



中教審・特別部会 50年ぶりの教員処遇見直しも 「教職調整額上乘せ、、働き方改革推進」に疑問の声

4/19中教審の教員確保を検討する特別部会は、給特法の見直しを含む教員の処遇策、時間外勤務の縮減のための総合的方策の素案を提示して検討を行っています。

今後5月にも素案を正式にまとめ、来年度の国会での法案成立を目指しているとされます。

給特法の枠組みを議論して見直すのは50年ぶりのかつてない機会です。しかし、その素案の内容、特別部会の議論には、現場をはじめ各方面から疑問が出され、重大な問題点が指摘されています。

従来の延長線での方策「これでは、期待できない」現場の声も

特別部会の「素案」の主な内容は右の表のようなものです。教職調整手当の上乗せなど部分的な見直しで、「心が折れる」働き方や仕事の在り方の見直しが行われているとは、現場の教員には受け取れられない内容と言えます。

そもそも「タダ働き」前提に、 限界超える課題や指示、拘束

右の試算表にあるように、時間外手当が支給されれば、現在の教職調整額の10倍近い時間外勤務手当が支給されます。これだけの犠牲を現場の教員が受け入れざるを得ないことを前提にした、課題や上からの指示、業務上の拘束が行われている実態にこそ目を向けるべきです。

たとえ調整額が10%になっても、大きな違いはありません。

現場の先生たちはもっとお金が欲しいと言っているのでは決してありません。「先生の心が折れるような、仕事の在り方、上からの課題や指示を見直し、人間らしい働き方、子どもとふれあい、仕事の中で子どもの声量が実感できる、ゆとりのある働き方こそ求めています。

「素案」では従来通り、「教員業務の特殊性、専門性と裁量性」を強調

「素案」では、時間外手当を支給せず、従来の枠組みを維持することについて、2ページにもわたってその根拠を展開しています。

内容は従来の焼き直しで、教員の仕事は専門性、裁量性がある、一般行政職とは違う特殊性を有するという

特別部会素案 主な内容

- ① 時間外手当を支給せず、一律支給の教職調整手当を10%以上に引き上げる
- ② 働き方改革の推進、
月80時間以上の教員ゼロを優先、
すべての教員を月45時間以内、
平均して月20時間程度を目指す
- ③ 運営体制
教科担任制を小学校中学年に拡大、
新卒教員は担任以外で負担軽減も必要
教諭と主幹（首席）教諭の間に新たな職
担任手当の新設など

時間外手当支給なら…、これだけ「タダ働き」

	教職調整額 4%（現行）	教職調整額 10%なら	時間外手当 支給なら
教諭 45才	15,388円	38,472円	135,202円
教諭 35才	12,929円	32,323円	114,836円
教諭初任	8,500円	21,250円	71,142円

2023年度の例で、平日月30時間、休日8時間として試算

ものです。

そのうえで、時間外手当支給よりも働き方改革、教員定数改善や支援スタッフの増員などを行うとともに、教育委員会を中心に働き方改革を推進して時間外勤務の縮減を目指すべきとしています。

欧米先進国では常識

「授業・学級指導に専念」、「長期休業、授業時間以外も出勤義務なし」

専門性、裁量性に値しない教育行政の指示や拘束こそ根本から転換を

しかし、教員業務の特殊性、裁量性は、過労死裁判はじめ時間外の長時間勤務の責任を免除するなど、行政によって自らに都合の良い場面でしか使われてこなかったのはだれの目にも明らかです。

子どものため、学力向上を大義名分にすれば、教員、学校の実態や限界超えても、当たり前のように業務・課題の達成を求め、欠員があっても通常通りの対応を現場の犠牲と負担で賄わせるのが当たり前となっています。

学校の具体的教育活動への指示や拘束、現場の実態限界を超えた、文科省・教育委員会からの多すぎる課題を負わせてきたことこそ、根本から見直し、学校と教員の名実ともに「裁量性」を実現すべきです。

欧米先進国でも、時間外手当が支給されない例は少なくありませんが、それこそ専門性、裁量性を支えるものとして、授業や学級経営以外のほとんどの業務を教員が担う必要がなく、長期休業中、授業時間以外の出勤の義務もないような働き方を当たり前にするため、明確な方針と、具体的な方策、計画こそ打ち出すべきです。

