

# 教職員の働き方の現状と課題

## ～現場で何ができるのか～

日本教職員組合 中央執行委員 おがわ あつとし  
小川 敦聖

### 1 学校現場の現状

ブラック学校！教職員の平均勤務時間は11時間17分！3割の小学校教員、6割の中学校教員が、「過労死ライン」とされる月平均80時間以上の残業（時間外勤務）！（民間は0.8割）、教員は給特法により「定額働かせ放題」で約9,000億円もの不払い残業（1人あたり月10万円の不払い）！勤務時間が把握されていない！休憩時間もほとんどない！授業準備より部活に追われる教員！小学校の英語教育、プログラミング教育、〇〇教育・・・やるが増える一方！若者の教職離れ、離職する教員も年々増加！4月に学級担任がいない、代替教職員がいない！.....

現在の学校現場を表す言葉です。教職員の常態化した長時間労働の問題は極めて深刻な状況で、メディア等で多く報道され社会問題となり、世間でも知られるようになりました。世間では「働き方改革」と言われていますが、学校現場では変わったという声はあまり聞こえてきません。日本の学校は、様々な機能を担っており、学校現場が抱える課題は複雑化、多様化し、子どもたちとしっかり向き合って話をする時間をとることも難しくなっています。効率よく働いたぐらいではとても埋められない業務量です。さらに、2007年より始まった全国

学力・学習状況調査は学力競争を煽るものとなっています。学力をつけることは大切なことですが、何のための学力かを問うことなく、過度な競争に学校が巻き込まれている状態は異常ともいえます。2020年度から順次全面実施される新学習指導要領では、小学校の中高学年で外国語の指導内容の増加で業務が肥大、授業時数の増加となり、ますますの対応に迫られています。

昨年6月、「OECD国際教員指導環境調査(TALIS)2018」の結果が公表されました。中学校教員の仕事時間は、2013年の前回調査よりも増加し、小中学校ともに参加国中最長となりました。この調査からも、報告書の作成や職員会議などの諸会議などに追われ、子どもが在籍する時間に教職員が余裕がなく、様々な子どもへの対応に苦悩する学校現場の実態が読み取れます。学校がブラックな職場であるとの認識が社会に広がる中、教員採用試験の倍率が2倍を切った県もあります。全国的にこの傾向は進んでおり、熱意があり、専門性がある人が教員を志さなくなる現実や採用1,2年での離職もあり、年度当初から担任が配置できなくなるなど深刻な「教職離れ」により公教育の持続性が危ぶまれています。

学校においての長時間労働の是正、「学校の働き方改革」は待ったなしの課

題となっています。

## 2 学校にも働き方改革の風を

10年以上前から、教職員はストレスを抱え、業務増により疲弊し、健康が危機に晒されています。



忙しすぎる毎日の中で、心身を壊して休職や早期退職を余儀なくされる教職員も少なくはありません。教職員の精神疾患による休職者数も2007年から年間5,000人前後を推移する状況が続いており、深刻な状況にあります。

教員の過労死も後を絶ちません。民間では過労死が発生すると使用者の責任を問いますが、教員の場合は過労死の原因であるはずの長時間労働も「自発的」ということで労災認定にいたるまでには険しい道のりがあるのが現実です。過重な時間外労働は、健康を蝕み、公務災害の発生の危険が高いわけですから、正確かつ客観的に勤務時間を記録化することが極めて重要なことなのです。

社会では長時間労働による健康被害や過労死、過労自殺の中で時間外労働の規制の見直しを求め「働き方改革」が叫ばれ、2018年6月、70年ぶりに労働基準法を改正し、時間外労働の上限(月45時間、年間360時間)が罰則付き(上限規制に違反した場合は6カ月以下の懲役または30万以下の罰金が使用者に課せられます)で規定されました。事務職員や学校栄養職員等は改定された労働基準法36条(36協定)が適用となるため、2019年度から36協定をしっかりと結

ぶ取り組みが行われてきました。時間外勤務手当が支給されない給特法適用の教員においても、ようやく2019年1月に中教審「学校における働き方改革」答申をうけ、文科省は3月「勤務時間の上限に関するガイドライン」を定め、給特法における「超勤4項目」以外の業務に従事した時間についても出勤から退勤までの間を「在校等時間」として、改正労働基準法と同様に月45時間、年360時間の時間外勤務の上限の目安を示しました。

