

2024・6

労働組合のための
調査情報誌

労働調査

【New Wave】

トロイの木馬

日本郵政グループ労働組合（JP労組）中央本部 労働政策局長 清水 雅弘

【かいがい発】

ポーランドの介護問題への取り組み

アダム・ミツキエヴィチ大学民族言語学部 講師 茂木 規江

特集 学校現場における働き方改革

①教員の「働き方改革」の評価のあり方をめぐって 4

金沢大学 人間社会研究域法法学系 准教授 早津 裕貴

②教職員の命と健康を守る体制整備と「審議のまとめ」 9

NPO法人 教育改革 2020 共育の杜 理事長 藤川 伸治

③学校の現状と課題、課題解決にむけた日本教職員組合のとりくみ 16

日本教職員組合 政策局 中央執行委員 薄田 綾子

学校現場からの声

①学校現場の今 ～教職員の声～ 20

②小学校の現状 23

③中学校の現場における働き方改革の現状 26

④わたしたちのリアル ～中学校教員の一日～ 29

⑤「学び」と「ゆとり」 32

【参考資料】 35

教員勤務実態調査（令和4年度）の集計（確定値）について

文部科学省

【Research Box】 43

中学・高校の運動部顧問の労働時間は月313時間、所定時間を143時間上回る

ー連合総研「2022年教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」（2022年実施）よりー

ワンポイント・ブックレビュー

ブレイディみかこ著『私労働小説 ザ・シット・ジョブ』

KADOKAWA (2023年)

トロイの木馬

しみず まさひろ
清水 雅弘

●日本郵政グループ労働組合（ＪＰ労組）中央本部 労働政策局長

「トロイの木馬」と聞けば、多くの方はＰＣに悪意のある動作をもたらすプログラムを思い浮かべると思います。そのプログラムは、無害を装いＰＣ内に侵入し、内部から情報を盗んだりシステムを破壊したりするものですが、語源をご存知でしょうか。

それは古代ギリシャの神話（実説もあり）を由来とするものです。トロイア戦争において、ギリシャ軍がトロイの街を攻略するために用いた策略がポイントです。ギリシャ軍は、撤退するふりをして大きな木製の馬をトロイに残しました。トロイの人々はこれを平和の贈り物として城内に持ち込みましたが、実際にはその内部には選ばれた戦士たちが隠れており、夜中に城の門を開いてギリシャ軍を内部に招き入れ、最終的にはトロイは滅ぼされました。見た目に騙され、内部からの破壊に気づかない危険性を示しているものと言えます。

この神話は、いくつかの気づきを与えてくれますが、「思い違い」はその一つです。いくつか身近な例を挙げます。

約20年前、支部の役員だった私は、組合員から残業の話題を耳にし、“いちじ（深夜１時）”と“しちじ（19時）”を聞き違い、当時の管理者に「三六違反だ」と迫ったことがあり、後に謝罪を行うこととなりました。これは私の単純な聞き違いでしたが、日常生活や仕事上の誤解等は誰しも経験があると思います。

また、高齢者等を狙った「オレオレ詐欺」や、ＳＮＳによる被害が急増している「投資詐欺」等は、形は違えども思い違いによるものと言えます。

ます。

これらのように、誤解は意図しない結果を招くことがあります。時には予想外のイノベーションにも繋がります。例えば、インスタントラーメンの発明です。「朝ドラ」でも話題になった安藤百福は、パスタの製法をヒントに、麺を油で揚げることによって保存可能にしました。ただ、この製法は本来のパスタ製法と異なるものでしたが、その誤解が新しい食品「チキンラーメン」を生み出し、今やインスタントラーメンは世界中の食生活に貢献しています。

このような思い違いは人間の根本的な特性であり、ちょっとしたミスから人生や社会を変えるほどの大きな誤解まで、さまざまな形で存在します。だからこそ、この世界は面白いと言えるのかも知れません。

私にとって「トロイの木馬」は、“人は思い違いの多い生き物である”と教えてくれました。それは避け難いことかも知れませんが、外見や表面的な情報に惑わされず偏見を持たないこと、なるべく分かりやすく人に伝えること、常に疑問を持ち真実を探究する姿勢が重要と、自身に言い聞かせています。また、“三六違反”の聞き違いを教訓に、情報の信頼性と事実確認は特に留意するよう心掛けています。

古代の教訓が、今日の私たちにも役立つことを改めて感じさせてくれます。それをどのように生活や仕事に活かしていくべきか、また、誤解を恐れずそれを学びと成長の機会として捉えることができるか、現代社会においても私たちに求められる姿勢だと思います。



ポーランドの介護問題への取り組み

もぎ のりえ
茂木 規江

●アダム・ミツキエヴィチ大学民族言語学部 講師

最近身近で頻繁に介護について耳にするようになった。まだ日本ほど深刻ではないが、ポーランドでも高齢者人口の増加に伴う様々な問題を、時折ニュースで取り上げている。他国と同様に、60歳以上のシニア層の抱える問題として、社会的孤立、医療、経済的困窮が挙げられる。

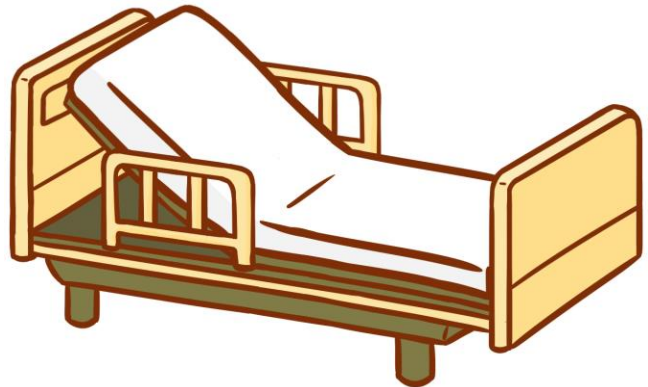
高齢になれば体力が低下し、病気になる確率も高くなる。病状が悪化し日常生活を送るのに困難が生じれば介護が必要になる。このような高齢者の健康管理に取り組むべく設置された高齢者政策省には有効な対応法を期待されている。昔は地域全体で行っていたと言われる高齢者の介護は、核家族化が進んだ現在は配偶者や子供が担っている。より専門的な支援手段が必要になった時に、公が提供しているのは介護サービスだ。

2004年に成立した現行の社会福祉法では介護サービスは要介護者、もしくは、その家族が地方自治体に申請するが、その際、自立できないという医者 の鑑定書が求められる。介護サービスによって、日常生活に必要な身の周りの世話や医師の指示に従った介護の補助を受けられる。なお、介護サービスは在宅又は介護施設で利用可能だが費用負担が伴う。負担額は利用者本人の収入の70%を超えない範囲と定められているが、高齢者の場合、通常は年金で賄われる。ただし本人が支払えないときは、家族がその義務を負う。

施設を利用する場合、社会福祉施設（DPS）と介護治療施設（ZOL）の選択肢がある。DPSの利用については社会福祉法の第54条に『高齢、病気、又は障害のために24時間の介護が必要で、日常生活で自立できず、介護サービスという形で必要な援助を受けることができない人は、DPSに入所する権利がある』と記されている。DPS入居者は収入の最大70%までの費用を負担し、その他に追加費用が生じれば家族、地方自治体の順で支払い義務がある。問題とされているのは、DPSは公立、民間を問わずそのサービスの質が一定ではない事だ。

在宅介護を希望する寝たきりの患者や慢性疾患患者は、長期訪問看護サービスを利用しながら主治医の協力を得て看護を受ける。訪問看護サービスを利用するには、看護のための患者アセスメントシートを添付した医師の紹介状を地方自治体に提出する。ポーランドは、医師、看護師などの医療スタッフが不足しているので、今後このような看護サービスの足かせになる可能性が高い。

さて、実際に長期訪問看護サービスを利用した人の話では、申請後サービスを受けるまでに要する期間は自治体によって差があるが、その人の場合、3日で認定を受けたと言う。在宅介護に必要な、電動ベッド・歩行補助器具・車いす等は市町村にあるホスピス（財団法人）から貸し出され、



費用は申請者による任意の寄付で賄われる。加えて、介護に必要な品物の金銭的負担、例えば、おむつは処方箋があれば月90枚程度に対して割引適用があり、その際の実質負担は約120ズロチ（約4,000円）だった。原則として訪問看護師は、週4回以上、平日の午前8時から午後8時の間に被介護者宅を訪問する。

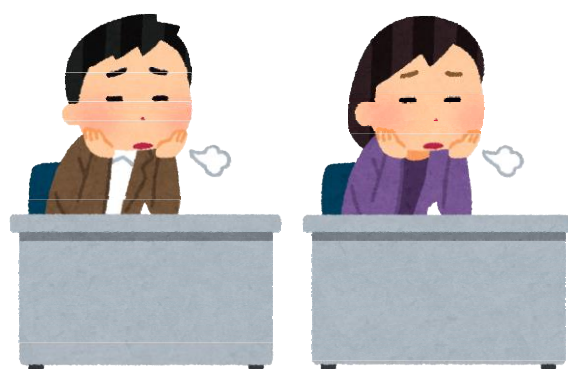
さらに、ポズナン市内の公立のD P Sの職員から話を聞いた。この施設は高齢者及び身体障害者兼用の施設である。部屋数は136室、職員総数は約90名、職員の平均年齢は45歳だが、最近は若いスタッフの雇用も増えている。入居者は長期滞在が基本であり、新規入居者は、個室に空きが出るまで2人部屋に割り当てられる。入居者の健康状態に関する様々な事態を考慮して、看護師のほか一般医2名が雇用されている。理学療法士も2名おり、入居者が長期かつ毎日の機能回復訓練を必要とし、重度障害者の場合、施設内でリハビリを行う。その他、作業療法士は週に少なくとも2回の行事を企画している。その上、施設での面会は毎日可能で、特定の面会時間帯は決められていない。外出や外泊も基本的に受付に届け出れば可能で、年間最大21日までの外泊日数に対して入居費用の払い戻しを受けられる。

次に、高齢者介護に関係する新たな制度を紹介したい。2024年に家族・労働・社会政策大臣が承

認した「ケア75+」制度は、75歳以上の高齢者のいる世帯を対象にした制度であり、専門的な介護を含む介護サービスの利用を促進させる目的で導入された。介護者への経済的支援を通じて高齢者の生活の質を向上させ、その為に必要な様々なサービスや商品の利便性を図ることを目指している。制度に参加する自治体は、介護サービスの提供費の60%を国から補助される。介護者はこの制度を利用して仕事と介護を両立できるよう、経済的支援を受けるが、被利用者となるには一定の基準を満たす必要がある。

最後に、介護休暇及び介護給付金について述べたい。介護休暇は労働法に新設された申請後5日間の無給休暇が得られる制度である。医学的な理由でサポートが必要な両親・配偶者・子供等の家族の介護が対象になる。家族以外の同居人（同棲など）の介護に適用される場合もある。介護給付金は、月2,998ズロチ（約10万円）支給され、その間、仕事も続けられる。これらの制度を利用することで、仕事も介護も一手に担う人が身体的にも精神的にも多少なりともゆとりをもつことができるのであれば、意味のある制度と評価されるであろう。

これら高齢者人口の増加に伴う様々な対応策は税金で賄われているが、ポーランドは1人当たりのG D Pが18,688ドル（約290万円、2022年）の国だということを記しておきたい。



特 集

学校現場における働き方改革

ここ数年、政府が推進する「働き方改革」に加え、
コロナ禍によって働き方が大きく変わったことも相俟って、
民間企業の労働環境は一定の改善がみられる。
一方、学校現場における労働環境については、教職調整額による“定額働かせ放題”を背景に、
地域移行の進まない部活動による長時間労働など、
その過酷さが社会的に認知されるようになった。
「学校における働き方改革」のとりくみは進められているものの、
実際の学校現場では、教員以外への業務移行は十分に進んでおらず、
教員志望者の減少や現場における欠員が続くなど、依然として厳しい状況が続いている。
金沢大学の早津准教授とNPO法人教育改革2020共育の杜の藤川理事長には、
現在の「学校における働き方改革」の課題についてご執筆いただいた。
また、日教組には現在の学校における課題と組合のとりくみについてご執筆いただいたほか、
個別の学校職場の現状についてもご報告いただいた。

教員の「働き方改革」の 評価のあり方をめぐって

はやっ
早津

ひろたか
裕貴

●金沢大学 人間社会研究域法学系 准教授

1. はじめに

教員の長時間労働は、社会問題としても定着しつつあり、将来豊かな若者たちの「教員離れ」・「成り手不足」も止まるところを知りません。

こういった中で、中教審は、2023（令和5）年5月22日に文部科学大臣からの諮問（『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について）を受けて、初等中等教育分科会に「質の高い教師の確保特別部会」（以下、「特別部会」）を設置し、特別部会は、2024（令和6）年5月13日に『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（審議のまとめ）」（以下、「特別部会報告」）を发出するに至りました。

特別部会報告は、給特法（正式名称は「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」）に関連して、教職調整額を現行の給料月額「4%」から「10%（以上）」に引き上げることなどを提案しています。本稿では、脱稿時期や紙幅の関係もあり、その評価のあり方に焦点を絞って論を進めることとし、引用も最小限とすることをお断りさせていただきます¹。

2. 特別部会報告の概要と生ずべき批判

特別部会報告は、「①学校における働き方改革の更なる加速化、②教師の処遇改善、③学校の指導・運営体制の充実」を改革の三本柱として掲げ（13頁）、給特法には特に「教師の処遇改善」の箇所（47頁以下）で触れています。そこでは給特法の基本構造のほか、人材確保法（正式名称は「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人的確保に関する特別措置法」）

1. 本稿に関連した、より詳細な内容については、季刊労働者の権利356号（2024年夏号）に掲載予定であるほか、私見については、早津裕貴「公立学校教員の労働時間規制に関する検討」季刊労働法266号（2019年）54頁以下、同「給特法における労基法37条適用除外の合憲性に関する検討」連合総合生活開発研究所編『もっと子どもたちと向きあいたい～教職員の働き方改革の促進にむけて～日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書一』（2023年）181頁以下も参照。

にも触れて、「現在においては、一般行政職との比較における教師の給与の優遇分はわずかになっている」と指摘のうえ（47頁）、「教師の職務の重要性」や「近年の教師不足への対応としての教職の魅力向上の必要性」にも言及して処遇改善を訴えています（48頁）。

もっとも、その直後では、「教師の職務と勤務態様の特殊性」に言及しており、「勤務時間の内外を包括的に評価し、その処遇として、教職調整額を本給相当として支給するという仕組みは、現在においても合理性を有している」との評価の下、時間外勤務手当化には否定的評価を与えています（48頁以下）。そのうえで、「教職調整額の率については、現在の4%を少なくとも10%以上とすることが必要」と結論付けるのです（52頁）。

この「10%」という数字についてですが、特別部会報告は別の箇所でも、「将来的には、教師の平均の時間外在校等時間を月20時間程度に縮減することを目指し、それ以降も不断の見直しを継続すべきである」としており（23頁）、この「月20時間程度」という数字は、給特法制定当時の教職調整額「4%」の背景となった「月約8時間」の「2.5倍」で、「4%」と「10%」の関係とも符合します。教職調整額の「10%（以上）」という提案については、（後述の財源の観点のほか）今後の暫定目標として示されている時間外在校等時間との連動を念頭に置いたものとみることができるでしょう。

これに対して批判が生じるのは当然といえば当然です。

そもそも、給特法廃止を強く主張する立場からすれば、時間外勤務手当化に対する消極的態度が

示された時点で批判の対象となるでしょうし、教職調整額の引上げという手法に一定の理解を示す立場においても、その引上げ幅が現実の時間外在校等時間（直近の文科省による実態調査でも月当たり「小学校で約41時間、中学校で約58時間」）に全く見合っていないためです。

なお、このほかにも、特別部会報告は、「学校における働き方改革の更なる加速化」として、従前からの取組みの更なる徹底のほか、標準授業時数を大きく上回る教育課程編成の見直し（19-20頁）、過剰な苦情や不当な要求等に対するスクールロイヤー等を一層活用した法務相談体制の整備・充実（27頁）、勤務間インターバルの取組の推進（29-30頁）などを、「学校の指導・運営体制の充実」として、持ち授業時数軽減のための教科担任制の一層の推進のための定数改善（33頁以下）、多様化・複雑化する課題に対応するための生徒指導担当教師や養護教諭・栄養教諭の配置充実（36頁以下）、学校内外との連携・調整機能の充実等のための「新たな職」の創設（39頁以下）、支援スタッフの更なる配置充実（42頁以下）などを提案しています。

こういった教員の負担軽減や増員等に関しても、たとえば、人員の抜本的かつ継続的改善につながる「基礎定数」の改善よりも、特別な課題に応じて短期的に変動しうる「加配定数」の改善が志向される点など（35頁、38頁）、いまだ「不十分」との批判は免れないでしょう。

しかし、なぜ、《教員の多忙化—教職の魅力低下—教育の「質」の低下》という負の連鎖、また、抜本的な改革の必要性を強く認識している論者を擁するはずの特別部会²が、こういった提案にし

