連合総研

ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

もっと子どもたちと向きあいたい

~ 教職員の働き方改革の促進にむけて~

一日本における教職員の働き方·労働時間の実態に関する調査研究報告書 一 日教組委託研究

2023年9月

公益財団法人 連合総合生活開発研究所

まえがき

「働き方改革」が進められる中で、改善が進まない公立学校の教職員の過酷な労働環境が大きな問題となっています。

連合総研では、2016年12月に教職員の働き方に関する研究として、「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調査研究報告書ー」を発刊し、〇学校現場で行われている勤務時間管理の実情、〇教員が個人生活、家庭生活、社会生活の時間をどの程度確保できているかといった生活時間の実情、〇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、などについて明らかにしました。この研究結果は教員の働き方改革の議論のきっかけとなり、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(以下、「給特法」という)の改正法が、2019年12月に成立しました。

この改正により、業務量の適切な管理等に関する指針の策定の義務付け(2020年4月施行)や、一年単位の変形労働時間制の適用が可能(2021年4月施行)となりました。しかし、自治体における条例整備が十分に進んでいないこと、業務削減が不十分であること、教職員の定数改善が進んでいないこと、新型コロナウイルス感染拡大により業務量が増大したことなどから、法律の効果は十分ではないのではないかと言われています。

そのため、給特法改正後の学校現場の実態を調査し残された課題を明らかにするために、あらためて「日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究委員会」を立ち上げました。今回の研究委員会では、「2022年教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」を実施し、給特法改正後の学校現場の実態把握と2015年に連合総研が行った同様の調査との比較を行っています。結果はマスコミにも公表されその反響は大きく、教職員の働き方に対する関心の高さがうかがえました。

そして、研究委員会ではその結果に対する分析と、文部科学省が2023年4月に公表した「教員勤務 実態調査(令和4年度)【速報値】」に対する分析などをもとに、各委員にテーマ別に見解をまとめて いただきました。内容の詳細については報告書内の各論文をお読みいただきたいと思いますが、勤務 条件の改善は道半ばという状況です。

本報告書が、公立学校で働く教職員の勤務環境の改善とより質の高い教育の確保にむけた取り組みの参考になれば幸いです。

最後に、本研究委員会での議論を深めていただき、報告書のとりまとめにご尽力をいただきました 清水主査、委員会運営にご協力をいただいた委員・オブザーバーの皆様方に深く感謝申し上げます。

2023年9月

公益財団法人 連合総合生活開発研究所 所 長 市川 正樹

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

連合総研「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(日本教職員組合からの委託研究)」研究体制と開催経過

1. 研究委員会の構成 (研究期間: 2021年10月~2023年5月)

主 查 清水 敏 早稲田大学社会科学総合学術院名誉教授

委 員 青木 純一 日本女子体育大学体育学部特任教授

樋口 修資 明星大学名誉教授

油布 佐和子 早稲田大学教育·総合科学学術院教授

早津 裕貴 金沢大学人間社会研究域法学系准教授

労働調査協議会 西村 博史 特別調査研究員

浅香 徹 調査研究員

オブザーバー 山木 正博 日本教職員組合 書記長(~2022年8月)

丹野 久 日本教職員組合 書記次長(2022年4月~)

西嶋 保子 日本教職員組合 総合政策局(労働局)局長

北村 智弘 弁護士

事務局 新谷信幸 連合総研事務局長

平川 則男 連合総研副所長

金成 真一 連合総研主任研究員(前副担当)(~2022年6月)

伊藤 彰久 連合総研主任研究員(副担当) (2022年4月~)

遠坂 佳将 連合総研主任研究員(副担当) (2022年7月~)

浦野 高宏 連合総研主任研究員(前主担当)(~2022年8月)

多田 健太郎 連合総研主任研究員(主担当) (2022年9月~)

(役職名は2023年8月時点)

2. 研究委員会開催経過

開催日	実施内容					
第1回研究委員会(2022年1月31日)	研究委員会の開催趣旨説明、日程案、自由討議					
第2回研究委員会(2022年3月1日)	主查報告、委員報告、自由討議					
第3回研究委員会(2022年3月30日)	教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査(案)の検討、					
	自由討議					
第4回研究委員会(2022年4月22日)	教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査(案)の検討、					
	自由討議					
第5回研究委員会(2022年6月29日)	教員をめざす学生の学校と教員の働き方についての意識調査					
	(案)の検討、中間シンポジウムの検討					
第6回研究委員会(2022年8月22日)	教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査結果につい					
	て、教員をめざす学生の学校と教員の働き方についての意識					
	調査(案)の検討					
第7回研究委員会(2022年9月28日)	教員をめざす学生の学校と教員の働き方についての意識調査					
	(案)の検討、研究委員会報告書構成案の検討					
第8回研究委員会(2022年11月25日)	教員をめざす学生の学校と教員の働き方についての意識調査					
	の結果について、研究委員会報告書の内容の検討					
第9回研究委員会(2023年3月2日)	研究委員会報告書論文の査読①、最終シンポジウムの検討					
第10回研究委員会(2023年5月24日)	研究委員会報告書論文の査読②、最終シンポジウムの検討					

3. 報告書の執筆分担

		• • • •	
清水	敏	早稲田大学社会科学総合学術院名誉教授	第Ⅰ部、第Ⅲ部第5章、第Ⅳ部
青木	純一	日本女子体育大学体育学部特任教授	第Ⅲ部第2章
樋口	修資	明星大学名誉教授	第Ⅲ部第1章
油布	佐和子	早稲田大学教育・総合科学学術院教授	第Ⅲ部第3章
早津	裕貴	金沢大学人間社会研究域法学系准教授	第Ⅲ部第4章
西村	博史	労働調査協議会特別調査研究員	第Ⅲ部
浅香	徹	労働調査協議会調査研究員	
多田	健太郎	連合総研主任研究員	第Ⅲ部補論、第V部

もっと子どもたちと向きあいたい

- 日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書-

目 次

まえがき

研究体制と開催経過

	I部	総論	
	はじと	かに ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
		今次調査研究の趣旨・目的 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	2. 4	今次調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	4
	3. 囂	周査研究の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・)	.0
第	Ⅱ部	調査分析報告・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・」	
,	字章	調査の実施概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1	
		調査の目的 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1	
	2.	調査の実施方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・」	. 5
		調査の実施時期・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・」	
		調査対象者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・」	
		対象数・回収数・回収率	
	6.	調査対象者の構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・」	. 7
	第1章	章 在校等時間、自宅仕事時間の現状と推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	34
	1.	コロナ禍前の2019年と比べた在校等時間と自宅仕事時間の変化・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	34
	2.	出勤時刻と退勤時刻・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	12
	3.	労働時間(在校等時間、自宅仕事時間)の実態・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	18
	4.	学校及び自宅における主な業務・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	31
	5.	年次有給休暇の取得状況(令和3年度)・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7	72
	6.	勤務時間の周知度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7	4
	第2章	章 管理職による教員の労働時間、健康の管理状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	7
	1.	管理職による教員の労働時間や健康管理の有無 ・・・・・・・・・・・・・・・ 7	7
	2.	管理職による勤務時間や仕事の管理の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・7	79
	第3章	章 教員の仕事に臨む姿勢・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	35
	第4章	章 学校の働き方改革を進めるために実施すべきこと・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
	1.	学校現場において実施すべきこと・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
	2	国 - 邦道府具 - 市区町村において宝施すべきとと・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	a

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

j				でにおけ													
	1	L .	学校以	外が担	しうべき	き業務		• • • •		• • • •					 	 	108
	2			も教師													
	3	3.		業務だ													
j	第 6) 章		の教育													
j	第 7	7 章	教職	め勧め)	• • • • •				• • • •					 	 	126
				勧め	-	•											
				仕事を	• • •												
	3	3.	教員の	仕事を	勧める	ない理	由・・	• • • •		• • • •	• • • • •			· • • • •	 	 	132
第]	田音	ß															
į	第 1	章		どにおけ											 • • • • • •	 	137
				かき方改		-											
				方改革」													
				方改革」													
	5	3.		における													
j	第 2	2 章		どにおけ									7		 	 	156
				双組の経													
				に・・・													
				で善とは													
				务3分類													
				に・・・													
j				方改革													
				に・・・													
				方改革」													
				5>に係													
	4	1.		s 古い													
j	•	1 章		法にお													
]			に・・・													
	2			37 条の													
	Ę			は固有の													
	4			たる地													
				価を免													
				に・・・													
j	第 5	章		しの働き										· • • • •	 • • • • • •	 	199
				かき方改						_							
	17																
				で改革と													
	2			意識改													
	5	3.	教職員	労働組	 合等(の教育	改革。	への参	多加に	対す	る阻止	上的要	· 因	· • • • •	 • • • • • •	 	202

4. 文科省との中央交渉・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	204
5. 結びにかえて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	208
補論 自律的労使関係制度の必要性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	210
1. はじめに	210
2. 国家公務員制度改革関連四法案提出までの経過 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	211
3. 国家公務員制度改革関連四法案について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	217
4. 国会における国家公務員制度改革関連四法案での自律的労使関係制度の措置につ	いての
目的・意義に関する質疑答弁・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	222
5. おわりに	224
第Ⅳ部 結語—「自民党提言」の検討— · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	227
1.「自民党提言」の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
2.「自民党提言」の検討・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
3. 給特法の廃止について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
第Ⅴ部 参考資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	239
① 調査票「2022 年 教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	241
② 「教員をめざす学生の学校と教員の働き方についての意識調査」結果報告・・・・・・・・	253
I. 調査の概要 ····································	253
1. 調査の目的	253
2. 調査の実施方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	253
3. 調査の実施期間	253
4. 調査対象者	253
5. 回答数 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	253
Ⅱ. 結果の概要	254
1. 本人属性の回答・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	254
2. 教員関係項目の回答・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	255
調査票「教員をめざす学生の学校と教員の働き方についての意識調査」 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	267

第I部

総 論

総論

早稲田大学社会科学総合学術院名誉教授 清水 敏

はじめに

1. 今次調査研究の趣旨・目的

連合総合生活開発研究所(以下、「連合総研」という。)による教職員の勤務実態に関する調査研究は、今回で二度目となる。前回は、「日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する研究委員会」(主査 毛塚勝利 中央大学教授)が組織され、2015年11月に教職員に対するアンケート調査を実施し、その結果を踏まえて、2016年12月に「とりもどせ!教職員の『生活時間』」と題した研究成果が公表された。この調査・研究の成果は、マスコミでも大きく取り上げられ、その後の中教審答申(2019年1月)及び給特法の改正(2019年12月)にも少なからざる影響を及ぼしたものと思われる。

前回調査は、教員の長時間労働の実態を確認し、それが教職員の人間らしい日常生活を圧縮し、生活時間の貧困化を招いていることを明らかにした。そして、このような実態を生み出している要因の中には、管理者による勤務時間管理の欠如及び教職員自身の所定労働時間の認識欠如があることを指摘した。さらに、業務量の軽減に向けた取組についての教職員の意識を調査し、今後の課題を浮き彫りにした。

前回の調査研究においては、労働時間は、今日では「公共的性格」を有し、長時間労働は、他人の 労働を奪うのみならず、生活時間をも奪うものである以上、時間外労働は金銭ではなく、時間によっ て埋め合わせがなされるべきであるとし、いわゆる「調整休暇制度」の導入を提唱した。

ところで、前回の調査研究公表後、文科省は、2016(平成28)年10月及び11月に、実に10年ぶりの勤務実態調査を実施し、翌年4月に「教員勤務実態調査速報値」を公表したが、そこにおいても、連合総研調査と同様、教職員の過酷な勤務実態が明らかとなった」。社会全体に働き方改革の機運が醸成される中で、文科省としても、このような教職員の長時間勤務の実態を放置できなくなり、2017年1月に中教審に諮問を行い、中教審は、2019(平成31)年1月に、学校及び教職員が担う業務の明確化、勤務時間管理の徹底および勤務時間法制の改革を内容とする答申を取りまとめ、文科大臣に提出した。この答申を受けて、国及び文科省の学校における働き方改革に関連する施策が本格的に、大規模にしかも矢継ぎ早に打ち出された。。

今次の調査(本書第Ⅱ部「教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査³」)は、前回の調査研究の成果を踏まえつつ、国及び文科省主導による本格的な学校における働き方改革が大規模に展開さ

¹ 2016年の文科省による「教員勤務実態調査」によれば、小学校で月約59時間、中学校で月約81時間程度の時間外勤務が行われていたとされている。

² 国及び文科省の各種施策については、本書第Ⅲ部 各論 第1章 樋口論文を参照。

³ 今回調査は、2022年5月31日から8月15日までの間の通常の一週間で実施したものである。

れている状況を直視し、これらの諸施策、改革の取組み及びその進捗状況を現場の教職員がどのように評価し、認識しているかに主たる焦点を当てて調査を行ったものである。いうまでもなく、国及び文科省の各種の施策又は取組みが教員の負担を軽減し、勤務時間の短縮に貢献しているかを確認するため勤務時間等の客観的な質問項目も用意した。また、教職員をめざす学生に対するアンケート調査を実施し、教職をめざしている学生が教職の実態をどこまで認識し、それをどのように評価しているかを調べてみた。今回の研究は、これらの調査結果を踏まえて、現時点における学校における働き方改革の問題点を解明し、今後の課題を模索したものである。

2. 今次調査の概要

今次調査の詳細は、第Ⅱ部を参照していただくこととして、以下では、簡単に調査結果の概略を述べておきたい。

(1) 「教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」について

1) 在校等時間及び自宅仕事時間等の実態

まず、勤務日(月~金)の在校等時間は、1日平均で、11時間21分であり、前回調査では11時間 29分であったから、わずか 8 分の短縮にとどまっている(第1-12表及び1-13表)。また、在校等時間の11時間21分は、所定勤務時間の7時間45分を4時間22分も上回っている。したがって、調査時期の2022年6 月で算定すると、1 ヵ月の時間外在校等時間は、勤務日だけで96時間余り(4時間22分×22日)となり、時間外在校等時間の上限である45時間のみならず、過労死ラインすら大幅に超えることになる。この結果は、この間の働き方改革にともなう諸施策の実施にもかかわらず、教職員の長時間勤務の実態に大きな変化がなかったことを示唆する象徴的な数値であった。

他方、勤務日の自宅における仕事時間は、1日平均で46分となっており、前回調査の43分に比して3分増加している($\mathbf{第1-16}$ 表及び $\mathbf{1-17}$ 表)。自宅における仕事時間が僅かとはいえ増加したことは、これが在校等時間の管理職による時間管理の結果であると推測することも可能であり、そうであれば今後の懸念材料となる恐れがあろう。

次に、休憩時間を見ると、1日平均の休憩時間は、9.7分であり、極めて貧困な状況にあることが確認できる($\mathbf{\hat{s}}$ $\mathbf{1}$ $-\mathbf{14}$ $\mathbf{\hat{s}}$)。しかも、休憩時間を全く取れない教職員が $\mathbf{54.6}$ %にも上っていることに注目しておきたい($\mathbf{\hat{s}}$ $\mathbf{1}$ $-\mathbf{15}$ $\mathbf{\mathbf{Z}}$)。これは、児童・生徒が在校している限り、その対応等に追われ、休憩時間の取得が実際には著しく困難であることを物語っている。

休憩時間の貧しい取得状況に接して、管理職が休憩時間の確保にどこまで努力しているかが問題となる。休憩時間の取得状況と管理職による「労働時間・健康管理」との関係を見ると、管理職が「労働時間・健康管理」に「大いに努めている」と回答した教職員について実際に取得できた休憩時間をみると、約半数の教職員は、全く休憩時間を取得できていない実態がある(第1-15表)。これは、労働時間管理に努力している管理職も、実際上、休憩時間確保は手に余る問題であることを窺わせるものといえよう。

次に、年次有給休暇取得状況であるが、今次調査では12.1日であり、前回調査に比して1.3日増加している(第1-32表及び1-33表)。この増加に管理職の改革に対する姿勢が何らかの影響を及ぼしているであろうか。調査結果は、管理職が労働時間及び健康の管理に「努めている」か否かに関係なく、ほぼ12日前後であり(第1-34表)、両者間の相関はなさそうである。取得日数の増加は、他の要因が影響していると推測される。

また、前回調査において、教職員が自らの所定労働時間を認識しておらず、この点の是正が課題であると指摘されていた。今回調査では、正規の勤務時間を「知っている」との回答率は、85.1%に上昇した(第1-35表)。もっとも、「知っている」と答えた教職員のうち「7時間45分」という正しい時間数を答えた人の比率は、74.0%に低下する(第1-36表)。したがって、正確な時間を認識していた教職員は、約3分の2にとどまる。この正規の勤務時間の周知度を勤務日の在校等時間の長さに関する調査結果とクロスさせてみると、「8時間以上9時間未満」(87.4%)~「14時間以上」(86.1%)であり、両者間に相関を認めることができない。これは、教職員の多くが正確な正規の勤務時間を認識しつつも、それを遵守できない現実があることを示唆するものといえよう。

また、勤務日における授業以外の主な業務(五つ以内を選択)についての調査結果をみると、「教材研究・授業準備」(76.9%)、「校務分掌に係る業務」(76.9%)及び「提出物や成績の処理」(69.3%)がトップスリーである。続いて、「学年・学級経営」(44.8%)、「資料や報告書の作成」(34.4%)及び「児童・生徒指導」(33.4%)となっている(第1-6図)。これらの業務の多くは、「教師の本務」であり、しかも「サポートスタッフ」による支援または代替が相対的に難しい業務といえよう。したがって、これらの業務の削減は容易ではなく、在校等時間の削減が進展しない要因となっているとの推測もできよう。

2) 管理職による教員の勤務時間及び健康の管理

国及び文科省の施策の実施は、各教育委員会を通して、各学校の管理職が責任を担わされている。 したがって、管理職の「士気」の高さは、ある程度まで働き方改革の帰趨を左右することは否定でき ないであろう。本調査では、教職員の目から見た管理職の「士気」の現状を調べてみた。

まず、管理職による教員の労働時間及び健康管理については、「大いに努めている」(15.7%)及び「ある程度努めている」(58.8%)を合わせると、74.5%に上り(第2-1図)、およそ4分の3の教職員が管理職の努力を認めているといえよう。

次に、管理職が教員の勤務実態または業務等のいかなる領域の管理に取り組んでいるかを尋ねたところ、「そう思う」及び「ある程度そう思う」を合わせた数値のトップは、「改正給特法や働き方改革の周知」(79.5%)であった。続いて、「在校等時間の把握」(73.4%)及び「日々の出勤・退勤時刻の適正化」(58.0%)が上位を占めている(第2-2図)。

前回の連合総研調査において、管理職が教職員の勤務時間に無関心であり、教職員の勤務時間を管理していないことが指摘された。近年、文科省は、教育委員会を通して管理職に対し勤務時間管理を

働きかけてきた。その結果、少なくとも「在校等時間」及び「出退勤管理」に関する限りその成果が 出ていることが窺える。

他方において、同じく時間管理の問題であるが、「自宅での仕事の有無の把握」(26.2%)、「休憩時間の取得」(31.3%)、「校務分掌の平準化」(45.8%)及び「時間外勤務を上限内にする業務削減」(49.5%)は、低率にとどまっている(第2-2図)。特に、前述したように、休憩時間が確保できていない実態が存在しているが、その要因の一つに管理職による休憩時間確保の取組みが十分ではないことが挙げられよう。

この傾向は、「自宅における仕事」についても妥当する。それゆえ、一見すると、管理職による時間 管理は進捗しているように見えるが、未だ少なからず課題を抱えていることを窺わせるものである。

3) 教職員の仕事に臨む姿勢について

上記の調査から学校現場では、教職員に対して管理職から働き方改革に関する働きかけがなされていることが窺える。このような環境の中で、個々の教職員はいかなる姿勢で日々の業務に従事しているのであろうか。

まず、教職員が自らの勤務時間を短縮するために心がけている事項としては、「長期休業中に連続休暇を取得する」がある。これについて「そう思う」と「ある程度そう思う」の回答は、89.8%に達している。教職員からは「長期休業期間中の連続休暇の取得」は他の項目に比して相対的に権利行使が容易な項目と見なされているのであろうか。これに続いて、「週休日には学校で仕事をしない」(71.1%)及び「自宅には仕事を持ち帰らない」(66.4%)が高率となっている(第3-1図)。

しかしながら、これらの心がけている事柄が実現できているかといえば、容易ではないことが次のデータから読み取れる。すなわち、例えば、「週休日には学校で仕事をしない」について「そう思う」と答えた教職員の約7割が在校等時間に変化がなかったと答えている。また、「ある程度そう思う」の56.4%も変化がなかったとしている($\mathbf{\hat{s}3-13}$)。こうした傾向は、「自宅に仕事を持ち帰らない」との回答にも見られる傾向である。何らかの方法で勤務時間の短縮に努めようと考えても、それを実現することが容易ではないことを示唆している($\mathbf{\hat{s}3-23}$)。

4) 学校の働き方改革を進めるために実施すべきこと

学校における働き方改革を推進するため、(イ)学校現場及び(ロ)国、都道府県及び市町村において何をなすべきかについての調査を実施した。

(イ) 学校現場において

_

学校現場に関しては、「教員の業務の役割分担の見直し」(82.5%)、「支援スタッフの活用」(82.4%)、「外部団体からの依頼業務の見直し」(73.7%)、「業務の偏りの見直し」(73.5%)及び「時程の見直し」⁴(70.3%)が7割を超えている。これに対して、「統合型校務支援システムの

^{4 「}時程」とは、勤務開始前の児童・生徒の登校の見守り、休憩時間の確保等を指す。

導入」(47.7%)及び「ICT導入による業務の効率化」(49.1%)については、相対的に低率に とどまっていることが注目される(**第4-1図**)。

次に、働き方改革を進めるために、9項目中優先して取り組むべき課題を3項目以内で選択して回答を求めたところ、圧倒的に多かったのは、「業務の役割分担の見直し」であり、77.3%に上っている。続いて、30%を超えた項目としては、「支援スタッフの活用」(49.6%)、「校内会議の精選・会議時間の短縮」(39.8%)、「業務の偏りの見直し」(31.5%)及び「時程の見直し」(30.6%)がある。これに対して、「統合型校務支援システムの導入」(3.6%)及び「ICT導入による業務の効率化」(8.7%)は、優先度においても低率であった(第4-2図)。「ICT導入」は、国及び文科省がこの間、力を入れて取り組んできた業務改善事項であるが、学校現場では必ずしも評価されていないことが注目される。

(ロ) 国、都道府県、市町村において

国、都道府県及び市町村(以下、「国等」という。)が実施すべき取組みについては、いわゆる 13項目⁵にわたる取組みについて質問してみた。結果をみると、ほぼ全ての項目について、「そう思う」及び「ある程度そう思う」を合わせた数値が80%以上となっており(第4-3図)、これらの取組みが多くの教職員によって支持されていることを窺わせる。

また、国等が優先して取り組むべき課題については(前記13項目から5つ選択)、「学校への教職員配置増」が圧倒的な高率を占めた(93.5%)。その他は、「持ち授業時間数の削減を含めた定数改善」(66.4%)及び「少人数学級編成の推進」(64.5%)がそれに続いている(第4-4図)。これらの結果は、現実には予算の制約があることを承知しつつも、教職員の定数増なしに学校における働き方改革は実現しないとの認識を現場教員の多くが持っていることを示している。

5) 学校における役割分担・適正化のための業務移行、連携・協力の進捗状況

前述のように、中教審答申を踏まえて、この間、文科省はいわゆる14業務3分類のそれぞれについて業務の改善を求めてきた。以下では、3分類の業務ごとにその進捗状況を聞いたものである。

a. 学校以外が担うべき業務

最初に、「学校以外が担うべき業務」が、地方公共団体、教育委員会、保護者又は地域ボランティアなどに移行しているか否かを聞いてみた。具体的には、「登下校に対する対応」及び「放課後の見回りや補導時の対応」などの4項目については、「そう思う」及び「ある程度そう思う」と回答した教職員が、いずれも40%台に達している(第5-1図)。

⁵ 13項目とは、a. 「学校への教職員配置増」、b,「少人数学級の推進」、c. 「持ち授業時間数の削減を含めた定数改善」、d. 「支援スタッフ(教員業務支援員、部活指導員など)の配置数の改善」、e. 「部活動の地域移行の推進」、f. 「標準授業時数の見直し」、g. 「事務職員の増員」、h. 「学校徴収金の公会計化」、i. 「他職種や外部に業務を移行するための施策」、j. 「給特法の抜本的見直しと、時間外・休日勤務手当の支給」、k. 「研究指定、研修・研究会の精選」、1. 「各種調査・照会の精選」、m. 「地域・保護者への啓発と理解促進」である。

b. 必ずしも教師が担う必要のない業務

次に、学校の業務ではあるが、必ずしも教師が担う必要のない業務とされている「調査・統計等への回答等」、「児童・生徒の休み時間における対応」及び「校内清掃」の改善については、いずれも20%~30%台にとどまっている(第5-3図)。

c. 教師の業務であるが負担軽減可能な業務

最後に、教師の業務であるが負担軽減が可能な業務についてみると、「給食時の対応」は、「そう思う」及び「ある程度までそう思う」を合わせた数値は31.6%、「授業準備」では30.0%、「学習評価や成績処理」では23.4%、「進路指導」になると22.8%となっている(第5-8図)。

以上の結果を全体として眺めると、「学校以外が担うべき業務」については、相対的に業務改善が進んでいるものの、「必ずしも教師が担う必要のない業務」及び「負担軽減が可能な業務」とされている業務については業務改善が進んでいないことが示されている。とりわけ、「児童・生徒の休み時間における対応」、「学習評価や成績処理」及び「進路指導」など教職員の「本務」については業務改善が容易ではないことが窺われる。

6) 最近の教育改革や学習指導要領改定に伴う業務の負担感

国及び文科省の指導のもとに、教職員の負担軽減及び在校等時間の縮減に向けての施策が展開される一方において、近年の教育改革や学習指導要領の改訂がなされてきた。これらの改革又は改定は、教職員の業務遂行にどのような影響を及ぼしているのであろうか。主として、その負担感について調査を行った。

具体的には、以下の六つの業務についての負担感を、当該業務の担当者に尋ねた。

a. 「外国語と道徳の授業準備と評価」、b. 「プログラミング学習の指導準備」、c. 「主体的・対話的で深い学びの準備」、d. 「主権者教育・金融教育等の導入実施」、e. 「観点別学習評価に関する基準作成等」、f. 「外部スタッフとの打ち合わせや会議等」

結果は、「負担に感じる」及び「やや負担に感じる」を合わせた数値は、上記六つの業務のうち、c. を除いて、全て70%を超えた。また、a. 及びb. の業務に関しては、「負担に感じる」と回答した人がおよそ 6 割に上っている(第6-2 図)。こうした新しい教科及び教育方法の導入については、負担感が強いといえそうである。

7) 教職の勧め

現職の教職員たちは、教職を希望する人たち又は教職に就くか否か迷っている人から相談を受けた らどのように対応するであろうか。そして、勧めるにしても、または勧めないにしても、その理由は 何か。このような質問は、教職員が現在の学校現場における勤務をどのように評価しているかを知る 手掛かりになろう。

調査結果を見ると、「強く勧める」との回答は、わずか4.8%に過ぎなかった。また、「どちらかというと勧める」(37.0%)を加えると、41.8%となる。他方、「まったく勧めない」は、16.2%、

「どちらかというと勧めない」は、41.3%であり、消極的な意見が半数を超えている($\mathbf{第7-1}$ 図)。

次に、「強く勧める」と「どちらかというと勧める」と回答した人にその理由を聞いてみると、「働きがいがある」との回答が85.4%であり、他の理由を凌駕している。次いで、「雇用が安定している」が44.3%となっている(第7-3図)。これは、教職を「働きがいがある」と感じている教職員が相当数存在していることが窺える。

他方、「まったく勧めない」及び「どちらかといえば勧めない」と回答した人にその理由を尋ねると、「業務量が多い」(78.3%)、「勤務時間が長い」(75.3%)及び「精神的負荷が大きい」(73.8%)であり(第7-4図)、過酷な勤務実態を反映している数値が示されている。

以上が今次の調査結果の概要であるが、国及び文科省の働き方改革にあたり何をなすべきかについての認識は、教育委員会そして学校管理職を通して、一般の教職員にも浸透していることが窺える。特に、教職員から見て、管理職が、相当程度、文科省の指導に従って努力していると評している。それにもかかわらず、その努力は、大幅な業務の削減や勤務時間の短縮に繋がっていないことは明らかである。教職員からは、学校における働き方改革の推進には教職員定数の見直し、すなわち定数増が不可欠であるとの声が聞こえてきたと思われる。これなしには、多くの現職教職員は、自信を持って教職を強く勧めることができないということであろう。教職員の不足が語られている昨今の状況を考慮するならば、学校における働き方改革は、いうまでもなく喫緊の課題である。

(2)「教職をめざす学生に対するアンケート調査」について

このアンケート調査は、近年、教員をめざす学生が減少している背景を探るために、学生が教員の 勤務実態のみならず、学校および教職員を取り巻く社会状況について、どのような知識を有し、どの ような認識を持っているかを調査したものである。これにより教員志望者の減少要因を探索し、快適 な勤務条件を構築するための素材としたいと考えた。

