、「そんなもの口で言えばすむこと」と揶揄されたことがあります。

しかし、学級通信は、担任の思いや学校での活動を本人や家庭（親）に“知らせる”ことだけではなく、生徒の思いや活動を紙面に示すことによって生徒同士が“知り合う”ツールとして意味をもっています。実際、学級が落ち着きを失っているときに、学級通信を毎日発行し、毎朝生徒が登校する前に各自の机の上に置いておくという実践をしたことがあります。担任の気持ちが伝わったのでしょうか、クラスが徐々に落ち着いていった経験があります。学級通信や学年だよりを発行するかどうかは、教員の自主的、自発的活動です。当然時間もかかり、勤務時間を超えることは常でした。そういう教員の自発的、創造的活動は生徒や学級、学年の成長にとって不可欠なものです。最近、クラス間での格差を不安視する保護者の心情への配慮などを理由に、学級通信を全校一律に禁止したりする地域もあると聞きます。本末転倒です。私たちの自発的、創造的活動が保障されるゆとりこそ求められるのです。

教員の長時間過密労働を解消し、ゆとりを持って仕事をするためには、教員を増やし、授業の持ち時間数を減らし、生徒の指導に直接的に関係のないような“事務仕事”の削減すること。そのときに教員は真に生徒の成長を実感できる仕事に集中でき、自分の仕事にやりがいを感じられるのではないですか。

## 教職調整額の増だけでは“定額働かせ放題”は変わらない！

来年度の教員の「働き方改革」に関する法改正に向けて、文部科学省からも財務省からも案が出ています。文部科学省の案は、教職調整額をいまの4%から13%にしようというもの。しかし、“定額働かせ放題”という枠組みを残している限り長時間労働の抑止にはなりません。長時間労働の抑止のためには労働基準法の37条の残業代制度の適用しかないのです。国立や私立の教員に残業代制度を適用しているの

◆学校の長時間労働の解消に対する姿勢

	残業代制度	教職員定数
文科省	支給しない	増やさない
財務省	導入に言及 引き換えに手当全廃	増やさない

