

子どもと教職員にゆとりと笑顔を！ やっぱり「せんせいふやそう」

9・16中央集会 (報告・発言より抜粋)



- 「1年単位の変形労働時間制」を導入してはならない
 ～労働法の見地から～ …… 1
 全教常任弁護団代表・弁護士 加藤健次さん
- 「1年単位の変形労働時間制」では教職員の命と健康が守れない …… 5
 理学博士・大原記念労働科学研究所慢性疲労研究センター
 上席主任研究員 佐々木司さん
- 「1年単位の変形労働時間制」導入後の大学附属学校では… …… 9
 全国大学高専教職員組合 附属学校部部长 黒川陽司さん
- 1日4コマの授業が標準法の制定根拠—教職員定数の抜本的改善を …… 11
 全日本教職員組合 教育財政部長 波岡知朗さん
- 参加者からの発言 (保護者) / 各地のとりくみから (全滋賀教組・埼教組) …… 12



「1年単位の変形労働時間制」を導入してはならない ～労働法の見地から～

全教常任弁護団代表・弁護士 加藤 健次さん



1. はじめに

(1) 制度を変えても長時間労働の実態は変わらない

政府・文科省が導入しようとしている「1年単位の変形労働時間制」は、一言でいえば、この間の勤務実態調査で誰の目にも否定できないものとして可視化された教職員の長時間労働を、また見えないものにしてしまおう、というところにその本質があると思います。

議論の大前提として、制度をどういじっても長時間労働の実態が変わるわけがないということを確認する必要があります。

文科省の一番の問題は、11 時間を超える勤務をしているという実態が出ているのに、これを決して労働時間と言わないことです。「在校等時間」という極めて曖昧な概念をつくりだしています。

給特法で超過勤務を命じてはならないことになっているから、所定の労働時間を超えて学校にいるのは「自発的労働」で、「これは、労働時間とはみなさない」というのが文科省の基本的な姿勢です。

残念ながら、裁判所もその発想に毒されています。超勤裁判では、所定時間を超えて学校にいても、それは「自発的労働」とされてしまいました。

ところが、過労死などの事件では、「その原因となったのは長時間の勤務だ」と、裁判所自体が矛盾した判断をしています。根本問題は、実際に働いている時間をまず労働時間と認め、その上でどう対策を打つかを考えることだと思います。

私が一番おそれるのは、今、文科省が考えている案だと、学期中に1時間、2時間、所定の時間よりも延ばされた時間は、たぶん労働時間にみなされる。けれども、それを超えた時間は「自発的労働」だと言い張ると思います。あるいは、別の時期に所定の労働時間が短くなって、その後に残って仕事をしていたとしても、やっぱりそれは「自発的労働」にされてしまう。実際に働いている時間を、労働時間として正面から認めて、その対策を打つということをしなければ、制度を変えても何も変わらないと思います。

(2) 変形労働時間制本来の趣旨は労働時間の短縮

もともと「変形労働時間制」というのは、週休2日制の完全実施に合わせて労働基準法に入ったものです。1日8時間・週48時間の原則を週休2日・週40時間労働制に変える時に、平均してその枠内に入っていればよいとしたものです。

この時は、平日の勤務を長くする職場が多かったのですが、それでも週休2日制の完全実施ということで、実際に休みが増えました。しかし今回は、変形労働時間制を入れて労働時間が短くなるとか、休日が増えるというものではありません。

厚労省の説明では、「1年単位の変形労働時間制」は何のためにつくった制度かという「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ため」に導入したとされています。冗談かと思うかもしれませんが、そういうふう書いてあるのです。

ですからこれは、あくまで総労働時間を減らすという目的意識がなければ、あまり意味がない制度となってしまいます。現状にうまく蓋をして辻褄をあわせるためではなく、実際の労働時間をどうやって短くするかという発想が大事です。

(3) 労働基本権が制約されたままでの導入は論外

労働時間というのは、賃金と並んで、最も重要な労働条件のひとつです。労働時間の最低基準は法律で決めますが、実際には「労使協定」、労使の交渉で、時短をどう実現していくか決めるのです。労基法には、労働条件は労使対等の立場で決める、という原則が書かれています。

ところが公務員は、70年にわたって労働基本権が制約されたままで、まったく改善されていません。教育公務員も同様で、労働条件決定の大原則である労使対等の決定ができる条件が最初からないのです。その状態を無視して、労基法に「1年単位の変形労働時間制」というのがあるから、それを形だけこっちに持ってくるというの

は、全くおかしなことです。労基法の労使対等決定原則をどう保障するかということ抜きには考えられない、というのが一番大きな問題です。

そもそも地方公務員法では、「1年単位の変形労働時間制」は明確に除外されています。これはおそらく公務員の仕事・やり方からして、「繁忙期」と「閑散期」があるということ自体おかしいということもあるでしょうし、民間と同じような労使協定による「変形労働時間制」はないということもあるでしょう。明確に否定されています。

その制度をなぜ教員にだけは適用できるのか？発想自体が間違っていると言わざるを得ません。

2 労基法が定める「1年単位の変形労働制」とは～制度の内容と要件

では、いわゆる労基法が定めている「1年単位の変形労働制」とはどういうものか、ということです。

大きく言うと、1ヵ月を超えて1年以内の一定の期間を平均して1週間の労働時間が40時間以下の範囲で、特定の日や週について1日及び1週の法定労働時間を超えて労働させることができるという制度です。

今、文科省が言っているのは、例えば学期中は今の法定労働時間7時間45分を8時間45分に延長して、延長した分を8月に休日をつくってならずということを考えているようです。

ただし、これは全体として残業を減らす、あるいは休日を増やすということなので、労働時間は1日10時間まで、1週52時間までという限度があります。

それからあとは労働日数、これは休日に関わることですけれども、1年間に280日以内。細かい例外がありますが、280日以上は働いてはいけません。それから連続して働くのは6日まで。

また重要なのは、どの日に何時間働けるかということを含め決めなければいけない。適当に「来週はこうしてね」というのはダメだし、あるいは結果的に「この日はよかったことにしよう」というのもダメです。

それから民間の場合は当然、時間を超えた部分は残業代として割り増し代を支払う。決めた時間が法定労働時間より長い場合には当然、割り増し賃金の対象になります。そして、重要な要件として、加入する労働組合あるいは職場の労働者の過半数を超えた信任を得た代表が労使協定を締結し、労基署に届出をす

る仕組みになっています。

ですから、文科省としては、学期中は忙しいのが実態だから、所定の労働時間を1時間でも増やして、その分を夏休み期間中に閉庁してやれば、何となく流されるのではないかと、世間の人々が「ああ、そうかな」と思うような制度ですが、実際にそれができるかどうか、それをやっていいのかどうか、という制度です。

3 変形労働時間制導入に関する問題点

(1)生活サイクルへの否定的影響

「1年単位の変形労働時間制」導入に関する一番の問題は、平日の労働時間が確実に増えるということです。今は7時間45分です。これが、1時間か2時間かわかりませんが、所定労働時間として増え、労働義務が生じるわけです。もちろん、割り増し＝残業代の対象にはなりません。普通の勤務です。

