

労働総研 ニュース

No.361

2020年4月号

発行 労働運動総合研究所(略称:労働総研) <http://www.yuiyuidori.net/soken/>
 〒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 Eメール rodo-soken@nifty.com

教員の長時間労働と労安活動—変形労働制導入をやめ、 定数抜本是正・負担軽減推進・労安体制の確立を—

大里 総一郎

働き方改革が叫ばれ、国会でも教員の働き方に関わる法律の改定が昨年12月に可決・成立した。学校の現状と「改革」の課題、そして私が携わってきた労働安全衛生(労安)活動の方向の3点について述べてみたい。

1 教職員の現状

(1)日本の教員は世界一の長時間

文部科学省の2017年抽出調査(教員勤務実態調査)で、この10年間に残業時間が拡大したことがわかった。中学校教諭で6割、小学校教諭で3割が過労死ラインを超えという実態である。

50年前の調査では残業時間が月8時間程度で、この数字を基に給特法(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)の4%が決められている。現在は残業時間が80時間を超え、何と10倍に激増したわけである。

さらに、OECD諸国の教員の調査TALIS報告では、日本の教員は世界一の長時間労働で

あることが改めてわかったのである。

(2)精神疾患休職—再び増加傾向

長時間労働の結果として、教職員の健康破壊が進んでいる。精神疾患で休職する教職員の実数が毎年5,000人を超え高止まり状態だったが、ここ2年で再び増加傾向になっている。(図1)

(3)年齢層—中堅層がいない職場

団塊世代の大量の退職により、学校は中間層が少なくなっている。40代管理職も存在する。バランスの悪い年齢層のため、学校の運営がうまくいかなくなっている傾向もある。

(4)先生来ない—産休など代替えがいない

年齢層の傾向に加え、産休・病休代替の教員が配置されない市町村が目立つようになった。担任外や管理職が穴埋めにまわっていることが多く、多忙化に輪をかける状態だ。

(5)臨採者—公務の中でも割合が高い

臨時採用の率が多くなっている。公務労働の中でも教員の割合が非常に多い。初めから本採用を多くすれば、上記(4)も解消可能と思う。臨採者は担任を持っていても、1年単位で異動の場合が多い。

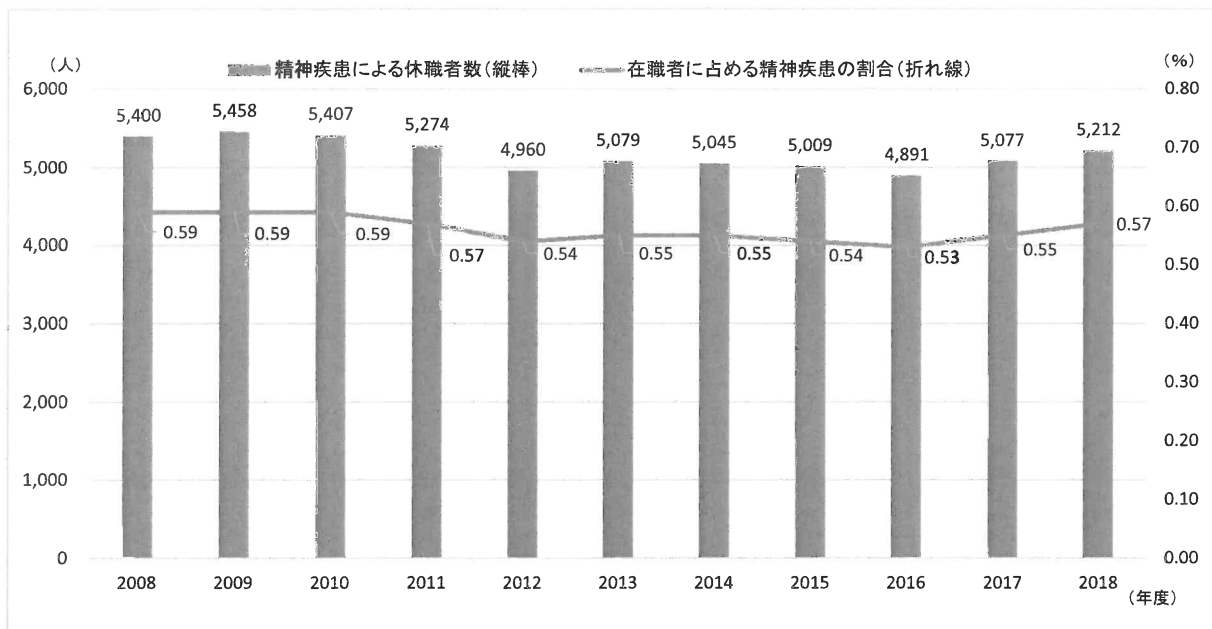
| | |
|----------------|---|
| 目次 | ◎ |
| 教員の長時間労働と 労安活動 | |
|大里 総一郎 | 1 |
| 研究部会報告他 | 7 |

