



# ICカードで勤怠管理と働き方改革

最近、県内の幾つかの自治体が、学校職員の勤怠管理にICカードを用いた出退勤時刻情報記録を導入し始めている。大手流通企業のイオンが職員分のICカードを無料提供し、各市町村教委がそのカードを使用して市販の勤怠管理ソフトと読み取り端末を各学校に設置し、職員は出勤、退勤時にカードを端末にかざすというものだ。

私の勤務校でも導入予定があるが、予定の1ヶ月前になっても未だ職員への説明がない。地教委の説明を待ってられないので、私たちの毎日の働き方に少なからず影響を与えるだろうこの問題について考えてみる。

## \*\*何のための導入か？\*\*

この間の地教委の動機は、昨年12月26日の文科大臣決定「学校における働き方改革に関する緊急対策」の「3.勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置」で「服務監督者である教育委員会等は、自己申告方式ではなく、ICTの活用やタイムカードなどにより勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを直ちに構築するよう促す」にある。

ICカードによる勤怠管理の目的は、職員の勤務時間の把握と把握した情報を基にした職員の適正な勤務時間の設定を行うことにある。

文科大臣は、“必要な措置”として他に、児童生徒の登下校時刻、部活動、諸会議について、職員の勤務時間を考慮した時間設定を徹底して行うよう言っている。具体的に言えば、職員の始業時刻より前に児童生徒が登校しているため、その対応を勤務時間外に職員が行わざるを得ない実態を改善せよということであり、教員に超過勤務命令を行える4項目以外の部活動指導、職員会議を終業時刻を超えて行わせないようにしなさいということだ。

また、超勤4項目（臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るという前提つきでの、校外学習、修学旅行、職員会議、非常災害時・緊急な生徒指導に関する緊急の措置を要する業務）以外のこと、例えば勤務時間外での夜間の見回りや部活指導を行わせた時にも勤務時間の割り振りを徹底して行うよう言っている（県教委は、修学旅行等の引率で超勤した教員に対し校長は、超勤時間のすべてを勤務の割り振りを行い休ませる責任があると明言している1泊2日の引率なら、6～8時間は振替をする必要がある。細切れに1時間×8回ってのは気力体力の回復にならないからダメ。まとめて休ませるべき）。

したがって地教委のすべきことは、職員の始業終業時刻を記録するのみではなく、その情報を分析し、無理な働き方をしている職員がいれば、校長と一緒に改善策を実行することだ。

## \*\*ICカード勤怠管理への懸念\*\*

イオンから提供されたカードは、職員がイオンで買い物をする際に使用できるそうだ。売上向上につながるイオン側のメリットがそこにあるのだろうが、職員の職場、職種の情報企業が知られることはないのだろうか？教職員の来店状況や購入物品情報がどのように扱われるのかという懸念は拭えない。

また、分、秒まで打刻される形に変わること、1分の遅刻だから有給休暇を出せと管理者に言われたり、退勤時刻になったら一度退勤したことにしてから残業するよう言われたり、土日出勤しても端末が動いていないから打刻できないという状況もあり得る。

勤務の実態に合わない運用がされるのならどんなに最新の情報機器をいれてもダメだ。

職員の打刻忘れを訂正する作業が、事務職員に押しつけられる恐れも残る。

### \*\*\*変形労働時間制って怖い\*\*\*

12月6日中教審特別部会は、「教員の働き方改革」に向けた答申案をまとめ示した。案では、教員が現状時間外で行っている部活動指導、授業準備や採点作業等を勤務時間と認め、教員の超勤を月45時間、年360時間に制限する。給特法は維持しつつ教員の業務を見直し、勤務時間の縮減を図るとしている。

また、2021年4月より、各自治体の判断で変形労働時間制を採用できるようにし、年単位で1日の勤務時間が8時間以内ならば、週や月の所定勤務時間を超える働かせ方ができるようにするそうだ。

特別部会は、児童生徒が登校する期間中は、教員の勤務時間を週に3時間増やし、代わりに授業を行わない夏休みなどに年15日の学校閉庁日を設定するという案を出している。

その案は果たして現実的なのだろうか？私の勤務校の小学校では児童の登校日は200日、登校しない日は44日、週休日・祝日で121日だ。夏休みは週休日等を除けば、30日。夏季休暇5日、旧盆特休1日を差し引いて24日。そこから15日を引くと9日しか残らない。

さらに、夏休み中に補修授業5日、職員会議1日、各種研修会がのべ十数件ある。教員がまともに出勤する日は、ほとんど残らない。

これが中学校となれば、保護者面談、部活動の大会参加、部活動指導が加わり、割り振りで休日になったはずの日に業務が入り込むことになる。本末転倒だ。

マスコミで喧伝されているように登校日の勤務時間を10時間にしてしまうと、200日×10時間＝2000時間となり、現状の年間約1891時間をはるかに超えてしまう。夏、冬、春休みを全部閉庁日にしても休みが足りない。登校日の期間中に年休とは別に、14日間の休みを与えなければならなくなる。変形労働時間制は非現実的だという結論になる。

変形労働時間制は、教職調整額を受給する教育職員が対象となるが、私たち学校事務職員もちろん影響を受ける。

夏休み中に振替で勤務日が極端に少なくなってしまうと通常業務に支障が出る。そうなると登校日に教員と同じ時間帯で勤務するわけにはいかない。現状のまま事務職員だけ16時45分に退勤することになる。「なんで君だけ早く帰るの？」と教員に嫌みのひとつふたつ言われるだろうから良い気はしないだろう。

また、夏休み中に閉庁日が増え管理職も出勤しないとなれば、ハンコがもらえず仕事にならない事態になる。学校閉庁と簡単に中教審の委員さんは言うが、事務職員は閉庁日は年休を強制されるのだろうか？それとも一人ぼつんと出勤することになるのだろうか。

### \*\*\*教職調整額・給特法の誤解を解く\*\*\*

今さらではあるが、給特法（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）についての誤解を解いておきたい。

世間一般では、「教員には教職調整額4%が一律に支払われているから、超過勤務はしかたない」という間違った認識がフツーだろう。

しかし、文科省自身がそういう解釈をしていない。法律には「教育職員の勤務態様の特殊性に基づき・・・」との前置きで「教職調整額は、給料とみなす」としている。教員という職業の働き方は特殊で勤務時間の枠組みで捉えることが難しいから、手当ではなく給料に上乘せする。というのが給特法の主旨だ。

仮に教職調整額を超勤手当見合いの補償金と位置づけるなら、法律制定当時、月に8時間の超勤手当分から割り出された4%という数字は、教員の勤務実態に合わせて変動させる必要が生じる。現状、日教組ほか様々な団体が調査した結果、教員の超勤時間は当時の数倍になっている。その実態に合わせれば、当然4%の数倍の教職調整額を支払うべきだし、文科省が試算したところ実態に合わせた超勤手当を全国で合算すると9000億円以上になるそうだ。

中教審は今回、金は出さない人も増やさず現状の教職員メンバーで業務を分担しろと言っている。次は、事務職員の他職種への定数横流し、業務負担増、労働強化が待っている。（濱）

