



「時間外勤務の上限規制」で 長時間勤務が解消される？

文科省は、学校における働き方改革を進めています。その一つに、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」(以下、『時間外勤務の上限規制』とします)があります。教員の時間外勤務に上限を設けて長時間勤務を解消しようとするものです。

そして、文科省は、さる1月25日に、各教育委員会に対して、「教師の勤務時間の上限に関する方針等を速やかに策定するようにお願いします。」という通知を出しました。はたして、『時間外勤務の上限規制』で、教員の長時間勤務が解消できるのでしょうか。皆さんとともに考えてみたいと思います。

労働基準法の

8時間労働制が原則

『時間外勤務の上限規制』では、時間外勤務の「1か月の合計が、45時間を超えないようにすること。」「1年間の合計が、360時間を超えないようにすること。」「360時間を原則としています。

労働基準法では、「1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。」「1日について8時間を超えて、労働させてはならない。」となっています。45時間までの時間外勤務を認め、1週間40時間・1日8時間「を守ることはできません。

『時間外勤務の上限規制』は、労働基準法の原則である「8時間労働制」を超

える時間外勤務を容認するものです。45時間までの時間外勤務を容認するのではなく、労働基準法の「8時間労働制」を守ることが求められています。

過労死に至る

時間外勤務が野放しに

原則では「1か月45時間、1年間360時間」であるにもかかわらず、特例的な扱いで、それ以上の時間外勤務を認めています。『児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合』については、「1か月の時間外勤務の合計が100時間未満である...ようにすること。」「1年間の合計が、720時間を超えないようにすること。」となっています。

「100時間」という過労死基準をはるかに超える時間外勤務を容認しているのは、時間外勤務の上限を規制する意味がありません。さらに、罰則規定がないため、この特例的な扱いですら守られるという保障はありません。

『時間外勤務の上限規制』は、過労死に至る時間外勤務を野放しにする恐れがあります。

給特法・限定四項目の厳守を

現状の膨大な時間外勤務をなくすためには、労働基準法を守ることが必要であるというところは先ほど述べました。実は、もう一つ、教員の時間外勤務を規制する法律があるのです。それが「給特法」(*1)です。

「給特法」とそれに基づいて定められた「政令」(*2)では、「正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務を命じないものとする」として、時間外勤務を命じないことを原則としています。

時間外勤務を命じるのは、「限定四項目」(*3)のみであって、しかも「臨時または緊急のやむを得ない必要があるときに限る」とされています。

時間外勤務削減のためには、「給特法」に則り、「原則として時間外勤務を命じない」こと、たとえ時間外勤務を命じる場合であっても「限定四項目」を厳守することが求められているのです。そして、「限定四項目」であっても時間外勤務なので、割り振られることが求められています。

*1 「公立学校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」

*2 「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令」

*3 限定四項目

- ① 校外実習
- ② 修学旅行その他の学校行事
- ③ 職員会議
- ④ 非常災害、児童生徒の指導に關し緊急の措置を要する場合その他やむを得ない場合

時間外・休日勤務手当の支払いを

実は、文科省は今まで、「限定四項目」以外に教員が時間外勤務をしているということを認めてきませんでした。いくら時間外に仕事をしようとしても、それはあくまでも「自主的勤務」であり、時間外勤務ではないとしてきました。

それが、今回の『時間外勤務の上限規制』では、「時間外勤務」として正式な勤務と認めました。この点については、あまりにも遅すぎるのですが、一歩前進と言えます。

しかし、時間外勤務を認めただけで、時間外勤務手当を支給することはありません。「給特法」で、教職調整額を出す代わりに時間外勤務手当と休日勤務手当を支払わないと定められているからです。

「限定四項目」を厳守する中で、8時間労働制を守りつつ、時間外・休日勤務については、手当を支払うように「給特法」を改正することが求められています。

管内の全校長へ年度初めの要請を行う

新年度が始まり、どの学校でも慌ただしい毎日が続いていることと思われます。各学校では、多忙化解消の取り組みが進められていますが、残業や持ち帰りの仕事が増え、教職員の健康破壊の問題は依然として深刻です。学級学年事務などの時間確保や仕事を減らすといった、真に多忙化解消につながる取り組みを各職場でどう進めるのかが問われています。

尾北教労では、管内の全校長に「新年度を迎えるにあたり、子どもが輝き、教職員が働きやすい学校づくりに向けての要請書」を届け、各学校で特に留意してほしい点についての要請を行いました。以下に内容を紹介します。