2. 従前から文科省に関する批判的分析を展開してきた青木栄一氏（たとえば、同『文部科学省—揺らぐ日本の教育と学術』（中央公論新社、2021年））、現場目線での教員の働き方改革にも取り組んできた妹尾昌俊氏（たとえば、同『こうすれば、学校は変わる！「忙しいのは当たり前」への挑戦』（教育開発研究所、2019年））らも参画している。

か至れなかったのでしょうか。ここで問われるべきは、その背景、また、文科省や中教審あるいは特別部会に対する批判に終始してよいか、ということにあるように思われます。

3. 問われるべきこと（１）－文科省等をスケープゴートにすべきなのか？

結論から言えば、「予算の壁」が立ちはだかった、ということになるでしょう。

報道によれば、「現行の給料月額４％から１０％に引き上げた場合、国庫負担金は少なくとも７２０億円増加して１２００億円になり」、「自治体負担分を合わせた増加額は公費全体で２１６０億円となる」とのことで^３、特別部会報告の提案は、こういった金額を念頭に、予算の限界を視野に収めつつ策定せざるを得なかったものと推察されます。それでは、予算に縛られた発想から脱却できなかった文科省等に批判が集中して然るべきなのではないでしょうか。

ここで注目すべきは、２０２４（令和６）年４月１９日に開催された第１２回特別部会の参考資料２－１「財政制度等審議会 財政制度分科会（令和６年４月９日）資料についての文部科学省の見解（教職員関係）」です。そこで文科省は、児童生徒の減少傾向の中で予算増加に否定的で、教職調整額の引上げや加配定数の増加に対してすらも消極的な姿勢を示している財務省の資料「成長、人口・地域等」（２０２４年４月９日）に逐一反論しています^４。特別部会報告は、こういった財務省の予算

制約を前にしながら、可能な限りの提案を行ったものともいえましょう。

もちろん、これに対して、予算制約を無視してでも、より大胆で強力な発信を行うべきであった、との批判は可能です。しかし、実現可能性のある政策を提言し、それに必要な予算の確保も目指さなければならない立場にあっては、困難な判断に迫られることも想像に難くありません。

ここで強調したいのは、文科省等にとっても、より力強く大胆な発信を行うためには、より一層強固な国民・住民からの支持、あるいは、財務省、国（あるいは、地方公共団体の財務部局、地方公共団体）、ひいては、政治判断を大きく動かさうとする支持、またそれにつながる運動が必要である、ということです。この点を捨象して、単に（ギリギリの情勢の中で絞り出した）提案に対する批判に終始するのみでは、まさにスケープゴートとして批判の槍玉に挙げるにとどまってしまい、提案に十分な推進力を与えない真の原因－財務省、国（あるいは、地方公共団体の財務部局、地方公共団体）、その背後にある政治判断、さらには、それを左右する国民・住民の理解・支持といった問題－を覆い隠してしまう危険性すらあるように思われるのです。

この点、公立学校教員に時間外勤務手当を支払うとすれば、その予算は、２０１７年に文科省が参考として示した試算でも、少なくとも９、０００億円超に上るとされています^５。この点に鑑みると、今回見込まれるような約２、１００億円＋αの増加額の規模でも遠く及びません。

特別部会報告の提案について、現状を決定的に

３．「教職調整額引き上げ、国庫負担金は７２０億円増 文科相が見通し」毎日新聞２０２４年５月１４日付
(<https://mainichi.jp/articles/20240514/k00/00m/010/066000c>)。

４．なお、文科省の反論にもかかわらず、財政制度等審議会「我が国の財政運営の進むべき方向」（令和６年５月２１日）３０頁以下では、前記資料と同様の記述が維持されている。

５．２０１７（平成２９）年１１月２８日開催の第８回「学校における働き方改革特別部会」の議事録〔伊藤財務課長発言〕参照。

打開することのできる抜本的な内容のものだと、誰もが一特別部会の構成員ですら一考えていない可能性があり、そうだとすれば、単にその内容を批判するだけでは足りず、その背景分析も含めたより広い視座に基づいた批判姿勢、そして、運動の展開につなげていくことこそが、より肝要なのではないでしょうか。

4. 問われるべきこと（２）－ 給特法廃止は「特効薬」か？

現場教員の真なる希望は、「金銭による補償」というより、管理者側の過干渉なく、心身の余裕や十分な自己研鑽の機会をもって、子どもたちと向き合うことのできる労働・教育環境の実現にあります。これが給特法廃止、あるいは、時間外勤務手当化によってこそ実現されるものであるのかは慎重に問われなければなりません。

給特法を廃止して残業代が発生するとしても、教員の長時間労働が決定的に解消される保証はありません。給特法の全廃を伴う場合、時間外勤務を例外として位置付ける法律上の要請も後退するのであって、超過勤務手当の支払いと定数改善が天秤にかけられ、一サービス残業などという違法状態の発生危険性を措くとしても一前者が選択されれば、（法令所定の上限までの）長時間労働そのものが温存される可能性は否定できないのです。

また、特別部会報告は、時間外勤務手当化について、「教育委員会や校長といった使用者側にはコスト意識が高まる可能性がある一方で、校長等が教師の業務内容について細かく精査・関与する

マイクロ・マネジメントが行われるようになることなど、プラス面とマイナス面の両方がある」ことに言及し（50頁）、教員の労働条件改善を強く訴える委員からも、「時間外勤務手当化は、働き方改革等を進めて時間外が少ない教員に不公平感が出るし、時間外の抑制にむしろブレーキになる側面もある」との懸念が示されていました⁶。各学校の教育現場の実態からして、これらが本当に杞憂と言いつけるのかも問われる必要があります。

こういった懸念を払拭するために不可欠となるのが、現場レベルでの教員間、また、学校・管理職との対話です。しかし現実には、労働基本権制約の存しない国立・私立学校においてすらも十分な対応がなされているとは言い難く、今後、個々の学校単位でもそういった対話が可能な現状にあるのか、また、その実現に向けていかなる努力・試みが必要になるのかについても真摯に問う必要があるように思われます。改革は何も「上から」なされるものだけではなく、教員／労働者側における準備もまた不可欠となるという視点は看過されてはなりません⁷。

5. おわりに－真の「改革」に向けて

私自身、教員の「働き方改革」は、時間外勤務手当化に相応する潤沢な予算をもってなされなければならないと考えています。しかし、真に非難されるべきところに非難の矛先が向けられているか、また、改革の先を見据えた準備がなされているかは問われなければなりません。

また、真の「改革」に向けては、国民・住民の

6. 妹尾昌俊「審議まとめ素案に関する意見・提案」（2024〔令和6〕年4月19日開催の第12回特別部会の参考資料3）5頁。

7. 以上については、早津裕貴「学校現場の労働環境改善に向けて問われるべきこと－労働者としての立場と教育者としての立場の架橋に向けて」神奈川県教育文化研究所・所報2024（2024年）9頁以下も参照。

理解・支持も不可欠となります。しかし、国民・住民の側においても、(いわばフルパッケージの)「日本型学校教育」の維持を志向するのか、それとも、教員の役割について一定の限定も甘受するのか、また、潤沢な教育予算の投下を支持するのか、それとも、現場教員へのしわ寄せに目を瞑り「安くて良いもの」を追い求めることに終始するのか、こういった意識・態度もまた問われている

ように思われます。

もはや「手遅れ」となってしまう前に、教育サービスの受け手である国民・住民、その担い手である教員、また、政策の担い手、そして、それに関連する様々なアクターが一丸となって、真の「改革」の実現に向けた更なる一歩が踏み出されなければなりません。

特 集 2

教職員の命と健康を守る 体制整備と「審議のまとめ」

ふじかわ
藤川しんじ
伸治

● NPO法人 教育改革2020共育の杜 理事長

1. はじめに

筆者は、法律を策定・審議する者ではなく、学者・研究者でもない。日本教職員組合役員だった時から今日まで、教職員の命と健康を守る体制整備こそわが国の学校教育の持続可能性を確保する土台だと考え、取り組み続けている。ここ3年は、文科省による教員のメンタルヘルス対策調査研究事業の立ち上げ、調査研究を進めている教育委員会等へのアドバイスも行っている。

わが国トップクラスの技術力を誇るメンタルヘルス対策を構築できる民間企業とともに、現行法制度のもとで教職員の命と健康を守る仕組みづくりと効果的な運用の実現に向け東奔西走する日々を送っている。この分野における民間企業の目覚ましい技術や取り組みを学ぶにつれて、公務職場における職員の命と健康を守る仕組みづくりがいかに遅れているかを痛感している。その要因は、使用者である首長、教育長の関係法令等に関する知識のなさ、意欲の希薄さであると言っても過言

ではない。

とりわけ、「ブラック職場」と揶揄される学校職場を管轄する教育委員会においては、教職員の命と健康を守ることが組織の最上位目標に据えられていないことを強調しておきたい。命と健康が守られないような学校職場に、若者が集まるはずがない。

本稿では、私が理事長を務めるNPO法人「教育改革2020『共育の杜』」（以下、共育の杜）の活動から得た知見を紹介し、教職員の命と健康を守る体制整備に必要なことを論じる。

2. 文科省教員勤務実態調査¹は 労働の実態を精確に反映していない

共育の杜は、2020年7月7日から26日、インターネットを使った教職員勤務実態調査（以下、共育の杜調査）を行い、1,200人を超える教職員から回答を得た。「定額働かせ放題」と揶揄される教職員給与特別措置法（以下、給特法）の適用を受ける教員からの回答は約1,000人だった。それ

1. 文科省は、教員勤務実態調査（令和4年度）

によると、過労死ラインを超えて働く教職員は6割を超えていた。そして、全体の4割が100時間以上の時間外勤務を強いられていた。

今年5月13日、中央教育審議会初等中等教育分科会「質の高い教師の確保特別部会」（以下、特別部会）が取りまとめた「審議のまとめ」²では、働き方改革の成果として次のように整理している。

令和4年度勤務実態調査³を踏まえて年間を通して推計した教諭の月当たりの平均の時間外在校等時間⁴は、小学校で約41時間、中学校で約58時間であった。推計値のため参考としての比較である点には留意が必要だが、平成28年度勤務実態調査における小学校の約59時間、中学校の約81時間から、それぞれ約18時間、約23時間減少しており、6年間で約3割減少した。また、教師の有給休暇の年間平均取得日数も、平成28年度同調査における小学校の11.6日、中学校の8.8日から、それぞれ13.6日、10.7日と約2日増加した。これらは教育委員会や学校の尽力の成果である。

時間外在校等時間には、いわゆる自宅等で行った持ち帰りの時間は含まれていない⁵。ただし、教育委員会が定めた方法によるテレワーク等は、持ち帰りの時間に含まれる。筆者が確認した限りでは、文科省がテレワーク等を導入している教育委員会の実態を公表しているのは、コロナ禍にお

いてテレワークが広がった2020年の時点のものであった。それでも、都道府県64.4%、政令市70.0%、市町村24.0%であった。小中学校教員のほとんどは、市町村立学校に勤務しており、テレワークが広く普及しているとは言えない。

共育の杜調査では、勤務日1日あたりの持ち帰りの平均値は小学校では7都府県⁶が1時間8分、その他地域⁷1時間12分、中学校では7都府県が1時間16分、その他地域が1時間であった。

審議のまとめでは、文科省勤務実態調査を踏まえて、教員の働き方改革は一定の評価があったとしている。持ち帰りは、現状では労働とは認められないものの、自宅での持ち帰りも疲労度に影響する要因と考えられ、教員が心身ともに健康に働ける環境を実現するには、持ち帰りを含めた勤務の実情を精確に把握するべきである。

3. 在校等時間だけで働き方改革の進捗を評価してはならない

特別部会では、教員の健康及び福祉の確保等に関する審議も行われた。2023年9月26日の第3回特別部会では、横浜市教育委員会の鯉渕信也教育長などが、教員の時間外の在校等時間を減らしてきた取り組みを中心とした働き方改革を報告した。

2. 「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について
https://www.mext.go.jp/content/20240524-mxt_zaimu-000035904_1.pdf（2024年6月17日最終確認）

3. 文部科学省は2022年（令和4年）8月、10月、11月、小・中400校、高等学校100校を対象に調査を行った。

4. 在校等時間とは、「超勤4項目」に該当するものとして超過勤務を命じられた業務以外も含めて、教師が校内に在校している時間及び校外での勤務の時間を外形的に把握した上で合算し、そこから休憩時間及び業務外の時間を除いたものを「在校等時間」としている。

https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2019/04/01/1413004_3_1.pdf（2024年6月17日最終確認）

5. 自宅等で行う業務であっても、各地方公共団体で定める方法によるテレワーク等によるものについては、「在校等時間」に含まれる。https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2019/04/01/1413004_3_1.pdf（2024年6月17日最終確認）

6. 共育の杜調査では、埼玉県・東京都・千葉県・神奈川県・大阪府・兵庫県・福岡県内の主に公立小学校教員510人、同中学校168人、7都府県以外の道府県公立小学校80名、同中学校24名からの回答があった。

7. 7都府県以外の道府県

横浜市教委は、2018年3月に市立学校の教職員の働き方改革全体プラン（以下、働き方改革プラン）を策定し、それに基づいた取り組みを進めている（図1）。2カ月連続で時間外在校等時間が80時間超となった教職員数について、小学校は2018年度が1,631人だったが、2022年度には767人に減少した。中学校も同様に、2018年度の2,343人から2022年度には1,675人に減少、振興計画で

は、2025年度にはこの数をゼロにすることを目標としている。

19時までに退勤する教職員の割合については、働き方改革プランが策定された2018年度に目標とした数値は70%だったが、図1からわかるように、4月から6月を除いては、すべての月で数値目標を達成している。

図1

「第4期横浜市教育振興基本計画」の指標の推移について



◆柱6 いきいきと働き、学び続ける教職員

指標1 2カ月連続で時間外在校等時間が80時間超となった教職員数※1

	H30	R元	R2	R3	R4	R7 (目標)
小学校	1,631人	1,091人	1,021人	990人	767人	0人 毎年度
中学校	2,343人	2,098人	1,329人	1,650人	1,675人	
特別支援学校	21人	23人	11人	11人	11人	
高等学校※2	-	-	126人	147人	155人	
全校種	3,995人	3,212人	2,487人	2,798人	2,608人	

※1 年度内に一度でも該当した教職員は集計対象とする。なお、時間外在校等時間の上限方針として、月45時間・年360時間の範囲内とする旨を規定した「横浜市立学校の教育職員が行う業務量の適切な管理等に関する規則」の趣旨も踏まえ、まずは速やかに本指標の達成を目指し、本指標達成後に改めて指標を定めることとする。

※2 高等学校におけるICカード導入は令和2年度。

<参考>令和4年と令和5年の該当者数の比較

	R4.3~6	R5.3~6	左記の比較 R5 - R4
小学校	617人	304人	▲313人 (▲50.7%)
中学校	1,457人	1,180人	▲277人 (▲19.0%)
特別支援学校	11人	9人	▲2人 (▲18.2%)
高等学校	137人	122人	▲15人 (▲10.9%)
全校種	2,222人	1,615人	▲607人 (▲27.3%)

<参考>時間外在校等時間80時間超の教職員の割合

平成30年度：3校種平均15.2%、小学校8.1%、中学校32.8%、特別支援学校1.2%、高等学校におけるICカード導入は令和2年度
令和4年度：全校種平均8.6%、小学校3.8%、中学校19.6%、特別支援学校0.8%、高等学校13.1%



<参考>令和4年度と令和5年度の該当者数の比較

	R4.4~6	R5.4~6	左記の比較 R5 - R4
小学校	787人	420人	▲367人 (▲46.6%)
中学校	1,520人	1,230人	▲290人 (▲19.1%)
特別支援学校	16人	13人	▲3人 (▲18.7%)
高等学校	144人	122人	▲22人 (▲15.3%)
全校種	2,467人	1,785人	▲682人 (▲27.6%)

出所：中央教育審議会「質の高い教師の確保」特別部会第4回提出資料「横浜市における教職員の働き方改革について（横浜市教育委員会事務局）」

また、年次休暇取得日数について、2018年度と2022年度を比較すると、小学校は15.4日から19.5日に増加し、中学校も13.1日から16.2日に増加した。教員が休暇を取りやすいように「学校閉庁期間」を8月3日から16日まで、12月27日、1月4日、5日に設定し、各学校の判断で会議や研修、電話対応もない期間とし、「学校閉庁日」におけ

