労働総研 ニュース

No.408・409
2024年４・５月号
（2024年５月31日）

発 行　一般社団法人労働運動総合研究所（略称：労働総研）　rodo-soken@nifty.com
〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1 メゾン平河町501
☎(03)3230－0441　Fax(03)3230－0442　http://www.yuiyuidori.net/soken/

教職員の働き方と労働時間短縮・労働安全衛生――非人間的な労働の改善・人間らしい生き方の実現、豊かな教育保障の決め手は人を増やすこと

杉本 正男

１　教育をとりまく状況

（１）教職員の状況

いま、日本の教職員が置かれている現状について紹介します。

教職志望者が激減し、教員採用試験倍率が軒並み低下しています。中には倍率が２倍を切る県もあり、教員の質の低下や、５年後10年後に教育現場の人的構成に問題が生じることが懸念されます。

離職者の増加傾向も顕著になっています。現職教員で「早く辞めたい」と考えている人が４割という調査結果もあります(草海由香里『教師のメンタルヘルスの維持・向上とリーダーとしての校長の役割』福村出版、2022年３月)。

文部科学省（文科省）は、学校、教育の魅力を広く世間に発信するためとして、2021年３月に「教師のバトン」というＳＮＳを活用したプロジェクトを開始し、現職教職員の声を募集しました。しかし、全国の教職員からは、「早く辞めたい」「今の働き方を何とかしてほしい」という声が殺到している状況となっています。精神性疾患による休職者が増加し、復職と休職を繰り返した末に退職を余儀なくされる教員も少なくありません。

学校では、ある教員が休職に入っても代替え教員が不足して教員の配置が困難になったり、年度初めに必要な教員の配置ができずに、管理職が授業の補充に入って何とかやりくりするなど未配置問題が大きな課題となっています。

近年、こうした問題がマスコミ等で取り上げられ、関心を集めつつありますが、実態はかなり深刻な状況となっています。

目　次

教職員の働き方と労働時間短縮・労働安全衛生――非人間的な労働の改善・人間らしい生き方の実現、豊かな教育保障の決め手は人を増やすこと ……杉本 正男　1
第３回社員総会（臨時）報告 ……　14
研究部会報告 ……　14
研究活動、事務局日誌、会員の活動　15

（２）子どもたちの状況

子どもたちの状況はどうなっているのか。「児童生徒の問題行動・不登校調査」（2022年、文科省）結果の公表がありましたが、調査項目のすべてで過去最高･最悪の事態にあることが判明しています。

不登校の児童生徒（小中学校）は29.9万人で過去最多となっています。これは在籍児童生徒の3.2％にあたります。

いじめ件数は小中高で68.2万件発生しています。このうち「重大事態」と認定された件数は923件で、前年より217件増えています。

暴力行為は９万5,426件の発生があり、過去最多となっています。

自殺は小中高で411人と、前年より43人増えています。

こうしたことから、子どもたちの世界に深刻な事態が広がっていることがうかがえます。

国連子どもの権利委員会は日本政府に対し、2019年３月に「教育の過度な競争主義が子どもたちの健やかな成長発達を阻害している」と指摘しています。

子どもたちの現状は、教育の危機といっても過言でない状況にあり、それは国民的課題といえます。

２　教職員の働き方

（１）労働の現状と問題

①世界から見た日本の教員の労働時間

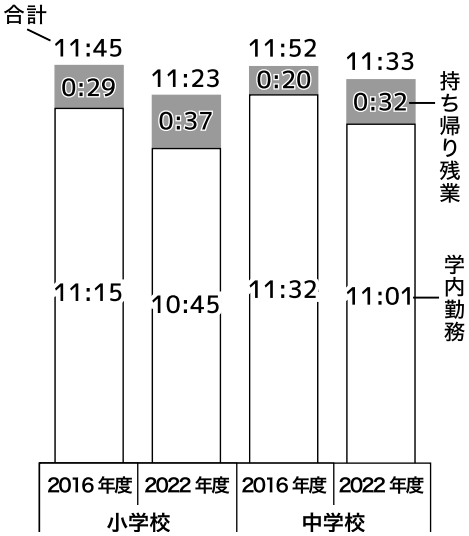
ＯＥＣＤの調査によると、日本の教員は世界で一番の長時間労働となっています(週労働時間は、ＯＥＣＤ平均38.3時間に対し、日本は小学校で54.4時間、中学校で56.0時間)。これは2018年の調査ですが、日本は2013年の調査を約２時間も上回っています。日本は、課外活動と事務業務に占める時間がＯＥＣＤ平均に比べ目立って多いのが特徴です。

②2022年調査でも大きな変化なし

文科省の2022年勤務実態調査では、学内勤務は2016年に比べて若干減少していますが、所定労働時間を大幅に超えています。一方、持ち帰り仕事時間が増加しています。持ち帰り仕事は自主的な仕事ではなく、教育活動に必須のものばかりで、仕事の量は変わらないために自宅での仕事を余儀なくされているのです（**図表１**）。

図表１　教員の1日当たりの勤務時間の推移

（時間：分）



資料：文部科学省「教員勤務実態調査」
出所：「しんぶん赤旗」2023年５月14日付

③相変わらずの過労死ライン労働の実態

文科省の勤務実態調査によると、2016年は小学校で３人に１人、中学校で２人に１人、2022年調査では小学校で７人に１人、中学校で３人に１人が過労死ラインにありました。多少の業務改善のみでは、長時間労働の是正･改善は実現できないことが実態調査でも明白になりました。

④教職員の過労死等に関する資料から見えてくるもの

教職員の過労死に関する情報は大変少ないのですが、最近、公的資料（文科省「学校教員統計資料」）を基に調べた本（妹尾昌俊・工藤祥子『先生を、死なせない～教師の過労死を繰り返さないために、今、できること～』、教育開発研究所、2022年８月）が出版されました。大変貴重な著書ですが、その中からいくつか紹介します。