対象は、教職をめざすすべての学生及び大学院生とし、調査方法は、Google フォームを使用した Webによった。

調査結果の概要を示すと、まず、教員の働き方にはさまざまな課題があり、国が率先して働き方改革に取り組んでいることを認識しているかの問いに対して、「とてもよく知っている」(10.0%)及び「少し知っている」(59.9%)を合わせると約70%の学生が学校における働き方改革の取り組みを認識していた。特に、教職員には時間外勤務に従事しても手当が支給されないことを知っている学生が約86%にも上っていることが注目される。卒業後の進路についての設問に、「教員」(41.0%)及び「どちらかといえば教員」(27.2%)を合わせると68.2%になった。これらの教員をめざそうとしている学生にその理由を尋ねた(複数回答可)ところ、「働きがい」を挙げる学生が66.1%に上っている(その他、「子どもが好き」が51.1%)。また、教職に就くことに対する不安を尋ねたところ、「時間外勤務が多く、土日や休日の出勤も多い」ことを挙げた者が72.1%と、最

も多かった。次いで、「体力的または精神的負荷が大きい仕事」であることを挙げる者が66.8%、「地域・保護者対応が難しい」が58.6%となった。

これらの調査結果は、教職員の業務が過酷であるとの情報が学生たちにも浸透しており、この不安 を取り除くことが喫緊の課題であることを示しているといえよう。

3. 調査研究の概要

上記の調査結果を踏まえて、本書第Ⅲ部各論において、5名の研究委員会メンバーと事務局担当者 1名によって報告書が執筆されたので、その概要を紹介しておきたい。

(1) 教育職員の勤務時間管理に関する歴史的変遷と現在の働き方改革の課題

「学校における働き方改革の現在地を検証する一働き方改革の現状と課題と今後の展望」(樋口論文)は、1. 「『働き方改革』の前史」において、学校における働き方改革に至る以前の、地方公務員たる教員の労働時間管理に関する歴史的経緯を概観し、その段階では実効性ある施策が取られることはなく、それが始動するのは、2019年の中教審の答申を受けてからであるとしている。続いて、2. の「『働き方改革』の現在地とその課題」では、2019年の中教審答申及び改正給特法の課題と問題点を指摘している。そして、今次調査の結果を踏まえて、給特法の改正以降の国、教育委員会及び学校におけるそれぞれの取組みの現状と課題に言及している。そして、最後の3. 「『学校における働き方改革』の今後の課題」において、①学校の役割明確化と教員の業務負担の削減・見直し、②教職員定数の改善充実、③外部専門スタッフの配置充実、④給特法の見直し・廃止が提言されている。

(2) 業務改善の進捗状況とその課題

「学校における業務改善は教職員自らの手でできるかー14業務3分類の効果を検証する」(青木論文)は、今日の働き方改革における大きな柱の一つは、学校における業務改善であるとの認識から出発する。そこで、まず、2. 「業務改善とはなにか、取り組みの経緯とその概要」において、働き方改革以前の国及び地方における業務改善の試みを概観し、そこにおける取組みは、あくまで「子どもと向き合う時間を確保」するための手段であって、決して教職員のワークライフバランスを確保するものではなかったという。

また、国・教育委員会が推進してきたモデル事業を通しての業務改善についても、具体的な例をあげて疑問を呈し、業務改善は、教職員が主体的に取り組む中で実現できるものだと述べている。次に、3.の「14業務3分類に係る各種調査の比較」において、連合総研調査と文科省の勤務実態調査との比較及び連合総研調査と教文研調査との比較対照が詳細になされている。そこでは、「基本的には学校以外が担うべき業務」については、業務の移行が進み今後の展望も明るいが、他方で、「学校の業務であるが、必ずしも教師が担う必要のない業務」及び「教師の業務だが、負担軽減の可能な業務」については、業務の移行または参加の進捗状況が芳しくなく、今後の展望も期待できないとし

ている。また、この間の業務改善と教職員の時間短縮との関係については、両者間に相関は見られないと指摘している。最後に、業務改善を国や教育委員会がトップダウンで行う方法に疑問を投げかけ、業務改善を進めるにあたり、教職員の働き方に自律性をもたらすことが必要であるとしている。

(3) 働き方改革と教職員の<本務>

「学校における働き方の中の教員の<本務>」(油布論文)は、連合総研調査及び今次の文科省調査等の既存の調査結果に基づいて、改革にともなう改善策が問題点を抱えていることを指摘するとともに、そこに潜んでいる問題、すなわち、教員の<本務>それ自体について負荷が重くなっていることを明らかにしようとするものである。

具体的には、教員の<本務>の中核たる学習指導の領域において、学習指導要領に定められた標準授業時数が増加していること、また、週あたりの教員の担当時数の実態も重くなっていることを指摘している。さらに、最近の新学習指導要領の実施による「主体的・対話的で深い学び」の実践及びICT教育の導入も教員にとって負荷を増大させる要因となっているという。

このような教員の業務を削減するための施策の一つとして、支援員等によるサポートが推進されようとしているが、教員の<本務>の分業であるがゆえにそれは容易ではなく、教員の在り方にもかかわる重大な問題を孕んでいるという。解決策は、正規の勤務時間内に<本務>が終了するような制度設計が必須だとしている。

(4) 改正給特法の合憲性

「『給特法における労基法37条適用除外の合憲性』に関する検討」(早津論文)は、今次調査によって明らかになった長時間労働の実態を直視すれば、給特法による労基法37条の適用除外はもはや違憲の疑いがあると主張する。

労基法は、憲法27条2項に定める労働条件の最低基準保障を具体化した立法であるため、その基準を下回る内容を持つ特別立法は、これを正当化できる実質的かつ積極的な根拠を必要だとする。この観点から給特法を評価すると、時間外労働について限定的な態度をとっていること、また、教育活動の特殊性(自主性や創造性)に配慮して金銭的調整を予定しており、この趣旨が勤務実態において確保されている限り、労基法37条の適用除外は憲法上の正当性を確保しうるとする。しかしながら、今次調査からも明らかなように、教職員の勤務は、給特法が本来予定していた実態からかけ離れてしまい、今や、労基法37条を適用除外する正当化根拠が破綻を来しており、憲法27条2項に反する状態にあると述べる。

そして、この違憲状態から脱するには、給特法がもつ本来の趣旨を尊重しつつ、授業時数の削減等 によって教職員の負担を軽減する措置が不可欠であるとしている。

(5) 働き方改革と教職員組合の「参加」

「働き方改革と教職員組合の参加」(清水論文)は、今や、働き方改革は教育関係者が一体となっ

て取り組むべき課題であることは明らかであるが、教職員組合は、事実上、「蚊帳の外」に置かれていることに注目する。このような事態は、特に、教職員の意識改革に影響を及ぼし、ひいては、働き方改革の進捗状況にも影響する恐れがあることを示唆している。文科省が働き方改革の取り組みに教職員組合の参加を促すことに消極的なのは、背景に、現在の公務員法の交渉制度及び労働基本権に関する最高裁の一連の判決、さらには、戦後における文部省と日教組との激しい対立の歴史が存在したとしている。しかし、今や、ILO条約などの国際規範においても、より良い住民サービスを提供するために、国の立法政策を立案するにあたり、労働組合は、関係省庁と交渉する権利が与えられるべきであるとされていることを考慮し、文科省も、働き方改革に関連する様々な取組みについて組合との交渉促進を教育委員会に働きかけるだけでなく、自らも教職員組合との交渉に積極的に乗り出すべきであるとする。また、中教審も、その答申において、組合組織との交渉促進を明記すべきであるとしている。

(6) 自律的労使関係制度の必要性<補論>

「自律的労使関係制度の必要性」(多田論文)は、最終的には挫折したものの、民主党政権下において試みられた「自律的労使関係制度」の確立のための公務員法改正法案の内容と国会におけるその主たる論点を整理して紹介したものである。周知のように、我が国の公務員法制は、連合軍占領下の1948年の国家公務員法の改正以来、その基本的な法的枠組みは大きな変更を加えられることなく今日に至っている。遅れて制定された地方公務員法も基本的枠組みを同じくしている。それは、公務員の労働基本権を勤務条件法定主義を理由に大幅に制限するものであり、その改正は、公務関連労働組合の長年の悲願であった。この法案が成立していたら、教職員の勤務実態も今日とはいささか異なっていたのではないかと思われる。本稿は、教職員組合の諸要求を真に交渉・協議する場の必要性を考える上で参考になろう。

第Ⅱ部

調査分析報告

教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査

1. 調査の目的

連合総研が2015年に教職員の働き方・労働時間の実態把握を目的として行った調査(2016年に「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調査研究報告書―」として発刊)では、自治体における条例整備が十分に進んでいないこと、業務削減が不十分であることなどが明らかにされ、給特法改正へとつながった。2021年に改正給特法が施行されたが、改善が進んでいないのではないか、新型コロナウイルス感染症拡大により業務量が増大したのではないかといわれている。

今回の調査は、2015年調査の継続調査と位置付け、給特法改正後の学校現場の実態把握と、2015年 調査からの変化を明らかにすることを目的としている。

調査項目は、勤務日、週休日の在校等時間と自宅仕事時間、業務内容、管理職への評価、仕事に対する姿勢、年休取得状況、これからの教員の働き方、学校における役割分担・適正化のための取り組み、教育改革や新学習指導要領に伴う負担感、教職への勧めなどを質問している。

2. 調査の実施方法

調査はWEBで実施し、日本教職員組合を通じてWEB調査用のURL(QRコード)を配布した。 なお、2015年調査では紙の調査票を配布して回収した。

3. 調査の実施時期

調査は2022年1月~5月に企画し、5月31日~8月15日(WEB調査票の公開期間)の2ヶ月半実施した。なお、2015年調査の実施時期は2015年12月であり、調査月が異なっている。

4. 調查対象者

調査の対象者は、小・中学校、高等学校、特別支援学校にフルタイムで勤務している教員である。 なお、正規教職員だけでなく、臨時的任用教職員、会計年度任用教職員、再任用教職員も対象とした。

5. 对象数·回収数·回収率

調査の対象数は、小学校が5,929件、中学校が3,220件、高等学校が710件、特別支援学校が300件で、 総対象数は10,159件である。有効回収件数・率は、小学校が5,929件・100.0%、中学校が2,476件・

76.9%、高等学校が484件・68.2%、特別支援学校が282件・94.0%で、このほか、その他が5件、学校 種無回答が38件である。総有効回収件数は9,214件で、回収率は90.7%である。なお、2015年調査では 紙の調査票を5,001件配布し、有効回収件数は3,339件、回収率は66.8%であった(**第1表**)。

都道府県・学校種別の回収件数は以下のとおりである(第2表)。

第1表 対象数・回収数・回収率

			<u> </u>
	対象数	回収数	回収率
2022年調査	10159	9214	90. 7%
小学校	5929	5929	100.0%
中学校	3220	2476	76.9%
高等学校	710	484	68. 2%
特別支援学校	300	282	94.0%
その他・無回答	_	43	_
2015年調査	5001	3339	66.8%
小学校	2835	1903	67.1%
中学校	1700	1094	64.4%
高等学校	326	196	60.1%
特別支援学校	140	91	65.0%
その他・無回答	_	55	_

第2表 都道府県·学校種別回収数

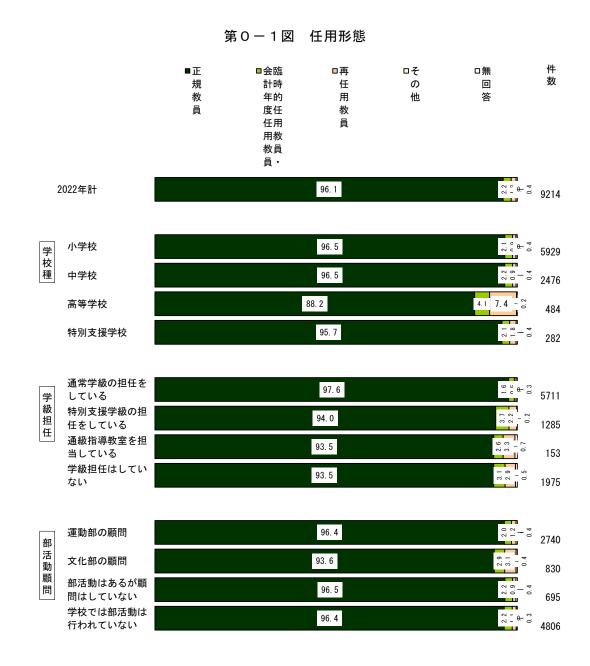
	小学校	中学校	高等 学校	特別 支援学	その他	無回答	2022年 調査	2015年 調査
1. 北海道・札幌市	88	51	1	1	1	2	144	387
2. 北海道・上記以外	211	100	1	6	1	2	321	307
3. 岩手県	110	59	116	34	1	0	320	110
4. 秋田県	134	116	0	0	0	1	251	68
5. 山形県	12	15	0	0	0	0	27	75
6. 茨城県	371	182	0	0	0	1	554	209
7. 千葉県・千葉市	34	12	6	2	0	0	54	387
8. 千葉県・上記以外	666	199	15	29	0	5	914	307
9. 神奈川県・横浜市	465	138	10	0	0	4	617	
10. 神奈川県・川崎市	282	60	15	14	0	4	375	326
11. 神奈川県・上記以外	253	163	23	1	1	1	442	
12. 新潟県・新潟市	181	27	3	10	0	2	223	115
13. 新潟県・上記以外	139	60	14	6	0	4	223	113
14. 富山県	155	72	0	0	0	0	227	58
15. 石川県	101	44	28	15	0	0	188	78
16. 福井県	57	32	3	4	0	0	96	58
17. 山梨県	112	45	0	0	0	0	157	60
18. 長野県	120	108	0	6	0	0	234	92
19. 静岡県・静岡市	60	29	5	0	0	0	94	
20. 静岡県・浜松市	92	44	0	1	0	0	137	224
21. 静岡県・上記以外	283	143	21	4	1	1	453	
22. 愛知県・名古屋市	112	41	0	5	0	1	159	120
23. 愛知県・上記以外	145	64	0	0	0	1	210	120
24. 三重県	192	109	46	20	0	2	369	196
25. 兵庫県・神戸市	17	26	8	3	0	0	54	358
26. 兵庫県・上記以外	548	192	32	25	0	4	801	330
27. 奈良県	105	20	50	0	0	1	176	85
28. 滋賀県	73	24	0	0	0	0	97	00
29. 鳥取県	40	16	8	4	0	0	68	34
30. 岡山県・岡山市	45	12	0	0	0	0	57	109
3 1. 岡山県・上記以外	244	98	0	0	0	1	343	109
32. 広島県・広島市	16	1	11	11	0	0	39	22
33. 広島県・上記以外	64	2	14	4	0	0	84	22
3 4. 福岡県・福岡市	65	16	8	6	0	0	95	0
35. 福岡県・上記以外	104	44	13	15	0	0	176	
36. 鹿児島県	74	37	8	9	0	0	128	0
37. 大分県	91	39	10	38	0	0	178	103
38. 沖縄県	52	35	15	9	0	0	111	52
39 上記以外の都道府県	13	1	0	0	0	0	14	0
都道府県無回答	3	0	0	0	0	1	4	13
総計	5929	2476	484	282	5	38	9214	3339

6. 調査対象者の構成

(1) 任用形態

任用形態は「正規教員」(96.1%) がほとんどで、「臨時的任用教員・会計年度任用教員」(2.2%) や「再任用教員」(1.3%) はわずかである (第0-1図)。

学校種別にみても、ほとんどが「正規教員」だが、高等学校では「再任用教員」が1割弱みられる。



(2)性別

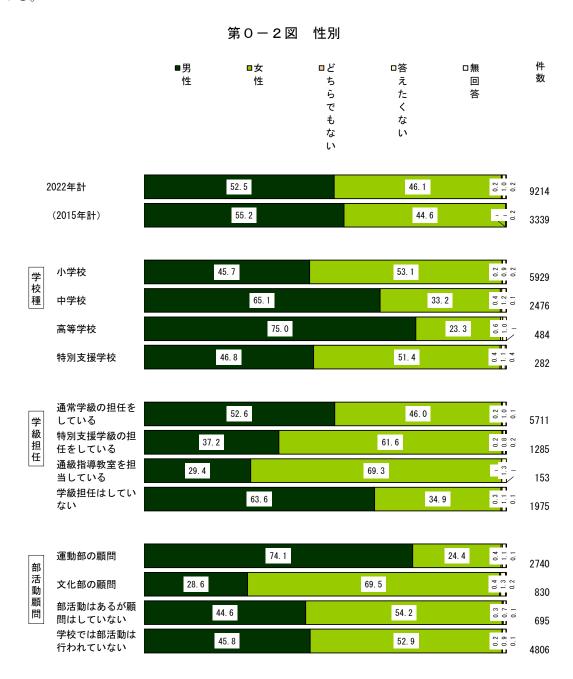
性別構成は、「男性」が52.5%、「女性」が46.1%、「どちらでもない」が0.2%、「答えたくない」が1.0%である(第 $\mathbf{0}-\mathbf{2}$ 図)。

2015年の選択肢は「男性」と「女性」のみであったが、比率はあまり変わっていない。

学校種別にみると、小学校と特別支援学校では「女性」が5割強を占めるのに対し、中学校と高等学校では「男性」が7割前後を占め、「女性」は2~3割にとどまる。

学級担任別にみると、「男性」は通常学級担任で5割強、学級担任をしていない人では6割強を占めるが、特別支援学級担任と通級指導教室担当は「女性」が6~7割を占める。

部活動顧問別にみると、運動部顧問は「男性」が7割強と多く、一方、文化部顧問は「女性」が7割を占める。



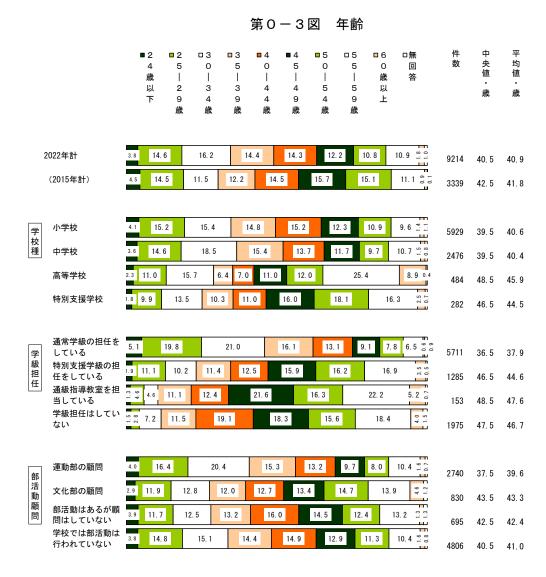
(3) 年齢

年齢は「 $25\sim29$ 歳」から「 $55\sim59$ 歳」まで幅広く分布しており、平均年齢は40.9歳である。2015年 (41.8歳) より約1歳低い ($\mathbf{第0}-\mathbf{3}$ 図)。

学校種別に平均年齢をみると、小学校(40.6歳)と中学校(40.4歳)は40歳程度でほぼ同年齢である。一方、「55~59歳」や「60歳以上」の多い高等学校は45.9歳で、特別支援学校も44.5歳となっている。

学級担任別では、特別支援学級担任(44.6歳)、通級指導教室担当(47.6歳)、学級担任をしていない人(46.7歳)が40代半ばであるのに比べ、通常学級担当担任は37.9歳と低い。

また、部活動顧問別にみると、運動部顧問は平均39.6歳で、文化部顧問(43.3歳)より若い教員が担当している。



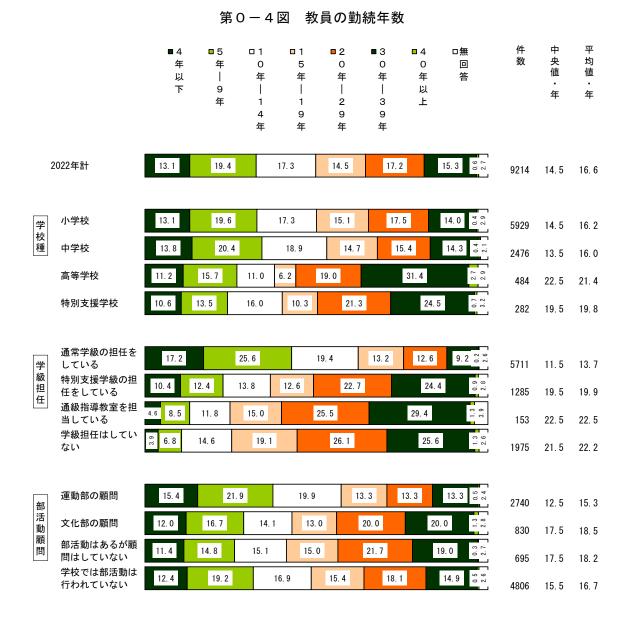
(4) 教員としての勤続年数

教員としての勤続年数は、「4年以下」から「30年~39年」まで幅広く分布しており、平均は16.6年である($\mathbf{第0}-4$ 図)。

勤続年数は年齢とおおむね連動しており、平均年齢の高い高等学校では平均21.4年と長く、特別支援学校は19.8年で、小学校と中学校は16年程度である。

学級担任別に平均勤続年数をみると、特別支援学級担任(19.9年)、通級指導教室担当(22.5年)、 学級担任をしていない人(22.2年)で20年前後であるのに対し、通常学級担任は平均13.7年と短い。

部活動顧問別にみると、運動部顧問の平均勤続年数は15.3年で、文化部顧問(18.5年)よりやや短い。



(5) 現在の勤務校における勤務年数

現在の勤務校における勤務年数は「 $1\sim2$ 年」(33.5%) と「 $3\sim4$ 年」(29.7%) がそれぞれ3割ほどで、<1年 ~4 年>(63.2%) が6割強を占め、平均は3.8年である(**第0-5図**)。

学校種別にみると、いずれの学校種でも<1年 \sim 4年>が5 \sim 6割を占めるなか、高等学校では「10年以上」が1割強みられ、平均は5.3年と他の学校種より長い。

学級担任別にみると、通常学級担任は平均3.6年で、学級担任をしていない人(4.4年)よりも1年近く短い。

部活動顧問別に平均勤務年数をみると、運動部顧問の3.8年に対し、文化部顧問は4.4年とやや長い。 また、顧問をしていない人と、学校に部活動のない人はそれぞれ3.6年、3.8年である。



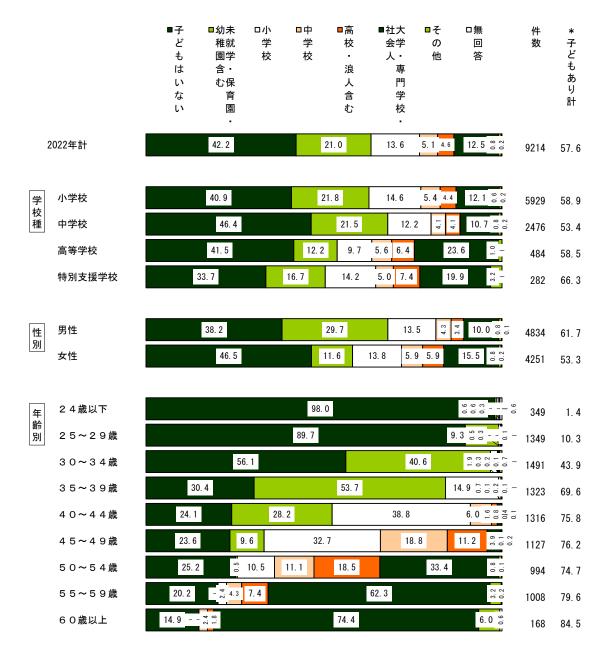
(6) 子どもの有無と成長段階

子どもの有無については、「子どもはいない」(42.2%)が4割強、<子どもあり>(57.6%)が6割弱である(第0-6図)。<子どもあり>の成長段階(2人以上いる場合は末子)は、「未就学児(保育園・幼稚園を含む)」が21.0%、「小学校」が13.6%などとなっている。

性別でみると、<子どもあり>は男性で6割強、女性で5割強である。

年齢別にみると、独身が多いと思われる20代では「子どもがいない」が大多数を占めるが、30代前半になると〈子どもあり〉が4割強、30代後半以上では7~8割を占める。さらに子どもの成長段階をみると、30代では「未就学児(保育園・幼稚園含む)」が4~5割、40代では「小学校」が3~4割と多くなっている。

第0-6図 子どもの有無と成長段階(2人以上いる場合は下の子)



(7)介護家族の有無

介護が必要な家族・親族の有無については、「介護している人はいない」(87.9%)が多数である。 一方、「自宅で介護・本人が介護の中心」は1.8%で、これに「自宅で介護・本人以外が介護の中心」 (4.2%)と「施設や病院等に入所・入院している」(5.6%)をあわせた<いる> (11.6%)も1割強 みられる(第 $\mathbf{0}-\mathbf{7}$ 図)。2015年とあまり変わらない。

学校種別にみると、平均年齢の高い高等学校と特別支援学校では、小学校・中学校に比べて<いる >もやや多くなっている。

年齢別にみると、年齢が上がるにつれて<いる>の比率は高くなり、40代後半では1割強、50代以上では2~3割にのぼる。また、「自宅で介護・本人が介護の中心」も40代後半以降では4~6%と、40代前半までに比べて多くなっている。

■い介 ■が自 □以自 □所施 □無 いる計 数 な護 介字 外宅 - 設 いし 護で がで 入や 答 の介 介介 院病 い 中護 護護 し院 る 心• თ • て等 本 中本 いに 心人 る入 2022年計 87. 9 ⁸ ⁷ 5.6 ⁹ 9214 11.6 (2015年計) 85.5 6. 2 2. 3339 12 2 学校種 小学校 88. 3 ∞ 5.4 ° 5929 11.2 6.5 1.6 中学校 88. 9 2476 10.6 高等学校 83. 1 ~ 5.0 10.3 16.9 484 特別支援学校 79. 1 3.9 7.4 9.2 0.4 282 20.6 4.0 8.0 性別 男性 90.6 3.5 4834 9 1 女性 84. 9 2.4 7.1 🕏 4251 14.5 24歳以下 95. 4 年齢別 349 4.0 25~29歳 94. 1 1349 5.5 0.4 30~34歳 93. 9 1491 6.0 93.0 0.5 3.3 0.4 35~39歳 1323 6.6 91.6 40~44歳 1316 7 8 2.2 4.9 45~49歳 87.9 1127 11.6 50~54歳 78. 7 4.3 7.8 9. 1 0.1 994 21.2 55~59歳 69.5 5. 7 6.8 17. 7 1008 30.2 60歳以上 73.8 6.0 3.6 16 1 25. 6 168

第0-7図 現在、介護をしている家族や親族の有無

(8) 勤務校の学校種

勤務校の学校種は、「小学校」(64.3%) が 6 割強と多く、「中学校」は26.9%である。また、「高等学校」は5.3%、「特別支援学校」は3.1%となっている(第0-8図)。

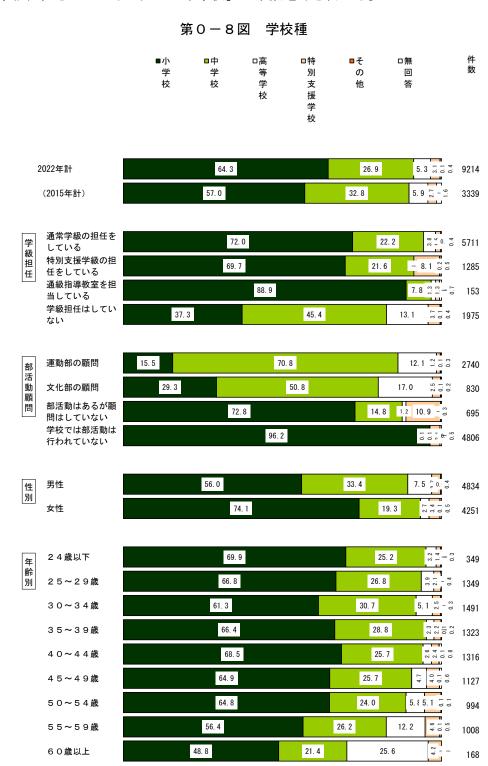
2015年と比べ、「小学校」が7ポイント多く、「中学校」が6ポイント少ない。

学級担任別にみると、「小学校」は通級指導教室担当で9割、通常学級担任と特別支援学級担任で7割前後である。一方、学級担任をしていない人は「中学校」が半数近くを占める。

部活動顧問別にみると、「中学校」は運動部顧問の7割、文化部顧問の5割を占める。また、顧問をしていない人の7割強、学校に部活動のない人の9割以上が「小学校」である。

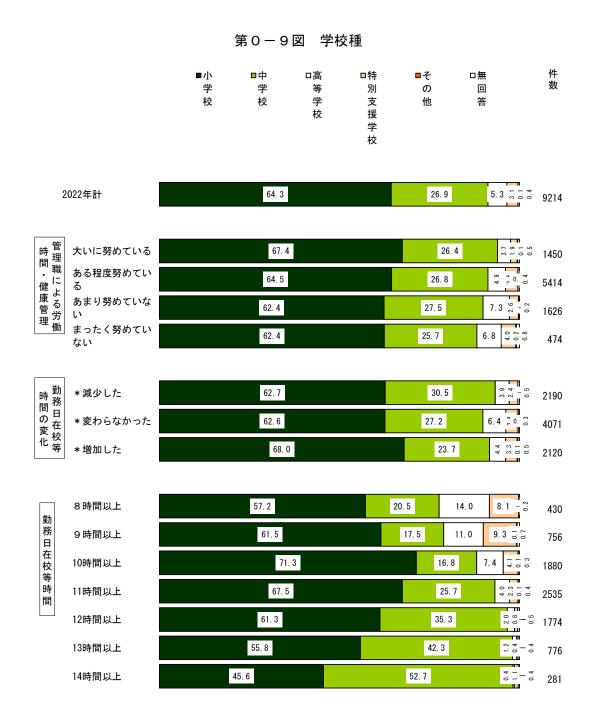
性別でみると、女性では「小学校」が7割台半ばと男性よりも多い。一方、「中学校」は女性より男性で多くみられる。