毎日1時間ないし2時間、残業ではなく普通の労働時間として働かなければいけないということは、すごく辛いことです。辛いというか、生活のサイクルに確実に影響があります。1日7時間45分で組み立てているサイクルが確実に長くなります。いろいろなところに影響が出てきます。

とりわけ家庭責任との両立を考えると、夕方の1時間30分というのは極めて重要な時間ですから、生活に影響を及ぼすことは間違いありません。

何よりも、労基法の原則では週40時間1日8時間、教員の場合は1日7時間45分ですが、そもそも給特法にはそれを超えて労働させてはいけない、と書いてあるのです。そう言いながら、それを超えて働かせてもいい、1日の労働時間を増やしてもいい、というところに矛盾があると思うのです。

いずれにしても人間の生活は、「平均してならせばいい」というものではない、ということをお願いしたい。人間の身体というのは、学期中に奪われた時間をあとでならして取り戻す、というわけにはいかない。これが第1の問題です。

(2)変形時間制適用の基盤はあるのか？＝「繁忙期」「閑散期」の区別は可能か？

第2に、変形労働時間制というのは、予め年間の業務量が予想できて、この月はめちゃくちゃ忙しいが、こ

の月はほとんど製造しない、そういうふうに科学的に予想が付き、特定ができる事業所を対象に組み立てられている制度ですから、そもそも学校現場でそういう「閑散期」「繁忙期」という設定をやりきれぬのか。

しかも、これはあとで変えられないのです。確実にこの月、この日は働かなくても大丈夫とか、何時間で大丈夫などと決められてしまうのです。子ども相手の職場で、なかなかそれは……。それから、資料を見ますと、8月というのは部活の大会がある時期です。合宿なども含めて、いろいろある時期です。そして、夏休みは確実に短くなっています。ですから、夏休みに勤務日を減らすということが可能なのか、ということがあります。

しかも、先ほど述べたように、「1年単位の变形労働時間制」には、1日10時間、1週52時間という制限があります。この間の実態としては、11時間以上働いているわけですから、そもそもこの制度を導入することは、本来できない。恒常的に残業している職場では、絶対導入してはいけない制度なのです。

それからもう1つは、特定の月を閉庁してしまえばいいということですが、そうすると閉庁している間にいろいろ教材研究をやっても、労働時間としてはカウントされないと思うのです。ほとんど自発的労働となってしまふ。

そうやって、教員の研修の権利、特に自主研修、管理的な研修ではなく自分で研鑽をすることが確実に労働時間から除外されてしまふ。今もかなり除外されていますが、そういう傾向に拍車がかかるのではないかと、ということを心配しています。

つまり、先生たちがいろいろな研究会に参加したり、自分でいろいろなことを調べたりというのが、確実に労働時間から外されていくということです。今でもかなり外されているようですが、研修の権利が、実質、奪われてしまふのではないかと心配です。

本来、教員の労働時間というのは、授業があって、いろいろな校務があって、授業の準備があるのですが、普通の労働者よりもゆとりを持った労働時間設定にしないと研修の権利が保障されない、と言う研究者もいます。そういう点でも、「1年単位の变形労働時間制」には問題があります。

(3)現在の長時間労働を追認・助長する結果にならないか？

そして第3には、結局、今の長時間労働を改善して

労働時間を短くするものではなく、むしろそれを容認し、かつ助長してしまうのではないかとことです。

今だと、所定労働時間を超えて在校勤務していることについて、文科省も、管理者に対して「もっと早く帰れるようにしろ」などと言っています。ところが、变形労働時間制になれば、おそらく普通の日は多少長く居ても、「これは所定内だから」と安心して居られることになり、本来の勤務時間である7時間45分があつて無きものになってしまう。そうすると、例えば授業の持ちコマ数を減らすとか、教員の定数を増やすとか、必要のない行政事務を減らすとか、そういう抜本的なところに関する問題意識が減っていくだろうと思うのです。労働時間を短縮するという本来の主旨には、全く反する結果になるでしょう。

実際に、民間で变形労働時間制を入れている職場の調査によると、その制度を入れるとどうしても総労働時間が長くなるといいます。

なぜかという、普通だと残業になるのが残業にならないと、人間というのはついそのペースで働いてしまうのです。その分、別の日に所定時間よりも短い時間で帰れるかという、たぶん帰れないでしょう。もともと、民間企業はそういうゆとりある設定になっていないからです。結局、平日は必ず所定労働時間以上働くという職場に、变形労働時間制を入れても、労働時間は短くならない。かえってその時間まで働かなければいけないから、それに合わせてどんどん労働時間が長くなる。これは、人間の意識としてそういうふうになるのだと思います。

このように、变形労働時間制を入れるというのは、今の長時間労働を追認、助長することになりかねないということが大きな問題です。

(4)労働者・労働組合の関与を無視するのか？

第4は、公立学校への「1年単位の变形労働時間制」の導入は、給特法の「改正」で条例制定事項にするのではないかと、言われています。そうすると、労基法の根本的な条件である労使協定という枠組みをどうするのだ、という問題です。

地公法で適用除外しているものを、同じ地方公務員である学校の先生には適応していいとし、かつ労基法32条の4が必要条件としている労使協定は、たぶん入れないと思うのです。こんなメチャクチャなことはないです。

本来、労働条件というのは、労使の交渉で決めるべ

きものだ、ということをもう1回思い出さなければいけない。それが奪われているのが、今の日本の公務員です。だから、超勤をさせてはいけない、というふうに話をもっていく必要があります。

つまり、「1年単位の変形労働時間制」を入れて1日の労働時間を延ばすような労働条件を決める時に、労働組合や労働者が関与しない形でやるのは、本来、許されないことであり、憲法27条、28条違反。そういう問題として考えたほうが良いと思います。

4 長時間労働解消の方向

最後に、そういう意味で「1年単位の変形労働時間制」は、`百害あって一利なし、です。せっかく今、世の中全体が「先生の労働時間、大変だね」「先生の数が足りないね」と言っている時に、こんな制度の導入でお茶を濁そうとしているのを認めてしまうと、教職員を増やす、あるいは業務負担を軽減するという根本的な議論がやりづらくなります。

「1年単位の変形労働時間制」をめぐる問題の議論は、制度に対する批判や解明も必要ですが、そういう`ごまかし、や小手先のことでダメなんだ、という批判を強めていかないといけないと思います。

弁護士としては、1つは給特法の改正を提起^{※1}しています。細かい技術的な問題はありますが、一番考えなくてはならないのは、まず労働時間を適正に管理する。「在校等時間」などとつまらないことをいうのでなく、労働時間としてきっちり認める。そして、超過勤務に対しては、きちんと割増を付けて精算する。ここに立ち戻るといことです。

そうしないと、人を増やして労働時間を減らす、というインセンティブがわいてきません。労働時間は労働時間としてきっちり管理をし、超えた労働についてはきっちり精算しましょう、という発想を当局がもたないと、人は増えません。