- 毎年350～500人もの教員が死亡している
- 離職理由では、「その他」に該当する人が毎年約６千人いる
- 過労死のうち、脳・心臓疾患関連が60%を占めている。（学校種別でみると、中学校30人、高校25人、小学校23人で、役職別でみると教諭39人、主任19人、新任教諭５人となっている）

教職員の過労死に関するこのような資料・情報は今まで公表されておらず、現状把握と過労死予防対策に生かすことができる貴重な情報です。

（２）教職員の心の健康の現状と問題

文科省は毎年、「公立学校教職員人事行政状況調査」で病気休職者に占める精神性疾患を理由とする休職者数を公表しています**（図表２）**。

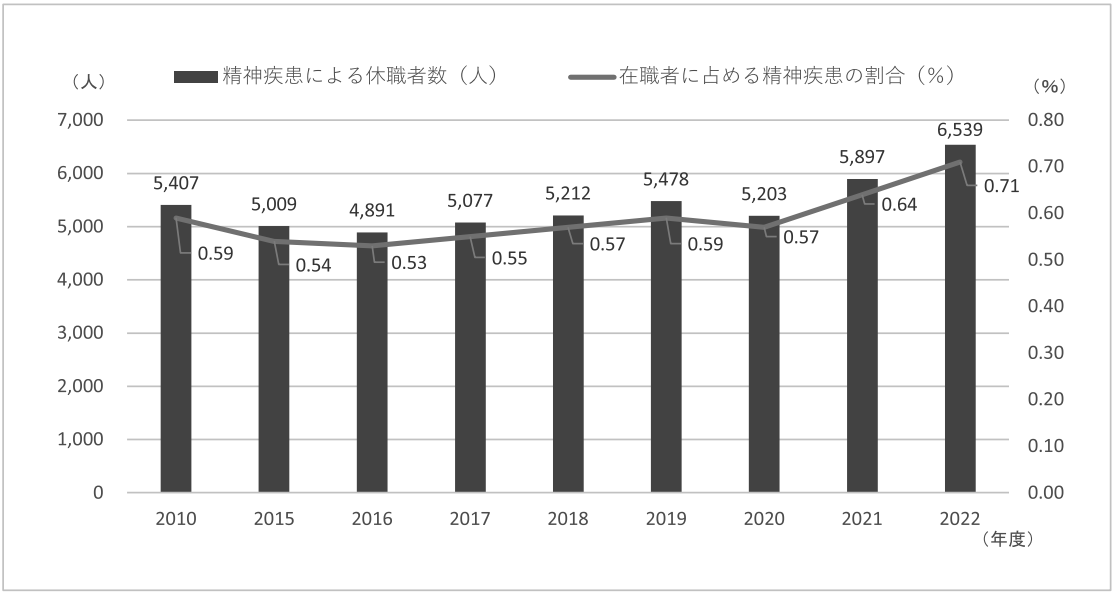
病気休職者のうち、精神疾患休職者の割合は1991年には11％でしたが、2018年には約66％となり、異常な事態と言って過言でない状況で、改善の兆しはありません。

文科省は「教員のストレスに関する分析」（2017年）で、メンタル不調の要因を下記のようにまとめています。

（ｉ）仕事の量的負荷が高く、時間的裁量度が低い、（ii）男女とも20代でストレス反応が高く、メンタルヘルスは不良、（iii）勤務時間が長くなるほどストレス反応が高くメンタルヘルスが悪化する傾向にある。

文科省の調査でも、仕事の量的負荷の高さ、労働時間の長さがメンタル不調の要因となっていることを明らかにしているのです。

図表２　精神疾患による病気休職者数（教育職員）の推移



資料：文部科学省「公立学校教職員人事行政状況調査」

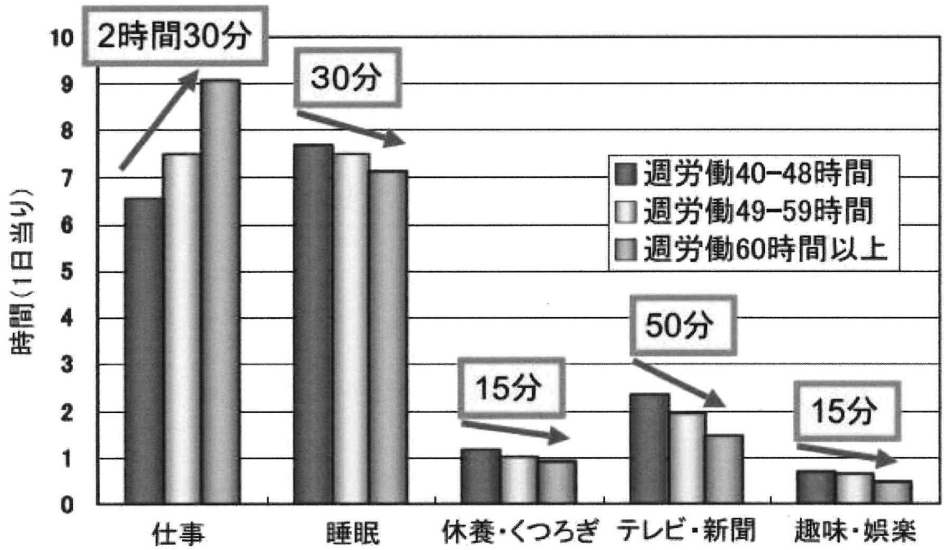
（３）長時間労働の弊害

長時間労働が及ぼす影響・問題をエビデンスに基づいて検討します。

①長時間労働と生活時間の関連――長時間労働は人間らしい生き方を阻害する

総務省の「平成13年社会生活基本調査」によると、週労働時間が60時間の労働者は１日２時間30分の超過勤務となり、睡眠時間は30分、休養等は15分、テレビ等は50分、趣味等は15分減少することが明らかとなっています**（図表３）**。