(6)ハラスメント——指導に名を借り

ハラスメントについて統計数字上は見当たらないが、現在でも神戸市の例だけではなく程度の差はあるが多く聞かれることである。教育の指導に名を借りたパワハラも見られる。

以上、教職員の現状を6点について述べた。勤務条件のほかに、教育内容の統制・教員管理などの長時間勤務を誘導する教育上の問題も山積するが、ここでは割愛する。

図1 教育職員の精神疾患による病気休職者数の推移（2008年度～2018年度）



資料：文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より作成

2 中教審・変形労働制と盛り込まれた前進面

教職員の「ブラック」と言われる現状は、慢性的な長時間労働が大本にある。加えて様々な要因も表れている。

現状の長時間過密労働に対して、文科行政がどのような対処策を出したか、次に見てみたい。

前述したように、文科省は2016年の教職員の働き方調査の結果から、2018年「中教審学校における働き方改革特別部会」を設置した。中教審の答申とその後の文科省通知が示した観点を、(1)～(6)にまとめてみた。

(1)人的な配置——抜本的定数増なし

2017年8月中教審の緊急提言では、今でき

るすべてのことを直ちに行うとして「国としての持続可能な教育環境整備のための支援」をあげた。しかし、2019年1月の中教審の答申は、様々な負担軽減策を出したものの、教育環境整備はなおざりにされた。

長時間労働を抜本的に解消するような教職員の定数の改善は提起されなかったのである。全教など教職員組合や学校現場からの大きな批判を浴びている。

(2)変形労働制——休暇のまとめ取り

根本的予算措置がない中で、教員の残業代を免罪している給特法を、さらにおかしな方向に変えていく制度が提起された。1年単位の変形労働時間制だ。「教職の魅力ある勤務時間制度」として、「変形労働制について選択肢として考えられる」と強引に中教審の審議の後半に入れてきた。

学期中の1日の勤務時間を1～2時間増やして、その分を夏休み等の長期休業中にまとめ取りするというものだ。この制度に対する批判は、「学期中の時間増だ」「子育て、介護をしている人に厳しい制度」「慢性的な繁忙期がある職種には適さない」「労使協議の法を無視している」等々、多岐にわたる。

給特法の改定として短期間で可決されて、県の条例化の段階にきている。歯止めは、答申や国会答弁の中にもあると言われている。

「1年単位の変形労働時間制を導入することで、学期中の勤務が現在より長時間化するようなことがあっては本末転倒である」（答申）、「勤務時間の上限規定のガイドライン」の遵守状況（残業45時間以内など）の把握なしにはあり得ないこと（国会答弁）、「万が一校長等が虚偽の記録を残させるようなことがあった場合には、状況によっては信用失墜行為として懲戒処分等の対象」（ガイドラインQ&A）になり得ることなど前提の条件がある。