中教審特別部会・委員 妹尾昌俊さんが問題点指摘

そもそも労務管理が機能できていない、教員確保に講師の処遇改善がない

今回の特別部会委員として論議に参加している、働き方改革のアドバイザーとして活動する妹尾昌俊さんは、今回の「素案」や文科省の対策の問題として次のようなことをあげています。

- 現在の教員不足は、直接的には講師不足なのに、講師の処遇改善策が盛り込まれていないことは問題
- 民間企業は、時間外勤務、休憩時間、過重労働など、労働基準監督署が強制力を持って、是正勧告、指導。公立学校は労働基準監督署の管轄外。人事委員会やそれがないところでは首長が担う。この仕組みで、適正な労務管理は機能しない。

と強く指摘しています。（「公立学校は労務管理できているのか？」

(1)だれも責任をとらない制度上の欠陥」妹尾昌俊）参照⇒



異常な忙しさ、いつ気持ちが折れてしまうか心配

今年も、昨年同様、4/1辞令交付から、周りを見回すゆとりもなく入学式、始業式。さらに、例年になく多くなった市内異動で各校での校内体制、学年編成も変更や引継ぎなどでいつになく新たな対応に追われる学校が多く出ています。組合の会議からも、いつ気持ちが折れてしまうか心配という声も職場から聞かれます。

年度初めの日程問題は昨年、組合ニュースでも取り上げ、校長の中でも市教委に善処を求める声も出ていましたが、今年度も同じようなタイトな日程のままです。

新しい職場、集団の中に入っていくのは人間関係をつくる点でも大きなストレスになることは明らか。そのうえ、押し寄せる仕事を理解する暇もなくこなしていくことが求められることは大きな負担。と経験のある先生にとっては、責任感を自ら背負い、新しいやり方に合わせるためにとりわけ努力が必要になります。

子どもとの関係でも授業や指導のスタイルの変更、ICTコンテンツの急激な広まりの中で、関係づくりに戸惑い、教師としての存在感や、人間的なかわりの喜びも感じにくくなりがちです。立ち止まって考える、みんな、思いを共有しあうことが必要です。

枚方市教委「授業の在り方・基本的考え方」

授業スタンダードから踏み込む方針、「強力な取り組み」で形骸化・パターン化に陥らず、「主体性」「自発性」こそ

「枚方におけるこれからの授業の在り方に関する基本的考え方」

- 「個別最的な学び」と「協動的な学び」の一体的な充実（文科省が打ち出す）を目指し、教師主体の一斉授業から脱却、子ども主体の「学び」への転換を進める
- 「個別最適な学び」～「そろえる教育」から、一人一人の「良さを徹底的に伸ばす教育」へ
 - マイスタイル学習 子どもがどんなふうに学ぶか、どこで学ぶかも含め自己決定、
 - 自由進度学習 子どもが計画を立てて自分の進捗で学ぶ、
 - 家庭学習の個別最適化、
- 「協動的な学び」 PBL・課題解決型学習を展開
 - 教科、総合、特活などでPBLの取り組みを進める、
 - 地域・企業・市役所と連携して課題提供してもらっての取り組み
 - 個人探求 個人でテーマ課題を設定して、一定期間の取り組みを
- 市教委、令和6年の取り組みについて
 - 研究指定校に外部有識者が年間通じて支援、
 - 全ての学校に指導主事が「徹底した伴奏型支援」
 - 全小中学校に学校訪問、学力向上プラン作成、学力向上担当者研修
 - 毎月PBLに取り組む学校、チームの交流会
 - 公開授業の悉皆研修などで、指定校の取り組みを普及

市教委は、校長会で「枚方におけるこれからの授業の在り方に関する基本的考え方」お始めとした文章を示し、今後の枚方市の全小中学校での授業の進め方、在り方を示しています。

従来、「枚方スタンダード」として、初めは授業に取り組む姿勢から、さらには、授業の進め方のパターンまで、全市一斉にそろえさせようとしてきたものを、さらに大きく踏み込んで、授業スタイル、授業の考え方や在り方もふくめて、市教委の強力な取り組みによって、各学校の授業、個々の先生の授業も変えていこうとするものになっています。

授業、学習の在り方の見直し、改善は、学校、先生の自発性、主体性こそ

上からの「強力な取り組み」でパターン化、形骸化に陥る恐れも

授業の在り方を見直し、新しいスタイルの進め方や授業方法を取り入れていくことは従来からも現場の先生たちが取り組んできたことです。テスト主義、競争主義が強まる中で反復練習や詰め込みが上から押し付けられる中で、子どもの興味関心を生かした、自発的な学習活動を展開するための工夫も現場の先生たちが工夫してきたことです。