る学校への電話は、各教育事務所が受け付ける体制を整備しているという。

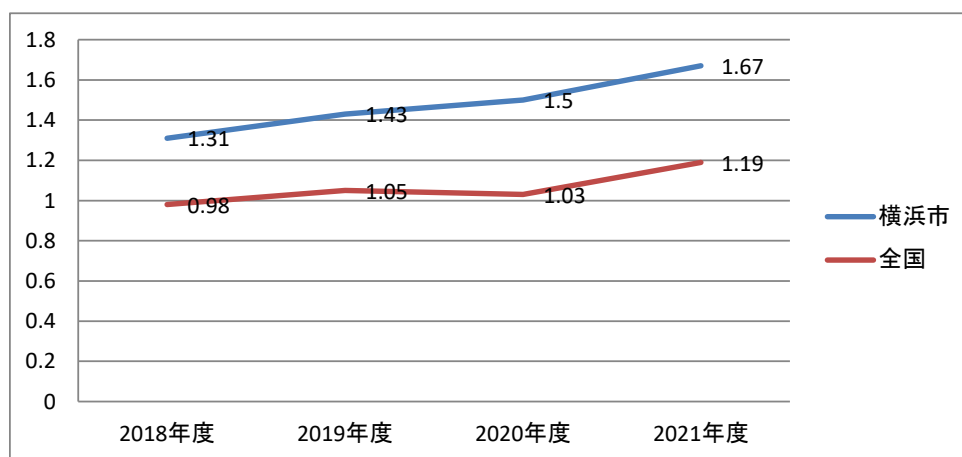
報告を聞いた特別部会委員のうち、2人の委員を除いて絶賛の声が相次いだ。ただ、全国連合小学校長会会長の植村洋司委員（東京都中央区立久松小学校長）は「学校として喫緊の課題は、何といても病気休職者の増加。別の言い方をすると、

メンタルヘルス対策は非常に重要だ。」、学校業務改善アドバイザーの妹尾昌俊委員（一般社団法人ライフ＆ワーク代表理事）は「精神疾患によって1カ月以上休職している教員は1万人を超えている。その数は、この6年間で小学校約1.5倍、特別支援学校約1.4倍になっており、特に憂慮すべき状況だ。」と指摘をした。二人の指摘は、今の学校現場が直面する深刻な課題であるが、精神疾

患を発症する要因について特別部会での審議の場
にエビデンスすら提示されることもなかった。

先に指摘したように、横浜市教委の報告が在校
等時間の削減などを中心にしたものであったこと
に委員から絶賛の声が続いたという事例に見られ
るように、特別部会の委員でさえ、働き方改革の
成果指標を外形的な勤務時間の長さと勘違いして
いると思われる議論になっている。

図2 横浜市公立学校教員の精神疾患による病休者（一ヶ月以上）



出所：文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」をもとに筆者作成

教員の心身の健康が確保されているかを効果測定する指標として、精神疾患による病欠休職者率は極めて重要である。図2は横浜市立学校教員の精神疾患による病欠休職者率の推移を示したものである。2021年度、横浜市の休職者率は全国平均を1.4倍上回っている。厚生労働省の調査によれば、2021年11月1日から2022年10月31日までの期間にメンタルヘルス不調により一ヶ月以上休職をした民間労働者は0.6%、退職者は0.2%となっており、精神疾患により休職又は退職した民間労働者は0.8%であった。横浜市の公立学校教員の精神疾患による休職者は、民間労働者の2倍以上と

なっている。この現状からして、横浜市教育委員会による働き方改革は教員の心身の健康確保につながっているとは言えない。山本が、時間労働時間と精神疾患発症との間に有意な関連が認められなかったと指摘している⁸ことにも留意すべきである。

4. 疲労度を与える教育活動への悪影響

共育の杜調査では、厚生労働省が推奨する手法に則って、教職員の疲労感などのストレス反応の

8. 山本健也「学校教員のストレスマネジメントプログラムおよびその支援体制に関する研究」2016～2019 <https://kaken.nii.ac.jp/file/KAKENHI-PROJECT-16K09094/16K09094seika.pdf>（2024年6月19日最終確認）

状態を調査した（図3）。標準値は、厚生労働省が示した全労働者のデータである。図3でわかるように、疲労感尺度が「高い」は男性教職員が標準値の3.8倍、女性教職員は標準値の3.5倍であった。同様に、不安感、抑うつ感、不眠も標準値に

比較すると2～3倍以上という結果であった。

図4は、時間外勤務時間と疲労度との相関関係を見たものである。時間外勤務が長くなるにつれて疲労感尺度が「高い」と回答した者の割合が増加していくのがわかる。

図3 ストレス反応を強く感じた教職員について一般と比較

	性別	一般との比較（倍）
疲労感	男性	3.8
	女性	3.5
不安感	男性	4.5
	女性	4.7
抑うつ感	男性	3.5
	女性	3.3
食欲不振	男性	4.4
	女性	2.4
不眠	男性	1.4
	女性	2.1

出所：NPO法人共育の杜「教職員勤務実態調査」（2020年7月7日～26日実施）

疲労度は、教育活動にも影響を与えていた。教職員の疲労度と「子どもの話がしっかり聞けない」、「いい加減な授業をしてしまう」という関係について分析をおこなったところ、疲労度が低い教職員は「子どもの話がしっかり聞けなくなる」と回答した割合は6.4%であったが、疲労度が高い教職員のうち51.5%が「子どもの話をしっかり聞けなくなる」と回答している（図5）。次に、疲労度が高くなると「授業がいい加減になる」と回答する割合も高くなり、疲労度が高い教職員の30.5%が「授業がいい加減になる」と回答している（図6）。

教職員の長時間勤務が、強いストレス反応をもたらし、その結果として教育指導にも悪影響をも

図4 時間外労働の長さとの疲労度

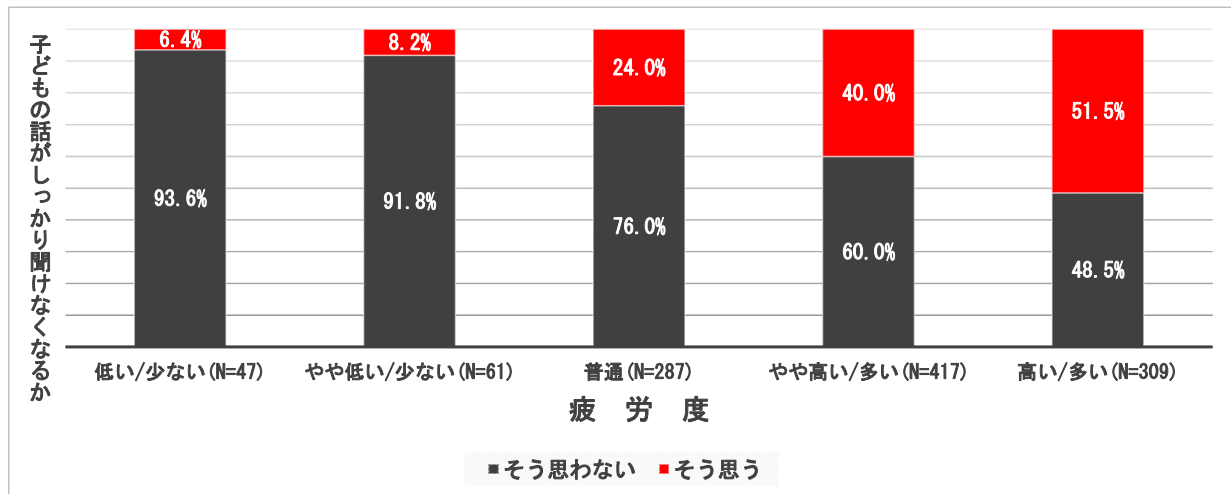
		疲労感尺度
		高い/多い
残業時間（自宅での仕事を含む）	5時間未満（N=62）	6.5%
	5～10時間（N=118）	17.8%
	10～15時間（N=175）	19.4%
	15～20時間（N=190）	21.1%
	20～25時間（N=171）	25.1%
	25時間以上（N=483）	37.3%

出所：NPO法人共育の杜「教職員勤務実態調査」2020年7月7日～26日実施）

たらしている。教育界では、「子どものために頑張って仕事をする」ことが「よい教師」と言われている。また、疲れていても根性で頑張ることが「素晴らしい教師」と高く評価される。このような非科学的な認識、価値観が、長時間労働を生んできた土壌である。山本は、教員は「本業帰帰願望」が強く、業務の精選により創り出された時間は、教材研究や児童生徒と関わる時間といった、オープンエンドな教育業務に転換され、結果的に長時間労働は変わらないという懸念を示している⁹。業務の精選の目的は、子どもと向き合う時間を確保することではなく、長時間勤務を削減し、教職員の心身の健康を取り戻すことである。

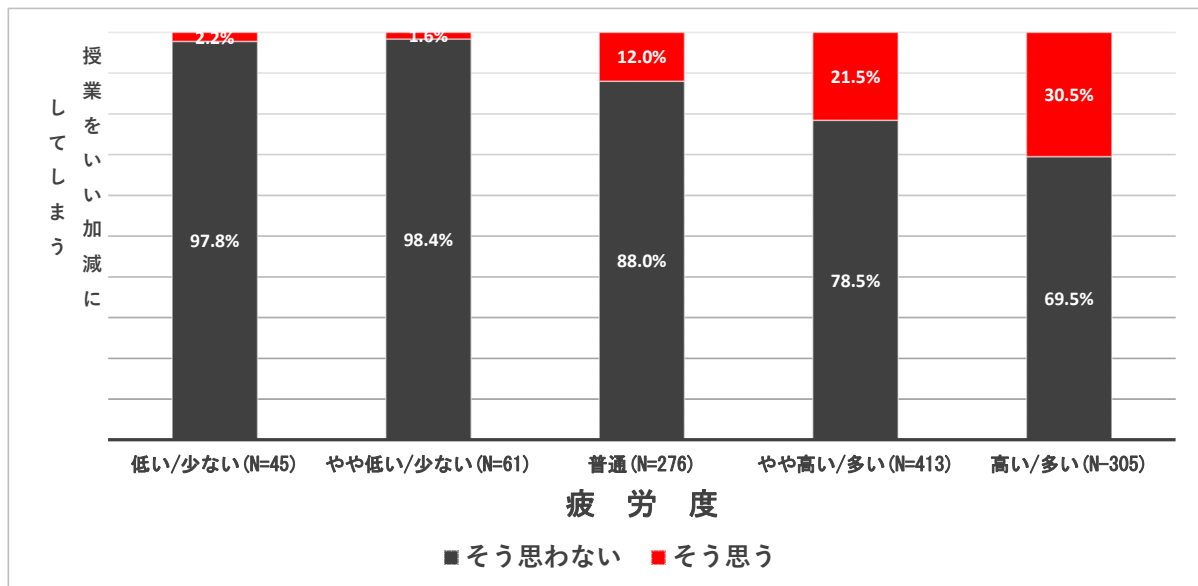
9. 山本健也「教職員の心身の健康を支える職場安全衛生活用のあり方」『労働の科学』vol. 73, NO. 5、2018年5月号、大原記念労働科学研究所

図5 疲労度が大きくなると子どもの話をしっかり聞けなくなる



出所：NPO法人共育の杜「教職員勤務実態調査」（2020年7月7日～26日実施）

図6 疲労度と授業をいいかげんにしてしまう



出所：NPO法人共育の杜「教職員勤務実態調査」（2020年7月7日～26日実施）

5. 福岡県春日市立小学校での24歳新任教員の自死

福岡県春日市の市立小学校で2019年9月12日夜、遺書を残して採用1年目の男性教員（当時24歳）が教室で自死した。遺族は、2024年6月11日、長時間労働や指導教諭によるパワーハラスメントが

原因だとして、両親が市と県に計約9,039万円の損害賠償を求める訴訟を福岡地裁に起こした。

教員は大学卒業直後の19年4月、春日市内の小学校に赴任し、3年生の学級担任を任された。遺族は20年6月、地方公務員災害補償基金福岡県支部に公務災害を申請。長時間勤務と厳しい叱責（しっせき）を繰り返し受けたことで精神疾患を発症し自殺したとして、21年11月に公務災害に認

定された。

当時の学校長は、今年3月末まで事件が起こった小学校で勤務を続けていた。この事実、教員の命と健康を守る春日市教育委員会が、自死に至った要因についての原因究明、及び再発防止策を講じることなく、また教員の労務管理を直接担う校長の責任を不問に付していることを意味していると考えられる。

妹尾は、次のように指摘している¹⁰。

過労死等と疑われる事案が発生した場合、業務との関連性があるかどうか不明確な場合であっても（つまり、労災・公務災害かどうか分からない場合であっても）、服務監督を担う教育委員会（本件では春日市教委）は、速やかな実態把握調査をして国等に報告すること、公務災害の手続きへ協力すること、再発防止策の立案と公表を行うことを、文科省は自治体に義務付けることが必要ではないか。文科省は教委への通知などで注意喚起しているが、生ぬるい。

春日市に限ったことではない。過労死と公務災害認定された遺族が、使用者責任を求めて損害賠償請求をたたかった福井県¹¹、富山県¹²の事案では、いずれも遺族が勝訴したが、使用者である教育委員会が亡くなった原因を究明し、再発防止策を講じ、成果をあげつつあるとは聞いていない。

過労死事案が起こったことが明らかになるのは、氷山の一角である。そのほとんどは闇に葬られる。

6. おわりに

自死した教員は、次のような遺書を残している。

人のためにと思って、ついた職業。

あこがれた職業。

自分が向いていなくても必死で勉強しても
自分の性格が変わらなかった・・・

子どもに迷惑をかけてしまう・・・

大好きな子どもなのに・・・

こんなことなら生きていても仕方がない。

今までの謝罪や罪ほろぼしになればと思う。

さよなら

多くの若い教員は、教職という職業に憧れ、困難な職業であることを覚悟して教職に就く。中堅層教員も心身に強い疲労度を抱えながら職務に従事している。残念ながら、特別部会での教員の命と健康を守ることをテーマにした審議では、これまでの過労死事案から学ぶべき教訓を捨象し、また教員の労働の実態と真摯に向き合ったものではなかったと考える。まずは、新採教員の自死に対して文科省、教育委員会が逃げることなく原因究明と再発防止策を示し、実行した時に、教員の働き方改革が本物となる。

10. 「新任教諭が教室で自殺：なにがあったのか、繰り返さないため、なにができるか」ヤフーニュース、2024年6月10日、<https://news.yahoo.co.jp/expert/articles/cbab314cfc7178306bdf3cd1759ad8bbalf24829>（2024年6月19日最終確認）

11. 朝日新聞、2019年7月10日、<https://www.asahi.com/articles/ASM7B4J35M7BPGJB00C.html>（2024年6月19日最終確認）

12. 朝日新聞、2023年7月5日、<https://www.asahi.com/articles/ASR753S6CR72PISC00W.html>（2024年6月19日最終確認）

学校の現状と課題、課題解決にむけた 日本教職員組合のとりくみ

うすだ
薄田

あやこ
綾子

●日本教職員組合 政策局 中央執行委員

1. 学校の現状

(1) 教職員の長時間労働の実態

学校の長時間労働が社会的に注目を浴びるようになったのはここ数年です。学校の先生は朝は子どもが登校するより早く出勤し、夜はいつまでも電気が点いている。学校はそんなところであり、特段問題とは思われていなかったのではないのでしょうか。

日教組では2018年から「学校現場の働き方改革に関する意識調査」を実施しています。調査に先立つ2016年ころから、政府主導による「働き方改革」が議論されてきたことがきっかけの1つです。以来、学校現場の勤務実態、具体的には学校の長時間労働の実態を明らかにし、社会的な課題とし

て認識されること、そして改善をめざしてさまざまなことにとりくんできています。

調査対象は幼稚園・小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の正規教職員、臨時・非常勤教職員であり、調査内容は勤務時間にかかわる項目①平日の学校での勤務時間（実際に取れた休憩時間は勤務時間から除く）、②平日の持ち帰り業務時間、③休日の学校での勤務時間、④休日の自宅での業務時間は変更せず、その年のトピックを加えながら継続して行っています。（<https://www.jtu-net.or.jp/school/>）

教職員は、休憩時間が取れていない、勤務時間で終わらない仕事を持ち帰ってする、土日に仕事をするなどが常態化しており、勤務実態把握において、実際取れている休憩時間、持ち帰り業務の時間、休日勤務の時間を調査することには大きな意味があります。（図1、図2、図3）