新年度を迎えるにあたり、子どもが輝き、 教職員が働きやすい学校づくりに向けての要請

丹波地方各小中学校校長 様 ※前文略。要請内容のみ掲載

- ① 教職員の多忙化解消に向け、当面、県教委や市町教委が発表した「教員の多忙化解消プラン」の具体化に向け、関係機関への働きかけを含め取り組むこと。
- ② 校長が命じた時間外勤務については、その割り振りを行うことは校長の責務であり、すべての教職員が割り振りをきちんととれるようにすること。また、日常でも割り振りをとりやすくするために、個人別の割振変更簿を設置し、その活用に向け、以下の内容に留意すること。
 - ア 「割振変更簿を設置したこと」と「割振変更簿の使い方」を全職員に分かりやすく説明すること。
 - イ 職員会議の延長など、時間外勤務の割り振りが必要になった時点で、「割り振り対象の業務」と「割り振りの日時数」を校長から職員に明示すること。
 - ウ 忙しい日常において割り振りがとりにくい実情に合わせて、すべての職員が、長期休業中に、残っている割り振りをきちんととれるようにすること。その際、長期休業中の動向表に割り振り対象の業務と日時数を明記したり、日程表に「割振」欄を設けたりして、割り振りを記入しやすくすること。
- ③ 早朝勤務などの時間外勤務があったときの割り振りが、17時からさかのぼった時刻から割り振りが指示される職場がみられるが、30分間の休憩時間を勤務の割り振りの対象時間にしているのは問題であり、年休と同様に、30分間の休憩時間を除いた16時30分からさかのぼった時刻から割り振りを講じること。
- ④ 職員の在校時間の把握は、休日出勤を含め、勤務実態を正確に把握するために行うものであり、公務災害などの問題事象が生じた際には、時間外勤務の実態を証明する重要な資料となる。時間外勤務を少なく見せるための虚偽報告とならないようにすること。また、そのことを全職員に周知すること。
- ⑤ 学級学年事務や現職教育などの時間がきちんと確保され、勤務時間内に仕事が終えられるような体制づくりに向け、特に以下の内容に関して改善を進めること。
 - ア 打ち合わせや会議を減らしたり、余剰時数（標準時数を上回った時数累計）の活用で午後の授業を一部カットしたりして、必要な時間を生み出すための具体的な対応策を各職場で講じること。
 - イ 行事や会議などの各種業務の内容や取り組み方を見直

し、業務の簡素化や削減などで仕事を減らす取り組みを進めること。

- ⑥ 16時45分から17時までの間で帰りの打ち合わせを行っている職場については、教職員は昼の休憩がほとんどとれず、16時45分から打ち合わせを行うと7時間45分を超えての勤務になってしまうので、帰りの打ち合わせは16時15分までに終わるようにすること。
- ⑦ 昼の休憩がとれなかったときは、7時間45分の勤務が終了となる16時15分で勤務の拘束が解かれるよう適切に割り振りを講じること。
- ⑧ 児童会（生徒会）の活動や行事など、全校の活動で昼の休憩がとれないときは、16時15分で全職員一斉に勤務の拘束を解くこと。
- ⑨ 始業式・終業式・卒業式の午後やテスト期間中などの子どもがいないときには、日常的に時間外勤務が多い実態に合わせて、その分の割り振りとして、早く帰れるように勤務の拘束を解くこと。
- ⑩ 運動会や学習発表会などで休日に出勤を命じたときは、健康と福祉を害することにならないように日頃の時間外勤務の割り振りを行うことで、早めに勤務の拘束を解くこと。
- ⑪ 全国学力・学習状況調査（全国学力テスト）は、あくまで「学力の特定の一部」を測定するものであり、それで学校現場が振り回されないために、過去問題練習などの事前のテスト対策は行わないこと。
- ⑫ 部活動の過熱防止に向け、改善が進められているが、さらなる改善に向け、以下の内容を重点的に取り組むこと。
 - ア 朝の部活動を中止する。
 - イ 活動を行わない曜日を現状よりさらに増やす。
 - ウ 練習時間を短縮する。
 - エ 新規採用教員については、学級づくりや教科指導等の本務に専念できるよう、初年度は、部活動指導を担当させない。
- ⑬ 職員がインフルエンザに罹っても年休で休むといった実態が依然見られるので、病気やけがで休む際には、本人に療養休暇が取れることを伝えること。また、療養休暇に関する以下の内容を職員に周知すること。
 - ア 療養休暇は、1日や1時間単位で取れること。
 - イ ボーナスは30日未満、給与は40日未満の取得なら、その処遇には影響がないこと。
 - ウ 1週間以内の休暇であれば特に診断書は必要ないこと。
- ⑭ 暴言や侮辱といったパワーハラスメントは、教職員としての身分の侵害及び人権の侵害につながる重大な問題であり、絶対に行わないこと。