それから、抜本的な措置としては、言うまでもなく教職員定数の増加、持ち時間数の削減が必要です。「1年単位の変形労働時間制」というのは、そもそもその発想自体が間違っている。このことを広め、そうではなくて「やっぱり先生を増やそう」。これは結局、子どもの教育条件をよくすることに繋がります。日本の教育予算は、OECDの中でも最も低いといわれています。先生の残

業代が年間9000億円とか言いますが、安倍首相はトランプ大統領に会っただけで何千億という兵器を買っているわけです。

定数増を実現できる状況は十分あるんだ、というところに確信を持つことです。自分たちが犠牲になってこの状態を「なんとかしなくちゃいけない」というのは無茶です。

「1年単位の変形労働時間制」を阻止する。それだけでなく、抜本的な長時間労働解消の対策について議論が深まるような、そういうたたかいをしていきたいと思えます。

※1 全教常任弁護団の「給特法の改正」を提起

《全教常任弁護団提言(2011年)の基本的な立場》

- ① 長時間過密労働をなくし、超過勤務禁止の原則が実現できる条件を整えることを最優先の目的とする(法の名称変更)
 - ☞ 法改正に加え、教育職員の増員、少人数学級の実現、業務の見直しなどが必要
- ② 「超過勤務禁止の原則」規定の重要性
 - * 教育の質の確保、教職員の専門制、自主性の保障の観点から
 - * 時間外勤務手当の支払い(労基法37条)だけでは限界がある
- ③ 労働時間の管理と「総量規制」の義務づけ * 36協定にかわる法律又は条例で
 - ☞ 労働組合の関与が重要
- ④ 超過勤務時間については割増を付して精算させる
 - * 調整給の位置付けと取扱いについては別途検討

「基本的な立場ですけれども、やはり矛盾を解消するために手っ取り早いのは、給特法自体を止めて、労基法の世界に戻してしまう。これが一番簡単な方法です。労働事件をやっている弁護士の中でも、結構、このように言う人がいます。これは、一つの見解として十分あり得る考え方です。ただ、全教常任弁護団で議論をした時に、やはりいまの長時間労働を短くしなければならない、それが最優先だということをまず確認しよう、となりました。そうすると法改正だけでは済まない問題がたくさんあります。例えば、職員の増員や少人数学級、業務見直しを含めてセットでやらないと法改正だけではできないものがある、という前提をまずきちんと確認しようということでした」(2018年5月17日 加藤弁護士の講演から)

「1年単位の変形労働時間制」では 教職員の命と健康が守れない

理学博士・大原記念労働科学研究所慢性疲労研究センター
上席主任研究員 佐々木 司さん



厚労省の統計によれば、2010年～2015年の5年間の教員の過労死は、脳・心臓疾患が21件、精神疾患が22件と報告されています。

教職員というのは、過労死をするような過酷な条件で働いているということです。

そこで、疲労とストレスと睡眠の関係から教員の「過労死」「過労自死」について述べたいと思います。それがまた変形労働時間制とどう関係するのかも含めて考えていきます。

■ 疲労とストレス

最初に、「疲労」というのはどういうものか、ということです。「疲労」と「過労死」の関係です。

実は、「疲労」の次に「過労」があり、その次に「疲弊」、それが「疾病」に至って、やがて「死」に至るとというのが、そのモデルです。それでは「疲労」を「過労」に、「過労」を「疲弊」に、「疲弊」を「疾病」にするのはいったい何かと聞いてみると、それがいわゆる「ストレス」なのです。

「ストレス」を介して、「疲労」が「過労」に、「過労」が「疲弊」に、「疲弊」が「疾病」になるわけです。これは「日本産業衛生学会」の中にある「産業疲労研究会」で議論してきたことです。

ですから、科学的に言えば「過労死」という言葉は成立しないわけです。なぜなら「過労」では死なないからです。「過労死」という言葉は、1978年、「日本産業衛生学会」の中で、故上畑鉄之丞先生が「過労で亡くなる、働き過ぎで亡くなる労働者がいるんだ」ということで作りだされた概念です。

その時には、かなり反対意見がありました。そこで、「過労死」というのは社会医学的な言葉だということで、「過労」の直訳（over fatigue）ではなく、*over work death*、と言う英訳を与えることにしました。

まとめますと、「疲労」を「過労」に、「過労」を「疲弊」に、「疲弊」を「疾病」に至らせるものが「ストレス」であること、その「ストレス」の解消が「過労死」「過労自死」を

避ける一番の近道だということです。

■ 疲労は労働時間だけが問題ではない

「疲労」というのは、実は回復する現象なのです。医学的には、「疲労」は「急性疲労」と「慢性疲労」に分けられます。6か月継続したものを「慢性疲労」と言いますが、時間で「疲労」の種類が変わるといのはおかしいわけです。中身が重要です。

そこで、具体的に「慢性疲労」とは、睡眠や休養で回復しない「疲労」を言います。

まず大切なことは、「1年単位の変形労働時間制」の導入によって、所定労働時間が7時間45分から8時間45分になるということですが、現代労働者の「疲労」というのは、労働時間の長さによって生じるのではなく、拘束時間によって生じるということです。

「疲労」は、拘束あるところには、必ず生じます。45分間の休憩時間が1時間に延びたとすれば、それだけ拘束時間が延び、「疲労」が生じます。

例えば、「過労死」が一番多い事例としてトラック労働者のことが言われます。夜勤が問題だ、長時間労働が問題だと言われますが、その背景には長時間の拘束があるわけです。長時間の拘束によって死亡が起こっている、ということなのです。

■ 教員の仕事は「感情労働」

次に、教員の仕事は「感情労働」だということです。「疲労」から見れば、労働を3種類に分けることができます。最初にあるのは「身体的労働」です。ツルハシを持って働くような、身体が疲れる労働です。次は「精神的労働」、記憶を使う労働です。最後が「感情労働」です。

「感情労働」というのは、自分の意に反した笑顔や気遣いが強制される労働のことです。「笑顔0円」なんて言うファーストフードもその一例です。

「感情労働」は、「疲労」の回復が一番遅く、「ストレス」の解消が遅くなるという側面があります。なぜなら、

「身体的疲労」や「精神的疲労」は大脳皮質だけを使えばよいので、回復が早いのです。一方、「感情労働」は、大脳の中枢を使っているということです。そこがやられてしまうと、回復も遅いし解消も遅くなるのです。みなさんの労働対象は、子どもたちですので、自分の思うままにはいかないわけです。

そういう「感情労働」の典型的な例が教員です。

■ 変形労働時間制、3つの問題

「1年単位の変形労働時間制」には3つの問題があります。

1つは、「感情労働」の時間が増えるということです。所定労働時間が7時間45分から8時間45分になり1時間増えるわけですが、この1時間は普通の労働時間が増えるだけでなく、子どもと接する「感情労働」の時間が増えるのです。

「感情労働」は極めて「ストレス」要因です。この「ストレス」が「疲労」を「過労」に、「過労」を「疲弊」に、「疲弊」を「疾病」にするので、ここは一番重要な問題になってきます。