図1 教員の勤務日（月～金）における在校等時間（1日平均） ※数値は（時間：分）

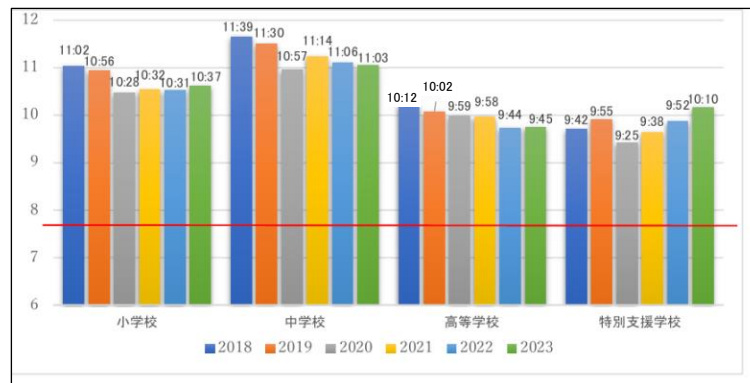


図2 学校種別にみた教員の1週間の労働時間（週平均 数値は 時間：分）

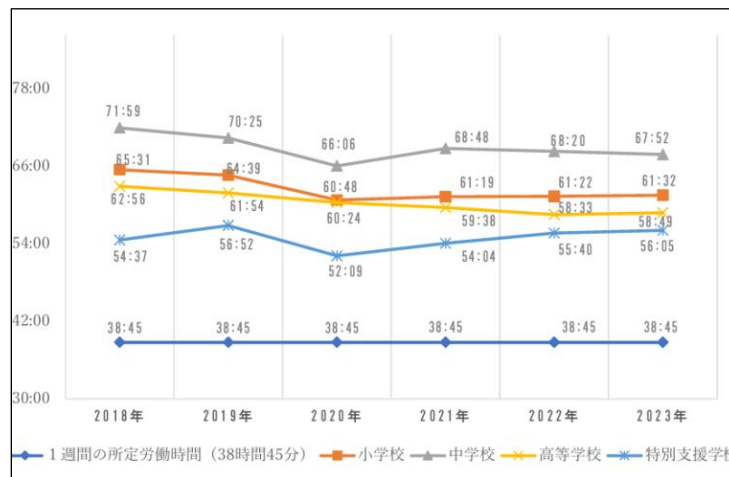
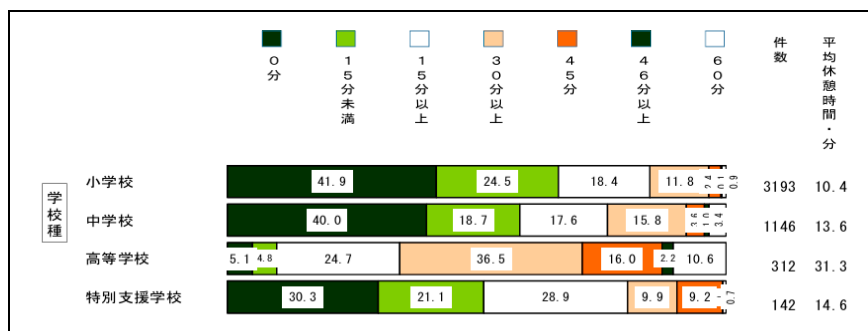


図3 教員の実際にとれている休憩時間（1日平均）



出典（図1～図3）：日教組「2023年 学校現場の働き方改革に関する意識調査」調査結果の概要のポイント

2019年に労基法が改正され、時間外勤務に罰則付き上限規制が設けられました。教員は給特法改正により在校等時間に労基法と同じ上限時間（月45時間、年360時間）が設けられましたが、罰則

はありません。

改正給特法施行から3年後の2022年に実施した文科省教員勤務実態調査では、2016年の調査から時間外在校等時間が30分しか短くなっておらず、

小学校教員の33%、中学校教員の57%が上限時間45時間を超えていました。学校現場からは、「上限時間を守るためにタイムカードを押してからまた戻って仕事をする」などの過少報告の実態や「持ち帰って仕事をする」ことが多くなったことなどが報告されています。

「教職員不足」も深刻です。4月に担任がいない、教科担当の教員がいないという事態が全国で起きています。

病気休職、特に精神疾患で休職する教員は過去最多を更新し続けています。

このような状況の一番の被害者は子どもたちです。2022年度の不登校の子ども数は約30万人で、その38%が「学校内外の機関等で相談・指導を受けていない」と回答しています。学校が安心・安全な場所となり得ていない、子どもたちのゆたかな教育を保障することが極めて難しい状況、「学校が大ピンチ」の状況なのです。

(2) 子どもをとりまく課題

いじめ、不登校、虐待、貧困、外国ルーツの子ども数の増加、支援の必要な子どもの増加など、子どもをとりまく課題は複雑化・困難化、多様化してきています。子どもが一日の多くの時間を過ごす学校はその最前線です。子どもへの虐待を例に挙げると、学校では体育の授業や健康診断時など、子どもの身体の状態を観察する機会があります。また、態度や挙動など普段と違う様子に気づくこともあります。虐待が疑われる場合には通報する義務があり、そこから関係機関との連携を図ることもあります。スクールカウンセラーは全小中学校に、スクールソーシャルワーカーは全中学校区に配置できる予算とはなっていますが、常勤ではない、人が見つからず配置されていないなどの課題もあり、専門的知識を持ったスタッフ職がいても、それらの業務をすべて担ってくれるわけでは

ありません。

授業時数も増えています。学校週5日制の現在、かつて週6日制だった時よりも多い標準年間授業時数となっています。小学校4年生で比較すると週6日制だった2002年には年間945時間でしたが、週5日制になった2011年に年間980時間、2020年からは年間1,015時間になっています。カリキュラム・オーバーロードの状態で、子どもたちにとっても学校生活が過密化しています。

(3) 社会的要請

プログラミング教育や金融教育、がん教育など、“〇〇教育”と名の付くたくさんのを学校で行うことが求められてきました。ICT、グローバル化、ダイバーシティなど、社会の複雑化に伴い学校で扱う内容も多様化しています。保護者の就労に合わせて朝早くから夕方遅くまで「学校が子どもを預かる」ような状況にある学校もあります。さまざまなことが学校に求められ、増えることはあってもほとんど減ることはなくこれまで来ています。

2. 学校の働き方改革

(1) 学校の働き方改革

2019年改正給特法により時間外勤務（教員は「時間外在校等時間」）に上限が付され、学校の働き方改革がすすめられてきました。具体的には、学校で行っている業務について、①学校以外が担うべき業務、②学校の業務だが必ずしも教師が担う必要のない業務、③教師の業務だが負担軽減が可能な業務の三つに分類し、適正化を図ることや、スタッフ職の配置、労働安全衛生体制の確立、長期休業中の閉庁日の設定、部活動の活動日や時間の縮減をすすめる部活動ガイドラインの策定、そ

の他自治体や学校の工夫によるものも行われています。成果として勤務時間が減っている学校もありますが、結果は前述のとおりです。

少なくとも、これまで勤務時間すら把握されていなかった状態から、タイムカードなどによる客観的勤務時間管理が行われるようになったこと、自主的・自発的行為とされ時間すら把握されてこなかった勤務時間外の業務について、学校にいる時間（＝在校等時間）に限るものの把握・管理するようになったことは評価に値します。一方、前述のように、上限時間を守ること、下回ることを目的に、勤務時間の過少報告や虚偽報告、持ち帰り業務時間が増えたことなどの事例もあります。

(2) 日教組のとりくみ

学校の長時間労働是正には、業務を減らすこと＝業務削減と、人を増やすこと＝教職員定数改善が必要です。また、時間外勤務を減らそうというインセンティブを働かせるため、勤務時間管理の意識を希薄にし、長時間労働を容認・助長する給特法の廃止もしくは抜本的見直しを訴えてきました。

業務を減らすことと人を増やすことは相関です。日教組では、教員一人当たりの業務量を減らす方策として、授業で教える内容を定めている学習指導要領について内容を精選し削減をはかること、現在すすめられている部活動の地域移行を確実に行うこと、また、教員の持ち授業時数を制限することなどを求めています。

給特法とは、教員だけに適用される法律です。端的に説明すると、教員には給料の4%の教職調整額を支給し、時間外勤務手当は支給しない、時

間外勤務を命じることができるのは限定4項目の業務に従事する場合であって、臨時的又は緊急のやむを得ない場合に限るというものです。限定4項目以外時間外勤務を命じない、としていることから教員が勤務時間外に行っている業務は自主的・自発的行為と整理され、時間外勤務手当は支給されません。

日教組では教職員の長時間労働是正を求め、社会的対話のための集会や社会的発信のための新聞意見広告、街宣行動、現場教職員の意見をあつめる意見投稿フォームなどを全国展開で行ってきました。徐々にではあるものの、社会的理解がはかられており、3月には『学校が大ピンチ』を救う方策の実現を求める署名」に全国から70万筆を超える署名が寄せられ、中教審・文科省に提出しています。

(3) 学校のこれから

教職員不足、教員志望者の減少、退職者の増加、長時間労働が常態化しており、教職員が疲弊しています。学校は危機的状況にあります。このような状況の一番の被害者は子どもたちです。2024年は日本が国連子どもの権利条約を批准して30年になります。2023年4月には子どもの権利条約の理念のもと、こども基本法が施行されました。子どもにかかわる政策に子どもの意見を聞くことや反映させることとされています。学校のこれからを考えるときに、子どもたちの意見は反映されているのでしょうか。すべての子どものゆたかな学びが保障される、持続可能な学校の実現を社会全体で考えるときにあります。

学校現場の今 ～教職員の声～

やまざき
山崎

たくや
卓也

●日本教職員組合 青年部長

1. 学校現場の実態

現場の教職員不足や教職員のなり手不足は全国の学校現場での喫緊の課題です。「4月の始業式に担任の先生がいない」「産休に入った先生の代わりがいない」などの声を聞くことが年々増え、

もはや珍しいことではなくなりました。このような報道が増えたことで、学校現場の実態が少しずつ社会の中でも、認知されるようになりました。保護者からは「先生たちって、忙しくて大変ですよ。何かあったら力になります。」といった温かい言葉をかけていただくことも増えており、私たち教職員にとっては励みになります。

教諭の1日当たりの在校等時間・持ち帰り時間

	平日						土日					
	在校等時間		持ち帰り時間		在校等時間及び持ち帰り時間の計		在校等時間		持ち帰り時間		在校等時間及び持ち帰り時間の計	
	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度
小学校	11:15	10:45	0:29	0:37	11:45	11:23	1:07	0:36	1:08	0:36	2:15	1:12
中学校	11:32	11:01	0:20	0:32	11:52	11:33	3:22	2:18	1:10	0:49	4:33	3:07

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。
※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。
※土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

出典：文部科学省 中央教育審議会 質の高い教師の確保特別部会（第11回）配布資料

4月に「文部科学省 中央審議会 質の高い教師の確保特別部会」で「教員勤務実態調査（令和4年度）」の分析結果が公表されました。教諭の1日当たりの在校等時間と持ち帰り時間を合わせた時間は、小学校で11時間23分、中学校で11時間

33分と1日のおよそ半分を仕事に費やしていることが明らかとなりました。文科省は「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」では、1か月の在校等時間については、超過勤務を45時間以内としています。実際のところはさら

に10時間近く超過しています。

2. 教職員にかかる負担

自分の勤めてきた小学校を例にすると、教職員の始業時刻は8時10分でした。早い子だと7時40分には登校してきます。教職員の始業時刻よりも先に子どもが登校してくる実態があるため、多くの教職員は7時半頃に出勤します。すぐに教室に行き、提出物をチェックします。授業が始まると、全体に指示を出し、子どもたちの表情を見ながら声をかけていきます。授業の間の休憩時間は5分です。次の授業の準備もその5分以内で行わなければなりません。理科や体育等の準備物が多い教科は、5分間では間に合わず、前日の放課後に準備しておく場合もあります。この準備を怠ってしまうと、授業の内容がわかりにくだけでなく、けがにつながる危険などもあります。小学校教員は教科担任制ではないため、担当する教科も多くなります。教科ごとに授業の準備をするのは負担もありますが、その時間は十分には確保されていません。長休みは20分ほどありますが、万が一、子どもたちの間でトラブルが起こった時には対応の必要もあり、休み時間だけではなく、給食中や掃除中も常に子どもたちに気を配り続ける必要があります。

子どもたちが下校した15時過ぎから、勤務終了の16時40分までは1時間半しかありません。その時間には会議や行事にむけた準備等があります。勤務時間の間に休憩時間は割り振られていますが、実際のところは休憩をとらずに働き続ける教職員がほとんどです。私たちが独自に行った若手教職員への調査では、半数近くが休憩時間は0分です。休み時間であっても子どもたちが学校にいる時間は、教職員が安心して休める環境にはありません。

最近ではワーク・ライフ・バランスという言葉を目にすることが増えていますが、学校現場では仕事に時間がとられ、家に帰っても、休日にもやらなければならない仕事があり、私生活の時間が削られてしまっています。特に子育て世代の若手教職員の意見では、家庭の事情があるのになかなか帰れない、帰ることができたとしても家に持ち帰っての仕事をしているという実態です。文科省調査の分析では、「年齢が若い教員は在校等時間が長い」という結果が出ており、若手教職員に負担がかかっていることは明らかです。実際に若手教職員からは、「若いという理由で新しい仕事（ICT担当や体育主任など）が任されることが多い」という課題が多く聞かれます。

日本の教育現場では、海外と比べるとICTの導入が遅れています。しかし、2020年に新型コロナウイルス感染症対応としてGIGAスクール構想が前倒しされ、一人一台端末が始まったことで、急速なICT化が進みました。その運用は現場に任せられ、学校での負担となったのが実情です。若手教員はICTの活用には慣れていますが、ベテラン教職員はなかなか思うように使いこなすことができていません。そのため、若手がベテランに使い方を教えるということも、よくある光景でした。授業は今までの一斉授業から個別最適な学びへの授業へと変化してきています。子どもたちがICTを活用するためには、必然的に教職員のICT活用が求められます。このような急激な変化は教職員に負担をかける結果となりました。

2022年度には休職した全国の公立学校教員が6,000人を超え、過去最多となりました。休職者の割合は若い世代になるほど高くなっています。「若い＝仕事が多い」という認識では、学校は崩壊し、さらなる職場環境の悪化を招くこととなるのは明らかです。

3. 学校現場のこれから

教職調整額の見直しについての議論がありますが、現場で必要なのは「人手不足解消」と「業務の削減」です。教育調整額を見直しても、実際の仕事量が減ったことにはならないのです。

冒頭のように「始業式に担任の先生がいない」「産休に入った先生の代わりがいない」ことが現実です。代わりの担任が見つからず、産休に入ることを後ろめたく感じている教員がいます。また、体調が悪くても出勤し、なんとか授業をしようとする教員もいます。まずは、教職員が安心して休むことができる人員の確保が急務です。教員業務支援員や情報通信技術支援員など、教員の業務を支援するスタッフも配置されてきています。しかし、現状は十分ではなく、拡充と確実な配置が必要です。教員の授業時数の削減につながる人の配置も望まれます。教員の持ち授業時数が減ることによって業務削減につながり、授業の充実がはかれ、ゆとりのある職場環境の実現へつなげることができます。

私たち日本教職員組合の青年部が独自に行った職場実態調査では、時間外労働時間を比べると、

2022年度、2023年度よりも2021年度の方が短くなっていました。これは新型コロナウイルス感染症対策の影響と考えられます。短いとはいっても、時間外在校等時間は49時間であり、上限の45時間を超えていました。感染症対策の負担を訴える教職員もいたものの、行事や部活動が制限されたことで、勤務時間自体は減少しました。運動会を1日開催から半日開催にしたことで、保護者からも好評だったという事例もありました。休みなく行っていた部活動も、今では週1回は休みをとることが当たり前になってきています。感染症対策は業務を見直す契機になりました。今は感染症対策が緩和されており、業務量が再び増えていることが懸念されています。新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことで以前のやり方に戻す動きもありますが、業務削減の視点から業務の適正化をはかる必要があります。

私たち教職員は子どもたちのためを思って、日々研鑽を続けています。子どもたちのために尽くせるのは、教職員自身の心と体の健康が保たれてこそできることです。子どもたちのためにも、まずは教職員が安心して働くことができる職場環境を整備していくことが求められています。

学校現場からの声 ②

小学校の現状

ホップ ステップ ジャンプ

Hop Step Jump (仮名)

●公立小学校 教諭

1. とにかく多忙な立ち上がり

今年度は、4月1日（月）に新年度がスタートし、4月4日（木）に入学式・始業式という超過密な日程であった。

図1のように、4月3日（水）の午前には入学式準備があり、実質3日間で各種会議、打ち合わせ、子どもの個別対応など、様々な準備を進める必要があり、教職員への大きな負担となった。

特に、新任の教員や転勤してきたばかりの教職員にとっては、新しい学校の何もかもがわからないなか、各種会議や打ち合わせ等に時間を取られ、

図1 令和6年度 4月当初の計画

	1(月)	2(火)	3(水)	4(木)	5(金)		
	8:30出勤 担任発表 神令伝達式10:30 職員室整備 教科書仕分け（全席で） 第1回職員会議 学級・学年事務	アレルギー対応研修会 交流学級打ち合せ 児童引継ぎ 学年会計について（事務部） 校務分掌引き継ぎ 第2回職員会議 学級・学年事務	入学式準備 学年会 学級・学年事務	入学式 職員発表・動画撮影 第3回職員会議 学級・学年事務	通学団会 3時間授業 一斉下校11:50 下校指導 タレット移動？		
8:30	転入者挨拶、担任発表等 職員室整備	機打ち	6年児童登校 8:50	7:30勤務開始	3時間授業 通学団会 一斉下校11:50		
8:45	ロビー前移動	アレルギー対応研修会	入学式準備9:00～	入学式・学活 2～6年下校11:25			
9:00	印刷室学年連絡	交流学級打ち合せ					
9:15	児童用教科書仕分け	児童引継ぎ					
9:30		学年会計について（事務部）		1年 保護者と下校 11:50			
9:45		校務分掌引き継ぎ	6年下校 10:40				
10:00			機打ち				
10:15	教師用教科書配布書類 交換	学級・学年事務					
10:30	学級・学年事務等			後片付け			
10:45				昼食 弁当(実費)			
11:00					下校指導		
11:15					機打ち		
11:30	第1回職員会議	第2回職員会議	学年会 学級・学年事務等	第3回職員会議	昼食		
11:45					学年会 教員整備等		
12:00							
12:15							
12:30	昼食 弁当(実費)	昼食 外食可	昼食 外食可				
12:45							
13:00	第1回職員会議	第2回職員会議	学年会 学級・学年事務等	第3回職員会議			
13:15							
13:30							
13:45							
14:00	16:00再任用・転任者 学校巡回						
14:15							
14:30							
14:45							
15:00	学年会 学級・学年事務等	学年会 学級・学年事務 児童引き継ぎ 等	15:00 なかよし新1年2名 顔合わせ会	学年会 学級・学年事務等			
15:15							
15:30							
15:45							
16:00							
16:15							
16:30							