図表３　週労働時間と生活時間（総務省平成13年社会生活基本調査、男性雇用者、週全体平均）



出所：岩崎健二「長時間労働が健康に及ぼす影響」
（労働政策研究・研修機構『ビジネス・レーバー・トレンド』2007年７月号）より引用

労働時間が延びる分、人間らしい生き方に必要な生活時間が喪失します。長時間労働は人間らしい生き方、生活を奪うことになります。

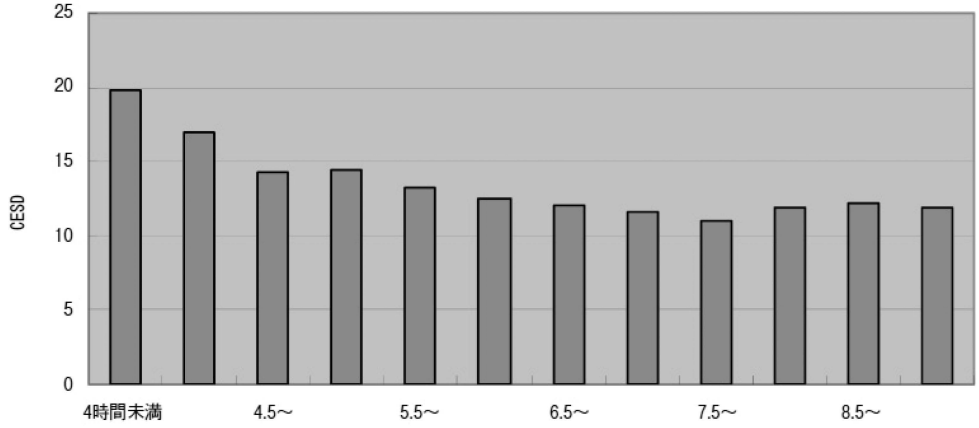
教育という仕事には、専門性・創造性・柔軟性・的確な判断と迅速性等が求められますが、過労死ラインの労働の弊害・影響により、非人間的な生き方を余儀なくされ、よりよい教育を保障することが難しくなってきています。

②長時間労働と睡眠時間・抑うつ状態の関連

時間外労働が増えるに従って、睡眠時間は減少していきます。時間外労働が100時間に近づくと、1日の睡眠時間は５時間となり要注意（過労死の危険）となります。

睡眠時間の減少は抑うつ状態を高めることが、さまざまな調査・研究で明らかになっています。４時間未満の睡眠（かなり危険）では、抑うつ状態は相当高いレベルになります**（図表４）**。過労死ライン上の過酷な労働時間が睡眠時間の減少を招き、抑うつ状態を高めることになります。慢性的な長時間労働が持続することでメンタル不調に陥り、精神疾患を発症する事例が近年増えています。

図表４　労働者における睡眠時間と抑うつ状態



資料：CESD：Center for Epidemiologic Depression Scale
出所：島悟「過重労働とメンタルヘルスー特に長時間労働とメンタルヘルス」『産業医学レビュー』vol.20 №４, 2008年２月, 166頁より引用

教員のメンタル不調が高止まりとなり改善が見られないのは、長時間労働が改善されずに放置されてきたためだと考えられます。

③長時間労働と労働意欲（自己効力感）との関連

ＯＥＣＤ・ＴＡＲＬＳ報告の「教員の自己効力感」（2018年）によると、日本の教員は参加国平均より「自己効力感」が顕著に低くなっています。

多様な評価方法を活用する			
OECD平均	82.0%	日本	33.3%
児童生徒に勉強ができると自信を持たせる			
OECD平均	86.3%	日本	34.7%

日本の教員は、児童生徒研究・教科研究など教育研究に関する専門性・意欲・エネルギー等は他のＯＥＣＤ諸国と比較しても決して引けを取らない水準にあります。

「教員の自己効力感」が低い要因はいくつか考えられますが、その一つに長時間労働が原因しているのではないかと考えます。長時間労働は睡眠時間を短くし、慢性的な短時間睡眠は抑うつ度を高め、精神的健康度の低下を招きます。教員の慢性的な長時間労働が「自己効力感」低下の要因ではないかと考えられるのです。

３　長時間過密労働の要因

長時間労働の要因を、仕事の量と質、働き手の数、財政措置の三つの観点からみていきます。

（１）仕事の量と質の問題

① 仕事の量の問題

日本の教員の業務量はＯＥＣＤ諸国の中でも断トツに多くなっています。「教職員の分業体制の見直し」（文科省、2017年）によると、次の通りとなっています。

教員の担当業務は33ありますが、日本の教員は30の業務を１人で担っています。これに対し、イギリスは７、フランスは９、アメリカは14となっています。日本は１人の教員が担う業務が極めて多いのです（**図表５**）。

図表５　諸外国における教員の役割

	象限	I				II		IV	
	業務＼国名	アメリカ	イギリス	中国	シンガポール	フランス	ドイツ	日本	韓国
児童生徒の指導に関わる業務	登下校の時間の指導・見守り	×	×	×	×	×	×	△	×
	欠席児童への連絡	×	×	○	○	×	○	○	○
	朝のホームルーム	×	○	○	×	×	×	○	○
	教材購入の発注・事務処理	×	×	△	×	×	×	△	×
	成績情報管理	○	×	△	○	○	○	○	○
	教材準備（印刷や物品の準備）	○	×	○	○	○	○	○	○
	課題のある児童生徒への個別指導、補習指導	○	×	○	○	○	○	○	○
	体験活動の運営・準備	○	×	○	○	○	○	○	○
	給食・昼食時間の食育	×	×	×	×	×	×	○	○
	休み時間の指導	○	×	○	△	×	○	○	○
	校内清掃指導	×	×	○	×	×	×	○	○
	運動会、文化祭など	○	○	○	○	×	○	○	○
	運動会、文化祭などの運営・準備	○	○	○	○	×	○	○	○
	進路指導・相談	△	○	○	○	×	○	○	○
	健康・保健指導	×	×	○	○	○	○	△	○
	問題行動を起こした児童生徒への指導	△	○	○	○	○	×	○	○
	カウンセリング、心理的なケア	×	×	○	○	○	×	△	×
	授業に含まれないクラブ活動・部活動の指導	△	×	○	△	×	△	○	△
	児童会・生徒会指導	○	○	○	×	×	○	○	○
	教室環境の整理、備品管理	○	×	△	○	○	○	○	○
学校の運営に関わる業務	校内巡視、安全点検	×	×	○	×	×	○	△	×
	国や地方自治体の調整・統計への回答	×	×	△	×	×	○	△	×
	文書の受付・保管	×		△	×	×	○	△	×
	予算案の作成・執行	×	×	×	×	×	○	×	×
	施設管理・点検・修繕	×	×	△	×	×	×	×	×
	学納金の徴収	×	×	○	×	×	○	△	×
	教師の出張に関する書類作成	×	×	△	×	×	○	×	×
	学校広報（ウェブサイト等）	×	×	△	×	×	○	○	×
	児童生徒の転入・転出関係事務	×	×	○	×	×	×	△	×
外部対応に関わる業務	家庭訪問	×	×	○	×	×	×	○	△
	地域行事への協力	○	○	△	×	○	×	△	△
	地域のボランティアとの連絡調整	×	×	△	×	×	○	△	×
	地域住民が参加した運営組織の運営	△	×	×	×	×	△	△	×