第2点目は、増える後半の1時間は、能率の点で過重になるということです。労働時間の最初で働いた場合と延長された労働時間で働いた場合とでは、全く能率が違うのです。それを同じように解釈していることは問題です。

最後、3点目の問題は、「後（あと）残業」で終わらず、「前残業」が増えるということです。全教のチラシの



全教・教組共闘連絡会が作成したチラシから **2019/9**

図では、変形労働時間制によって所定の労働時間が延長されたあとにも残業するようになっています。ここもまた、「感情労働」や仕事の能率が落ちるところでの労働なので、この部分の労働時間は以前よりも時間がかかります。ではそれですと職場にいられるかという、そうで

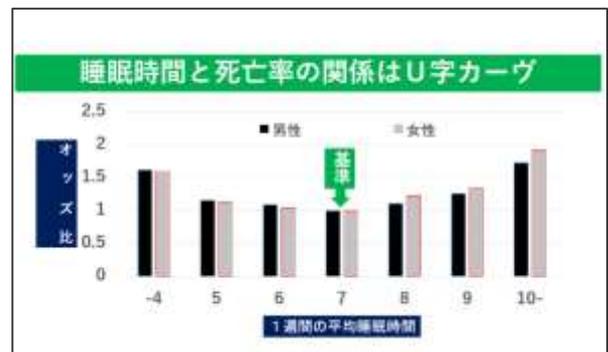
はなく帰らなくちゃいけないわけです。ということは、翌日の朝早く来て労働する。この「前残業」が増えることによって、先ほど申し上げた「ストレス」の解消ができなくなってしまうのです。

まとめますと、変形労働時間制の結果、残業時間が増えます。現在は8時間30分の拘束で3時間1分の残業です（左下図）。疲労の回復の速度が同じとした場合には、拘束時間が1.2倍に増えますので、3時間28分の残業になってしまうのです。しかし能率が落ちて、その上「感情労働」が増えるので、残業がより増えます。それだけ「ストレス」が強まります。

そして、そのために「疲労」の回復ができないどころか、早出残業が増えてしまう。そのことによって睡眠に影響が出てしまうのです。

■ 睡眠と「過労死」「過労自死」の関係

実は、一番よい睡眠時間は7.5時間です。7.5時間にいかない睡眠は、心身的に悪影響が生じるといわれています。下の図は睡眠時間と死亡率を表した図です。死亡率は、男性でも女性でも睡眠時間7時間の時が一番低くて、睡眠時間が短くなれば高くなりますが、逆に睡眠時間が長くなっても高くなるのです。睡眠時間と死亡率の関係は、U字カーブを示しています。



では、メンタルヘルス＝精神障害との関係を見ると、これも同じです。横軸に睡眠時間、縦軸にうつ病の頻度としますと、睡眠時間が短ければうつ病の頻度は高くなるし、睡眠時間が長くてもうつ病の頻度は高くなる。これもU字カーブです。

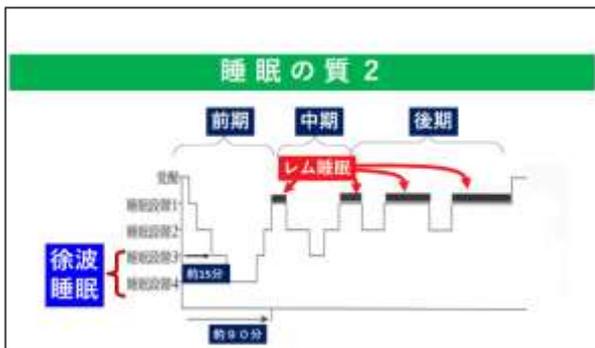
つまり、長時間睡眠でも死亡率やメンタルヘルスの罹患率が高くなるということは、睡眠と死亡率やメンタルヘルスの関係は、睡眠時間の長さだけでは捉えられない、中身が大切なのだ、ということを示しているのです。睡眠は量と質の掛け合わせで考えることが必要です。

そこで重要なのは、睡眠の質です。まず「徐波睡眠」という深い睡眠、学生の言葉でいうと「爆睡」です。

これは「疲労」の回復に重要ですが、時間の関数で生じることがわかっています。長く起き続けていると「疲労」が蓄積するので、それを回復させるために「徐波睡眠」がでてきます。

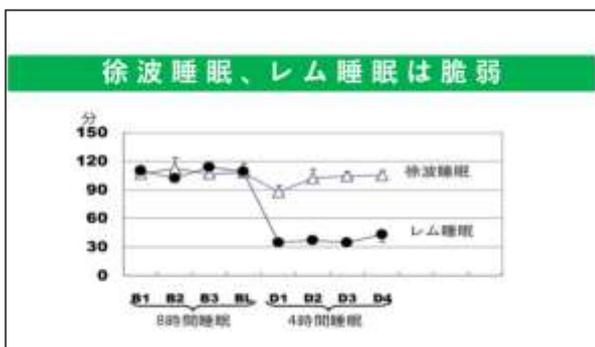
一方、「レム睡眠」という、夢を見る睡眠があります。Rapid Eye Movement の頭文字をとって「REM」、これが「ストレス」の解消になるのです。この睡眠は時間の関数ではなく、時刻が重要です。出る時刻が決まっているのです。この「レム睡眠」が「過労死」や「過労自死」の予防に極めて重要です。

睡眠の構造をみますと、寝始めから15分以降に「徐波睡眠」が出て、だいたい70~90分後に「レム睡眠」が出ています。睡眠の前半に疲労回復の「徐波睡眠」が出て、後半に「レム睡眠」がたくさん出て、「ストレス」を解消しているのです。



実は、「徐波睡眠」は力が強いのです。「疲労」をとにかく回復させようとして、長時間労働をして「疲労」が蓄積すると、まず「徐波睡眠」が出てそれを回復しようとして、ところが「レム睡眠」は脆弱なのです。

「レム睡眠」は「ストレス」の解消過程を担っているのです。これがうまくはたらかないと「ストレス」の解消ができない。そうすると、「疲労」が「過労」に、「過労」が「疲弊」に、「疲弊」が「疾病」に至り、やがて死亡に至ることになってしまうのです。



上の図は、8時間睡眠と4時間睡眠を比較したものです。8時間睡眠だと16時間の覚醒時間がありますが、4時間睡眠だと16+4で20時間の覚醒時間になります。4時間分の「疲労」が蓄積するわけです。

そうすると「徐波睡眠」は、睡眠時間を減らしても全く減らないのです。蓄積した「疲労」を回復させようとするからです。ところが「レム睡眠」は減ってしまうのです。

■ 「レム睡眠」の役割

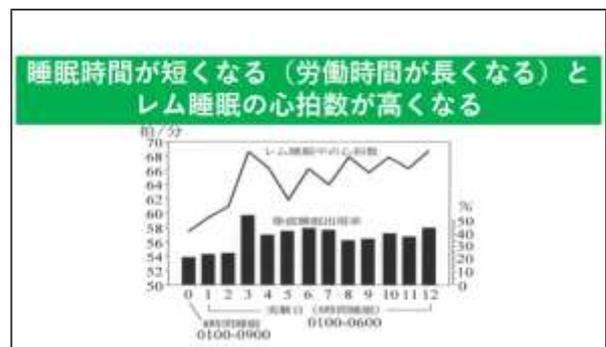
「レム睡眠」の役割の1つは、目覚めのよい寝起きの保障、2つ目は身体ストレスの解消、3つ目は情動ストレスの解消です。