年齢別にみると、 60歳以上を除きいず れの年齢においても 「小学校」が6~7 割を占めている。



管理職による教員の労働時間や健康管理の有無別では大きな違いはない(第0-9図)。

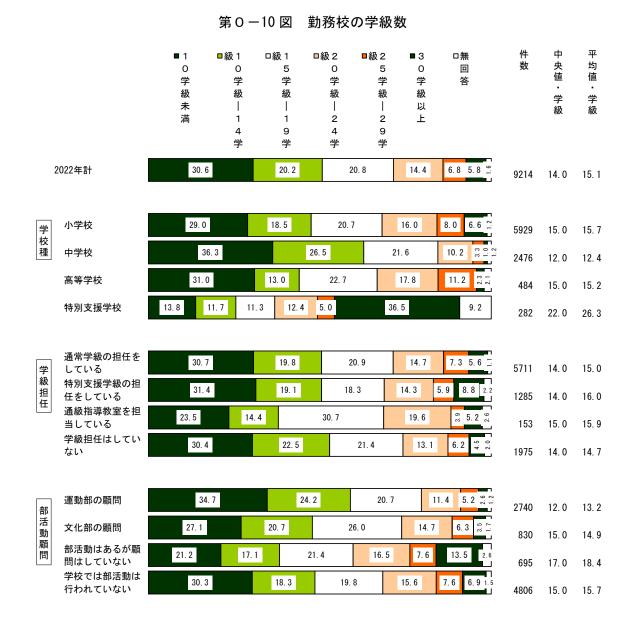
勤務日の在校等時間の変化別にみても学校種の違いはほとんどないが、勤務日の在校等時間別にみると、在校等時間が10時間を上回ると、時間が長くなるにつれて「中学校」の比率が増加し、14時間以上では半数を超えている。



(9) 勤務校の学級数

勤務校の学級数は、「10学級未満」(30.6%)が3割、「10~14学級」(20.2%)と「15~19学級」(20.8%)がそれぞれ2割を占め、平均は15.1学級である(第0-10図)。

学校種別に平均学級数をみると、中学校は12.4学級と少なく、小学校と特別支援学校は15~16学級ほどである。一方、特別支援学校では「30学級以上」が4割弱と多く、平均も26.3学級と多い。



(10) 学級担任

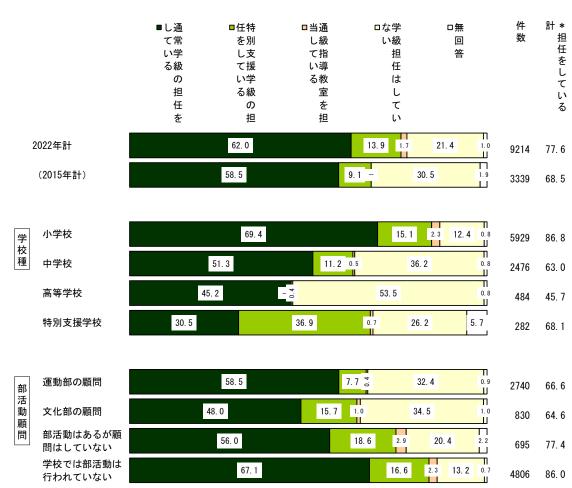
学級担任についてみると、「通常学級の担任をしている」(62.0%)が 6 割強と多い。これに「特別支援学級の担任をしている」(13.9%)と「通級指導教室を担当している」(1.7%)をあわせた<担任をしている>(77.6%)は 8 割弱である。これに対し、「学級担任はしていない」(21.4%)は 2 割強である(第0-11図)。

なお、<担任をしている>比率は2015年(68.5%)よりも9ポイント多い。

学校種別にみると、小学校では「通常学級担任」(69.4%)を中心に、9割近くの人が<担任をしている>。これに対し、中学校と高等学校では<担任をしている>は前者が6割強、後者が4割台半ばである。また、高等学校では「学級担任はしていない」が5割強を占める(中学校は3分の1)。

一方、特別支援学校では「通常学級担任」が3割で、「特別支援学級」が4割に近い。

部活動顧問別にみると、顧問をしていない人と学校に部活動のない人では<担任をしている>が8~9割にのぼるのに対し、運動部顧問や文化部顧問では6割台である。



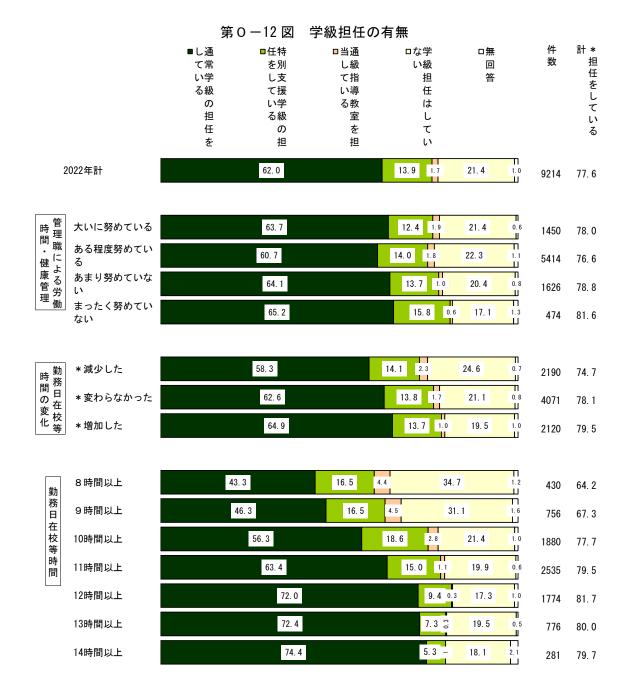
第0-11図 学級担任の有無

※2015年の「無回答」と「*担任をしている計」は「複式学級を担任」(0.9%)を含んだ数値

管理職による労働時間・健康管理の有無別にみると、管理職が努めている程度による差はみられない (第0-12図)。

勤務日の在校等時間の変化別にみると、減少した人では<担任をしている>人がやや少ないものの、 さほど大きな差はない。

勤務日の在校等時間別にみると、10時間未満に比べて10時間以上の人で<担任をしている>人が多く、そのなかでも12時間以上の人では「通常学級の担任をしている」人がより多くなっている。

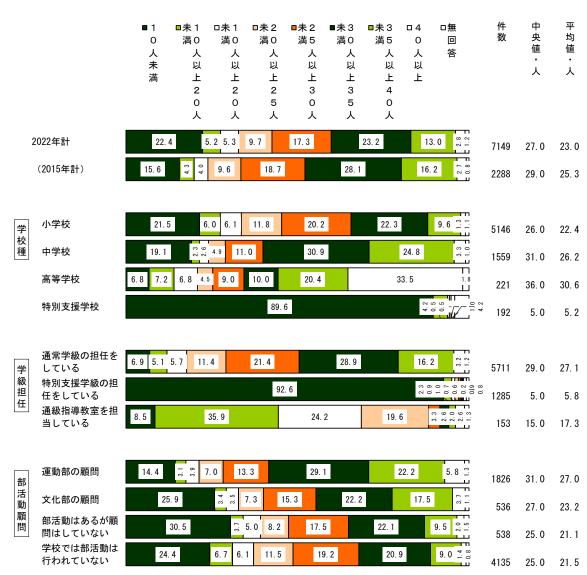


(11) 学級担任・通級指導教室で担当する児童・生徒数

<担任をしている>約8割の人に、担当する学級・通級指導教室の児童・生徒数についてたずねた結果は、「10人未満」から「35人以上40人未満」まで幅広く分布し、平均は23.0人である(第0-13図)。なお、2015年では平均25.3人で、2人ほど少なくなっている。

学校種別にみると、平均人数は小学校で22.4人、中学校で26.2人、「40人以上」が3割強を占める高等学校で30.6人、「10人未満」が9割を占める特別支援学校が5.2人となっている。なお、2015年の平均人数は、それぞれ24.3人、28.5人、34.4人、4.3人であり、特別支援学校以外は平均で2~4人ほど少なくなっている。

また、学校種の特別支援学校、学級担任別の特別支援学級担任では大多数が「10人未満」であり、 平均は5~6人程度である。



第0-13図 担当する児童・生徒数(担任の人)

※2015年調査の学校種別平均人数は、小学校:24.3人、中学校:28.5人、高等学校:34.4人、特別支援学校:4.3人。

序章 調査の実施概要

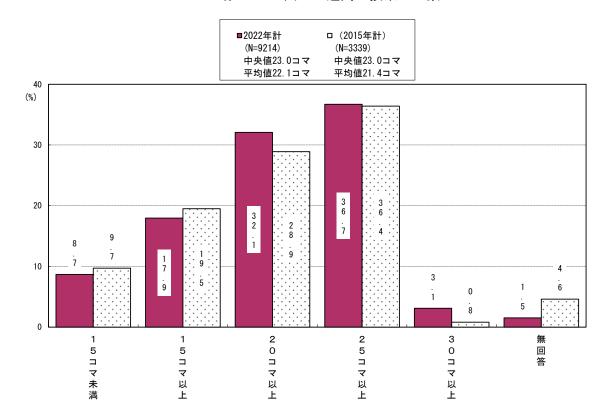
(12) 1週間の授業コマ数

1週間の授業コマ数 (小学校1コマ45分、中学校・高等学校1コマ50分) は、「25コマ以上 (29コマ以下)」が36.7%、「20コマ以上 (24コマ以下)」が32.1%、「15コマ以上 (19コマ以下)」が17.9%などとなっており、平均コマ数は22.1コマである (第0-14図)。なお、2015年は平均21.4コマで、あまり大きくは変わらない。

学校種別に平均コマ数をみると、小学校は24.1コマ、中学校は18.6コマ、高等学校は15.4コマ、特別支援学校は21.8コマで、2015年(23.7コマ、18.3コマ、15.7コマ、22.7コマ)から大きな変化はない(第0-15図)。

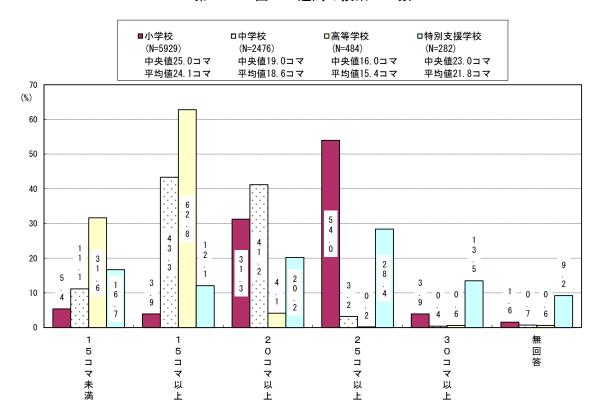
学級担任別に平均コマ数をみると、特別支援学級担任は25.5コマと多く、通常学級担任が23.3コマ、通級指導教室担当は21.5コマで、学級担任をしていない人は16.3コマと少ないことが特徴である(第0-1表)。

部活動顧問別にみると、顧問をしていないおよび学校に部活動のない人(平均23~24コマ)に比べ、 部活動顧問 (平均19~20コマ) ではコマ数が少ない。



第0-14図 1週間の授業コマ数





第0-1表 1週間の授業コマ数

		15コマ未満	15コマ以上	20コマ以上	2 5 コマ以上	30コマ以上	無回答	件 数	中央値・コマ	平均値・コマ
	2022年計	8.7	17.9	32.1	36.7	3.1	1.5	9214	23.0	22.1
学級	通常学級の担任をしている	2.4	12.9	37.9	42.8	2.7	1.3	5711	24.0	23.3
担任	特別支援学級の担任をしている	<u>2.6</u>	<u>7.2</u>	<u>20.9</u>	59.1	8.9	1.4	1285	27.0	25.5
	通級指導教室を担当している	15.0	<u>12.4</u>	37.9	30.7	2.6	1.3	153	23.0	21.5
	学級担任はしていない	30.2	40.0	<u>22.5</u>	<u>5.4</u>	0.4	1.5	1975	17.0	16.3
部活	運動部の顧問	12.1	39.5	35.3	<u>10.4</u>	1.6	1.1	2740	19.0	19.2
動顧	文化部の顧問	11.1	33.6	30.6	22.3	1.9	0.5	830	20.0	20.2
問	部活動はあるが顧問はしていな い	11.5	<u>11.9</u>	<u>22.9</u>	45.5	5.5	2.7	695	25.0	22.7
	- 学校では部活動は行われていな い	6.1	<u>4.1</u>	32.0	52.5	3.8	1.5	4806	25.0	23.9

※下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

序章 調査の実施概要

(13) 部活動顧問

部活動顧問 (兼任している場合は最も負担が重いもの) についてみると、「学校では部活動は行われていない」 (52.2%) が半数を占め、これに「部活動はあるが顧問はしていない」 (7.5%) をあわせた < 顧問はしていない> (59.7%) が 6割である (第0-16図)。

一方、「運動部の顧問」(29.7%) は3割、「文化部の顧問」(9.0%) は1割弱で、これらをあわせると<顧問をしている> (38.7%) 人は4割弱である。

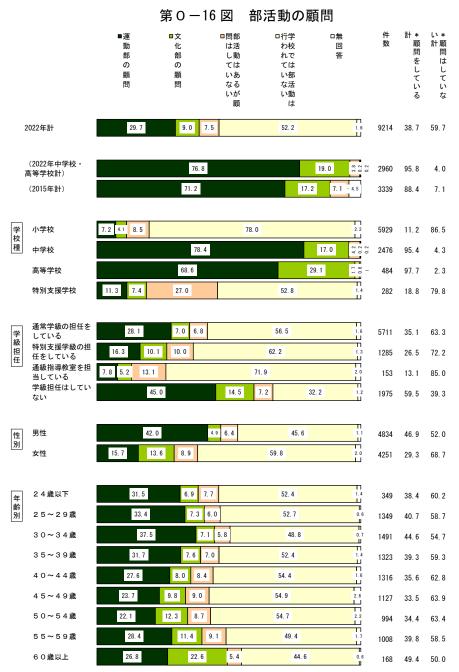
2015年と比べるために、部活動が多く行われている中学校・高等学校を対象とした数値をみると、「運動部の顧問」(76.8%)が8割弱、「文化部の顧問」(19.0%)が2割弱である。2015年と比べ「運動部の顧問」、「文化部の顧問」のいずれでも多くなっている。

学校種別にみると、中学校と 高等学校では教員のほぼ全員 が<顧問をしている>。その多 くが「運動部の顧問」である。 学級担任別にみると 学級担

学級担任別にみると、学級担任をしていない人では「運動部の顧問」を中心に〈顧問をしている〉人が6割と多い。これに対し、通常学級担任では3分の1、特別支援学校では4分の1で、通級指導教室担当では1割強と少ない。

性別でみると、男性では約半数が〈顧問をしている〉。そのうち多くは「運動部の顧問」である。一方、女性で〈顧問をしている〉は男性と比べ少なく(29.3%)、「運動部の顧問」と「文化部の顧問」でほぼ半々である。

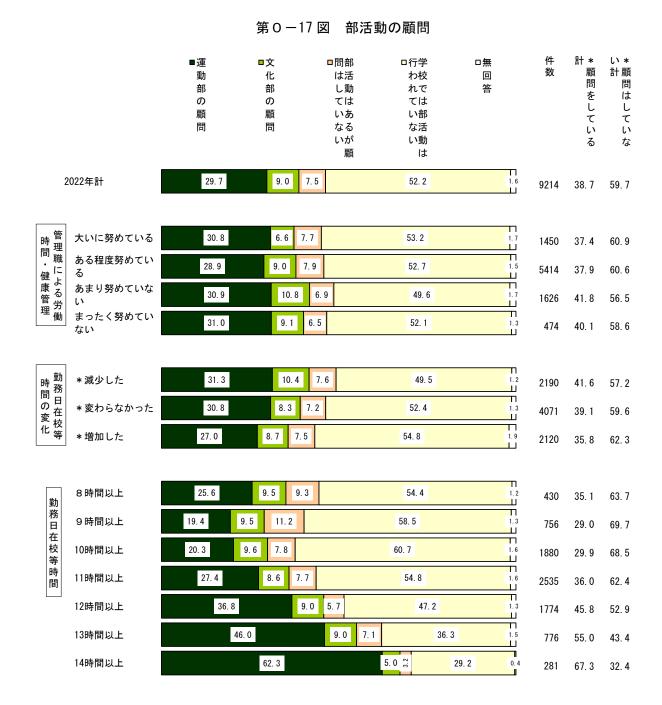
年齢別にみても、<顧問をしている>比率に目立った違いはないが、年齢の上昇とともに「運動部の顧問」が減少し、逆に、「文化部の顧問」が増加している。



※2015年調査の中学・高校の比率は運動部:72.7%、62.8%、文化部:14.7%、31.1%、していない8.2%、1.0%。

管理職による労働時間・健康管理の有無による違いはみられない。

勤務日の在校等時間の変化別にみても違いはないが、在校等時間別では在校等時間が長時間になるにつれて「運動部の顧問」の比率が上昇している。その結果、<顧問をしている>比率は、12時間以上で4割を、13時間以上で5割を上回り、14時間以上では7割近くに達している(第0-17図)。



第1章 在校等時間、自宅仕事時間の現状と推移

本章では、通常の1週間における勤務日、週休日の在校等時間(外部会議や研修時間を含み、休憩時間は除いた時間)、及び、自宅仕事時間数の実態をみていく。

なお、勤務日とは月曜日から金曜日までの曜日を指し、週休日は土曜日、日曜日を指している。

また、通常の1週間とは、学校行事や定期試験などの特別な予定がない1週間、あるいは、休暇や休日、病気休業のなかった1週間を意味している。

なお、本章で主に取り上げた出退勤時刻、休憩時間、在校等時間、自宅仕事時間、主な業務、2019年(コロナ禍前)と比べた時間の変化の各設問に対する集計は、上記の設問すべてに回答した方を対象に行った。このため集計サンプル数は8477件となり、本調査の有効回収数9214件の92.0%を占めている。

1. コロナ禍前の2019年と比べた在校等時間と自宅仕事時間の変化

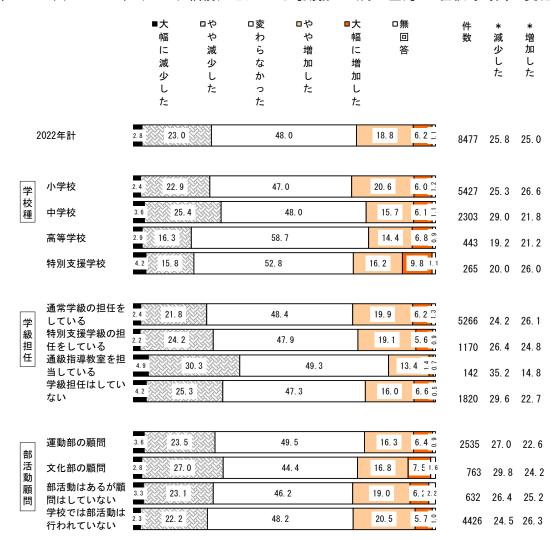
(1) 勤務日(月~金)における在校等時間の変化

はじめにコロナ禍前の2019年と比べた勤務日(月~金)における在校等時間の増減をみると、「変わらなかった」が48.0%と半数を占める中、「大幅に減少した」(2.8%)と「やや減少した」(23.0%)とを合せた在校等時間の<減少した>人は25.8%と4分の1にとどまった。一方、<増加した>(「やや増加した」18.8%と「大幅に増加した」6.2%の小計)も25.0%で<減少した>とほぼ同率である。在校等時間が<減少した>人がいる一方、学校現場の働き方改革が叫ばれる中にあっても<増加した>人も同程度みられる実態となっている(第1-1図)。

これを学校種別にみると、いずれの学校種でも「変わらなかった」が半数近くを占める中、小学校と高等学校は<減少した>と<増加した>がほぼ同率であるのに対し、運動部顧問の多い中学校では<減少した>(29.0%)が<増加した>(21.8%)を上回っている。逆に、特別支援学校では<減少した>(20.0%)が<増加した>(26.0%)を下回っている。

学級担任別にみると、通常学級担任と特別支援学級担任では<減少した>と<増加した>がほぼ同率だが、通級指導教室担当と学級担任をしていない人では<減少した>が<増加した>を上回っており、特に、通級指導教室担当で顕著である(<減少した>35.2%、<増加した>14.8%)。

部活動顧問別に運動部顧問と文化部顧問の在校等時間の増減をみると、双方とも<減少した>が<増加した>を約5ポイント上回っている。長時間の在校等時間の原因のひとつに長時間に及ぶ部活動指導のあることが指摘されてきたが、コロナ禍前の2019年と比べると運動部顧問、文化部顧問の双方とも<減少した>という人が多い。学校現場における部活動ガイドラインの周知徹底と遵守への取り組みを反映した結果といえるだろう。



第1-1図 2019年(コロナ禍前)と比べた [勤務日(月~金)] の在校等時間の変化

ところでこうした在校等時間の増減が管理職による労働時間・健康管理に左右されていることを示したのが**第1-1表**である。管理職が労働時間・健康管理に努めていると評価する人ほど、在校等時間の<減少した>が多くなっているからである。<減少した>の比率をみると、管理職が労働時間・健康管理に大いに努めているという人で37.1%と4割近くに達し、<増加した>の16.0%を大幅に上回っている。また、ある程度努めているという人でも<減少した>は26.7%と4分の1を占めている。

これに対し、管理職が労働時間・健康管理にあまり努めていない、または、まったく努めていないと否定的に評価する人では、<減少した>は2割を下回り、逆に、<増加した>が3割を上回っている。特に、まったく努めていないと感じている人の場合、<増加した>という人が39.5%と4割に達している。管理職による労働時間・健康管理が在校等時間の減少に不可欠であることを示す結果である。

第1-1表 2019年(コロナ禍前)と比べた[勤務日(月~金)]の在校等時間の変化

		大幅に減少した	やや減少した	変わらなかった	やや増加した	大幅に増加した	無回答	件 数	*減少した	* 増加した
	総計	2. 8	23. 0	48. 0	18. 8	6. 2	1.1	8477	25. 8	25. 0
時管 間理	大いに努めている	5. 9	31. 2	45. 7	11.9	4. 0	1.3	1316	37. 1	16.0
・職 健に	ある程度努めてい る	2. 5	24. 2	49. 0	18. 6	4. 6	1.1	5011	26. 7	23. 3
康よ 管る	あまり努めていな い	1. 7	16. 3	47. 1	24. 3	9. 6	1. 1	1497	18. 0	33. 9
理労働	まったく努めてい ない	1. 6	12. 7	44. 8	23. 8	15. 7	1.4	433	14. 3	39. 5

(2) 勤務日(月~金)における自宅仕事時間の変化

次に勤務日 (月~金) における自宅仕事時間の増減をコロナ禍前の2019年と比べてみると、「変わらなかった」が65.6%と約3分の2を占めている。大多数の人にとって学校現場の働き方改革などへの取り組みは自宅仕事時間の増減に大きな影響を及ぼしていないと考えている(第1-2図)。

第1-2図 2019年(コロナ禍前)と比べた[勤務日(月~金)]における自宅での仕事時間の変化

		▼幅に減少した	■や地減少した	変わらなかった	■やや増加した	▼幅に増加した	□無 回 答	件 数	*減少した	*増加した
2	022年計	3.5 12.4		65.	. 6		14.4 6 8 -	8477	15. 8	17. 4
学	小学校	3.5 13.3		64	. 1		15. 1	5427	16. 8	18. 0
校種	中学校	3.5 11.2		68	. 4		13. 1	2303	14. 8	15. 7
	高等学校	£ 7.9 }		71. 6			11.5	443	10. 4	16. 0
	特別支援学校	3.8 11.3		64.	9		14. 7	265	15. 1	19. 2
学級担任	通常学級の担任を している 特別支援学級の担 任をしている 通級指導教室を担 当していていない	4.6 15.4 12.7 12 5.2 13.6	.7		63. 8 61. 3 65. 4		13. 1 6 6 6 11. 3 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7	5266 1170 142 1820	13. 7 20. 0 25. 4 18. 8	18. 6 15. 6 12. 7 15. 2
部活動顧問	運動部の顧問 文化部の顧問 部活動はあるが顧 問はしていない	3.3 10.6 4.6 12.6 3.0 14.6		69 62. 60.	3		12. 6	2535 763 632	13. 8 17. 2 17. 6	15. 6 18. 6 19. 9
	学校では部活動は 行われていない	3.4 \$ 13.0		65	. 0		14. 8	4426	16. 4	17. 7

このため<増加した> (「やや増加した」14.4%と「大幅に増加した」3.0%の小計) も17.4%にとどまり、「大幅に減少した」(3.5%) と「やや減少した」(12.4%) とを合せた<減少した>も15.8% と2割を下回っている。しかし、両者を対比すると、<増加した>が<減少した>をやや上回る。

これを学校種別にみると、いずれの学校種でも「変わらなかった」が7割前後を占める中、<減少した>はすべての学校種で2割を下回っている。特に、高等学校は10.4%で最も少ない。逆に、<増加した>の最も多い学校種が特別支援学校で、19.2%と2割に達している。

学級担任別にみると、通常学級担任以外の区分では<減少した>が2割前後を占めるのに対し、通常学級担任では<減少した>(13.7%)を<増加した>(18.6%)が上回っている。「変わらなかった」が3分の2を占め、比率の差は小さいものの、教員数の多い通常学級担任で<増加した>の多い点は見逃すことのできないところである。

なお、部活動顧問別にみても目立った違いはみられず、運動部顧問、文化部顧問の双方とも<減少した>と<増加した>に比率の大きな差はなく、<減少した>は15%前後にとどまっている。在校等時間では運動部顧問、文化部顧問の双方とも<減少した>が<増加した>を上回っていたが、自宅仕事時間ではこうした増減の変化はみられない。

在校等時間の増減が管理職による教員の労働時間・健康管理に左右されることは先に示したとおりだが、在校等時間の増減ほど目立った違いはないものの、自宅仕事時間でも変化があらわれている(第1-2表)。

管理職が労働時間・健康管理に大いに努めていると感じている人では、自宅仕事時間の<減少した >が22.9%と2割を上回る。

これに対し、管理職が労働時間・健康管理にあまり努めていない、または、まったく努めていないと否定的に評価する人では、<減少した>は1割前後にとどまり、逆に、<増加した>があまり努めていない人で22.6%、まったく努めていない人で29.3%に達している。在校等時間の増減ほどの違いはないものの、管理職による労働時間・健康管理が自宅仕事時間の減少に影響のあることを示している。

第1-2表 2019年(コロナ禍前)と比べた[勤務日(月~金)]における自宅での仕事時間の変化

	大幅に減少した	やや減少した	変わらなかった	やや増加した	大幅に増加した	無回答	件 数	*減少した	* 増加した
総計	3. 5	12. 4	65. 6	14. 4	3. 0	1.2	8477	15. 8	17. 4
時管 大いに努めている 間理	5. 4	17. 5	64. 4	9. 9	1. 5	1.3	1316	22. 9	11.4
・職 ある程度努めてい 健にる	3. 2	12. 6	66. 8	14. 1	2. 2	1. 2	5011	15. 8	16. 3
康よ あまり努めていな 管る い	2. 3	9. 9	64. 3	18. 2	4. 3	1.0	1497	12. 2	22. 6
理労 まったく努めてい 働 ない	4. 2	5. 8	59.8	18. 7	10. 6	0. 9	433	9. 9	29. 3

(3) 週休日(土・日)における在校等時間の変化

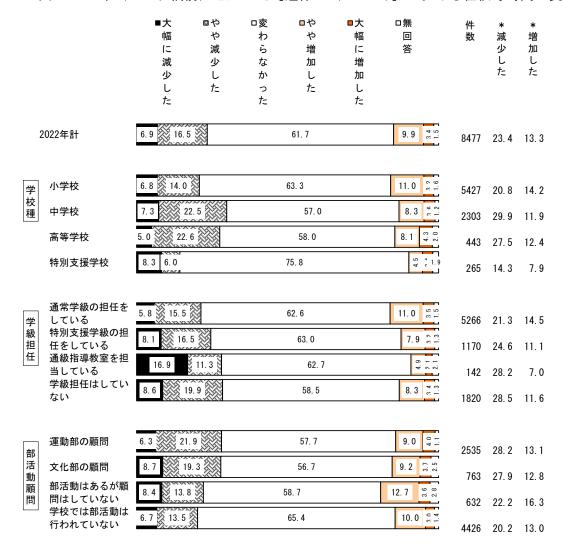
次に週休日(土・日)における在校等時間の増減をみると、「変わらなかった」が61.7%と6割を占める中、「大幅に減少した」(6.9%)と「やや減少した」(16.5%)とを合せた<減少した>という人は23.4%と4分の1にとどまっている。勤務日の在校等時間の<減少した>(25.8%)と大きな違いはみられず、コロナ禍前の2019年と比べ、勤務日、週休日の双方とも在校等時間の減少を実感した人は少ないといえる。

これに対し、<増加した>(「やや増加した」9.9%と「大幅に増加した」3.4%の小計)は13.3%と 1割強にとどまっており、勤務日の25.0%より少ない(第1-3図)。

これを学校種別にみると、いずれの学校種でも「変わらなかった」が $6\sim7$ 割を占める中、中学校 と高等学校で<減少した>が3割弱を占めており、<増加した>の1割強を大幅に上回っている。部 活動顧問における在校等時間の減少を反映した結果といえるだろう。

これに対し、小学校でも<減少した>が20.8%みられるものの、<増加した>も14.2%と多い。 学級担任別にみると、いずれの区分でも<減少した>が<増加した>を上回る点で共通している。