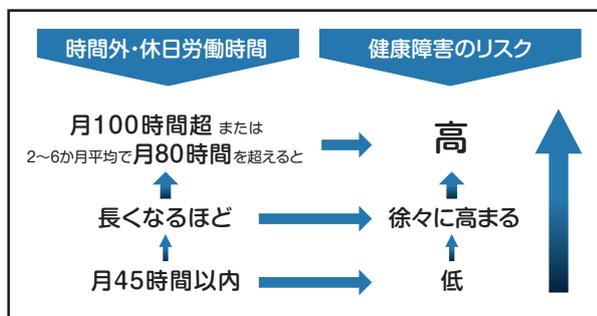
この「上限ガイドライン」は、これまで「自主的・自発的勤務」とされてきた時間外勤務についても「在校等時間」として把握されたことは一定の前進となりました。

しかし、あくまで指針であったため、2019年12月給特法が改正され、「上限ガイドライン」を法的根拠のある指針とし教員の働く時間が「在校等時間」として把握・記録されることになりました。この改正給特法は2020年4月から施行され、働いた時間の見える化が全国の学校現場で一斉に始まりました。条例・教育委員会規則や「上限方針」が制定され、教育委員会は、タイムカードやICT等による客観的な勤務時間管理システム等を全学校へ設置し、自己申告によらない客観的な勤務時間管理のもとでの遵守が求められるようになりましたが、状況はどうでしょうか？

また、「在校等時間」の記録が行政文書として公務災害認定に活用されることにもなりました。公務災害認定には客観的な勤務時間の記録が絶対に必要であり勤務管理がされていない職場実態は

過労死を当然のように生み出し、また病気になるったり亡くなっても公務災害として認定されない現実があることから、意義があります。

#### ■ 時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



#### 〈注意〉

- ①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③「時間外・休日労働」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④2〜6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

#### ↑厚労省パンフレット「STOP! 過労死」より

現在多くの教職員の時間外勤務が、過労死ラインの80時間を超えている中、なぜ、月45時間が上限なのかは、長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、時間外・休日労働がおおむね月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患との発症との関連性が強いという医学的知見が得られているからです。(厚生労働省の資料より)

現在の学校現場では月45時間、年360時間(年360時間＝月平均30時間)の時間外勤務の上限を超えないようにすることは極めて難しいことです。そのため、罰則を伴わないことから「持ち帰り業務の増加」や「虚偽の報告」が懸念されます。「絵に描いた餅」にならないよう、さらには上限を「時間外勤務許容

値」とせずに、正規の勤務時間である7時間45分を前提とした業務削減や勤務状況を適時、調査・検証し実効性のある是正策を講じていくことが求められます。

上限規制を行っても、業務が削減されない以上何も変わらない。「働き方改革」はどうせ無理。なんのために「働き方改革」を行うのか、という声も聞かれます。しかし、この時期を逃さず、大胆な業務削減を行わなければいけないのです。私たち一人ひとりが、「働き方改革」の目的を考え、みんなで共有してできることから始めなければいけないと思います。教員の長時間労働が社会問題となって改革の風が吹いているのですから、学校にも働き方改革の風を吹かし続けなければなりません。業務を削減するためには、どんな業務にどのくらいの時間をかけているかも把握することが大切です。「在校等時間」の記録とともに業務(持ち帰りも)を記録し、「業務の見える化」に取り組み、月45時間、年360時間の時間外勤務が守られる職場をめざし、勤務時間の適正な記録は、教職員の健康と安全を守る目的があり長時間労働を是正するために必須という意識を持たなくてはならないと思います。

### 3 働き方を変える 学校を変える

教職員の長時間労働を引き起こしたのは、教育行政が「ビルド&ビルドの政策」を長年にわたり行ってきたことが最大の原因と考えられますが、学校では意義のある教育活動はやり始めるとやめることが難しくなり、どんどん増えてい

くこととなります。しかし、限られた時間、限られた教員では、たとえ子どものためといっても優先順位をつけて取り組むことが必要になります。子どものためになる、教育効果があるものの中からも、取捨選択、優先順位づけができていくか考えることが求められています。

学校での業務削減に必要なのは、職員全体で話し合い、意思統一を図り、相互の協力で、業務の精選をすることが必要です。「なんのため?」、「過重になっていない?」、「もっと効率的にできない?」を大切に、なぜこんなことをするのかわからないことは削減すべきと思います。なんでもかんでも削ろうという考え方ではなく、業務を整理し、より教育効果の高いものに変えていくことが必要ではないでしょうか。

