

第二百回 参議院文教科学委員会會議録第五号

令和元年十一月二十八日(木曜日)
午前十時開会

委員の異動

十一月二十六日

辞任 勝部 賢志君

補欠選任 蓮 舫君

十一月二十七日

辞任 松川 るい君
宮崎 雅夫君

補欠選任 上野 通子君
長峯 誠君

出席者は左のとおり。

委員長 吉川ゆうみ君
理事 赤池 誠章君
石井 浩郎君
こやり隆史君
水岡 俊一君

委員

上野 通子君
佐藤 啓君
長峯 誠君
三原じゅん子君
伊藤 孝恵君
石川 大我君
横沢 高徳君
蓮 舫君
佐々木さやか君
高瀬 弘美君
梅村みずほ君
松沢 成文君
吉良よし子君
舩後 靖彦君

事務局側

参考人

常任委員会専門員 戸田 浩史君

全日本教職員連盟委員長 郡司 隆文君

岐阜県公立高校教諭 筆名「斉藤ひでみ」 西村 祐二君

公益社団法人日本PTA全国協議会顧問 東川 勝哉君
中央教育審議会初等中等教育分科会学校における働き方改革特別部会前委員 相原 康伸君

日本労働組合総連合会事務局長 中央教育審議会初等中等教育分科会学校における働き方改革特別部会前委員

本日の会議に付した案件
○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(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(吉川ゆうみ君) ただいまから文教科学委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。
昨日までに、勝部賢志さん、松川るいさん及び宮崎雅夫さんが委員を辞任され、その補欠として蓮舫さん、上野通子さん及び長峯誠さんが選任されました。

○委員長(吉川ゆうみ君) 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を議題といたします。

本日は、本案の審査のため、四名の参考人の方から御意見を伺います。

御出席いただいております参考人は、全日本教職員連盟委員長郡司隆文さん、岐阜県公立高校教諭・筆名「斉藤ひでみ」西村祐二さん、公益社団法人日本PTA全国協議会顧問・中央教育審議会初等中等教育分科会学校における働き方改革特別部会前委員東川勝哉さん及び日本労働組合総連合会事務局長・中央教育審議会初等中等教育分科会学校における働き方改革特別部会前委員相原康伸さんでございます。

この際、参考人の皆様に一言御挨拶を申し上げます。

本日は、大変御多忙なところ御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

皆様から忌憚のない御意見を賜りまして、今後の審査の参考にしたいと存じますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

次に、議事の進め方について申し上げます。

まず、郡司参考人、西村参考人、東川参考人、相原参考人の順にお一人七分以内で御意見を述べいただきます。その後、委員の質疑にお答えをいただきますと存じます。

また、御発言の際は、挙手をしていただき、その都度委員長の許可を得ることとなっておりますので、御承知おきいただければと思います。

なお、御発言は着席のままです。結構でございます。

それでは、まず郡司参考人からお願いたします。郡司参考人。

○参考人(郡司隆文君) おはようございます。全日本教職員連盟委員長の郡司でございます。

参議院文教科学委員会吉川委員長を始め、文教科学委員の皆様には、このような機会を設けていただきまして、誠にありがとうございます。

私たちが全日本教職員連盟は、幼稚園、認定こども園から高等学校までの管理職を含めた教職員等から成る教職員団体です。中でも義務教育段階の教職員が多数を占めております。本日は、そういった学校現場の声から、また、私自身、現在は休職専従であります。小学校教諭であるという立場から給特法改正案につきまして意見を述べさせていただきます。

改めて言うまでもないことではありますが、現在、教職員の勤務実態は極めて厳しい状況にあり、一刻も早く手を打たなければならぬという中で、中教審において、本日もお見えになっております。連合相原事務局長、日P東川顧問を始め多くの有識者の長時間にわたる議論の下、答申がなされ、それにのっとった形で本法案が提出されたものと認識しております。

そこで、まず初めに、上限ガイドラインが指針に格上げされることについてですが、賛成であります。

学校現場では、以前に比べると、在校等時間の把握については、実施率も上がっているものの、いまだに不十分な地域や学校もございます。学校現場では、これまでタイムマネジメントをしっかりと行うという意識が管理職も含めて薄く、現在においても十分とは言えないということもあるかと思えます。実際とは異なる打刻を強要されているとか、あるいはそれを自発的にしているといったこともないとは言えません。そういった意味において、指針に格上げされた法的根拠が担保されることにより、私たち教師のタイムマネジメントについての意識改革が喚起され、あわせて在校等時間の把握がしっかりと行われるようになるということが考えられます。その上で、業務改善の内容と在校等時間をリンクさせた、可視化された働き方改革が行われなければならないと考えます。

次に、一年単位の変形労働時間制の選択的導入についてです。こちらについても賛成であります。

理由を述べます。
一点目です。

現在、各学校では業務改善が進んでおり、成果も上がっております。しかしながら、現時点では、あるいは数年以内に、通常勤務時間内で全ての業務が終了するということは現実的には不可能であると考えます。そして、現在はそのみ出た部分については何の代替もなく、どぶに捨てていくというような現状でございます。

そこで、はみ出た部分について、一年単位の変形労働時間制の導入で、直接的に業務が減ることではありませんが、中教審答申に示されているように、まとめ取りによつて、教師が日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにするという働き方改革の目的と整合するものであると考えるからです。

一年単位の変形労働時間制を導入しなくてもまとめ取りができるのではとの声もありますが、様々な事情で年休の取得を多くしている教師にとつては、また臨時的任用職員にとつては、この制度なくしてまとめ取りはできません。

二点目です。

夏季休業等においても多数の業務があり、まとめ取りができないとの指摘がありますが、だからこそ、その現状を変えるべく、夏季休業中の研修の在り方や部活動、各種大会の日程等の見直し等、業務改善が進むことが想定できます。さらに、夏季休業中の業務を学期中に移行するということも考えられますが、そうなれば、当然、学期中の業務改善にも玉突き的にその影響は波及することになり、年間を通した業務の見直しにつながるものが十分考えられます。

こういった点において、一年単位の変形労働時間制の導入は、働き方改革、業務改善の起爆剤に

なり得ると考えるからです。

私事で恐縮ですが、私は平成六年採用なんですけれども、夏の採用された当時の夏季休業中の業務予定表、夏休みのですね、空欄の日が多数ありました。その後、平成十四年度の学校週五日制の完全実施に伴うまとめ取りの廃止及び平成十四年初等中等教育企画課長通知、加えて、地域、保護者等社会の要請もあり、夏季休業中の業務は増加してまいりました。

しかし、本年六月、長期休業期間における学校の業務の適正化についての通知が文科省の方から発出され、平成十四年度初等中等教育企画課長通知は廃止されました。あわせて、一年単位の変形労働時間制の導入により、時計の針を二十年前に戻せることにつながるのではないかとというふうにも考えております。

他方、懸念の声が上がっていることも承知しております。勤務時間が延びるのではないかと、か、制度の導入を管理職が恣意的に決めてしまうのではないかと、文科省が想定していないようなひどい運用がなされるのではないかと、の指摘です。これらの指摘については、改正法が成立した場合に新たに制定することとなる文部科学省令や指針において具体的に示されるとされており、懸念されるような運用はないものと考えておりますが、不安を持っている方がいることも確かです。本法案の周知することが極めて重要であると考えます。

そのような中で、文部科学省にもお願いしたいこともございます。冒頭述べましたように、現在、各学校においては、業務改善、働き方改革が進んでおります。時間という資源をどう使うのか、どこに注力するのか、どの行事、業務を廃止、縮小するのか、そしてそれは本当に可能なのか、地域、保護者の理解は得られるのか。地域、保護者の信頼を失うようなことになれば、ふだんの教育活動にも支障を来し、ひいては子供たちにも悪影響を及ぼしかねません。まさに瀬戸際に立

ち、それぞれの判断を行っている状況です。文部科学省には、中教審答申に示されているように、社会と学校との連携起点、つなぎ役としての役割を前面に立つて具体的に果たし、変わらうと必死に努力している学校をお支えいただきたいと思ひます。

また、その中で、我々教師は、教育専門職として、学校現場の責任者であるという気概を持って、それぞれの学校において目の前にいるいとしの子のために働き方改革を実践していきたいと存じます。できない、無理だと嘆き責任転嫁するのではなく、どうすればできるかを我々自身しつかりと考え、地道な努力を着実に実行していきたいと思ひます。

最後になりますが、学校における働き方改革は、文科省、教育委員会、学校のそれぞれが主体性を持って、保護者、地域社会の理解を得ながら、まさに総力戦を行わなければなりません。本法案はそのための重要な一歩であると確信いたします。本法案の可決を心よりお願いいたします。御清聴ありがとうございます。

○委員長(吉川ゆうみ君) ありがとうございます。次に、西村参考人からお願いいたします。西村参考人。

○参考人(西村祐二君) 岐阜県の公立高校教員、西村祐二と申します。

私は、斉藤ひでみという仮名で、昨年二月末から給特法の抜本見直しを求めるインターネット署名を開始し、本日時点で三万九千五百八十八人の声を集めております。さらに、過労死家族の会の工藤祥子さんとともに、今年の九月十六日より変形労働時間制の撤回を求めるインターネット署名を開始し、本日までの二か月半で三万四千二百八十八分の声を集めております。こうした声に立脚しつつ、現場感覚を基に自身の考えを述べてさせていただきます。

お話ししたいことは、一年単位の変形労働時間

制についてです。

率直に言つて、大変憤っております。まず、これは政府の言うように教員の長時間労働を改善するための方策ではありません。むしろ、現場実感として業務を増やす可能性が大きいのです。それゆえ、大多数の教員はこれを望んでいないと考えます。また、教職の魅力を上させるものにもなりません。

ある大学生はこう言いました、今の公立学校は沈みかけた船だ。変形労働は、その船に積荷を更に積みよるようなものです。大学生たちは、国がこうした制度について話し合いをしている時点で、教員になるのをやめる、その踏ん切りが付いたと言ひます。現職の教員からも、この法律ができたから辞めざるを得ないという声をたくさんいただひています。

このような反応が出る理由は幾つもあります。例えば、開散期とされている八月は、これ実際は開散期と呼べるようなものではないんですが、仮に開散期と仮定するなら、四月、五月の疲れは八月に癒やせ、九月、十月の疲れも八月に癒やせ、一月、二月の疲れも八月に癒やせ、そういった設計です。教員はロボットではありません。確実に死者が増えます。

命令可能な時間が一、二時間増えるということも恐ろしい話です。定時が一時間延長されるとします。さて、これまで八時間分の仕事を命令されてきた。今度、その八時間分の仕事を九時間掛けてやってくださいといふことになるでしょう。勤務時間みつちり仕事が割り振られるのが学校現場なんです。これは、残業が自主的と定義され、何ら規制が掛けられていないことに大きく関係しています。ともかく、業務は確実に増えます。

今、教員倍率は下がる一方ですが、志望者が減り、退職者が増えたと更に低下します。このまま誰でもなれる職業となると、教師の質が保てません。また、定時が延ばされ、その後の残業時間で授

業準備となると、くたくたで授業の質も保証できません。精神的、時間的ゆとりのない中では、生徒がクラス内のトラブルで困っているにも十分に手を差し伸べてあげられないかもしれない。教師の質、授業の質、日常の生徒対応、公教育の質がもはや保証できませんと強く言いたい。現場の人間がこういうことを言わないといけないことを重く受け止めてもらいたい。

とりわけ不安なのは、私は高校教員ですから、部活動の位置付けです。変形労働によって部活動が固定化される危惧を表明します。附帯決議では部活動の外部化を促進させる旨が書かれてありますが、部活動を学校内に温存させるために、つまり教員に部活動顧問を命令、強制するための方策として変形労働が用いられる可能性が考えられます。学校は果たして何をするとするか、ますます分からなくなります。

私は、国のため、社会のためになりたいと思って教育公務員になりました。公務員としてこの国の行く末を案じて発言しております。私は、五十年前に制定された給特法がどのような結果をもたらしたのかと見るにつけて、変形労働が制定された後、五十年後の教育現場が不安でいっぱいです。変形労働は、国の想定を超えて必ず暴走すると思います。国がどんなガイドライン、モデルケース、指針を示しても、強制力を伴わないと歯止めにならないのが教育現場の実態なんです。この法律制定は、総力戦で挑む働き方改革の一里塚ではなく、公教育崩壊のポイント・オブ・ノーリターンだったと記憶されると思います。

そもそも、一年の中の夏の二週間の休みを自治体ごとにするかというのは、今はどうだっていいんです。十一か月の勤務をせめてほかの職業と同じようにしてくれという、それが最優先なんです。

変形労働には断固反対です。しかし、仮に変形労働が通るのであれば、せめて被害を最小限にするための五つの提案をいたします。

一、自治体の変形労働を条例化する前に、必ず

勤務実態調査を行ってください。月四十五、年三百六十を超える残業が発生した場合、導入は不可としてください。二年後に変形労働で三年後に勤務実態調査、この順番が逆なんです。

二、一日八時間労働が原則であると明記し、大幅な、年五日を超える変形が加わらないように、超勤四項目のように、こういった場合に変形労働を加えられるのか、四十時間分に相当する限定事項をはっきりさせてください。試みに、私は高校教員ですから、高校であれば、四月の新学期の新学期準備、これに六時間、定期テスト六回分、この採点で三十時間、高校入試業務で四時間、これで四十時間になります。

三、変形労働が導入されるからといって、部活動顧問を望まない教員にこれを職務命令で押し付けることができないと明記してください。それに伴い、学習指導要領からは、部活動は学校教育の一環である、これは削除すべきです。

四、授業準備も労働であると明記してください。この授業準備の時間が定時に確保されるようにしてください。

五、定時後の残業に絶対の歯止めを掛けてください。そのために、残業は管理職が命じた労働である、その責任の所在をはっきりし、上限を超えた場合は管理職に罰則を付けてください。

