

# 連 合 総 研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION  
RESEARCH INSTITUTE FOR  
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

## とりもどせ！教職員の「生活時間」

— 日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会報告書 —  
日教組委託研究

2016年12月

公益財団法人  
連合総合生活開発研究所

# まえがき

小中学校等で勤務する教員の長時間勤務の実態については、これまでOECDによる調査をはじめ多くの調査によって明らかにされています。その中では事務処理や部活等の課外活動による時間外勤務が多いこと等々がその要因として指摘されています。

このような教員の長時間勤務と働き方をめぐるこれまでの議論をふまえ、本研究委員会では、そもそも教員の労働時間管理は適切に行われてきたのか、また長時間労働を克服するためどのように生活時間を確保するか、という視点から研究を進めることとしました。

ここでは、小中学校・高等学校・特別支援学校の教員5,000名を対象としたアンケート調査を行うとともに、ドイツ、イギリスなどの海外の現状も現地調査を含めて実施してきました。

調査にあたっては、第1に、学校現場で行われている勤務時間管理の実情を明らかにするとともに、教員の職務の特性を前提にした時間管理のあり方を求めること。第2に、教員が個人生活、家庭生活、社会生活の時間がどの程度確保できているのか生活時間の実情を明らかにすること。第3に、教職員の業務の中には、本来行うべきとはいえない業務も含まれていることについて、現場の教職員がどう考えているのか、業務の精選に関する教員の意識を明らかにすることにしました。

今回の調査では、今後の新たな労働時間規制のあり方として、公共的性格をもつ生活時間を確保するとの観点から調整休暇制度の可能性について調査をしました。また、調整休暇制度を導入する場合に必要な勤務時間の把握の方法、調整期間のあり方についても把握を試みています。その結果、調整休暇制度の可能性については、5割に上る教員が導入すべき、あるいは検討すべきと回答していることが明らかになるなど、興味深い結果が得られています。

本報告書が、教職員における長時間勤務を解消するとともに、生活時間を確保し教育の質を高める取り組みを進めていく上で参考になれば幸いです。

最後に、本研究委員会での活発な議論を展開していただくとともに、報告書の執筆を頂いた毛塚勝利主査をはじめとした各委員、オブザーバーの皆様方に、この場をお借りして深く感謝を申し上げます。

2016年12月

公益財団法人 連合総合生活開発研究所  
所長 中城吉郎

# 日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会の 構成と経過

## 1. 研究委員会の構成

主査	毛塚勝利	(法政大学大学院 客員教授)
委員	青木純一	(日本女子体育大学 体育学部教授)
〃	青野 覚	(明治大学 法学部教授)
〃	樋口修資	(明星大学 教育学部教授)
〃	油布佐和子	(早稲田大学 教育・総合科学学術院教授)
オブザーバー	神林寿幸	(東北大学大学院教育学研究科)
〃	西原礼奈	(明治大学大学院法学研究科)
〃	松井良和	(中央大学大学院法学研究科)
〃	鈴鹿麻菜	(日本労働組合総連合会総合労働局労働法制対策局)
〃	野川孝三	(日本教職員組合 総合政策局長)
〃	藤川伸治	(日本教職員組合 組織労働局長)
〃	山木正博	(日本教職員組合 教育研究部長)
〃	堀とも子	(日本教職員組合 組織・労働局)
事務局	小島 茂	(副所長)
	柳 宏志	(研究員)
	前田 藍	(研究員)
	杉山豊治	(主任研究員) 主担当

## 2. 報告書の執筆分担

序章	本研究の課題設定と調査報告の概要	毛塚主査
第1章	教員の勤務時間と給与の歴史的変遷とその評価	樋口委員
第2章	アンケート調査に見る教職員の働き方と生活の実情	神林オブ
第3章	教職員の生活時間の貧困とジェンダーバイアスをどう克服するか	油布委員
第4章	教職員の多忙化の現状、要因、多忙化対策の課題	青木委員
第5章	調査結果から見る教員の長時間労働の実態とその課題	樋口委員
第6章	調査実態の法的評価と給特法の解釈論的検討	青野委員
第7章	調整休暇制度の可能性と整備課題	毛塚主査
参考資料	ドイツにおける労働時間貯蓄口座制度の活用について	松井オブ
参考資料	イギリス公立学校職員の長時間労働対策の実際と課題	西原オブ

### 3. 研究委員会の経過

委員会	年月日	協議事項等
第1回	2015年2月25日（水）	◆日教組からの課題認識・問題提起 ◆過去の調査事例の共有化
第2回	2015年3月31日（火）	◆行政（文科省）からのヒアリング ◆各委員からの課題認識提起① （青木委員）
第3回	2015年4月27日（月）	◆各委員からの課題認識提起② （樋口委員、青野委員）
第4回	2015年5月28日（木）	◆各委員からの課題認識提起③ （油布委員、神林オブザーバー）
第5回	2015年6月23日（火）	◆各委員からの課題認識提起④ （松井オブザーバー、西原オブザーバー）、 ◆日教組「望ましい教員の働き方」について
第6回	2015年7月17日（金）	◆アンケート調査・基本的な枠組みの骨子（案）について
第7回	2015年8月25日（火）	◆これまでの論点整理について ◆アンケート調査・基本的な枠組み ◆労働時間貯蓄制度について
第8回	2015年9月14日（月）	◆アンケート調査・基本的な枠組み ◆アンケート調査・実施スケジュール
第9回	2015年10月29日（木）	◆アンケート調査票の設計について
第10回	2015年11月19日（木）	◆ドイツ、イギリス視察報告
第11回	2016年1月22日（金）	◆アンケート調査集計結果（第一次集約）について ◆シンポジウムの開催内容について
シンポジウム	2016年2月2日（火）	◆テーマ「教員の働き方」と「時間管理のあり方」を問う！
第12回	2016年2月26日（金）	◆アンケート調査集計結果（最終） ◆報告のまとめに向けて
第13回	2016年3月28日（月）	◆アンケート調査の分析結果について ◆報告書の構成について
第14回	2016年6月17日（金）	◆報告書の作成について
第15回	2016年11月14日（金）	◆報告書の構成・全体調整について
シンポジウム	2017年1月27日（金）	◆テーマ「とりもどせ！教職員の『生活時間』」

# 目次

まえがき

日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会の構成と経過

序章 本研究の課題設定と調査報告の概要	1
1. 調査研究における課題設定と調査の重点	1
2. 労働時間規制の今日的意義	2
3. 本調査の概要—あらためて確認された教育職員の長時間勤務と生活時間の貧困	5
4. 研究報告の概要	8
第1章 教員の勤務時間と給与の歴史的変遷とその評価	13
1. 教員の勤務時間と給与の歴史的変遷を見る	13
2. 給特法をどう評価するか	15
3. 教員の時間外勤務をどう縮減すべきか	19
第2章 アンケート調査に見る教員の働き方と生活の実情	21
I. 調査概要	21
1. 調査デザイン	21
2. 調査回答者の概要	22
3. 調査項目	30
II. 通常期における教員の業務実態	31
1. 出勤時刻・退勤時刻	31
2. 小中学校教諭の労働時間	35
3. 勤務日の業務実態	37
4. 週休日の業務実態	43
III. 所定勤務時間数・休憩時間数の周知度	48
IV. 管理職による業務・健康管理の実態	49
V. 教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組み	54
VI. 夏季休業期間における教員の業務実態	60
VII. 仕事以外の生活実態	66
1. 生活満足度	66
2. 家族全員と一緒に夕食をとる頻度	67
3. ボランティア活動や地域の活動への参加頻度	70

VIII. 年休取得の実態と今後の年休取得に対する課題	74
1. 年休取得および年休取得にむけた学校での取組の実態	74
2. 今後の年休取得に対する課題	77
IX. 今後の教員の働き方に対する課題意識	78
1. 教員の勤務時間縮減にむけて学校が取り組むべき事項	78
2. 教員の勤務時間縮減にむけて国・都道府県・市区町村が取り組むべき事項	79
3. 教員が担ってきた業務と教員が考える教員の本来的業務	81
4. 調整休暇制度導入に対する意識	92
【参考資料】本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭の働き方・生活の実情	101
1. 調査対象者の概要	101
2. 通常期における教員の業務実態	107
3. 所定勤務時間数・休憩時間数の周知度	120
4. 管理職による業務・健康管理の実態	121
5. 教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組み	123
6. 夏季休業期間における教員の業務実態	123
7. 仕事以外の生活実態	129
8. 年休取得の実態と今後の年休取得に対する課題	131
9. 今後の教員の働き方に対する課題意識	133
10. 教員が担ってきた業務と教員が考える教員の本来的業務	134
<b>第3章 教職員の生活時間の貧困とジェンダーバイアスをどう克服するか</b>	142
1. はじめに	142
2. 目的と方法	143
3. 分析	144
全体のまとめ	155
補論	156
<b>第4章 教職員の多忙化の現状、要因、多忙化対策の課題</b>	159
はじめに	159
第1節 本調査に見る多忙化対策の現状と課題	159
第2節 多忙化対策の経緯とモデル校の研究実践	162
第3節 多忙化対策の調査比較	165
第4節 多忙化対策におけるこれからの課題	166
おわりに	168

第5章 調査結果から見る教員の長時間労働の実態とその課題 .....	169
第6章 調査実態の法的評価と給特法の解釈論的検討 .....	173
はじめに .....	173
1. 調査実態の法的評価 .....	174
2. 給特法の構造と運用の問題点 .....	180
第7章 調整休暇制度の可能性と整備課題 .....	188
1. 労働時間法制と労働時間管理 .....	188
2. 教育職員の労働時間管理の特性と調整管理義務 .....	191
3. 時間調整方法の制度化—調整休暇制度 .....	192
参考資料 .....	197
1. ドイツ視察報告 .....	199
2. イギリス視察報告 .....	207
3. アンケート調査票 .....	216

# 序章 本研究の課題設定と調査報告の概要

法政大学大学院 客員教授 毛塚 勝利

## 1. 調査研究における課題設定と調査の重点

本書は「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委員会」における議論と実態調査をとりまとめた報告書である。

小中学校で勤務する教職員の長時間勤務の実態についてはこれまでの多くの調査によって明らかにされている（2013年実施の第2回OECD国際教職員指導環境調査（TALIS 2013）によれば平均週38.3時間の参加国に対して週53.9時間）。事務処理や部活等の課外活動による時間外勤務が多いことや、教職員の8割近くが「管理・統制」が強化されていると感じる職務の自律性の喪失等が、その要因として指摘されている（2014「日本の教育を考える10人委員会」調査等）。このような教職員の多忙な現実に対して、保護者もまた、教職員は「周辺的な業務より授業や学習指導に集中してほしい」と願っている（2013年日本PTA全国協議会調査）。それゆえ、現在、その対応策として、事務職員や専門職員（カウンセラー・ソーシャルワーカー等）の拡充が中央教育審議会（以下、中教審）で提言されてきたことは周知の通りである。このような教職員の長時間勤務と働き方をめぐる議論状況をふまえ、本研究委員会では、今回の調査研究を進めるうえで次のような課題を設定した。

第1に、教職員の長時間勤務が、教職員を肉体的精神的に疲弊させ健康阻害をもたらしている（「平成25年公立学校人事行政状況調査」によれば、教職員の病気休職者は8,408人〈在籍者の0.91%〉、なかでも、精神疾患による病気休職者5,078人〈同0.55%〉が多い）現実を見ると、そもそも教職員の勤務時間管理が適正に行われているのか疑問である。教職員には、時間外勤務・休日勤務手当が支給されず定率の教職調整給が支給されることになっている（公立の義務教育諸学校等の教職員の給与等に関する特別措置法（以下、給特法）3条）が、このことは無定量の時間外勤務を認めているわけではないのはもちろん、勤務時間管理を行わないことを認めているものでもない。教職員にも法定労働時間に関する労働基準法（以下、労基法）32条が適用されるのはもちろん、所定労働時間が条例で38時間45分と定められている。使用者（管理者）は、法定労働時間を超えて勤務させてはならないのはもちろん、教職員の勤務時間が所定労働時間に収まるべく時間管理する責務をおっている。それゆえ、本研究委員会では、教職員の長時間勤務問題を解決するためには、なによりも勤務時間管理が適正に行われることが不可欠ではないかとの認識のもとに、今回、教職員の勤務時間調査を行うに際しては、学校現場で現に行われている勤務時間管理の実情を明らかにするとともに、教職員の職務の特性を前提にした時間管理のあり方を求めることに重点をおくことにした。

第2に、研究の出発点にあったもう一つの認識は、長時間労働は教職員だけの問題ではなく、日本の労働者全体の問題であるということである。換言すれば、労基法が完全に適用される世界の労働者



もまた、長時間労働の体質から脱却できていない、したがってまた、教職員の長時間勤務問題も、「給特法」の世界から「労基法」の世界に移すことだけで問題が解決するわけではないという認識である。では、日本の長時間労働の体質を克服するために必要なことは何か。それは、労働時間と労働時間規制に関するわれわれの意識を変えることでありはしないか。労働時間規制は、もちろん、労働者の肉体的精神的負荷の軽減をはかることを目的にしているが、今日、われわれが直面している社会問題を見れば、家庭生活や社会生活に関与するための時間、つまり、生活時間を確保するためにもあることを国民が共有することが何よりも必要ではないか、そのような認識から本研究は出発した。生活時間の観点からすれば、法定労働時間を超える超過勤務は、個人の自己啓発にあてる時間を奪うだけでなく、家庭生活をともにする人たちとの時間を奪い、社会生活をともにすべき人たちとの時間を奪うことにほかならない。生活時間の侵害は超過勤務手当の支給によっては贖えないからである。とすれば、超過勤務が行われた場合、賃金による清算ではなく時間による清算が基本となるべきことになる。

このように、生活時間の確保の観点からすれば、超過勤務は時間による清算、つまり時間調整が基本との認識をもった場合、ひるがえって、給特法が、「教育が教職員の自発性、創造性に基づく勤務に期待することが大きい」という「職務の特殊性」や「長期の学校休業期間がある」という「勤務態様の特殊性」を前提に、いわゆる限定4項目の超過勤務以外については、「勤務時間の割り振りを適正に行い、原則として時間外勤務は命じない」としたことの趣旨ないし意図を今日的に理解した場合、教職員の職務や勤務態様の特性から、時間による調整で対応することを考えていたと見ることができるのではないかと、換言すれば、むしろ現行法制のもとで調整管理を徹底することが、今日的な労働時間法制のあり方に沿うものではないかという認識である。それゆえ、今回、教職員の勤務時間の実情にかかる調査に関しては、とくに、教職員が、個人生活、家庭生活、社会生活の時間がどの程度確保できているのか生活時間の実情を明らかにすることに重点をおくとともに、今後の教職員の適正な勤務時間管理のあり方を考えた場合、所定時間を超える超過勤務があった場合には、時間による清算、つまり代替休暇による調整を基本とすべきではないかとの考えのもと、調整休暇制度を設計するうえで必要となる勤務時間の把握の方法、調整期間のあり方についての教職員の意識を明らかにすることにも焦点をあてた。

もちろん、勤務時間管理や労働時間の意識を変えることだけで、教職員の長時間勤務にかかる問題が解決するわけでない。業務量の軽減をはかることも不可欠であることはいままでもない。教職員の業務の中には、その本来的業務といえるか疑問と思われる業務が含まれることから、教職員の業務の見直しと支援スタッフの利用の仕方に関してはすでに議論が行われてきたところであるが、現場の教職員がどう考えているのか、業務の精選に関する教職員の意識を明らかにすることが本調査研究の第3の重点である。

## 2. 労働時間規制の今日的意義

本調査研究は、このように、労働時間の管理と生活時間の確保をキーワードにした研究である。労

働時間管理の概念的整理については後に論じる（7章）として、ここでは、労働時間規制における生活時間の確保の意味についてあらためて確認しておきたい。

### （1）生活時間の公共的性格

法定労働時間（週40時間、1日8時間）を定める労基法の労働時間規制の趣旨が、長時間労働による労働者の肉体的精神的負荷を防止し、健康や安全を確保することにあることはいままでの間もない。もっとも、日本の労働時間法は、時間外労働を含めた1日の最長労働時間の規制や勤務が明け次の勤務が開始するまでの休息時間の規制を欠いている等、肉体的精神的負荷を軽減するための規制が不十分であることはかねてから指摘されてきた。とはいえ、法定労働時間を超える時間外労働は、過半数労働者代表の労使協定（いわゆる労基法36条協定）の締結がなければ、使用者が命じえないことを考えれば、労働者自身がこれを受容してきたことでもある。それゆえ、年休取得率とともに時間外労働がこの20年間なんら改善されてこなかったこと、つまり、日本の長時間労働の体質が是正されることがなかったことの責任の一端が労働者側にもあることは否定できないであろう。

では、労働者や労働組合がなぜ時間外労働の削減に積極的に取り組む意識をもたなかったのであろうか。われわれは、その背後には、労働時間規制の趣旨がもっぱら労働者の肉体的精神的負荷の軽減の観点からのみ理解されてきたことに一因があるのではないかと考えている。労働時間の法的規制は、単に、労働者の肉体的精神的負荷の軽減（健康の確保）にあるだけではなく、労働者の自由時間の確保にあることは、1日が24時間しかないことを考えれば当然である。しかし、非労働時間を単に自由時間として理解するだけでは今日の労働時間の捉え方として十分とはいえない。労働から解放された自由時間であれ、われわれは、この間を睡眠時間や自己啓発や趣味に充てるだけでなく、家庭人として育児や介護等の家族責任を果たす時間を確保し、市民として地域の文化スポーツ活動、災害防止・安全確保・環境整備等の活動に積極的に関与すべき時間を確保すべき責務を負っている。その意味で、労働者がその時間をどのように利用しようと全く自由とはいいきれないからである。共稼ぎ世帯が2015年には1,115万世帯と専業主婦世帯687万世帯の2倍近くに増え（内閣府「男女共同参画白書」）、末子が児童である母親の7割が就業者である現在、育児責任はともに果たすべきものにもかかわらず、育児休暇を取得する男性労働者が2.03%にすぎない（2013年）。しかも、子育て世代の30歳代15.6%、40歳代の男性労働者の16.1%が週60時間以上も働いている（平成28年『男女共同参画白書』）というのは異常であろう。それは、5歳児が父親と夕食をとるのが週1回以下が18.5%（平成24年版内閣府『食育白書』）、一人で食べる中学2年生が朝食で33.7%、夕食で6.0%もいる（平成22年度『児童生徒の食事状況等調査』（独立行政法人日本スポーツ振興センター）等、「孤食」を生む背景である。また、社会に目をむければ、単身高齢者の孤独死の増加や消防団員確保が困難な地域の増大等、地域社会の空洞化も深刻である。このように、家庭生活や社会生活の希薄化という日本社会が直面する問題を考えれば、長時間勤務は、労働者の休息時間を奪い健康を阻害するだけではなく、家庭生活や社会生活への関与機会を奪うことでもある。その意味で生活時間を確保することは、家族や地域社会の劣化を防ぎ、豊かな社会を作るうえで不可欠である。企業が長時間労働を強いることはもちろん、健康に自信

をもつ労働者が長時間労働を選択することもまた、生活時間を侵食することにはほかならない。80年代以降、ヨーロッパでは、長時間労働は他人の雇用機会を奪うものとして、労働時間は労働者の自由な選択に委ねることのできない公共的性格をもつものとして理解されてきたが、今日、長時間労働は生活時間をも奪うものとして、労働時間の公共的性格が労使を超えすべての国民で共有されるべきであろう。

## （２）超過勤務の時間調整原則への転換

生活時間の公共的性格をふまえたとき、法定労働時間を超える時間外労働が行われた場合、賃金を払えばよいということにはならない。時間外労働が生活時間の侵害であるとするれば、時間によって埋め合わせがなされる必要がある。これは、家庭生活や社会生活の劣化を防ぐことが今日の日本が直面する喫緊の課題であることを考えれば、生活時間の確保・充実の観点から、一定時間を超える時間外労働や休日労働は、時間調整（代替休暇）を基本にすべきということにはほかならない。もちろん、賃金上昇が期待できないなか時間外労働手当に依存せざるを得ない労働者の事情、要員増を強いられることによるコスト増大への企業経営側の危惧を考えれば、時間による調整はそう容易なことではない。それゆえ、一定範囲内では労使協定の締結を要件に賃金による清算は肯定されてよい。しかし、例えば、月30時間等、一定限度を超える時間外労働はすべて時間による調整を義務づけるべきであろう。なお、平成22年から施行されている現行の代替休暇制度（月60時間を超える時間外労働の、しかも割増賃金部分の半分についてのみ休暇調整できるとするもの）は、時間外労働それ自体の時間による調整とはいえず、代替休暇に値しない。

また、時間外・休日労働の割増賃金についても、生活時間の観点からは再検討の余地がある。割増賃金を時間外労働・休日労働の追加的負荷への対価としてのみ考えると、割増賃金は時間外・休日労働のインセンティブを労働者に与えかねない。時間外労働は生活時間の侵食にほかならないことを考えれば、将来的には、時間外・休日労働の割増賃金は、むしろ生活時間侵害に対する補償金に性格を変えることが検討されてよい。生活時間侵害の補償金とすれば、一定の許容時間を超えて労働者が時間外労働を時間（休暇）による清算ではなく賃金による清算を選択したとすれば、労働者自身が生活時間確保の責任を果たさないことにはほかならないから、労働者が補償金を手にする理由はない。少なくとも補償金の半額は労働者本人に帰属させるのではなく、生活時間基金として事業所でプールし、育児・介護やボランティア活動等に従事した労働者への支援にまわすことが考えられてよいことになろう。

なお、労働時間規制に関して、現在、政府が進める高度プロフェッショナル制度等の議論に言及しておきたい。一定の年収額以上の労働者には労働時間規制を適用除外するいわゆるホワイトカラー・エグゼンプションは、仕事の裁量性を前提とすることなくもっぱら年収額のみで時間外・休日・深夜労働の時間規制を外すことをねらうものである。裁量性を要件としないことは時間外労働の命令をも可能としながら割増賃金の放棄を求めるもので、「残業させ放題」の「残業代ゼロ」法案といわれる所以である。もし、ここで提起しているように、調整休暇等の時間外労働抑止策がとられるならば、割

増賃金の放棄自体はあり得る選択であるが、なんら実効性のある時間外・休日・深夜労働を抑止する代替策は示されていない。これは、労働時間が賃金を左右すること（賃金時間）のみに目を奪われ、健康を左右し（負荷時間）、家庭生活や社会生活を左右すること（生活時間）を省みない議論としかいえないようがないのである。

### （3）保護法の枠を超えた労働時間法の必要性

生活時間の確保の観点からは、長時間労働の時間調整原則のほか、フレックスタイムに加え、個々の労働者が週単位で事前に始業時刻を確定する準フレックスタイムや在宅勤務等、労働者の「時間主権」を基軸により柔軟な働き方が求められてくる。また、自己啓発のために、育児・介護責任者に限定することなく、労働契約法（以下、労契法）のなかで労働者の短時間勤務の選択権を与える等、「仕事と生活の調和」（労契法3条3項）を具体化することも必要となる。また、非正規労働者の増大を考えれば、賃金時間の観点から、意図的な短時間約定を排除し、一定時間以上の労働時間を確保する必要も生じよう。その意味では、負荷時間、生活時間、賃金時間をすべて視野にいれるとともに、規制手法も、監督行政を前提にする保護法としてだけでなく、契約法の性格を組み入れた総合的な労働時間法制が望ましいといえる<sup>1</sup>。

## 3. 本調査の概要—あらためて確認された教職員の長時間勤務と生活時間の貧困

本調査結果の詳細な分析は、第2章の神林報告「アンケート調査に見る教職員の働き方と生活の実情」に譲るとして、ここでは、調査から明らかになった教職員の長時間勤務と生活時間の貧困の実情を、同報告にもとづき、簡単に確認しておきたい。

### （1）長時間勤務の実情

出退勤時刻と在校時間（学校にいる時間）を見ると、小学校教職員は出勤時刻7時31分、退勤時刻19時4分、在校時間11時間33分、中学校教職員が、出勤時刻7時25分、退勤時刻19時37分、在校時間12時間12分であり、5年前のベネッセ調査とほぼ同様の結果が得られた。ただ、民間の労働者の平均出勤時刻9時00分、平均退勤時刻18時15分、在社時間（職場にいる時間）9時間15分（連合総研2007年調査）に比べ、かなり長いことが読みとれる。

勤務日の労働時間を、学校内、自宅、自宅外で分けて見ると、まず学校内の労働時間が、小学校教職員で平均11時間6分（中央値11時間）、中学校教職員で平均11時間43分（中央値12時間）であった。自宅の労働時間が小学校教職員で平均値58分（中央値1時間）、中学校教職員で平均48分（中央値30分）であった。自宅での主な業務は教材研究・授業準備、提出物や成績の処理、校務分掌に係る業務、

<sup>1</sup> 毛塚「労働時間規制の基軸を生活時間の確保に」労働法律旬報 1843号（2015）4頁以下、毛塚勝利・浅倉むつ子・浜村彰・龍井葉二（座談会）「いまなぜ生活時間なのか？」労働法律旬報 1849号（2015）6頁以下参照。

そして資料や報告書の作成であった。学校及び自宅以外の労働時間は小学校が平均21分(中央値0分)、中学校で平均28分(中央値0分)であった。

勤務日の労働時間と休日の労働時間を合わせた週の実労働時間数を見ると、週60時間以上の割合が小学校教職員の72.9%、中学校教職員の86.9%であった。過去の調査で民間雇用労働者の中で週労働時間をもっとも長い建設業は13.7%であったこと、ヒューマンサービス従事者である医者については、過去の調査で週労働時間60時間以上が40%であった。これらをふまえると、教職員は長時間労働であるといえる。

## (2) 生活時間の貧困

本調査では、家族と一緒に夕食をとる頻度は、「必ず毎日とる」と「だいたい毎日とる」は、小学校教職員が13.4%、25.8%の計39.2%、中学校教職員が9.0%、24.4%の計33.4%であった。いずれも過去に民間企業労働者を対象に実施した調査で「必ず毎日とる」(21.2%)、「だいたい毎日とる」(31.0%)で5割を超えていたのに比べて少ない。「週に1~2回」というのも、過去の調査では民間企業労働者が23.3%であったのに対し、本調査では小学校教職員が33.5%、中学校教職員が35.3%であった。

ボランティア活動や地域活動への参加を見ると、「ほとんど参加していない」とする回答は、小学校教職員で43.2%、中学校教職員で49.6%であった。これに「年に数回程度」の回答が小学校で39.3%、中学校で36.4%と続いた。月1回程度参加している教職員は、小学校で9.6%、中学校で8.5%にとどまった。過去の調査で、民間労働者の「ほとんど参加していない」は82.3%であったことを考えると小中学校教職員はボランティア・地域活動に参加している傾向が読みとれる。ただ、小中学校教職員について、ボランティア活動への参加と生活満足度との関係に有意な関連性が見られなかった。このことから、教職員が参加する「地域活動」は自主的なものではなく、学校と地域の連携を進めるための活動という側面がうかがえる。

本調査が示す小中学校教職員の生活満足度は、過去の調査が示す民間労働者のものに比べて低かった。さらに小中学校ともに、労働時間の長さ和生活満足度との間に相関関係も確認された。生活に関して「かなり不満である」と回答した教職員の週労働時間数が最も長く、生活満足度の高い教職員の週労働時間数は相対的に短かった。

## (3) 勤務時間の管理と所定勤務時間の認識の欠落

勤務時間管理は、「出勤簿への押印によって行っている」ものが最も多く(小学校29.9%、中学校30.8%)、これに「把握しているかどうかわからない」(小学校29.5%、中学校24.1%)と「出退勤の時刻の把握を行っていない」とするもの(小学校18.5%、中学校22.5%)が次いでいる。タイムカードやPC等の機器で客観的に勤務時間を把握しているものは1割程度(小学校10.0%、中学校11.0%)にとどまった。またタイムカード等の機器で出退勤時刻管理を行っていると教職員と、そうでないという教職員との間で、週の労働時間に有意差が確認されなかった。このことから、出退勤時刻管理が教職員の長時間勤務削減に寄与しているわけではないと推察される。

今回の調査で特筆されることは、所定勤務時間について小学校及び中学校の教職員の半数以上（小学校56.9%、中学校55.7%）が知らないと回答したことである。分析結果より、中学校では所定勤務時間を知っている教職員の週勤務時間数（75時間40分）は、知らない教職員の週勤務時間数（中学校80時間30分）より統計的にも有意に短かった。このことから、「教職員自身が所定労働時間について理解を深め、その時間内に業務を遂行しようと心がけることで、教職員の長時間労働は幾分解消される可能性」があると考察がされている。

#### （４）労働時間削減にむけた取り組みの実効性と課題

教職員の労働時間削減にむけた学校での取り組みを見ると、小学校では「ノー残業デーの設定」（46.7%）、「校内会議の精選・会議時間の短縮」（38.8%）、「ICT等による校務支援システムの整備」（20.5%）が、中学校では「ノー一部活動デーの設定」（34.2%）、「校内会議の精選・会議時間の短縮」（30.6%）、「ノー残業デーの設定」（28.2%）が主なものであった。しかし、実際にこれらの取り組みを行っている学校とそうでない学校との間で、教職員の勤務時間数を比較した結果から、これらの取り組みが小学校教職員の勤務時間削減に寄与しているとはいえなかった。他方で中学校では、「校内会議の精選・会議時間の短縮」について、長時間労働解消に一定の効果がうかがえた。

今後取り組むべき課題としては、小学校では「校内会議の精選・会議時間の短縮」（72.3%）、「学校行事の精選」（59.9%）、「校務の複数担当制の導入」（53.7%）であった。中学校では「校内会議の精選・会議時間の短縮」（51.3%）、「支援スタッフの活用」（47.5%）、「学校行事の精選」（39.7%）、「ノー一部活動デーの設定」（33.6%）の順であった。

国・都道府県・市町村が取り組むべき課題としては、小学校では、「少人数学級編制の推進」（81.1%）、「研修・研究会の精選」（38.8%）、「各種調査・照会の精選」（38.0%）、「授業時数の削減」（31.2%）であった。中学校では、「少人数学級編制の推進」（67.8%）、「授業時数の削減」（42.7%）、「研修・研究会の精選」（32.9%）であった。「チーム学校」で志向されている事務職員や外部人材の増員を求める回答は小中学校ともに2割程度にとどまった。

小中学校教職員が本来的業務だとは考えていない業務は、「学校徴収金未納者への対応」（小学校85.2%、中学校84.6%）、「国や教育委員会からの調査アンケートへの対応」（小学校63.3%、中学校66.4%）、「地域との連携に関する業務」（小学校57.2%、中学校55.9%）、「児童・生徒、保護者のアンケートの実施」（小学校50.2%、中学校54.2%）であった。

本来的業務とは考えていないものについて、他職種へ移行すべきと考えるものが多い。「学校徴収金未納者への対応」（小学校90.4%、中学校85.5%）と「国・教育委員会からの調査アンケートへの対応」（小学校72.2%、中学校72.6%）であった。

#### （５）調整休暇制度の受容可能性

長時間勤務への対応策として、本研究が志向する調整休暇制度については、「要員数を増やすのが先決」（小学校23.7%、中学校23.9%）、「超過勤務手当を支給させるようにすべき」（小学校15.5%、

中学校16.4%)として、反対するものも少ないが、「積極的に導入を考えるべき」(小学校11.3%、中学校10.4%)、「導入を検討してみるべき」(小学校24.9%、中学校30.5%)、「休業中の業務見直しなどで対応ができれば望ましい」(小学校16.4%、中学校11.4%)と、導入に賛意を示すものが小学校で計52.6%、中学校で52.3%と多数を占めたことは、これまで経験のないなかでの調査だけに、注目に値する。さらに調整休暇制度導入への賛否を規定する分析を行った。その結果、調整休暇制度導入への賛否は、年配の教職員と就学前の子どもがいる教職員の間で分かれていた。このことは、これらの教職員が調整休暇制度導入かあるいは要員増のどちらかを求めており、現状の教職員の働き方に対して何らかの改善の必要性を感じていることを意味するといえる。他方、生活満足度の低い教職員ほど時間外勤務手当の支給を求める傾向が読みとれた。また、若手の教職員については、そもそも調整休暇制度導入の賛否に対してわからないと回答しており、制度の趣旨理解をもとめていく必要性がうかがえた。

## 4. 研究報告の概要

本調査をふまえて研究会委員が執筆した各報告の概要を簡単に紹介しておきたい。なお、研究を進めるうえでの問題関心や課題設定においては共有しているものの、各報告とも各委員の責任において執筆しており、分析や評価、今後の対応策等において立場を同じくするものとは限らないことをあらかじめお断りしておきたい。なお、巻末には、イギリス教職員の長時間労働対策の実情をフォローした西原報告とドイツにおける労働時間口座の運用上の問題点を検討した松井報告が参考資料として収められている。あわせて参照されたい。

### (1) 教職員の勤務時間と給与の歴史的変遷と問題の所在

「教職員の勤務時間と給与の歴史的変遷」を辿った樋口論文は、昭和41年の教職員勤務調査結果を基礎に、超過勤務や休日勤務について手当を支給せず、俸給相当の性格を有する給与として教職調整額を支給するとともに、無制限の時間外勤務を許さないための「歯止め」として、教職員には、原則として時間外勤務を命じないこととされた(ただし、「超勤限定4項目」を除く)。しかし、給特法の制定以後も、教職員の超過勤務の実情は逐年増大化・常態化して、長時間の時間外勤務が規制されることなく、また、時間外勤務の手当が支給されないという、不払い残業の実態が横行することを容認する法律になったとする。それゆえ、労働時間規制の法制上の仕組みと実態が乖離している給特法は抜本改正が不可欠とする。

### (2) 長時間勤務の背景と多忙化対策

本調査でも確認された教職員の勤務時間の現状に関しては、予想されていたことであれ、すべての報告者がその長時間勤務に驚く。樋口報告「調査結果から見る教員の長時間労働の実態とその課題」が指摘するように、教職員の勤務時間は平成18年度文科省調査の結果を大きく上回るものとなってい

る。同時に、今回明らかになったのは、学校管理者の労働時間管理の欠落と労働者の労働時間意識の欠落である。「4割を超える教職員の現場では、管理職の出退勤時刻の把握がなされているかいないか不明」であるとともに、教職員のなかで「1日の所定勤務時間数を知らないものが46.2%（24歳以下63.6%、29歳以下59.7%）」もいる現状では、長時間勤務を改善する取り組みは期待できないであろう。

教職員の多忙化対策の現状に関しては、学校が優先すべき課題について「校内会議の精選・会議時間の短縮」61.3%、「学校行事の精選」が50.2%、「校務の複数担当制の導入」46.5%、「支援スタッフの活用」40.2%などの結果から、学校では校内会議や学校行事の精選を、国や都道府県市町村には、「少人数学級編制の推進」や「研修・調査照会の精選」などの要望が多く、「授業時数の削減」がわずかに3割強であることから、勤務時間の縮減効果に関する教職員側の認識が不十分ではないかと言及する。

この点、主に教職員の多忙化対策にかかわる調査結果を分析・検討した青木報告「教職員の多忙化の現状、要因、多忙化対策の課題」は、「少人数学級の編制」や「授業時数の縮減」は、国の財政支出を伴う「ハードルの高い要求」であるとともに、「研修・研究会の削減」や「各種調査・照会の精選」は、2008年以降毎年行われているが、その効果はいまだ表れていないとしている。「校内会議の精選・会議時間の短縮」のために「資料の事前準備」、「会議ルールの明確化」、「協議内容の重点化」は必要な取り組みだが、『会議』や『話し合い』を重視する学校の在り方も併せた見直しが必要」と、多忙化対策には業務改善とともに学校文化や教職員文化を見直す作業が大切であるとする。これは、これまでの業務改善中心の多忙化対策には大きな成果が見られていないことをふまえ、「効果なき対策の原因をさぐる新たな段階」との認識に支えられている。

そのうえで、一方では国や教育委員会には、「固定化された献身的教職員像を前提とした学校の組織体制では、質の高い学校教育を持続発展させることは困難」として「ワークライフバランスにもとづく業務改善と労働時間に関する教職員の意識改革」(2016年次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のタスクフォース)が求められ、他方では「教職員一人一人が、その職は高度に専門的なものであり、国家社会の活力を作り出す重要な職であるとの誇りをもちつつ、高い志で自ら研鑽」する「学び続ける教職員像」(2015年中教審答申)が提言されているが、このような教職員像の「ダブルスタンダード」をやめ、一本化すべきことを求める。また、学校における多忙化対策に関しては、教職の特性である「無限定性」「多元性」「複線性」などの「業務間のしくみに着目した対策」が少ないことを指摘し、必要なら『改善』から『削減』へという大胆な切り込みと、学校の規模、課題、環境、力量は多様であるから、それぞれの「学校サイズに合った」無理のない多忙化対策が求められるとしている。

### (3) 生活時間の貧困とジェンダーバイアス

油布報告「教職員の生活時間の貧困とジェンダーバイアスをどう克服するか」は、教職員の生活時間に焦点をあて、その貧困とジェンダーバイアスの問題点を明確にしている。

長時間勤務からくる生活時間の貧困は、小学校男性教職員の例でいえば、在宅時間11時間弱から、



睡眠時間6時間9分、読書時間27分、他の調査例から推定された食事時間と入浴等身の回り時間各1時間、持ち帰り仕事30分を差し引くと、残る時間は2時間では文化的・体育的な活動はする余地はなく、「長時間労働が一般的になっている教職員には、ゆったりと家庭生活を楽しんだり、見聞を広める教養を高める時間が皆無」で『専門職としての教職員』は名ばかり」と指摘している。

ジェンダーバイアスに関しては、まず、女性教職員は、どの校種においても、男性より、出勤時刻は遅く、退勤時刻は早いものの、睡眠時間が男性より短いとし、女性教職員が家庭責任を事実上多く引き受けている実態がうかがえる。また、「学校業務における性差」として、すべての校種で「クラブの引率や職業体験の打合せ」「PTAや地域への対応など学外での活動や交渉」で、さらに、「中学・高校では、成績処理や進学・入学にかかわる評価・判定業務」について、男性教職員の方が多く担当していた。そして、担任、部活担当か否かは勤務時間の長短に直結しているが、このことは、女性教職員が生活時間においてゆとりがあることを意味するものではなく、全体として女性教職員の睡眠時間が短いことから、「女性教職員にドメスティックな役割が振られて」いることが読みとれるとしている。

「世帯ごとの生活時間」では、子どものいない単身者は出勤時間が早く退勤時間が遅い一方、子どものいる世帯で配偶者のいない教職員は、出勤時間が極端に遅いこと、また、配偶者がいなくて子どもや父母と同居している教職員の睡眠時間が非常に短いことから、「家事労働を一手に担っている」のではと推察している。地域活動や趣味等の勤務以外の生活では、単身者か父母や祖父母と同居等の世帯による相違はあまり見られないのは、「早朝から夜まで学校に囲い込まれている教職員は、学校以外に活動する場やリラックスする場をもっていない」ためとみている。

単身である場合は、地域活動や私的なスポーツ・文化サークルへの参加について男女差は見られないが、子どもがいる家庭では、女性の活動が男性に比べて低く、女性教職員には「生活のための負荷が多くかかっている」ことがうかがえるとする。

なお、油布報告は補論のなかで、本件調査が対象にしていなかった育休取得者は、厚労省の調査で男性の取得者は女性37,052人に対して男性407人と偏っていること、校長に占める女性の割合は小学校で18.4%、中学校で5.4%、高校で5.7%と著しく低いことを指摘し、性差別が少ない職場環境とされてきた公務員であっても、ジェンダー格差の深刻さを改めて強調するとともに、この30年間、小中学校教職員の担当授業数は変化していないにもかかわらず長時間勤務が蔓延している背景には、観点別評価の導入や総合的学習の開設、情報機器による教育方法等、「労働密度」が変化していることが考えられるとして、「教える」行為の質的变化を実証的に明らかにすることが今後の課題としている。

#### (4) 給特法の法的問題点

青野報告「調査実態の法的評価と給特法の解釈論的検討」は、主に現行の教職員の労働時間規制をめぐる法的紛争を検討したものである。ここでは、まず近時の判例が不法行為における注意義務や労働契約における安全配慮義務の一環として労働時間管理義務を認めていることを確認する。そのうえで、給特法の構造的特徴を、①法定時間外労働の免責根拠規定を「公務のための臨時の必要」に求め

ていること、②時間外労働命令権の発生要件をいわゆる超勤4項目に限定していること、③「勤務時間の割振り・調整制度」と④一律支給の教職調整給にあることに見る。同時に、給特法は、限定4項目に該当する職務に「臨時または緊急にやむを得ない必要」がある場合に時間外勤務を認めるものであるから、「法定の要件を充足しない校長等による時間外労働命令は同法に違反する違法なものと解さざるを得ない」「機能的限界」があることを指摘する。

また、これまで問題となった給特法の裁判例には、①人事委員会の措置要求判定取消訴訟、②時間外労働手当請求、③違法な職務命令や安全配慮義務違反等を理由とする損害賠償請求事案の三類型があるとしたうえで、時間外手当の支払いを求める措置要求と時間外手当請求事案に関しては、「法・条例の限定事項を超えて職務命令が発せられ、教職員が当該職務に従事した場合に、時間外勤務手当の支払いを定めた給与条例規定の適用が当然に排除」できないが、「時間外勤務を行うに至った事情、従事した職務の内容、勤務の実情に照らし、時間外勤務を命じられたと同視できるほど当該教職員の自由意思を強く拘束するような形態」で、「常態化」している場合に、「労基法37条の適用除外を認めた趣旨を没却している」として、給与条例の適用可能性を認める法理が典型的であるとしている。しかしこのような法理は、労基法上の労働時間を「使用者の指揮命令に置かれている時間」と見る場合でも、「明示黙示の命令だけでなく、客観的に当該職務の遂行に不可欠・不可分の行為とする時間」と捉え、また、「待機を義務づけられている不活動時間をも労働から解放されていない指揮命令下にある」とする一般判例法理と大きく乖離すると批判する。

他方、損害賠償請求事案では、給特法・条例違反の違法な職務命令を理由とするものについては、違法な強制がないことを理由に斥けるものの、安全配慮義務違反を理由にする請求では、「生命・健康保持の観点から労働時間を管理し、業務が過重にならないように健康を配慮する勤務管理義務を負う」として、「時間外勤務が常態化している」と推定できるにもかかわらず「事務の分配等を適正にする等」「勤務が加重にならないように管理する義務があったにもかかわらず、必要な措置をとったとは認められない」として慰謝料請求を認容した下級審判決（京都市事件大阪高判平21・10・1労判993号25頁）は注目される。これとともに、給特法が「教職員の職務・勤務の特殊性」をふまえて制定された特例法であって、『正規の勤務時間の割振りを適正に行い原則として時間外勤務を命じない』を本則としたものと解する点からの解釈論的試みにとっては、校長が給特条例の割振基準による休日指定をしてこなかったことは職務上の義務の懈怠であり、国賠法1条1項の違法行為を構成するとして、損害賠償請求を認容した広島県高校事件（広島地判平17・6・30労判906号79頁）が参照されてよいとしている。

#### （5）調整休暇制度による対応

毛塚報告「調整休暇制度の可能性と整備課題」は、まず、労働法における労働時間管理義務を議論し、労基法上の労働時間管理義務に先立ち労働契約上も労働時間管理義務を負うことを説いている。労働契約上も労働時間管理義務の存在を確認しておくことは、労働時間数に関して労使間で争いがあるときに使用者が証明責任を負うことを意味する。次いで、今後の労働時間規制のあり方として、公共的性格をもつ生活時間を確保する観点から、時間外労働に対して割増賃金ではなく、時間調整を原

則とすべきことを提言する。そのうえで、教職員の勤務時間と給与に関する特別法である給特法が、教職員の職務と勤務態様の特性から限定4項目以外は「勤務時間の割振り」によって対応するとの考えは、賃金時間に関しては教職調整給4%で対応し、負荷時間に関しては勤務時間の割振り＝時間調整で対応することと理解すれば、それなりに合理性をもちえるとする。

もちろん、これまで、「勤務時間の割振り」とは一般には勤務時間の画一的な週日への配分（特定）であって、事後的な調整を含むものとは実務上も理論上も捉えられてこなかった。それゆえ、本調査で過半数の教職員が導入検討の必要性を認めた調整休暇制度を実現するためには、給特法における「勤務時間の割振り」は事後的調整をも含むこと、換言すれば学校管理者の勤務時間の管理義務には、数量管理・配置管理のほかに、調整管理の義務があることを法令上明確にすることが必要となる。そのうえで、調整休暇制度の運用に必要な勤務時間の数量管理については、在校時には記録方式をとるものの、自宅における勤務についてはみなし時間等で対応することが検討されてよいこと、また、調整期間については、教職員の場合は夏季休業期間等がある「勤務態様の特性」から、3カ月ないし6カ月の調整期間を望むものが多いことを前提に、教職員代表との協議で決めることが検討されてよいとしている。

なお、樋口報告は、「教職員の時間外勤務について、給特法で定める『教職調整額』4%及び給与への跳ね返り分の計6%分相当額を財源として、この財源の総額を上限として、『教職調整額』に代わり、個々の教職員の時間外勤務に応じた『超過勤務手当』を支給するという措置を講ずる」とともに、「時間外勤務手当の対象とならない時間外勤務については、…夏季あるいは冬季休業期間などの業務閑散期にまとめて有給の休暇を取得できるようにする新たな仕組みを導入する」という、教職員給与の優遇措置を定める人材確保法の趣旨・精神を堅持すべく、時間外勤務について超過勤務手当と調整休暇の併存方式を提言している。これもあり得る選択である。

# 第1章 教員の勤務時間と給与の歴史的変遷とその評価

明星大学 教育学部教授 樋口 修資

## 1. 教員の勤務時間と給与の歴史的変遷を見る

戦後昭和23年、従来の「官吏俸給令」による給与から、職務給を加味した15級制の給与に切り替えが行われた際、教員については、その勤務時間を単純に測定することは困難であること等をふまえ、給与については、一般の公務員よりもほぼ1割増額した給与額に切り替えられたことに伴い、教員に対しては、超過勤務手当を支給しないこととする取り扱いとされた。

しかしながら、戦後の公務員給与制度の改革以降の毎年の給与改定の結果、教員給与の優位性が失われた上に、当時の文部省からの国公立学校の教員に対して超過勤務を命じないとの指示にもかかわらず、各都道府県において広く教員の超過勤務が行われている実態が明らかとなり、多くの都道府県で時間外勤務手当の支給を求める訴訟が提起され、「超勤問題」として社会問題化した。

国立学校の教員は労働基準法の適用はないが、公立学校勤務の教員には原則として労働基準法が適用されることから、公立学校に勤務する教員が勤務時間を超えて勤務する場合には、労働基準法上、「時間外勤務手当」を支給する義務が生ずることとなる。しかし、各都道府県では、教育公務員特例法（昭和24年制定）によって、「公立学校の教育公務員の給与の種類及びその額は、当分の間、国立学校の教育公務員の給与の種類及びその額を基準として定めるものとする」（第25条の5）とされていたことから、国立学校教員と同様に公立学校教員についても時間外勤務手当を支給しない取り扱いとされた。このため、当時、公立学校に勤務する教員に対する時間外勤務手当は給与条例に定められず、時間外勤務手当の予算措置が講じられない状況にあった。地方公務員の給与・勤務時間その他の勤務条件については、条例で定めることとされ、公立学校教員の給与についても、給与に関する条例に基づいて支給されなければならない、これに基づかずには、いかなる金銭等も支給してはならないこととされていることから、教員に対して条例に基づかない時間外勤務手当を支給できないという矛盾を生じさせていた。

昭和30年代から相次いで教員組合が提訴した「超勤訴訟」では、「教職員は、その勤務につき所属学校長の指示・命令に服従する義務があり、したがって、原告ら教職員の職員会議への参加が所属学校長の指示に基づくものである限り、これを時間外勤務といわざるをえない」、「労基法第37条の立法趣旨が、使用者に対し時間外労働に対する一日8時間、週48時間の労働時間制が守られることを保証する点にあるとすれば、学校長の時間外勤務命令が違法なものであるとしても、時間外勤務に対し、時間外勤務手当の請求権を認めるべきであり、給与条例についても同様の解釈をとるべきである」旨判示され、「予算措置を講じていないからといって、時間外勤務手当の支給を拒みえない」との判断が示され（昭和40・12・21時間外勤務手当等請求事件静岡地裁判決）、各地の超勤訴訟はいずれも勝訴を重ね、最終的には、最高裁もこれを認めることとなった（昭和47・4・6最高裁判決）。

このように各地の「超勤訴訟」での敗訴を受けて、文部省は、教育現場の混乱を收拾するとともに、教員の勤務状況を把握するため、昭和41年度に全国的な教員の勤務状況調査を実施した。その調査により、公立学校に勤務する教員には月平均8時間の時間外勤務の実態が明らかとなったことをふまえて、昭和43年4月には、義務教育諸学校の教員に対して、その勤務の態様の特殊性にかんがみ、当分の間、俸給月額4%に相当する「教職特別手当」を支給すること等を内容とする「教育公務員特例法の一部を改正する法律」案が閣議決定され、国会に提出されたが、結局廃案となった。

次いで、昭和46年2月、人事院は、衆参両院の議長及び内閣総理大臣に対して、「義務教育諸学校等の教諭等に対する教職調整額の支給等に関する法律の制定についての意見の申出」を行い、教員については、「その職務と勤務の態様の特殊性に基づき、新たに教職調整額を支給する制度を設け、超過勤務手当は適用しないこととする等の必要があると認め、このため、別紙要綱により法律を制定することが適当」との提言を行った。人事院のこの申し出をふまえて、政府は、「国立の義務教育諸学校等の教諭等に対する教職調整額の支給等に関する特別措置法」（給特法）案を国会に提出し、同年5月28日法律第77号をもって公布され、昭和47年1月1日から法施行された。この給特法の制定により、「教員の勤務は、勤務時間の内外を問わず包括的に評価することとして、現行の超過勤務手当および休日給の制度は適用しないものとし、これに替えて新たに俸給相当の性格をも有する給与として教職調整額を支給すること」とされ、「教職調整額の支給額は、昭和41年度に文部省が行った教員の勤務状況調査の結果その他を勘案して、俸給月額4%とする。教職調整額は、調整手当…等の諸手当ならびに退職手当および退職年金等の諸給付の算定基礎とする」こととされた。

また、現行制度の改善に関連して、「適正な勤務条件を確保するための措置として、正規の勤務時間外における命令による勤務が教員にとって過度の負担となることのないよう、文部大臣は、人事院と協議して時間外勤務を命ずる場合の基準を定めるべきものとする」とされ、無制限な時間外勤務を許さないための「歯止め」として、教員の時間外勤務の規制についての基準の制定を求めた。

そして、この基準の制定については、人事院との協議の結果、文部省は、昭和46年7月5日付け文部省訓令第28号をもって「教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合に関する規程」を定めた。これにより、「時間外勤務に関する基本的態度」（第3条）として、「教育職員については、正規の勤務時間の割り振りを適正に行い、原則として時間外勤務は命じないものとする」こととされ、「時間外勤務を命ずる場合」（第4条）は、①生徒の実習に関する業務、②学校行事に関する業務、③学生の教育実習の指導に関する業務、④教職員会議に関する業務、⑤非常災害等やむを得ない場合に必要業務であって「臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとする」とされたのである（これがいわゆる「超勤限定5項目」と呼ばれるもので、公立学校の場合、国立学校の附属学校で行われている「学生の教育実習の指導に関する業務」を除く「超勤限定4項目」とされる。）。なお、人事院の「意見の申出」の説明では、教員の勤務態様の特殊性に照らし、「一般行政事務に従事する職員と同様な時間的 management を行うことは必ずしも適当でなく、とりわけ超過勤務手当制度は教育にはなじまない」との意向が示されていた。人事院の考えでは、教員の勤務態様の「特殊性」については、「教育が特に教員の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいことおよび夏休みのように長期の学校休業期間があ

ること等」を指摘しており、これが今日まで、教員の時間外勤務手当の支給を拒む理由・根拠となっている。

しかしながら、教員の勤務の中心を占める学習指導の場面である授業の時数等は定量的に計測が可能であるし、授業の準備のための教材研究や授業研究などの時間の確保は「教員の自発性、創造性」の問題ではなく、専門職としての教員の「当然の職務内容」を構成するものであり、これらの時間は「持ち帰り残業」は別としても、十分に計測可能な勤務時間であって、人事院の「意見の申出の説明」から、直ちに教員の勤務時間の管理が困難であるとの結論を導き出すことは、失当であろう。

昭和46年制定の給特法の制定以降、公立学校教員の勤務については、教員の勤務時間の内外を包括的に評価して俸給相当の「教職調整額」4%を支給するとともに、教員に対しては正規の勤務時間の割り振りを適正に行い、原則として時間外勤務を行わせず、「臨時又は緊急にやむを得ない必要がある」場合に限り時間外勤務を命ずる仕組みが整えられたものの、この特別法の下で、平成18年度文科省調査の結果からも見てとることができるように、教員の超過勤務の実情は、逐年増大化・常態化してきており、教員の「健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がなされなければならない」（給特法第6条第2項）との法制定の趣旨は空洞化の危機にある。

なお、教育職員の健康と福祉の保持については、文部事務次官通達（昭和46・7・9付け）においても、「教職員の勤務時間の管理については、・・・夏休みのように長期の学校休業期間があること等を考慮し、正規の勤務時間内であっても、業務の種類・性質によっては、承認の下に、学校外における勤務により処理しうるよう運用上配慮を加えるよう、また、いわゆる夏休み等の学校休業期間については教育公務員特例法第19条（研修）及び20条（研修の機会）の規定の趣旨に沿った活用を図るよう指導する」ことが示されている。しかし、上記通達では、教員の健康と福祉を害することとならないよう、夏季休業期間等における教員が勤務場所を離れて行う「職務専念義務免除研修」等の活用を明らかにしているにもかかわらず、今日、教育公務員特例法上の職専免研修は教員に権利を付与するものではなく、自宅での休養や自己の用務等の研修の実態を伴わないものなど、その内容・実施態様からして不相当と考えられるものは承認を与えないとの国の指針が示され（平成14・7・4付け文科省初中局企画課長「夏季休業期間等における公立学校の教育職員の勤務管理について（通知）」）、教員の健康と福祉の保持のため夏季休業期間における職専免研修を活用するとの視点は全く欠落し、教員の夏季休業期間中の職専免研修は抑止されるに至っている。

## 2. 給特法をどう評価するか

平成18年度に文科省が実施した教員の勤務実態調査の結果からは、教員の多忙化の状況と勤務時間を超えた超過勤務の実態ならびにそれに伴ういわゆる「不払い残業」の実態が明らかとなっている。

労働基準法における「労働時間規制」は、労働者の健康確保を目的として長時間労働に対する「歯止め」の措置を講じている。労働時間規制については、米国のように労働時間を直接規制しないが法定労働時間を超える時間外労働には割増賃金を義務付けるなどいわば間接的に労働時間を規制するア

アプローチをとる諸国と、欧州諸国のように、法定労働時間以上の時間外労働を基本的に禁止するなど、労働時間自体を直接規制するアプローチをとる諸国があるといわれている。我が国の場合、労働時間規制は、法定労働時間を超えた労働を罰則をもって原則として禁止しているという意味で、労働時間に直接的な規制のない米国とは異なり、大陸ヨーロッパ型の規制に近い。しかし、法定労働時間を超えて労働させる場合、労働基準法36条に基づく「三六協定」という過半数代表者との集団的な合意が必要となるものの、この「三六協定」の仕組みは長時間労働を抑制する実効性は乏しく、日本の労働時間規制は形式的にはヨーロッパ型に近いが、実態的にはむしろ、長時間労働の歯止めは主として割増賃金に依存するという米国型に近いことが指摘されている（鶴光太郎・樋口美雄・水町雄一郎編著「労働時間改革」）。

労働時間規制をめぐる我が国の状況を考えると、公立学校勤務の教員については、労働時間規制の法制上の仕組みと実態が乖離し、長時間の時間外勤務が規制されることなく、また、その長時間の時間外勤務に対して、時間外勤務手当としての性格も有する「教職調整額」は支給されるが、時間外勤務の実態とは乖離した支給実態となっており、事実上の「不払い残業」の実態が横行しているという深刻な問題状況にある。

現下の教員の置かれている「長時間労働」や「不払い残業」、そして、休憩や年次有給休暇も満足に取得できない教員の多忙化の状況の下で生じている「心の病」による病気休職者の著しい増加や「過労死」の増加などの厳しい教員の職場環境を改善し、教員の心身の健康を確保し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現することは急務の課題となっている。

教員の時間外勤務の改善については、「教員の職務と勤務態様の特殊性もふまえて、教育現場及び時間外勤務の実態に即した制度となるように留意することが重要である」（平成19・3・29中教審答申「今後の教員給与の在り方について」）というように、もっぱら「時間外勤務の実態」に即した「教職調整額」のあり方の検討など、時間外勤務の実態を固定化する方向での検討ではなく、教員の多忙化を解消し、子どもと向き合う時間を確保するなどにより、教育の質向上を図るという目的の下に、教員の時間外勤務の実態を見直し、時間外勤務を抜本的に縮減する方策を検討することこそが要請されているといえよう。「教職調整額」のあり方の見直しは、教員の時間外勤務のあり方の見直しにおける「第二義的な問題」（市川昭午）にしか過ぎないのであって、教員の時間外勤務をいかに縮減するかの具体化の方策の検討が求められている。

こうした観点から、教員の時間外勤務を縮減するためにどのような改革方策が考えられるだろうか。

昭和46年制定の給特法は、教員の時間外勤務が社会的な問題となる中で、①教育職員に対しその職務と勤務態様の特殊性に基づき新たに「教職調整額」を支給することを中心とする給与措置を講ずること、②教育職員の勤務時間制度に関し、超過勤務を命ずる場合について、文部大臣が人事院と協議して定める場合に限る等の制限を設けることを内容とするものであった。まず、給特法で定める「教職調整額」については、昭和46年2月8日の人事院の意見の申出の説明に見られるように、「教員の勤務は、勤務時間の内外を問わず、包括的に評価することとして、現行の超過勤務手当および休日給の制度は適用しないものとし、これに替えて新たに俸給相当の性格を有する給与として教職調整額を支

給することとする」ものであった。しかしながら、昭和41年度調査により、教員の1週平均の時間外勤務時間数は、小学校1時間20分、中学校2時間30分、平均1時間48分であったことから、「以上の結果に基づく1週平均の超過勤務時間が年間44週（年間52週から、夏休み4週、年末年始2週、学年末2週の計8週を除外）にわたって行われた場合の超過勤務手当に要する金額が、超過勤務手当算定の基礎となる給与に対し、約4%に相当」するものが支給される性格のものであり、教員の時間外勤務については、給特法の制定過程を見れば、俸給相当の「教職調整額」が時間外勤務手当相当部分として措置されているものといえる。

次に、給特法では、教員について原則として時間外勤務を命じないこととし、命じる場合には、生徒実習、学校行事、教職員会議、非常災害等のやむを得ない場合の業務の4項目に限定し、臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限られている。しかし、このような教員の時間外勤務を規制する給特法の下であっても、実際には、公立学校に勤務する教員の時間外勤務が増大化・常態化する現状にあることは、文科省が実施した平成18年度教員勤務実態調査の結果やOECDが実施した「国際教員指導環境調査」(TALIS 2013)の結果からも明らかである(TALIS調査では、わが国の教員の勤務時間は調査対象国中で最長との結果)。給特法では、「教育職員の職務と勤務態様の特殊性」(第1条)に基づき、給与等の勤務条件について特例を定めるとしているが、この「教員の職務の特殊性について」は、「教育の仕事に従事する教員の職務はきわめて複雑、困難、かつ、高度な問題を取り扱うものであり、このように教員の職務は一般の労働者や一般の公務員とは異なる特殊性をもつ職務である」とされる。また、「教員の勤務態様の特殊性について」は、「教員の勤務態様は、直接児童生徒の教育を行う場合でも通常の教科授業のように学校内で行われるもののほか、野外観察等や修学旅行、遠足等の学校行事のように学校外で行われるものもある。また、家庭訪問のように教員個人の独特の勤務があり、さらに自己の研修においても必要に応じて学校外で行われるものがある。このように、勤務の場所からみても学校内のほか、学校を離れて行われる場合も少なくないが、このような場合は管理・監督者が教員の勤務の実態を直接把握することが困難である。さらに夏休みのように長期の学校休業期間中の勤務は児童生徒の直接指導よりも研修その他の勤務が多い等一般の公務員とは違った勤務態様の特殊性がある」(平成19・3・29中教審答申「今後の教員給与の在り方について」とされる。このように給特法では、教員の職務と勤務態様の特殊性については、教員は一般行政職と同じような勤務時間管理を行うことは必ずしも適当ではなく、とりわけ超過勤務手当制度は教育にはなじまないとの前提に立って、教員の職務の特殊性に即した給与等の勤務条件の特例を定めている。給特法制定時の「教員労働の特殊性」の観念をもって、教員が勤務時間内に到底処理することのできない業務が常態化し、それゆえ、教員の時間外労働が「超勤限定4項目」を超えて大きく増大化しているにもかかわらず、教員の時間外労働が教員自身の「自発性、創造性に基づく勤務」であり、校長は個々の教員に対して明示的あるいは黙示的な時間外勤務命令を下していないことから、教員の時間外勤務に対して手当を支給する必要がないとすることは、明らかに合理性・妥当性を欠くものである。

しかしながら、給特法制定後の超勤をめぐる裁判例では、労働基準法第37条の適用を排除して、超勤手当制度に代わるものとして設けられた「教職調整額」の正当性を確認し、教員が正規の勤務時間



を超えて勤務した場合であっても、時間外勤務手当は支給されないとするのが相当であるとし（例えば、平成20・4・23京都市教組事件・京都地裁判決など）、文科省の給特法の解釈を是認するものとなっており、給特法の存在自体が教員の時間外勤務縮減を図る上で引き続き大きな壁となっている。ただ、こうした裁判例においても、あらゆる時間外勤務が時間外勤務手当支給の対象とならないと断じているわけではなく、「時間外勤務等を行うに至った事情、従事した職務の内容、勤務の実情等に照らし、時間外勤務等を命じられたと同視できるほど当該教育職員の自由意思を極めて強く拘束するような形態で時間外勤務等がなされ、そのような時間外勤務等が常態化しているなど、給特法、給特条例が時間外勤務等を命じ得る場合を限定した趣旨を没却するような事情が認められる場合には、給与条例14条、15条、労働基準法37条の適用除外を定めた趣旨も没却しているとして、その適用を認めるのが相当である」（平成19・9・27北海道立学校教育職員時間外勤務手当請求事件・札幌高裁判決）としている点は留意されるべきと考えられる。しかし、実際の事実認定においては、「教職員が教職員会議の決定で割り振られた職務を行う必要上時間外勤務等に及んだとしても、そのような時間外勤務等は、教育職員が自らの意思に基づいて決定したところに基づくもの、すなわち自主的に行ったものと評価するのが相当である」とし、教育職員の時間外勤務は彼らの自由意思を極めて強く拘束するような形態で行われていたと認められないと判断され、あくまでも教員の時間外勤務をその実態を離れて、「自主的・自発的な勤務」とし、時間外勤務手当支給の対象とはならないとの評価を行っていることは問題といえる。

なお、これに関連して、教員の「職務内容」については、学校教育法上、児童生徒の教育をつかさどるものとされる一方、教育活動以外の学校の管理運営に必要な校務も学校の教員の職務とされているが、これからもわかるように、教員の職務範囲は明確化されず、また、それゆえ、実際には広範囲の職務を担うこととなっている。そうした中で、今日、学校が抱える教育課題が山積し、教育指導面においても多様化・複雑化する課題への適切な対応が求められるとともに、様々な校務分掌の業務が教員の負担となっている現状からすると、学校が担うべき業務量（ワークロード）を適切に処理するために、必要な要員（マンパワー）を配置充実しなければ、必然的に、教員の業務処理は長時間労働化せざるを得ない。今日の教育改革は益々学校の管理運営と教育業務の負担を増大させるとともに、教員の時間外勤務を増大させており、それゆえ学校と教員の役割の再考と業務の範囲の見直しは必須である。その際、教育行政当局が、教育政策を企画立案するに当たって、業務量＝要員マンパワー×労働時間の枠組みをしっかりと認識しつつ、新たな業務を現場に課するならば、その遂行に必要な要員マンパワーの確保について十分な措置を講じるようにしなければならないことは当然であろう。

次に、教員の「勤務時間」については、教員が上司の監督の下にその職に従事することを拘束される時間である。公立学校教員にも適用される労働基準法上の「労働時間」は、判例では、「労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下におかれるものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではない」と捉えられている。また、判例では、作業服の着脱等の「業務の準備行為等」についてさえ、「使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたとき」には特段の事情がな

い限り、また社会通念上必要と認められるものであるかぎり、「労働時間」に該当すると判示しており、「教育職員の職務は時間的計測になじまない」との立場に立ち、教員の職務には時間的計測に基づく時間外勤務の観念を入れる余地はないとの考え方は、判例の動向にも明らかに反する（平成12・3・9三菱重工業長崎造船所事件最高裁判決）。

なお、今日、学校現場において校長など管理職が教職員の勤務時間管理（タイムマネジメント）を十全に行っていない実態の背景には、教員に対する時間外勤務手当の不支給措置を定める給特法の下での校長等の教員に対する勤務時間管理意識の乏しさがある。給特法第6条2項にいう「教育職員の健康と福祉への配慮義務」が確実に履行されるためには、教員の適正な勤務時間管理の把握が不可欠であり、使用者側（校長）は、労働基準法に基づき教員の勤務時間の把握と管理を行うとともに、労働安全衛生法上の「職場における労働者の安全と健康を確保する」という安全配慮義務を果たすことが求められている。校長のタイムマネジメントの乏しさは、教員の長時間にわたる時間外勤務を生み出すとともに、教員の健康と福祉を害する結果を生じさせており、給特法の及ぼす影響は甚大である。

上記のことから、教員の時間外勤務を縮減し、健康で人間らしい生活と労働を回復するためには、公立学校に勤務する教員の長時間労働や時間外勤務の増大化・常態化に対し何ら「歯止め」の機能を果たし得ない給特法を抜本的に見直し、労働基準法に定める「労働時間規制」による勤務時間管理と「時間外勤務手当」の支給の措置を講じることが切に求められている。

### 3. 教員の時間外勤務をどう縮減すべきか

公立学校に勤務する教員の時間外勤務を縮減し、ワーク・ライフ・バランスの下、健康で人間らしい生活と労働を回復するためには、①学校の役割の見直し（学校が抱える業務の肥大化を防止し、学校のスリム化を図ること）、②教員の職務の精選・見直し（教員が教育指導に専念できる体制の構築とそのための支援スタッフ等の配置充実）、③学校運営の効率化（事務事業のIT化推進など）、④教員の受け持ち授業時数の縮減と教材・授業研究の時間確保、⑤校長などによる教員の適正時間管理と教員の健康・福祉に対する配慮義務の履行などの具体的措置を講じる必要があるとともに、中長期的には、教員の膨大な時間外勤務の実態を生み出している給特法の抜本的見直しが急務である。給特法の見直しに際しては、現下の財政事情や公務員制度改革の動向等を勘案しつつ、給特法を抜本的に改正するか新法を制定するなどの改革を行い、教員の時間外勤務について、給特法で定める「教職調整額」4%及び給与への跳ね返り分の計6%分相当額を財源として、この財源の総額を上限として、「教職調整額」に代わり、個々の教員の時間外勤務に応じた「超過勤務手当」を支給するという措置を講ずることが一つの実効性ある方策として検討されてよい。

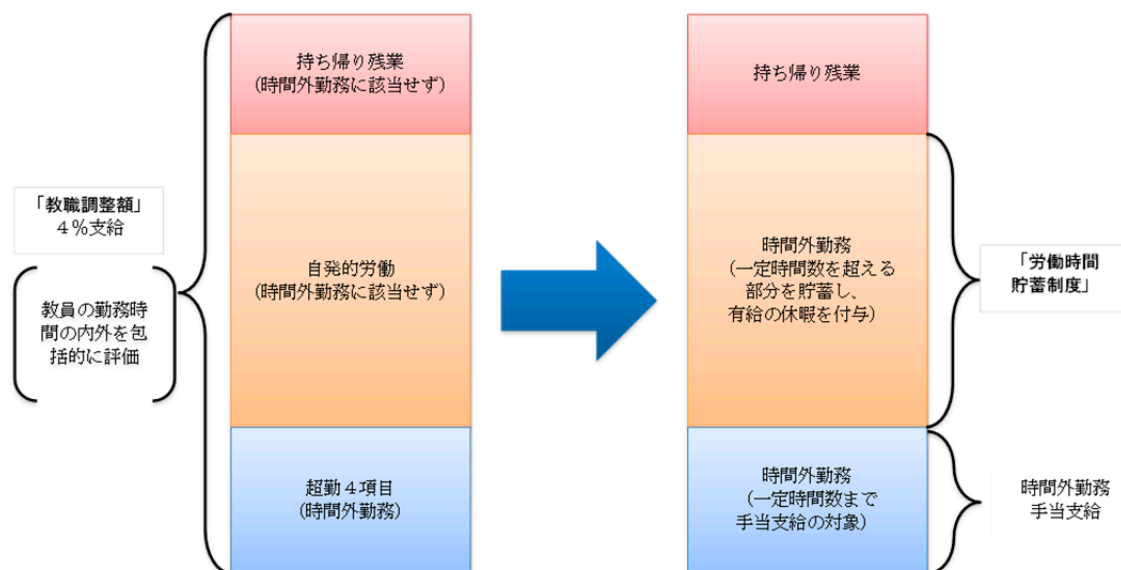
その上で、教員の多忙化を解消するための取り組みとして、不払い残業を解消することを通して、教員の増大化する時間外勤務の縮減を図ることが必要であることから、時間外勤務手当の対象とならない時間外勤務については、「時間外勤務手当」という性格の金銭補償や金銭給付に代えて、夏季あるいは冬季休業期間などの業務閑散期にまとめて有給の休暇を取得できるようにする新たな仕組みを導

入することが検討されてよい。

ドイツ、フランスなどの国々において既に導入されている「労働時間貯蓄制度」は、有給の代償休暇を付与することで、時間外労働に対し、後日実際に休ませることで働きすぎを防ごうというものであり、休暇の取得を通じて労働時間全体を縮減させようという点に大きな意義がある（鶴光太郎・樋口美雄・水町雄一郎編著「労働時間改革」）。時間外労働の金銭補償ではなく、新しい有給の代償休暇を付与するという仕組みを発展させ、教員の時間外労働に対する「労働時間貯蓄制度」をわが国でも創設する必要がある。

このように、公立学校に勤務する教員の勤務の在り方については、長時間労働や時間外勤務の縮減を目指して、給特法で措置されている「教職調整額」の総額の枠内でこれを財源として、教員の時間外勤務に対する時間外勤務手当の支給でもって補償し、支給対象を超える時間外勤務については、それらの時間外勤務の時間を貯蓄し、業務閑散期において有給の代償的な休暇として付与するという仕組みを整備することが実効性のある対応策と考えられる。教員が「ワーク・ライフ・バランス」のもと、仕事と生活を調和させ、生き生きと教職に専念することができるよう、勤務条件など勤務環境の整備を図るため、今後、実効性ある「労働時間貯蓄制度」の制度設計の検討が行われるべきであろう。

なお、「労働時間貯蓄制度」の導入に当たっては、長期休業期間中において教員が有給の休暇を容易に取得できるよう、条件整備を進めることが不可欠であろう。長期休業期間は、勤務時間に余裕があるとはいうものの、研修、教材・授業研究、補習、部活動等の多様な業務があるという現場からの指摘をふまえて、これらの業務の精選・縮減を図ることが求められる。また、教員の有給休暇の取得状況が芳しくない状況も速やかに解消する取り組みと併せ、労働時間貯蓄制度の実効ある導入を進めるべきである。



## 第2章 アンケート調査に見る教員の働き方と生活の実情

東北大学大学院教育学研究科 神林 寿幸

本章の目的は、「教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」の結果を整理し、教員の働き方と生活の実情について明らかにすることにある。本調査研究委員会では、主として小中学校教諭の働き方・労働時間の実態を解明することを目的とした。そのため、本章では小中学校教諭の分析結果を中心に示し、高等学校・特別支援学校教諭に関する調査結果については、本章末に参考資料として記述する。

### I. 調査概要

#### 1. 調査デザイン

本調査は2015年12月に、全国の公立小中学校、高等学校（全日制と全日制・定時制併置）、特別支援学校5,001名の教諭を対象に実施された。この内訳は小学校が2,835名、中学校が1,700名、高等学校が326名、特別支援学校が140名となっている。調査対象者抽出の手続きは次の通りである。

はじめに抽出にあたっては、次の2点に留意した。第1に、母集団を日本教職員組合加入率が全国平均よりも高い都道府県の教諭とした点である。本調査研究は日本教職員組合の委託研究である。より多くの教諭から回答が得られるように、調査対象を日本教職員組合の加入率が全国平均よりも高い23道県の教諭とした。第2に、公立小中学校教諭の調査対象者数を多く設定した点である。冒頭に記したように、本調査研究では、主として公立小中学校教諭の働き方・労働時間の実態解明を目的とした。そこで5,000名という調査対象の制約の中で、小中学校教諭の回答ができるだけ多く得られるように、小中学校教諭数と高等学校・特別支援学校の教諭数の比が、9：1になるように設定した（小中学校4,500名、高等学校・特別支援学校500名）。各学校で調査対象を5名程度抽出することを念頭に置き、小中学校であわせて900校、高等学校・特別支援学校であわせて100校を目安に、今回の調査を計画・実施した。

次に小中学校900校、高等学校・特別支援学校100校を、文部科学省「平成26年度学校基本調査」の23道県の各学校数に比例して、各道県でいくつの学校に調査票を配布するかを決定した。さらに系統抽出法<sup>1</sup>を用いて、各道県の中で、どの自治体の学校から何校の学校を選定するかを算出した。

そしてこの自治体別の調査対象校数を、日本教職員組合の各道県支部に提示し、各調査票の配布を依頼し、自治体内のどの学校に配布するかは各支部の判断に委ねた。ただ自治体によっては調査票の配布が難しい場合には、可能な限りで調査対象自治体と類似する自治体に調査対象を調整するよう依

<sup>1</sup> 系統抽出法とは「あるスタート番号をランダムに決めたあと、一定の等しい間隔で対象者を抽出」する方法である（盛山2004：128頁）。

頼を行った。

以上の手続きによって、最終的に表1のような形で、調査票の配布が行われ、そして23の道県それぞれから調査票の回収があった。

表1 調査対象教諭数と有効回答数・率

	小学校			中学校			高等学校			特別支援学校		
	対象数	回答数	回収率	対象数	回答数	回収率	対象数	回答数	回収率	対象数	回答数	回収率
北海道	290	232	80.0%	190	140	73.7%	5	5	100.0%	5	5	100.0%
岩手	65	42	64.6%	45	28	62.2%	30	25	83.3%	15	15	100.0%
秋田	50	41	82.0%	30	25	83.3%	—	—	—	—	—	—
山形	55	44	80.0%	30	22	73.3%	10	0	0.0%	10	9	90.0%
茨城	135	137	101.5%	80	68	85.0%	—	—	—	—	—	—
千葉	270	226	83.7%	155	144	92.9%	15	6	40.0%	5	4	80.0%
神奈川	355	201	56.6%	205	99	48.3%	45	21	46.7%	—	—	—
新潟	115	74	64.3%	75	33	44.0%	14	8	57.1%	—	—	—
富山	50	35	70.0%	30	23	76.7%	—	—	—	—	—	—
石川	55	42	76.4%	35	18	51.4%	15	9	60.0%	10	8	80.0%
福井	40	35	87.5%	25	22	88.0%	20	0	0.0%	3	0	0.0%
山梨	45	37	82.2%	25	23	92.0%	—	—	—	—	—	—
長野	95	60	63.2%	65	31	47.7%	—	—	—	—	—	—
静岡	170	140	82.4%	100	78	78.0%	10	6	60.0%	5	0	0.0%
愛知	375	58	15.5%	230	60	26.1%	—	—	—	—	—	—
三重	90	89	98.9%	55	55	100.0%	35	35	100.0%	15	14	93.3%
兵庫	240	219	91.3%	130	111	85.4%	27	11	40.7%	10	9	90.0%
奈良	65	36	55.4%	35	21	60.0%	35	26	74.3%	10	0	0.0%
鳥取	35	14	40.0%	20	6	30.0%	10	10	100.0%	10	4	40.0%
岡山	90	64	71.1%	50	44	88.0%	—	—	—	—	—	—
広島	—	2	—	—	—	—	25	13	52.0%	15	7	46.7%
大分	55	52	94.5%	35	24	68.6%	7	10	142.9%	15	15	100.0%
沖縄	95	22	23.2%	55	17	30.9%	20	11	55.0%	10	1	10.0%
無回答	—	1	—	—	2	—	—	—	—	—	—	—
合計	2,835	1,903	67.1%	1,700	1,094	64.4%	326	196	60.1%	140	91	65.0%

## 2. 調査回答者の概要

フェイス・シートをもとに、本調査回答者の概要を記す。フェイス・シートでは、性別、年齢、既婚の有無、同居者、子どもがいる場合に一番年下の子どもの学校段階、要介護者の有無、勤務校の所在地・学校種・児童生徒数、学級担任の受けもち状況、担当授業時数、そして中学校と高等学校については、部活動顧問の担当状況の12項目を設定した。

### (1) 男女比

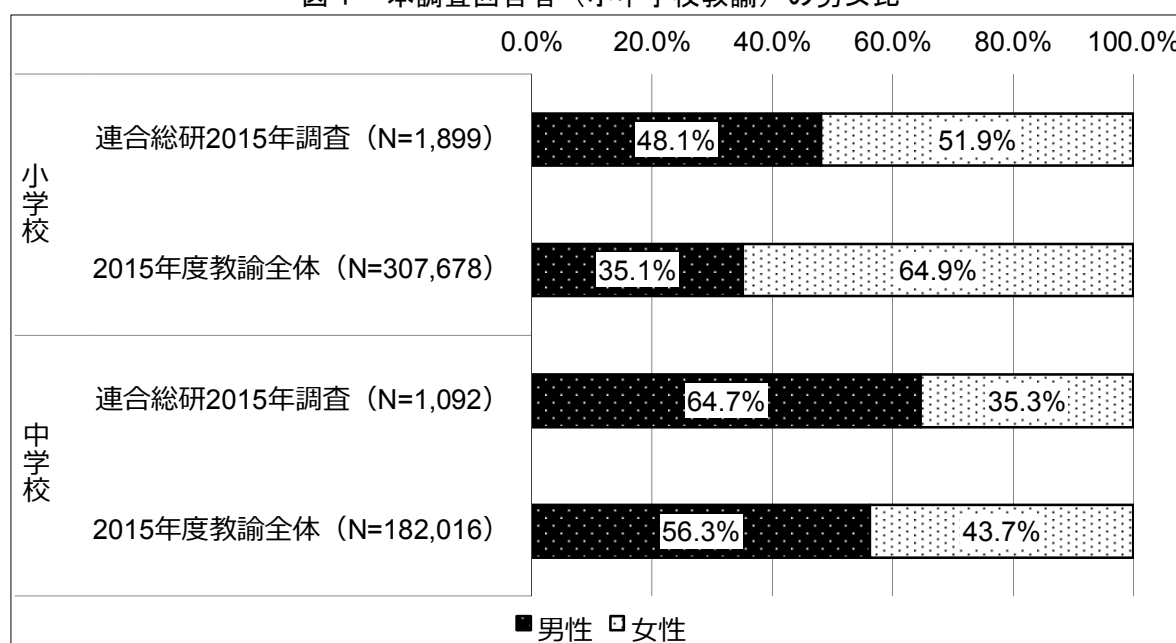
本調査に回答した小中学校教諭の男女比は、図1のとおりである。小中学校ともに、本調査回答者(連合総研2015年調査)は、「平成27年度学校基本調査」が示す母集団(2015年度教諭全体)よりも

男性教諭の占める割合が大きく、本調査が示す調査結果は、実際よりも男性教諭が多い集団から得られたものとなる。

図1より小学校の「2015年度教諭全体」では、35.1%が男性で、64.9%が女性であった。これに対して「連合総研2015年調査」では48.1%が男性で、51.9%が女性であった。実際の小学校教諭の男女構成よりも、「連合総研2015年調査」では男性の比率が13%多い。

中学校教諭の「2015年度教諭全体」では、男性が56.3%、女性が43.7%であった。他方で「連合総研2015年調査」では男性が64.7%、女性が35.3%であった。実際の中学校教諭の男女構成よりも、「連合総研2015年調査」では男性の比率が8%程度多かった。

図1 本調査回答者（小中学校教諭）の男女比



(注) 「2015年度教諭全体」の数値は、文部科学省「平成27年度学校基本調査」による。

## (2) 年齢構成

本調査に回答した小中学校教諭の年齢構成を整理すると、図2のようになる。図2は、本調査回答者（「連合総研2015年調査」）と、文部科学省「平成25年度学校教員統計調査」が示す母集団（2013年度教諭全体）との比較を行ったものである。

実施年度が異なるため厳密な比較はできないが<sup>2</sup>、おおよその比較として、「2015年度連合総研調査」の回答者は、小中学校ともに、50～60歳未満の比率が母集団（2013年度教諭全体）よりも小さい。つ

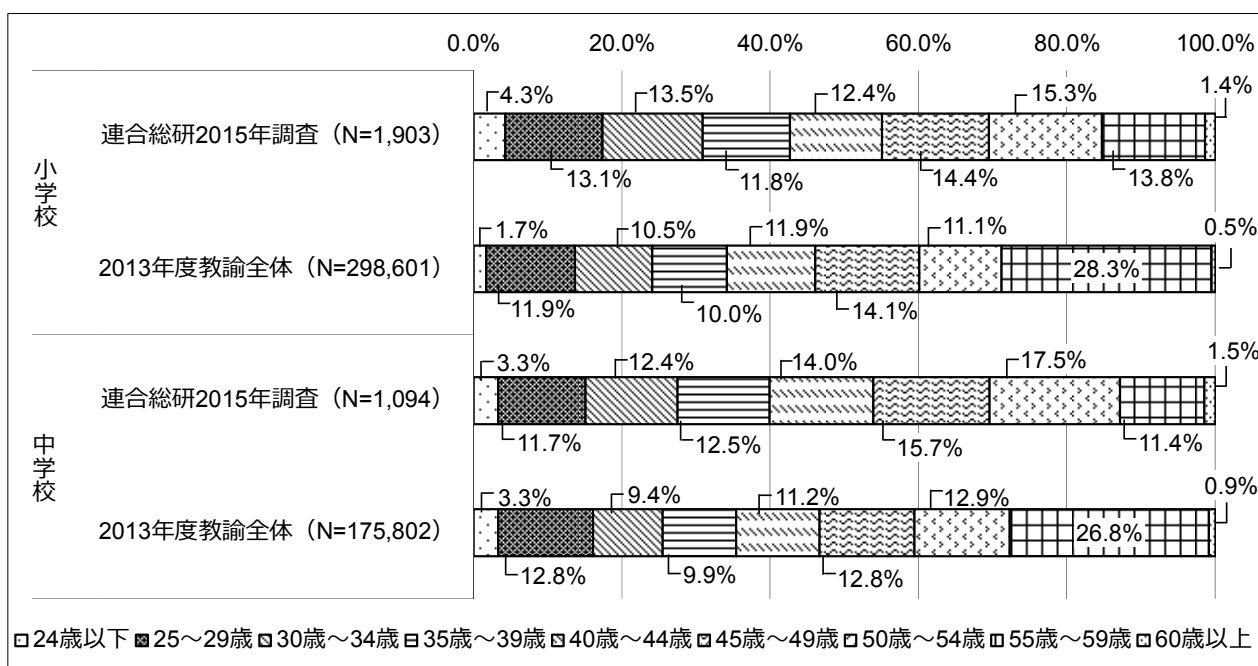
<sup>2</sup> 教員の年齢別構成に関する統計には文部科学省「学校教員統計調査」がある。「学校教員統計調査」は3年おきに実施される調査で、教員の個人属性や職務実態・異動状況等を明らかにするためのものである（文部科学省「学校教員統計調査—調査の概要」入手先URL：[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kyouin/gaiyou/chousa/1268564.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kyouin/gaiyou/chousa/1268564.htm)、最終閲覧日2016年10月24日）。本報告書執筆時点（2016年10月）では、平成25（2013）年度のものが最新のデータである。「連合総研2015年調査」実施年度は、教員の年齢別構成に関する最新統計である文部科学省「平成25年度学校教員統計調査」の実施年度と異なる。そのため、図2に示す「連合総研2015年調査」と「平成25年度学校教員統計調査」との比較は厳密なものではないことには留意されたい。

まり以下の結果は、実際の教諭集団よりも若い教諭の実態を示すものである。

小学校の「2013年度教諭全体」では「50歳～54歳」の割合が、11.1%であったのに対して、「連合総研2015年調査」では15.3%であった。「55歳～59歳」の割合は、「2013年度教諭全体」では28.3%であるのに対して、「連合総研2015年調査」では13.8%にとどまった。

中学校の「2013年度教諭全体」では、「50歳～54歳」の割合が、12.9%であったのに対して、「連合総研2015年調査」では17.5%であった。「55歳～59歳」の割合は、「2013年度教諭全体」では26.8%であるのに対して、「連合総研2015年調査」では11.4%であった。

図2 本調査回答者（小中学校教諭）の年齢構成

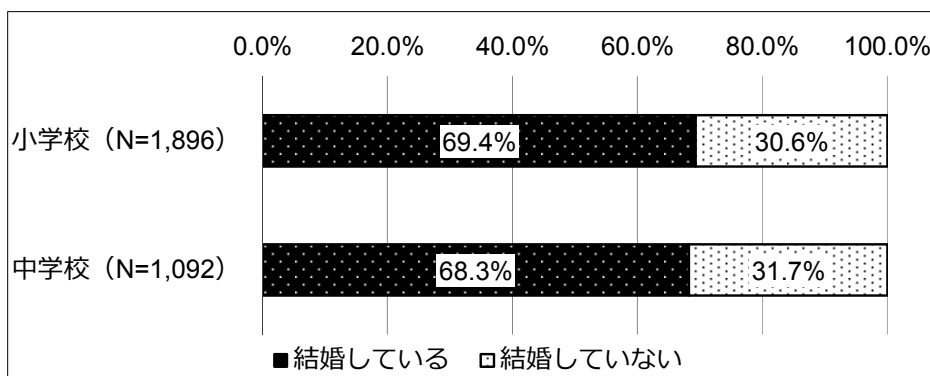


(注) 「2013年度教諭全体」の数値は、文部科学省「平成25年度学校教員統計調査」による。

### (3) 婚姻状況・家族構成

本調査に回答した小中学校教諭の婚姻状況は、図3のとおりである。小中学校ともに7割の教諭が「現在結婚している」と回答していた（小学校69.4%、中学校68.3%）。

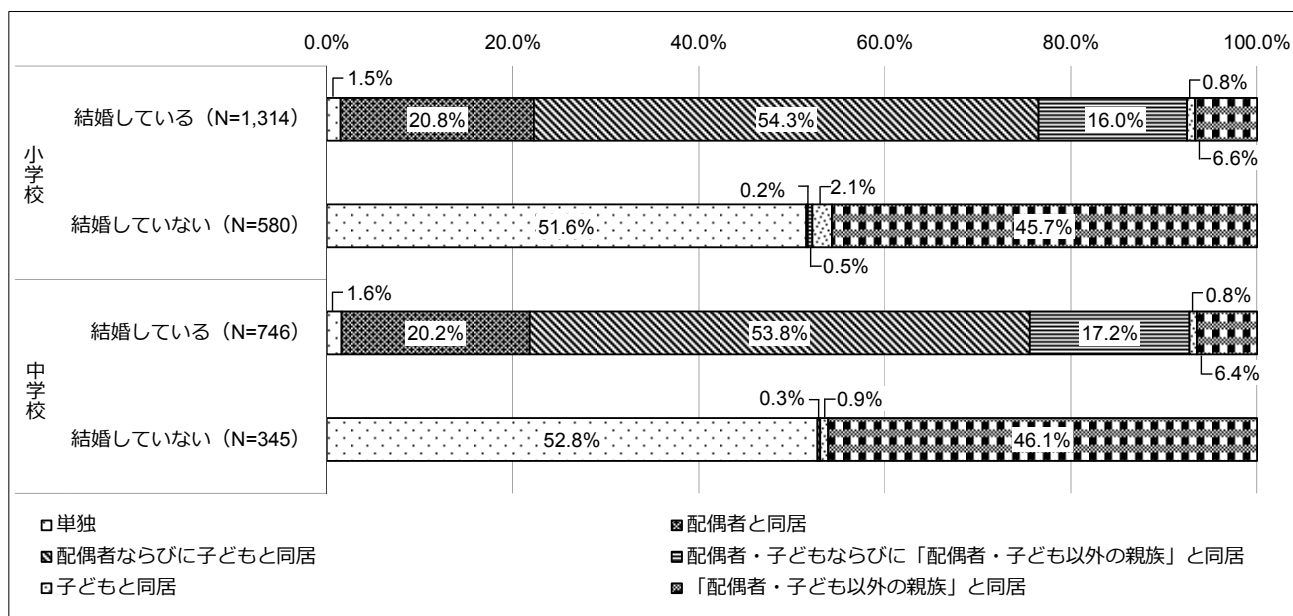
図3 本調査回答者（小中学校教諭）の婚姻状況



さらに婚姻状況別に、家族構成を整理したものが、図4である。小中学校ともに「結婚している」という教諭は、「配偶者ならびに子どもと同居」が最も多かった（小学校54.3%、中学校53.8%）。これに次いで「配偶者と同居」（小学校20.8%、中学校20.2%）、「配偶者・子どもならびに『配偶者・子ども以外の親族』と同居」（小学校16.0%、中学校17.2%）の順に多かった。

「結婚していない」という教諭では、小中学校ともに「単独」が最も多かった（小学校51.6%、中学校52.8%）。これに次いで、父母等と同居するという「『配偶者・子ども以外の親族』と同居」が、小学校では45.7%、中学校46.1%と多かった。

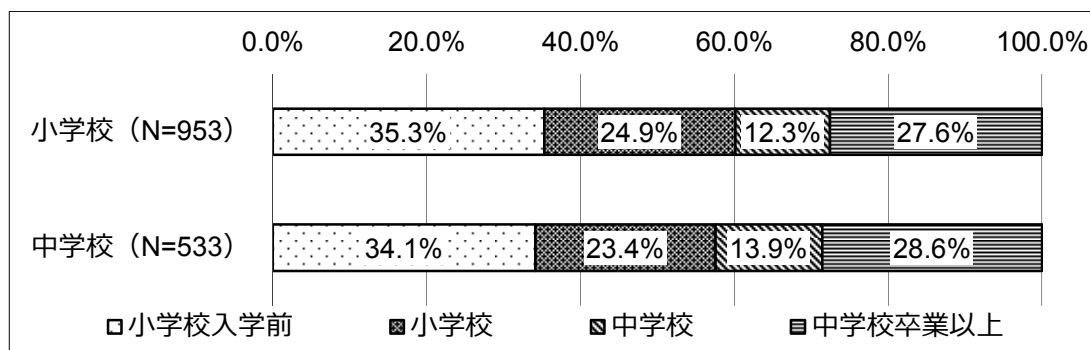
図4 本調査回答者（小中学校教諭）の婚姻状況と家族構成



(注) 「配偶者・子ども以外の親族」には、父母・祖父母・兄弟姉妹（配偶者のもの含む）、その他（非親族）が含まれる。

子どもと同居している教諭について、一番下の子どもの学校段階をたずねたところ、図5のような結果が得られた。小中学校ともに、一番下の子どもが「小学校入学前」という教諭が最も多く、全体の35%前後であった（小学校35.3%、中学校34.1%）。これに次いで、「中学校卒業以上」が小学校で27.6%、中学校で28.6%と多かった。

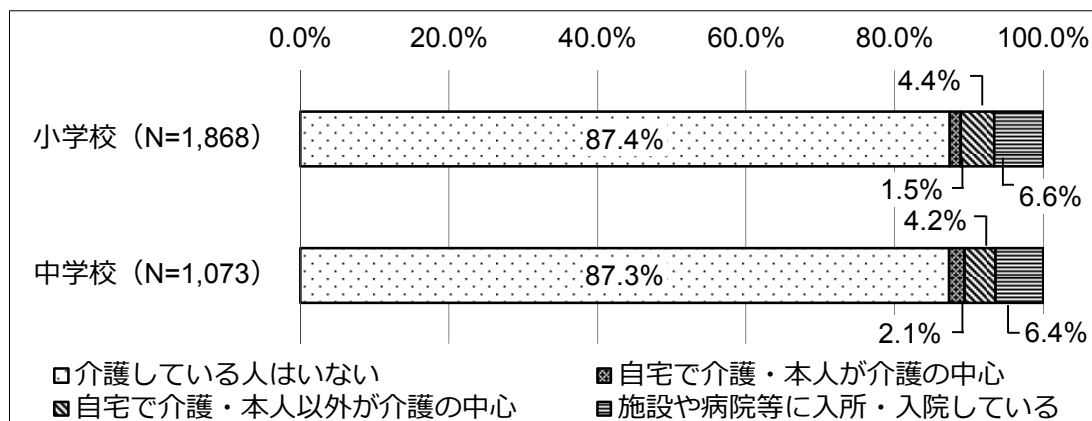
図5 本調査回答者（小中学校教諭）の一番下の子どもの学校段階





さらに本調査に回答した小中学校教諭の要介護者の有無については、図6のとおりである。小中学校ともに9割近くの教諭が、「現在介護している家族・親族はいない」と回答した（小学校87.4%、中学校87.3%）。介護が必要な家族・親族がいると回答した教諭についても、「施設や病院等に入所・入院している」が小学校で6.6%、中学校で6.4%であった。本調査対象者のほとんどは、家族や親族の介護を直接担っていなかった。

図6 本調査回答者（小中学校教諭）における要介護者の有無

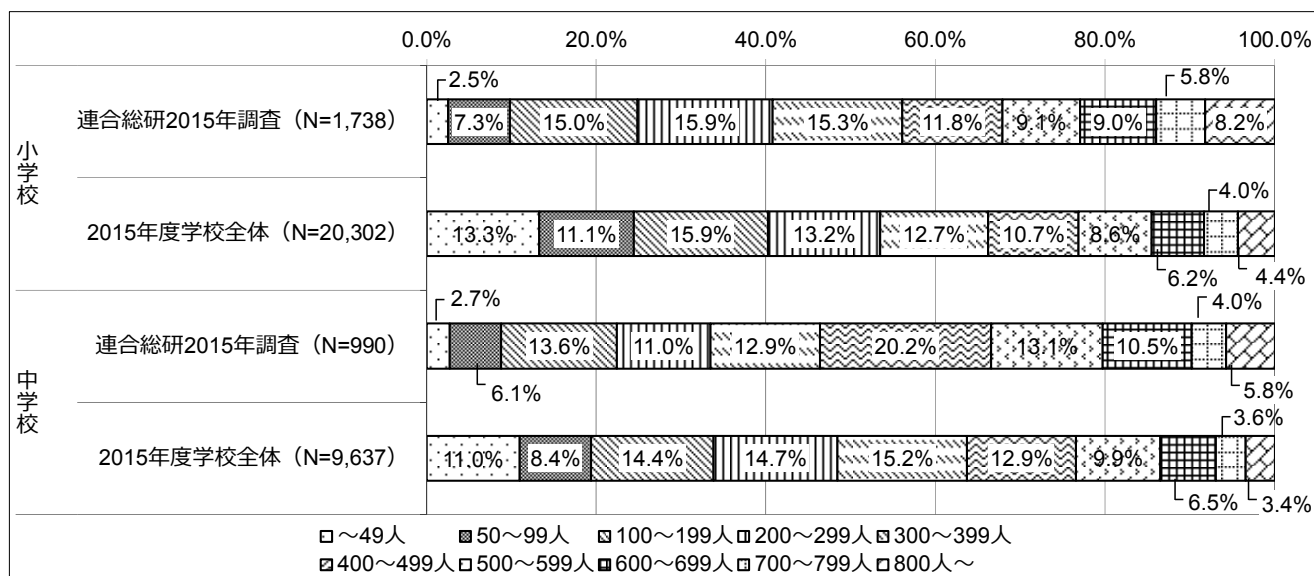


#### （4）勤務校の学校規模

本調査回答者が勤務する学校の規模（児童生徒数）を整理すると、図7のとおりである。図7の「2015年度学校全体」は、文部科学省「平成27年度学校基本調査」の「児童生徒数別学校数」の数値をもとにしたものである。