以上(1)(2)から、文科省の新方針は給特法が制定されてからの体制を、根本から変えるものになっていないどころか、むしろ変形制で長時間労働をそのままにして現場を混乱させるものである。

しかし、このように中教審・文科省の方向を捉えた上で、以下の(3)～(6)のような前進面も指摘したい。中教審答申に現れた、過労死をなくする運動が反映した面も見てみたい。

(3)負担軽減——諸外国との比較から

中教審では、学校業務の負担軽減を呼びかけた。まず、諸外国と日本の学校内の業務が違いすぎることを指摘している。

教員業務中のほとんどを日本の教職員は行っている。学校業務の出席、印刷、集金、掲示、物品発注など、ほとんど欧州等の教師が携わっていないことに、驚く。

そして、中教審では業務の軽減の14項目が提起された。この提起が現場と合っているかは、現場が判断すること。とにかく、「やらなくていい」「他に譲れる」という提起は今までになかった試みだ。業務削減の提起は「すべ

ての教職員が同じテーブルで話し合える要素が少なからずある」と藤森毅氏(日本共産党文教委員会)は指摘している。

(4)部活問題——休養日2日、時間も制限

負担軽減の一環だが、部活の問題でも新しい提案があった。部活は、中高にとっては長時間勤務の温床であり、教師自らを駆り立てる難しい問題があった。「過剰な部活動の部活動時間の削減」を述べ、スポーツ庁の部活ガイドラインの具体化を先の業務の削減14項目の中に入れていく。ポイントとしては、週休養日を2日程度設け、活動時間も平日2時間程度など制限をつけるという画期的な提案だ。

教職員の休養のためにも、そして子どもの休養のためにも必要としたところが、また良い観点だ。

『ブラック部活』著者の内田良氏(名古屋大学准教授)などが痛烈な批判を展開し、長沼豊氏(学習院大学教授)などは日本部活動学会を設立している。各地教委では文科省と同じようなガイドラインを作っている。

(5)時間把握——自発的勤務も対象

中教審答申には「勤務時間管理は、労働法制上、校長や服務監督者である教育委員会等に求められている責務であり、今般の労働安全衛生法の改定により、その責務が改めて明確化されたところである」と指摘してある。

学校での恒常的な労働時間の把握は、2016年の調査時では、全国で1割程度しか実施していなかった。そもそも勤務時間の提起は、2001年の厚労省通知で改まった形で行われ、2006年の労働安全衛生法の改定以来、文科省も度重なる通知で奨励してきたものであるが、実施はわずかの自治体のみ。2006年の通知発信者には、当時初等中等教育企画課長だった前川喜平氏(元文部事務次官)の名前も列記してある。

中教審の論議からぐんと全国的にも勤務時間の把握が増えた。2020年1月の指針で月45時間、年360時間以内に在校時間を抑えるとする指針が出た。残業代が出ない罰則規定がない等根本問題に答えていないし、給特法の根

本の見直しが必要であるが、青天井と言われた長時間勤務に兎にも角にも「上限」を決めたことを活用していきたいものである。

(6) 労安体制——義務対象外も取り組みを

中教審は、労安体制の必要性にもふれている。「学校の設置者においては速やかに、法令上求められている体制の整備を行わなければならない」。教職員が50人以上の学校は、未設置は罰則が付いているが、今回の答申で大事なことは次に出ている。「法令上の義務が課されていない学校においても、学校の設置者は、可能な範囲で法令上の義務がある学校に準じた労働安全衛生管理体制の充実に努めるべきである」。

この義務付けが課されていない学校が小中学校の大部分である。改めて努力しなさいとあり、やらなくても良いではないよ、と文科省は念を押している。同じ努力義務にストレスチェックがあるが、ほとんどやるのが前提になっている。

3 労安活動の紹介

中教審答申に盛り込まれた、労安体制の整備、勤務時間把握、負担軽減、職員の健康を守っていく、そういう運動を下から繰り広げたい。改革の主体は教職員。中教審答申の前進面を活用し、負担軽減・健康を守る国民運動にしていけないか。教育行政とも協力してそのような学校をつくっていくチャンスに見えるが、どうだろうか。

