



市民の声を市政に反映

杉森ひろゆき

市議会議員 ニュース

杉森弘之後援会広報委員会発行
693号 2018年1月16日
 〒300-1235 牛久市刈谷町1-41-8
 TEL・Fax : 870-0335
 携帯 : 090-5587-7693
 Mail : sugimori@max.hi-ho.ne.jp

学校における働き方改革に係る緊急提言

教員の長時間労働の是正

第4回定例会一般質問 V

杉森議員は12月5日、牛久市議会第4回定例会で、①再生可能エネルギーによる電力自給率100%超に向けて、②「学校における働き方改革に係る緊急提言」に関して、について一般質問した。今号では②のAを掲載する。

中教審が発表

【杉森議員の質問】第2の質問として、「学校における働き方改革に係る緊急提言」について伺います。これは、2017年8月29日に、中央教育審議会初等中等教育分科会の、学校における働き方改革特別部会が発表したもの。

6月議会に続いて

私は本年6月の市議会第2回定例会の一般質問で、「公立小中学校の教員の長時間労働」について取り上げ、文部科学省が2017年4月28日に、2016年度の公立小中学校教員の勤務実態調査の速報値を公表したことを紹介しました。

今回の提言は、それらの調査を踏まえたものであり、教員の長時間労働を解決するためにさらに一歩具体化した提言であり、牛久市においても今後の教育環境の整備に深く関係するものと考え、この提言に関連して質問するものです。

看過できない状況

提言は、「教員が授業や授業準備等に集中し、教員が健康でいきいきとやりがいをもって勤務でき、教育の質を高められる環境を構築す



ることが必要である。しかしながら、教員勤務実態調査から、教職員の長時間勤務の実態が看過できない状況であり、授業改善をはじめとする教育の質の確保・向上や社会での活動を通じた自己研鑽の充実の観点からも、学校教育の根幹が揺らぎつつある現実を重く受け止めるべきであり、「学校における働き方改革」を早急に進めていく必要があると述べ、3つの緊急提言をまとめています。それは、

1. 校長及び教育委員会は学校において「勤務時間」を意識した働き方を進めること
 2. 全ての教育関係者が学校・教職員の業務改善の取組を強く推進していくこと
 3. 国として持続可能な勤務環境整備のための支援を充実させること
- の3つです。

勤務時間の管理強化

今回は特に、1と2に関して質問します。

1の「勤務時間」を意識した働き方については、①として、「業務改善を進めていく基礎として、適切な手段により管理職も含めた全ての教職員の勤務時間を把握すること。勤務時間管理は、労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会に求められている責務である。」と述べ、特に「服務監督権者である教育委員会は、自己申告方式ではなく、I



CTやタイムカードなど勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムが直ちに構築されるよう努めること」としています。この点について、牛久市では、どのような状況にあり、今後の施策をどのように考えているのか伺います。

【教育長の答弁】 緊急提言でも述べられているとおり、教職員の勤務時間管理は、労働法制上、校長や服務監督者である教育委員会に求められている責務であります。

出退勤時間の把握なし

しかし、当市においては教職員の出退勤時間について、現状では一部を除いて把握できておりません。

出勤簿については、各校とも備えておりますが、教職員が出勤した際に、押印するだけとなっております。

今後につきましては、緊急提言でも「自己申告方式ではなく、ICTやタイムカードなど勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムが直ちに構築されるよう努めること」とされていますので、現在、タイムカード導入について検討を進めているところです。校長会等の意見を聞きながら導入に向けて検討を進めてまいります。

なお、市内小中学校においては月に1回時間を決めて一斉退勤日を設けることを、申し合わせたところでこれを実行してまいります。

タイムカードを来年度までに

【杉森議員の質問】 タイムカードの導入は、市内小中学校全校にいつごろまで実施する予定でしょうか。

【教育長の答弁】 早ければ年度内、遅くとも来年度の早い時期に導入できると考えています。

東大が雇用上限5年撤廃

非常勤教職員が1万1千人

東京大学が有期契約の非常勤教職員を最長5年で雇い止めにする規則を削除する方針を決めたことが2017年12月13日、分かった。これにより、フルタイム・パート教職員ら約8千人は希望すれば2018年4月以降の無期転換が可能になる見通しだ。

無期転換逃れの東大ルール

改正労働契約法により2018年4月以降、5年を超える有期契約労働者の無期転換が可能になる。東大はこれまで上限5年ルールと3カ月間のクーリング期間を適用。改正法で3カ月のクーリング期間が認められなくなると期間を6カ月に延長するなど、無期転換逃れの規則を定めてきた。

しかし、東大側は「法の無期転換ルールと東大ルールは考え方が異なる」と、法違反を自覚していることを明らかにしていた。

2017年10月には非常勤講師3千人について、業務委託から雇用契約に切り替えた上で、雇用上限撤廃と無期転換の権利を確認した。残りの約8千人に関しても12月12日、「更新回数4回、通算契約期間5年を上限とする一律の規定を削除」する方針を学内の文書で示した。上限撤廃は、在職者と来年度からの新規職員の両方に適応されるという。

団体交渉に参加してきた首都圏大学非常勤講師組合の志田昇書記長は「今後の無期転換ルールをめぐる国立大学の対応で、東大の影響は絶大。違法な雇い止めを進めている東北大学なども、東大並みの対応を迫られるだろう」と指摘している。 **(171219 連合通信)**