第1-3図 2019年(コロナ禍前)と比べた [週休日(土・日)] における在校等時間の変化



部活動顧問別に運動部顧問と文化部顧問における在校等時間の増減をみると、両者とも「変わらなかった」が6割弱を占める中、<減少した>が3割近くに達している。策定された部活動ガイドラインの周知徹底と遵守への取り組みが週休日の在校等時間の削減となってあらわれたといえるだろう。

ところでこうした勤務日の在校等時間の増減が管理職による労働時間・健康管理に左右されていることは先に示した通りだが、こうした特徴は勤務日ほどではないものの週休日でもあらわれている(**第1-3表**)。

管理職が労働時間・健康管理に努めていると肯定的に評価する人ほど在校等時間の<減少した>が多い。<減少した>の比率をみると、管理職が労働時間・健康管理に大いに努めているという人で31.3%と3割に達し、<増加した>の8.9%を大幅に上回っている。こうした傾向はある程度努めているという人でもみられ、<減少した>が23.6%と4分の1を占めている。

これに対し、管理職が労働時間・健康管理にあまり努めていない、または、まったく努めていないと評価する人では、<減少した>は2割を下回っている。特に、まったく努めていないと感じている人の場合、<減少した>は17.3%で、<増加した>の24.2%下回る。管理職による労働時間・健康管理が週休日においても重要であることを示す結果である。

第1-3表 2019年(コロナ禍前)と比べた [週休日(土・日)] における在校等時間の変化

		大幅に減少した	やや減少した	変わらなかった	やや増加した	大幅に増加した	無回答	件 数	*減少した	*増加した
	総計	6. 9	16. 5	61.7	9. 9	3. 4	1.5	8477	23. 4	13. 3
時管 間理	大いに努めている	12. 7	18. 6	57. 9	6. 8	2. 1	1.9	1316	31.3	8. 9
・職 健に	る	6. 2	17. 4	62. 8	9. 5	2. 6	1.5	5011	23. 6	12. 1
康よ 管る	L	5. 3	13. 3	62. 3	12. 8	5. 1	1. 2	1497	18. 6	18. 0
理労 働		4. 8	12. 5	57. 3	15. 0	9. 2	1. 2	433	17. 3	24. 2

(4) 週休日(土・日)における自宅仕事時間の変化

最後に週休日(土・日)における自宅仕事時間の増減をコロナ禍前の2019年と比べてみると、「変わらなかった」が69.9%と7割を占めている。勤務日と同様に大多数の人にとって学校現場の働き方改革などへの取り組みは自宅仕事時間の増減に大きな影響を及ぼしていないことを示している(第1-4図)。

このため<減少した>(「やや減少した」10.4%と「大幅に減少した」3.8%の小計)は14.2%にとどまり、「大幅に増加した」(3.0%)と「やや増加した」(11.6%)とを合せた自宅仕事時間が<増加した>(14.6%)とほぼ同率となっている。

これを学校種別にみても、いずれの学校種でも「変わらなかった」が7割前後を占めており、<減少した>もすべての学校種で2割を下回っている。特に、高等学校は9.0%で最も少ない。

学級担任別でも「変わらなかった」が大多数を占める点で共通しており、<減少した>は通級指導 教室担当が23.2%と最も多いものの2割強にとどまっている。特に、通常学級担任では12.0%と1割 強である。

第1-4図 2019年(コロナ禍前)と比べた [週休日(土·日)]における自宅での仕事時間の変化

		■、「「「「「」」を	□やや減少した	変わらなかった	□やや増加した	■ は増加した	□無 回 答	件 数	*減少した	*増加した
2	022年計	3.8 10.4		69	0. 9		11.6	8477	14. 2	14. 6
学校種	小学校	3.8 11.0			3. 5		12.4	5427	14. 8	15. 3
種	中学校	3.9 10.1		7	2. 8		9.6 %	2303	14.0	12. 2
	高等学校	6.3		74. 3	3		10.6	443	9. 0	14. 7
	特別支援学校	4.5 6.8		66. 4			13. 2 6. 8 2. 3	265	11. 3	20. 0
学級担任	通常学級の担任を している 特別支援学級の担 任をしている 通級指導教室を担 当している 学級担任はしてい ない	2.7 9.3 5.0 14.4 10.6 12. 5.9 10.7			9 65. 9 64. 8 69. 9		12.4	5266 1170 142 1820	12. 0 19. 3 23. 2 16. 6	15. 5 14. 0 9. 9 12. 6
部活動顧問	運動部の顧問 文化部の顧問 部活動はあるが顧 問はしていない 学校では部活動は 行われていない	3.2 9.5 5 5.0 10.2 5 5.1 11.7 3.7 10.7		66.			9.7 5 1 2 14.1 2 2 2 12.0 5 7	2535 763 632 4426	12. 7 15. 2 16. 8 14. 4	12. 4 17. 4 16. 6 14. 9

なお、部活動の顧問別にみても目立った違いはみられず、運動部顧問、文化部顧問の双方とも<減少した>は15%前後である。勤務日、週休日の在校等時間では双方とも<減少した>が3割弱を占めていたが、自宅仕事時間では勤務日、週休日のいずれにおいてもこうした特徴はみられない。

勤務日、週休日における在校等時間と勤務日の自宅労働時間が管理職による労働時間・健康管理に 左右されることは明らかになったが、同様の特徴は週休日の自宅労働時間においてもみることができ る(第1-4表)。

管理職が労働時間・健康管理に大いに努めていると感じている人では、自宅仕事時間が<減少した>という人が22.1%と2割強を占め、<増加した>の9.0%を上回っている。

これに対し、管理職が労働時間・健康管理にあまり努めていない、または、まったく努めていないと否定的に評価する人では、<減少した>は1割に届かず、逆に、<増加した>があまり努めていないという人で20.4%、まったく努めていないという人では27.0%に達している。

第1-4表 2019年(コロナ禍前)と比べた [週休日(土・日)] における自宅での仕事時間の変化

		大幅に減少した	やや減少した	変わらなかった	やや増加した	大幅に増加した	無回答	件数	*減少した	* 増加した
i	総計	3. 8	10. 4	69. 9	11.6	3. 0	1.4	8477	14. 2	14. 6
時管 :	大いに努めている	7. 6	14. 5	66. 9	7. 8	1. 2	2.0	1316	22. 1	9. 0
	ある程度努めてい る	3. 4	10. 7	71. 4	10. 9	2. 2	1. 3	5011	14. 1	13. 1
管るし	あまり努めていな い	2. 3	7. 3	69. 2	15. 2	5. 1	0. 9	1497	9. 6	20. 4
	まったく努めてい ない	3. 0	6. 0	62. 4	17. 3	9. 7	1.6	433	9. 0	27. 0

2. 出勤時刻と退勤時刻

(1) 出退勤時刻の現状

最初に勤務日のふだんの出勤時刻(学校到着時刻)と退勤時刻(学校退出時刻)をみていくことにする。

①出勤時刻

出勤時刻は「午前7時30分~午前7時44分」が29.8%で最も多い。午前7時30分以前では「午前7時15分~午前7時29分」が12.2%、「午前7時~午前7時14分」が14.9%、そしてふだんから「午前7時以前」に出勤するという人も9.0%、1割弱みられる。

出勤時刻の平均は7時30分である。こうした出勤時刻を2015年(7時32分)と比べてもほとんど変わらないが、2分ながらもさらに早くなっている。働き方改革への取り組みが出勤時刻に影響が及んでいないことは明らかである(第1-5表)。

	午	時午	午午	午午	午午	時午	午午	午午	午午	午	件	分平
	前	1前	前前	前前	前前	1前	前前	前前	前前	前	数	均
	7	4 7	7 7	7 7	7 7	4 8	8 8	88	8 8	9		出
	時	分時	時時	時時	時時	分時	時時	時時	時時	時		勤
	以	S	2 1	4 3	5 4	S	2 1	4 3	5 4	以		出勤時刻
	前	午	9 5	4 0	9 5	午	9 5	4 0	9 5	降		刻
		前	分分	分分	分分	前	分分	分分	分分			
		7	S	S	S	8	S	S	S			時
2022年計	9 0	14 9	12 2	29. 8	15. 7	13. 8	3. 4	0.8	0 1	0 4	8477	7:30
2022+1	J 9. 0	14. 3	12. 2	29.0	13. /	13. 0	3. 4	0.0	0. 1	0.4	0477	7.30
(2015年計)	Ω 5	15. 0	10 2	20 0	10 5	15 0	3. 1	0.4	0. 2	0. 2	3250	7:32
(201341)	l 0. 3	13.0	10. 2	23.0	10. 5	13.0	J. I	0. 4	0. 2	0. 2	3230	7.02
(2015年計)	0.0	15.0	10. 2	29. 0	16. 5	15. 0	ა. 1	0. 4	0. 2	0. 2	3230	1.32

第1-5表 2015年と比べた出勤時刻

②退勤時刻

一方、退勤時刻をみると、比率の集中する時刻はみられず、午後5時台では「午後5時~午後5時29分」が3.9%、「午後5時30分~午後5時59分」が6.1%、午後6時台では「午後6時~午後6時29分」が12.7%、「午後6時30分~午後6時59分」が14.6%、午後7時台では「午後7時~午後7時29分」が19.7%、「午後7時30分~午後7時59分」が13.5%、午後8時台では「午後8時~午後8時29分」が13.2%、「午後8時30分~午後8時59分」が4.5%となっている。また、「午後9時以降」に退勤する人も7.7%みられる。平均の退勤時刻は19時0分である(第1-6表)。

7	, '	0 1	X 2	.010	+ C	TL.,	•/こと	≤ 王刀 ㅂっ	1 X1			
	午	時午	午午	時午	午午	時午	午午	時午	午午	午	件	分平
	後	2 後	後後	2 後	後後	2 後	後後	2 後	後後	後	数	均
	5	9 5	5 5	9 6	6 6	9 7	7 7	9 8	8 8	9		均退勤時刻
	時	分時	時時	分時	時時	分時		分時	時時	時		勤
	以	>	5 3	>	5 3	}	5 3	>	5 3	以		時
	前	午	9 0	午	9 0	午	9 0	午	9 0	降		刻
			分分		分分	後	分分		分分			
		5	,	6)	7)	8)			時
2022年計	4. 1	3. 9	6. 1	12. 7	14. 6	19. 7	13. 5	13. 2	4. 5	7. 7	8477	19:00
(2015年計)	3. 2	4. 3	5. 6	11.5	11.4	16.8	12. 5	14. 6	7. 3	12. 6	3250	19:14

第1-6表 2015年と比べた退勤時刻

2015年と比べると、退勤時刻の最も遅い「午後8時30分~午後8時59分」と「午後9時以降」が減少しており、合せて約8ポイント少なくなっている。このため平均の退勤時刻も2015年(19時14分)と比べ14分早い。出勤時刻に現われなかった働き方改革への取り組みは、退勤時刻に現れたといえるだろう。出退勤時刻を2015年と比べ出勤時刻はさらに2分早くなったものの、19時を過ぎていた退勤時刻は14分早くなった。

(2) 属性別にみた出勤時刻と2015年との比較

出勤時刻を平均で学校種別にみると、出勤時刻の早い学校種は小学校と中学校で、それぞれ7時27分、7時28分である。これに対し、高等学校は8時5分で唯一8時台になっている。また、特別支援学校は7時48分である(第1-7表)。

学級担任別では通常学級担任が7時26分で最も早く、通級指導教室担当が7時47分で最も遅い。特別支援学級担任と学級担任をしていない人の出勤時刻はいずれも7時36分で、通常学級担任と比べ10分遅い。

部活動顧問別にみると、運動部顧問の平均出勤時刻は7時27分で、顧問はしていない人(7時31分) や学校で部活動のない人(7時31分)とほとんど違いはない。出勤時刻の最も遅いのが文化部顧問(7時39分)である。

		午前7時以前	時14分 午前7時~午前	午前7時29分	午前7時30分	午前7時59分	時14分 午前8時~午前	午前8時29分	午前8時30分	午前8時45分	午前9時以降	数	分平均出勤時刻・
	2022年計	9.0	7 14. 9	12. 2	29.8		8 13. 8	3.4	0.8	0.1	0.4	8477	時 7:30
	TATE 11	3.0	. 7. 0		23.0	.5. /	. 5. 6	J. 1	3. 0	٧.١	V. T		
学校	小学校	9. 2	15. 5	13. 2	31.6	15. 6	11.8	2. 4	0.6	0. 1	0.0	5427	7:27
種	中学校	10.4	15. 9	11. 3	29. 0	16. 6	13. 5	2. 5	0.3	0. 3	0. 1	2303	7:28
	高等学校	2. 5	8. 1	6. 1	19. 4	14. 7	27. 5	12. 4	2. 5		6.8	443	8:05
	特別支援学校	4. 9	6. 0	7. 9	15. 8	11. 7	33. 2	14. 7	5. 7			265	7:48
学級	通常学級の担任を している	10. 5	16. 9	13. 2	31.6	13. 5	11. 0	2. 4	0. 6	0. 1	0. 4	5266	7:26
担任	特別支援学級の担 任をしている	5. 8	9. 8	10. 9	28. 5	21. 7	18. 1	3.8	1. 0	0. 1	0. 2	1170	7:36
II	通級指導教室を担 当している	2. 1	4. 2	8. 5	26. 1	21. 1	26. 1	9.9	1.4	•••	0. 7	142	7:47
	学級担任はしていない	7. 3	13. 2	10. 3	26. 2	17. 7	18. 1	5. 2	1. 2	0. 3	0. 6	1820	7:36
部活	運動部の顧問	12.5	18. 0	11.8	26. 1	13. 9	13. 3	3. 1	0. 5	0. 1	0.6	2535	7:27
動顧	文化部の顧問	7. 2	14. 0	11.5	24. 5	17. 0	16. 6	5. 6	1. 3	0.4	1. 7	763	7:39
問問	部活動はあるが顧 問はしていない	8. 7	12. 8	13. 1	30. 7	15. 7	13. 3	4. 4	0.8	0. 2	0. 3	632	7:31
	一学校では部活動は 行われていない	7. 5	13. 5	12. 4	32. 6	16. 5	13. 6	3. 0	0. 8	0. 1	0.0	4426	7:31

第1-7表 出勤時刻

第1章 在校等時間、自宅仕事時間の現状と推移

この結果を2015年と比べると、出勤時刻がさらに早くなった学校種が小学校(2015年7時31分→2022年7時27分)と特別支援学校(同7時55分→7時48分)である。これに対し、中学校(同7時25分→7時28分)と高等学校(同7時56分→8時5分)ではそれぞれ3分、9分遅くなっている(第1-8表)。

学級担任別では、通常学級担任(同7時28分→7時26分)と特別支援学級担任(同7時38分→7時36分)でいずれも2分早くなっている。これに対し、学級担任をしていない人の出勤時刻には変化はない(7時36分)。

中学校、高等学校について部活動顧問別にみると、運動部顧問、文化部顧問の双方とも出勤時刻が遅くなっている。運動部顧問で5分(同7時26分→7時31分)、文化部顧問で4分(同7時41分→7時45分)遅い。文部科学省による部活動ガイドラインの周知徹底や遵守などの動きを背景に、早朝練習などの抑制が影響したものと思われる。

第1-8表 2015年と比べた属性別平均出勤時刻

		2	2
		0	0
		2	1
		2 2	5
		年	年
		+	+
		-	
		時	時
		分	分
	2022年計	7:30	7:32
学校	小学校	7:27	7:31
種	中学校	7:28	7:25
	高等学校	8:05	7:56
	特別支援学校	7:48	7:55
学	通常学級の担任を	7:26	7:28
級 担	している 特別支援学級の担	7:36	7:38
任	任をしている 学級担任はしてい	7:36	7:36
	ない		
	中学・高等学校計	7:34	7:30
部	運動部の顧問	7:31	7:26
活動	文化部の顧問	7:45	7:41
顧問	顧問はしていない	7:46	7:40

(3) 属性別にみた退勤時刻と2015年との比較

退勤時刻を学校種別に平均値でみると、中学校が19時26分で最も遅い。部活動顧問、特に運動部顧問の多い点を反映した結果である。このため中学校は出勤時刻が小学校と並んで最も早く、同時に、退勤時刻が最も遅い学校種になっている(第1-9表)。

また、中学校と同様に部活動顧問の多い高等学校も18時55分で、中学校についで退勤時刻が遅い。 これに対し、小学校は18時52分で、特別支援学校は最も早い18時23分となっている。

学級担任別では通常学級担任の退勤時刻が19時7分で最も遅く、唯一19時を過ぎている。通常学級担任は他の区分と比べ出勤時刻が最も早く、退勤時刻は最も遅い。

他の区分の退勤時刻は18時台で、部活動顧問の多い学級担任をしていない人の退勤時刻は18時55分で、通常学級担任と12分の違いしかない。このほか、特別支援学級担任は18時43分で、通級指導教室担当は18時15分である。

部活動顧問別にみると、部活動顧問の退勤時刻は遅く、運動部顧問が19時24分、文化部顧問が19時5分となっている。運動部顧問は出勤時刻が最も早く、退勤時刻は最も遅い。これに対し、顧問をしていない人(18時48分)や学校で部活動のない人(18時47分)の退勤時刻は18時台である。

時午 午午 時午 午午 時午 午午 時午 午午 後 2後 後後 2後後後 2 後 後後 2後後後 後 数 均 9 5 5 5 9 6 6 6 9 7 9 8 8 8 退 分時 時時 分時 時時 分時 時時 分時 時時 時 勤 時 Ľ 5 3 5 3 5 3 刻 前 午 9 0 午 9 0 午 9 0 午 9 0 後 分分 後 分分 後 分分 後 分分 時 2022年計 4. 1 3. 9 6. 1 12. 7 14. 6 19. 7 13. 5 13. 2 4. 5 7. 7 19:00 8477 学 小学校 3. 9 6. 9 15. 2 16. 5 20. 3 12. 8 11. 5 3. 5 5427 18:52 4 1 5 2 校 中学校 3.9 2.3 3.7 6.2 9.4 17.5 16.3 19.5 7.6 13.6 2303 19:26 種 4.3 7.0 5.4 12.6 17.2 22.6 10.4 8.4 1.8 10.4 18:55 高等学校 特別支援学校 4.9 11.7 9.1 20.4 17.7 21.9 8.7 3.8 0.8 1.1 265 18:23 通常学級の担任を 3. 1 2. 8 5. 4 11. 4 14. 2 20. 7 14. 1 14. 8 5. 1 学 8 5 5266 19:07 している 特別支援学級の担 5. 1 5. 1 8. 4 16. 2 17. 8 19. 1 12. 7 8. 6 3. 5 3.4 1170 18:43 任をしている 通級指導教室を担 9 9 6 3 11 3 27 5 19 7 12 7 5 6 4 9 0 7 1 4 142 18:15 当している 5.8 6.2 6.3 13.0 13.4 18.0 12.9 12.3 3.7 8 4 1820 18:55 学級担任はしてい <u>ない</u> 運動部の顧問 部 2535 3.6 2. 2 3. 2 7. 7 10. 7 18. 7 15. 0 19. 0 6. 8 13. 3 19:24 活 文化部の顧問 $3.\,1\quad 3.\,8\quad 5.\,5\quad 10.\,6\quad 16.\,3\quad 18.\,7\quad 15.\,2\quad 13.\,4\quad 4.\,8$ 8.5 763 19:05 動 顧 632 18:47 部活動はあるが顧 5.7 4.3 7.6 15.8 16.1 19.1 13.3 10.1 3.5 問 問はしていない 学校では部活動は 4.4 4.9 7.7 15.4 16.3 20.6 12.3 10.3 3.3 4.8 4426 18:48

第1-9表 退勤時刻

第1章 在校等時間、自宅仕事時間の現状と推移

この結果を2015年と比べると、2015年から退勤時刻に変化のない特別支援学校 (18時23分) を除き、いずれの学校種でも退勤時刻は早くなっている。小学校で12分 (2015年19時4分→2022年18時52分)、中学校で11分 (同9時37分→19時26分)、高等学校で4分 (同18時59分→18時55分) 早い。退勤時刻が19時台なのは中学校だけである (第1-10表)。

学級担任別では、通常学級担任(同19時28分→19時7分)で21分短くなったが、特別支援学級担任 (同18時37分→18時43分)では逆に6分遅くなっている。一方、学級担任をしていない人の退勤時刻 は3分早くなった(同18時58分→18時55分)。

中学校、高等学校について部活動顧問別にみると、運動部顧問(同19時40分→19時27分)、文化部顧問(同19時19分→19時6分)の双方とも退勤時刻が13分早くなっている。出勤時刻同様に、部活動ガイドラインの策定に伴う周知徹底、遵守などが影響したものと思われる。この結果、2015年と比べ運動部顧問、文化部顧問の双方とも出勤時刻は遅く、退勤時刻は早くなった。

第1-10表 2015年と比べた属性別平均退勤時刻

		2	2
		0	0
		2 2	1
		2	5
		年	年
			·
		時	時
		分	分
	/ -/		
	2022年計	19:00	19:14
学	小学校	18:52	19:04
校	小子仪	10.52	19.04
種	中学校	19:26	19:37
111	1 1 12	10:20	10.07
	高等学校	18:55	18:59
	特別支援学校	18:23	18:23
学	通常学級の担任を	19:07	19:28
級	している。		
担	特別支援学級の担	18:43	18:37
任	任をしている	40.55	40.50
	学級担任はしてい	18:55	18:58
	ない	10.01	10.01
	中学・高等学校計	19:21	19:31
部	運動部の顧問	19:27	19:40
活	進判部の傾向	19.27	19.40
	文化部の顧問	19:06	19:19
動	入に叩の限问	19.00	13.13
顧	顧問はしていない	18:32	18:36
問	殿 回はし しいない	10.32	10.30

(4) 管理職による労働時間・健康管理と在校等時間

出退勤時刻を管理職による教員の労働時間・健康管理の有無別にみると、出勤時刻は7時30分前後で違いはないが、退勤時刻で違いがあらわれている。管理職が労働時間・健康管理に大いに努めている、または、ある程度努めていると評価する人の退勤時刻は18時台だが、あまり努めていない、または、まったく努めていないと評価する人の退勤時刻は19時を過ぎている。大いに努めているという人(18時54分)とまったく努めていないという人(19時15分)の退勤時刻の差は21分と大きい(第1-11表)。

これをコロナ禍前の2019年と比べた勤務日の在校等時間の変化別にみると、出勤時刻は在校等時間の増減にかかわらず違いはみられず、7時30分前後となっている。

これに対し、退勤時刻では顕著な違いがみられ、在校等時間が大幅に減少した人の退勤時刻が18時 16分であるのに対し、大幅に増加した人は19時40分となっており、1時間24分という大幅な差となっ ている。また、変わらなかった人の退勤時刻は18時59分で、大幅に減少した人と比べ43分遅い。

出退勤時刻の開きは当然のことながら勤務日の在校等時間の差となってあらわれている。

在校等時間が8時間以上または9時間以上といった短い人の出勤時刻は遅く、逆に、退勤時刻は早い。一方、13時間以上、14時間以上といった在校等時間の長い人では、出勤時刻の平均は7時前後と早く、逆に、退勤時刻の平均は21時前後と遅くなっている。

第1-11表 出勤・退勤時刻

		平均出勤時刻・	平均退勤時刻・
		時 分	時 分
	2022年計	7:30	19:00
時管 間理	大いに努めている	7:28	18:54
・職 健に	ある程度努めてい る	7:31	18:58
康よ管る	あまり努めていな い	7:30	19:09
理労 働	まったく努めてい ない	7:27	19:15
変勤化務	大幅に減少した	7:34	18:16
日 の	やや減少した	7:29	18:45
在 校	変わらなかった	7:31	18:59
等 時 間	やや増加した	7:28	19:17
の	大幅に増加した	7:29	19:40
 勤 務	8 時間以上	8:20	17:03
日の	9時間以上	7:49	17:38
在 校	10時間以上	7:38	18:19
等時	11時間以上	7:29	19:03
間	12時間以上	7:18	19:45
	13時間以上	7:08	20:31
	14時間以上	6:52	21:31

3. 労働時間(在校等時間、自宅仕事時間)の実態

次に通常の1週間における勤務日、週休日の在校等時間(外部会議や研修時間を含み、休憩時間は 除く)、と、自宅での仕事時間といった労働時間の実態をみていくことにする。

なお、勤務日は月曜日から金曜日までの曜日を、週休日は部活動指導を含んだ土曜日、日曜日を指 している。

(1) 勤務日(月~金)の在校等時間

①勤務日の在校等時間

勤務日の在校等時間を1日平均でみると、分布では10時間以上~13時間未満の範囲に集中しており、「10時間以上」が22.2%、「11時間以上」が29.9%、「12時間以上」が20.9%で、合わせて73.0%となっている(第1-12表)。

平均在校等時間は11時間21分で、2015年の11時間29分と比べ短くなったものの、7年間で短縮時間はわずか8分にとどまっている。特に、1日の所定労働時間7時間45分を3時間36分上回る時間数となっており、いわば在校等時間は「高止まり」状態にあるといえる(第1-13表)。

第1-12表 [勤務日(月~金)] における在校等時間(1日平均・休憩時間除く)

		8時間未満	8時間以上	9時間以上	10時間以上	1 1 時間以上	12時間以上	13時間以上	14時間以上	15時間以上	件数	時分平均在校等時間・
	2022年計	0. 5	5. 1	8. 9	22. 2	29. 9	20. 9	9. 2	2. 5	0. 9	8477	11:21
学	小学校	0. 3	4. 5	8. 6	24. 7	31.5	20.0	8. 0	1.8	0. 6	5427	11:17
校 種	中学校	0. 6	3.8	5. 7	13. 7	28. 3	27. 2	14. 2	4. 8	1. 7	2303	11:47
	高等学校	2. 9	13. 5	18. 7	31. 4	23. 0	8. 1	2. 0		0. 2	443	10:20
	特別支援学校	0.8	13. 2	26. 4	29. 4	22. 3	5. 7	1. 1	0.8	0. 4	265	10:18
学級	通常学級の担任を している	0. 3	3. 5	6.6	20. 1	30. 5	24. 3	10. 7	3. 1	0. 9	5266	11:33
担	特別支援学級の担	0. 7	6. 1	10.7	29.8	32. 4	14. 2	4. 9	1.0	0. 3	1170	10:58
任	任をしている 通級指導教室を担		13. 4	23. 9	37. 3	20. 4	3. 5	1.4			142	10:13
	当している 学級担任はしてい ない	1. 2	8. 2	12. 9	22. 1	27. 7	16. 9	8. 3	1.6	1. 2	1820	11:05
部活	運動部の顧問	0. 7	4. 3	5. 8	15. 1	27. 4	25. 8	14. 1	5. 1	1. 8	2535	11:45
動	文化部の顧問	1.0	5. 4	9.4	23. 7	28. 6	20.8	9. 2	1.6	0. 3	763	11:15
顧問	部活動はあるが顧	0. 3	6. 3	13. 4	23. 1	30. 7	16.0	8. 7	1.1	0. 3	632	11:05
	問はしていない 学校では部活動は 行われていない	0. 4	5. 3	10.0	25. 8	31. 4	18. 9	6. 4	1. 3	0. 5	4426	11:10

1) 学校種別

属性別に平均在校等時間をみると、学校種別で最も在校等時間の長い学校種が中学校で、11時間47分で12時間に近い。

これについで長い学校種が小学校で、11時間17分で中学校と同じ11時間台である。高等学校と特別支援学校はほぼ同じ在校等時間で、いずれも11時間を下回っている。前者が10時間20分、後者が10時間18分である。 第 1 -13 表 「勤務日(日~全)」における在校

2015年と比べ短くなった学校種が高等学校と中学校で、ほとんど変わらなかった学校種が小学校、逆に長くなった学校種が特別支援学校である。高等学校が26分(2015年10時間46分→2022年10時間20分)、中学校が14分(同12時間1分→11時間47分)短くなったが、逆に、特別支援学校は15分長くなっている(同10時間3分→10時間18分)。これに対し、小学校では増減はほとんどみられない(同11時間19分→11時間17分)。

2015年に在校等時間の最も長かった中学校は14 分短くなったものの、依然として在校等時間の最 も長い学校種である。また、特別支援学校は他の 学校種とは反対に在校等時間が長くなっており、 このため26分短くなった高等学校とほとんど在校 等時間に違いがなくなっている。

第1-13表 [勤務日(月~金)] における在校 等時間(1日平均・休憩時間除く)

	2	2
		0
	2	1 5
	任	年
		•
	時	時
	分	分
2022年計	11:21	11:29
小学校	11:17	11:19
中学校	11:47	12:01
高等学校	10:20	10:46
特別支援学校	10:18	10:03
通常学級の担任を	11:33	11:51
特別支援学級の担	10:58	10:44
学級担任はしてい	11:05	11:05
中学・高等学校計	11:33	11:50
運動部の顧問	11:43	12:02
文化部の顧問	11:07	11:40
顧問はしていない	10:32	10:23
	小学校 中学校 高等学校 特別支援学校 通常でいまで 通常でいまで 近期で がある。 接でいまで がある。 接でいまで がある。 はいまで がいまで がいまで がいまで がいまで がいまで がいまで がいまで が	0 2 2 4 中学校 11:47 中学校 10:20 特別支援学校 10:18 通常学級の担任をしているとしているとしているとしているとしてはしているとしてはしていった。 おりない 中学・高等学校計 11:33 運動部の顧問 11:43 文化部の顧問 11:07

