

月45時間以内は可能か!?

働き方改革と時間外勤務

2019.03.05

No.56

校長 渡邊 幸二

休みの晴れ間を縫って、雪囲いを全部はずしました。チューリップの芽はもちろん、アジサイの芽などもふくらんでいました。日和山付近は、雛街道を訪れる観光客で賑わっていました。境内にある紅白の梅もほころび始め、うれしい春の到来を告げているようでした。



時間外勤務45時間

昨年12月、中央教育審議会から働き方改革法案に関する指針が提示されました。それによると、「勤務時間上限は指針で『月45時間、年360時間以内』とし、罰則は設けず、残業時間に応じた時間外手当も支給しない。」ということでしたが、みなさんはこの数値をどういう思いでご覧になりましたか。

“こんなこと言ったって、実際の仕事を減らさなければ絵に描いた餅よ！”

“教えることを増やしておいて、仕事を減らせなんて矛盾してる！”

“そんなんだったら「時間外勤務手当」を出してほしい！”

など、言いたいことは山ほどあるのではないのでしょうか。

ちなみに、今年度の浜田小学校の時間外勤務の月平均は

40.6時間/月（平成30年度 出退勤時刻表4~2月より）

です。単純にこれを12倍してみましょう。上限をはるかに越える、480時間にもなります。これはあくまでも個々の平均ですので、多い方はもっと多くの時間を費やしている計算になります。また、この40.6時間/月という数値も、長期休業のある月も含めての平均ですので、繁忙期は当然もっと多くなります。ちなみに浜田小学校の繁忙期は4~6月で、平均値は10時間前後増えます。さらに、実際に月あたり45時間以上時間外勤務した割合は、全体の34%にもものぼり、3人に1人、または3ヶ月に1回は月の上限を守れていないという結果になりました。



手段が目的に？

われわれが陥りやすい失敗に、手段を目的のように行ってしまうことがあります。マンネリ化などは最たる例で、何年も続いた教育活動を行うこと自体が目的になってしまっている状態です。今巷で噂の「学校の『当たり前』をやめた。」の著者である工藤勇一氏も、「目的と手段を取り違えない」ことを主張されていましたが、この働き方改革も同

じです。教員の働き方改革の目的は、単なる勤務時間減らしではないと思います。文部科学省も中教審の答申の中で

教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに、そ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ことを目的として…進める。

としています。別の言葉で言えば、

- ◆ 教員のいのちを守ること…教員としての輝き、生き方を大事にできるように
 - ◆ 子どもと向き合う時間を増やし、より良い教育を実現できるように
- ということだと思っています。

一人ひとりの意識変革も

今のままでは、この上限はかなりきついものになると思います。浜田小学校でもさまざまなプロジェクトを進めながら働き方改革を推進していきますが、おそらくそれだけではこの数値の実現不可能でしょう。

ではどうするか……

① 形から：閉庁時刻の設定、残業時間の制限

年間360時間の上限からすると、あと120時間を削減しなければなりません。月平均で10時間を減らすということです。これはかなりきつい数字ですので、強引ですが、例えば日々の閉庁時刻を18時に設定したり、毎月の残業時間を制限したりしなければならないかもしれません。

モデル案	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
残業時間上限	45	45	45	30	10	30	30	30	30	20	25	20
残業時間累計	45	90	135	165	175	205	235	265	295	315	340	360

今年の浜田小学校の職員の実態から、毎月平均10時間程度を削減したモデル案が上のようになります。とりあえずは、今後この時間・時刻を目安にして仕事をしてはいかがでしょうか。(長期休業中は定時帰宅が原則)

② さらに選択と集中：抱え込み過ぎたもの・ことを削ぎ落とす

これまで提示したさまざまなプロジェクト以外にも、さらに行事や教育活動のスリム化(ねらいへ直結、費用対効果等)も必要でしょう。また、長期的には学校自体が抱え込み過ぎたもの・ことを削ぎ落としていかなければならないということです。地域学校協働活動の推進がその一つの方法です。

今必要なのは、現状を嘆くことでも是とすることでもなく、全員が課題を認識し、自分自身が教師としても、そしてみなさんの人生ももっと輝くために何とかしようと思いをし合うことだと思っています。これは校長一人がどうこうできるものではなく、みなさん一人ひとりの意識変革にかかっているといっても過言ではないと思うのです。