※教員の「担当とされているもの」に○を、「部分的にあるいは一部の教員が担当する場合があるもの」に△を、「担当ではないもの」に×を付けている。三か国以上の国で△又は×が選択されている業務をグレー表示している。全部で40業務設けたが、「出欠確認」、「授業」、「教材研究」、「体験活動」、「試験問題の作成、採点、評価」、「試験監督」、「避難訓練、学校安全指導」、「出欠確認」、「授業」等全ての国で「担当とされているもの」７項目は掲載していない。

資料：国立教育政策研究所「学校組織全体の総合力を高める教職員配置とマネジメントに関する調査報告書」2017年３月、17頁。

業務量の異常な多さは長時間労働の大きな要因となっています。

②仕事の質の問題

仕事の量だけでなく､質にも問題があります｡教育内容が年々増加してきているのです。外国語指導の免許を持たない教員の外国語教育､「特別の教科　道徳」の新設、プログラミング教育など､他の教育内容の精選なしに新たな教育内容が次々と増えてきています。

教育内容が増えれば､担当する教員を増やすことは当たり前のことですが､そうした措置はとられていません｡教育内容は年々超過密となり､小学校高学年は毎日６時間授業となっており､時間外勤務の大きな要因ともなっています。仕事の量も質も「超メタボ」状況にあります。

（２）働き手の問題

日本は､教育活動に必要な専門スタッフの割合が圧倒的に少ないのが実情です。前記した通り、アメリカ、イギリスなどの教員の業務量は日本に比べてかなり少なくなっています。誰が必要な業務を担っているのか、教員・専門スタッフの割合を見るとよく理解できます。

教員・専門スタッフの割合		
	教員	専門スタッフ
日　　本	82%	18%
アメリカ	56%	44%
イギリス	51%	49%

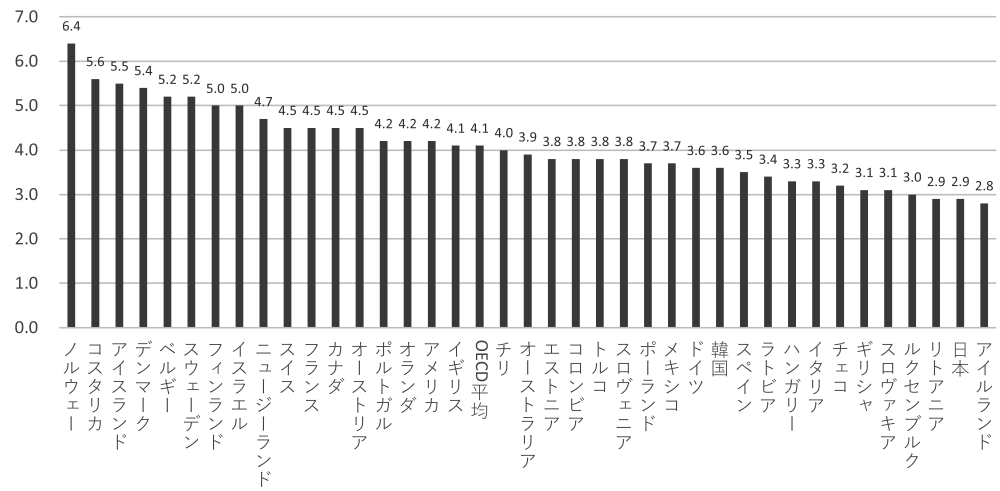
アメリカやイギリスでは､専門スタッフ(カウンセラー、ソーシャルワーカー、給食指導担当など)が教育活動に必要な人数の約半数確保されており、その結果、教員の担う業務が少ないのです。

日本は１人の教員が、教育活動・集金業務・事務業務・生徒指導・部活動指導・ＰＴＡ業務などなんでも担当し､時間外勤務を余儀なくされています。

（３）お金・教育予算（公財政教育支出）の問題

公財政教育支出の対ＧＤＰ比(2017年)は、ＯＥＣＤ平均は4.1%ですが、日本は2.9%で下から２番目となっています**（図表６）**。日本が平均に追いつくためには公的支出を約６兆円増やす必要があり､大幅な財政措置が求められています。

図表6　公財政教育支出対GDP(初等･中等･高等教育段階)　2017年



資料：OECD「Education at a Glance 2020」

先進諸国でも少子化が進んでいますが、教育予算、公財政支出は伸びています。しかし、日本は教育予算の増額が一切ありません。お金がないのではなくやる気がないのです。教職員の長時間・過酷労働の要因は教育関係専門スタッフがあまりにも少なすぎること、必要な教育予算を確保しない政治の無責任、無策の問題があります。