人間の自律神経には、身体を賦活させる交感神経と身体を休ませる副交感神経があります。

深い睡眠の時は、収縮期血圧が下がります。これは身体を休める睡眠です。一方「レム睡眠」は、収縮期血圧と呼吸数、心拍数などすべての数値が高くなります。つまり身体を活性化して、賦活する睡眠です。それが目覚めの良い寝起きの保障につながります。

ところが左下図のように、8時間睡眠を4時間睡眠にすると、「徐波睡眠」は全く変わりませんが、「レム睡眠」は減ってしまいます。そうやって「徐波睡眠」が「レム睡眠」を抑制すると、「レム睡眠」は反発します。そうすると、心拍数や血圧が高くなるのです。普通の睡眠でも、「レム睡眠」の時は心拍数や血圧は高くなりますから、抑制されて反発し、普通の時よりも高くなってしまうと、もともと血管に脆弱性のある人などは、血管が切れて脳出血とか、血管が詰まって心筋梗塞、脳梗塞になりやすいのです。

それが本当かどうか、1997年に、1日8時間睡眠の人を5時間睡眠にしたらどうなるかを調べた実験結果があります。



8時間睡眠の時の「徐波睡眠」と「レム睡眠」の関係では、「レム睡眠」が多いのです。「レム睡眠」は、後

半に多く出るからです。

一方、5時間睡眠を12日間続けると、それが逆転します。「徐波睡眠」は、8時間睡眠の時はだいたい15～20%ですが、2日、3日経ちますと3日目に50%に上がり、その後40%ぐらいをキープしています。深い睡眠がたくさん出ているのです。

一方、「レム睡眠」の時の心拍数をみると、8時間睡眠の時は1分間58拍ぐらいですが、5時間睡眠を12日間続けると68拍ぐらいになります。

心拍数が上がるということは、血流量がたくさん出るということであり、もともと血管の弱い人は血管が切れて脳出血とか、血管が詰まって心筋梗塞を起こす危険性があるということです。

これが「過労死」のメカニズムです。長時間労働になると睡眠時間が短くなり、こういうことが起こるから、長時間労働はいけないのです。

■ 身体ストレスと情動ストレスの解消

では、精神的な疾患についてはどうでしょう。「レム睡眠」の時の筋肉の動きと眼球運動を調べてみますと、筋肉は全く動いていません。

これは、「レム睡眠」によって、身体的な「ストレス」を解消しているということです。眼球はどうかといいますと、目はキョロキョロと動いています。これは人間だけでなく動物でもそうです。

例えば、猫がゴロニャンと横になっている時、筋肉は弛緩していますが、目はキョロキョロと動いています。夢を見ているのです。実はこの夢が「ストレス」を解消しているのです。しかも、夢は悪い夢ほどいいのです。



人間の場合、「レム睡眠」は恐れと喜びを支配しています。これは、最近わかったことです。2009年にカリフォルニア大学の先生が Fear (恐れ)、Sad (悲しみ)、Angry (怒り)、Happy (幸福) の写真を使って、

仮眠後の反応がどれくらい変わったかを調べました。

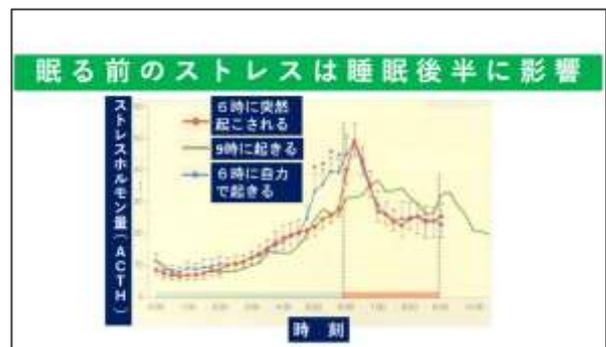
具体的には、仮眠中に「レム睡眠」があった場合は、恐れと悲しみが下がり、怒りはちょっと上がるが、喜びは大きく増えました。

一方、「レム睡眠」がなかった場合には変わりませんでした。つまり、「レム睡眠」が情動ストレスを解消し、次にくる情動ストレスのための調整をしている、ということがわかります。「レム睡眠」が足りないと、情動の中核である扁桃体が活発化してしまい、情動ストレスが解消しなくなるのです。

「レム睡眠」は睡眠の後半に出てきます。長時間労働をすると、睡眠時間が短くなるだけでなく、覚醒している間の「疲労」が蓄積しますから、それを回復させようとして「徐波睡眠」がより強くなります。そうすると、「レム睡眠」が出なくなってしまう、情動ストレスが解消できなくなってしまうのです。

もう一つ、早朝の残業が増えることがなぜ問題なのか、ということです。「翌朝、早く起きなければいけない」というストレスが「レム睡眠」を減らしてしまうのです。

1999年、ドイツでの実験結果があります。いつも7時に起きる人に「6時になったら起きてください」と言うと、「本当に起きられるかな」と思って、5時からストレスホルモンがだんだん上がっていくのです。



朝方というのは「レム睡眠」が出現する時刻ですから、そうすると「レム睡眠」が剥奪されてしまい、情動ストレスは解消できなくなってしまうのです。

以上、「1年単位の変形労働時間制」は、「疲労」の回復や「ストレス」の解消に悪影響を及ぼし、「過労死」や「過労自死」の増加につながる、大きな問題をもつというお話をしました。

「1年単位の変形労働時間制」 導入後の大学附属学校では…

全国大学高専教職員組合附属学校部部長 黒川 陽司さん



大学附属の特別支援学校に勤務しています。
それ以前は、公立中学校の美術科の教員でした。
部活動もやっていて、年間休んだのは何日くらいかな…
というブラックな学校でした。

■ 現場には馴染んでいない

「1年単位の変形労働時間制」は、私が附属にきた
時点で既に導入されていました。

最近になって全国の大学附属校で厳密に運用され
ているということがわかってきました。結論からいうと、現
場には馴染んでいないという状況です。

今年1月の中教審答申で公立学校でも「1年単
位の変形労働時間制」の導入が入っていますが、そも
そもこの話は、特別部会の議論の中で、かなり唐突に
出てきた話です。

その時、話題になったのが「国立大学の附属校では
すでに9割が導入している」ということでした。「導入して
いる＝運用できています」というような勝手な評価が出
され、実際、現場はどういう状況か、という検証は無かつ
たと思います。

それでは、実際にどのように運用されていて、どのよ
うな状況にあるのか、お話ししたいと思います。

附属学校は2004年に大学法人になりましたので、
そこに勤める教員は、公務員ではありません。それで、
公立の先生とは違って全面的に労働法制の適用になり、
労使協定を結んでいます。いわゆる「36協定」とか、「1
年単位の変形労働時間制に関する労使協定」など様々
な労使協定を結んでいます。