なお、給特法の見直しにおいては残業を労働と認めることが必須であり、教職調整額を増やすだけ、この改正は認めません。

以上です。

○委員長(吉川ゆうみ君) ありがとうございます。

次に、東川参考人からお願いいたします。東川参考人。

○参考人(東川勝哉君) おはようございます。公益社団法人日本PTA全国協議会顧問を仰せ付かっております東川と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

この度は、参議院文教科科学委員会に意見陳述をさせていただく機会を頂戴いたしましたして、大変感謝をいたしております。

日本PTAは、教育を本旨とし、特定の政党や宗教に偏ることなく、小学校及び中学校におけるPTA活動を通して、我が国における社会教育、家庭教育の充実に努めるとともに、家庭、学校、地域の連携を深め、児童生徒の健全育成と福祉の増進を図り、もって社会の発展に寄与することを目的としております。昭和二十三年に創立した本会は、平成三十年、昨年創立七十周年を迎えまして、会員規模約八百万人を擁する国内最大の社会教育関係団体として活動をさせていただいております。

今般の学校における働き方改革に関してなんですけれども、今年の一月二十五日に中央教育審議会から、前柴山大臣から発出された、新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方針についてという答申が出されましたけれども、そもそも、今回の給特法の一部改正についてなんです、働き方改革についての手段であるというふうにはまず認識をしておるということであります。

様々な参考人の皆さんが今回御意見を発出しておられますけれども、私としては、制度も大変重要なんですけれども、そもそも家庭でできることがもつとたくさんあるのではないのかなというふうに考えております。

この答申案の一番最後のページに紹介されております、「最後に、中央教育審議会として保護者・PTAや地域の方々をお願いをしたい。」というこの文章なんですけれども、ここが大変重要というふうに捉えておられて、全国でもいろいろなPTAの会員の皆様にもこれをお伺いします、なかなか伝わり切れていないといったところが大変課題だなというふうに思っております。

委員の先生方は当然御存じのことだと思いますけれども、少し御紹介をさせていただきます。このページの最後ですけれども、「中央教育審議会として保護者・PTAや地域の方々をお願いをした

い。」と。この、PTAという言葉が入っていますが、ここもそもそも当初は入っておりませんが、やっぱり社会総掛かりでやるという以上はこのPTAという文言を是非入れていきたいと思います。このように特別部会では審議をされた次第であります。お願いをしたいという強いメッセージです。

子供の数が減少する中、一人一人の子供たちが、保護者の宝であると同時に、我が国のかげがえのない宝である今ほど切実に感じる時代はない。この一人一人の子供たち全てが、未来を生き抜く必要な力を身に付け、その将来に大きく羽ばたいていく。その教育の最前線は、日々子供たちと接しながら、子供たちの成長に関わることができ、喜びが大きいといえ、つらいことがあっても、自らの時間や家族との時間を犠牲にしても、目の前の子供たちの成長を願ひながら教壇に立っている現在の教師たち。これまで我々の社会はこの教師たちの熱意に頼り過ぎていたのではないだろうか。ここが大変共感するところであります。

所定の勤務時間のはるか前に登校する子供たちのために、自分は更に早朝に出動する教師。平日はもちろん、一般の社会人が休んでいる休日までも子供たちの心身の成長を願ひ部活動に従事する教師。子供の様子を一刻も早く共有するため、仕事をしている保護者の帰宅を待ってから面談、電話をする教師。こうした中で教師たちは長時間労働を強いられており、そして疲弊している。

今回の学校における働き方改革は、我々の社会が、子供たちを最前線で支える教師たちがこれからも自らの時間を犠牲にして長時間勤務を続けていくことを望むのか、あるいは、心身共に健康に、その専門性を十二分に発揮して質の高い授業や教育活動を行っていくことを望むのか、選択が問われているのである。子供たちの未来のため質の高い教育を実現するには、保護者、PTAや地域の協力が欠かせない。この答申の最後に、学校

における働き方改革についての保護者、PTAや地域を始めとする社会全体の御理解と、今後の推進のための御協力を心からお願いすることとしたという、この文言が一月二十五日に発出されているわけなんですけれども、届き切っていないというふうに切に感じておるといったところであります。

それを受けて、柴山前大臣が後押しするように保護者向けのメッセージというものを三月に発出をされておりますけれども、私も日本PTAとしても、行政サイドとそしてPTAは、これは両輪だというふうに考えていますので、後押しするかのように、学校の働き方改革への御理解、御協力ということで、今お手元の資料、私は今顧問でございますので、会長時代、五月に全国のPTAの皆様が発出をした文書がお手元の資料でございます。

これについてもまだまだ届き切っていないと思いますけれども、社会総掛かりという以上は、保護者を含む先生方と一体となったPTAの方でも後押しをしたいというふうに思っております。

また、働き方改革といっても、現場の先生方は目の前のことでいっぱい、明日の授業の準備ですとか、様々起きてくる特別な配慮を必要とする様々な事案に追われているといったところが現状かと思えます。基本的には、学校以外が担う業務であったり、学校の業務が必ずしも教務が担う必要のない業務であったり、教師の業務だけれども負担軽減が可能な業務ということは随分精査されてきたというふうに思っております。ただ、これについては保護者の真の理解が必要になってくるということで、先生頑張っていますねというレベルではもう済ませられない事案だなというふうに考えております。

家庭でできること、生活の基礎基本、例えば挨拶や時間を守る、人の悪口を言わない、例えば学校で子供の前で先生の悪口を言わないなど、当たり前のことを家庭でやるべきだというふうに考えますし、また、先生方が保護者への連絡すること

についても、保護者の置かれている状況을考慮し保護者の帰宅後、先ほど申し上げたとおりですけれども、待つて電話すること、これ基本的には逆じゃないかというふうには私は考えます。保護者が、自分の子供である以上、当事者として学校の先生方に合わせていくというスタンスがよろしいのではないのかなというふうに思います。

教育の目的、人格の完成を目指した、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身共に健康な国民の育成を期して行うには、保護者や先生方、特に私もPTAが一体となつてこの給特法の一部改正も含めて推進していくことが必要かなというふうに思っております。時間が参りましたので、以上とさせていただきます。

御清聴ありがとうございました。

○委員長(吉川ゆうみ君) ありがとうございます。次に、相原参考人からお願いいたします。相原参考人。

○参考人(相原康伸君) ありがとうございます。連合事務局長の相原と申します。本日はこのような機会をお与えいただきまして、誠にありがとうございます。どうぞよろしくお願いを申し上げます。

まず、私は、中央教育審議会、この働き方改革特別部会に委員として参画をさせていただきまして、まさにこれ、一七年の七月から一九年の一月までという大変長期にわたる、回数も重ねた部会となりました。多くの意見を各委員が積極的に発言されたことも併せて御報告申し上げます。このように思います。

働き方改革、とりわけ学校現場を変えていくためには、一つとして教員の業務を削減していくこと、そして教職員定数の改善を図っていくこと、給特法の見直しを進めていくこと、これが対策の三つの柱であろうと、このように思い、長時間労働を着実に是正するための具体策を導き出す必要があると、このように申し上げてきたところで

す。その中でも、とりわけ給特法につきましては、特別部会の第一回目から、私の方より、教員の時間意識を希薄化させている土台にこの給特法があるのであれば、もちろん見直しの対象にすべきではないかということをお願いしてきたところです。

給特法は、教職員が働く上でのもちろん納得性の低さやディーセントワークの障害となっており、その上で、教職員の努力が報われるようにしなければ子供たちの学びの質にも影響するのではないかという懸念を申し上げてきたところです。あわせて、本来あるべき姿とすれば、給特法を抜本的に見直すことで、教員にも労働基準法三十七条を適用し、時間外労働には割増し賃金を支払うべきであるということをお願いしてきたところです。つまり、教員の皆さんが学校校務に従事している時間を勤務時間として認めた上で、時間外労働にはその対価として割増し賃金を支払うということを原則であるのではないかと、このように申し上げてきたところです。給特法の抜本的な見直しに向けた議論が必要であることを本部会を通じて指摘してきたことを御報告したいと思っております。

なお、特別部会におきましては、文部科学省から、現在の教員の残業時間、小学校の教員では年換算にして平均で約七百八時間、中学校の教員としては年換算で平均して約九百七十二時間、これ二〇一六年の調査結果を基としておりますが、ということに基づいて、労基法三十七条を仮に適用した場合の残業代の試算結果をその部会の中でも文科省より御報告されております。その結果、国と地方で合わせて約九千億円の財源が必要になるとの結果も示されたところです。教員が長時間労働の毎日を送っていることが明らかになったと同時に、現状におきましては、大変残念ながらというふうには言わざるを得ませんが、給特法の在り方そのものについての審議には一定の制約があるという点も、これも明らかにしたというふうには言わざるを得ないと、このように考えております。

ます。

二〇一九年一月に特別部会としてまとめた答申案では、給特法や教育公務員特例法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律といった法制的な枠組みを含め、必要に応じて検討を重ねることも必要である、さらには、文部科学省としては、各地での取組の進展を把握すべく、今回の議論のスタートとなった教員勤務実態調査と比較できる形で、三年後をめどに勤務実態の調査を行うべきであるとして、給特法の抜本的な見直しの具体的な着手には今回は至ることはできませんでした。文部科学省においては、三年後の勤務実態調査を確実に実施し、その結果に基づいて改めて給特法の在り方について検討を進めていただきたい、このように考えているところであります。

なお、参議院で審議されております今回の給特法改正案には、一つ、勤務時間の上限に関するガイドラインを指針として位置付け法的根拠を持たせること、そして二つ目に、一年単位の変形労働時間制の導入を可能とすることの二点が盛り込まれております。大きくこの二点について、私も連合の考え方を申し上げたいと思っております。

まず、勤務時間の上限ガイドラインに対する指針化につきましては、特別部会におきましても、時間外労働を規制するために法的な根拠を持たせ、そして実効性を確保することが重要であるという点を主張してきたことから、基本的には賛同したいと、このように思います。しかし、文部科学省の調査、これ二〇一八年ですが、それによりまして、約四割の学校でしか客観的な勤務時間管理が現在行われておりません。

その点を含めまして、まずは一つとして、全ての学校において、ICTやタイムカードにより教員が校務に従事している時間を在校等時間として客観的に把握することが重要です。二つ目として、今回指針となります勤務時間の上限に関するガイドラインで定めます時間外労働の条件、いわゆる原則月四十五、年間三百六十時間ということになります。この実効性を確保すること、これ

が大変重要となります。将来的には、全ての業務を正規の勤務時間、いわゆる七時間四十五分以内に終えられるよう業務削減を進めるとともに、管理職によりまず勤務時間管理を徹底することが重要であります。さらには、三年後に行われます文科省の勤務実態調査におきまして勤務の実態を把握し、その結果に基づきまして給特法の抜本見直しを検討することが肝要かと、このように存じます。あわせて、給特法を抜本的に見直すことで、在校等時間等を労働基準法の労働時間として把握し、さらには、時間外労働には三十七条に基づく割増し賃金を支払うこと、この五点をお願いしたいと、このように思います。

続きまして、一年単位の変形労働時間について申し上げたいと思います。

一年変形労働時間につきましては、中学校の約六割、小学校の約三割の教員が月八十時間以上の時間外労働を行っている現状のままで、繁忙期の時間外労働の時間を開散期とされる夏季休業などの長期休業中に休日のまとめ取りとして割り振ることは相当程度困難ではないかと、このように考えるところであります。特別部会におきましても、学校現場の実態を鑑み、日常的に教員の健康と安全を確保するために、一年単位の変形労働時間制が最適な解なのか、精密に精緻に検証すべきであるということ指摘したところであります。

教員が年間を通じて多忙な状況のままで期待される効果が曖昧となりますし、この制度が導入されたとしても時間外労働そのものを減らすことにはなりません。したがって、現状の働き方のままでは一年単位の変形労働時間制の導入は相当程度困難ということを改めてこどもも申し上げなくてはならないと、このように思います。

休日の増加と日常的な長時間労働の是正につながるものであること、これらを目的に、休日のまとめ取りに限った一年変形労働時間制であることが十分確認された上で、以下の七つの条件が満たされた場合にのみ、あくまでも限定的に導入すべきではないかと、このように考えるところでです。

七つの条件につきましては、次のとおりです。一つとして、全ての学校で在校等時間を把握すること、二つ目として、労使協議により精密に検証するよう地方自治体に徹底すること、そして、文科省が夏季休業中の実態調査を行うこと、そして、繁忙期と開散期を明確にすること、在校等時間を際限なく延長しないこと、教員の個々の状況を踏まえて特別な配慮を行うこと、管理職が勤務時間管理を徹底することなどであります。

民間企業におきましても、一年単位の変形労働時間制を導入する際には高度な勤務時間管理のスキルが求められるとあります。タイムカードにより客観的な時間管理が四割の学校でしか行われていないことなどを考えますと、導入するには幾つもの非常に高いハードルがあるということを確認いたしました。このように考えます。

○委員長(吉川ゆうみ君) 相原参考人、大変恐縮ですが、おまとめいただけたらと思います。

○参考人(相原康伸君) はい。じゃ、最後に一点だけ。

衆議院の附帯決議の九つ目のところだけ触れて終わりますが、三年後をめどに教育の実態調査を行った上で、結果に基づき所要の措置を講ずるとあります。政府には、三年後の調査を踏まえて給特法の抜本的な見直しを図る制度設計を求めていると、このように思います。