図7より、本調査回答者が勤務する学校の規模は、相対的に大きいことが読みとれる。小学校について、「2015年度学校全体」では、児童数100人未満（「～49人」と「50～99人」の合計）が全体の24.4%を占めていた。これに対して「2015年度連合総研調査」では9.8%にとどまる。児童数500人以上の学校（「500～599人」「600～699人」「700～799人」「800人～」の合計）も、「2015年度学校全体」では23.2%であるのに対して、「2015年度連合総研調査」は32.1%であった。中学校についても、「2015年度学校全体」では生徒数100人未満の中学校が、19.4%であったが、「2015年度連合総研調査」では8.8%にとどまった。生徒数500人以上の中学校も、「2015年度学校全体」では23.4%であったが、「2015年度連合総研調査」では33.4%であった。

図7 本調査回答者（小中学校教諭）が勤務する学校の規模



(注) 「2015年度連合総研調査」の数値は教員を対象にした調査の集計であり、「2015年度学校全体」は学校を対象にした調査の集計である。

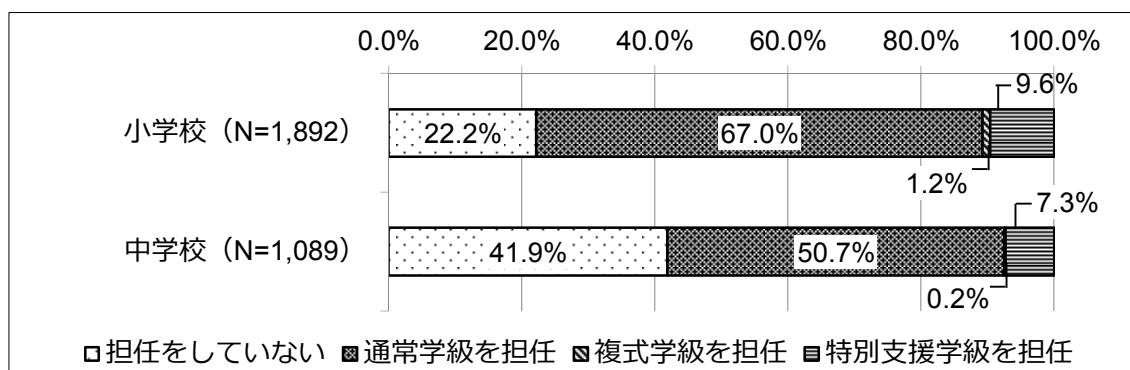
(5) 学級担任・担当授業時数・部活動顧問の担当状況（中学校）

ここでは本調査に回答した小中学校教諭について、学級担任の担当状況、担当授業時数、さらに中学校教諭については部活動顧問の担当状況を整理する。

第1に学級担任の担当状況については、図8のとおりである。学級担任制を原則とする小学校では67.0%と大半の教諭が、通常学級の担任を担当していた。これに次いで「担任をしていない」が22.2%と多かった。特別支援学級の担任は9.6%、複式学級の担任は1.2%であった。

教科担任制を採用する中学校では、小学校に比べて通常学級の担任を担当する割合が低く50.7%であった。「担任をしていない」という教諭も41.9%と、小学校の割合を上回るものであった。特別支援学級の担任は7.3%、複式学級の担任は0.2%であった。

図8 本調査回答者（小中学校教諭）における学級担任の担当状況

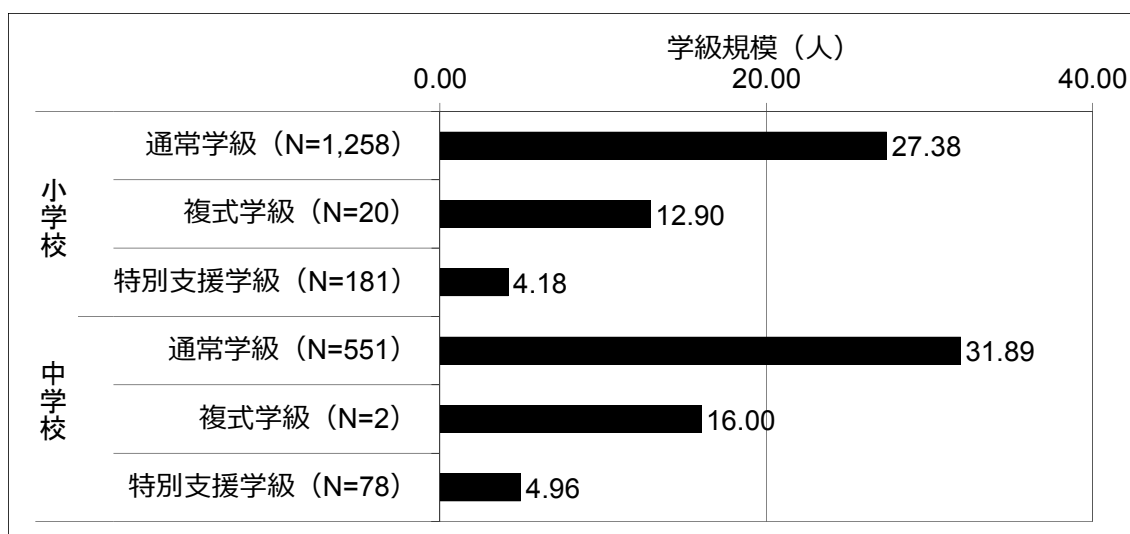


さらに学級担任をしているという教諭に対して、受けもつ学級の人数をたずねたところ図9のとおりであった。

小学校では、通常学級の担任教諭は平均27.38人（標準偏差7.196人）の学級を受けもっていた。複式学級の担任教諭は平均12.90人（標準偏差7.880人）の学級を、特別支援学級の担任教諭は平均4.18人（標準偏差3.429人）の学級を受けもっていた。

中学校では、通常学級の担任教諭は平均31.89人（標準偏差6.518人）、複式学級の担任教諭は平均16.00人（標準偏差19.799人）、特別支援学級の担任教諭は平均4.96人（標準偏差4.809人）の学級をそれぞれ受けもっていた。

図9 本調査回答者（小中学校教諭）における担当学級の平均規模



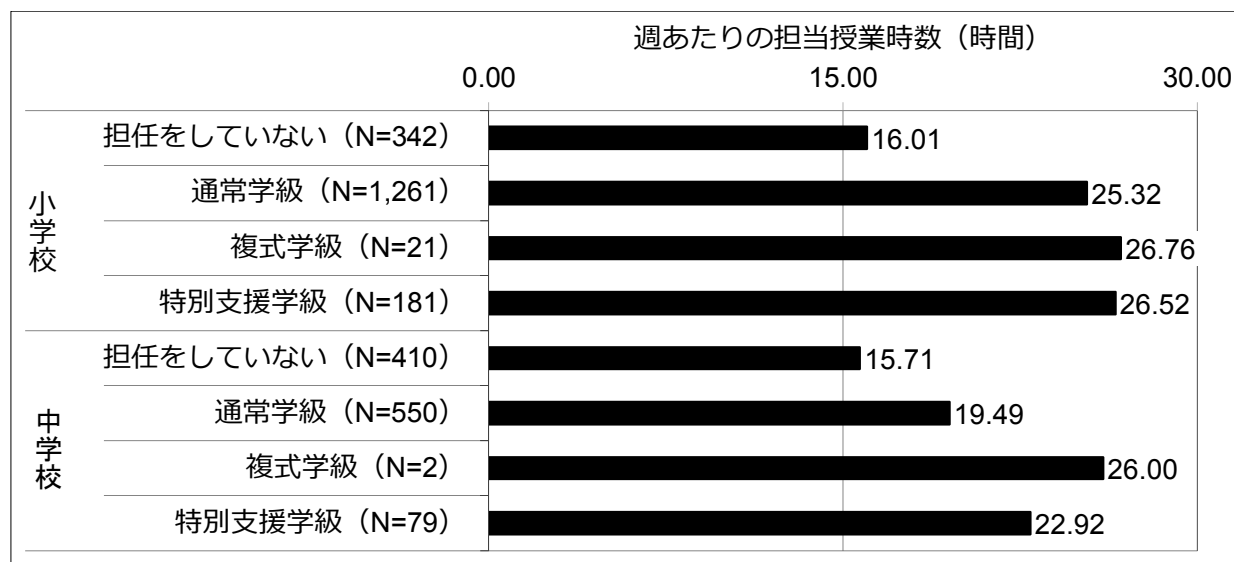
第2に、調査回答者の週あたりの担当授業時数について整理したところ、図10のような結果が得られた。図10より、次の2点が指摘できる。

第1に中学校教諭に比べて、小学校教諭の週の担当授業時数が長かった。本調査に回答した中学校教諭全体について、週あたりの授業時数の平均値を算定したところ、18.27時間（標準偏差4.912）であった。これに対して小学校教諭全体は、平均担当授業時数は週あたり23.69時間（標準偏差5.694）であった。2006年度文部科学省「教員勤務実態調査」の分析から、授業時間帯（8時30分～14時30分）では、小学校の学級担任教諭は授業の行為者率が高く、授業以外の業務はほとんど行っていなかった（川上2008）。教科担任制を原則とする中学校教諭に比べて、学級担任制を原則とする小学校教諭では、担当授業時数が長く、このことが本分析結果でも確認された。

第2に、小中学校ともに、通常学級担任教諭よりも、複式学級や特別支援学級担任教諭の週の担当授業時数が長く、学級担任をしていない教諭の担当授業時数が相対的に短かった。小学校教諭では、複式学級担任の担当授業時数が、週平均26.76時間で最も長く、これに続いて、特別支援学級担任（26.52時間）、通常学級担任（25.32時間）、担任をしていない（16時間1分）の順に担当授業時数が長かつ

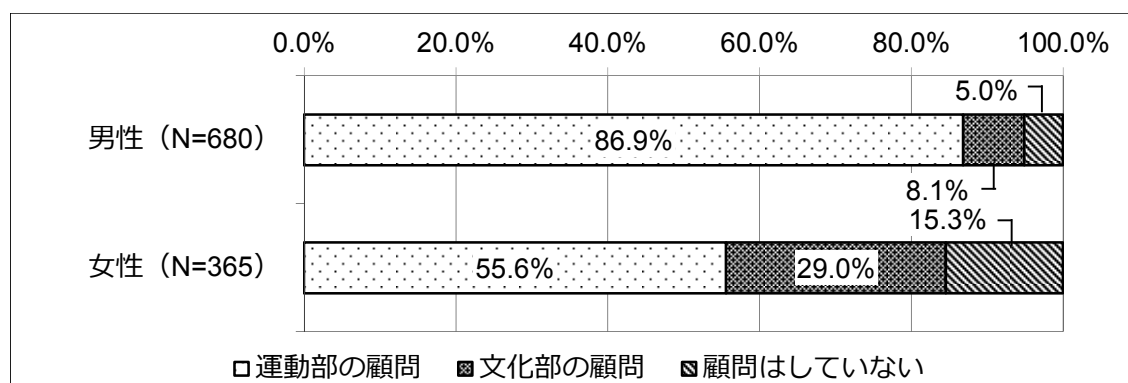
た。中学校教諭の週の平均担当授業時数も、複式学級担任（26.00時間）、特別支援学級担任（22.92時間）、通常学級担任（19.49時間）、担任をしていない教諭（15.71時間）の順に長かった。

図10 本調査回答者（小中学校教諭）の週の担当授業時数（学級担任の担当状況別）



第3に中学校教諭について、部活動顧問の担当状況を男女別にまとめたところ、図11のような結果が得られた。図11より、女性教諭に比べて男性教諭は運動部活動の顧問を担当する。さらに男性教諭と比べて女性教諭は文化部の顧問を担当する、あるいは部活動顧問を担当しない傾向が読みとれる。「運動部顧問」を担当している中学校教諭は、男性が86.9%であるのに対して、女性は55.6%にとどまった。これらの比率については、男女間で統計的な有意差が確認された ( $\chi^2(df=2, N=1,045)=127.795, p<.01$ )。

図11 本調査回答者（中学校教諭）における性別と部活動顧問担当状況の関連



### 3. 調査項目

本調査は①通常期における教員の業務実態、②所定勤務時間数・休憩時間数の周知度、③管理職による教員の勤務時間・健康管理、④教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組み、⑤夏季休業期間における教員の業務実態、⑥仕事以外の生活実態、⑦年次有給休暇（年休）の取得状況と今後の年休取得にむけた課題、⑧今後の教員の働き方に対する課題意識の大きく8つから調査項目が成立している。

- ①通常期における教員の業務実態では、出勤・退勤時刻、勤務日・休日1日あたりの学校内・自宅・学校と自宅以外での業務時間、勤務日・休日それぞれの自宅・学校と自宅以外で行った業務内容を調査項目に設定した。
- ②所定勤務時間数・休憩時間数の周知度として、週の所定勤務時間と1日の休憩時間数について知っているか否かに関する項目を設定した。
- ③管理職による教員の業務・健康管理については、管理職による出退勤時刻管理や、勤務時間・健康管理に関する意識項目からなる。
- ④教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組みは、回答者の勤務校の状況をたずねたものである。
- ⑤夏季休業期間における教員の業務実態では、夏季休業期間中（平成27年度）の平日・休日1日の学校内・自宅・学校と自宅以外での業務時間、初任時に比べて夏季休業期間中に業務量が増大した業務（勤務年数が2年以上の教諭が対象）、職務専念義務が免除された職場を離れた自発的研修を行った日数が調査項目となった。
- ⑥仕事以外の生活実態については、生活満足度、家族全員と一緒に夕食をとる頻度、ボランティア活動・地域活動の参加頻度、学校外のスポーツクラブ・文化サークルの加入状況、勤務日・休日1日の睡眠時間、勤務日・休日1日の読書時間が調査項目となった。
- ⑦年次有給休暇（年休）の取得状況と今後の年休取得にむけた課題では、平成26年度の年休取得日数（勤務年数が2年以上の教諭が対象）、教員の年休取得にむけて現在学校で取り組んでいること、教員の年休取得にむけて今後学校で取り組むべき課題が設問された。
- ⑧今後の教員の働き方に対する課題意識については、教員の労働時間縮減にむけて、学校と教育行政それぞれ優先的に取り組むべきこと、教員業務に対する意識、教員の勤務時間数を把握するために今後必要な方法、調整休暇制導入に対する意識と調整休暇制度を導入した場合の具体的な調整期間の設定方法、調整休暇制導入にむけた今後の課題について、調査項目を設定した。

以下では小中学校教諭に焦点をあて、通常期における教員の業務実態、所定勤務時間数・休憩時間数の周知度、管理職による教員の勤務時間・健康管理、教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組み、夏季休業期間における教員の業務実態、仕事以外の生活実態、年休取得状況と今後の年休取得にむけた課題、今後の教員の働き方に対する課題意識について結果をまとめる。

なお以下に示す結果は、各調査項目で有効回答が得られたものをもとに算出した。

## Ⅱ. 通常期における教員の業務実態

本節では、通常期（夏季休業期間のような長期休業期間ではない時期）における教員の業務実態について分析結果をまとめる。

### 1. 出勤時刻・退勤時刻

設問1)では、ふだんの出勤時刻（学校につく時刻）と退勤時刻（学校を出る時刻）に関する項目を設定した。ここでは大きく2つの分析を行う。

第1に、本調査の結果とこれまで教員や他職労働者を対象に実施された調査結果との比較である。過去の調査と本調査が示す教員の出退勤時刻に差異はあるのか。他職労働者と比べて、教員の出退勤時刻はどうか。教員の職場である学校にいる時間は長いのか。これらについて分析する。

第2に、本調査データの詳細な基礎分析である。ここでは出勤時刻と退勤時刻それぞれについて、小中学校別、中学校教諭については部活動顧問の担当別に結果を整理する。

#### (1) 小中学校教諭の出勤時刻・退勤時刻の概要

まず、本調査の結果と過去に教員や他職労働者を対象に実施された調査結果との比較を行う。ここでは本調査結果と比較するデータとして、次の3つの調査データの集計結果を参照する。過去に教員を対象に実施された調査には、2010年にベネッセ教育研究開発センターが実施した「第5回学習指導基本調査」（以下、ベネッセ2010年調査）を使用する<sup>3</sup>。他職労働者の調査には、2007年に連合総合生活開発研究所（連合総研）が日本、アメリカ、フランス、韓国の50歳未満の雇用労働者とその配偶者を対象に実施した「生活時間に関するアンケート調査2007」（以下、連合総研2007年調査）と<sup>4</sup>、2008年に日本労働組合総連合会（連合）が実施した「連合生活アンケート調査2008」（以下、連合2008年調査）<sup>5</sup>の2つを使用する。

これら合計4つの調査をもとに、教員や他職労働者の出退勤時刻と職場（学校）にいる時間をまとめたものが、図12である。図12より、次の2点が指摘される。第1に、小中学校教諭について、この5年間で出退勤時刻や学校にいる時間に大きな変化はなかった。小学校教諭について、2010年に実施

<sup>3</sup> 「第5回学習指導基本調査」は、2010年8～9月にかけて全国の公立小中学校教員（小学校10,800名、中学校12,000名）を対象に実施されたものである。調査項目には、教員の生活実態（出退勤時刻、自宅で行う業務時間、睡眠時間、読書時間）や生活満足度、授業の進め方・内容・工夫などが設定されている。調査票回収数は小学校教員が2,688名（回収率24.9%）、中学校教員が2,827名（回収率26.2%）であった（ベネッセ教育研究開発センター〔編〕2010：5頁）。

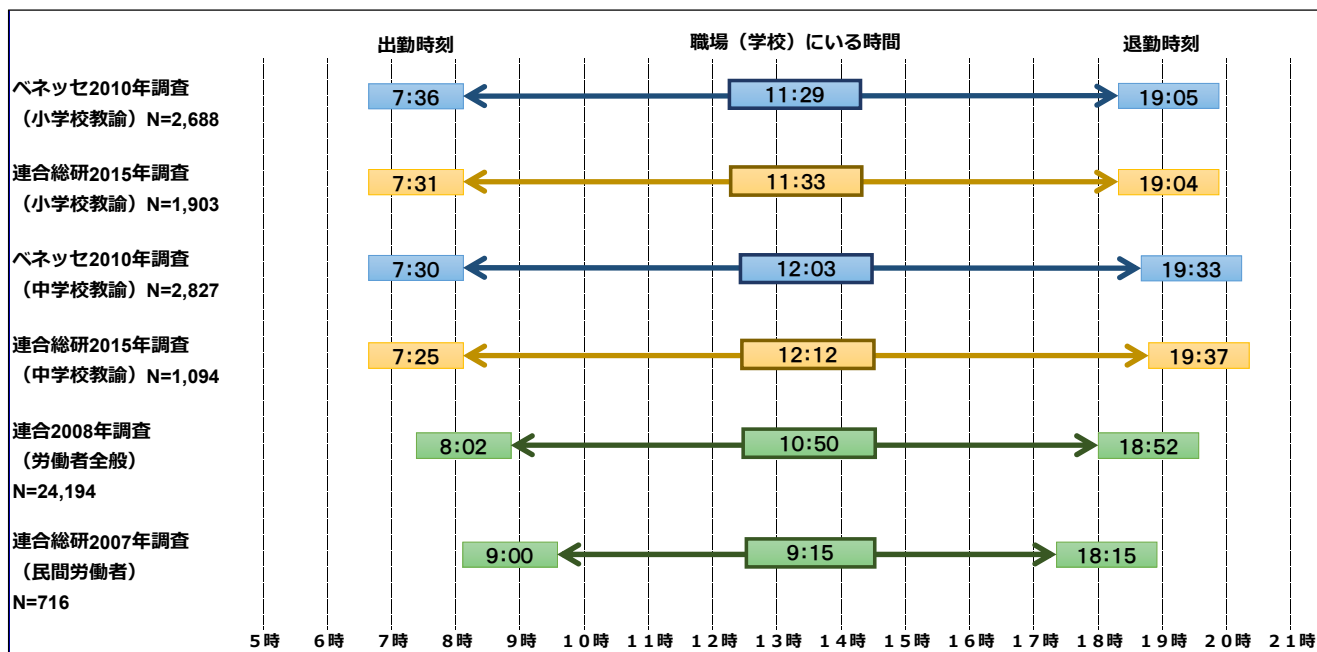
<sup>4</sup> 「生活時間に関するアンケート調査2007」は、2007年11月に日本、アメリカ、フランス、韓国の都市部に居住する50歳未満の既婚の民間雇用労働者とその配偶者を対象に実施され、回答数は日本が418カップル、アメリカが400カップル、フランスが412カップル、韓国が400カップルとなっている（連合総合生活開発研究所〔編〕2009：1～2頁）。

<sup>5</sup> 「連合生活アンケート調査2008」は、2008年6～9月に、日本労働組合総連合会（連合）加盟の構成組織の組合員40,100名を対象（有効回収数24,194名、回収率60.3%）に実施されたものであり、収入・家計の状況、労働時間の実態、職場生活とストレス、仕事と生活のバランス、生活意識などが調査された（東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター「連合生活アンケート調査2008概要」入手先URL：<https://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/Direct/gaiyo.php?eid=0616>、最終閲覧日2016年6月20日）。

されたベネッセ2010年調査では、平均出勤時刻が7時36分、平均退勤時刻が19時5分であった。これに対して、本調査（連合総研2015年調査）では、平均出勤時刻が7時31分、平均退勤時刻が19時4分であり、「ベネッセ2010年調査」とほぼ同様の結果が得られた。中学校教諭についても、「ベネッセ2010年調査」では、平均出勤時刻が7時30分、平均退勤時刻が19時33分、「連合総研2015年調査」では平均出勤時刻が7時25分、平均退勤時刻が19時37分であり、両調査結果に大きな差はなかった。

第2に、他職労働者と比べて、小中学校教諭の出勤時刻は早く退勤時刻は遅かった。そのため職場にいる時間は、小中学校教諭の方が長かった。「生活時間に関するアンケート調査2007」（連合総研2007年調査）より、日本の民間労働者の平均出勤時刻は9時00分、平均退勤時刻は18時15分であり、職場にいる時間は平均9時間15分であった。「連合生活アンケート調査2008」（連合2008年調査）では、特殊法人勤務者も含む労働者全般の平均出勤時刻は8時2分、平均退勤時刻は18時52分で、職場にいる時間は平均10時間50分であった。

図12 教員と他職労働者の平均出勤時刻・退勤時刻（本調査と過去に実施された調査との比較）



## （2）出勤時刻に関する集計結果

小中学校教諭の出勤時刻の状況は、図13のとおりであった。図13より、次の2点が指摘できる。第1に、小中学校教諭のほとんどが7時～8時の間に出勤していた。小学校教諭は「7時30分～7時59分」の出勤が最も多く（50.3%）、これに次いで「7時～7時29分」（25.2%）、「8時～8時29分」（17.1%）の出勤が多かった。中学校教諭も、小学校と同様に「7時30分～7時59分」（44.9%）が最も多く、これに次いで「7時～7時29分」（29.2%）、「8時～8時29分」（13.0%）の出勤が多かった。

第2に、小学校教諭に比べて、中学校教諭の出勤時刻が早かった。図13より、「7時以前」に出勤する割合は小学校では7.0%であったのに対して、中学校では12.5%に及んでいた。この背景には部活

動の朝練習が推察できる<sup>6</sup>。

中学校教諭について、部活動顧問の担当状況別の出勤時刻状況は図14のとおりである（有効回答数N=1,030）。図14より、部活動顧問とりわけ運動部顧問の出勤時刻の早さが特筆される。運動部顧問の約半数（47.8%）が、7時半以前に出勤していた（文化部顧問は26.8%、顧問していないは15.6%）。

図13 出勤時刻の状況（小中学校）

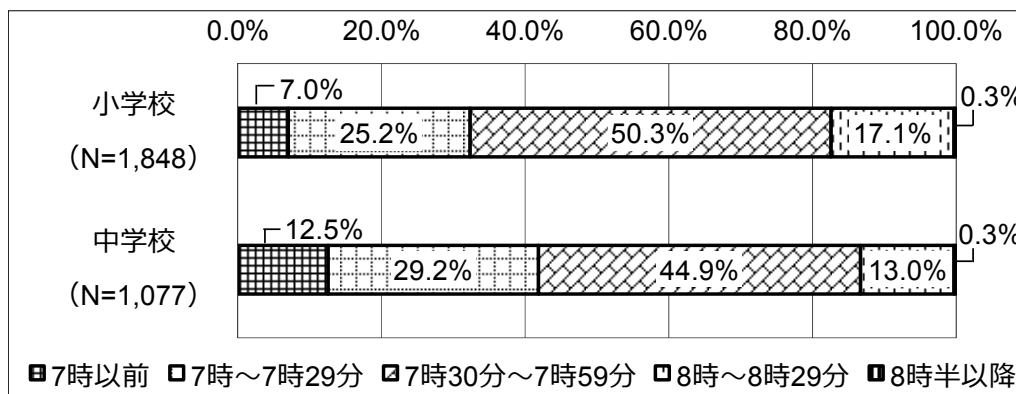
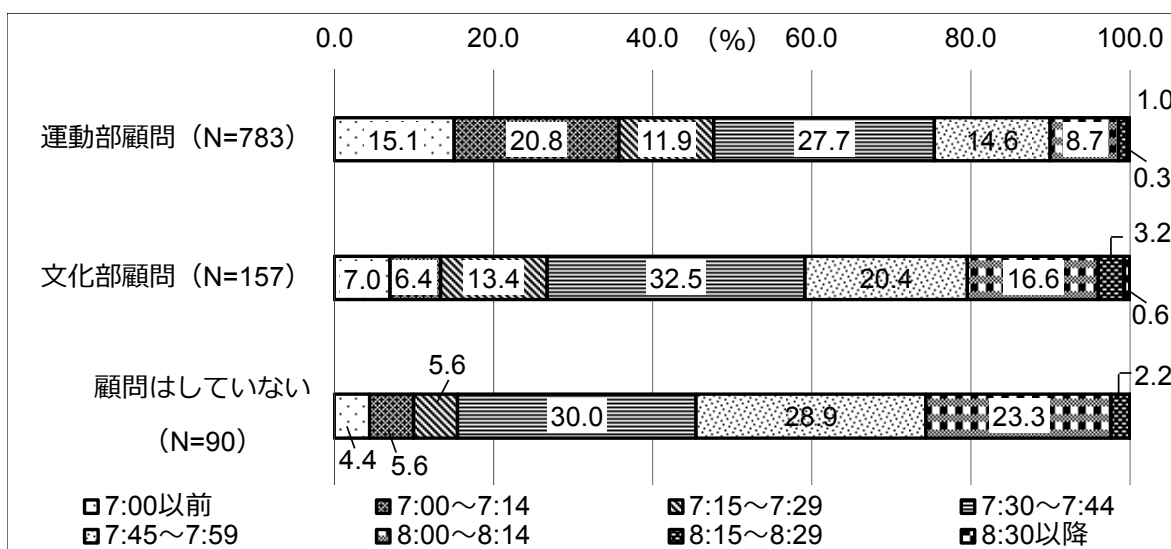


図14 出勤時刻の状況（中学校教諭・部活動顧問担当状況別）



<sup>6</sup> 群馬県教育委員会が2007年2月に実施した「部活動状況調査」によれば、朝活動を毎日行っているのが38%、週2～3日行っているのが11%であり、部活動の朝練習が一定程度常態化していることが確認された（群馬県教育委員会「部活動の現状と課題」入手先URL：<https://www.pref.gunma.jp/contents/000290451.pdf>、最終閲覧日2016年3月22日）。こうした部活動の朝練習等が、教員や生徒の心身の負担になっているとして、群馬県中学校校長会・群馬県中学校体育連盟は、部活動指導の方針・練習時間の指針である申し合わせ事項を2002年以来14年ぶりに改訂し、部活動の朝練習は原則希望者によるのが望ましいと記された（『朝日新聞』群馬全県・2016年3月8日付朝刊）。

また長野県教育委員会は、2014年2月に「中学生期のスポーツ活動指針」を策定し、同指針の中で「朝の運動部活動については、ウォーミングアップやクーリングダウンの時間が十分にとれない、朝食から昼食までの間隔が空きすぎるといった課題がある」（長野県教育委員会2014：5頁）として、朝の運動部活動を原則禁止した。しかしその後同教育委員会スポーツ課が2014年7月末～8月にかけて、県内の公立中学校188校を対象に調査を行ったところ、「朝練習を原則行わない」としたのが35校（53.0%）、「縮小して実施」が20校（30.3%）、「従来通り実施」が11校（16.7%）であった（『朝日新聞』長野東北信・2014年11月7日付朝刊）。このように、朝練習は縮小されながらも依然として実施されている実態が確認されている。

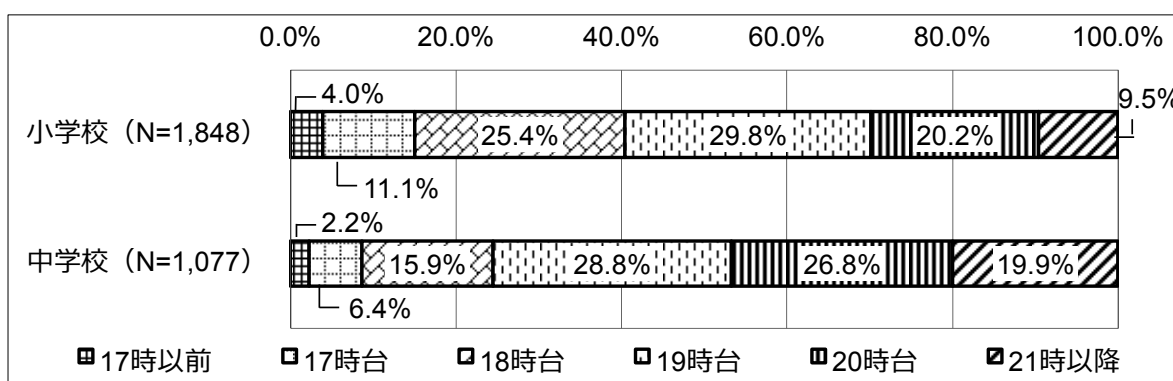


### (3) 退勤時刻に関する集計結果

小中学校教諭の退勤時刻の状況は、図15のとおりであった。図15より小学校教諭に比べて、中学校教諭の退勤時刻の方が遅かった。小学校教諭では、「19時台」が29.8%で最も多く、これに次いで「18時台」が25.4%、「20時台」が20.2%と多かった。これに対して中学校教諭では、「19時台」が28.8%で最も多く、これに次いで「20時台」が26.8%、「21時以降」が19.9%と多かった<sup>7</sup>。

中学校教諭の退勤時刻が遅いのは、ここでも部活動指導の影響と考えられる。そこで中学校教諭について、部活動顧問の担当状況別に退勤時刻の分布を算定し、図16のような結果が得られた。図16より、部活動顧問を担当していない教諭に比べて、部活動顧問を担当している教諭、特に運動部活動の顧問をしている教諭の退勤時刻が相対的に遅かった。運動部顧問の50.3%、文化部顧問の44.6%が20時以降に退勤していた。これに対して顧問をしていない教諭で20時以降に退勤する教諭の割合は21.2%にとどまった。

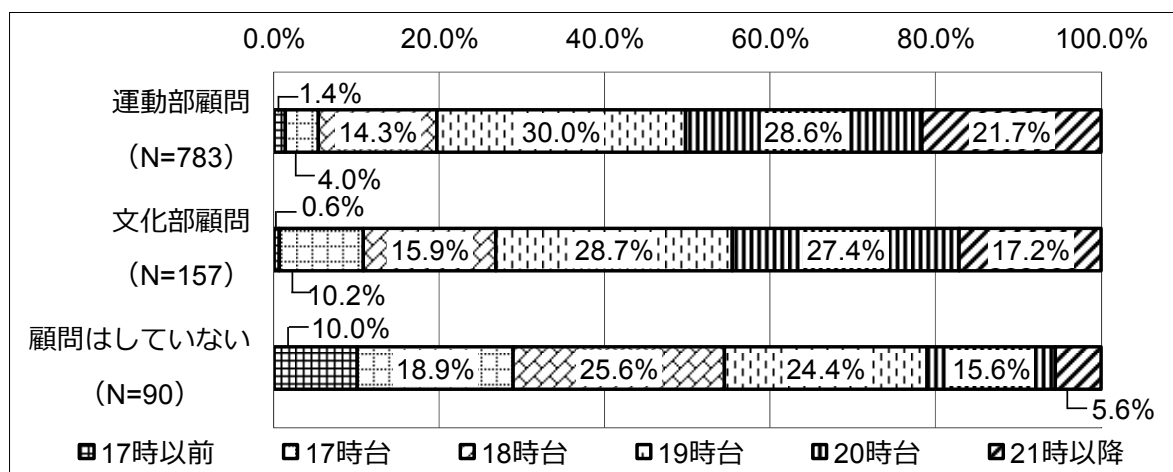
図15 退勤時刻の状況（小中学校）



<sup>7</sup> 横浜市教育委員会が2014年1月に同市の小中学校と特別支援学校の教職員（校長と副校長を除く）を対象に実施した「教職員の業務に関する実態と意識の調査」では、小中学校・特別支援学校の教職員の退勤時刻の分布は、「19時～19時59分」が27.9%と最も多く、次いで「18時～18時59分」（23.1%）、「20時～20時59分」（21.8%）のとおりであった。また「21時～21時59分」の退勤が10.1%、「22時以降」の退勤は3.2%であった（横浜市教育委員会2014：8頁）。

そしてベネッセ教育研究開発センター「第5回学習指導基本調査」の結果は、小学校教員の平均退勤時刻は19時5分であり（鈴木2010：153頁）、回答状況は「19時ごろ」（22.6%）、「18時半ごろ」（16.6%）、「19時半ごろ」（14.4%）の順に多かった（ベネッセ教育研究開発センター〔編〕2010：219頁）。他方で中学校教員の平均退勤時刻は19時33分であり（鈴木2010：155頁）で、回答状況は「19時ごろ」（20.6%）、「19時半ごろ」（18.3%）、「20時ごろ」（16.9%）の順に多く、「21時以降」も14.2%いた（ベネッセ教育研究開発センター〔編〕2010：219頁）。以上の調査との厳密な比較は困難であるが、本調査はこれらと同様の結果が得られたといえよう。

図16 退勤時刻の状況（中学校教諭・部活動顧問担当状況別）



## 2. 小中学校教諭の労働時間

設問2)では、直近の「通常の1週間」<sup>8</sup>の勤務日1日あたり、休日1日あたりそれぞれの実労働時間について、学校内での業務時間、学校外（自宅外）の業務時間、自宅での業務時間を調査した。

ここでは本調査対象者であった小中学校教諭について、勤務日1日あたりの労働時間と、休日1日あたりの労働時間を用いて、週の労働時間を概算する<sup>9</sup>。そしてこれを他職労働者の労働時間調査の結果と比較し、他職労働者に比べて教員の労働時間はどうか基礎的な分析を行う。

他職労働者の労働時間調査の集計データとしては、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2011年12月1～9日に実施した「勤務医の就労実態と意識に関する調査」（以下、勤務医業務実態調査）と連合総合生活開発研究所が2016年4月に実施した「第31回勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」（以下、第31回勤労者短観）を使用する。

教員と同様に、医師はヒトがヒトに対してサービスを提供するヒューマン・サービス従事者であり（田尾1995）、国際比較でも日本の医師の長時間労働が示されている（江原2009）。そこで本調査が示す小中学校教諭の労働時間の比較対象として、まず医師を設定する。そして医師の週の労働時間デ

<sup>8</sup> ここでの「通常の1週間」とは、休暇や振替休日、病気休業などによって、勤務日の学校が定める勤務時間が短縮されず、また学校行事や定期試験などの特別な予定がなかった1週間を表す。

<sup>9</sup> 教諭の週の労働時間は、「勤務日1日の労働時間（学校内）」「勤務日1日の労働時間（自宅）」「勤務日1日の労働時間（学校・自宅以外）」「休日1日の労働時間（学校内）」「休日1日の労働時間（自宅）」「休日1日の労働時間（学校・自宅以外）」の6項目から、以下の算定式に基づいて概算する。

$$\begin{aligned} \text{週の労働時間} &= (\text{勤務日1日の労働時間}) \times 5 + (\text{休日1日の労働時間}) \times 2 \\ \left\{ \begin{aligned} \text{勤務日1日の労働時間} &= \text{勤務日1日の労働時間 (学校内)} + \text{勤務日1日の労働時間 (自宅)} \\ &\quad + \text{勤務日1日の労働時間 (学校・自宅以外)} \\ \text{休日1日の労働時間} &= \text{休日1日の労働時間 (学校内)} + \text{休日1日の労働時間 (自宅)} \\ &\quad + \text{休日1日の労働時間 (学校・自宅以外)} \end{aligned} \right. \end{aligned}$$

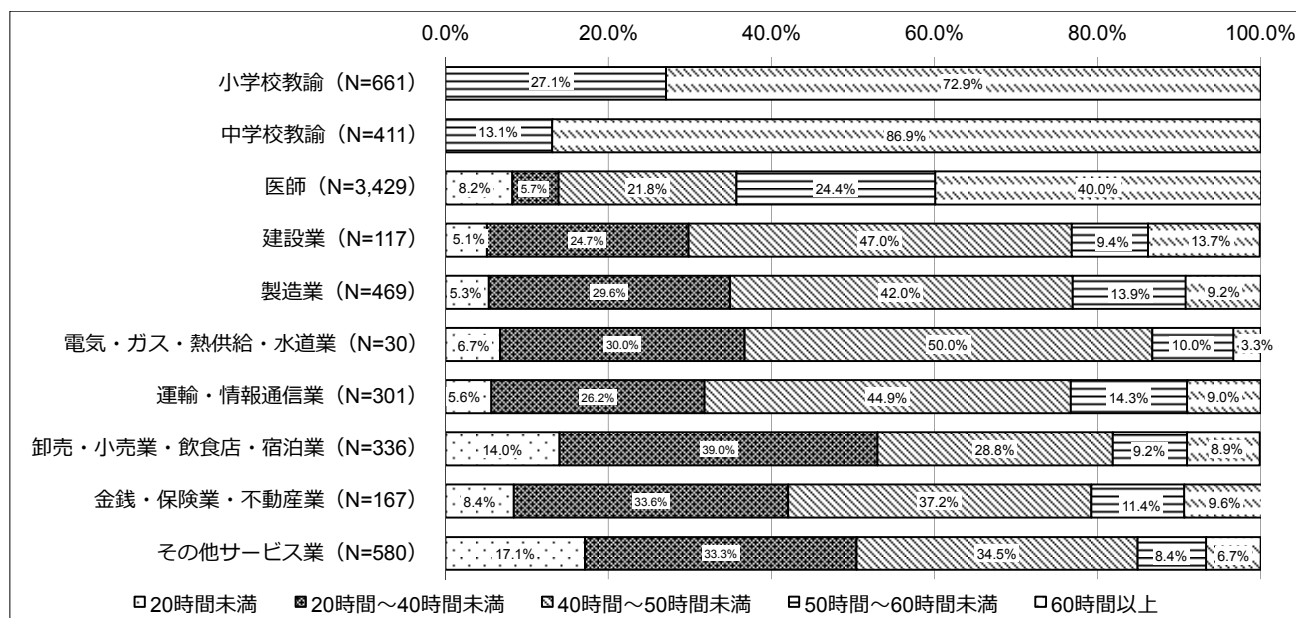
ータには「勤務実態調査」を使用する。「勤務実態調査」<sup>10</sup>は、全国の20床以上の病院に勤務する24歳以上の勤務医11,145名を対象にインターネットを用いて実施された。無効票を除く有効回答数は3,467票（有効回収率31.0%）であった。当該調査では、複数の医療機関に勤務する場合の主たる勤務先以外での労働時間を含めた1週間全体の労働時間も項目に設定されている。

小中学校教諭の労働時間の比較対象として、さらに民間企業労働者も設定する。民間企業労働者の労働時間の実態を示すデータには、「第31回勤労者短観」を使用する。これは首都圏・関西圏に居住する20代～60代前半までの民間企業雇用労働者を対象に実施されたもので（連合総合生活開発研究所 [編] 2016：2頁）、調査項目の一つには「先月の一週間あたりのおおよその実労働時間（含む残業）」が設定されている（連合総合生活開発研究所 [編] 2016：参考38頁）。

本調査ならびに、「勤務実態調査」「第31回勤労者短観」を用いて、小中学校教諭、医師、民間企業雇用労働者の週あたりの労働時間を整理すると、図17のようになった。図17より、医師や民間企業雇用労働者に比べて、小中学校教諭は週の平均労働時間が長いことが読みとれる。

小中学校教諭ともに、週の労働時間が「50時間未満」の該当者がいなかった。小学校教諭の72.9%で週の労働時間が「60時間以上」であり、27.1%が「50時間以上60時間未満」であった。中学校教諭についても、86.9%が週の労働時間は「60時間以上」であり、13.1%が「50時間以上60時間未満」であった。

図17 小中学校教諭・医師・民間雇用労働者の週あたり労働時間の比較



<sup>10</sup> 以下の「勤務実態調査」の概要は、独立行政法人労働政策研究・研修機構「調査シリーズNo. 102 勤務医の就業実態と意識に関する調査」（入手先URL：<http://www.jil.go.jp/institute/research/2012/102.html>、最終閲覧日2016年7月23日）を参照。

民間企業雇用労働者では、週の労働時間が「60時間以上」という割合が最も大きかったのは、「建設業」である。しかしその割合は13.7%であり、小中学校教諭の割合を大きく下回るものであった。

長時間労働などの過重労働が指摘される医師については、民間企業雇用労働者よりも1週間の労働時間は長かった。週の労働時間が「60時間以上」は40.0%、「50時間～60時間未満」は24.4%であった。これらの数字は、小中学校教諭に比べると小さい。

### 3. 勤務日の業務実態

ここでは設問2)直近の「通常の1週間」の勤務日1日あたり、休日1日あたりそれぞれの実労働時間について、学校内での業務時間、自宅外での業務時間、学校外(自宅外)の業務時間を調査した。

さらに設問3)では、勤務日と休日それぞれについて、学校外(自宅を除く)で行った業務、自宅で行った業務として、費やした時間の長かったものを下記の18業務<sup>11</sup>から、上位3つ選択するように回答者に求めた。

#### (1) 勤務日1日の労働時間(学校内)

勤務日1日の学校内での労働時間(時間外勤務時間を含む)について、小中学校それぞれの箱ひげ図を作成したところ、**図18**のようになった。これから次の2点が読みとれる。

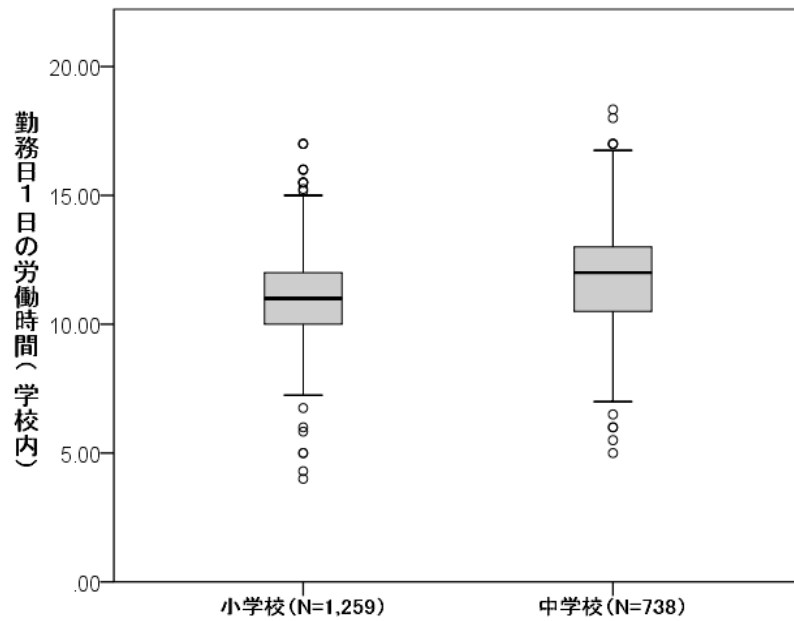
第1に小学校教諭に比べて、中学校教諭の勤務日1日の学校内における労働時間が長かった。勤務日1日の学内における労働時間は、小学校教諭(N=1,259)の中央値が11時間であるのに対して、中学校教諭(N=738)の中央値は12時間であった。さらに平均値については、小学校は11時間6分で、中学校は11時間43分であり、両者の平均値の間には1%水準で有意差が確認された( $F$ (自由度1)=54.159、 $p < .01$ )。

第2に小中学校ともに、教諭の間で勤務日1日の労働時間(学内)が異なっており、特に小学校教諭に比べて、中学校教諭の勤務日1日の労働時間(学内)の分散が大きかった。勤務日1日の労働時間(学内)の標準偏差は、小学校が1時間41分で、中学校が1時間58分であった。

<sup>11</sup> 選択肢となった18業務は、次のとおりである。

1. 教材研究・授業準備
2. 提出物や成績の処理
3. 課外授業・補習指導
4. 児童・生徒指導
5. 部活動指導
6. 学年・学級経営
7. 学校行事
8. 校務分掌に係る業務
9. 資料や報告書の作成
10. 集金等の事務処理
11. 保護者・PTA対応
12. 地域対応
13. 行政・関係団体対応
14. 会議(校内)
15. 会議(校外)
16. 校内研修
17. 校外研修
18. その他

図18 小中学校教諭における勤務日1日の労働時間（学校内）

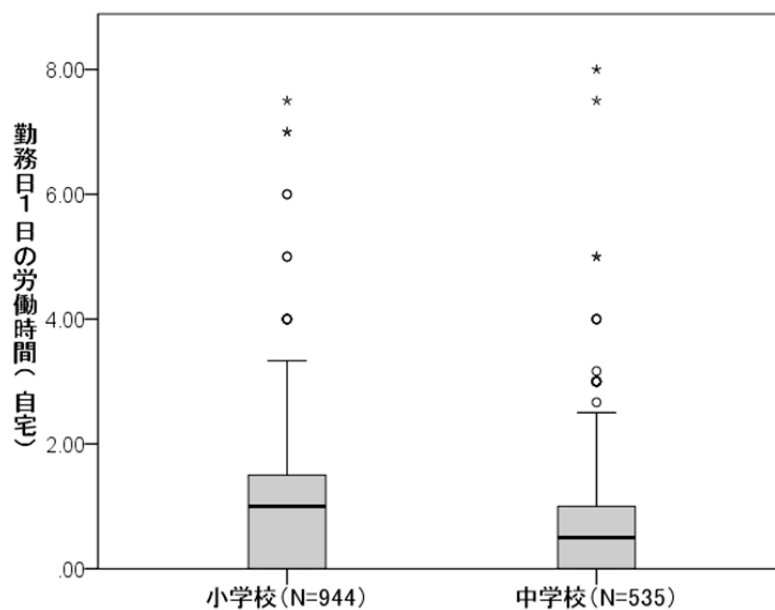


(注) 勤務日1日の労働時間（学校内）の単位は時間

(2) 勤務日1日の労働時間（自宅）

勤務日1日あたりの自宅で行った業務時間は、図19のとおりであった。図19より、中学校教諭に比べて、小学校教諭の勤務日1日における自宅での労働時間の方が長かった。中学校教諭 (N=535) の中央値は30分であるのに対して、小学校教諭 (N=944) のそれは1時間であった。さらに平均値については、小学校は58分で、中学校は48分であり、両者の平均値の間には1%水準で有意差が確認された ( $F$  (自由度1) =9.724、 $p < .01$ )。

図19 小中学校教諭における勤務日1日の労働時間（自宅）



(注) 勤務日1日の労働時間（自宅）の単位は時間

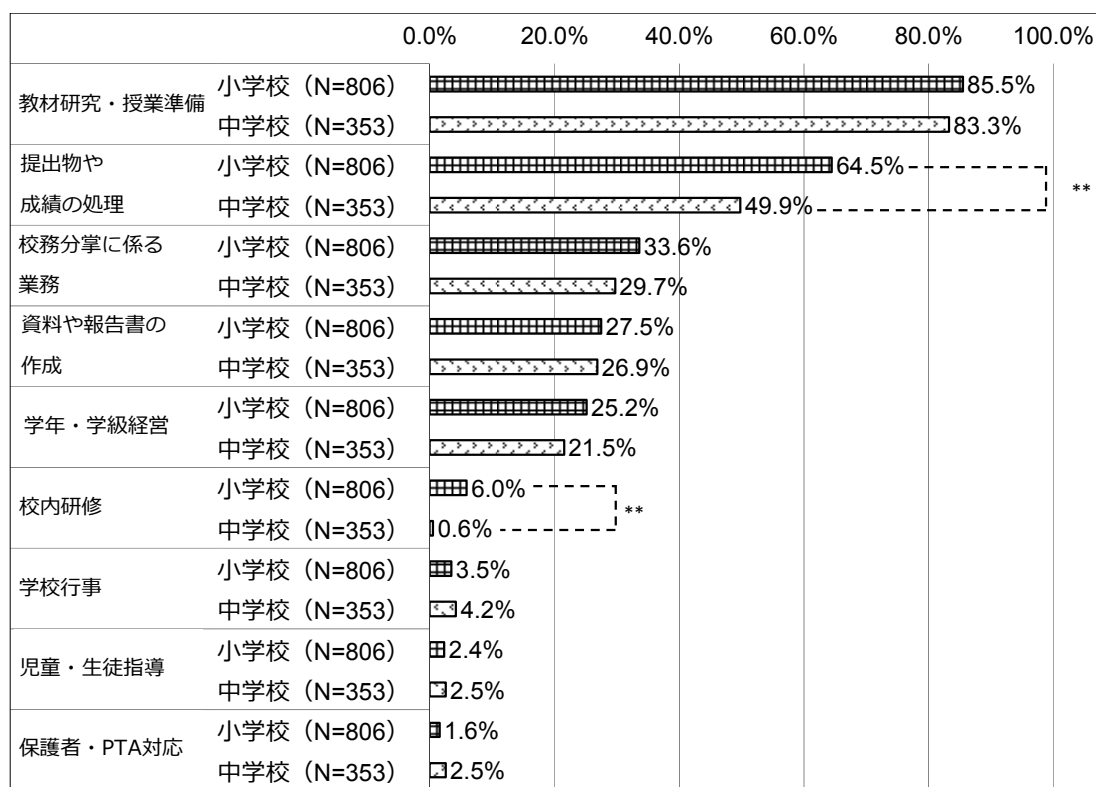
さらに勤務日に自宅で行った業務をまとめると、図20のとおりである。小中学校ともに、勤務日に自宅で行う業務として多くあげられたのは、「教材研究・授業準備」（小学校85.5%、中学校83.3%）、「提出物や成績の処理」（小学校64.5%、中学校49.9%）、「校務分掌に係る業務」（小学校33.6%、中学校29.7%）、「資料や報告書の作成」（小学校27.5%、中学校26.9%）、「学年・学級経営」（小学校25.2%、中学校21.5%）であった。これは先行調査（国立大学法人東京大学〔編〕2007）と同様の結果であった。

小中学校の間で差が確認されたのは、「提出物や成績の処理」（ $\chi^2(df = 1, N = 1,159) = 21.996, p < .01$ ）、「校内研修」（ $\chi^2(df = 1, N = 1,159) = 17.269, p < .01$ ）、「会議（校内）」（ $\chi^2(df = 1, N = 1,159) = 4.864, p < .05$ ）、「部活動指導」（ $\chi^2(df = 1, N = 1,159) = 37.682, p < .01$ ）の4つであった。

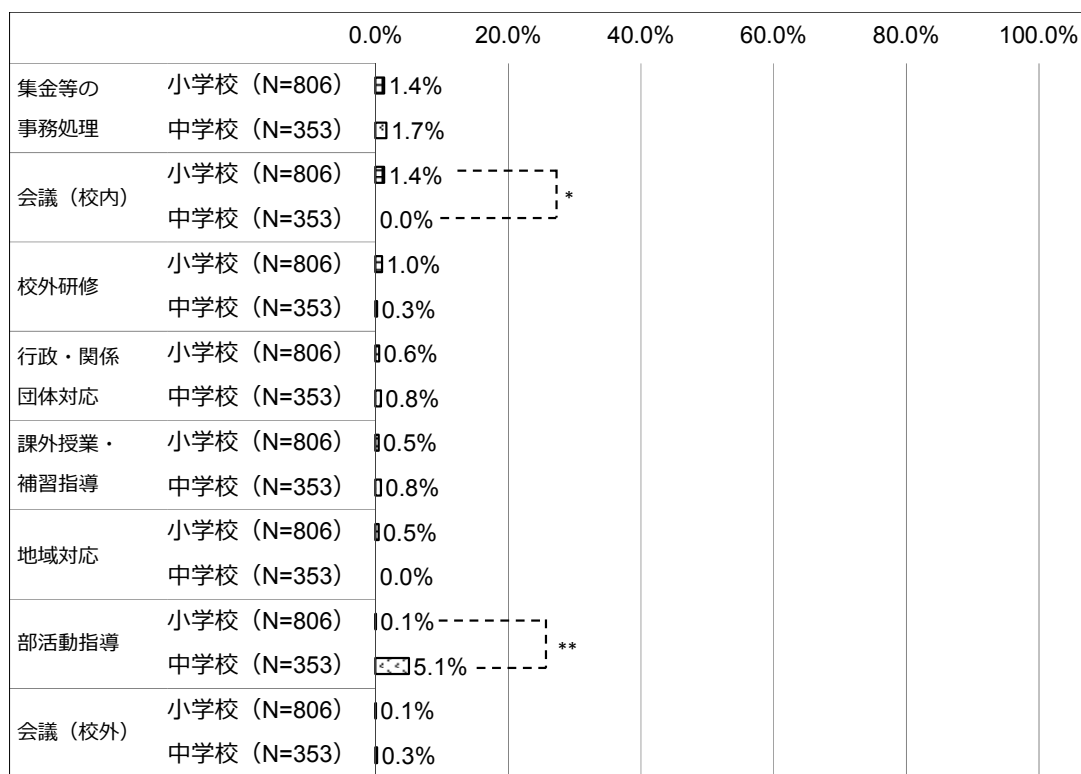
このうち「部活動指導」以外の3業務については、いずれも小学校教諭の回答が多かった。中学校教諭に比べて小学校教諭は、勤務日において自宅でも多様な業務を行っている実態が読みとれる。小学校では学級担任制が採用され、学級担任が複数科目の授業を行う。その分だけ、確認しなければならない提出物や、採点しなければならない答案が多い。加えて小学校では、児童の様子や考えていることを把握するために、教諭が児童の書いた日記や漢字練習帳に添削をしたりコメントを記入したりするのはよく見られる光景である<sup>12</sup>。これらの業務は自宅でも行われている実態が読みとれる。

他方で中学校教諭の一部は、自宅で部活動指導に関する業務を行っていた。ここでいう部活動指導に関する業務には、指導方法の研究や練習計画の策定が含まれると考えられる。

図20 小中学校教諭における勤務日1日の業務内容（自宅）



<sup>12</sup> 『朝日新聞』（2015年7月28日付朝刊）を参照。



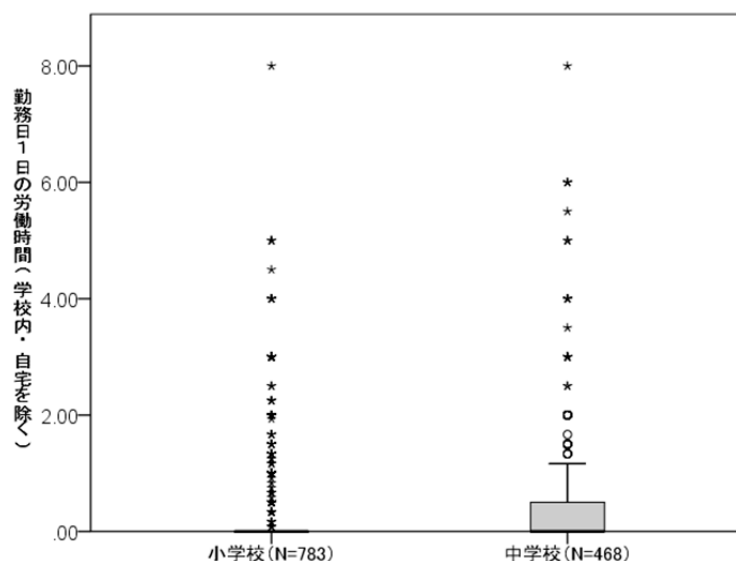
(注) \*\*:  $p < .01$ , \*:  $p < .05$

### (3) 勤務日1日の労働時間(学校・自宅以外)

勤務日1日において、自宅と学校以外で行った業務時間は、**図21**のとおりであった。小中学校教諭ともに、学校や自宅を除いた場所で、あまり業務を行っていなかった。小学校教諭(N=783)ならびに中学校教諭(N=468)の中央値は、ともに0分であった。だが小学校教諭に比べて、中学校教諭の勤務日1日における自宅での労働時間の方が長く、平均値については小学校が21分で、中学校は28分であり、両者の平均値の間には5%水準で有意差が確認された( $F$ (自由度1)=5.118,  $p < .05$ )。

勤務日に学校内・自宅以外で行った業務をまとめると、**図22**のとおりである。小中学校双方で回答が多かったのは「課外授業・補習指導」(小学校28.4%、中学校21.4%)、「会議(校外)」(小学校26.0%、中学校21.4%)であった。前者には学校外での補習指導も含まれることから、児童生徒の自宅を訪問して、学習指導を行っている実態がうかがえる。それ以外には「保護者・PTA対応」(小学校13.9%、中学校15.3%)、「児童・生徒指導」(小学校13.5%、中学校16.8%)で回答が多かった。家庭訪問や学外で生徒指導・生活指導にあたる小中学校教諭が一定数確認された。

図21 小中学校教諭における勤務日1日の労働時間（学校・自宅以外）



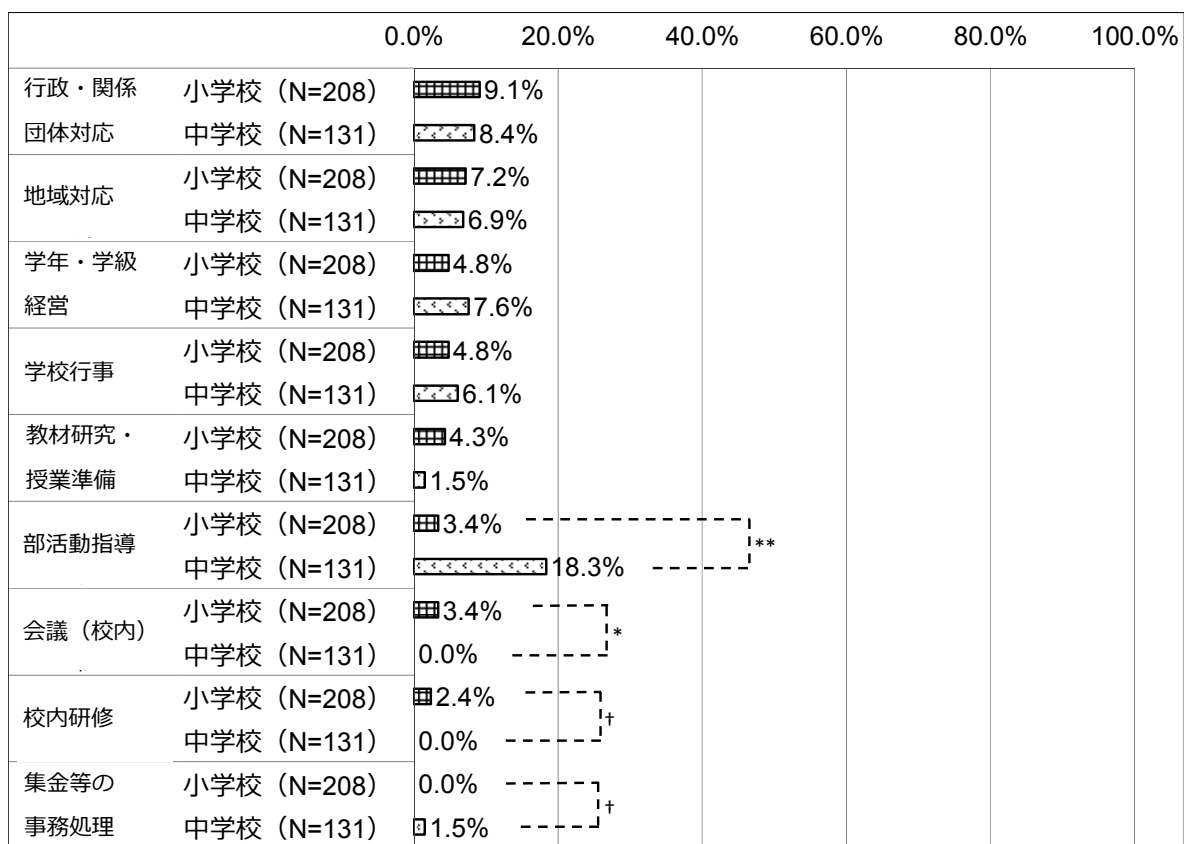
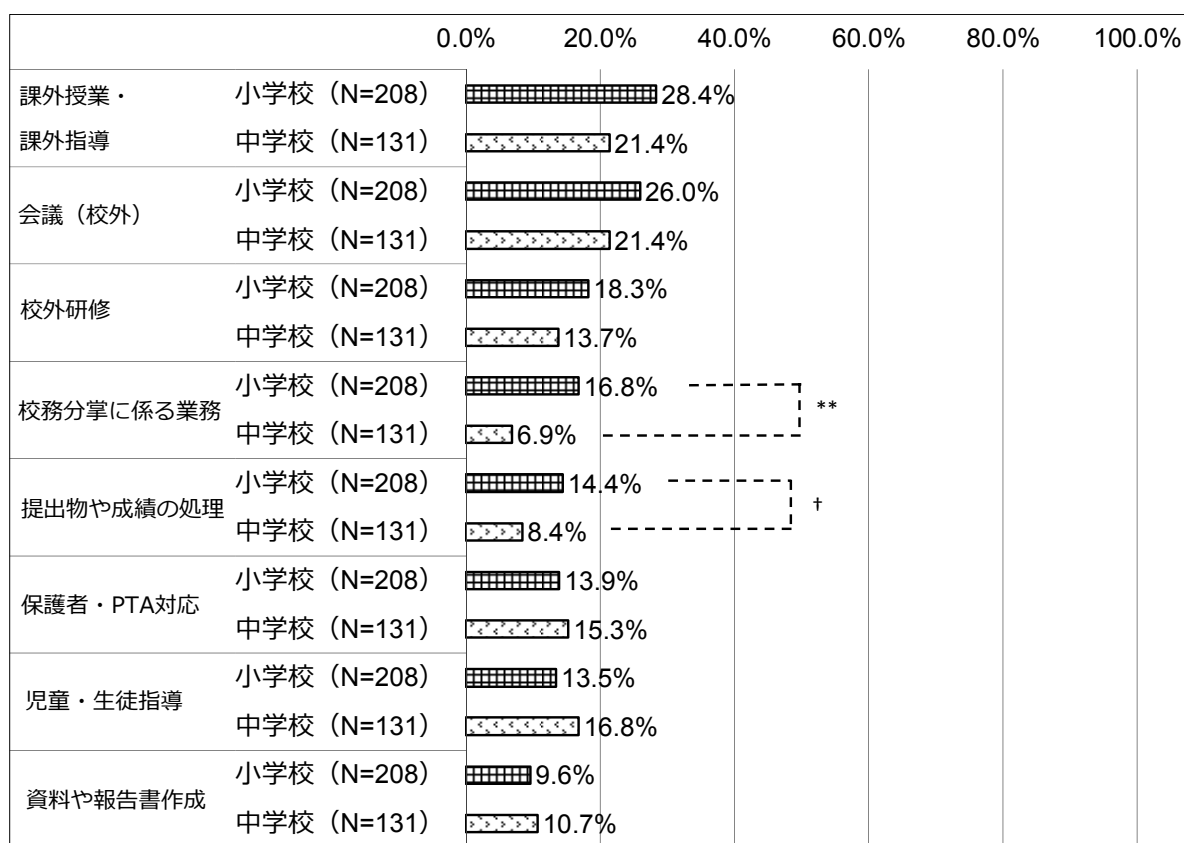
(注) 勤務日1日の労働時間（学校・自宅以外）の単位は時間

中学校教諭に比べて、小学校教諭で回答が多かったのは、「校務分掌に係る業務」 ( $\chi^2(df = 1, N = 339) = 7.055, p < .01$ )、「会議（校内）」 ( $\chi^2(df = 1, N = 339) = 4.502, p < .05$ )であった。これら2業務について、小中学校の間で5%水準以内の有意差が確認された。本調査では地域や関係団体対応に関する業務分類を設定したが、これには校務分掌に関する業務として行っているものも含まれると考えられる（例えば、特別活動や安全指導を行うにあたっての調整）。今回の学校と自宅外で行った「校務分掌に係る業務」と判断した業務には、こうした地域や関係団体との打合せも含まれていると推察される。

他方で小学校教諭に比べて、中学校教諭で回答が多かったのは「部活動指導」であった。小中学校の間で1%水準で有意差も確認された ( $\chi^2(df = 1, N = 339) = 21.638, p < .01$ )。校外のグラウンドで練習したり、近隣の中学校と練習試合を行うなど、学校以外の場所でも部活動指導が行われている実態が推察される。



図22 小中学校教諭における勤務日1日の業務内容（学校・自宅以外）



(注) \*\*: p<.01, \*: p<.05, †: p<.10

## 4. 週休日の業務実態

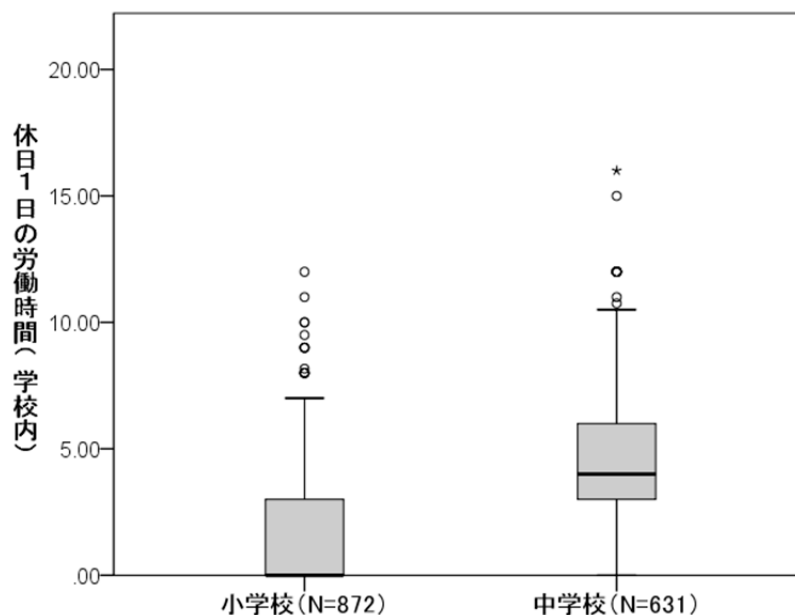
次に週休日の業務実態として、週休日1日の労働時間（学校内）、週休日1日の労働時間（自宅）、週休日1日の労働時間（学校・自宅以外）について、集計結果を記す。

## (1) 週休日1日の労働時間（学校内）

週休日1日の学校内における労働時間は、**図23**のとおりであった。**図23**より、小学校教諭に比べて、中学校教諭の週休日1日の学校内における労働時間（学校内）の方が長かった。週休日1日の学校内における労働時間の中央値は、小学校が0分、中学校が4時間で、平均値は小学校が1時間38分、中学校が4時間22分であった。小中学校間の労働時間の平均値差は、1%水準で有意であった（ $F$ （自由度1）=474.332,  $p < .01$ ）。

本調査では、週休日1日における学校内の業務内容に関する質問項目を設定していないが、中学校教諭の方が、週休日における学校での労働時間が長い理由は、先行調査（公立大学法人東京大学〔編〕2007；財団法人静岡総合研究機構2007）の知見をふまえれば、部活動指導であると推察される。

図23 小中学校教諭における週休日1日の労働時間（学校内）



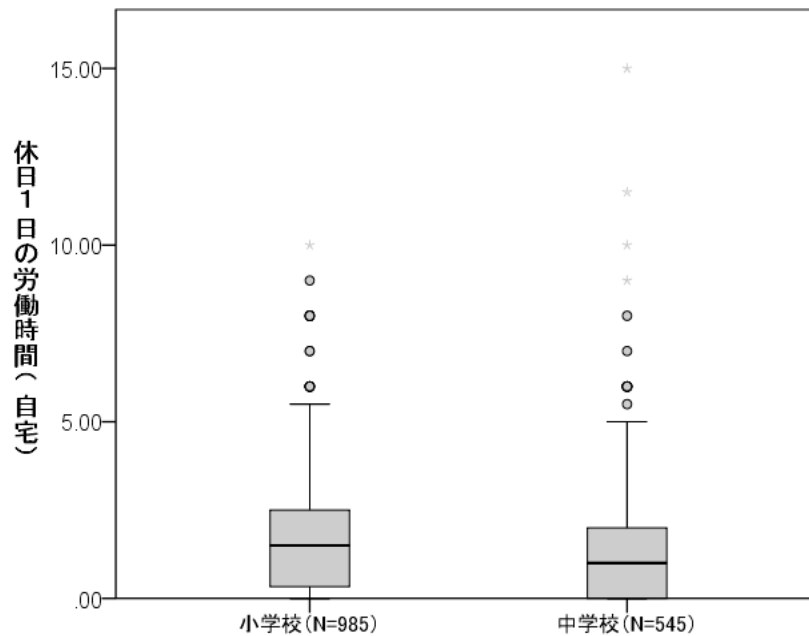
(注) 週休日1日の労働時間（学校内）の単位は時間

## (2) 週休日1日の労働時間（自宅）

週休日1日の自宅における労働時間は、**図24**のとおりであった。**図24**より、中学校教諭に比べて、小学校教諭の週休日1日の労働時間（自宅）の方が長かった。週休日1日の自宅における労働時間の中央値は、中学校が1時間、小学校が1時間30分で、平均値は中学校が1時間19分、小学校が1時間

41分であった。小中学校間の労働時間の平均値差は、1%水準で有意であった ( $F(\text{自由度 } 1) = 18.340, p < .01$ )。

図24 小中学校教諭における週休日1日の労働時間（自宅）

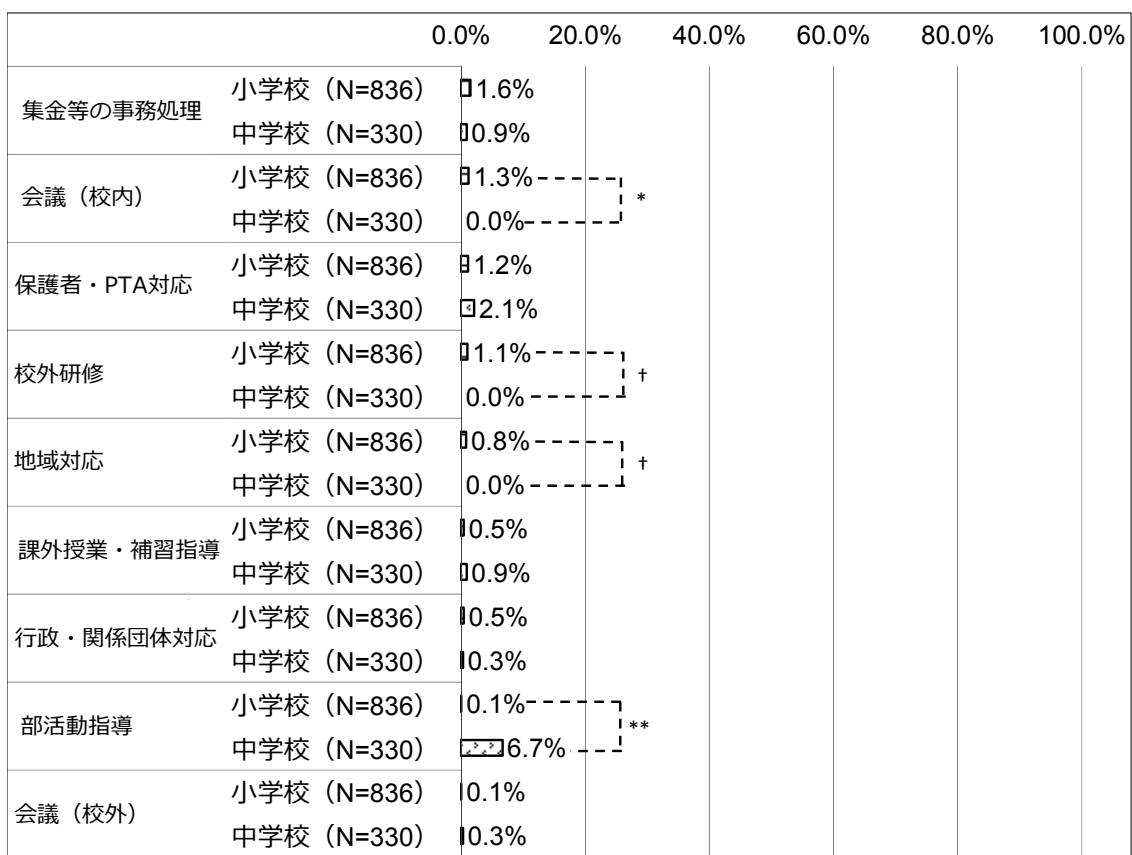
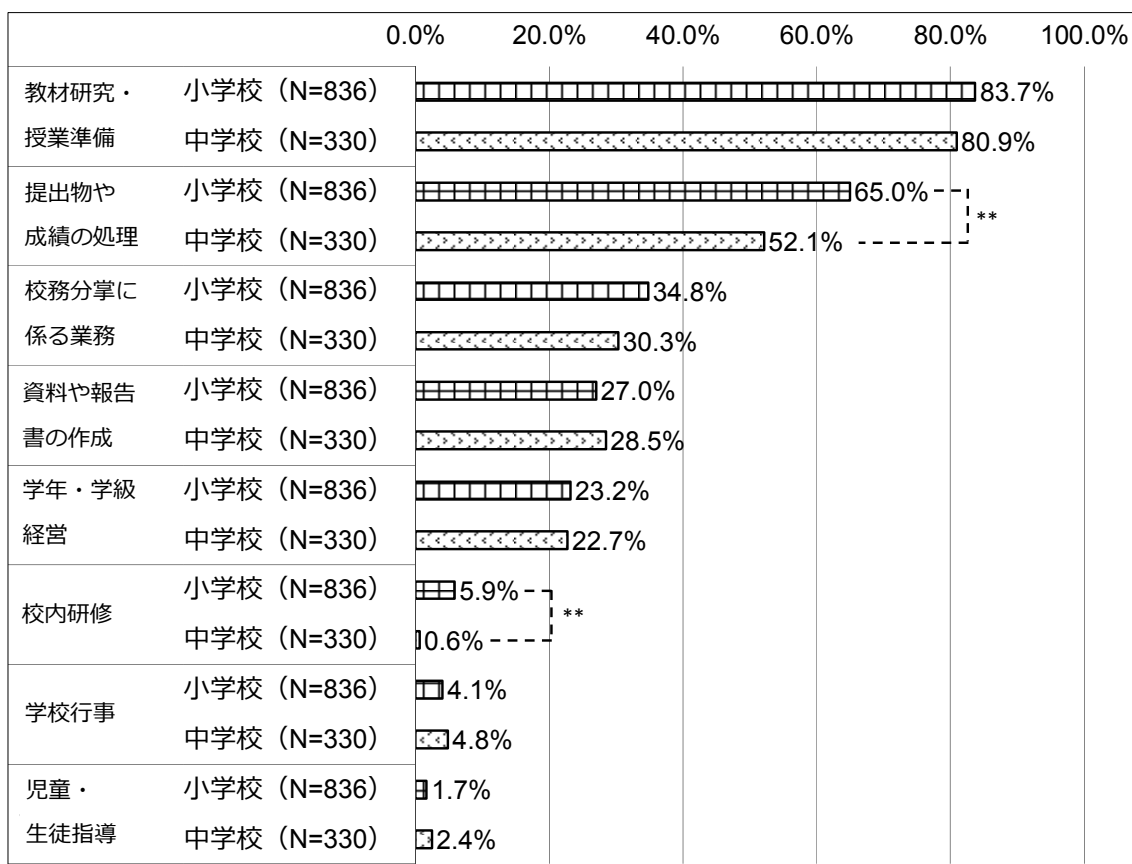


(注) 週休日1日の労働時間（自宅）の単位は時間

週休日に自宅で行った業務は、図25のとおりであった。小中学校教諭ともに多かったのは、「教材研究・授業準備」（小学校83.7%、中学校80.9%）、「提出物や成績の処理」（小学校65.0%、中学校52.1%）、「校務分掌に係る業務」（小学校34.8%、中学校30.3%）の3つである。

週休日に自宅で行う業務のうち、小中学校の間で、10%水準以内で有意差が確認されたのは次のとおりである。中学校教諭に比べて、小学校教諭で回答が多かったのは、「提出物や成績の処理」 ( $\chi^2_y(\text{df} = 1, N = 1,166) = 16.423, p < .01$ )、「校内研修」 ( $\chi^2_y(\text{df} = 1, N = 1,166) = 15.622, p < .01$ )、「会議（校内）」 ( $\chi^2_y(\text{df} = 1, N = 1,166) = 4.383, p < .05$ )、「校外研修」 ( $\chi^2_y(\text{df} = 1, N = 1,166) = 3.580, p < .10$ )、「地域対応」 ( $\chi^2_y(\text{df} = 1, N = 1,166) = 2.780, p < .10$ ) であった。他方で小学校教諭に比べて、中学校教諭で回答が多かったのは「部活動指導」のみであった ( $\chi^2_y(\text{df} = 1, N = 1,166) = 52.449, p < .01$ )。

図25 小中学校教諭における週休日1日の業務内容（自宅）



(注) \*\*:  $p < .01$ , \*:  $p < .05$ , †:  $p < .10$

### (3) 週休日1日の労働時間（学校・自宅以外）

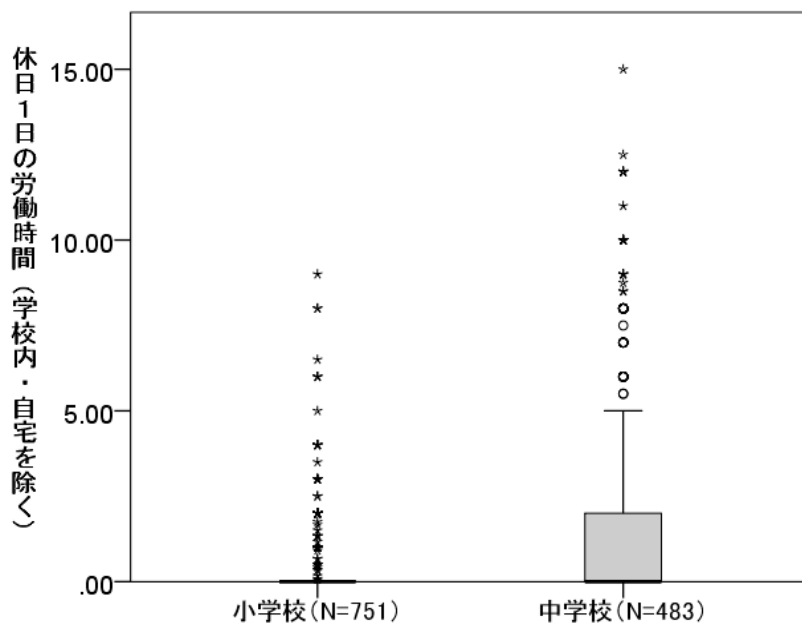
週休日に学校と自宅以外で行った労働時間は、図26のとおりであった。図26より、小学校教諭よりも中学校教諭の方が、学校や自宅以外での労働時間は長かった。小中学校教諭ともに、週休日1日の労働時間（学校内・自宅を除く）の中央値は0分であるが、平均値は小学校教諭では14分であるのに対して、中学校教諭では1時間36分であった。小中学校の間で、週休日1日の労働時間（学校内・自宅を除く）の平均値差は、1%水準で有意であった（ $F$ （自由度1）=547.107,  $p < .01$ ）。

週休日1日の学校と自宅以外での業務内容は、図27のとおりであった。小学校と中学校との間で、週休日に学校と自宅以外で行う業務に差異が確認された。

中学校教諭と比べて、小学校教諭で回答が多かった業務は「教材研究・授業準備」（ $\chi^2(df=1, N=268)=10.990, p < .01$ ）、「地域対応」（ $\chi^2(df=1, N=268)=7.991, p < .01$ ）、「提出物や成績の処理」（ $\chi^2(df=1, N=268)=6.717, p < .01$ ）、「校務分掌に係る業務」（ $\chi^2(df=1, N=268)=11.988, p < .01$ ）、「学年・学級経営」（ $\chi^2(df=1, N=268)=4.661, p < .05$ ）、「課外授業・補習指導」（ $\chi^2(df=1, N=268)=13.525, p < .01$ ）、「校内研修」（ $\chi^2(df=1, N=268)=11.549, p < .01$ ）であった。

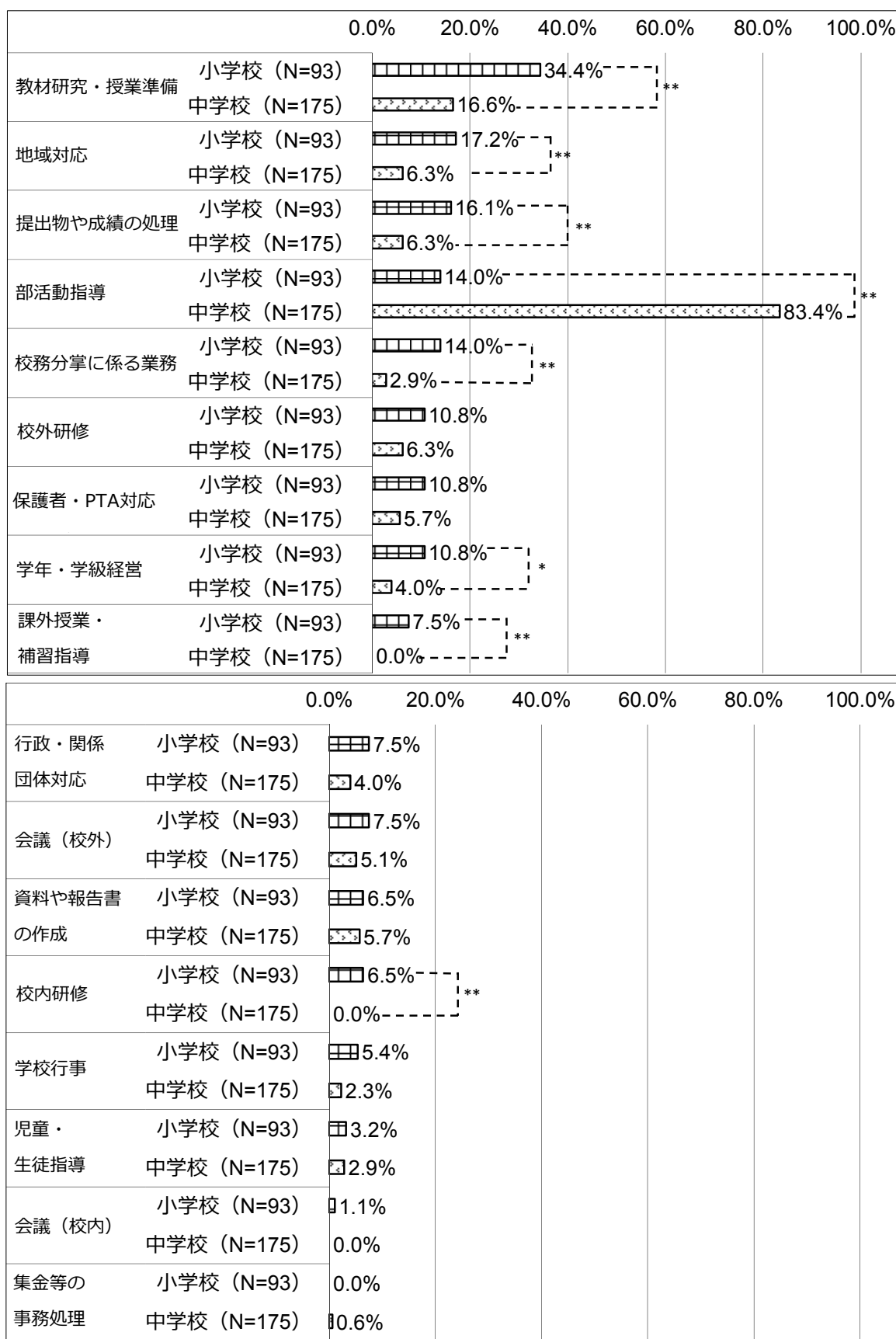
他方で小学校教諭に比べて、中学校教諭で週休日に学校・自宅外で行うという回答が多かったのは、「部活動指導」であった（ $\chi^2(df=1, N=268)=121.389, p < .01$ ）。

図26 小中学校教諭における週休日1日の労働時間（学校内・自宅を除く）



(注) 週休日1日の労働時間（学校・自宅以外）の単位は時間

図27 小中学校教諭における週休日1日の業務内容（学校内・自宅を除く）



(注) \*\*: p<.01, \*: p<.05

### Ⅲ. 所定勤務時間数・休憩時間数の周知度

設問4)は、各都道府県の勤務時間等条例に定められている、1週間の所定勤務時間数と1日の休憩時間数について、回答者である教諭が知っているか否かをたずねたものである。

所定勤務時間数の周知度については、図28のとおりである。小中学校ともに1週間の所定勤務時間数について、「知らない」と回答したのは半数以上であった(小学校56.9%、中学校55.7%)。

さらに分散分析を用いて、所定勤務時間数の周知度と週の労働時間との関連を分析したところ、図29のような結果が得られた。小学校では、所定勤務時間数を知っている教諭(65時間41分)と知らない教諭(67時間25分)との間に、平均労働時間に有意差は確認されなかった( $F$ (自由度1)=2.415,  $p=n.s.$ )。

他方で中学校では、所定労働時間を知っている教諭(75時間40分)とそうでない教諭(80時間30分)との間で、週の平均労働時間に5%水準で有意差が確認された( $F$ (自由度1)=6.704,  $p<.05$ )。所定労働時間を知っているという中学校教諭の労働時間の方が短かった。教員自身が所定労働時間について理解を深め、その時間内に業務を遂行しようと心がけることで、教員の労働時間縮減が実践できる可能性がうかがえる。

図28 小中学校教諭における所定勤務時間数の周知度

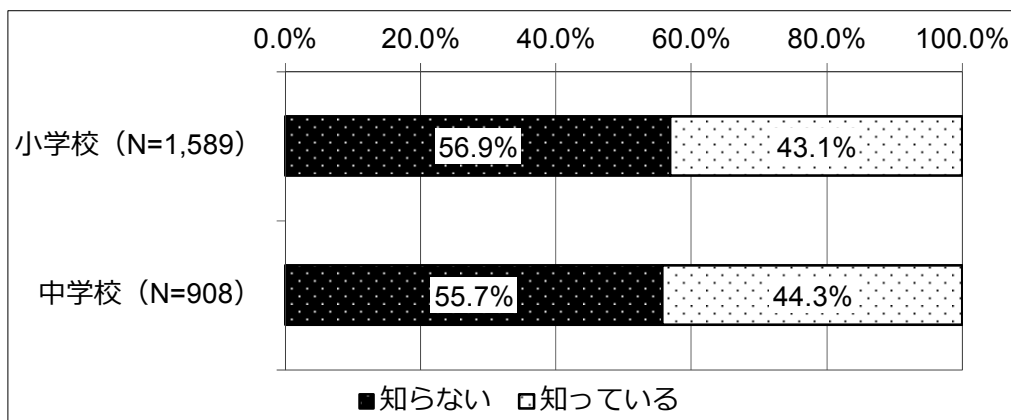
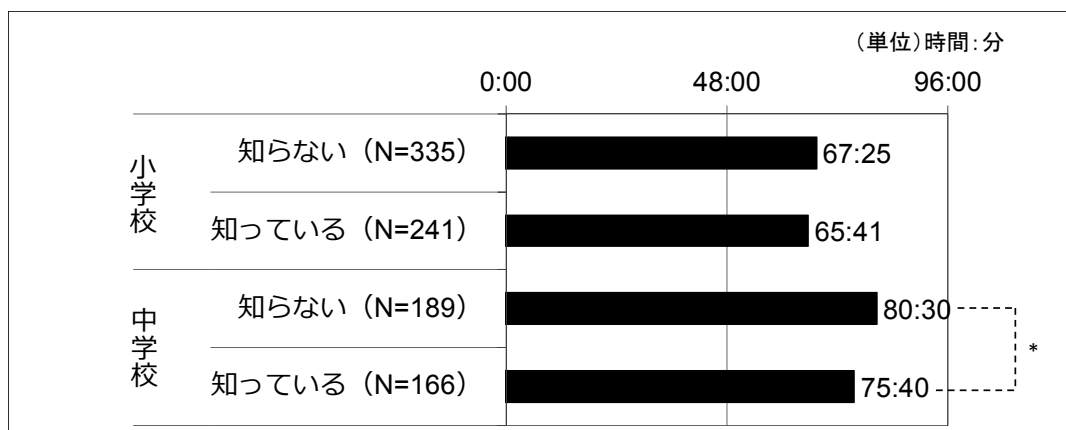


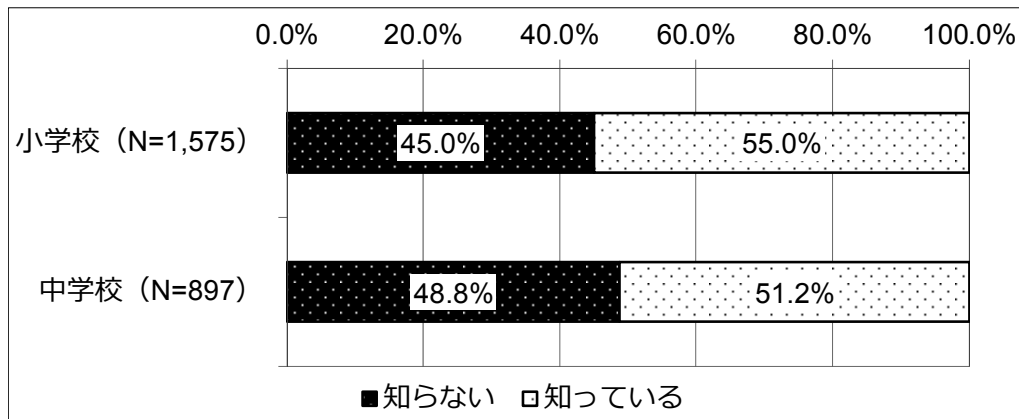
図29 所定勤務時間数の周知度と週の労働時間との関連 (小中学校)



(注) \*:  $p<.05$

次に1日の休憩時間数の周知度については、図30のとおりである。小中学校ともに1日の所定休憩時間数について、「知らない」と回答したのが5割近くであった（小学校45.0%、中学校48.8%）。小学校教諭に比べて中学校教諭において、所定休憩時間数についての周知度が低かった。小中学校の間で、教諭の所定休憩時間の周知度については、10%水準での有意差が確認された（ $\chi^2(df = 1, N = 2,472) = 3.342, p < .10$ ）。

図30 小中学校教諭における所定休憩時間数の周知度



#### IV. 管理職による業務・健康管理の実態

##### (1) 管理職による出退勤時刻管理

設問5)では、「あなたの管理職は、あなたの出・退勤時刻を把握しているか。またその把握方法はどのようなものか」についてたずねたものである。選択肢は「1. 出・退勤時刻の把握は行っていない」「2. 出勤簿への押印により行っている」「3. タイムカード・PC等の機器により行っている」「4. その他」「5. 把握しているかどうか分からない」の5つである。

小中学校の別での集計結果は、図31のとおりであった。図31より、小中学校ともに、管理職によって厳密な勤務時間管理はあまり行われていない実態が読みとれる。小中学校ともに「出勤簿への押印により行っている」が最も多かった（小学校29.9%、中学校30.8%）。これに次いで「把握しているかどうか分からない」（小学校29.5%、中学校24.1%）、「出・退勤時刻の把握は行っていない」（小学校18.5%、中学校22.5%）の順に多かった。客観的に勤務時間を把握する「タイムカード・PC等の機器で行っている」については、小中学校ともに1割程度にとどまった（小学校10.0%、中学校11.0%）。

さらに、管理職による出退勤時刻管理と教諭の労働時間との関連について、分散分析を行ったところ、図32のような結果が得られた。小中学校ともに、管理職による出退勤時刻管理の状況と教諭の労働時間との間には、統計的に有意な関連は確認できなかった。このことから、小中学校における管理職による勤務時間管理は、教員の労働時間縮減に対して実質的に機能していないことがうかがえる。



図31 小中学校における管理職による出退勤時刻管理の実態

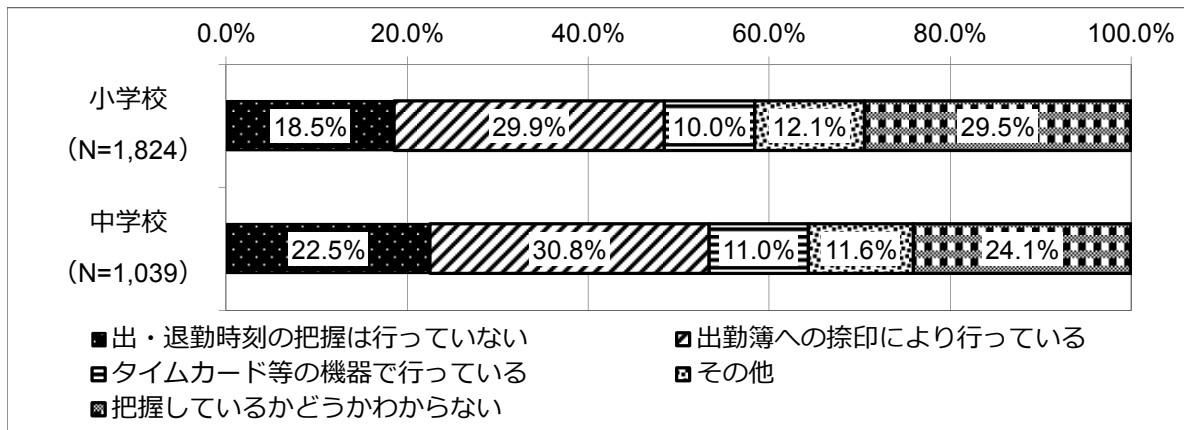
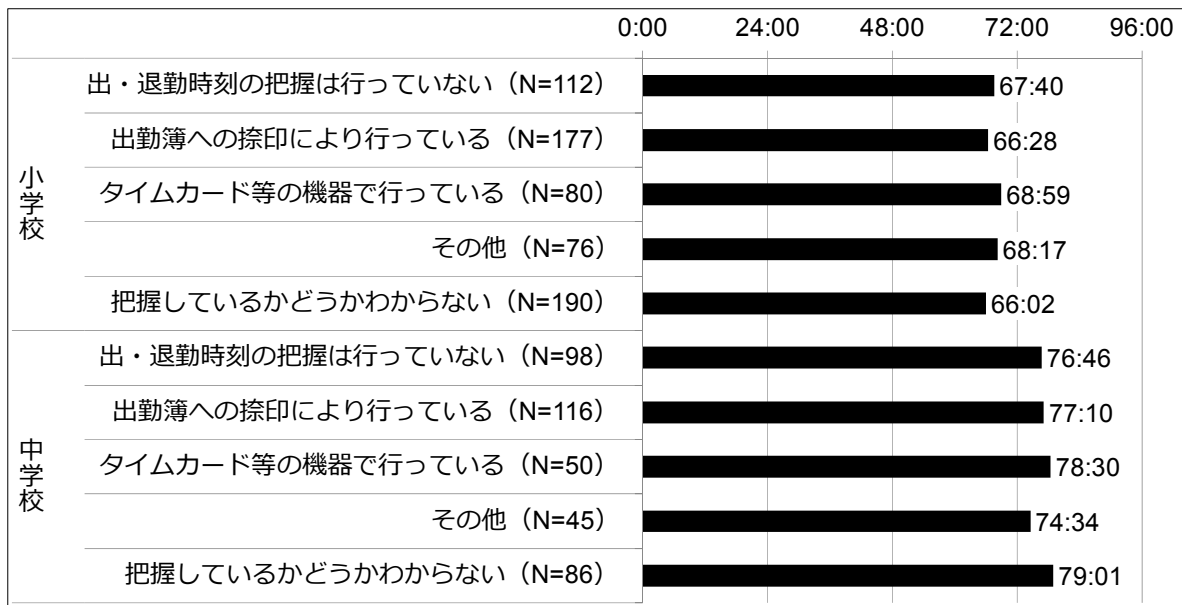


図32 管理職による出退勤時刻管理の実態と平均労働時間との関連（小中学校）



## (2) 管理職による勤務時間・健康管理

設問7)では、「あなたの勤務校の管理職は、あなたの勤務時間や仕事の管理について、以下4つを実施している否かをたずねた(選択肢は「1. そう思う」「2. そう思わない」「3. わからない」)。

- 自宅での仕事を含めたあなたの実際の勤務時間を把握している
- あなたの労働時間が過重にならないように業務量を調整している
- あなたの仕事の進め方について明確な指示をしている
- あなたの健康を気遣っている