その職場の中で過半数の組合組織ができていればそ
の組合長、分会長がその職場の総意をもって締結者
になることができます。

私もそういう立場なのですが、そうでないところは、2
年に1回選挙などをして公平に選出する必要があります。
企業などではそんなふうにして代表者を選出してい
るそうです。

■ 実際の運用状況

年間の総勤務時間数が決まっています、勤務カレンダー
というのがあります。4月には何時間、5月には…
とあって、そこに全部枠があり、毎日の勤務時間数を埋
めていくのです。通常でいえば平日8時間×5日＝40
時間となるのですが、そこに勤務パターンをつかって、4時
間労働の日、8時間労働の日、あるいは10時間の
日というように設定します。

学期中（月～金）には、4時間、6時間などと、
所定の7時間45分より下回るということはあまりありま
せん（土曜日出勤日は4時間設定です）。

行事（校外学習や研究会など）日によっては学期
中でも7時間45分を下回る設定は可能ですが、実
質的には学期中は労働時間を増やす傾向が強いです。

附属の場合だと通常は8時間労働で設定されてい
るのですが、附属学校によっては週に1回以上8時間
以上の労働日があります。この日は教員会議の日や研
究会議の日とし、毎月その曜日については8時間以上
労働、あとは通常の8時間労働としています。

その分夏休み中に調整をして、学期中に労働時間
が増加した分を「0時間勤務」とし、「実質的に勤務し
なくてもよい」というふうに設定しているところもあります。
ただ、8月の夏休みは短くなっている学校もあります。
中学校では部活たけなわの時期で、練習試合とか各
大会などがあります。ですから0時間勤務と設定してい
ても、あとになって大会と重なることもあり、結局そこで実
質的には働いてしまう、働かざるを得ないというような状
況になっています。

その時にもし何かあったら…、例えばご自身がケガをさ
れたりして労災申請をしなくてはならなくなってしまうら、
0時間勤務と書いていたら認定されません。そうなった
時には、後から勤務カレンダーを書き直すというようなこ
とをしなければならなくなる（本来事後修正は認められ
ません）ので、「そうなりそうなところは0時間としないよ
うに」などと言われて、教員一人ひとりが勤務カレンダー

を作成しています。

だいたい、中学校では3学年分と適用除外者分の計4パターンぐらいあって、その中から自分に近いものを選んで、ということです。すごく煩雑です。

■ 現場の教職員の声

全大教のホームページの「単組交流広場」を活用して、実態調査を行いました。

ある管理職は、「安心して残業してください」と言ったそうです。何を言うとするねん！と思います。

「その制度で時間を延ばしたり縮めたりするだけでは、過重労働問題は解決できない、業務見直しが必要だ」「そもそも、その時間内に終わる仕事量ではないんだ」と、問題視する声が寄せられています。部活のことを課題に出されている方もいました。

「(変形労働時間制は) 良い」という評価を出している方もいますが、やはり実際とはズレてしまう、「仕事が非常に過密状態である」という声が多いです。

「学校には突発的な業務があるので、変形労働時間制で事前に調整したとしても、それに見合うものでもないし、それが業務改善の特効薬にはなり得るものではない」という意見もありました。

あと、休憩時間のことも問題です。「変形労働時間制」の労使協定には休憩時間を入れないといけないので、一応は書いています。休憩時間は12時15分～13時00分とか。

でも、一番忙しい時間帯です。給食指導があるとか、掃除指導をしなければいけないとか。そんな時に休憩時間がとれるのかと思ったら、実際は誰もとれていません。休憩をとってしまったら、誰が給食指導をするのか、という問題です。

私は特別支援学校ですので、むしろ休み時間や給食時間のほうが神経を尖らせる、もし発作が起きたらどうするの？とか、そんなことがあるので目が離せません。本当に形だけの休憩時間になってしまっています。

ただ、学校種によっては、「1年単位の変形労働時間制」の考え方を良し、とする先生もいるのではないのでしょうか。中学校・高校ぐらいになると、教科担任ということもあるし、休み時間を厳しくみているわけでもないので、そういう評価をする人が出てくるかもしれません。数は少ないですが、附属学校によっては学期中に0時間

勤務日を設定しているところもあります。しかし学校種全体でみたら、大多数の方は「これは合わない」と思われるのではないかと、私は考えています。

■ 教職員の過密労働をどう解消するか？

「1年単位の変形労働時間制」は労使協定を結んで運用していますが、それ通りにできているかといったら、現実的にはできていない学校の方が多いです。いまの長時間過密労働をどのように解消、解決するかといえば、やはり正規教員の増員しかないと考えています。

ただ、附属学校は「正規教員の増員を！」といっても、そこが難しいのです。公立の定数の基準を根拠にもってくるので、やはり大元の定数の改正によって正規教員の数を増やせられる、現場に合わせて増やせられるような仕組みができるように、附属学校の教員も一緒になって運動していきたいと思っています。

我々も最初は、労働法とか意味がわからなくて、「教員がなんでこんなこと学ばなあかんの」と思っていました。でも、今の状況からいうと、教員自身もそういう労働法の中身を学ぶ必要があると思います。それを知らないかぎりは、対抗軸はつけれないと思うので、組合を通じて学んでいくということも必要だと思います。

あと、附属学校も公立の改革の流れとともに、「改革をしろ」と外圧がかかっています。「附属って何でいるの？」とか。私の大学には教育学部がないので、「そういう大学に、なぜ附属学校がいるのか？存在意義を打ち出せ」というようなことを言われています。

現場では「今の研究や教育内容からさらに新しいことをしなければならぬのか」と悩み深いところでとくみを進めています。今後、附属学校自体がこれから減らされる、淘汰される可能性も高いと危機感を持っています。各地域にある国立大学附属学校のあり方もみなさんと地域レベルで一緒に考え、とりくんでいけたらありがたいなと思います。

最後に、教育予算は本当に必要だと思います。大学もどんどん予算が減らされていますので、やはり教育予算そのものをもっと増やせという要求を我々も一緒にあげていきたいと思っています。

1日4コマの授業が標準法の制定根拠 ～ 教職員定数の抜本的改善を

全日本教職員組合教育財政部長 波岡 知朗さん



最初に、6月に出された財政制度等審議会の建議について述べます。「OECD 諸国の中で最低水準の公財政支出の対 GDP 比」は、先頃 2016 年が出て、2015 年と同じ 2・9%でした。私たちは、これをせめて平均並み（2016 年 4・0%）にと要求しています。2016 年も最下位です。

それに対して、財政審は、「在学者一人当たりで見れば、OECD 諸国と比べても教育支出は高い水準にあり、公財政支出に限っても遜色ない水準」だというのが、一貫した言い分です。総量で比べても意味がないと言うのです。