時間延長しました。大変恐縮です。

○委員長(吉川ゆうみ君) ありがとうございます。

以上で参考人の御意見の陳述は終わりました。これより参考人に対する質疑を行います。

なお、質疑及び答弁は着席のままで結構でございます。

質疑のある方は順次御発言願います。

○佐藤啓君 自由民主党の佐藤啓でございます。今日は、参考人の皆様、大変お忙しいところ本日の委員会に御出席をいただきまして、ありがとうございます。

意欲と能力のある人材が教師になるということ

が、日本の教育の質を維持また向上をするという観点から大変重要であります。近年、教員採用選考試験の倍率が低下するというような中で、教職の魅力を高めていくためには、もちろん様々な方策が必要不可欠ですけれども、学校における働き方改革、これも大変重要な要素であると思っております。これを早急に進めることが喫緊の課題であると認識しております。

その上で聞きたいと思っております。既に陳述いただいた内容と重複するところもありますけれども、確認も含めて質問させていただきたいと思っております。

まず、郡司参考人にお伺いをしたいと思います。

既に陳述の中でお話をいただいたんですが、今、今回、法案の中で指針をこの法律に根拠を置くということ、法律に規定すること、これまでの局長通知によるガイドラインというもののからある意味格上げがされるわけですが、これによって学校現場において意識が高まるということ、なことで陳述をいただいたと思えますけれども、改めて、今回のこの法律での位置付けというのに対してどういう認識を持っていられるのか、お伺いをいたします。

○参考人(郡司隆文君) 御質問ありがとうございます。

そうですね、現場の教師だった私の感覚からしても、先ほど陳述の中でも述べましたが、タイムマネジメントを行うというような意識がほとんどございませんでした。もうやりたい仕事をできるだけやって、それが子供たちにフィードバックできれば、それが子供たちの笑顔につながるというようなことで、際限なくやっていったというようなこともあったと思います。

そういう観点からいうと、先ほども、それも陳述の中にもありましたが、時間という資源なんだというように、どこに注力すべきかということが、自分の中で考えてどれをやっていくべきなのかということ、個人としてもそうだし、学

校としてもそうだし、どこに集中的にしっかりとやっていくのか。そういう中で、今まで常識的に普通にやってきたものをもう一度見直し、これはやめてもいいんじゃないかという判断、あるいは、そういうところに新たなこういうことを子供たちのためにやってみたいというのかというように、なるものになって、そういう意味では、指針に格上げされるということについては現場の意識改革の一つになるのかなというふうに考えております。

以上です。

○佐藤啓君 ありがとうございます。

続きまして、これも触れていただきました、賛成であるということで郡司参考人からは先ほどおっしゃっていただきましたけれども、この一年単位の変形労働時間制であります。基本的には賛成で、またポジティブな面が多いということで陳述をいただいたと思いますけれども、一方で、見かけ上の残業時間が減るだけではないのかといった指摘であったり、また、子育てをしている教師等が働きにくくなるのではないかとという懸念も指摘されているように思います。

こうした懸念を払拭して、今回の制度改正が実際に学校現場の教師の方々にとって導入して良かったなというふうな思っていることが重要だと思いますけれども、運用する上で留意しなければいけないことについて具体的に教えていただけますでしょうか。

○参考人(郡司隆文君) ありがとうございます。

見かけだけの削減になるのではないかとということについては、ある意味そういう部分もあるのかなというふうには思います。

ただ、先ほど陳述の中でも述べましたように、全員が十六時四十五分の退勤時刻に全ての業務を終わらせて帰れるという状況が来れば恐らくこの変形労働時間制を取る意味がなくなるので、それはなくなるのかなというふうに思うんですけれども、現状においては、あるいはここ数年間において全員そうなるというふうなことはなか

なか考えづらい。そうなったときに、その部分を、先ほども言ったように、今全くその代替がない中で行われているということであるならば、それをまとめ取りにできるということがどの程度可能かというのは、それこそ業務改善であったりほかの部分の努力によるところがあると思うんですけれども、どう考えてもこれは、マイナスというのは取り立ててないのかなというふうに考えております。

また一方で、子育てとかということもありましたけれども、そういう懸念の声があることも承知しておりますので、それらについては、そういうことはないのであると、個人個人カスタマイズできるものであるというところ、選択できる、個人によってできるんだというところをしっかりと書いていかないといけないのかなというふうに思います。

○佐藤啓君 ありがとうございます。

次に、東川参考人にお伺いをしたいと思います。

教師の方が教師でなければできない仕事に集中できるという、こういう環境が非常に重要だと思えますけれども、例えば登下校の見守りですとか放課後や夜間における見回りですとか、これまで学校や教師が担っていた仕事についても、保護者の方々が担ったり、また地域であったり市町村などの学校の設置者が担っていくというような、この役割分担をやはり見直していくということが必要になってくると思います。

ある意味で、これまでよりもPTAの皆さん、また保護者の皆さんの負担が増えるということもあるのかもしれないけれども、保護者の立場からは今回の学校の働き方改革に関して具体的にどのような取り組みにいかれるのか、改めてお聞かせいただければと思います。

○参考人(東川勝哉君) 御質問ありがとうございます。中教審の特別部会でも、今御指摘のありましたように、大きく三つに分けて、本来学校がやるべきことであるとかということに分けてきたわけですが、先ほど陳述でも申し上げたとおり、学校が今どのような状況にあるのかということと多くの保護者が断片的にしか知らないといったところがやっぱり一つ課題かなというふうに思っております。

そこで、例えば私どもの団体でも、教育に関する保護者の意識調査というのを経年でずっとやっている中において、例えば各小学校、中学校における学校の教育目標というのがございますけれども、じゃ、これをどの程度知っているのかという、そのような調査をしたところ、平成二十五年のケースでいいますと、大体四九%ぐらいの方が理解をしていると。経年で見たところ、五年後に更に同じような調査をやったところ、これは五ポイント減っているんですね、四五%ぐらいまで下がってきていると。違った見方をすると、半分ぐらいの保護者は理解はしているけれども、逆に言うとと半分の方は知らない。実質的にはもう少し少ないんじゃないのかなというふうに見えているわけですから。

学校がそもそもどちらの方向に向かっていこうとしているのか、例えば本校ではこのようない児童生徒を育成していきたいのか、そこにおいての業務というふうな認識をしておりますので、まずその理解がないことには、例えばこの部分については今後保護者やPTAが担っていくべき、あるいは地域の方が担っていくべきといったところもちょっと難しくなるだろうなというふうな思いです。まずは、その事前の課題の整理といったところがまず第一歩として必要かなというふうに考えております。

○佐藤啓君 ありがとうございます。なかなか今の課題の整理、そしてまた、保護者の方々が学校の向かっていく方向をしっかりと理解していただくということを全国各地まで浸透させていくというのはなかなか大変なことなのかなというふうに思っていますけれども、是非とも東川

参考人には、その後押しといいますか旗を振っていただきたいと思うんですが、現状、その辺りは、全国に広げていくという観点では今どんなふう感じているんでしょうか。

○参考人(東川勝哉君) 御質問ありがとうございます。確かに、おっしゃるような、なかなか隔々までいったところは難しいかというふうに思っております。

私どもの団体は、六十四の都道府県、政令市のPTA連合会あるいは協議会から成り立っているわけですが、この六十四名の皆様が同じような意識を今持つように、研修会ですとかあるいはいろんな研究大会等で意識の醸成というのを図っておりますので、この温度感を同じ人が持つ六十四の方々も伝えていっていただければ、少しずつでも進んでいくのではないのかなというふうに思いますし、今般の働き方改革、そして給特法の一部改正はそのきっかけになるのではないのかなというふうに思っております。

○佐藤啓君 ありがとうございます。

それでは、東川参考人にもう一点だけお聞きしたいんですが、今回のこの学校における働き方改革を進める上で、市町村などの学校の設置者がどういった環境整備を行っていく必要があるのか、行っていくためのいいのかということについて、御意見があれば伺いたいと思います。

○参考人(東川勝哉君) 子供たちを取り巻く環境がますます厳しさを増しているような、いろんなところでこの文言が出てくると思うんですけれども、本当にこの数年、ここ五年、十年は本当にその厳しさを増しているのかなと。

例えばICT教育につきましても、そういう環境整備というのが、全国の子供たちが一律にそういうものが差がなく配備されるような、そういう環境整備も必要です。だから教育予算等も含めて優先的に上げていただくような配慮があれば非常に有り難いかなというふうに思っております。

○佐藤啓君 ありがとうございます。

それでは、次に相原参考人にお伺いをしたいと思います。

今回、相原参考人も中教審の働き方改革の特別部会の委員として議論に参画をされてられましたけれども、今回この法案審議の中で、中教審の答申を踏まえて、三年後をめどに実態調査を行った上で、給特法等の法制的な枠組みを踏まえ検討するというところで、政府もこれまでの国会議論の中でも繰り返し答弁をしております。

また、先ほどの参考人の陳述の中で、給特法を前提に議論していくことの様々な限界というようなお話も伺いましたけれども、今回の法案は、やはり将来的な給特法の改正又はその在り方も視野に入れた、まずは今できることをしっかりとやるというものであり、学校における働き方改革を進める第一歩となり得るというふうに私は認識しているんですけれども、相原参考人のお考えを改めてお聞かせください。

○参考人(相原康伸君) 佐藤先生、ありがとうございます。

基本認識は一緒です。できることを全力でやるタイミングだということに思っています。ただ、学校現場の実態は相当程度困難な状況にありますので、私は、最終的には給特法の見直しに将来向けていくということが大変大事だというふうに思っているところです。

三年後の実態調査がめどとしてはつきりしておりますので、言い方変えますがこの三年間が勝負だということに思っております。最終答申の中には、答申には珍しく、ロードマップが一番最後のところに記載してあります。文科省や世論を引き付けて、いかに学校現場を良くしていくのかというロードマップが置かれましたので、それに沿って各方面で全力を挙げていく、この三年間になろうと、このように思います。

○佐藤啓君 ありがとうございます。

先ほどの陳述の中にもありました、何項目か、

この給特法が仮に今後この今の在り方で制定していくのであればこの点について留意してくださいというように点を申し上げていただいたと思いますけれども、その中で、部活動の在り方について少しお伺いをしたいんですが、やはり中学校も、そして参考人が勤めていらっしゃる高校もそうだと思いますけれども、教師の長時間勤務の一因となっているのがやはりこの部活動ということで、この在り方については中教審の中でも、将来的には部活動を学校単位から地域単位の取組にしてい

くですとか、また学校以外の主体が担うことを積極的に進めるべきであるというふうにされていますけれども、部活動の主体を学校から切り離していく、学校以外の主体が行うということ、このことについて、具体的にどんなふうに進めていくことが可能であると思っていられるのか、教えていただければと思います。

○参考人(西村祐二君) そうですね、部活動を学校外に出していくという方向は非常に賛成しております。

その上で、五時とか定時以降の部活動の指導について、引き続きやりたいという教員が担うのであれば、そこは学校の仕事ではない、副業か何か分かりますけれども、別の賃金を発生させて、学校間か若しくは複数校で一つの部活でもいいと思いますけれども、そういった学校と別の運営主体を設けていくべきかと考えております。

あわせて、教員以外にも、市民の方の中で部活動の指導を担いたいという人は、そういった何らかの主体が運営するところで、そういった市民の方もやりたい教員の方も同じだけの対価が発生するような形でつくっていくという形を模索すべきかと思えます。

○佐藤啓君 ありがとうございます。
では、最後に郡司参考人にも今の点についてお聞きしたいんですが、この部活動を学校以外の主体が担っていくということについてどんなふうにご考えていらっしゃるのか、教えていただければと思います。

○参考人(郡司隆文君) 部活動については、それぞれ運動部、文化部共にガイドラインが昨年出されたわけですが、内容については数値も盛り込まれて評価できるかなと思っております。

一方で、具体的な取組状況では、地域、学校によつて大きな差があるということは否めないというところでありますので、先ほどの話題にも出ておりましたように、また衆議院の方の附帯決議にも記されたように、一定期間後の部活の社会体育への移行等、これも一つのアイデアと思いますが、それらを明示した上で、ガイドラインに沿った部活動運営ができるような体制整備を行うことが望ましいのかなというふうに考えております。

以上です。
○佐藤啓君 ありがとうございます。
おおむね質問すべきことは終わりましたので、以上とさせていただきますと思います。

ありがとうございます。
○石川大我君 立憲・国民、新緑風会・社民の石川大我でございます。今日はお時間をいただきましたが、ありがとうございます。

また、参考人の皆様には、平日のお忙しい時間にもかかわらず、そして、今日はちよつと雨が降っているようですが、お越しいただきまして、ありがとうございます。
ただいま、それぞれ四名の参考人の皆さんから、給特法改正についての考え方、御意見を示していただきました。ここで、四名の参考人の皆さんに、まず原点に返つて、そもそも論ということでお伺いをしたいんですが、これは大臣もおっしゃっておりますけれども、完全な解決にはつながらるものではないですね。学校における異常ともいうべき先生たちが置かれている労働環境、先ほど九千億円という残業代の試算ということで、国と地方であるということ、これは、まさに私たちが学校の先生たちに九千億円分たたく働きをお願いしているといつたような、そんな状況にもあるのかなというふうに思っております。

長時間労働は正をする、そして労働環境をしつかりと守っていくためには抜本的な解決策は何なのかということをお伺いの四名の皆さんにお伺いをしたいというふうに思っています。

相原参考人さんは、給特法の抜本的な見直しについても言及されましたが、改めてその必要性もお聞かせください。

○参考人(郡司隆文君) ありがとうございます。
私たち教員は、給特法による教職調整額ということで四割をいただいているということになっております。この教職調整額、給特法ということによつて四割なんですけれども、それを含んだ大きな形で、人材確保法という中で優遇されているという部分があるのかなというふうに思っております。

人確保法においては、教員に優れた人材を確保し、もつて義務教育水準の維持向上を図るという目的であつて、それについて我々教員が我が国の将来を担う子供たちの教育という極めて重要な職にあるのだということでありまして、まさにそれらは我々教員にとつてはプライドに当たる部分でもあります。