さらに負担が大きかったと感じている。

在校等時間の結果をみると、約70%の教職員が45時間を超えており、80時間を超える教職員も約10%いた。中には、100時間を超える職員も複数いた。

4月4日（木）に入学式・始業式を行い、5日（金）は午前授業で一斉下校であったが、登下校の通学団の確認を行うため、担当の教員は、教員の配置の作成や通学団会のすすめかたの説明資料の作成などの準備に追われている。

また、週明けから給食が始まるため、担任の教員は土日を使ってその準備を行ったり、翌週からの授業の準備などを行ったりしていた。特に土曜日は、平日かと思うくらい多くの教職員が朝から出勤し、夕方まで働いていた。

教職員に立ち上がりの様子について話を聞いてみると、「入学式までの準備期間が短すぎて、在校時間が増えてしまう」、「しっかりと準備をして始業式を迎えたいが、時間がなさ過ぎて準備がしきれない」、「入学式・始業式までの時間が1週間程度あれば余裕をもって準備ができるのに…」といった声が聞かれた。

2. とにかく教員が足りない①

小学校には、予想外の行動をする子どもたちも少なくない。そのたびに応援を求めるインターホンが鳴るが、対応できる教員が職員室にいない状況も多く、事務職員が教室まで走ることも少なくない。突発事案にも対応できるだけの余裕があるのが本来あるべき姿であるが、とにかく人的余裕がない現状がある。

個別の支援を要する子どもの数も増えているが、常駐して対応にあたっただけのスタッフの数も充実していない。そのため、時間帯によっては

教頭が別室対応にあたっており、職員室の人員が充分ではないことから、危機管理体制がうまく構築できない場面もある。

先日、給食後に子どもが食物アレルギーでアナフィラキシーショックを起こす事案があった。重篤な状況であり、ドクターヘリを要請するほど緊迫した状況であった。

その際も職員室に十分な人員がおらず、119番通報、救急車の誘導、校庭で授業をしている児童の退避、保護者への連絡など、本来であれば役割分担をしてすすめるべきところ、情報を統括する管理職も職員室外に出ており、連携がうまく取れない場面もあった。そこで、事務職員も含め、いる人で走りまわって対応した。

教職員数は、法律的な部分でいけば欠員なしという状況でも、突発の事案が起こった場合や、予想外の子どもの動きへの対応など、人が足りないと思う場面ばかりである。子どもの安全確保という面からも、教職員に欠員がある状況での学校運営は非常に難しい部分がある。

3. とにかく教員が足りない②

5月末で、産休に入られた教員がいる。その方が最終日に「すみません。ご迷惑をおかけしてしまつて…」と謝られながら学校を去って行かれた。認められている正当な権利を行使しているだけなのに、こんなに肩身の狭い思いをされている状況に違和感しか覚えなかった。

代替教員はまだ見つかっていない状況であるが、休みに入られた先生に落ち度があるわけではない。しばらくは、教務主任と校務主任で入れるだけ授業に入り、それでも埋まらない授業は他の先生方に応援を求めることになる。このような状況にも柔軟に対応できるだけの人的な余裕が欲しい。

4. 業務の3分類とは いうものの…

「おたくの学校の〇〇通学団の子どもが道に広がって歩いている」、「登校中に1年生の〇〇という子が泣いていて、動かない」、「17時にしか迎えに行けないから、それまで学校で預かってほしい」といった連絡が寄せられる。学校が担うべき業務という線引きは、保護者にも社会にも、まだまだ認知されていないと感じる。

また、「通学団で〇〇くんに悪口を言われるから学校へ行きたくないと言っている」、「下校中にけんかになった」といった連絡が保護者から寄せられることも少なくない。登下校中のことだが、それが人間関係にも影響をしているとなると、「わかりました。学校で話を聞いて指導します。」と答えざるを得ない面もある。

登下校には地域の見守りの方々も協力をしてくださっている。教職員のなかには、文科省が示している業務の3分類について知らない人も少なく

ない。教職員の側の理解も深める必要があると思うが、保護者や社会への認知はまだまだ進んでいないように感じる。

5. 子どもたちのために…

現場の先生たちは、子どものために本当に頑張っている。そこまで頑張らなくてもいいのではないかと感じる場面も少なくないが、「子どものために…」、「子どもたちが喜ぶから…」そんな思いで日々奮闘している。「子どもたちのために…」という思いは教職員の誰もがやりがいのように感じている部分であると思うが、自身の健康や時間と引き換えに頑張らなければならない学校現場では、この先の学校教育の持続性は担保できない。すべての教職員が疲弊することなく、毎日笑顔で子どもたちの前に立てるような学校現場であってほしい。

中学校の現場における 働き方改革の現状

あさの
朝野

まさこ
雅子

●入善町立入善西中学校 教諭

1. 勤務校について

本校は、富山県東部（新潟県境に近い）に位置する人口約2万1千人の町にある公立中学校である。1987年の768人をピークに生徒数は減少しており、現在は、280人、13学級（特別支援学級含む）の小規模校である。教員数は、年度によって多少の増減があるものの、近年では25人前後で推移している。また、会計年度任用職員としてスクールサポートスタッフ（学校業務支援員）1名、スタディ・メイト（学習支援員）1名が半日ずつ、スクールカウンセラー1名、心の教室相談員（教職経験者や青少年団体指導者等）1名、スクールソーシャルワーカー1名、外国人相談員（外国人児童生徒巡回相談員）1名が週に1～2回勤務している。

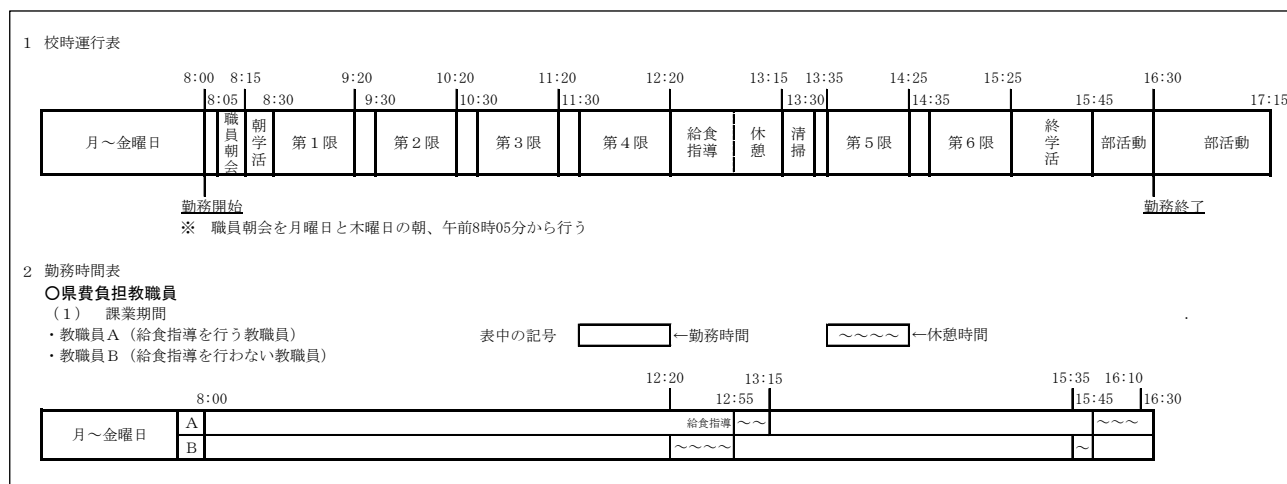
生徒の多くは素直であり、全体的に落ち着いて学習に取り組んでいる。保護者の職業は多様で価値観も様々ではあるが、PTAや同窓会活動等も活発に行われている。

2. 本校の現状について

（1）勤務時間について～休憩時間はあっても休めない～

勤務時間は、8時始業・16時30分終業である。45分間の休憩時間（図1参照、~~~~…休憩時間）が設定されている。しかし、給食指導を行う担任は、昼休みが休憩時間となっており、その時間も生徒と一緒に様々な活動（委員会活動や相談活動等）を行っているため、休憩する時間はほとんど無い。また、終学活後は、すぐに部活動の指導に入るため、休憩する時間は無いに等しい。

図 1：勤務時間の割り振り



(2) 授業の持ち時間数について～人が足りない、空き時間がない～

本校の一人あたりの授業時数は18～24コマ（1コマ：50分授業）であり、1日の空き時間（担当教科の授業をしていない、チームティーチング等で授業に入っていない時間）は、平均1～2コマである。しかし、この空き時間も担任であれば生徒の生活ノート（日々の記録を書く担任との交換ノートのようなもの）の生徒の文章にコメントを書いたり、提出物等のチェックや外部から持ち込まれたアンケート等の事務処理、校務分掌の仕事をしたりしている。担任外の教員も担当の授業の他に、研修等のための出張や校務分掌、体調不良で休んでいる教員のカバーに入るなど、基本的に空き時間が少ない。また、別室登校をしている生徒や不登校傾向の生徒への対応、保護者からの要望等への対応等、空き時間にやらなければならないことは多岐にわたる。

このような状況下では、教材研究や事務的な作業は、生徒の下校後の17時半以降に仕事を始めるか自宅に持ち帰って仕事をするかのどちらかになる。

ちなみに、副担任の筆者の現在の授業の持ち時数は、21.5時間（内訳：美術12時間、家庭科7.5

時間（3年生は技術科と隔週で実施のため0.5時間換算）、総合的な学習2時間）である。月曜日から金曜日の時間割のコマ数が29コマであるので、空き時間（表1の空白部分）は1日に1～2コマとなる。この空き時間に、教材研究や授業の準備をすることになっているのだが、全学年の授業を担当しているため、物理的に時間が足りない。結局、平日の時間外や休日に翌日の授業の準備をしたり、プリントの採点をしたりすることになっている。

表 1

	月	火	水	木	金
1限	2美	2家	1家	3美	3家
2限		3家	1家	2美	3家
3限	3美	2家	2家		
4限	1美			1美	1家
5限		1美	2総	1美	1美
6限		1美	2総	3美	2美

美…美術科 家…技術・家庭科（家庭分野）

総…総合的な学習

1…1年生 2…2年生 3…3年生

また、昨今の教員のなり手不足や講師不足により、全ての教科の教員が配置できない状態が全国

の学校で散見されている。本校も、技術・家庭科の教員が配置されていないため、他教科の教員（筆者は、美術科教員）が授業を担当せざるを得ない状況になっている。自分の専門教科ではないが、学習指導要領に沿って、学習内容を教える必要があるため、教材研究をより一層丁寧に行う必要が出てくる。この教材研究に多くの時間が必要になる。このような状況も、時間外勤務の時間を押し上げる要因になっていると思われる。

また、小学校では、産・育休や病気休職に入った教員の代員が配置されず、周囲の教員がみんなで分担して授業を行っていることがよくある。これも空き時間が無くなり、教材研究を時間外に行う原因の1つになっている。

(3) 部活動について～地域移行への道のりはまだまだ遠い～

コロナ前の部活動は、平日16時から17時45分まで活動を行い、18時に下校完了となっていた。地区の大会前になると部活動の時間が30分延長となり、18時15分活動終了、18時30分下校完了であった。また、休日の部活動も8時から12時までの4時間近く行っていたため、物理的な拘束時間がかなり長い状態であった。

しかし、現在では、平日は1日以上部活動のない日を設定したり、校時運行を見直したりして、15時45分活動開始、17時15分活動終了、17時30分下校完了となっている。土日もどちらか1日は必ず休みにすることとなり、活動時間も2～3時間

程度となったため、負担がかなり軽減されている。

部活動の地域移行も少しずつ協議されているが、大都市圏にある中学校と違い、全ての競技や文化芸術活動の指導者が確保できる訳ではないため、完全に地域移行にするまでの道のりは厳しいものがある。また、部活動の拠点校化（競技ごとに近隣の中学校でまとめて部活動を行う制度）も検討されているが、生徒の移動手段の確保や金銭的な負担等、課題が多く見られる。まだまだ、道のりは遠いのである。

3. 終わりに

現在の給特法がある限り、どんなに時間外に働いたとしても、残業手当が出ることはない。給特法が廃止されないのであれば、生徒理解や生徒と触れ合う時間の確保に向けて、不必要な業務をできるだけ減らし、教員を今の倍の人数で配置してほしい。また、1学級の上限を30人以下にして、空き時間を確保し、勤務時間内に教材研究ができるようにしてほしいと願っている。

教員数を増やし、学級の生徒数の上限を変更するには、多くの予算が必要になる。OECD先進国の中で下から2番目である現在の日本の教育予算では、できることは限られていると思われる。特殊勤務手当を10%に増額するよりも先に、やることのあるのではないだろうかと思うばかりである。

学校現場からの声 ④

わたしたちのリアル
～中学校教員の日～さんだいじ
三大寺けいこ
徑子

●日本教職員組合 中央執行委員

1. 朝の始まり

朝の打ち合わせを終えた担任は教室で生徒の登校を待ち、その他の教員は玄関口などで登校中の生徒に声をかける。

私は担任ではないので、玄関口で待つ。「おはようございます。」登校する生徒の反応はさまざま。声の返ってこない生徒の背中を見送り、遅刻の生徒を待つ。上靴の残った下駄箱を見て、「今日は休みか？」と欠席連絡を確認する。連絡もなく、姿のない生徒がいれば家庭連絡で確認。心配な生徒がいれば担任に知らせ（メモでの伝達が多い）、1時間目の授業の教室に向かう。職員室を出て、各学年のフロアーを回り、職員室に戻るまで約20分。それから1時間目の授業のために教室へ。

ここからは授業ごとに教室を移動。同じフロアーをスライドするときもあれば、フロアーを上り下りすることもある。日によっては空き時間があるが、1～4時間目までぶっ通しの授業のほうが多い。4時間目が空いているときは、給食を早めにいただき、4時間目が終わるころには担当学年

のフロアーへ。配膳室で給食当番を見守り、廊下で生徒の対応。給食当番をすっぽかしている生徒には指導の声をかけ、廊下でじやれている生徒には「危ないよ」や「気をつけて」と注意喚起の声かけをする。

2. わたしたちの食事中は休憩時間？

給食の配膳を終え、どのクラスも食事が始まったところに別室登校の生徒の給食を届けに行く。担任以外の学年担当教員で分担して届ける。4時間目が空いていないときは、これからが食事の時間となる。食べ始めて間もなくチャイムが鳴り、昼休みが始まる。急いで配膳室を見に行く。給食の後片付けで配膳室は混乱している。整理をして入ってくれる子もいるが、乱雑に放置されることもある。だから教員がそばにいないといけない。昼休み終了の予鈴が鳴ったら、生徒が教室に戻るように見守りと声かけ。そして、5時間目の授業の教室へ。あれ？お昼の休憩時間あったかな？

午後の授業が終われば、清掃指導、部活動指導。多くの生徒が部活動に所属しているため、教職員全員に顧問を割り当てる。部活動の終了時刻は17

時45分。勤務時間を1時間も超えている。ノ一部活デーは水曜日だけ。日没時間が早くなると部活動もそれに合わせて早く終わるが、定時に帰れたためしはない。

さて、ここからが本日の業務の始まりとなる。授業の振り返り、小テストやノート等の点検、翌日の授業の準備など、その日のうちに済ませておく必要のある業務を片付けないと、翌日を迎えられない。この業務こそ教員として大切にしたいのに、こつてりと時間をかければ2〜3時間にかかる。退勤時間は当たり前のように19時〜20時。勤務間インターバルが11時間？その前に休憩時間を確実に保障してほしい。朝8時前に出勤して夜8時ごろに退勤。その間休憩はほぼなし！12時間フル稼働。もうくたくた。

3. 学級担任のリアル

担任はもっと大変だと思う。空き時間には生徒たちから預かった生活ノートを見て、ノート上でもコミュニケーションを図る。普段の生活の場面でたった10分の業間の時間に図れるコミュニケーションなどほんのわずか。40人の担任であれば、言葉を交わせない生徒がいることも否めない。生活ノートはそんな生徒たちと落ち着いてコミュニケーションを図るものとして続けている。4時間目の授業が終われば担任は教室に戻り給食準備の指導。食事の時間はたった10分。担任は職員室に戻って、生徒の生活ノートをその日のうちに返却するために準備する。16時過ぎから放課後であるが、部活動の終了までは休めない。活動終了のチャイムが鳴ったら下校指導（校門や通学路で生徒の見送り）。職員室に戻ってきたときには勤務時間を1時間以上超えている。「トイレに行くヒマなかったよ〜。」ほんのちょっと職員室でホッと