また、小学校を在校等時間でみる限り、学校現場における働き方改革の影響は小学校に及んでいないといえるだろう。

2) 学級担任別

学級担任別にみると、通常学級担任が11時間33分で最も長い。これについで長い区分が学級担任を していない人で、11時間5分で、部活動顧問の多い点を反映した時間数といえる。

また、ほとんど11時間に近い区分が特別支援学級担任(10時間58分)で、通級指導教室担任は10時間13分で最も短い。

これを2015年と比べると、通常学級担任は18分(同11時間51分→11時間33分)短くなっているが、 逆に、特別支援学級担任は14分(同10時間44分→10時間58分)長くなっている。

また、学級担任をしていない人の増減はみられなかった(同11時間5分→11時間5分)。

3) 部活動顧問別

部活動顧問別にみると、運動部顧問が11時間45分で最も長い。これについで長いのが文化部顧問(11時間15分)である。こうした在校等時間の長い部活動顧問に対し、顧問をしていない人が11時間5分、学校で部活動のない人が11時間10分である。

第1章 在校等時間、自宅仕事時間の現状と推移

中学校、高等学校について部活動顧問別に2015年と比べると、部活動ガイドラインの周知徹底と遵守が求められたことにより、運動部顧問、文化部顧問の双方とも短くなっている。前者で19分(同12時間2分→11時間43分)、後者で33分(同11時間40分→11時間7分)短くなっている。

これに対し、顧問をしていない人は2015年と比べ9分(同10時間23分→10時間32分)長くなっている。

②勤務日の休憩時間

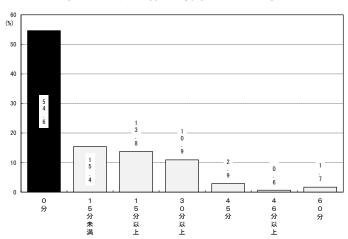
勤務日の1日の休憩時間をみると、休憩をまったく取っていない「0分」の人が54.6%と過半数を占めている。さらに、法定休憩時間である45分を下回る「15分未満」が15.4%、「15分以上」が13.8%、「30分以上」が10.9%となっており、合わせて40.1%と4割を占めている。これに対し、法定休憩時間である「45分」の休憩時間の人は2.9%にすぎない。このため勤務日の1日の休憩時間の平均はわずか9.7分と10分を下回る実態となっている(第1-5図、第1-14表)。

これを学校種別にみると、平均休憩時間は小学校が最も短い7.3分で、中学校も10.7分にとどまる。両学校種とも「0分」がそれぞれ59.2%、55.5%と過半数を占める実態を反映している。また、特別支援学校でも「0分」が32.1%を占めるため、平均休憩時間は17.4分で20分に届かない。

これに対し、高等学校の平均休憩時間は29.6分で最も長い。それでも「45分」は16.0%にとどまり、これに「46分以上」(2.7%)と「60分」(8.6%)を加えても30%を下回っている。

休憩時間は学級担任によっても違いがあらわれている。通常学級担任と特別支援学級担任では休憩時間を取っていない「0分」とい -

第1-5図 休憩時間(1日平均)



第1-14表 休憩時間(1日平均)

		0 分	1 5 分未満	1 5 分以上	30分以上	4 5 分	4 6 分 以 上	6 0 分	件数	平均休憩時間・分
	2022年計	54. 6	15. 4	13.8	10. 9	2. 9	0. 6	1. 7	8477	9. 7
学 校	小学校	59. 2	17. 3	13. 1	7. 8	1.8	0. 1	0.8	5427	7. 3
種	中学校	55. 5	12. 0	13. 1	12. 8	2. 3	1. 7	2. 6	2303	10. 7
	高等学校	7. 0	9.5	21.7	34. 5	16.0	2. 7	8. 6	443	29. 6
	特別支援学校	32. 1	14. 7	19. 2	21.9	10. 6	0. 4	1.1	265	17. 4
学級	通常学級の担任をしている	58. 9	15. 7	12. 0	9. 2	2. 1	0. 6	1.5	5266	8. 3
担任	特別支援学級の担 任をしている	55. 8	16.5	14. 7	9. 6	2. 1	0. 3	1.0	1170	8. 7
111	通級指導教室を担	36. 6	14. 1	20. 4	21.8	2. 8		4. 2	142	15. 6
	当している 学級担任はしてい ない	43. 2	14. 0	17. 4	15. 9	5. 8	1. 1	2. 5	1820	14. 0
部活	運動部の顧問	50. 8	12. 2	13. 9	14. 2	3. 9	1. 7	3. 1	2535	12. 5
動	文化部の顧問	50. 3	13.5	13. 6	14. 8	4. 1	0.8	2. 9	763	12. 1
顧問	部活動はあるが顧	56. 3	13.0	13. 4	12. 3	2. 4	0. 5	2. 1	632	9. 9
	問はしていない 学校では部活動は 行われていない	57. 4	17. 7	13. 9	8. 1	2. 2	0.0	0. 6	4426	7. 7

う人が過半数を占めており、このため平均休憩時間は10分を下回っている(通常学級担任8.3分、特別支援学級担任8.7分)。

一方、通級指導教室担当と学級担任をしていない人の平均休憩時間は通常学級担任と特別支援学級担任を上回っている。しかし、双方とも「0分」が4割前後を占めているため平均休憩時間も20分を

下回り、それぞれ15.6分、14.0分にとどまっている。

なお、勤務日の休憩時間ということもあり、部活動顧問による違いは小さい。

休憩時間においても管理職による労働時間・健康管理の有無による違いがわずかながらもあらわれている。管理職が労働時間・健康管理にまったく努めていないと否定的に評価する人の場合、休憩時間は5.6分にとどまるのに対し、大いに努めていると評価する人では7分多い12.6分となっているからである。しかし、管理職が労働時間・健康管理に大いに努めている場合でも「0分」が半数を占め、法定の休憩時間(45分)を大幅に下回っている。教員の勤務実態を考えると管理職の努力だけでは改善は困難であることを示す結果である(第1-15表)。

これをコロナ禍前の2019年と比べた勤務日の在校等時間の変化別にみても、休憩時間は在校等時間が大幅に減少した人でも14.1分にとどまり、「0分」も47.5%と半数近くを占めている。

こうした特徴は在校等時間別にみて共通してみられ、在校等時間が8時間以上9時間未満、9時間以上10時間未満といった短い人でも休憩時間「0分」が4割前後を占め、平均休憩時間も15分前後にとどまっている。すなわち在校等時間が所定労働時間に近い人であっても休憩時間を法定通りに取れないということである。

一方、13時間以上、14時間以上といった在校等時間の長い人の場合、休憩時間「0分」が7割以上と大多数を占め、平均休憩時間も5分に届かない。

	第 1 一 15 衣 1 外思时间(1 日 平均)											
		0 分	15分未満	1 5 分以上	30分以上	4 5 分	46分以上	6 0 分	平均休憩時間・分	件 数		
	2000 = -1	F.4.0	15.4	10.0	10.0	0 0				0.433		
	2022年計	54. 6	15. 4	13. 8	10. 9	2. 9	0. 6	1.7	9. 7	8477		
時管間理	大いに努めている	49. 9	13. 1	14. 1	13. 6	4. 9	0.8	3. 6	12. 6	1316		
・職健に		52. 9	16. 2	14. 5	11. 2	2. 9	0. 7	1.5	9. 9	5011		
康よ管る	あまり努めていな い	59. 9	16. 0	12. 2	8.8	1. 9	0. 4	0.7	7. 7	1497		
理労 働	まったく努めてい ない	69. 7	11. 3	11.3	6. 2	0. 5	0. 2	0.7	5. 6	433		
変勤化務	大幅に減少した	47. 5	12. 2	13. 9	15. 5	4. 2	1. 7	5. 0	14. 1	238		
日の	やや減少した	51.0	14. 7	15. 6	12. 4	3. 4	0. 9	2. 0	11. 0	1952		
在校	変わらなかった	53. 6	15. 4	13. 6	12. 0	3. 1	0. 5	1.8	10. 1	4071		
等時間	やや増加した	59. 6	17. 6	12. 1	7. 0	2. 4	0. 5	0. 9	7. 5	1596		
の	大幅に増加した	65. 5	13. 0	12. 2	7. 1	0. 6	0. 6	1. 1	6. 6	524		
勤務	8 時間以上	44. 9	13. 7	13. 5	16. 5	8. 4	0.5	2. 6	14. 2	430		
日の	9 時間以上	36. 2	15. 2	20. 0	17. 9	6. 7	0. 7	3. 3	15. 7	756		
在 校	10時間以上	45. 6	18. 1	16. 4	13. 4	3. 4	0. 9	2. 2	11. 8	1880		
等時	11時間以上	52. 9	18. 0	14. 7	10. 3	1. 9	0. 6	1.5	9. 3	2535		
間	12時間以上	65. 4	12. 7	11. 1	8. 2	0.8	0. 7	1.0	6. 7	1774		
	13時間以上	74. 2	10. 8	8. 4	5. 3	0. 6	0. 1	0. 5	4. 6	776		
	14時間以上	79. 7	8. 9	5. 0	5. 7		0. 4	0.4	3. 7	281		

第1-15表 休憩時間(1日平均)

(2) 勤務日における自宅での仕事時間

勤務日における自宅での仕事時間をみると(1日平均)、勤務日は自宅では仕事をしない「0時間」 という人は36.0%である。このため3分の2の人は勤務日に帰宅後、自宅で仕事をしていることにな る。

分布で最も多い時間が「1時間以上」で、29.0%で約3割を占めている。また、「1時間未満」(20.1%) と「2時間以上」(11.7%) も多い(第1-16表)。

自宅仕事時間の平均は46分である。在校等時間は2015年と比べ8分短くなったが、自宅仕事時間は逆に2015年(43分)と比べ3分が長くなっている。短くなった在校等時間を自宅仕事時間で補っていると思われる(第1-17表)。

①学校種別

属性別に平均自宅仕事時間をみても、学校種による大きな違いはみられず、自宅仕事時間の最も長い小学校(48分)と最も短い高等学校(41分)、特別支援学校(同41分)との開きは7分である。また、中学校は42分で、高等学校、特別支援学校の自宅仕事時間に近い。

2015年と比べるといずれの学校種でも長くなった点が注目される。特に、特別支援学校では11分長くなっており(同30分→41分)、他の学校種でも中学校が4分(同38分→42分)、高等学校が3分(同38分→41分)長くなっている。これに対し、もともと自宅仕事時間が最も長い小学校(同47分→48分)ではほとんど変化はみられない。

小学校以外では2015年と比べ長くなった時間数に違いはあるものの、自宅仕事時間が長くなった点で共通している。

第1-16表 [勤務日(月~金)]における自宅での仕事時間(1日平均)

		〇時間	1時間未満	1時間以上	2 時間以上	3 時間以上	4 時間以上	5 時間以上	6 時間以上	7 時間以上	件 数	間・時分平均自宅仕事時
	2022年計	36. 0	20. 1	29. 0	11.7	2. 3	0. 4	0. 2	0. 0	0. 1	8477	0:46
学坛	小学校	32. 6	21. 4	30. 8	11.7	2. 6	0. 4	0. 3	0. 0	0. 1	5427	0:48
· 校 種	中学校	42. 0	17. 7	25. 8	11.7	2. 0	0.4	0. 2	0. 1	0. 1	2303	0:42
	高等学校	43.8	15. 3	26. 6	12. 0	2. 0	0. 2	• • • •			443	0:41
	特別支援学校	40. 0	22. 6	24. 2	10. 6	1. 1	1. 1	• • •	• • •	0. 4	265	0:41
学	通常学級の担任をしている	34. 1	19. 7	30. 2	12. 6	2. 6	0.4	0.3	0. 1	0. 1	5266	0:48
級担	特別支援学級の担	33. 5	22. 9	31.3	10.3	1.6	0.3	0.1		0. 1	1170	0:44
任	任をしている 通級指導教室を担	42. 3	22. 5	25. 4	6. 3	2. 1	0.7			0. 7	142	0:39
	当している 学級担任はしてい ない	42. 4	19. 6	24. 6	10. 2	2. 1	0.7	0. 2	0. 1	0. 2	1820	0:41
部	運動部の顧問	43. 4	16. 7	26. 0	10.8	2. 2	0.5	0.3	0. 0	0. 1	2535	0:41
活 動 顧	文化部の顧問	37. 2	20. 3	27. 0	13. 1	1.4	0.4	0. 1	0. 3	0. 1	763	0:45
問	部活動はあるが顧	34. 7	19. 5	30. 9	11.6	2. 5	0.6	0. 2	• • •	0. 2	632	0:48
	問はしていない 学校では部活動は 行われていない	31. 9	22. 2	30. 7	11.9	2. 5	0.4	0.3	0.0	0. 1	4426	0:48

②学級担任別

学級担任別にみると、通常学級担任が48分で最も長い。これについで長い区分が特別支援学級担任で44分となっている。

また、通級指導教室担任と学級担任をしていない人はそれぞれ39分、41分でほとんど違いはない。 これを2015年と比べると、特別支援学級担任が10分(34分→44分)、学級担任をしていない人が9分 (同32分→41分)長くなっている。これに対し、通常学級担任は2分(同50分→48分)短くなっている。

③部活動顧問別

部活動顧問別にみると、在校等時間の最も長かった運動部顧問が41分で最も短い。長い在校等時間のため、自宅仕事時間に割ける時間的余裕がないと思われる。

これに対し、その他の区分の自宅仕事時間に目立った違いはみられず、文化部顧問が45分、顧問を していない人と学校で部活動のない人が48分である。

中学校、高等学校について2015年と比べると、自宅仕事時間の最も短かった運動部顧問で5分(同36分→41分)長くなっている。在校等時間の短縮が背景にあると想定される。

これに対し、文化部顧問の自宅仕事時間に増減はみられないが(44分)、顧問をしていない人は11分長くなっている。顧問をしていない人は在校等時間でも9分長くなっており、見逃すことのできない点である。

第1-17表 [勤務日(月~金)]における自宅での仕事時間(1日平均)

		2	2 0
		2	1
		2 2	5
		年	年
		時	· 時
		分	分
	2022年計	0:46	0:43
学校	小学校	0:48	0:47
種	中学校	0:42	0:38
	高等学校	0:41	0:38
	特別支援学校	0:41	0:30
学級	通常学級の担任をしている	0:48	0:50
担	特別支援学級の担	0:44	0:34
任	任をしている 学級担任はしてい ない	0:41	0:32
	中学・高等学校計	0:42	0:38
部活	運動部の顧問	0:41	0:36
動	文化部の顧問	0:44	0:44
顧問	顧問はしていない	0:38	0:27

(3) 週休日(土・日)の在校等時間

週休日の在校等時間を1日平均でみると、週休日は出勤していないという「0時間」が38.7%である。このため約6割の人が通常の週休日に出勤しているということになる。

分布では2時間以上~5時間未満の範囲に集中しており、「2時間以上」が10.5%、「3時間以上」が12.6%、「4時間以上」が12.2%で、合わせて約3分の1を占めている(第1-18表)。

平均在校等時間は2時間6分で、2015年(2時間42分)と比べ36分短くなっている。在校等時間が短くなる点では勤務日と共通している(第1-19表)。

①学校種別

学校種別に平均在校等時間をみると、勤務日で最も在校等時間の長かった学校種は中学校だったが、こうした特徴は週休日でも共通しており、3時間46分で4時間に近い。運動部を中心とした顧問をしている人の多い点を反映した結果といえるだろう。

これについで長い学校種が高等学校で、3時間7分で、中学校と同様に3時間台である。

これに対し、勤務日では中学校についで長かった小学校は1時間23分で、中学校、高等学校を大幅に下回っている。部活動顧問をしていない人が9割近い点を反映した結果といえるだろう。また、特別支援学校は34分である。

2015年と比べると、週休日の在校等時間の長い中学校、高等学校で大幅に短くなった点が特徴である。中学校では1時間12分(同4時間58分→3時間46分)、高等学校では45分(同3時間52分→3時間7分)短縮されている。

数 分均 時 時 時 時 時 時 時 時 時 時 時 0 2 在校 間 問 間 間 間 間 間 間 間 間 間 時 時 時 未 以 以 以 以 以 以 以 以 以 問 問 問 等 満 上 上 上 上 上 上 以 以 以 上 時 間 2022年計 38.7 3.5 7.8 10.5 12.6 12.2 6.7 4.1 1.0 1.8 0.2 0.5 0.1 8477 2:06 0. 3 小学校 49.7 4.5 10.1 11.9 10.9 5.5 3.6 2.0 0.4 0.9 0.1 0.3 0.0 5427 1:23 中学校 11. 6 1. 3 3. 5 8. 1 16. 8 26. 9 14. 6 9. 0 2. 5 3. 4 0. 3 1. 0 0. 3 0. 7 2303 3:46 3:07 高等学校 21.4 2.9 5.0 8.8 17.2 23.5 7.2 5.6 1.4 5.0 0.9 0.7 ... 0.5 443 77. 0 3. 4 4. 5 6. 0 3. 8 2. 3 2. 3 0. 4 0. 4 0:34 特別支援学校 . . . 265 通常学級の担任を 38. 2 3.1 8.2 10.9 12.6 11.8 6.8 4.4 0.9 1.8 0.2 0.5 0.1 0.4 5266 2:08 特別支援学級の担 49.1 5.5 8.0 9.0 9.9 9.1 4.1 2.2 0.8 1.4 0.1 0.5 0.2 0.1 1170 1:33 任をしている 仟 通級指導教室を担 4.9 10.6 4.2 7.7 2.1 1.4 1.4 0.7 0.7 0:50 66. 2 142 当している 学級担任はしてい 31. 1 3.5 6.4 10.6 15.1 15.8 8.6 4.5 1.4 2.2 0.1 0.5 0.1 0.2 1820 2:28 3:38 運動部の顧問 13.5 1.5 3.9 8.7 17.2 25.6 13.6 8.0 2.1 3. 5 0.4 1. 0 0. 2 0.7 2535 3.1 7.2 9.8 14.5 15.7 6.0 5.8 1.8 2.8 0.1 0.8 0.3 2:32 文化部の顧問 31 7 0.3 763 51. 7 4. 4 10. 8 10. 1 11. 1 5. 2 4. 0 1. 4 0. 5 0. 6 1:16 0.2 632 部活動はあるが顧 問はしていない 学校では部活動は 52. 5 4.6 9.8 11.7 9.6 4.9 3.3 1.9 0.3 0.8 0.0 0.3 0.0 0.1 4426 1:16

第1-18表 [週休日(土・日)]における在校等時間(1日平均)

これに対し、小学校は勤務日同様にほとんど変わらない(同1時間22分→1時間23分)。逆に、特別支援学校では勤務日と同様に14分長くなっている(同20分→34分)。

②学級担任別

学級担任別にみると、学級担任をしていない人が2時間28分で最も長い。部活動顧問の多い点を反映した結果といえるだろう。これについで長い区分が通常学級担任で、2時間8分である。

また、特別支援学級担任は1時間33分で、通級指導教室担当は50分で最も短い。

これを2015年と比べると、通常学級担任が46分(同 2 時間54分 \rightarrow 2 時間 8 分)、学級担任をしていない人が16分(同 2 時間44分 \rightarrow 2 時間28分)短くなっているが、逆に、特別支援学級担任は 6 分(同 1 時間27分 \rightarrow 1 時間33分)長くなっている。

③部活動顧問別

部活動顧問別にみると、勤務日と同様に運動部顧問が3時間38分で最も長い。これについで長いのが文化部顧問(2時間32分)である。こうした在校等時間の長い部活動顧問と比べ、学校で部活動のない人と顧問をしていない人の在校等時間は大幅に下回っており、いずれも1時間16分となっている。中学校、高等学校について2015年と比べると、運動部顧問、文化部顧問の双方とも大幅に短くなっている。前者で1時間25分(同5時間25分→4時間)、後者で1時間20分(同4時間13分→2時間53分)短くなっている。

これに対し、顧問はしていない人の在校等時間は1時間11分と短いものの、2015年と比べると13分(同58分→1時間11分)長くなっている。

第1-19表 [週休日(土・日)]における在校等時間(1日平均)

		2	2
		0	0
		2	1
		2	5
		年	年
			÷
		時	時
		分	分
	2022年計	2:06	2:42
学	小学校	1:23	1:22
校 種	中学校	3:46	4:58
	高等学校	3:07	3:52
	特別支援学校	0:34	0:20
学	通常学級の担任を	2:08	2:54
級 担	している 特別支援学級の担	1:33	1:27
任	任をしている		
	学級担任はしてい ない	2:28	2:44
	中学・高等学校計	3:40	4:49
部	運動部の顧問	4:00	5:25
活動	文化部の顧問	2:53	4:13
顧問	顧問はしていない	1:11	0:58

(4) 週休日(土・日)における自宅での仕事時間

週休日における自宅での仕事時間をみると(1日平均)、週休日は自宅では仕事をしていない「0時間」という人は36.3%である。この結果、3分の2の人は通常の週休日に自宅で仕事をしている。

分布で多い時間が「1時間以上」(19.7%) と「2時間以上」(18.2%) でそれぞれ約2割で、合わせて1時間以上3時間未満の人が約4割を占めている(第1-20表)。

週休日における自宅仕事時間の平均は1時間18分である。勤務日の自宅仕事時間(46分)と比べると32分長い。なお、勤務日の自宅仕事時間は2015年と比べ3分長くなっていたが、週休日でも同様に2015年(1時間14分)と比べ4分が長くなっている。在校等時間は勤務日、週休日の双方とも短くなったが、自宅仕事時間は両者とも長くなっている(第1-21表)。

①学校種別

学校種別に平均自宅仕事時間をみても、学校種による大きな違いはみられず、自宅仕事時間の最も長い小学校(1時間23分)と最も短い中学校、高等学校(1時間9分)との開きは14分である。また、特別支援学校は1時間11分となっている。自宅仕事時間は勤務日と同様に、学校種による開きは小さい。

2015年と比べると、高等学校、特別支援学校、中学校でそれぞれ15分(同54分 \rightarrow 1 時間 9 分)、19分(同52分 \rightarrow 1 時間11分)、9分(同1時間 \rightarrow 1 時間9分)長くなっている。

これに対し、小学校はほとんど変わらない(同1時間24分→1時間23分)。

このように2015年と比べ小学校を除き、他の3つの学校種ではいずれも長くなっている。

第1-20表 [週休日(土・日)] における自宅での仕事時間(1日平均)

		〇時間	1時間未満	1時間以上	2時間以上	3時間以上	4時間以上	5時間以上	6時間以上	7 時間以上	件 数	間・時分平均自宅仕事時
	2022年計	36. 3	9. 0	19. 7	18. 2	8. 9	3. 2	2. 6	1.0	1. 0	8477	1:18
学	小学校	32. 7	8. 9	20. 8	20. 0	9. 6	3. 2	2. 7	1.1	1. 1	5427	1:23
校 種	中学校	43. 2	9. 2	17. 2	15. 1	7. 9	3. 0	2. 3	1.0	1. 0	2303	1:09
	高等学校	45. 6	7. 2	17. 2	14. 2	6. 8	5. 0	1.6	1.4	1. 1	443	1:09
	特別支援学校	34. 7	13. 2	23. 0	15. 1	7. 2	2. 6	2. 6	0.8	0.8	265	1:11
学級	通常学級の担任を している	34. 1	8. 0	20. 4	19. 2	9. 8	3. 5	2. 9	1. 2	1. 0	5266	1:23
担任	特別支援学級の担 任をしている	33. 8	12. 1	21.6	18. 0	9. 1	2. 4	2. 0	0.3	0. 7	1170	1:11
1±	通級指導教室を担	41.5	13. 4	21.8	16. 9	4. 2	1.4	0.7	• • •		142	0:52
	当している 学級担任はしてい ない	44. 0	9. 9	16. 4	15. 2	6. 6	3. 2	2. 2	1. 2	1. 3	1820	1:09
部活	運動部の顧問	45. 2	8. 5	17. 1	15. 2	7. 1	2. 9	1. 9	1. 2	0.8	2535	1:06
動	文化部の顧問	33. 2	9. 0	20. 7	16. 1	8. 8	4. 7	4. 2	0.9	2. 4	763	1:31
顧問	部活動はあるが顧	32. 8	10. 3	22. 9	16. 9	10. 9	1.7	2. 7	0.9	0.8	632	1:18
	問はしていない 学校では部活動は 行われていない	32. 6	9. 2	20. 4	20. 2	9. 6	3. 3	2. 6	1.0	1. 0	4426	1:22

②学級担任別

学級担任別にみると、通常学級担任が1時間23分で最も長い。これについで長い区分が特別支援学 級担任で1時間11分となっている。

また、学級担任をしていない人と通級指導教室担任はそれぞれ1時間9分、52分である。

これを2015年と比べると、通常学級担任と特別支援学級担任では目立った変化はみられないが、学 級担任をしていない人は16分長くなっている。

③部活動顧問別

部活動顧問別にみると、週休日の在校等時間の最も長かった運動部顧問は1時間6分で最も短く、 文化部顧問(1時間31分)を25分下回っている。運動部顧問の週休日の在校等時間は、文化部顧問と 比べ1時間以上長く、そのため勤務日と同様に、週休日も自宅仕事時間に割ける時間的余裕がないとい えるだろう。

これに対し、顧問をしていない人が1時間18分、学校で部活動のない人が1時間22分で、自宅仕事時間に目立った違いはない。

中学校、高等学校について2015年と比べると、いずれの区分でも自宅仕事時間は長くなっている。 自宅仕事時間の最も短かった運動部顧問で11分(同54分 \rightarrow 1 時間 5 分)、文化部顧問で9分(同1時間 18分 \rightarrow 1 時間27分)、顧問をしていない人で6分(同51分 \rightarrow 57分)長くなっている。この結果、部活動 顧問であるかどうかにかかわらず週休日の自宅仕事時間は長くなっている。

文化部顧問の勤務日の自宅仕事時間に増減はみられなかったが、週休日では運動部顧問と同様に長くなっている。一方、運動部顧問は在校等時間が勤務日、週休日の双方とも短くなったが、逆に、自宅仕事時間は長くなっており、部活動顧問の長時間労働の是正という点で見逃せない点といえるだろう。

第1-21表 [週休日(土・日)]における自宅での仕事時間(1日平均)

	,	_	
		2	2
			0
		2 2	1
		2	5
		年	年
		時	時
		分	分
	2022年計	1:18	1:14
学校	小学校	1:23	1:24
種	中学校	1:09	1:00
	高等学校	1:09	0:54
	特別支援学校	1:11	0:52
学	通常学級の担任を	1:23	1:26
級 担	している 特別支援学級の担	1:11	1:08
任	任をしている 学級担任はしてい	1:09	0:53
	ない 中学・高等学校計	1:09	1:00
部	運動部の顧問	1:05	0:54
活動	文化部の顧問	1:27	1:18
顧問	顧問はしていない	0:57	0:51

第1章 在校等時間、自宅仕事時間の現状と推移

(5) 1週間の労働時間

①1週間の労働時間と2015年との比較

勤務日、週休日、そして1週間の労働時間について2015年と対比して整理した表が**第1-22表**である。

勤務日の労働時間は、在校等時間(11時間21分)と自宅仕事時間(46分)とを合わせた12時間7分である。2015年(12時間12分)と比べ5分短くなっている。在校等時間が8分短くなったものの、自宅仕事時間が逆に3分長くなったため、勤務日の労働時間の短縮は5分にとどまっている。

週休日の労働時間についてみると、在校等時間(2時間6分)と自宅仕事時間(1時間18分)とを合わせた労働時間は3時間24分である。2015年(3時間56分)と比べ32分短くなっている。自宅仕事時間が勤務日同様に4分長くなったものの、在校等時間が36分短くなったため、週休日の労働時間は32分短くなっている。

このため、1週間の在校等時間は60時間57分(勤務日の1日の在校等時間×5日+週休日の1日の 在校等時間×2日)である。

また、1週間の自宅仕事時間は6時間26分(勤務日の1日の自宅仕事時間×5日+週休日の1日の 自宅仕事時間×2日)である。

この結果、両者を合わせた1週間の労働時間は67時間23分となっている。こうした1週間の労働時間は週所定労働時間(38時間45分)を28時間38分上回る長さとなっている。

2015年と比べると、1週間の在校等時間は1時間52分と2時間近く短くなったが、自宅仕事時間が逆に23分長くなっている。このため労働時間は2015年の68時間52分から67時間23分へと1時間29分短い。在校等時間が2時間近く短くなったものの、自宅仕事時間が勤務日、週休日の双方とも長くなったため、短縮された労働時間は約1時間半にとどまる結果となった。

	<mark>勤務</mark> 日 (1				目(土・1 日平均	日)	1週間	の労働	時間計	1週間	ㅗ ;;
	在校等時間	自宅仕事時間	勤務日の労働時間	在 校 等 問	自宅仕事時間	週休日の労働時間	在校等時間	自宅仕事時間	1週間の労働時間計	間の所定労働時間計	一回る労働時間数所定労働時間を
2022年調査	11:21	0:46	12:07	2:06	1:18	3:24	60:57	6:26	67:23	38:45	28:38
(2015年調査)	11:29	0:43	12:12	2:42	1:14	3:56	62:49	6:03	68:52	38:45	30:07

第1-22表 1週間の労働時間

②属性別にみた1週間の労働時間と2015年との対比

1) 学校種別

1週間の労働時間を属性別に示したのが第1-23表である。

これを学校種別にみると、最も長い学校種が中学校(72時間15分)である。中学校の在校等時間は2015年(70時間1分)と比べ短くなったものの、逆に自宅仕事時間が増え、このため依然として労働時間は最も長い学校種のままとなっている。2015年からの短縮時間は2時間56分である。