教育再生実行会議においても、人確保の初めに立ち返つた教師の処遇を確保するという観点も含めて、人確保法、今の勤務実態と合わないという部分もあると思いますが、三年後の勤務実態調査を踏まえた上で、その人確保法という観点も踏まえた上で、どういった処遇にしていけるのかという点について、四という数字が適切なのかという点について議論していくのがいいのかなというふうにご考えております。

以上です。
○参考人(西村祐二君) 給特法の改正についてですけれども、私が訴えてきたものは、抜本的な改正若しくは廃止に該当するものです。

この抜本的な改正というのは、果たして教員は特殊な働き方であるのか否かということが非常に大事だと考えておりまして、確かに授業準備においては多少特殊性と呼ばれるようなものがある

のかもしれないというふうには思います。

ですから、その授業準備に該当するものについては教職調整額というものを支給しつつ、そのほかの業務というのは、これは時間ではつきり割り切れるものです。例えば、ホームルーム経営、これも定時までの間にやるということがまず第一になつております。特に、最近は時間管理がはつきりさせられていることがありまして、学級懇談なんかも、定時までの時間に来てくださいますねと、まずはそういったお願いをしているところなんです。そのほか、生徒対応なんかについても、まずは定時というものを意識してやっておりますので、そういった授業準備以外のものについては時間で割り切り、残業が発生するという形もいいのかと。若しくは、それだと市民の、世の中の理解が得られないというのであれば、世の中のほかの職業と全く同じようにしてという廃止の形で運営は可能だと考えております。

○参考人(東川勝哉君) 可能な限りやつぱり現場に人を増やすということ、それと、それから業務量が圧倒的に多いといったその業務量の課題を整理し、そしてそれが本来学校でやるべきことなのか、家庭なのか、地域なのかという、その教育機能をきちつと分けて考えていくこと、これが重要だと考えております。

以上です。
○参考人(相原康伸君) ありがとうございます。
教職員定数の改善、これが必ず必要です。財源の関係はもちろんだと思いますが、ここに手を着けない限り抜本対策は打てないだろうと、このように思っております。

最終的には給特法の抜本見直しにつなげる必要がありますが、時間的な問題もこれはありますので、先ほどの御質問じゃありませんが、やれるところから全力でやっていくというのがまず組立て方だろうと、このように思います。三十七条を適用して時間外しつかり払うという原則に戻るべきだと、このように思います。

○石川大我君 西村さんにお伺いをしたいと思

ます。

今回、お越しいただくに当たり、御著書「教師のブラック残業」を読ませていただきました。ここでは斉藤ひでみさんという、そういったペンネームで書かれておられるわけですが、公立の高校の先生ということで、お立場もありペンネームということだったと思いますが、本日は本名でお越しいただいたということで、これは相当な御決意、覚悟と危機感の表れだというふうに思っています、勇気を持って実名でこのように参考人としてお越しいただいたことに、心から敬意をまずは表したいと思っております。

文科省の説明では、スクールサポートスタッフやICTの支援などを導入して在校等時間を減らすというふうに言っております。しかし、担うべき業務の根本的な見直しをしなければ問題解決はせず、三年後の実態調査を待たずに対応を進めることが必要だというふうに思っております。

先ほどは、沈みかけた船に荷物を更に積みむような行為だというふうなお話もありました。今、学校現場では女性の教員の皆さんに膀胱炎が多いということも聞かれました。つまり、トイレに行く暇もないという状況です。子供を持つことがなかなかできないというふうな方もいらっしゃるようですが、西村さんは様々な教員の方の声を集めていらっしゃるかと思いますが、現場の感覚、もう少しリアルにお伝えいただければと思います。

○参考人(西村祐二君) ありがとうございます。子供を持つことができないというのは、実は私も同じであります。結婚はしましたけれども、教員になるに当たって、この後、私生活の時間なんというのとはほとんど取れないというふうに考えまして、私自身はもう子供を持たないという選択をしました。

まず、学校内にいる時間はノンストップで労働が課せられている実態があります。まずは、授業の時間ははっきりと固定されていて、そのほか、

高校だと多少の空きコマと呼ばれるものはあるんですけども、そこに会議が入り込んでいきます。さらに、ホームルーム経営、私も担任をしておりますが、ホームルーム経営ですとか、そのほか、校務分掌と呼ばれる雑多な仕事が入り込んでくる。その空き時間に入っていきます。さらに、補習なんかもやっております。勤務校の場合ですと、勤務終了五分前まで補習が行われております。

ということ、きつちりとその勤務時間内に何かしらが詰め込まれた挙げ句に、例えば授業準備といったような個人の残業はもう私生活の時間です。やってくるというふうな扱いになっております。ということで、私自身も私生活なく授業準備に追われている、若しくは授業準備すらできずに部活顧問に追われているという教員の悲鳴がたたくように聞いております。

○石川大我君 今の西村さんの子供を持たないという選択をしたというこの言葉、非常にショッキングだというふうに思っております。

また、お話の中で、教員はロボットではありませんというふうなお言葉もまた重いというふうに思っています。四月、五月の疲れを八月に癒やせと言われても厳しいというのは非常に理解はできると思っています。例えば、睡眠時間、毎日三時間だ、よと、だ、しかし月末には二十四時間寝ていよというふうな言われても、それではやっぱり疲れは取れないわけですから、まさにこのまとめ取りというのはなかなか難しいものがあるというふうに思っています。

夏休みはこのまとめ取りというのはまず可能でしょうかというお考えをお聞かせいただきたいというふうに思っています。そもそも、英語、道徳など、本当に授業の増加により夏休みも短くなっているというところで、私の事務所でも調べまして、東京のある区の教員の皆さんにお話を聞きますと、非常に、四十日間の夏休みが三十五日になつていたりとか、休日は五日間と決まっている、開庁日は三日あるんだけれども、日直はいくつか

るが仕事のある先生は自由に登校しているという実態があるとか、プールの指導、三者面談、もちろん。あと、新任者研修なんかも就任二年目まで三日間あったりとか、中間研修が主任十年目まで五日間。あと、免許の更新の話もありましたが、十年ごとに五日間あると。様々な時間がありますね。様々な時間がある、実際に夏休みにもまとめ取りなかなか難しいんじゃないかというお話もありました。また、夏休みにもまとめ取りをしたとすると、今年度年休がまた取れなくなるんじゃないかという懸念もあるんじゃないかというふうに思っています。

先生たち様々な事情を抱えていて、自分の取りたいときに休みを取りたいという方もいらっしゃるかと思います。文科省の変形労働制のモデルでは十一日しか年休が取れないということになっておりますが、この辺り、現場の実感はどうでしょうか。

○参考人(西村祐二君) そうですね、まず年休について先に言わせていただきますと、確かに平均的に十日、十一日間ぐらいいしか年休は取れないという実態かなと思います。その中で、変形労働制によつてさらに休日、休暇ですか、それを付与するよと言われたところで、二十日間の年休を消化できていないのに、三十日間年休あげるよと言われても全然うれしくないというのが実態であります。

夏休みにもまとめ取りのような状況をつくることのできるかどうかというところですが、仮に夏休みのまとめ取りの状況がつくれたならばそこで年休が消化できるわけで、まず変形労働制は要らないなと思っております。

それから、私ですと、夏季休暇は四日間ありますけれども、もう結局、自宅で授業準備をしているんです。お正月は実家に帰ったことがないです、この八年間。冬休みは冬休み明けの授業の準備をしております。それは、仮に夏休みに強制休日設けられても、その後九月から十二時間、十三時間のエンドレス労働があるわけで、なるべく

その負担を夏休み期間中にやっておきたいという、そういった実態です。

ですから、厚労省がガイドラインで言うように、この変形労働制は恒常的な時間外業務がないことを前提とするというのは、今私は身にしみて、あつ、確かになと思っております。

○石川大我君 ここからは相原参考人にお伺いをしたいというふうに思っております。

先ほど陳述の中でも、民間においても一年単位の変形労働時間制を導入する場合には高度な勤務時間管理のスキルが求められるというふうに述べられました。具体的にはどのようなことなのでしょう、お知れずでしょうか。

○参考人(相原康伸君) ありがとうございます。一年単位の変形労働時間制は認められているものです。認められているものですが、変形と名が付く以上、原則から離れることを意味するというふうに理解した方がいいというふうに思います。それが一点です。

高度な勤務時間管理ということからすると、導入時の納得性が働く現場でどのように保たれるのかという点の一つ。もう一つは、運用時において実態把握がしっかりとできる環境が整っているのかという点の一つ。そして三つ目には、フォローアップをし、改善し、働き方をより良いものにしていくというこのサイクルが回るようになっていくかどうか、これが高度な管理ということに私は理解しているところです。

○石川大我君 ありがとうございます。

先ほど郡司参考人のお話の中でも、タイムマネジメントの意識改革が必要で、異なる打刻、これは審議の中でもお話がありましたけれども、やっぱりどうしても先生たち、時間をもう上限決めて守りなさいというふうな言われたら、勤務時間の中で打刻をして更にまた仕事をするというふうな状況もあるんじゃないかなというふうにも思いますし、また、先ほど郡司さんのお話の中でも、際限なくやっていたという先生たちの実態、これは善

かれということをやっていたんでしようけれども、なかなかそこら辺の高度な管理というものが必要になってくるということがよく分かりました。

一年単位の変形労働時間制ですけれども、民間事業所が導入する場合は、これは労使協定が必要とされています。例えば、三六協定を結ばず、労働基準監督署に届け出ることを怠り、従業員に対して時間外労働をさせた場合ですけれども、これは労働基準法違反として六か月以下の懲役又は三十万円以下の罰金という罰が科せられることになっていきます。こうした仕組みが必要な理由というのは何だというふうにお考えでしょうか。

○参考人(相原康伸君) ありがとうございます。時間外労働の上限は月四十五時間、年間三百六十時間でありまして、この一年単位の変形労働時間を導入する際には、月が四十二時間、年間で三百二十時間というふうに厳しく限定されております。一年という長期にわたる期間を設定するということは、労働者の健康と安全確保、これに向けて負荷が大きいということが労使協定を義務付けられているその背景にあるというふうに理解するところです。

日々の疲れは一日一日で取っていくということが原則かと、このように考えます。

○石川大我君 まさに、おっしゃられました日々の疲れは一日一日の休息で取っていくということ、非常に大切だということに思っております。給特法改正の審議において、文科省は、休日のまとめ取りのために一年単位の変形労働時間制を導入する場合には、勤務時間条列主義にのっとり、労使協定ではなく条例によって導入するというふうに答弁をされておりますけれども、この辺りについてどのようにお考えでしょうか。

○参考人(相原康伸君) 今先生からありましたとおり、給特法改正案のその審議においては、労使協定ではなく条例により導入するというふうになされておりますけれども、本来は民間と同様に労使協定を締結した上で導入すべきだということに考え

ますが、ただ、地方公務員法において労使協定を義務付けるところまでできないのが現状だということにも理解しております。

したがって、先ほど申し上げたような職場段階における幾つものハードルをもって対応していくというのが今定められるぎりぎりの対応なのではないかなと、このように考えているところなんです。

○石川大我君 正規のいわゆる労使協定ということでもなくとも、現場の中において具体的にどのような協定のイメージというのができればいいかなというのがありますでしょうか。

○参考人(相原康伸君) 日々の安全と健康を確保するという意味では、先ほど申し上げたように、ICTやタイムカードの設置というのは、これがなければ時間算定できませんので、働く上においての意識を高める。これ、ちよつと先生に失礼な言い方になるかもしれませんが、学校の教職員の皆様方の意識も変えてもらわないと、これ何ともならないんです。献身的な努力は私も本当によく分かります。働く方をみんなに変えていくという共通の目標を持つていく。

ICTやタイムカードがなくても健康安全配慮をできている先生は多くいるのもこれ現実なんです。一方、毎年五千人から心を痛めて休職されている先生方もおられるわけなので、この実態を見通すわけにはいきませんから、徹底的な現場での話合いと、話合いの結果がしっかりと形に、協定は求めませんけど、できませんから、だれど、形に残って振り返るものがない中でもここにある、エビデンスがあると、こういう協議はしたよね、話合いたよねというものが学校現場に記されないと、戻る場所がないというのは大変問題なんじゃないかなと、このように私は思います。

○石川大我君 私の友人にも、夢を持って教職に就いた方もいます。そういった友人ですけれども、そういった彼とちよつと飲みに行こうよというふうな話もあるわけですけど、そんな中で何時に会えるのと言いますと、普通、働いている方

したら七時とか七時半に会えるわけですから、いや、まだ終わらない、まだ終わらないと言つて、結局会えるのが八時半とか九時ぐらいいなると、やつと昔の教員している友人に会うと。そこで、じゃ、乾杯だという話になるわけですけど、そうすると、彼はお酒を飲まないんですよ。いや、僕はビール飲むよという話なんですけれども、じゃ、何でお酒飲まないの、前まで飲んだじゃないかという話をしますと、いや、あした朝早いからお酒飲めないんだ、平日はお酒は飲まないんだという、そういったような状況にもなっているということ。

先ほどの西村参考人からもリアルな姿を聞かせていただきました。本当に教員の皆さんの置かれている厳しい現実をお知らせいただいたと思っております。

変形労働時間制の導入には極めて高度な勤務時間管理の技術が必要であること、基本的な時間管理の概念さえできていない現状の教育現場にこれらを持ち込むことの非現実性、そして、労使協定がないままこれらが進められていることの危険性が改めて明らかになったと思えます。この辺りをしっかりと議論して、しっかりと担保していく仕組みが必要だということに強く感じております。以上で私からの質問を終えたいと思えます。