以上4項目について、小中学校教諭と民間企業労働者との間で比較を行う。民間企業労働者のデー

タには「第31回勤労者短観」の集計を用いる。

結果は図33のとおりである。図33より、次の3点が読みとれる。第1に、民間企業に比べて小中学校では、管理職が教員の労働時間を把握することは低調で、さらに管理職による職務命令や監督の下で教員は業務を行っていない。「自宅での仕事を含めたあなたの実際の勤務時間を把握している」について、民間企業労働者の61.9%が「そう思う」と回答したが、小学校では17.5%、中学校で18.2%にとどまった。

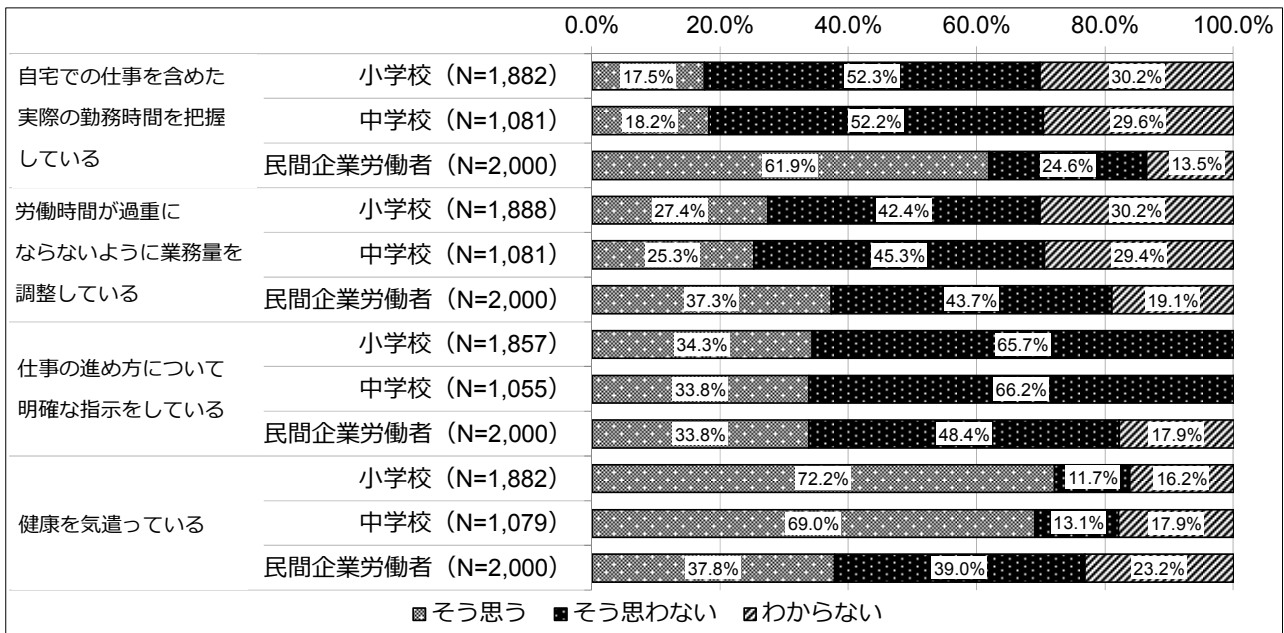
「(管理職が)仕事の進め方について明確な指示をしてくれる」について、「そう思わない」と回答したのは、民間企業労働者では48.4%であった。これに対して小学校教諭は65.7%、中学校教諭は66.2%であった。かねてから教員は、具体的な職務遂行の場面(特に教室での教授活動)で一定の自由と自律性があり、この点が他の労働者と異なることが指摘されてきた(池田1986:256頁)。本調査結果からも、多くの教諭は管理職からの指示ではなく自らの判断と裁量にしたがって、日々の業務を行っていることがうかがえる。

だが他方で、管理職が教諭に業務遂行に関する明確な指示をしていないという実態は、管理職である校長による職務命令・監督がない状況で、教諭は日々の業務を遂行していることも意味する。学校教育法第37条4には「校長は校務をつかさどり、所属職員を監督する」と定められている。校長は教職員の日常の人事管理業務を行い、これには時間外勤務命令も含まれる(中村・岡田2001:47頁)。時間外勤務については、1971年7月に出された文部省訓令第28号(「教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合に関する規定」)に定められている。同訓令では、原則として時間外勤務を命じないとしているが(第3条)、臨時または緊急にやむを得ない必要があるときに限り、校長は時間外勤務を命じることができる(文部省初等中等教育局内教員給与研究会[編著]1971:189頁)。つまり校長による時間外勤務命令に基づいて、教員は時間外勤務を行うことが定められている。先述のような小中学校教諭は時間外勤務を行っている実態があり、ここでは管理職が教諭の行う業務に関する明示的な命令もあまりないことが確認された。以上を踏まえると、実際の公立小中学校では、校長による時間外命令がない中で、教諭が時間外勤務を行っていることが読みとれる。

図33から読みとることができる2点目として、他方で民間企業に比べて、小中学校では管理職は自分の健康に配慮していると感じる従業員(教員)が多かった。「(管理職が)健康を気遣っている」という質問に対して、民間企業労働者では37.8%が「そう思う」と回答した。これに対して小学校教諭は72.2%、中学校教諭は69.0%であった。

他方で第3に、特定の従業員(教諭)に業務が集中しないように、管理職は業務量の調整を行っているかという質問に対しては、小中学校教諭と民間企業労働者との間では、さほど大きな意識の差は確認されなかった。民間労働者と小中学校教諭ともに、管理職は業務量の調整を行っていない実態がうかがえる。「(管理職は)労働時間が過重にならないように業務量を調整している」に対する「そう思わない」という回答の割合は、小中学校教諭と民間企業労働者の間にはほとんど差は確認されなかった(小学校教諭42.4%、中学校教諭45.3%、民間企業労働者43.7%)。

図33 管理職による勤務時間・健康管理（小中学校教諭と民間企業労働者）



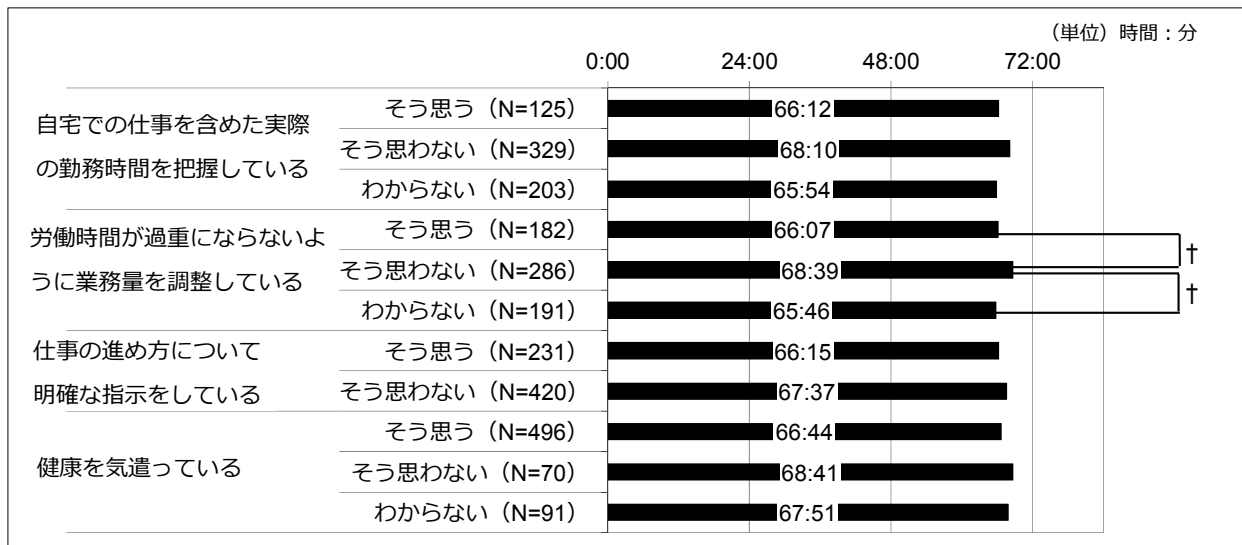
さらに、これら4つの管理職による業務・健康管理の状況と、教諭の労働時間との関連について分散分析を行ったところ、小学校については図34、中学校については図35のような結果が得られた。

図34から、小学校では、管理職による所属教員の業務量に対する配慮によって、教員の労働時間が縮減される可能性がうかがえた。管理職が「労働時間が過重にならないように業務量を調整している」か否かによって、教諭の平均労働時間に5%水準で有意差が確認された ( $F(自由度 2)=3.363, p < .05$ )。さらに多重比較 (Games-Howell法) を行ったところ<sup>13</sup>、「そう思わない」(68時間39分)は「そう思う」(66時間7分)ならびに「わからない」(65時間46分)との間で、それぞれ10%水準で平均値差が有意であった。管理職が教諭の業務量を調整していると感じていない教諭ほど、労働時間が長かった。

中学校教諭 (図35) についても、管理職による所属教員の業務量と健康への配慮によって、教員の労働時間が縮減できる可能性が示された。管理職が「労働時間が過重にならないように業務量を調整している」か否かによって、教諭の平均労働時間に5%水準で有意差が確認された ( $F(自由度 2)=4.181, p < .05$ )。さらに多重比較 (Games-Howell法) を行ったところ、「そう思わない」(80時間5分)と「そう思う」(74時間10分)との間で、1%水準で有意差が確認され、管理職が教諭の業務量を調整していると感じていない教諭ほど、労働時間が長かった。「あなたの健康を気遣っている」に対する意識の違いによって、教諭の平均労働時間に5%水準で有意差が確認された ( $F(自由度 2)=3.801, p < .05$ )。さらにGames-Howell法による下位検定を行ったところ、「そう思う」(76時間28分)と「そう思わない」(83時間13分)との間に、5%水準で平均労働時間に有意差があった。管理職が自身の健康に配慮が十分でないと感じる教諭で、相対的に平均労働時間が長かった。

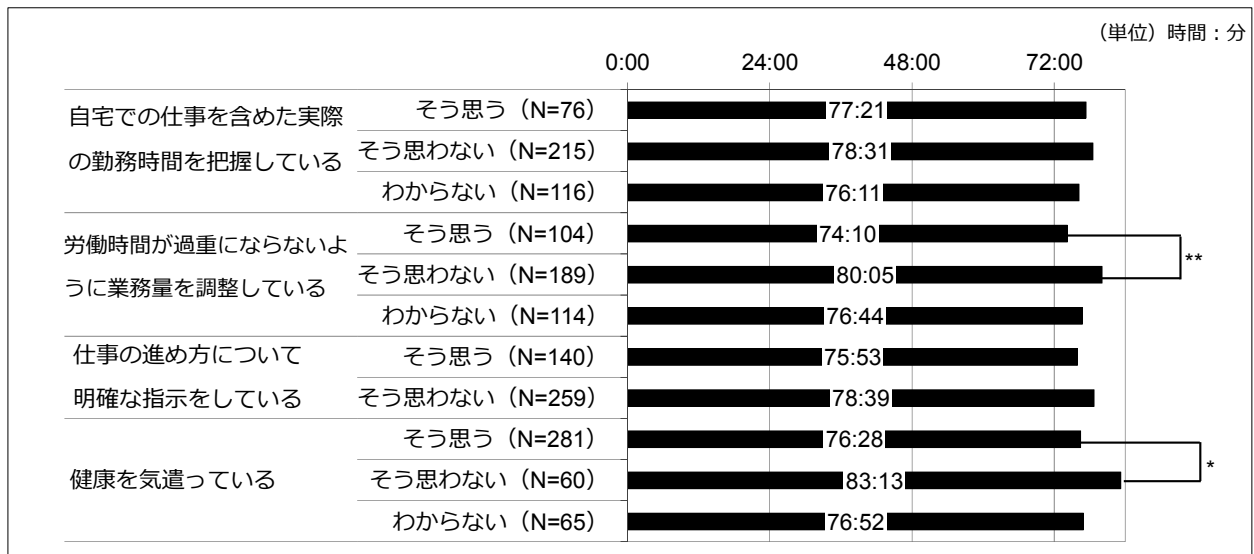
<sup>13</sup> Games-Howell法は、分散と標本数が異なる群間の多重比較法である (De Muth 2006: p.256)。

図34 管理職による勤務時間・健康管理状況と教員の週労働時間との関連（小学校）



(注) † : p<.10

図35 管理職による勤務時間・健康管理状況と教員の週労働時間との関連（中学校）



(注) \*\*: p<.01, \*: p<.05

## V. 教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組み

設問6)では、教員の労働時間縮減にむけた勤務校での取り組みとして、下記の9つが行われているか否か、あてはまるものをすべて選択するように、回答者に求めた。

- 特に何も行っていない
- 校務の複数担当制
- ノー部活動デーの設定
- ICT等による校務支援システムの整備
- 校内会議の精選・会議時間の短縮
- 学校行事の精選
- ノー残業デーの設定
- 支援スタッフ（部活動指導員など）の活用
- その他

ここでは小中学校の別に、①教員の労働時間縮減にむけた勤務する学校での取り組み状況と、②具体的にどのような取り組みを行っている学校に勤務する教員の労働時間が短いのかを明らかにする。

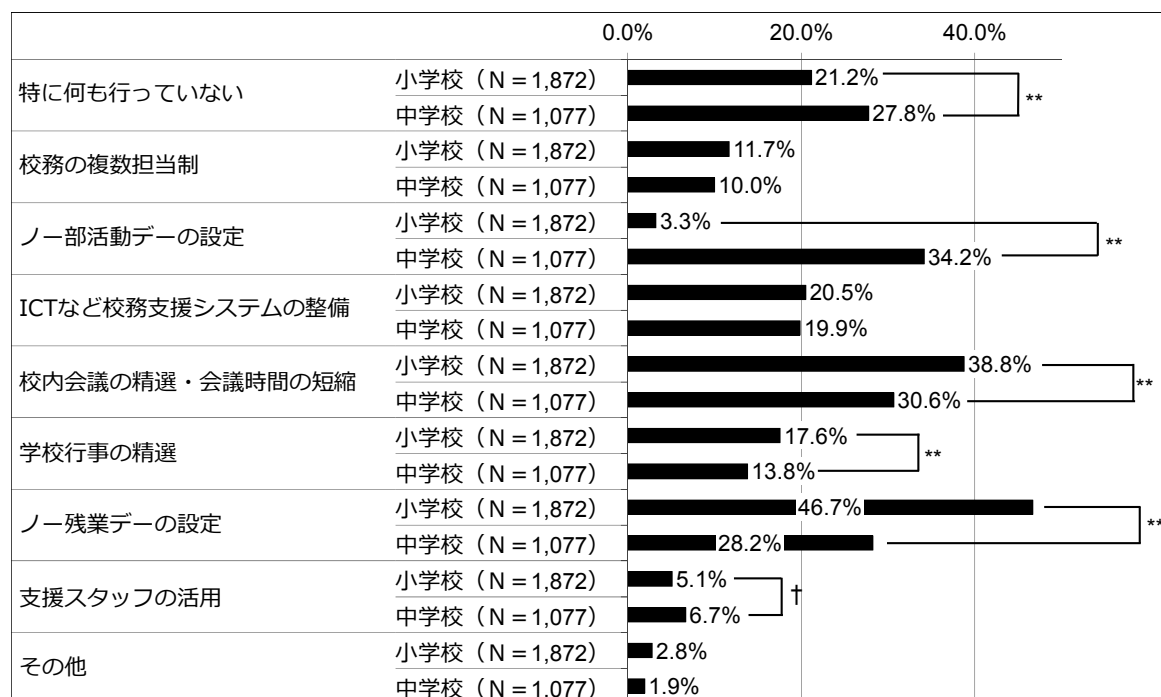
### (1) 教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組み状況

小中学校の別で、教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組み状況は、**図36**のとおりである。教員の労働時間縮減にむけた取り組みを「特に何も行っていない」というのが、小学校で21.2%、中学校で27.8%であった。両者はカイ二乗検定で1%水準の有意差が確認された ( $\chi^2(df=1, N=2,949) = 16.575, p < .01$ )。小学校に比べて、中学校では、教員の労働時間縮減にむけた学校単位の取り組みは低調であった。

教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組みとして、小学校では「ノー残業デーの設定(46.7%)」、「校内会議の精選・会議時間の短縮」(38.8%)、「ICT等による校務支援システムの整備」(20.5%)の順に多かった。「ノー残業デーの設定」( $\chi^2(df=1, N=2,949) = 525.471, p < .01$ )と「校内会議の精選・会議時間の短縮」( $\chi^2(df=1, N=2,949) = 19.714, p < .01$ )については、それぞれ中学校との間に1%水準で有意差が確認された。

中学校では「ノー部活動デーの設定」(34.2%)、「校内会議の精選・会議時間の短縮」(30.6%)、「ノー残業デーの設定」(28.2%)が上位3つを占めていた。このうち「ノー部活動デーの設定」は、小学校に比べて中学校で行っているという回答が多く、1%水準で有意差も確認された ( $\chi^2(df=1, N=2,949) = 525.471, p < .01$ )。「ノー部活動デーの設定」という教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組みは、部活動指導の負担が大きい中学校に特徴的な取り組みであることが、あらためて確認された。

図36 教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組み（小中学校教諭）



(注) \*\*:  $p < .01$ , † :  $p < .10$

## (2) 教員の労働時間縮減にむけた学校での有効な取り組みの探索分析

さらに小学校・中学校それぞれについて、教員の労働時間縮減にむけてどのような取り組みを行っている学校で、教諭の労働時間が短いのかを分析する。これによって、教員の労働時間縮減にむけて効果をあげうる取り組みが何であるのかを考察する。

分析に使用する変数として、まず従属変数には「週の労働時間」を設定する。独立変数には教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組みに関するものを設定する。具体的には「校務の複数担当制実施の有無」「ノー残業デー設定の有無」「校務支援システム整備の有無」「校内会議の精選・会議時間の縮減実施の有無」「学校行事の精選の有無」「ノー残業デー設定の有無」「支援スタッフ活用の有無」の7つを設定した(参照カテゴリは「特に何も行ってない」)<sup>14</sup>。統制変数には、小中学校教諭共通して「男性教諭ダミー」「年齢」「就学前の子どもの有無」「要介護者の有無」「学級担任担当ダミー」「学校規模」の6つを設定した。中学校教諭についてはこれら6変数に加えて「部活動顧問担当ダミー」を加えた<sup>15</sup>。以上分析に使用する変数の記述統計量は、表2のとおりである。

分析手法には、マルチレベル分析を使用する。マルチレベル分析とは入れ子構造をもつデータ(例

<sup>14</sup> 独立変数は、いずれも当該取り組みを行っている場合は1を、行ってない場合には0をとるダミー変数である。

<sup>15</sup> 「男性教諭ダミー」は、女性教諭の場合は0、男性教諭の場合は1をとる。「年齢」は2015年12月1日現在の調査対象者の実年齢を用いる。「就学前の子どもの有無」は「一緒に住んでいる一番年下の子どもの学校段階」(本調査票F5)が「小学校入学前」の場合は1、それ以外の場合は0をとる。「要介護者の有無」は本調査票F6の「現在、介護をしている家族や親族の人」として、「介護している人はいない」を選択した場合は0、それ以外に該当する場合は1をとる。「学級担任担当ダミー」は、本調査票F10で「担当していない」に該当する場合は0、それ以外に該当する場合は1をとる。「学校規模」には、F9の勤務校の児童生徒数を使用する。

えば、ある職場の中に複数の労働者が存在する) に対して適用が望まれる多変量解析法の一つである (Bryk & Raudenbush 2002 : p. 3) 。社会科学の領域で多く使用される統計モデルとして、OLS (Ordinary Least Squares : 最小二乗法) 推計による回帰分析があるが、この分析の前提条件として、データにグループごとのまとまりのない、つまり標本間の独立が成立するデータを使用しなければならない (筒井・不破2008 : 139頁) 。前記のように、本調査は対象とする都道府県を選定し、その上で対象都道府県内の学校を選定するという多段抽出法を採用していることから、データが都道府県ごとにまとまりのあるものである。こうしたグループにまとまりのあるデータには、あるグループに所属する構成員がおかれた状況というのが、そのグループに所属すること固有の要因によって影響を受ける可能性がある。この影響を加味しないで分析を行うと、パラメータの標準誤差が誤って推定される (Bryk & Raudenbush 2002, p. 100) 。マルチレベル分析はこうしたグループごとに存在するまとまり (級内相関) を加味することができる (筒井・不破2008 : 141頁) 。

マルチレベル分析の結果は表3のとおりである。小中学校それぞれについて、3つのモデルを構築した。独立変数を一切投じていないnull modelであり、都道府県間、個人間の労働時間に関する分散がそれぞれどの程度か、基本情報を提供するものである。Model. 2はModel. 1に統制変数を加えたものであり、Model. 3はModel. 2に独立変数を加えたものである。以下小学校教諭、中学校教諭の順に分析結果を記す。

### ① 小学校教諭の分析結果

表3より、小学校教諭の結果として、次の3点が指摘できる。第1に、教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組みはいずれも、教諭の労働時間縮減に必ずしもつながっていなかった。小学校教諭のModel. 3より、独立変数として設定した「校務の複数担当制実施の有無」 ( $\gamma = -2.2562$ ,  $p = n.s.$ )、 「ノー部活動デー設定の有無」 ( $\gamma = -2.0790$ ,  $p = n.s.$ )、 「校務支援システム整備の有無」 ( $\gamma = -0.1265$ ,  $p = n.s.$ )、 「校内会議の精選・会議時間縮減実施の有無」 ( $\gamma = -0.1139$ ,  $p = n.s.$ )、 「学校行事の精選の有無」 ( $\gamma = -0.4576$ ,  $p = n.s.$ )、 「ノー残業デー設定の有無」 ( $\gamma = 0.5260$ ,  $p = n.s.$ )、 「支援スタッフ活用の有無」 ( $\gamma = 2.7586$ ,  $p = n.s.$ ) は、いずれも統計的に有意な効果を有していなかった。

第2に、小学校教諭の週の労働時間に関する都道府県間の差は小さく、同一都道府県内の差の方が大きかった。小学校のModel. 1~Model. 3では、ICC (Intraclass Correlation Coefficient : 級内相関係数)<sup>16</sup>は、.05前後であった。小学校教諭の労働時間の全分散の5%程度のみが都道府県の違いによるものであり、小学校教諭の労働時間は主として、勤務する小学校や教員個人の要因によって異なっていた。

第3に、ではどのような要因によって、小学校教諭の労働時間が変動するのか。表3より、Model. 3

<sup>16</sup> 本分析の級内相関係数は、週の労働時間に関する都道府県間分散を全体の分散 (都道府県分散 + 都道府県内分散) で割ったものになる。

は適合度指標が最良であった<sup>17</sup>。ここでは適合度指標が最良で、かつ設定した独立変数と統制変数がすべて投入されたModel.3をもとに解釈する。Model.3より「就学前の子どもの有無」（ $\gamma=-3.2655$ ,  $p<.05$ ）と「学級担任担当ダミー」（ $\gamma=8.3367$ ,  $p<.01$ ）のみで、週の労働時間に対して有意な効果が確認された。小学校入学前の子どもがいる小学校教諭と学級担任をしていない小学校教諭は、相対的に週の労働時間が短かった。

## ② 中学校教諭の分析結果

表3より、中学校教諭の結果として、次の3点が指摘できる。第1に、教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組みの中で、校内会議の精選に一定の効果がうかがえた。中学校教諭のModel.3より、設定した独立変数のなかで、従属変数に対して有意な効果が確認されたのは「校内会議の精選・会議時間の縮減実施の有無」（ $\gamma=-4.2019$ ,  $p<.05$ ）のみであった。校内会議の精選や会議時間の短縮を行う中学校に勤務する教諭の労働時間は、相対的に短かった。

第2に、小学校教諭と同様に、中学校教諭についても、週の労働時間に関する都道府県間の差は小さく、同一都道府県内での差が大きかった。設定したModel.1～Model.3では、いずれも都道府県間分散が統計的に有意でなかった。さらにICCの値が.04台であった。つまり中学校教諭における週の労働時間の全分散のうち、約4%が都道府県の違いによるものであり、残りの96%は同一都道府県内の学校や教諭間による差異であった。

第3に、中学校教諭の中で労働時間が長いのは、男性教諭、若手の教諭、部活動の顧問を担当している教諭、大規模校に勤務する教諭であった。設定したモデルの中で適合度が最良であるModel.3では、「男性教諭ダミー」（ $\gamma=3.0894$ ,  $p<.10$ ）、「年齢」（ $\gamma=-.2767$ ,  $p<.01$ ）、「部活動顧問担当ダミー」（ $\gamma=16.3362$ ,  $p<.01$ ）、「学校規模」（ $\gamma=.0075$ ,  $p<.05$ ）が、週の労働時間に対して有意な効果があった。

## ③ 小括—教員の長時間労働縮減にむけた学校での有効な取り組みとは？—

2006年度文部科学省「教員勤務実態調査」によって、40年ぶりに全国の教員の労働時間が明らかにされ、国や教育委員会などは教員の長時間労働解消にむけた対策に取り組んできた（青木・神林2013）。文部科学省は2009年度以降、学校運営改善に係る調査研究事業を行い、都道府県教育委員会を中心に、教員の業務負担軽減に有効な取り組みが模索されてきた<sup>18</sup>。一連の調査研究を経て、都道府県教育委員会などがまとめた教員の長時間労働解消にむけた取り組み事例集では、校務分掌の見直し、学校行事、会議や研修の精選、ノー残業デー・ノー部活動デーの導入、ICTや支援スタッフの活用など様々な取り組みが提示されてきた。しかしこのような方策が提示されてきたものの、教員の長時間労働は大幅に改善されてこなかった。2015年7月に文部科学省が『学校現場における業務改善のためのガイ

<sup>17</sup> -2LLとBICは値が小さいほど、モデルの適合度が良い。

<sup>18</sup> 文部科学省初等中等教育局参事官（学校運営支援担当）付「学校運営支援について」（入手先URL：[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/uneishien/1297093.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/uneishien/1297093.htm)、最終閲覧日2016年7月27日）を参照。



『ライン～子供と向き合う時間の確保を目指して～』を刊行したのは、この数年間教員の長時間労働縮減が進んでこなかったことの証左の一つともいえる。

本分析結果からも、これまで国や教育委員会で提示されてきた教員の長時間労働解消にむけた取り組みは、必ずしも教員の労働時間縮減につながっていない可能性が示唆された。本分析結果から中学校における校内会議の精選は、教諭の労働時間縮減をもたらす効果があると推察できた。しかしこれ以外の校務分掌の複数担当制、ノー残業デー・ノー部活動デーの設定、学校行事の精選、ICTや支援スタッフの活用といった取り組みについては、教員の労働時間縮減への寄与は期待できないことが示された。2015年12月に文部科学省中央教育審議会は「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」を答申した。第2回OECD国際教員指導環境調査(TALIS2013)より、日本の教員は授業以外にも生徒指導や部活動指導など、多くの業務にあたっていることが明らかとなった。同答申は教員が子どもと向き合う時間をより確保できるようにするため、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーなどの専門スタッフと連携・協力することの重要性を提示したものである<sup>19</sup>。同答申をふまえて、2016年度の文部科学省予算では、「チームとしての学校」の推進にむけた事務職員等の拡充が盛り込まれた。今後教員の業務負担軽減にむけて教員以外のスタッフ拡充が進展すると見込まれる。だが本分析結果をふまえると、こうした支援スタッフ拡充も教員の業務負担軽減に直ちに結びつかない可能性も考えられる。

なぜ以上のような取り組みを行っても、教員の労働時間縮減につながらないのか。その背景には、教員の労働時間縮減にむけた取り組みを学校で行い、教諭が特定の業務に費やす時間が短くなったとしても、短縮された時間を他の業務遂行にあてるためである。学校でノー残業デーや定時退勤日を設定することで、教諭が通常よりも早く帰宅することが可能となる。しかし実際には、学校に残って行うことができなかった教材研究や採点業務を、家に持ち帰って行う。こうしたことから、教員の労働時間は減少されない可能性が推察できる。そのため、教員が行わなければならない業務の範囲や量を減らさない限り、教員の労働時間縮減は難しい。教員の長時間労働を解消するためには、校務分掌の複数担当制やノー残業デーといった業務を遂行する上での工夫を施すだけで十分ではない。教員の行う業務の範囲と量をあらためて見直す必要もあるといえる。

しかし教員の労働時間縮減にむけて、学校での取り組みはまったく効果が期待できないかといえ、そうではない。特定の教員に業務が集中しないように、管理職が調整を図ることは、学校でとりうる有効な方策と考えられる。マルチレベル分析の結果から、小中学校ともに、教諭個人の間で労働時間に差があることが示された。同一の学校にも、長時間労働の教諭とそうでない教諭がいる。さらに前記の分析結果が示すように、自分の管理職は労働時間が過重にならないように、業務量を調整していると感じている教諭の方が、労働時間が短かった。これらの結果をふまえると、管理職が学校内に存在する教員間の労働時間の差を調整することで、特定の教員に集中していた業務がうまく分散され、

<sup>19</sup> 中央教育審議会「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について(答申)」(入手先URL:[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/\\_icsFiles/afiefieldfile/2016/02/05/1365657\\_00.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/_icsFiles/afiefieldfile/2016/02/05/1365657_00.pdf)、最終閲覧日2016年7月27日)を参照。

学校全体で教員の労働時間が短縮される可能性がある。「管理職の時間マネジメント」（青木2008：14頁）の重要性が指摘されてから久しいが、管理職が個々の教員の行う業務に対して配慮するという意味でのマネジメントが重要になる。管理職以外の教員についても、教員の長時間労働を解消するためには、業務が集中する教員がいる場合に、互いに声をかけフォローできる職場づくりという単純な試みが必要になると考えられる<sup>20</sup>。

表2 教員の労働時間縮減にむけた学校での有効な探索分析に使用する変数の記述統計量

	小学校（都道府県N=23, 教諭N=573）				中学校（都道府県N=23, 教諭N=343）			
	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD	Min	Max
週の労働時間	67.0775	13.3710	36.2500	131.1667	77.1606	16.0030	37.0000	135.6667
男性教諭ダミー	.5742	.4949	0	1	.7172	.4510	0	1
年齢	39.2714	10.1858	22.5000	59.5000	39.7828	10.8826	22.5000	59.5000
就学前の子どもの有無	.1850	.3886	0	1	.2041	.4036	0	1
要介護者の有無	.0908	.2875	0	1	.1341	.3413	0	1
学級担任担当ダミー	.7871	.4097	0	1	.6327	.4828	0	1
部活動顧問担当ダミー	-	-	-	-	.9125	.2829	0	1
学校規模	414.3159	246.1115	8	999	412.4694	222.6116	9	981
校務の複数担当制実施の有無	.1483	.3557	0	1	.0904	.2871	0	1
ノ一部活動デー設定の有無	.0384	.1923	0	1	.2974	.4578	0	1
校務支援システム整備の有無	.2810	.4499	0	1	.1895	.3925	0	1
校内会議の精選・会議時間の縮減実施の有無	.4311	.4957	0	1	.3236	.4685	0	1
学校行事の精選の有無	.1920	.3942	0	1	.1312	.3381	0	1
ノ一残業デー設定の有無	.4747	.4998	0	1	.3149	.4651	0	1
支援スタッフ活用の有無	.0541	.2264	0	1	.0641	.2454	0	1

（注）Mean：平均値，SD：標準偏差，Min：最小値，Max：最大値。

表3 マルチレベル分析による教員の労働時間縮減にむけた学校での有効な探索

	小学校						中学校					
	Model.1		Model.2		Model.3		Model.1		Model.2		Model.3	
	γ	SE	γ	SE	γ	SE	γ	SE	γ	SE	γ	SE
切片	66.2879 **	.9601	62.0337 **	3.1406	62.1413 **	3.2380	77.1534 **	1.1780	68.0103 **	5.0232	68.0567 **	5.0997
男性教諭ダミー			.4265	1.1064	.5976	1.1282			2.8360	1.8501	3.0894 †	1.8584
年齢			-.0735	.0568	-.0810	.0573			-.2987 **	.0812	-.2767 **	.0820
就学前の子どもの有無			-3.3494 *	1.4085	-3.2655 *	1.4152			-.5324	2.0239	-.1712	2.0389
要介護者の有無			.5902	1.8633	.5493	1.8730			3.4663	2.3877	3.6967	2.3915
学級担任担当ダミー			8.2349 **	1.3311	8.3367 **	1.3396			.6738	1.8543	.7014	1.8720
部活動顧問担当ダミー	-		-		-				15.9568 **	2.9374	16.3362 **	2.9590
学校規模			.0029	.0022	.0033	.0022			.0086 *	.0037	.0075 *	.0037
校務の複数担当制実施の有無					-2.2562	1.5994					.6813	2.8464
ノ一部活動デー設定の有無					-2.0790	2.7856					1.9319	1.8553
校務支援システム整備の有無					-.1265	1.2899					-1.2460	2.1314
校内会議の精選・会議時間の縮減実施の有無					-.1139	1.1686					-4.2019 *	1.7546
学校行事の精選の有無					-.4576	1.4288					-2.0695	2.4832
ノ一残業デー設定の有無					.5260	1.1215					-.2087	1.8002
支援スタッフ活用の有無					2.7586	2.3729					1.8444	3.3267
都道府県内分散	165.9291 **	9.9411	153.4055 **	9.2312	153.9934 **	9.3241	245.3854 **	19.1890	205.6717 **	16.2299	203.8877 **	16.2697
都道府県間分散	10.7877 *	5.2938	8.6846 *	4.3739	9.0232 *	4.5002	10.5792	8.0940	8.7161 **	6.5931	9.7024	7.0659
ICC (Intraclass Correlation Coefficient：級内相関係数)	.0610		.0536		.0554		.0413		.0407		.0454	
-2LL (-2 Log Likelihood：-2対数尤度)	4571.3412		4523.4268		4499.8829		2867.9624		2796.4905		2763.4043	
BIC (Bayesian Information Criterion：ベイズ情報量規準)	4586.0394		4536.1040		4512.5352		2879.6320		2808.1188		2774.9903	
N (都道府県)	23						23					
N (教員)	543						343					

（注）\*\*：p<.01，\*：p<.05，†：p<.10，γ：非標準化偏回帰係数，SE：標準誤差。

<sup>20</sup> 茨城県教育委員会が刊行する『一子どもと向き合う時間を充実させるために一学校運営を見直して校務の効率化を図りましょう』（入手先：http://www.edu.pref.ibaraki.jp/board/gakkou/shochu/gakkodukuri/koumu/h25.pdf、最終閲覧日2016年7月27日）というリーフレットには、「校務の効率化チェックポイント」として、「特定の教員に業務が集中したときなど、互いに声を掛け、フォローし合う職場の雰囲気づくりに努めていますか」を項目に設定している。

## VI. 夏季休業期間における教員の業務実態

### (1) 平日（月～金曜日）1日の労働時間

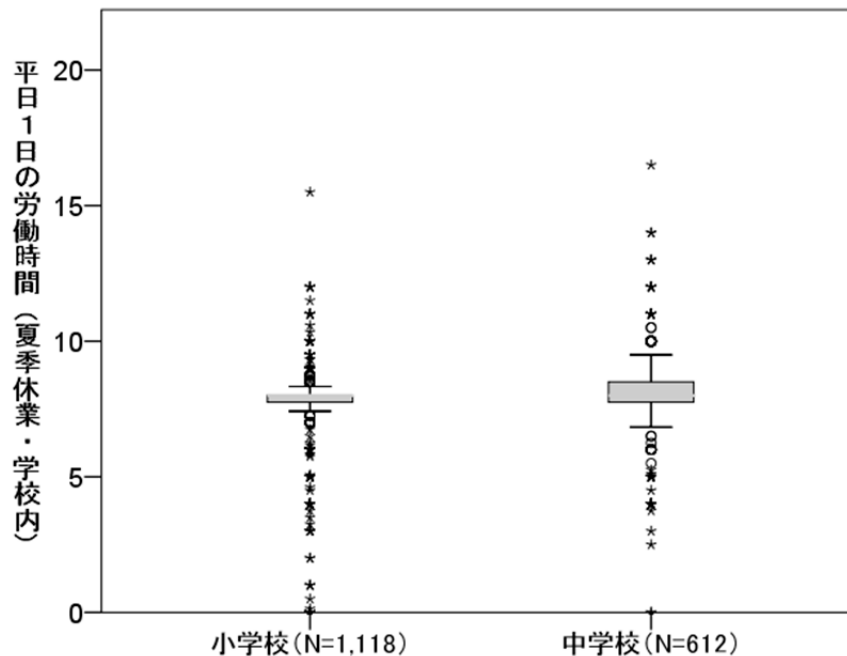
設問8)では、平成27年度の夏季休業期間中で年休を取得しなかった1週間において、平日（月～金曜日）ならびに休日（土・日）1日あたりの学校内・自宅・学校外（学校・自宅を除く）それぞれの業務時間をたずねた。

平日1日の学校内での労働時間は、**図37**のとおりであった。小中学校ともに中央値が8時間、平均値は小学校（N=1,118）で7時間44分、中学校（N=612）で7時間57分であった。分散分析の結果、小学校に比べて、中学校の平均値の方が有意に長かった（ $F$ （自由度1）=7.609,  $p < .01$ ）。

平日1日の自宅での労働時間は、**図38**のとおりであった。小中学校ともに中央値が0時間、平均値は小学校（N=719）で20分、中学校（N=387）で13分であった。分散分析の結果、中学校に比べて、小学校の平均値の方が有意に長かった（ $F$ （自由度1）=6.118,  $p < .05$ ）。

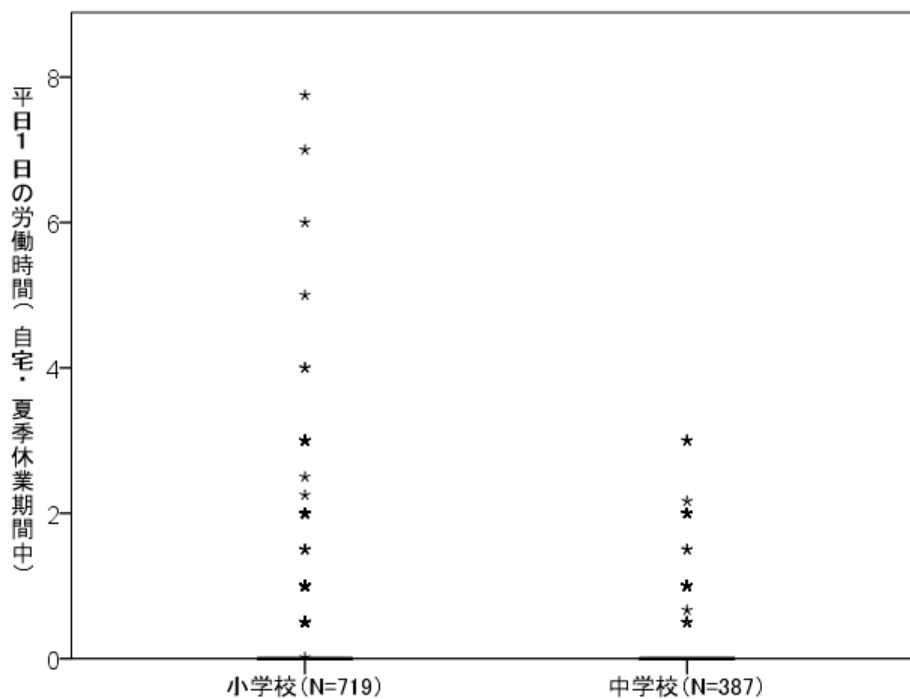
平日1日の学校と自宅以外での労働時間は、**図39**のとおりであった。小中学校ともに中央値が0時間、平均値は小学校（N=729）で56分、中学校（N=393）で47分であった。分散分析の結果、両者の間に平均労働時間に有意差は確認されなかった（ $F$ （自由度1）=1.543,  $p = n. s.$ ）。

図37 小中学校教諭における平日1日の労働時間（学校内・夏季休業期間中）



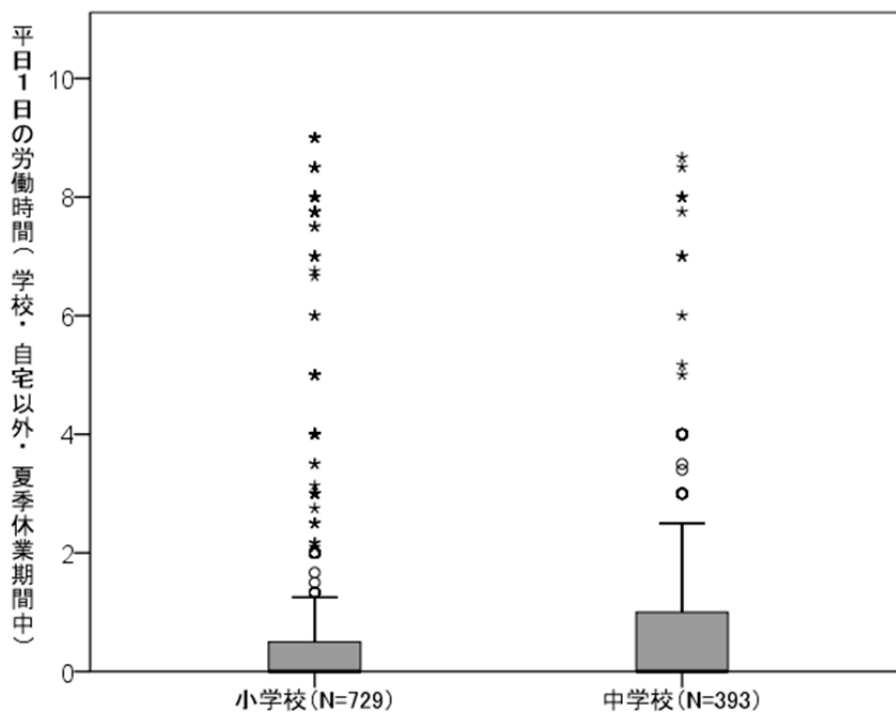
(注) 平日1日の労働時間（学校内・夏季休業期間中）の単位は時間

図38 小中学校教諭における平日1日の労働時間（自宅・夏季休業期間中）



(注) 平日1日の労働時間（自宅・夏季休業期間中）の単位は時間

図39 小中学校教諭における平日1日の労働時間（学校・自宅以外・夏季休業期間中）



(注) 平日1日の労働時間（学校・自宅以外・夏季休業期間中）の単位は時間

## (2) 週休日1日(土・日曜日)の労働時間

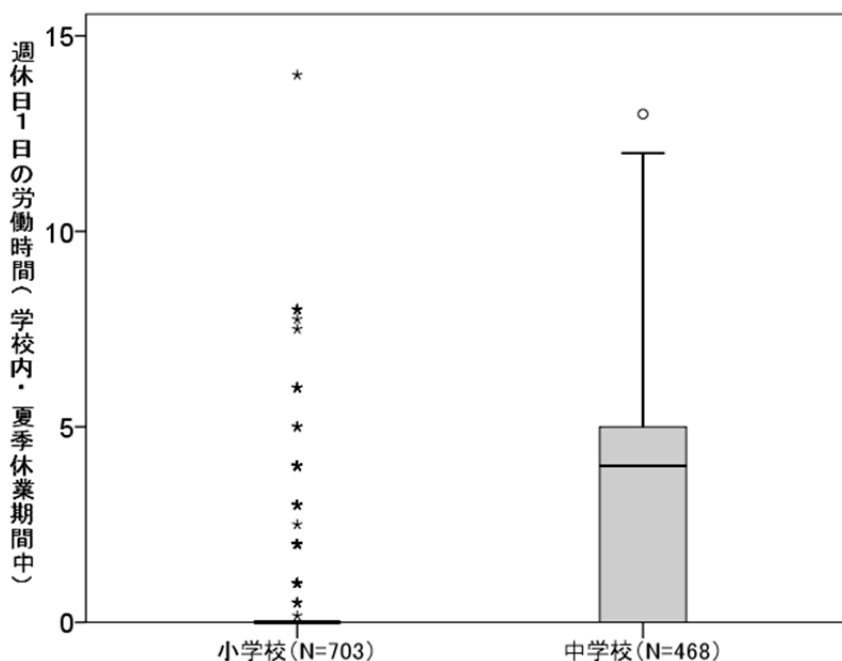
夏季休業期間における週休日(土・日曜日)1日あたりの学校での労働時間は、**図40**のとおりであった。小学校教諭に比べて、中学校教諭の労働時間が長かった。小学校教諭の中央値が0時間であるのに対して、中学校教諭は4時間であった。さらに平均労働時間も、小学校(N=703)が20分であるのに対して、中学校(N=468)が3時間31分であった。両者の間には1%水準の有意差が確認された( $F$ (自由度1)=592.785,  $p < .01$ )。

夏季休業期間における週休日1日あたりの自宅での労働時間は、**図41**のとおりであった。小中学校教諭ともに、夏季休業期間中には自宅ではほとんど業務を行っていないかった。小中学校ともに、夏季休業期間中の自宅での労働時間については、中央値が0分であった。平均値も小学校(N=713)では20分、中学校(N=382)では15分であり、両者の間には統計的な有意差は確認されなかった。

夏季休業期間中における学校と自宅以外での週休日1日あたりの労働時間は、**図42**のとおりである。小中学校教諭ともに、週休日1日の学校・自宅以外での労働時間の中央値は0分であった。平均値は、小学校(N=685)で10分であるのに対して、中学校(N=399)で1時間28分であった。平均労働時間については、両者の間には1%水準で有意差が確認された( $F$ (自由度1)=113.697,  $p < .01$ )。

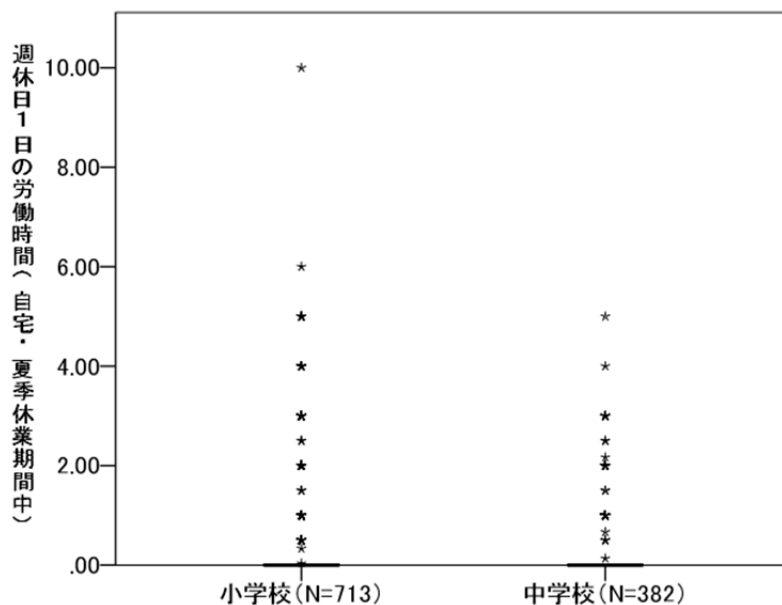
このように夏季休業期間中の土日1日の労働時間は、相対的に中学校教諭の方が長かった。特に学校内および学校・自宅以外の労働時間が長いということで、これらの背景には部活動指導が推察される。夏季休業期間の土日も、中学校教諭は部活動の練習や学外での遠征引率などに時間を費やしており、小学校教諭よりも労働時間が長くなっていると考えられる。

図40 小中学校教諭における週休日1日の労働時間(学校内・夏季休業期間中)



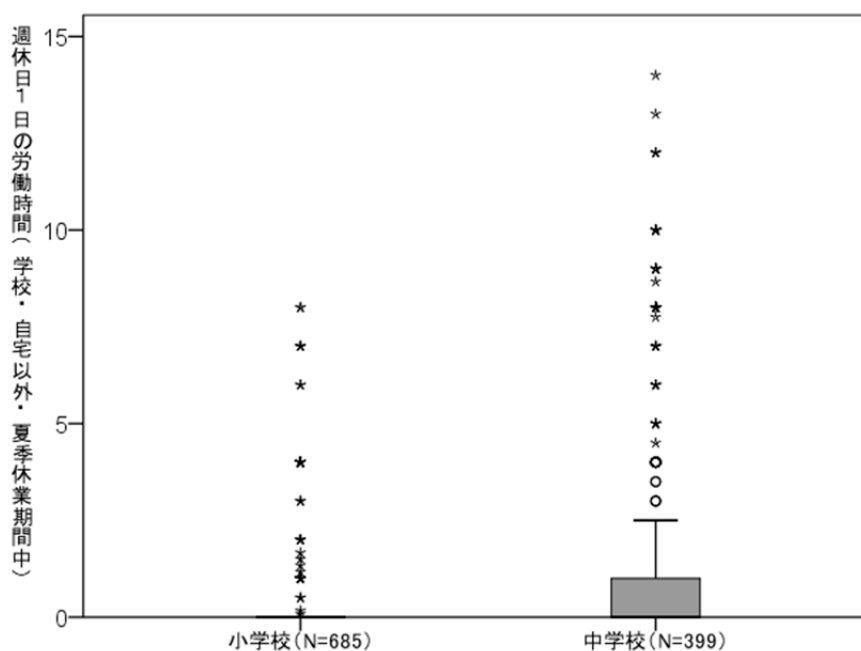
(注) 週休日1日の労働時間(学校内・夏季休業期間中)の単位は時間

図41 小中学校教諭における週休日1日の労働時間（自宅・夏季休業期間）



(注) 週休日1日の労働時間（自宅・夏季休業期間中）の単位は時間

図42 小中学校教諭における週休日1日の労働時間（学校・自宅以外・夏季休業期間）



(注) 週休日1日の労働時間（学校・自宅以外・夏季休業期間中）の単位は時間

### (3) 初任時に比べて夏季休業期間中（平成27年度）に増大した業務

設問9)では、勤務年数が2年以上の教員に対して、平成27年度の夏季休業期間中に行った業務の中で、初任時と比べて業務量が増大したと思う業務について、時間数の長い順に上位3つを回答するように求めた。

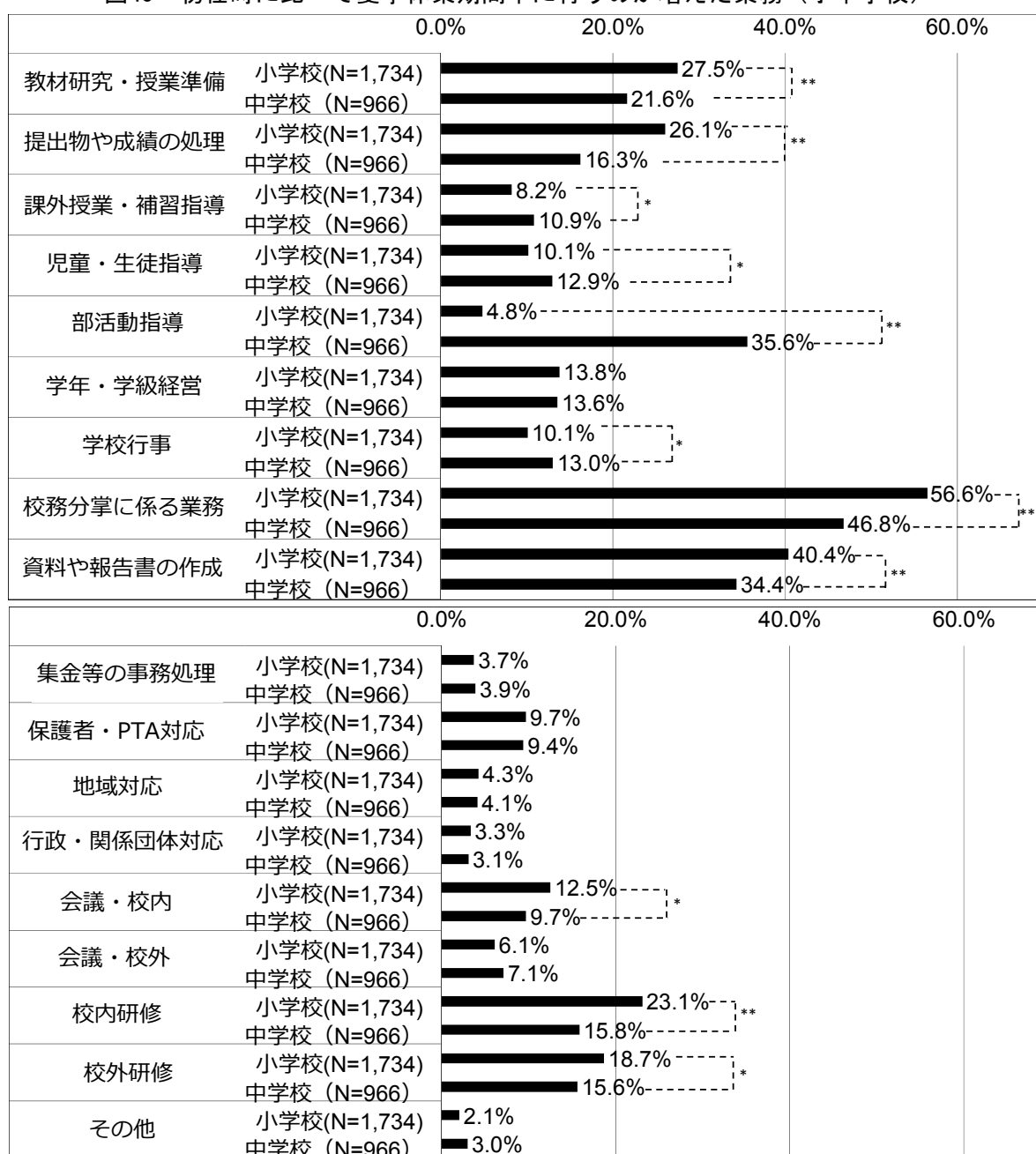
ここでは上位3位以内に選択された割合を整理したところ、図43のような結果が得られた。小学校教諭(N=1,734)では、「校務分掌に係る業務」(56.6%)を筆頭に、「資料や報告書の作成」(40.4%)、

「教材研究・授業準備」(27.5%)、「提出物や成績の処理」(26.1%)、「校内研修」(23.1%)で特に回答が多かった。これら5業務はいずれも、中学校教諭との間で有意差が確認され、中学校教諭よりも小学校教諭で割合が大きかった。

中学校教諭(N=966)でも、「校務分掌に係る業務」(46.8%)が最も多かった。これに次いで、「部活動指導」(35.6%)、「資料や報告書の作成」(34.4%)、「教材研究・授業準備」(21.6%)、「提出物や成績の処理」(16.3%)で回答が多かった。

他方で小中学校ともに、「集金等の事務処理」(小学校3.7%、中学校3.9%)、「地域対応」(小学校4.3%、中学校4.1%)、「行政・関係団体対応」(小学校3.3%、中学校3.1%)は少なかった。

図43 初任時に比べて夏季休業期間中に行うのが増えた業務(小中学校)



(注) \*\*: p<.01, \*: p<.05.

(4) 夏季休業期間中（平成27年度）に実施した自発的な研修

設問10) では、平成27年度の夏季休業期間中に、職務専念義務を免除され、職場を離れた自発的な研修を何日行ったかを回答者にたずねた。小中学校の比較は図44、さらに小中学校それぞれ男女で比較を行ったものが、図45である。

図44より、小中学校教諭ともに、平均1日未満であった。小学校教諭は0.79日、中学校教諭は0.56日であった。中学校に比べて小学校の方が自発的な研修を行う日数が多く、両者の間には統計的な有意差も確認された ( $F$  (自由度1) =11.749,  $p < .01$ )。

図44 夏季休業期間中（平成27年度）に実施した自発的な研修日数（小中学校教諭）

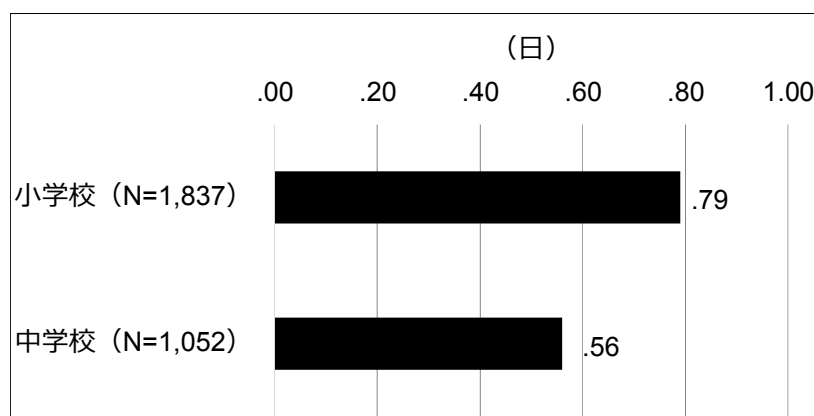
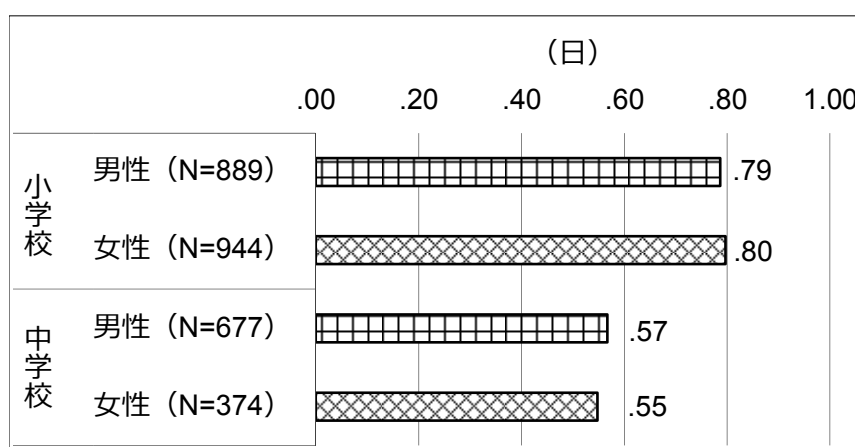


図45が示す男女比較では、小学校 ( $F$  (自由度1) = .015,  $p = n. s.$ )、中学校 ( $F$  (自由度1) = .036,  $p = n. s.$ ) ともに、男女で有意差は確認されなかった。平成27年度の夏季休業期間中に行った自発的な研修の日数は、小学校では男性教諭が平均0.79日、女性教諭が0.80日、中学校では男性教諭が平均0.57日、女性教諭が0.55日であった。

図45 夏季休業期間中（平成27年度）に実施した自発的な研修日数（小中学校・男女別）





## VII. 仕事以外の生活実態

### 1. 生活満足度

設問11)では、現在の生活にどの程度満足しているかについて、5件法でたずねた(1. かなり満足している、2. やや満足している、3. どちらともいえない、4. やや不満である、5. かなり不満である)。ここでは①生活満足度に関する小中学校教諭と他職労働者との比較、②小中学校教諭それぞれについて、週の労働時間と生活満足度との関連の2つを分析する。

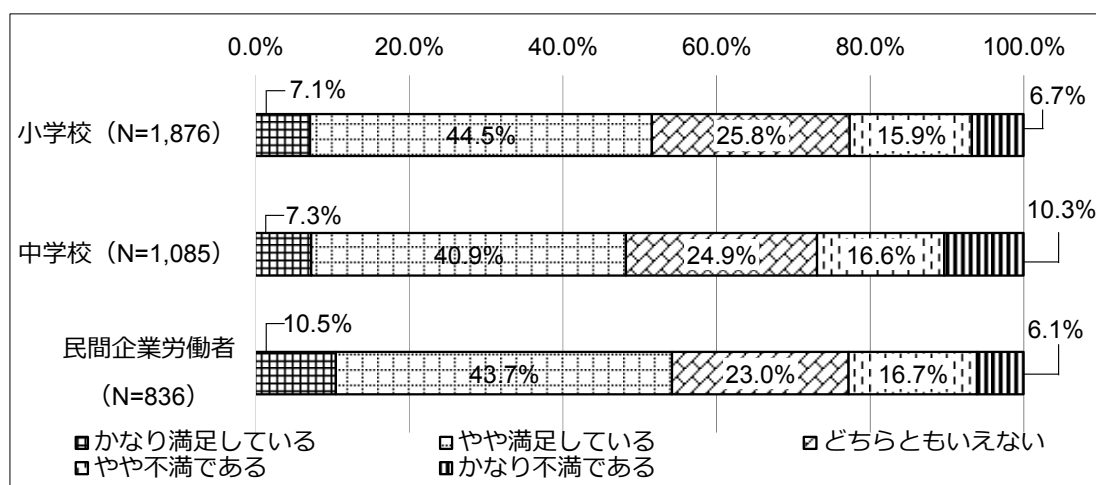
#### (1) 小中学校教諭と民間企業労働者における生活満足度

ここでは本調査対象と、先述した民間企業労働者を対象に実施された「連合総研2007年調査」の集計結果を用いて、小中学校教諭と民間企業労働者との間で、生活満足度について比較を行う。

本調査における小中学校教諭と、「連合総研2007年調査」に示された民間企業労働者の生活満足度は、図46のようになった。図46より、民間企業労働者に比べて、小中学校教諭の方が満足しているという回答が若干であるが、少なかった。小学校教諭では、現在の生活に「かなり満足している」が7.1%、「やや満足している」が44.5%であり、これらを合計すると51.6%であった。中学校教諭では、「かなり満足している」が7.3%、「やや満足している」が40.9%で、これらを合わせると48.2%であった。他方で民間企業労働者では「かなり満足している」が10.5%、「やや満足している」が43.7%で、これらを合わせると54.2%であった。

小中学校教諭の間で、生活満足度について独立性の検定を行ったところ、中学校に比べて、小学校で生活に満足している教諭が多かった。カイ二乗検定の結果で小学校と中学校の間には、1%水準で有意差が確認された( $\chi^2(df = 1, N = 2,961) = 13.643, p < .01$ )。

図46 生活満足度 (小中学校教諭と他職労働者)



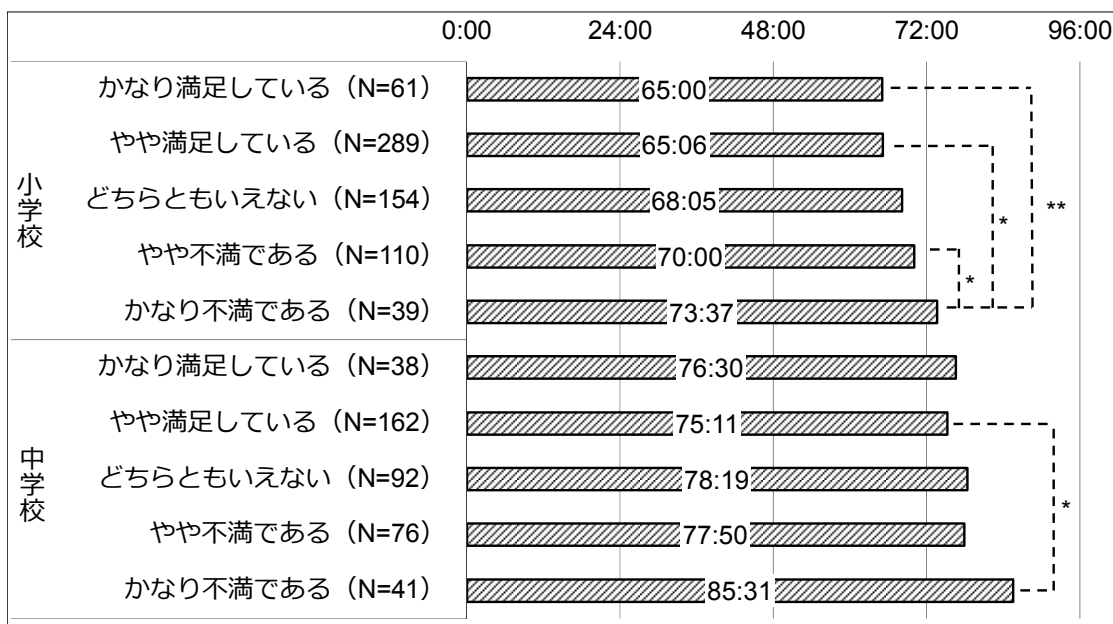
(2) 小中学校教諭の労働時間と生活満足度との関連

小中学校それぞれの生活満足度について、「かなり満足している」「やや満足している」「どちらともいえない」「やや不満である」「かなり不満である」の別に、週の労働時間の平均値を算定したところ、図47のような結果が得られた。

図47より、小中学校ともに、生活に対して「かなり不満である」と回答した教諭が、週の労働時間が最も長かった。小中学校双方で、長時間労働の教諭は、相対的に生活満足度が低かった。小学校では、生活に対して「かなり不満である」と回答した教諭の週における平均労働時間は73時間37分であった。多重比較（Games-Howell法）の結果でも、「かなり不満である」は、「かなり満足している」（平均65時間）、「やや満足している」（平均65時間6分）、「やや不満である」（平均70時間）それぞれとの間で、5%水準以内で平均値に有意差が確認された。

中学校では生活に対して、「かなり不満である」という教諭の週における平均労働時間が、85時間31分であった。これと「やや満足している」（平均75時間11分）との間に、5%水準で有意差が確認された。

図47 週の労働時間と生活満足度との関連（小中学校教諭）



(注) \*\*: p<.01, \*: p<.05.

2. 家族全員と一緒に夕食をとる頻度

設問12)では、家族と同居している教諭に対して、家族全員と一緒に夕食をとる頻度を、7件法でたずねた（1. 必ず毎日とる、2. だいたい毎日とる、3. 週に3～4回程度とる、4. 週に1～2回程度とる、5. 月に2～3回程度とる、6. 月に1回程度とる、7. 家族と夕食をとることはほとんどない）。

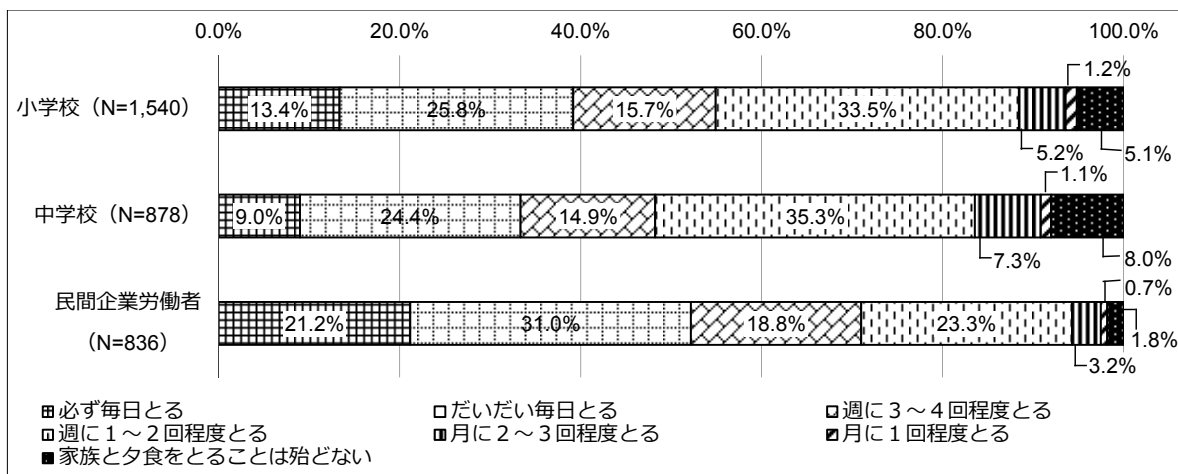
ここでは①小中学校と民間企業労働者との間で、家族全員と一緒に夕食をとる頻度に関する比較を行い、さらに小中学校教諭について、②家族全員と一緒に夕食をとる頻度と生活満足度との関連、③週の労働時間と家族全員と一緒に夕食をとる頻度との関連について分析する。なお①で民間企業労働者の家族全員と一緒に夕食をとる頻度に関する集計結果は、「連合総研2007年調査」を用いる。

### (1) 小中学校教諭と民間企業労働者の家族全員と一緒に夕食をとる頻度

小中学校教諭と民間企業労働者との間で、家族全員と一緒に夕食をとる頻度を比較したものが、図48である。図48より、民間企業労働者に比べて、小中学校教諭の方が家族全員と一緒に夕食をとる頻度は少なかった。民間企業労働者では「必ず毎日とる」が21.2%、「だいたい毎日とる」が31.0%であった。これに対して小学校教諭では「必ず毎日とる」が13.4%、「だいたい毎日とる」が25.8%、中学校教諭では「必ず毎日とる」が9.0%、「だいたい毎日とる」が24.4%であった。小中学校教諭はいずれも、「必ず毎日とる」「だいたい毎日とる」の割合が民間企業労働者を下回っていた。

さらに小中学校教諭との間で、家族全員と一緒に夕食をとる頻度についてカイ二乗検定を行ったところ、1%水準で有意であった ( $\chi^2(df = 6, N = 2,418) = 21.829, p < .01$ )。小学校教諭に比べて中学校教諭の方が、家族全員と一緒に夕食をとる頻度は少なかった。先に中学校教諭について、相対的に部活動顧問の退勤時刻が遅いことを示したが、ここでも部活動顧問を中心に、中学校の一部の教諭は、家族と夕食をとることができない実態がうかがえる。

図48 家族全員と一緒に夕食をとる頻度（小中学校教諭と民間企業労働者）



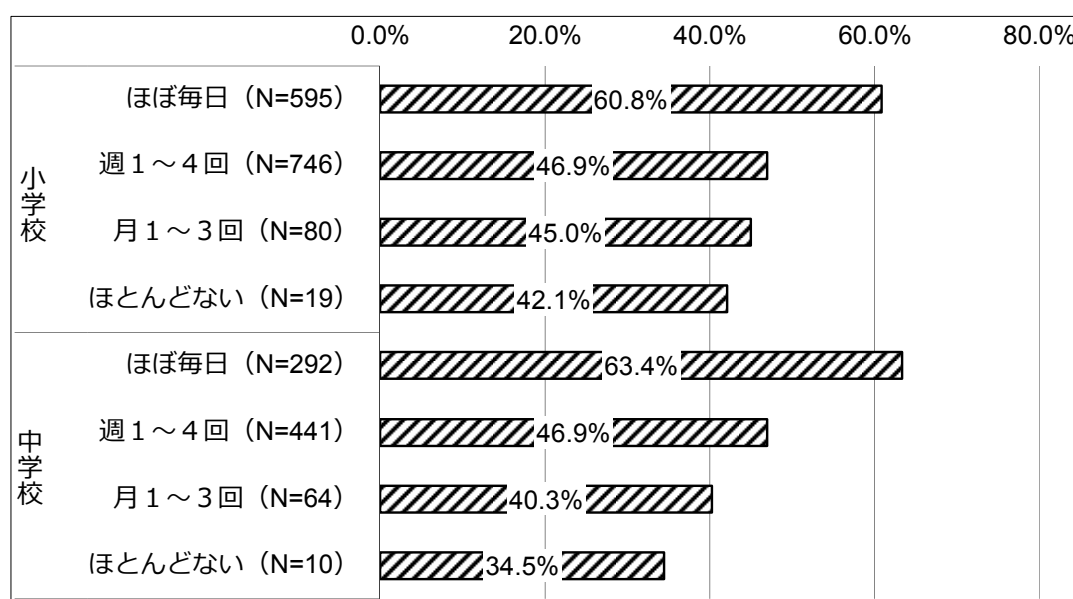
### (2) 家族全員と一緒に夕食をとる頻度と生活満足度との関連（小中学校教諭）

小中学校教諭それぞれについて、家族と一緒に夕食をとる頻度と生活満足度との関連について分析を行った。ここではカイ二乗検定を行うために、家族と一緒に夕食をとる頻度を「ほぼ毎日」（必ず毎日とる、だいたい毎日とる）、「週1~4回」「月1~3回」「ほとんどない」の4件法にし、生活満足度については「満足」（かなり満足している、やや満足している）と「それ以外」（どちらと

もいえない、やや不満である、かなり不満である) の2件法で分析した。

分析結果は、図49のとおりである。図49は、家族と一緒に夕食をとる頻度ごとに、生活満足度が「満足」と回答した小中学校教諭の割合を示したものである。図49より、小学校・中学校ともに、家族全員と一緒に夕食をとる頻度が多い教諭ほど生活満足度が高かった。家族全員と一緒に夕食をとる頻度と生活満足度との間には有意な関連も確認された(小学校 $\chi^2(df=3, N=1,440)=28.550, p<.01$ 、中学校 $\chi^2(df=3, N=807)=31.595, p<.01$ )。

図49 家族と一緒に夕食をとる頻度と「生活に満足している」との関連(小中学校教諭)

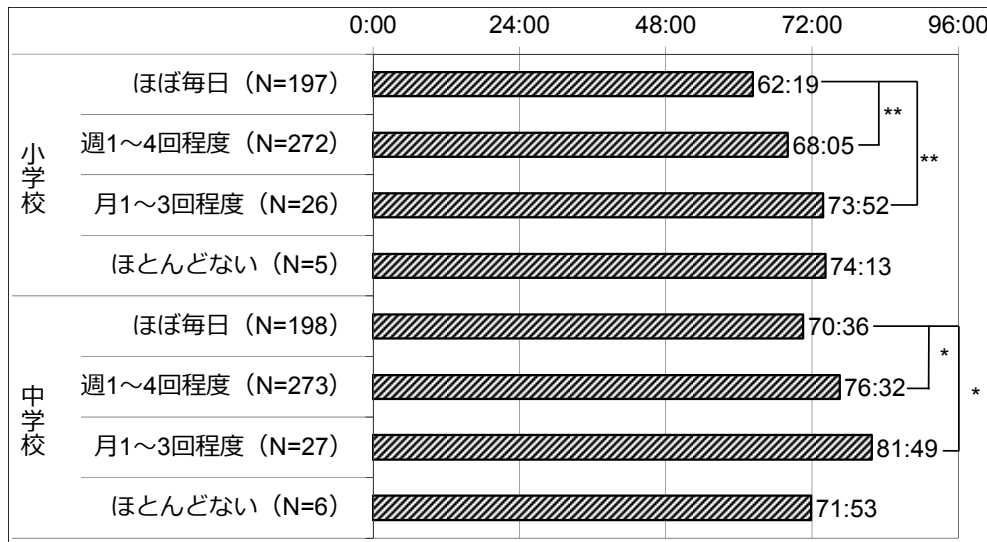


### (3) 週の労働時間と家族全員と一緒に夕食をとる頻度との関連(小中学校教諭)

小中学校教諭それぞれについて、週の労働時間と家族全員と一緒に夕食をとる頻度との関連について分析を行ったところ、図50のような結果が得られた。分散分析を用いて、家族全員と一緒に夕食をとる頻度別に週の労働時間の平均値を算定して比較を行ったところ、小中学校ともに有意差が確認された(小学校 $F(自由度3)=11.880, p<.01$ 、中学校 $F(自由度3)=4.991, p<.01$ )。小中学校ともに、週の労働時間が相対的に長い教諭ほど、家族全員と一緒に夕食をとる頻度は少なかった。

さらに多重比較(Games-Howell法)を行ったところ、小中学校ともに、家族全員と一緒に夕食をとる頻度が「週1～4回程度」(小学校68時間5分、中学校76時間32分)ならびに「月1～3回程度」の教諭(小学校73時間52分、中学校81時間49分)は、「ほぼ毎日」家族全員と一緒に夕食をとる教諭(小学校62時間19分、中学校70時間36分)よりも、週の平均労働時間が長かった。長時間労働によって、教員は家族と過ごす時間を確保できなくなる傾向が読みとれる。

図50 家族と一緒に夕食をとる頻度と生活満足度（小中学校教諭）



(注) \*\*: p<.01, \*: p<.05.

### 3. ボランティア活動や地域の活動への参加頻度

設問13)では、ボランティア活動や地域の活動への参加頻度を、8件法でたずねた（1. だいたい毎日、2. 週に3~4回程度参加、3. 週に1~2回程度参加、4. 月に2~3回程度参加、5. 月に1回程度参加、6. 年に数回程度、7. ほとんど参加していない、8. ボランティア活動や地域の活動には関心がない）。

ここでは①小中学校教諭と民間企業労働者との間で、ボランティア活動・地域活動への参加頻度を比較した上で、②ボランティア活動・地域の活動への参加頻度と生活満足度との関連、③週の労働時間とボランティア活動や地域の活動への参加頻度との関連について分析を行う。なお①の民間企業労働者のボランティア活動・地域活動への参加頻度に関する集計データは「連合総研2007年調査」を使用する<sup>21</sup>。

#### (1) 小中学校教諭と民間企業労働者のボランティア活動・地域の活動への参加頻度

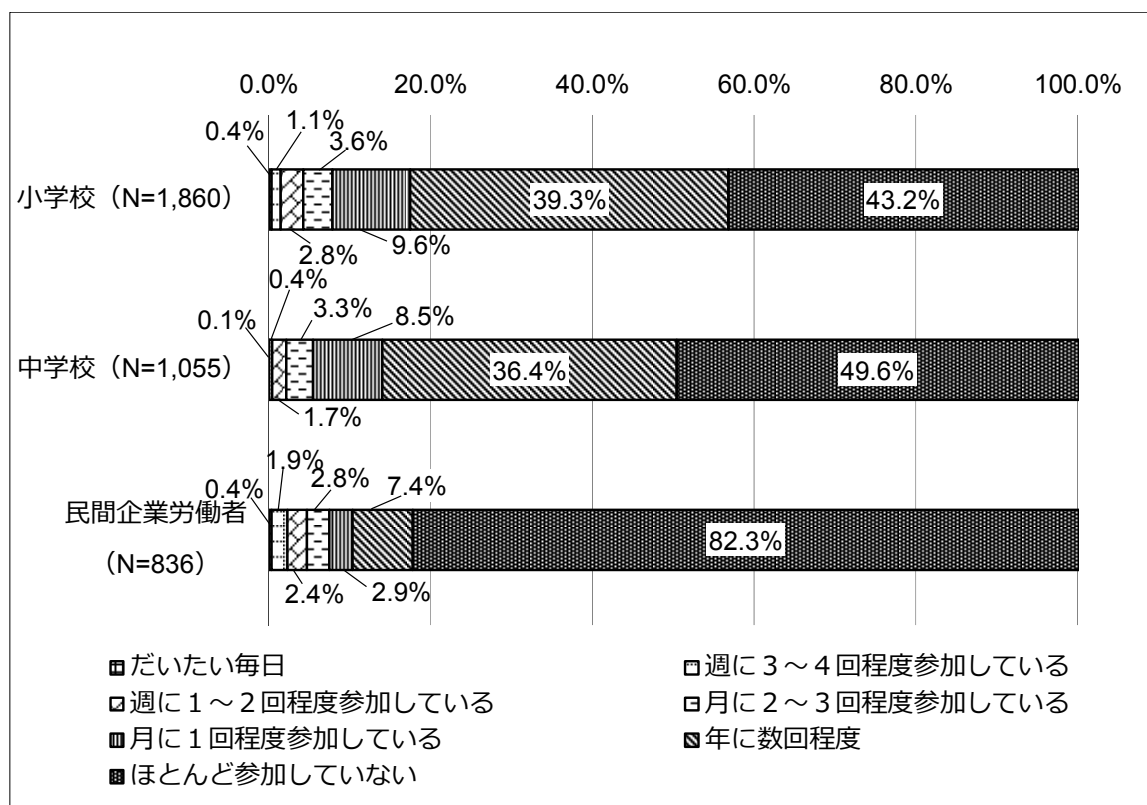
小中学校教諭と民間企業労働者について、ボランティア活動や地域活動への参加頻度を集計したものが図51である。図51より、民間企業労働者に比べて、小中学校教諭の方がボランティア活動や地域の活動への参加頻度は多かった。ボランティア活動や地域活動への参加頻度として「ほとんど参加していない」は、小学校教諭で43.2%、中学校教諭で49.6%であった。これに対して民間企業労働者では82.3%であった。

<sup>21</sup> 「連合総研2007年調査」のQ20では、「H. 地域、ボランティア活動、宗教活動（教会に行く等）をする」についてのどのくらいの頻度で行っているかを、「1. だいたい毎日」「2. 週に3~4回程度」「3. 週に1~2回程度」「4. 月に2~3回程度」「5. 月に1回程度」「6. 年に数回程度」「7. ほとんどやっていない」の7件法でたずねている。

さらに小中学校教諭のボランティア活動・地域の活動への参加頻度に焦点をあてると、次の2点が指摘できる。第1に中学校教諭に比べて、小学校教諭の方が、ボランティア活動や地域活動に参加していた。小中学校との間で、ボランティア活動・地域活動への参加頻度について独立性の検定を行ったところ、有意差が確認された ( $\chi^2(df = 6, N = 2,915) = 18.260, p < .01$ )。

第2に小中学校ともに、教諭の間でもボランティア活動の参加状況に差が確認された。前記のとおり、ボランティア活動等にはほとんど参加しない教諭は、小学校で43.2%、中学校で49.6%であった。他方で月に1回程度参加している教諭は小学校で9.6%、中学校で8.5%であった。たとえば仙台市教育委員会では、学校と地域住民、社会教育関係団体・ボランティア団体等の連携の調整を担当する地域連携担当教員を、市内の小中学校と中等教育学校に配置している。この地域連携担当教員の役割の一つに地域活動への参加が位置づけられている<sup>22</sup>。地域との連携を役割として担う教員は少数であるが、そうでない教員よりも地域活動に参加する頻度が多くなり、教諭間での地域活動への参加頻度の差異が生じると考えられる。

図51 ボランティア活動・地域活動への参加頻度（小中学校教諭と民間企業労働者）



<sup>22</sup> 中央教育審議会『新しい時代の教育や地方創生の実現に向けた学校と地域の連携・協働の在り方と今後の推進方策について(答申 参考資料)』「地域との連携担当として教員を位置づけている事例」136頁(入手先URL: [http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2016/02/23/1366831\\_3.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/02/23/1366831_3.pdf)、最終閲覧日2016年7月28日)を参照。

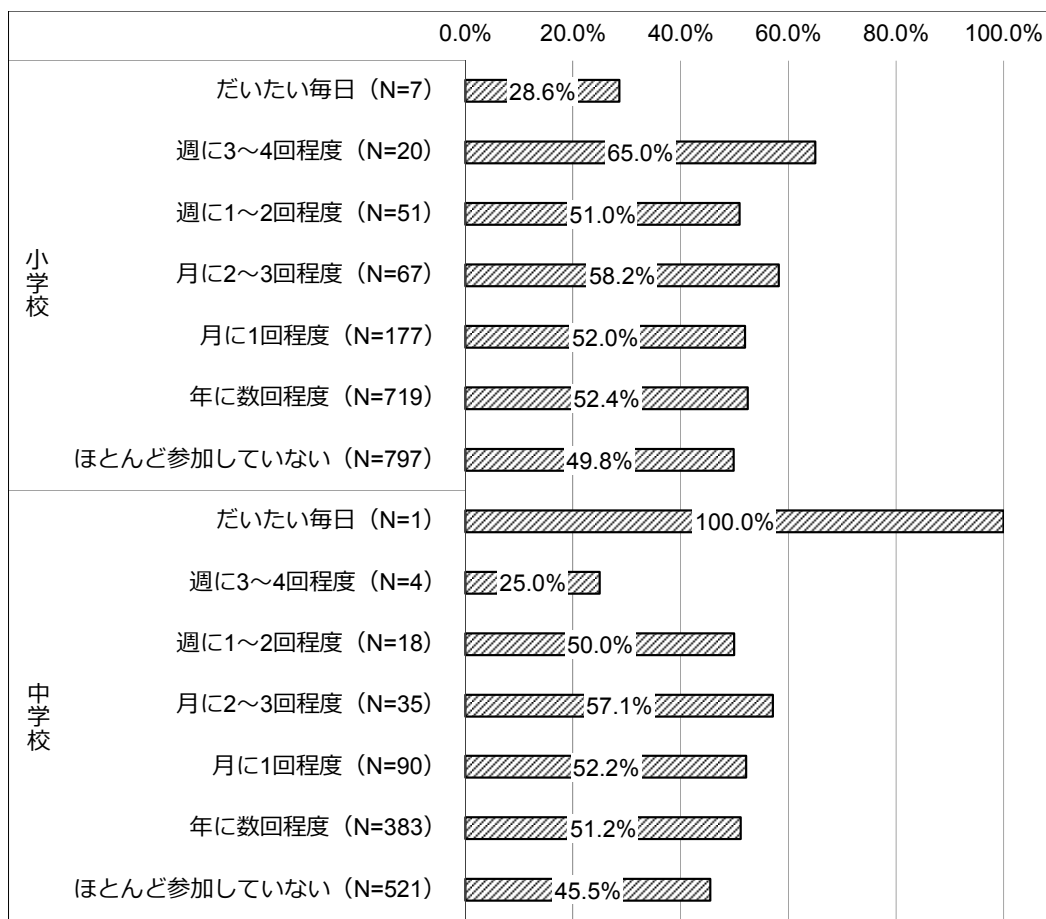
(2) ボランティア活動・地域の活動への参加頻度と生活満足度との関連（小中学校教諭）

ボランティア活動や地域の活動への参加頻度と、生活満足度との関連について、小中学校の別で集計した。生活満足度については、「満足」（かなり満足している、やや満足している）と「それ以外」（どちらともいえない、やや不満である、かなり不満である）の2件法を使用した。

分析結果は、図52のとおりである。小中学校ともに、ボランティア活動や地域の活動への参加頻度が「だいたい毎日」以外を除いて、ボランティア活動等への参加頻度にかかわらず、おおむねどの教諭も生活に「満足している」という教諭は50～60%前後であった。実際に小中学校教諭ともに、ボランティア活動・地域活動への参加頻度と生活満足度との関連は統計的に有意ではなかった（小学校  $\chi^2(df=6, N=1,838) = 5.321, p = n.s.$ , 中学校  $\chi^2(df=6, N=1,052) = 6.493, p = n.s.$ ）。ボランティアや地域活動に多く参加しても、小中学校教諭の満足度が上がるわけではなかった。

生活満足度と地域活動の参加頻度との関連が確認されなかった背景には、本調査対象者である小中学校教諭は「地域活動」を、教諭自らが自主的に参加する活動ではなく、学校と地域の連携を進めるための地域活動として捉えて回答した影響が推察できる。民間企業労働者に比べて、小中学校教諭はボランティア活動や地域活動への参加頻度は多い。しかし教諭が自発的に地域活動に参加しているというよりは、地域との連携という学校運営業務の一環として参加している様相がうかがえる。

図52 ボランティア活動・地域活動への参加頻度と「生活に満足している」との関連  
（小中学校教諭と民間企業労働者）



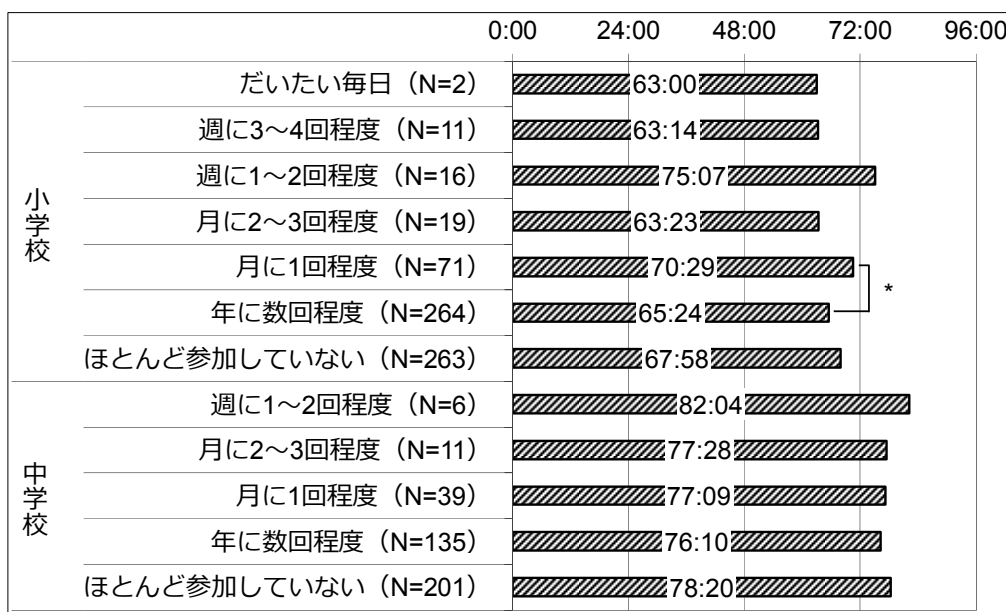
(3) 週の労働時間とボランティア活動・地域の活動への参加頻度との関連（小中学校教諭）

小中学校教諭について、分散分析を用いて、ボランティア活動・地域の活動への参加頻度ごとの週の平均労働時間を比較し、週の労働時間とボランティア活動等への参加頻度との関連を検証する。

ボランティア活動・地域の活動への参加頻度別に、週の平均労働時間を算定したところ、図53のような結果が得られた。中学校教諭については、ボランティア・地域活動への参加頻度間の労働時間の平均値に、有意差は確認されなかった（ $F$ （自由度4）= .410,  $p$  = n. s.）<sup>23</sup>。中学校教諭については、週に1～2回程度ボランティア活動等に参加している場合を除いて、おおむね週の労働時間は76～78時間前後であった。

他方で小学校教諭については、ボランティア・地域活動への参加頻度間で、週の労働時間の平均値に有意差が確認された（ $F$ （自由度6）= 3.040,  $p < .01$ ）。多重比較（Games-Howell法）でも、「月に1回程度」と「年に数回程度」の間に、週の労働時間に有意差が確認された。年に数回程度ボランティア活動等に参加している小学校教諭よりも、月に1回程度ボランティア活動や地域活動に参加している小学校教諭の方が、週の労働時間は長かった。さきほど小中学校教諭は学校と地域の連携という学校運営の業務として、ここでの地域活動に参加していることを推察したが、この結果はまさにこれを支持するものといえる。地域活動に参加する頻度が多い小学校教諭ほど、週の労働時間が長いということは、ここでのボランティア活動や地域活動が業務として遂行されていることを意味する。小学校教諭の一部は学校運営や地域連携の業務の一環として、ボランティア・地域活動に参加している実態が確認された。

図53 週の労働時間とボランティア活動・地域の活動への参加頻度（小中学校教諭）



(注) \* :  $p < .05$ .

<sup>23</sup> 本分析の有効サンプルには、ボランティア活動・地域の活動への参加頻度が「週に1～2回程度」と「週に3～4回程度」に該当する教諭はいなかった。



## Ⅷ. 年休取得の実態と今後の年休取得に対する課題

### 1. 年休取得および年休取得にむけた学校での取組の実態

設問17) では、2年以上の教職歴がある教員に対して、平成26年度の年休取得日数を、設問18) では、年休取得にむけて、学校で取り組んでいることを、下記の6つのなかから該当するものすべてを回答者に選択してもらった。

- 特に何もしていない
- 年度や学期のはじめに、授業の時期における年休取得の計画を作成している
- 夏季などの長期休暇時に取得する年休計画を作成している
- 年休取得者が発生した時に、担当の授業や校務を代わりに行う代替教員を確保している
- 学級担任や授業担当を複数で分担している
- その他

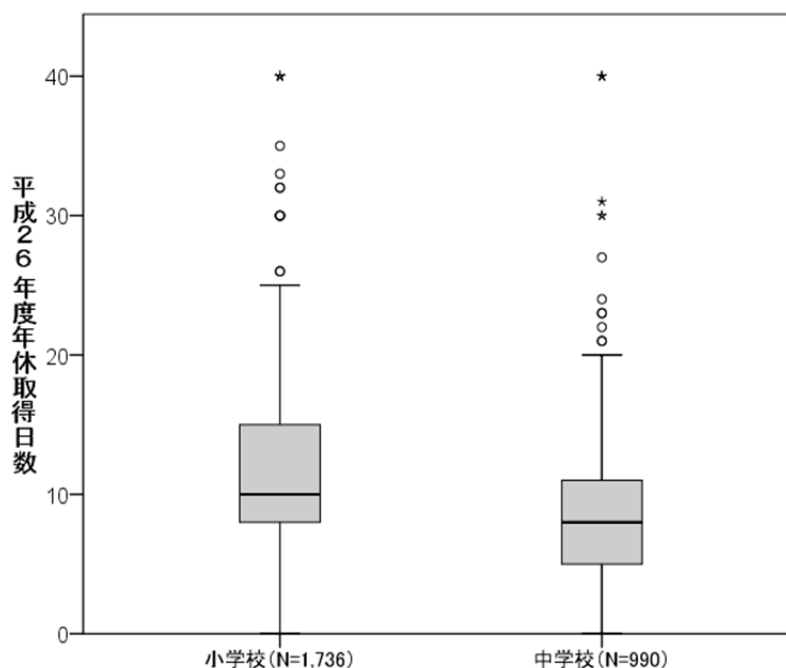
ここでは設問17)・18) それぞれについて、小中学校別に回答状況を整理したうえで、年休取得にむけた学校での取組状況と平成26年度の年休取得日数との関連を分析し、年休取得に有効な学校での取組について検討する<sup>24</sup>。

#### (1) 平成26年度の年休取得状況

小中学校別の平成26年度の年休取得状況は、**図54**のとおりであった。**図54**より、中学校教諭に比べて、小学校教諭の年休取得日数の方が多かった。中学校教諭(N=990)の平成26年度の年休取得日数の中央値は8日であった。これに対して小学校教諭(N=1,736)の中央値は10日であった。小学校教諭と中学校教諭との間で、平成26年度の年休取得日数の平均値差も、1%水準で有意であった( $F$ (自由度1)=185.677,  $p < .01$ )。小学校は平均11.78日、中学校は8.8日であった。

<sup>24</sup> 人事異動によって、平成26年度と平成27年度で勤務する学校が異なっている場合もあり、完全に学校での取組と年休取得との関連を分析できていない点は、あらかじめ留意されたい。

図54 平成26年度の年休取得状況（小中学校）

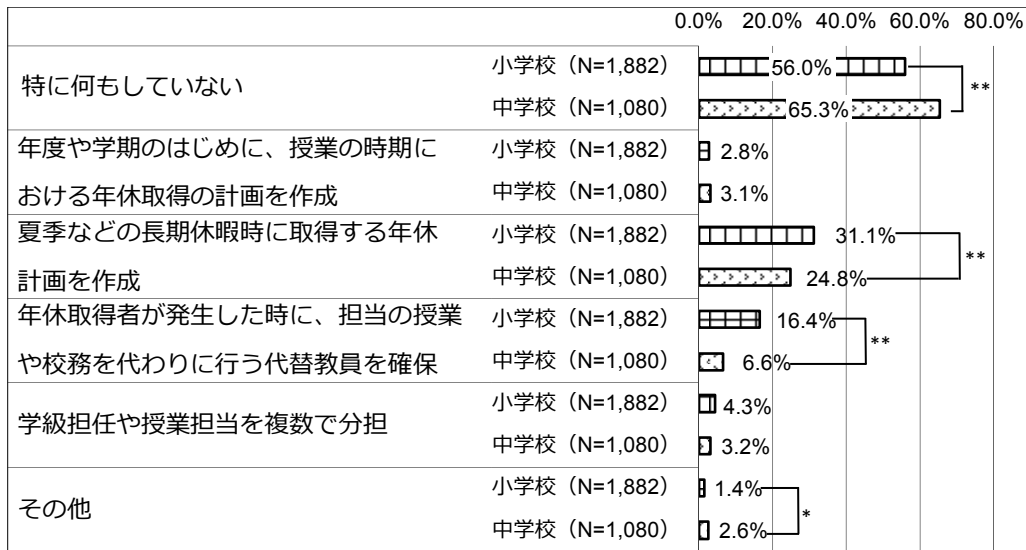


## (2) 年休取得にむけた学校での取組

小中学校別に、年休の取得にむけた学校での取組状況は、図55のとおりで、小学校・中学校ともに年休取得にむけた取組として、何もしていないというのが6割前後であった。「特に何もしていない」が、小学校で56.0%、中学校で65.3%であった。カイ二乗検定で小中学校との間に1%水準で有意差が確認された ( $\chi^2(df=1, N=2,962) = 24.742, p < .01$ )。特に中学校で年休取得にむけた取組が行われていなかった。

年休取得にむけて何らかの取組を行っているという回答で、小中学校ともに最も多かったのは、「夏季などの長期休暇時に取得する年休計画を作成している」であった。小学校では31.1%、中学校では24.8%で、両者の間にカイ二乗検定で有意差も確認された ( $\chi^2(df=1, N=2,962) = 13.153, p < .01$ )。特に小学校では長期休暇時に年休計画を作成していた。

図55 年休取得にむけた学校での取組（小中学校）



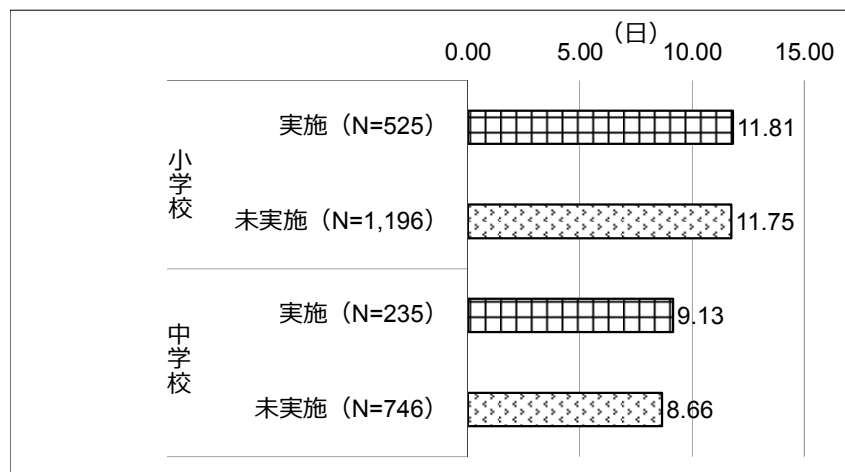
(注) \*\*:  $p < .01$ , \*:  $p < .05$ .