日教組の集会等で「学校の働き方改革」に関する全国の取り組みの実践例が報告されています。

- ・職員研修や研究授業の削減をし、授業の空き時間増を実現した取り組み
- ・会議の事前準備、データの共有化、連絡メールの活用、部活動運営方法の見直し（活動カット、合同部活動）等の業務削減の取り組み
- ・通知表の所見を年1回にするなど簡素化、効率化にむけた取り組み
- ・行事内容の変更や準備の簡略化等（運動会縮小、学習発表会の廃止など）
- ・計画年休及び学期末短縮時制の実施などを行った取り組みなど

また、業務改善の視点

- 1 廃止 そのものをやめられないか。
- 2 削減 何か少しでも削れないか。減

らせないか。

- 3 簡易化 もっと簡単にできないか。
- 4 標準化 ルール化、マニュアル化できないか。
- 5 分業化 仕事を分担したり外注したりできないか。
- 6 共有化 資料、教材などの共有ができないか。

のように細分化しながら取り組んでいる例もあります。

学校の働き方を変えるためには、保護者や地域の理解と協力も必要不可欠です。教職員が楽をしようとしているのではないという理解につながられます。働き方改革を進めるためには、教育委員会、学校、地域、保護者など関係者がみんなで様々な対話を重ねながら、それぞれが取り組めることを行うことが重要です。

文科省は、「基本的には学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」と「業務仕分け」の観点を示し、14業務の区分を具体例として示しています。これらを有効に活用していくことも大切です。

業務を減らし、勤務時間を守ること。子どものためであってもやめることを文科省も訴えています。「働き方を変える」「学校を変える」ためには、子どものためという葛藤を超えて、勤務時間を守り、業務を減らすことが今、求められています。

#### 4 ワーク・ライフ・バランスの実現を

好きなものには時間を忘れて没頭できる、疲労感もない。子どものためなら

長時間労働は苦にならない。例えば部活動の指導をしたくて教員になった方も少なくない。好きなことをするときには時間を忘れ、子どもの喜ぶ顔を想像しながら教材研究する時間は楽しいもので、日常に転がっている題材をどのように授業に生かしていくかを考える時間は苦痛ではないと思います。教員がこれだけの時間を費やし、まだまだ、全員が倒れないのはそのためです。しかし、あまりにも働き過ぎはよくありません。自分の時間、家族の時間を、労働者として労働に対する対価を得る、人として必要なことがあります。

若手教員の離職率や、さらには教員を志望する学生の減少が大きな課題ですが、これからの教育現場を担う若手教員が減ってしまえば、いくら教育予算の拡充や定数改善を求めても、学校現場の働き方改革はおろか、子どものゆたかな学びを保障できなくなってしまいます。若手教員は、ゆとりのない生活や職場状況の中、先の見えない働き方に不安を抱えています。先輩教員から認められる実感が「多忙感」を減らすという若手教員の意識が語られ、先輩とのつながりがワーク・ライフ・バランスを考える契機になったという声もあります。昔なら、先輩教員が親身になって相談に乗り、若い人をサポートしたのですが、職員室の会話も少なくなり、みな目の前の仕事に追われています。だからこそ、職員どうしがつながり合い、子どもたちのことや職場のことなどを語り合える環境づくりが以前に増して必要となっています。短時間でも思いを共有する時間を大切に、職場でのとりくみを一人ひとりが意

識することが、これから先も健康に安心して働き続けていくためには必要なことだと思います。

改革は現場に合っていることが大切です。何が現場に合っているのかは難しい問題ですし、個々の課題に対する教職員の思い、思い入れに違いが大きいため負担感もまた大きく違いますが、働き方改革を通して職場で語りあい、教職員の協力・連携でより良い人間関係を築くことができれば仕事が効率化して、教職員の心のゆとりも生まれ潤いのある職場となります。仕事に余裕ができれば、自分のプライベートの充実も自己研鑽の時間もとることができます。

教職員の勤務環境と子どものゆたかな学びは表裏一体の関係にあります。学校現場で教育に携わる誰もが、ワーク・ライフ・バランスを実現し、自らの人間性や創造性を高めることができれば、子ども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なります。生き生きと働く魅力的な教職員に囲まれて、子どもたちが希望に溢れ、笑顔で学校に通い、ゆたかな学びができるよう、学校における働き方改革をすすめることが必要です。2020年度は4月からの条例化、規則、方針策定にともない、学校における働き方改革が「実行元年」と位置付けて、全国で展開されることを願っています。