参考人の皆様、ありがとうございます。

○高瀬弘美君 公明党の高瀬弘美です。四人の参考人の先生方、今日は本当にありがとうございます。この学校現場の働き方改革につきましては、その進め方については様々御意見はあるかと思えますけれども、働き方改革は必要だということでは意見は一致しているのではないかとこのように考えます。

この働き方改革におきましては、まず何よりも管理職であります校長先生ですとか教頭先生の意識改革が必要となつてまいりますし、また、今、相原参考人からお話ございましたように、管理職だけではなく、職場にいらっしゃる全員が同

じゴールを共有して、業務削減をしなければいけないということと、またタイムマネジメントをしっかりとやらなければいけないという意識を持つていただくことが大事ではないかと思えます。

そういう中におきまして、四名の参考人の先生方にそれぞれ伺いをしたいんですけれども、例えばこの管理職の意識変革という面につきまして、考えられるのは、例えば研修、リーダーシップ講座ですとかそういうものを考えられると思えますけれども、管理職に向けてどういうことを行っていくかという業務削減とかタイムマネジメントの面において意識をしっかりと持っていたらけるようになるか。また、管理職に限らず、一般の先生方におかれても、業務削減しなければいけない、またタイムマネジメントをしっかりとやらなければいけないという感覚をどうすれば御理解を職場でしていただけるのか。それについて、それぞれのお考えを聞かせていただきたいと思います。

また、東川参考人と相原参考人におかれましては、学校現場に限らずとも、これはいろんな労働の現場で必要なことだと思いますので、他の産業の例でも構いませんので、うまくいっている好事例ですとかリーダーシップの意識改革、また働いている方の意識改革という面において、何かアドバイスいただければと思います。

○参考人(郡司隆文君) 管理職を含めて学校の中での意識改革を行っていくにはどういったことが必要かということかと思えますけれども、本当に地道にやっていくしかないのかな、特効薬はないのかなと思っております。

これまで、先ほど申し上げたように、時間という概念が結構希薄だったもので、そういうものについてしっかりと研修すると。また、研修する時間もないと言われてしまえば身も蓋もないのですけれども、そういうふうになつてくるんだと。そういう法制が今度できたんだとか、そういうガイドラインができてくるんだというところから現場では分からない。目の前のことに、子供たちの

ことに精いっぱい、そこまで目が届いていないという教員もたくさんいます。そういうことをしっかりと周知徹底していくことがまず第一歩なのかなというふうに考えます。

とは理解をしています。
また、例えば鍵の開け閉めも管理職に任せられているということから、やっぱり先生方が一番早く来て一番遅くまで残っているという、この仕組み自体を変えていかないとなかなか難しいのかなという感じがします。

○参考人(西村祐二君) まず、管理職のタイムマネジメント意識についてですが、これはやはり給特法の下では難しいというふうに考えております。というのは、定時を過ぎて教員が残っていたとしても、これは皆さんが好きでやっていたに帰っていただきたいと思います。心苦しいですが、まあそのような扱いにしかならないですね。ですから、この現に発生している残業というのはいずれの責任にあるのか。一義的に管理職の方だと思いますけれども、その管理職の責任で発生しているんだという法体系に変えなければ私は五十年たっても変わらないと考えております。

一方で、民間企業に関しては、例えば大企業とそれから中小企業というのは全くその運用が変わってくると思いますし、それから、特に、まあ零細企業という言い方は正しいかどうか分かりませんが、これに関しましては、言っている場合じゃないというぐらいやっぱり仕事をしないと明日の御飯さえないところもあると思いますので、なかなかこれが当てはまらないといったところはありますけれども、多分に意識改革しかなければならないかなというふうに考えています。

さらに、教員の意識についてですが、世の中これだけ言われてきていますので、教員の意識は変わっていくような可能性はあるのではないかと思います。

○参考人(相原康伸君) ありがとうございます。管理職も長時間労働になっている実態が今ありますねというのが一つです。

ただ、やはり残業代が発生しないということがネックでして、私は二十代は全然別のことをやっていたんですけども、残業というものはなるべくやっちゃいけないものだという意識があります。特に、命じられた業務については、もう可能な限り早く、定時までに終えなければいけないという意識でやっております。そういうところから、この給特法の体制というのがどうしてもいつまでもネックになるのではないかと考えております。

それと、周辺の理解が必要だというふうに思っています。保護者の皆さんの中には、学校の先生には残業代が付いているというふうに思っている皆さんが六割強おられますので、周辺の皆さんの理解も大変重要だと、このように思います。

○参考人(東川勝哉君) ありがとうございます。いろんな御発言があった中で、早く帰っていらつしやる先生もいることも事実で、その一方でやっぱりエンドレスに近い状態で現場に残っていらつしやる先生もいると。それを束ねる管理職の校長、副校長、教頭先生が非常に大変だということ

続きまして、郡司参考人にお伺いをしたいと思います。

様々、スクールサポートスタッフの活用ですとか部活指導員の活用、またICTも含めて、この四十五時間以内に何とかしていくためにありとあらゆる手段を使っていくことが大事だということと議論を進めていくことが、具体的に郡司参考人がお考えになる、どういう業務が大幅に見直していくことができるようになるというふうに現場にいらつしやる感覚として思われているらつしやるか、少し例をいただければと思いますので、お願いいたします。

○参考人(郡司隆文君) ありがとうございます。現場感覚でいいますと、全日教連、うちの団体の方で全国調査を行って、まだちょっと公表はしていないんですけども、例えば作文とか絵画のコンクール等への出品の削減、これについては平成三十年度から今年度に至るまで倍以上削減しているよという学校が増えていたり、登下校の指導の負担軽減とか給食費の公費化、学校行事の見直し等々、どの項目を見ても進んでいるという状況もあります。まだそれが十分ではないという部分もあるかと思えますけれども、現場ではそういうのが進んでいるのかなと思っております。

また、こういうふうな項目立てするものとは別に、やはり学校独自でいろいろ行っているもの、削減というのがこれは大きいかなと思っております。具体的なことでも申しますと、先ほど管理職のお話も出てきましたけれども、これはとある例なんですけれども、毎朝七時半に、校長先生のお話なんですけれども、七時半に校門に立つて子供たちを迎えているというふうな状況があります。これについて、もうこういう御時世だし、やめるというふうな話も出てきたんですけれども、ところが、その校門の通りを隔てた向かい側の商店のお店の店主が学校評議員でございまして、今度来た校長は朝も立たないみたいで、そういうような評判が立つたら先生たちにもあるいは学校にも悪影響を与えてしまうことなので、自分はいは我慢して立つというふうなこと。そのような、

何というのかな、地域との摩擦みたいなものが至る所で見られていて、いま一つ踏み切れないというふうなところもございいます。

このような状況からなるべく脱出できるように、教育委員会や文科省がまさに前面に立つてというか、つなぎ役の役割を果たしていただければ、そうすると随分進むのかなというふうに考えております。

○高瀬弘美君 ありがとうございます。

今大事な御指摘いただいたというふうに思います。もう一つ、委員会の議論の中で進んできております話として、先ほど郡司参考人の方からもお話あったんですけども、やはりこの法案の議論が進む中で心配な点もあるというふうに認識しております。

例えば、先ほど来ありましたけれども、タイムカードを恣意的に打刻させられてしまうのではないかと。これについては私も大臣に質問させていただきまして、大臣の御答弁の中で、そういうことがあつてはならないけれども、仮にあつた場合には厳しい罰則をもつてそういうことには対処していくということも答弁の中でございました。

また、実際そういう虚偽の打刻をさせられるような現場にいる先生たちがしっかりと相談できる窓口を明確化していくことも大事だというふうに思っております。それについては文科省からの答弁の中で、人事委員会もしっかりとやっていきますし、また文科省の中にも体制をきちっとくつて、どこにも相談に行けない方がいないようにやっていくというふうな御答弁もありました。こういうことをしっかりとやっていくことと大事だと思えますが、それにプラスして、これも郡司参考人にお伺いしたいんですけども、どうしても学校の現場というのは、校長先生いらつしやる、教頭先生いらつしやる、ほかの先生たちいらつしやる中で、時には閉鎖的な空間になりがち

そういう中で、先ほど申し上げたような働き方改革の面においていろいろな問題が生じてきましたたときに、管理職ではない先生たちにとって何か助けとなるようなサポーターですか、今申し上げました人事委員会でお話聞いていただくとか文科省省に相談窓口があるとかいうことも大事なことでと思いますけれども、先生たちが働き方について孤立しなくて済むような何らかのサポーター、助かるものがあれば、そういうものも是非とも御意見見いだきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○参考人(郡司隆文君) 文科省の方にも窓口をということでありますけれども、やはり教育委員会レベルでもそういうものがあるといひのかなと思ひます。教育委員会と学校の風通しを良くする中で、様々そこで意見交換したりとか、あるいは、我々もそうですけれども、ほかの団体さんともいらつしやいますが、教職員団体があります。そういう窓口を使つていただけたらいいなというふうにも考えております。

○高瀬弘美君　ありがとうございます。

済みません、人事委員会のことだけ述べましたが、文科省の答弁からも教育委員会にもしつかり相談窓口をというお話ございましたので、しっかりとそれが体制としてきちつと機能するように見ていきたいなというふうに思います。

続きまして、東川参考人にお伺いをしたいと思います。

先ほど来いろいろな参考人の皆様から、学校の先生の勤務の実態を保護者の方、PTAの方、地域の方含めてしっかりと御理解をいただく必要があるというお話がございました。私もこれは本当に大事な点だと思っております、なかなか、先ほど学校の先生に超過勤務の残業代が出ていると思っていられしやる方が六割いらつしやるというお話もありましたけれども、やっぱりそれくらい教師の先生の勤務実態というのは一般の方にはなかなか御理解いただけないというのが今の現

この先生の働き方改革、学校で進めていく中においては、やっぱり保護者の方、PTAの方、地域の方にしっかりと理解をしていただく、何を目的としてこの働き方改革をやるのか、それによって学校現場はどういうふうに変わっていったら、保護者の方々にもこういうところはやっていただかないといけないというのがしっかりと伝わっていくというのは大事だと思うんですが、これを、先ほど来話になっていますが、どうやってきちっと周知をしていくか。

東川参考人が会長のとくに出版された文書も拝見いたしましたけれども、こういう文書、今、保護者の方というのはもう共働きで皆さんお忙しくされていて、なかなか一つ一つに時間を多く割くことができないという現状もあるかと思いますが、そういう方々に対してこういうメッセージをきちつと受け取っていただくために、PTAとしてどういう活動を今後されていく予定であられるか、また、文科省を始め政府としてどういうことをやっていくようにすべきであるか、この点、御示唆をいただければと思います。

○参考人（東川勝哉君） 御質問ありがとうございます。

例えば、私ども日本PTAという相当大きな組織ではあるんですけども、ここが一遍にぱつと発出をしましてその八百万人に一気に行き渡るかというと、かなりハードルは高いかなというふうに思いますが、ただ、その風は起こす必要があるかなという意味で先ほどのような文書を出出をさせていただいたということであります。

例えば、私ども日本PTAの代表者だったり役員レベルの皆さんと文科省の皆さんとは時折意見交換もさせていただいたりということで、そこは両輪だというふうに思っていますので、させていただいていると。同じような意味で、各地方協議会あるいは自治体の首長さんとその代表者、私どもの代表者が同じような議論をしていくことも更に重要でしょうと。それから更に言いますと、

その学校長とあるいは学校の管理者とそれぞれ
のPTAを中心としたその代表者の皆さんの意見交
換をする場、これは特に重要なことというふう
に思っています、プリントなど配付物が子供経
由で勝手に届いたとしても、それを忙しさからな
かなか見ていただいていないという、そういう
保護者の方も多数いるのは十分分かってい
るんですけども、ただ、その数ですとか、そ
ういう発出をしていただく機会創出は、継続
あるいは頻度を増やしてやっていただく必要
があるかなというふう

学校サイドから見ますと、相当な発出をしていただいていると思うんですね。ただ、それが見られていないという現状もこれはこれで課題かなというふうに思います。特に、先ほど申し上げた学校教育目標は、学校や学校長が例えばホームページ等で発出しておりますけれども、多分閲覧のログを見ても多分少ないかなというふうに思いま

すし、また、いじめ対策基本法に鑑みたいいじめ防止基本目標ですかね、こういったものも学校においては定められていると思うんですけども、これも見られていないという現状があると思いますので、それを見てくださいというメッセージを、私ども日本PTAもそうですけれども、地方の自治体でつくられていますその連合体の会長や幹部の皆さんが発出をしていただくという、そういう活動が中心になってくるかなというふうに思います。

ただ、今回のその働き方改革の法案に關して、世の中の世論形成というのはやっぱり大きな部分かと思ひますので、保護者が当事者意識を持つていくには、あつ、うちのこの子たちを話しているんだなというような、平易な言葉で伝えていくような、そういう活動も必要かなというふうに思つております。

○高瀬弘美君　　ありがとうございます。なるべく分かりやすい平易な言葉で伝えていくことの大事さ、本当にそのとおりだなと思ひながら伺いました。

今お詫伺いながら、改めてやつぱり学校と自治体、首長さんも含めて、地域とそして保護者の皆様と一体となつてやつていかなければいけないなということを実感いたしました。その今日いたただいた御意見をしっかりと念頭に置きながら、今後の委員会の質疑にも臨んでいきたいと思ひます。

今日は、四名の参考人の先生方、大変にありがとうございました。

終わります。

○梅村みずほ君　日本維新の会の梅村みずほと申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は 大変お忙しい中で、郡司参考人、西村参考人には学校現場の声を届けてくださり、また東川参考人からは保護者の意見を届けていただきまして、そして相原参考人からは教育現場のみならず広く社会の働く現場からの声を届けていただいております。本当に心から感謝を申し上げます。

〔委員長退席、理事赤池誠章君着席〕

私は新米議員で、議員歴今五か月目といったところなんですけれども、その前までは普通のワーママでございました。けれども、子供を二人持ちまして、何とか日本の虐待といじめ、これをなくしたいという一念で議員になった次第でございます。