中学校に続いて長い学校種が小学校(65時間57分)である。在校等時間、自宅仕事時間の双方ともほとんど増減がなく、2015年(66時間2分)との違いはわずか5分の減少にとどまっている。

中学校、小学校についで労働時間の長い学校種は高等学校で、労働時間は63時間37分である。中学校と同様に在校等時間は短くなったものの、自宅仕事時間が増えたため、2015年(66時間32分)と比べ2時間55分の短縮にとどまっている。

小学校、中学校、高等学校とは逆に労働時間の増加した学校種が特別支援学校である。労働時間は58時間25分で、在校等時間、自宅仕事時間の双方とも増加しており、2015年(55時間9分)と比べ3時間16分も長くなっている。

2) 部活動顧問別

中学校、高等学校について部活動顧問別にみると、運動部顧問の労働時間が72時間10分で最も長い。 2015年と比べ在校等時間(66時間35分)は4時間25分短くなったが、自宅仕事時間(5時間35分)は 逆に47分長くなった。このため1週間の労働時間の短縮時間は3時間38分である(2015年75時間48分)。

勤務日(1日平均) 週休日(1日平均) 1週間 在校等時間 自宅仕事時間 労働時間 在校等時間 自宅仕事時間 労働時間 在校等時間 自宅仕事時間 0 Ω 0 0 0 0 0 2 5 5 5 5 5 5 5 年 年 年 年 年 年 年 年 年 年 年 年 年 年 年 年 時 時 時 時 時 時 時 時 時 時 時 時 時 時 分 分 総計 11:21 11:29 0:46 0:43 12:07 12:12 2:06 2:42 1:18 1:14 3:24 3:56 60:57 62:49 6:26 6:03 67:23 68:52 学 小学校 <mark>11:17</mark> 11:19 1:23 2:46 2:46 59:11 59:19 65:57 0:48 0:47 12:05 12:06 1:22 1:23 1:24 6:46 6:43 66:02 中学校 11:47 12:01 0:38 12:29 12:39 3:46 4:58 1:09 1:00 4:55 5:58 66:27 70:01 5:48 72:15 75:11 0:42 5:10 高等学校 10:20 10:46 0:41 0:38 11:01 11:24 3:07 3:52 1:09 0:54 4:16 4:46 57:54 61:34 5:43 4:58 63:37 66:32 特別支援学校 10:18 10:03 0:41 0:30 10:59 10:33 0:34 1:45 1:12 52:38 50:55 0:20 1:11 0:52 5:47 58:25 55:09 4:14 学 通常学級の担任を 11:33 11:51 4:20 62:01 65:03 0:48 0:50 12:21 12:41 2:08 2:54 1:23 1:26 3:31 6:46 7:02 68:47 72:05 している 特別支援学級の担 10:58 10:44 1:33 2:44 2:35 <mark>57:56</mark> 56:34 0:44 0:34 <mark>11:42</mark> 11:18 1:27 1:11 1:08 6:02 5:06 **63:58** 61:40 任をしている 学級担任はしてい 11:05 11:05 0:41 0:32 11:46 11:37 2:28 2:44 1:09 0:53 3:37 3:37 60:21 60:53 5:43 4:26 66:04 65:19 中学・高等学校計 11:33 11:50 0:42 0:38 12:15 12:28 3:40 4:49 1:09 1:00 4:49 5:49 65:05 68:48 5:48 5:10 **70:53** 73:58 部運動部の顧問 11:43 12:02 0:41 0:36 12:24 12:38 4:00 5:25 1:05 0:54 5:05 6:19 66:35 71:00 5:35 4:48 72:10 75:48 文化部の顧問 動 11:07 11:40 0:44 11:51 12:24 2:53 5:31 61:21 66:46 67:55 73:02 0:44 4:13 1:27 1:18 4:20 6:34 6:16 顧問はしていない 問 <mark>10:32</mark> 10:23 0:27 <mark>11:10</mark> 10:50 1:11 1:49 55:02 53:51 0:38 0:58 0:57 0:51 2:08 5:04 3:57 60:06 57:48

第1-23表 属性別にみた1週間の労働時間

第1章 在校等時間、自宅仕事時間の現状と推移

文化部顧問は運動部顧問についで労働時間が長く、67時間55分である。運動部顧問と同様に在校等時間は短くなったものの(5時間25分減少)、逆に、自宅仕事時間が長くなっている(28分増加)。このため1週間の労働時間は2015年と比べ5時間7分短い。短縮幅は運動部顧問(3時間38分)を1時間29分上回っている。部活動顧問を対象にした長時間労働是正への取り組みは、現在のところ運動部顧問よりも文化部顧問で顕著にあらわれているといえるだろう。

なお、文化部顧問は運動部顧問と比べ在校等時間で5時間14分短く、逆に、自宅仕事時間で59分長い。

(6) 1か月の労働時間

1か月の労働時間は**第1-24表**の通りである。労働時間は293時間46分に達し、月間所定労働時間の170時間30分(7時間45分×6月の勤務日数22日)を123時間16分も上回っている。上回る時間数は2015年(129時間22分)からやや減少したものの、過労死ラインを大幅に超える120時間を上回る点で改善はみられない。

この結果、労働時間数は時間外労働の月間上限時間である45時間を大幅に上回っており、総計では78時間16分に達している。特に中学校では98時間28分と100時間近くに及び、過労死ラインを大幅に超える実態は明らかといえるだろう。

1か月 所定時間を上 時間外勤務 回る労働時間 月45時間を か 在校等時間 自宅仕事時間 労働時間 数 上回る時間数 月 の 所 0 0 O 0 定 0 0 0 0 2 2 1 2 1 労 2 1 2 5 5 5 働 5 5 年 年 年 年 年 年 年 時 年 年 年 間 時 時 時 時 時 時 時 時 時 時 計 分 分 分 分 分 分 分 総計 27:16 25:38 293:46 299:52 170:30 123:16 266:30 274:14 78:16 小学校 72:28 28:40 28:26 287:58 288:20 170:30 117:28 117:50 259:18 259:54 72:50 校 中学校 289:22 304:06 24:36 21:56 313:58 326:02 170:30 143:28 155:32 98:28 110:32 高等学校 61:00 73:26 特別支援学校 71:12 40:08 26:12 通常学級の担任を 271:10 283:54 28:40 29:48 299:50 313:42 170:30 129:20 143:12 84:20 98:12 している 特別支援学級の担 <mark>253:40</mark> 247:44 25:36 21:32 279:16 269:16 170:30 108:46 63:46 53:46 98:46 任をしている 学級担任はしてい 72:18 69:00 中学・高等学校計 150:18 92:32 105:18 運動部の顧問 157:58 97:58 112:58 文化部の顧問 動 146:26 79:52 101:26 屈 顧問はしていない 問 82:22 47:14 37:22

第1-24表 属性別にみた1か月の労働時間

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

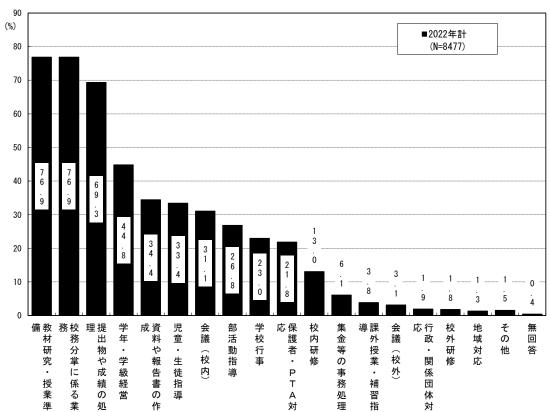
4. 学校及び自宅における主な業務

(1) 勤務日(月~金)における授業以外の主な業務

勤務日(月~金)における授業以外の業務の中で、業務時間の長い業務を18項目中5つ以内選択でみると、上位3項目に「教材研究・授業準備」(76.9%)、「校務分掌に係る業務」(76.9%)、「提出物や成績の処理」(69.3%)の3業務が7割前後であげられている。これに4割台で「学年・学級経営」(44.8%)が続く(第1-6図)。

以下、3割台で「資料や報告書の作成」(34.4%)、「児童・生徒指導」(33.4%)、「会議(校内)」(31.1%)、2割台で「部活動指導」(26.8%)、「学校行事」(23.0%)、保護者・PTA対応」(21.8%)、1割台で「校内研修」(13.0%)があげられている。

その他の業務は5つ以内選択ではいずれも10%を下回っている(「集金等の事務処理」6.1%、「課外授業・補習指導」3.8%、「会議(校外)」3.1%、「行政・関係団体対応」1.9%、「校外研修」1.8%、「地域対応」1.3%)。



第1-6図 [勤務日(月~金)] における授業以外の主な業務(5つ以内選択)

第1章 在校等時間、自宅仕事時間の現状と推移

これを学校種別にみても、いずれの学校種でも「教材研究・授業準備」、「校務分掌に係る業務」、「提出物や成績の処理」が主な業務の上位に入る点で共通している。その中で9割以上の人が部活動顧問をしている中学校、高等学校では「部活動指導」を主な業務にあげる人が多く、前者で76.2%(第1位)、後者で67.3%(第3位)となっている(第1-25表)。

		横 教材研究・授業準	理出物や成績の処	導外授業・補習指	児童・生徒指導	部活動指導	学年・学級経営	学校行事	務務分掌に係る業	成資料や報告書の作	集金等の事務処理	応 保護者・PTA対	地域対応	応・関係団体対	会議(校内)	会議(校外)	校内研修	校外研修	その他	無回答	数
	2022年計	76.9 ①	69.3 ③	3.8	33.4 ⑥	26.8	44.8	23.0	76.9 ①	34.4 ⑤	6.1	21.8	1.3	1.9	31.1 ⑦	3.1	13.0	1.8	1.5	0.4	8477
学校	小学校	77.3 ②	72.2 ③	3.0	31.8 ⑦	<u>3.7</u>	46.5 ④	25.2	79.8 ①	37.5 ⑤	6.7	25.6	1.4	1.7	36.5 6	3.3	17.1	1.9	1.4	0.4	5427
種	中学校	75.7 ②	66.6 ④	3.7	39.9 6	76.2	43.4	20.1	68.9 ③	<u>26.3</u>	5.0	<u>16.1</u>	1.3	1.8	<u>16.5</u>	2.6	<u>4.0</u>	1.2	1.7	0.4	2303
	高等学校	77.7 ②	65.7 ④	16.7	29.1	67.3 3	33.4 ⑤	12.0	78.3 ①	30.0 ⑥	4.3	8.6	0.5	3.6	23.9	2.9	2.5	1.8	1.6	0.7	443
	特別支援学校	79.2 ②	<u>41.9</u>	1.1	<u>18.5</u>	<u>3.4</u>	40.4 ⑥	20.4	84.2 ①	50.2	4.9	<u>15.1</u>	1.5	4.5	60.4 3	3.8	26.0 ⑦	3.8	1.9	0.4	265
学級	通常学級の担任を している	77.8 ①	77.4 ②	3.7	37.6 ⑤	24.1	55.1 ④	25.1	73.1 ③	<u>28.3</u>	5.2	22.8	0.5	0.9	26.9 ⑦	2.2	12.6	1.4	1.0	0.3	5266
担 任	特別支援学級の担 任をしている	80.0 ②	<u>55.0</u>	2.1	<u>25.8</u>	<u>17.9</u>	42.6 ⑥	<u>14.5</u>	82.0 ①	43.0 ⑤	10.3	24.4	0.3	1.7	43.2 ④	2.9	18.7	2.0	1.4	0.6	1170
	通級指導教室を担 当している	89.4 ①	42.3 ④	3.5	18.3	<u>5.6</u>	<u>12.0</u>	<u>10.6</u>	75.4 ②	62.0 3	4.9	28.2 ⑥	0.7	4.2	34.5 ⑤	6.3	23.9 ⑦	6.3	9.2	0.7	142
	学級担任はしてい ない	71.0 ②	<u>57.6</u>	5.4	<u>27.7</u>	42.4 ⑤	<u>19.2</u>	23.5	84.6 ①	44.9	6.1	17.1	4.3	4.9	35.0 ⑥	5.7	10.1	2.2	2.6	0.3	1820
部活	運動部の顧問	75.0 ①	66.8 ④	5.6	37.8 ⑥	72.3	42.6 ⑤	21.7	<u>71.2</u>	<u>27.5</u>	4.3	<u>15.2</u>	1.1	2.1	16.8	2.4	5.0	1.4	1.5	0.4	2535
動顧	文化部の顧問	76.5 ①	70.4 ③	4.7	36.4 ⑥	53.2 4	<u>39.6</u>	<u>16.9</u>	73.4 ②	<u>29.1</u>	7.1	19.5	0.5	1.8	26.1	2.5	9.4	1.8	1.7	0.7	763
問	部活動はあるが顧 問はしていない	77.8 ①	67.2 ③	3.8	32.6 ⑦	<u>2.1</u>	46.4 ④	23.4	75.8 ②	39.1 ⑤	7.9	24.2	1.1	2.8	35.0 ⑥	4.3	15.7	1.9	2.2	0.6	632
	学校では部活動は 行われていない	77.8 ②	70.9 ③	2.6	30.8 ⑦	<u>0.4</u>	46.7 ④	24.7	80.9 ①	38.6 ⑥	6.6	25.6	1.6	1.7	39.4 ⑤	3.5	17.8	1.9	1.5	0.3	4426

第1-25表 [勤務日(月~金)]における授業以外の主な業務(5つ以内選択)

これに対し、「部活動指導」のほとんどない小学校と特別支援学校では「会議(校内)」が多く、前者で36.5%(第6位)、後者では60.4%で第3位にあげられている。これに加え特別支援学校では「資料や報告書の作成」(50.2%、第4位)や「校内研修」(26.0%、第7位)の多い点も特徴である。

また、中学校では「児童・生徒指導」(39.9%、第6位)が多くなっている。

学級担任別にみると、通常学級担任の主な業務はほぼ2022年計と一致しているが、学級担任をしていない人は部活動顧問の多いことを反映して「部活動指導」が42.4% (第5位)で多くなっている。また、特別支援学級担任は「会議(校内)」(43.2%、第4位)が、通級指導教室担当は「資料や報告書の作成」(62.0%、第3位)の多い点が特徴である。

部活動顧問別では、当然のことながら「部活動指導」は顧問をしている人で多く、運動部顧問で72.3%

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第7位まで表示)

(第2位)、文化部顧問で53.2%(第4位)となっている。これに対し、小学校教員が大多数を占める顧問はしていない人や学校で部活動のない人では「会議(校内)」が多く、前者で35.0%(第6位)、後者で39.4%(第5位)となっている。

こうした主な業務の違いは勤務日の在校等時間の長短にあらわれている(第1-26表)。

在校等時間の長い人ほど「部活動指導」をあげる人が多くなっており、12時間以上で3割を超え、14時間以上では46.3%と半数近くに達している。在校等時間の長い人ほど運動部顧問を中心に部活動顧問が大多数を占めていることを反映している。

同様に、在校等時間の長い人ほど中学校教員が多く、このため「児童・生徒指導」も多くなっている。12時間を上回ると4割近くに達している。

さらに、在校等時間の長い人は通常学級担任が多いため、13時間を上回ると「学年・学級経営」が 5割を超えている。

第1-26表 [勤務日(月~金)] における授業以外の主な業務(5つ以内選択)

		備教材研究·授業準	理提出物や成績の処	導外授業・補習指	児童・生徒指導	部活動指導	学年・学級経営	学校行事	務務分掌に係る業	成資料や報告書の作	集金等の事務処理	応 保護者・PTA対	地域対応	応 行政・関係団体対	会議(校内)	会議(校外)	校内研修	校外研修	その他	無回答	件 数
	2022年計	76.9 ①	69.3 ③	3.8	33.4 ⑥	26.8	44.8	23.0	76.9 ①	34.4 ⑤	6.1	21.8	1.3	1.9	31.1 ⑦	3.1	13.0	1.8	1.5	0.4	8477
勤務日の在校等時間	8 時間以上	80.5 ①	68.1 ③	7.2	28.8	21.4	30.7 ⑥	24.2	78.8 ②	32.6 ⑤	5.8	17.7	1.9	1.9	34.9 ④	4.2	14.7	1.6	2.3	1.2	430
	9 時間以上	81.0 ①	64.6 ③	5.3	<u>26.1</u>	<u>16.7</u>	<u>36.9</u> ⑥	19.4	77.2 ②	38.1 ⑤	8.7	<u>16.0</u>	1.2	2.6	38.9 ④	3.8	18.8	2.2	1.5	0.5	756
	10時間以上	77.8 ①	69.8 ③	3.8	30.5 ⑦	<u>18.5</u>	40.6 ④	22.0	77.8 ②	36.0 ⑤	6.3	21.4	1.4	1.9	34.4 ⑥	3.7	14.7	1.5	1.8	0.5	1880
	11時間以上	77.6 ②	69.3 ③	3.3	33.8 ⑥	25.8	47.3 ④	21.1	77.9 ①	34.8 ⑤	6.3	22.1	1.2	1.8	32.2 ⑦	2.4	12.8	1.5	1.2	0.4	2535
	12時間以上	75.1 ②	71.8 ③	3.4	37.1 ⑤	34.2 6	48.6 ④	25.1	75.9 ①	32.4 ⑦	4.8	23.3	1.2	1.6	27.6	3.0	10.9	2.0	1.5	0.2	1774
	13時間以上	71.0 ②	70.1 ③	2.8	38.7 6	39.2 ⑤	51.8 ④	26.2	73.6 ①	33.1 ⑦	5.3	26.5	1.3	2.3	<u>22.6</u>	3.0	10.1	1.9	1.4	0.3	776
	14時間以上	73.7 ②	<u>63.3</u>	4.3	39.9 6	46.3	52.0 ④	30.6	74.0 ①	31.7 ⑦	6.0	24.2	1.8	2.5	<u>16.7</u>	3.6	<u>7.5</u>	2.8	2.5	0.7	281

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第7位まで表示)

(2) 勤務日(月~金)における自宅での仕事の主な業務

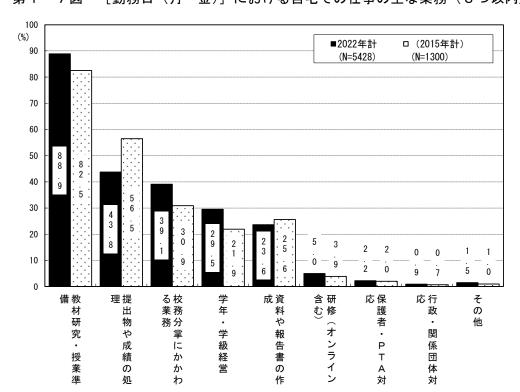
勤務日(月~金)における自宅での仕事の中で、仕事時間の長い業務を9項目中3つ以内選択でみると、回答の集中した業務が「教材研究・授業準備」(88.9%)である。在校等時間の業務と同様に自宅でも「教材研究・授業準備」に最も時間を費やしている(第1-7図)。

これに「提出物や成績の処理」(43.8%)、「校務分掌に係る業務」(39.1%)、「学年・学級経営、」(29.5%)、「資料や報告書の作成」(23.6%)の4つの業務が続いている。

以下、1割未満で、「研修 (オンライン含む)」(5.0%)、「保護者・PTA対応」(2.2%)、「行政・関係団体対応」(0.9%) となっている。

2015年調査でも類似の選択肢で質問している。ただその時には19項目中3つ以内選択で回答して頂いた。3つ以内選択は共通するものの、選択肢の数は19あった。しかし、2022年調査では2015年調査の上位9項目を対象に質問したため、比率の厳密な対比は困難だが、順位等の比較は可能と思われる。この点に留意してみると、「教材研究・授業準備」が主な業務のトップである点は共通しており、比率でも他の選択肢を大幅に上回っている。教員にとって「教材研究・授業準備」が最も重要な業務であることを示す結果である。

第2位の「提出物や成績の処理」も2015年と順位は変わらないが、比率は13ポイント減少している。 これに対し、第3位の「校務分掌にかかわる業務」は8ポイント増加している。



第1-7図 [勤務日(月~金)] における自宅での仕事の主な業務(3つ以内選択)

これを属性別に2015年と対比したのが**第1-27表**である。選択肢の数が異なるなど、比率、順位を 単純に比較できない点に留意してみて頂きたい。

第1-27表 2015年と属性別に比べた[勤務日(月~金)]における自宅での仕事の主な業務 (3つ以内選択)

		教材研 授業		提出 成績 <i>0</i>		学年 学級		校務5 かかわ	}掌に る業務	資料や	
		2 0 2 2 年	2 0 1 5 年								
	2022年計	88. 9	82. 5	43. 8	56. 5	29. 5	21. 9	39. 1	30. 9	23. 6	25. 6
学	小学校	89. 2	82. 8	49. 1	62. 5	32. 5	24. 4	39. 3	32. 6	22. 3	26. 7
校 種	中学校	87. 3	80.8	37. 2	48. 4	26. 2	20. 9	40. 8	28. 8	25. 0	26. 1
	高等学校	92. 8	88. 7	21. 7	30. 6	12.0	1. 6	26. 5	16. 1	23. 7	12. 9
	特別支援学校	89. 9	75. 0	12. 6	29. 2	18. 9	8. 3	40. 3	33. 3	39. 0	29. 2
学 級	通常学級の担任を している	91. 1	85. 6	49. 5	62. 9	35. 8	27. 9	33. 4	26. 0	18. 1	21.0
担	特別支援学級の担 任をしている	88. 9	80. 6	31. 6	43. 5	27. 6	18. 5	46. 0	30. 6	32. 8	40.3
任	性をしている 学級担任はしてい ない	82. 0	75. 1	35. 7	44. 1	12. 4	6. 7	52. 4	44. 4	33. 3	33. 2
	中学・高等学校計	88. 1	81. 9	34. 8	45. 8	24. 0	18. 1	38. 5	27. 0	24. 8	24. 2
部	運動部の顧問	88. 1	81. 2	34. 3	46. 9	25. 1	22. 1	40. 3	24. 8	24. 8	24. 4
活動	文化部の顧問	89. 0	87. 6	37. 0	41. 6	20. 1	9. 0	31. 7	27. 0	23. 2	22. 5
顧 問	顧問はしていない	84. 8	81.0	33. 3	47. 6	22. 7	4. 8	39. 4	57. 1	31.8	33. 3

学校種別にみても、いずれの学校種でも「教材研究・授業準備」が 9 割前後で主な業務のトップとなっている。これに続く業務では、「提出物や成績の処理」が小学校 (49.1%、第 2 位) と中学校 (37.2%、第 3 位) が多い。同様の傾向は「学年・学級経営」でもみられる (小学校32.5%、第 4 位) 中学校26.2%、第 4 位) (第 1-28表)。

また、「校務分掌に係る業務」は高等学校以外の学校種で4割前後と多い。さらに、「資料や報告書の作成」は特別支援学校で多く、39.0%で第3位となっている。

学級担任別にみても、いずれの区分でも「教材研究・授業準備」が9割前後で自宅業務のトップとなっている。こうした中、通常学級担任の自宅業務をみると、「提出物や成績の処理」と「学年・学級経営」を自宅でしている人が多い。前者が49.5%、後者が35.8%で、他の区分を上回っている。

これに対し、「校務分掌にかかわる業務」は学級担任をしていない人(52.4%)と特別支援学級担任(46.0%)で、「資料や報告書の作成」は通級指導教室担当(45.1%)で多い。また、通級指導教室担当では「研修(オンライン含む)」(22.0%)の多い点も特徴となっている。

部活動顧問別にみてもいずれの区分でも「教材研究・授業準備」が9割弱で自宅業務のトップである。こうした中、小学校教員が大多数を占める部活動のない人では「提出物や成績の処理」と「学年・学級経営」が他の区分と比べ多いという特徴がみられる。

第1-28表	[勤務日(月	~金)]	におけ	る自宅	での仕事	の主	な業務	(35	以内選択)
		/## #/- TET +		* + + * 	庆	Д ТП	7. m	: 14	-

		材研究・授業準	理とおいてはいる。	学年・学級経営	る業務校務分掌にかかわ	成資料や報告書の作	応 保護者・PTA対	応 行政・関係団体対	含む)研修(オンライン	その他	無回答	数
	2022年計	88.9 ①	43.8	29.5 ④	39.1 ③	23.6	2.2	0.9	5.0	1.5	0.8	5428
学校	小学校	89.2 ①	49.1	32.5 ④	39.3 ③	22.3	1.5	0.8	5.0	0.9	0.7	3659
種	中学校	87.3 ①	37.2 3	26.2 ④	40.8	25.0	3.5	1.0	4.6	2.3	0.9	1336
	高等学校	92.8 ①	<u>21.7</u> ④	<u>12.0</u>	<u>26.5</u>	23.7 ③	5.2	8.0	4.0	5.2	1.6	249
	特別支援学校	89.9 ①	<u>12.6</u>	18.9 ④	40.3 ②	39.0 3	2.5	3.1	8.2	1.9	1.9	159
学級	通常学級の担任を している	91.1 ①	49.5	35.8 3	<u>33.4</u> ④	<u>18.1</u>	1.9	0.4	4.3	1.2	0.7	3470
担 任	特別支援学級の担 任をしている	88.9 ①	31.6 ④	27.6	46.0 ②	32.8 ③	3.1	1.2	5.1	1.0	1.2	778
	通級指導教室を担 当している	87.8 ①	<u>20.7</u>	<u>6.1</u>	39.0 ③	45.1 ②		•••	22.0 4	4.9		82
	学級担任はしてい ない	<u>82.0</u>	<u>35.7</u>	<u>12.4</u>	52.4 ②	33.3 ④	3.0	2.5	5.9	2.5	0.7	1049
部活	運動部の顧問	88.1 ①	<u>35.1</u>	25.7 ④	40.4 ②	24.3	3.4	1.1	4.6	2.4	0.7	1434
動顧	文化部の顧問	89.8 ①	41.3 ②	<u>22.3</u>	<u>31.7</u>	22.5 ④	2.7	0.4	5.0	3.3	2.1	479
問	部活動はあるが顧 問はしていない	85.5 ①	41.2 ②	29.8 ④	37.0 ③	24.7	2.4	1.5	5.6	0.5	0.7	413
	学校では部活動は 行われていない	89.5 ①	48.5 ②	32.2 ④	40.2 ③	23.4	1.6	0.9	5.1	0.9	0.7	3014

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

(3) 週休日(土・日)における在校等時間の主な業務

週休日(土・日)に出勤した約6割の人の在校等時間の主な業務をみると(18項目中5つ以内選択)、 上位3項目に「教材研究・授業準備」(73.7%)、「提出物や成績の処理」(64.2%)、「校務分掌に係る 業務」(60.6%)の3業務が6~7割前後であげられている。

これを勤務日(月~金)の在校等時間の主な業務と対比してみると、順位、比率はやや異なるものの、業務内容はまったく同じである。勤務日、週休日にかかわらず学校における主な業務は共通しているといえるだろう(第1-8図)。

勤務日との違いは第4位の「部活動指導」(42.5%)にある。「部活動指導」は勤務日では26.8%で第8位だったが、週休日では42.5%で第4位に入っているからである。部活動の指導のため週休日に出勤する実態を反映した結果といえるだろう。

以下、3割台で「資料や報告書の作成」(34.6%)、「学年・学級経営」(34.2%) が、2割弱で「学校行事」(18.5%) があげられている。

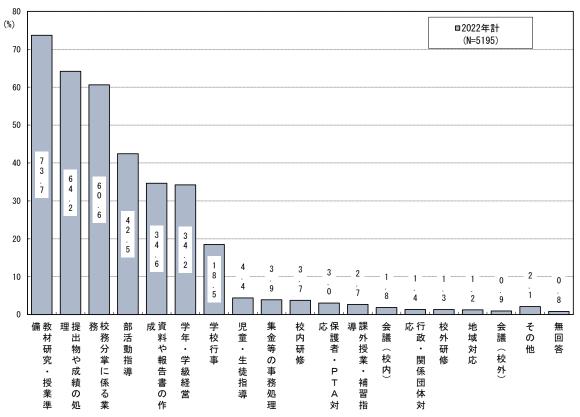
その他の業務はいずれも10%を下回っている(「児童・生徒指導」4.4%、「集金等の事務処理」3.9%、「校内研修」3.7%、「保護者・PTA対応」3.0%、「課外授業・補習指導」2.7%、「会議(校内)」1.8%、

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第4位まで表示)

「行政・関係団体対応」1.4%、「校外研修」1.3%、「地域対応」1.2%、「会議(校外)」0.9%)。



第1-8図 [週休日(土・日)] における在校等時間の主な業務(5つ以内選択)

これを学校種別にみても、いずれの学校種でも「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」が主な業務の上位に入る点で共通している。その中で9割以上の人が部活動顧問をしている中学校、高等学校では「部活動指導」が主な業務のトップにあげられている。比率では前者が90.0%、後者が86.5%である。このため「教材研究・授業準備」を主な業務としてあげる人はそれぞれ64.6%、54.6%と6割前後まで減少している。中学校、高等学校では「部活動指導」が週休日における最優先業務になっているといえる。(第1-29表)。

これに対し、「部活動指導」のほとんどない小学校では「提出物や成績の処理」、「校務分掌に係る業務」とともに、「資料や報告書の作成」(45.5%)、「学年・学級経営」(44.3%)、「学校行事」(23.5%)が多い。また、同様の傾向は特別支援学校でもみられる(39.3%、54.1%、41.0%、24.6%、24.6%)。

学級担任別にみると、通常学級担任の主な業務はほぼ2022年計と一致しているが、学級担任をしていない人は部活動顧問の多いことを反映して「部活動指導」が62.8%でトップになっている。また、特別支援学級担任と通級指導教室担当の多い業務が「資料や報告書の作成」で、前者が45.2%(第4位)、後者が60.4%(第3位)と多い。