これに基づく「骨太の方針」によって基準が示され、文科省が概算要求を出しました。すべての子どもたちに対する学習権の保障を投げ捨て、「児童・生徒に個別最適化された教育を効果的・効率的に実現」することで、一部の「エリート」育成には金も人もかけるけれども、それ以外には「個別最適化」という耳当たりのよい言葉で「教育の切り売り、を行って、初等中等教育に分断と差別を持ち込もうとしています。

「個別最適化」は ICT 活用なくして実現できないとして、今回の概算要求の最大規模のものは、GIGA スクールネットワーク構想です。3 年間ですべての小・中・高・特別支援学校に高速の通信網を張りめぐらせて校内全てに Wi-Fi を飛ばすそうです。そこでタブレットをつかった授業をする。3 年がかりで各 300～400 校くらいでやるのが提案されています。この背景には、情報産業界や教育産業界の要請があります。

もう一つ、今、教育界を主導しているのは、経済産業省です。「未来の教室コンソーシアム」を立ち上げて、ICT 化を推進しようとしています。

文科省はこれに対抗するために、こういうことを持ち出して、「安倍首相のいう教育にかなうでしょ」と予算を取ろうとしている。

それをまた、「働き方改革」と一緒にして説明するのです。「先生たち、大変でしょ。これは ICT がやります。遠隔教育にします」と。子どもたちの教育は一体どうなっ

てしまうのか。無責任です。

■ 教職員定数増要求の根拠

いま、ゆきとどいた教育を実現するため、教育全国署名がとりまわっています。その中には、今日のテーマになっている教職員の定数改善の要求も入っています。それとかかわって、教員の授業の持ち時間数について話します。

よく「1日4コマ」と言われますが、その大元になっているのがこの『学級規模と教職員定数』^{※2}です。1965 年、義務標準法の改正の時に書かれた本です。

この時、文部省が教員一人あたりの持ち授業時間数がどれくらいかを調べて、「少なくとも1日8時間の勤務において、その半分の4時間前後は直接の授業指導に振り向けてよいのではないかと考えられる。従って週平均24～26時間コマのスパンが守られるならば、必ずしも過重な負担とは言い難いと思う」とあります。

当時は土曜日がありましたから週44時間勤務です。その中の24コマ、1日に4コマぐらいであればいいんじゃないか、と。仮にそれを超えてしまう場合には、例えば小学校でも高学年になれば当然授業時数は増えるでしょうから、そういうところには専科教員をつける、と。そこであげているのは、音楽・図工・家庭の各教科、さらには体育・理科などの専科教員がいるならば…ということ、こういうことがもとになって専科というものが広がったのだらうと思います。

これから「教員を増やせ」「教職員を増やせ」と言う時に、義務標準法・高校標準法をどうするかということをも具体的に迫っていきたくて考えています。

義務標準法であれば、基礎定数は今のままで本当にいいのか。それを出す時に当時の文部省が何を考えてこれをつくったのか、原点に立ち返って検討する必要があると思っています。

当時は、すし詰め学級というのが問題になっていて、それを解消するために45人学級の計画を立てていました。こういうところまで遡って要求の根拠を示して、文科

省とその後ろにいる財務当局とも渡り合っていきたいと考えています。

今回、概算要求で 4235 人の定数増をやると思っています。そのうち 1000 人が英語の関わり、それから「義務教育 9 年間を見通した指導体制の支援」という教科担任制ねらいのような配置、基礎定数化を含めた数字です。しかし、自然減とその他の減で 4249 人減ります。「差し引きマイナス 14 です。これで、どうですか」。これが文科省のやり方です。この「弱々しい、態度を改めさせなければなりません」。

この本が出された頃のように、「これだけ必要だ」とキチッとやっていくことが大事ではないでしょうか。

我々も、運動の側からそのことをキチッと押していきたいと思います。「お金が無いからできないんだ」というのを突破してどうやって前にすすめるのか、みんなで力を合わせて考えていきたいと思います。

※2 『学級規模と教職員定数～その研究と法令の解説から』（第一法規 1965 年刊）は、文部省（当時）初等中等教育局財務課課長補佐の佐藤三樹太郎氏の著作。

参加者からの発言

★ 保護者の立場から

井出 里美さん・津村 冬子さん

井出 親の立場からの切実な思いを聞いて下さい。息子が小学校 4 年生の時でした。

友だちとのことで悩んでいたの、「担任の先生に相談してみたら」と言ったら、「母ちゃん、先生は大変なんだよ。毎日ケンカをする子や泣く子の話を聞いていて。それなのに僕が相談したら、先生はもっと大変になって病気になるちゃうよ。だからいいんだ、僕は我慢するから」と言いました。

息子は、毎日子どもたちと真剣に向き合い、一つひとつの問題に丁寧に対応する S 先生が大好きでした。そんな先生の大変さに心を痛め、自分の悩みを胸にしまいこんだ息子は、5 年生でお腹を抱え込んで学校に行かれなくなりました。

先生たちが過労死寸前の危機的状況にあることを誰よりも敏感に感じ取っているのは、毎日一緒に過ごしている子どもたちです。そして、子どもたちは先生に心配や悩みがあっても、危機的状況にある先生を頼ることができずにいます。

先生たちの忙しさは子どもたちの安心と安全を奪うことに繋がっているのです。

津村 うちの息子も小学校 5 年生から中学卒業まで不登校でした。

その後、定時制高校へ通えるようになった息子は、「勉強がわかるから学校は楽しいんだよ。先生は、『わからなかったらいつでも質問していいよ、先生が先に進みそうになったら、引き止めて聞いていいからね』ってしてくれるんだ」と嬉しそうに話していました。

1 クラス 30 人という少人数の定時制高校では、先生と生徒がまるで家族のような身近な関係を築くことができます。先生の言ってくれた「いつでも質問していいよ、引き止めて聞いていいよ」との言葉は、息子には何か困っても先生はいつでも聞いてくれるとの安心のお守りになり、それがあったから息子は通うことができたのだと思います。

井出 私の母は教員でした。思い出すと母は、本当に忙しかったのですが、すごく幸せそうでした。

教材もどうすれば子どもたちがわかるかを試行錯誤しながら手づくりし、学校で実践して帰ってきては「やってみたら、〇〇ちゃん、できるようになったのよ」と喜んで話していて、毎日本当にいきいきとして楽しそうでした。

でも、息子が学校に行きだしてみると、今の先生は子どもと向き合う時間がない、その前にやらなければならないことが山ほどあって、母の頃とは忙しさの質が違うんだろうなと思いました。

自分のつくった教材で子どもがわかったとなれば楽しい。そういう生きる活力になる忙しさと、上から言われたことばかりやらされ、どんどん疲弊していく忙しさとでは、全く

違うと思います。

先生たちはどんなに忙しくても子どもと向き合うこと、わかる・楽しいに繋がることをやりたいし、子どもと向き合うことが先生たちの本来の仕事であり、活力の源なのだと思います。その時間とエネルギーを生み出せる改革をしてほしいと思います。