今までの全国で行ってきた労安活動と、昨年11～12月に行われた全国交流集会（学校の労働安全衛生活動 第3回全国実践交流集会）の実践報告などを、次に紹介していきたい。

(1) 安全衛生体制——小中学校でも衛生委員会の設置を

学校は健康を守る体制がまるでなく、「労安法の広大な空白地帯」（村上剛志氏＝東京社会医学研究センター理事）と言われてきた。特に、小中学校は衛生委員会の設置が義務ではないことを、教育行政は安全衛生をやらなくても

いいと言い変えて来た感がある。

労安法では、労使対等で話し合い、職場の働く労働者の健康を守っていく体制を想定している。今まで全国では50人の規模の有無を問わず、安全衛生委員会を区市町村で総括的な衛生委員会と、職場に衛生委員会を設置して健康安全の職場改善のために活動してきた。

しかし、そのような自治体や学校は数が少ない。まだ未設置の小中学校にも、文科省の通知にも反映しているように、衛生委員会をこの機にぜひ実現していきたいものだ。

社医研センターでは4年前から、労働局の認可を得て教職員向けの衛生推進者の講習会を始めた。1日の講習を受けると、推進者の資格が得られる。埼玉では、この講習参加の資格推進者がさっそく学校で衛生委員会の設置をし、活動を始めている。意外と簡単に50人の壁を乗り越えられるのかもしれない。

(2) 時間管理——正確な把握で業務のダイエットを

無定量化の教員の仕事は、残業代なしのプレーキのない車のような状態をつくっている。時間把握がないため、教職員の場合は労働災害を証明する根拠にも苦勞してきた。

勤務時間の把握までの埼玉県越谷市の取り組みを、次に簡単に述べる。

越谷市では、2008年の市衛生委員会で全市的に一齐調査、平均80時間を超える残業が明らかになる。2010年、県人事委員会に措置要求をし、市教委と学校長の労働時間把握の責務が勧告される。2012年、市長へ申告して時間把握と負担軽減を話し合うことが勧告される。訴訟の準備もしたが、体制ができず。このような経過から、2018年からのタイムレコーダーでの把握が始まった。

埼玉県全体では、2017年の川口のタイムレコーダーの設置を皮切りに、2018年は半数の自治体が実施。来年度はほとんどが実施せざるを得ないだろう。

まず、客観的な把握の実施が絶対条件で、次に正確な把握が改革の前提だ。虚偽の時間把握について、中教審委員の妹尾昌俊氏（教育研究家、学校業務改善アドバイザー）がわかりやすい批判をしている。時間把握は、ダ

ダイエットの時の体重測定のようなもの。測定が正確でなければ、ダイエットにも役立たない、と。

(3) 作業管理——負担軽減を中心課題にカエル会議

職場の安全衛生の3管理ということが言われている。その1つが作業管理で、有害要因のばく露や作業負荷の軽減などのこと。近年では、増大している過労死などに対応して、過重労働対策が重視され、教育行政では負担軽減策が求められるようになってきている。中教審答申に、業務の軽減として反映されている。