したときに交わす同僚との会話。「何も起こりませんように」と祈ってから（笑）教材研究。でもイレギュラーなこともいっぱいある。

4. 教員不足は解消されず、疲弊によりさらなる病休者が

最近、現場では非常勤講師の先生が増えた。教科の授業のみの担当で、授業時間にも制限がある。打ち合わせをしたいと思っても時間が取れない。

（時間外に無償で打ち合わせに応じてくださっていたりすることが年に2〜3回。これはよくない。）

しかも今、教員不足で4月に定数が揃いきっていないまま始業を迎える学校がたくさんある。誰もがギリギリの状態。「私が休んだら、みんなに迷惑がかかる。」と必死に体調を整えて働いている。無理がたたって現場で倒れた人もいた。妊娠がわかった先生が管理職に相談しても「おめでとう」という温かい言葉より「代わりの人見つかるかなあ」というつぶやきのほうが大きく伝わり、後ろめたさを感じながら産育休に入られた。本当にこれが正常な職場なのか？でもそれがリアル。

5. 部活動、大会やコンクールの集合時間は？

土曜日、日曜日は本来休みであるが、ほとんどの部活で活動している。だいたい3時間程度だが、大会やコンクール前には時間延長もある。私は運動部顧問だったので、大会当日は7時前に集合し、大会会場まで引率していた。（8時15分が勤務開始時刻ですね。）新型コロナウイルス感染症拡大予防のため、簡素化されてきた運営も以前の形に急速に戻ってきた。1日の大会を終えた時には16時半。

（いや、もっと遅くなる人もいる。）また勤務時

間を超えた。このような働き方は持続可能じゃないなあ。

6. 生徒に任せていなかった

私のリアル（学年担当）、担任のリアルをまとめていて、たくさんの疑問がわいてきた。見守りという名の監視か？もっと生徒に任せればいいのに、それができていないのはなぜだろう？これが生徒主体の学校生活なのか？

トラブルの未然防止は大事だと思うが、生徒の力をもっと信じよう。「よかれと思って」先回りしていることも多いように思った。もしかして、生徒の成長を妨げているかも。

今から急に見守り方を変えるのは難しいが、少しずつでも任せられることは任せ、離れたところから見守るのはどうか。手放すことの不安もあるが、距離をとって広く見守ることで見え方が変わるかもしれない。私の意識を変えることも大切だと気づいた。

「学び」と「ゆとり」

さとう
佐藤

たかゆき
貴之

●日本教職員組合 中央執行委員

ぼんやりと霧のように立ち込めていた疑問が、ふと晴れる瞬間がある。

山口県に行きたい。

小学生のころから、明治維新を生んだ長州という土地はどんなところだろうと思っている。いまだにその機会がない。

幕末の攘夷から倒幕へ向かった情熱はどこから生まれ、どう変化したか。その思いを抱いた志士たちはどんなところで育ったのか。一度見てみたいと思っている。

室町以来、広く中国地方を治めていた大内氏は周防の人である。海外貿易により富を集め、戦国期の義隆はキリスト教を保護した。

知識とは、そもそも断片的なことが多い。

幕末の長州の志士と、戦国期にキリスト教に傾倒した大内氏のイメージはつながらず、長門、周防という長州の器の上にこの二つがどうして載りうるのか、もやもやしていた。

本を読むのが好きだ。暇があれば書店にいる。

司馬遼太郎は「長州人の開明主義は幕末にいわかに出てきたのではなく、すでに戦国中期にあっ

たといっっていい」(『街道をゆく』長州路)と書いていたが、私はそれに出会ったとき、目の前の霧が瞬く間に晴れて、爽快な気分になった。

「学び」とはそういうもので、その爽快さが、学びの醍醐味のような気がする。

私が高校教員になったころ、職場には様々な先輩がいた。それぞれの話から学ぶものが多かった。むろん仕事の話もあるが、それ以外の、教養だったり、趣味だったり、食べ物、酒、生活の知恵…含蓄ある話をしてくれる先輩が多かった。

この人は本を読んでいるなど感じさせる芳しい雰囲気は漂う先輩もいた。

溪流釣りの話をする先輩、茸や山菜取りの話をする先輩、日本酒は醸造アルコールが入っているのはどうのこうのと話す先輩がいた。

そういう意味で、たまにある飲み会は楽しかった。

最初に勤務した学校には、職員の「句会」が毎月あった。俳句の会だ。参加者は事前に俳句を作って幹事に提出する。幹事は名前を伏せて一枚にまとめ席上で配布する。一句一句それを批評しながら、一票を投ずる会だ。勤務が明けてから、町一番の料亭に席が用意され、俳句を肴にあだこ

うだと語り合う。職場の4割ほどが参加していた気がする。俳号（俳人としての名前）で呼び合い、お酒だけでなく、俳句にも酔うのだが、俳句に興味がない私はその雰囲気になじめず、数回で遠慮した。

句会のある学校は県内に数校あったそうだが、今はどこもなくなっただけらしい。

気がつくと、私も50代になり、いつしか先輩の年代になった。

そして、周囲にそんな様々な経験を持っている同僚、含蓄漂う話を聞かせてくれる同僚はいなくなった。

「進学校」と呼ばれる学校を主に回ってきた。同僚は、教科書のこと、問題を解く技術、学習時間の確保、スマホの害とか、偏差値を上げることとか、そんなことを生徒に繰り返し話している。

それらは、ことがらの「断片」であり、「末梢」である。それも、極めて狭隘な「断片」であると私は思う。狭隘とはさしあたりの成績を上げるためのものに過ぎないということだ。

飲み会も仕事の話ばかりになる。

教員は教科指導のプロであることはいうまでもない。その勉強はして欲しい。しかし、それだけでいいか。

ここが「学校」である限り、生徒に、「人生」や「社会」の意義、理想、理不尽…といったことを考えさせる種も蒔いていくべきだと思う。その種を生徒はどう感じるか、考えるか。また、その種はすぐに発芽しなくていい。いつかにかのきっかけで芽が出ることもあるだろう。

脳は神経細胞をシナプスという突起でつなげることで発達するらしい。さまざまな断片が、なにかをきっかけにシナプスでつながる。いろいろな経験や見聞がつながってなにかになる。それは、

いつ、どこでつながるか分からない。直近かも知れないし、20年後かも知れない。しかし蓄積さえあれば、あったことを忘れていても、ふと気づいたり、思い出したりして、つながる。

「学び」とはそういうものだ。

同僚にやさしく目を向けると、今の学校は学業も進路も部活動も、数値目標を設定させられている。

国公立大合格者数（地方には国公立神話がある）や就職状況が注目され、部活動は上位入賞が求められる。その結果は校門の脇に看板として掲げられ、学校の宣伝となる。「学校の魅力化」ということばが普通にいわれるようになったが、その「魅力」で少子化の中学生を我が校に集めようというのだ。学校の規模はどんどん小さくなり、数年先に存続しているかというところがあまたあるなかで、それは涙ぐましくもある。

また、人口減少のなかで存続をかけているのは地域も同様で、「学校を核とした地域づくり」とまでいいだして、希望を学校につないでいる。

教員が、なにもかも抱えさせられている気がする。もうこれ以上は抱えられない。

これでは、教員は、家庭の時間も、趣味も持てない。本や新聞を読むゆとりなどなおさらである。目の前のことをこなすのに汲々としてしまうのは仕方ない。

真に涙ぐましいのは後者だと思う。

句会がなくなるのももつともである。

小学校5年生のとき、担任が、「テレビばかり見ていると日本人は一億総白痴化する」とか、「祇園の舞妓と先斗町の舞妓は違う」と話していたことを私は忘れられずにいた。だいぶ大人になって、テレビの話は大宅壮一（1900～70年 昭和を代表する評論家）のことばだと知った。舞妓の

話も京都を歩いて知る事となった。

「時代が違う」といってしまえばそれまでなので、私はそうはいいたくないが、昭和の先生は、小学生にそんな話ができた。今は、高校にもそんな話ができる「先生」はいないし、いたとしても、「適切・不適切」と頭をよぎり、花街の話など躊躇するだろう。

「先生」から受けることとはそんなものだと思う。「そんなもの」とは、その意味はずっと経ってからわかることが多いということ。小学5・6年生のときの担任から受けた影響は、今の私を作っていると感謝している。

学問を「教養」といいかえるなら、タモリは次のようにいっているらしい。

「教養なんていうのは、あるにこしたことはないんですよ。なんであるかっていうと、遊べるんですよ。あればあるほど、遊ぶ材料になるんです、教養っていうのは…」

そんなものを、生徒に投げられる教員でありたいと思う。

それには、ゆったりしたゆとりが必要と思う。私たちが学びから遊び、遊びから学ぶ。そのためにもゆとりが欲しい。

次号の特集は

「ヨーロッパにおける最近の労働事情（仮題）」の予定です。

教員勤務実態調査（令和4年度）の 集計（確定値）について

文 部 科 学 省

以下では、2024年4月に文部科学省が公表した「教員勤務実態調査（令和4年度）の集計（確定値）について」を掲載する。ここでは、調査概要および本文の一部を取り上げることとする。全体については、文部科学省HP（https://www.mext.go.jp/content/20240404-mxt_zaimu01-100003067-2.pdf）でご確認いただきたい。

目 次

1. 調査概要

2. 調査項目

3. 回収結果

4. 回答者の属性

5. 1日当たりの在校等時間の時系列変化

6. 1週間当たりの在校等時間の時系列変化（校種別）

7. 1週間の総在校等時間の分布

8. 1日の在校等時間及び持ち帰り時間

9. 業務内容別の在校等時間、雇用形態別の在校等時間

10. 長期休業中の勤務状況

11. 属性別在校等時間

12. 働き方改革に関する意識

13. 働き方改革の取組状況

14. 高等学校における勤務の状況

（参考1）本調査における用語の定義

（参考2）業務記録基礎集計表

（参考3）教員調査基礎集計表

（参考4）学校調査票①基礎集計表

（参考5）学校調査票②基礎集計表

1. 調査概要

目的

平成31年1月の中央教育審議会答申※1において、働き方改革の取組の進展を把握すべく、平成28年度教員勤務実態調査と比較できる形で、3年後を目途に勤務実態の調査を行うべきとされたことや、令和元年給特法案に対する附帯決議※2においても、3年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、給特法の抜本的な見直しに向けた検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずることが求められていることを踏まえ、教師の勤務実態や働き方改革の進捗状況等を把握・分析することを目的として実施。

※1 「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策について」

※2 附帯決議 抜粋 令和元年12月3日参議院文教科学委員会

十二、三年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法その他の関係法令の規定について抜本的な見直しに向けた検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること

調査実施体制

受託機関：(株)リベルタス・コンサルティング

研究会：調査の設計・分析については、以下の学識経験者をメンバーとした研究会を設置し実施。

<教育行政>

◎青木栄一(東北大学)、福田亘孝(東北大学)、小入羽秀敬(帝京大学)、神林寿幸(明星大学)、佐々木周作(大阪大学)、濱本真一(日本大学)、廣谷貴明(国立教育政策研究所)、李政哲(マウントサイナイ医科大学)

<メンタルヘルス>

松崎一葉(筑波大学)、笹原信一郎(筑波大学)、道喜将太郎(筑波大学)、堀大介(筑波大学)、高橋司(筑波大学)

※ ◎は統括

調査対象

小学校1,200校、中学校1,200校 高等学校300校に勤務するフルタイムの常勤教員(校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、講師、養護教諭、栄養教諭等)。

調査日程

令和4年8月、10月、11月のうち、連続する7日間について調査。

【8月期】(小・中各400校、高等学校100校) 8月1日(月)～8月7日(日)、8月8日(月)～8月14日(日)
8月15日(月)～8月21日(日)、8月22日(月)～8月28日(日)

【10月期】(小・中各400校、高等学校100校) 10月3日(月)～10月9日(日)、又は10月17日(月)～10月23日(日)
又は10月24日(月)～10月30日(日)

【11月期】(小・中各400校、高等学校100校) 11月7日(月)～11月13日(日)、又は11月14日(月)～11月20日(日)
(予備週：11月28日(月)～12月4日(日))

2

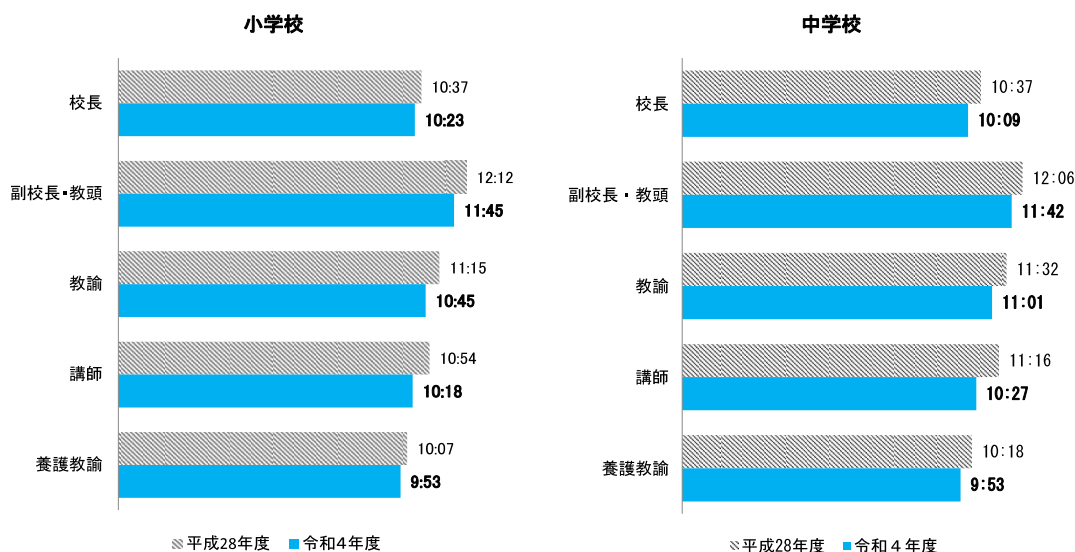
5. 1日当たりの在校等時間の時系列変化①(職種別：平日)

小・中

10・11月の集計結果

- 平日の在校等時間について、職種別に平成28年度と比較すると、小学校・中学校共に全ての職種で在校等時間が減少している。「教諭」は、小学校・中学校共に30分程度減少している。

職種別 教師の1日当たりの在校等時間(平日 時間:分)



※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。
※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。

10

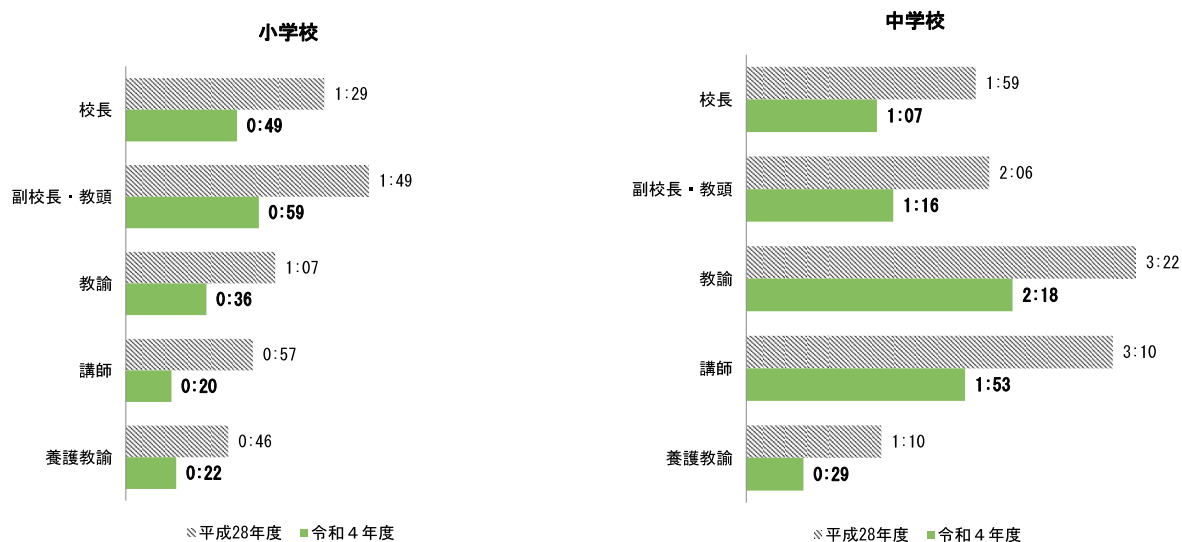
5. 1日当たりの在校等時間の時系列変化②（職種別：土日）

小・中

10・11月の集計結果

- 土日の在校等時間についても、職種別に平成28年度と比較すると、全ての職種で在校等時間が減少している。特に、中学校の「教諭」、「講師」は、1時間以上減少している。