### (3) 年休取得にむけた学校での取組と年休取得日数の関連

(2) で、年休取得にむけた学校での取組は低調であることが示されたものの、こうした取組の中で、長期休暇時に取得する年休計画を作成するという回答が多かった。そこで、長期休暇時に取得する年休計画を作成している学校とそうでない学校で、実際に教員の年休取得日数に差があるかどうかを分析する。これによって、現行多くの小中学校で採用されている年休取得にむけた取組が、教員の年休取得に寄与しているか否かを検証する。

長期休暇時に取得する年休計画を作成している学校とそうでない学校で、平成26年度の年休取得日数を比較したところ、図56のような結果が得られた。小中学校ともに、長期休暇時に取得する年休計画を作成している学校とそうでない学校との間で、平成26年度の年休取得日数の平均値に有意差は確認されなかった。多くの学校で採用されている、長期休業期間中に取得する年休計画を作成するという取組によって、小中学校教諭の年休取得が促されているわけではなく ( $F(\text{自由度 } 1) = 1.337, p = n. s.$ )、学校での年休取得にむけた取組はあまり機能していないと推察される。

図56 年休取得にむけた学校での取組と平成26年度年休取得日数（小中学校別）



## 2. 今後の年休取得に対する課題

設問19)では、教員が年休をより取得できるようにするために、今後学校が取り組むべき最優先課題を下記のなかから、1つ選択してもらった。

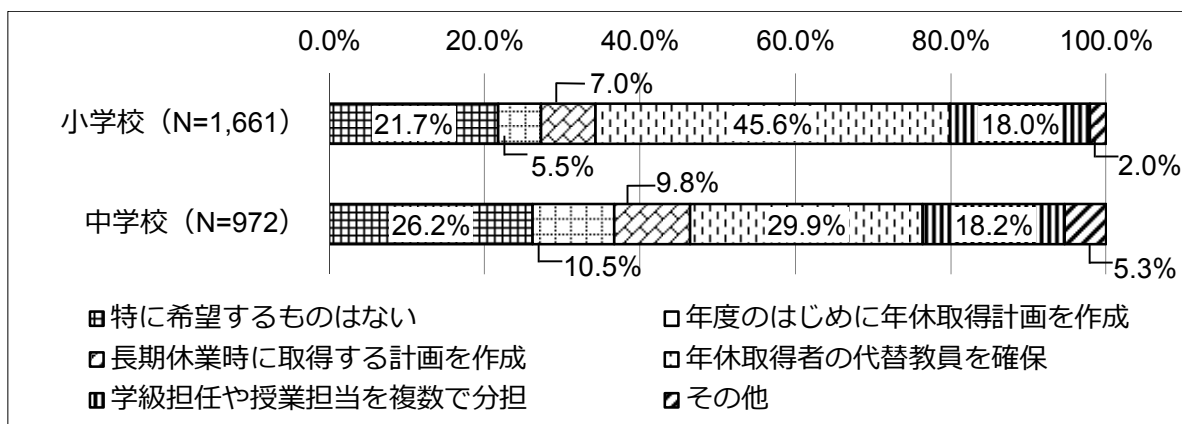
小中学校別の回答状況は、**図57**のようになった。カイ二乗検定を用いて、小中学校間で、今後の年休取得に対する課題意識を比較したところ、有意差も確認された ( $\chi^2(df = 5, N = 2,633) = 89.832, p < .01$ )。

今後の年休取得に対する課題について、次の2点が指摘できる。第1に、小学校教諭の多くが代替教員の確保を求めている。小学校・中学校教諭ともに、今後の教員の年休取得にむけた課題として、「年休取得者の代替教員を確保」が最も回答が多かった。特に小学校(45.6%)では半数近くの教諭がこれに回答していた。これは中学校教諭の29.9%を上回った。

このような結果が得られた背景には、小学校では学級担任制を採用していることが考えられる。仮に学級担任の小学校教諭が、授業のある日に年休を消化してしまった場合、その学級の授業のほとんどができなくなってしまう。学級担任の代わりに授業を行う教諭がいれば有給休暇を取得できるが、実際には代替教員がない。こうした事情から、特に小学校で代替教員の確保を求める教諭が多かったと考えられる。

第2に、中学校教諭の3割近く(26.2%)が、今後教員の年休取得にむけた対策として、特に希望するものはないと回答していた。先に分析結果を示したように、小学校に比べて中学校では、年休取得実績も悪く、学校で教員の年休取得にむけた取組も低調であった。詳細な分析は今後の課題であるが、年休取得にむけて学校での対策があまりなされず、年休取得の改善に対して、中学校教諭はあきらめを感じており、今後も改善されることはないと感じている実態がうかがえる。そのため年休取得にむけた課題について、「特に希望するものはない」という意識が一定程度存在したと思われる。

図57 今後の年休取得に対する課題 (小中学校)



## Ⅸ. 今後の教員の働き方に対する課題意識

### 1. 教員の勤務時間縮減にむけて学校が取り組むべき事項

設問20) では、教員の勤務時間縮減にむけて、学校で優先すべきこととして、下記の9つから上位3つを順位つけて選択するように、回答者に求めた。

- 特に何も行う必要はない
- 校務の複数担当制の導入
- ノー部活動デーの設定
- 校内会議の精選・会議時間の短縮
- 支援スタッフの活用
- 土日出勤の振替日の完全取得
- ノー残業デーの設定
- 学校行事の設定
- その他

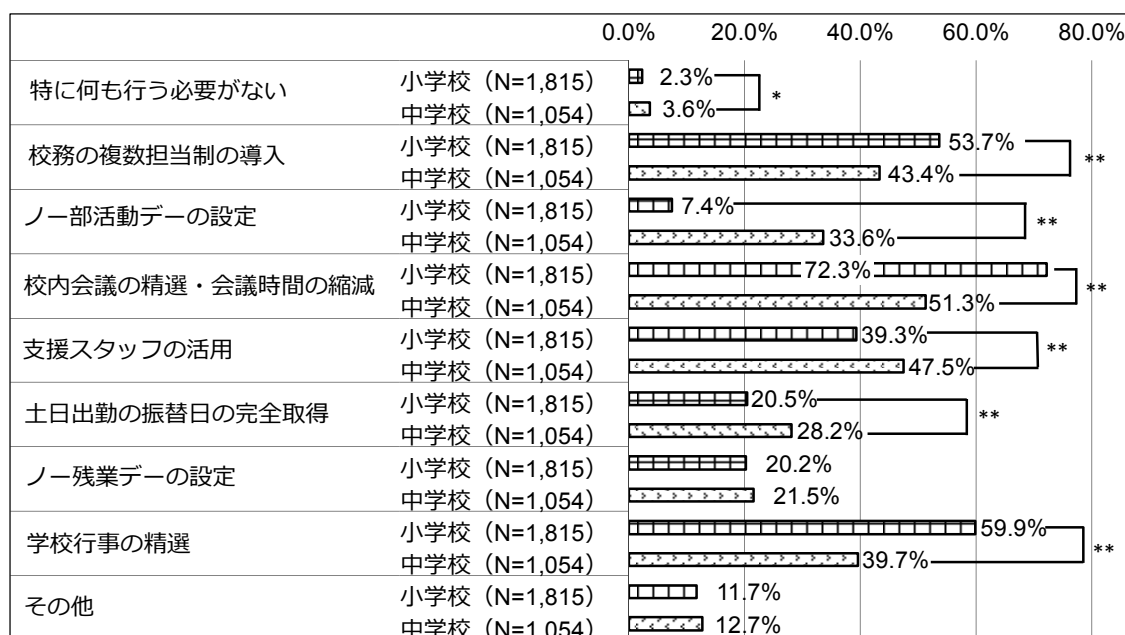
小中学校の別に、上位3位以内での回答状況をまとめたものが、**図58**である。小学校教諭では「校内会議の精選・会議時間の縮減」(72.3%)で最も多く、これに次いで「学校行事の精選」(59.9%)、「校務の複数の担当制の導入」(53.7%)の順に多かった。これら3業務は小中学校教諭の間の比率の差はカイ二乗検定で有意であり、中学校よりも小学校で回答が多かった<sup>25</sup>。

他方で中学校教諭では、「校内会議の精選・会議時間の縮減(51.3%)」、「支援スタッフの活用」(47.5%)、「校務の複数担当制の導入」(43.4%)、「学校行事の精選」(39.7%)、「ノー部活動デーの設定」(33.6%)の順に回答が多かった。このうち、カイ二乗検定で小学校教諭よりも回答が多かったのは、「支援スタッフの活用」「ノー部活動デーの設定」で、統計的な有意差が確認された<sup>26</sup>。中学校教諭では、部活動指導関係の業務負担軽減を求めていることが読みとれる。

<sup>25</sup> 「校内会議の精選・会議時間の縮減」( $\chi^2(df=1, N=2,869)=128.052, p<.01$ )、「学校行事の精選」( $\chi^2(df=1, N=2,869)=109.433, p<.01$ )、「校務の複数の担当制の導入」( $\chi^2(df=1, N=2,869)=28.325, p<.01$ )であった。

<sup>26</sup> 「支援スタッフの活用」( $\chi^2(df=1, N=2,869)=18.339, p<.01$ )、「ノー部活動デーの設定」( $\chi^2(df=1, N=2,869)=322.441, p<.01$ )であった。

図58 教員の勤務時間縮減にむけて学校が取り組むべきこと（小中学校）



(注) \*\*: p<.01, \*: p<.05.

## 2. 教員の勤務時間縮減にむけて国・都道府県・市区町村が取り組むべき事項

設問21) では、教員の勤務時間縮減にむけて、国・都道府県・市区町村が優先的に取り組むべきこととして、下記の11の中から、3つを順位づけて選択するように、回答者に求めた。

- 少人数学級編制の推進
- 授業時数の削減
- 事務職員の増員
- ICT等による校務支援システムの整備
- 外部人材の増員
- 各種調査・照会の精選
- 研修・研究会の精選
- 研究指定の精選
- 自治体一律での部活動の活動日・時間の制限
- 地域行事の精選
- その他

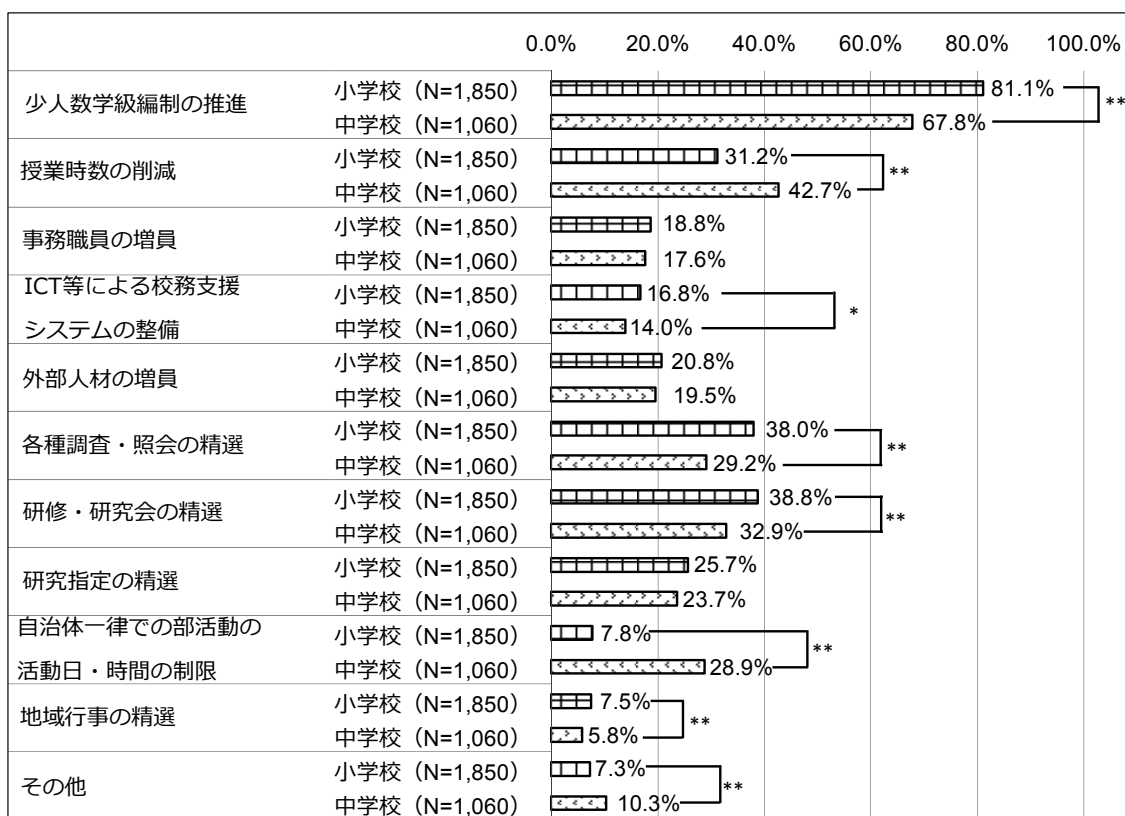
小中学校の別に、上位3位以内の回答状況をまとめたものが図59である。小学校教諭では「少人数学級編制の推進」(81.1%)、「研修・研究会の精選」(38.8%)、「各種調査・照会の精選」(38.0%)、

「授業時数の削減」(31.2%)、「研究指定の精選」(25.7%)の順に回答が多かった。このうち「少人数学級編制の推進」「研修・研究会の精選」「各種調査・照会の精選」の3業務について、中学校に比べて小学校で回答が有意に多かった<sup>27</sup>。

中学校教諭では「少人数学級編制の推進」(67.8%)、「授業時数の削減」(42.7%)、「研修・研究会の精選」(32.9%)、「各種調査・照会の精選」(29.2%)、「自治体一律での部活動の活動日・時間の制限」(28.9%)の順に回答が多かった。このうち「授業時数の削減」「自治体一律での部活動の活動日・時間の制限」は、小学校よりも中学校で有意に割合が大きかった<sup>28</sup>。

他方で現在、「チームとしての学校」で志向されている、事務職員や外部人材の増員を求める回答は、小中学校ともに、2割程度にとどまった。

図59 教員の勤務時間縮減にむけて国・都道府県・市区町村が取り組むべきこと（小中学校）



(注) \*\*:  $p < .01$ , \*:  $p < .05$ .

<sup>27</sup> 「少人数学級編制の推進」( $\chi^2(df=1, N=2,910) = 65.947, p < .01$ )、「研修・研究会の精選」( $\chi^2(df=1, N=2,910) = 10.055, p < .01$ )、「各種調査・照会の精選」( $\chi^2(df=1, N=2,910) = 22.264, p < .01$ )であった。

<sup>28</sup> 「授業時数の削減」( $\chi^2(df=1, N=2,910) = 39.291, p < .01$ )、「自治体一律での部活動の活動日・時間の制限」( $\chi^2(df=1, N=2,910) = 229.158, p < .01$ )であった。

### 3. 教員が担ってきた業務と教員が考える教員の本来的業務

設問22)では、下記のA.～O.の15業務について、これまで調査対象者が行ってきた経験があるか、教員が行うべき本来的な業務と考えるか、さらに今後他の職種（事務職員、スクールカウンセラー、支援スタッフなど）に移行すべきか否かをたずねた。

- 児童・生徒の問題行動への対応（所定労働時間外での家庭訪問、指導も含む）
- クラブ活動・部活動指導（大会引率も含む）
- 特別な支援が必要な児童・生徒への対応
- 成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成
- 学期末の成績・統計・評定処理
- テストの問題の作成・採点
- 職場体験、校外学習等の事前打合せ
- 学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示
- 進学・入試に関する業務（調査書・受験書類の作成・点検、合否確認）
- 国や教育委員会からの調査・アンケート対応
- 学校徴収金未納者への対応
- 児童・生徒、保護者アンケートの実施・集計
- 保護者・地域からの要望・苦情への対応
- PTA活動に関する業務（活動への参加、会計・事務処理）
- 地域との連携に関する業務（地域行事への参加、児童・生徒の引率）

#### （1）担当経験のある業務

以上15業務について、小中学校教諭の別で、担当経験をまとめたものが、**図60**のとおりである。

まず「経験があり、負担だった」と「経験はあるが、負担ではなかった」の合計、つまりこれまで教員として経験のある業務について集計結果を整理する。小学校では「学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示」（98.1%）を筆頭に、「児童・生徒の問題行動への対応」（96.6%）、「学期末の成績・統計・評定処理」（95.1%）、「成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成」（95.1%）、「特別な支援が必要な児童・生徒への対応」（95.0%）、「保護者・地域からの要望・苦情への対応」（94.4%）、「児童・生徒、保護者アンケートの実施」（93.1%）、「国や教育委員会からの調査・アンケートの実施・集計」（93.1%）、「テストの問題の作成・採点」（91.2%）、「PTA活動に関する業務」（90.8%）、「職場体験、校外学習等の事前打合せ」（90.6%）、「地域との連携に関する業務」（87.5%）、「学校徴収金未納者への対応」（72.1%）、「クラブ活動・部活動指導」（68.1%）、「進学・入試に関する業務」（48.9%）の順に多かった。

他方で中学校では「クラブ活動・部活動指導」（98.1%）、「児童・生徒の問題行動への対応」（96.4%）、



「学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示」(96.0%)、「学期末の成績・統計・成績処理」(94.3%)、「テストの問題の作成・採点」(94.3%)、「成績一覧表・通知表の作成・指導要録の作成」(93.4%)、「職場体験、校外学習等の事前打合せ」(93.2%)、「国や教育委員会からの調査・アンケートの実施・集計」(92.6%)、「保護者・地域からの要望・苦情への対応」(92.5%)、「特別な支援が必要な児童・生徒への対応」(91.2%)、「児童・生徒、保護者アンケートの実施・集計」(89.2%)、「進学・入試に関する業務」(86.9%)、「地域との連携に関する業務」(86.3%)、「PTA活動に関する業務」(85.7%)、「学校徴収金未納者への対応」(76.9%)の順に、担当経験があるという割合が多かった。

## (2) 負担を感じた業務

図60をもとに、次に「経験があり、負担だった」の割合について、集計結果をまとめる。ここでは小学校教諭と中学校教諭との比較を通じて、教諭が負担に感じる業務について、小学校教諭が負担を感じる業務、中学校教諭が負担を感じる業務、小中学校教諭双方が負担を感じる業務に分けて整理する。

### ① 小学校教諭が特に負担を感じた業務

中学校教諭よりも、小学校教諭の多くが負担を感じた業務(いずれも統計的な有意差が確認された)は、「特別な支援が必要な児童・生徒への対応」(小学校67.3%、中学校62.1%、 $\chi^2(df=2, N=2,947)=18.660, p<.01$ )、「成績一覧表・通知表の作成」(小学校79.1%、中学校71.3%、 $\chi^2(df=2, N=2,940)=22.671, p<.01$ )、「学期末の成績・統計・評定処理」(小学校75.8%、中学校68.2%、 $\chi^2(df=2, N=2,950)=20.846, p<.01$ )、「学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示」(小学校58.0%、中学校54.5%、 $\chi^2(df=2, N=2,953)=12.617, p<.01$ )、「児童・生徒、保護者アンケートの実施」(小学校72.4%、中学校68.4%、 $\chi^2(df=2, N=2,951)=13.548, p<.01$ )、「PTA活動に関する業務」(小学校70.0%、中学校68.6%、 $\chi^2(df=2, N=2,953)=20.596, p<.01$ )の6つである。特に小中学校教諭間で差が開いたのは、「成績一覧表・通知表の作成」「学期末の成績・統計・評定処理」であった。これは先行調査(例えば、栃木県教育委員会2012、徳島県教育委員会2012など)の示す結果と同様である<sup>29</sup>。

<sup>29</sup> 徳島県教育委員会が2012年1～2月にかけて、県内の公立小学校(56校)、中学校(22校)に勤務する主幹教諭、指導教諭、教諭を対象に実施した「教員の多忙感に関するアンケート」では、「自分の職務について忙しい」という設問で「はい」あるいは「どちらかといえばはい」を選択した回答者にさらに、「あなたが多忙と感じた原因」として22業務から上位3つを選択するようにたずねた。その結果「提出物や成績の処理」に、小学校教員(のべ641名)の約12.3%が選択したのに対して、中学校教員(のべ345名)は約4.6%にとどまった。

同様の結果は、2011年9～10月にかけて栃木県教育委員会が、県内の小学校22校、中学校12校のそれぞれ184名、96名の教員(校長、教頭、教員)を対象に実施した「教員の多忙感に関するアンケート」でも得られた。「多忙の原因」をたずねた項目(複数回答可)で「提出物や成績の処理」を選択したのは、中学校が26.3%であったのに対して、小学校では40.8%にまで及んだ。

小学校では学級担任制が、中学校では教科担任制が採用されているが<sup>30</sup>、こうした違いが以上のような負担を感じる業務の違いに影響を及ぼしているものと推察される。学級担任制が採用されている小学校では、多岐にわたる科目について、学級担任教諭が指導にあたらなければならない、その分だけ処理しなければならない成績処理業務が多様で量も多くなる。その結果、成績処理業務は、多くの小学校教諭が負担を感じる業務となっていると思われる。

## ② 中学校教諭が特に負担を感じる業務

他方で小学校教諭よりも中学校教諭の間で、負担を感じた業務として多く回答があげられたのは(いずれも統計的な有意差が確認された)、「クラブ活動・部活動指導」(小学校46.8%、中学校74.5%、 $\chi^2(df=2, N=2,938)=387.549, p<.01$ )、「テスト問題の作成・採点」(小学校60.6%、中学校66.8%、 $\chi^2(df=2, N=2,941)=15.008, p<.01$ )、「職場体験、校外学習等の事前打合せ」(小学校51.7%、中学校62.7%、 $\chi^2(df=2, N=2,943)=34.110, p<.01$ )、「進学・入試に関する業務」(小学校37.4%、中学校68.7%、 $\chi^2(df=2, N=2,936)=425.910, p<.01$ )、「学校徴収金未納者への対応」(小学校64.7%、中学校68.9%、 $\chi^2(df=2, N=2,952)=8.202, p<.05$ )の5業務であった。

部活動指導、定期試験の問題作成、職場体験、高等学校への進学・入試にむけた内申書の作成といった業務は、小学校にはないものである。そのため小学校教諭に比べて、中学校教諭がこれらの業務に負担を感じる機会が多いと考えられる。部活動指導については、これまでの先行調査・研究で多く指摘されてきたように、多くの中学校教諭が負担を感じていることがあらためて確認された。

学校徴収金未納者への対応について、中学校教諭の方で多く負担を感じていた背景には、学区面積がうかがえる。小学校区に比べて、中学校区の方が広い。そのため中学校で学校徴収金未納者が発生し、未納者の自宅に教員が直接督促に行く場合、移動距離が小学校よりも長くなる可能性がある。そのため、中学校教諭の方が学校徴収金未納者への対応に負担を感じやすいと考えられる。

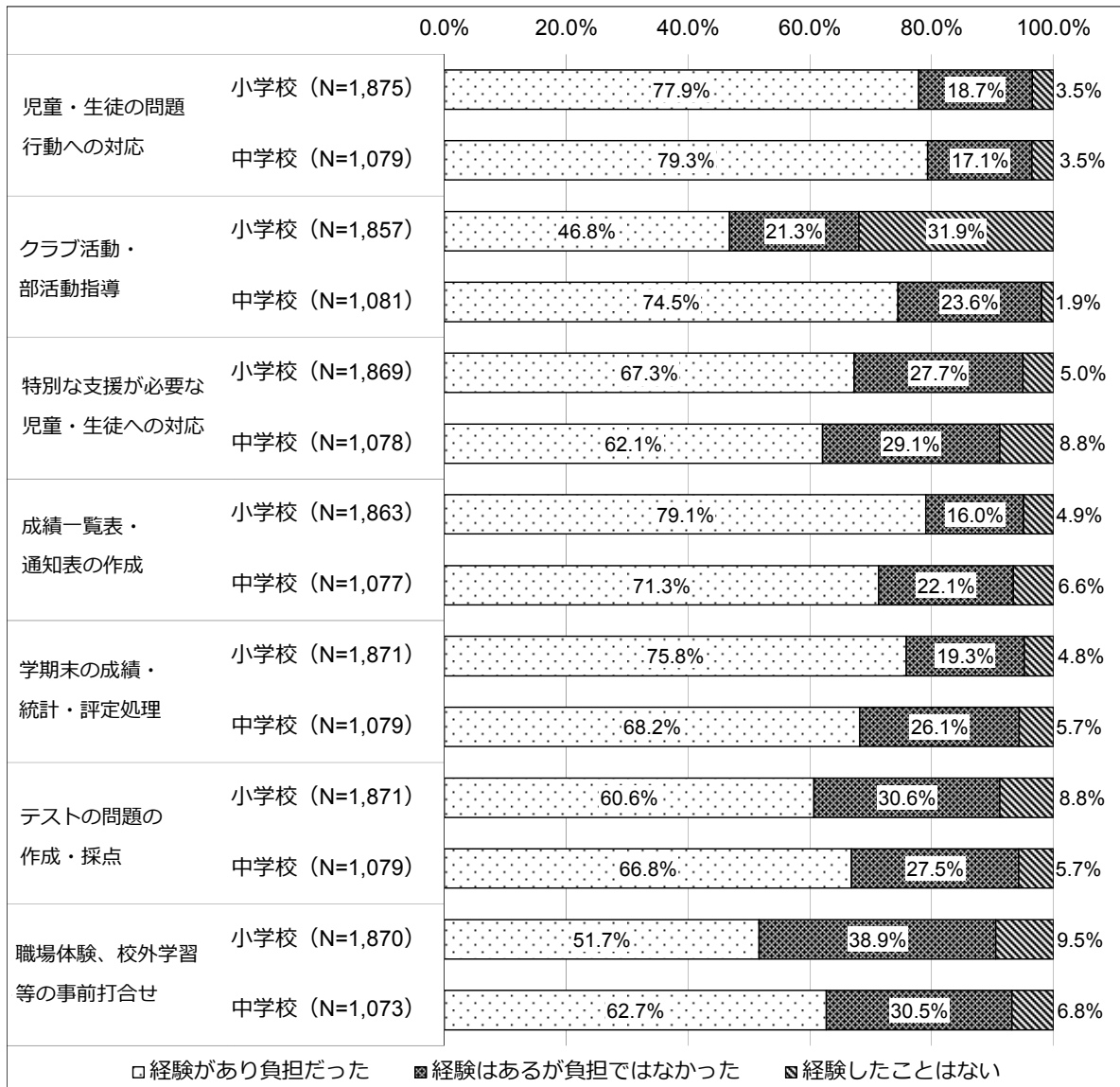
## ③ 小中学校教諭双方が負担を感じる業務

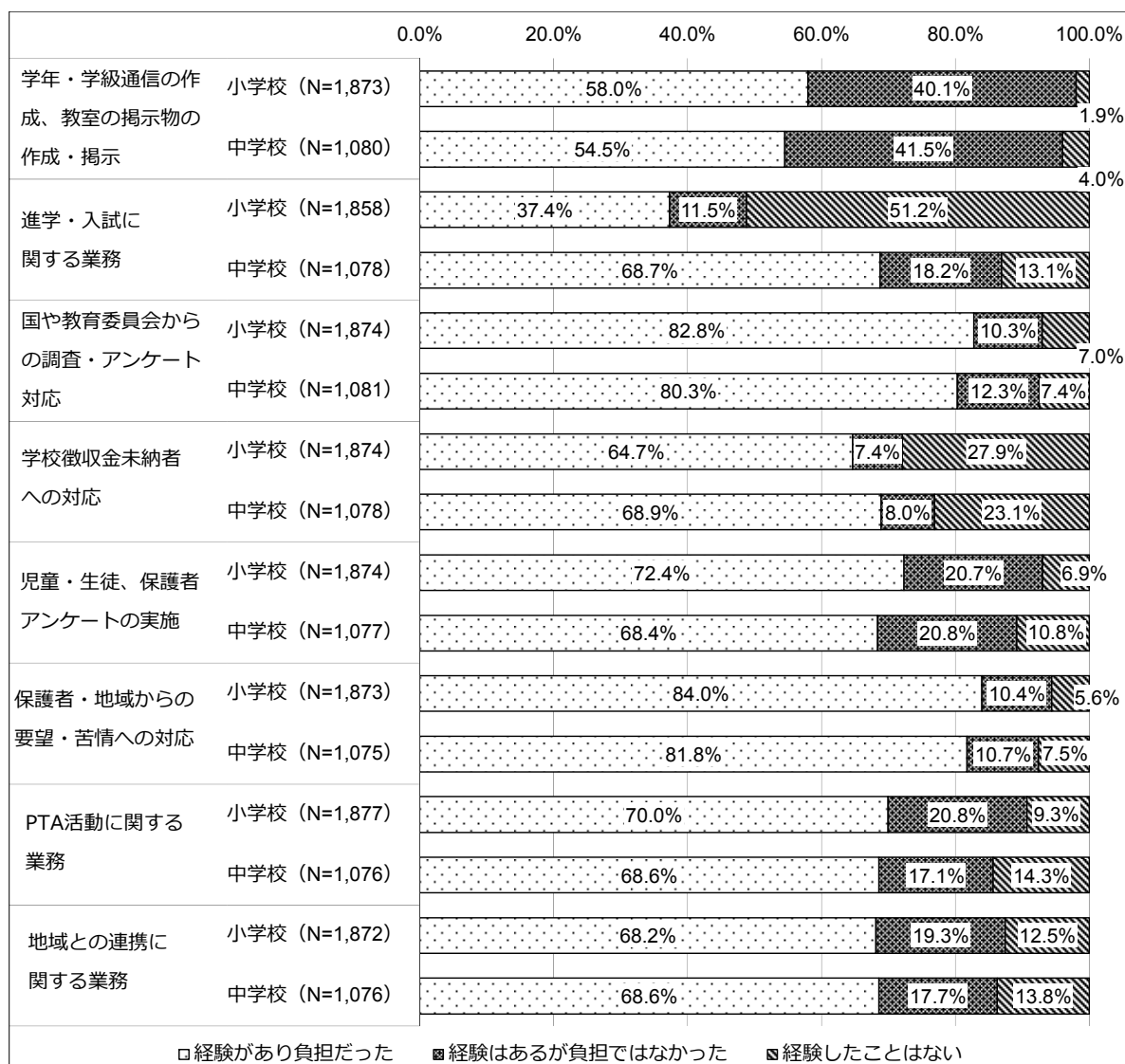
小中学校教諭の間で統計的な有意差は確認されなかったが、8割以上が「負担であった」と回答したのは、先行調査と同様に「国や教育委員会からの調査・アンケート対応」(小学校82.8%、中学校80.3%)、「保護者・地域からの要望・苦情への対応」(小学校84.0%、中学校81.8%)の2つであった。

<sup>30</sup> 学級担任制とは、一人の教員が一つの学級の児童生徒に対して、全教科あるいは大部分の教科の指導および生活の指導などいっさいを行う方法であり、日本では一般に小学校に適用されている(真野1972:219-220頁)。

他方で教科担任制とは、個々の教員がそれぞれの専門とする教科を担当し、学級単位を超えた一定範囲の児童生徒の当該教科の指導責任を負う教員配置の一形態であり、日本では中学校や高等学校で採用されている(松井1973:260-261頁)。

図60 小中学校教諭の業務の経験と負担の度合い





(3) 教員の本来的業務だと思うもの

以上の15業務について、小中学校の別に、教員の本来的業務だと思うか否かについて、回答状況を整理したものが、図61である。ここでは中学校教諭に比べて、小学校教諭で本来的業務だと思うという回答が多かった業務、逆に中学校教諭の間で本来的業務だと思うという回答が多かった業務、小中学校ともに多くの教諭が本来的業務だと考える業務、小中学校教諭全体で、あまり本来的業務だと思われていない業務の4つにわけて、以下では分析結果を記述する。

① 小学校教諭が本来的業務だと特に考える業務

中学校教諭よりも小学校教諭で、本来的業務であるという回答が多かったのは「児童・生徒の問題行動への対応」(小学校84.3%、中学校82.5%、 $\chi^2(df=2, N=2,919) = 6.913, p < .05$ )、「特別に支援が必要な児童・生徒への対応」(小学校84.7%、中学校78.5%、 $\chi^2(df=2, N=2,918) = 19.603, p < .01$ )、「成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成」(小学校95.9%、中学校92.8%、

$\chi^2(df = 2, N = 2,910) = 14.137, p < .01$  )、「職場体験、校外学習等の事前打合せ」(小学校83.0%、中学校73.1%、 $\chi^2(df = 2, N = 2,896) = 67.930, p < .01$ )であった。これら4業務について、中学校教諭の7割以上が本来的な業務として捉えていたが、それ以上に多くの小学校教諭は本来的な業務だと思っていた。特に小学校教諭では、児童のいじめ・不登校や発達課題に働きかけることは教員としての重要な職務であると捉える傾向が強かった。

## ② 中学校教諭が本来的な業務だと特に考える業務

小学校教諭よりも、中学校教諭の間で本来的な業務であるという回答が多かった業務は、「クラブ活動・部活動指導」(小学校29.5%、中学校38.1%、 $\chi^2(df = 2, N = 2,853) = 40.955, p < .01$ )、「テストの問題の作成・採点」(小学校89.6%、中学校93.7%、 $\chi^2(df = 2, N = 2,905) = 14.470, p < .01$ )、「進学・入試に関する業務」(小学校55.9%、中学校84.0%、 $\chi^2(df = 2, N = 2,787) = 248.763, p < .01$ )の3つであった。

先述のとおり、部活動指導、定期試験の問題作成・採点、進学指導は、そもそも小学校教諭でほとんど行われない。こうしたことも背景として、小中学校の間で業務に対する意識差が生じたと考えられる。

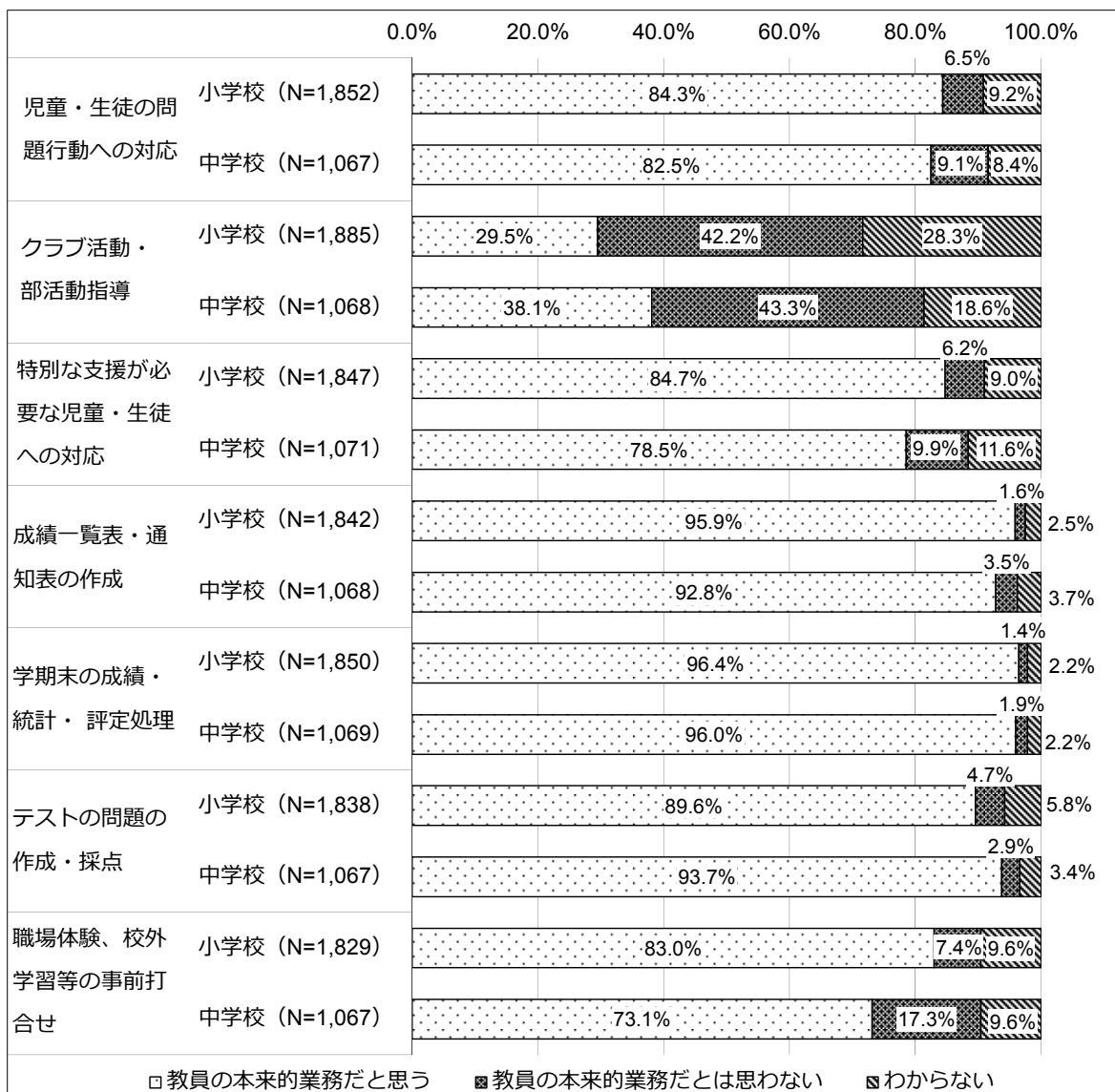
## ③ 小中学校教諭ともに本来的な業務だと考える業務

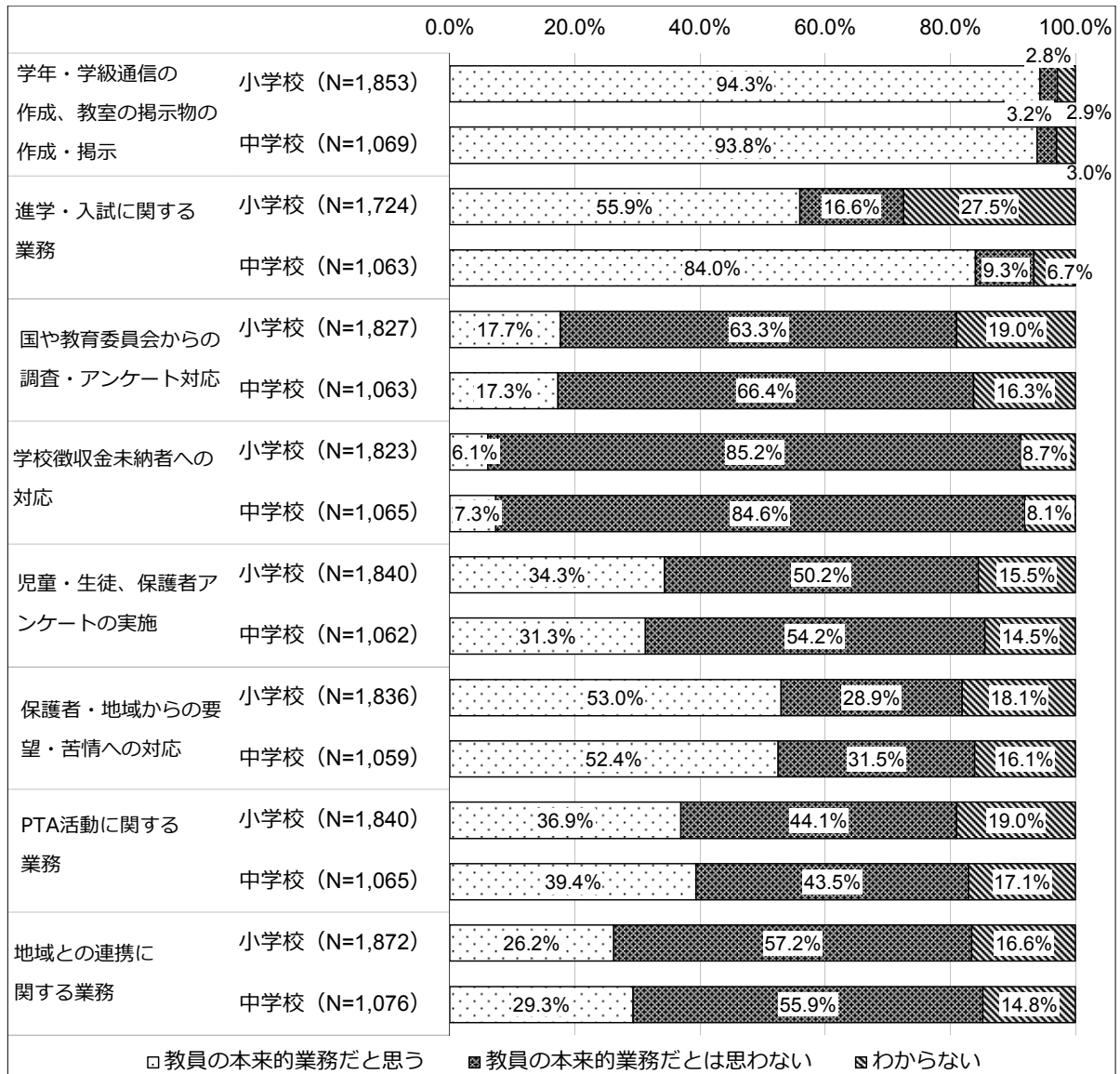
小中学校教諭全体で、「本来的な業務だと思う」の割合が高かったのは、「学期末の成績・統計・評定処理」(小学校96.4%、中学校96.0%)、「学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示」(小学校94.3%、中学校93.8%)であり、学校種に関係なく、成績処理や学級経営にかかわる業務は、教諭にとって本来的な業務として、多くの教諭の間で認識されていた。

## ④ 小中学校教諭ともに本来的な業務だと考えていない業務

小中学校教諭の間で、「本来的な業務だと思わない」の割合が高かったのは、「学校徴収金未納者への対応」(小学校85.2%、中学校84.6%)、「国や教育委員会からの調査・アンケートへの対応」(小学校63.3%、中学校66.4%)、「地域との連携に関する業務」(小学校57.2%、中学校55.9%)、「児童・生徒、保護者のアンケートの実施」(小学校50.2%、中学校54.2%)であり、いずれも50%以上の教諭が選択していた。

図61 小中学校教諭が考える教員の本来的業務





#### (4) 他職種に移行すべきだと考える業務

15業務について、小中学校の別に、スクールカウンセラーや各支援スタッフなどに移行すべきか否かの回答状況を整理したところ、図62のような結果が得られた。ここでは中学校教諭に比べて、小学校教諭の間で他職種に移行すべきだという意見が多かった業務、逆に小学校教諭よりも、中学校教諭の間で他職種に移行すべきだという意見が多かった業務、小中学校教諭双方の間で、他職種に移行すべきだという意見が多かった業務、逆に少なかった業務の4つにわけて、以下分析結果を記す。

##### ① 小学校教諭が他職種に移行すべきだと特に考える業務

中学校教諭に比べて、小学校教諭で他職種に移行すべき業務として多くあげられたのは、「クラブ活動・部活動指導」(小学校64.5%、中学校55.4%、 $\chi^2(df=1, N=2,698) = 21.735, p < .01$ )、「テストの問題の作成・採点」(小学校14.4%、中学校9.5%、 $\chi^2(df=1, N=2,794) = 14.208, p < .01$ )、「学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示」(小学校7.8%、中学校4.7%、 $\chi^2(df=1, N=$

2,819) = 10.333,  $p < .01$ )、「進学・入試に関する業務」(小学校28.3%、中学校16.7%、 $\chi^2(df = 1, N = 2,604) = 45.267, p < .01$ )の4業務であった。

先述のとおり、小学校教諭は以上の業務を行った経験があまりなく、本来的な業務だと思う小学校教諭も少なかった。小学校教諭は部活動指導、内申書の作成、試験問題を作成する機会があまりないため、これらの業務が教員にとって必要なものだという認識が中学校教諭よりも少なく、他職種に移行すべきだという意見が多くなったものと思われる。

他方で学級通信や教室の掲示物作成といった業務については、小学校教諭で、経験があり負担も大きかったという回答が多かった。学級通信や教室の掲示物の作成といった業務について、小学校のほとんどの教諭は、負担はあるものの教員が行うべき業務として捉えていた。しかし8%程度の小学校教諭は教員の本来的な業務ではないと捉えており、その割合は中学校教諭よりも多く、一部の小学校教諭はこうした学級経営業務に伴う負担が過重であり、支援スタッフ等に移行すべきだと考えていた。

## ② 中学校教諭が他職種に移行すべきだと特に考える業務

小学校教諭よりも、中学校教諭で他職種に移行すべき業務として多くあげられたのは、「特別な支援が必要な児童・生徒への対応」(小学校28.9%、中学校33.3%、 $\chi^2(df = 1, N = 2,768) = 5.883, p < .05$ )、「成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成」(小学校5.6%、中学校9.1%、 $\chi^2(df = 1, N = 2,813) = 12.590, p < .01$ )、「職場体験、校外学習等の事前打合せ」(小学校15.9%、中学校24.0%、 $\chi^2(df = 1, N = 2,770) = 27.622, p < .01$ )の3業務であった。

前記のとおり、特別な支援が必要な児童・生徒への対応については、本来的な業務と感じている割合は、小学校教諭の方で多かったが、その一方で実際に経験したことがあり負担を感じる教諭も多かった。小学校に比べて中学校教諭で、特別支援が必要な生徒への対応を他職種に移行すべきだという意見が多かったのは、そもそも中学校教諭がこうした業務の経験が少なく、特別な支援が必要な生徒への対応について具体的なイメージをもつことができず、教員が行う必要はないと判断した可能性も推察される。

他方で職場体験活動等の事前打合せについては、中学校教諭の方が実際に経験し、負担も大きいという回答が多かった。中学校教諭が行う業務の見直しについて、当事者である中学校教諭自身は、職場体験や校外学習実施時における受け入れ先の企業や地域との連絡・調整は、他のスタッフに移行すべきだと考えていた。

## ③ 小中学校教諭ともに他職種に移行すべきだと考える業務

小中学校教諭の間で、同程度に他のスタッフに移行すべきだという意見が特に多くあげられた業務は、「学校徴収金未納者への対応」(小学校90.4%、中学校88.5%)や「国・教育委員会からの調査・アンケート対応」(小学校72.2%、中学校72.6%)であった。「国・教育委員会からの調査・アンケート対応」は、小中学校教諭ともに負担を感じるという回答も多かった。過重な負担をもたらす調査・アンケート対応は、教員ではなく他の職員が行うべきだという意見が、小中学校教諭で特に多かった。

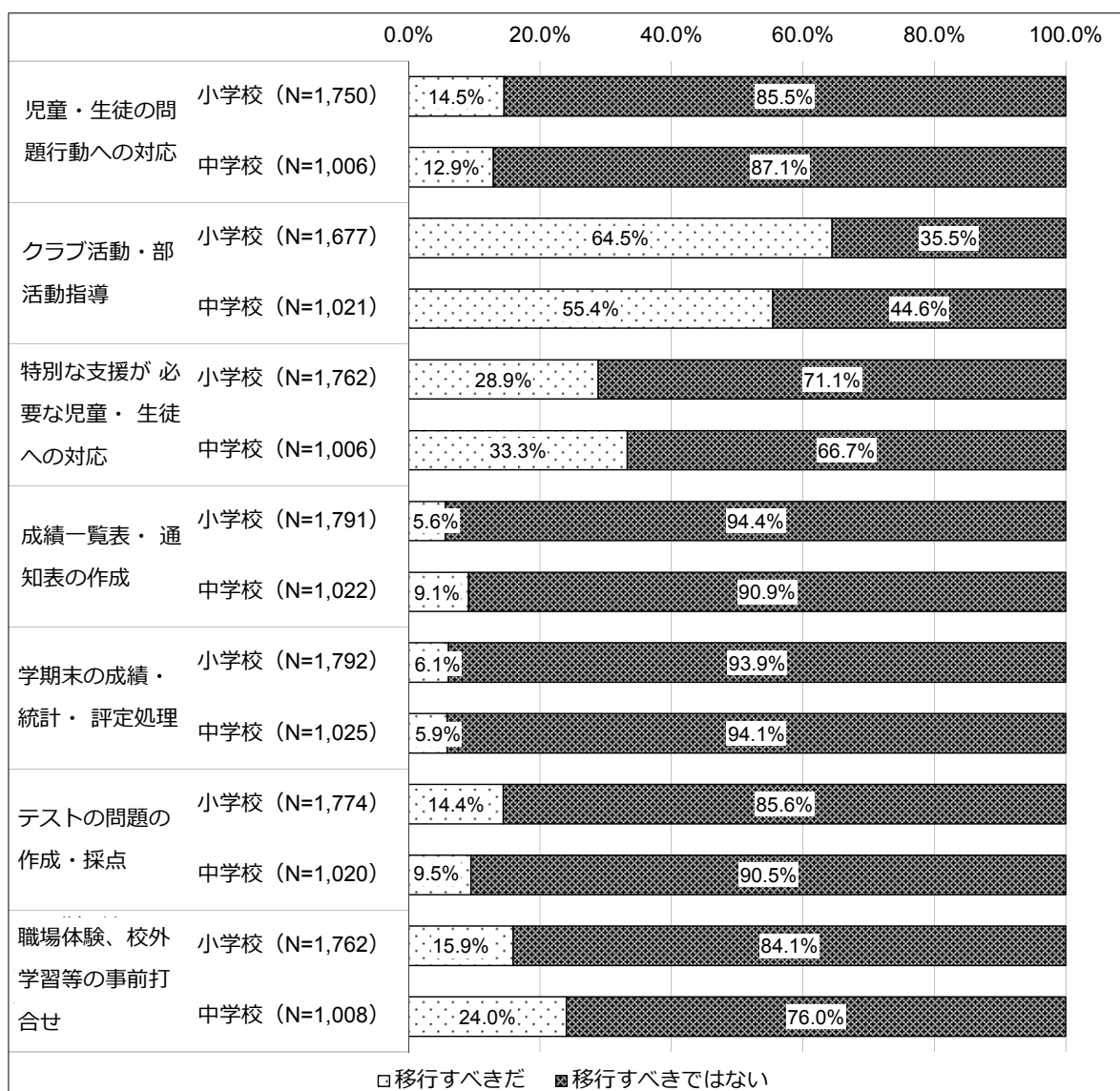


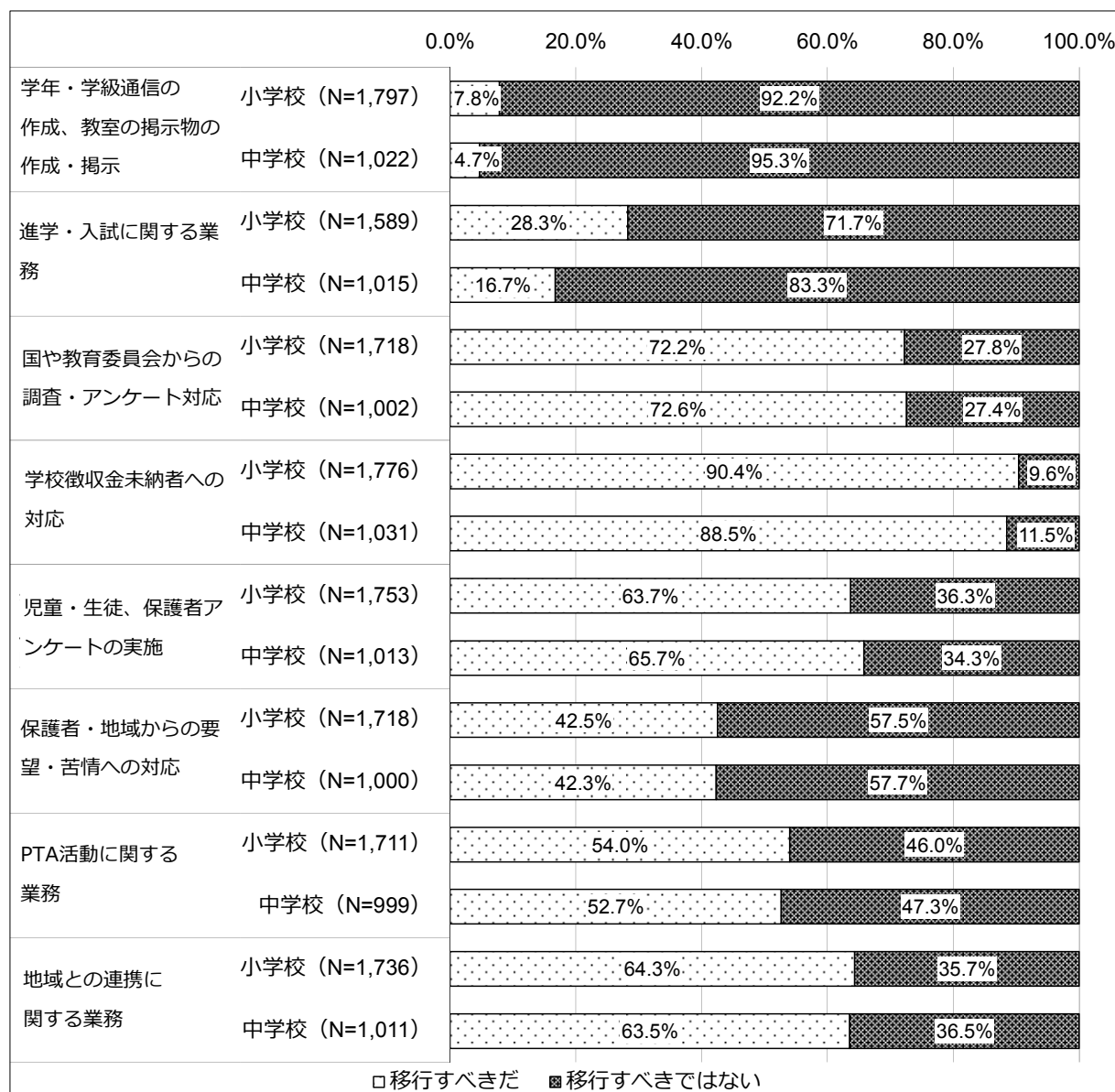
#### ④ 小中学校教諭ともに他職種に移行すべきだと考えていない業務

前記のとおり、小中学校の間で有意差があったものの、「学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示」「成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成」「テストの問題の作成・採点」について、他職種に移行すべきではないという意見が、小中学校教諭全体の85%以上であった。

これと同様に、「学期末の成績・統計・評定処理」（小学校93.9%、中学校94.1%）、「児童・生徒の問題行動への対応」（小学校85.5%、中学校87.1%）もまた、小中学校教諭の85%以上が「移行すべきではない」と回答していた。(2)で示したように、これらの業務は小中学校教諭ともに負担が大きかった業務でもある。教員にとって負担の大きい業務には、各種アンケート・調査への照会や学校徴収金未納者への対応といった教員自身も本来的業務と感じていない業務があげられる。さらに多くの教員が本来的業務であるとする、児童生徒の問題行動への対応や成績処理もまた、教員にとって負担が大きかった。

図62 小中学校教諭が他職に移行すべきだと考える業務





(5) 教員の勤務時間の把握方法として望ましいもの

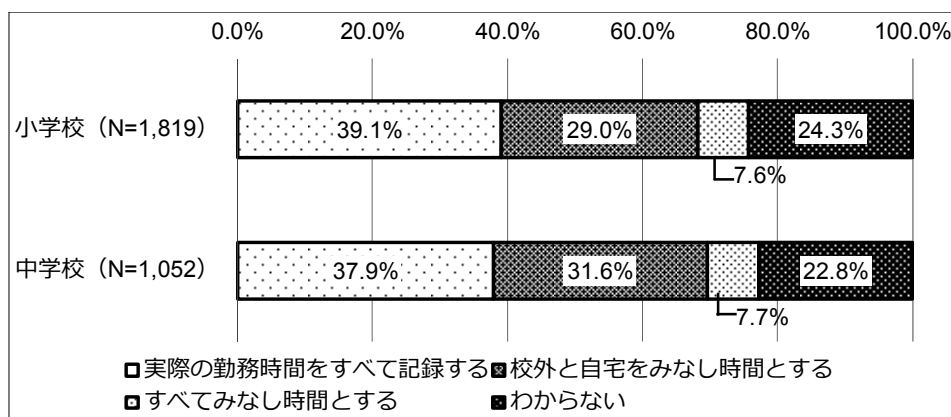
設問23)は、校外や自宅での業務がある教員の勤務時間を今後どのような方法で把握することが望ましいか、次の4つから1つ選択するようにたずねたものである。

- 学校、校外、自宅の業務すべてについて、実際の勤務時間を記録する
- 学校の業務のみ実際の勤務時間を記録し、校外と自宅の業務を「みなし時間」とする
- 学校、校外、自宅の業務すべてについて、「みなし時間」とする
- わからない

小中学校教諭の別に、回答状況をまとめたものが、図63である。図63より、小中学校ともに「実際の勤務時間をすべて記録する」という意見が最も多く(小学校39.1%、中学校37.9%)、これに次い

で「校外と自宅での業務をみなし時間とする」方法が望ましいという意見が多かった（小学校29.0%、中学校31.6%）。

図63 教員の勤務時間の把握方法として望ましいもの（小中学校）



#### 4. 調整休暇制度導入に対する意識

##### (1) 調整休暇制度導入に対する意識

設問24)では、調整休暇制を公立学校教員に導入することに対する考えをたずねたものである。回答の選択肢には、次の6つを設定し、回答者の考えに最も近いものを1つ選ぶように求めた。

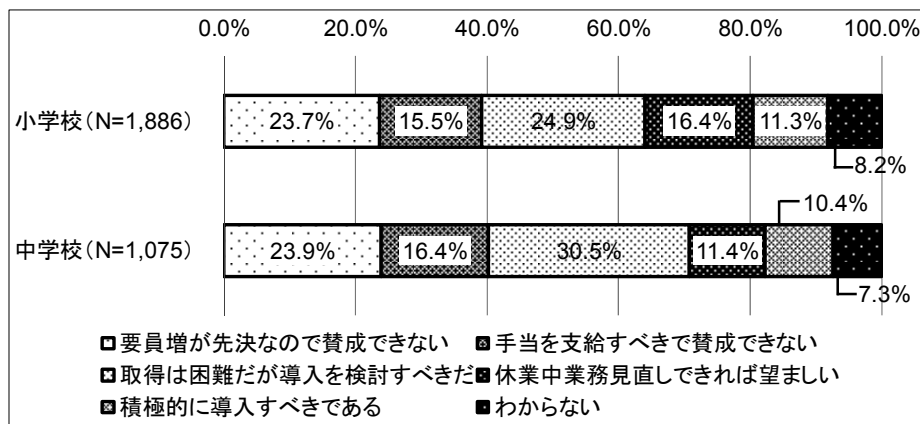
- 要員数を増やすのが先決なので、賛成できない
- 超過勤務には超過勤務手当を支給させるようにすべきと思うので、賛成できない
- 年休も取れない勤務の実情を考えると、実際に調整休暇をとるのは困難と思うが、導入を検討して見るべきである
- 夏季・冬季の休業期間中の業務の見直しなどで対応ができれば、導入は望ましいと思う
- 要員確保の必要性を明確にするためにも、積極的に導入を考えるべきと思う
- わからない

回答状況を小中学校別にまとめたところ、図64のようになった。小中学校ともに、調整休暇制度導入に積極的であった教諭は、全体の半数程度であった。

小学校教諭 (N=1,886) の23.7%が「要員増が先決なので賛成できない」、15.5%が「超過勤務手当を支給すべきで賛成できない」で、「わからない」は小学校教諭の8.2%であった。これら3項目に該当する小学校教諭は47.4%であり、残りの52.6%は解決すべき課題があるものの、調整休暇制度導入に対して積極的であった。

中学校教諭 (N=1,075) については、23.9%が「要員増が先決なので賛成できない」、16.4%が「超過勤務手当を支給すべきで賛成できない」、7.3%が「わからない」であった。これら3項目に該当する中学校教諭は47.6%であり、残りの52.4%は調整休暇制度に対して前向きであった。

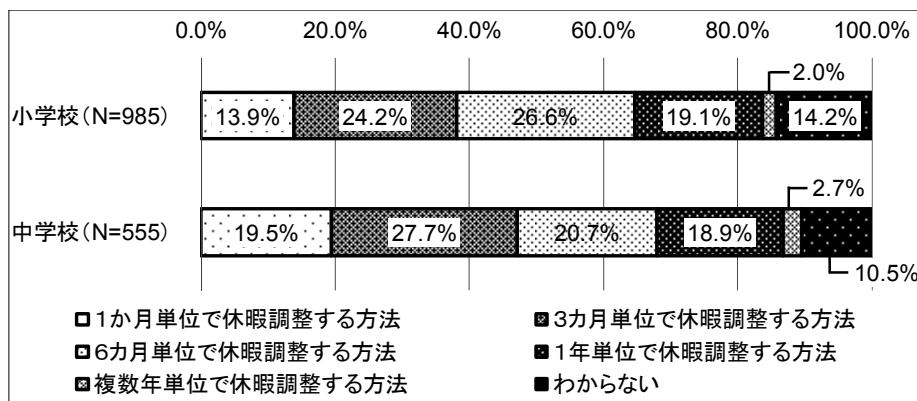
図64 調整休暇制度導入に対する意識 (小中学校)



さらに設問25) および設問26) では、設問24) で「3. 調整休暇の取得は困難だが導入を検討すべきだ」「4. 休業中業務見直しできれば望ましい」「5. 積極的に導入すべきである」のいずれかを選択した回答者に、それぞれ調整期間として望ましいもの、調整休暇制度実現にむけた課題をたずねた。

問25) の望ましい調整期間の回答結果は図65のとおりである。小学校教諭 (N=985) では、「6カ月単位」(26.6%)、「3カ月単位」(24.2%)、「1年単位」(19.1%)、「1カ月単位」(13.9%)の順に回答が多かった。中学校教諭 (N=555) では、「3カ月単位」(27.7%)、「6カ月単位」(20.7%)、「1カ月単位」(19.5%)、「1年単位」(18.9%)の順に回答が多かった。

図65 調整休暇制度導入に際しての望ましい調整期間 (小中学校)



設問26) 調整休暇制度実現にむけた課題については、次の中から上位3つを順位づけて回答しても

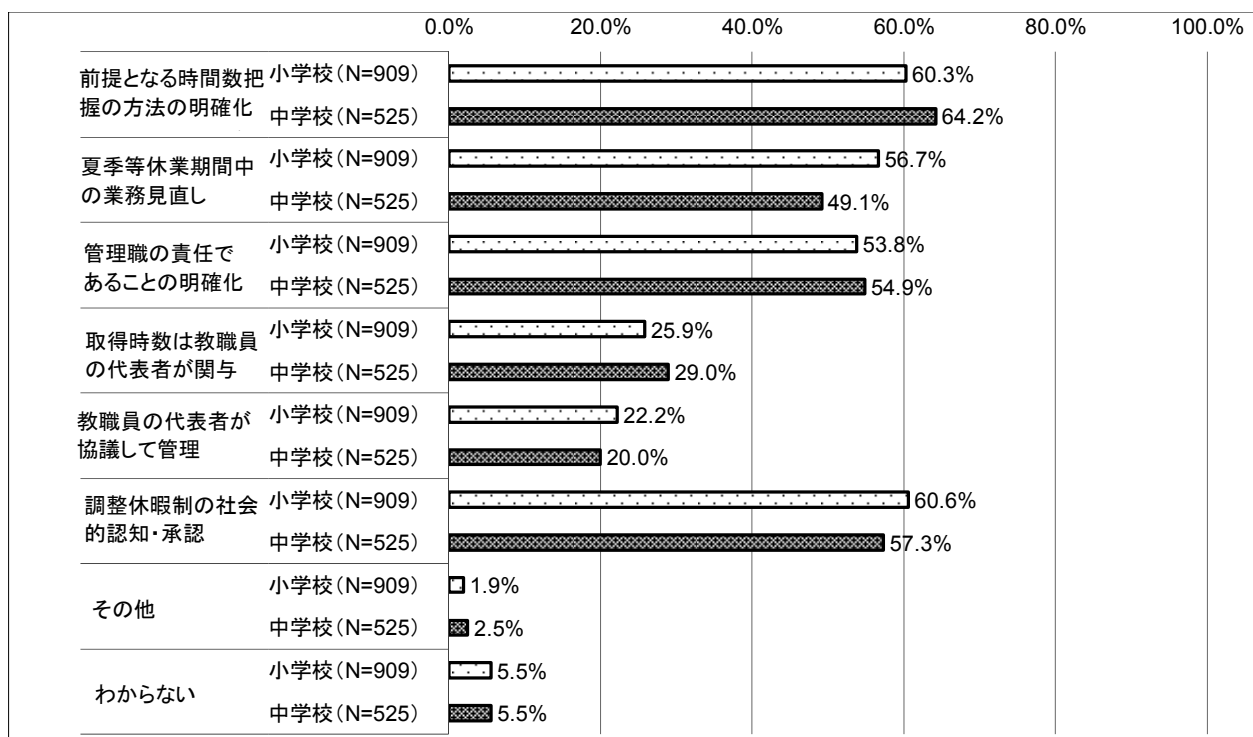
らった。

- 前提となる勤務時間数の把握方法を明確にすること
- 夏季・冬季休業期間中の業務の見直しを進めること
- 調整休暇を取得させることが管理職の責任であることを明確にしておくこと
- 休暇取得には教職員間の業務調整が必要となるので、調整休暇の取得時期について教職員の代表者（例：過半数を代表する労働組合）も関与して決めるようにすること
- 勤務時間の管理（勤務時間数・休暇取得状況の把握、休暇取得時期の調整など）について、各学校で教職員の代表者（例：過半数を代表する労働組合）が管理者と協議して行うこと
- 調整休暇制が社会的に認知・承認されること
- その他
- わからない

回答状況は図66のとおりであった。小学校教諭（N=909）では、上位3つ以内に選択された項目として、「調整休暇制の社会的認知・承認」（60.6%）、「前提となる時間数把握の方法の明確化」（60.3%）、「夏季等休業期間中の業務見直し」（56.7%）、「管理職の責任であることの明確化」（53.8%）が特に多かった。

中学校教諭（N=525）では、「前提となる時間数把握の方法の明確化」（64.2%）、「調整休暇制の社会的認知・承認」（57.3%）、「管理職の責任であることの明確化」（54.9%）、「夏季等休業期間中の業務見直し」（49.1%）という意見が多かった。

図66 調整休暇制度導入にむけた課題（上位3つ以内を選択・小中学校）



## (2) 調整休暇制度導入に対する意識を規定する要因分析

図64が示すように、小中学校それぞれ、約半数の教諭が調整休暇制度に対して積極的であったわけだが、具体的にどのような教諭が同制度の導入に対して前向きなのであろうか。これを明らかにするために、マルチレベル多項ロジスティック回帰分析を行う<sup>31</sup>。

従属変数には先述した「調整休暇制度導入に対する意識」を設定した。マルチレベル多項ロジスティック回帰分析にあたっての基準カテゴリは「わからない」とした。

独立変数には、教員属性（男性教諭ダミー、年齢、就学前の子どもの有無、要介護者の有無、中学校教諭ダミー、学級担任担当ダミーの6変数<sup>32</sup>）、学校規模、週の労働時間、生活満足度を設定する。以上、本分析で使用する変数のすべてについて有効回答が得られたのは、小学校教諭が570名、中学校教諭が350名の合計920名であった。本分析に使用する変数の記述統計量は表4のとおりである。

マルチレベル多項ロジスティック回帰分析を行ったところ、表5のような結果が得られた。構築されたモデルは独立変数を一切投じていないnull-modelよりも、モデル適合度が良好ではなかった。そのため以下は留保つきの解釈ということになるが、次の3点が指摘できる。第1に、調整休暇制度導入に対して賛成か反対のいずれかに明確な意識を示した小中学校教諭の属性を整理すると、①年配の教諭、②就学前の子どもがいる教諭であった。①年配の教諭については、「年齢」が「要員増が先決なので賛成できない」（非標準化偏回帰係数 $B=.035$ ,  $p<.05$ ）、「休業中業務見直しがあれば望ましい」（ $B=.049$ ,  $p<.01$ ）、「積極的に導入すべき」（ $B=.036$ ,  $p<.05$ ）それぞれに対して、正に有意な効果を有していた。調整休暇制度導入に対して「わからない」と回答した教諭に比べて、これらの調整休暇制度導入に「賛成できない」、あるいは「導入が望ましい」「積極的に導入すべき」と回答した教諭は、相対的に年齢が高いことを意味する。逆に若手の教諭は、調整休暇制度導入の賛否に対して明確な意識を示さなかった。②就学前の子どもがいる教諭については、「就学前の子どもがいる」が、「要員増が先決なので賛成できない」（ $B=.854$ ,  $p<.05$ ）と「積極的に導入すべき」（ $B=.960$ ,  $p<.01$ ）それぞれに対して、正に有意な影響を及ぼしていた。調整休暇制度導入に対して「わからない」と回答した教諭に比べて、調整休暇制度導入に「賛成できない」あるいは「積極的に導入すべき」と回答した教諭は、就学前の子どもがいる傾向にあった。他方で就学前の子どもがいない教諭は、調整休暇制度導入の賛否について明確な意識を有していなかった。

第2に、生活満足度と調整休暇制度導入の賛否との関連として、相対的に生活に満足していない小

<sup>31</sup> 本分析で被説明変数として使用する「調整休暇制度導入に対する意識」は、順序変数ではない。本分析のように、調査対象都道府県を抽出したのち、調査対象学校・教員を抽出するという入れ子構造のデータを用い、かつ従属変数が順序変数ではない多肢選択式の項目を使用する場合は、マルチレベル多項ロジスティック回帰分析の使用が望ましい（Raudenbush & Bryk 2002: p. 325）。

本分析を行うにあたって、SPSS Advanced Model ver. 22を使用した。SPSSを用いたマルチレベル多項ロジスティック回帰分析については、Heck, Thomas & Tabata (2012)を参照。

<sup>32</sup> 「男性教諭ダミー」は、女性教諭は0、男性教諭は1をとる。「年齢」は2015年12月1日現在の調査対象者の実年齢を用いる。「就学前の子どもの有無」は「一緒に住んでいる一番年下の子どもの学校段階」（本調査票F5）が「小学校入学前」の場合は1、それ以外の場合は0をとる。「要介護者の有無」は本調査票F6の「現在、介護をしている家族や親族の人」として、「介護している人はいない」を選択した場合は0、それ以外に該当する場合は1をとる。「中学校教諭ダミー」は本調査票F8「勤務校の学校種」が小学校の場合は0、中学校の場合は1をとる。「学級担任担当ダミー」は、本調査票F10で「担当していない」に該当する場合は0、それ以外に該当する場合は1をとる。

中学校教諭ほど、調整休暇制度導入の賛否について明確な意識を持っていた。

「手当を支給すべきで賛成できない」に対して、「生活満足度（かなり満足している）」（ $B=-2.444$ ,  $p<.10$ ）ならびに「生活満足度（どちらともいえない）」（ $B=-2.536$ ,  $p<.05$ ）それぞれが負に有意な効果を有していた。これは生活満足度が「かなり不満である」という教諭と比べて、生活満足度が「かなり満足している」あるいは「どちらともいえない」という教諭では、「手当を支給すべきで賛成できない」を選択しない傾向にあることを意味する。つまり生活満足度が「かなり不満である」という教諭は、「かなり満足している」教諭等に比べて、調整休暇制度導入に賛成できないという意識をもっていた。

「取得は困難だが導入を検討すべきだ」に対しては、「生活満足度（かなり満足している）」が負に有意な影響を及ぼしていた（ $B=-2.070$ ,  $p<.10$ ）。これは生活満足度が「かなり不満である」という教諭に比べて、「かなり満足している」という教諭は、調整休暇の取得は困難であるものの調整休暇制度導入を検討すべきであると思っていないことを意味する。すなわち、生活満足度が「かなり不満である」という教諭は、「かなり満足している」教諭に比べて、調整休暇制度導入を検討すべきと考えていた。

「積極的に導入すべき」に対しては、「生活満足度（どちらともいえない）」が負に有意な影響を及ぼしていた（ $B=-2.009$ ,  $p<.10$ ）。これは生活満足度が「かなり不満である」という教諭に比べて、「どちらともいえない」という教諭は調整休暇制度を積極的に導入すべきだと思っていないことを意味する。つまり、生活満足度が「どちらともいえない」教諭に比べて、「かなり不満である」という教諭は、調整休暇制度を積極的に導入すべきだと考えていた。

第3に、女性に比べて男性教諭の方が、調整休暇制度導入に対して消極的であった。「要員増が先決なので賛成はできない」（ $B=.685$ ,  $p<.10$ ）ならびに「手当を支給すべきで賛成はできない」（ $B=.519$ ,  $p<.10$ ）のそれぞれに対して、「男性教諭ダミー」は正に有意な効果を有していた。

このように調整休暇制度導入に対して、特に年配の教諭や就学前の子どもがいる教諭、そして生活満足度がかなり低い教諭の間で賛否が大きく分かれていた。このことはこれらの教諭が、教員の長時間労働縮減に対して何らかの取り組みを期待していることの現れともいえる。本調査項目の選択肢が示すように、ここでの調整休暇制度導入に反対の教諭は、調整休暇制度導入以前に、教員に対する超過勤務手当の支給や教員の要員増が必要であると考えていた。つまりこれらの教諭は調整休暇制度ではないが、現行制度の変更を求めるものである。年配の教諭、就学前の子どもがいる教諭、現状の生活に強い不満をもつ教諭は、調整休暇制度を含めた教員の働き方の見直しを強く求めている実態が読みとれる。

表4 マルチレベル多項ロジスティック回帰分析による調整休暇制度導入に対する意識を規定する要因  
(記述統計量)

	Mean	SD	Min	Max	度数分布	度数	%
男性教諭ダミー	.6293	.4832	0	1	[調整休暇制度導入に対する意識]		
年齢	39.4109	10.4763	23	60	要員増が先決なので賛成できない	230	26.8
就学前の子どもの有無	.1935	.3952	0	1	手当を支給すべきで賛成できない	144	15.6
要介護種の有無	.1076	.3101	0	1	取得は困難だが導入を検討すべきだ	255	27.5
中学校教諭ダミー	.3804	.4858	0	1	休業中業務見直しできれば望ましい	136	13.8
学級担任担当ダミー	.7283	.4451	0	1	積極的に導入すべきである	95	9.5
学校規模	415.8978	237.3637	8	999	わからない	60	6.7
週の労働時間	71.0057	15.6156	36	168			
生活満足度	3.3109	1.0735	1	5			

(注) N(都道府県)=22, N(教員)=920. Mean: 平均値, SD: 標準偏差, Min: 最小値, Max: 最大値.



表 5 マルチレベル多項ロジスティック回帰分析による調整休暇制度導入に対する意識を規定する要因の探索

	要員増が先決なので 賛成できない			手当を支給すべきで 賛成できない			取得は困難だが導入を 検討すべきだ			休業中業務見直し できれば望ましい			積極的に導入すべき		
	B	SE	Exp(B)	B	SE	Exp(B)	B	SE	Exp(B)	B	SE	Exp(B)	B	SE	Exp(B)
切片	-.395	1.276	.674	1.317	1.524	3.733	2.497 †	1.313	12.151	.504	1.267	1.655	1.185	1.188	3.269
男性教諭ダミー	.685 †	.373	1.984	.519 †	.311	1.681	-.265	.322	.767	-.389	.362	.678	.456	.410	1.578
女性(基準カテゴリー)	.035 *	.015	1.036	.004	.015	1.004	.015	.013	1.015	.049 **	.010	1.051	.036 *	.016	1.036
年齢	.854 *	.422	2.348	.606	.451	1.833	.520	.334	1.682	1.062	.432	2.893	.960 **	.334	2.611
就学前の子どもの有無	.113	.459	1.120	.000	.502	1.000	-.165	.517	.848	-1.131	.698	.323	-.052	.576	.949
子どもがいない(基準カテゴリー)	-.150	.412	.861	.047	.407	1.049	.212	.430	1.236	-.408	.365	.665	-.144	.365	.866
要介護者がいる	-.016	.331	.984	.277	.333	1.320	.083	.369	1.086	-.107	.300	.899	-.127	.412	.880
要介護者がいない(基準カテゴリー)	-.000	.001	1.000	.000	.001	1.000	-.000	.000	1.000	-.001	.001	.999	-.000	.001	1.000
中学校教諭ダミー	.008	.014	1.008	.008	.014	1.008	-.002	.014	.998	-.002	.014	.998	-.011	.014	.989
中学校教諭	-.868	1.166	.420	-2.444 †	1.256	.087	-2.070 †	1.097	.126	-.610	1.209	.543	-1.806	1.135	.164
小学校教諭(基準カテゴリー)	-.607	1.077	.545	-1.718	1.045	.179	-1.263	1.039	.283	-1.019	1.110	.361	-1.356	1.088	.258
学級担任教諭	-1.103	1.073	.332	-2.536 *	1.020	.079	-1.761	1.090	.172	-1.298	1.155	.273	-2.009 †	1.036	.134
非学級担任教諭(基準カテゴリー)	-.589	1.102	.555	-1.769	1.107	.171	-1.026	1.160	.358	-.848	1.153	.428	-1.248	1.240	.287
学校規模															
週の労働時間															
生活満足度															
かなり満足している															
やや満足している															
どちらともいえない															
やや不満である															
かなり不満である(基準カテゴリー)															
都道府県内分散															
都道府県間分散															

(注) N (都道府県) =22, N (教員) =920, B : 非標準化偏回帰係数, SE : 標準誤差, Exp(B) : オッズ比, 従属変数の基準カテゴリーは「わからない」, \* : p<.05, † : p<.10, -2LL (-2 Log Likelihood) =17473.881, BIC (Bayesian Information Criterion : ベイズ情報量規準) =17541.392 (基準となるnull model : -2LL=16886.701, BIC=16934.646) .

## 引用文献

## 〈英語文献〉

- ・ De Muth, James E. (2006). *Basic Statistics and Pharmaceutical Statistical Applications [Second Edition]*, Boca Raton: Chapman & Hall/CRC.
- ・ Heck, Ronald H., Thomas, Scott L. & Tabata Lynn N. (2012). *Multilevel Modeling of Categorical Outcomes Using IBM SPSS*, New York: Taylor & Francis Group.
- ・ Raudenbush, Stephen W. & Bryk, Anthony S. (2002). *Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods Second Edition*, Thousand Oaks: Sage Publications.

## 〈日本語文献〉

- ・ 青木栄一 (2008) 「教員の仕事をどうデザインするか—教員勤務実態調査の分析から」 『BERD』 第14号、13—17頁。
- ・ 青木栄一・神林寿幸 (2013) 「2006年度文部科学省『教員勤務実態調査』以後における教員の労働時間の変容」 『東北大学大学院教育学研究科研究年報』 第62集第1号、17—44頁。
- ・ 江原朗 (2009) 『医師の過重労働—小児科医療の現場から』 勁草書房。
- ・ 池田秀男 (1986) 「新しい教師像」 市川昭午 [編著] 『教師＝専門職論の再検討』 教育開発研究所、251—279頁。
- ・ 川上泰彦 (2008) 「業務別記述・まとめ」 国立大学法人東京大学 [編] 『教員の業務の多様化・複雑化に対応した業務量計測手法の開発と教職員配置制度の設計—教員と教員サポート職員による業務の適切な分担とアウトソーシングの可能性—報告書 (第2分冊)』 (平成19年度文部科学省新教育システム開発プログラム報告書)、49—52頁。
- ・ 国立大学法人東京大学 [編] (2007) 『教員勤務実態調査 (小・中学校) 報告書』 (平成18年度文部科学省委託調査研究報告書)。
- ・ 財団法人静岡総合研究機構 (2007) 『学校をとりまく実態状況調査 教職員勤務実態調査 (第Ⅲ期) 暫定集計』。
- ・ 鈴木尚子 (2010) 「教員生活の実態と意識」 ベネッセ教育研究開発センター [編] 『第5回学習指導基本調査報告書 (小学校・中学校版)』、153—165頁。
- ・ 盛山和夫 (2004) 『社会調査法入門』 有斐閣。
- ・ 田尾雅夫 (1995) 『ヒューマン・サービスの組織—医療・保健・福祉における経営管理』 法律文化社。
- ・ 筒井淳也・不破麻紀子 (2008) 「マルチレベル・モデルの考え方と実践」 『理論と方法』 第23巻第2号、139—149頁。
- ・ 徳島県教育委員会 (2012) 『教員の多忙感に関するアンケート』。
- ・ 栃木県教育委員会 (2012) 『「教員の多忙感に関するアンケート調査 (検証)」 報告書』。
- ・ 長野県教育委員会 (2014) 『長野県中学生期のスポーツ活動指針』。
- ・ 中村圭介・岡田真理子 (2001) 『教育行政と労使関係』 エイデル研究所。

- ・松井一麿（1973）「教科担任制」海後宗臣・村上俊亮・細谷敏夫〔監修〕『教育経営事典 第2巻』帝国地方行政学会、260－261頁。
- ・真野宮雄（1972）「学級担任制」海後宗臣・村上俊亮・細谷敏夫〔監修〕『教育経営事典 第1巻』帝国地方行政学会、219－221頁。
- ・文部省初等中等教育局内教員給与研究会〔編著〕（1971）『教育職員の給与特別措置法解説』第一法規。
- ・ベネッセ教育研究開発センター〔編〕（2010）『第5回学習指導基本調査報告書（小学校・中学校版）』。
- ・横浜市教育委員会（2014）『横浜市立教職員の業務実態に関する調査報告書【分析・改善編】参考データ』。
- ・連合総合生活開発研究所〔編〕（2009）『生活時間の国際比較一日・米・仏・韓のカップル調査』。
- ・連合総合生活開発研究所〔編〕（2016）『第31回勤労者短観―連合総研・第31回「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」調査報告書』。

## 【参考資料】

## 本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭の働き方・生活の実情

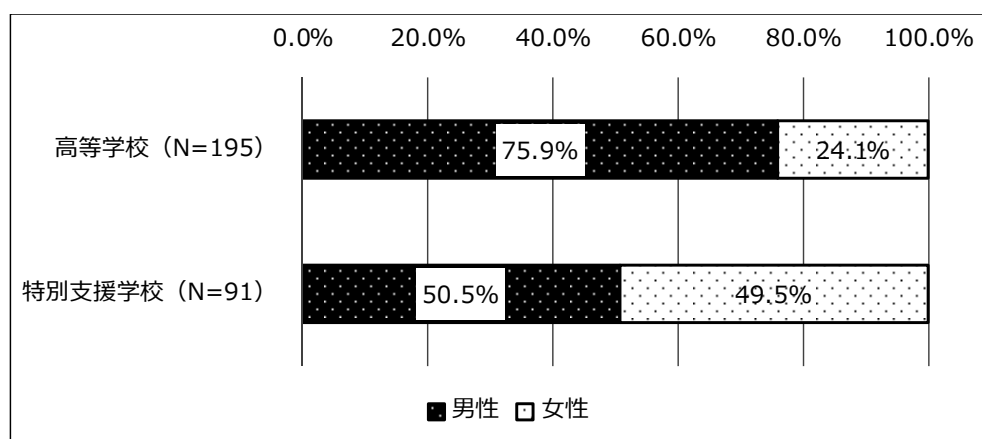
ここでは、参考資料として本調査の対象となった高等学校・特別支援学校に勤務する教諭の働き方と生活の実態について記述する。本資料に示す結果は、サンプルサイズが小さい限られた標本から得られたものである。そのため本調査の集計・分析結果は、全国の高等学校・特別支援学校に勤務する教諭の実態を必ずしも反映しているわけではない。以下に示す結果は、あくまでも参考資料として示す程度にとどまるものである点に、あらかじめ留意されたい<sup>1</sup>。

## 1. 調査対象者の概要

## (1) 男女比

本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭の男女比をまとめたものが、**図1**である。高等学校については、男性が75.9%、女性が24.1%である。特別支援学校については、男性が50.5%、女性が49.5%であった。

図1 本調査回答者（高等学校・特別支援学校教諭）の男女比



## (2) 年齢構成

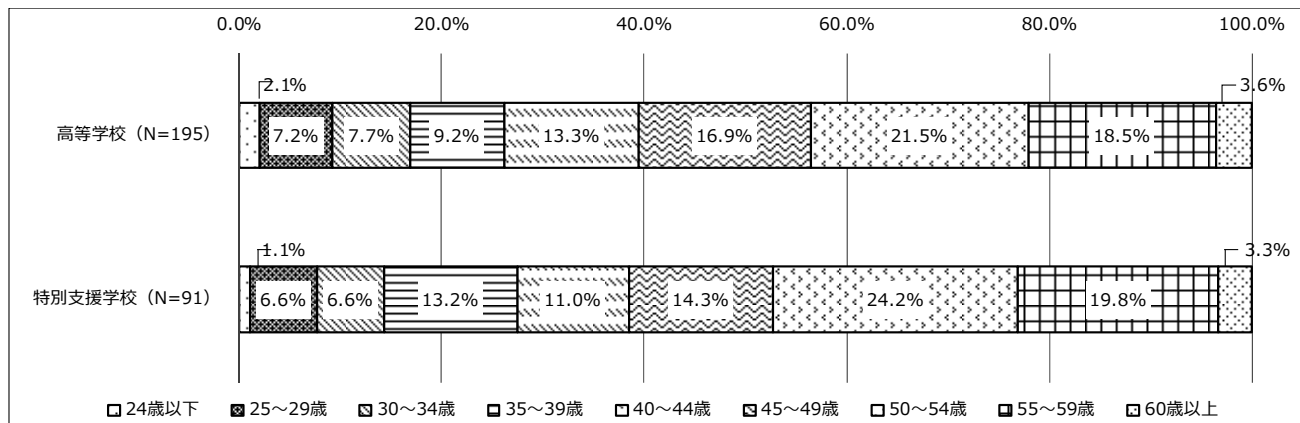
本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭の年齢構成は、**図2**のとおりである。回答者した高等学校・特別支援学校教諭は、ともに45歳以上が半数以上を占めていた。

高等学校について、最も割合が大きかったのは「50～54歳」の21.5%であった。これに次いで「55～59歳」（18.5%）、「45～49歳」（16.9%）の順に割合が大きかった。

<sup>1</sup> 参考資料としての数値にとどまるため、公立小中学校教諭の分析結果の記述で行った他の調査との比較・検討もここでは行わない。

特別支援学校では、「50～54歳」が最も多く24.2%であった。これに次いで「55～59歳」の19.8%、「45～49歳」の14.3%が続いた。

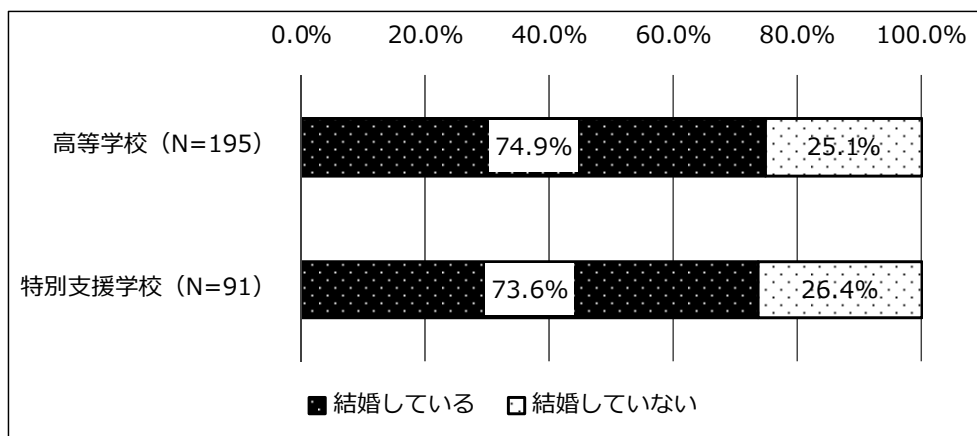
図2 本調査回答者（高等学校・特別支援学校教諭）の年齢構成



### (3) 婚姻状況・家族構成

本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭の婚姻状況は、図3のとおりである。高等学校・特別支援学校ともに、7割以上の教諭が結婚していた。「結婚している」の割合は、高等学校で74.9%、特別支援学校で73.6%であった。

図3 本調査回答者（高等学校・特別支援学校教諭）の婚姻状況

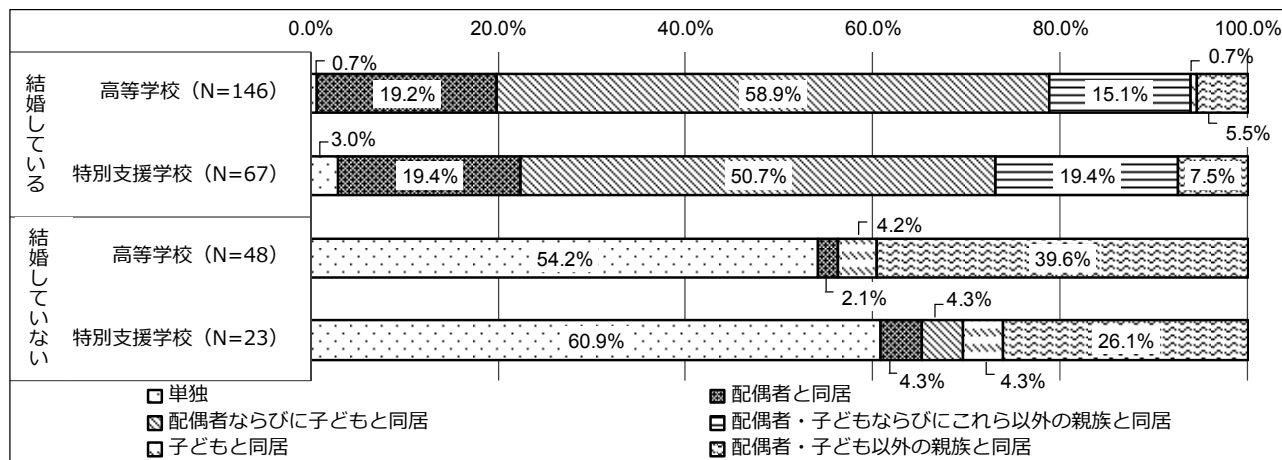


婚姻状況別の家族構成は図4のとおりである。「結婚している」という高等学校・特別支援学校教諭では、ともに「配偶者ならびに子どもと同居」が最も多かった(高等学校58.9%、特別支援学校50.7%)。

「結婚していない」という高等学校・特別支援学校教諭では、ともに「単独」が最も多かった(高等学校54.2%、特別支援学校60.9%)。これに次いで「配偶者・子ども以外の親族と同居」が多かった(高等学校39.6%、特別支援学校26.1%)。ここでいう「配偶者・子ども以外の親族」の多くは、回

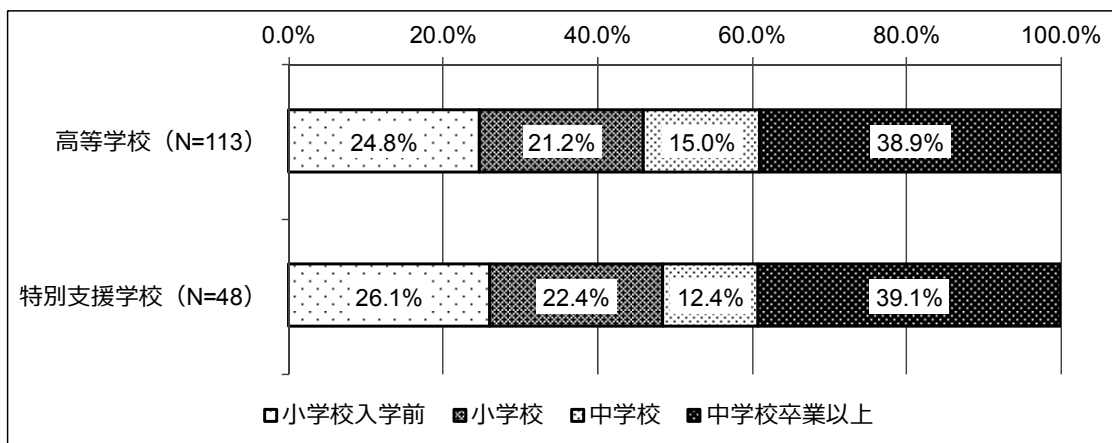
答者の親・祖父母をさすと考えられる。

図4 本調査回答者（高等学校・特別支援学校教諭）の家族構成（婚姻状況別）



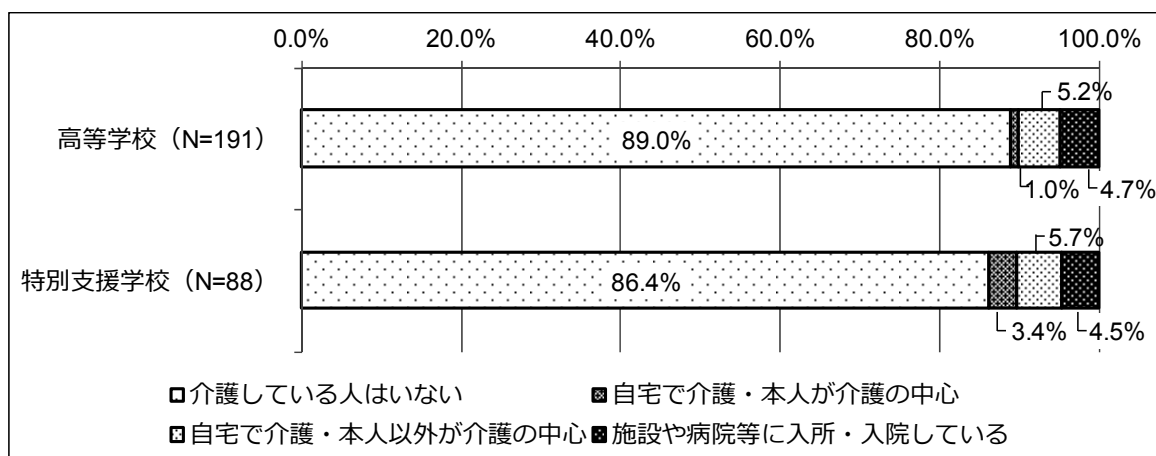
子どもがいる高等学校・特別支援学校の教諭について、一番年下の子どもの年齢を表したものが図5である。高等学校・特別支援学校ともに、「中学校卒業以上」が最も多く（高等学校38.9%、特別支援学校39.1%）、これに次いで「小学校入学前」が多かった（高等学校24.8%、特別支援学校26.1%）。

図5 本調査回答者（高等学校・特別支援学校教諭）の一番年下の子どもの年齢



要介護者の有無は、図6のとおりである。高等学校・特別支援学校ともに、9割近くで要介護者はいなかった。「介護している人はいない」の割合は、本調査に回答した高等学校で89.0%、特別支援学校で86.4%であった。

図6 本調査回答者（高等学校・特別支援学校教諭）の要介護者の有無

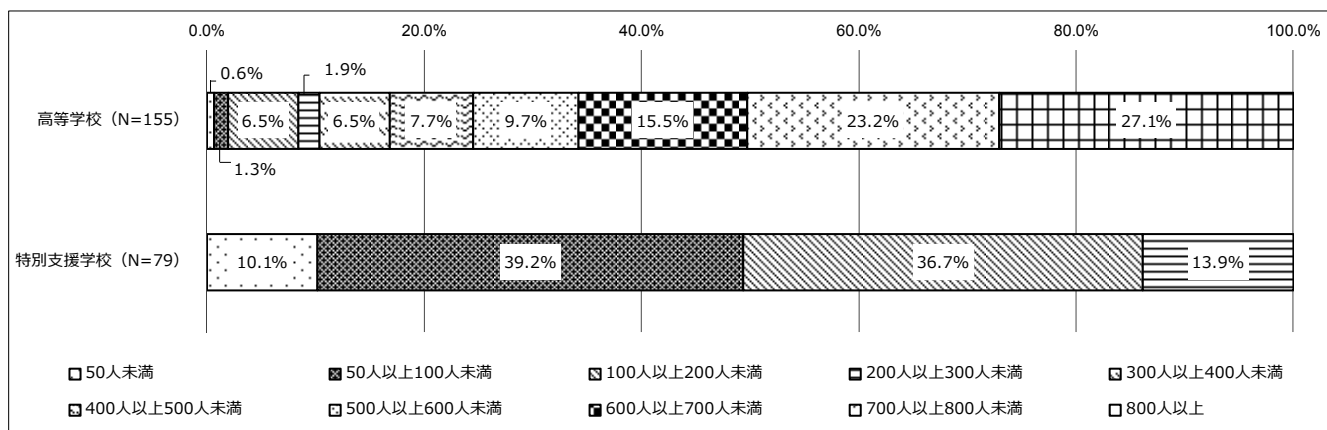


#### (4) 勤務校の学校規模

本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭が勤務する学校規模は、図7のとおりである。高等学校では「800人以上」が27.1%で最も多く、これに「700人以上800人未満」（23.2%）、「600人以上700人未満」（15.5%）が続いた。