いじめや虐待をなくすためにはどうしたらいいかと考えたときに、やはり学校現場と家庭の疲れを取り除く、その必要があると思っております。そして、やはり家庭と学校が疲れているから子供が出す小さなサインに気付いてやれない、そういうことがやはりこういう数字となつて、いじめ、虐待、不登校、部活が、少子化なのに物やサービスがこんなにあふれた日本で増え続けていく、そのように思っております。なので、まさにこの学校の働き方改革にメスを入れるというのは、この日本という国の国難を乗り越えていく大山だと思っております。

そして、この学校現場の疲労を取り除くという点では、やはり部活、こちらはまだ先ほどから皆

さんがおっしゃっているように問題が大きいところだと思っております。日本の部活というのはすばらしい文化で、例えば海外、ヨーロッパなどを見ますと、本当に学校と部活を切り離した現場というものがありません。もうクラブチームに任せしめて、学校では部活ではなくもうクラブ程度、小学校のクラブ程度にしているというところもあるかと思えます。けれども、日本はこの部活が熱心で、先生方が学業外ではあるけれども熱心に力を子供たちに投じてきたということで、たくさんの方が生まれ、感動も生まれ、もはやこれは日本の国力にも直結していると思うところでございます。

ただし、これだけ学校の先生方が、先ほど西村参考人からもありましたけれども、望まない部活の顧問をさせられて疲弊している先生、大変多くいらっしゃると思います。そして、その疲れて子供たちにもやはり目を配れない、耳を傾けてやれないという状況になってきましたら、ここに切り込んでいくよりほかがないと思っております。

そこで、四人の参考人の皆様にそれぞれお伺いしたいのですが、この部活を学校から完全に切り離す、欧米のように地域に任せるといような形で学校から完全に切り離すというの極論としてあると思います。一方で、外部指導員や合同チームなどをつくって、完全に切り離さない形で何とかという策もあると思います。どういった部活動の在り方が好ましいか、現段階で率直な御意見をお聞かせくださいませ。

○参考人(郡司隆文君) ありがとうございます。非常に部活については難しい問題だと私たちも思っております。これまで学校が果たしてきた部活動でのその教育的意義、これは非常に大きいもので、これがあるとき突然ばつさりと切ってしまうというのは、これは乱暴なのかなというふうな本心に思っております。ただ、様々な業務が膨らんでいる中で、なかなかそれも難しい状況になってきたときには、片目では子供たちの方を見ながら、片目では自分たちの職務の負担も見ながら

やっていかなきゃいけないのかなど。そうなったときに、やっぱりそれぞれの地域によってやり方というのが違ってくるのかなと思えます。

例えば、部活動の指導者を外部に求めるとなるとしても、その指導者が潤沢にいる地域あるいは潤沢にいるような競技とそうでない競技、地域もございまして、やはり子供たちのやりたい、頑張りたいという気持ちも一方で捉えつつ、その地域の実情の中でどういう形がその地域、学校では望ましいのかということとをそれぞれのところで模索していかなくてはいいのかなというふうな思っております。

済みません、答えになっていないかもしれませんが、

○参考人(西村祐二君) 部活の意義というのは、確かに私も重々分かっているところです。

私自身、演劇をずっとやってきたものですから、教員になったら演劇部やたいんだよねみたいにして言われてきたんですね。確かに、やりたくてやったことがあるんですけども、楽しいんです、すごく楽しいんです。家に帰ってもシナリオのことを考えていたりとか、そうなるべくと、授業準備で本当は費やすべき、歴史の教員ですけれども、授業準備に費やすべき時間をもう部活に変えていってしまうんですね。そのときに私が思ったのは、ああ、自分は一番やりたい演劇部の顧問だけはやっちゃいけない。本来やるべきことを見失ってしまうというふうにして感じました。

実際に、あるベテランの教員が、ある教科をもちろん担当しているわけですけど、私はこの教科で人を育てることができなかったからこの部活で人間を育てるんやと言っているというふうな、実際そういうことも起きてくるわけですね。何を優先すべきかというのは非常に分からなくなっていると思います。それは、学校内に部活というものがある限りは。

今、部活動がどうなるのかという心配の声もありますけど、守らないといけないのは部活動では

なく、教育課程内です。この教育課程内が崩壊している、崩壊しようとしている中で、まずはちよつと部活をおいておいて、教育課程内を立て直す。そのためには、やはり完全に外部に切り離すということを経験しないといけないと考えております。

○参考人(東川勝哉君) ありがとうございます。そうですね、両面あるのかなというふうに思います。ある部活をやりたいとてその学校を選んで進学していく児童生徒も当然いらっしゃるし、それから、先生方もそういう指導がやりたくて教員になったという方も一方ではいらっしゃるって、これはきれいに一元的に整理はなかなか今は難しいだろうなというふうに思います。

また、行き過ぎ、練習行き過ぎによるものから心身共に非常に厳しい状況に置かれる児童生徒や、あるいは指導者もいらっしゃることも考えますと、やっぱり今は何が課題なのかということの整理しながら、この時代に合ったやり方というのを模索する、そういう時代なのかなというふうな思っています。

一元的に切り離すのは今の段階では難しいでしょうけれども、行き過ぎは是正した方がいいというふうな考えております。

以上です。

○参考人(相原康伸君) ありがとうございます。中教審の部会を通じて感じたことは、学校に求めるものの多さが、物すごい多いなというのが分かってきました。学校への期待ももちろんあるんですけど、下手すると知らないうちに学校現場の仕事を増やす方に回っている場合があるということも、企業だったたり個人だったたり各団体だったたりということももう一回気付かないといけないというふうに思います。それからすると、求める以上は、企業でも団体でも個人でも父兄でも私どもでもいいんですけど、役割を果たすというのがギブ・アンド・テークの関係で学校とないと、求める以上に何が学校にできるのかという文化を日本の地域に育てていかないと、学校だけに求めるの

はちよつと難しいと思いますね。したがって、部活動も、指導員やスポーツ庁のガイドラインなんかが出ていますから、それらを基にして、みんなで地域を支えるというまづ意識と文化を育てるといふきっかけにも今回していかなきゃいけないんじゃないかと私は思います。

○梅村みづほ君 四人の参考人の皆様、大変に貴重な御意見をありがとうございます。

今の質問に対するお答えと、そして皆さんの今日の委員会の最初からの御意見全てを聞いておりまして、もう皆さん、一つ一つの言葉、おっしゃるとおりだな。だからこそ、すごく難しい問題になっておりまして、それこそ最も難しい分野の一つである教育現場で働き方改革がなされれば、民間のどの業界でもこの改革が指針となっていくような改革も進んでいくのではないかなと思っております。

部活動なんですけれども、私も、切り離したときのメリット、デメリット、やはり学校と連携していくときのメリット、デメリットというのがあろうと思っております。切り離したら切り離したで、じゃ、財力のある人はほとんど私立に行くと、部活動もできて学校の勉学のサポートもできてというふうな私立受験を助長させるような感じになってもいいないし、やはり教育の平等というのが国の責任ですので、どういう形を取っていったらいいのかと本当に悩まながら、今回賛成ボタンを押すのか反対ボタンを押すのかというのを考えている次第でございます。

とはいえ、関係ない話と思われるかもしれないんですけども、私、議員を志したきっかけが、ある先生の一言でございました。息子が小学校に通っているんですけども、その学校で開かれまして保護者向けのセミナーで先生がおっしゃったのが、子供さんにもしチャレンジャーしてもらう人になつてほしいね、お父さん、お母さん、あなたたちがまずチャレンジャーじゃなくてはいけませんねと言われたんですね。そこで、日本の教育どうなっているのかなと思ったとき、よし、チャレンジャー

てみよう、子供に背中を見せるんだということでも、無謀にも選挙に立候補したという背景がござい

ます。選挙に出ますと、これを言うと、また党から何か一言言われてしまうかもしれないですけれども、ぼつと出てきたもう落下傘と俗に呼ばれる候補だったんですけれども、それは、党内の支えていくべき市議の方や府議の方や、きつと反対意見の方もいらつしやったと思いますし、誰やねん、この人という人は、応援しづらかったところを全力で応援していただいて、私は無名の候補者から当選ができたわけです。

〔理事赤池誠章君退席、委員長着席〕この教育現場の働き方改革においても、まずは、大臣、文科省がこういうプランでいきましようというふうに出してこられて、反対意見もつとも、問題だらけで、私も先日米から本会議の登壇でもかなり厳しい質問を大臣に対してもぶつけてまいりましたが、もし決まった暁には、全力でこれ、自分の立場でやるべきことをやっていかなくてはいけません。それこそ、相原参考人が先ほど決まったらできることを全力でやるというふう

に言っていられしやいましたけれども。改めて、皆様、参考人の方々お一人お一人に、もし、ここにはこういう条件が欲しい、こういうことがなされない限りは無理だと、いろんな御意見があるかとは存じますが、もしこれが仮に通った場合には、皆様それぞれの立ち位置でどのようにアクションを起こしていけるのかということをお聞かせくださいませ。

○参考人(郡司隆文君) ありがとうございます。まさに学校現場で起きていることですので、私たちはそこで、まあ私は今休職専従ですけれども、毎日そこで勤務しておる当事者として、まさに責任を持って、じゃどうすべきなのかというものを、自分の業務に関すること、あるいは学年に関すること、学校に関すること、あるいは部活動に関すること、自分の住んでいる市町村で行っている様々な行事的なものとかもたくさんあります。

す、そういうものについて、どうなんだろうというものを全部棚卸しして、見直して、優先順位を付けてやっていくという作業を行い、それを仲間とともに主体的に対話をしながらどうすべきかというのを模索していく、結論を出していくということをやっているかなんかやいけないのかなというふうに思っております。

以上です。○参考人(西村祐二君) これが通つたというのは、この給特法改正案がという。(発言する者あり)

先ほどから申していますとおり、この変形労働時間制の導入というのは全く必要ない、むしろ悪影響をもたらすものだと考えております。

私は、本日は働き方改革を進めたいんです。そのために文科省や政府と一緒に同じ目標を向いていると思っていんですけれども、現場実感からしたらもう真逆な、何でもかんでも出てきたのか分からないようなものが出てきてしまっています。この暁には、引き続き、各自自治体の中でこれが本当に教育現場を救うものになるのかどうかというのを考えていき、変形労働が四十七都道府県で通らないように訴えていかなければいけない。ここに私は時間を費やさないといけないんです。これがなかったら、もつと国と心を一つにして学校の働き方改革を何らかの形で進めていけたと思うんです。なぜこんなことをするんでしようかという思いでいっぱいなんです。

○参考人(東川勝哉君) 改めて、教育機能がそれぞれ学校、家庭、地域で違うということをこれを機に訴えていく必要があるかなというふうに思っておりますし、多分に教育に関することは学校で全てやっていたらいいというふうな意識が、先ほど残業代も出ているんじゃないかと六割ぐらいの方は、保護者がそう思っているということも含めて、やっぱり学校の現場の意識改革も当然ながら、並行して家庭の意識改革のきっかけとなればいいかなというふうに思っております。

○参考人(相原康伸君) ありがとうございます。

繰り返すんですけど、三年後には実態調査が入ります。この三年間を、学校現場がどうこの時間を生かすのかというのが大変大事だというふうに思っております。

別な言い方すると、勤務実態が管理できる手法をしつかり、クオリティー上げるんだとか、学校の先生の意識をもちろん変わっていただくとか、管理者意識変わるんだとか、様々なあるんですけど、学校それぞれが自らの実力値を評価、判定する期間、そして改善につなげる期間というふうに具体的に振っていかないと、目標を立ててやっていく必要があるんじゃないかと、このように思っています。

○梅村みずほ君 ありがとうございます。

私は議員という立場ですので、皆様にお聞かせいただいたからには私はどうするのだということもあると思いますが、私も今、賛成ボタンを押すのか反対ボタンを押すのが悩ましいところなんですけれども、まずは通つたら全力で協力してあらゆる方向で成功に持っていく、それでも駄目だったら、あるいは問題をぶつけて大臣が動いてくださらないとかなったら、もう野党としてその使命を懸けて引きずり下ろしたりということも野党の責任だとは思っているんです。ワンチームでやっていくという必要があるのかなと皆様の御意見を聞きながら思った次第でございます。あとは、やはり変形労働時間制だけでは全く改善されないんだ、それどころか、より疲弊していくんだという御意見もたくさんあるかと思えます。

そこで、もう一つ、ここに切り込めば確実に先生方の負担を減らせるよねというところ、例えば給食費の徴収であるとか、ICTをもつと導入したら採点も楽だよと、そういった部分。確実にここを改善したら先生たちは楽になるなと思われる点をそれぞれ一言ずつお聞かせいただければ有り難く存じます。

○参考人(郡司隆文君) 様々な、例えば文部科学省が行うべきこと、教育委員会が行うべきこと、学校が行うべきこと、様々なあるんですけども、例えば文部科学省にお願いしたいことというところでいいですと、例えば先ほど出ましたような部活動に関しまして、各種スポーツ団体との大会日程等、そういうものの調整とか、そういうものについてお願いできれば、それは確実につながるのかなというふうに思います。また、これは話合いが始まったところではございますが、免許更新講習についても、それぞれ各委員会で行っております研修と抱き合わせにしたいなというふうなことで、これも確実に負担軽減につながるのかなというふうに思っています。以上です。

○参考人(西村祐二君) 先ほどからの繰り返しになりますが、中高においては、部活動を切り離せば、これ超勤のほとんどは解決すると私は思っています。ですから、その覚悟をどうしていくか、将来的にはなく、もう今すぐにでもそちらの方向に市民、いろんな英知を交えて考えていけば、解決の糸口があるのではないかと考えております。