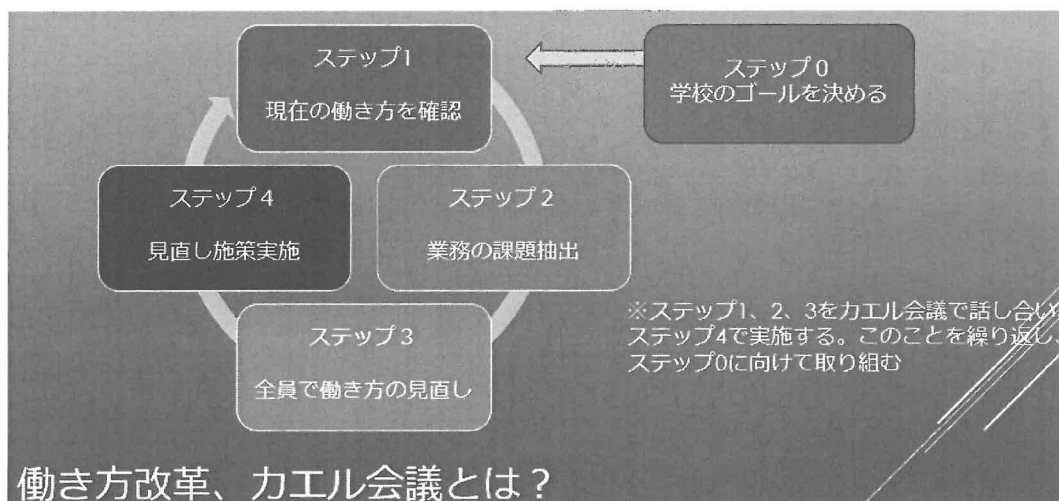
埼玉県伊奈町の各学校ではカエル会議が開かれるようになった。「早く帰る、学校を変え、

人生を変える」がスローガンだ。月1回程度で開かれ、委員で負担軽減案を出し合う。

次々と学校課題が実現していく。スクールサポートの役割が2人配置されていて、印刷、掲示、丸付けなど担任教師の補助的な仕事にあたっている。市でも学校の要望が実現。

文科省の働き方改革のモデル事業だが、最初は職員も半信半疑だった。だいたい研究委嘱というのは、余計な仕事が多いものである。しかし、カエル会議の取り組みの中で「どんな負担軽減があるか」自分たちの学校を常に見るようになったという。自分たちが学校の主体。衛生委員会がこうあったらいい、安全衛生の視点が入ったらすごいと思う。(図2)

図2 「カエル会議」とは？



資料：研究発表より大里作成

(4) 作業環境管理——学校内の整理を5Sの活動で

労安3管理の2つ目が作業環境管理だ。職場の環境を良好な状態で管理していくということだ。危険のチェックと改善が主な任務だった。

多忙で身の回りが無秩序な職場環境になる場合がある。愛知県の小学校教員・丸山瞬氏は、物を断捨離し整理整頓することで学校を変えることをレポートした。名付けて「学校の5Sの活動」である。

民間のトヨタ方式を修正し(しつけ→習慣化など)、学校に応用した。定式化してSNSで情

報提供している(「学校の5S」で検索可)。校長へ提案し、処理したものを計量し見える化する。掃除士と衛生推進者の資格を取得し、動きやすいラインづくり、働きやすい職場環境にしていく。

次に、物を整理は行事の整理へも職員の意識が向かう。職員の意見で小学校部活改革へ挑戦している。中学校部活動のように、小学校でも対外行事の規制が求められていた。ちょうど小学校の見直しの時期と重なり、行政と一体となった動きになっている。

(5)健康管理——異動の職員の健康把握を進めて

労安管理の3つ目の健康管理について。個々人の健康状態を健診等でチェックし、健康異常の早期発見、防止などに取り組む。健康づくり計画、健診の事後措置、ストレスチェック集団分析等があげられる。

ここでは、滋賀県の特別支援学校の安全衛生委員会について紹介したい。安全衛生委員会の委員が、毎月会議の準備会議を開いている。いつも意識に職員の健康のことがあるという。1年間の安全衛生活動の中で、とりわけ着任者の教育（就労前教育）が目玉を引く。これは労働安全衛生法では雇入れ時教育、異動で来た教職員も対象であるところが違う。

以下、就労前教育の流れである。教頭あいさつの後、安全衛生活動の説明がある。そして、健康状態の聞き取りをする。個人情報だと思ふのだが、職員の健康状態をお互いが知っておくことが、実践上欠かせないことがわかる。（小学校の学級担任と違い、特別支援学校では教職員集団として教育実践が特徴的）場所を変えてストレッチの実技までやる。（腰痛頸腕症など健康問題が学校全体の問題）ここまでやってもらったら、転入者はうれしいし、メンタル不全で孤独になる人も少なくなるような気がする。