特別支援学校では「50人以上100人未満」が39.2%と最も多かった。これに「100人以上200人未満」（36.7%）、「200人以上300人未満」（13.9%）が続いた。本調査に回答した特別支援学校教諭で、全校児童生徒数が300人以上の学校に勤務する該当者はいなかった。

図7 本調査回答者（高等学校・特別支援学校教諭）が勤務する学校の規模



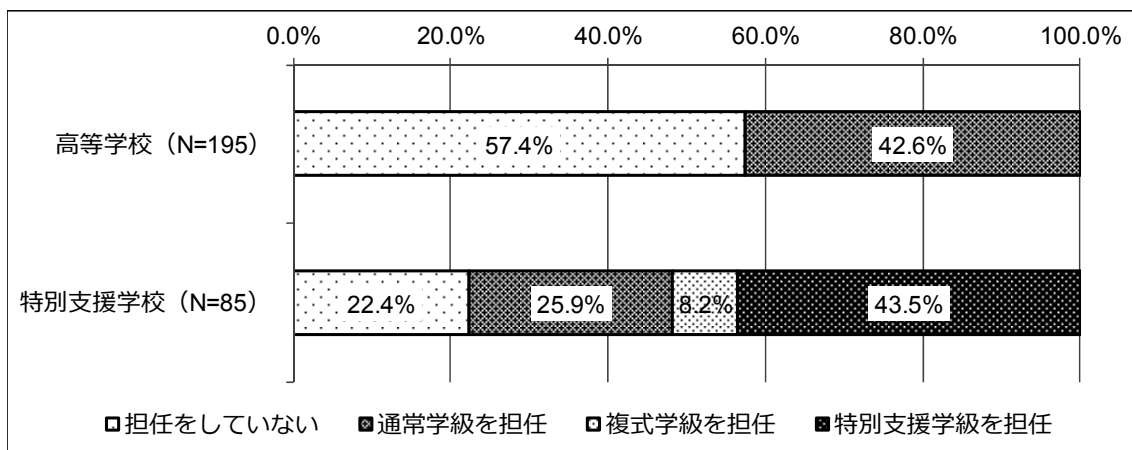
#### (5) 学級担任・担当授業時数・部活動顧問の担当状況

本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭について、学級担任の担当状況をまとめたものが、図8である。高等学校教諭では、「担任をしていない」が57.4%で、残りの42.6%が「通常学級を担当」していた。

特別支援学校教諭では「特別支援学級を担当」が43.5%で最も多かった。これに「通常学級を担当」（25.9%）、「担任をしていない」（22.4%）、「複式学級を担当」（8.2%）が続いた。だがここで

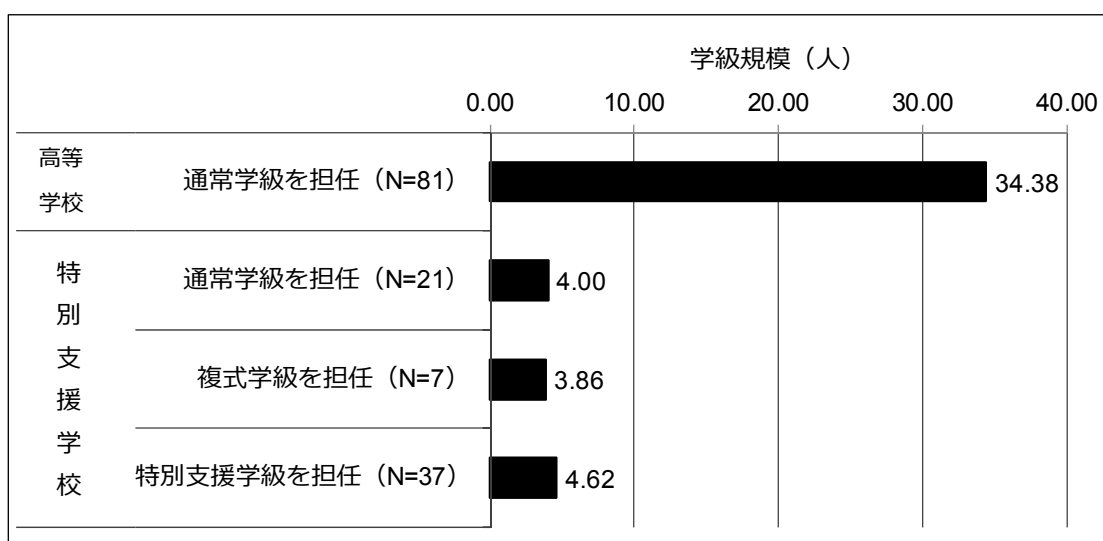
は「担任をしていない」が22.4%、「担任をしている」が残りの77.6%であると解釈した方が妥当といえる。特別支援学校での学級は、通常学級、複式学級、特別支援学級という区別は使用しない<sup>2</sup>。前記のとおり本調査は、小中学校教諭の働き方と生活の実情に関心があり、特別支援学校の教諭用の調査票を別途作成しなかった。そのため、図8に示すような結果が得られたことに留意されたい。

図8 本調査回答者（高等学校・特別支援学校教諭）における学級担任の担当状況



さらに学級担任をしている教諭について、担当学級の児童生徒数の平均値をまとめたものが、図9である。高等学校教諭のうち、「通常学級を担当」は平均34.38人の学級を担当していた。特別支援学校教諭のうち、「通常学級を担当」は平均4.00人の学級を、「複式学級を担当」は平均3.86人の学級を、「特別支援学級を担当」は平均4.62人の学級を担当していた。

図9 本調査回答者（高等学校・特別支援学校教諭）における担当学級の平均規模



<sup>2</sup> 肢体不自由学級と病弱学級（例：宮城県立拓桃支援学校）、Ⅰ類型（コース）とⅡ類型（コース）のように（例：横浜市立上菅田特別支援学校、福岡県立福岡特別支援学校）、障害や児童生徒に必要なニーズの種類・数に応じて学級を区分する特別支援学校が多い。

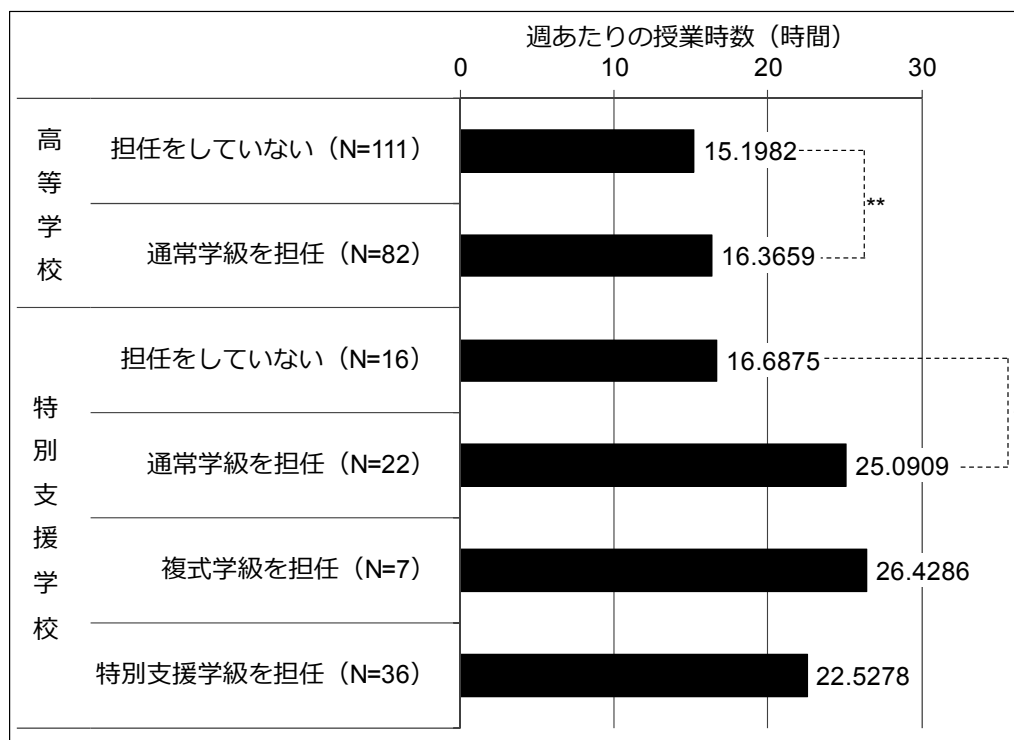


学級担任の担当状況別に、本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭の週あたりの授業時数を整理したものが、**図10**である。

高等学校については、「担任をしていない」教諭（15.1982時間）に比べて、「通常学級を担当」している教諭（16.3659時間）の方が、週あたりの平均授業時数は1時間程度長かった。「通常学級を担当」している教諭と「担任をしていない」教諭との間で、週あたりの授業時数に有意差も確認された（F（自由度1）=8.076,  $p < .01$ ）。

特別支援学校についても、おおむね学級担任をしていない教諭に比べて、学級担任をしている教諭で、週あたりの授業時数は長かった。「担任をしていない」の週あたりの授業時数は平均16.6875時間であった。学級担任をしている教諭の週あたりの授業時数について、「通常学級を担当」は25.0909時間、「複式学級を担当」は26.4286時間、「特別支援学級を担当」は22.5278時間であった。これら4つの間には分散分析で、平均値に有意差が確認され（F（自由度1）=5.321,  $p < .01$ ）、多重比較（Games-Howell法）の結果、「担任をしていない」と「通常学級を担当」との間に有意差が確認された。

**図10 本調査回答者（高等学校・特別支援学校教諭）の週の担当授業時数  
（学級担任の担当状況別）**

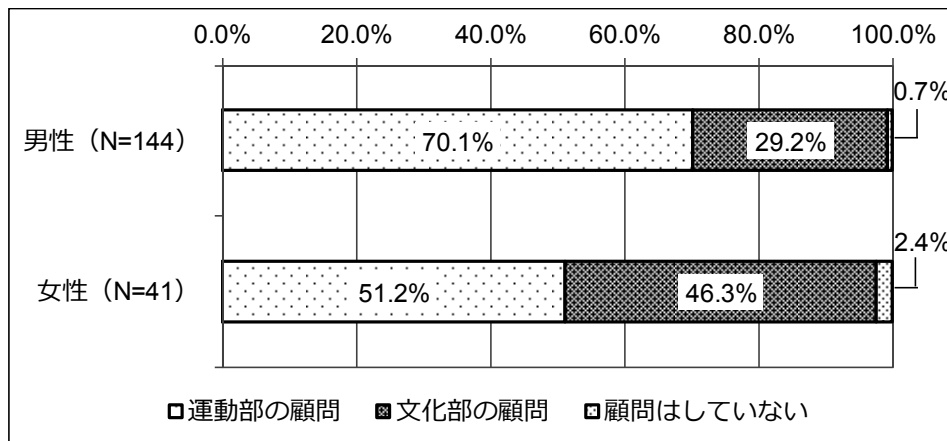


(注) \*\*:  $p < .01$ , \* :  $p < .05$

本調査に回答した高等学校教諭について、男女別に部活動顧問の担当状況をまとめたものが**図11**である。比較的男性教諭は運動部顧問を、女性教諭が文化部顧問を担当している傾向が読みとれる。男性では70.1%が「運動部の顧問」を、29.2%が「文化部の顧問」を、0.7%が「顧問はしていない」であった。

女性は51.2%が「運動部の顧問」を、46.3%が「文化部の顧問」を、2.4%が「顧問はしていない」であった。以上の比率については、10%水準の有意差が確認された ( $\chi^2(df=2, N=185)=5.486, p<.10$ )。

図11 本調査回答者（高等学校教諭）における性別と部活動顧問担当状況の関連

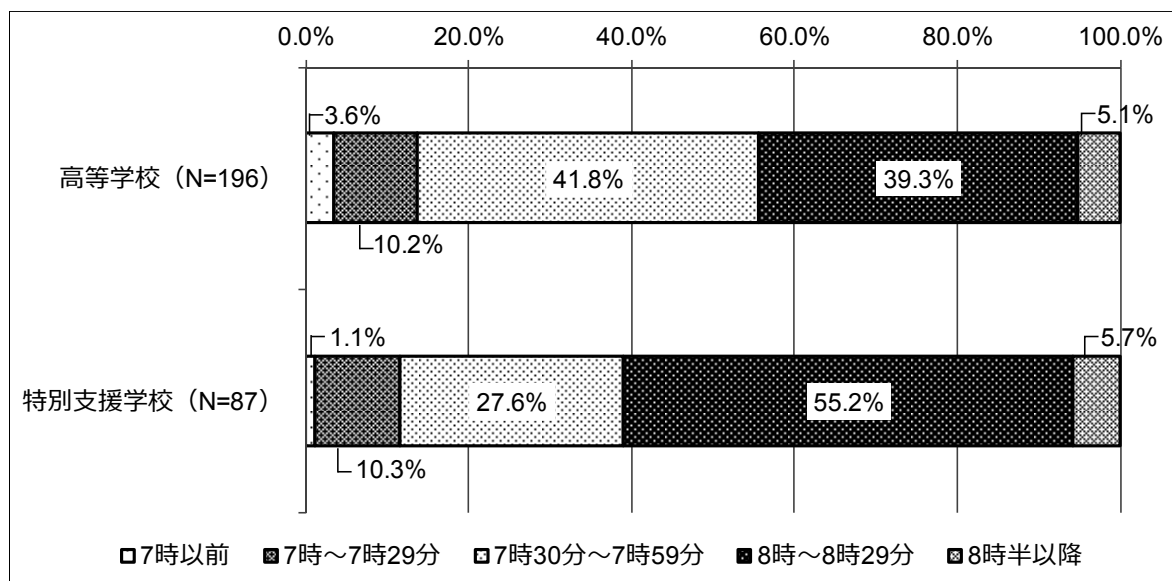


## 2. 通常期における教員の業務実態

### (1) 出勤時刻・退勤時刻

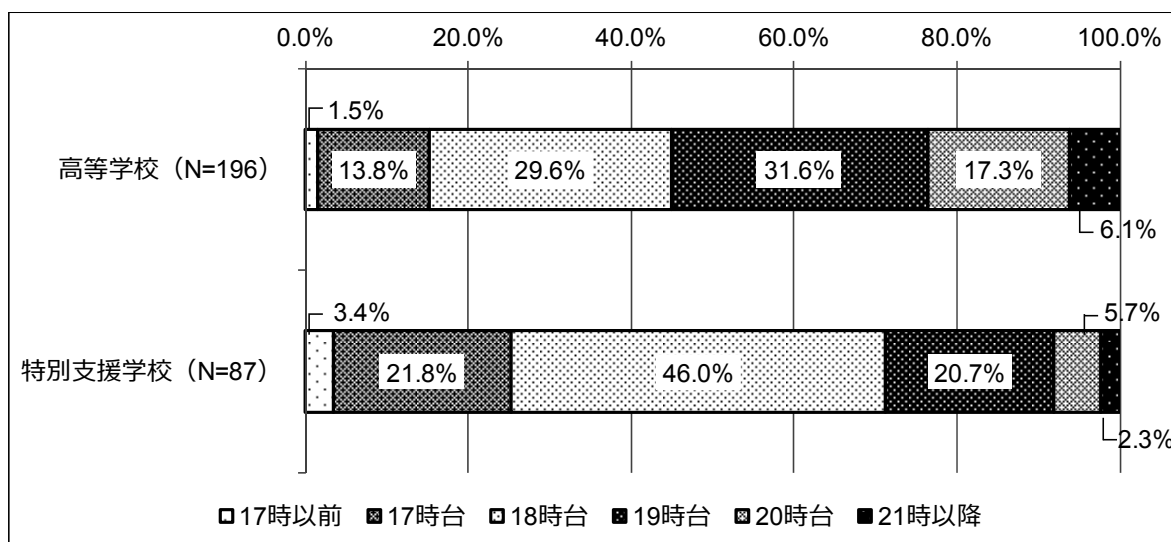
通常期における高等学校、特別支援学校の教諭それぞれの出勤時刻は、図12のとおりであった。高等学校教諭の出勤時間については、「7時30分～7時59分」が41.8%と最も多く、これに「8時～8時29分」の39.3%が続いた。特別支援学校教諭の出勤時刻については、「8時～8時29分」が55.2%で最も多く、これに「7時30分～7時59分」の27.6%が続いた。

図12 出勤時刻の状況（高等学校・特別支援学校）



通常期における高等学校、特別支援学校の教諭それぞれの退勤時刻は、図13のとおりであった。高等学校教諭の退勤時刻については、「19時台」が31.6%で最も多かった。これに「18時台」（29.6%）、「20時台」（17.3%）が続いた。特別支援学校教諭の退勤時刻については、「18時台」が46.0%で最も多く、2番目に「17時台」（21.8%）が、3番目に「19時台」（20.7%）が多かった。

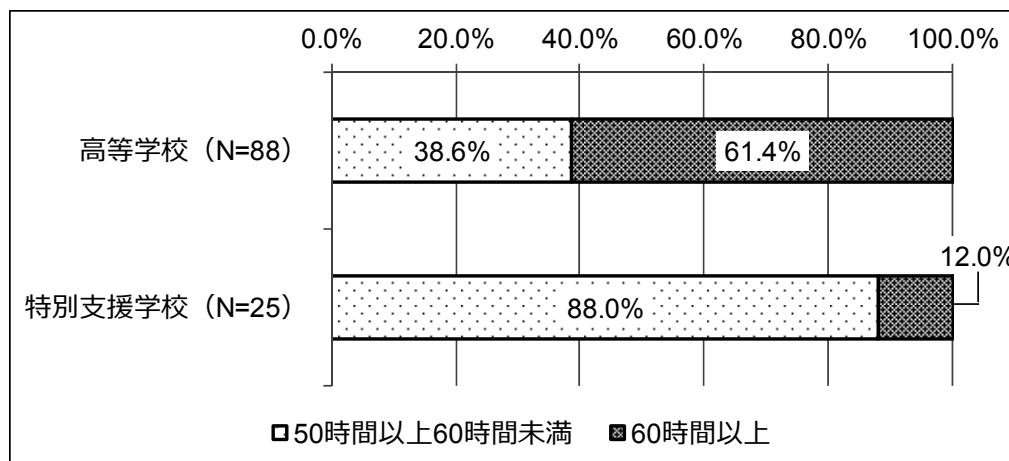
図13 退勤時刻の状況（高等学校・特別支援学校）



## (2) 週あたりの労働時間

高等学校・特別支援学校教諭について、通常期における週あたりの労働時間を概算・整理したものが、図14である。高等学校教諭の61.4%が「60時間以上」、残りの38.6%が「50時間以上60時間未満」であった。特別支援学校については、88.0%が「50時間以上60時間未満」、残りの12.0%が「60時間以上」であった。

図14 高等学校・特別支援学校教諭の週あたり労働時間

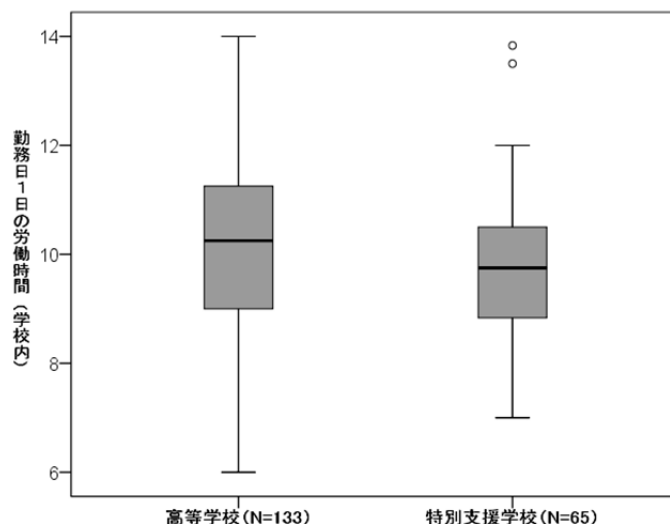


(3) 勤務日の業務実態

① 勤務日1日の労働時間（学校内）

高等学校・特別支援学校教諭について、勤務日1日の学校内での労働時間（時間外勤務時間を含む）を箱ひげ図にまとめたものが図15である。勤務日1日の労働時間（学校内）の平均値は、高等学校教諭（N=133）で10時間20分、特別支援学校（N=65）で9時間43分であった。

図15 高等学校・特別支援学校教諭における勤務日1日の労働時間（学校内）

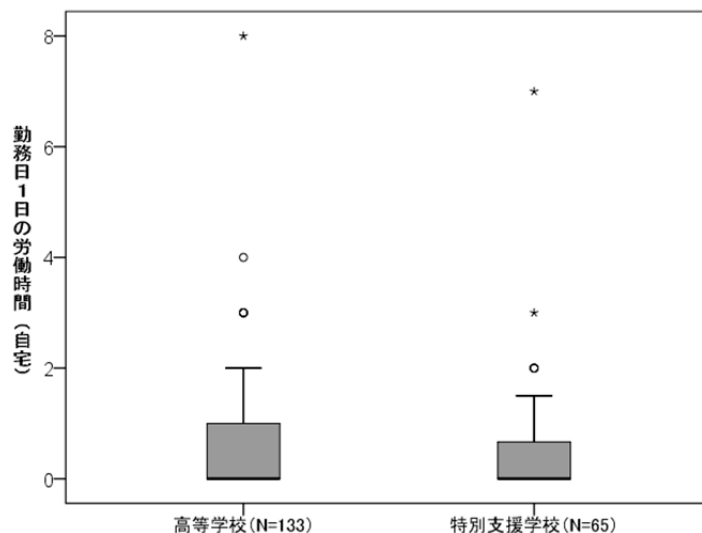


(注) 勤務日1日の労働時間（学校内）の単位は時間

② 勤務日1日の労働時間（自宅）

高等学校・特別支援学校教諭について、勤務日1日の自宅での労働時間を箱ひげ図にまとめたものが図16である。勤務日1日の労働時間（自宅）の平均値は、高等学校教諭（N=133）で38分、特別支援学校（N=65）で29分であった。

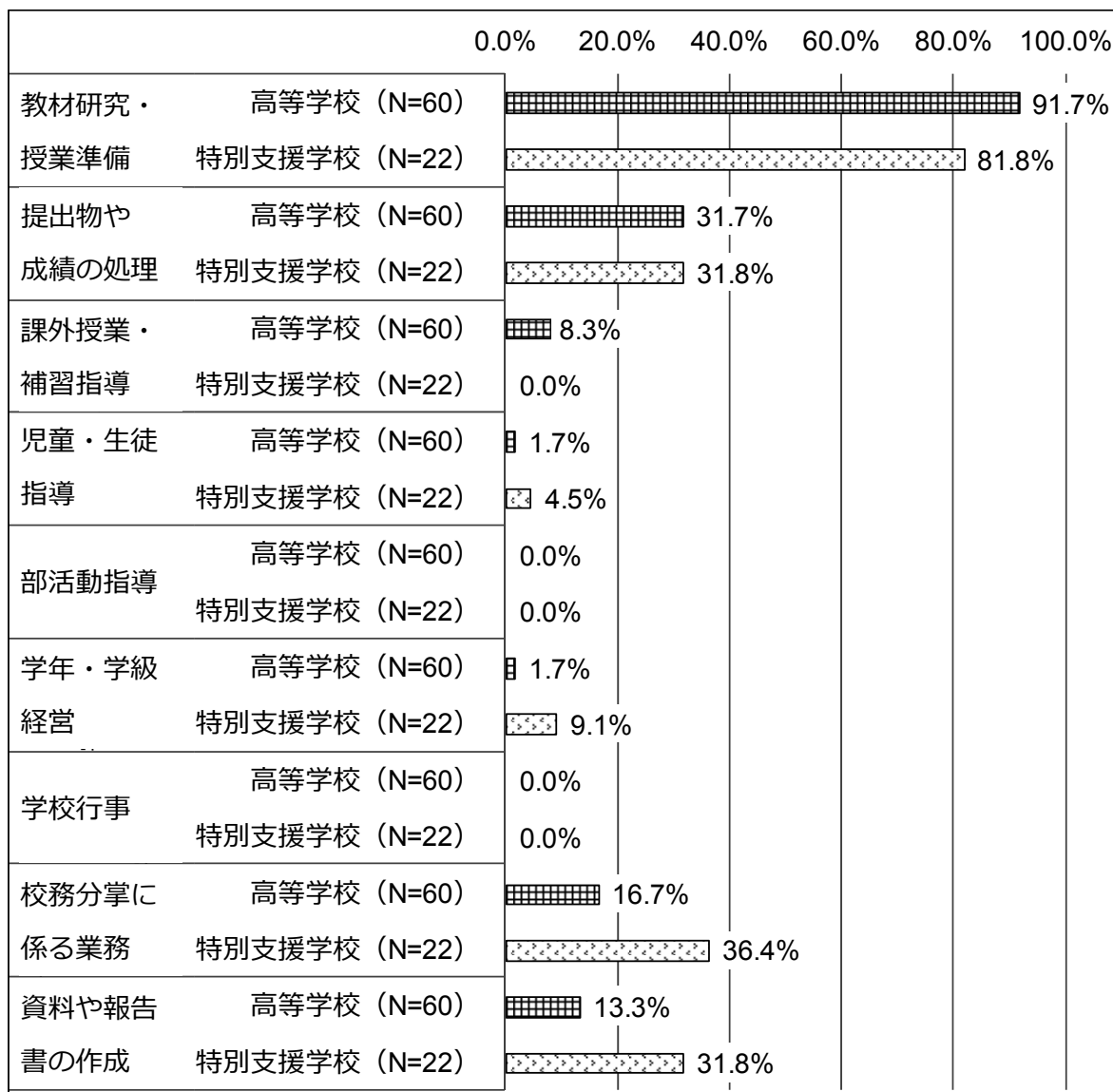
図16 高等学校・特別支援学校教諭における勤務日1日の労働時間（自宅）

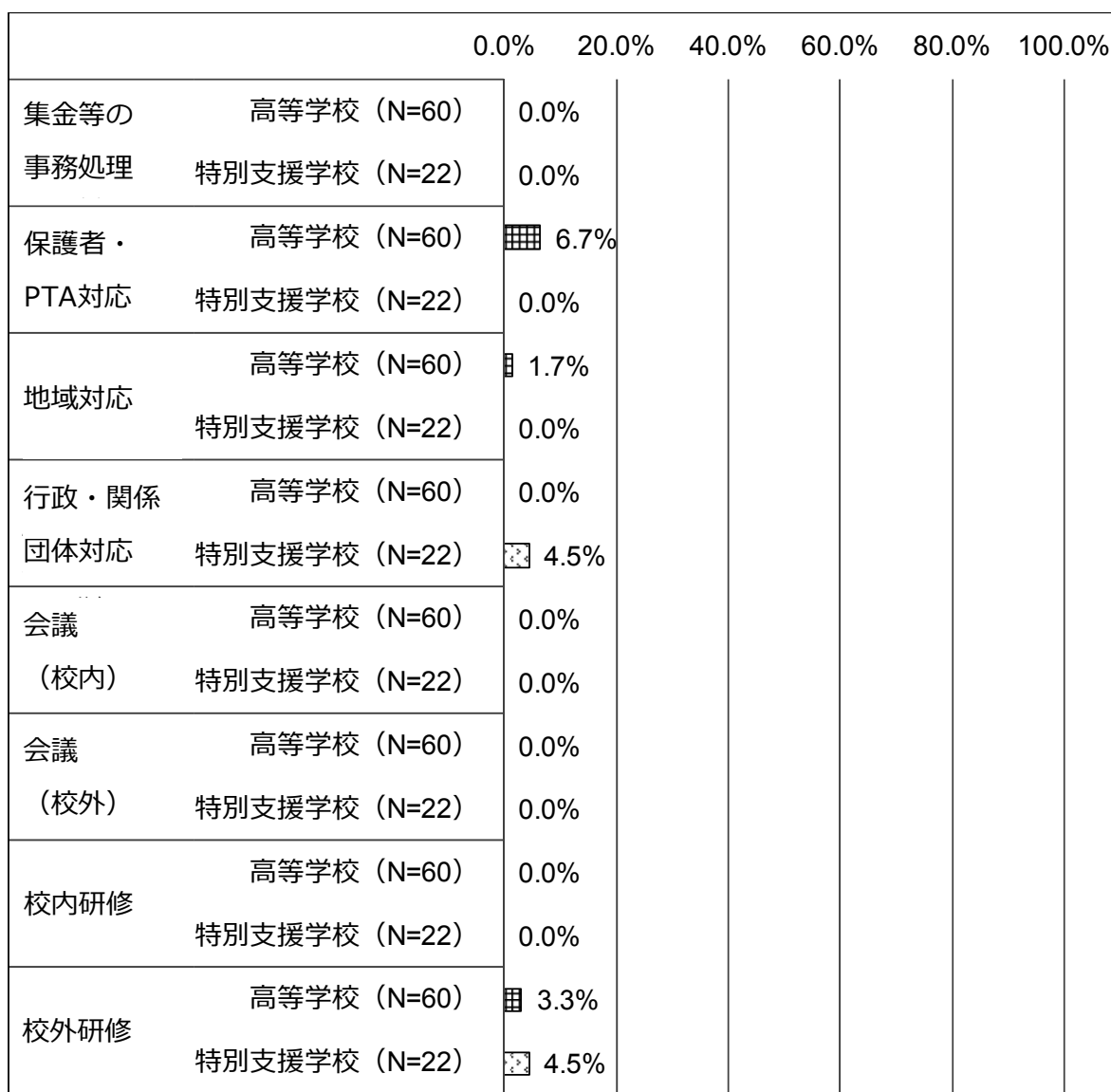


(注) 勤務日1日の労働時間(学校内)の単位は時間.

さらに図17は高等学校・特別支援学校教諭が勤務日において、自宅で主に行った業務内容をまとめたものである。勤務日に自宅で行う業務として、「教材研究・授業準備」（高等学校91.7%、特別支援学校81.8%）、「提出物や成績の処理」（高等学校31.7%、特別支援学校31.8%）、「校務分掌に係る業務」（高等学校16.7%、特別支援学校36.4%）、「資料や報告書の作成」（高等学校13.3%、特別支援学校31.8%）を選択する教諭が多かった。

図17 高等学校・特別支援学校教諭における勤務日1日の業務内容（自宅）

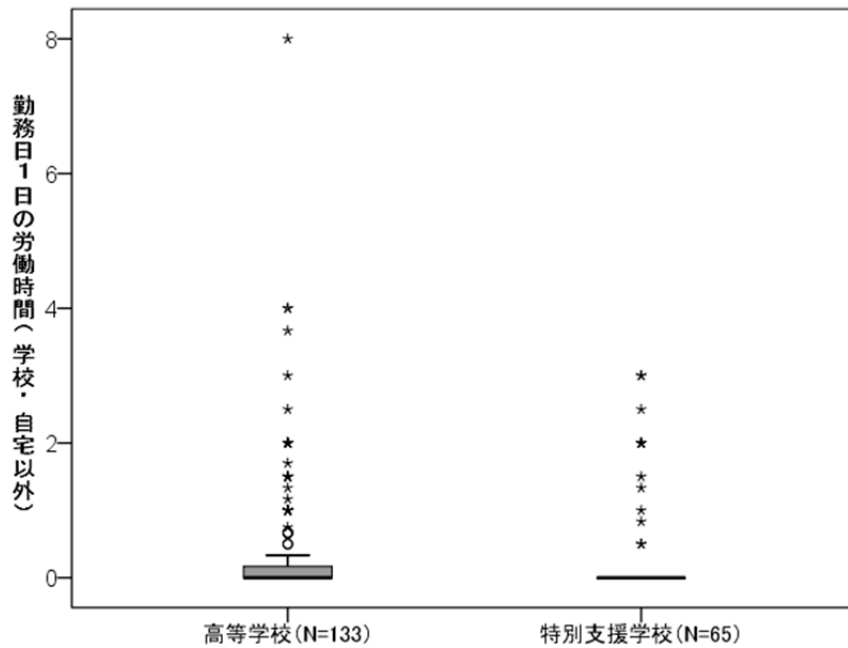




③ 勤務日1日の労働時間（学校・自宅以外）

高等学校・特別支援学校教諭について、勤務日1日の学校と自宅以外での労働時間を箱ひげ図にまとめたものが図18である。勤務日1日の労働時間(学校・自宅以外)の平均値は、高等学校教諭(N=133)で26分、特別支援学校(N=65)で20分であった。

図18 高等学校・特別支援学校教諭における勤務日1日の労働時間（学校・自宅以外）

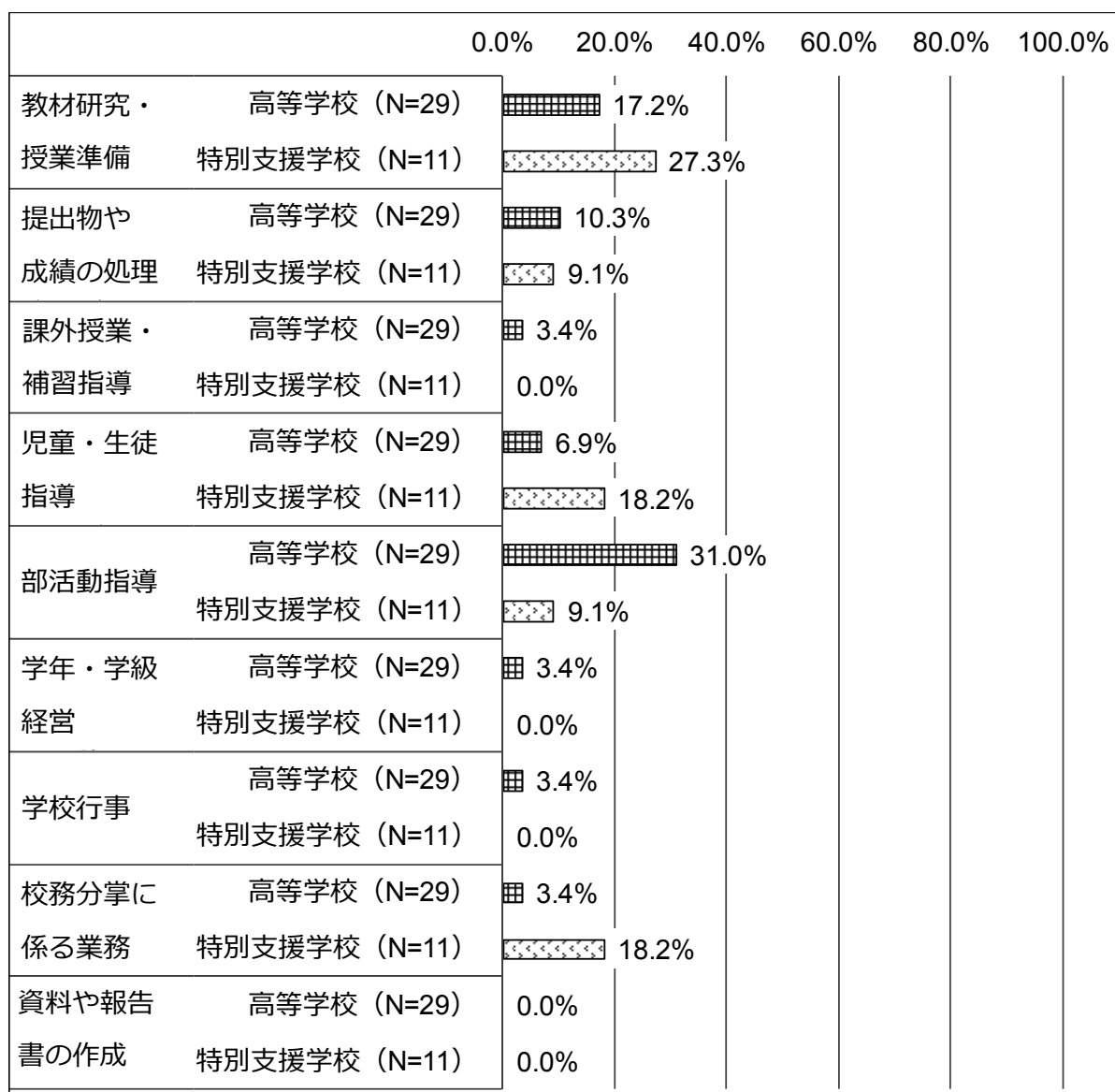


(注)勤務日1日の労働時間(学校内)の単位は時間。

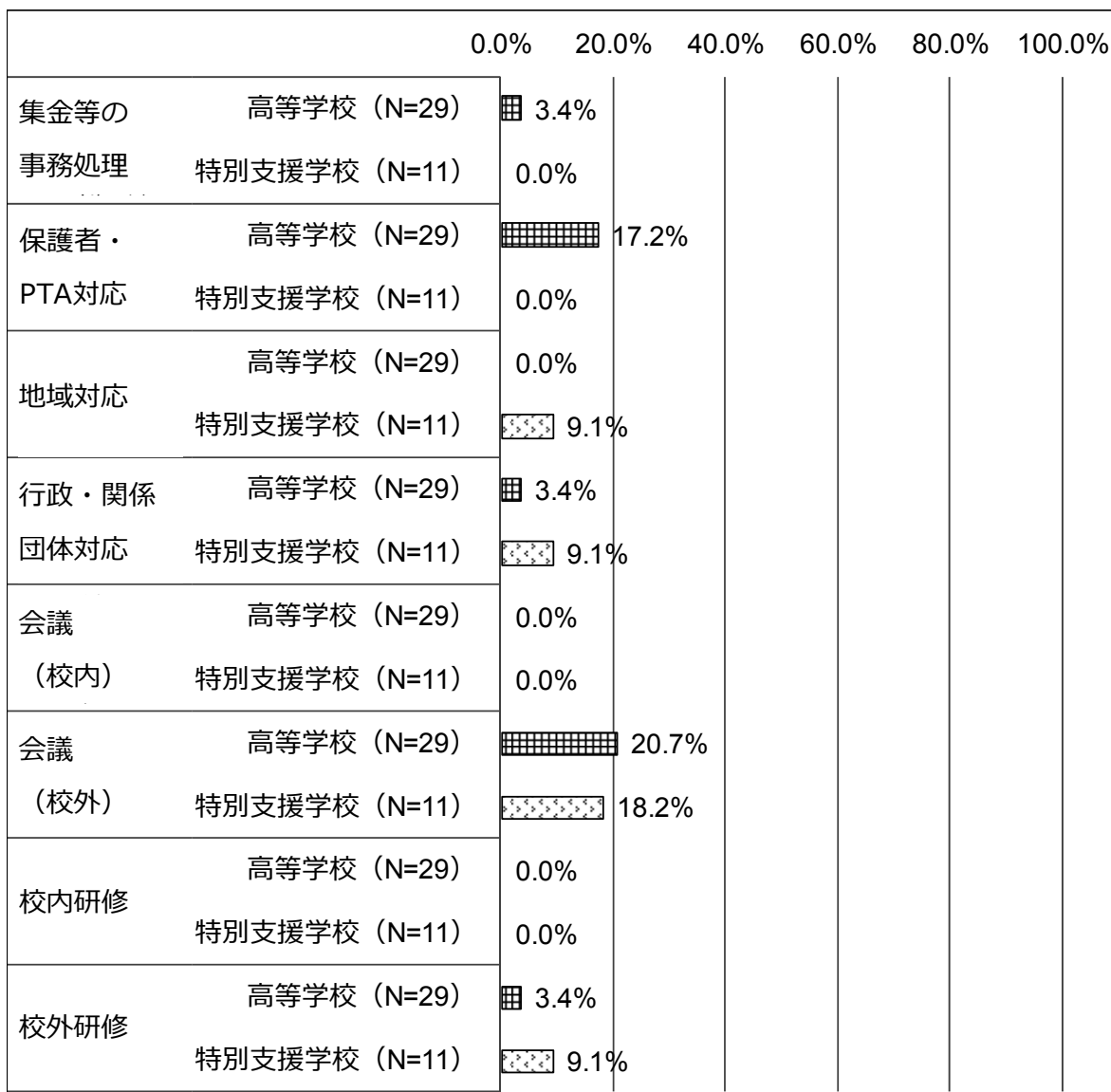
さらに図19は高等学校・特別支援学校教諭が勤務日において、学校と自宅以外で主に行った業務内容をまとめたものである。高等学校教諭について、勤務日に学校と自宅以外で行う主な業務は、「部活動指導」(31.0%)、「会議(校外)」(20.7%)、「教材研究・授業準備」と「保護者・PTA対応」(ともに17.2%)であった。

特別支援学校教諭については、「教材研究・授業準備」(27.3%)、「児童・生徒指導」「校務分掌に係る業務」「会議(校外)」(いずれも18.2%)であった。

図19 高等学校・特別支援学校教諭における勤務日1日の業務内容（学校・自宅以外）





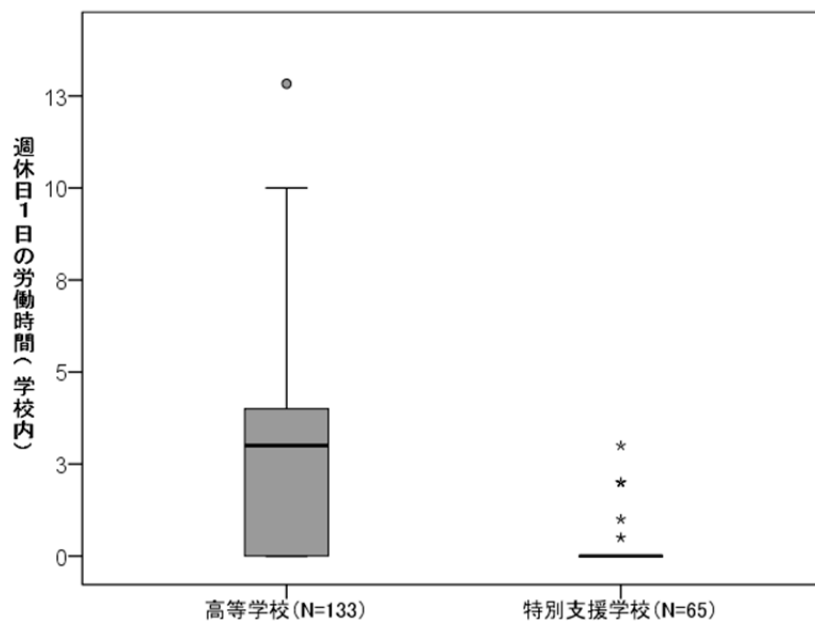


(4) 週休日の業務実態

① 週休日1日の労働時間(学校内)

高等学校・特別支援学校教諭について、週休日1日の学校内での労働時間を箱ひげ図にまとめたものが図20である。週休日1日の労働時間(学校内)の平均値は、高等学校教諭(N=133)で2時間44分、特別支援学校(N=65)で12分であった。

図20 高等学校・特別支援学校教諭における週休日1日の労働時間（学校内）

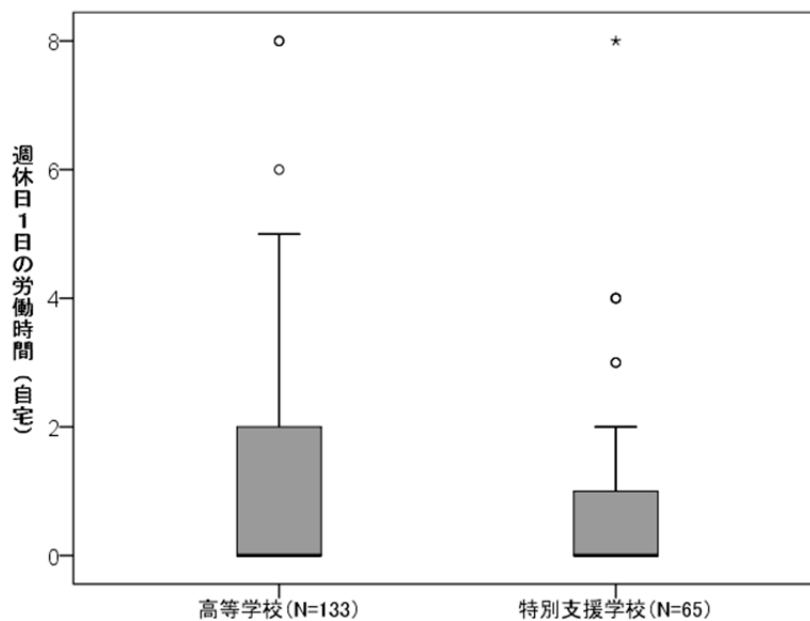


(注) 週休日1日の労働時間(学校内)の単位は時間。

② 週休日1日の労働時間（自宅）

高等学校・特別支援学校教諭について、週休日1日の自宅での労働時間を箱ひげ図にまとめたものが図21である。週休日1日の労働時間（自宅）の平均値は、高等学校教諭（N=133）で54分、特別支援学校（N=65）で51分であった。

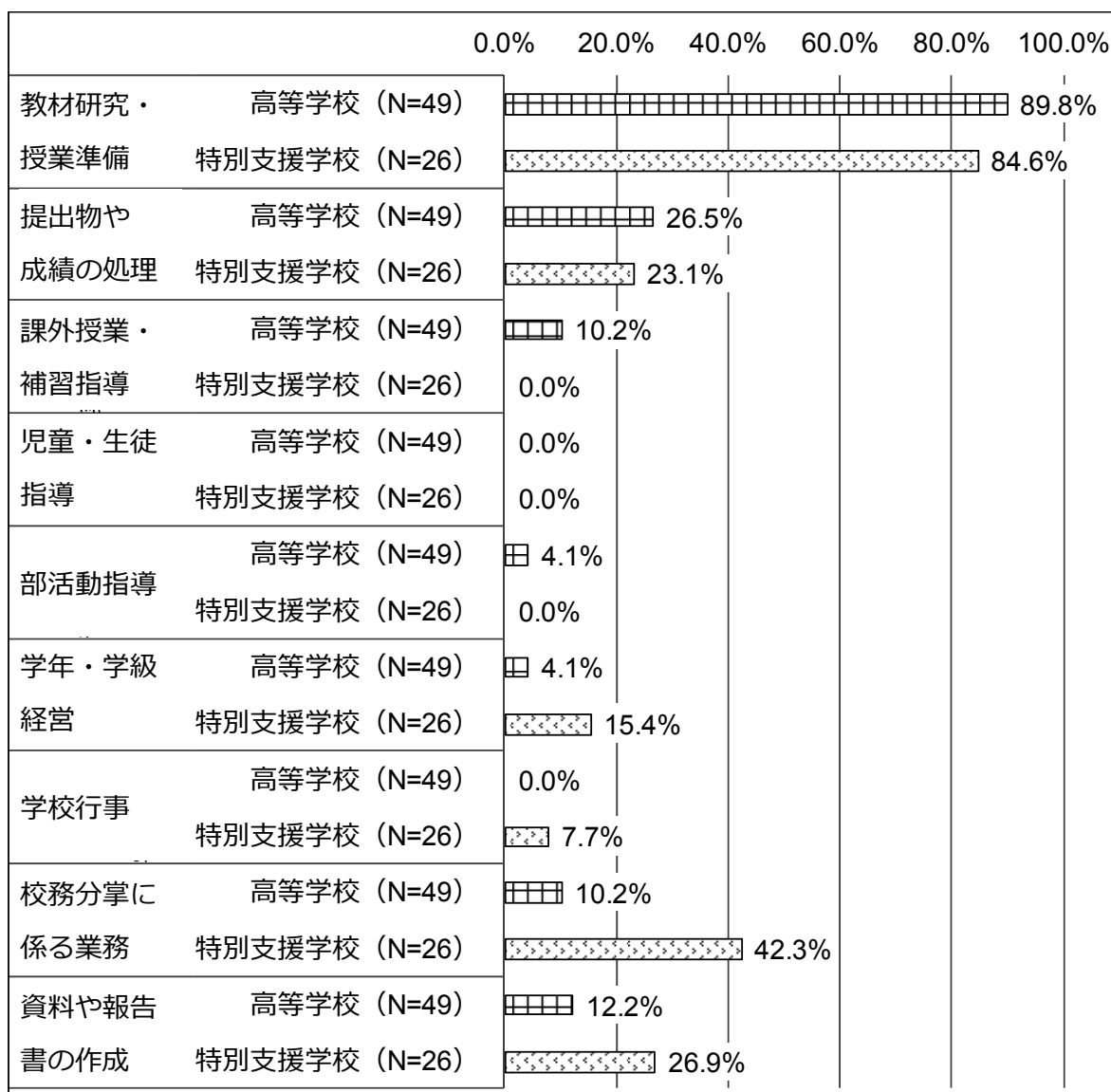
図21 高等学校・特別支援学校教諭における週休日1日の労働時間（自宅）

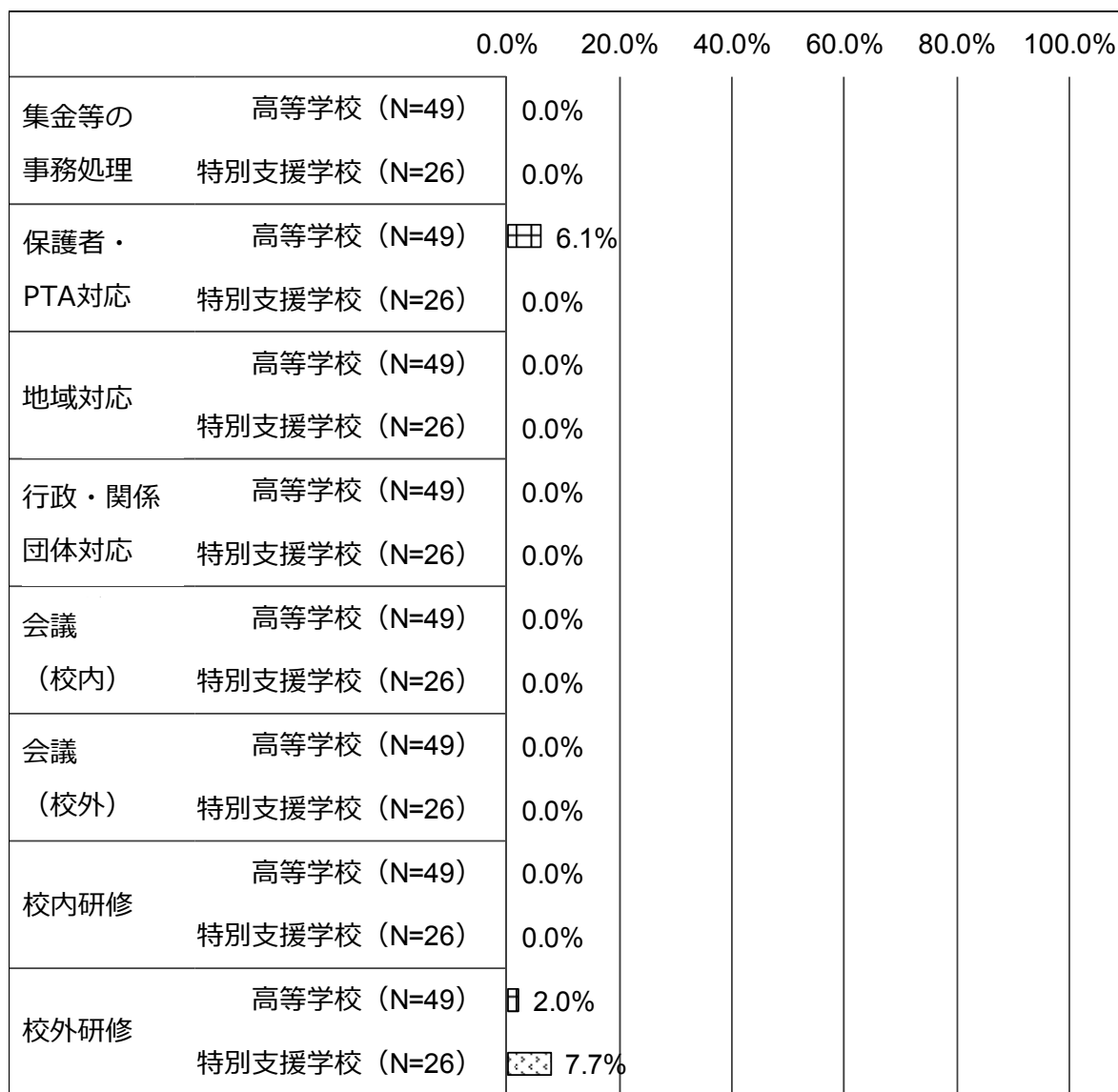


(注) 週休日1日の労働時間(自宅)の単位は時間。

さらに図22は高等学校・特別支援学校教諭が週休日において、自宅で主に行った業務内容をまとめたものである。高等学校・特別支援学校教諭ともに、週休日に自宅で行った業務は「教材研究・授業準備」（高等学校89.8%、特別支援学校84.6%）、「提出物や成績の処理」（高等学校26.5%、特別支援学校23.1%）、「学年・学級経営」（高等学校4.1%、特別支援学校15.4%）「校務分掌に係る業務」（高等学校10.2%、特別支援学校42.3%）、「資料や報告書の作成」（高等学校12.2%、特別支援学校26.9%）の5つであった。

図22 高等学校・特別支援学校教諭における週休日1日の業務内容（自宅）

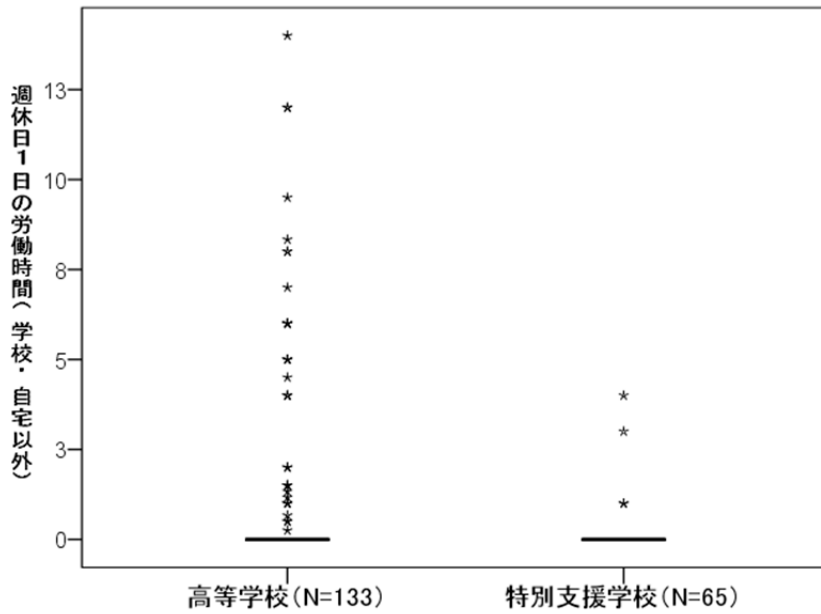




③ 週休日1日の労働時間（学校・自宅以外）

高等学校・特別支援学校教諭について、週休日1日の学校と自宅以外での労働時間を箱ひげ図にまとめたものが図23である。週休日1日の労働時間(学校・自宅以外)の平均値は、高等学校教諭(N=133)で1時間8分、特別支援学校(N=65)で8分であった。

図23 高等学校・特別支援学校教諭における週休日1日の労働時間（学校・自宅以外）

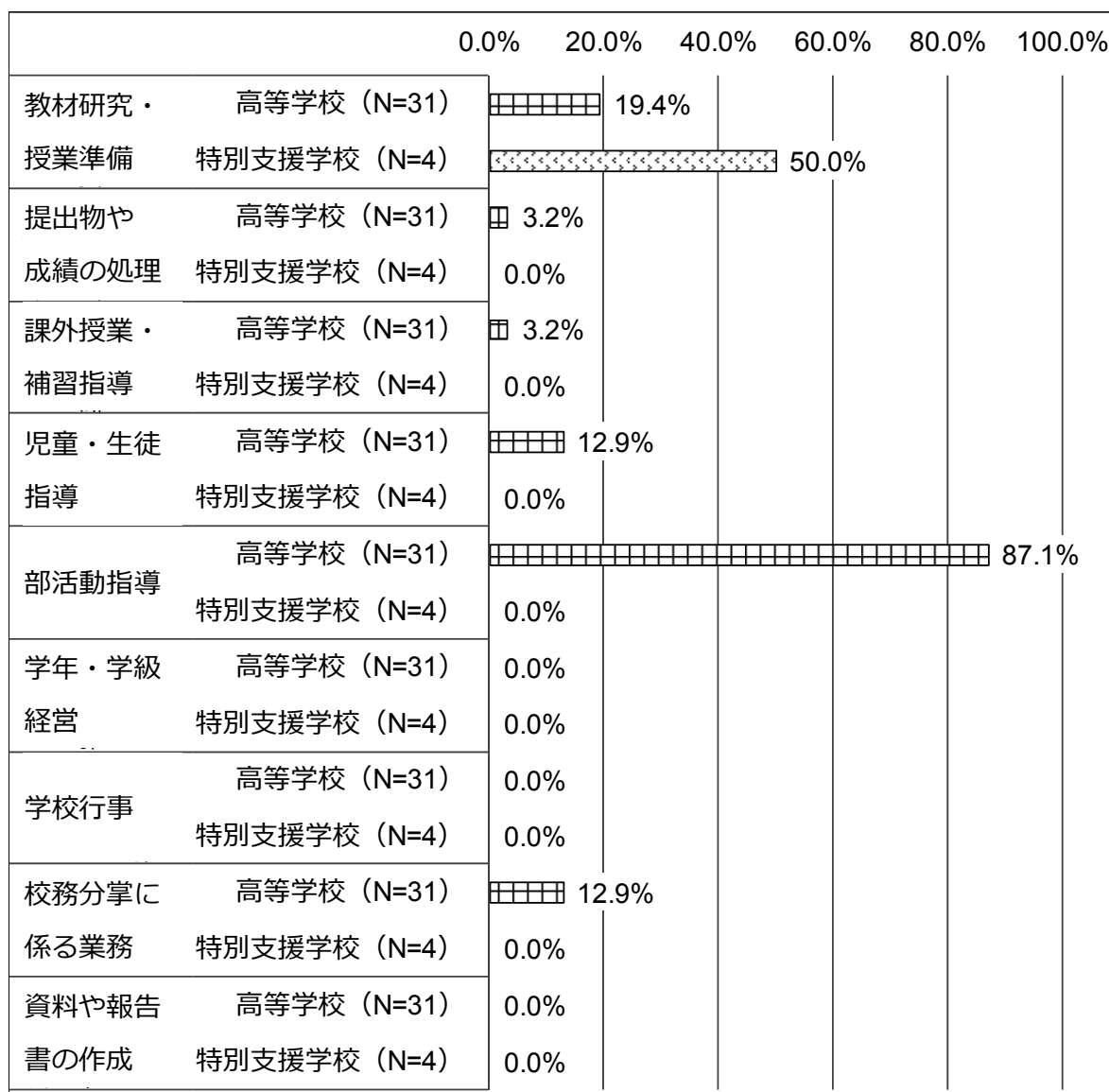


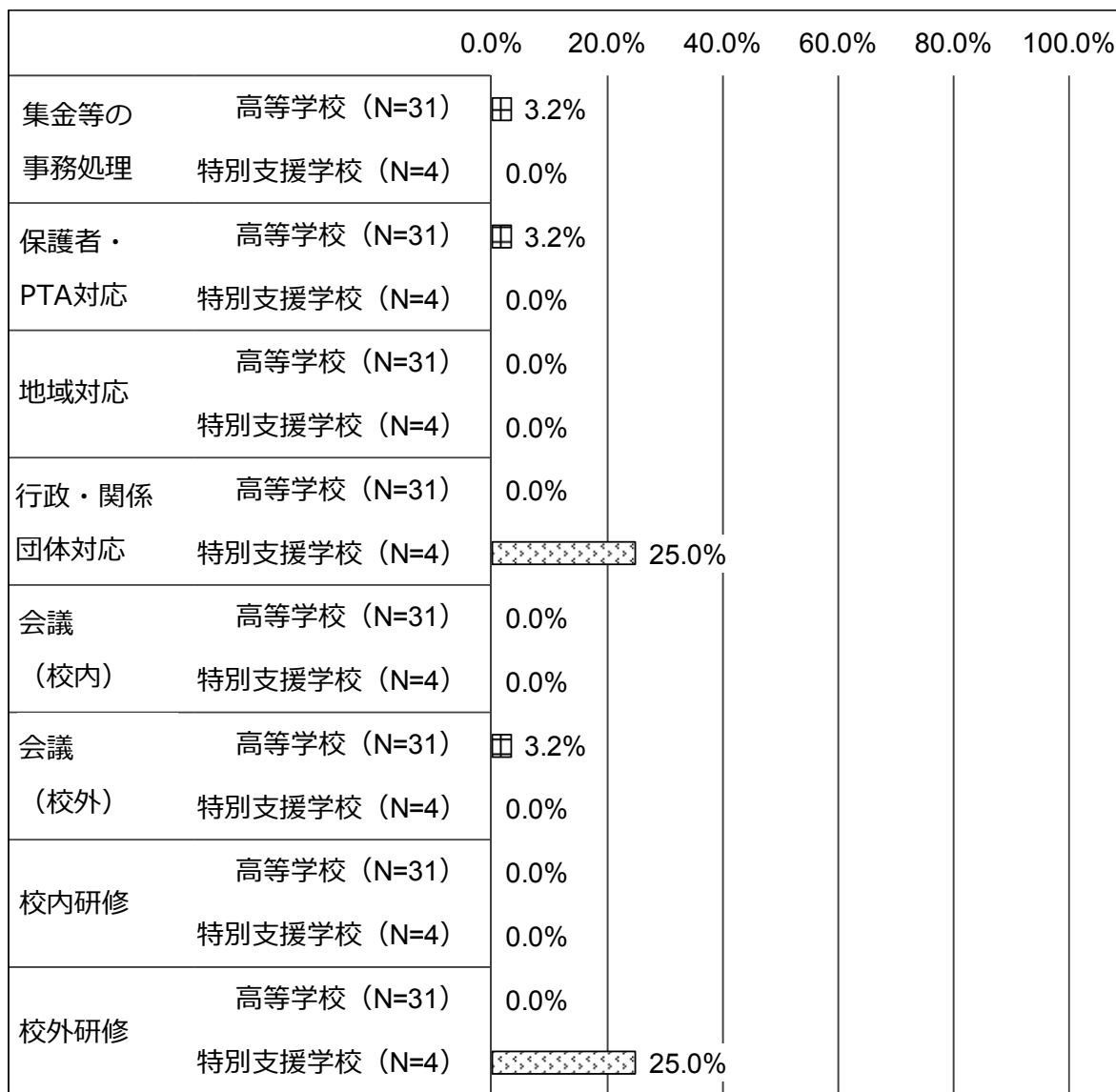
(注)週休日1日の労働時間(自宅)の単位は時間。

さらに図24は高等学校・特別支援学校教諭が週休日において、学校と自宅以外で主に行った業務内容をまとめたものである。高等学校教諭は、週休日に学校と自宅以外で主に「部活動指導」(87.1%)、「教材研究・授業準備」(19.4%)、「児童・生徒指導」「校務分掌に係る業務」(ともに12.9%)を行っていた。

特別支援学校教諭は、週休日に学校と自宅以外で「教材研究・授業準備」(50.0%)、「行政・関係団体対応」「校外研修」(ともに25.0%)を主に行っていた。

図24 高等学校・特別支援学校教諭における週休日1日の業務内容（学校・自宅以外）

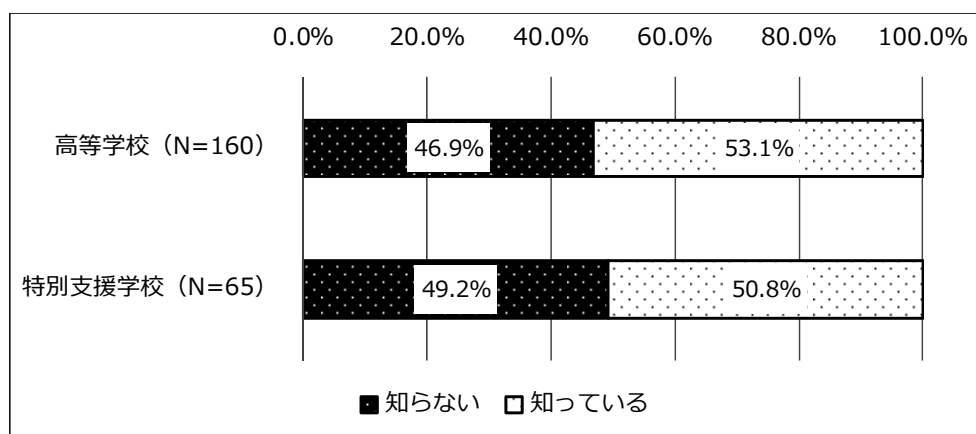




### 3. 所定勤務時間数・休憩時間数の周知度

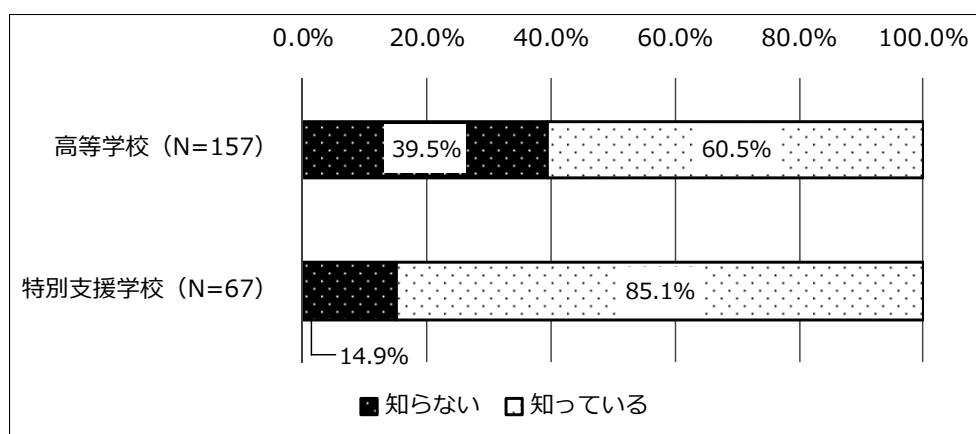
高等学校・特別支援学校教諭における所定勤務時間数の周知度は、図25のとおりである。所定勤務時間数の周知度については、高等学校・特別支援学校ともに、約半数の教諭が所定勤務時間数を知らなかった。高等学校教諭の46.9%が、特別支援学校教諭の49.2%が所定勤務時間数を「知らない」と回答した。

図25 高等学校・特別支援学校教諭における所定勤務時間数の周知度



高等学校・特別支援学校教諭における所定休憩時間数の周知度は、図26のとおりであった。本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭の半数以上が、所定休憩時間数を知っていた。所定休憩時間数を「知っている」という教諭は、高等学校で60.5%、特別支援学校では85.1%であった。

図26 高等学校・特別支援学校教諭における所定休憩時間数の周知度



#### 4. 管理職による業務・健康管理の実態

##### (1) 管理職による出退勤時刻管理の実態

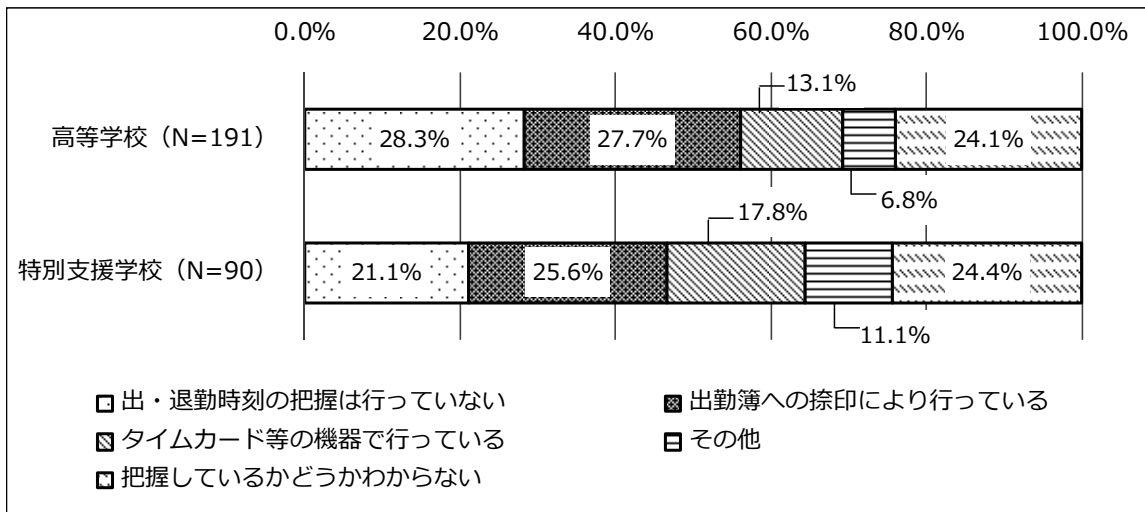
本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭について、管理職による出勤・退勤時刻管理の実態は、図27のとおりであった。

高等学校教諭については、「出・退勤時刻の把握は行っていない」が最も多かった(28.3%)。次いで「出勤簿への押印により行っている」(27.7%)が多かった。

特別支援学校教諭ともに「出勤簿への押印により行っている」が最も多かった(25.6%)。これに続いて「把握しているかどうか分からない」(24.4%)、「出・退勤時刻の把握は行っていない」(21.1%)の順に多かった。



図27 高等学校・特別支援学校における管理職による出退勤時刻管理の実態



(2) 管理職による勤務時間・健康管理

高等学校・特別支援学校教諭について、管理職による勤務時間・健康管理は図28のとおりであった。

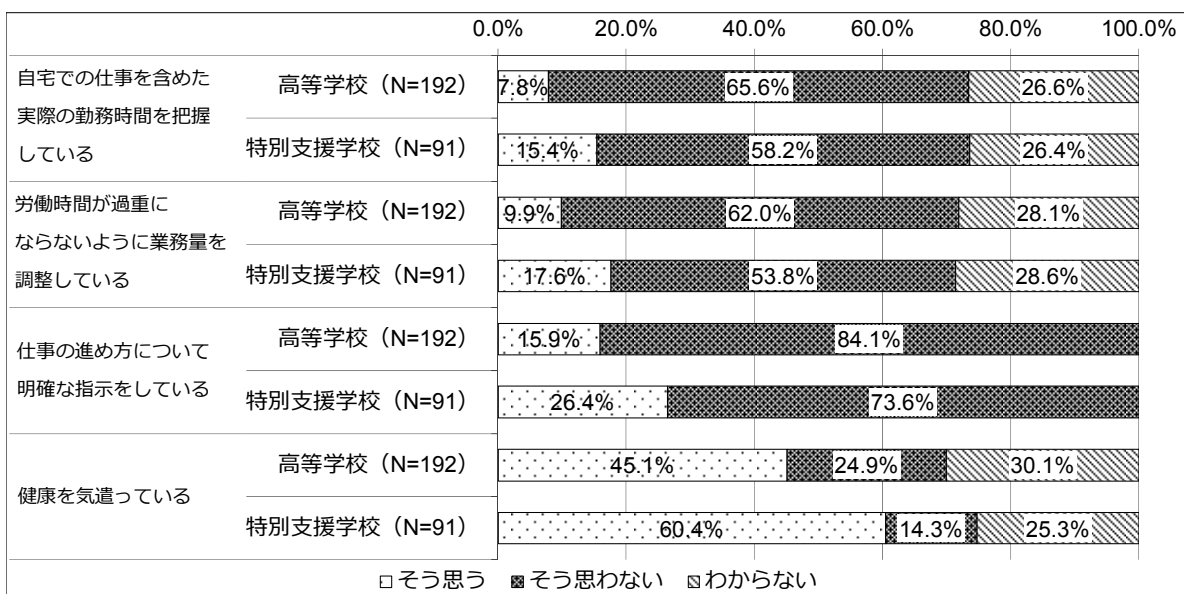
「自宅での仕事を含めた実際の勤務時間を把握している」については、高等学校・特別支援学校ともに、「そう思わない」という教諭が6割前後であった（高等学校65.6%、特別支援学校58.2%）。

「労働時間が過重にならないように業務量を調整している」についても、高等学校・特別支援学校ともに、半数以上の教諭が「そう思わない」と回答した（高等学校62.0%、特別支援学校53.8%）。

「仕事の進め方について明確な指示をしている」については、高等学校・特別支援学校ともに、7割以上の教諭が「そう思わない」と回答した（高等学校84.1%、特別支援学校73.6%）。

「健康を気遣っている」については、高等学校教諭の45.1%、特別支援学校教諭の60.4%が「そう思う」と回答した。

図28 管理職による勤務時間・健康管理（高等学校・特別支援学校教諭）



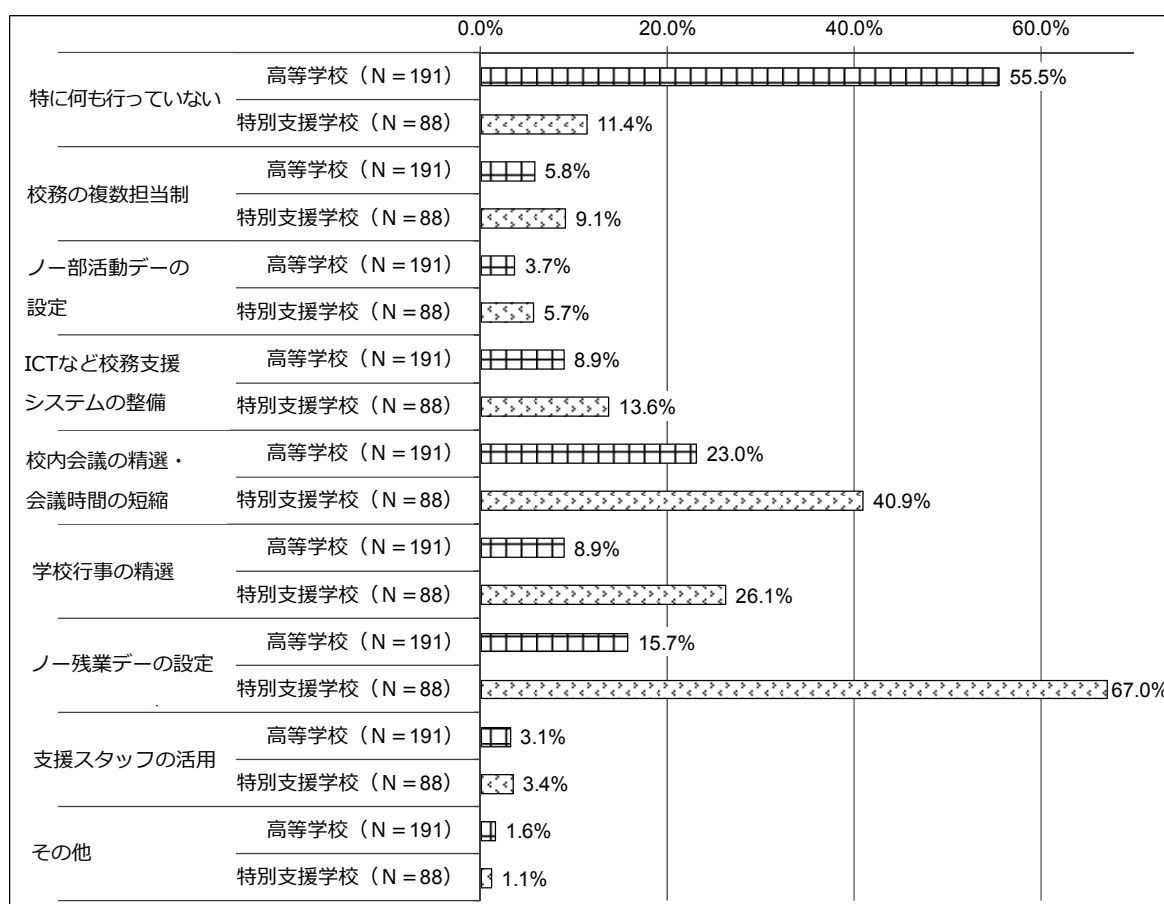
## 5. 教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組み

本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭について、勤務する学校での教員の労働時間縮減にむけた取り組み状況の実態は、図29のとおりであった。

高等学校では「特に何も行ってない」が55.5%で最も多かった。以下「校内会議の精選・会議時間の短縮」（23.0%）、「ノー残業デーの設定」（15.7%）の順に多かった。

特別支援学校では「ノー残業デーの設定」（67.0%）が最も多かった。これに「校内会議の精選・会議時間の短縮」（40.9%）、「学校行事の精選」（26.1%）の順に多かった。

図29 教員の労働時間縮減にむけた学校での取り組み（高等学校・特別支援学校教諭）

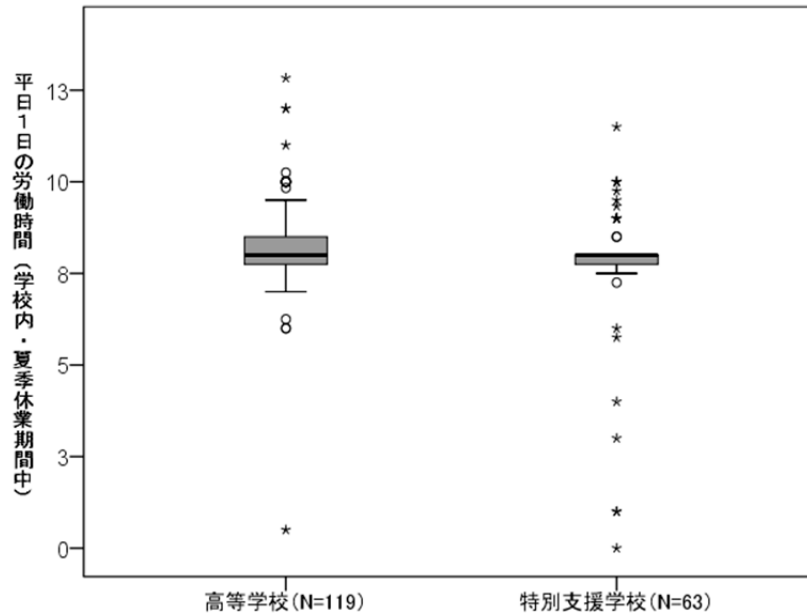


## 6. 夏季休業期間における教員の業務実態

### (1) 平日（月～金曜日）1日の労働時間

高等学校・特別支援学校教諭について、夏季休業期間中に学校内で行った平日1日の労働時間は、図30のような箱ひげ図にまとめられた。夏季休業期間中の平日1日の労働時間（学校内）の平均値は、高等学校教諭（N=119）が8時間17分、特別支援学校教諭（N=63）が7時間40分であった。

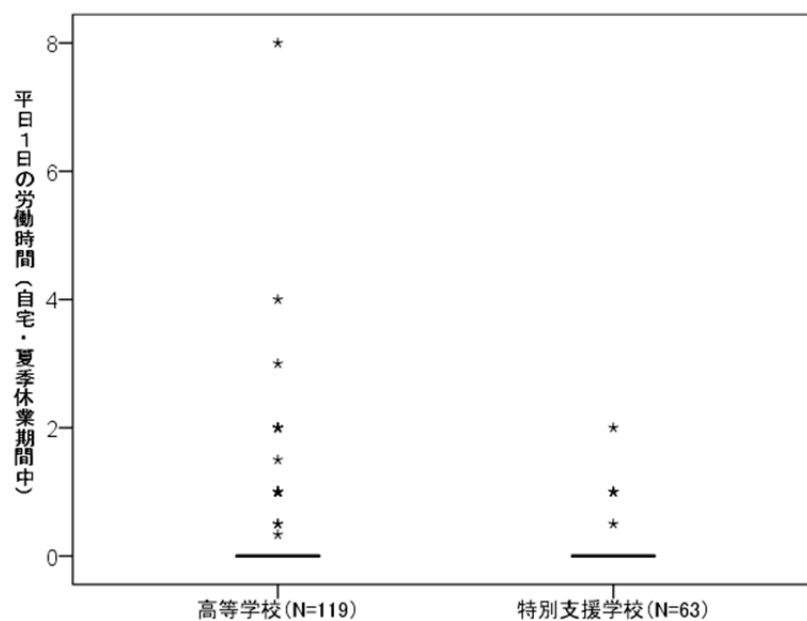
図30 高等学校・特別支援学校教諭における平日1日の労働時間  
(学校内・夏季休業期間中)



(注) 平日1日の労働時間(学校内・夏季休業期間中)の単位は時間。

高等学校・特別支援学校教諭について、夏季休業期間中に自宅で行った平日1日の労働時間は、図31のような箱ひげ図にまとめられた。夏季休業期間中の平日1日の労働時間(自宅)の平均値は、高等学校教諭(N=119)が17分、特別支援学校教諭(N=63)が5分であった。

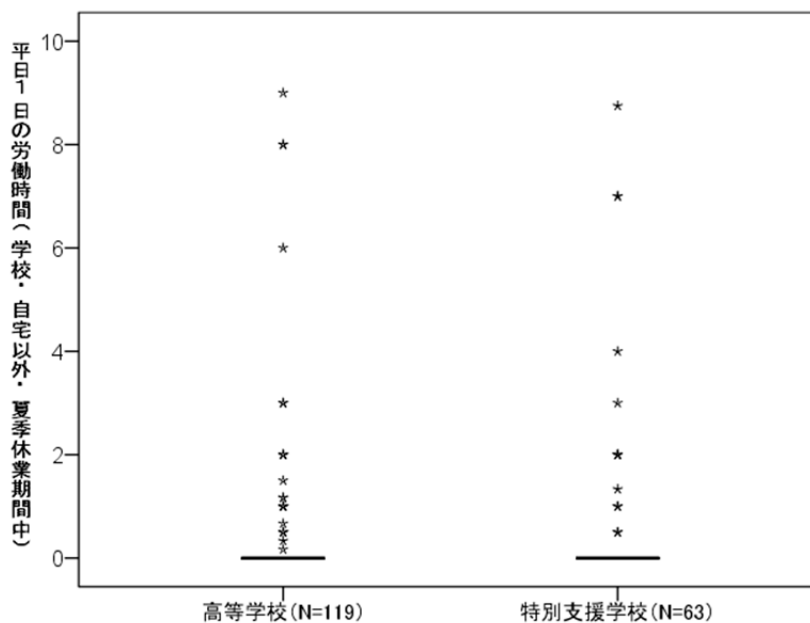
図31 高等学校・特別支援学校教諭における平日1日の労働時間  
(自宅・夏季休業期間中)



(注) 平日1日の労働時間(自宅・夏季休業期間中)の単位は時間。

高等学校・特別支援学校教諭について、夏季休業期間中に学校と自宅以外で行った平日1日の労働時間は、図32のような箱ひげ図にまとめられた。夏季休業期間中の平日1日の労働時間（学校・自宅以外）の平均値は、高等学校教諭（N=119）が27分、特別支援学校教諭（N=63）が38分であった。

図32 高等学校・特別支援学校教諭における平日1日の労働時間  
（学校・自宅以外・夏季休業期間中）

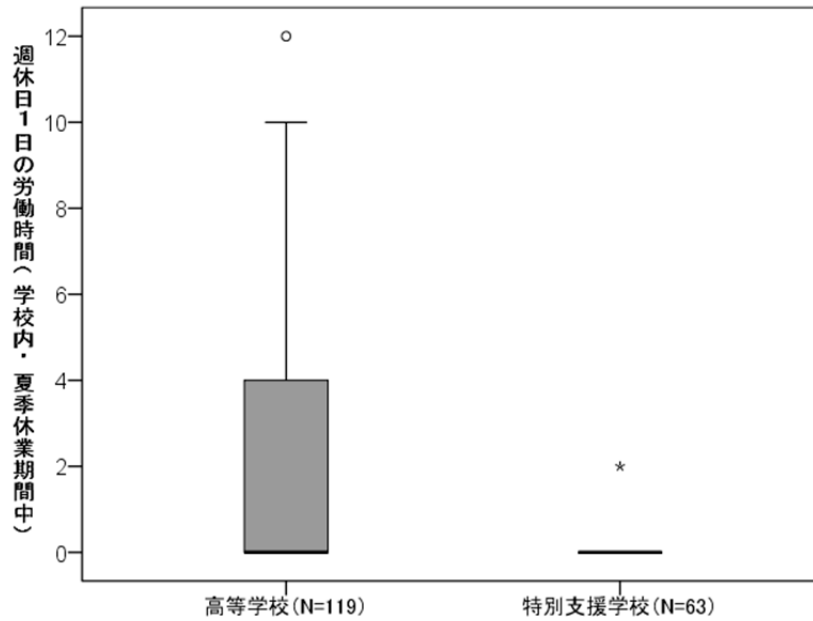


(注) 平日1日の労働時間(学校・自宅以外・夏季休業期間中)の単位は時間。

## (2) 週休日1日(土・日曜日)の労働時間

高等学校・特別支援学校教諭について、夏季休業期間中に学校内で行った週休日1日の労働時間は、図33のような箱ひげ図にまとめられた。夏季休業期間中の週休日1日の労働時間（学校内）の平均値は、高等学校教諭（N=119）が2時間22分、特別支援学校教諭（N=63）が2分であった。

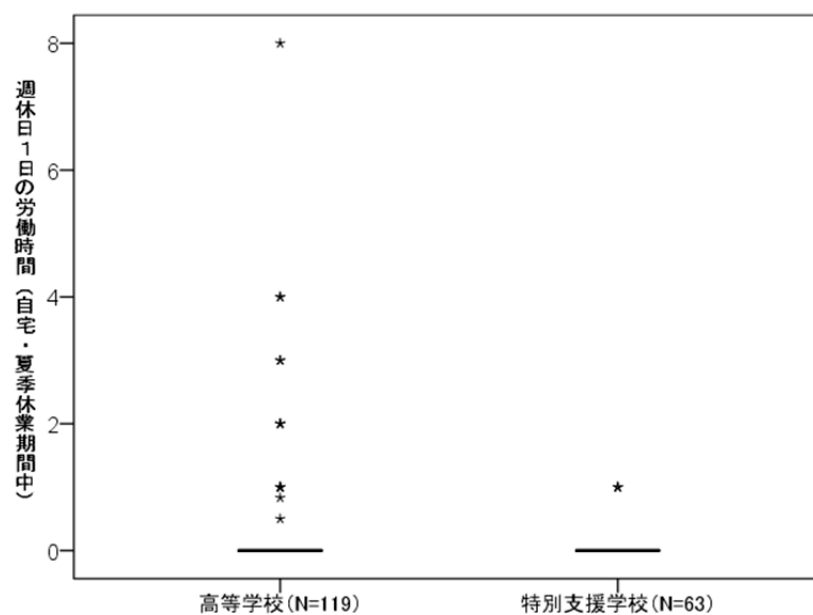
図33 高等学校・特別支援学校教諭における週休日1日の労働時間  
(学校内・夏季休業期間中)



(注) 週休日1日の労働時間(学校内・夏季休業期間中)の単位は時間。

高等学校・特別支援学校教諭について、夏季休業期間中に自宅で行った週休日1日の労働時間は、図34のような箱ひげ図にまとめられた。夏季休業期間中の週休日1日の労働時間(自宅)の平均値は、高等学校教諭(N=119)が17分、特別支援学校教諭(N=63)が3分であった。

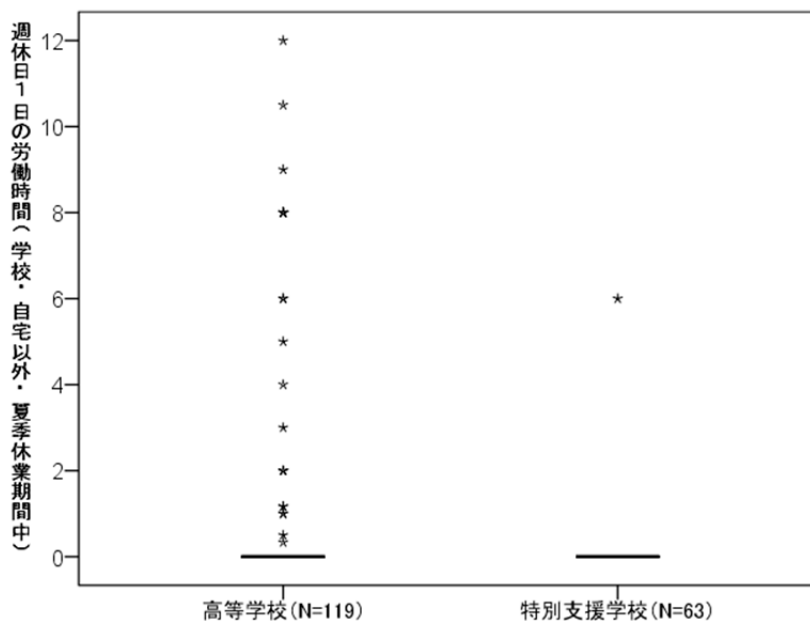
図34 高等学校・特別支援学校教諭における週休日1日の労働時間  
(自宅・夏季休業期間中)



(注) 週休日1日の労働時間(自宅・夏季休業期間中)の単位は時間。

高等学校・特別支援学校教諭について、夏季休業期間中に学校と自宅以外で行った週休日1日の労働時間は、図35のような箱ひげ図にまとめられた。夏季休業期間中の週休日1日の労働時間（学校・自宅以外）の平均値は、高等学校教諭（N=119）が57分、特別支援学校教諭（N=63）が5分であった。

図35 高等学校・特別支援学校教諭における週休日1日の労働時間  
（学校・自宅以外・夏季休業期間中）



(注) 週休日1日の労働時間(学校・自宅以外・夏季休業期間中)の単位は時間。

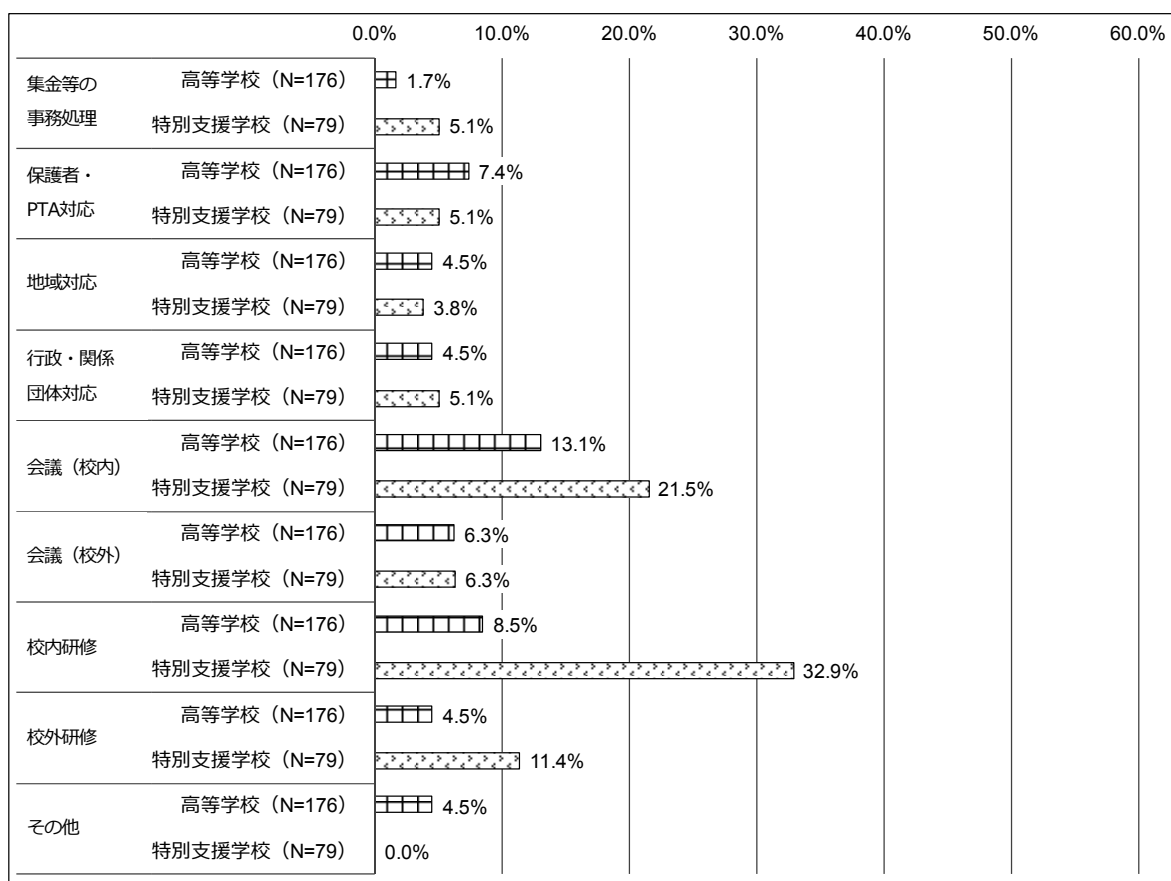
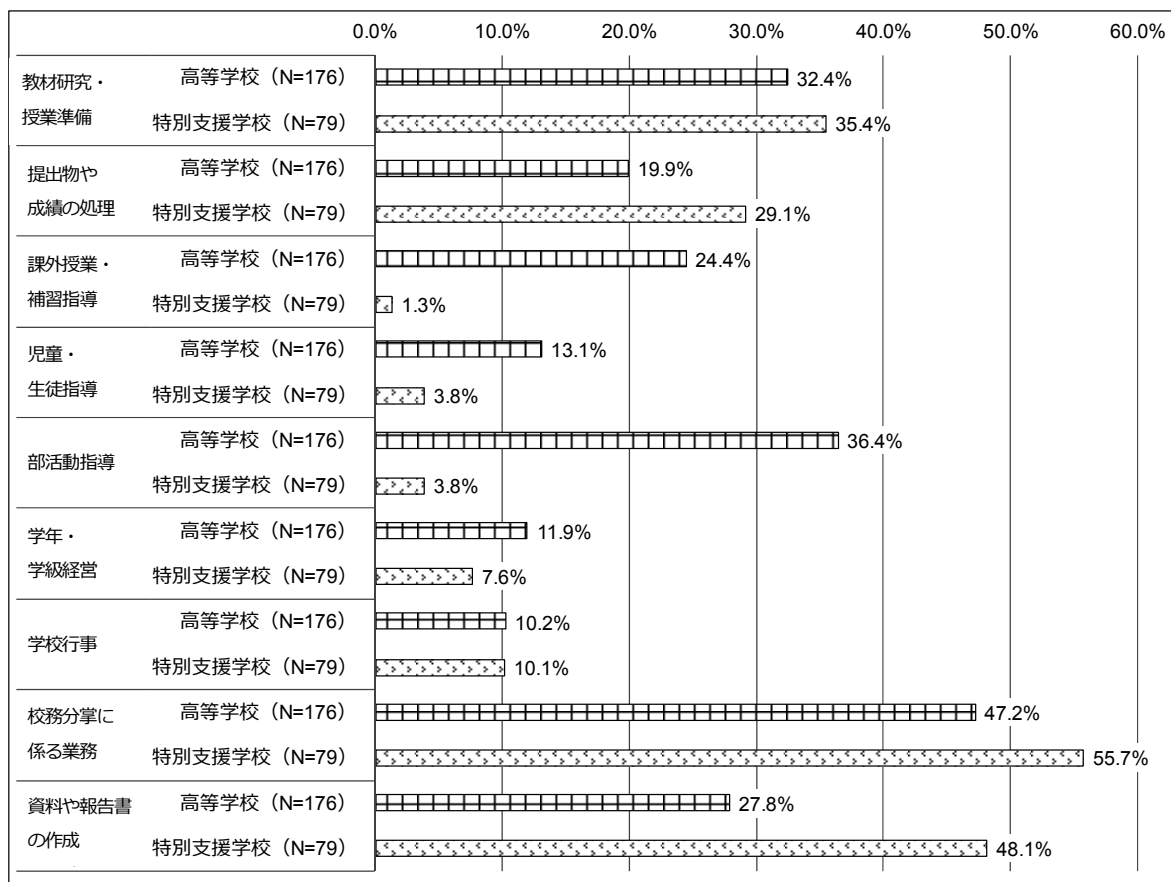
### (3) 初任時に比べて夏季休業期間中（平成27年度）に増大した業務

高等学校・特別支援学校教諭が、初任時に比べて夏季休業期間中（平成27年度）に増加したと考える業務は、図36のとおりであった。

高等学校教諭では「校務分掌に係る業務」（47.2%）が最も多かった。これに続いて「部活動指導」（36.4%）、「教材研究・授業準備」（32.4%）、「資料や報告書の作成」（27.8%）、「提出物や成績の処理」（19.9%）の順に多かった。

特別支援学校教諭でも「校務分掌に係る業務」（55.7%）が最多であった。これに続いて「資料や報告書の作成」（48.1%）、「教材研究・授業準備」（35.4%）、「校内研修」（32.9%）、「提出物や成績の処理」（29.1%）の順に多かった。