職種別 教師の1日当たりの在校等時間（土日 時間：分）



※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。
 ※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

11

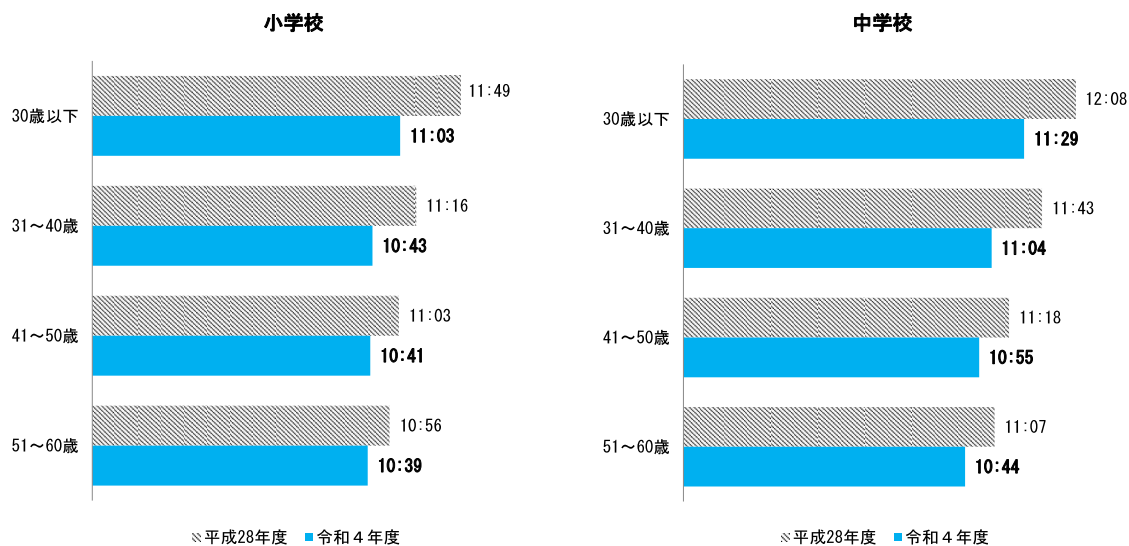
5. 1日当たりの在校等時間の時系列変化③（年齢階層別：平日）

小・中

10・11月の集計結果

- 「教諭」の平日の在校等時間について、平成28年度と比較すると、小学校、中学校共に、全ての年齢階層で在校等時間が減少している。特に40歳以下の減少幅が大きい。

年齢階層別 教諭の1日当たりの在校等時間（平日 時間：分）



※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。
 ※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。

12

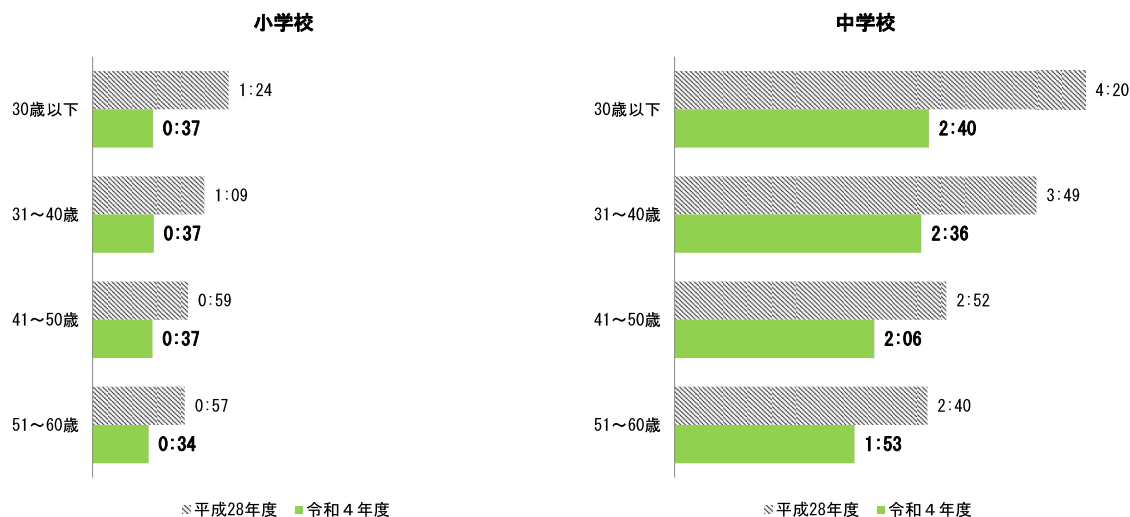
5. 1日当たりの在校等時間の時系列変化④（年齢階層別：土日）

小・中

10・11月の集計結果

- 「教諭」の土日の在校等時間について平成28年度と比較すると、小学校、中学校共に、全ての年齢階層で在校等時間が減少している。特に40歳以下の減少幅が大きい。

年齢階層別 教諭の1日当たりの在校等時間（土日 時間：分）



※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。
 ※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。
 ※土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

13

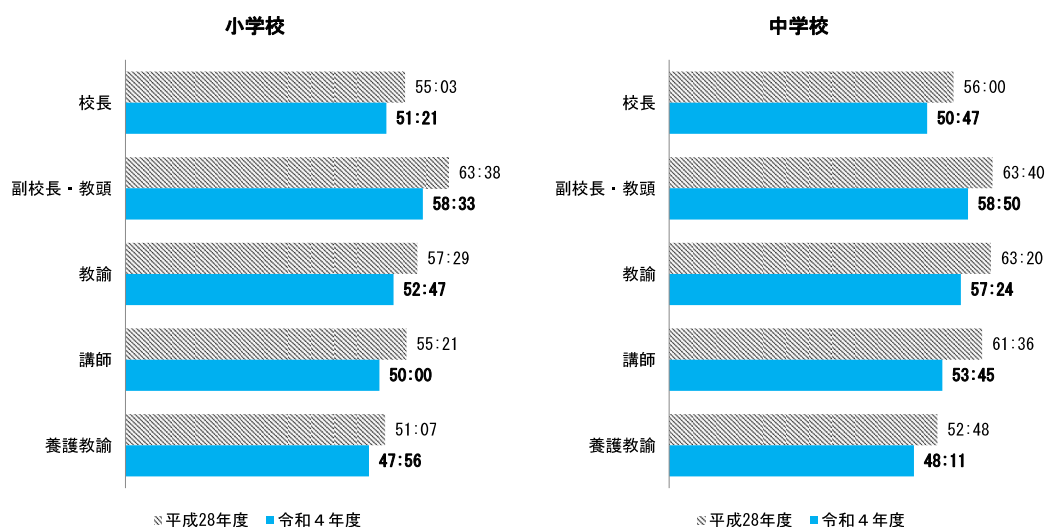
6. 1週間当たりの在校等時間の時系列変化（職種別）

小・中

10・11月の集計結果

- 1週間当たりの在校等時間について、職種別に平成28年度と比較すると、全ての職種で在校等時間が減少している。

職種別 教師の1週間当たりの在校等時間（時間：分）



※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。
 ※上記グラフは、在校等時間から本調査の回答を一律で差し引いている。
 ※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。

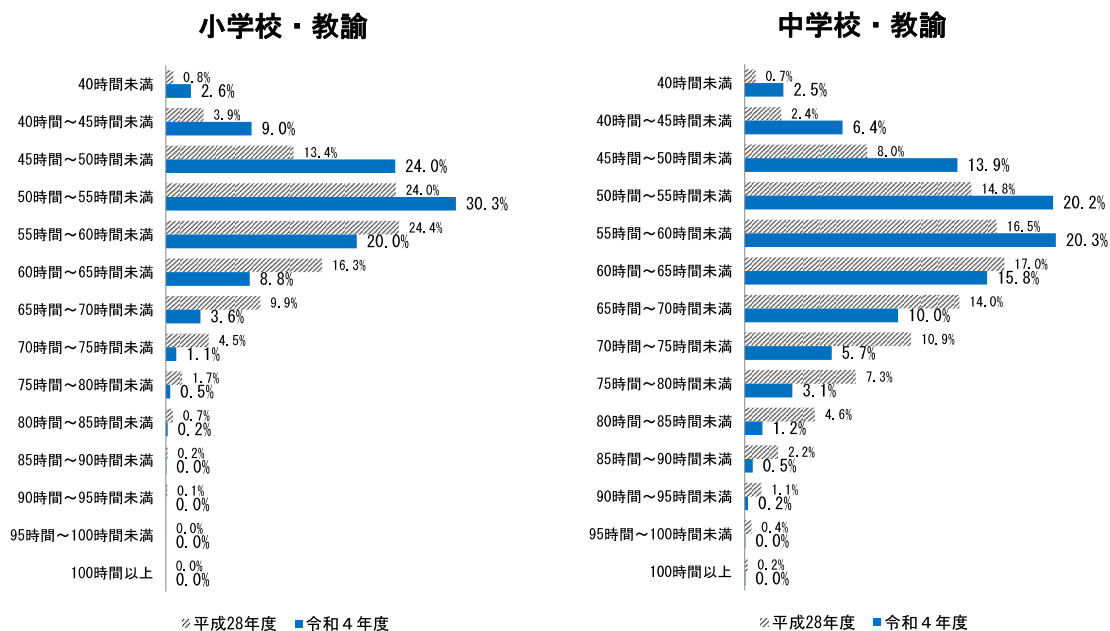
14

7. 1週間の総在校等時間の分布 教諭

小・中

10・11月の集計結果

- 1週間当たりの「教諭」の総在校等時間について、令和4年度は、小学校は50～55時間未満、中学校は50～55時間未満、55～60時間未満の者が占める割合が高い。



15

8. 1日の在校等時間及び持ち帰り時間①

小・中

10・11月の集計結果

- 「教諭」について、平成28年度と比較すると、平日は在校等時間は減少している一方、持ち帰り時間は若干増加している。土日は、在校等時間、持ち帰り時間共に減少している。
- 平日、土日共に在校等時間及び持ち帰り時間の合計時間は減少している。

教諭の1日当たりの在校等時間・持ち帰り時間

	平日						土日					
	在校等時間		持ち帰り時間		在校等時間及び持ち帰り時間の計		在校等時間		持ち帰り時間		在校等時間及び持ち帰り時間の計	
	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度	平成28年度	令和4年度
小学校	11:15	10:45	0:29	0:37	11:45	11:23	1:07	0:36	1:08	0:36	2:15	1:12
中学校	11:32	11:01	0:20	0:32	11:52	11:33	3:22	2:18	1:10	0:49	4:33	3:07

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。
※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。
※土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

16

8. 1日の在校等時間及び持ち帰り時間②

小・中

10・11月の集計結果

- 性別・年齢別では、男女共に、30歳以下の「教諭」の平日の在校等時間が長い。
- 持ち帰り時間については同年代(31歳以上)で男女を比較すると、女性の方が若干長い。

教諭の1日当たりの在校等時間・持ち帰り時間(小学校)

時間:分

	平日			土日		
	在校等時間	持ち帰り時間	在校等時間及び持ち帰り時間の計	在校等時間	持ち帰り時間	在校等時間及び持ち帰り時間の計
男性・30歳以下	11:08	0:36	11:44	0:37	0:24	1:01
男性・31～40歳	10:47	0:38	11:25	0:35	0:26	1:01
男性・41～50歳	10:50	0:32	11:23	0:37	0:30	1:07
男性・51～60歳	10:24	0:30	10:55	0:32	0:36	1:08
男性・61歳以上	9:30	0:22	9:53	0:14	0:18	0:33
女性・30歳以下	11:00	0:34	11:35	0:37	0:30	1:07
女性・31～40歳	10:39	0:43	11:22	0:39	0:40	1:20
女性・41～50歳	10:37	0:43	11:21	0:36	0:48	1:24
女性・51～60歳	10:44	0:35	11:19	0:35	0:45	1:21
女性・61歳以上	10:14	0:26	10:40	0:25	0:30	0:55

教諭の1日当たりの在校等時間・持ち帰り時間(中学校)

時間:分

	平日			土日		
	在校等時間	持ち帰り時間	在校等時間及び持ち帰り時間の計	在校等時間	持ち帰り時間	在校等時間及び持ち帰り時間の計
男性・30歳以下	11:34	0:29	12:04	2:51	0:41	3:33
男性・31～40歳	11:11	0:32	11:44	2:51	0:41	3:32
男性・41～50歳	10:59	0:30	11:30	2:28	0:53	3:21
男性・51～60歳	10:36	0:25	11:01	2:07	0:44	2:52
男性・61歳以上	10:03	0:20	10:23	1:43	0:34	2:18
女性・30歳以下	11:21	0:32	11:53	2:23	0:46	3:09
女性・31～40歳	10:51	0:40	11:31	2:04	0:58	3:03
女性・41～50歳	10:50	0:39	11:30	1:42	1:06	2:48
女性・51～60歳	10:52	0:32	11:25	1:41	0:56	2:38
女性・61歳以上	10:15	0:25	10:41	1:01	0:52	1:53

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。

※土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

17

9. 業務内容別の在校等時間①(教諭)

小・中

10・11月の集計結果

- 「教諭」の平日の在校等時間について業務内容別にみると、小学校、中学校共に「授業(主担当)」の時間が最も長く、次いで「授業準備」「生徒指導(集団1)」の時間が長い。
- 土日の在校等時間については、中学校において「部活動・クラブ活動」の時間が長い。

教諭の1日当たりの在校等時間の内訳

時間:分

	平日		土日	
	小学校	中学校	小学校	中学校
朝の業務	0:41	0:44	0:00	0:00
授業(主担当)	4:13	3:16	0:02	0:01
授業(補助)	0:20	0:23	0:00	0:00
授業準備	1:16	1:23	0:10	0:11
学習指導	0:21	0:13	0:00	0:00
成績処理	0:25	0:36	0:04	0:12
生徒指導(集団1)	0:56	0:49	0:00	0:00
生徒指導(集団2)	0:02	0:05	0:00	0:00
生徒指導(個別)	0:04	0:14	0:00	0:00
部活動・クラブ活動	0:03	0:37	0:01	1:29
児童会・生徒会指導	0:02	0:05	0:00	0:00
学校行事	0:15	0:15	0:04	0:03
学年・学級経営	0:19	0:27	0:01	0:02
学校経営	0:17	0:17	0:02	0:02
職員会議・学年会などの会議	0:19	0:18	0:00	0:00
個別の打ち合わせ	0:05	0:06	0:00	0:00
事務(調査への回答)	0:04	0:04	0:00	0:00
事務(学納金関連)	0:01	0:01	0:00	0:00
事務(その他)	0:15	0:17	0:02	0:03
校内研修	0:09	0:04	0:00	0:00
保護者・PTA対応	0:06	0:09	0:00	0:00
地域対応	0:00	0:00	0:00	0:00
行政・関係団体対応	0:01	0:01	0:00	0:00
校務としての研修	0:08	0:09	0:00	0:00
会議	0:03	0:05	0:00	0:00
その他の校務	0:08	0:09	0:00	0:02
総計	10:45	11:01	0:36	2:18

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

※棒グラフは、当該校種における全体に占める割合を示す。

※「教諭」には主幹教諭・指導教諭を含む。

※「土日」には、土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

18

9. 業務内容別の在校等時間②（時系列変化：教諭・平日）

小・中

10・11月の集計結果

- 「教諭」の平日の在校等時間について、業務内容別に平成28年度と比較すると、主に、「授業（主担当）」、「朝の業務」、「学習指導」（小学校）の時間が増加し、「学校行事」、「成績処理」、「学校経営」（小学校）、「校務としての研修」（小学校）、「学年・学級経営」（中学校）、「生徒指導（集団）」（中学校）の時間が減少している。

教諭の1日当たりの在校等時間の内訳（平日）

時間：分

平日（教諭のみ）	小学校			中学校		
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減
朝の業務	0:35	0:41	+0:06	0:37	0:44	+0:07
授業（主担当）	4:06	4:13	+0:07	3:05	3:16	+0:11
授業（補助）	0:19	0:20	+0:01	0:21	0:23	+0:02
授業準備	1:17	1:16	-0:01	1:26	1:23	-0:03
学習指導	0:15	0:21	+0:06	0:09	0:13	+0:04
成績処理	0:33	0:25	-0:08	0:38	0:36	-0:02
生徒指導（集団）	1:00	0:59	-0:01	1:02	0:54	-0:08
うち、生徒指導（集団1）	—	0:56	—	—	0:49	—
うち、生徒指導（集団2）	—	0:02	—	—	0:05	—
生徒指導（個別）	0:05	0:04	-0:01	0:18	0:14	-0:04
部活動・クラブ活動	0:07	0:03	-0:04	0:41	0:37	-0:04
児童会・生徒会指導	0:03	0:02	-0:01	0:06	0:05	-0:01
学校行事	0:26	0:15	-0:11	0:27	0:15	-0:12
学年・学級経営	0:23	0:19	-0:04	0:37	0:27	-0:10
学校経営	0:22	0:17	-0:05	0:21	0:17	-0:04
職員会議・学年会などの会議	0:20	0:19	-0:01	0:19	0:18	-0:01
個別の打ち合わせ	0:04	0:05	+0:01	0:06	0:06	±0:00
事務（調査への回答）	0:01	0:04	+0:03	0:01	0:04	+0:03
事務（学納金関連）	0:01	0:01	±0:00	0:01	0:01	±0:00
事務（その他）	0:15	0:15	±0:00	0:17	0:17	±0:00
校内研修	0:13	0:09	-0:04	0:06	0:04	-0:02
保護者・PTA対応	0:07	0:06	-0:01	0:10	0:09	-0:01
地域対応	0:01	0:00	-0:01	0:01	0:00	-0:01
行政・関係団体対応	0:02	0:01	-0:01	0:01	0:01	±0:00
校務としての研修	0:13	0:08	-0:05	0:12	0:09	-0:03
会議	0:05	0:03	-0:02	0:07	0:05	-0:02
その他の校務	0:11	0:08	-0:03	0:10	0:09	-0:01