部活動顧問別では、運動部顧問は「部活動指導」が85.2%で第1位となっている。これに対し、文化部顧問の場合は、60.1%と比率は大幅に下回り、順位も第3位である。同じ部活動顧問でも運動部と

文化部の違いがあらわれている。文化部顧問の場合、週休日の在校等時間におけるトップの業務は「教材研究・授業準備」(70.2%)で、第2位が「提出物や成績の処理」(62.0%)である。

これに対し、小学校教員が大多数を占める顧問をしていない人や学校で部活動のない人では、「教材研究・授業準備」が8割、また、「提出物や成績の処理」、「校務分掌に係る業務」が7割を超えている。 さらに、「資料や報告書の作成」、「学年・学級経営」、「学校行事」でも多い点が特徴となっている。

		横 教材研究・授業準	理提出物や成績の処	導課外授業・補習指	児童・生徒指導	部活動指導	学年・学級経営	学校行事	務務分掌に係る業	成資料や報告書の作	集金等の事務処理	応 保護者・PTA対	地域対応	応・関係団体対	会議(校内)	会議(校外)	校内研修	校外研修	その他	無回答	 件 数
	2022年計	73.7 ①	64.2 ②	2.7	4.4	42.5 ④	34.2 ⑥	18.5 ⑦	60.6 ③	34.6 ⑤	3.9	3.0	1.2	1.4	1.8	0.9	3.7	1.3	2.1	0.8	5195
学校	小学校	82.8 ①	74.2 ②	2.2	3.8	<u>2.3</u>	44.3 ⑤	23.5 ⑥	71.9 ③	45.5 ④	4.9	2.7	1.5	1.5	2.6	1.1	6.1 ⑦	1.9	2.5	1.0	2728
種	中学校	<u>64.6</u>	<u>55.4</u>	1.6	5.4	90.0	<u>25.4</u>	13.8	<u>49.2</u> ④	<u>22.6</u>	2.5	3.6	0.9	1.2	0.7	0.7	1.0	0.4	1.5	0.5	2035
	高等学校	<u>54.6</u>	<u>42.0</u>	12.4 6	4.3	86.5	<u>8.9</u>	<u>5.7</u>	<u>40.2</u>	<u>19.5</u>	3.7	2.0	0.6	1.1	0.9	0.6	0.3	1.4	2.0	0.6	348
	特別支援学校	80.3	<u>39.3</u> ④	3.3	1.6	<u>8.2</u>	<u>24.6</u>	24.6 ⑤	<u>54.1</u>	41.0 3	1.6	3.3	3.3	1.6	4.9	4.9	3.3	4.9	6.6	3.3	61
学級	通常学級の担任を している	78.5 ①	70.6 ②	2.7	4.8	37.0 ⑤	42.7 ④	21.1	59.6 ③	31.8 ⑥	3.9	2.0	1.0	0.9	1.1	0.6	3.9	1.3	1.8	0.6	3252
担 任	特別支援学級の担 任をしている	73.1 ①	<u>57.8</u>	1.8	3.9	<u>32.3</u>	31.3 ⑥	10.8 ⑦	64.5 ②	45.2 ④	7.9	3.0	1.2	1.2	1.5	0.3	5.0	1.5	3.0	1.8	595
	通級指導教室を担 当している	75.0 ①	<u>52.1</u>	2.1	4.2	<u>10.4</u>	<u>20.8</u>	14.6 ⑥	62.5 ②	60.4	4.2	•••	•••	•••	2.1	2.1	6.3	2.1	•••	•••	48
	学級担任はしてい ない	61.4 ③	<u>51.2</u> ④	3.0	3.6	62.8 ①	14.9 ⑦	15.9 ⑥	61.9 ②	36.0 ⑤	2.2	5.7	1.9	2.6	3.8	1.8	2.5	1.2	2.6	0.6	1254
部活	運動部の顧問	63.9 ②	<u>54.4</u> ③	3.0	5.5	85.2 ①	<u>24.8</u>	14.3	<u>49.2</u> ④	<u>23.7</u>	2.2	3.1	0.7	1.2	1.0	0.7	1.5	0.7	1.6	0.5	2193
動顧	文化部の顧問	70.2 ①	62.0 ②	4.4	3.6	60.1 3	<u>24.8</u>	15.0	<u>53.9</u> ④	<u>27.4</u>	4.4	3.5	1.2	1.3	1.3	0.4	2.5	1.0	1.9	1.3	521
問	部活動はあるが顧 問はしていない	81.6 ①	72.1 ②	1.6	4.3	3.9	37.4 ⑤	20.7 ⑥	70.8 3	47.9 ④	5.2	3.9	1.0	2.3	2.0	1.3	6.2 ⑦	3.0	4.6	0.7	305
	学校では部活動は 行われていない	83.4 ①	73.3 ②	2.0	3.5	0.3	45.8 ⑤	23.6 ⑥	72.9 ③	46.0 ④	5.3	2.9	1.9	1.4	2.8	1.2	5.9 ⑦	1.8	2.4	1.0	2102

第1-29表 [週休日(土・日)]における在校等時間の主な業務(5つ以内選択)

(4) 週休日(土・日)における自宅での仕事時間の主な業務

週休日(土・日)における自宅での仕事の中で、業務時間の長い業務を9項目中3つ以内選択でみると、勤務日と同様に回答の集中した業務が「教材研究・授業準備」(89.3%)である。このように、勤務日、週休日、そして在校等時間、自宅仕事時間のいずれにおいても最も従事している業務が「教材研究・授業準備」ということである(第1-9図)。

これに「提出物や成績の処理」(47.0%)と「校務分掌に係る業務」(40.7%)、「学年・学級経営、」(28.6%)、「資料や報告書の作成」(23.0%)の4業務が続いている。この点も勤務日の自宅での業務と共通している。特に業務の順位に違いはみられず、勤務日、週休日における自宅での業務内容は同

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

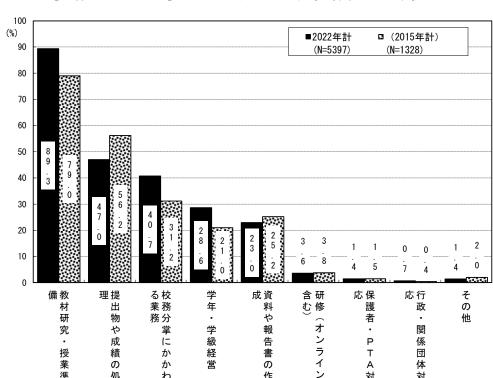
[※]濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第7位まで表示)

じといえるだろう。

以下、1割未満で、「研修 (オンライン含む)」(3.6%)、「保護者・PTA対応」(1.4%)、「行政・関係団体対応」(0.7%) となっている。

勤務日と同様に2015年調査と比べても比率の違いはあるものの、上位項目に変化はみられず、「教材研究・授業準備」が主な業務のトップである点で共通している。第2位の「提出物や成績の処理」も2015年と順位は変わらないが、比率は9ポイント減少し、逆に、第3位の「校務分掌にかかわる業務」が10ポイント増加している。



第1-9図 [週休日(土・日)] における自宅での仕事時間の主な業務(3つ以内選択)

また、属性別に2015年と対比したのが**第1-30表**である。選択肢の数が異なるなど、比率、順位を 単純に比較できない点に留意してみて頂きたい。

第 1 - 30 表 2015 年と属性別に比べた [週休日 (土・日)] における自宅での仕事の主な業務 (3 つ以内選択)

		教材研 授業		提出 成績 <i>0</i>	物や D処理	学年 学級	•	校務分かかわる		資料や	
		2 0 2 2 年	2 0 1 5 年								
	2022年計	89. 3	82. 5	47. 0	56. 5	28. 6	21. 9	40. 7	30. 9	23. 0	25. 6
学 校	小学校	89. 4	82. 8	51.8	62. 5	31. 3	24. 4	41. 2	32. 6	23. 0	26. 7
種	中学校	89. 2	80. 8	41.5	48. 4	25. 9	20. 9	41.5	28. 8	22. 3	26. 1
	高等学校	91. 3	88. 7	26. 1	30. 6	9. 5	1. 6	27. 0	16. 1	17. 0	12. 9
	特別支援学校	86. 1	75. 0	16.8	29. 2	21. 4	8. 3	42. 8	33. 3	35. 8	29. 2
学級	通常学級の担任を している	91. 6	81. 1	52. 8	61. 4	34. 9	26. 1	35. 4	26. 9	18. 3	20. 8
担	特別支援学級の担 任をしている	90. 3	82. 8	34. 1	50. 0	24. 6	19. 4	46. 5	26. 9	29. 3	37. 3
任	学級担任はしている	80. 9	71. 3	38. 7	44. 2	12. 6	6. 9	53. 3	45. 2	32. 5	32. 0
	中学・高等学校計	89. 5	78. 3	39. 1	46. 6	23. 4	19. 4	39. 2	26. 4	21. 4	25. 2
部 活	運動部の顧問	89. 4	79. 1	38. 6	46. 9	24. 4	23. 5	41.0	24. 2	20. 6	25. 3
動	文化部の顧問	90. 1	82. 5	41. 4	43. 8	21.3	11. 3	32. 7	27. 5	22. 2	18. 8
顧問	顧問はしていない	90. 6	60. 0	35. 9	48. 0	15. 6	4. 0	40. 6	56. 0	34. 4	52. 0

これを学校種別にみても、いずれの学校種でも「教材研究・授業準備」が 9 割前後で主な業務のトップとなっている。これに続く業務では、「提出物や成績の処理」は小学校(51.8%、第 2 位)と中学校(41.5%、第 2 位)が多い。同様の傾向は「学年・学級経営」でもみられる(小学校31.3%、第 4 位。中学校25.9%、第 4 位)(第 1-31 表)。

また、「校務分掌に係る業務」は高等学校以外の学校種で4割強と多くなっている。さらに、「資料や報告書の作成」は特別支援学校で多く、35.8%で第3位となっている。

学級担任別にみても、いずれの区分でも「教材研究・授業準備」が8~9割で自宅業務のトップとなっている。こうした中、通常学級担任の自宅業務をみると、「提出物や成績の処理」と「学年・学級経営」を自宅でしている人が多くなっている。前者が52.6%、後者が34.9%で、他の区分を上回っている。

これに対し、「校務分掌にかかわる業務」は通級指導教室担当以外の人で多く、学級担任をしていない人が53.3%、特別支援学級担任が46.5%、通級指導教室担当が45.8%となっている。また、「資料や報告書の作成」の最も多い区分が通級指導教室担当(47.0%)である。また、比率は低いが、通級指導教室担当では勤務日の自宅仕事と同様に、「研修(オンライン含む)」(13.3%)の多い点も特徴となっている。

部活動顧問別にみてもいずれの区分でも「教材研究・授業準備」が9割弱で自宅業務のトップにあ げられており、区分による違いはほとんどみられない。

第1-31表 [週休日(土・日)] における自宅での仕事時間の主な業務(3つ以内選択)

		備 教材研究・授業	理出物や成績の	学年•学級経営	る業務 校務分掌にかか	成り、資料や報告書の	応 保護者・PTA	応 行政・関係団体	含む) おンライ	その他	無回答	件 数
		準	処		わ	作	対	対	ン			
	2022年計	89.3 ①	47.0 ②	28.6 ④	40.7 ③	23.0	1.4	0.7	3.6	1.4	0.7	5397
学校	小学校	89.4 ①	51.8 ②	31.3 ④	41.2	23.0	0.9	0.5	3.8	0.9	0.7	3651
種	中学校	89.2	41.5 ②	25.9 ④	41.5	22.3	2.3	1.1	2.5	2.4	0.5	1307
	高等学校	91.3 ①	<u>26.1</u>	<u>9.5</u>	27.0 ②	17.0 ④	3.3	1.2	2.9	2.9	1.2	241
	特別支援学校	86.1 ①	<u>16.8</u>	<u>21.4</u> ④	42.8 ②	35.8 3	3.5	1.2	8.1	1.7	2.9	173
学級	通常学級の担任を している	91.6 ①	52.8 ②	34.9 ④	<u>35.4</u>	18.3	0.9	0.4	2.5	1.2	0.6	3471
担 任	特別支援学級の担 任をしている	90.3 ①	<u>34.1</u> ③	24.6	46.5 ②	29.3 ④	2.8	0.8	5.4	1.5	1.3	775
	通級指導教室を担 当している	86.7 ①	<u>25.3</u> ④	<u>4.8</u>	45.8 3	47.0 ②	1.2	•••	13.3	4.8	2.4	83
	学級担任はしてい ない	80.9 ①	<u>38.7</u>	<u>12.6</u>	53.3 ②	32.5 ④	2.3	1.7	5.2	1.8	0.7	1019
部活	運動部の顧問	89.1 ①	<u>39.3</u>	24.7 ④	41.6	21.3	2.5	1.0	1.9	1.9	0.6	1388
動顧	文化部の顧問	90.4 ①	45.1 ②	23.7 ④	<u>33.1</u>	21.8	1.0	0.6	4.5	3.3	1.0	510
問	部活動はあるが顧 問はしていない	86.6 ①	44.0	27.5 ④	41.9 ③	25.6	2.4	0.7	4.2	1.2	0.7	425
	学校では部活動は 行われていない	89.6 ①	51.3 ②	31.4 ④	41.6 ③	23.6	0.9	0.6	4.2	8.0	0.7	2984

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第4位まで表示)

5. 年次有給休暇の取得状況(令和3年度)

令和3年度における年次有給休暇の取得状況を取得日数よりみると、「10日以上」の33.3%を中心に、「5日以上」が21.5%、「15日以上」が24.2%と2割台で続いている。この結果、<5日以上20日未満>が8割弱を占めている(第1-32表)。

一方、「20日以上」が14.0%みられるものの、「5日未満」にとどまる人も7.0%みられる。

この結果、令和3年度の年次有給休暇の平均取得日数は12.1日となっている。付与日数を20日と仮定した場合、平均取得率は60.5%である。

これを2015年の取得状況と比べると、「15日以上」、「20日以上」が増加しており、前者で4ポイント (2015年20.1%→2022年24.2%)、後者で8ポイント (同7.5%→14.0%) 増えている。このため平均 取得日数も2015年の10.8日から1.3日増加し12.1日となっている。

このように2015年からの7年間で取得日数は増加しているが、同時期を対象に実施した連合の「労働条件調査」の結果と比べると、依然として立ち遅れていることが明らかである。民間企業労組(連合主要組合の常昼勤労働者)では、19.9日の付与日数に対する取得日数は16.1日で、取得率は80.9%に達しているからである。今回調査の結果と比べると、教員は取得日数で4日、取得率で20ポイント下回る実態となっている。

こうした取得状況を学校種別にみると、平均取得日数は特別支援学校が13.8日で最も多く、ついで小学校の13.0日となっている。これに対し、中学校は9.8日で10日を下回り、高等学校も11.5日にとどまっている。

日 日 0 5 0 数 也 Н 未 以 日 Н 日 Ł 以 以 以 数 上 上 В 2022年計 7. 0 21. 5 33. 3 24. 2 14. 0 8882 12. 1 (2015年計) 11. 2 26. 4 34. 8 20. 1 7. 5 3044 10.8 小学校 4. 2 17. 7 33. 8 28. 0 16. 3 5710 13.0 中学校 14. 2 30. 0 33. 0 14. 7 8. 0 2390 9.8 高等学校 7. 6 27. 6 29. 7 21. 3 13. 7 474 11.5 特別支援学校 2. 2 16. 6 31. 0 31. 7 18. 5 13.8 271 通常学級の担任を 6. 8 21. 7 33. 7 24. 0 13. 8 5481 12.0 している 特別支援学級の担 5. 9 18. 7 **33**. 6 26. 6 15. 2 1245 12.7 任をしている 通級指導教室を担 0.7 13.1 35.3 30.7 20.3 153 14 1 当している 学級担任はしてい 8. 9 23. 2 31. 9 22. 5 13. 5 1916 11.8 ない 運動部の顧問 12. 5 26. 9 33. 7 17. 0 9. 9 2650 10.4 文化部の顧問 7. 8 24. 9 30. 6 21. 8 14. 9 11.9 798 部活動はあるが顧 3. 3 18. 7 29. 6 30. 9 17. 5 658 13.4 問はしていない 学校では部活動は 4. 3 18. 3 34. 0 27. 7 15. 7 4639 12.9

第1-32表 令和3年度の年次有給休暇の取得日数

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

しかし、2015年と比べるといずれの学校種でも取得日数は増加しており、特に、小学校で1.2日増えている(2015年11.8日→2022年13.0日)(第1-33表)。

また、学級担任別にみると、通級指導教室担当(取得日数14.1日)以外の区分は12~13日である。 部活動の顧問別では、顧問はしていない人及び学校で部活動のない人の取得日数が13日前後である のに対し、運動部顧問で10.4日、文化部顧問で11.9日と少ない。

しかし、取得日数の少ない部活動顧問でも2015年と比べると、運動部、文化部のいずれの顧問でも 取得日数は増加している。中学校、高等学校について部活動の顧問別にみると、運動部顧問で1.6日 (2015年8.8日→2022年10.4日)、文化部顧問で2.5日(同9.4日→11.9日)増えているからである。

これを勤務日の在校等時間の変化別にみると、在校等時間が大幅に減少した人の年次有給休暇日数が13.0日であるのに対し、大幅に増加した人は11.7日で1.3日下回っている(第1-34表)。

また、勤務日の在校等時間数別にみると、在校等時間が長い人ほど取得日数が少なくなっており、 8時間以上、9時間以上の14日台に対し、12時間以上で10.6日、13時間以上で10.0日、そして14時間 以上で9.2日と10日を下回っている。

なお、年次有給休暇の取得日数に対し、管理職による労働時間・健康管理の有無による違いはほとんどみられない。 第1-34表 令和3年度の年次有給休暇の取得日数

第1-33表 2015年と比べた年次有給休暇の平均取得日数

		2022年•日	2 0 1 5 年 日
	総計	12. 1	10.8
学校	小学校	13.0	11.8
種	中学校	9.8	8.8
	高等学校	11. 5	10.8
	特別支援学校	13. 8	13. 3
学	通常学級の担任し	12. 0	10. 4
級担	ている 特別支援学級の担	12. 7	12.4
任	任している 学級担任はしてい ない	11.8	10.8
	中学・高等学校計	10. 1	9.1
部活	運動部の顧問	10. 4	8.8
動	文化部の顧問	11.9	9.4
顧問	顧問はしていない	11.8	11.5

		• 日 均年休取得日	数	
	2022年計	12. 1	8882	
時管間理	大いに努めている	12. 2	1395	
・職健に	ある程度努めている	12. 1	5242	
康よ 管る	あまり努めていな い	12. 1	1568	
理労 働	まったく努めてい ない	12. 0	457	
変勤化務	大幅に減少した	13. 0	229	
日の	やや減少した	12. 4	1906	
在 校	変わらなかった	12. 1	3930	
等時	やや増加した	11. 7	1548	
間 の	大幅に増加した	11. 7	506	
 勤 務	8時間以上	14. 0	417	
日の	9 時間以上	14. 8	722	
在 校	10時間以上	13. 5	1834	
等時	11時間以上	11.9	2448	
間	12時間以上	10. 6	1715	
	13時間以上	10.0	752	

数平件

14時間以上

9.2

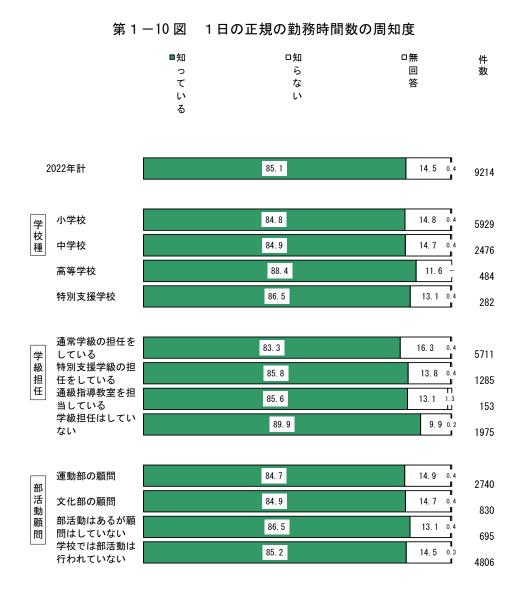
271

6. 勤務時間の周知度

(1) 勤務時間の周知度

「教員の1日の正規の勤務時間数を知っていますか」という質問より勤務時間の周知度をみると、「知っている」という人が85.1%と大多数を占めるものの、「知らない」という人が14.5%と少なくない(第1-10図)。

こうした「知っている」が大多数を占める中、「知らない」が2割弱に達する傾向は学校種、学級担任、部活動顧問のいずれの区分でみても共通している。



また、管理職による労働時間・健康管理、勤務日の在校等時間増減、勤務日の在校等時間のいずれの区分でみても大多数の人が「知っている」と回答しているものの、「知らない」人が少なくない点に留意する必要がある(第1-35表)。

注目すべき点は、勤務日の在校等時間の長い人でも「知っている」が大多数を占めていることである。正規の勤務時間数を「知らない」から勤務時間が長くなる訳ではなく、「知っている」にもかかわらず勤務時間の長い人が多くなっている。在校等時間を周知するだけでは勤務時間を短縮できないことを示す結果である。

第1-35表 1日の正規の勤務時間数の周知度

		知っている	知らない	無回答	 件 数
	2022年計	85. 1	14. 5	0.4	9214
間管・理	大いに努めている	84. 5	15. 2	0. 3	1450
健職康に	ある程度努めている	85. 7	14. 1	0. 2	5414
管よ理る	あまり努めていな い	84. 7	14. 6	0.6	1626
労 働	まったく努めてい ない	86. 3	13. 7		474
時	わからない	74. 5	25. 5		208
変勤化務	大幅に減少した	82. 4	16.8	0.8	238
日の	やや減少した	85. 8	14. 1	0. 2	1952
在 校	変わらなかった	85. 1	14. 6	0. 2	4071
等時	やや増加した	87. 4	12. 4	0. 2	1596
間 の	大幅に増加した	87. 6	12. 4		524
勤務	8 時間以上	87. 4	12. 3	0. 2	430
日の	9 時間以上	85. 3	14. 2	0. 5	756
在 校	10時間以上	87. 0	12. 8	0. 3	1880
等時	11時間以上	85. 0	14. 9	0. 1	2535
間	12時間以上	86. 2	13. 5	0. 3	1774
	13時間以上	82. 1	17. 9		776
	14時間以上	86. 1	13. 9		281

第1章 在校等時間、自宅仕事時間の現状と推移

(2) 勤務時間の周知度

ところで「教員の1日の正規の勤務時間数」を<知っている>と回答した人は、正しい勤務時間数 を回答できたのだろうか。この点をみたのが**第1-36表**である。

正解の「7時間45分」をあげた人は74.0%である。このように約4分の3の人が正しく回答したものの、その他約4分の1の人は異なる時間数を選んでいる。うち「8時間」が最も多く14.3%である。その他はいずれも5%を下回る。

「教員の1日の正規の勤務時間数」を<知っている>と回答したものの、正確な時間数を回答できない人が少なくないことを示している。ちなみに「教員の1日の正規の勤務時間数」を正しく回答できた人(5,802人)は、今回調査の対象者全体(9,214人)の63.0%であった。

こうした傾向は学校種をはじめとした属性別や勤務日の在校等時間や管理職による労働時間・健康管理などの区分でみても共通している。

第1-36表 教員の1日の正規の勤務時間(勤務時間数を「知っている」人)

		7 時 間	7時間15分	7 時間30分	7 時間 4 5 分	8 時間	8時間15分	8時間30分	8時間45分	無回答	件 数
	2022年計	0. 7	4. 1	3. 0	74. 0	14. 3	0. 9	2. 2	0. 7	0. 1	7841
学校	小学校	0.6	3. 8	3. 3	72. 6	15. 6	1. 1	2. 2	0. 7	0. 1	5028
種	中学校	0.6	4. 3	3. 2	75. 2	12. 8	0.7	2. 4	0.8	0.0	2103
	高等学校	1. 2	4. 0	1.4	80. 6	10. 0	0.5	2. 1	0. 2		428
	特別支援学校	0.8	5. 3		83. 6	7. 8	0.4	1. 2	0. 4	0. 4	244
学級	通常学級の担任を している	0. 7	4. 0	3. 3	71.6	15. 8	1. 2	2. 6	0.8	0. 1	4757
担	特別支援学級の担	0. 6	3. 9	3. 1	73. 6	15. 5	0. 2	2. 2	0. 9	• • •	1103
任	任をしている 通級指導教室を担 当している	0.8	4. 6	3. 1	80. 2	8. 4	0.8	1.5	0.8		131
	学級担任はしている	0. 6	4. 2	2. 4	79. 9	10. 4	0.8	1.4	0. 3	0. 1	1775
部	運動部の顧問	0. 7	4. 0	3. 0	76. 0	12. 1	0.9	2. 7	0. 6	• • • •	2322
活動	文化部の顧問	0. 6	4. 0	3. 0	76. 3	12. 6	0.6	2. 0	0. 9	0. 1	705
顧問	部活動はあるが顧	0. 2	3. 8	3. 0	80. 5	9. 5	0.8	1.5	0. 7		601
	問はしていない 学校では部活動は 行われていない	0. 8	4. 2	3. 1	71. 7	16. 6	1.0	2. 1	0. 6	0. 1	4094

第2章 管理職による教員の労働時間、健康の管理状況

学校現場における働き方改革への取り組みを速やかに推進するためには、管理職の果たす役割はき わめて重要である。それでは勤務校の管理職は、教員の労働時間・健康管理にどの程度努めているの だろうか。

1. 管理職による教員の労働時間や健康管理の有無

管理職による教員の労働時間や健康管理への評価を**第2-1図**よりみると、「わからない」が2.3% にとどまる中、「ある程度努めている」が58.8%で最も多く、これに15.7%の「大いに努めている」を 加えた < 努めている > は74.5%に達している。4分の3の人が管理職を肯定的に評価しており、管理職を評価する人が多い点が特徴となっている。

□いあ ■大 □るあ ロなま ロわ 口無 数 努めてい い る ま いっ か 口 のめてい 程 IJ b に 答 た 努 度 努 < な め 努 め 努 L な て め て め い て い て る LI な い 2022年計 15.7 58.8 17.6 5.1 🖁 🖰 9214 74. 5 22.8 小学校 16.5 58.9 17. 1 5.0 = 0 学校種 5929 75.4 22.1 9.5 15.5 中学校 58.6 2476 74.0 23.0 24. 6 高等学校 54.3 6.6 4 484 65.3 31.2 特別支援学校 66.3 14.9 6.7 = = 282 75.9 21.6 通常学級の担任を 5.4 2 5 16.2 57. 5 している 5711 73.7 23.7 級担任 特別支援学級の担 14.0 17.3 5.8 5 任をしている 1285 73.2 23.1 通級指導教室を担 0 0 17.6 65.4 11.1 当している 153 83.0 13.1 学級担任はしてい 15. 7 61.2 16.8 ない 1975 77.0 20.9 運動部の顧問 16.3 57. 1 18.4 5.4 7 2740 73.4 23.7 部 活動 文化部の顧問 11.6 5. 2 ° 58.8 21.2 830 70.4 26.4 部活動はあるが顧 顧 16.1 61.4 問 問はしていない 695 77.6 20.6 学校では部活動は 16.0 59.4 16.8 5.1 🕽 行われていない 4806 75 4 21 9

第2-1図 管理職による教員の労働時間や健康の管理

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

これに対し、「あまり努めていない」は17.6%、「まったく努めていない」は5.1%で、合せても<努めていない>という否定的な評価は22.8%にとどまっている。

このように、管理職が労働時間や健康管理に<努めている>と肯定的に評価する人が約4分の3と 多い。しかし、2015年と比べた勤務日の在校等時間の推移からも明らかなように、こうした管理職の 取り組みが在校等時間の大幅な短縮につながっていない点に留意する必要がある。

管理職による労働時間・健康管理の有無を学校種別にみても<努めている>が7割前後を占める点で共通している。同様の傾向は学級担任別及び部活動顧問別でもみられる特徴である。

ところでこうした管理職による教員の労働時間・健康管理へ努力、取り組みによって在校等時間や 自宅仕事時間はどの程度減少するのだろうか。この点を管理の有無別に時間の増減と時間数を示した のが第2-1表である。

コロナ禍前の2019年と比べ労働時間の<減少した>人の比率をみると、勤務日、週休日の在校等時間、自宅仕事時間の双方とも、管理職が管理に大いに努めている人で最も多い。在校等時間で勤務日、週休日双方とも3割を上回り、自宅仕事時間でも同様に2割を上回っている。

逆に、勤務日の在校等時間の<増加した>人は、管理職が管理にまったく努めていない人で39.5% と4割に達している。

しかし、労働時間の差をみると、大いに努めている人の時間数はまったく努めていない人の時間数を下回るものの、勤務日の在校等時間における差は29分にすぎない(大いに努めている人:11時間14分、まったく努めていない人:11時間43分)。また、週休日の在校等時間でも51分にとどまっている(同1時間47分、2時間38分)。