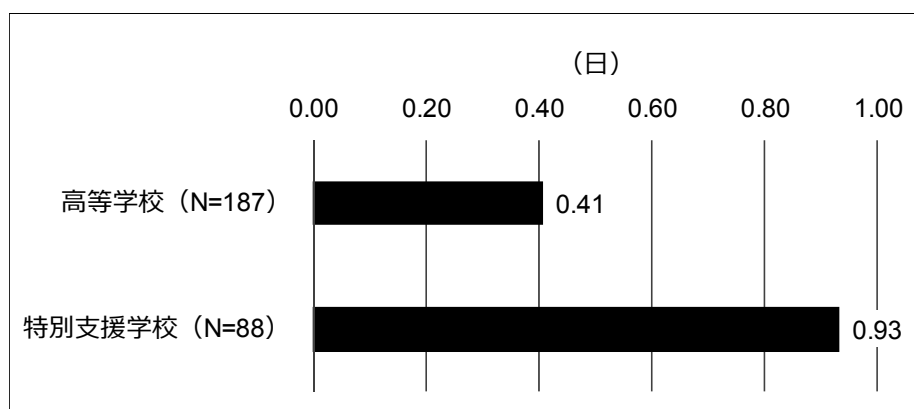
図36 初任時に比べて夏季休業期間中に増大した業務（高等学校・特別支援学校）



(4) 夏季休業期間中（平成27年度）に実施した自発的な研修

高等学校・特別支援学校教諭について、「平成27年度の夏季休業期間中に、職務専念義務を免除され、職場を離れた自発的な研修を何日行ったか」をたずねたところ、**図37**のような結果が得られた。高等学校・特別支援学校教諭ともに、平均日数が1日を下回った。高等学校教諭が平均0.41日、特別支援学校教諭が平均0.93日であった。

**図37 夏季休業期間中（平成27年度）に実施した自発的な研修日数**  
(高等学校・特別支援学校教諭)



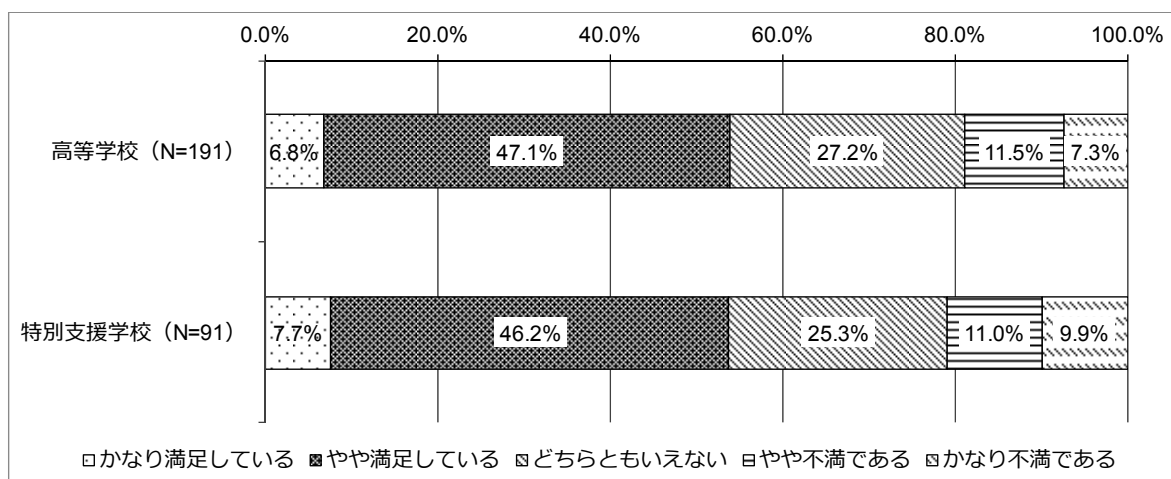
7. 仕事以外の生活実態

(1) 生活満足度

本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭の生活満足度は、**図38**のとおりであった。

高等学校・特別支援学校ともに、半数以上の教諭が生活に満足していた。高等学校教諭では、「かなり満足している」が6.8%、「やや満足している」が47.1%であった。特別支援学校教諭では、「かなり満足している」が7.7%、「やや満足している」が46.2%であった。

**図38 生活満足度（高等学校・特別支援学校教諭）**

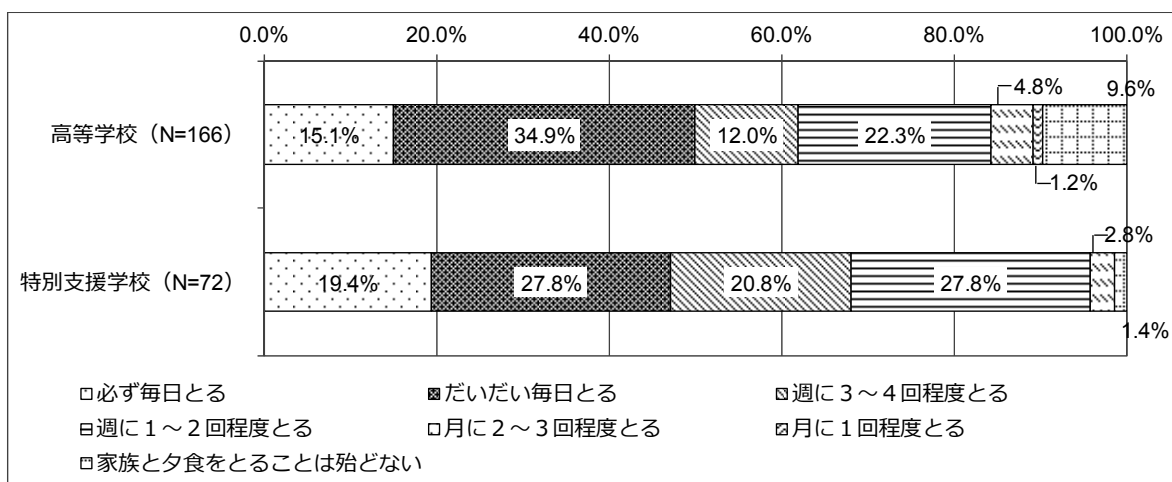




### (2) 家族全員と一緒に夕食をとる頻度

高等学校・特別支援学校教諭の家族全員と一緒に夕食をとる頻度は、図39のとおりであった。高等学校・特別支援学校ともに、家族全員と一緒に夕食をだいたい毎日とれている教諭と週1～2回程度の教諭に大きく2つに分かれていた。高等学校教諭では「だいたい毎日とる」が34.9%と最も多かった。これに続いて「週に1～2回程度とる」が22.3%で多かった。特別支援学校教諭では「だいたい毎日とる」と「週に1～2回程度とる」がともに27.8%であった。

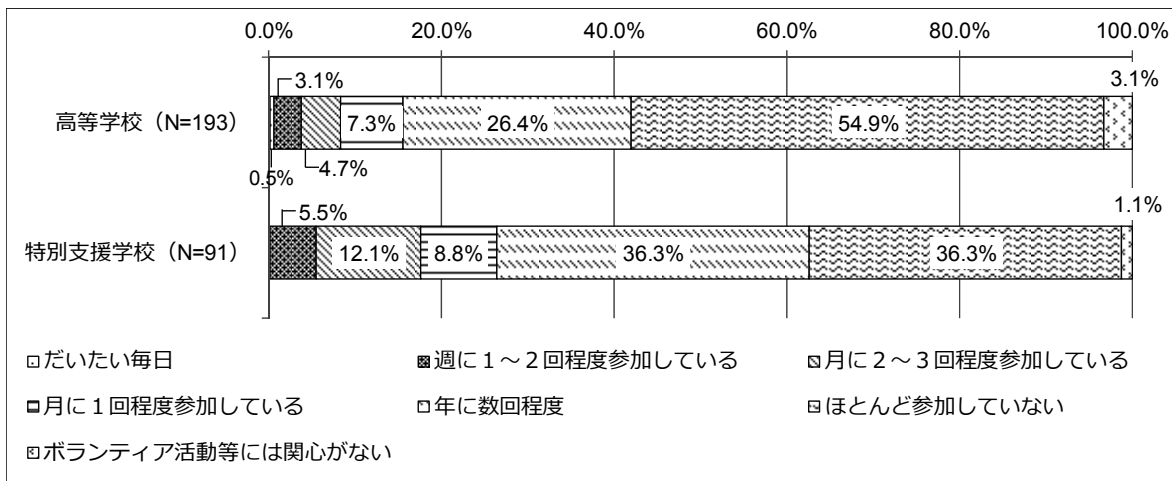
図39 家族全員と一緒に夕食をとる頻度（高等学校・特別支援学校教諭）



### (3) ボランティア活動や地域の活動への参加頻度

高等学校・特別支援学校教諭について、ボランティア活動や地域の活動への参加頻度は、図40のとおりであった。高等学校教諭については、「ほとんど参加していない」が54.9%で最多であった。これに続いて「年に数回程度」が26.4%で多かった。特別支援学校教諭については、「ほとんど参加していない」「年に数回程度」がともに36.3%であった。

図40 ボランティア活動・地域活動への参加頻度（高等学校・特別支援学校教諭）

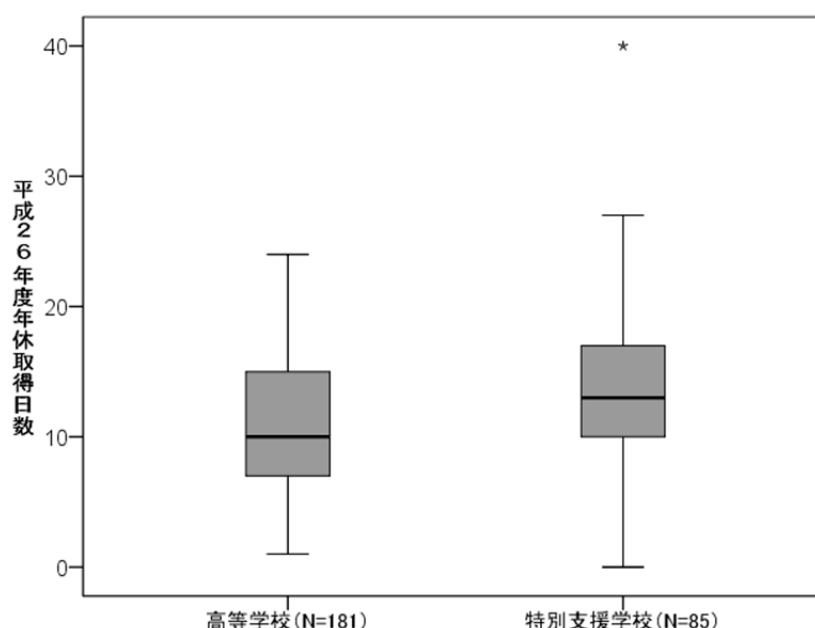


## 8. 年休取得の実態と今後の年休取得に対する課題

## (1) 平成26年度の年休取得状況

本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭について、平成26年度の年休取得状況を箱ひげ図にまとめたものが図41である。平成26年度の年休取得平均日数は、高等学校教諭が10.82日、特別支援学校教諭が13.33日であった。

図41 平成26年度の年休取得状況（高等学校・特別支援学校）

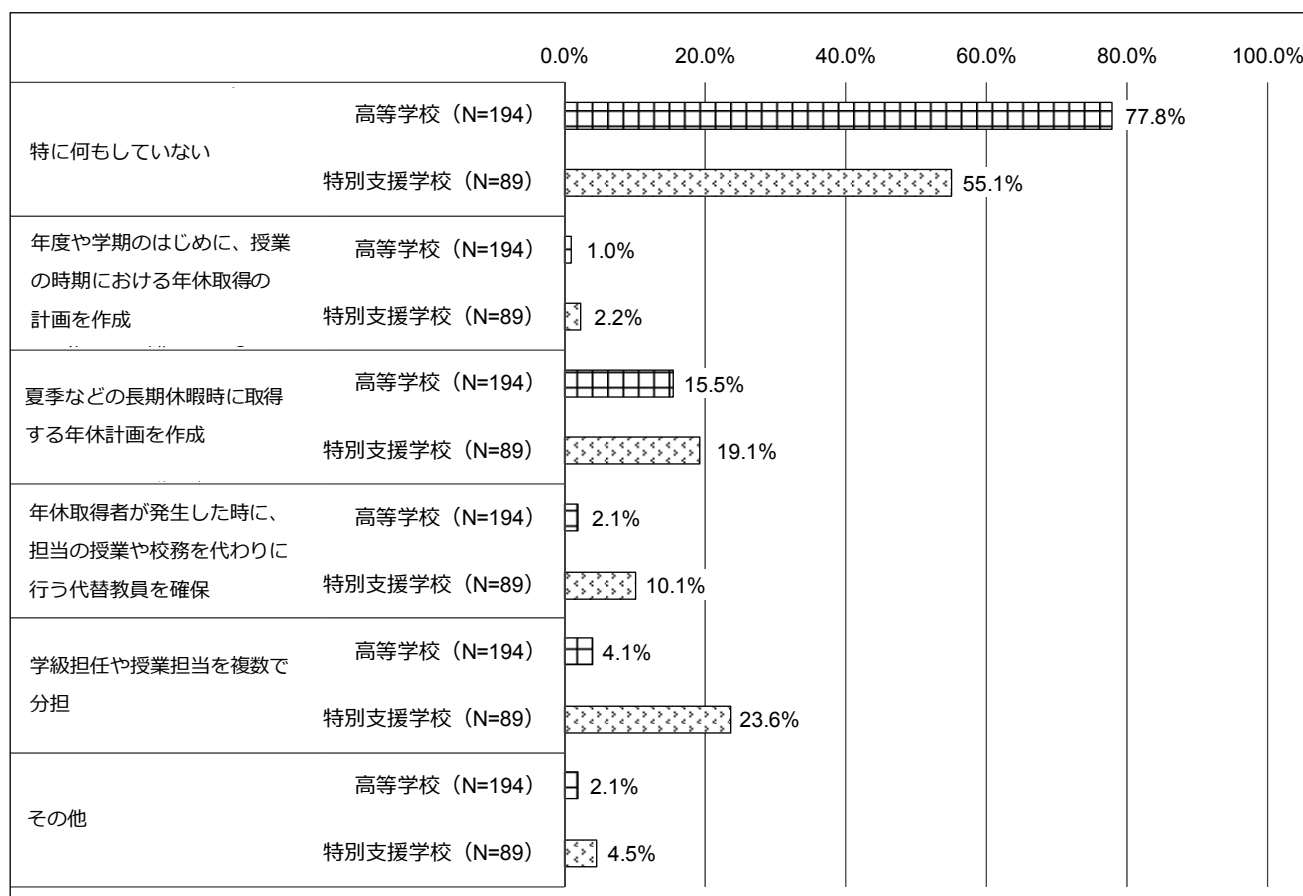


## (2) 年休取得にむけた学校での取組

高等学校・特別支援学校教諭に対して、年休取得にむけて勤務校で行われている取り組みをたずねたところ、図42のような回答が得られた。高等学校・特別支援学校ともに、「特に何もしていない」が最も多かった（高等学校77.8%、特別支援学校55.1%）。

他方で年休取得にむけて学校で取り組まれているものとして、高等学校では「夏季などの長期休暇時に取得する年休計画を作成」（15.5%）が最も多かった。特別支援学校では「学級担任や授業担当を複数で分担」（23.6%）で最も多く、これに続いて「夏季などの長期休暇時に取得する年休計画を作成」（19.1%）が多かった。

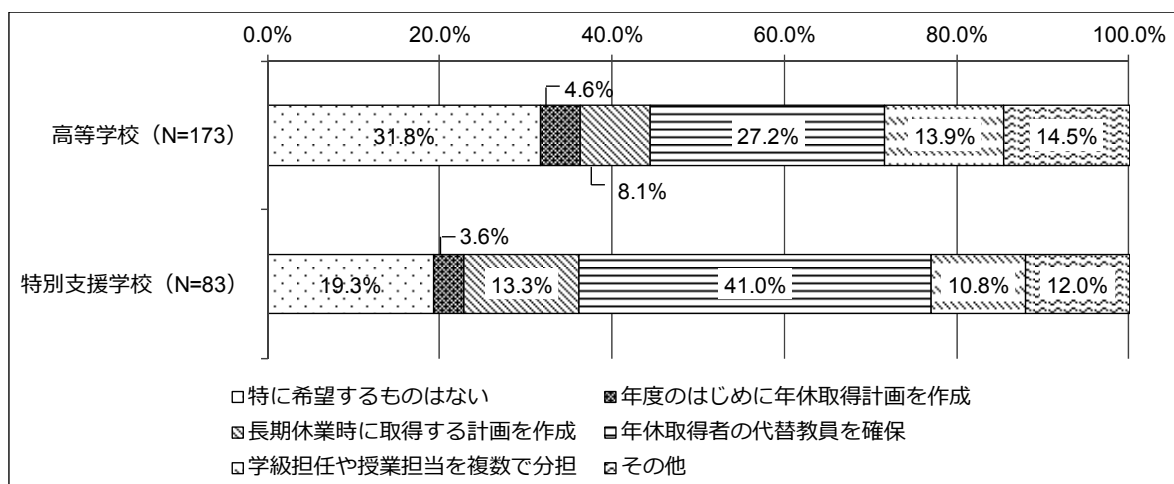
図42 年休取得にむけた学校での取組（高等学校・特別支援学校）



### (3) 今後の年休取得に対する課題

高等学校・特別支援学校教諭における今後の年休取得に対する課題意識は、図43のとおりであった。高等学校では、31.8%の教諭が「特に希望するものはない」を選択した。これに次いで「年休取得者の代替教員の確保」が27.2%で多かった。特別支援学校では、「年休取得者の代替教員の確保」が41.0%で多かった。これに続いて「特に希望するものはない」が19.3%で多かった。

図43 今後の年休取得に対する課題（高等学校・特別支援学校）

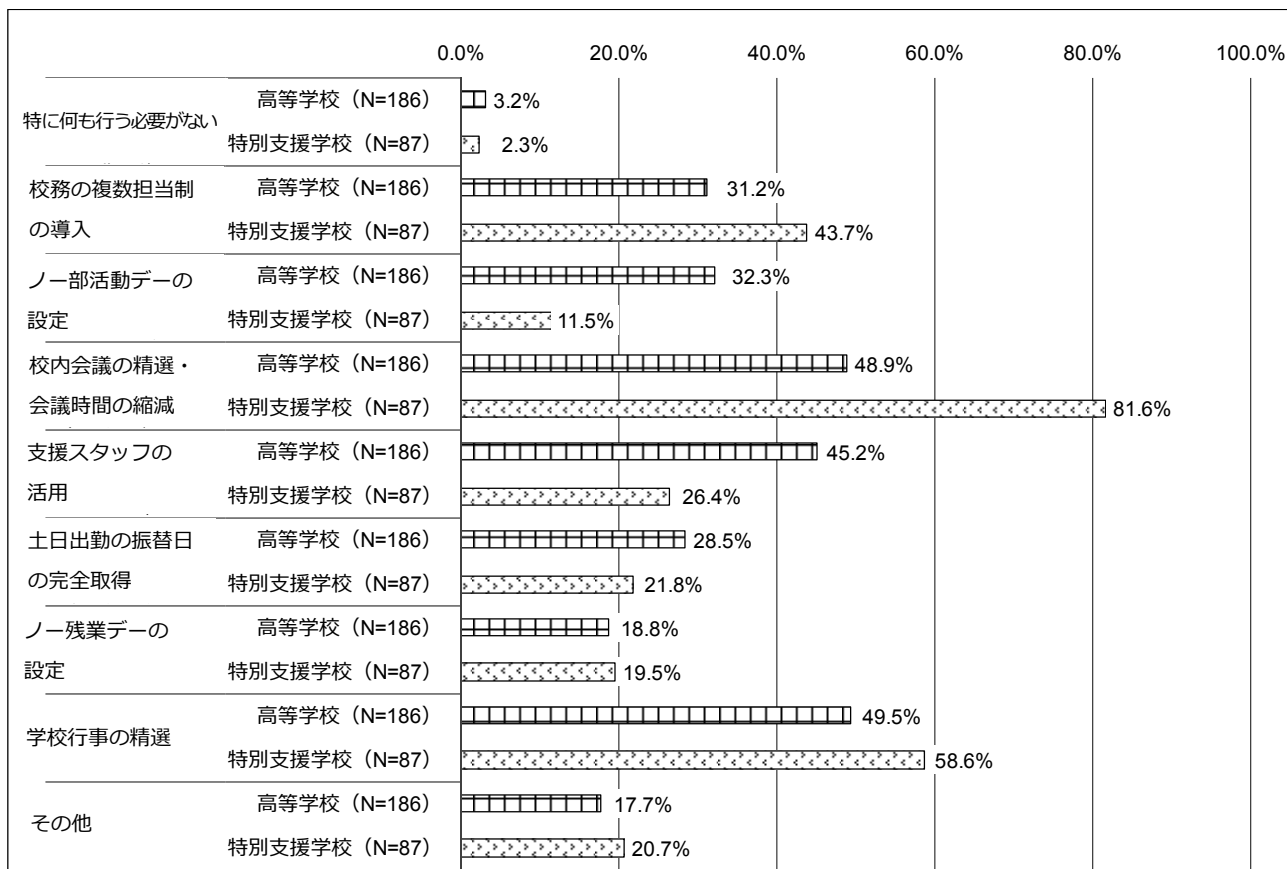


9. 今後の教員の働き方に対する課題意識

(1) 教員の勤務時間縮減にむけて学校が取り組むべき事項

本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭が、教員の勤務時間縮減にむけて学校が取り組むべきと考えることは、図44のようにまとめられる。高等学校では「学校行事の精選」(49.5%)、「校内会議の精選・会議時間の縮減」(48.9%)、「支援スタッフの活用」(45.2%)、「ノー部活動デーの設定」(32.3%)、「校務の複数担当制の導入」(31.2%)の順に多かった。特別支援学校では「校内会議の精選・会議時間の縮減」(81.6%)を筆頭に、「学校行事の精選」(58.6%)、「校務の複数担当制の導入」(43.7%)の順に多かった。

図44 教員の勤務時間縮減にむけて学校が取り組むべきこと(高等学校・特別支援学校)

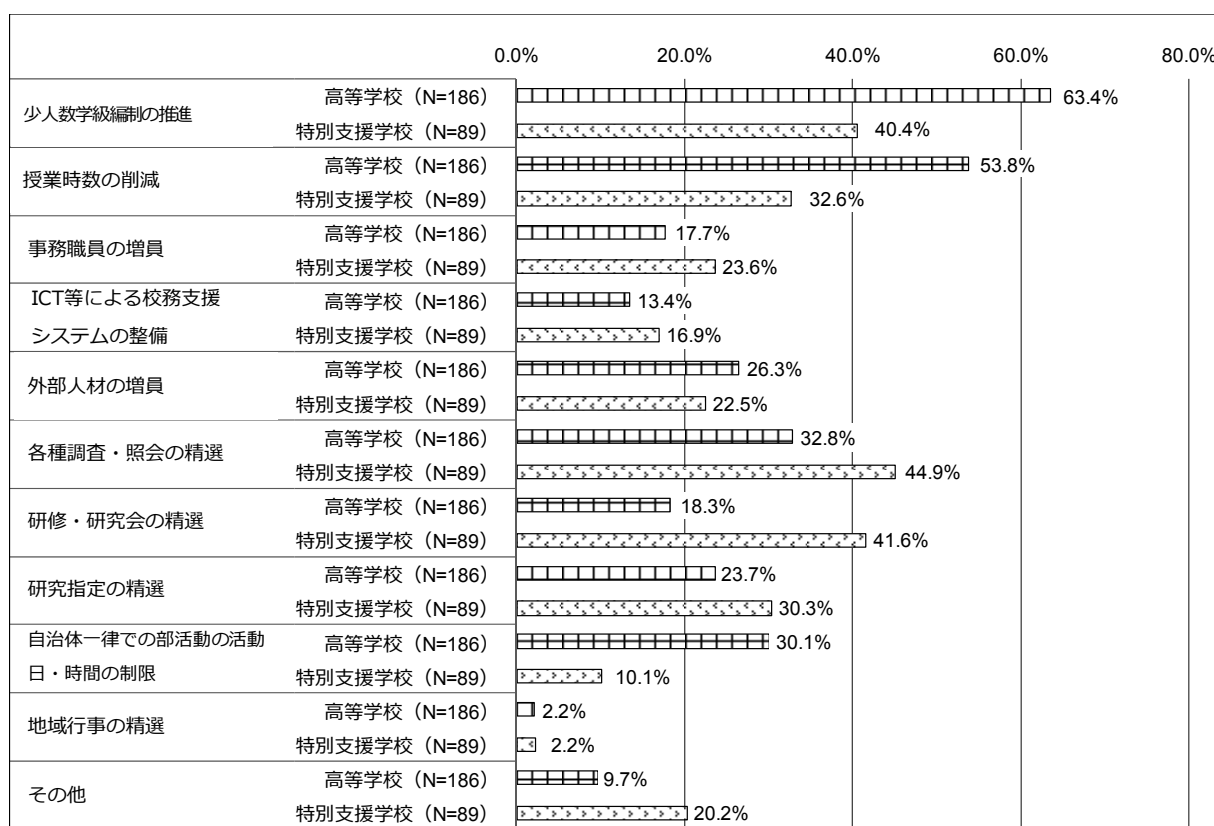


(2) 教員の勤務時間縮減にむけて国・都道府県・市区町村が取り組むべき事項

本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭が、教員の勤務時間縮減にむけて国・都道府県・市区町村が取り組むべきと考えることは、図45のようにまとめられる。高等学校では「少人数学級編制の推進」(63.4%)、「授業時数の削減」(53.8%)、「各種調査・照会の精選」(32.8%)、「自治体一律での部活動日・時間の制限」(30.1%)、「外部人材の増員」(26.3%)の順に回答が多かった。

特別支援学校では「各種調査・照会の精選」（44.9%）、「研修・研究会の精選」（41.6%）、「少人数学級編制の推進」（40.4%）、「授業時数の削減」（32.6%）、「研究指定の精選」（30.3%）の順に回答が多かった。

図45 教員の勤務時間縮減にむけて国・都道府県・市区町村が取り組むべきこと  
（高等学校・特別支援学校）



## 10. 教員が担ってきた業務と教員が考える教員の本来的業務

### （1）担当経験のある業務

本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭が担当経験のある業務とその負担度合いをまとめたものが図46である。

「経験があり負担だった」という業務について、高等学校では「国や教育委員会からの調査・アンケートの実施・集計」（76.8%）が最も多かった。これに続いて「クラブ活動・部活動」（75.5%）、「児童・生徒の問題行動への対応」（73.5%）、「進学・入試に関する業務」「保護者・地域からの要望・苦情等への対応」（ともに70.3%）の順に多かった。

特別支援学校でも「経験があり負担だった」という回答が最も多かったのは、「国や教育委員会からの調査・アンケートの実施・集計」（72.2%）であった。これに続いて「保護者・地域からの要望・

苦情等への対応」(67.0%)、「成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成」(63.3%)、「児童・生徒の問題行動への対応」(52.8%)、「学期末の成績・統計・成績処理」(52.2%)の順に多かった。

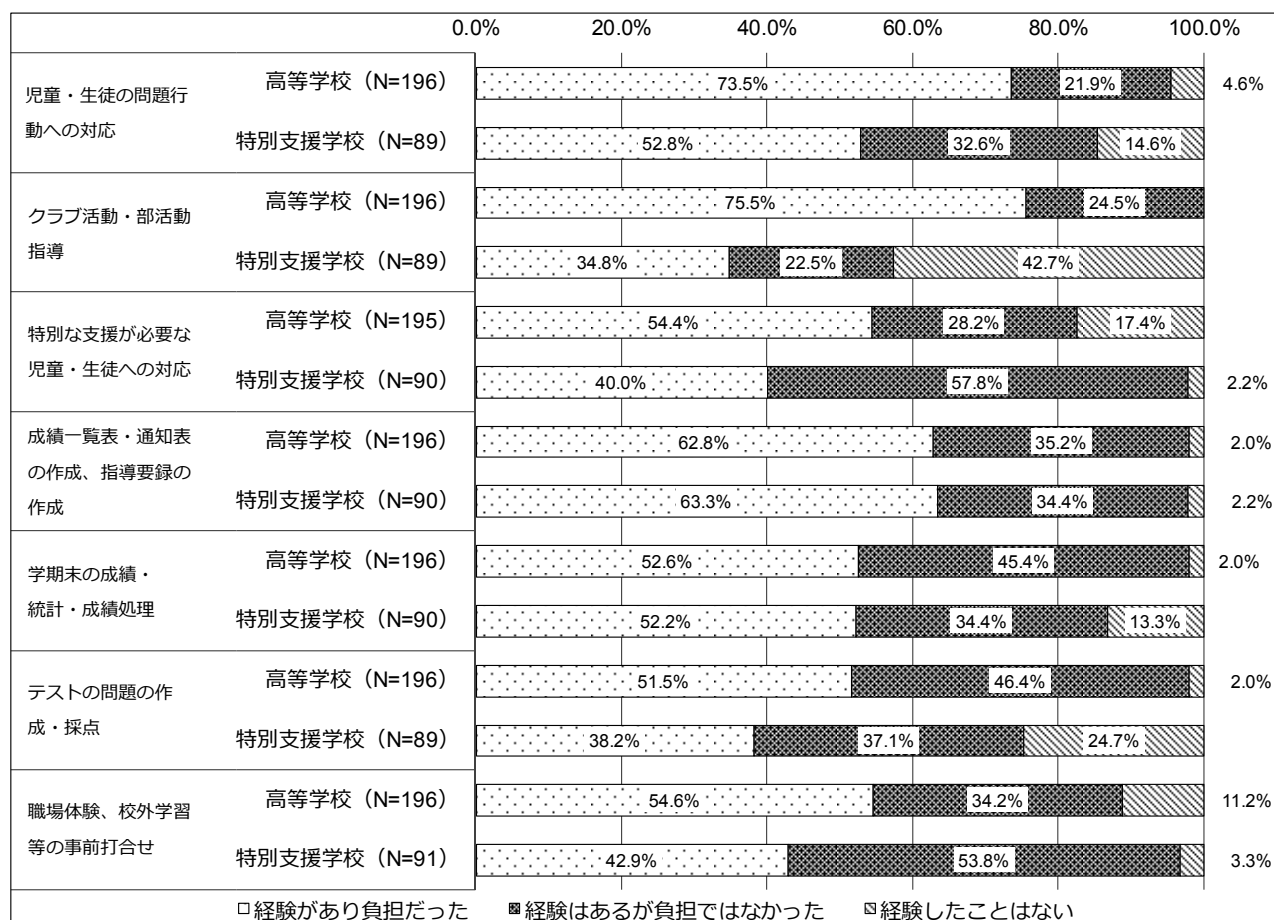
「経験はあるが負担ではなかった」という業務について、高等学校では「学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示」(54.1%)が最も多かった。これに続いて「テストの問題の作成・採点」(46.4%)、「学期末の成績・統計・成績処理」(45.4%)の順に多かった。

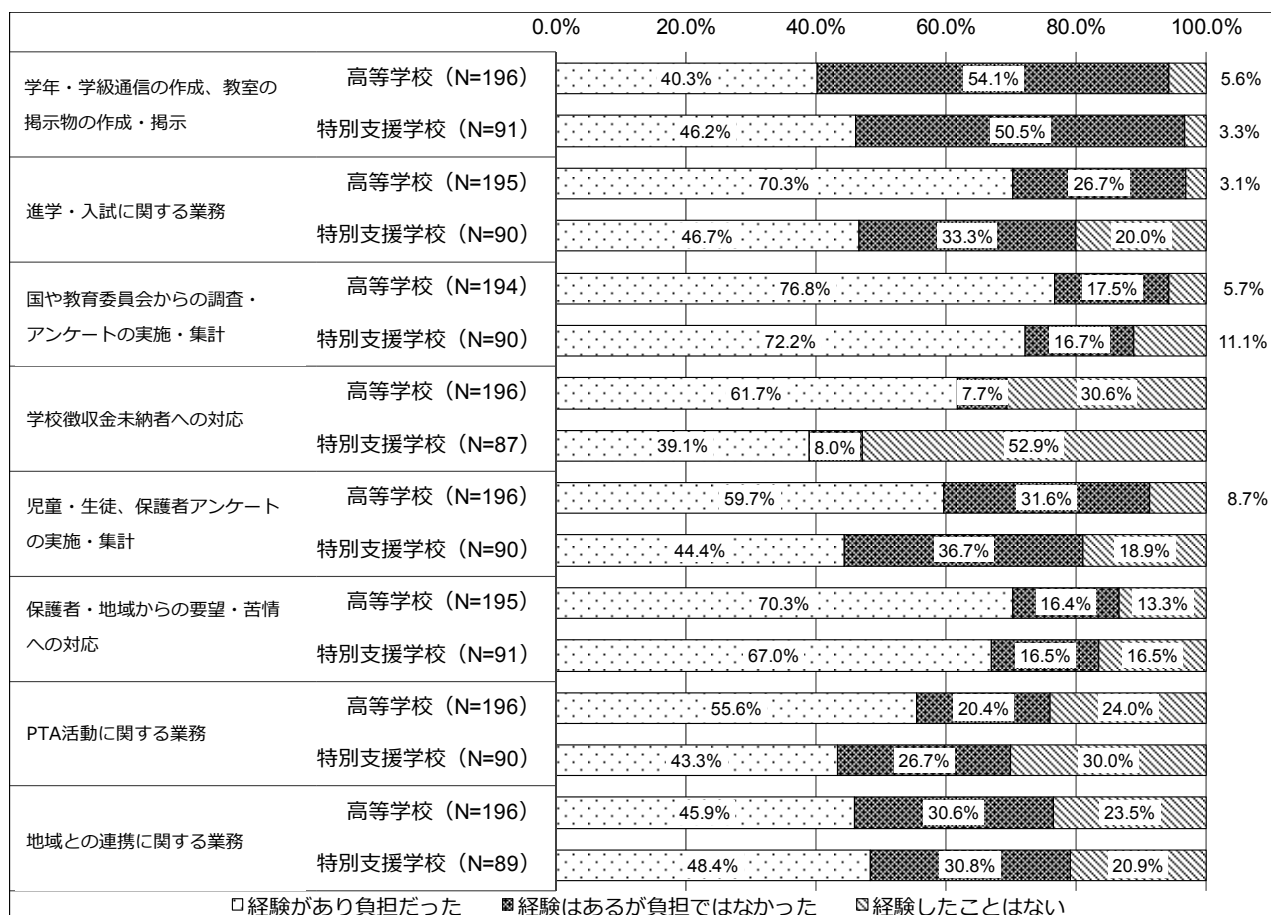
特別支援学校では「経験はあるが負担ではなかった」という回答が最も多かったのは、「特別な支援が必要な児童・生徒への対応」(57.8%)であった。これに続いて「職場体験、校外学習等の事前打合せ」(53.8%)、「学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示」(50.5%)の順に多かった。

「経験したことはない」という業務について、高等学校では「学校徴収金未納者への対応」(30.6%)が最も多かった。これに続いて「PTA活動に関する業務」(24.0%)、「地域との連携に関する業務」(23.5%)の順に多かった。

特別支援学校でも「経験したことはない」という回答が最も多かったのは、「学校徴収金未納者への対応」(52.9%)であった。これに続いて「クラブ活動・部活動指導」(42.7%)、「PTA活動に関する業務」(30.0%)の順に多かった。

図46 高等学校・特別支援学校教諭の業務の経験と負担の度合い





## (2) 教員の本来的業務だと思うもの

本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭が教員の本来的業務だと思うものは、図47のとおりである。「教員の本来的業務だと思う」について、高等学校で最も多かったのは、「テストの問題の作成・採点」(97.9%)であった。これに続いて「成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成」(95.4%)、「学期末の成績・統計・成績処理」(93.8%)、「学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示」(92.3%)の順に多かった。

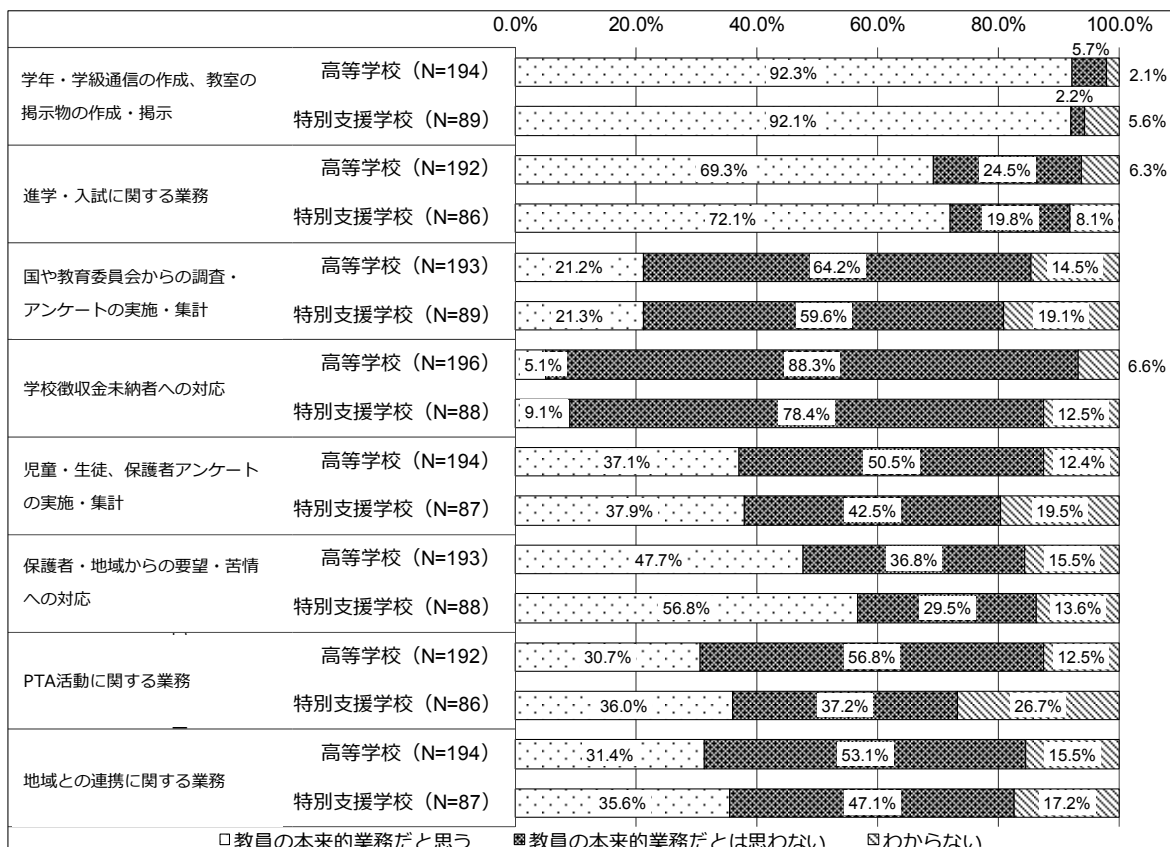
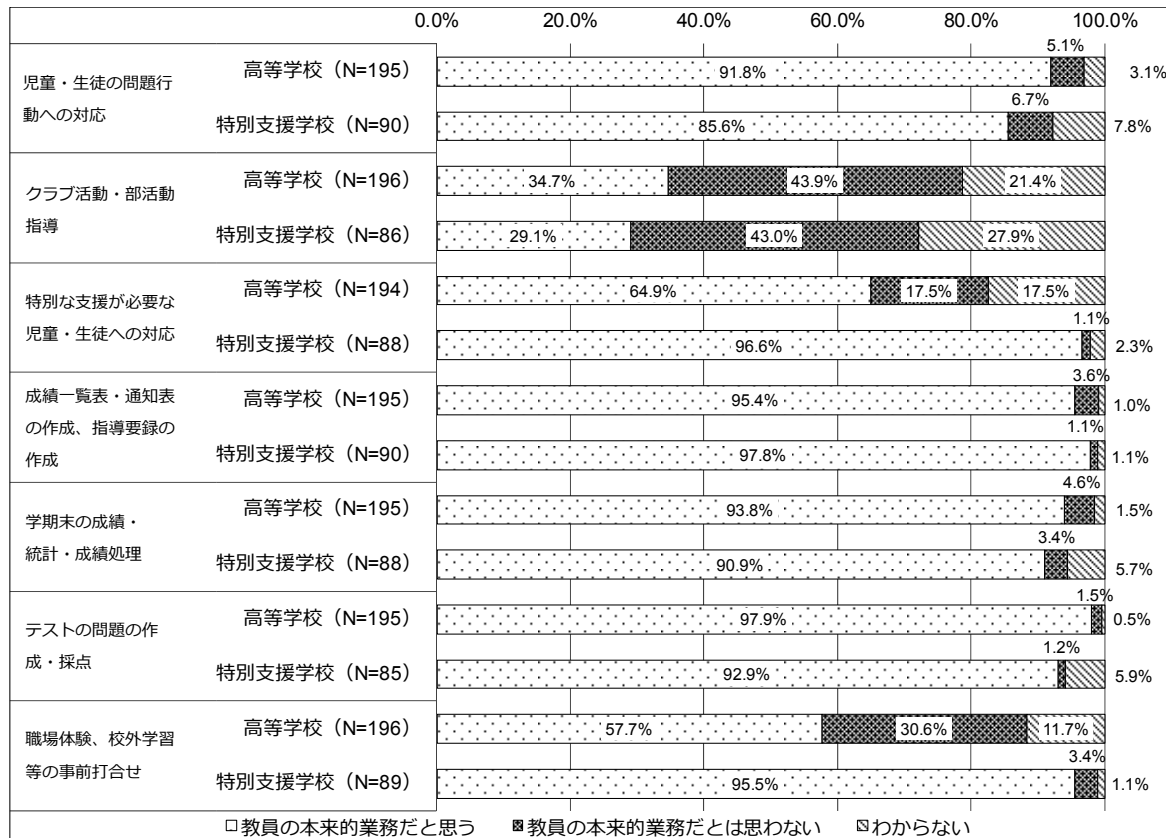
特別支援学校教諭の間で「教員の本来的業務だと思う」という回答が最も多かったのは、「成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成」(97.8%)であった。これに続いて「特別な支援が必要な児童・生徒への対応」(96.6%)、「職場体験、校外学習等の事前打合せ」(95.5%)、「テストの問題の作成・採点」(92.9%)、「学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示」(92.1%)の順に多かった。

他方で「教員の本来的業務だとは思わない」について、高等学校で最も多かったのは、「学校徴収金未納者への対応」(88.3%)であった。これに続いて「国や教育委員会からの調査・アンケートの実施・集計」(64.2%)、「PTA活動に関する業務」(56.8%)、「地域との連携に関する業務」(53.1%)、「児童・生徒、保護者アンケートの実施・集計」(50.5%)の順に多かった。

特別支援学校教諭の間でも、「教員の本来的業務だとは思わない」という回答が最も多かったのは「学校徴収金未納者への対応」(78.4%)であった。これに続いて「国や教育委員会からの調査・ア

ンケートの実施・集計」(59.6%)、「地域との連携に関する業務」(47.1%)、「クラブ活動・部活動指導」(43.0%)の順に多かった。

図47 高等学校・特別支援学校教諭が考える教員の本来的業務





### (3) 他職種に移行すべきだと考える業務

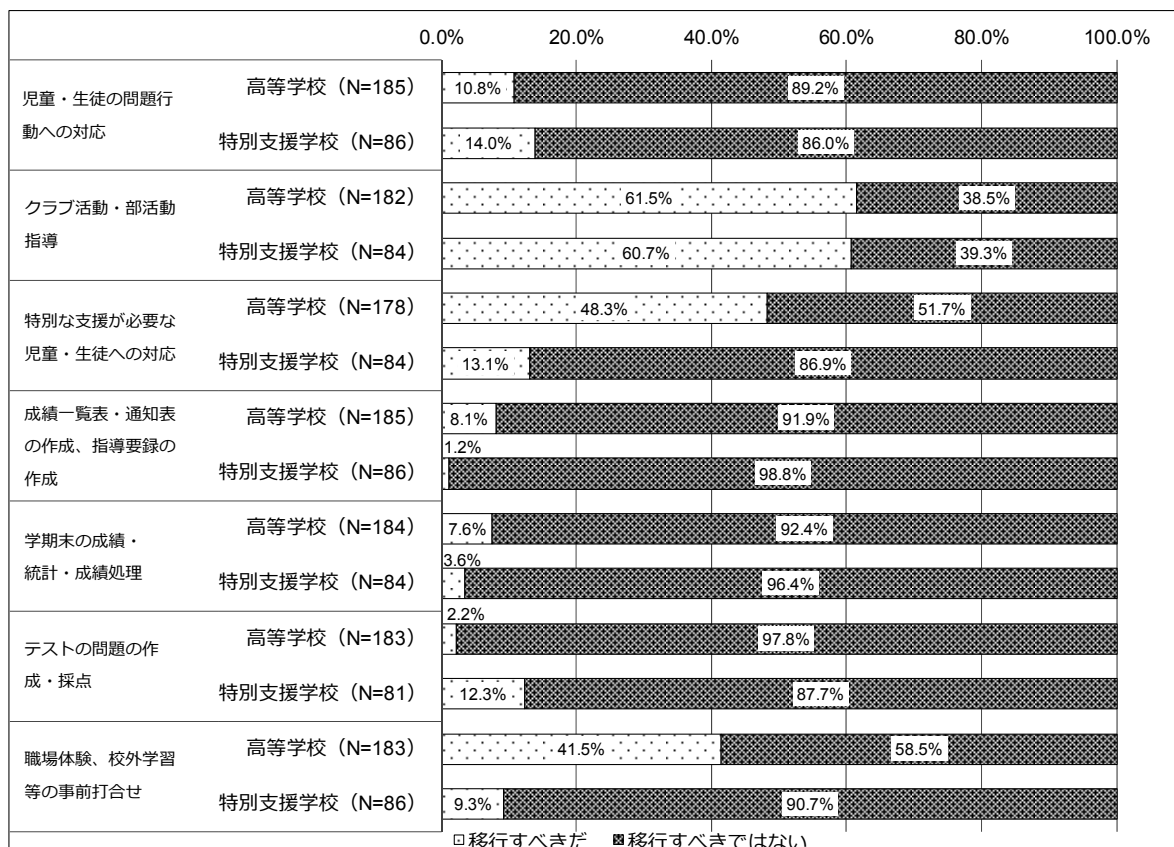
本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭が他職種に移行すべきだと考える業務は、図48のとおりである。高等学校では「学校徴収金未納者への対応」(93.1%)が最も多かった。これに続いて「国や教育委員会からの調査・アンケートの実施・集計」(70.0%)、「児童・生徒、保護者アンケートの実施・集計」(65.4%)、「地域との連携に関する業務」(64.6%)、「クラブ活動・部活動指導」(61.5%)の順に多かった。

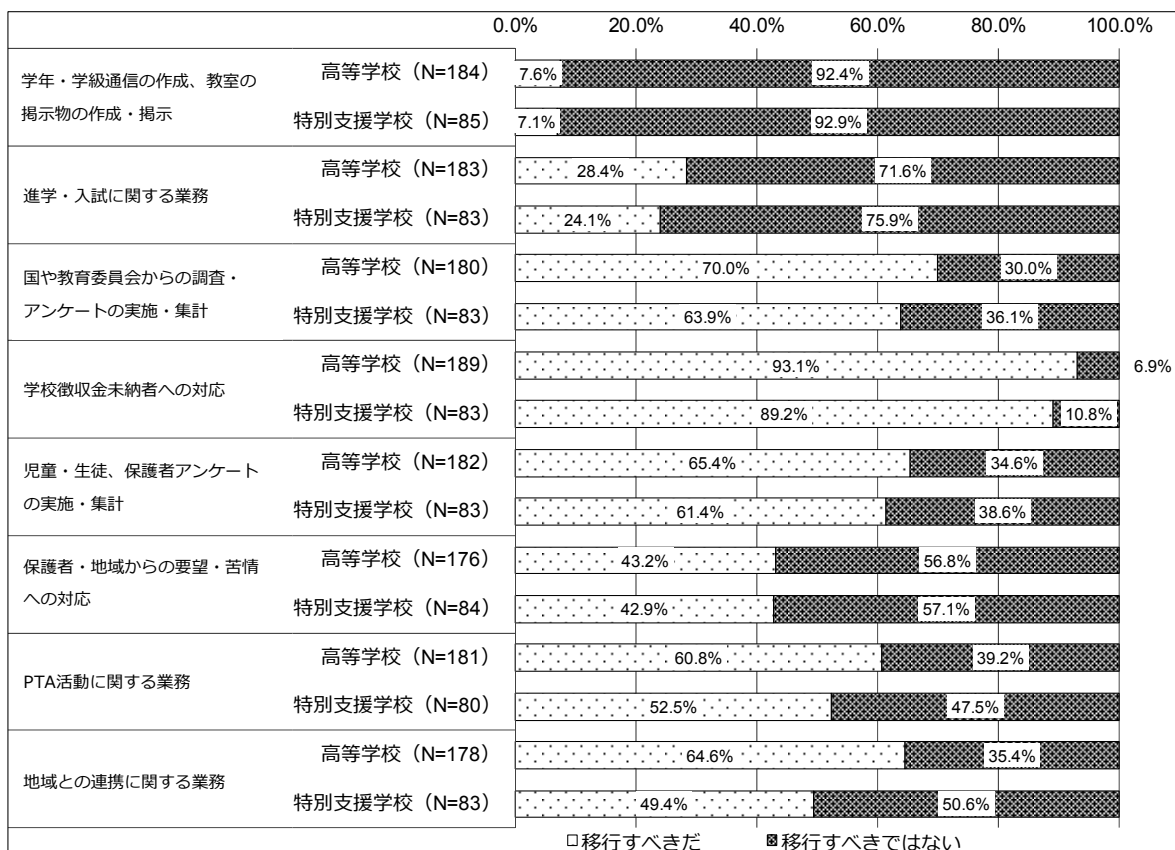
特別支援学校教諭の間でも、「学校徴収金未納者への対応」(89.2%)が最多であった。これに続いて「国や教育委員会からの調査・アンケートの実施・集計」(63.9%)、「児童・生徒、保護者アンケートの実施・集計」(61.4%)、「クラブ活動・部活動指導」(60.7%)、「PTA活動に関する業務」(52.5%)の順に多かった。

他方で「他職種に移行すべきではない」について、高等学校では「テストの問題の作成・採点」(97.8%)が最も多かった。これに続いて「学年末の成績・統計・成績処理」ならびに「学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示」(ともに92.4%)、「成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成」(91.9%)、「児童・生徒の問題行動への対応」(89.2%)の順に多かった。

特別支援学校では、「他職種に移行すべきではない」業務として、「成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成」(98.8%)が最も多かった。これに続いて「学期末の成績・統計・成績処理」(96.4%)、「学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示」(92.9%)、「職場体験、校外学習等の事前打合せ」(90.7%)、「テストの問題の作成・採点」(87.7%)の順に多かった。

図48 高等学校・特別支援学校教諭が他職に移行すべきだと考える業務

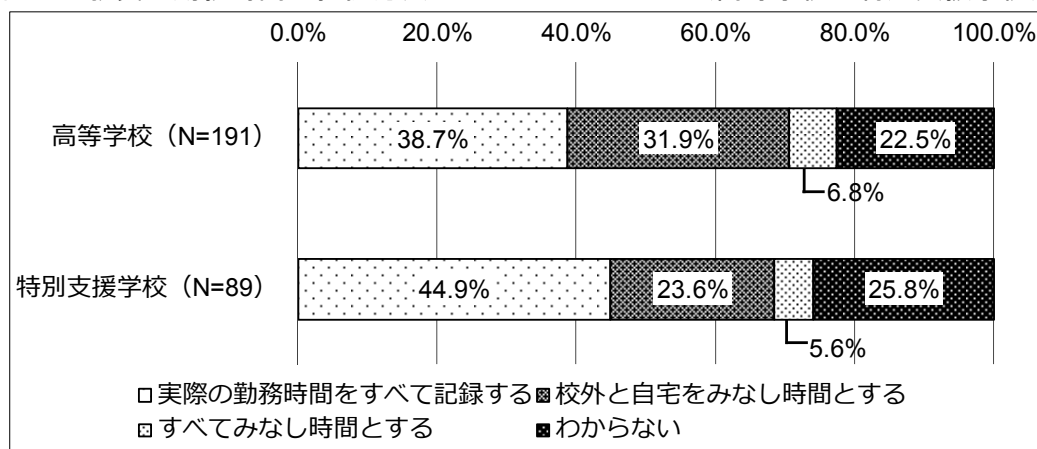




(4) 教員の勤務時間の把握方法として望ましいもの

本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭が教員の勤務時間の把握方法として望ましいと考える方法は、図49のようにまとめられる。高等学校・特別支援学校教諭ともに、「実際の勤務時間をすべて記録する」が最も多かった（高等学校38.7%、特別支援学校44.9%）。これに続いて、高等学校では「校外と自宅をみなし時間とする」（31.9%）が多く、特別支援学校では「わからない」（25.8%）、「校外と自宅をみなし時間とする」（23.6%）の順に回答が多かった。

図49 教員の勤務時間の把握方法として望ましいもの（高等学校・特別支援学校）

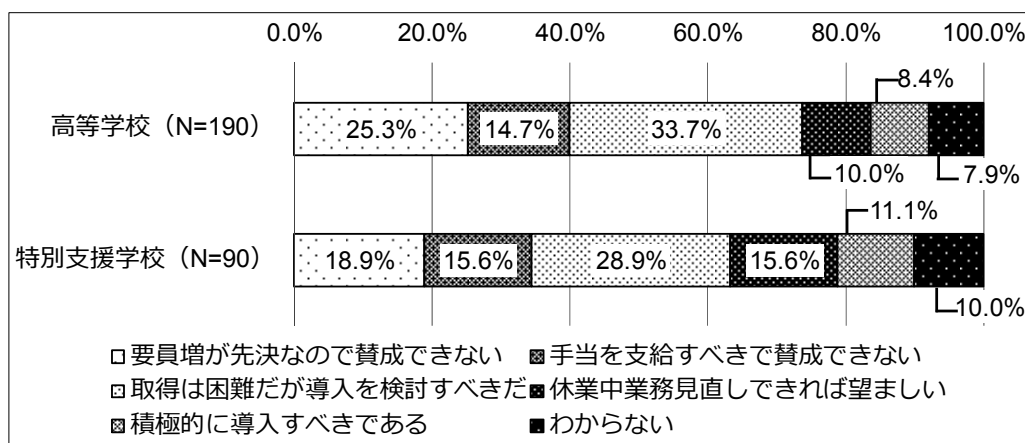


(5) 調整休暇制度導入に対する意識

本調査に回答した高等学校・特別支援学校教諭について、公立学校教員に対する調整休暇制度導入

に対する意識は、図50のとおりであった。高等学校・特別支援学校ともに、公立学校教員への調整休暇制度導入に対して、賛成と反対がそれぞれ一定数いるという結果が得られた。高等学校・特別支援学校ともに、「取得は困難だが導入を検討すべきだ」が最も多く（高等学校33.7%、特別支援学校28.9%）、2番目に「要員増が先決なので賛成できない」（高等学校25.3%、特別支援学校18.9%）が多かった。これらに続いて、高等学校では「手当を支給すべきで賛成できない」（14.7%）、「休業中業務見直しできれば望ましい」（10.0%）の順が多かった。特別支援学校では、3番目に「手当を支給すべきで賛成できない」「休業中業務見直しできれば望ましい」（ともに15.6%）に対する回答が多かった。

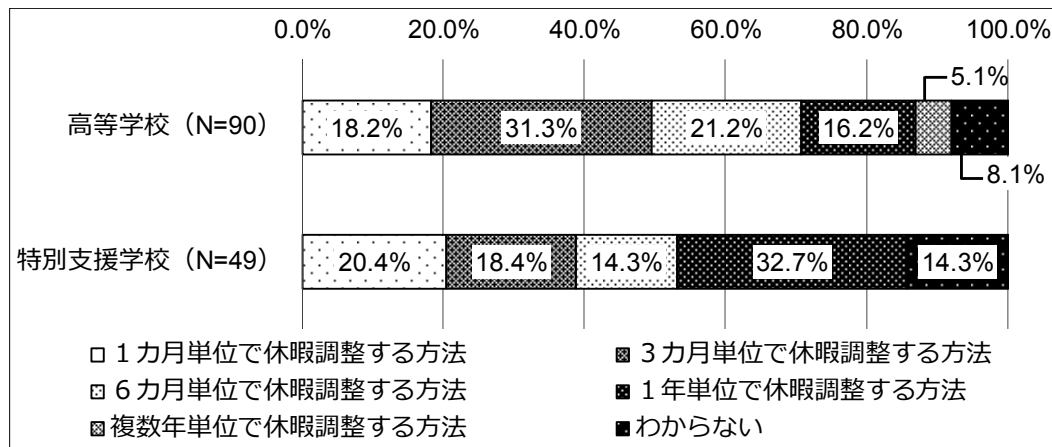
図50 調整休暇制度導入に対する意識（高等学校・特別支援学校）



#### （6）調整休暇制度導入に際しての望ましい調整期間

調整休暇制度導入に対して肯定的な意見を示した高等学校・特別支援学校教諭に対して、さらに望ましい調整期間をたずねたところ、図51のような結果が得られた。高等学校では「3カ月単位で休暇調整する方法」（31.3%）、「6カ月単位で休暇調整する方法」（21.2%）、「1カ月単位で休暇調整する方法」（18.2%）の順に回答が多かった。特別支援学校では「1年単位で休暇調整する方法」（32.7%）、「1カ月単位で休暇調整する方法」（20.4%）、「3カ月単位で休暇調整する方法」（18.4%）の順に回答が多かった。

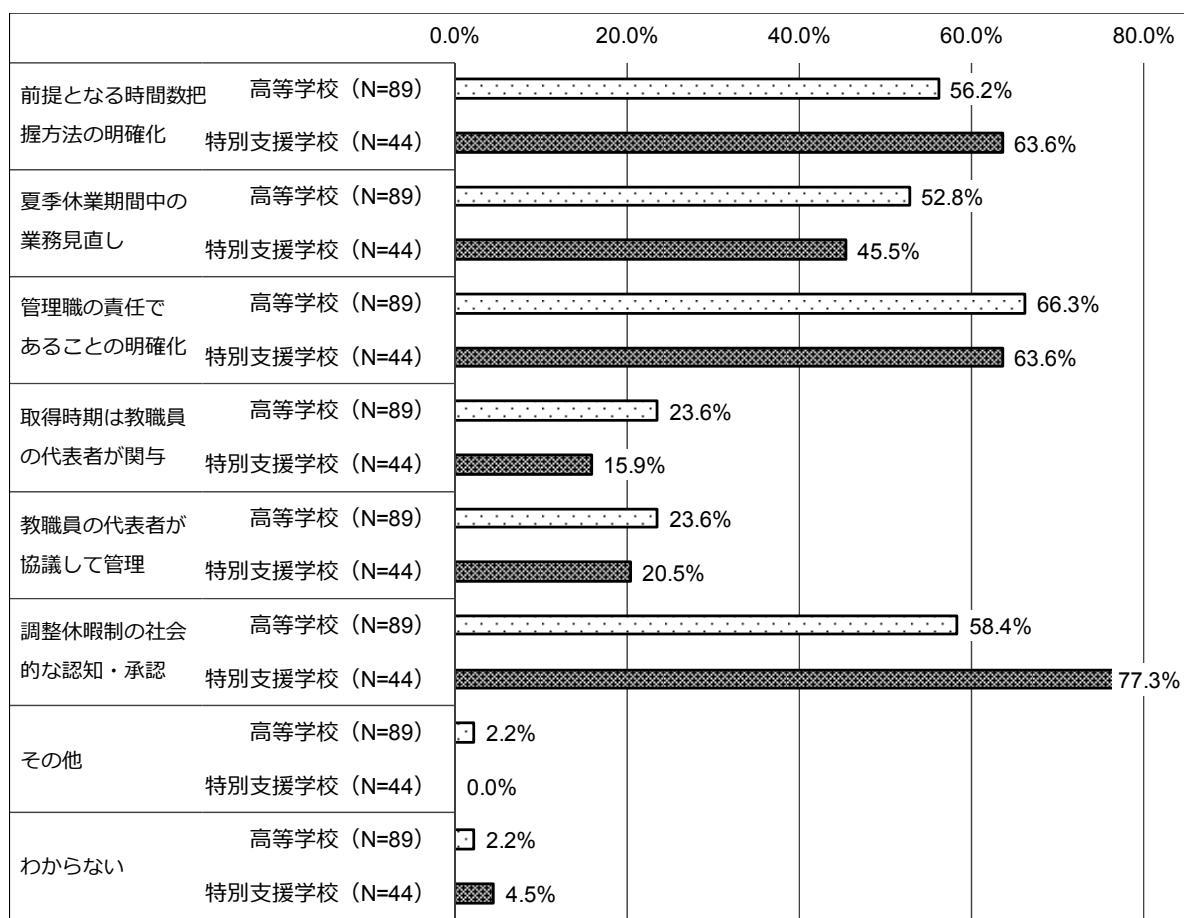
図51 調整休暇制度導入に際しての望ましい調整期間（高等学校・特別支援学校）



(7) 調整休暇制度導入にむけた課題

調整休暇制度導入にむけた課題について、高等学校・特別支援学校教諭の回答は、図52のとおりであった。高等学校では「管理職の責任であることの明確化」(66.3%)、「調整休暇制の社会的な認知・承認」(58.4%)、「前提となる時間数把握方法の明確化」(56.2%)、「夏季休業期間中の業務見直し」(52.8%)で回答が多かった。特別支援学校では「調整休暇制の社会的な認知・承認」(77.3%)、「前提となる時間数把握方法の明確化」「管理職の責任であることの明確化」(ともに63.6%)で回答が多かった。

図52 調整休暇制度導入にむけた課題（上位3つ以内を選択・高等学校・特別支援学校）



# 第3章 教職員の生活時間の貧困と ジェンダーバイアスをどう克服するか

早稲田大学 教育・総合科学学術院教授 油布 佐和子

## 1. はじめに

教員の長時間労働は今に始まったことではない。以前から教職の特性として指摘されている無定量・無限定性はその一因として挙げられ、戦後一貫して長時間労働・多忙は続いている。

教員の長時間労働については、それに見合った超過勤務手当支給のための訴訟や闘争が組み立てられた歴史もあるが、1970年代からの給特法の成立、人確法の制定等により、経済的な安定がもたらされたため、しばらくの間は、労働時間が大きく社会的な問題となることはなかった。しかしながら、1970年代以降の「教育の荒廃」や山積する教育問題のなかで、教員の仕事も次第に変容を遂げる。子ども一人ひとりの「ニーズ」に対応できるきめ細やかな指導が求められるようになったこと、教員文化としての「献身的教員像」<sup>1</sup>があてにされ、また教員自身もそこに職業的なアイデンティティを見出していることから、その後なし崩し的に、労働が長時間化していった。

こうした状況の中で、TALIS調査では、日本の教員の圧倒的に長い労働時間を白日の下にさらすことになったのである。

さて、国内では、教員の長時間労働については冷ややかなまなざしが浴びせられることも多い。既に20年以上も前に「教員の多忙化」について論稿を現したとき<sup>2</sup>、多くの反応は「忙しいのは誰でも同じだ」というものであった。教員のみならず、日本の労働者は押しなべて長時間労働であり「サービス残業」も常態化していることも、こうした反応と関連するだろう。しかしながら一方で、近年、このような労働時間の実態はワークライフバランスや労働生産性の向上の観点から課題を抱えているとされ、2013年には厚生労働省の労働政策審議会においても議論が始まっている<sup>3</sup>。こうした議論の中では、欧米に比べて日本の労働時間規制が立ち遅れていることが指摘されており、海外での時間外労働割増賃金型や、労働時間貯蓄制度の導入による解決策が紹介され、そうした事例を参照しながら日本型の解決策を探る必要があることも示された<sup>4</sup>。

本「教員の働き方と労働時間の実態に関する調査」プロジェクトでは、教員の多忙の実態を明らかにするとともに、「献身的教員像」を超えて、教員が「労働時間規制」を自らの課題としてどれだけ考えることができるかという、長時間労働に関する教員の主体側の問題に留意しながら、この問題解決

<sup>1</sup> 久富善之 『教員文化の社会学的研究』多賀出版 1988年 『教師の専門性とアイデンティティ』勁草書房 2008年など参照

<sup>2</sup> 油布佐和子「教師の多忙化に関する一考察」平成7年 福岡教育大学紀要 第44号

<sup>3</sup> 厚生省労働政策審議会労働条件部会 2013年9月 第103回より、2015年第125回審議まで、議事録にてこれを見ることができる。

<sup>4</sup> 『労働時間改革 ー日本の働き方をいかに変えるか』鶴・樋口・水町編 日本評論者 2010

の一助とすることを企図して実施された。

教員の長時間労働の改善というプロジェクトの報告に際しては、複数の<切り口>があるが、本章では、教員の働き方を「勤務時間内」の問題に限らず、これが教員の「生活」にどのように影響をしているのか、すなわち「ワークライフバランス」という点から検討することを目的としたい。

その際、第一に、ジェンダーによる「働き方」を検討する。というのも、従来、日本の労働者の長時間労働は「シャドウワーク」「アンペイドワーク」<sup>5</sup>としての家事労働（専業主婦の労働）がこれを支えてきたことが知られているからである。教員は地方公務員であることから、民間とは異なり、ジェンダーによる雇用上の差別は比較的小さいと思われるが、その担い手である女性が、「働き手」となった場合には、生活時間はどのようになるのか。このような問題関心から第一の分析を行う。次に、「世帯」という観点から、これをより詳細に見ていくことにする。専業主婦以外の「家事労働」の担い手がいる場合、あるいは、一般的な「家事労働」のほかに、育児や介護などのケアワークが必要とされる家庭において、教員はどのようなく生活を送っているのか、それを考察したいからである。

以上の検討を通じて、教員の「勤務時間」の問題を、教員の生活全体から考察することを目的とする。

## 2. 目的と方法

### (1) 目的

全体の概要は第2章で示されているが、「はじめに」で述べたような理由と問題関心から、本章では「働き方のジェンダー格差」および「ワークライフバランス」に焦点づけて分析を進める。

まず前者については、学校種・性別ごとに「生活時間」を明らかにするとともに、勤務時間内における「役割期待」の相違があるかどうかを調べる。次に、後者については、「仕事と生活」という観点から、「世帯」に焦点を当てた考察を行う。

### (2) 方法

本報告に使用するデータは2015年12月に連合総合生活開発研究所が実施した「教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」である。回収票の少なかつた「特別支援学校教員」については、分析が適正に行われなことを回避するため、本章の分析からは外している。

回収票の特性は表1のとおりである。表に見るように、高等学校女性教員の回収も少なく、高等学校女性教員は全体を代表していない可能性が高いことをまずは断っておきたい。

	小学校		中学校		高等学校	
	男	女	男	女	男	女
平均年齢(歳)	39.33	41.79	41.35	40.41	46.95	44.28
総数	689	745	523	296	107	27

<sup>5</sup> I, イリイチ『シャドウ・ワーク ―生活のあり方を問う』2006 岩波現代文庫

### 3. 分析

#### (1) 教員の生活時間とジェンダーによる特徴

教員の生活時間や働き方について、ジェンダーによる違いに留意しながら、生活時間および学校における業務の実態を検討する。

##### 1) 教員の生活時間

###### ① 出勤・退勤時間と睡眠時間

性別・学校種別に出勤・退勤時刻の平均を見たものが表2である。

	小学校		中学校		高等学校	
	男	女	男	女	男	女
出勤時間平均	3.53	4.10	3.14	4.04	4.89	5.04
退勤時間	6.37	6.14	7.24	6.85	6.12	5.19
予測される在宅時間	10時間53分	11時間9分	10時間20分	10時間44分	11時間16分	11時間44分
読書時間(分)	27.70	20.15	24.25	15.91	32.05	20.49
睡眠時間(時間)	6.09	6.05	6.08	5.98	6.23	5.97

【出勤時刻】出勤時刻については、分析に際して、午

前7時以前から9時以降までを15分刻みにコード化している。そのため、表の小学校男性教員の3.53という数値は、小学校男性教員の出勤時刻の平均が、午前7時15分から午前7時30分までであることを意味している。同様に、小学校女性教員の4.10という数値は、平均出勤時刻が午前7時30分から7時45分までであるということになる。

校種別に見ると中学校教員が最も早く出勤し、高校教員が比較的遅いということ、さらに、どの学校種についても、男性教員より女性教員の出勤時刻が遅い。出勤時刻が最も早いのは、中学校男性教員であり、その数値が3.14であることから、7時20分ごろには学校に到着していることがわかる。反対に出勤時刻が最も遅いのは高校女性教員であり、出勤時刻は7時45分（数値5.04）ごろである。

【退勤時刻】退勤時刻については、回答を午後5時以前から午後9時以降までを30分ごとにコード化している。そのため、小学校男性教員の退勤時刻6.37という数値は、午後7時から7時半の間の退勤を示す。小学校女性教員の退勤時刻は6.14であり、小学校男性教員と同じく午後7時から7時半の間の退勤を示すものの、男性教員よりは多少早いことがわかる。学校種・性別では、中学校男性教員の退勤時刻が最も遅く、数値7.24は、退勤時刻は7時半から8時の間、7時37分ごろを示す。また、どの学校種においても女性教員の退勤時刻が男性教員よりも早いことが明らかになった。

【睡眠時間】睡眠時刻については、校種に係わらず、平均6時間程度になっているが、その中では、高校男性教員が他と比べて比較的長い。また、女性教員はどの校種でも男性教員より短い。

###### ② 教員の生活時間

さて、ウィークデーの生活時間について、明らかになったことから今少し検討してみよう。

上述した出勤時刻・退勤時刻は調査票では「学校に着く時刻」「学校を出る時刻」となっている。地

方によって、また交通事情によって若干異なるものの通勤が40分程度かかると想定して<sup>6</sup>、一日の生活時間を概算してみよう。小学校男性教員の出勤時刻は「午前7時15分から午前7時30分までの間」ということであるが、3.53という数値から、おおよそ7時23分とみなそう。同様に、退勤時間は7時11分ということになる。ここで先に想定した40分の通勤時間を入れると、7時51分に家に帰りつき、朝、6時43分には家を出るということになる。その結果、ほぼ11時間弱（表2では10時間53分）の在宅時間が算出される。学校種・性別に同様の計算方法で概算したものを表2に示しておいた。

さて、小学校男性教員の例で、検討を続けたい。本調査で調べているのは、読書時間と睡眠時間である。読書時間は27.27分、睡眠時間は6.09時間であることから、それを除く在宅時間は、4時間23分ということになる。ところで、総務省調査（平成23年）においても<sup>7</sup>また、NHK調査<sup>8</sup>においても、入浴等身の回りのことをする時間がだいたい1時間、食事もだいたい1時間という数値が示されている。これを除けば、残る時間は2時間半程度となる。ところで、本調査では、学校からの持ち帰り仕事に費やす時間を質問していないため、文部科学省の調査で見るとどの校種も30分程度の持ち帰り仕事が入っている。したがってこれを考慮に入れば、残る時間は2時間という計算になる。本調査では、「学校外のスポーツクラブや文化サークルに加入していますか」という質問項目があり、加入していると回答したのは、小学校男子教員24.5%、小学校女性教員21.0%、中学校男性教員15.6%、中学校女性教員16.9%、高等学校男性教員18.9%、高等学校女性教員26.9%と、高等学校女性教員を除けば、加入している教員は3割に満たないことが示されたが、必要な時間を除けば、平日には2時間程度の時間しかゆとりがないという状況では、文化的・体育的な活動をする状況ではないことが明らかである。

すなわち、長時間労働が一般的になっている教員には、ゆったりとした家庭生活を営んだり、見聞を広める・教養を高めるといった時間が皆無であることが示され、「専門職としての教員」は名ばかりの状況にあることが示された。

### ③ ジェンダーによる差異

育児や家事に要する時間は、性差が非常に大きいことが明らかになっている（総務省 平成23年 pp.16～19）<sup>9</sup>。本調査では、育児や家事に要する時間について調べていないが、これを教員の生活に当てはめるとき、女性教員の在宅時間は男性教員に比べて、ほんのわずかしが長くない。したがって、このような短い時間で、育児・家事を一手に担っているとは考えにくい。このことから、次に、世帯ごとにこうした状況について分析する必要があると考える（次節参照）。

その分析に入る前に、生活満足度を検討しておこう。「あなたは現在の生活にどの程度満足していますか」の質問項目で、「1. かなり満足している、2. やや満足している、3. どちらともいえない、4. やや不満である、5. かなり不満である」の選択肢を用意したとき、その平均は、小学校男性教

<sup>6</sup> 2015年 国民生活時間調査調査報告書 NHK放送文化研究所 2016年2月の調査では、通勤時間の平均が40代男性で1時間25分となっていることから、その数値を代用した。

<sup>7</sup> 平成23年 社会生活基本調査 生活時間に関する結果 総務省統計局 平成24年9月

<sup>8</sup> 2015年 国民生活時間調査報告書 NHK放送文化研究所 2016年2月17日

<sup>9</sup> 総務省調査では、男性平均42分、女性平均3時間35分となっている。



員2.62、小学校女性教員2.78、中学校男性教員2.75、中学校女性教員2.85、高等学校男性教員2.72、高等学校女性教員2.52という数値になっている。学校種では高等学校教員の満足度が高く、性別では高等学校女性教員を除けば、男性教員の方が女性よりも満足度が高い結果となっている。生活の満足度は、仕事のやりがいや、人間関係等複合的な要因に係るが、前述してきたようなゆとりのない生活時間という実態が、このような結果を生んでいると指摘できよう。

## 2) 学校における業務のジェンダー格差

### ① 担当する業務

表3は、学校における業務についてのジェンダー格差の有無を調べたものである。

小学校は学級担任制であるため、調査対象となった殆どの教員が学級担任をしているが、中学校では6割程度、高校では半

	小学校		中学校		高等学校	
	男	女	男	女	男	女
学級担任	76.3	80.6	57.5	55.3	41.1	44.4
部活指導	×	×	96.2	85.6	99.0	95.2
もちコマ平均	23.43	23.82	18.16	17.99	15.8	15.31

\*学級担任については、通常学級のほか複式学級や特別支援学級を含む  
\*部活指導については、文化部・運動部のいずれかの担当

数に満たない。一方、中学校・高等学校では、殆どの教員が部活指導に携わっている。ここでは、学校における仕事についてのジェンダーによる差は、明確には見られない。

次に、学校における業務について学校種・性別に検討してみた。次頁の表4のA～Oは、質問紙に用意された学校における業務である。選択肢は「1. 経験があり、負担だった、2. 経験はあるが、負担ではない、3. 経験したことはない」が用意されているが、ここでは、こうした学校の業務を経験しているか否かのみが知りたいので、「1. 経験があり、負担だった、2. 経験はあるが、負担ではない」をまとめ、「3. 経験したことはない」と二つの選択肢にして分析した。その結果、表4にある数値は、「1. 経験があり、負担だった、2. 経験はあるが、負担ではない」を選択した人を合算した数値である。

表から明らかになることは、第一に、「K. 学校徴収金未納者への対応」の業務が、他の業務と比較して、経験者が少ないことである。近年、学校徴収金は銀行振り込みになっているところが多く、こうした事情と、この数値は関連しているのかもしれない。また、「B. クラブ活動・部活動指導（大会引率も含む）」「I. 進学・入試に関する業務（調査書・受験書類の作成・点検、合否確認）」に関しては、小学校教員の経験率が低い、それは学校の役割からして当然であるように思われる。また、「N. PTA活動に関する業務（活動への参加、会計・事務処理）」「O. 地域との連携に関する業務（地域行事への参加、児童・生徒の引率）」は、学校段階が上がるにつれ教員の関与が低くなる。地域社会と学校の連携が主張される中で、その中心になっているのは小学校であり、小学校教員がその担い手になっていることがわかる。

表4 経験のある業務 %

	小学校		中学校		高等学校	
	男	女	男	女	男	女
A. 児童・生徒の問題行動への対応(所定勤	98.2	95.0	98.1	92.4	95.4	95.3
B. クラブ活動・部活動指導(大会引率も含む)	75.7	62.7	99.4	95.5	100.0	100.0
C. 特別な支援が必要な児童・生徒への対応	94.1	96.1	91.9	90.7	77.8	92.6
D. 成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成	99.4	91.6	97.5	85.2	98.1	92.6
E. 学期末の成績・統計・評定処理	99.3	92.4	99.0	87.0	98.1	92.6
F. テストの問題の作成・採点	94.7	88.2	98.5	86.9	98.1	92.6
G. 職場体験、校外学習等の事前打合せ	93.9	87.3	95.6	86.9	90.7	81.5
H. 学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示	99.1	97.4	97.9	91.9	93.5	98.3
I. 進学・入試に関する業務(調査書・受験書類の作成・点検、合否確認)	60.9	40.0	92.3	77.4	98.1	96.3
J. 国や教育委員会からの調査・アンケート対応	95.7	89.6	94.2	91.4	93.5	96.2
K. 学校徴収金未納者への対応	73.3	68.4	79.2	71.4	70.4	63.0
L. 児童・生徒、保護者アンケートの実施・集計	94.3	92.9	92.3	83.2	89.3	92.6
M. 保護者・地域からの要望・苦情への対応	96.8	92.4	95.0	89.7	87.9	77.8
N. PTA活動に関する業務(活動への参加、会計・事務処理)	92.2	89.1	87.7	76.9	75.0	70.4
O. 地域との連携に関する業務(地域行事への参加、児童・生徒の引率)	92.5	82.2	89.2	78.7	75.0	66.7
n =	689	745	523	296	108	27

さて、問題関心の中心にある「学校の業務における性差」の問題はどうなっているであろうか。分析では、いずれの項目も検定の結果、0.01の有意水準で差があると認められた。

そこで、特に男女で数値の差の大きいものを拾って見ると、小学校では「B. クラブ活動・部活動指導(大会引率も含む)」「D. 成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成」「I. 進学・入試に関する業務(調査書・受験書類の作成・点検、合否確認)」「O. 地域との連携に関する業務(地域行事への参加、児童・生徒の引率)」であり、中学校では、「D. 成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成」「E. 学期末の成績・統計・評定処理」「F. テスト問題の作成・採点」「G. 職場体験、校外学習等の事前打合せ」「I. 進学・入試に関する業務(調査書・受験書類の作成・点検、合否確認)」「K. 学校徴収金未納者への対応」「L. 児童・生徒、保護者アンケートの実施・集計」「N. PTA活動に関する業務(活動への参加、会計・事務処理)」「O. 地域との連携に関する業務(地域行事への参加、児童・生徒の引率)」、高校では「C. 特別な支援が必要な児童・生徒への対応」「D. 成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成」「E. 学期末の成績・統計・評定処理」「F. テスト問題の作成・採点」「G. 職場体験、校外学習等の事前打合せ」「K. 学校徴収金未納者への対応」「M. 保護者・地域からの要望・苦情への対応」「O. 地域との連携に関する業務(地域行事への参加、児童・生徒の引率)」であり、いずれも男女で数値に8%以上の開きがあるのが読みとれる。

このことから、いずれの学校種をとっても、クラブの引率や職業体験の打合せ、また、PTAや地

域対応など学外での活動や交渉については、男性教員の方がより経験を積んでいることがわかる。さらに、中・高校では、成績処理や進学・入試に係わる評価・判定業務にも男性教員がより多く担当していることが示された<sup>10</sup>。

## ② 学校の業務と生活時間

さて、このような業務の担当の有無は、勤務時間とどのように関連しているのだろうか。「G. 職場体験、校外学習等の事前打合せ」「I. 進学・入試に関する業務（調査書・受験書類の作成・点検、可否確認）」などの校務分掌については、毎日携わる業務ではないため、ここでは、学級担任と部活の指導について検討したい。

### 【担任と出勤・退勤時刻】

表5に見るように、小学校の男性教員は、担任をしているものの出勤時刻が3.39、担任なしの教員が3.98という数値になっている。前述したように、これはいずれも午前7時15分から午前7時30分までの間をさすが、担任なしの教員の方が7時30分に近く、担任有の教員の方が7時15分に近いという結果になっている。いずれの学校種においても、担任をしている教員の出勤時刻は担任をしていない教員よりも早い。また、中学校を除けば、担任をしている女性教員は、担任をしていない男性教員よりも出勤時刻が早い。

退勤時刻についても、担任を持っている教員の退勤時刻が遅い。小学校と中学校では、担任を持っている女性教員の退勤時刻は、担任を持たない男性教員よりも遅い点にも注目したい。

### 【部活動と出勤・退勤時刻】

同様に、部活指導を担当しているかどうかでも、この出勤・退勤時刻を検討してみた。ただし、小学校ではこの項目はなく、高等学校教員については全員が部活動を担当しているため、中学校教員に焦点を当てた検討となる。

表6に見るように、部活を担当している教員は担当していない教員に比べ、出勤時刻は早く、退勤時刻は遅い。担当者の勤務時間が長くなる傾向は、担任担当の有無と同じであるが、部活動担当の有無で注目したいのは、担当かそうでないかによる退勤時刻の差である。部活動を担当している場合、退勤時刻が

表5 担任の有無による出勤時刻と退勤時刻

	小学校			
	男子		女子	
	担任無	担任有	担任無	担任有
出勤時刻	3.98	3.39	4.73	3.96
退勤時刻	5.69	6.59	4.94	6.43
	中学校			
	男子		女子	
	担任無	担任有	担任無	担任有
出勤時刻	3.29	3.02	4.23	3.88
退勤時刻	6.77	7.63	6.31	7.32
	高等学校			
	男子		女子	
	担任無	担任有	担任無	担任有
出勤時刻	4.86	7.93	5.60	4.33
退勤時刻	5.79	6.63	4.87	5.58

表6 部活担当有無による出勤時刻と退勤時刻

	中学校			
	男子		女子	
	担当有	担当無	担当有	担当無
出勤時刻	3.11	3.51	3.92	4.87
退勤時刻	7.34	5.87	7.14	5.01
	高等学校			
	男子		女子	
	担当有	担当無	担当有	担当無
出勤時刻	4.89	*	4.90	*
退勤時刻	6.11	*	6.00	*

<sup>10</sup> 高校においては、「C. 特別な支援が必要な児童・生徒への対応」で女性教員に「経験がある」ことが認められたが、高校教員女性については回答者が少ないことに起因している可能性もある。

担当していない教員よりも1時間近く遅いことが示されている。

ここには、性別による差異が見られない。

### ③ まとめ

教員の勤務時間は、担任をしているかどうか、部活を担当しているかどうかについて、差異が生じる。一般に、どの校種においても、担任・部活の担当をすることによって、勤務時間は長くなる傾向がある。

担任担当・部活担当の配置は、本調査においてはジェンダーの格差が示されなかったが、同じように、担任・部活を担当していても、学校における勤務時間は男性教員の方が長いという結果になっている。

しかしながら、このことによって、生活時間において女性教員にゆとりがあるかといえばそうではなく、全体としての睡眠時間は女性教員の方が短い。この結果は、女性教員にドメスティックな役割が振られており、いたるところで指摘されるように、家庭生活における「シャドウワーク」＝「不払い労働」が、いまだ女性の役割として存在していることを示すものになっている。

## (2) 世帯ごとにみた教員の「生活」

### 1) 世帯とはなにか

前節で、女性教員の在宅時間は男性教員よりも長いものの、総務省の「社会生活基本調査」などに示されるような育児・家事時間が担保されるようなゆとりがあるものではないことが示された。この結果をふまえて、教員の生活時間をより深く検討するために、「世帯」を基盤に検討される必要がある。

世帯とは「居住と生計を共にする社会生活上の単位」である。家族が婚姻と血縁に基づく近親者からなる生活単位集団であるのに対して、世帯は経済的結合にウェイトをおいている点に特徴があり<sup>11</sup>ワークライフバランスを検討する際の検討単位となる。

さて、調査票では「あなたと普段一緒に住んでいる方を全てお選びください」という項目によって、世帯を抽出することができる。準備されたカテゴリーは「1. 単身で住んでいる 2. 配偶者 3. 子ども 4. 父母（配偶者の父母を含む） 5. 祖父母（配偶者の祖父母を含む） 6. 兄弟姉妹（配偶者の兄弟姉妹を含む） 7. その他」である。

ところで、このカテゴリーから組み合わせを作ると、世帯のカテゴリーは何十通りもできてしまう。しかしながらそれでは適切な分析ができないために、「1. 単身者 2. 本人と父母、あるいは祖父母、兄弟姉妹、その他と同居 3. 本人と配偶者 4. 本人と配偶者、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居 5. 本人と配偶者と子ども 6. 本人と配偶者子ども、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居 7. 本人と子ども、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居」の7項目に分類した。

新しく作成した世帯のカテゴリーに基づくデータの分布は表7のとおりである。

<sup>11</sup> 新教育社会学辞典 1986

回答者の中では「5. 本人と配偶者と子ども」が最も多く37.1%と4割弱を占めるものの、「1. 単身者 2. 本人と父母、あるいは祖父母、兄弟姉妹、その他と同居 3. 本人と配偶者」がそれぞれ16.4%、15.2%、13.2%を占め、少人数の世帯であること、また、「6. 本人と配偶者子ども、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居」という、昔の三世帯同居が12.0%と、10%をわずかに超える程度であることが明らかになった。

ところで先に、「世帯」と「家族」の概念は異なると述べたが、結婚しているかどうかを尋ねた結果と世帯の関係を調べると、「単身」や「同居者の中に配偶者が不在」のものであっても「結婚している」者が一定数おり、また、「子ども」がいても、少数ではあるが未婚・非婚者が見受けられた。単身赴任で同居はしていなかったり、事実婚、配偶者との離別・死別など、家族と世帯の形はさまざまであることがうかがい知れる。

また世帯ごとに教員の年齢の分布を見ると、「1. 単身者世帯平均年齢：33.5歳、2. 本人と父母、あるいは祖父母、兄弟姉妹、その他と同居世帯平均年齢：33.8歳 3. 本人と配偶者世帯平均年齢：40.1歳 4. 本人と配偶者、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居世帯平均年齢：52.2歳 5. 本人と配偶者と子ども世帯平均年齢：44.1歳 6. 本人と配偶者子ども、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居世帯平均年齢47.6歳 7. 本人と子ども、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居世帯平均年齢：48.1歳」という結果が得られた（表7参照）。それぞれのカテゴリー内での分散もあることから一概には言えないものの、30代までは、単身か親世帯とともに生活し、40代になる頃には配偶者ができ、40代を通じて配偶者・子どもや親世代と同居し、50代になると子どもが独立して、本人と配偶者、および親世代との同居になるという傾向にあるといえる。

	単身	同居者有					
	本人のみ	父母・祖父母・その他	配偶者	配偶者と父母祖父母その他	配偶者と子ども	配偶者と子どもと父母その他	子どもと父母その他
子どもの有無					○	○	○
父母・祖父母との同居		○		○		○	○
平均年齢(歳)	33.5	33.8	40.1	52.2	44.1	47.6	48.1
出勤時刻	3.50	3.33	3.65	3.69	3.97	4.05	4.74
退勤時刻	7.27	7.31	6.47	6.06	6.02	6.31	6.28
睡眠時間	4.04	4.07	4.19	4.07	4.20	4.21	3.43
家族と一緒に夕食		4.13	2.53	2.92	3.23	3.55	3.19
ボランティア活動・地域の活動	6.53	6.37	6.35	6.12	6.02	5.96	6.17
スポーツクラブやサークル	1.78	1.75	1.80	1.76	1.83	1.79	1.78
生活の満足度	2.80	2.60	2.58	2.85	2.74	2.88	2.83

## 2) 世帯ごとに見た生活時間

それでは、生活の形態によって、教員の生活時間や、生活の在り方はどのように違うのだろうか。まず、出勤時刻、退勤時刻、睡眠時間について調べてみた。

表7からも明らかなように、単身者・あるいは父母や祖父母等と暮らしている未婚の教員が、出勤時刻が早く、退勤時刻が遅いという結果になった。逆に、子どもを持つ教員一般に出勤時刻が遅く、退勤時刻が早いことも示されている。また、子どものいる家庭においては、配偶者の有無によって差異が見られる。配偶者がいない教員の出勤時刻が、他と比べて極端に遅くなっている点に注目したい。また、配偶者がおらず、子どもと父母その他と同居している教員の睡眠時間も非常に短い点に特徴がある。配偶者がおらず子どもや父母との同居をしている教員は、恐らく家事労働を一手に担っていると考えられることから、このような結果が示されたものと考えられる。

さて、勤務以外の生活ではどうであろうか。

「家族と一緒に夕食をとる」という質問項目は、選択肢が「1. 必ず毎日とる、2. だいたい毎日とる、3. 週に3～4回とる、4. 週に1～2回とる、5. 月に2～3回とる、6. 月に1回とる、7. 家族と夕食をとることはほとんどない」であった。「配偶者」「配偶者、および父母・祖父母その他」と同居している教員の回答の平均は2.53であったことから、週に4～5日は家族とともに夕食をとっていることがわかる。しかしながら、子どもと同居している世帯での回答は、どれも3.23, 3.55, 3.19という数値になっており、これは、週に2～3回程度、ともに夕食をとっていることを示している。子どものいる家庭では、一週間のうち「家族と一緒に夕食をとる」回数が少ないが、これは子どもの夕食時刻と教員自身の夕食時刻にずれがあるためだと思われる。休日は別として、ウィークデーにともに夕食をとることは困難な状況にある。

次に、職業生活以外での、地域での活動や趣味等について調べてみた。「あなたは、ボランティア活動や地域の活動にどのくらいの頻度で参加していますか」という質問に対して、「1. だいたい毎日、週に3～4回程度参加している、3. 週に1～2回程度参加している、4. 月に2～3回程度参加している、5. 月に1回程度参加している、6. 年に数回程度、7. ほとんど参加していない、8. ボランティア活動や地域の活動には関心がない」の項目を用意した。その結果を見たのが表7である。

表から明らかなことは、ほとんどの世帯の教員の数値が6、すなわち「6. 年に数回程度、と7. ほとんど参加していない」の間にある点である。教員の勤務時間の状態からみても、地域活動やボランティア活動に参加できるゆとりがないのは当然の結果である。単身者や父母・祖父母等と同居している教員の数値が高いこと（「6. 年に数回程度、と7. ほとんど参加していない」と、数値が高くなることは、そうした活動への不参加を示す）は、これらの教員が、出勤時刻が早く、退勤時刻が遅いというように、学校に＜囲い込まれている＞状況によるものである。一方で、「配偶者と子ども、および父母・祖父母その他」と同居している教員については、数値が5.96と、幾分か低くなっており、「5. 月に1回程度参加している、6. 年に数回程度」の間にある。このことは、このいわゆる「三世同居」の形態から想像されるように、地域に長期にわたって住み続けていることと関連しているとも考えられる。

さて、「あなたは現在、学校外のスポーツクラブや文化サークルに加入されていますか」という質問（選択肢は「1. している、2. していない」）については、ほとんどが1.7～1.8の数値を示すように、加入していない教員の方が多いことがわかる。

ここまで見てきたように、早朝から夜まで学校に囲い込まれている教員は、学校以外に活動する場やリラックスする場を持っていないということができ、世帯による大きな差異は見られなかった。

### 3) 世帯に見るジェンダー格差

世帯別に検討する際、重要なのは、そこで教員がどのような位置づけにあるかという点である。そこで、世帯別性別で、生活時間を見た結果が表8である。

出勤退勤時間については、表8からも明らかなように、どの世帯においても、ジェンダー差が見られる。すなわち、女性の出勤時刻は遅く、退勤時刻は男性よりも早いという点である。とりわけ「配偶者と子ども」「配偶者と子どもと父母・祖父母その他」の世帯では、男女差の数値が大きくなっている。

睡眠時間について男女差が見られるのは「配偶者と子どもと父母・祖父母その他」の世帯のみであり、女性の睡眠時間が顕著に短い。

	单身		同居者有							
	本人のみ		父母・祖父母・その他		配偶者		配偶者と子ども		配偶者と子どもと父母その他	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
出勤時刻	3.21	3.7	3.03	3.54	3.32	4.1	3.63	4.71	3.75	4.42
退勤時刻	7.43	7.15	7.51	7.17	6.59	6.33	6.42	5.18	6.6	5.95
睡眠時間	3.99	4.07	4.11	4.04	4.19	4.20	4.20	4.21	4.41	3.95
家族と一緒に夕食			4.33	4.00	2.44	2.64	3.41	2.84	3.6	3.49
ボランティア活動・地域の活動	6.5	6.55	6.08	6.57	6.22	6.52	5.98	6.12	5.74	6.26
スポーツクラブやサークル	1.78	1.77	1.73	1.75	1.82	1.77	1.81	1.88	1.78	1.81
読書時間	17	12.53	15.68	10.59	17.95	13.71	15.05	10.46	14.2	10.51
生活の満足度	2.83	2.77	2.43	2.71	2.54	2.64	2.69	2.84	2.86	2.91

上記のことからは、一日の稼働時間はほとんど同じであるものの、家庭のために費やす時間は女性の方が多く、特に「配偶者と子どもと父母・祖父母その他」にその傾向が強く見られることが明らかである。同様の結果は、「家族との夕食」をどの程度一緒にとっているかという点にも見ることができる。子どもがいる家庭では、どの世帯においても女性が1週間のうちに「家族と一緒に夕食をとる」という数値が高い。

地域の活動やボランティア、学校外での私的なスポーツクラブ等の活動については、単身である場合（「単身」「父母・祖父母等と同居」）には、男女差はほとんどないが、子どもがいる家庭においては、ここでも女性の活動が男性に比べて低いということが示されている。地域活動・ボランティアのみならず、読書時間についても同じ傾向が見て取れる。女性の読書時間が男性に比べて顕著に短くなっているのである。

こうした結果は、同じ教員という職業に就いていても、女性教員の方に、生活のための負荷が多くかかっていることを示している。このような生活実態を反映しているためであろう、単身者を除いて、明らかに女性の方が生活の満足度が低い（表8参照）。

#### 4) 家族のケアと教員の生活時間

子どもや親・祖父母世代と同居している教員の場合、ケアを必要とする家族の存在は、教員の生活時間に大きな影響を及ぼす。

本調査では、「あなたと一緒に住まいの一番下の子どもの学校段階は、次のうちどれですか」と、「あなたには現在、介護をしている家族や親族の人はいますか」という質問を準備した。

このとき後者の質問については、「介護している人はいない」と回答する教員が圧倒的多数を占め<sup>12</sup>（「単身男性」93.8%、「単身女性」92.7%、「本人と父母、あるいは祖父母、兄弟姉妹、その他と同居」男性90.1%、「本人と父母、あるいは祖父母、兄弟姉妹、その他と同居女性」83.4%、「配偶者と同居男性」92.3%、「配偶者と同居女性」87.2%、「本人と配偶者、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居男性」78.4%、「本人と配偶者、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居」女性70.6%、「配偶者と子どもと同居」男性91.6%、「配偶者と子どもと同居」女性83.4%、「配偶者と子どもと同居」男性84.0%、「配偶者と子どもと同居」女性70.8%、「本人と配偶者子ども、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居」男性90.9%、「本人と配偶者子ども、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居」女性81.6%）、介護によって生活時間がどのように異なるかについての分析をするには、サンプルが不足している。ただし、「介護をしている人はいない」数値が、いずれの世帯の形態においても男性の方が高いことを見ると、「介護を必要とする人がいる場合」には、その役割が女性に課せられるということは指摘できる。

では、若い子どもがいる場合はどうだろうか。

表9に見るように、「子ども、および父母・祖父母・兄弟姉妹その他と同居」の世帯については、サンプルが少ないので、分析から外して検討することが妥当であると思われる。

		本人と配偶者と子ども		本人と配偶者子ども、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居		本人と子ども、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居	
		男性教師	女性教師	男性教師	女性教師	男性教師	女性教師
F5一番下の 子どもの学 校段階	小学校入学前	46.9%	27.1%	27.0%	16.0%	27.3%	5.4%
	小学校	26.3%	24.5%	21.5%	21.0%	36.4%	24.3%
	中学校	9.7%	14.1%	17.2%	13.4%	18.2%	18.9%
	中学校卒業	17.1%	34.3%	34.4%	49.6%	18.2%	51.4%
	N =	590	277	163	119	11	37

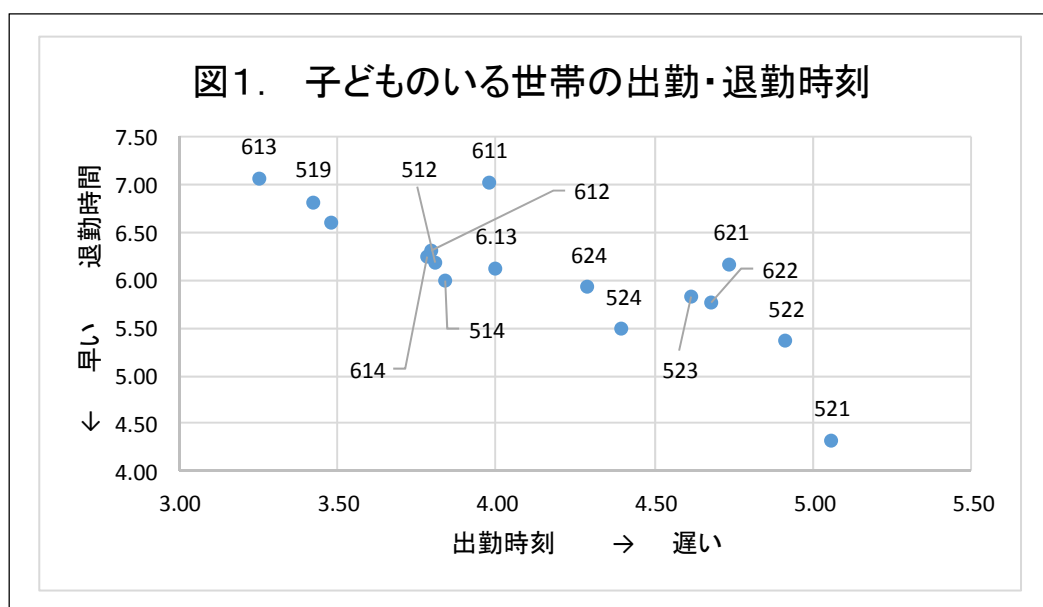
そこで、「本人と配偶者と子ども」の世帯で「小学校入学前、小学校、中学校、中学校卒業」をふま