４　働き方改革をめぐる状況――国、自治体・団体・有志等の動向

（１）国・文科省・中教審等の動向

① 国の動き

国は「骨太の方針」（2023年）で「学校の働き方改革と教員の処遇改善」という方針を掲げ、教員の勤務実態調査結果を踏まえて、働き方改革のさらなる加速化、処遇改善、指導・運営体制の充実、育成体制を一体的に進めるとしています。

しかし、処遇改善の内容は、給特法（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法）による「教職調整額」４％を10％程度に引き上げるというもので、「残業代を支給するべき」という教員の声・要求に逆行しています。

② 文科省・中教審の動き

文科大臣は2023年５月、中央教育審議会（中教審）に「学校の働き方改革や教師の処遇改善など」を諮問しました。

これを受けて、中教審は2023年８月に働き方改革の促進を求めて「緊急提言」を出し、教育委員会と学校に働き方改革の具体化を求めました。その主な柱は次のとおりです。

・学校・教師が担う業務の適正化の一層の推進
・学校における働き方改革の実効性の向上
・持続可能な執務環境整備の支援の充実

教育現場の実態の深刻さ・過酷さの改善・解消は一刻の猶予もなく、出された方針の具体化は待ったなしの重要課題となっています。

（２）教職員の働き方改革を求める識者、研究者等の見解・提言

学校の働き方改革を実現・具体化するために、教員を増やすべきという意見・見解を表明する研究者等が最近多くなってきました。

その中で、「教育新聞」2023年６月29日付に掲載された「働き方改革と教員定数」で、日本教師教育学会会長の浜田博文筑波大学教授は次の点を指摘しています。

・教員の負担軽減を図るには、義務標準法が定める教員定数の算定方法に目を向けるべきである
・教員が受け持つ授業数（持ちコマ数）に上限を設け、必要な教員数を算出することが必要である
・教員の仕事時間の大きなボリュームを占めているのは授業。この部分の仕事を減らさなければ抜本的な負担軽減は望めない
・学級数ベースで必要な教員数を計算する現行の標準法の仕組みを変えることが求められる
・教員１人当たりの週当たりの上限コマ数をまず設定し、文科省の標準授業時数から逆算して各校の必要な教員数を算定する方法が必要である
・授業準備を考慮すれば、週17コマから18コマが望ましい。（１日の授業は４コマが限界である。とすると、週20コマとなる。毎日４コマでも負担が大きいので、できれば週17コマから18コマに抑えたい）

浜田氏の見解は、学校の現状・問題を分析したうえで課題解決に有効なものではないかと思います。これが実現すれば、学校・教員

の負担軽減は抜本的に改善されるはずです。

全国知事会も、「教育に関する要望書」(2023年７月）で学校における働き方改革として、「教職員定数の改善や教員を支援する事務支援員をはじめとする支援スタッフの充実、副校長・教頭や養護教諭の配置拡大」などを求めています。特に教職員の定数改善を図るために算定式の改善(標準法における「乗ずる数」の見直し）に言及しています。今までになかったことです。

（３）日本労働弁護団の意見書

日本労働弁護団は2023年８月18日、給特法の改廃で３６協定や残業代支給を求めて意見書を公表しました。意見書では、「教員の労働条件、労働環境をめぐる問題は、教員自身の人権課題にとどまらず、子どもの教育を受ける権利を保障できるかにかかわる問題だ」という問題意識の下、次のことを求めています。

- ３６協定を通じ、各校の集団的な労使自治によって時間外労働を制限すること
- 残業代を支給すること
- 厳格な労働時間の把握を徹底すること
- 教職調整額を廃止しても給与の引き下げにならないように対処する残業代支給の目的は、教員給与を増やすことではなく、業務量の削減や人員の拡充につなげるためである
- 勤務間インターバル制度の創設、残業をした場合は代休を取得できる仕組みの導入を行うこと

意見書の内容は、働き方改革、労働基準法(労基法）や労働安全衛生法（労安法）などをふまえれば、どれも当然実施されるべきものです。

（４）武蔵野市の取り組み

東京都武蔵野市は、市独自に非常勤講師を配置する「市講師」制度を導入し、教員の負担軽減に貢献しています。制度の概要は次のとおりです。

武蔵野市は、小学校教員の１週間の持ちコマ数を高学年20コマ、中学年21コマ、低学年22コマに抑える取り組みを進めています。負担軽減措置が功を奏して、2023年度は精神疾患による新規の病気休職者は報告されていません。

武蔵野市には小学校12校、中学校６校の公立学校があります。市講師はすべての小学校に導入され、80～90人程度が常時稼働して学校の働き方改革を支えています。市講師の時間給は2,950円で、これに必要な予算額は年間約6,600万円となっています。

武蔵野の「市講師」配置は、本来なら国の施策であるべきですが、何を重点施策にするかで行政の予算配分が決まります。教育の充実発展を重点施策にして、必要な予算を確保する武蔵野市の取り組みは、教訓にすべきところが多々あります。

５　教職員が人間らしく生き働き、よりよい教育を保障するための役割

（１）文科省の役割について

前記のとおり、日本の教育は課題が山積しています。しかし、日本の教育行政の中枢を担うべき文科省の関心は実態や課題の解決には向いていないようです。今日、文科省が重点施策としていることについて触れます。

「ソサイティ5.0」を起点として教育のＩＣＴ化等に注力し、１人１台タブレット保有を前倒しで実施しました。教育へのＡＩ導入で「個別最適化」された教育が実現するという

幻想を振りまいています。その下で、教員は拙速なＩＣＴ化に振り回され、教育内容も増えて超過勤務なしには教育活動を遂行できない事態になっています。

文科省は、中教審働き方改革答申をもとに、答申の具体化を進める通知を矢継ぎ早に出していますが、負担軽減の決め手となる人を増やすこと、教育内容を減らす（仕事を減らす）ことなどを一切行わないので、長時間勤務はほとんど改善されていません。小手先の業務改善だけでは長時間・過酷労働は改善しないことが、2022年の勤務実態調査で明白になりました。