市教委が進めようとする、課題解決型学習や対話的な授業の取り組み、子どもたちの理解度に合わせた学習課題などについても、それぞれの特色や教育的意義があるとされています。

しかし、重要なのは上からの「強力な取り組み」が先行することで、各学校や先生たちの論議の積み重ねや十分理解、経験をもとに充実させていくのではなく、取り組みと成果が優先して求められることで、形骸化、パターン化に陥ることも懸念されます。

それこそ、市教委文書に示される「そろえる教育」「一斉の取り組み」より、学校や先生たちの「主体性」「自発性」が重視されることが重要になります。

研究指定校の「先進例」が、「推奨例」「模範例」に取り換えられない

外部識者、指導主事の「支援」が、点検や指導・ダメ出しにならないことを

市教委は令和6年度の取り組みとしていくつかの取り組みをあげています。市教委の研修や毎月の担当者との交流、各学校への訪問をはじめ、外部識者や指導主事が「伴走的支援」も挙げられています。

研究指定校などの先進例が市教委の「模範例」「推奨例」に取り換えられることなく、あくまで各学校や子どもの実態、実状に応じて、それぞれ現場の先生たちが、自主的、主体的にどんな取り組み、授業にしていけるかを考えられるような進め方が重要です。

また、従来から研究指定などでの外部講師の「指導」、指導主事の「指導助言」が個々の学校や先生たちの直面する実態やそれぞれのおもいにかみ合わず、大きな負担やストレスになっているとの声も職場から聞こえてきていたことも事実です。

市教委の「強力な取り組み」の点検や指導・ダメ出しにならない進め方こそ求められます。

現場に大きな負担も、市教委からの課題、業務見直しどうするのか

探求学習や課題解決型学習に取り組む教員のいくつかの意識調査で、準備の負担の大きさ、課題設定、カリキュラム、授業計画の難しさ、調べ学習だけに終わり、深まりにくいなどの課題を奥が感じていることも示されています。このような取り組みの推進を求めるなら、市教委から学校に求める課題、業務の見直しや軽減をどうするのかこそ、早急に検討、具体化するべきです。

保護者、子どもが求める学び「基礎・基本」 慎重で広範な議論こそ

文科省の実施した「義務教育に関する意識に係る調査」でも義務教育の中で身に着けたい力について、子どもも保護者も7割以上の圧倒的な意見として「基礎的・基本的な知識・技能」を上げていますが、子ども主体の個別最適な学びの中で、どうなるのか、現場の教員も保護者の多くが不安と疑問を脱ぐい切れていません。

日本の小学校教育は、これほどの大集団の子どもたちに興味・関心を持たせて学習活動に取り組むことができ、家庭の経済状況の違いで学力差が大きくなり、世界でも大きく評価される、スキルや経験を蓄積してきました。

経済産業省、経団連などの構想では、AIドリルやICTコンテンツに子どもたちが個別に向かって、与えられる課題や動画で基礎基本を身に着けることができるとしていますが、現場の教員、保護者も含む慎重で、広範な議論こそ必要です。

36協定 それアウトです！ 形だけの責任クリアでなく労働法の趣旨を理解し、踏まえた対応を

各学校で、事務・栄養職員などの休日・時間外労働についての協定(36協定)の動きが始まっています。

校長が事務職員に、「36協定結ぶ代表になってもらえないか？」

これは完全にアウトの対応です。労働基準法はじめとした労働法で、労働条件は労働者が個人ではなく団体として、使用者と対等な立場で交渉して決めていくのが根本にあります。

使用者側が、労働者側の意思決定や代表選出に影響力を行使することは、厳しく制限されています。

36協定について解説する厚労省のサイトやリーフにも取り上げられる、典型的なケースです。職場代表を選ぶ候補者を根回しするなど含めて、そのような協定は「無効」となることが明示されています。

市教委や管理職も36協定への理解不足があちこちにみられるという声が職場からも出てきています。

形だけ使用者側の責任をクリアしようというような対応ではなく、労働法の本来の趣旨を理解して、労働者保護、団体として対等な交渉での協定になるように、職場の教職員からも声をあげていくことが重要です。

全教（全日本教職員組合）の枚方教職員組合のニュースです 枚方教組に加入して学校や働き方を変えていきましょう