<sup>12</sup> 選択肢は「1. 介護をしている人はいない 2. 自宅で介護している人がおり、自分が介護を中心となって行っている 3. 自宅で介護している人がいるが、自分が介護の中心になっていない 4. 施設や病院等に入所、入院している要介護者がいる」である。ここでは、「1. 介護をしている人はいない」のみを取り上げた。



え、＜「本人と配偶者と子ども」の世帯の男子教員で小学校入学前の子どもがいる教員＞は511<sup>13</sup>、＜「本人と配偶者と子ども」の世帯の男子教員で小学校の子どもがいる教員＞は512、＜「本人と配偶者と子ども」の世帯の男子教員で中学校の子どもがいる教員＞は513、＜「本人と配偶者と子ども」の世帯の男子教員で中学校卒業の子どもがいる教員＞は514、さらに女性教員は521, 522, 523, 524という数値で、出勤時刻・退勤時刻を図1にプロットしてみた。

図1に示すように、出勤時刻が遅く、退勤時刻が早いところには＜521, 522, 621, 622, 523＞というような数値がプロットされている。これは第一に、小学校入学前の子ども・小学生の子どもがいること、第二に、女性であることで特徴付けられている。また、「本人と配偶者と子ども、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居」といういわゆる＜直系家族・拡大家族＞よりも、子どもがいることによる勤務時間への影響を強く受けることが示されている。



## まとめ

本調査では、介護を要する家族がいる世帯が分析に足るサンプル数にならなかったため、このことによる勤務への影響は調べることができなかった。一方で、ケアを要する小さな子どもがいるとき、世帯が大きいことは、そこから起こる問題を軽減している可能性があることが示された。

<sup>13</sup> 511の最初の5は「本人と配偶者と子ども」の世帯を示し、次の1は「男性」最後の1は「小学校入学前」を示す。したがって「本人と配偶者と子ども、および父母、祖父母、兄弟姉妹、その他と同居」している女性教員で、子どもが小学校入学以前の教員は621という数値で示される。

## 全体のまとめ

長時間労働の教員の〈働き方〉を、生活時間という観点、世帯という観点から、可能な限り調査票から読みとってきた。

基本的に教員の勤務時間は長く、平日は睡眠や身の回りの仕事などの最低限の生活をする時間しか残されていないことが示された。ワークライフバランスという点からは、まったくバランスに欠く結果が、改めて示された。ゆとりがないのはもちろんであるが、疲弊や過労につながりかねない危うい状況であることに、もっと注意を払うべきである。

さらに、学校で担任や部活を担当する場合、男女を問わず、学校にいる時間は長時間化する傾向も見受けられた。現在、部活指導については、外部指導員の導入などの検討が進められているが、担任を引き受けることに伴う業務量の実態をより詳細に調べ、一クラスの人数を少なくすればすむのか、業務の移管を必要とするのかなど、何が「長時間」を強いているのかを明らかにする必要がある。

また、従来から指摘されている「ジェンダーによるシャドウワーク」「アンペイドワーク」の構造が、女性教員の場合には当事者となることから、勤務時間を縮減するなどをして切り抜けている事態が示された。ただし、世帯数が大きい場合、「アンペイドワーク」は、女性ではなく、その他の同居者によって行われている可能性も見出された。世帯ぐるみで、教員の長時間労働・勤務を支えているのである。

わが国では、女性労働は比較にならないほど差別的な取り扱いをされてきた。公務員についてはこうしたジェンダーによる差異が、比較的少ないとされるものの、そうした優位な位置にある女性教員の「働き方」で、相変わらず、「ジェンダー差」が見られ、また、女性とは異なる別のアンペイドワーカーの存在があることが明白になれば、女性全体、勤労者全体の労働条件を改善する意味でも、ここに見る問題を一刻も早く改善することが望まれる。

## 補論

「教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」を、ワークライフバランスの視点から「教職員の生活」に踏み込み、「ジェンダー」と「世帯」に焦点を当て分析をしてきた。TALIS調査や『教員の勤務実態調査』に見るように、教員の長時間労働はそれ自体が問題であるが、教員の生活の質はもとより、教育活動の全体を左右することを考えると、ワークライフバランスはもっと問題にされてよい。

かつてまだ日本が貧しい時代、ピアノや人体模型、地球儀など、学びへといざなう、家庭にはない教具や環境が学校には満ちており、学校はいわば知の集積地であった。しかしながら、「豊かな社会」「情報化社会」の到来とともに、また、塾や予備校などが子どもの生活に深く入り込むにつれ、学校は知の集積地としての地位を低下させるばかりか、むしろ情報社会に遅れを取った状況にある。同様に、高等教育への進学率がそれほど高くなかった時代、教員は大卒の「知識人」であったが、現在、教員は「知識人」としての特権を誇る状況にはない。

一方で、子どもの「学校離れ」「反知主義」が進む中、新たな社会を創造する力をつけさせるために、教員は子どもの学びへの意欲を喚起するところから始めなければならず、教育の一つ一つの活動に、より手間がかかるようになっている。

このような状況においては、教員自身が何よりも学びの主体とならねばならず、読書はもちろん、社会教育施設を通じての学習や大学等で開かれている公開講座への参加、自発的に教員相互で実施する研究会など、多様な場で自らを磨く必要がある。勤務時間以外に、教師はそのような時間を十分に担保されねばならない。

教員にとって「ワークライフバランス」とは、「仕事も生活も」という意味にもまして「生活自体が仕事を左右する」ことを忘れてはならないのである。

しかしながら本調査で示されたのは、このような学びのための時間は殆ど持ちえないという事実であった。調査結果に見るように、勤務に関する時間と睡眠や生活のための時間を除くと、男女ともに2時間程度しか残されておらず、生活時間のギリギリのところまで《仕事》に費やされ、ワークライフバランスという言葉が、教員にとっては遠いものでしかないことが明らかである。しかもこの2時間は、何かに取り組めるようなまとまった時間ではない可能性が高い。すなわち本文中に書いたように、勤務以外の時間は、仕事の疲れを一時的に休める程度の意味しか持っておらず、「生活の質の貧困」に追いやられている。長時間労働の削減、ワークライフバランスの実現は何にもまして喫緊の最重要課題である。

さらにこれに関して、二点ほど補足したい。

第一に挙げるのは、仕事と生活のバランスに著しい偏りがあり、長時間労働が強いられているだけでなく、仕事の質そのものが変化している可能性が高い点である。

教育という仕事の特殊性については「何をどこまでやるのかが明確ではない」という「無限定性」が問題にされ、長時間労働が大きな問題になっている。

しかしながらこの陰に隠れてしまい、仕事の質がどのようになっているのかはあまり問われない。例えば、週当たり授業時数の変化を見ると下表のようになる。表からも明らかなように、この30年間、小中学校教員の担当授業時数はほとんど変化していない。ただし、ここにはかなり重大な問題が隠れている。

右の表に示した期間には、観点別評価の導入などの評価基準の改革や、生活科、総合的な学習の時間の開設など、それまでの学校にはなかった新たな課題が取り込まれるようになってきている。また、情報機器の発達により教育方法が、〈チョークアンドトーク〉から大きく変わっている。前述したように、一人一人の児童・生徒への指導が以前に比べ難しくなり、それに十分に対応することが求められているのは言うまでもない。同じ授業時数を担当していても30年前の教員と今の教員では、授業準備に、より多くの時間がかかり、そこに費やされる活動量は、以前とは大きく異なっている。

	(時間)	
	小学校	中学校
昭和58年	19.2	15.0
昭和31年	18.8	14.9
平成元年	18.2	14.7
平成4年	18.0	14.4
平成7年	18.2	14.4
平成10年	18.0	14.2
平成13年	17.8	13.5
平成16年	18.4	14.9
平成19年	18.4	14.9
平成22年	18.8	14.6
平成25年	18.8	14.7

学校教員統計より作成

いわば「労働密度」が変化しているのもであり、労働時間の長短だけで議論するのは一面的だといえよう。勤務時間内の余裕のなさは教育の質にも直接に影響するだろう。「教える」という活動・行為の〈変化〉を実証的に示したものは寡聞にして知らないが、これについては今後も検討が必要である。

第二に、ジェンダーの観点からも若干の補足を述べておきたい。

調査・統計的手法を用いた手法では、単純集計や平均でそれを分析しようとする、少数者やサンプル内の多様性といったような重大な課題を看過する危険性がある。

ひとつ事例を挙げよう。教員の給与が恵まれているのかそうではないのかといった議論の際に、これは顕著である。たとえば、他職と比較して教員給与は恵まれているという指摘がなされる。しかしながら、各職業の平均ではなく、学歴という変数をコントロールして、民間企業大卒者と教員の給与を比較するならば、どの学校種においても教員給与の方が低いことが明らかになっている<sup>14</sup>。学歴別性別に見ると、こうした問題はより明確になる。すなわち、教員の給与が恵まれているという言説は、分析の際に学歴をコントロールしていないことと、民間の賃金平均を引き下げている女性の低賃金を考慮に入れていないことに起因するのである。

「働き方」にも、そのような問題が存在する。「ライフワークバランス」の議論の前哨戦として、20年以上も昔から、「家事・育児と仕事の両立」の問題が指摘されてきた<sup>15</sup>。本章の分析では、働き方にジェンダー差、世帯差が存在することを明らかにしたが、それは新たな知見というよりは、以前からの指摘を追認するものでしかなかった。しかしながら、教員を一枚岩と捕らえず、これをジェンダー

<sup>14</sup> 拙稿「教育労働者の労働問題」 p 92 2016年度版 日本労働年間 第86集 旬報社

<sup>15</sup> 田野井真美・水本穂明・大久保一郎 『中学校教員のワーク・ライフ・バランス ―生活時間と役割葛藤の視点から―』 日本家政学会誌 V01.63 No.11 2012 p.726

の視点から検討し、議論を丁寧に追うと、「働き方」についてのこの課題の持つ意味が露わになる。補足したいのはこの点である。

実は本調査では、育児休業を取得中の教員は調査対象者から抜け落ちている。

育児休業等を取得している女性教員は、平成26年の文部科学省調査では37,052人。「取得率」を算定する資料はないが、厚生労働省の調査等から推測するに、育児に専念するためかなりの割合が育児休業を取得していると思われる<sup>16</sup>。一方で、男性教員の育児休業取得者は407名にすぎない。すなわち、調査からは、抜け落ちている対象者が存在し、それは女性に偏っているのである。

さて、教員は地方公務員であり、ジェンダーによる処遇上の差異を受けないとされているため、民間に比べて女性が職業を継続する条件が整っている。しかしながら、校長割合を見ると、小学校18.4%、中学校5.4%、高等学校5.7%ときわめて低く、女性が管理職になれない、あるいはならない問題が存在している。育児休業制度を取得するのは殆どが女性であることと、このようなキャリア、また、ワークライフバランスを関連付けて考えることは意味のないことであろうか。

すなわち、男性教師は育児を捨てて管理職へのコースを開き、女性教員は育児を選択するために、管理職のコースをあきらめるという図式が成り立つ。ここには「働き方」における公平性の問題が存在することは否めない。ライフワークバランスにはジェンダーの問題が潜在的に存在しており、労働時間の長短だけでなく、仕事や生活の質を大きく左右するのである。教員の長時間労働は何よりも改善すべき喫緊の課題であるが、ライフワークバランスという観点から、その「働き方」には、まだ検討されるべき課題が多いといわねばならない。

最後に、今回の調査研究会では、海外では教師自身が組合などの活動を通じて、自らの勤務状況の改善の試みを実行していることが報告された。一方、日本においては、「教員＝聖職意識」が基本にあるのかもしれないが、教員が自分たちの権利を主張するよりは、与えられた条件の中で、自分の力で処理・対処しようとする根深い文化が存在する点に特徴がある。

---

<sup>16</sup> 平成26年度「雇用均等基本調査」の結果概要 厚生労働省 雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課 平成27年8月7日 p.9

## 第4章 教職員の多忙化の現状、要因、多忙化対策の課題

日本女子体育大学 体育学部教授 青木 純一

### はじめに

文科省による2006年の教員勤務実態調査以降、教員の多忙化がたびたび問題となり各地で実態調査や対策が進められた。ところが、先のTALIS調査や今回の連合総研調査（以下、本調査）を見ると、教員の多忙化が改善し勤務負担が軽減した様子は見られない。文科省が率先して取り組む近年の多忙化対策であるが、必ずしも効果があったとは思えない。そこで本章は、教員の多忙化対策を中心にその現状や効果を考察し残された課題をまとめた。

### 第1節 本調査に見る多忙化対策の現状と課題

まず本調査の結果から多忙化対策の現状をさぐるとともに感想をまとめた。なお、本文中の（ ）は調査票の設問番号である。

#### 学校文化に切り込む対策を

本調査によると、教員1日の勤務（在校）時間は、小学校が平均11時間33分、中学校が平均12時間12分であった（問2）。これは2010年のベネッセによる調査結果、小学校11時間29分、中学校12時間03分よりさらに増えている。また学校以外の業務時間も、平日の小学校で1日約13分、中学校で18分であった。

そこで、多忙化対策のための「現状の取組」を問うと、「ノー残業デーの設定」38.7%が多い（問6）。次いで、「校内会議の精選・会議時間の短縮」34.4%、「ICT等校務支援システムの整備」18.9%、「学校行事の精選」15.7%、となるが、複数回答である点や対策のない学校が24.7%もあることから、「現状の取組」が活発だとはいえない。

本調査は「今後の取組」も尋ねている。「校内会議の精選・会議時間の短縮」61.8%、「学校行事の精選」50.2%、「校務の複数担任制の導入」46.5%に期待する声大きい（問20）。およそこの10年、教員の多忙化対策は文科省や教育委員会が率先して進めた事業である。にもかかわらず、今後に期待する声はこれだけあった。

「ノー残業デーの設定」38.7%は「現状」のトップだが、「今後」になると19.8%と半減する。教員のタイムマネジメント意識を高める意味では効果的な対策だと思われるが、一方で全体の業務量が減らないと、別の日に仕事を抱えるリスクもある。それは「土日出勤の振替日の完全取得」22.6%も同じである。

業務改善を中心とするこれまでの多忙化対策には限界がある。たとえば、「校内会議の精選・会議時間の短縮」のために「資料の事前準備」、「会議ルールの明確化」、「協議内容の重点化」は必要な取組

だが、「会議」や「話し合い」を重視しがちな学校文化の見直しも併せて必要である。多忙化対策はより広い視野から取組まないと、その効果は上がらないと思われる。

このほか「支援スタッフの活用」40.2%を求める声も多かった。「チーム学校」をめざす国の動きが後押しをしたと思われる。しかし、本研究会が実施したイギリス調査によれば、支援スタッフの充実が必ずしも多忙化の改善に繋がるものではなかった。多忙化対策という観点から学校と支援スタッフの協働性をいかに探るか、求められる今後の課題である。

国や教育委員会に求める多忙化対策についても質問した（問21）。「少人数学級の編制」72.2%、「授業時数の削減」35.2%、「研修・研究会の削減」34.7%、「各種調査・照会の精選」34.0%が多い。「少人数学級の編制」や「授業時数の削減」は国の財政支出が必要であることからハードルの高い要求である。このほかの「研修・研究会の削減」や「各種調査・照会の精選」は、2008年に文科省が「学校現場の負担軽減のための取組について（通知）」を出すと、その後は毎年のように見直しが行われている。しかし、その効果となると、いまだ十分に表れてはいない。

### 求められる教員のタイムマネジメント

管理職によるタイムマネジメントを求める声は大きい。そこで本調査は、その実態についていくつかの質問を用意した。

まず出退勤管理の方法を尋ねると、「捺印」28.7%、「タイムカード等」10.2%である（問5）。「把握していない」19.5%や「わからない」25.9%も相当数あることから、正確な出退勤管理は「タイムカード等」10.2%のみだと思われる。現状では管理職による正確な勤務時間管理はほとんどないといえる。

働き方に対する管理職の関わり方も尋ねた（問7）。管理職の多くは「教員の健康を気遣う」68.2%が、「勤務時間を把握する」17.2%、「業務量の調整をする」25.2%、「仕事の進め方に指示を出す」32.0%など、教員のタイムマネジメントに積極的に取り組む管理職は全体の3分の1にも満たない。タイムマネジメントを求める側からするとかなり物足りない結果である。

働き方に対するタイムマネジメント意識の不足は、教員に共通する課題である。そこで、「所定勤務時間」や「休憩時間」の把握状況を尋ねたところ、知らないと答えた教員が「所定勤務時間」46.2%、「休憩時間」37.2%にもものぼる（問4）。これも教員の側からすれば、「知らない」のではなく「知る必要がない」のである。学校は「教職調整額」によって超過勤務という意識が育たないこと、また献身的な教師像や労働観を是とするこれまでの学校文化が教員によるタイムマネジメントを疎んだことも背景にある。今後は管理職のみならず一般教員においても研修の場などを利用して定着させる取組が必要である。

### 夏季休業中の働き方の見直しを

教員にとって職免制度のもつ意味は大きい。教育公務員特例法が職場を離れた研修を認めるのは、多様な学びが教員には必要だからである。その点で夏季休業中は教員が職免を利用する絶好の時期でもある。また通常期の慢性的な時間外勤務を相殺し多忙な教員にゆとりを与える意味でも夏季休業期間は重要な役割を果たしていた。ところが、夏季休業中の働き方が変わりつつある。そこで、本調査

は最近の様子について質問した。

まず夏季休業中・平日の勤務時間を尋ねると、「9時間未満」57.7%、「9時間以上」10.8%、「無回答」31.5%である（問8）。通常期の「9時間未満」6.1%、「9時間以上」66.1%、「無回答」27.8%と比べると、ほぼ所定勤務時間に納まる内容であった。しかし、その働き方をさらに詳しく尋ねると、必ずしも余裕があるとはいえない。

最近増えたと思われる夏季休業中の業務が、「校務分掌に係る業務」52.7%、「資料や報告書の作成」37.8%、「教材研究・授業準備」26.1%である（問9）。このほか「提出物や成績の処理」22.5%、「校内研修」19.9%、「部活動指導」16.8%、「校外研修」16.6%といった業務も増加傾向にあった。

夏季休業中に利用した職免日数を尋ねると、「0日」71.4%である（問10）。職免制度の形骸化と呼ぶべきこうした背景には業務量の増加が一因するが、絶え間なく投げかけられる教育課題によって組織的な研修を優先する動きや、説明責任や法令遵守を強く求める最近の学校にあって、教員が職免を自由に使うことに臆病になったともいえる。

TALIS調査を見ると日本の教員の研修意欲はOECD諸国と比べてもかなり高い。教員の自律的で自由な研修の場を保障する意味から、職免は積極的に利用されるべきである。そのためにも夏季休業中の働き方については見直しが必要である。

#### 教員の本務から見る学校の業務改善とは

教員が多忙化する要因に多種雑多な業務がある。そこで教員が本来すべき業務（本務）とは何かを質問した（問22）。具体的な教員の15業務について、それぞれ「経験の有無と負担感」、「本務か、否か」、「他職種に移行すべき業務か」を尋ねている。

教員はどの業務についても幅広い経験をもつが、負担感の強い業務が「保護者・地域の要望・苦情への対応」80.8%、「国や教育委員会の調査対応」80.2%、「児童生徒の問題行動への対応」76.3%であった。文科省による最近の調査でも、「国や教育委員会からの調査やアンケートの対応」や「保護者・地域からの要望・苦情等への対応」などの業務に負担感が認められる<sup>1</sup>。

負担感の少ない業務が、「学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成」41.4%、「職場体験、校外学習等の事前打合せ」35.5%、「テスト問題の作成・採点」29.9%である。さらに教員の本務と思われる業務を尋ねると、「学期末の成績・統計・評定処理」88.1%、「学年・学級通信の作成」87.5%、「テストの問題の作成・採点」81.9%が挙がる。つまり、児童生徒に関係する業務は負担感が少なく、あまり関係のない業務や予定外の業務ほど負担感がある。また教員は児童生徒に直接関係する業務こそが本務であると考えていた。

他職種に移行したい業務には「学校徴収金未納者への対応」84.2%、「国や教育委員会からの調査対応」65.5%、「地域との連携に関する業務」58.2%があった。「クラブ活動・部活動指導」55.4%や「PTA活動に関する業務」48.8%もそのひとつである。教員の業務を減らすことは明らかな負担軽減策となるが、それが教育効果を下げたり効率性を損なったりする場合もある。こうした観点も含めた慎

<sup>1</sup> 文部科学省「学校現場における業務改善のためのガイドライン～子供と向き合う時間の確保を目指して～」2015年7月。



重な検討が必要である。

以上、本調査の結果から多忙化対策を中心に検討した。そこで、次節では、国や教育委員会による多忙化対策についてこれまでの経緯や特徴をまとめておきたい。

## 第2節 多忙化対策の経緯とモデル校の研究実践

2006年の教員勤務実態調査は教員の時間外勤務が40年間で4倍に増えたと伝えた。以降、国や教育委員会による多忙化対策が積極的に進められるが、その取組の概要が表1である。

### 国や教育委員会による多忙化対策の動き

2007年3月の中教審答申は、「教員が子どもたちに向き合い、きちんと指導を行えるための時間を確保」するために「時間外勤務の縮減や勤務負担の適正化等を図る必要」があると指摘した。その結果、多忙化対策として「ICTの整備・充実」、「各種調査の縮減・統合」、「書類の簡素化や統一化」を挙げている。さらに、「事務の共同化」や「学校業務の外部委託」と併せて、通常期の超過勤務を休業期に相殺する「変形労働時間制」に言及したことも本答申の特徴である<sup>2</sup>。この年、文科省は「学校現場の負担軽減プロジェクトチーム」を立ち上げ、翌年3月には「学校現場の負担軽減に向けて取り組むべき事項（通知）」をまとめている。「調査文書等の軽減」、「調査研究（モデル校）事業の見直し」、「学校の校務運営体制の改善」など、前年の中教審答申をふまえた方策であった。

文科省による多忙化対策が本格化したのは2008年からである。同年、「教員の勤務負担軽減に関する調査研究事業」に着手し、「学校事務の外部委託」、「校務分掌の適正化」、「保護者等への対応」、「教員のメンタルヘルス対策」をテーマに京都府など11カ所の教育委員会に研究調査を委託する。2009年には「学校マネジメント支援に関する調査研究事業」によって35カ所に拡大し、2010年からは「学校運営の推進に資する取組（教員の勤務負担軽減等）事業」と称して「分掌の見直しや事務の共同化等」、「部活動指導」、「業務の合理化やICT化・情報化」、「勤務時間管理や教職員の働き方」の5テーマを15カ所に委託した。こうした教員の多忙化対策に係わる調査研究は2012年まで続いている。

2015年になって文科省は『学校現場における業務改善のためのガイドライン』をまとめた<sup>3</sup>。本報告は2014年に実施した「教職員の業務実態調査」をもとに業務への従事状況や負担感を把握し、「全方位的な視野に立って今後の業務改善策を検討できるベースを構築する」方策をまとめている。しかし、改善方策として示されたその内容は、「学校の組織的マネジメント」「校務の効率化・情報化」「地域との協働の推進」であって、とくに新しい取組ではない。

文科省に歩調を合わせて各地の教員委員会も多忙化対策に取組んだ。早くは、宮崎県教育委員会による「教職員の勤務に関するアンケート結果の概要」（2005年）がある。その後も、群馬県『教育のゆとり確保』のための調査研究—定量調査報告書 定性調査（モデル校調査）報告書（2006年）、岩手県「提言—教員が心身共に健康で、児童生徒と向き合う時間を生み出し、教育活動をさらに充実さ

<sup>2</sup> 中教審答申「今後の給与の在り方について」2007年3月。

<sup>3</sup> 前掲報告「学校現場における業務改善のためのガイドライン」。

せるために」(2007年)、静岡県「平成19年度 学校を取り巻く実態状況調査(中間報告)」(2007年)といった取組がある。表1からわかるが、2014年の横浜市まで15教育委員会が多忙化対策をまとめている。とくに栃木県や兵庫県は2度の調査を実施する力の入れようであった。また、いずれの教育委員会も勤務時間や業務量に関する実態調査をもとに多忙化対策をまとめた点で共通する。

表1 国や教育委員会における多忙化対策の動き(2005年～現在)

年次	関連事項
2005	・宮崎県「教職員の勤務に関するアンケート結果の概要」を出す。
2006	・「教員勤務実態調査」を実施。 ・群馬県「『教員のゆとり確保』のための調査研究(定量調査・定性調査)」を出す。
2007	・中教審答申「今後の教員給与の在り方について」。 ・「学校現場の負担軽減プロジェクトチーム」を設置。 ・岩手県「提言 ー教員が心身共に健康で、児童生徒と向き合う時間を生み出し、教育活動をさらに充実させるためにー」を出す。 ・静岡県「平成19年度 学校を取り巻く実態状況調査(中間報告)」を出す。
2008	・「学校現場の負担軽減のための取組について(通知)」を出す。 ・「教員の勤務負担軽減に関する調査研究事業」を実施し11都道府県教育委員会(以下、教委)に委託。 ・秋田県「教員が実感できる多忙化防止対策」を出す。 ・札幌市「教育職員の勤務実態調査結果」を出す。 ・福井県「福井県教員意識調査の結果」を出す。
2009	・「学校マネジメント支援に関する調査研究事業」を実施し35教委に委託。 ・兵庫県「教職員の勤務時間適正化対策プラン」を出す。 ・栃木県「教員の多忙感に関するアンケート」を出す。
2010	・「学校運営の推進に資する取組の推進(教員の勤務負担軽減)事業」を実施、15教委に委託。 ・宮城県「学校マネジメント支援に関する調査研究」を出す。 ・北海道「教育職員の時間外勤務等の縮減について(報告)」を出す。
2011	・「教員の勤務負担軽減等の取組事業」を実施し9教委に委託。 ・「学校運営の改善の在り方に関する調査研究委託事業」。
2012	・「学校運営に資する取組(教員の勤務負担軽減等)事業」を実施し8教委に委託。 ・熊本県「教職員等の負担軽減に関する実感アンケート調査」を出す。 ・栃木県「教員の多忙感に関するアンケート調査(検証)」を出す。 ・徳島県「教員の多忙感の解消に係る業務改善(会議の精選等)について」を出す。 ・長野県「教員に関するアンケート調査結果」を出す。
2013	・兵庫県「教職員の勤務時間適正化 新対策プラン」を出す。
2014	・「教職員の業務実態調査」を実施。 ・横浜市「教職員の業務に関する実態と意識の調査」を出す。
2015	・「学校の業務改善ガイドライン」を出す。
2016	・「学校現場における業務の適正化にむけて」を出す。

注) 文科省及び各自治体HPより作成した。とくに断りのない事業・報告書は文科省による。

文科省は2012年になって多忙化対策の進捗状況を把握すべく全国調査を実施した<sup>4</sup>。結果は、「学校への調査文書等の見直し」（都道府県86.6%・市区町村65.2%）、「調査研究（モデル校）事業の見直し」（73.1%・50.5%）、「校務分掌の見直し」（86.8%・72.2%）など、約8割の自治体で多忙化対策に取り組んでいた。その中から北海道教育委員会によるモデル校の研究実践をもとにその特徴や課題をみておきたい。

### 北海道教育委員会によるモデル校の取組

北海道教育委員会はかなり早い時期から多忙化対策を進めた。2005年には「時間外勤務・業務の縮減等にむけての指針」を策定し、2008年になると時間外勤務等縮減推進委員会を設置、さらに実態調査をもとに2009年に「教育職員の時間外勤務等の縮減にむけた取組方策について（通知）」、また2010年には「教員職員の時間外勤務等の縮減について（報告）」をまとめている。

2009年には「時間外勤務縮減に係る業務改善事業」にも着手し、14地区42校をモデル校に指定した。この内容は、①学校等の事務処理体制の改善（24校）<sup>5</sup>、②部活動指導の実施体制の改善（13校）、③授業準備等への支援（3校）、④保護者・地域への対応（3校）、⑤学校支援事業本部の充実（1校）の5事業である。これらモデル校の成果は2010年3月に「教育職員の時間外勤務縮減のための取組事例集」（以下、事例集）にまとめた<sup>6</sup>。事例集を見るとモデル校による勤務縮減の成果が具体的にわかる。たとえば、京極町立京極小学校は、「事務処理体制の改善」事業の結果、図書館業務にかかる月平均時間を800分から400分に半減させた。また、鶴居村立鶴居中学校は、「会議の効率化」によって1,260分から1,000分に、同じテーマで北海道立白糠養護学校が学期平均の業務時間を470分から290分にそれぞれ減らしている。多忙化対策は学校事務のみならず部活動や授業準備においても取組まれ、短期間に大きな成果となって表れていた。

それからおよそ5年を経た2016年3月、北海道教育委員会は多忙化対策の事例集を新たにまとめ直す<sup>7</sup>。新しい事例集は小学校19校、中学校13校など、合計34カ所のモデル校と2カ所の教育委員会の取組による成果である。この事例集が示す各学校の課題を見ると、「時間外勤務縮減に対する教職員の意識がなかなか高まらない」（函館市立東山小・旭川市立知新小）、「定時退勤を設定しても意識が低い・超過勤務が常態化した」（稚内市立富磯小）、「業務量が増加しており、多忙感が高まっている」（浜中町立茶内第一小）、「部活動終了後に分掌業務や教材研究を行うため、時間外勤務が増加している」（下川町立下川中）、「校務分掌業務が特定の教員に集中して、負担感が増しており不公平感を抱く教員がいる」（岩見沢市立光陵中）など、相変わらず深刻な多忙化の現状を示していた。よって、2016年の事例集が挙げる改善方策の内容も2010年の事例集と大きな違いはなかった。効果なき多忙化対策という現状は北海道だけの問題ではない。そこで次節では多忙化対策の効果をより広い視野から検証する。

<sup>4</sup> 文部科学省「都道府県・市町村教育委員会における学校の負担軽減のための取組状況（平成23年度間）」（文科省HPより）。

<sup>5</sup> 具体的には「校内体制の工夫等」「効率的な会議の運営」「ICT機器の活用」の3事業である。

<sup>6</sup> 北海道教育委員会「教育職員の時間外勤務等の縮減のための取組事例集」2010年3月。

<sup>7</sup> 北海道教育委員会「教育職員の時間外勤務等の縮減のための実践取組事例集」2016年3月。

## 第3節 多忙化対策の調査比較

栃木県（2009年・2011年）と徳島県（2012年）の教育委員会による調査、およびこの度の本調査（2015年）を使って多忙化対策の変化をまとめたのが表2である。いずれも多忙化対策としてこれから改善したいと思う業務（取組）を尋ねている。栃木県と福島県はまったく同じ質問で、「多忙な状況を軽減するために校内での対応によって改善の余地があると考えられることはなにか」、本調査は「学校での勤務時間を縮減するために学校ではどのようなことを行うべきか」である。また、表2を見ると回答の選択項目がわかるが、栃木県と徳島県が22業務、本調査が9つの取組である。本調査の選択項目は栃木県や徳島県とは異なるが、ほぼ同じ内容だと思われる4業務（取組）、「会議」「校務分掌」「学校行事」「部活動」について比較検討をした（表中下線）。

表2 栃木・徳島・連合総研の各調査比較（%：複数回答）

選択項目	栃木県		徳島県	連合総合生活開発研究所	
	2009年	2011年	2012年	選択項目	2015年
1. 個に応じた指導	7.6	5.8	3.8		
2. <u>会議・打合せ</u>	<u>46.2</u>	<u>39.9</u>	<u>34.4</u>	・校内会議の精選・会議時間の短縮	<u>61.3</u>
3. <u>校務分掌に係る業務</u>	<u>39.5</u>	<u>50.7</u>	<u>38.1</u>	・校務の複数担任制	<u>46.5</u>
4. 児童生徒指導	11.6	7.6	7.1		
5. 特別な支援を要する児童生徒への対応	11.7	9.1	5.6		
6. <u>学校行事</u>	<u>39.8</u>	<u>34.4</u>	<u>32.5</u>	・学校行事の精選	<u>50.2</u>
7. 出張、研修会等への参加（含資料準備）	15.3	18.5	27.9		
8. 各種調査、アンケート等の処理	26.7	25.7	22.7		
9. 各種大会、コンクールへの参加	18.6	18.1	9.8		
10. 外部との連絡調整	7.5	6.9	5.0		
11. 提出物や成績の処理	17.1	13.0	9.4		
12. 教材研究・教材準備	7.1	4.7	5.0		
13. 研究指定校・学校課題	20.6	16.7	8.3		
14. 保護者への対応	9.0	7.2	12.5		
15. <u>部活動の指導</u>	<u>23.4</u>	<u>20.3</u>	<u>11.2</u>	・ノー部活動デーの設定	<u>17.2</u>
16. 学年・学級経営	5.2	2.9	5.0		
17. 学校内外の安全安心の確保	7.4	2.9	0.6	【その他の選択項目】	
18. ICT機器の活用推進	6.0	2.5	2.1	（特になにも行う必要はない）	2.7
19. 作品募集に係わる業務	21.3	27.9	6.8	（支援スタッフの活用）	40.2
20. 学校評価・教職員評価	19.3	16.7	12.4	（土日出勤の振替日の完全取得）	22.6
21. 集金等の事務処理	17.9	15.2	11.0	（ノー残業デーの設定）	19.8
22. その他	4.3	—	3.3	（その他）	12.0

注）・栃木県『教員の多忙感に関するアンケート報告書』、徳島県『教職員アンケートー教員の多忙感に関するアンケート』、および本調査より作成。

・調査人数（教諭）は、栃木調査が915人（2009年）と281人（2011年）、徳島調査が516人、本調査が3339人である。

まず栃木県を2009年と2011年で比較した。栃木県は2009年に最初の調査を実施する。よって2回目となる2011年調査は、2009年調査の検証が目的であった。この2調査を比べると、2011年に改善を求める声が高まるのは22業務中3業務のみである。結果だけを見ると、栃木県の多忙化対策はとりあえ

ず成功したといってよい。ところが、2011年の報告書は、別稿で、「自分の職務について忙しいと感じる教員」がこの2年で94%→95%へ微増し、「平日2時間以上、勤務時間外に仕事をする教員」が64%→79%へ15%も増加したと報じていた<sup>8</sup>。つまり、栃木県の多忙化対策は時間外勤務の縮減には繋がっていなかったのである。なぜ2011年調査で業務改善を要望する声が減ったのかその理由はわからないが、多忙化対策の現状に諦念や徒労を感じる教員が増えていると推察することも可能である。

さて、栃木県、徳島県、連合総研の3調査の比較ではどうか。ほぼ共通する4業務（取組）を比べると、改善を求める声の本調査はかなり高い。本調査の選択項目が他調査よりも少なくかつ具体的なことから、それが回答率を押し上げたことも考えられる。しかし、最も新しい本調査の結果には国や教育委員会によるこれまでの成果が顕著に表れてよいはずである。ところが、いまなお多忙化対策を求める声は衰えてはいなかった。

国や教育委員会による多忙化対策は業務改善を主とするこれまでの取組から、効果なき対策の原因をさぐる新たな段階を迎えている。

## 第4節 多忙化対策におけるこれからの課題

国や教育委員会による多忙化対策について考えてきたが、最後に、国・教育委員会、学校、教員、それぞれのレベルから今後検討が必要な課題についてまとめておきたい。

### 見直したい働き方のダブル・スタンダード

2016年6月、学校現場の業務改善をめざす文科省のプロジェクトチーム、「次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のためのタスクフォース」は、「学校現場における業務の適正化に向けて」と題する提言をまとめた。内容はこれまでの日本の学校や教員の実績を高く評価しながらも、これからは「固定化された献身的教師像を前提とした学校の組織体制では、質の高い学校教育を持続発展させることは困難」だと指摘、「教員が子どもたちの指導に専念できる環境を整備し、誇りと情熱を失うことなく使命と職責を遂行して働き続ける」職場環境づくりを求めた。具体的にはワーク・ライフ・バランスにもとづく業務改善と労働時間に対する教員の意識改革がおもな訴えである。質の高い学校づくりをめざして文科省がこれまでの教員像から脱却する姿勢を示したことは、ある意味では画期的だと思われる。

一方で、2015年12月の中教審答申「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について」も教員の多忙化を指摘しその改善を求めるが、あくまでそれは「子どもと向き合う時間の確保や教員研修等のための機会・時間を確保」する目的からである。そこにはタスクフォースのような「質の高い学校教育を持続発展させることは困難」といった危機意識は見られない。よって、求める教員像も「教員一人一人が、その職は高度に専門的なものであり、国家社会の活力を作り出す重要な職であるとの誇りをもちつつ、高い志で自ら研鑽」する「学び続ける教師像」であった。これでは従来の「献身的

<sup>8</sup> 栃木県教員委員会「教員の多忙感に関するアンケート調査（検証）」報告書、2012年、2頁。

教師像」と大きな違いはない。教師像における国や教育委員会のこうしたダブル・スタンダードを解消しない限り、多忙化が解決の方向へとむかうことはないだろう。

このほかにも最近の成果主義的な風潮や組織の階層化が進む学校において、はたしてワーク・ライフ・バランスにもとづく働き方や教員の主体性や自律性を尊重するスマートな働き方が可能かどうか、多忙化対策として慎重な検討が必要である。

### 学校のサイズに合った対策を

学校にも残された課題がある。第1は業務改善中心の多忙化対策である。学校の業務量をスリム化し効率化することは大切だが、一方で、教職の特性といわれる「無限定性」（仕事の範囲や責任が限定されない）、「多元性」（多様な仕事を同時並行的に行う）、「複線性」（仕事の優先順位が絶えず変化する）などの業務間のしくみに着目した対策があってもよい。ところが、こうした対策はこれまであまり見られない。さらに、「改善」から「削除」へという大胆な切り込みも少ないように思われる。イギリスの「教員が日常的にしなくてもよい業務」のような取組が試行的に進められてもよい。

第2は多忙化対策における学校のサイズである。国や教育委員会の委託を受けてモデル校がまとめた報告書や事例集の分量たるや膨大であるが、各学校がこうした成果をどこまで利用できるかは別の問題である。モデル校による成果が、必ずしも一般の学校で気安く利用できる成果だとはかぎらない。

国や教育委員会から委託されたモデル校の実践は、教員が一丸となる取組であり、また研究課題も絞られることからその成果が表れやすい。ところが、モデル校の研究成果をどう取り入れるかの判断は依然として各学校に任されている。学校にはそれぞれの課題、規模、環境、力量がある。いわば学校のサイズに合った多忙化対策こそが求められているのである。ところが、膨大なモデル校の実践の中からどの対策が必要かを選び出し、かつ学校のサイズに合わせてその内容を手直しする余裕が今の学校にはない。学校のサイズに合った持続可能な多忙化対策をどのように構想するか、各学校に求められる差し迫った課題である。

### タイムマネジメントとその両義性

多忙化の改善にむけた教員の課題にもふれておきたい。働き方におけるワーク・ライフ・バランスは今後の重要な方向であるが、なお教員自身の中にもいくつかの課題が残されている。

教員によってそれぞれの学校観や教育観が違うために、それが多忙化解消の壁になることもある。たとえば、部活動の指導者に憧れて中学や高校の先生をめざす人は多い。こうした教員には土日の部活動も充実感や達成感の場となる。あるいは学級経営や教科指導の中で子どもが成長し変容する様子から、あらためて教育愛に燃えて仕事に突き進む教員も多いと思われる。教師のアイデンティティーという観点からすればそのどちらも重要であるが、学校としてのタイムマネジメント意識を育て難い背景のひとつにもなっている。

また、教員の自己規制を求める環境が学校には増えている。かつて「鍋蓋型」と呼ばれた学校が、近ごろでは校長がリーダーシップを発揮する「ピラミッド型」に変わった。職場の同調圧力が強まる環境のもとで、いかに自分らしいタイムマネジメントを発揮できるかも大きな課題である。同時に、教員のタイムマネジメントが硬直化すると、それは専門職に必要な働き方の多様性や柔軟性を見失う

ことにも繋がりがかねない。教職という仕事がかつ両義的な側面を上手に調整する方法を考えることも、これからの重要な課題である。

## おわりに

本章は教員の多忙化対策を中心に検討した。これまで国や教育委員会を中心に様々な対策に取り組んだが、なかなか効果が表れないのが現状である。

多忙化の原因として繰り返し指摘される部活動だが、文科省もようやく最近になって「部活動における負担を大胆に軽減する」ことを打ち出した。具体策のひとつが休養日の設定、いまひとつが部活動指導員など外部人材を使った指導体制の充実である。ご覧のように、文科省の強い思い入れほどにその対策は新しくはない。

文科省よりも早い2014年、長野県教育委員会は中学校運動部の「朝練廃止」を決めた<sup>9</sup>。ところが、その後も「生徒による自主的活動」と称して「朝練」を続ける学校は多い。効果なき多忙化対策の象徴的事例である。こうした事態がなぜ生じるのかをこれから真剣に考える必要がある。そうしないと教員の多忙化対策は画餅にも劣る最悪のシナリオを招くことにもなりかねない。

---

<sup>9</sup> 『朝練』廃止、実は継続も 長野・中学校運動部『自主活動』で『毎日新聞』2015年12月28日。

## 第5章 調査結果から見る教員の長時間労働の実態とその課題

明星大学 教育学部教授 樋口 修資

このたび連合総研が実施した「教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」の結果について、主に教職員の時間外勤務の実態に関する調査結果にかかわる部分についてコメントをすることとする。

これまで教員の時間外勤務の実態については、平成18年度に文部科学省が実施した全国的な「教員勤務実態調査」が知られているが、この調査では、1カ月当たりの残業時間は、平日・休日併せて約42時間に上ることが報告されており、教員の多忙化が深刻な状況にあり、教員が子供たちの教育指導に十分専念できない勤務環境にあることが明らかにされている（なお、昭和41年調査では、約8時間との結果）。

また、教員の勤務環境については、OECDが行った「国際教員指導環境調査（TALIS）」（平成25年度実施）においても、「日本の教員の1週間当たりの勤務時間は最長」であることが報告されており、日本の教員は「授業時間は参加国平均と同程度であるが、課外活動（スポーツ・文化活動）の指導時間が特に長く、事務業務、授業の計画・準備時間も長い」と分析されており、日本の校長の多くは、「教員や支援職員等の不足を指摘」するなど、国際的な比較調査からも日本の教職員の多忙な現状が明らかとなっている。

学校教育の成否は、教員の双肩にかかっている。しかしながら、教育指導をはじめ学校の業務が複雑化・増大化する中で、教員が長時間にわたる勤務を強いられ、疲弊している現状を直視すると、教員の勤務環境の改善を図ることなくして、子どもたちの豊かな学びを保障することは困難である。

教員の時間外勤務に有効な歯止め措置を講じられない現行の給特法の抜本的な見直しが喫緊の課題といえるが、現行制度下においても、各地域や学校における時間外勤務・多忙化の解消にむけた取組を推進し、職場の勤務環境の改善を図ることは急務である。

こうした問題意識をもって、今回の実態調査を見ると、これまでの各種の教員の働き方と労働時間に関する調査結果を再確認するものとなっており、改めて教員のおかれている過酷な勤務環境の現状と課題を浮き彫りにしていることをまずは指摘しておきたい。

全体で、7点にわたってコメントすることとしたい。

**一点目**として、勤務日（月～金曜日）における学校内の勤務（在校）時間数は、平均一日当たり小学校で11時間33分、中学校で12時間12分となっており、12時間以上勤務する教員も小学校で28.9%、中学校で40.2%に上るなど、教員の時間外勤務時間数は、18年度文科省調査の結果を大きく上回るものとなっていることがわかる。教員の多忙化の状況については、18年度調査以降も少しの改善も見られていないことがわかる。この調査結果によると、教員の時間外労働時間が月平均45時間を超えている状況にあるが、平成18年3月17日厚生労働省通知「過重労働による健康障害を防止するための事業者が講ずべき措置等」において「時間外・休日労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている」ことからすれば、とりわけ月45



時間を超える長時間労働が労働者の健康を損なうおそれが強いことは明らかである。この通知では、事業者は、36協定の締結に当たっては、労使協定の遵守事項である「限度基準」（月平均45時間以内）に適合したものとなるようにするものとされていることを勘案すれば、学校職場においても同様であって、教員の長時間労働は、教員の健康問題及び職場環境の問題に直結する深刻な問題であり、教員の長時間労働の早急な縮減が求められている。教員の長時間労働の実態は、労働安全衛生法上の「労働者の安全と健康の確保」と「快適な職場環境の形成促進」（第1条）の趣旨を没却するものであり、学校における労働安全衛生体制の改善・整備と時間外勤務縮減の取組が急務である。

**二点目**として、教員の1週間の所定勤務時間数と1日の休憩時間数の調査においては、1週間の所定勤務時間数を知らない者が46.4%（特に、24歳以下では、63.9%、29歳以下では、59.7%と過半を超えている）、また、1日の休憩時間数を知らない者が37.6%（24歳以下では55.1%、29歳以下では49.1%と過半を占める）に上るなど、勤務労働条件の基本的な事柄についての理解が乏しいことは、深刻な課題といえる。この結果から見て取れることは、若い教員を中心として少なからずの教員が自らの所定勤務時間数や1日の休憩時間数についての知識を有していないことである。教員の勤務時間についての認識の乏しさが、勤務時間の内外の区別を曖昧化し、教員に広く時間外勤務を受け入れさせる背景要因となっている。初任者研修などの教員を対象とする現職研修において、教員の服務義務等については厳しく指導が行われるものの、教員の勤務条件等については必要な知識の教授が行われていないことがうかがわれる。今後、現職研修において、教員の勤務労働条件についての基本的知識を得させるべき教育行政当局は対応すべきである。

**三点目**として、教員の出退勤時刻の把握について、管理職は把握しているかどうかについての設問では、「把握は行っていない」18.7%、「把握しているかどうかわからない」25.4%となっており、4割を超える教員の学校現場では、管理職の出退勤時刻の把握がなされていないかあるいは不明となっている。また、管理職が実際の勤務時間を把握しているかどうか教員の認識を尋ねたところ、52.3%の者が「そう思わない」と回答している（「そう思う」は17.1%）。給特法の下で、時間外勤務手当の不支給の取扱いとなっており、このことが管理職にとって教員の勤務時間を管理する必要性を感じさせないことに繋がっており、管理職の学校経営における「タイム・マネジメント」の意識を脆弱なものとしていることがこの調査結果からもわかる。平成13年4月6日付け厚生労働省通知『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について』においても、使用者としての責任である労働時間の適切な管理について、⑦使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること、⑧タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録することのいずれかの方法により、始業・終業時刻を確認・記録することが定められており、このことが学校現場では不十分な取り組み状況であることを示しており、早急な改善が求められている。

**四点目**として、教員の勤務時間縮減にむけた学校の取り組みとしては、「ノー残業デーの設定」39.2%、「校内会議の精選・会議時間の短縮」33.5%、「ICT等校務支援システムの整備」19.4%、「学校行事の精選」15.4%、「ノー部活動デーの設定」14.3%、「校務の複数担当制の導入」10.2%、「支援スタッフの活用」5.5%などとなっており、「特に何も行っていない」も24.9%に上っている。

また、管理職が労働時間が過重にならないように業務量を調整しているかどうかについての設問では、「そう思わない」との回答が44.6%（「そう思う」は25.0%）あるなど、いまだ勤務時間縮減にむけた取組は十分なものとはいえない。上記の平成13年4月6日厚生労働省通知においても、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している使用者側（校長）に、「当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること」を求めており、教員の長時間労働解消に向けた学校長の責任は重かつ大である。

**五点目**として、「夏季休業期間中に行った業務の中で、初任時に比べて業務量が増加したと思う業務」についての設問では、第1位は、「校務分掌に係る業務」28.2%が最も多く、次いで、「資料や報告書の作成」10.6%、「部活動指導」8.8%、「教材研究・授業準備」8.5%の順となっており、また、3つ以内での回答を見ると、「校務分掌に係る業務」52.8%、「資料や報告書の作成」37.8%、「教材研究・授業準備」25.6%、「提出物や成績の処理」23.2%、「校内研修」20.2%、「部活動指導」16.8%、「校外研修」16.7%との結果となっている。このことから、教員の本来的業務である児童生徒への教育指導に係る業務以外の「校務分掌」や「資料報告書の作成」の業務が増加していることがわかり、これらの業務の見直し・整理と教員の本来的業務以外の業務についての支援スタッフの配置充実が求められている。

**六点目**として、教員の勤務時間縮減のために学校が優先すべき課題についての設問（3つ以内の回答）では、「校内会議の精選・会議時間の短縮」60.5%、「学校行事の精選」50.5%、「校務の複数担当制の導入」46.8%、「支援スタッフの活用」40.7%などとなっている。また、国・都道府県市区町村が優先的に取り組む課題では、「少人数学級編制の推進」が72.1%と最も多く、次いで、「研修・研究会の精選」34.8%、「授業時数の削減」34.3%、「各種調査・照会の精選」34.0%、「研修指定の精選」24.7%などとなっている。この結果からは、学校では、校内会議や学校行事の精選が求められており、国や都道府県市区町村に対する要望では、少人数学級編制の推進や研修会・調査照会の精選などが挙げられているが、「授業時数の削減」が教員の勤務時間の縮減にもたらす効果についての認識が不十分な点が気にかかる点である。

**七点目**として、教員が担っている業務のうち、「本来的業務」だと思えるものについての設問では、「学期末の成績・評定処理」93.7%、「成績一覧表・通知表の作成」92.4%、「学年・学級通信の作成」91.5%などが挙げられるが、一方、「学校徴収金未納者への対応」6.4%、「地域との連携業務」26.7%、「クラブ活動・部活動指導」30.9%、「児童生徒保護者アンケート調査」32.3%、「PTA活動業務」36.0%などとなっており、教員自身が本来的業務と感じていないものについては、他職種への移行を図るべきだと考えている教員が多数に上る結果となっている。特に「学校徴収金未納者への対応」84.3%、「国や教育委員会からの調査対応」65.5%、「地域連携」58.8%、「PTA活動」49.0%などの業務は多くの教員から他職種への移行を求める声が挙がっており、今後、文科省が推進する「チーム学校」実現の取り組みの中で、教員が本来的業務に専念できるよう、事務職員や学校支援スタッフの充実を図ることが重要であることを浮き彫りにしている。なお、教員が本来的な業務に専念できる体制の構

築が進められるにしても、近年の終わりなき「教育改革」の下で、学校教育の質向上のために、①授業時数の増大（学校週5日制の試行（平成4年）以来、今日に至るまで、平日の週授業時数は3時間増加）と教育内容の多様化・複雑化（「総合的な学習の時間」、「外国語活動」の創設と道徳教育の見直し）による教員の授業負担増と授業研究・教材研究負担の増大、②指導と評価の一体化に伴う観点別学習状況評価などの評価作業の緻密化・膨大化による教員の業務負担感の増大、③教育上配慮を要する児童生徒や様々な課題を抱える児童生徒の増加に伴う教員の学習指導業務負担の増大、④児童生徒の問題行動の増大に伴う生徒・生活指導業務の負担増大など、教員が本来的に担うべき業務である児童生徒に対する学習指導と生徒指導の両面において業務量が飛躍的に増大している現状を放置したままでは、教育の質的向上は決して望めない。国や地方の教育行政当局は、教育政策の企画立案実施に当たって、教育現場の増加する業務量（ワークロード）についてしっかりと把握して、教員の長時間労働によって対応するのではなく、教職員数（マンパワー）の配置拡充を進めることが何よりも求められているといえよう。

最後に、調整休暇を公立学校教員に導入することについての設問では、「要員増が先決なので賛成できない」23.1%、「手当を支給すべきで賛成できない」15.8%と約4割の教員が反対する一方、「休業中業務見直しができるれば望ましい」14.4%、「積極的に導入すべきだ」10.6%の2割強にとどまるものの、「取得は困難だが導入を検討すべきだ」26.9%を入れると、5割に上るものが調整休暇について導入すべきあるいは検討すべきと回答している。要員増や時間外手当の在り方については、調整休暇の導入を検討する中で解決すべき課題であり、その意味で、現場の声は、教員の時間外勤務の縮減にむけた取組の一環として「調整休暇の導入」を必要と感じつつあるものと理解することができる。教員の長時間労働を縮減し、ワーク・ライフ・バランスを回復するためには、今後「調整休暇制度」の導入にむけて、その実効性について啓発する取組が求められている。

## 第6章 調査実態の法的評価と給特法の解釈論的検討

明治大学 法学部教授 青野 覚

はじめに

わが国の教職公務員の労働時間の実態は、1週当たりの労働時間がOECD諸国中で最長とされ<sup>1</sup>、今次調査でも、従来の実態調査同様<sup>2</sup>、月平均時間外労働時間が45時間を超える実態にあることが推定され、長時間労働実態の改善は見られていない。この1カ月の時間外労働時間が45時間という事態は、医学的見地からは過労死発症との関連性が強まり労働者の命と健康にかかわる健康被害が深刻化する水準と捉えられる。この医学的知見を受けて、労基法36条は、同条2項に基づく告示（平成10年154号）によって、三六協定によって延長しうる時間外労働時間の限度を1カ月45時間と定め、三六協定を締結する労使双方は同労使協定で定める時間外労働時間数の上限を同「基準に適合したものとなるようにしなければならない」とし（同条3項）、行政指導の対象となる水準としている（同条4項）。現行法上は、1カ月45時間時間外労働時間という水準は「人たるに値する生活を営むための」労働時間の限界と認識されているのである。

さらに、この長時間労働時間実態を背景に、近時、教職公務員の精神的健康の悪化が指摘されている<sup>3</sup>。文科省の調査によると、平成21年・22年時点での在職者に占める精神疾患による病気休職者の率は過去10年間で約3倍に急増し、過去10年間の精神疾患による病気休職者数の増加率は一般労働者の水準の約2倍を記録している。2012年の病気休職者の61%以上が精神疾患による休職であり、その率は校内暴力時代の1980年代の約6倍となっている<sup>4</sup>。

現行労基法における労働時間規制の中心である法定労働時間制は、労働時間の「配置規制」と労働時間の「数量規制」から構成されており、さらに、近時では、労働時間規制の履行確保の視点から、法律実務では「労働時間管理システムの確立」のための使用者の労働時間管理義務に着目する傾向がある。そこで、本稿では、まず、現行労働時間法制の視点から今次調査で明らかとなった実態を評価し、現状の法的問題点を指摘する。次いで、今日の教職公務員の長時間労働実態の主要な要因であり現行法制の中核をなす給特法の構造と特徴を概観し、さらに、法解釈論的視点から給特法をめぐる裁判例を検討し、注目すべき新たな判決法理の指摘を試みるものである。

「(機械) 時計をもつ者が時間を支配し、時間を支配する者が労働を支配する」という産業革命初期のヨーロッパ労働運動における諺をふまえると、労働者の雇用・労働条件・生活条件を確保するためには、職場における使用者の労働時間支配への労働組合の実質的関与が不可欠となる。そして、「時間主権の確立」という運動論的視点からは、労働者自身による時間の自主管理の可能性を拡大するとい

<sup>1</sup> OECD「国際教員指導環境調査 (TALIS2013)」

<sup>2</sup> 小川正人「学力政策を支える教師の労働実態と課題」『基礎学力を問うー21世紀日本の教育への展望』(東大出版2009年)132頁以下

<sup>3</sup> 真金薫子・中島一憲「教員のメンタルヘルス」『精神科治療学』Vol. 22No1(2007年1月)49頁

<sup>4</sup> 江澤和雄「教職員のメンタルヘルスの現状と課題」『レファレンス』744号(2013年1月)6頁以下

う壮大な目標<sup>5</sup>の現実的な第一歩として、現行法制度の下での労働時間管理の制度設計と運用の適切性を確保するための労働組合の積極的関与が当面の課題となる。そして、その運動は、労働時間意識の希薄な教職公務員<sup>6</sup>に意識変革を迫り、「教職は単なる労働ではない」と明言する行政当局の基本認識<sup>7</sup>のもとで運営されている学校現場における労働時間環境の改善をめざされなければならない。

## 1. 調査実態の法的評価

### (1) 公立学校教員に対する労働時間規制の法構造

現行の公立学校教員に対する労働時間規制は、労基法・地公法・給特法により定められている。

地方公務員である公立学校教員には地公法が適用され、同法24条6項によって給与・労働時間等の勤務条件の決定は条例によるものとされるものの、国家公務員とは異なり（国公法附則16条）、労基法は原則として適用される。ただ、地公法58条によって労基法の労働時間規制規定のうちの労働時間弾力化制度（32条の3乃至5）、労働時間みなし制度（38条の2乃至4）、計画年休制度（39条6項）及び就業規則制度（89条乃至93条）が適用除外とされる。

現行給特法（昭和46年制定、平成16年改正）は、労基法の労働時間規制の原則適用を前提に、3条で教職調整額の支払義務（1項）と時間外勤務手当・休日勤務手当の不支給（2項）を定める。5条は、地公法48条3項を読み替えて、教育職員について労基法の法定時間外労働の免責根拠の一つである「公務のための臨時の必要ある場合」（同法33条3項）を適用することとし、「この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」を付記し、さらに、割増賃金支払義務を定める労基法37条を適用除外するものとする。6条は、所定勤務時間を超えて勤務させる場合は政令の基準に従って条例で限定するとし（1項）、政令を定める場合には教育職員の健康・福祉を害することのないよう十分に配慮する（2項）ものとする。以上の法令を受けて、文部省訓令28号（昭46・7・5）は、原則として勤務時間の割振りを適正に行い原則として時間外勤務は命じない（3条）とし、例外としての時間外勤務については、時間外勤務を命ずる場合を限定し（当初五項目、現行四項目：生徒の実習、学校行事、教職員会議、非常災害時等やむを得ない場合）、かつ、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限定（4条）するものとする。そして、これらをふまえた文部省通達（文初財377号昭46・7・9）を基準に<sup>8</sup>、各自治体における給与条例等によって労働時間制度とその運用方針が具体化される。なお、地公法上の「勤務時間」概念は労基法上の「労働時間」概念と同義と解するのが通説<sup>9</sup>であり、給特法5条の「労働させ」は労基法32条の「労働させ」と同義と解されている。

公立学校教員の労働時間については、前述の現行法制の下では、労基法第4章が原則適用されるこ

<sup>5</sup> アンドレ・ゴルト『労働のメタモルフォーゼー働くことの意味を求めて』（緑風出版1988年）386頁以下

<sup>6</sup> 中村圭介「教育公務員の制度改革を考える」日本労働研究雑誌509号（2002年）36頁

<sup>7</sup> 文部省初等中等教育局内教員給与研究会『教育職員の給与特別措置法解説』（第一法規1971年）101頁

<sup>8</sup> 昭46・12・18 基発815号

<sup>9</sup> 橋本勇『新版逐条解説 地方公務員法（第2次改訂版）』（学陽書房2009年）367頁以下

とを前提に、給特法・訓令・条例の諸規定によって限定された勤務について臨時・緊急必要のあるときに限って労基法33条3項を根拠に法定時間外労働を命ずることができ、ただ、その時間外労働が行われた場合であっても労基法37条による割増賃金支払義務は発生しないとされる。つまり、公立学校職員の労働時間に関する現行法制においては、労基法37条の適用が除外されるものの、労基法32条からはじまる第4章の諸規定が適用されるだけでなく、労契法や労働安全衛生法も全面的に適用されるものであって、特例法としての給特法は極めて限定された時間外勤務にのみ適用される構造となっている。

## (2) 労基法・労契法上の労働時間規制

### ① 労基法の法定労働時間制の意義と内容

労基法32条は1週・1日の最長労働時間数を規制する法定労働時間制を採用し、1週40時間、1日8時間を超えて使用者が労働させることを禁止し、労基法33条又は36条の要件を充足せずに法定労働時間数を超えて労働させた場合に使用者に刑罰を科すものである。労働法上の法定労働時間制は、機械時計によって測定可能な定時法システムの下での「時間」を尺度として設定し、労働者の「働かされすぎ」を防止することによって、労働者に人間らしい労働条件と生活を保障することを目的とした制度である。

法定労働時間制は、一般的には、「労働時間の配置規制」すなわち“労働時間の開始と終了の「時刻（一日の相対的区分）」の明確化”と「労働時間の数量規制」すなわち“労働時間「数」制限”から構成されている。

労働時間の配置規制は、労働義務発生・終了の「時刻」を予め契約によって特定しておくことを要請するものであり、民法レベルの法論理から導出される。つまり、精神と身体は同じ実体をなすものであり、身体は精神から分離できず、その結果、人格は他者に譲渡できないとする観点から、個人の身体の機能を一時的・部分的に使用する権限は、(雇用)契約によって譲渡できるが、永続的・全面的に使用する権限を譲渡することは人格を他者の所有とするに等しいことになるから、市民法原理の基礎である人格の自由に反し法的に不能であると解される。そこから、雇用契約の給付内容である勤務は、定量性（時間的制約をもつこと）、限定性（労働者のもつすべての能力でなく、一部の機能に限られること）を本質とし、加えて雇用契約が有償契約であることから有償性を第三の本質とすると解されることになる<sup>10</sup>。つまり、まずは雇用契約レベルにおいて、何時から何時までは使用者の時間か、何時から何時までが労働者自身の時間かが予め契約締結時に定められなければならないことになる。労基法は使用者に労働契約締結時点で所定労働時間の「明示」を義務づけ（15条1項）、労基則が始終業時刻・所定外労働時間の有無・休憩時間・休日・休暇・交替制について書面で「特定」することを義務づけている（5条1項2号）ことは、この法論理を前提にしたものと解されている。そこから、法定労働時間の範囲内であっても予め特定された労働時間を使用者が任

<sup>10</sup> 島田信義「教育公務員と労働時間の法理」早稲田法学38巻1・2号（1963年）63頁

意に変更する場合には旧法32条2項の変形制の適用はないとした通達(昭23・7・15基発1690号)は、この「特定」の重要性を認識した制度整合的な妥当な解釈と解される<sup>11</sup>。加えて、この趣旨から、労基法89条1号は、教育公務員には適用がないものの、就業規則による始終業時刻の「明定」主義を採用したものと解されている<sup>12</sup>。さらに、その後の変形労働時間制の創設の際に、この労働契約上重要な労働時間の「特定」という要素が変形制の効力発生要件として法令上(32条の2、32条の4、32条の5)に再浮上し、この立法趣旨を重視する観点から同規定の「特定」を極めて厳格に解釈する判例傾向<sup>13</sup>が出現している。しかし、この契約レベルでの労働力商品交換についての法理からは労働時間の「長さ」の制約の論理は導出されず、同等な契約当事者を越えた国家による法的強制による規制を待たなければならなかった。

産業革命初期の労使紛争の焦点は労働時間をめぐる闘争であり、機械時計をもつ使用者がそれを労働支配の道具としたことに起因したものであったとされる<sup>14</sup>。この闘争を背景に成立した労働保護法はまずは年少・女性労働者の労働時間の「長さ」の上限規制からはじめ、一般的規制へと進展する。しかし、労働時間の長さの規制は、労働者の肉体的限界・社会的精神的限界という本質的限界が非常に弾力性をもつことから、国・歴史的段階で変動する余地が残されていた。なお、1802年・1833年のイギリス工場法などの労働保護法のこの段階においても、労働者が自らの時間の主人公となるためには、労働者の時間と使用者の時間の区別を明らかにすること、つまり、始終業時刻の明確化が不可欠であると理解されていたし、人間的教養・精神的発達・社会的機能の遂行などのための「自由時間」の重要性が強調されていた。

このような歴史的背景をもつ労働時間規制の政策目標は、まずは、長時間労働や深夜労働などによる健康侵害から労働者を守り、「労働者の命と健康(身体的・精神的・社会的な良好な状態<sup>15</sup>)」を確保することにあつた。その後、今日までの各国の労働時間規制政策は、この基本目標に加えて、「労働の人間化」が議論されていた1970年代のヨーロッパ諸国では新たな目標として私的生活の充実のための「自由時間の拡大」が挙げられ、さらに、「男女平等の実現」も目標とされた。1990年代には深刻な失業対策への切り札としての「ワークシェアリング」機能が期待され、少子化時代の21世紀には「ワーク・ライフ・バランス」の実現が政策目標に加えられて、労働時間規制政策によって実現されるべき法的価値は豊富化してきている<sup>16</sup>。そして、これらの目標を実現するために、各国で法定労働時間制における最長労働時間の縮減の様々な試みと変形制・弾力化制度などの種々の法定労働時間制からの逸脱制度が構想され実施されてきた。

以上の法定労働時間制の論理的帰結として、法定時間外労働は法定労働時間制の例外と位置付けられ、緊急の必要にもとづく臨時的な場合に限って許されるものであり、その時間は必要最小限に

<sup>11</sup> 松岡三郎『条解労働基準法(上)』(1950年弘文堂)394頁

<sup>12</sup> 松岡三郎「教師の八時間労働論」労旬436号(1961年)16頁

<sup>13</sup> J R 東日本事件 東京地判平12・4・27労判782号6頁、岩手第一事件 仙台高判 平13・8・29 労判810号11頁

<sup>14</sup> 角山榮『時計の社会史』(吉川弘文堂2014年)24頁以下

<sup>15</sup> WH01946年憲章前文

<sup>16</sup> 拙稿『ベーシック労働法(第6版補訂版)』(有斐閣2016年)114頁以下

とどめなければならず、まして、新たな雇用の代替となることは許されないことになる。この認識から、労基法は、時間外労働が許される場合を、災害などの非常事由による臨時の必要のある場合（33条1項）と公務のために臨時の必要のある場合（33条3項）及び従業員の集団的意思による時間外労働規制と労基署による行政的チェックを要件とする三六協定（36条）の三つの場合のみに限定しているのである。

## ② 使用者の労働時間管理義務の法的根拠と内容

講学上は、労基法制定当初から、労基法32条が「使用者は、…労働させてはならない」という文語で法定労働時間制を定めていることから、同条は使用者には個々の労働者の労働時間を把握・算定する労働時間管理義務があることを前提にしたものと解していた。その後、深刻化したサービス残業問題への対処として、厚労省は、法定労働時間制の履行確保の観点から、「労働時間の適正な確保のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平成13・4・6基発339号）において、使用者には労働時間管理を適切に行う責務が労基法上当然に存在することを前提とし、使用者が遵守すべき労働時間管理のための措置の詳細な基準を指摘し、さらに、労基法109条の労働時間記録保存義務の内容を確認した。同通達では、始業終業時刻の確認・記録の原則的方法として、使用者自身による現認、タイムカード・ICカード等による客観的記録を基礎とした確認・記録、自己申告制を採用する際に取りべき措置が挙げられ、さらに、労働時間管理者の職務内容が強調されていた。そして、「賃金未払い残業総合対策要綱」（平成15・5・23基発0523003号）は、平成13年通達の徹底を求め、同通達基準に沿った使用者の労働時間適正把握義務の履行と労働組合による周知を求めることにより適正な労働時間管理システムの整備を労使に求めている。

これらの通達を背景に、裁判実務においては、出退勤管理を一切していない企業の事案で、現場管理職に勤務時間の把握と時間外労働時間手当請求手続きを行わせる義務、使用者に出退勤管理制度を整備する義務と割増賃金請求制度を整備する義務を認め、その義務違反を不法行為（民法709条）と判定して、未払時間外手当請求を認容した判決例<sup>17</sup>が出現する。本判決は使用者に労働時間管理義務違反を理由に不法行為責任を認めた最初の判決であり、行政指導の対象となる労基法上の使用者の義務と位置づけられる前述の諸通達の内容を「不法行為法上の注意義務」として位置付けた意義は大きなものがある。

昭和50年最高裁判決<sup>18</sup>以後の判例法として確立した安全配慮義務法理が後続する多数の判決によって援用されて、安全配慮義務の適用範囲と内容の拡大・豊富化の傾向が顕著となり、その「生命及び健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務」の一内容としての「適正かつ継続的な健康把握・管理義務」の前提として個別労働者の労働時間・労働状況の把握義務に着目する判決が出現している<sup>19</sup>。そして、平成19年労契法改正によって安全配慮義務が5条に実定法化されたことにより、

<sup>17</sup> 杉本商事事件 広島高判平19・9・4 労判925号33頁

<sup>18</sup> 陸自八戸駐屯地事件 最3小判 昭50・2・25 労判222号13頁

<sup>19</sup> システムコンサルタント事件東京地判 平成10・3・19 労判736号54頁など



義務内容の高度化が予測されていた<sup>20</sup>。近時、過労自殺事案において、前述の厚労省通達を引用して、安全配慮義務の内容として通達基準に沿った労働時間把握義務があるとして、使用者に同義務違反の過失があったと認定して、損害賠償請求を容認する判決が現れている<sup>21</sup>。

上述した近時の判決例は、不法行為法上の注意義務又は労働契約上の安全配慮義務の一内容として使用者の詳細な労働時間管理義務を認めるものであり、労基法の適用が除外される領域でも適用される私法上の義務として労働時間管理義務の存在を認容している点で注目される<sup>22</sup>。

### (3) 調査実態の法的評価

本研究会の研究課題である「勤務時間管理の実情」を中心に、上述の現行法の労働時間規制の観点から今次調査で明らかとなった主要な実態の法的問題点を指摘する。

#### ① 「労働時間・休憩時間」

設問4)「所定勤務時間数・休憩時間数」では、都道府県の勤務時間等条例によって定められている所定労働時間数について不知の回答が小学校56.9%、中学校55.7%、休憩時間数について不知の回答が小学校45.0%、中学校48.8%と共に高率であった。これは、労基法15条の使用上の労働条件明示義務の履行が十分なされているとは評価できず、教員自身の労働時間意識が極めて希薄である実態を示している。

設問11)「生活満足度」では、全体の7%前後の教員が「かなり不満」と回答しており、その教員の週平均労働時間は小学校で73時間37分、中学校で85時間31分とされる。この労働時間数は、近時の医学的知見では月100時間を超える時間外労働の精神障害発症と強い関連性が指摘され<sup>23</sup>、さらに、労災保険法に基づく現行の業務上認定の判断基準(「業務による心理的負荷評価表」平成23・12・26基発1226号1号)において直ちに業務上災害と認定される「特別な出来事」がある場合に該当する水準(発症前1箇月間160時間超又は同3週間120時間超の時間外労働時間)に匹敵又は超える水準にあることがわかれ、1割近い教員が精神障害発症の危険が極めて高い事態にあることを示している。

#### ② 「出退勤管理システム」

設問5)「管理職による勤務時間管理の実態」では、前述の平成13年厚労省通達と近時の裁判例が重視する労働時間管理方式である「タイムカード・PC等の機器で行っている」のは10%前後にすぎず、「把握なし」「把握しているかどうか不明」「その他」を加えた6割程度が違法若しくはグレーな取扱いと評価できる。また、30%程度の「出勤簿への押印」方式は、同通達のいう自己申告制に該当する場合には、自己申告制を行わざるを得ない場合でかつ制度導入前の十分な説明及び実施過

<sup>20</sup> 拙稿「使用者の安全配慮義務」『社会保障判例百選(第4版)』(2008年)146頁

<sup>21</sup> 萬屋事件 前橋地判 平成24・9・7 労判1062号32頁

<sup>22</sup> 使用者の労働時間管理義務を重視する裁判所のこの傾向は時間外労働時間数の認定次元にも現れ、客観的証拠が皆無である事案において、「全証拠から総合的に判断して、ある程度概括的に時間外労働時間を推認するほかない。」と判定して、時間外手当請求を認容する裁判例(ゴムノイナキ事件大阪高判 平成17・12・I 労判933号69頁)もある。

<sup>23</sup> 黒木宣雄・桂川修一「精神障害の労災認定と職場ストレス」『ストレス学ハンドブック』(2015年創元社)433頁

程での実態調査を実施すべきとされ、さらに、労働時間の適正な申告を阻害する目的の措置を講じないことが必要とされる点からは、この運用実態は大きな問題点を含むものといわざるをえない。

設問7)「管理職による業務・健康管理の実態」では、管理職が「健康への配慮」をしていると回答した教員は70%前後と高いものの、「勤務時間の把握」ありとする教員は20%に届かず、さらに「業務量の調整」が行われていると回答する教員は25%前後に過ぎない。この実態は、前述した安全配慮義務の内容として判例法上ほぼ定着している、労働時間把握を前提としての労働者の健康悪化を防止するための職務軽減措置など適切な措置をとるべき「増悪防止義務」の履行の点で問題を残すものといえる。また、「仕事の進め方への明確な指示」なしと回答する教員は65%を超えており、後述する給特法にかかる裁判例の事実認定の前提となる「具体的指示なしに時間外労働が行われている」実態が浮かび上がっている。

### ③ 「夏季休業期間中の業務実態」

設問8)では、夏季休業期間中で年休を取得しなかった1週間における平日の学校内での労働時間は8時間弱となっており、後述する立法過程で特例法制定の必要性の主要な論拠とされた長期の夏季休業期間は現時点では存在していない実態が明らかとなっている。

### ④ 「睡眠時間・私生活時間」

設問15)では「勤務日の睡眠時間数」が6時間以下の教員が2割程度を占める実態が明らかとなっている。近時の医学的知見では睡眠時間が6時間を下回るとうつ病発症リスクが高まり、症状も重くなると指摘されており<sup>24</sup>、さらに、前述の労災認定基準（「業務による心理的負荷評価表」）の月160時間超の時間外労働という基準は睡眠時間を5時間程度目安とするものであって、今次調査で明らかにされた睡眠時間の実態は教員の身体及び精神の健康侵害の極めて高い危険を示すものとなっている。

設問16)の「読書時間」は勤務日平均14分、週休日36分とされており、教員の人間的教養・精神的発達・社会的機能の遂行などのための「自由時間」の欠如が如実に表れており、専門職業人としてまた社会人としてのあり方を問われる事態である。

### ⑤ 「年次有給休暇」

設問17)の「年休取得日数」は、平均10.27日であり、全産業平均を若干上回っているが、なお、4割程度は全産業平均を下回っている。さらに、設問18)の「年休取得に向けた学校での取組」では、「なにもしていない」との回答が6割程度となっており、労基法39条の制度趣旨に反する深刻な事態である。今日の39条に関する判例では、同条は使用者にできるだけ労働者が指定した時季に年休をとれるように「状況に応じた配慮」を要請しているとし、代替要員を確保したり他の労働者を採すなどその労働者の年休取得を可能にする「通常配慮」が必要であると解する<sup>25</sup>。さらに、近時、この使用者の配慮義務の内容には、労働者の自由な年休取得を可能にするように適正に人員を

<sup>24</sup> 宮崎総一郎・佐藤尚武『睡眠と健康』（放送大学2013年）110頁以下

<sup>25</sup> 弘前電電事件 最2小判昭62・7・10 労判499号19頁

配置すべき義務も含まれると解する判決例が出現している点に注目すべきである<sup>26</sup>。

## 2. 給特法の構造と運用の問題点

今次調査で明らかにされた実態は「労働時間の無法地帯<sup>27</sup>」と評さざるを得ない事態にあり、まずは学校現場での「労働時間管理システム」の構築にむけた積極的な運動によって、校長等の現場管理職の労働時間制度認識を醸成し個別教員の労働時間意識の改革がめざされなければならない。ただ、今日のような管理職及び教員自身の労働法常識の欠如の主たる要因は給特法とそれを基盤とした労働時間管理体制と運用にあったといえよう。本節では、まず、給特法の制定経緯と制度趣旨をふまえて構造的特徴を概観して同法の機能の限界を指摘し、次いで同法に関する今日までの裁判例の問題点を解釈論的観点から検討する。

### (1) 給特法の趣旨・構造と機能的限界

#### ① 給特法（昭和46年）の立法経緯と趣旨

昭和23年まで遡る長い歴史を持つ超勤問題という教育界の難問に一応のピリオドを打ったのが昭和46年制定の給特法であるとされる<sup>28</sup>。いわゆる超勤問題が顕在化する直接的原因は、昭和23年の公務員給与制度改革（政令28号、市町村学校教員給与負担法）によって教職公務員には一般公務員より一割程度高い俸給の支給と超勤手当の不支給が決定されるものの、昭和26年・29年の教員俸給制度の改正によってこの一割高水準が廃止されたことにあった。昭和23年給与制度改革を受けて、文部省は原則として超勤は命じない旨の次官通達（昭24・2・5発学46号）を発出するが、その後も労働時間管理体制は全く整備されず、超勤を命じない方法をとるという形式で運用され、勤務時間の割振りもほとんど実施されることはなかった<sup>29</sup>。そして、この段階で労基法の時間外労働規制の適用は排除されるべきであるとの文部省・当局の主張が生じたとされる<sup>30</sup>。なお、当時の適用法令の下では、地公法58条3項は労基法を原則適用するものとし、「公務のための臨時の必要ある場合」の時間外労働時間を定める労基法33条3項の「官公庁の事業」には「別表第一に掲げる事業を除く」との付記があり、同別表12号は「教育、研究又は調査の業務」とされることから、教員公務員の時間外労働には同33条3項の適用はなく、したがって、教職公務員の時間外労働は三六協定制도에基づいてのみ認められるものであり、労働省も超勤手当支払義務のあることを確認していた（昭25・9・14基収2983号）。しかし、実際上は、給特法制定前にも三六協定による超勤はほとんど見られない状

<sup>26</sup> 西日本JRバス事件 名古屋高裁金沢支判 平10・3・16 労判738号32頁

<sup>27</sup> かつて学校は「労働安全衛生の無法地帯」と呼ばれた。岡村親宜『過労死・過労自殺救済の理論と実務』（旬報社2002年）63頁

<sup>28</sup> 市川昭午「「教特法」の問題点」ジュリスト485号（1971年）51頁、丸山和昭「義務教育学校職員」橋本鉦市編『専門職の報酬と職域』（玉川大学出版2015年）116頁

<sup>29</sup> 山本吉人「教育労働者の労働時間」季刊教育法3号51頁

<sup>30</sup> 坂本重雄「教育公務員の労働時間」季刊労働法72号50頁

態であった<sup>31</sup>。この法状況の中で、昭和20年代の裁判闘争を皮切りに、昭和30年代に人事委員会への措置要求闘争をへて、昭和30年代後半からの大規模な超勤手当請求訴訟が展開され、自治体側の敗訴が続出し、昭和47年の最高裁での敗訴が予想される中で文部省は新たな立法化をめざすことになった。

「教員の自発性・創造性に基づく勤務への期待と夏休みなどの長期休業期間の存在を考慮すると、一般公務員と同様の時間管理は適当でなく、とりわけ超勤手当制度はなじまない」とする昭和46年の人事院の意見申出（昭和46・2・8）を受けて、文部省は「教員の勤務は包括的に評価することとし、超勤手当・休日手当制度は適用せず、新たな俸給相当の性格を有する給与としての調整額」の支給を内容<sup>32</sup>とする法案を上程し、給特法は昭和46年5月に可決成立した。

以上の立法経緯をふまえると、超勤問題の直接原因が給与制度問題であるとしても、給特法の中心的政策課題は超勤「時間」問題にあり、給特法の趣旨及び意義は教員の超過勤務の縮減にあると解されるべきであるとされた<sup>33</sup>。そして、給特法は、昭和24年以来の「文部省の教員には原則として超勤を命じないという基本的態度の法的裏付けを与えたもの」との評価<sup>34</sup>もあるように、実態と実定法規定との乖離を、実定法たる労基法の適用を部分的に制限する形式で調整した特異な性格（欠陥）を持つ立法と評価されることになる<sup>35</sup>。制定当初は、同法が超勤問題の法的紛争に終止符を打つものと期待されていたものの、同法の実態は、その立法趣旨に反して、労使の労働時間管理意識を希薄化させ、長時間超勤を常態化させ、長時間労働に対する歯止めのインセンティブも有するものでなく<sup>36</sup>、後述するような新たな法的紛争を出現させる契機となっており、その期待は幻に終わった。

また、給特法については給与問題の「抜本的改善の第一歩」との評価<sup>37</sup>もあるが、同法は教員の職務の特殊性に適合的な給与及び労務管理制度の構築という点では何ら実質的進展をもたらすものではないと評価されており<sup>38</sup>、この点は諸外国で採用されている授業時間規制を前提にした労務管理制度<sup>39</sup>などの検討が今後必要になるものと思われる。

## ② 給特法の構造的問題点

教職公務員に原則適用されている労基法の視点から、現行給特法の主要な問題点を検討する。

### (a) 「法定時間外労働の免責根拠の変更」

給特法5条は、地公法48条3項を読み替えて、教職公務員について労基法の法定時間外労働の免責根拠の一つである「公務のための臨時の必要ある場合」（同法33条3項）を適用することとし、「この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」を付記

<sup>31</sup> 山本 前掲 53頁

<sup>32</sup> 文部省初等中等教育局内教員給与研究会 前掲 89頁～94頁

<sup>33</sup> 山本 前掲 58頁

<sup>34</sup> 文部省初等中等教育局内教員給与研究会 95頁

<sup>35</sup> 山本 前掲 44頁

<sup>36</sup> 小川正人「教員の給与と勤務」『学校行政と学校経営』（放送大学2012年）157頁

<sup>37</sup> 文部省初等中等教育局内教員給与研究会 前掲 97頁

<sup>38</sup> 市川 前掲 56頁、丸山 前掲 127頁

<sup>39</sup> 青木宗也「教職特別措置法と教員の労働条件」季刊教育法1号44頁

する。これは、労基法上は、「公務のための臨時の必要」による時間外労働についての労基法33条3項は「別表第一に掲げる事業を除く」とし、別表第一12号は「教育、研究又は調査の事業」とされていることから、本来、教職公務員の時間外労働については非常災害時以外は労基法36条の手續が不可欠である。給特法5条は、この労基法の基本枠組みを正面から変更することなく、教職公務員については労基法33条3項を根拠としても法定時間外労働を命じうることを定めたものである。この労基法36条に拠らずに法定時間外労働を命ずることを可能することは、労基法が時間外規制の原則制度と位置付けている36条から生ずる三六協定締結権を教職公務員から実質的に剥奪することになる点で制度的整合性に大きな疑問が残るものといえる<sup>40</sup>。

さらに、労基法33条2項（非常災害時）が事前事後の行政監督を前提にしているのに対し、同3項は法定時間外労働を命ずるものが官公署であることから、当該行政機関の判断の公正性を一応信頼して行政監督の対象としないとする政策的判断から行政監督による規制を解除するものであり、行政解釈でもその認定権は使用者たる官公庁にあると解されている<sup>41</sup>。この官公庁による濫用の危険への対応を予定しない制度設計の妥当性が疑われるものであったが、その後の実態はこの制度的欠陥を明らかにしている。なお、当該官公署の判断は、措置請求の対象たりうるものであって人事委員会審査の対象であり（地公法46条）、行政訴訟の対象となりうる<sup>42</sup>。また、33条3項による法定時間外労働の場合、行政解釈<sup>43</sup>では、現行法では労基法61条の年少者の深夜労働禁止規定をのぞいて、法文上「公務のための臨時の必要の限度」まで延長が認められていること、さらに、実質的に三六協定制度の適用の余地が奪われていることから従業員の集団的規制による限度時間の規制が及ばず、後述する限定4項目の職務における時間外労働においても、無定量の法定外労働時間の危険が増大することになる。したがって、この制度は、時間外労働を例外と捉える労基法の時間外規制の本旨との整合性の点で大きな疑問が残るものである。

(b) 「時間外労働命令権の発生要件の限定」

給特法6条は、所定勤務時間を超えて勤務させる場合は政令の基準に従って条例で限定するとし（1項）、政令を定める場合には教育職員の健康・福祉を害することのないよう十分に配慮する（2項）ものとする。これを受けて、文部省訓令28号（昭46・7・5）は、原則として勤務時間の割振りを適正に行い原則として時間外勤務は命じない（3条）とし、例外としての法定時間外勤務について、同時間外勤務を命ずる場合を限定し（当初五項目、現行四項目：生徒の実習、学校行事、教職員会議、非常災害時等やむを得ない場合）、かつ、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限定（4条）している。

つまり、給特法下で法定労働時間外労働を命じうる要件は、給特法6条1項及び文部省訓令4条に基づく「限定4項目について」及び「(b)臨時又は緊急にやむを得ない必要があるとき」の要件に加えて、労基法33条3項が規定する「臨時の必要」の要件が加わることになり、現行労働時

<sup>40</sup> 東京大学労働法研究会『注釈労働時間法』（有斐閣1990年）311頁

<sup>41</sup> 昭23・9・20基収3352号

<sup>42</sup> 萬井隆令「公立学校教師の超勤問題について」労旬1610号35頁

<sup>43</sup> 昭23・7・5基収1685号

間法制が時間外労働を例外と捉える観点から、その要件該当性は厳格に評価されなければならない。したがって、恒常的な業務の繁忙や通常予想される業務の繁忙は「臨時又は緊急」要件に該当しないと評価されることになる。

(c) 「勤務時間割振り・調整制度」

文部省訓令28号（昭46・7・5）は、原則として勤務時間の割振りを適正に行い原則として時間外勤務は命じない（3条）とする。しかし、前述したように、労基法の労働時間に関する「特定」義務（法15条・規則5条）と「明定」義務（法89条）は雇用契約・労働契約の契約としての本質から導かれた労働時間規制法上重要な原則であって、使用者の恣意的な時刻・時間の変更の余地を廃して、労働者が容易に予想しうるようにより明文による書面・規定によって時刻と時間を明示することを義務づけたものであり、校長等の割振りによって使用者・終業時刻の変更が認められると解することは労基法の労働時間法制の本旨に反することになる<sup>44</sup>。したがって、地方公務員には就業規則の適用がないことから（地公法58条3項）、条例で定められなければならない（地公法24条6項）、単に条例により校長等の割振り権限を規定するだけでは足りず、「条例」又はそれに基づく「明文の規則等」により具体的な「時刻」を特定・明定されなければならないことになる<sup>45</sup>。

(d) 一律支給の教職調整額制についての疑問

給特法は、3条で教職調整額の支払義務（1項）と時間外勤務手当・休日勤務手当の不支給（2項）を定め、5条で労基法37条の適用除外を定める。ここから、同法は、例外的に実施される限定4項目の超勤については、勤務の特殊性や労働時間把握の困難さを考慮して、教職調整額によって「調整」して、労基法が命ずる時間外手当は支給しないという「政策的立法」と位置づけられる。そして、文部省は、教職調整給の法的性格は新たな俸給相当の性格をもつ給与であるとし、超勤手当の一率支給という性格のものではないとする<sup>46</sup>。しかし、給特法が超勤時間対策と教職公務員俸給政策の二つの課題に対する政策立法であったとしても、労基法上の具体的に算定した労働時間を積算する労働時間算定原則を前提とする労基法の割増手当制度の趣旨からは大きく逸脱した「異例」な政策立法と評価されている<sup>47</sup>。

③ 給特法の機能的限界

以上のように、労基法の例外を定めた特例法としての給特法の趣旨と構造からは、給特法が機能する場面は、限定4項目について「臨時又は緊急にやむを得ない必要」がある場合に実施された時間外労働に限定されていると解されることになる。限定4項目以外の事由による場合や限定4項目に該当する職務についても他の法定要件が充足されない場合など、給特法の趣旨・規定に反して法定時間外労働が発生した場合については給特法は何も規定していないと解さざるを得ず、その場合には、原則たる労基法の労働時間規制が全面的に適用されると解されることになる<sup>48</sup>。そして、給

<sup>44</sup> 萬井隆令「なぜ公立学校教員に残業手当がつかないのか」日本労働研究雑誌585号51頁

<sup>45</sup> 松岡 前掲労旬436号16頁

<sup>46</sup> 文部省初等中等教育局内教員給与研究会 92頁

<sup>47</sup> 萬井 前掲労旬1610号35頁

<sup>48</sup> 萬井 前掲労旬1610号44頁

特法及びそれに基づく条例は、法令が定める要件を充たさずに教員が無定量、無制限に時間外労働を命ぜられるような事態はそもそも予定していないところであり、法定の要件を充足しない校長等による時間外労働命令は同法に違反する違法なものと解さざるを得ない<sup>49</sup>。つまり、労基法上の労働時間法制をふまえた給特法の趣旨と法構造からは、給特法が機能する領域は極めて限定された場合に限られていると解すべきものである。

## (2) 給特法に関する裁判例の検討

### ① 給特法に関する裁判例の事案類型

給特法及び給特条例等に関する裁判例の第一類型は、給特法制定直後から現れた措置要求を認めなかった人事委員会の判定の取消を求める行政訴訟である。この類型は、要求された措置によって分けられ、給特法成立後最初の裁判例であった愛知県立松陰高校事件名古屋地裁判決<sup>50</sup>をはじめとした「時間外手当の支払いを求める措置要求」の多数の事例<sup>51</sup>と抽象的な回復措置の速やかな実施や時間外労働に相当する休暇付与などの時間による回復などを要求した「その他の措置要求」の事例<sup>52</sup>に分類される。後者の類型の判決例の判断の主たる特徴は、要求した措置が地公法24条6項に基づく条例に明記されていないことを論拠にしている点である。なお、措置要求制度について措置要求の却下等は取消訴訟の対象たりうるとする最高裁第三小法廷判決(昭36年3月28日)の判断が、先例たるべき愛知県立松陰高校事件の名古屋地裁判決が引用した後、現在判例として定着している<sup>53</sup>。

第二の類型は、労基法37条と同旨の条例を根拠とする「時間外手当支払請求」事案<sup>54</sup>であり、裁判例は比較的少数である。

第三の類型は、平成10年代以降の比較的新しく出現して近年増加している訴訟形式の事案であって、給特法・条例違反の違法な職務命令又は安全配慮義務違反等を理由として国賠法1条1項を根拠にした「損害賠償請求」事案<sup>55</sup>である。

### ② 事案類型ごとの判決法理の検討

(a) 第一類型のうち「時間外手当の支払いを求める措置要求」事案の判決と第二の「時間外手当請求」事案における多くの判決は同様の論理枠組みを採用する傾向にある。

<sup>49</sup> 同旨 愛知県立松陰高校事件 名古屋地判 昭63・1・29 労判512号48頁

<sup>50</sup> 昭63・1・29 労判512号48頁

<sup>51</sup> 志賀中学事件 名古屋地判平5・2・12日労判626号74頁・最1小判平10・4・30判例地方自治181号57頁、広島県立高校事件 広島地判平17・6・30労判906号79頁、札幌市事件 札幌地判平16・7・29裁判所ウェブサイト・札幌高判平19・9・27裁判所ウェブサイトなど

<sup>52</sup> 碧南市立東中学事件 名古屋地判 平4・12・9 労判625号31頁、横浜市立浦島丘中等事件 横浜地判 平6・8・30 労判668号32頁、など

<sup>53</sup> 川田琢之「小売宇学校教員の時間外勤務に関する措置要求の成否」ジュリスト1093号135頁

<sup>54</sup> 立川第七中事件 東京地判平17・1・13 判時1892号137頁・東京高判平成 17・6・9裁判所ウェブサイト、大阪府事件 大阪地判 平25・1・30労働判例ジャーナル14号18頁など

<sup>55</sup> 大府北中事件 名古屋地判平11・10・29判タ1055号142頁・名古屋高判平14・1・23裁判所ウェブサイト、京都市事件 京都地判平20・4・23労判961号13頁・大阪高判 平21・10・1労判993号25頁・最3小判 平23・7・12 判時2130号139頁、広島県立高校事件 広島地判 平17・6・30労判906号79頁、大阪府事件 大阪地判 平25・1・30労働判例ジャーナル14号18頁など

少数の判決例には、超勤命令の違法性評価の可能性を残しながらも、給特法および給特条例には超勤支払の根拠がないことを理由に、時間外手当の支払い義務は一切ないと判示するものもあるが<sup>56</sup>、この事案類型のほとんどの裁判例は次の論理を採用する。

本事案類型の多数の判決が採用する典型的な論理<sup>57</sup>は、まず、(i) 教員の職務内容の多様性から労働時間管理が困難であるとして、給特法の趣旨を立法時の当局者の主張に沿って理解する。次いで、(ii) 教職調整給の支給をもって総ての職務に対する代償措置とはいえないとしつつも、法所定の要件を充たさない時間外勤務命令に従って時間外勤務が行われた場合に、時間外勤務手当等が一切支払われないと解することも、他方、当然に時間外勤務手当の請求ができることも、立法趣旨に反するとする。その上で、(iii) 法・条例の限定事項を超えて職務命令が発せられ、教員が当該職務に従事した場合に、時間外勤務手当の支払いを定めた給与条例規定の適用が当然に排除するということはできないとしつつも、時間外勤務等を行うに至った事情、従事した職務の内容、勤務の実情に照らし、時間外勤務を命じられたと同視できるほど当該教育職員の自由意思を極めて強く拘束するような形態で時間外勤務等がなされ、そのような時間外勤務等が常態化しているなど、給特法、給特条例が時間外勤務等を命じ得る場合を限定した趣旨を没却するような事情が認められる場合には、給特条例、労基法37条の適用除外を定めた趣旨も没却しているとして、その場合のみ給特条例の適用を認めるのが相当とする。そして、(iv) 当該勤務実施の際の「特段の事情」の認定が判決の決め手とされる傾向にあり、その判定基準は「自由意思の拘束」と「時間外勤務の常態化」に求められる。そして、この枠組み論理は、事例判決ながら最高裁<sup>58</sup>によって追認され、同最高裁判決はその後の下級審判決<sup>59</sup>に引用踏襲されている。

この枠組み法理の中心命題である(iii)の論理については、少数判決例が採用した一切不要説と給特法構造の融合を試みた論理といえようが、給特法は限定項目以外の超過勤務を明文をもって禁止している(6条1項)ことに反して何の論拠も示さず、限定項目の超過勤務は教職調整給で調整済みという推定を限定項目以外の超過勤務にも及ぼしうるとする点、さらに、超勤手当支給の範囲を立法趣旨からの逸脱が大きい場合に限定する点には、論理的整合性が認められないと批判されている<sup>60</sup>。さらに、実務上判決の決め手となっている(iv)「特別な事情」の事実認定の基準は、一般的な労働時間事案においては「労基法上の労働時間」を「使用者の指揮命令下に置かれている時間」とし、その判断基準を、明示黙示の命令だけでなく、客観的に当該職務の遂行に不可欠・不可分の行為をする時間と広く捉え、さらに、待機を義務づけられている不活動時間をも労働からの解放が保障されていないとして指揮命令下にあると判定している今日の最高裁判例

<sup>56</sup> 札幌市事件 札幌地判平 16・7・29 裁判所ウェブサイト、立川第7中事件 東京高判平成 17・6・9 裁判所ウェブサイト

<sup>57</sup> 愛知県立松陰高校事件 名古屋地判 昭 63・1・29、札幌市事件 札幌高判平 19・9・27、京都市事件京都地判平成 20・4・23 など

<sup>58</sup> 志賀中学事件 最 1 小判平 10・4・30

<sup>59</sup> 広島県立高校事件 広島地判 平 17・6・30

<sup>60</sup> 萬井隆令「公立学校教師と時間外労働」龍谷法学 38 卷 1 号 74 頁、川田琢之「公立学校教員による給特法違反等を理由とする国家賠償請求」ジュリスト 1437 号 108 頁



<sup>61</sup>をはじめとする判例の認定姿勢とは大きく乖離したものであり、本法理は事実認定のレベルでも疑問が残るものといえる。

(b) 第三の事案類型は、給特法・条例違反の違法な職務命令又は安全配慮義務違反を理由として、国賠法1条1項に基づいて損害賠償が請求される事案である。

給特法・条例の違反性については、裁判例の多くは、概ね明示・黙示の命令によるものではなく、違法な強制はないとの事実認定を根拠に、給特法・条例に違反したものではないとして、国賠法の違法はないと判定している<sup>62</sup>。