【国、文科省に求められていること】

欧米諸国も少子化傾向にありながら、教育予算をしっかり確保して教育条件整備に努めています。しかし、日本はほとんど教育予算の増額がなされてきませんでした。必要な予算の確保がなければ、為すべきことはできません。以下、国、文科省に求められていることを挙げます。

- 教育公財政支出をＯＥＣＤ平均並み（約６兆円）に確保すること
- 義務教育標準法を改正し、学校の教職員数を大幅に増員すること
- 教員の職務を明確にすること
- 専門スタッフ（ＳＣ、ＳＳＷ、ＳＳＳ、その他）を学校構成員の50％程度にすること
- 給特法を改正し、超勤に残業代を支給すること（長時間勤務への歯止め効果が大）
- 超過密な教育内容を厳選し、教育内容にゆとりを持たせること
- 教育課程、学習指導要領を大幅に見直し、学校・教員の教育の自由・裁量を認めること

武蔵野市の「市講師」配置制度の施行にみられるように、何を最重点施策にするかで予算配分が決まります。教育に必要な条件整備・環境整備のために教育予算の増額は不可欠です。

（２）教育委員会（都道府県、区市町村等）の役割について

【教育委員会の現状と問題】

国・文科省等の働き方改革の動きを受けて、都道府県レベルでは「働き方改革基本方針」を策定して取り組みを進めています。しかし、都道府県間や区市町村レベルでは取り組みに大きな温度差があり、働き方改革より教育のＩＣＴ化が優先課題となっています。

教育産業（ベネッセ、リクルート等）が教育委員会と深く結びつき、学校・教職員・子どもたち・保護者が企業利益（教材費負担、膨大な個人情報が教育産業に管理される等）の対象とされつつあります。

教育委員会内で「負担軽減各課連絡調整会議」のような負担軽減の中核となる機関が設置されていないために、仕事を減らす部署と仕事を増やす部署が同レベルで動いており、マッチ・ポンプ状態になっています。

【教育委員会に求められていること】

教育行政トップの決意・方針表明がカギを握っています。学校・教職員・子どもたちの実態をつぶさに把握し、何が課題か、教育行政として何をなすべきかを検討することで的を射た対策・方針を策定することができます。

「教職員の健康・安全がよりよい教育を保障する」という認識のもと、労働安全衛生施策の推進が事業者の責務であるという自覚を持つ必要があります。残念ながら、このような認識が不十分ではないかと感じることが多々あります。

以下、教育委員会が教職員の健康・安全を確保するためになすべきことについて触れま

す。

・方針の表明が絵に描いた餅とならないよう、必要な労働安全衛生予算を確保しなければなりません
・学校安全衛生管理規定を策定します。策定にあたっては労使の協議で行う必要があります
・安全衛生管理体制を整備します
・総括衛生委員会の設置、労使同数の衛生委員の選任、産業医の選任・配置を行います
・域内すべての学校に衛生委員会を設置します
・専門職の配置（スクールロイヤー、教職員メンタルヘルスカウンセラーなど）が今日、必要不可欠となっています
・域内すべての学校に産業医を配置します。最低100人の教職員に対し１人を配置します（例＝域内の教職員数が3,000人の場合は30人程度の産業医）。２校（100人程度）に１人配置できることになります
・管理職登用の条件として、衛生管理者資格の取得を義務付けます。管理職には、国家資格の衛生管理者に求められる知識理解の習得が必要です
・管理職、衛生管理者・衛生推進者に対して計画的に安全衛生の専門教育を実施します。計画的継続的な安全衛生教育は労安法で定められています
・衛生管理者・衛生推進者には、講習会参加で資格取得を義務づける必要があります
・長時間・過密労働対策を重点施策と位置づけ、改善のための施策を具体的に推進しなければなりません。このテーマは、安全衛生委員会の審議事項となっています
・勤務時間把握をもとにした長時間勤務の原因調査・改善のための対策を具体的に推進していきます
・長時間勤務者への面接指導の徹底、健康指導を行います。安全配慮義務の履行となります
・ストレスチェック後の集団分析（ストレス判定図）を活用した職場環境改善を強化することが必要です。現状は、職場環境改善に有効な集団分析結果が活用されずに形骸化しています
・勤務間インターバルを導入します。過労死予防、ワーク・ライフ・バランス実現のためにこの制度の導入は待ったなしです
・中教審働き方改革答申、答申を具体化する文科省通知の周知徹底と具体化を学校に要請・指導します。定期的に進捗状況や効果の検証を行います
・慣例にとらわれて改善・改革をサボタージュするところ（教委・学校）に対して是正指導を行います

（３）学校管理職の役割について

【管理職の現状と問題】

教職員が健康で安全に、生きいきと仕事に励むために管理職の役割は大変重要です。しかし、近年、教育の優先課題が短期間にくるくる変わるので、管理職は目前の課題を遂行することに追われています。

ここ数年、学校は病気休職、育休・産休に対する代替教員の確保が難しい状況にあり、教員未配置問題への対策で苦慮しています。

管理職によるパワハラ言動が少なからずあります。背景に、教育の競争主義、学校評価などのプレッシャーがあるように思います。

安全配慮義務の自覚の不足、労働安全衛生に関する知識・理解が残念ながら極めて不十分です。

【管理職に求められていること】

昨今、教育への国民的ニーズ、関心、要望が高まり､管理職は様々な要望に対応すべく、苦慮しています。教職員への直接的な意見・要望もストレートに保護者から出されることも少なくありません。そうした中、管理職の役目は極めて重要となっています。地域や保護者から様々な意見要望があった場合､管理職の的確な判断･対応で教職員は安心して仕事に励むことができます。教職員への安全配慮義務を負っていることを自覚し履行していただきたいと思います。