○参考人(東川勝哉君) 私は、PTA、保護者の立場からということでお話をさせていただきますと、先生方の業務量の多さの要因になっているところは、やっぱり保護者対応であるとか、あるいは、基本的にはこれ家庭でやっておいてほしいというところが学校の現場でなされてしまっているというところにおいて業務時間が、勤務時間が長くなつていたり過重労働になっているところもあるというふうに思いますので、家庭でやるべきことをいまい度家庭でというふうなメッセージを今を機に強く発信していくことが重要だと、繰り返しになりますが、思います。

○参考人(相原康伸君) ありがとうございます。私が三年、この三年間が勝負だというふうに申し上げているのは幾つか理由がありますけど、一つは、来年四月から学習指導要領が全面改訂になって、全面実施で、働く教員の皆さんの業務負担がもう一回増えていくという、こういうバクトルが今もう現実に見えています。

したがって、この三年間の中ではある意味逆風が、業務を減らしていくことからすると、増えるというベクトルがもう一回目の前に出てくるわけなんです、この段階においては、学校現場において働く人たちの声を管理者がよく吸い上げる、コミュニケーションするというのが徹底的に大事だと思えますので、働き方改革の上では学校現場のコミュニケーションの充実強化が不可避です。

○梅村みずほ君 ありがとうございます。本当に貴重な御意見をいただきました。

本日は、教頭先生になりたがる人がいない、激務であるからだという問題ですとか、校長先生の資質を上げるためにはとか、いろいろ聞きたいこともあったのですけれども、皆さんのお言葉一つ一つをそしゃくして、私も自分の中の解答に向かつて考えてまいりたいと思います。

本当にありがとうございます。

○吉良よし子君 日本共産党の吉良よし子でございます。

本日は、四人の参考人の皆様、長い時間にわたって貴重な御意見伺わせていただき、ありがとうございます。

教員の長時間労働の是正が喫緊の課題である、これはもうここにいる全ての皆さん共通の認識だと思われます。一方、大臣は、今回の給付法改正案、特に変形労働時間制については、総労働時間の縮減にはつながらないと答弁をされているわけです。それでは意味がないんじゃないか、むしろ問題が大きいのではないのかという思いを持つわけですから、改めて、この教員の長時間労働を是正する、総労働時間を縮減するという目標を達成するために優先して取り組むべきは何なのかと、変形労働時間制がその答えなのかどうかという点について、四人の参考人の皆さんから意見を伺いたい。変形労働時間制が総労働時間縮減のために優先的に取り組む課題だと思うのか、そうでないのなら、それは、やるべきことは何なのか。できれば一言ずつ端的にお答えをい

ただければと思います。よろしくお願いします。

○参考人(郡司隆文君) では、一言でということなので。

最優先かと言われれば、そうではありません。一番最優先すべきは業務改善だと思います。以上です。

○参考人(西村祐二君) 変形労働時間制は本来に必要ななく、壮大な無駄だと思っております。そうではなく、やはり業務を減らす、そして人を増やすために、時間外の部分が一体どういう扱いなのかというこの給付法の抜本的な見直しについて議論すべきだと考えます。

○参考人(東川勝哉君) きっかけになるという意味では、この変形労働制、一年単位の変形労働制は、ハードルが高いにしても取り組むべきかなというふうに考えています。

○参考人(相原康伸君) 休日のもとめ取りという仕組みに魅力を感じる先生もおられるかもしれません。これは全くは否定できませんが、健康安全配慮は日々の中で培っていくというのが私は原則であろうと、このように思います。

○吉良よし子君 優先して取り組むべきは変形労働時間制ではないというのが多数の意見だったかと思えますし、そのほかにやるべきこともたくさんあるというのが実情だと思われます。

先ほど来、西村参考人からは現場のお話聞かせていただいている、大変これは重大だと思わ入ることも教員の業務を増やす可能性が大きいとの指摘があったかと思えます。私もこの同様の懸念を持っているわけなんですけれども、それ具体的にどういうところなのかというところ、むしろ今文科省がやっていることを鑑みると、新学習指導要領などで授業時数が増やされているとか、若しくは全国学力テストや教員免許の更新制など、負担が増やされることばかりが進められていっているわけですが、こういったものを削減するということがもうより一層必要になってくるんじゃないのかと思ったりするのですが、現場にい

て西村参考人はいかがお考えか、その点について、業務削減の辺りについてお答えいただければと思います。

○参考人(西村祐二君) まず、変形労働によって業務が増える問題というのは現に発生しようかと思えます。八時間分の仕事が終わらずに、今三、四時間の残業が発生している。今度九時間になったときに、命令できる一時間が増えるということ、何らか命令される業務が発生するかと。

若しくは、そういった業務が、そういった命令が発生しないようなこともあるかもしれませんけれども、そういった場合に、結局その後の残業時間というのが全く規制が外れているような状態にあります。そうなってくると、結局残業時間というのは残ったまま、総労働時間は全く変わらないか若しくは増えるかという、減ることはないということをお伝えしたいです。

さらに、国に対しては、学習指導要領の問題。学習指導要領が増え続けたという問題がありまして、二十年前からほとんど仕事が増えてきたんじゃないかと言われている一つの証左になるのかなと思うんですけど、これが二十年前の学習指導要領です。(資料提示) それが十年前こうなりまして、十年前から今回にかけてこうなりまして、この間、人もまた教育予算もほとんど増やされてこなかった現状かなと思います。ですから、今後学習指導要領をいかに削減していくのか、これはもう十年を待たずに五年後に削減するというようなぐらゐの姿勢を見せてくれたら、また現場からの信頼を獲得できるのかなと思えます。

○吉良よし子君 業務削減といったときに、現場任せにするんじゃないかと、文科省が主導でやるべき仕事があるということがよく分かったお話だったかと思わします。

また西村参考人に続いて伺いたいと思うんですけど、先ほどお話の中で、授業準備をやる時間というのは、もう現在の学校の勤務時間の中ではほとんどないんだと、結局、自分のプライベート

トな時間をそこに費やすことになってしまっているというお話もありましたし、また、最初のお話の発言の中でも、この授業準備をちゃんと労働だと、労働時間だと明確にして、それを定時に確保できるようにしていただきたいとの発言もあつた。これも本当に重大な問題だと思わします。

参考人は日々授業を大切にされて、十分な準備が欠かせないと努力されていると伺っているわけですから、じゃ、実際にはこの授業準備、どのくらいの時間が必要なのか、どのような思いでその準備に当たっておられるのかお話をいただきたいです。また、この変形労働時間制を導入されることとなつたらその時間どうなつてしまう懸念を持たれているのか、その点も併せて伺えればと思います。

○参考人(西村祐二君) ありがとうございます。先ほど部活の話なんか出ましたけれども、生徒に対して一日六時間の授業が、一時間一時間が物すごく目をきらきら輝かせるような時間を提供できれば、それだけで学校生活の満足はあるのではないかと考えております。そのために私は私生活の時間も授業準備をやっておりますが、大体平日一時間から二時間、土日も六時間から八時間やっております。岐阜に住んでおりますけれども、名古屋に買物に行こうなんというのはいくつ一年に一回もあるかないかぐらいのものです。本当に、常にか学校の仕事をやっているというのが現実であります。

もう一つ何か質問が。

○吉良よし子君 済みません。じゃ、併せて、変形労働時間制によってその授業準備の時間が逆に削られてしまう懸念があるのではないのかという指摘もあつたかと思わしますが、その辺についても伺えれば。

○参考人(西村祐二君) 変形労働によって、今、私は、じゃ家に帰って二時間頑張つてあしたの授業準備しますとなつていますが、定時が延びて、学校の中でやらないといけない業務が増えてへとへとになつて家に帰ると、今まで二時間やっ

た授業準備をもう今日は一時間でいいかというふうに、私もそうなると思います。ということ、これも授業の質が下がることはあっても上がることはないんだということをお伝えしたいです。

○吉良よし子君 まさに変形労働時間制で定時が延びることによって逆に授業の質が下がるようなことがあつては、もう本末転倒としか言いようがない事態だということがよく分かったと思うわけです。

相原参考人にも幾つか伺いたいと思うんですけども、そもそもこの変形労働時間制、現状では導入するのは困難ではないかというお話が最初にありました。連合で行われた教員の勤務時間に関する調査結果というのを読ませていただいたんですけれども、勤務日平均五十二時間、週休日で平均三・二時間働いているとの結果だったということです、つまりは上限ガイドラインの遵守が変形労働時間制の導入の大前提とするならば、この連合の調査結果を見ても、今の勤務時間を十時間以上削減しなければもう導入できるような状態にないと思うんですが、やはりそういうことでよろしいのか、聞いた実態もあれば併せてお答えいただければと思います。

○参考人(相原康伸君) ありがとうございます。

今委員がおっしゃったような勤務実態調査の結果は既に出ております。それを前提にしたときに、変形労働時間制の導入については、様々な職場段階でのハードルを設けていかないと現実的な導入というのはなかなか相当程度困難な印象を持ちますというふうに申し上げたのはそれらの背景からです。ただ、休日まとめ取りということに魅力を見出す先生がおられるかもしれないということ自体は個々人の判断ですので、そのこと自体は私は否定できませんが、導入における条件は相当程度厳しいものがある、若しくはそれがないと導入しにくいんじゃないかということをまとめて申し上げた次第です。

○吉良よし子君 やはり、現状、導入するには相当なハードルがあるというお話だったかと思

ます。

あわせて、やはりこうした高度な管理も必要だと、変形労働時間制を導入するにはというお話もあつたわけですが、これも、やはり、つまり勤務時間の把握、正確な把握ということが、これも大前提になると思うわけです。

一方で、先ほど来ありますとおり、学校現場ではタイムカードの導入が進んでいないとか、若しくはタイムカードが入っていても時短ハラスメントと呼ばれるような虚偽の記録の実態が蔓延しているなどの話を私も聞いているわけですが、参考人の方でその辺りについて聞いている実態などありましたら、また、時間管理把握の必要性について、あれば伺えればと思います。

○参考人(相原康伸君) ありがとうございます。

今回の答申の中で私が前進だということふうに思っている点は、在校等時間を把握するということとを明記した点です。この態度をはっきりさせたことは大きな前進だということに思います。ただ、そのツールと背景が整っていないというのが今の委員のおっしゃっているところなので、それが完備されない限り浮いた話になっちゃうなというふうに思っているところです。

あと、高度な管理というのは、変形労働時間の点などという、育児や介護でしたり配慮が必要な教員を除外した上で実施するということが前提になってきますから、日々が延びますので、このところについてきめ細かい管理ができていかないと、一人一人の働く人たちに目線を落とさないと本当に難しい制度なのだというのもよく理解された方がいいと私は思います。

○吉良よし子君 高度な管理の必要性ということのお話ありましたが、重要な指摘だと思ふんです。結局、育児や介護をしている教員が現場にいて個別の配慮をするといった場合に、要するにその一人一人の教員の状況に合わせて、それぞれの管理を管理職がやっていたかきかないかという話になるわけですね。となると、変形労働時間制といながらも、それ導入した場合には、

結局その管理職、学校現場の校長や副校長の業務の負担が相当に増えるのではないかと懸念も出てくるわけですが、それについて、もしよろしければ郡司参考人、業務増えると思うかどうか、また、現在、管理職、管理職もいらっしゃる組合だ何つていますので、また現時点で副校長がとりわけ長時間労働、長い状況になっていると思いますが、その点についても伺えればと思いますが、いかがでしょうか。

○参考人(郡司隆文君) 変形労働時間制を導入したときに負担が増えるかどうかということ……(発言する者あり) あつ、管理職の。

基本的にはマネジメントするわけですから、今まで全くやっていなかったものをするわけですから、それは増えるに決まっているのかなと思います。

以上です。

あと、何でしたか。

○吉良よし子君 多岐にわたって申し訳ありません。

改めて、現状の副校長が、やはり勤務時間とリわけ長くなっている現状があると思うんですが、その今の管理職の勤務負担についても併せて伺えればと思います。

○参考人(郡司隆文君) そうですね、教頭、副校長というのは、主に地域との窓口になる業務が非常に多いのかなというふうに思っております。そういう意味で、先ほど校長のお話をさせていたいただきましたが、そのような観点から、地域とのものであつたり、校内についてももちろんなんですけれども、業務改善をしていかなきゃいけないというの、それは当然なのかなというふうに思います。

○吉良よし子君 要するに、現状も管理職はとて業務が多くて長時間労働になっている。更に変形労働時間制で高度な管理が必要となる新たな業務が付加されるとなれば、それは教員のみならず管理職にとっても多大な負担になる懸念のある制度だということが明らかにしたことだと思

ております。

西村参考人にもまたもう一度伺いたいんですけども、文科省は、この間、教員不足も問題だということをしきりにおっしゃつていて、今回の給特法の改正によってそれが解消されるのではないかと、それで教職の魅力が一層発信できていくのではないかと、そのような答弁もされているわけなんですけれども、一方で、参考人からは、この変形労働時間制を入れることこそが教職の魅力を更に失わせるものだということをお話がありました。これ重大な指摘だと思ふんです。

改めて、この教職の魅力とは何なのか、今その魅力を失わせてしまっているものは何なのか。教員志望の学生の皆さんの声、聞いていらっしゃるようでしたら、そういう声も紹介していただければと思います。よろしくお願いします。

○参考人(西村祐二君) やはり自分の人生を懸けて人の人生に向き合うという、これは何物にも代え難いです。そのためには、やはり私生活の時間に自分が充実した時間を過ごして、こんなところ旅行に行つたよですとかこんな経験したよというのを生徒に伝えていって初めて人というのは成長していくものだと感じています。それが、今は私生活も含めて本当にゆとりのないような状況に置かれている中で、そういった魅力の部分というのがなかなか感じられないようなこともあるのかなと思います。