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

※平成28年度比で5分以上増減のあるものについて枠囲いをしている。

※「教諭」について、主幹教諭・指導教諭を含む。

19

9. 業務内容別の在校等時間③（時系列変化：教諭・土日）

小・中

10・11月の集計結果

- 「教諭」の土日の在校等時間について、業務内容別に平成28年度と比較すると、主に、「学校行事」、「授業（主担当）」（小学校）、「部活動・クラブ活動」（中学校）の時間が減少している。

教諭の1日当たり在校等時間の内訳（土日）

時間：分

土日（教諭のみ）	小学校			中学校		
	平成28年度	令和4年度	増減	平成28年度	令和4年度	増減
朝の業務	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
授業（主担当）	0:07	0:02	-0:05	0:03	0:01	-0:02
授業（補助）	0:01	0:00	-0:01	0:00	0:00	±0:00
授業準備	0:13	0:10	-0:03	0:13	0:11	-0:02
学習指導	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
成績処理	0:05	0:04	-0:01	0:13	0:12	-0:01
生徒指導（集団）	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
うち、生徒指導（集団1）	—	0:00	—	—	0:00	—
うち、生徒指導（集団2）	—	0:00	—	—	0:00	—
生徒指導（個別）	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
部活動・クラブ活動	0:04	0:01	-0:03	2:09	1:29	-0:40
児童会・生徒会指導	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
学校行事	0:09	0:04	-0:05	0:11	0:03	-0:08
学年・学級経営	0:03	0:01	-0:02	0:04	0:02	-0:02
学校経営	0:03	0:02	-0:01	0:03	0:02	-0:01
職員会議・学年会などの会議	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
個別の打ち合わせ	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（調査への回答）	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（学納金関連）	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
事務（その他）	0:02	0:02	±0:00	0:02	0:03	+0:01
校内研修	0:01	0:00	-0:01	0:00	0:00	±0:00
保護者・PTA対応	0:03	0:00	-0:03	0:03	0:00	-0:03
地域対応	0:02	0:00	-0:02	0:01	0:00	-0:01
行政・関係団体対応	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
校務としての研修	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
会議	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	-0:01
その他の校務	0:01	0:00	-0:01	0:04	0:02	-0:02

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

※平成28年度比で5分以上増減のあるものについて枠囲いをしている。

※「教諭」については、主幹教諭・指導教諭を含む。

※土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

20

9. 雇用形態別の在校等時間

小・中

10・11月の集計結果

- 「正規任用(再任用除く)」よりも、「臨時的任用または任期付採用」や「再任用」の方が在校等時間が短い傾向。

教師の1日当たりの在校等時間(小学校・中学校)

雇用形態			時間:分	
	小学校	中学校	土日 小学校	中学校
正規任用(再任用除く)	10:48	11:04	0:36	2:21
臨時的任用または任期付採用	10:21	10:30	0:23	1:52
再任用	9:50	10:12	0:24	1:34

※在校等時間については、小数点以下を切り捨てて表示。
 ※上記の「教師」とは、主幹教諭、指導教諭、教諭、講師を指す。
 ※「土日」には、土曜日、日曜日のいずれかが勤務日に該当している者を含む。

中学・高校の運動部顧問の労働時間は月313時間、 所定時間を143時間上回る

— 連合総研「2022年教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」（2022年実施）より —

中学・高校教員の長時間労働の要因の1つである“部活動”については、部活動の時間制限やノ一部活動デーを設定する学校も増えてきた。一方、部活動指導員の導入や部活動の地域移行については、様々な課題により思うように進んでいないという。

ここでは、連合総研が2022年5月～8月に実施した「2022年教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」の結果から、部活動を担当する教員の在校等時間および労働時間の現状を確認する。調査は、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校にフルタイムで勤務する教員を対象としているが（有効回収数9,214件）、ここでは、部活動が設置されることの多い中学校（2,476件）・高等学校（484件）に限定して集計した結果を用いる。

調査では、勤務日（月～金）の出勤時刻、退勤時刻、休憩時間（勤務日の在校等時間はこの3つから算出）と自宅での仕事時間、週休日（土・日）の在校等時間と自宅での仕事時間について尋ねている。それらをもとに、2022年6月のカレンダーを基準に、勤務日数22日、週休日8日として、1か月の在校等時間、自宅仕事時間、およびこれらを合わせた労働時間を算出している。

1. 部活動顧問の労働時間

部活動顧問の1か月の在校等時間の平均をみると、運動部顧問は289時間46分と最も長く、文化部顧問は267時間38分である（表1）。一方、部活動顧問をしていない教員は241時間12分であり、部活動顧問が26～49時間ほど上回る。

表1 1か月の労働時間

		1か月						所定時間を上回る 労働時間数	
		在校等時間		自宅仕事時間		労働時間			
		2 0 2 2 年 ・ 時 分	2 0 1 5 年 ・ 時 分	2 0 2 5 年 ・ 時 分	2 0 1 5 年 ・ 時 分	2 0 2 5 年 ・ 時 分	2 0 1 5 年 ・ 時 分	2 0 2 5 年 ・ 時 分	2 0 1 5 年 ・ 時 分
中学・高等学校計		283:26	298:52	24:36	21:56	308:02	320:48	137:32	150:18
部活動顧問	運動部の顧問	289:46	308:04	23:42	20:24	313:28	328:28	142:58	157:58
	文化部の顧問	267:38	290:24	27:44	26:32	295:22	316:56	124:52	146:26
	顧問はしていない	241:12	236:10	21:32	16:42	262:44	252:52	92:14	82:22

注. [1か月の労働時間]の計算は、2022年調査は2022年6月のカレンダーを基準に計算し、2015年調査においても調査を2022年6月に実施したと仮定して計算した（6月の勤務日数は22日で、週休日は8日である）。なお、1か月の所定労働時間は170時間30分である。

これに自宅での仕事時間を加えると、運動部顧問（313時間28分）と文化部顧問（295時間22分）は300時間前後に及んでおり、部活動顧問をしていない教員（262時間44分）を30～40時間ほど上回っている。

部活動顧問をしていない教員であっても1か月の所定労働時間（170時間30分）を92時間14分超えているが、運動部顧問では142時間58分超過、文化部顧問でも124時間52分超過と、部活動顧問の労働時間の現状はより深刻である。

2. 2015年調査との比較

2015年調査についても、2022年調査と同様に、勤務日数22日、週休日8日として1か月の在校等時間、自宅仕事時間、および労働時間を算出した。その結果、2015年調査における運動部顧問の労働時間は328時間28分（在校等時間は308時間4分）、文化部顧問は316時間56分（同290時間24分）、部活動顧問をしていない教員で252時間52分（同241時間12分）であった。これらを2022年調査の結果と対比すると、運動部顧問は15時間0分、文化部顧問は21時間34分、それぞれ減少している。しかしながら、部活動顧問をしていない教員であっても、依然として月平均80時間といわれる過労死ラインを上回る水準であり、部活動顧問の労働時間はそれをさらに大きく上回る状況が続いており、さらなる改善に向けたとりくみが求められている。

労働組合のための調査情報誌

月刊『労働調査』

年間購読料 12,000円(送料、消費税込み)

最近号の特集一覧

2022年4月号	純粹持株会社における労使関係	2023年5月号	ビジネスと人権
5月号	観光産業の現状と労働組合の取り組み	6月号	ハラスメントのない社会へ
6月号	労働教育の取り組み	7月号	介護労働者を 取り巻く問題状況と今後の課題
7月号	ジョブ型を考える	8月号	「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」－分析編－
8月号	2021～2022年 労調協共同調査 「第5回 次代のユニオンリーダー 調査」調査報告	9月号	労働者協同組合という働き方
9月号	「家族」の変化と仕事、生活	10月号	労働組合における政治活動の取り組み
10月号	コロナ下における勤労者の生活と意識	11月・12月号	I. 人事評価制度の見直しと労働組合 II. 労調協の仕事、この1年
11月・12月号	I. 物価上昇の下での賃金交渉 II. 労調協の仕事、この1年	2024年1月号	組織拡大のこれから
2023年1月号	教育費・奨学金の現状と課題	2月号	勤労者の生活の現状と今後の課題
2月号	勤労者の生活の現状と課題	3月号	介護離職ゼロをめざして
3月号	労働時間 上限規制への対応	4月号	外国人労働者政策のこれから
4月号	貧困・セーフティーネット	5月号	賃金上がる社会への転換

ブレイディみかこ著『私労働小説 ザ・シット・ジョブ』KADOKAWA（2023年）

本書は著者の眼を通して見たイギリスのシット・ジョブの世界と、シット・ジョブに従事する労働者の未来像について、小説の形を通して紹介し考察したものである。しかし、小説と称しているが、実際の書き方はノンフィクションに近い。それ以上に、著者の近年の執筆活動を考えると、その主張の原点ともいえるべき半生の自伝と思われる。

なお、本書を紹介する筆者と著者のブレイディみかこ氏とは共通する点がある。それは二人ともイギリス渡航を目指した20代前半の時に、その資金稼ぎのため手っ取り早く水商売に入ったことである。筆者はウェ이터として、ブレイディみかこ氏はホステスとして。著者の体験は本書の第1話「一九八五年の夏、あたしたちはハタチだった」に、「年齢と美醜で判断されて、失礼な言葉や態度を許容することでお金をもらっている」仕事として紹介されている。もうひとつの共通点は、イギリスで二人ともシット・ジョブに従事していたことである。

本書におけるシット・ジョブとは、店員、作業員、ベビーシッター、配達員、介護従事者、保育士、夜勤従事者など重労働で低賃金の「くそみたいに報われない仕事」に従事する人たちが、自らを自虐的に表現した言葉である。シットみたいな時給、シットみたいにきつく、シットみたいに扱われる仕事。

本書で活写された職場の人物とストーリーがすべて著者の体験、見聞したものかどうかはわからない。著者自身も本書がフィクションで、ノンフィクション、自伝ではないとあとがきで明言している。しかし、筆者の体験から実際にこうしたシット・ジョブの現場があると考えるべきだし、また、そう考えて読むとイギリスにおけるシット・ジョブの実態がわかってきわめて興味深い。

筆者が著者のストーリーにリアリティを感じるのは、筆者が1年近くいたロンドンの不法就労の体験から実話に近いと認識しているからだ。1970年代後半のロンドン滞在中に従事した筆者のシット・ジョブは、1週間契約のホテルとして利用されるフラットの清掃だった。フラットの滞在者は主にアラブ諸国から病気治療のためにイギリスの病院に来た人たちである。1日4時間労働で無休、有給休暇もなしという仕事だった。

口約束で職務はフラット内の清掃とされていながら、文書として就労条件が明示されていないことをいいことに、早朝のゴミ出し業務や旅行用ボックスの運搬など通常の清掃以外の業務を強制するようになった。そこで時間外手当の支給を要求したところマネージャーは支払いを拒否、私も大声を出して強く支払いを要求した。あまりの剣幕にマネージャーも思わず電話に手が伸びたが（警察？）、私が不法就労のため彼自身も困ることにもなり電話することはなかった。結局、お互い言い合いの中、時間外手当は支給されることはなく話し合いは終了した。筆者の人生における最初にして最後の「階級闘争」、「労働争議」の敗北である。しばらくした後、解雇された。こうした経験から本書で描かれたシット・ジョブに従事する人間の状況や悔しさを理解できるのである。

ところで本書では、著者が体験もしくは見聞した職種として、住み込みのナニー、衣服販売員、クリーニング工場作業員、衣服のリサイクルボランティア、見習い保育士、日系企業の社員食堂調

理人、看護師、介護士などの仕事が紹介されている。ひとつひとつの逸話はきわめて興味深く、と同時に、考えさせられた。

本書ではシット・ジョブに従事する人たちの矛盾した状況をステレオタイプ的に区分せず、丁寧に表現している。

住み込みのナニーに用意された薄暗い地下の部屋と、約束を超えて際限なく増えていく家事労働。筆者も同じような部屋に居住していた。著者にとって屈辱的なのは、地下から上の階ではナニーは食事してはいけないと雇用主の子どもたちにまで染みこんだ階級意識だった。

自分に似合わない服を無理矢理買わされて、それを泣く泣く着てお店に立つ屈辱。

最低賃金に近い保育士賃金の半分で働く見習い保育士でありながら、労働者階級出身の彼女の言葉遣いを咎めて懲戒処分の対象とするミドルクラス所属のオーナー一族。見習い保育士の「彼女もまた、声を出さずに泣く階級の子どものひとりだった」。

英語をまったく学ぼうとしない日本食スーパーで働く日本人男性従業員。彼らは日本人の女性従業員すら嘲笑の対象にする。彼らは年齢の高さや未熟な職業経験から日本に「帰れない人たち」、「帰りたくなっても帰れなくなっている人たち」なのに。そんな職場の社員食堂で調理人として働いていると「人間としてどんどん低い者になっていく」という。それは「ソウルによくない仕事」だからだ。そんなところならやめた方がいい。「自分を愛するってことは、絶えざる闘い」だ。

清掃人や料理人、看護師や介護士など「他者のニーズを直接ケアする人々」、すなわち「ケア労働者」が社会に厳然として存在している。一方、こうした仕事に従事しながら家庭で家族のニーズを満たす女性は「二重の意味で労働者階級」だという。そして、労働者階級とは女性を指す言葉かもしれないとまで言い切っている。

著者はデヴィッド・グレーバーの著書『ブルシット・ジョブ』を思想的背景に、本書執筆の動機として「これらの仕事はいつまでも報われないままでいいのかという疑問」があったという。

そして、本書の最後にシット・ジョブに従事する人々の社会的地位を回復させる「労働に対する価値観の根本的なシフトがすでに始まっている」と主張する。

確かに新型コロナ危機はエッセンシャル・ワーカーの役割と価値を見直すきっかけになった。社会に不可欠な仕事に従事しながら、報われない待遇に不安を抱えている人たちに光が当たったのである。しかし、コロナ禍後、少なくとも日本ではエッセンシャル・ワーカー全体の労働条件や待遇の見直しが大きく進められたことは確認できない。著者の期待に反して、資本主義のメカニズムは依然として強固である。

また、イギリスは日本とは異なりジェンダー、社会階層の問題に加え、身分・階級、人種・民族の要因が複雑に絡まっている。さらに現代では移民の問題も大きい。身分・階級意識の強いイギリスのシット・ジョブの現実を単純に日本に当てはめることはできない。

しかし、小説として自伝風に面白く読むことができ、また、色々なテーマを考えさせてくれる本書のご一読をお勧めする。読了後、自分自身の「シット・ジョブ」小説をいつか書いてみたいと思った。(西村 博史)

労調協の共同調査

労働調査協議会(労調協)は、わが国で最初に設立された労働組合のための総合調査研究センターです。労働組合が基金をだしあい、労働組合と力を合わせて、労働問題を調査・研究し、これを組合活動に役立てていくことを使命に設立されました。その後、使命の実現に向け、一貫して、政府・経営者・政党から独立した立場を守り、つねに労働組合と力を合わせ調査・研究に取り組んでいます。

労調協では労働組合から受託する調査・研究とともに、会員組合を中心に呼びかけて実施する共同調査にも事業として取り組んでいます。共同調査では、そのときどきで労働組合に必要とされるテーマを取り上げ、調査・研究の成果を広く社会に発信しています。近年のテーマは以下の通りです。

共同調査における近年の調査テーマ

「定年後の雇用者の仕事と生活における諸問題と今後の取り組み課題」(2010年)

「人と人のつながりに関するアンケート調査」(2012年)

「第4回次代のユニオンリーダー調査」(2015年)

「次代のユニオンリーダーの意識と実態に関するインタビュー調査報告書」(2019年)

「第5回次代のユニオンリーダー調査」(2022年)

労調協のホームページでは調査結果の概要などを掲載しています。ご活用ください。
(<https://www.rochokyo.gr.jp/html/kyoudou.html>)

労調協 共同調査



労調協

労働調査協議会(LABOUR RESEARCH COUNCIL)

〒100-0011 東京都千代田区内幸町1-3-1 幸ビルディング6F

TEL. 03-6257-3883 FAX. 03-6257-3884 <https://www.rochokyo.gr.jp/>