快適健康職場づくりのために管理職がなすべきことについて触れます。

・「働きやすい職場・労働環境の実現」に向けた方針を表明し、ＰＤＣＡで実行を図ります
・学校衛生委員会を設置し、４つの労安施策の推進を行います。衛生管理者・衛生推進者を選任し、年間計画を立て毎月開催します
・作業管理、作業環境管理、健康管理、安全衛生教育、公務災害防止対策などに取り組みます
・ストレスチェックの集団分析（ストレス判定図）を教職員に公表し、職場の環境の改善に取り組みます
・勤務間インターバルを導入します
・ラインケアを心掛け、教職員の小さな異変を見逃さず、早期にケア行います。深刻な場合は専門職につなげます
・教職員が休職に入った場合は「職場復帰支援のプログラム」を参考に専門職と連携して，復職ができるように丁寧に対応します
・パワハラが起きないように教職員研修を行います。また管理職パワハラが起きないよう職場アンケートやストレスチェックを活用して健康職場となるように努めます

（４）教職員の役割について

【教職員の現状と問題】

教職員の多くは､子どもたちの成長発達に寄与したいと考えて仕事をしています。そのために､自分の生活を犠牲にして教育活動にのめりこんでいる人たちが少なからずいます。劣悪な労働条件・教育環境の下、過労死の危険、メンタル不調、バーンアウトに陥る状況がまん延しています。

教職員の健康なくしてよりよい教育の保障は実現できないという自覚のもと、労働衛生・労働生理、労働三法（労働基準法・労働組合法・労働関係調整法）他労働契約法、労働安全衛生法などについての基礎知識の習得が必須となっています。

労働関連法について大学で学んできている教員は極めて少数です。新任研修でもほとんど学ぶ機会はありません。高度な知識・理解と教育技術が求められ､ストレスフルな教育環境･職場環境で健康を損なわずに仕事に専念するために､労働衛生や労働関連法に関する学びは不可欠となっています。

【教職員に求められていること】

心身の健康を確保して働くために､労働衛生、労働基準法、労働安全衛生法等について学ぶことが必要です。この研修は事業者責任で教育委員会の新任者研修会や校長の安全配慮義務として校内新任研修会のメニューに入れるべきです。

自分の労働時間を把握し､ワーク･ライフ･バランスの視点から評価を行い､超過勤務の縮減に努めることが大切です。

心の健康を確保するために､セルフケアに努めます。

「心の健康診断結果」である個人のストレ

スプロフィールを活用し、セルフケアに生かします。

学校の業務縮減は個人だけの努力では限界があります。職場で「負担軽減委員会」(仮称)を立ち上げて、計画的・継続的に仕事のスリム化を図ります。

おわりに

教職員の勤務労働条件は、子どもたちにとっては教育条件です。劣悪な労働条件は心身の健康を壊し、疲弊した状態で教壇に立てば被害を受けるのは子どもたちです。人間らしく生き、働ける労働条件を保障するために、適正な労働時間、８時間労働の厳守は絶対条件です。

国、文科省の不作為によって必要な教育予算（公財政教育支出）が確保されず、教職員は劣悪な労働条件下で働くことを余儀なくされ、その結果、子どもたちは豊かな教育を受けることができず被害を受けています。冒頭で紹介した子どもたちの深刻な状況は貧困な教育施策が深く影響しています。

教育の危機を克服するために、軍事費（５年で43兆円）にお金を注ぎ込むのではなく、教育予算を確保（ＯＥＣＤ平均＝６兆円）して教職員が人間らしく働ける労働環境の整備、豊かな教育の実現に政治の施策を抜本的に改善することが求められています。

(すぎもと　まさお・産業カウンセラー)

※　本稿は、昨年12月１日に開いた労働総研・労働時間健康問題研究部会の公開研究会で杉本正男氏が行った報告をもとに、時間の関係で触れられなかった部分を補足してまとめたものです。(労働総研事務局)

第３回社員総会（臨時）の報告

一般社団法人労働運動総合研究所は５月11日(土)午後２時から､オンライン(Zoom)と書面による議決権行使により、第３回社員総会（臨時）を開催した。

今回の臨時社員総会は、労働総研の中心的な研究事業である研究所プロジェクトを2024年度の事業開始（６月）後直ちに実施できるように会員の承認を求めることを目的に開催した。

臨時総会では、議長に松丸和夫代表理事を選出し、斎藤力業務執行理事より総会は定款による所定数（総社員の過半数の出席・書面議決の行使）を満たしていることが報告され、議長が総会成立を宣言した。つづいて、議長が議事録署名人として中澤秀一理事、村上英吾理事を指名したい旨諮ったところ、全員の賛成で承認された。

次いで議案の提案に移り、議案「2024-25年度研究所プロジェクト研究計画書（案）の承認を求める件」について、村上英吾理事および中澤秀一理事が提案･報告を行い、討議の結果､議案は満場一致で承認された。

以上を受け、議長は午後２時35分に閉会を宣言した。

臨時社員総会では出席者から、以下のような発言があった。

①　研究所プロジェクトの成果に期待している。同時に、研究成果の発表を待つだけではなく、研究の途中経過を含めて（ホームページの活用など)、場合によっては様々な形で発言もできるようにし、会員が共通認識を持てるようにしてもらいたい。

②　労働総研ではさまざまな研究分野等で活躍している人が多い。そうした活動をメーリングリストなどで会員が共有するとともに、広く社会にアピールする取り組みが必要ではないか。

これに対して事務局から、ホームページのリニューアルを含め、出版・広報委員会を中心に広報活動の活性化に向けた検討を行っており、いただいた発言を積極的に受け止めていきたい、との回答が行われた。

研究部会報告

・労働時間健康問題研究部会（３月１日）

斎藤力氏が『2024年国民春闘白書』(全労連と共同編集）と『2024年春闘別冊(学習の友)』の労働時間・健康問題に関わる内容について、鷲谷徹氏が昨年12月の公開研究会の報告内容をもふまえて、労働時間闘争の課題について、それぞれ報告した。

斎藤氏は､白書のデータと解説を使って、労働時間制度の多様化・柔軟化、フリーランス化であいまいにされる使用者責任、進むモラルの劣化などに触れ、これらが雇用法制の規制緩和によって後押しされる中で、労働時間の規制強化を実効あるものにし、気兼ねなく休暇が取得できる環境をつくることの重要性について報告した。