津村 しかし、そうした今の先生たちの忙しさの本質を親たちはまだまだ知り得ていません。

署名を呼びかけても、「先生たちは公務員で守られているからまだ良い。うちの夫は民間企業でもっと過酷だよ」とか。こういう忙しさの足の引っ張り合いではなく、すべての人が幸せに、文化的で当たり前の生活が保障されなければならないということを訴えていかなければ、みんなの胸に響いていかないかもしれません。

また学校が、子どもたちが安心して毎日楽しく通える場所であってほしい。そして友だちや先生との豊かな学び合い、関わり合いを通して、人間として豊かに成長できる場所であってほしいというのは、わが子の成長を願うすべての親たちの願いであると思います。

そのためには、子どもの近くにいる先生たちが人間として大切にされる必要がある。やっぱり先生を増やして、先生たちに人間らしい当たり前の生活を…ということも

訴えていきたいと思います。

井出 私たちは先生たちとともに活動する中で、子どものことを一番に考えたいけれど、そうできない現状に自分たちも心を痛めているという先生方のナマの声をたくさん聞かせてもらいながら、親の私たちと先生たちとは悩みやしんどさ、そして何よりも子どもの成長を願うという、その思いは一緒なんだということを知りました。

だからこそ、先生方をお願いします。学校の問題、教育の問題に立ち向かう時、一人ひとりが大切にされ、子どもたちの豊かな成長を…と願う仲間として、その輪の中に私たち親を引き寄せてください。

わが子の幸せを願う親たちの思いは、ものすごいエネルギーになります。今、親たちも孤立した子育ての中で本当に悩み、苦しんでいます。そうした中で、子どもたちのために一緒に考え、行動してくれる先生たちの存在を知ることで、親たちは本当に励まされ、勇気をもらいます。

先生たちのしんどさとその背景、そして教育や学校への願いを親たちに伝え、親たちと思いを共有し、つながりながらぜひ一緒に力を合わせ、手を繋いでとりくんでいきましょう。

各地のとりくみから

★ 教育委員会も一緒に考えてみませんか！

全滋賀教組 澤 豊治さん

毎年4月から5月にかけて、滋賀県19市町の教育長と懇談をしました。最初のうちは相手にもしてもらえませんでした。現在では19市町全部の教育長が面会をしてくれるようになりました。

ただ、昨年までは、特に人事評価制度の時には、「ええやないか。先生らをこうやって指導するのは」という教育長の方も結構おられて、なかなか意見が一致するところはありませんでした。

それが本年度は激変しました。なぜかというと、「せんせい ふやそう」の問題です。19市町誰ひとりとして、こ

れを「ダメだ」と言われる教育長はありませんでした。それだけでなく、よく調べておられる教育長などは、「今のままでいったら、小学校の先生で授業の準備をするのは20分しかないやないか。中学校の先生は、もう部活をしている時点で超過勤務やないか。こんなん、おかしいやないか」と言われます。

「そうですね」と、「1年単位の变形労働時間制」の話をする、「えっ、そんなん入るのか！」とまだ知らない教育長もおられました。「保育園を送り迎えている先生はどうする？ 介護してはる先生、教育長、どうしはります？」と聞くと、「そんなの絶対入れたらあかん」と、これも全員が言われました。

去年まではなかなか意見の一致がなかったのですが、

先生が配置されていない、講師の先生がいない問題など、「これは教育の危機や」ということで、ある市の教育長は「教育長会で話題にし、県にも対応するように申し入れる」。他の市町の教育長は、「全県の市町をまわられた結果やデータを是非教えて欲しい」「教育に穴が空く」問題でも「由々しき問題だと私らも思っている」「『せんせい ふやそう』の運動は、ぜひともがんばってほしい」と言われます。

ある教育長さんからは、「組合、もっとガンバレ！お前らが増えへんから、こんなことになる」と、変な励まされ方をしました。

こんなふう意見が一致できるんだと、今年度まわってみて大きく変わったと思いました。

今こそ、お父さんやお母さん方、地域の方に打って出て、「先生たちが楽をしたいから言ってるのと違うんです。みなさんのお子さん、地域の子どものために、この問題はしっかり考えてもらわな、アカンと思ってるんです」と訴えていけば、まだまだ多くの賛同者が得られると思います。

教師の働き方改革の問題についても、教育長さんたちも矛盾を感じておられます。我々は、いわゆる業務の精選だけではもうどうにもならないところまできています。行政もそうです。

この秋の教育予算交渉では、部活問題もとりあげます。組合員の先生方のなかには部活大好きな先生もたくさん居られます。「部活をさせてあげてほしい」というような子どもや親の願いや思いもあります。

我々は「部活時間を減らせ」というような要求の仕方ではなく、教師の働き方の問題にする。運動生理学的にも、「やればやるほど効果がある」というような都市伝説的なことは、もう全然通用しない。

そういう方向から、教育委員会も一緒に考えてみませんか、という要求の出し方をしていこうと考えています。

.....

**★ 試行された1ヵ月単位の変形労働時間制から
埼教組 北村 純一さん(文書発言)**

政令市のさいたま市で今年の7月、1ヵ月を単位とした変形労働時間制の試行を行いました。市内小学校6校、中学校4校での試行です。

そのやり方は、7月の課業日のうちの4日間、それぞれ1時間の勤務時間を延ばし、22日以降の夏季

休業中に4時間分を調整するというものです。1時間の勤務延長ができない子育てや介護の事情のある教職員は、変形労働時間は求められませんでした。

勤務時間管理は教頭がするのですが、変形労働時間を行う日、変形労働時間をする教職員、時間管理が複雑になって、教頭がデータをまとめ上げるには相当の時間を要した試行だったようです。

さいたま市教育長が4月に、組合にも校長にも通告なく「変形労働時間制を行う」と発表して学校現場を混乱させ、学校名を明らかにしたのは6月も後半です。さいたま市教組は申し入れを重ねて、学校名を明らかにさせ、「機械的に試行するな」「実施後に丁寧な検証を行え」と要求してきました。

当該校のある校長は自校の教職員に対して、「変形労働時間制をやることになってしまった」などと説明しますが、実のところは、教職員に尋ねることもなく立候補したのが真相のようです。

また、実施後に当該校では全体の話し合いをさせることもなく、個々の教職員にアンケートを書かせるだけで、その際にも「来年度の予算に関わるので意識して書いてもらいたい」などと「否定的なことを書くな」と言わんばかりの説明をしたと言います。

先生方の受けとめは、学期末の7月ということで、ただでさえ勤務時間を大幅に超えて長時間勤務にならざるを得ず、1時間延びることに対する意識は低かったそうです。しかし、夏季休業中に調整をとる段になって、「調整を取る日が見つからない」「夏季休業もやることはいろいろある」と変形労働時間制の問題に気づいたそうです。

私の聞き取りした学校は、病休者と途中退職者がいるにも関わらず、代員が来ずに定数に2人も穴が空いている状況です。変形労働時間制の試行などやっている場合ではなく、しっかりと教員の穴を埋め、学期末であっても勤務時間内で普通に仕事ができる学校にすることが必要です。



教職員の長時間過密労働をなくすため、
「1年単位の変形労働時間制」ではなく、
せんせい ふやそう！