安全配慮義務違反を理由とした損害賠償請求について、下級審判決例<sup>63</sup>には、安全配慮義務に関する前述の最高裁判決と労働時間管理義務についての平成13年厚労省通達を引用した上で、給特法は労基法32条を適用除外としていないから給特条例も勤務時間管理を免れないところ、この勤務時間管理は割増賃金支払の観点からの正確な労働時間管理を求められているとはいえないとしても、設置管理者は校長等を通じて生命・健康の保持確保の観点から労働時間を管理し業務が過重にならないように健康を配慮する勤務管理義務を負うものとし、時間外勤務が常態化していた場合は本件管理義務を尽くしたものとはいえないとして、国賠法上の責任が生ずる余地があるとする。その上で、本件では時間外勤務が常態化していたと推定でき、校長は予見可能であって同措置を取っていないから同義務違反があり、原告教員は法的保護に値するストレスによる精神的苦痛を被ったと推定して、慰謝料の支払を命じたものがある。これらの判決は、労基法上の労働時間管理義務と労契法上の安全配慮義務の枠組みで教員公務員の超勤問題にアプローチしたものであり、注目される。ただ、安全配慮義務違反の認定において、これらの判決が強度のストレスの推認から精神的苦痛の損害の発生を認定して、いまだ具体的な健康侵害が発現していない段階で同義務違反と判定する立論については、従来判例法上の安全配慮義務論とは異なることから、疑問が呈される<sup>64</sup>。しかし、精神的健康を害する可能性のある長時間労働の改善措置を取らなかったことが安全配慮義務に違反すると判定した点は、前述した近時の民間労働者事案において不法行為法上の注意義務又は労働契約上の安全配慮義務の一内容として使用者に詳細な労働時間管理義務を認める判決例の法理に通底するものであり、安衛法上のメンタル・ヘルスに関する事業主の予防義務を拡大・強化する法改正が進んでいる現在<sup>65</sup>、さらに検討すべき価値ある立論として注目すべきであろう<sup>66</sup>。

<sup>61</sup> 三菱重工長崎造船所事件 最1小判 平12・3・9 労判778号11頁、大星ビル管理事件 最1小判平14・2・28 労判822号5頁 など

<sup>62</sup> 大府北中事件 名古屋地判平11・10・29・名古屋高判平14・1・23、京都市事件 京都地判平20・4・23・大阪高判 平21・10・1・最3小判 平23・7・12

<sup>63</sup> 京都市事件 京都地判平20・4・23・大阪高判 平21・10・1 なお、同事件最3小判 平23・7・12は事例判決であるが、原告に具体的な被害又は兆候が生じていないこと及び職務の負担を軽減させるための特段の措置をとらなかったとしても管理義務に違反した過失があるということはできないことを根拠に請求を棄却している。

<sup>64</sup> 小宮文人「公立中学校の常態化した時間外勤務に関し学校設置者の安全配慮義務違反を認めた事例」法時81巻6号149頁

<sup>65</sup> 拙稿「職場のメンタル・ヘルスに関する法的問題—メンタル・ヘルス不調の予防と補償」中央労働時報1197号4頁

<sup>66</sup> 山本圭子「公立学校の教育職員の時間が勤務についての勤務管理配慮義務違反と給特法」季刊教育法165号95頁

(c) 労働時間規制制度のうちの労働時間調整規制に着目し、給特法は教員の職務・勤務の特殊性をふまえて制定された特例法であって、「正規の勤務時間の割振りを適正に行い原則として時間外勤務を命じない」を本則としたものと解する点からの解釈論的試みにとっては、校長が給特条例の割振基準による休日指定をこななかったことは職務上の義務の懈怠であり、国賠法1条1項の違法行為を構成するとして、損害賠償請求を認容した裁判例<sup>67</sup>も注目されよう。

---

<sup>67</sup> 広島県高校事件 広島地判 平17・6・30 労判906号79頁

## 第7章 調整休暇制度の可能性と整備課題

法政大学大学院 客員教授 毛塚 勝利

### 1. 労働時間法制と労働時間管理

#### (1) 使用者の労働時間管理義務

##### A 労働契約上の労働時間管理義務

労働契約は、労働者が労務提供を行い、使用者がその報酬を約する契約であり、労務提供の成果物に対して報酬を支払う請負契約と異なる。したがって、労務提供（労働力の発現）の成果がでると否とにかかわらず、現実の労務提供（労働力の発現）そのものに対して賃金を支払う義務を負う。その労務提供の量は、労働時間ではかられる。したがって、労働契約においては、労働時間を約定することが契約締結の前提であり、労働時間の定めのない労働契約はあり得ない。そして、使用者は、労働契約に定められた範囲で労働者に対して労務提供を求めることができる。つまり、使用者は労働契約に定められた労働時間を遵守しなければならない義務を負っている。労働時間を遵守していない使用者の指揮命令に労働者は従う必要はない。従わざるを得なかったときに、労働者は労働に応じた賃金を請求するだけでなく、契約違反の責任追及（損害賠償請求）も可能である。労働時間を遵守するには、労働時間の長さ＝労働時間の数量管理なくして判断できない以上、適正に労働時間を管理することは、労働者の労働能力を活用する使用者の責務である。このような所定労働時間（契約労働時間）の遵守義務を確認しておくことは、時間外労働手当の請求訴訟において有用である。たとえば、長時間労働を強いられた労働者が賃金請求を行うとき、使用者が適正に時間管理をしていない場合、労働者は自分の日誌やメモにより算出した時間数で賃金支払いを求めざるをえないことになるが、使用者が適正に管理する責務を果たしていない以上、それが実際と異なることを証明できないリスクは使用者が負担すべきことになるからである。

また、使用者は、労働契約上、安全配慮義務を負っている。2007年に制定された労働契約法は「労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をする」ことを明記した（労契法5条）。周知のように、長時間労働による過労死が社会問題になり、過労死の労災認定にかかる行政訴訟事件最高裁判決をふまえ、厚労省は、2001年、時間外労働が「1カ月45時間を超える時間外労働が長くなるほど、業務と発症の関連性が強まると評価」し、「発症前2カ月間ないし6カ月間にわたって、1カ月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務との関連性が強いと評価できることをふまえて判断する」との脳・心臓疾患の認定基準を呈示したことを考えれば、安全配慮義務には労働時間の数量管理を行うことが含まれているといえるのである。それゆえ、仮に、使用者が労働時間の数量管理を行うことなく労働者を働かせていたとすれば、安全配慮義務を尽くしていたと評価することはできないことを意味する。

以上、使用者は、労働契約上、所定（契約）労働時間を遵守する義務を負うとともに、安全配慮義務を負っていることを考えれば、労基法の労働時間規制をまつまでもなく、使用者は、労働契約上、適正に労働時間管理を行う義務を負っているといえることができるのである。

## B 労基法上の労働時間管理義務

法定労働時間を定める労基法32条1項は「使用者は労働者に休憩時間を除き1週間について40時間を超えてはならない」と定める。これは、使用者に法定労働時間を超えて労働者を働かせることを禁止するものであるから、使用者は労働者の労働時間が法定労働時間を超えないよう管理すること（数量管理）を前提にしている。また、休憩時間について「労働時間の途中」に与え（労基法34条）、休日を「毎週少なくとも1回」与え（同35条）、時間外労働・休日労働・深夜労働には割増賃金の支払を必要としている（同37条）から、労働時間の長さ（数量）の管理だけでなく、いかなる時間帯や週日に労働しているかの配置管理が求められている。それゆえ、労基法は、賃金台帳に各労働者の労働日数や労働時間数や深夜労働時間数を記入することを求める（同108条、施行規則54条）とともに、違反者には罰則を科している（同120条）。その意味で、労基法上の使用者の労働時間管理義務は、労働契約における契約労働時間遵守義務・安全配慮義務に内在する私法上の労働時間管理義務を超えた、公法上の労働時間管理義務である。

## C 裁量労働者・管理監督者に対する労働時間管理義務

労基法上、業務の遂行の方法を「大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだね」「業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしない」裁量労働制をとることができる（38条の3、38条の4）。裁量労働制は、成果主義処遇制度をとる前提として、賃金が労働時間に連動して決まらないよう、裁量労働業務に関しては「みなし労働時間」で労働時間数を算定することを認めるもの、換言すれば賃金決定要素としての労働時間（賃金時間）について、みなし時間で算定することを認めるものであって、実際の労働時間量を捕捉する必要がないことを意味しない。休憩、深夜業、休日の規定は適用除外されていないから、みなし時間が法定労働時間を超える場合だけでなく休日労働を行うには三六協定が必要であるほか、深夜業や休日労働に関して実労働時間をもとに割増賃金の支払も必要である。その意味で、裁量労働制をとる場合であっても、労働時間の数量管理と配置管理は必要である。実務的にも、具体的な実労働時間の記入を賃金台帳に行うことが求められている。

管理監督者について労基法は労働時間に関する規定の適用を除外している（41条2号）ため、法定労働時間・休憩・休日に関する規定は適用されない。ただし、深夜業の規制は及ぶので配置管理は免れない。また、労働契約上の所定（契約）労働時間遵守義務・安全配慮義務にもとづく労働時間管理義務が管理監督者にも及ぶことには変わりがない。

なお、今後、いわゆる「高度プロフェッショナル制度」<sup>1</sup>のように、労基法上の労働時間規制や深夜業規制の適用を一切排除する制度が登場したとしても、同様に、所定労働時間遵守義務と安全配

<sup>1</sup> 安倍政権の労働時間制度改革において提起されている年取要件による適用除外（ホワイトカラーエグゼンプション）の問題については、毛塚「労働時間法制をめぐる議論の混乱と今後のあり方」労働調査 2015年4月号4頁以下参照。

慮義務にもとづく労働時間管理義務を排除されるものではない。

## (2) 生活時間アプローチからする今後の労働時間管理のあり方

### A 生活時間の公共的性格をふまえた時間外労働の規制の必要性

このように、使用者は、労働契約上も労基法上も、労働時間管理義務を負っていること、それが数量管理と配置管理からなることを述べた。しかし、本研究は、最初に述べたように、労働時間規制は、今日、生活時間確保の観点からとらえることが重要であると考えている。これまで労働時間規制は、長時間労働による労働者の肉体的精神的負荷の増大を回避することを主眼としてきたが、それにとどまらず、家庭生活や社会生活に關与する時間としての生活時間を確保するところにあると見る必要がある。子供の孤食に象徴される家庭生活の希薄化、孤独死に象徴される地域コミュニティの崩壊も進んでいる現在、家庭生活や地域生活に積極的に關与できる時間を確保することは、労使はもとより、国・自治体を含む、すべての関係当事者の責務である（生活時間の公共的性格の確認）。

生活時間の公共的性格をふまえ、生活時間を確保することにも労働時間規制の目的があると理解した場合、現行の労働時間規制の問題は、いうまでもなく、長時間労働が是正されることなく放置されてきたことにある。時間外労働の削減がこの20年間実現されなかった原因は、労働者代表との労使協定（いわゆる三六協定）の締結による制御が機能しなかったことにある。もちろん、いわゆる特別条項付きの労使協定で1カ月45時間といった上限の目安さえ容易に回避できる規制のあり方にも問題はあるとはいえ、過半数労働組合等の労働者代表が自らかかる協定の締結を受け入れてきたことは、労働側が生活時間の確保の意識を欠き、時間よりも賃金を選好してきた結果でもある。その意味で、時間外労働を割増賃金の支払で清算することを原則とする現行法のあり方は、基本的に見直されてよい。労働時間規制の目的が労働者の肉体的精神的負荷の軽減だけでなく、同時に、家庭生活や社会生活に關与する時間の確保にあるとすれば、時間外労働に割増賃金を支払えばよいとするのでは、奪われた生活時間は補填されることがない。超過労働により奪われた生活時間は実際の時間で補填することが原則でなければならない。もちろん、時間外労働のすべてを時間で調整させることは、経営にとっては労働時間の弾力性を失わせるし、時間外労働に依存してきた労働者の収入減となり、対応が困難でリアリティがないであろう。それゆえ、一定の範囲では時間外労働の割増賃金による清算は許容されてよい。しかし、時間外労働の制限は、単に労働者の肉体的精神的負荷の軽減をはかるものでなく、生活時間の確保のためとの認識を共有するためにも、今後の労働時間立法にあつては、時間外労働は、原則的に時間調整とし、労働時間の弾力性確保の観点から一定の範囲内で例外的に賃金清算も許容されるものに転換されるべきであろう。

### B 時間調整原則と使用者の時間調整義務

生活時間アプローチのもとでは、時間外労働には時間調整原則をとることが要請されるとしたばあ、問題となるのは、どのような形で時間調整を行うかである。この点、ドイツの労働時間口座<sup>2</sup>

<sup>2</sup> ドイツの労働時間口座の実情については、後掲参考資料・松井報告書参照。

のように、労使間で調整期間を長く設定し、労働時間の弾力性を高める経営側の要請と連続休暇を選好する労働者側の希望に対応する方法も考えられる。しかし、年次有給休暇すら5割の取得にすぎず、また、これまで代償休暇による時間調整が行う慣行が定着していない日本において時間調整原則を導入する場合、まずは、毎月、使用者は賃金支払時に当該月の時間外労働に相当する時間（労使協定が一定範囲で割増賃金による清算を認めている場合には未清算分に相当する時間）、翌月に時間短縮・休暇を取得すべき日時を特定して時間調整を行う義務を確認しておくことは不可欠といえる。このように使用者の時間外労働の時間調整義務を確認したうえでであれば、労働者代表との労使協定の締結を要件に、調整期間を3カ月や6カ月と延長することは認められてよい。かかる長期の調整期間を設定する場合も、労働者の希望を聞いたうえで、調整休暇の取得時期を定め現実に調整休暇を取得させる義務を負うことになる。

## 2. 教育職員の労働時間管理の特性と調整管理義務

### (1) 教育職員の労働時間法制と労働時間管理義務

以上、述べてきたのは、民間労働者一般における労働時間管理義務と今後の労働時間法制のもとの時間調整原則（調整休暇）に関する考え方である。では、給特法の適用をうける教育職員の労働時間管理については、どのように考えるべきか。給特法を理解するうえで、重要なことは、法定労働時間の適用も休憩時間・休日の適用も除外されているわけではないことである。それゆえ、数量管理と配置管理は使用者（学校管理者）の義務に当然に含まれているということである。

問題は、給特法が時間外勤務について労基法37条の割増賃金の規定を除外していることが労働時間の管理義務にどのような意味をもつかである。給特法は、すでに1章（樋口論文）や6章（青野論文）が指摘するように、「正規の勤務時間の割振りを適正に行い原則として時間外勤務を命じない」としたこと、ただ、生徒の実習、修学旅行、職員会議、非常災害等は、時間外勤務となることを承認したうえで、定額（基本給の4%）の調整給を支給するものである。これを、その後の労働時間法制の歩みをふまえ、今日的に理解するならば、教育職員の職務の特性や勤務態様の特性を考慮して、勤務時間の割振り＝時間調整によって対応することを本則とすること、ただ、その性格上、「勤務時間の割振り」で対応することが困難なもの限定4項目に関してはみなしの時間外労働として定額の調整給を支給するものとしたと解することが可能であろう。とすれば、教育職員に対する時間管理の要は、「勤務時間の割振りを適正に行い時間外勤務を発生させない」調整管理ということになる。もっとも、勤務時間の割り振りとは週労働時間の週日への定型的割り振りであり、個々の教員の勤務時間の割り振り（時間調整）をも想定することには異論の余地はあろう。しかし、教員職務の専門性や自律性を考えれば、個々の教員における勤務時間の割り振り（時間調整）を適正に行い時間外勤務を発生させないことを含むと解することは、その趣旨に沿うものであっても反するものではあるまい。

このように、給特法が、教育職員の職務の特性をふまえ、限定4項目以外に発生する日々の勤務時間の変動は時間調整によって行い時間外勤務を発生させないことを考えていたとすれば、労働時間規

制のあり方としてはあり得る選択である。とはいえ、給特法は、調整管理の方法（調整期間や調整時期）について具体的な定めをしていないこともあり、学校管理者が労働時間の数量管理をしたうえで時間調整をはかる手法を定着させてこなかった。それどころか、給特法のもとで、教育職員の自発的労働は労働時間ではないとする法理と実務が定着し時間外勤務を放置してきた。その意味では、教育職員の特性をふまえた給特法の本来の趣旨に沿い、調整管理を実現するための改正は不可欠であろう。

## （２）労働時間管理の欠落と労働時間意識の欠落

今回の調査では、学校管理者の労働時間管理の実情が明らかになっている。管理職が出退勤の時刻を把握しているか、また、その把握方法をたずねた（問４）ところ、「把握していない」（18.4%）、「行っているかどうかわからない」（25.2%）をあわせて43.6%は、時間管理をしていないことがわかる。出退勤の管理をしている場合でも、出勤簿の捺印が26.6%、タイムカード等によるものが12.1%、その他の方法が12.8%となっている。

すでにみたように、労働契約法上、使用者は所定労働時間（契約労働時間）遵守義務を負うから労働時間管理義務を負う。学校管理者も同様である。また、安全配慮義務からすれば、少なくとも在勤管理は必要である。にもかかわらず、このような時間管理の現状を見ると、学校管理者は所定労働時間も法定労働時間も遵守しようとする規範意識を欠落させていると言わざるをえないであろう。また、給特法が、限定４項目以外は、時間調整によって対応することを本則とすべきとする本研究の立場からすれば、まずはかかる労働時間管理意識の欠落を是正することが前提である。

もっとも、学校管理者の労働時間管理意識が欠落しているだけでなく、教員自体の労働時間意識も欠落している。所定労働時間を知らない教員が小学校で56.9%、中学校で55.7%と半数以上もいるのは、管理者の勤務時間管理のルーズさをただすことにもならない。働きすぎを問題にしている労働組合としては、なによりも基本的な学習活動が求められているといえる。

## ３．時間調整方法の制度化—調整休暇制度

### （１）制度の受容可能性

教育職員の勤務時間管理においては、その職務の特性と勤務態様の特性から、数量管理と配置管理のほか調整管理が本来予定されていること、それゆえ、時間外勤務に関しては調整管理を基軸に対応することで長時間勤務の現状の改善をはかるべきではないかとの観点から、今回の調査では、調整休暇制度の導入の是非について教員の意見を求めた。質問は、つぎのようなものである。

「問 24 教職員の勤務時間を縮減するために、業務の見直しや必要な人員数を確保すること以外に、調整休暇が重要であるという意見があります。調整休暇とは、一定時間以上の超過勤務をした教員に、特定の期間内に休暇をとらせて、全体の勤務時間を調整するもので、たとえば授業期間中の超過勤務時間分のかわりとして、夏季などの長期休業期間に休暇を付与するといったものを指します。こうした調整休暇制を公立学校教員に導入することに対しての、あなたのお考えに最も近いもの１つに○をつけてください。

1. 要員数を増やすのが先決と思うので、あまり賛成できない

2. 超過勤務には超過勤務手当を支給させるようにすべきと思うので賛成できない
3. 年休も取れない勤務の実情を考えると、実際に調整休暇をとるのは困難と思うが、検討してみるべきである
4. 夏季・冬季の休業期間中の業務の見直しなどで対応ができれば、導入は望ましいと思う
5. 要員確保の必要性を明確にするためにも、積極的に導入を考えるべきと思う

調査結果を見ると、積極的に導入すべきとするのは10.6%にとどまるものの、導入を検討すべきとするものが26.8%、休業中の業務見直しができれば望ましい13.2%と、導入に賛意を示すものが計50.6%と多数を占めた。これまで、代償休暇制度が定着することがなかった日本において、回答者からすれば調整休暇をイメージすることが困難であったであろうことを考えれば、半数の回答者が前向きに検討を求めていることは貴重である。

他方、調整休暇制度に関して消極的な見解は、「要員数を増やすのが先決」と回答したものが24.6%、「超過勤務手当を支給させるようにすべき」とするものが15.5%である。

なお、先生の属性で見ると、男性（46.1%）よりも女性（56.1%）が、未婚者（48.3%）より既婚者（52.0%）の方が、調整休暇制度に賛成するものが多い。小学校の勤務か中学校の勤務かでは差異は見られない（小学校52.7%、中学校52.4%）。神林の分析によれば、調整休暇制度の導入に積極的な教員は、年配の教員と就学前の子どもがいる教員であり、他方、労働時間が長いほど、要員増を望んでいること、また、生活満足度の低い教員ほど時間外労働手当をもとめている。また、若手の教員にわからないとするものが多く、制度の趣旨の理解をもとめていく必要性を指摘している。

ともあれ、調整休暇制度についてこれまで教育現場で議論が行われてきたわけではないことを考えれば、半数の者が検討の必要性を含め肯定的に捉えていることは、組合としては取り組むべき価値があるといえよう。

## （2）調整休暇制度の整備課題

### A 法的根拠の明確化

調整休暇制度を実現するには、給特法施行通達（昭和46年7月9日）が、「正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務を命じない」としたことの意味について、「勤務時間の割振り」が、週労働時間や週日労働時間を適正に配分し、時間外労働を発生させない「事前の割振り」以外に、割振った（特定した）週労働時間や週日の労働時間を現実に超える時間外労働が発生した場合には代替休暇により調整する「事後の割振り」を含むことを明確にしておく必要がある。同通達は、原則として時間外勤務は命じないものとしたうえで、実施に当たっての留意点として、①長時間の時間外勤務はさせないようにし、やむを得ず長時間の時間外勤務をさせた場合は、適切な配慮をするようにすること、②日曜日又は休日等に勤務させる必要がある場合には、代休措置を講じて週一日の休日の確保に努めるようにすること、③時間外勤務を命ずる場合は、学校の運営が円滑に行われるよう関係職員の繁忙の度合い、健康状態を勘案し、その意向を十分尊重して行うようにすることの3点を「時間外勤務の回復措置」としてあげるのみであった。それゆえ、発生した時間外労働に対して、「時間による回復措置」に関して、裁判所は、「時間外勤務をしたことの代償と



してその時間外勤務時間と同じ時間の有給休暇を与えることができる旨の規定はない」として、「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は条例で定める」とする勤務条件法定・条例主義（地公法24条5項）に反するとの解釈をとってきた<sup>3</sup>からである。

限定4項目以外に時間外勤務が行われても、教育職員の自発的労働として時間外勤務とみないのは、青野報告も指摘するように客観的に業務（職務）の遂行に必要な行為であれば労働時間と見る一般判例法理とも整合性がとれないのはもちろん、仮に非自発的な時間外勤務があっても、「教育職員の時間外勤務に対しどのような考慮をするかは、原則として学校長の裁量に委ねられている」<sup>4</sup>との議論は、前述のように、学校管理者は所定および法定労働時間を遵守すべき義務を負っていること、それゆえにまた、教育職員の勤務時間管理義務には、数量管理と配置管理に加え、調整管理の義務も含まれていることを認識しない議論である。かかる理解は、これまで必ずしも賃金時間（賃金決定要素としての労働時間）と負荷時間（肉体的精神的負荷時間としての労働時間）とを分けて議論してこなかったことにもその一因があろう。給特法のもとでは、教育職員の時間外勤務に対して、賃金時間としては定額の調整給を支給することでよしとするとしても、負荷時間に関してそのまま放置していいことを意味しない。その増加分を「勤務時間の割振り」＝時間調整で、負荷を発生させない、発生させた負荷は軽減させるのが管理者の義務なのである。さらに、時間外勤務は生活時間の侵害を意味することからすれば、増加した負荷時間はそのまま生活時間の侵害にほかならないから、肉体的精神的負荷の質的相違を超えて、侵害された生活時間を回復させる必要がある。その意味で、給特法のもとであれ、割増賃金の支給義務とは関係なく、教育職員の時間外勤務を時間で回復させる調整義務を負っているとするのが本来の解釈というべきであろう。とはいえ、これまでの実務も法理もかかる理解をとるものとはなっていない以上、時間外勤務について代替休暇を付与する「時間による回復措置」を行うべきことを明示的に定める必要がある。

立法論としては、教育職員の勤務時間についても、労基法上の通常の労働者同様に、賃金時間を負荷時間に対応させて把握することを前提にしたうえで、時間外勤務に対して割増賃金を支給する制度と並び代替休暇としての調整休暇制度を設計することも一つの選択である。ただ、生活時間確保の観点からは、教育職の職務の特性から、賃金時間については現行の調整給を支給することで対応し、時間外勤務には賃金清算ではなく時間清算（調整休暇）のみで対応することでもよい。また、樋口報告の提言のように、一定比率の時間外勤務手当の財源を確保し、その範囲で時間外勤務を支給し、それを超える分を調整休暇で対応する方法も考えられよう。

## B 制度設計にかかる課題

**i 数量管理の方法** 調整休暇制度を導入するうえで一番の問題は、労働時間の数量管理である。今回の調査では問23で、「教職員の勤務は職務の性格上、学校での業務のほかに校外での業務、自宅での業務で構成されますが、今後教職員の勤務時間数を把握するうえでは、どのような方法がよいと思いますか」とたずね、①学校、校外、自宅の業務すべてについて、実際の勤務時間を記録

<sup>3</sup> 横浜市人事委員会（市立浦島丘・鴨井中学校）事件・最判平10.4.30労判740号14頁。

<sup>4</sup> 前掲・横浜市人事委員会事件・東京高判平8.4.25労判740号15頁。

する、②学校の業務のみ実際の勤務時間を記録し、校外と自宅の業務を「みなし時間」とする、③学校、校外、自宅の業務すべてについて「みなし時間」にするとの三択で回答を求めたが、①の実際の時間を記録するが36.7%と最も多く、次いで、②の校外と自宅の業務をみなしとするのが28.7%、③のすべてみなしとするものは、7.0%にとどまった。回答から見るかぎり、実際の勤務時間を記録していく方法が望ましいと考えていることがわかる。もっとも、回答の選択肢②は校外と自宅と一緒にしていたことが影響しているかもしれない。情報技術が進歩した現在、校外や自宅の業務であれ時間管理は可能であるから、実際の時間を記録していく方法はとられていい。しかし、授業の準備や資料の作成等は自宅等でもなすことができる専門性や裁量性、つまり、教員の「職務の特性」をふまえた場合、時間管理の義務は使用者（学校管理者）にあることを確認しつつ、過半数を代表する労働組合等との協議のうえ、当事者の納得する数量管理の方法が選択されてよいであろう。

**ii 調整期間** 所定労働時間を超える時間外勤務については、生活時間アプローチからすれば、民間労働者においても、今後、割増賃金による清算ではなく、時間による清算を原則とすること、つまり、時間調整原則が望ましいことは上述した。時間調整は毎月行うのが基本といえるが、教育職員の場合は、長期休業期間がある「勤務態様の特性」から、毎月、前月分の時間外労働の時間調整を行うより、夏期や冬期の授業のない時期に休暇による調整をはかることがもっとも実現可能性が高いのではないか。それゆえ、本調査では、比較的長期の調整期間を念頭においた休暇調整を前提にして、教育職員の意識調査を行った。その結果、調整期間を3カ月とするものが最も多く、次いで、6カ月、1年の順となっている。もっとも、女性では、3カ月よりも6カ月の調整期間を望むものが多い。また、未婚者も6カ月を選択したものが3カ月を選択したものよりも多い。学校種等、職場環境によって希望が異なることが少なくないとすれば、調整期間については、過半数を代表する労働組合等の教育職員の代表者と協議のうえ選択するのが望ましいであろう。

**iii 休暇取得方法** 問題は、休暇の取得方法である。今後の労働時間法制において時間外労働に時間調整（代替休暇）原則を採用するとした場合には、使用者は毎賃金支払期において労働者の取得すべき休暇（半日や時間単位の休暇を含む）を指定するのが原則である。もちろん、ドイツの労働時間口座のように、労使間で調整期間を長く設定し、労働時間の弾力性を高める経営側の要請と連続休暇を選好する労働者側の希望に対応し、休暇取得時期は労働者の指定に委ねる方法も考えられる。しかし、既述したように、年次有給休暇すら5割の取得にすぎず、また、これまで代償休暇による時間調整を行う慣行が定着していない日本において時間調整原則を導入する場合、まずは、使用者が賃金支払時に当該月の時間外労働の未清算分に相当する休暇（時間単位休暇を含む）を指定する原則を確認しておくことは不可欠といえる。そのうえで、労使協定により調整期間を延長することで連続休暇の余地を拡大するとともに、過半数を代表する労働組合等の労働者代表の関与のもとで休暇取得時期の調整的付与を認める余地はある。

教育職員の場合は、夏休み等の長期休業期間がある「勤務態様の特性」からして、毎月、調整休暇によって時間外労働を解消するよりも、休業期間に調整休暇を取得させる方が現実的な対応であ

る。その際、3カ月や6カ月の調整期間を前提にした制度設計を望むものが多いのであるから、過半数を代表する組合等の職員代表の関与のもと、管理者が休暇時期を確定する方法がとられてよいが、管理者の調整的付与義務は確認されておくべきであろう。調査では、職員代表の関与に関しては、現行法上、教育職員部門では制度化されてこないこともあってか、関与の必要性を感じている割合は必ずしも高いとはいえない（取得時期の調整に関しての関与の必要性を認めるもの24.2%、勤務時間の管理に関する協議18.7%）が、調整休暇制度の運用・定着がすすめば、よりその必要性の認識は高まるであろう。

**iv その他の留意点** 夏期や冬期に休暇で調整するためには、休業期間中の業務の見直しが必要である。約半数（49.8%）の回答者が、調整制度の社会的認知（50.2%）の必要とともに、この点を指摘している。休業期間中には、校務分掌に関する業務（52.7%）、資料報告書の作成（37.8%）がこの間増大していることを考える（問9）と、樋口報告も指摘するように、これらの業務の見直し・整理と教員の本来的業務以外の支援スタッフの配置充実もまた不可欠であろう。

# 〈参考資料〉

## 【参考資料】ドイツにおける労働時間貯蓄口座制度の活用について

中央大学大学院法学研究科

松井良和

### 1.はじめに

本稿は、2015年10月3日から10月7日に行ったヒアリング調査に基づき、現在、ドイツ各企業において広く活用されている労働時間貯蓄口座制度の運用とその評価について紹介するものである。

近年、我が国における労働時間改革に関し、高度プロフェッショナル制度創設の他、労働時間の上限規制のあり方や、すでにいくつかの企業で導入されているインターバル制の導入が議論されている。こうした議論の中、より柔軟で労働者にとって自律的な労働時間規制の1つとして、労働時間貯蓄口座制度の導入が提言されている。これまでの労働時間規制においては割増賃金に関する規制の強化が主眼にあり、労働者の生活時間確保という視点が欠けていたように思われる。

この点、労働時間貯蓄口座制度の導入は、「時間は時間で返す」との考えのもと、労働者が自身や家族、あるいは地域社会のための時間を確保することに資することが期待される。我が国においてはこれまで、割増賃金という金銭的な補償の側面が強調され、「時間は時間で返す」という発想に乏しかったように思われる。

他方、我が国に同制度を導入するに当たっては懸念もある。例えば、EU加盟国と比べて年次有給休暇の取得率が低い状況においては、労働者が休暇を取得できないまま、働き過ぎた分の労働時間が口座に貯まる一方になることが大きな懸念として挙げられる。そのため、同制度を導入するに当たっては、上記事態を妨げ、休暇を取得することが可能な仕組みをいかに設計するかが大きな課題となる。

そこで、本稿ではドイツ各企業で採られている労働時間貯蓄口座制度を紹介するとともに、ヒアリング調査で明らかになった現地での評価について言及することにしたい。特に、同制度を学校教職員への導入を検討するに当たり着目するのは、ドイツの職員(Angestellte)に広まっている労働時間貯蓄口座制度の仕組みについてである。ドイツの教職員は、官吏(Beamte)と職員に二分されており、民間企業の職員に適用されている労働時間貯蓄口座制度は参考になり得ると思われる。

近年、ホワイトカラーに相当するドイツの職員においては、労働時間貯蓄口座制度を利用することにより、使用者側の便宜だけではなく、労働者にとっても利益をもたらす段階へと至っている。近年、注目されるワークライフバランスや多様な働き方の実現という点においても、同制度の導入が期待される。

学校教職員が働き過ぎると感じる要因の一つには、非自律的な働き方に伴う閉塞感があ

と思われる。教職員が自律的な働き方を現実のものとし、仕事へのやりがいを感じる仕組みを検討するうえでの方策として、労働時間貯蓄口座制度の導入を検討する意義があると考えられる。上記の紹介を通じ、制度を導入する際の要点を示すこととする。

## 2. ドイツ労働時間法制の概観

労働時間貯蓄口座制度を紹介する前に、労働時間に係る原則的な規制について概観しておきたい。ドイツにおいて、労働時間に関する規制は労働時間法（Arbeitszeitgesetz）に定めが置かれている。同法上、労働時間に関する原則的な規制として、その3条に「労働者の就業日の労働時間は、8時間を超えてはならない。就業日の労働時間は、6ヶ月あるいは24週以内で、就業日に平均8時間を超えない場合には、10時間まで延長することが出来る。」との定めが置かれている。同条によると、労働者の労働日は1日8時間を超えてはならないとする一方で、弾力的な労働時間制として、6ヶ月又は24週の調整期間を設け、1日8時間を超えない限りで、1日10時間までの労働時間の延長を認めている。こうした規制は、労働者の安全と健康保持と企業の柔軟性という2つの側面があると説明される。こうした上限を超えて労働者に労働をさせた場合、使用者には罰則が課されることになる（労働時間法22条）。

ドイツにおいては、法律上、時間外労働は緊急のやむを得ない事態に行われるものとされ、同法14条は「特別な場合の例外」として、緊急時や例外的な事態が発生した場合という例外的な場合に、労働時間規制を逸脱できると定めている。より具体的には、緊急時には緊急事態を除去するため、あるいは緊急の危険を防止するために労働が必要な場合を意味し、一時的な労働で、時間外労働をする以外に方法がない場合に限られる。この場合には、火事、建物の倒壊、機械の全損等が含まれる。また、同条にいう例外的な場合とは、緊急事態とまではいえないものの、当事者の意思とは関係なく発生し、その結果を他の方法では除去しえないものでなければならないとされている。すなわち、時間外労働を生じる事態が通常のものではなく、予見できない場合に限って、例外的な場合に該当するとされている。この場合に該当するのは、降雪や地面の凍結、予見しえない疾病に基づく緊急の場合であり、使用者の決定に過失があることで引き起こされたものは含まれないとされている<sup>1</sup>。

この他、労働時間法の規制として、同法5条1項は「1日の労働時間の終了後、労働者に連続して11時間以上の休息時間（Ruhezzeit）が与えられなければならないと定められている。こうした休息期間は労働時間指令に適合するとともに、休息時間を確保することによって労働者の健康を確保するという同法の目的に従ったものである。

このように、労働時間法上、8時間を超える労働は調整期間内に必ず調整しなければならないと定められており、時間外労働は緊急時や予見不可能な場合に限定されている。この点と関連して、割増賃金についても、労働時間法は1994年改正において割増賃金に関する

<sup>1</sup> Vgl. Henssler/Willemsen/Kalb(Hrsg.), Arbeitsrecht Kommentar, Aufl. 5, Arbeitszeitgesetz § 14, Rn. 3ff.

規定が削除され、法律上、割増賃金の概念はそもそも存在しないことになっている。ただし、同法上、労働協約又は経営協定（Betriebsvereinbarung）による逸脱が認められている（同法7条）。例えば、ニーダーザクセン州のIGメタルでは、3時間までの時間外労働について割増率は25%、それ以上は50%とする定めが置かれており、労働時間法とは異なり、時間外労働と割増賃金に関する定めが置かれている。こうした協約法による逸脱は法的に許容されている。

これらの労働時間規制から窺われるのは、ドイツにおいて時間外労働は例外的に行われるものであり、仮に、時間外労働が行われた場合にも、必ず時間で調整しなければならないとする基本的な立場である。労働時間法上、弾力的労働時間制を導入しており、同法の目的においても、労働者の安全や健康確保と併せて、各企業の柔軟性を高めることが挙げられているが、時間は時間で調整する、すなわち、働き過ぎた分の「時間は時間で返す」という基本姿勢はなお維持されているように思われる。

### 3.労働時間貯蓄口座制度の概要

法律上の労働時間規制は、時間の長さに着目した定型的・定量的な規制であり、弾力的労働時間が設けられた後も、調整期間内での清算を要求する厳格な規制となっていた。他方、産業構造の変化や国際競争の激化という各国に共通する事情を背景にして、「柔軟化」を中心に、ドイツにおいてもこれらの変化に対応した労働時間モデルの構築が望まれてきた。こうした背景の中で登場したのが労働時間貯蓄口座制だといえる。

周知のとおり、ドイツの労働時間は世界的に見ても短い。しかし、景気変動に併せて、労働時間を柔軟にし、労働者の雇用を確保するという使用者側の要請が大きかった。特に、2009年以降、EU全体を襲った経済危機において、労働時間貯蓄口座制度は時短やワークシェアリングといった各措置と並んで広く利用され、ドイツ経済の堅固さを示すこととなった。労働時間制度は労働時間の柔軟化を図る一方で、雇用保護にも大きな貢献を果たした。

一般に労働時間貯蓄制度は、労働時間を時間外手当その他の方法で清算することなく、時間貸方（Zeitguthaben）、時間借方（Zeitschuld）として、労働時間を貸したり、借りたりして調整する仕組みであると説明されている<sup>2</sup>。こうした制度を導入するに当たっては、労働協約又は経営協定の中に定めが置かれ、実際のところ、労働協約内に一般的な定めを置く以外に、各事業所の特性や労働時間貯蓄口座制度の機能に応じて、従業員の代表である経営協議会（Betriebsrat）が締結する経営協定の中に制度の詳細が定められることが多い。このように、従業員の代表が制度設計に関与し、事業所毎の事情をふまえた制度が構築されることになる。こうした労働時間貯蓄口座制度において、労働者は「時間決定の自由」を手に入れ、使用者側は残業手当という支出を抑制しつつ、短期的な業務量に対応できるメリットがある。

<sup>2</sup> 藤内和公「ドイツ労働時間口座制の普及と意義」労働法律旬報1751号6頁。

労働時間貯蓄口座制度は事業所ごとに多様に設計され、特に事業所の規模が大きくなればなるほど、制度を導入する可能性が高いとの指摘がある<sup>3</sup>。労働時間貯蓄口座制度の典型的なモデルとして挙げられるのがフレックスタイム口座制であり<sup>4</sup>、ドイツのホワイトカラーに当たる職員にとって支配的な労働時間モデルだとされている<sup>5</sup>。フレックスタイム口座制においては、1日の始業及び終業時刻の範囲を特定し、コアタイムが設定される。具体的には、勤務開始時刻を7時から8時半とし、勤務終了時刻を16時から18時、コアタイムを8時半から12時半と設定する例がある<sup>6</sup>。フレックスタイム口座制においても、上限を+50時間、下限を-30時間とする事業所が約半数に上るとされており<sup>7</sup>、口座残高について規制が設けられている。

こうしたフレックスタイム口座制の調整期間については従来、週・月単位とする事業所が多かったところ、ヒアリング調査によれば、現在は12カ月を単位とすることが増え、フレックスタイム制と年間労働時間貯蓄口座制（Jahresarbeitszeitkonten）を組み合わせたモデルが、職員の間で一般的なモデルとなっているという。週当たりの労働時間が所定労働時間よりも長い、または短い場合にその過不足を一定期間内に調整するモデルが典型的であったところ、より長い調整期間を設定するケースが増える傾向にある。こうしたフレックスタイム制と年間労働時間貯蓄口座制を組み合わせたモデルはホワイトカラーを中心として、より労働時間を柔軟化する仕組みとして機能を果たすに至っている。

週・月・年単位といった調整期間が設けられているように、労働時間貯蓄口座制度は調整期間の長さに応じて様々に分類されるどころ、より中期的に労働時間の柔軟性を高める制度として、弾力的労働時間貯蓄口座制度があり、この制度においては残高が設定されるものの、調整期間は設けられていない<sup>8</sup>。弾力的労働時間貯蓄制度は、市場変動に合わせて事業所の柔軟性を中期的に高め、雇用保護にも効果のある制度だとされている<sup>9</sup>。同制度については、例えば、バーデン・ヴュルテンベルク金属産業一般労働協約では上限が300時間とされ、経営協定の中で残高への預入れや引出しなどの詳細が定められている。例えば、残高の引出しは労働者の希望に沿うものとする。その際、事業所の負担を考慮するとの一般的規定の他、残高を引き出す際、1～2労働日の前日に、3以上の労働日では1週間前に休暇を申請するように定めを置くものがある。

また、より労働時間の柔軟性を長期的に高めるものとして、長期時間貯蓄口座制度がある。この制度は、各被用者の生活労働時間計画（Lebensarbeitszeitplanung）、老齢年金支

---

<sup>3</sup> Alexander Herz-Stein, Betriebliche Einsatzmuster von Arbeitszeitkonten während der Grossen Rezession, WSI-Mitteilungen 2/2011, S.65.

<sup>4</sup> IG Metall Vorstand Arbeitszeitpolitische Herausforderungen und Gestaltungshinweise, S.19.

<sup>5</sup> Sylvia Stieler/Martin Schwarz-Kocher, Verfall von Arbeitszeit indirekten Taetigkeitsbereichen Tarifliche und betriebliche Instrumente zur Regulierung, S.24.

<sup>6</sup> Hans Boeckler Stiftung, Datenbank Betriebsvereinbarungen Nr.030200/155.

<sup>7</sup> Sylvia Stieler/Martin Schwarz-Kocher, a.a.O., S.24.

<sup>8</sup> G Metall Vorstand, Meine Arbeit-meine Zeit-meine Leben Arbeitszeitpolitische Herausforderungen und Gestaltungshinweise, S.19.

<sup>9</sup> Eckart Hildebrandt, Vorteile und Potenziale von Langzeitkonten, WSI-Mitteilungen 11/2007, S.1.



給直前の生活労働時間の短縮を目的とし、法律上認められている両親休暇の短縮のため、生涯労働時間の短縮のためや、職場外での家族との時間のため、継続的な職業訓練のために用いるなど休暇の用途が定められている。そして、経営協定の中で口座への預入れは1年で152時間を超えてはならないなどの上限規制が設けられている。

こうした長期時間貯蓄口座制度については、フレックスタイム口座制度から移行しつつあり、制度の普及も指摘されている一方、貯蓄した時間の用途が限定されていることから、労働者の休暇取得に関する自由度が減少する事態が生じ、口座残高に記入した時間を利用できないとの問題もある。また、後述するように、調整期間が長期に渡ることから、実際には貯蓄した時間を利用できず、休暇を取得できないまま調整期間を徒過し、労働者が時間貸方を喪失するリスクも懸念される。

以上、労働時間貯蓄口座制度を概観すると、週・月単位の短期的な調整期間から、年単位のものや中・長期的なものへと移行しつつあることが窺われる。各労働時間貯蓄口座制度においてはいずれも上限規制が設けられており、残高の上限は各事業所の事情に応じて様々に設計されている。導入が労働協約に定められるにせよ経営協定に定められるにせよ、制度設計においては労働者の代表が関与しており、事業所の個別事情だけではなく、労働者側の要請も考慮されて制度設計がなされているものと考えられる。

#### 4.労働時間貯蓄制度の実情と評価

労働時間貯蓄口座制度は、硬直的な労働時間規制を柔軟化する仕組みとして機能を果たし、こうした労働時間貯蓄口座制度が果たしている役割は民間企業に限定されず、公的部門にも当てはまる<sup>10</sup>。労働時間貯蓄口座制度が果たす機能に着目される一方で、時間貸方の喪失リスクも懸念される。時間貸方喪失のリスクにつき、例えば、連邦労働裁判所判決においても<sup>11</sup>、労働協約の「労働時間貯蓄制度においては、18カ月以内に一度、『0ライン』に戻す」との規定に基づき、労働者が10.37時間の時間貸方を失う事例も存在している。この事案において、連邦労働裁判所は「使用者が不当に労働時間貯蓄口座制度の貸方をカット又は削除する場合、労働者は労働時間貯蓄口座制度上、削除された貸方を請求する権利を有する。」との判断を示している。

この他、口座残高の記入をめぐる争う連邦労働裁判所の判決も見られる。例えば、連邦労働裁判所2011年11月17日の判決では<sup>12</sup>、金属産業の労働協約において週労働時間を35時間とし、経営協定において週35時間を超える労働時間について貯蓄口座の貸方に記入するとの定めに基づき、労働者が2006年1月から2007年9月の間に455時間にもものぼる労働時間を貸方に記入することを主張し、補足的に報酬を請求する事案がある。連邦労働裁判所は、2007年5月1日から同年9月30日までの期間、152時間を時間貸方に記入する

<sup>10</sup> Claudia Hahn, Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitflexibilisierung im öffentlichen Dienst, öAT 2013, S.179.

<sup>11</sup> BAG Urt.vom 21.3.2012, NZA 2012, 870.

<sup>12</sup> BAG Urt.vom 17.11.2011, 5 AZR 681/09.

ことを認める判決を下したラント労働裁判所の判決を維持している。

このように、労働時間貯蓄口座制度を巡って連邦労働裁判所で争いになっており、特に、時間貸方に関し労使間で問題になるケースが見られる。特に、調整期間内に時間貸方を0に戻すとの定めに基づき、貸方を削除することは労働者にとっての不利益も大きい。また、口座の上限残高に達した場合、これを超える労働時間は口座に記入されないまま、労働者に時間外労働を強いる結果になりかねない。連邦労働裁判所の判決から、労働時間貯蓄口座制度の設計によっては、労働者の不利益が生じることも懸念されるところである。

口座残高の上限に関する規制として、ドイツでは三段階の「信号規制」を設け、残高の上限に達することを妨げるものがある。この信号規制の重要な役割には、口座残高の上限に達する前に、使用者が介入して拘束力のある措置を積極的に行わせる点にあるとされている。

信号規制の例では<sup>13</sup>、残高上限の50%を第1段階の「グリーンゾーン」として許容変動領域を設定し、調整期間内に平均して、通常の週労働時間に達するようにし、各月末の後に被用者の時間貸方と時間借方を調整することになる。次に、第2段階の残高上限の50～70%に当たる「イエローゾーン」では、使用者の介入を必要とし、各月末後に、被用者は時間貸方からの引出しを取り決める。当該月内にグリーンゾーンに達しなければならないとしている。さらに、第3段階の残高上限の75%を超える「レッドゾーン」に至った場合には、経営協議会（Betriebsrat）が直ちに、個人の時間貸方と残高上限の75%を超える時間貸方の範囲を通知して、被用者は時間貸方の引出しを取り決めることとしている。レッドゾーンに達した場合には、使用者は時間外労働をさせない、新規採用をするなど、これ以上の残高が貯まらないような措置を必ず行い、残高の上限に達しないよう対応が取られている。

・信号機規制の例

第3段階：残高上限の75%（レッドゾーン）	介入が必要な領域 （Interventionzone）
第2段階：残高上限の50～75%（イエローゾーン）	
第1段階：残高上限の50%まで（グリーンゾーン）	許容変動領域 （Scwankungsgebiete）

労働時間貯蓄口座制度は多様に設計されるところ、こうした残高上限を超えない措置を設ける工夫が取られている。前述のように、労働時間貯蓄口座制度は経営協定において定められており、その中で、残高上限を超えないために使用者の積極的な介入を認めることも制度の実効性を高める1つとして挙げられており、制度設計の上でポイントになる点であると考えられる。

<sup>13</sup> IG Metall Vorstand, Meine Arbeit-meine Zeit-meine Leben Arbeitszeitpolitische Herausforderungen und Gestaltungshinweise, S.21f.

こうした信号規制を設けるほか、労働時間貯蓄口座制度に関わるものとして、倒産の際に残高をどう保護するかという問題がある<sup>14</sup>。時間残高が 300 時間を超える場合、その限りにおいて、労働時間口座による時間残高は、原則として、倒産から保護されなければならないとの規定を置き、倒産の際にも口座残高を確保するための措置が設けられている。

以上の労働時間貯蓄口座制度の全般的な評価に関し、ドイツにおいて広く一般的に用いられており、特に、ホワイトカラーである職員については、フレックスタイム口座制と年間労働時間貯蓄口座制度を組み合わせることによって労働時間をより柔軟化させるに至っている。労働時間の柔軟化という側面は、制度が導入された当初、国際競争の激化や低経済成長に伴って業務の需要を調整するという使用者側の利益があったが、こうした使用者側の便宜を図るという第一ステージをすでに越え、現在は労働者個人にとっても利益になる点で第二ステージへと移行しつつあるという。そして、各事業所によって異なる側面はあるものの、労働時間貯蓄口座制度の利用は実務上の問題もなく、使用者側・労働者側双方にとって利益になる制度であるとポジティブな評価を受けるに至っている。このように、労働者にとっての利益となる制度となるに至ったドイツの経験は、参考にし得る点である。

こうした評価を受ける要因の一つとして、従業員代表である経営協議会が制度設計に携わっていることが考えられる。ドイツにおいては伝統的に、産業別の労働組合と事業所ごとの経営協議会が存在するという二元的システムを採っているが、いかにして従業員の代表あるいは職員代表が制度設計に携わるかが、労働時間貯蓄口座制を導入するに当たって要点になるように思われる。

## 5.おわりに

ドイツの職員を中心に広まっているフレックスタイム口座制と年間労働時間貯蓄口座制を組み合わせた口座制度は、労働時間をより柔軟にする手法として普及し、労使双方にとってメリットのある仕組みとなっている。労働時間の柔軟化は業務量の調整を図ろうとする使用者の便宜だけではなく、継続的に職業訓練を受け自らのキャリアアップを図るという要請や、家族と共に過ごす時間を増やすワークライフバランスの要請や地域社会へ参画し貢献するという社会的要請にも資するものと考えられる。ドイツにおいてはこうした第二段階へと移行しつつあり、その経験は我が国にも参考になると思われる。我が国においても、定量的・定型的な規制の強化や金銭的な補償という側面ではなく、働き過ぎた「時間は時間で返す」という発想を労働時間規制に盛り込んでいくことが必要である。

労働時間貯蓄口座制度を導入するに当たり、ポイントの一つになると考えられるのは、労働者が休暇を未消化のまま、残高の上限に達してしまうことをいかに防ぐかという点である。はじめに述べたように、我が国においては年次有給休暇の消化率が低いままとなっていることから、慎重に制度を設計していく必要がある。そのための手法として、ドイツでは信号規制を設け、残高の上限に達する前に使用者の積極的な介入により、これを妨げ

<sup>14</sup> Wolfgang Däubler(Hrsg.),a.a.O., §1 Rn.683f(Wolfgang Däubler).

ている。残高上限に達する前に使用者がどのような措置を採るのか、予め制度化していくことも求められることになる。

また、労働時間貯蓄口座制度を導入するに当たり、詳細は経営協定に定められることが多く、この点で、制度設計の際、従業員又は職員の代表が関与している。事業所の特性をふまえた制度設計が必要になるのに加えて、これらの代表が制度設計に関わり、従業員又は職員の声を反映させ、納得性のある制度を構築していくことが成功の大きな要因になると考えられる。そのため将来的には、従業員・職員代表を職場に設置することを制度化することも我が国においては必要となる。

労働時間貯蓄口座制度がもたらすメリットは、民間企業の労働者だけではなく、公的部門に従事する者、特に学校教職員にも当てはまる。ドイツの職員においては1年単位の労働時間貯蓄口座制度が普及しているが、学校教職員においては各学期に調整期間を設け、長期休業中に休暇を取得できるように制度を設計することも可能と考えられる。調整期間が長ければ長いほど、口座残高の管理が煩雑あるいは困難となり、時間貸方喪失のリスクが高まることを鑑みると、調整期間を設けない、あるいは、労働生活全体に渡って貯蓄口座制度を設けるというより、1年以内の短期的な調整期間を設定しておくことが望ましいように思われる。

労働時間貯蓄口座制度の導入によりもたらされる利益は多く、より自律的な働き方を実現する仕組みである。学校教職員にとっては、家族と過ごす時間や校外での活動への参加を増やすことで、これらの経験を教育の現場に活かすことも十分に考えられる。また、休暇の取得や働き方を自分で決められることにより、近年、各教職員が感じている閉塞感を解消することが期待される。各教職員が仕事にやりがいを感じることで、将来的に教育の質の向上に繋がると考えられるため、労働時間貯蓄口座制度が果たす役割は非常に大きいものと思われる。

## 【参考資料】 イギリス公立学校教職員の長時間労働対策の実際と課題

明治大学大学院法学研究科

西原礼奈

はじめに

イギリスでは、2003年からは、教員が行う業務の精選や授業代行対策、教員以外のスタッフの増員を行ってきた。日本とは事情が異なる部分があるにしても、各制度の実効性、効果及び残された課題について検討することは日本の教員の長時間労働対策を考える上で良き材料となるだろう。

本稿ではまず、具体的なイギリスにおける教員の働き方（長期休暇を活用した調整的な時間管理や、教員が行う専門的職務に関するみなし管理）と本来的業務でない業務の精選について論じる。それから、イギリスで教員の業務が増加し続ける社会的背景を紹介した上で、イギリスならではの教員の長時間労働対策の特徴とその実効性について検討する。

### 1. イギリスの教員の働き方と業務の精選

#### (1) 労働日及び労働時間の特定と専門的職務

イギリスの公立学校教職員<sup>1</sup>の労働条件は、学校教員調査委員会(School Teacher's Review body: STRB)が出す勧告(Recommendation)に基づいて教育大臣が定める「教員給与及び勤務条件に関する文書(School Teacher's Pay and Conditions Document: STPCD)<sup>2</sup>」に規定される<sup>3</sup>。STPCDは給与表(Pay Range)に最高額・最低額を設けて幅を持たせているため、最終的には、労働者である教員と雇用者である各学校に設けられている学校理事会(school governing body)<sup>4</sup>とで個別交渉を行って個別具体的な労働条件を決定する仕組みとなっている<sup>5</sup>。

---

<sup>1</sup> 本稿でイギリスの公立学校の教職員と表記する場合、イングランドの公立学校(foundation school)の教職員をさす。

<sup>2</sup> DfE (2015) *School Teachers' Pay and Conditions Document and Guidance on School Teachers' Pay and Conditions*, TSO

<sup>3</sup> 2002年教育法 122条1項に基づき、教育大臣(Secretary of State for Education)は、教職員の給与及びその他の勤務条件に関する規定を定めなければならない。STRBが関係各方面にヒアリングを行って作成した勧告(Recommendation)に基づいて毎年作成される。

<sup>4</sup> 教員の雇用者は任命者である地方当局(Local Authority: LA)であり、教員は地方当局の管理・規制を受ける。以前は地方財源であったが、現在は国が財源となっている。地方当局は学校の生徒数に応じて予算配分を行うが、学校の管理運営（教員の採用に関する業務や労働条件の交渉、各学校内の予算配分等）は、各学校に設置されている学校理事会(school governing body)が行う。

<sup>5</sup> イギリスの公立学校教職員の労働条件決定システムについて

一般原則として、欧州連合(EU)の労働時間指令(93/104/EC)を国内法化した「1998年労働時間規則(The

教員の給与は年俸制である。これに伴い、STPCD では校長(headteacher)の指示を受けて働く教員の年間の労働日(working days)と労働時間(working hours)を定める。フルタイムで雇用される教員の場合、労働日は年間 195 日<sup>6</sup>、労働時間は年間 1,265 時間<sup>7</sup>である。パートタイムの場合は、同一労働同一賃金の原則から、フルタイム労働者と比べて働いた日数や時間の分だけ権利も発生する仕組みになっている。年度毎でパートタイム・フルタイムの切り替えが可能のため、パートタイムで働く教員は全体の 24.7%に上り、学校種別では初等学校(primary school)では 27.9%と高く、性別で見ると女性が 29%と高い傾向にある<sup>8</sup>。

また、STPCD には時間外労働という概念がない。校長命令で上記労働日及び労働時間を超えた労働を行うことはないからである。労働日は勤務する地域の学年暦(school year)<sup>9</sup>に合わせて割り振られるため、基本的には学校の春休み・夏休みが労働日でない日となり、一般でいう長期休暇となる。つまり教員たちは、学校が閉まっている日が休みで、春休み・夏休み・土日休日<sup>10</sup>以外は働くという約束と認識をしている<sup>11</sup>。

ただし、例外として、校長の指示を受けずに行う、教職員が自らの専門的な職務(teacher's professional duties) —授業のための企画・準備(planning and preparing courses and lessons)や、担当する生徒の学習に関する評価(assessing)、監督(monitoring)、記録(recording)及び報告(reporting)といった業務を含む、主に授業時間外の業務のこと—を効果的に果たすために必要とする追加的な労働時間については、STPCD 上には、義務付けられると定められるのみで具体的な時間数の上限規定がない<sup>12</sup>。STPCD は、学校理事会及び校長は労働者がワーク・ライフ・バランス(work/life balance)を達成できるようにしなければならないと定めるが<sup>13</sup>、一方で、校長は教員の専門的な職務に関して、時間や場所、内容についての具体的な指示を出してはならないとしている<sup>14</sup>。

これらの規定により、実際には何時間分追加的労働を行ったのかを正確に把握すること

---

Working Time Regulation 1998)」が適用される。公立学校の教職員は地方の公務職員(public sector employee)であるが、イギリスには日本の地方公務員法に相当する法律が存在せず、労働三権も認められているため、自らの労働条件については一般の労働者同様に私法上の労働契約により労働条件を決定することとなる。さらに、公立学校の教職員に対しては STPCD の特例が適用される。最後に、STPCD の範囲内で学校理事会との個別的交渉を行う。

<sup>6</sup> DfE STPCD (2015) Section 2 paragraph 53.2.

<sup>7</sup> DfE STPCD (2015) Section 2 paragraph 53.5.

<sup>8</sup> DfE (2013) *School Workforce in England: November 2013*.

<sup>9</sup> イギリスの学年暦は区域(council)により異なるが、概ね 9 月～7 月である。例えばロンドンのウェストミンスター区域(City of Westminster)における 2016-2017 年の学年暦は、秋学期(autumn term)が 9 月 5 日から 12 月 21 日、春学期(spring term)が 1 月 3 日から 3 月 31 日、夏学期(summer term)が 4 月 18 日から 7 月 21 日となっている。イギリスはヨーロッパ諸国の中でも開校期間が長く、休暇期間の短さは日本と近い。しかし、日本と異なり、校長から特段の指示を受けない限りは勤務することはない。

<sup>10</sup> 教員は、労働契約に特段の定めがない場合は、あらゆる休日(土曜日、日曜日及び公休日)に労働することを義務付けられない (DfE STPCD (2015) Section 2 paragraph 54.1.)

<sup>11</sup> 2016 年 3 月 9 日 Greenford High School でのヒアリングより。また、休暇中の部活動顧問は強制ではなく(Don't have to)希望者が自発的に行うもの(I want to)との認識である。

<sup>12</sup> DfE STPCD (2015) Section 2 paragraph 53.7.

<sup>13</sup> DfE STPCD (2015) Section 2 paragraph 54.4.

<sup>14</sup> DfE STPCD (2015) Section 2 paragraph 53.8.

が出来ない<sup>15</sup>。教員の時間外労働に関する公的なデータとしては 2013 年の教育省調査<sup>16</sup>が存在するが、これも専門的職務については教員の自己申告による数値で計算しているため正確ではない<sup>17</sup>。そもそもイギリスの公立学校の教員は、既に述べた通り給与が年俸制で、労働日と労働時間が既に STPCD で定められているだけでなく、時間外労働及び時間外手当の概念がないので雇用者の側も時間外手当を算出する必要がないことから、タイムカード等の客観的な計測法によって厳密な出退勤時間管理をする必要性が低いと認識されており<sup>18</sup>、結局どのような方法で教員たちの労働時間を管理しているかを調査した公的なデータも存在しない<sup>19</sup>。

しかし、この専門的な職務の多くが学校における活動時間の外(school day や school hours の外)で行われ、長時間労働の原因となっていることは社会一般的に明らかな事実であり、教員の不必要な仕事の量(unnecessary workload)を削減することは、政府及び国務大臣(Secretary of State)にとっての最重要事項の一つとなっている<sup>20</sup>。

## (2) 業務の精選

教員の業務を減らし、専門的業務に専念できる時間を増加させるため、2003 年から 2009 年にかけて STPCD が改定された。これらの改定の中で最初に導入されたものが、2003 年 9 月に締結された労働協約(National Agreement)<sup>21</sup>に基づく業務の精選である<sup>22</sup>。

「教員が日常的にしなくても良い管理的及び事務的業務(Administrative and clerical tasks)」を定義し、当該業務を TA や事務職等の職員に行わせることで、教員が専門的職務に集中できるようにすることが目的である<sup>23,24</sup>。

<sup>15</sup> NUT (教員労働組合)によると、正確に把握していないが週 8~10 時間程度とされる。ほとんどが授業の準備や採点に費やされているとのこと (2016 年 3 月 8 日 NUT でのヒアリングより)

<sup>16</sup> DfE (2014) *Teacher's workload diary survey 2013*.

<sup>17</sup> 2016 年 3 月 9 日自治体国際化協会(CLAIR)ロンドン事務所でのヒアリングより

<sup>18</sup> 2016 年 3 月 9 日 Greenford High School でのヒアリングより。出退勤の際に行う ID カード認証や各種チェックは、部外者から生徒の安全を守るために行われているだけであって、教員の出退勤管理に活用されているわけではないとのこと。

<sup>19</sup> STRB、教育省(DfE)に問い合わせたが、公的なデータは存在せず。

<sup>20</sup> 教育省(DfE)への問い合わせの返答より。教員の長時間労働に関する政府の姿勢は、以下の公的資料を参照 (DfE(2015) *Workload challenge for schools: government response*, <https://www.gov.uk/government/publications/workload-challenge-for-schools-government-response>)

<sup>21</sup> ATL, DfES, GMB, NAHT, NASUWT, NEOST, PAT, SHA, TGWU, UNISON, WAG (2003) *the National Agreement on Raising Standards and tackling workload in 2003*.

<sup>22</sup> 2014 年から、STPCD の単純化及び現場の裁量性を確保するため、教員に代わる人員を配置するという規定(DfE STPCD (2015) Section2 paragraph 52.12.)を残し、詳細な項目を STPCD の付録(Annex)から削除した (STRB (2014) *Twenty-Third Report, TSO (Cm 8813)*. p59.)。制度自体は労働協約で存続している。

<sup>23</sup> 教員がしなくても良い業務の例 (DfE STPCD (2013) Annex3.)

- ・ 児童生徒や親からお金を集めること
- ・ 児童生徒の欠席を調査すること
- ・ 大量のコピーをとること
- ・ 手書きの文書を入力すること
- ・ 児童生徒や親宛に定期的に出す便りを作成すること
- ・ クラスの名簿を作成すること (作成者への情報提供は行う)

教員が日常的にしなくても良い業務であるかどうかの判断には、以下の 3 つの問答(key tests)を用いる<sup>25</sup>。(a)そもそも行われなければならない必要な業務なのか？(b)管理的(administrative)または事務的(clerical)な性質の業務か？(c)教員の専門的な技能または判断(teacher's professional skills or judgement)の行使が求められるものか？STPCDによると、(a),(b)に該当しても(c)に該当しない場合、教員が遂行する必要のない業務であると判断はするが、徹底的に教員にこれらの業務をさせないと意図するものではない<sup>26</sup>。あくまで現場の判断で柔軟にどうするのが良いかを選択することができるようになっている。

また、業務の移行に伴い、授業を担当する有資格教員(qualified teacher)以外の職員を増員した。その結果、現在イギリスでは教職員総数に占める教員以外の職員の割合は約 49%になり、教員と教員以外の職員の割合は 1 対 1 に迫ろうとしている(日本は約 18%)<sup>27</sup>。例えば、ロンドンの公立学校 Greenford High School では、教員以外の職員として生活指導(Pastoral)、事務(Administrator)、給食監督員(Lunch supervisor)、その他補助職員(Support staff)という名称で少人数授業等を行うスタッフを置いている<sup>28</sup>。

ただし、業務の精選は単体で機能するほど実効性のある制度ではなく、2003 年から 2009 年に行われた STPCD の改定で導入された三つの柱の一つにすぎない。業務の精選の効果を論じる上では、他の二つの制度—「企画・準備・評価の時間(PPA time)」制度と「代行(Cover)」

- 
- ・記録をファイリングして保存すること(保存する人への記録提出は行う)
  - ・教室の飾りを準備したり掲示したり取り外したりすること(指示は行う)
  - ・出席率の分析を行うこと
  - ・試験結果の分析を行うこと
  - ・児童生徒の作成したレポートの順番を整理すること
  - ・児童生徒の職業体験の管理をすること(ただし、場所の選択やアドバイスや訪問による児童生徒の支援は行う)
  - ・試験を実施すること
  - ・公的な試験や学校内試験の試験監督をすること
  - ・休んだ教員の代替の管理をすること
  - ・ICT 機器の注文、セットアップやメンテナンスを行うこと
  - ・新たな ICT 機器を発注すること
  - ・消耗品や備品の注文を行うこと
  - ・教材や備品のリスト作成、保存管理などを行うこと
  - ・議事録を作成すること
  - ・入札の調整や提出をすること
  - ・個人的な助言を求めたり、与えたりすること
  - ・生徒のデータを管理すること
  - ・生徒のデータを学校の管理システムに入力すること

<sup>24</sup> 2003 年の協約で教員は 25 の業務をしなくても良いことになったが、それから 13 年経過する間に政権が何度も替わり、教育大臣が新しくなるたびに新たな業務が増え、2016 年現在では、2003 年の協約導入以前よりも教員がやらなければならない業務が増えてしまっていることが問題視されている(2016 年 3 月 8 日 NUT でのヒアリングより)

<sup>25</sup> DfE STPCD (2013) Section4 paragraph 8.

<sup>26</sup> DfE STPCD (2013) Section4 paragraph 8.

<sup>27</sup> チームとしての学校・教職員の在り方に関する作業部会「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について」(2015) 5 頁

<sup>28</sup> 2016 年 3 月 9 日 Greenford High School でのヒアリングより。補助職員に関しては、5~6 年前は 25~30 人置いていたが、現在は政府による予算削減の影響で 13 人しか配置できていない(人数はパートを含む)。



に関する規制(Rarely cover)一との相互関係を検討することが不可欠となる。

## 2. イギリスにおける教員の長時間労働対策とその実効性

### (1) イギリスにおける教員多忙化の社会的背景

多忙化の主な要因は、①深刻な教員不足、②移民の子供の増加、③教育監査局(Ofsted)による監査、及び、④国の教育改革が早過ぎることである。

第一に、イギリスの教員不足は深刻である。他の職業と比べて労働時間は長いと給与と社会的地位は決して高くなく、特に理系の大卒にとっては魅力のある職業とは言えない。教育省の発表によると、クラス担任(classroom teacher)で週に約 53 時間、校長は週に約 60 時間労働しているとされ<sup>29</sup>、現在何らかのメンタルヘルス問題を抱えていると答えた教員も 84%に上る<sup>30</sup>。そのため、教員志望の学生が少なく、イギリスでは新任教員の 6 分の 1 を国外から雇わなければならない<sup>31</sup>。このような教育の危機にあるイギリスでは、財源を地方から国に変え、業績給を導入する等、政府主導で教員の労働環境の改善に取り組んでいるが、現在はそれに加えて、教育予算の削減により教職員の数を確保することが出来ない財政危機(funding crisis)に陥っている<sup>32</sup>。

第二に、多忙化を語る際に外すことが出来ないものが、移民の子供の増加である。イギリスでは移民の子供が増加したことにより、家で家族と英語以外で会話している生徒(exposed to a non-English language in their home)や第一言語が英語でない生徒('pupils with English not as first language'<sup>33</sup>, first language is known or believed to be other than English)の割合が 2006 年頃から急速に増加し、現在は初等学校の生徒の 20.1%にまで至っている<sup>34</sup>。通訳を配置するに留まらず、教室運営自体が大変になっており、イギリスで教員をするくらいなら別の国のインターナショナルスクール(ブリティッシュスクール)で英語を教えた方が楽だとまで言われている(Flock Abroad)<sup>35</sup>。

第三に、イギリスでは監査局(Ofsted)による監査が行われており、学校の業績評価が悪いと格下げされるだけでなく、最悪の場合は廃校(closing)にすることも可能である。しかし監

<sup>29</sup> DfE(2014) *Teacher's workload diary survey 2013*.

<sup>30</sup> ESP(2015) *2015 Health Survey*, March 2016

<sup>31</sup> 2015 年の政府発表ではスペインからの新任教員が突出して多くなっている。EU 圏内では失業率の高いスペイン、ギリシャ、そして東欧からが多い。現地の教員免許を所持しているとビザの取得が比較的易しく、働きやすくなっている。これらの教員の中には指導教科(数学等)は問題がなくとも、英語が怪しい者もいる。しかし、それでも採用しなければならないほどイギリスでは教員が不足している(Kaye Wiggins, *One in six new teachers in England from overseas*, TES, Nov.13, 2015, at 6 (2015).)

<sup>32</sup> 2016 年 3 月 8 日 NUT でのヒアリングより

<sup>33</sup> School and college performance tables での項目名

<sup>34</sup> DfE (2016) *Schools, pupils and their characteristics: January 2016*

<sup>35</sup> 'UK schools suffering as newly qualified teachers 'flock abroad'', *The Guardian*, 26 February 2016, <https://www.theguardian.com/education/2016/feb/26/uk-schools-suffering-as-new-teachers-flock-abroad-warns-chief-inspector>, (accessed 22 August 2016).

査局は廃校に消極的(not happy)で、なるべく廃校にしないよう沢山監査を行い改善しようと介入するため、現場の教員たちは次の監査の準備に多くの時間を費やさなければならぬ<sup>36</sup>。学校によっては正式な監査の前に民間業者に擬似検査を依頼する所もあり<sup>37</sup>、教員の業務量は増加の一方である。

第四に、イギリスでは教育改革の頻度が多く、数カ月から2～3年で次から次へと行われるので（日本では10年に1回）、教員が準備を行っても後で無駄になることがある（例えば、歴史科目の改革の後に国全体のナショナルカリキュラムに大幅な変更が行われる等）<sup>38</sup>。近年はテロ対策として民主主義や人権についての教育(Radicalization)も増加し、教員のプレッシャーは増している<sup>39</sup>。

## （2）イギリスにおける教員の長時間労働対策の特徴

イギリスの教員の長時間労働の原因は、既に述べた通り、校長の指示で行う業務ではなく、教員の専門的な職務(teacher's professional duties)にある。専門的な職務には、授業の準備・採点等だけでなく、前述の監査対策やカリキュラム改定のための準備も含まれる。教員が教員組合を通して求めているのは、これらの時間を労働時間として正確に計算して時間外手当を求めることではなく、長過ぎる時間を減らすことである<sup>40</sup>。STRB（学校教員調査委員会）が2014年に出した方針でも、時間外労働分に相当する手当(Allowances)を増やす予定はないと述べている<sup>41</sup>。

長時間労働対策として STPCD の改定で導入された三つの柱、①協約(National Agreement)による「教員が日常的にしなくても良い管理的及び事務的業務(Administrative and clerical tasks)」の設定、②「企画・準備・評価の時間(PPA time)」制度、③「代行(Cover)」に関する規制(Rarely cover)は、企画・準備・評価の時間（以下「PPA time」）を中心として互いに密接な関係にある。すなわち、教員の行う業務の量を減らす方針を出すだけでなく、教員不足ゆえに頻繁に発生する代行(Cover)に代行専門の教員を充てることで教員を代行授業から解放し、さらに従来は恒常的に時間外に行われていた専門的職務を新たに時間内に設けた PPA Time に行えるようにしたことで、教員の負担を減らす仕組みになっている。

<sup>36</sup> 2016年3月9日 Greenford High School でのヒアリングより

<sup>37</sup> 2016年3月8日 NUT でのヒアリングより

<sup>38</sup> 2016年3月8日 NUT でのヒアリングより。NUT はカリキュラム改革・変更のスピードをゆっくりにするよう求める Slow Down キャンペーンを行っている。

<sup>39</sup> 2016年3月9日 Greenford High School でのヒアリングより

<sup>40</sup> 日本では、行政側と組合側との交渉の結果何か業務の削減が決まっても、現場の教員が自分で仕事を増やしていってしまう傾向がある。しかし、イギリスでは、現場の教員が一番声高に多忙解消を求めており、労働三権が認められているのでストライキにも参加する。NUT では、2012年から'Action Short Of Strike Action'を提唱し、教員に対して、集団的に校長側との交渉を行うことを推奨している。集団的交渉の結果、学校レベルで改善が見られない場合は、投票をして多数決でストライキに持ち込むことが可能である（2016年3月8日 NUT でのヒアリングより）。

<sup>41</sup> STRB (2014) *Twenty-Third Report, TSO (Cm 8813)*.

①協約(National Agreement)による「教員が日常的にしなくても良い管理的及び事務的業務(Administrative and clerical tasks)」の設定

前述1 (2) 参照。

②「企画・準備・評価の時間(PPA time)」制度

2005 年から導入された。一年間(school year) に割り当てられた 195 日の勤務日及び 1,265 時間の労働時間は校長によって場所・時間・内容を限定した形で特定されるが<sup>42</sup>、そのうち教員が担当する授業時間数(teacher's timetabled teaching time)の 10%以上を授業の準備や答案の採点等を行う時間(PPA Time)として 1,265 時間の労働時間の中に組み込まなければならない<sup>43</sup>。使用者は、PPA Time を 30 分以上まとめて割り当てる必要がある。校長は、PPA Time として割り当てられた時間に休暇中の教員の代行(Cover)等の他の業務を命じることはできない<sup>44</sup>。

③「代行(Cover)」に関する規制(Rarely cover)

2004 年から 2009 年の間に少しずつ改正が行われた。従来、教員が不足(vacancy)している場合や他の教員が休暇をとった場合には授業の代行(cover)に入らなければならなかったが、本制度の導入により、代行業務は機関(agency)に登録している補助教員(supply teacher)に有料で依頼するか、学校が専属で置いている代行監督員(cover supervisor)が行うこととなった<sup>45</sup>。他の教員による代行は、極めて稀(only rarely)な予測不可能な状況(foreseeable circumstances)においてのみ行われうると限定している。

(3) PPA Time を中心とした三つの制度の実効性

PPA Time は導入当初、実際に機能していないとの批判や、労働時間はわずかし短縮していないと評価されていた<sup>46</sup>。しかし、それは PPA Time の性質が誤解されていたためになされた評価であった。

---

<sup>42</sup> DfE STPCD (2015) Section 2 paragraph 53.5.

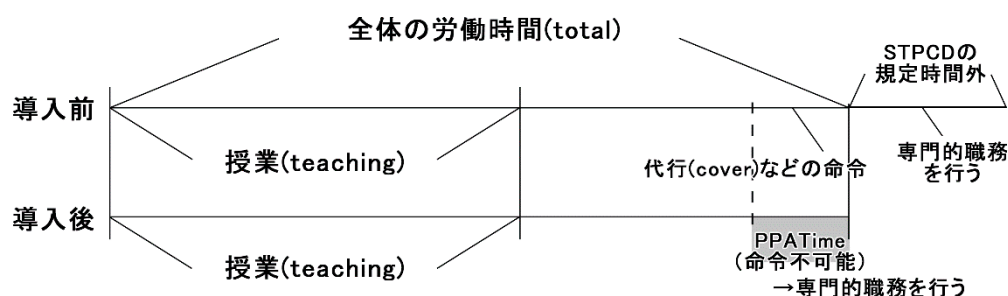
<sup>43</sup> 例えば、週 25 時間勤務のうち 20 時間が授業(teaching)の教員は最低 2 時間の PPA Time を保証される。この 2 時間はタイムテーブルに組み込まなければならない。

<sup>44</sup> DfE STPCD (2015) Section 2 paragraph 54.5.

<sup>45</sup> 補助教員(supply teacher)は教員免許を持っている有資格教員(qualified teacher)であり、授業を担当できる。代行監督員(cover supervisor)は無資格でも可能だが、授業を行うことは出来ないため、休暇をとる教員が事前に生徒自習用の教材を用意しておき、代行監督員は生徒が自習している時間の監督及び質問対応を行うにとどまる。場合によっては校長(headteacher)や副校長(deputy head)が代行を行わなければならない。しかし、それが原因で校長が学校運営業務に専念する時間(dedicated headship time)をとれず、今度は校長の長時間労働問題を招いていることも問題となっている。

<sup>46</sup> 諸外国教員給与研究会『諸外国の教員給与に関する調査報告書』(2007 年) 50 頁

(図 1) PPA Time 導入前後の変化<sup>47</sup>



PPA Time の導入前は、全体(total)の労働時間 1,265 時間全てが校長の指示を受けて働く時間だったので、専門的職務に費やそうにも代行やその他命令された業務で消費されていたが、PPA Time 導入後は、1,265 時間の中に校長が命令不可能な時間が生まれ、専門的職務のために使用できるようになった。これにより、時間外に行っていた専門的職務の一部が 1,265 時間の中で消化できることになり、長時間労働の短縮に貢献することとなった。(図 1)。なお、ここで誤解が生まれることがある。PPA Time を時間内に組み込んだことで代行等従来行っていた業務が時間外へ流れるから、行われる時間や場所が交換されただけで規定時間外の労働は減らないのではないかと、という誤解である。既に述べた通り、イギリスの教員は STPCD で規定する 1,265 時間の外に校長の命令で時間外労働を行うことはできないから、PPA Time 以前にその時間に行われていた代行「命令」やその他の業務「命令」は教員以外が行うことになり、教員が行っていた規定時間外の労働が減ることになるのである<sup>48</sup>。現在は多くの教員組合が PPA Time の有効性を認め、PPA Time の割合を最低 10% から 15% へ引き上げるべきとの提案も積極的になされている<sup>49</sup>。

PPA Time を教員に与えたことにより、従来教員に命令していた業務—特に代行(cover)—を教員にさせないよう規制する必要があった。2009 年改正では、極めて稀(only rarely)な予測不可能な状況(foreseeable circumstances)においてのみ行われうるという表現が反対解釈され、教員に強いることができるのではないかと批判を浴びたものの、現在は補助教員(supply teacher)や代行監督員(cover supervisor)らが用いられ、基本的に教員が代行することはない。

また、せっかく代行や他の業務命令を行わなくて済むようになったにも関わらず、貴重な PPA Time を教員の専門的な技能がなくてもできる仕事に費やしてしまっは無意味である。そこで、教員は「日常的にしなくても良い管理的及び事務的業務(Administrative and clerical tasks)」を職員に依頼することで PPA Time を有効活用できる。例えば、次の授業

<sup>47</sup> 図 1 は、規定時間外の専門的職務と PPA Time の関係をわかりやすくするために作成しただけで、実際は図 1 のように規定時間外の専門的職務が全て PPA Time 内に消化されているわけではなく、規定時間外の専門的職務の「一部」が消化されているにすぎない。

<sup>48</sup> 準備や採点はどのみち教員がやらなければならない。PPA Time が導入されたことで、それを規定時間外に家に持ち帰ってやらなければならないか、規定時間内に学校でやることができるかの違いができたという (2016 年 3 月 9 日 Greenford High School でのヒアリングより)

<sup>49</sup> STRB (2014) *Twenty-Third Report, TSO (Cm 8813)*.

で使用する事がわかっている写真のコピーを事前に教員が事務スタッフ(Administrative staff)に頼むことで、教員は自身の時間を授業の準備や採点にあてることができる<sup>50</sup>。

以上のことから、PPA Timeの実効性は代行規制(Rarely cover)と業務の精選によって支えられており、三つの制度は相互に密接な関係にあることがわかった。

おわりに

2003年から2009年にかけて導入された長時間労働対策(Non-pay Conditions)は、PPA Timeを中心として相互に補完し合う三つの制度が連携することで一定の効果を上げており、今後も踏襲することが発表されている<sup>51</sup>。しかし、それでも深刻な教員不足や早すぎる教育改革、移民対策やテロ対策、人権教育、監査局の業績評価等、これから先もイギリスの教員の業務が増える未来は予測できるにしても減る予定は全くもってなさそうである。さらに財政危機により職員数を削られていることから、学校業務の皺寄せは校長等の管理職(Leadership group)に及んでいる。PPA Timeを中心とする長時間労働対策も導入されてから約10年が経過し、当時想定していなかった社会的事件も多く発生していることから、新たな長時間労働対策を考えなければならないだろう。

イギリスの教員は、既に社会的身分が高いわけでもなく、民間労働者と比べて長時間労働であるにも関わらず、週48時間上限を超えた(opt-out)分の時間外手当が支払われるわけでもない。教員という専門職的地位と伝統的なサービス精神が、普通の労働者と同じ「普通さ」を理由に時間外手当の請求を行うことを拒んでいるとも言われる<sup>52</sup>。このような状況にあるイギリスの教員がそれでも教員の働き方の良い所を挙げるとすれば、休みの日が休みと決まっていることである。学校が開いている日は多忙を極めているが、学校が閉じている日は労働日でなく休日である。長期休暇がなかったら教員はやらないとの声もある<sup>53</sup>。イギリスのOffice worker全般がそういう考え方ではないから、労働を「日」で分けて考えることがイギリスの教員の特徴かもしれない。

---

<sup>50</sup> 2016年3月9日 Greenford High School でのヒアリングより

<sup>51</sup> STRB (2014) *Twenty-Third Report, TSO (Cm 8813)*.

<sup>52</sup> リチャード・オルドリッチ編 (山内乾史・原清治監訳) 『教育の世紀』 123頁 [フィリップ・ガードナー] (学文社, 2011年)

<sup>53</sup> 2016年3月9日 Greenford High School でのヒアリングより



F 6 あなたには現在、介護をしている家族や親族の人はいますか。 (13)

1. 介護している人はいない
2. 自宅で介護している人がおり、自分が介護を中心となって行っている
3. 自宅で介護している人がいるが、自分が介護の中心になっていない
4. 施設や病院等に入所、入院している要介護者がいる

F 7 あなたが勤務する学校が所在する自治体を教えてください。 (14, 15)

	都 道 府 県		市 区 町 村
--	------------	--	------------

F 8 あなたが勤務する学校種を教えてください。 (16)

1. 小学校
2. 中学校
3. 高等学校
4. 特別支援学校

F 9 あなたの勤務校の児童生徒数は合計何人ですか。 (17~19)

※ 可能でしたら「学校基本調査」(平成 27 年度)と同様の数字(2015 年 5 月 1 日現在)でお答えください。

児童生徒数 

--	--	--

 人

F 1 0 あなたは学級担任をしていますか。 (20)

1. 担任をしていない
2. 通常学級を担任
3. 複式学級を担任
4. 特別支援学級を担任

【F 1 0 で 2 ~ 4 の方に】受け持ちのクラスの人数は何人ですか。 (21, 22)

クラス人数 

--	--

 人

F 1 1 あなたは今年度(平成 27 年度) 1 週間に何コマの授業を担当していますか。 (23, 24)

週 

--	--

 コマ (小学校 1 コマ 45 分、中学校・高等学校 1 コマ 50 分相当で換算)

F 1 2 【中学校、高等学校の先生にお聞きします】※該当しない先生は問 1 におすすみください。

あなたは部活動の顧問をしていますか。 (25)

※兼任している場合は、最も負担が重いものを 1 つ選んで○をつけてください。

1. 運動部の顧問
2. 文化部の顧問
3. 顧問はしていない

■ふだんのあなたの業務の実態とあなたが勤務する学校の職場環境についてお聞きします

問 1 ふだんのあなたの出勤時刻(学校につく時刻)と退勤時刻(学校を出る時刻)を教えてください。 (26, 28, 30, 32)

※24 時間制でお答えください。(例)午後 5 時 18 分の場合→17 時 18 分とお書きください。

出勤時刻 

--	--

 時 

--	--

 分

退勤時刻 

--	--

 時 

--	--

 分





問6 あなたの勤務校では、教員の勤務時間縮減にむけて次のような取り組みが行われていますか。あてはまるものにすべて○をつけてください。※特に取り組みを行っていない場合は1に○をつけてください。(91~98)

- |                    |                        |
|--------------------|------------------------|
| 1. 特に何も行っていない      | 2. 校務の複数担当制の導入         |
| 3. ノー部活動デーの設定      | 4. ICT等による校務支援システムの整備  |
| 5. 校内会議の精選・会議時間の短縮 | 6. 学校行事の精選             |
| 7. ノー残業デーの設定       | 8. 支援スタッフ(部活動指導員など)の活用 |
| 9. その他 ( )         |                        |

問7 あなたの勤務校の管理職は、あなたの勤務時間や仕事の管理について、次のようなことを行っていますか。

- |                                  |      |        |       |       |
|----------------------------------|------|--------|-------|-------|
|                                  | そう思う | そう思わない | わからない |       |
| A. 自宅での仕事を含めたあなたの実際の勤務時間を把握している  | 1    | 2      | 3     | (99)  |
| B. あなたの労働時間が過重にならないように業務量を調整している | 1    | 2      | 3     | (100) |
| C. あなたの仕事の進め方について明確な指示をしている      | 1    | 2      |       | (101) |
| D. あなたの健康を気遣っている                 | 1    | 2      | 3     | (102) |

■あなたの今年度の夏季休業中の業務についてお聞きします。

問8 今年度(平成27年度)の夏季休業期間中において年休を取得しなかった1週間について、月～金曜日、土・日曜日の1日あたりのあなたの勤務時間はどれほどでしたか。学校内・学校外(自宅を除く)、自宅のそれぞれについてお答えください。勤務した時間がなかった場合は、0を記入して下さい。  
※学校外の勤務時間には移動時間も含めてください。

	学校内		学校外(自宅を除く)		自宅	
月～金曜日1日あたり	時間	分	時間	分	時間	分
土・日曜日1日あたり	時間	分	時間	分	時間	分
	(103, 104)	(105, 106)	(107)	(108, 109)	(110)	(111, 112)
	(113, 114)	(115, 116)	(117, 118)	(119, 120)	(121, 122)	(123, 124)

問9 【教員としての勤務年数が2年以上の先生にお聞きします】※該当しない先生は問10へお進みください。  
今年度(平成27年度)の夏季休業期間中に行った業務の中で、初任時に比べて業務量が増加したと思う業務を、時間数の長い順に上位3つまで下記の1～18からお答えください。

業務量が増加した業務内容			「18.その他」を選択の場合、具体的な業務の内容
第1位	第2位	第3位	

(125, 126) (127, 128) (129, 130)

《選択肢》

- |               |                |              |
|---------------|----------------|--------------|
| 1. 教材研究・授業準備  | 2. 提出物や成績の処理   | 3. 課外授業・補習指導 |
| 4. 児童・生徒指導    | 5. 部活動指導       | 6. 学年・学級経営   |
| 7. 学校行事       | 8. 校務分掌に係る業務   | 9. 資料や報告書の作成 |
| 10. 集金等の事務処理  | 11. 保護者・PTA 対応 | 12. 地域対応     |
| 13. 行政・関係団体対応 | 14. 会議(校内)     | 15. 会議(校外)   |
| 16. 校内研修      | 17. 校外研修       | 18. その他      |

問10 今年度(平成27年度)の夏季休業期間中に、職務専念義務を免除され、職場を離れた自発的な研修を何日行いましたか。(131, 132)

<div style="border-left: 1px dashed black; border-right: 1px dashed black; width: 100%;"></div>	日
---	---

■あなたのふだんの生活についてお聞きします

問 1 1 あなたは現在の生活にどの程度満足していますか。(133)

1. かなり満足している                      2. やや満足している                      3. どちらともいえない  
4. やや不満である                          5. かなり不満である

問 1 2 【ご家族と同居している先生にお聞きします】※該当しない先生は問 1 3 にお進みください。  
ご家族全員と一緒に夕食をとる頻度はどのくらいですか。(134)

1. 必ず毎日とる                              2. だいたい毎日とる                      3. 週に3～4回程度とる  
4. 週に1～2回程度とる                      5. 月に2～3回程度とる                      6. 月に1回程度とる  
7. 家族と夕食をとることはほとんどない

問 1 3 あなたは、ボランティア活動や地域の活動にどのくらいの頻度で参加していますか。(135)

1. だいたい毎日                              2. 週に3～4回程度参加している  
3. 週に1～2回程度参加している                      4. 月に2～3回程度参加している  
5. 月に1回程度参加している                      6. 年に数回程度  
7. ほとんど参加していない                      8. ボランティア活動や地域の活動には関心がない

問 1 4 あなたは現在、学校外のスポーツクラブや文化サークルに加入されていますか。(136)

1. 加入している                              2. 加入していない

▶【「1. 加入している」方にお聞きします】加入しているクラブ・サークルの合計数をお答えください。(137, 138)

□ つ

問 1 5 勤務日1日あたり、週休日1日あたりの睡眠時間数をそれぞれお答えください。

勤務日（月～金曜日）1日あたり		週休日（土・日曜日）1日あたり	
時間	分	時間	分
(139, 140)	(141, 142)	(143, 144)	(145, 146)

問 1 6 自宅で読書をする時間はどれくらいですか。勤務日1日あたり、週休日1日あたりの時間数をお答えください。

勤務日（月～金曜日）1日あたり		週休日（土・日曜日）1日あたり	
時間	分	時間	分
(147)	(148, 149)	(150, 151)	(152, 153)

■あなたの年次有給休暇（年休）の取得状況と勤務校の年休取得についてお聞きします。

問 1 7 【教員としての勤務年数が2年以上の先生にお聞きします】※該当しない先生は問 1 8 へお進みください。  
昨年度（平成26年度）あなたが取得した年次有給休暇は何日でしたか。(154, 155)

昨年度（平成26年度）の年次有給休暇の取得日数 | 日

問18 あなたの学校では、教員の年休取得にむけて、現在どのようなことを行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。 (156~161)

1. 特に何もしていない
2. 年度や学期のはじめに、授業の時期における年休取得の計画を作成している
3. 夏季などの長期休業時に取得する年休計画を作成している
4. 年休取得者が発生した時に、担当の授業や校務を代わりに行う代替教員を確保している
5. 学級担任や授業担当を複数で分担している
6. その他 ( )

問19 教員が年次有給休暇(年休)をより取得できるようになるためには、今後あなたの学校はどのようなことを行えばよいと思いますか。最も優先すべきことことに○をつけてください。 (162)

1. 特に希望するものはない
2. 年度や学期のはじめに年休取得計画を作成する
3. 夏季などの長期休業時に取得する年休計画を作成する
4. 年休取得者が発生した時に、担当の授業や校務を代わりに行う代替教員を確保する
5. 学級担任や授業担当を複数で分担する
6. その他 ( )

**■最後に今後の教員の働き方について、あなたの意見をお聞きます。**

問20 教員の勤務時間を縮減するために、学校ではどのようなことを行うべきだと思いますか。次の中から最も優先すべき課題として、上位3つをあげてください。※「9. その他」を選択された場合は( )に具体的な内容を記入して下さい。 (163, 164, 165)

- |                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| 1. 特に何も行う必要はない         | 2. 校務の複数担当制の導入     |
| 3. ノー部活動デーの設定          | 4. 校内会議の精選・会議時間の短縮 |
| 5. 支援スタッフ(部活動指導員など)の活用 | 6. 土日出勤の振替日の完全取得   |
| 7. ノー残業デーの設定           | 8. 学校行事の精選         |
| 9. その他 ( )             |                    |

第1位	第2位	第3位

問21 教員の勤務時間を縮減するために、国、都道府県、市区町村が優先的に取り組むべきこととして、次の中から上位3つをあげてください。※「11. その他」を選択された場合は( )に具体的な内容を記入して下さい。 (166~167, 168~169, 170~171)

- |                          |                       |
|--------------------------|-----------------------|
| 1. 少人数学級編制の推進            | 2. 授業時数の削減            |
| 3. 事務職員の増員               | 4. ICT等による校務支援システムの整備 |
| 5. 外部人材(スクールカウンセラーなど)の増員 | 6. 各種調査・照会の精選         |
| 7. 研修・研究会の精選             | 8. 研究指定の精選            |
| 9. 自治体一律での部活動の活動日・時間の制限  | 10. 地域行事の精選           |
| 11. その他 ( )              |                       |

第1位	第2位	第3位

問22 以下のA～Oの業務について、(1)あなたはこれまで行った経験がありますか。また、(2)それぞれの業務は、教員が行う本来的な業務だと思いますか。さらに、(3)今後これらの業務は、他の職種（例：事務職員、スクールカウンセラー、支援スタッフ）に移行した方がよいと思いますか。

(172～186) (187～201) (202～216)

業務内容	(1)業務の経験			(2)業務の性格			(3)他職種への移行	
	経験があり、負担だった	経験はあるが、負担ではなかった	経験したことはない	教員の本来的業務だと思う	教員の本来的業務だとは思わない	わからない	移行すべきだ	移行すべきではない
A. 児童・生徒の問題行動への対応（所定勤務時間外での家庭訪問、指導も含む）	1	2	3	1	2	3	1	2
B. クラブ活動・部活動指導（大会引率も含む）	1	2	3	1	2	3	1	2
C. 特別な支援が必要な児童・生徒への対応	1	2	3	1	2	3	1	2
D. 成績一覧表・通知表の作成、指導要録の作成	1	2	3	1	2	3	1	2
E. 学期末の成績・統計・評定処理	1	2	3	1	2	3	1	2
F. テストの問題の作成・採点	1	2	3	1	2	3	1	2
G. 職場体験、校外学習等の事前打合せ	1	2	3	1	2	3	1	2
H. 学年・学級通信の作成、教室の掲示物の作成・掲示	1	2	3	1	2	3	1	2
I. 進学・入試に関する業務（調査書・受験書類の作成・点検、合否確認）	1	2	3	1	2	3	1	2
J. 国や教育委員会からの調査・アンケート対応	1	2	3	1	2	3	1	2
K. 学校徴収金未納者への対応	1	2	3	1	2	3	1	2
L. 児童・生徒、保護者アンケートの実施・集計	1	2	3	1	2	3	1	2
M. 保護者・地域からの要望・苦情への対応	1	2	3	1	2	3	1	2
N. PTA活動に関する業務（活動への参加、会計・事務処理）	1	2	3	1	2	3	1	2
O. 地域との連携に関する業務（地域行事への参加、児童・生徒の引率）	1	2	3	1	2	3	1	2

問23 教員の勤務は職務の性格上、学校での業務のほかに校外での業務、自宅での業務で構成されますが、今後教員の勤務時間数を把握するうえでは、どのような方法がよいと思いますか。

(217)

1. 学校、校外、自宅の業務すべてについて、実際の勤務時間を記録する
2. 学校の業務のみ実際の勤務時間を記録し、校外と自宅の業務を「みなし時間」(※)とする
3. 学校、校外、自宅の業務すべてについて、「みなし時間」(※)とする
4. わからない

**※みなし時間** 労働基準法には裁量労働等については、個別労働者の実際の労働時間ではなく、労働者代表との取り決めによる時間で労働時間を算定する方法があり、これをみなし労働時間制といっています。ここでいう「みなし時間」は、これと同様に、個々の教員の業務遂行時間の長短とは関係なく、当該業務遂行に必要な時間を労働者代表（例：過半数を代表する労働組合等）との取り決めで決める時間と理解しています。

問24 教員の勤務時間を縮減するために、業務の見直しや必要な人員数の確保以外に、調整休暇が重要であるという意見があります。調整休暇とは、一定時間以上の超過勤務をした教員に、特定の期間内に休暇をとらせて、全体の勤務時間を調整するもので、たとえば授業期間中の超過勤務時間分のかわりとして、夏季などの長期休業期間に休暇を付与するといったものを指します。こうした調整休暇制を公立学校教員に導入することに対しあなたの考えに最も近いもの1つに○をつけてください。(218)

1. 要員を増やすのが先決なので、賛成できない
2. 超過勤務には超過勤務手当を支給すべきなので、賛成できない
3. 年休も取れない勤務の実情を考えると、実際に調整休暇をとるのは困難だが、導入を検討すべきである
4. 夏季・冬季の休業期間中の業務の見直しなどで対応できれば、導入は望ましい
5. 要員確保の必要性を明確にするためにも、積極的に導入すべきである
6. わからない

問25 【問24で3～5を選択した方に】超過勤務時間の調整期間として望ましいのはどれですか。(219)

1. 1か月単位で休暇調整する方法
2. 3か月単位で休暇調整する方法
3. 6か月単位で休暇調整する方法
4. 1年単位で休暇調整する方法
5. 複数年単位で休暇調整する方法
6. わからない

問26 【問24で3～5を選択した方に】超過勤務時間の休暇調整が実際に可能になるために、あなたが重要と考えるものを上位3つお選び下さい。「7. その他」を選択された場合は、( )に具体的な内容をご記入ください。

1. 前提となる勤務時間数の把握方法を明確にすること (220, 221, 222)
2. 夏季・冬季休業期間中の業務の見直しを進めること
3. 調整休暇を取得させることが管理職の責任であることを明確にすること
4. 休暇取得は教職員間の業務調整が必要なので、調整休暇の取得時期を教職員の代表者(例：過半数を代表する労働組合)も関与して決めること
5. 勤務時間の管理(勤務時間数・休暇取得状況の把握、休暇取得時期の調整など)は、各学校で教職員の代表者(例：過半数を代表する労働組合)が管理者と協議して行うこと
6. 調整休暇制が社会的に認知・承認されること
7. その他( )
8. わからない

第1位	第2位	第3位

### 《自由記入意見欄》

あなたが教員として勤務する中で、バランスの取れた家庭生活や社会生活を過ごすために、どのような制度やサポートに期待しますか。あなたのご意見、ご要望を自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました

とりもどせ！教職員の「生活時間」  
－日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会報告書－

---

2016年12月 発行  
2017年3月 改版

編集 公益財団法人 連合総合生活開発研究所  
所長 中城 吉郎  
〒102-0074 東京都千代田区九段南2-3-14  
靖国九段南ビル5階  
TEL 03(5210)0851(代)  
FAX 03(5210)0852

---

制作 株式会社 コンポーズ・ユニ  
〒108-0073 東京都港区三田1-10-3  
TEL 03(3456)1541(代)  
FAX 03(3798)3303

---