鷲谷氏は、「働き方改革」の現段階、労働時間の現状、労働時間短縮の意義と課題、労働時間短縮の行方などを中心に報告し、討論では春闘での賃上げと労働時間短縮のとりくみ､労働時間法制と労働時間の実態、財界の労使自治＝「労使協創協議制」のねらいなどについて意見交換がされた。

次回は「労働時間短縮運動の実情と課題」をテーマに６月開催の予定。(佐々木昭三)

・女性労働研究部会（４月４日）

「『新しい時代の働き方』報告がねらう労働法制の抜本的見直し」について日野徹子さんが報告した。

「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」(厚生労働省、2023年10月20日）は企

業を取り巻く環境や労働市場の変化で雇用管理､労務管理の転換が迫られている一方、働く人の意識や希望の個別･多様化が進み、働く場所・時間・就業形態を選ぶ働き方が広がっているとして、労働基準法制の方向性（労働者や事業場の概念、労使協定の単位、事業場外を含む多様な労働時間、健康管理、労働基準監督行政のあり方、労働者過半数代表制のほかに労使コミュニケーションの個別的管理などの検討）を提起している。

働く人自身にも働き方を自ら選択し、自発的にキャリアを形成し、業務遂行・健康管理の自己管理能力等が求められている。報告を受けて「労働基準関係法制研究会」が発足し、労働基準法制の土台からの抜本的見直し、大幅な規制緩和の検討が急ピッチで進められている。

今後、同研究会の検討を注視し、労働基準法がどう改悪されるのか、女性労働者にどのような影響があるのかなどを検討することが論議された。(中嶋晴代)

３月・４月の研究活動

３月１日　労働時間健康問題研究部会
　28日　労働運動史研究部会
４月４日　女性労働研究部会
　28日　社会保障研究部会

３月・４月の事務局日誌

３月６日　全労連会館理事会
　10日　2023年度第５回理事会（臨時）
　22日　労働法制中央連絡会事務局団体会議
　27日　事務局会議
　29日　第４回出版・広報委員会
４月４日　『国民春闘白書』編集委員会
　13日　『労働総研クォータリー』編集委員会
　24日　事務局会議
　26日　労働法制中央連絡会事務局団体会議

会員の活動

山縣宏寿会員(理事､専修大学准教授)から、この間の活動について報告がありましたので紹介します。

・３月４日：山形県弁護士会主催・日本弁護士連合会共催シンポジウム
「最低賃金と地方～最低賃金の引き上げ・全国一律制を考える」で、「日本経済・社会の凋落と最低賃金の引き上げ・全国一律制の必要性」と題して基調講演。
・３月28日：読売新聞（朝刊）11面
「自治体賃金 女性平均低く多い非正規 少ない幹部」でコメントが掲載。
・「最低賃金の焦点（上～下)」が「しんぶん赤旗」（５月22日～24日）に掲載。
・５月23日：「法改正で最低賃金全国一律の実現を　学習集会(国会議員の皆様と最低賃金を考える学習会)」(参議院議員会館｡全労連･国民春闘共闘委員会主催)で、「最低賃金と労働力の確保最低賃金の引き上げ・全国一律性の必要性」と題して講演。

※講演動画と当日配付資料が全労連のYouTube（下記ＵＲＬ）で公開されています。
https://www.youtube.com/watch?v=z3mk5kNk5Rg

※　「労働総研ニュース」では、会員のみなさんの研究活動を紹介していきたいと考えています。著書や論文の出版・発表、学会や研究会での報告､講演などがありましたら事務局までお知らせください。

たたかう労働組合のバージョンアップ　低賃金と物価高騰から
生活まもる大幅賃上げ・底上げを　軍拡・増税でなく社会保障の拡充を

2024年 国民春闘白書

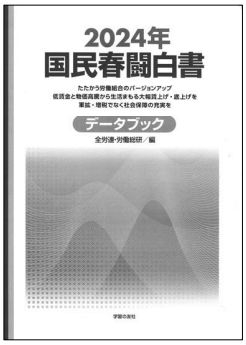
全労連・労働総研 編　［Ａ４判 80頁］

定価 1100円（税込）
（ISBN 978-4-7617-0917-4）

〈おもな内容〉

総論 2024国民春闘の焦点
賃金が上がる国を「労働組合主導」でつくる24国民春闘

1 私たちをとりまく経済情勢
2 物価上昇を上回る大幅賃上げで生活改善を
3 安心して働き続けられる職場の確立をめざす
4 公共を取り戻し、安心・安全な社会を
5 憲法を生かし持続可能な社会の構築を
6 主要企業の内部留保分析
7 春闘基本統計（時系列、地域別）



【発売】**学習の友社**　〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館内　TEL 03-5842-5641　FAX 03-5842-5645

コロナ禍で問い直される日本の社会保障
その全体像と運動の焦点を分野別にコンパクトに解説

社会保障運動入門

労働総研社会保障研究部会／原冨 悟 編　［Ａ５判 135頁］

定価 1320円（税込）
（ISBN 978-4-7617-0731-6）

【執筆】
相澤與一　福島大学名誉教授
小澤 薫　新潟県立大学准教授
唐鎌直義　佐久大学特任教授
公文昭夫　元中央社保協副会長
浜岡政好　佛教大学名誉教授
原冨 悟　労働総研理事
堀 幾雄　元中央社保協事務局長
宮崎牧子　大正大学教授
山口一秀　中央社保協事務局長

〈もくじ〉
はじめに
第1章 社会保障運動への接近
　～私たちの暮らしと社会保障
第2章 制度の成り立ちと現状
　～日本の社会保障制度
第3章 社会保障の必然性を考える
　～理念と運動
第4章 現代の暮らしと社会保障の
　争点～各分野の制度と運動
第5章 社会保障をよくする運動の場
　～職場・地域からの運動
コラム10項目／年表社会保障形成史

【発売】**学習の友社**　〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館内　TEL 03-5842-5641　FAX 03-5842-5645