大学生たちに聞いても、やはり、何でこんな変形労働時間制なんかやろうとしているのという、政府は改善する気がないんだと感じています。すとか、それから、そもそも大学生というのはブラックな職場というのすごく敏感になっている。就職先を決めるに当たって、まずはそこがブラックかそうでないかのチェックをする。そういう中で、やらなければいけないものでもうきゅうきゅうになっている教育現場というのは、仮にそういう人と人との触れ合いを通じて自分も成長できるとか、そういう魅力は現にあ

るとしても、それを上回るだけのマイナスが強いんだということだ。

大学生がとにかく最近いろんな声を上げてくれていますので、一点紹介しますと、現段階でも労働環境が悪いとされているのに変形労働時間制の導入は論外だと思います、ブラック企業、ホワイエ企業、無給の職業選択における大きな決定要素であり、職業の選択肢が非常に増えてきている中、教員が選ばれないのは至って自然だと思います、こういうふうに言っております。

ですから、まずは、この私生活を奪われてやらないで、業務でいっぱいになっているという、ここに向き合わなければ、夏休み十分にゆとりがあるという、教職だけはこういった特殊なすてきな部分があるよということを幾ら強調されても、もう倍率は回復しないと思います。

○吉良よし子君 ありがとうございます。

夏休みをちゃんと取れるようにするというのは、どの職場においても当然のことだと思わなければ、それができていない今の教員の職場が異常なわけであって、それを正すためにやるべきは、やはり変形労働時間制でまた更に現場に負担を課すということではなくて、やはり文科省主導で業務を削減するとか教員を増やすとか、やるべきことはあるんじゃないのかなということを改めて感じましたし、そのことも引き続き審議の中でただしていきたいと思います。

今日は、四人の皆さん、ありがとうございます。

○船後靖彦君 れいわ新選組、船後靖彦でございます。

本日は、御多忙の中、郡司参考人、西村参考人、東川参考人、相原参考人の皆様にお時間をいただき、委員会で御意見を聞かせていただきますこと、誠にありがとうございます。

まず、教育現場におられる郡司参考人と西村参考人にお伺いいたします。

この間の給特法の審議の中で大臣の答弁をお聞きしておりますと、一年単位の変形労働時間制を

採用しても、そのことで直ちに教員の業務量、長時間労働が縮減されるわけではないが、業務改善と併せると夏休み期間などでまとめて休みを取りやすくなるという御説明だったと理解しております。

しかし、多くの教員から、現在でも夏休み期間中に休めない、五日連続で休むことも難しいという声が多く届いております。

教員の働き方改革が夏休み期間中にまとめて休むという形で提案されていることへの評価、そもそもそれが可能なのか、あるいはどうしたら可能となるのか、改めてお伺いしたく存じます。

○参考人(郡司隆文君) ありがとうございます。冒頭の意見陳述でも述べさせていただきましたように、確かにこの一年単位の変形労働時間制の導入をもつて業務が削減されるものではありません。私がそれに賛成する理由ですが、また改めて

になってしまいますけれども、現状においては、十六時四十五分勤務が終了するというのは現実的に不可能である、それ以降の時間については捨てている状況にあると。これを積み上げて夏休みの長期休業中にまとめ取りをできるようにすれば、これはマイナスはないというふうに考えております。

それが実際にできるようになるにはということ御質問があったかと思うんですが、例えば、文科省については、先ほどもありましたように、部活大会の日程等々ですね、制度設計をしていただく。教育委員会においても、様々なことで行っていた研修、あるいは研究指定、あるいはプールの管理の在り方など、様々なことであるのか。学校においても、これまでの補習や〇〇スクールのような、小学校だとそんなこと等を行っているわけなんですけれども、そういうものがどうなのか。部活動の在り方、日程、練習日はどうなのか。プール指導、あるいは任意の研究団体での研修なんというのたくさん、任意とはいえ、ほぼ強制みたいな、そういうものもたくさん入っております。そういうものも思い切って

見直していくということにつながっていければこれができるのではないかなというふうに思います。もちろん、それぞれ、できない、無理だ、どの程度できるかというところに応じた変形労働時間制を設定していただければいいのかなというふうに思っております。

以上です。

○参考人(西村祐二君) 夏休みのまとめ取りについては、それはあったらあるにこしたことは、可能であればそれがあつたらいいことではないんですけれども、それよりも、今優先すべきは何かということをお伝えたいです。

私は岐阜市に住んでいるものですから、県立所属ですから岐阜市が行っている十六日間の閉庁日というのが適用されているわけでは決まてないんですけれども、やはりすごく評判がいいです。それは、十六日間のうちで本当は取れなかった年休をどんどん消化していつて、ここで長期休みをつくっていく。若しくは、年休を使わなくても、もし夏休み後の授業準備をしたければ、その期間中、静かな学校の中で自分の授業準備や自己研さんやということも行っていく。確かに、何も反対する理由はないんじゃないかなというふうに思っています。

それが変形労働時間制となってくると、変形労働時間制の場合は、何か同じように見えて実は全然別物で、その夏の休暇の代わりに十一月月間の業務が実は増えるんですよ、まあ、本当に確実に増えると思います。増えるんですよ、その部分がありますので、もし、その部分をきちっと説明した上で、こういった夏休みのまとめ取りについてどう思いますかと教員に質問してもえれば、多くの教員はこれに疑問を持つと思います。

ですから、長期閉庁期間という形で今の制度でもできる、それについてはかなり高い支持が得られているということが分かっていくわけですから、変形労働時間制という何が起きるか分からないうようなものを導入するよりも、現制度の中でや

るべきだと考えます。

○船後靖彦君 代読します。

ありがとうございます。因果関係は分かりませんが、私は四時間睡眠を続けた結果、ALSを発症しました。個人差はありますが、三時間睡眠を続けるような生活をしていたら、ばたばたと倒れる先生がおられる可能性が高いと感じます。その辺りはどうお考えでしょうか。郡司参考人、西村参考人にお伺いいたします。

○委員長(吉川ゆうみ君) 船後靖彦さん、恐縮です。最初の質問は四人の参考人に御質問でしたか。(発言する者あり) お二人で。はい、済みません。

じゃ、お続けください。

○参考人(郡司隆文君) 四時間とか三時間睡眠というの、もうかなりきつい状況だろうなということとは想像に難くありません。

ただ、この変形労働時間制が想定しているのは、恐らく多くの教員が、現状でも少なくとも過半数の教員がまだ学校に残っているであろう一時間程度が週三日程度、しかも忙しい時期に限りということですので、そこまでこれを導入することによって勤務が大変になるということはないかな。その四時間、三時間ということにならないために、我々それは別にしつかりと業務改善はしていかないとけないのかなというふうに思います。

以上です。

○参考人(西村祐二君) 様々な御意見あるんだなと思ったのが、八時間でも帰れない状況であるから、はみ出した部分をどこかで補填するんだという、そのような考え方もあるんだと今日すごく勉強させてもらったんですが、そうなるってすると、結局十一月月間の長時間労働はもう放置、諦めてくれと、これはもう現状維持なんだということ宣言してしまうことになります。

五十年前の教育現場は、もつとゆとりがあったと聞いております。働き方改革は五十年前の教育

らの率直な御意見を伺いたく存じます。

○参考人(郡司隆文君) ありがとうございます。

本場に現場は今非常に厳しい状況にあるという認識を持っております。子供たちの健全な育成というのを学校は担っていかなくちゃいけない、そのために、今後、持続可能な学校指導、運営体制を構築していかなくちゃいけない、まさに中教審の答申に書いてあったとおりだと思います。

そのために業務改善をしつかりと行い、何に注力していくのか、あるいはこれまでの慣習で行っていた業務をもう一度しっかりと見直して、子供たちのための本場に学校になるように我々もしっかりと現場の責任者としてやっていかなくちゃいけないというふうに思っております。

以上です。

○参考人(西村祐二君) 働き方改革は非常に大事だというような認識を多くの教員が共有できているのかどうか、これは正直不安なところであります。というのは、結局、この働き方の問題の責任がどこに所在するのかというのは非常に曖昧なんです。

今後、国が、では給特法改正案定めました、条例で設けてくださいとなったときに、今度は自治体の責任に、自治体が定めるも定めないも、ここで定めたら自治体の責任ですよというふうになるのかなと。今度、教育委員会の方は各学校で話し合ってくださいねと、もしなつたといいます。そうしたら、各学校の中で決めたことということで、教育委員会も学校の方に責任を投げてくるのかなというふうに思います。今度、学校の中では、来年度の一年間の年間スケジュールはこんな感じですよと、これは、今年と同じように行事もたくさんありますけれども、皆さん、これでよいですかと言われて、なかなか意見が上げにくいような職員会議の中で、五秒、十秒で、はい、では決まりですと、来年もこのスケジュールで、どうか皆さん、ぎりぎりまで頑張ってくださいというような形で、これは皆さんが職員会議の中で了解していただいたものですからと。今度は、管理職から、

ともすれば一人一人の教員に対して責任が投げられていくような現状、それが現状なわけです。ですから、誰のせいでも、何のために私はこんなに働いているんだろう、そして疲れて静かに消えていく、辞めていくというような実態ですね。

この責任がどこにあるのかということも給特法の問題を考える上ではつきりしていただくということが非常に大事かと思っております。

○船後靖彦君 代読します。

ありがとうございます。

最後に、相手を信頼し、認めなければ、その人は成長し、その人らしく仕事をすることはできないと考えております。これを指導者がやらねば、この改正も見かけだけのものになると考えます。

このことを付言し、質問を終わります。

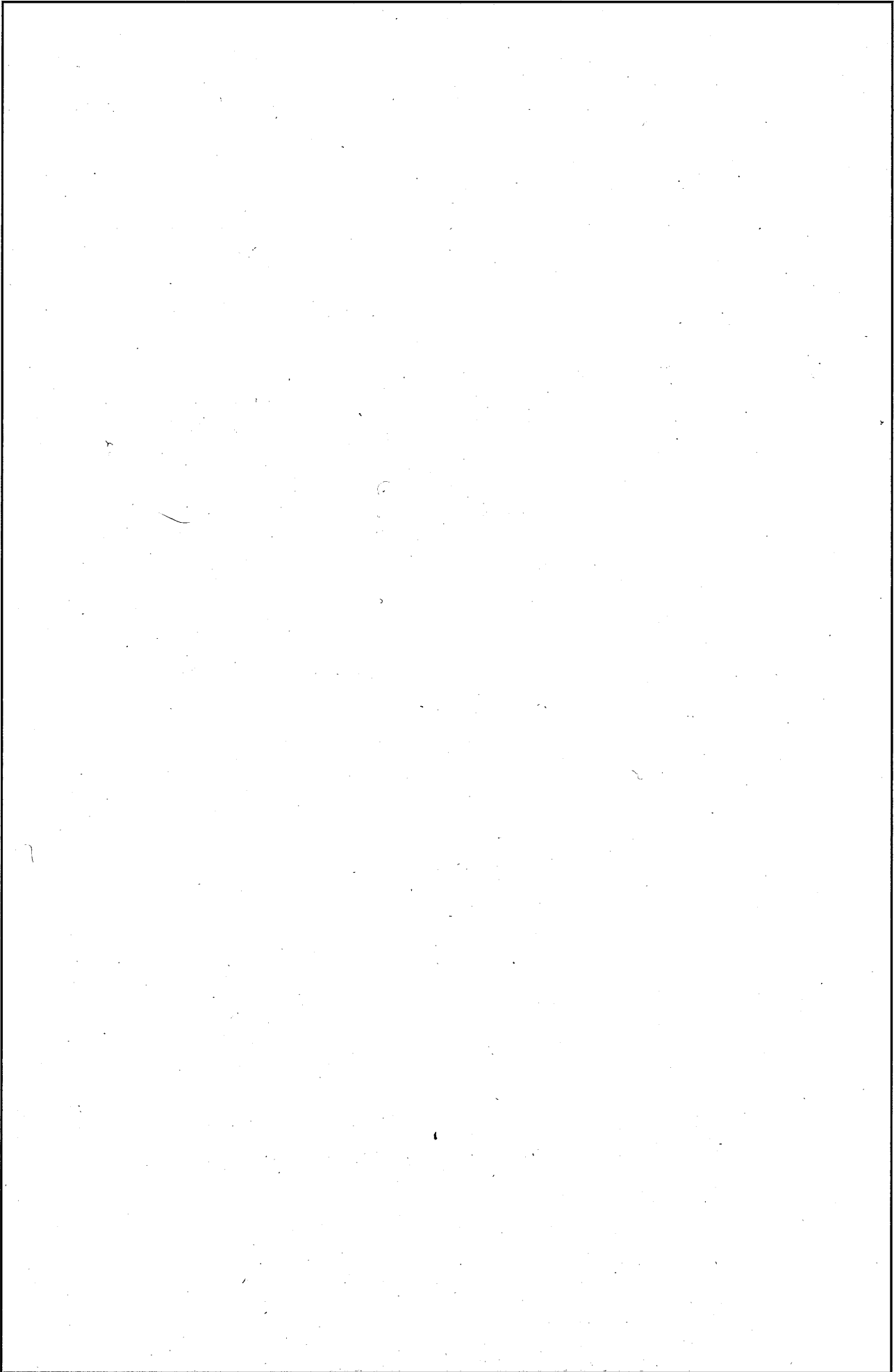
○委員長(吉川ゆうみ君) 以上をもちまして参考人に対する質疑は終了いたしました。

参考人の皆様に一言御礼を申し上げます。

参考人の皆様におかれましては、長時間にわたり貴重な御意見をお述べいただきまして、誠にありがとうございます。委員会を代表いたしまして厚く御礼を申し上げます。ありがとうございます。(拍手)

本日はこれにて散会いたします。

午後零時二十六分散会



令和元年十二月十六日印刷

令和元年十二月十七日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

F