

# 「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一部を改正する法律案」成立に対する執行委員会声明

12月4日、第200回臨時国会、参議院本会議において、「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一部を改正する法律（以下、「改正給特法」）案」が可決、成立した。「改正給特法」は、今年1月に文科省が示した「勤務時間の上限に関するガイドライン」（以下「上限ガイドライン」）を法的根拠のある指針にすることや、「一年単位の変形労働時間制」を教育職員に適用可能とさせるものである。待ったなしの課題となっている教員の長時間労働の是正について、真っ先に手を付けるべき業務改善と定数改善を放置し、残業時間を移し替えるだけで現場には混乱と分断しかもたらさない今回の「改正給特法」の成立に躍起となっていた文科省の姿勢は、教員の長時間労働問題に対するアリバイ作り施策であると糾弾されるべきものである。

多くの野党議員の反対の中、与党の数の力で可決・成立してしまったことは大きな課題を残した。一方で、給特法成立以来ほぼ半世紀ぶりに「教員の働き方」が集中的に審議されたことの意義は大きく、しっかりと今回の審議の中味を見て、文科省が3年後に行うとした給特法の見直しに向けて、給特法の矛盾を世の中に訴え早急な廃止に向けた運動をつくっていく必要がある。

「改正給特法」では、教員の時間外勤務の上限が規制される「上限ガイドライン」の指針化された。これまで「自発的労働」と整理されてきた残業時間を時間管理すべきものとし、その記録は行政文書として保存され、公務災害認定に活用されることには大きな意義がある。しかし、月45時間・年360時間の残業時間の上限規制について「在校等時間」という怪しい概念を用いなければならないこと自体が、給特法の矛盾を表している。文科省は定時を超えて部活動や授業準備をおこなっている時間について「指揮命令下にある勤務時間ではないが、校務として必要な仕事」であり管理職・教育委員会が管理すべきとしたが、曖昧なダブルスタンダードのままでは真の規制となろうはずもなく、こうした給特法による矛盾状態が、国会において明らかにされた意義は大きい。文科省はこの法改正の効果を見て3年後に実態調査を行った上で給特法を見直すとしているが、一刻も早く、廃止も含めた給特法の抜本的見直しに着手すべきである。

「一年単位の変形労働時間制」を活用した「休日のまとめ取り」については、閑散期がなく恒常的な時間外労働を強いられている学校現場に導入できる状況とはなっていない。文科省は審議の過程で「この導入自体が長時間労働を削減するものではない」と明言すると同時に、「業務の削減・縮減を前提として」と何度も発言した。業務削減がなく、今の現場の状態のままでは「変形労働時間制」の導入はできないと認めたことになる。附帯決議でも、在校等時間の上限と部活動ガイドラインが遵守されていることが前提条件であるとされている。少なくとも未だに、多くの職員が過労死ラインを超えている東京の現状では導入できないはずである。今後、都教委や各地教委に対し、1年単位の変形労働時間制を導入させない運動が大切になってくる。まずは教育委員会等による徹底した業務削減が行われるべきである。また、勤務時間は勤務労働条件であり、地公法にもとづく労使協定を経た教職員の理解と納得が重要であることは言うまでもない。

子どもたちのゆたかな学びを保障するために、教職員一人ひとりの生命と健康を守ることが重要である。保護者や地域との社会的対話を一層すすめて「学校の働き方改革」を確実に実現させていかなければならない。

東京教組は引き続き、教職員の長時間労働是正のため、業務削減、定数改善、給特法の廃止・抜本的見直しにとりくんでいく。

2019年12月17日  
東京都公立学校教職員組合執行委員会