(6)ハラスメント——捉え直してパワハラ許さない職場へ

健康管理の中でも、メンタルヘルス対策とハラスメント対策が、とりわけ大事になってきている。ハラスメント相談に対して、学校では目に見えた取り組みがあまり見られない。ここでは、近隣の市の様子を紹介する。

- ・県のパワハラガイドラインが出ると市も文書化するが、出しっぱなしの傾向あり。
- ・衛生委員会を開いている学校ではガイドラインを紹介し、一定の規制になる。
- ・組合へハラスメントの相談があったときは、早めに対応をしている。
- ・市の総括的な衛生委員会では、ポスターの提案をした委員がいる。

取り組みはとて遅れている。県の規則に

罰則があっても、行政窓口がハラスメント行為を聞くだけでオシマイになる例がある。パワハラ法の制定があり転換点だ。ILO条約の視点の学習などを通じて、ガイドラインを実質的なものにしていく必要がある。

中教審答申に次のような指摘がある。

「志ある教師の過労死等が社会問題になっているが、子供のためと必死になって文字通り昼夜、休日を問わず教育活動に従事していた志ある教師が、適切な勤務時間管理がなされていなかった中で勤務の長時間化を止めることが誰もできず、ついに過労死等に至ってしまう事態は、本人はもとより、その遺族又は家族にとって計り知れない苦痛であるとともに、児童生徒や学校にとっても大きな損失である」

過労死の事案に学び、変形制を導入させず、抜本的な定数を改善させたい。そして労安法の活用で、負担軽減を進めて職員の健康を守っていかうと改めて訴えたい。

（おおさと そういちろう・団体会員＝公益財団法人社会医学研究センター理事）

研究部会報告

・女性労働研究部会（1月23日・2月27日）

1月は、女性活躍推進法一部改正、ハラスメント関連法（男女雇用機会均等法・育児介護休業法・労働政策総合推進法改正）、これらに対する全労連の見解・とりくみ、ILO総会の様子などについて大西玲子さんが報告した。女性活躍推進法もハラスメント関係法も極めて不十分であるが、職場で活用できる点を積極的に使って、女性差別やハラスメントのない職場にしていくこと、女性部春闘要求との関わりで、課税最低限度額や税・社会保障の被扶養配偶者の措置の問題などが論議された。

2月は、浅倉むつ子氏の「安倍政権下の『働き方改革関連法』の批判的分析」について上田裕子さんが、また、岡野八代氏の「ジェンダー平等と安倍政権」について岩崎明日香さんが報告した。同一労働同一賃金や長時間労働の問題点・課題の解決に向けた具体的なとりくみをどう進めるか、ジェンダー視点からの労働問題へのアプローチ、フェミニズム理論や運動、ジェンダー概念について理解を深めること、憲法9条・24条を敵視する安倍政権の下での家族・女性の問題などが論議された。

・労働時間・健康問題研究部会（1月24日）

報告は、大里総一郎氏（社会医学研究センター理事）からは、教職員の現状～ブラックな働き方が教職員の健康破壊をすすめ、学校運営にも支障、中教審の変型労働制導入の問題、労働安全衛生活動の前進で教職員の心身の健康を守り負担軽減、労働条件の改善など、門田裕志氏（同理事）からは、過労死等防止対策白書（平成30年度年次報告）概要を使い、労働時間やメンタルヘルス対策等の状況、過労死等の現状、調査・分析結果、防止のための対策の実施状況と労働時間やメンタルヘルス対策等の状況について。討論は、教員への変型労働時間制の問題、労働安全衛生活動での職場改善の内容、教職員の長時間過重労働に向けての課題（増員、予算措置、

給特法など）、日本の長時間労働の実態と官庁統計の問題、労働時間の国際比較の視点、過労死・過労自殺（自死）の労災認定の実情と認定基準行政、過労死等の防止のための実効性ある改善に向けてなど。

・中小企業問題研究部会（公開・2月18日）

全労連が策定中の「中小企業支援策（提言案）」について、全労連地域経済局長の秋山正臣常任幹事より報告を受けた。報告は、経過と今後の予定について触れ、提言案のタイトルを「最低賃金の改善、中小企業支援の拡充で地域経済の好循環を」とした。具体的な提言の柱として、①中小企業予算の増額、②中小企業への直接支援、③公正な取引の実現、④地域における有効需要の創出で構成されている。とくに、社会保険料の減免・軽減措置や税制改正など、踏み込んだ試算を展開して提言しているのが特徴である。討論では、業務改善助成金など政府の支援策に対する都道府県の上乗せ支援、農林漁業の生業支援、予算要求根拠の明確化、最賃引上げ原資へ直接支援（韓国）の必要性、生産性批判と小規模企業振興法の実効性確保、自治体の助成制度・支援策などが語られた。

1～3月の研究活動

| | |
|-------|--------------------------|
| 1月23日 | 女性労働研究部会 |
| 24日 | 労働時間・健康問題研究部会 |
| 26日 | 雇用問題研究会 |
| 27日 | 賃金・最賃問題研究部会(公開) |
| 31日 | 労働組合研究部会 |
| 2月9日 | 社会保障研究部会 |
| 18日 | 中小企業問題研究部会(公開) |
| 21日 | 国際労働研究会 |
| 22日 | 関西圏産業労働研究部会 |
| 23日 | 労働組合研究部会 |
| 24日 | 労働者の連帯の再構築についての研究会 |
| 27日 | 女性労働研究部会 |
| 3月9日 | 賃金・最賃問題研究部会 労働運動史研究部会 |

13日 労働時間・健康問題研究部会
26日 女性労働研究部会

22日 労働法制中連事務局団体会議
25日 第6回常任理事会・研究部会代表者会議
2月8日 全教大会へメッセージ
18日 企画委員会
20日 全日本民医連総会へメッセージ
労働法制中連事務局団体会議
23日 労働総研クォーター編集委員会
3月11日 全損保大会へメッセージ

1～3月の事務局日誌

1月10日 全労連新春旗開き
18日 電機・情報ユニオン旗開き
20日 2020春闘提言記者発表

実現しよう 大幅賃上げ、全国一律最賃、均等待遇、消費税減税
許すな 安倍9条改憲、社会保障破壊 職場と地域で共同を拓げ、未来を切り拓こう

2020年 国民春闘白書

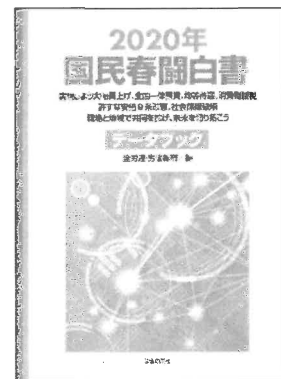
全労連・労働総研 編 (A4判 96頁) 定価 1000円+税

データブック

<もくじより>

総論 春闘で未来を切り拓こう—2020 国民春闘の課題

- 1 日本経済の未来を閉ざすアベノミクス
- 2 賃上げは切実—賃金は低下、雇用は劣化
- 3 社会的な賃金闘争の前進を
- 4 地域経済の活性化と公務・公共サービス
- 5 安倍「働き方改革」をやめさせ、働く権利の拡大を
- 6 働くルールの確立とディーセントワークの実現
- 7 憲法改悪ストップ、市民と野党の共同で
1日も早く安倍政権打倒へ
- 8 主要企業の内部留保分析
- 9 春闘基本統計



(ISBN 978-4-7617-0913-6)

〒113-0034 東京都文京区湯島 2-4-4 学習の友社 TEL 03-5842-5641 FAX 03-5842-5645