こうした開きは自宅仕事時間ではさらに縮まり、勤務日で15分(同39分、54分)、週休日で27分(同1時間8分、1時間35分)の開きにとどまっている。

このように管理職が労働時間や健康管理に努めていても、業務量の大幅な減少や、労働時間の著しい短縮につながらないことを示している。

教員から労働時間・健康管理への取り組みを高く評価される管理職であっても、労働時間短縮への 影響力は十分に発揮されていないといえるだろう。

勤務日・自宅仕事時間 勤務日・在校等時間 週休日・在校等時間 週休日・自宅仕事時間 ゎ ゎ b b 加 値 加 値 b 加 加 値 値 な な な し かっ かっ かっ かっ た 時 た た 時 た 時 た 時 た た 分 分 分 2022年計 25. 8 48. 0 25. 0 11:21 15. 8 65. 6 17. 4 0:46 23. 4 61. 7 13. 3 2:06 14.2 69.9 14.6 1:18 8477 大いに努めている 37.1 45.7 16.0 11:14 22.9 64.4 11.4 0:39 31.3 57.9 8.9 1:47 22.1 66.9 9.0 1:08 1316 ある程度努めてい 26.7 49.0 23.3 11:17 15.8 66.8 16.3 0:45 23.6 62.8 12.1 2:03 14.1 71.4 13.1 1:17 5011 あまり努めていな 18.0 47.1 33.9 11:31 12.2 64.3 22.6 0:52 18.6 62.3 18.0 2:20 9.6 69.2 20.4 1:26 1497 まったく努めてい 14.3 44.8 39.5 11:43 9.9 59.8 29.3 0:54 17.3 57.3 24.2 **2:38** 9.0 62.4 27.0 1:35 433

第2-1表 2019年(コロナ禍前)と比べた[勤務日(月~金)]の在校等時間の変化

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

2. 管理職による勤務時間や仕事の管理の実施状況

教員の勤務時間や仕事に対して管理職がどのような姿勢、どのような取り組みをしているのか、その実態を明らかにするため、次の11の取り組みを取り上げ、それぞれについて「そう思う」、「ある程度そう思う」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」の選択肢の中より回答をひとつえらんでもらった。

なお、[部活動ガイドラインの周知徹底] と [部活動の朝練習などの制限] は部活動のある学校に勤務する教員を対象に再集計した。そのため同項目のサンプル数は4265件と減少している。

- [A. 時間外勤務時間の上限指針など改正給特法や働き方改革について周知している]
- [B. 時間外勤務が上限指針に収まるように業務の削減に取り組んでいる]
- 「C. 校務分掌の平準化に取り組んでいる]
- [D.日々の出勤・退勤時刻の適正化に取り組んでいる]
- [E.休憩時間を取れるように取り組んでいる]
- [F.年次有給休暇が取れるように取り組んでいる]
- [G. 部活動ガイドラインの周知徹底に取り組んでいる]
- [H. 部活動の朝練習や放課後の練習の制限に取り組んでいる]
- [I. 在校等時間を把握している]
- [J. 自宅で仕事をしているかどうかを知っている]
- [K.実際よりも短い在校等時間の報告・記録を求めることがある]

「そう思う」と「ある程度そう思う」とを合わせた<そう思う>の比率でみると、管理職の取り組みとして最も肯定的だった項目が[改正給特法や働き方改革の周知](79.5%)で8割近くなっている。「そう思う」の比率でみても39.1%と4割に達している。時間外勤務時間の上限指針など改正給特法や働き方改革に対し周知徹底と遵守が学校現場に求められるようになったことが管理職の取り組みを促したと思われる(第2-2図)。

この点は [在校等時間の把握] についても同様で、<そう思う>は73.4%で第2位となっている。 また、「そう思う」も29.7%で、[改正給特法や働き方改革の周知] についで多い。さらに、同様の取り組みとして [日々の出勤・退勤時刻の適正化] (58.0%) が6割弱であげられている。

これらに対し、第3位にあげられたのが [年次有給休暇の取得] (67.4%) である。年間5日の年次有給休暇の取得が求められているためといえる。ちなみに第1章で確認したように、2021年度の年次有給休暇の平均取得日数は12.1日で、2015年(10.8日) より1.3日増加していた。

また、部活動に対する管理職の取り組みでは、[部活動ガイドラインの周知徹底] (66.8%) と [部活動の朝練習などの制限] (59.7%) が 6 割前後で多い。

第2章 管理職による教員の労働時間、健康の管理状況

一方、<そう思う>が5割前後だった項目が[時間外を上限内にする業務削減](49.5%)と[校務分掌の平準化](45.8%)である。業務内容及び勤務の実態から取り組むのが困難と考えている管理職が多かったと思われる。

こうした項目に対し、管理職が [休憩時間の取得] に取り組んでいると評価する人は31.3%にとどまっている。第1章で明らかになったように休憩時間「0分」の人が過半数を占め、平均休憩時間も9.7分にすぎなかった。学校現場において休憩時間が取得できない実態から、管理職の姿勢、取り組みを評価できない人が多いことを示している。

また、[自宅での仕事の有無の把握] に対しても管理職が努めていると考える人も26.2%と少ない。 自宅での仕事の状況の把握を管理職が行ってこなかったことが背景にあるといえるだろう。

なお、[実際より短い在校時間報告の要請]が管理職よりあったのかという点では、<そう思う>が12.6%と1割強を占めている。ほぼ10人に1人が管理職から在校等時間の虚偽報告を求められており、必ず是正されるべき点である。

これを学校種別にみても、上位項目における<そう思う>の比率に大きな違いはない。違いは [在校等時間の把握] でみられ、小学校(74.3%)と中学校(74.9%)で多い点が特徴となっている(第2-2表)。

■そ 回あ ロいあ ロそ ロわ 口無 そう思 ま か 回 数 そう思う う る う 思 程 思 IJ b 答 度 そ ゎ な わ う そ な L な う 思 い 思 ゎ う な 改正給特法や働き 39.1 40 4 12 8 5.8 = 0 9214 79.5 18 6 方改革の周知 時間外を上限内に 12.8 36. 7 30.5 17.7 9214 49.5 48.2 する業務削減 0.3 校務分掌の平準化 9.5 36. 2 32.7 18.6 9214 45.8 51.3 日々の出勤・退勤 43. 3 14.7 26. 9 12.6 9214 58.0 39.5 時刻の適正化 休憩時間の取得 7 6 23 7 35 8 29 8 9214 31.3 65.6 年次有給休暇の取 25.0 42 4 19.6 10.3 % 9214 67.4 29.9 部活動ガイドライ 24.0 42.8 7.4 % 16.7 8.8 4265 66.8 25. 5 ンの周知徹底 部活動の朝練習な 23.7 36. 1 12.6 7.7 % 4265 59.7 32 1 どの制限 43. 7 4.0 在校等時間の把握 29.7 13.5 8. 5 9214 73.4 22.0 19.3 自宅での仕事の有 6.8 25. 9 32.8 14.8 0.3 9214 26.2 58.7 無の把握 実際より短い在校 4.7 7.8 12.0 68.2 6.9 🖰 9214 12.6 80.2 時間報告の要請

第2-2図 管理職による勤務時間や仕事の管理の実施状況

注. [部活動ガイドラインの周知徹底]と[部活動の朝練習などの制限]は部活動のある学校に勤務している教員を対象とした集計

また、部活動の適正化に対する取り組みでは、運動部顧問が多数を占める中学校で特に多く、[部活動ガイドラインの周知徹底]が75.0%、[部活動の朝練習などの制限]が65.7%となっている。これに対し、同じ部活動顧問でも運動部顧問よりも文化部顧問の多い高等学校では、それぞれ60.5%、42.0%である。中学校と高等学校における顧問の担当の違いがあり、中学校の管理職の方が部活動の見直しについてより積極的といえるだろう。

さらに、[休憩時間の取得]は小学校と中学校が3割前後にとどまるのに対し、特別支援学校(39.4%) と高等学校(36.8%)は4割弱と多くなっている。

これを学級担任別にみると、通級指導教室担任で多かった項目が [年次有給休暇の取得] (79.1%) である。また、[日々の出勤・退勤時刻の適正化] と [時間外を上限内にする業務削減] も 6 割台で多くなっている。

部活動顧問別では運動部顧問、文化部顧問で[部活動ガイドラインの周知徹底]と[部活動の朝練習などの制限]で管理職を肯定的に評価する人が多い。特に、前者の[部活動ガイドラインの周知徹底]は運動部顧問で71.3%と7割を上回っている。

第2-2表 管理職による勤務時間や仕事の管理の実施状況(<そう思う>の比率)

		方改	す時	校	時日	休	得年	ン部	ど部	在	無自	時実	件
		改正	る間	務	刻々	憩	次	の活	の活	校	が宅	間際	数
		革給	業外	分	のの	時	有	周動	制動	等	把で	報よ	~
		の特	務を	掌	適出	間	給	知ガ	限の	時	握の	告り	
		周法	削上	の	正勤	の	休	徹イ	朝	間	仕	の短	
		知や	減 限	平	化•	取	暇	底ド	練	の	事	要い	
		働	内	準	退	得	の	ラ	習	把	の	請在	
		き	に	化	勤		取	イ	な	握	有	校	
	2022年計	79.5	49.5	45.8	58.0	31.3	67.4	66.8	59.7	73.4	26.2	12.6	9214
		1					3	4	(5)	2			
学	小学校	81.4	51.9	48.0	59.5	31.6	69.7	53.5	56.4	74.3	27.4	12.1	5929
校		1			4		3		(5)	2			
種	中学校	76.7	46.0	43.5	55.9	28.8	64.2	75.0	65.7	74.9	26.3	13.8	2476
		1					(5)	2	4	3			
	高等学校	70.9	40.5	33.9	48.3	36.8	57.0	60.5	42.0	61.6	17.4	13.6	484
		1	· ·		⑤		4	3		2			
	特別支援学校	78.4	44.0	37.9	61.7	39.4	66.0	55.0	43.4	61.3	15.6	9.6	282
	1777242	1			3		2	5		4			
学	通常学級の担任を	79.0	48.2	44.1	57.1	30.7	67.1	63.8	57.2	73.8	27.0	13.2	5711
級	している	1					3	4	(5)	2			
担	特別支援学級の担	80.5	47.9	46.4	59.3	28.8	66.4	66.5	61.0	70.5	22.6	11.0	1285
任	任をしている	①	47.0	70.7	00.0	20.0	(4)	3	(5)	(2)	22.0	11.0	1200
	通級指導教室を担	84.3	62.1	56.2	65.4	37.3	79.1	65.0	65.0	74.5	21.6	9.2	153
	当している	①	02.1	00.2	(4)	07.0	2	(5)	(5)	3	21.0	0.2	100
	学級担任はしてい	80.1	53.3	49.5	59.7	34.5	68.1	72.9	64.0	74.2	26.3	12.0	1975
	ない	①	33.3	43.3	33.7	34.3	4	(3)	(5)	2	20.5	12.0	1975
部	運動部の顧問	77.8	46.8	42.6	55.6	31.2	64.9	71.3	62.5	74.9	27.3	14.5	2740
活	運動部の傾向	11.0	40.0	42.0	55.6	31.2	04.9 ④	3	02.3 ⑤	74.9	27.3	14.5	2740
動	女 ル 如 の 配 眼	_	40.0	41.0	E40	05.0	_	_	_	_	01.0	11.4	000
動 顧	文化部の顧問	75.1	<u>43.9</u>	41.3	54.0	<u>25.3</u>	62.7 ④	64.0	58.9 ⑤	69.4 ②	21.2	11.4	830
問	+= -=	_					_	_	_	_			
. ,	部活動はあるが顧	80.7	52.5	47.8	62.3	33.2	71.2	<u>52.2</u>	<u>49.9</u>	75.1	31.8	12.7	695
	問はしていない	1	(5)		4		3			2			
	学校では部活動は	81.1	51.5	48.0	59.4	32.2	69.1			73.0	25.6	11.6	4806
	行われていない	1	(5)		4		3			2			

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

注. [部活動ガイドラインの周知徹底] と [部活動の朝練習などの制限] は部活動のある学校に 勤務している教員を対象とした集計

こうした<そう思う>でみた特徴は、「そう思う」の比率に限定してみてもほぼ共通している(**第2** -3 **表**)。

第2-3表 管理職による勤務時間や仕事の管理の実施状況(「そう思う」の比率)

		方改革の周知改正給特法や働き	する業務削減時間外を上限内に	校務分掌の平準化	時刻の適正化日々の出勤・退勤	休憩時間の取得	得年次有給休暇の取	ンの周知徹底 部活動ガイドライ	どの制限部活動の朝練習な	在校等時間の把握	把で 握の 仕事		 件 数
	2022年計	39.1 ①	12.8	9.5	14.7	7.6	25.0 ③	24.0 ④	23.7 ⑤	29.7 ②	6.8	4.7	9214
学 校	小学校	40.3 ①	13.7	10.0	15.3	7.5	26.1 ③	19.5 ⑤	23.9	29.9	6.9	4.4	5929
種	中学校	37.1 ①	11.7	9.1	13.7	6.9	23.7	28.0	26.4 ④	31.8	7.8	5.7	2476
	高等学校	36.0 ①	10.7	7.9	13.2	10.3	<u>19.2</u>	17.3 ④	<u>11.6</u>	<u>21.1</u> ②	5.0	4.1	484
	特別支援学校	34.4	<u>6.7</u>	5.7	12.4	10.3	19.9 ②	14.0 ⑤	14.7 ④	19.5 ③	<u>1.1</u>	3.5	282
学級	通常学級の担任を している	38.8 ①	12.9	9.5	14.7	7.7	25.3	23.4	23.0	29.9	7.2	5.3	5711
担 任	特別支援学級の担 任をしている	37.3 ①	10.7	8.5	13.5	5.8	21.6 ④	20.9 ⑤	23.0 ③	25.2 ②	5.2	3.3	1285
	通級指導教室を担 当している	52.9 ①	18.3	9.8	20.9	8.5	34.0 ③	27.5 ④	27.5 ④	34.6 ②	4.6	3.9	153
	学級担任はしてい ない	40.3 ①	13.9	10.3	15.1	8.6	25.7 ④	26.4 ③	25.3 ⑤	31.8 ②	7.3	4.1	1975
部活	運動部の顧問	37.5 ①	12.4	9.7	14.1	8.3	25.5 ④	26.1 ③	24.7 ⑤	32.5 ②	8.4	5.8	2740
動 顧	文化部の顧問	39.2 ①	11.2	8.8	13.3	4.9	21.2 ④	20.4	22.9 ③	26.1 ②	5.8	4.0	830
問	部活動はあるが顧 問はしていない	41.7 ①	13.2	10.5	17.3	8.9	27.9 ③	20.0	20.4 ④	29.8	8.6	5.3	695
	学校では部活動は 行われていない	39.6 ①	13.3 ⑤	9.2	14.9 ④	7.5	25.0 ③			28.8	5.8	4.2	4806

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

注. [部活動ガイドラインの周知徹底] と [部活動の朝練習などの制限] は部活動のある学校に勤務している教員を対象とした集計

前節では管理職による労働時間・健康管理の有無を確認したが、それでは本節の管理職による勤務 時間や仕事の管理状況は、管理職の姿勢、取り組みによりどのような特徴がみられるのだろうか(第 2-4表)。

これを<そう思う>の比率でみると、管理職が労働時間・健康管理に大いに努めていると評価する 人は、多数の項目で9割前後と高く評価している。しかし、こうした人でも「休憩時間の取得」と「自 宅での仕事の有無の把握]への評価は低く、前者で66.1%、後者で51.2%と5~6割にとどまっている。

労働時間・健康管理を高く評価される管理職でも休憩時間や自宅での仕事への取り組みへの評価は 厳しいといえる。

上記で示した特徴は、勤務日の在校等時間の変化及び在校等時間別でも確認できる。

第2-4表 管理職による勤務時間や仕事の管理の実施状況(<そう思う>の比率)

		方改革の周知改正給特法や働き	する業務削減 時間外を上限内に	校務分掌の平準化	時刻の適正化日々の出勤・退勤	休憩時間の取得	得年次有給休暇の取	ンの周知徹底 部活動ガイドライ	どの制限部活動の朝練習な	在校等時間の把握	無の把握自宅での仕事の有	時間報告の要請実際より短い在校	数
	2022年計	79.5 ①	49.5	45.8	58.0	31.3	67.4 ③	66.8 ④	59.7 ⑤	73.4 ②	26.2	12.6	9214
間管・理	大いに努めている	97.7 ①	90.8	81.2	93.7 ②	66.1	92.6 ④	90.1	82.7	93.5 3	51.2	16.9	1450
健職康に	ある程度努めてい る	88.0 ①	56.1	50.2	67.3 ⑤	32.4	73.7 ③	73.5	65.4	79.6 ②	26.5	10.7	5414
管よ 理る 労	あまり努めていな い	<u>54.1</u>	<u>9.2</u>	<u>15.1</u>	<u>15.5</u>	<u>7.9</u>	<u>41.0</u>	<u>40.8</u>	<u>36.5</u>	<u>51.2</u>	<u>11.0</u>	13.5	1626
働 時	まったく努めてい ない	31.9 ①	<u>1.3</u>	<u>5.7</u>	<u>7.0</u>	3.2	<u>21.7</u>	<u>26.2</u>	<u>22.2</u> ④	<u>31.4</u> ②	<u>6.1</u>	18.6	474
化勤 務	大幅に減少した	88.2 ①	70.6	56.3	71.8 ⑤	41.6	74.4	76.5	63.6	81.1 ②	29.8	16.8	238
日の	やや減少した	83.8 ①	59.4	54.5	67.6 ⑤	34.9	73.1 ③	72.9 ④	66.7	80.7 ②	29.9	13.1	1952
在 校 等	変わらなかった	80.0 ①	49.2	45.9	58.1	32.3	67.8 ③	66.8 ④	59.5 ⑤	74.2 ②	25.8	11.6	4071
時間	やや増加した	75.3 ①	<u>39.6</u>	<u>38.5</u>	<u>49.7</u>	<u>24.4</u>	63.5 ③	<u>60.3</u>	55.5 ⑤	68.6 ②	23.6	13.1	1596
の 変	大幅に増加した	67.2 ①	<u>32.1</u>	<u>27.9</u>	<u>38.4</u>	<u>18.1</u>	<u>53.6</u>	<u>55.3</u>	<u>47.5</u>	<u>59.5</u>	22.1	13.4	524
勤 務	8時間以上	79.8 ①	59.1	53.7	64.7 ⑤	41.6	72.3 ③	71.7 ④	55.5	73.7 ②	23.5	13.3	430
日のた	9 時間以上	80.0 ①	56.9	50.0	62.0 ④	39.6	69.6 ③	61.8 ⑤	<u>50.7</u>	73.3 ②	26.3	10.2	756
在 校 等	10時間以上	82.0 ①	53.2	52.4	62.8 ⑤	34.7	71.3 ③	64.9 ④	57.0	74.1 ②	26.8	9.8	1880
· 時 間	11時間以上	81.7 ①	50.4	45.6	58.8	29.0	68.3 ④	68.6 ③	62.4 ⑤	74.6 ②	26.9	12.4	2535
	12時間以上	76.6 ①	<u>43.9</u>	41.4	53.5	<u>25.8</u>	64.9 ④	68.0 ③	63.0 ⑤	74.2 ②	25.1	13.9	1774
	13時間以上	74.4 ①	<u>38.3</u>	<u>34.5</u>	<u>48.7</u>	<u>25.0</u>	<u>58.8</u> ④	64.7 ③	58.5 ⑤	72.3 ②	26.2	14.7	776
	14時間以上	69.8 ②	<u>36.3</u>	<u>33.8</u>	<u>44.8</u>	<u>24.2</u>	<u>60.1</u>	62.6 ③	61.6 ④	71.5 ①	26.0	17.1	281

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

注. [部活動ガイドラインの周知徹底] と [部活動の朝練習などの制限] は部活動のある学校に 勤務している教員を対象とした集計

第2章 管理職による教員の労働時間、健康の管理状況

なお、労働時間・健康管理に大いに努めていると評価される管理職でも[実際より短い在校時間報告の要請]を受けたことがある人が16.9%みられた。教員から評価される管理職であっても赦されない行為であるといえるだろう。

こうした<そう思う>でみた上記の特徴は、より積極的に評価する「そう思う」の比率でみても共通している(第2-5表)。

第2-5表 管理職による勤務時間や仕事の管理の実施状況(「そう思う」の比率)

		周知 知働 き	する業務削減時間外を上限内に	校務分掌の平準化	時刻の適正化日々の出勤・退勤	休憩時間の取得	得年次有給休暇の取	ンの周知徹底部活動ガイドライ	どの制限部活動の朝練習な	在校等時間の把握	無の把握自宅での仕事の有	時間報告の要請実際より短い在校	件 数
	2022年計	39.1 ①	12.8	9.5	14.7	7.6	25.0 ③	24.0 ④	23.7 ⑤	29.7 ②	6.8	4.7	9214
間管・理	大いに努めている	81.1 ①	52.1	39.0	56.5	31.4	65.7 ②	60.2 ④	57.5 ⑤	65.1	23.6	12.1	1450
健職 康に	ある程度努めてい る	37.9 ①	<u>7.4</u>	5.2	<u>9.1</u>	4.1	21.4	21.5 ③	21.3	27.4 ②	4.5	2.7	5414
管よ 理る 労	あまり努めていな い	<u>16.7</u>	<u>0.7</u>	<u>0.9</u>	<u>1.2</u>	<u>0.7</u>	<u>7.6</u>	<u>8.5</u>	<u>9.0</u>	<u>12.9</u>	2.0	3.6	1626
働時	まったく努めてい ない	<u>11.4</u>	0.6	0.6	2.3	<u>0.8</u>	<u>7.0</u> ④	<u>5.4</u>	<u>6.3</u>	11.6 ①	<u>1.5</u>	9.3 ③	474
化勤務	大幅に減少した	56.3	28.2	16.8	31.1	16.4	37.4 ③	37.1 ④	33.3 ⑤	46.6	13.4	11.3	238
日 の	やや減少した	45.4 ①	16.5	11.8	19.7	8.8	28.7 ③	27.8 ⑤	28.7 ④	35.1 ②	7.7	5.1	1952
在 校 等	変わらなかった	38.0 ①	11.9	9.1	13.7	7.3	25.1 ③	23.0 ④	21.6 ⑤	27.9 ②	6.5	4.3	4071
· 時間	やや増加した	33.6 ①	8.3	6.6	<u>9.6</u>	6.0	20.9 ④	21.4 ③	20.8 ⑤	27.4 ②	6.3	4.3	1596
の 変	大幅に増加した	31.3 ①	8.4	7.1	9.2	4.2	17.4 ⑤	20.2 ④	24.1 ③	25.6 ②	5.2	4.6	524
勤 務	8時間以上	37.4 ①	19.5	13.0	19.5	11.6	28.4	24.1 ⑤	25.7 ④	29.5 ②	7.2	5.8	430
日のた	9時間以上	39.2 ①	16.5	11.1	17.1	10.7	26.5 ③	21.4 ④	20.4 ⑤	27.0 ②	6.3	4.2	756
在 校 等	10時間以上	39.4 ①	13.7	9.6	15.8	8.4	26.9 ③	21.3 ④	21.2 ⑤	29.0 ②	6.2	3.9	1880
· 時 間	11時間以上	42.1 ①	12.3	9.6	15.3	6.6	25.3 ⑤	26.6 ③	26.2 ④	29.4 ②	6.7	4.5	2535
	12時間以上	36.0 ①	9.2	7.5	11.6	5.3	22.9 ⑤	23.0 ④	23.4 ③	30.2 ②	6.5	4.3	1774
	13時間以上	36.6 ①	9.7	7.0	10.7	5.9	21.9 ⑤	25.3 ③	23.0 ④	33.2 ②	9.0	6.6	776
	14時間以上	34.5 ②	10.3	10.7	11.0	8.2	20.6 ⑤	25.3 ③	23.2 ④	35.6 ①	8.9	7.5	281

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

注. [部活動ガイドラインの周知徹底] と [部活動の朝練習などの制限] は部活動のある学校に動務している教員を対象とした集計

第3章 教員の仕事に臨む姿勢

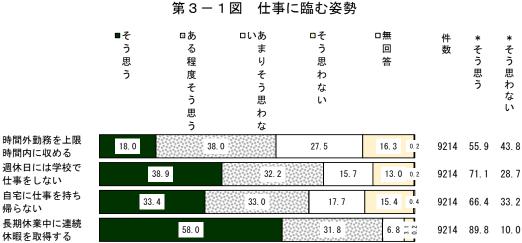
教員の長時間勤務の是正のためには、教員においても改革への努力と意識改革が必要である。本章 ではこうした教員の仕事に臨む姿勢についてみていくことにする。取り上げた項目は次の4項目であ る。

- [A.時間外勤務が月45時間以内、年360時間以内に収まるようにしている]
- [B. 週休日には学校で仕事をしないようにしている]
- [C. 自宅に仕事を持ち帰らないようにしている]
- [D. 長期休業中に連続休暇を取得するようにしている]

それぞれの項目に対し、「そう思う」、「ある程度そう思う」、「あまりそう思わない」、「そう思わない」 のいずれかに回答してもらった(第3-1図)。

[週休日には学校で仕事をしないようにしている]は「そう思う」が38.9%、「ある程度そう思う」 が32.2%で、合わせてくそう思う>が71.1%と7割に達している。また、[自宅に仕事を持ち帰らない ようにしている]もそれぞれ33.4%、33.0%で、<そう思う>は66.4%と7割に近い。

このように週休日の学校内業務や、勤務日、週休日の自宅での仕事をやめようと心掛けている人が 7割前後と多くなっている。



時間内に収める 仕事をしない

第3章 教員の仕事に臨む姿勢

ところでこうした仕事への姿勢は在校等時間、自宅仕事時間の増減や時間数にどのような影響を与えているのだろうか。この点を示したのが**第3-1表**と**第3-2表**である。

	大幅に減少した	やや減少した	変わらなかった	やや増加した	大幅に増加した	無回答	*減少した	* 増加した	平均時間・時分	— 供 数
2022年計	6. 9	16.5	61.7	9. 9	3. 4	1.5	23. 4	13. 3	2:06	8477
そう思う	10. 5	13. 2	69. 1	4. 0	1. 2	2. 0	23. 7	5. 2	0:45	3296
ある程度そう思う	6. 2	21. 7	56. 4	11. 1	3. 4	1. 3	27. 9	14. 4	2:13	2732
あまりそう思わな い	3. 0	17. 2	59.6	15. 2	3. 9	1.0	20. 3	19. 1	3:19	1318
そう思わない	2. 7	12.8	55. 4	18. 1	9. 4	1.5	15. 5	27. 5	4:20	1122

第3-1表 [週休日には学校で仕事をしない] への姿勢別にみた 週休日の在校等時間の変化と在校等時間数

[週休日には学校で仕事をしないようにしている]人(そう思う)でも、2019年(コロナ禍前)と 比べ週休日の在校等時間が<減少した>は23.7%にとどまっている。これに対し、週休日に学校で仕 事をしないことに消極的な人(そうは思わない)の場合、<減少した>は15.5%で、比率に目立った 違いはない。しかし、これを<増加した>の比率でみると、[週休日には学校で仕事をしないようにし ている]人(そう思う)は5.2%にすぎないが、消極的な人(そう思わない)は27.5%と3割近い。

このため在校等時間数で大きな違いがみられ、[週休日には学校で仕事をしないようにしている]人 (そう思う)が45分にとどまるのに対し、消極的な人(そう思わない)は4時間20分と大幅に上回る 結果となっている。

こうした特徴は [自宅に仕事を持ち帰らないようにしている] における自宅仕事時間についても共通してみられる。自宅仕事時間が<減少した>人は [自宅に仕事を持ち帰らないようにしている] 人

第3-2表 [自宅に仕事を持ち帰らない] への姿勢別にみた 勤務日の自宅仕事時間の変化と自宅仕事時間数

	大幅に減少した	やや減少した	変わらなかった	やや増加した	大幅に増加した	無回答	*減少した	*増加した	平均時間・時分	件 数
2022年計	3. 5	12. 4	65. 6	14. 4	3. 0	1. 2	15. 8	17. 4	0:46	8477
そう思う	5. 6	10. 1	77. 4	4. 9	0. 9	1.0	15. 8	5. 8	0:15	2838
ある程度そう思う	3. 2	16. 9	63. 4	13. 8	1. 5	1. 2	20. 1	15. 3	0:46	2785
あまりそう思わな い	1.6	12. 2	58. 1	22. 5	4. 4	1. 1	13. 8	26. 9	1:08	1496
そう思わない	1. 2	8. 0	53. 7	26. 4	9. 2	1.6	9. 2	35. 6	1:29	1330

(そう思う)が15.8%であるのに対し、消極的な人(そうは思わない)の<増加した>は35.6%と3分の1を占めている。

この結果は勤務日の自宅仕事時間数にあらわれており、[自宅に仕事を持ち帰らないようにしている]人(そう思う)の自宅仕事時間が15分であるのに対し、消極的な人(そうは思わない)は1時間29分と1時間以上長くなっている。

ところでこうした週休日の在校等時間、勤務日の自宅仕事時間に対する姿勢に対し、在校等時間の長時間化を抑制する[時間外勤務が上限時間(月45時間、年360時間)以内に収まるようにしている]に対し「そう思う」は18.0%と2割を下回り、「ある程度そう思う」の38.0%を加えても55.9%と5割強にとどまっている。逆に、<そう思わない>が43.8%と4割を上回る。

このように時間外勤務を上限時間以内に収めることに消極的な人が4割強を占めているが、背景には時間外労働を上限時間内に収めることが困難な過大な業務量があるといえるだろう。

上限時間内に時間外勤務を収め、在校等時間の削減を図る姿勢だけでは在校等時間の抑制につなが らないことを示したのが第3-3表である。

[時間外勤務を上限時間以内に収まるようにしている]という最も積極的な人(そう思う)の場合、2019年と比べ在校等時間が<減少した>は34.2%と多く、上限時間内に収まる勤務に最も消極的な人(そうは思わない)の15.1%を大きく上回っている。

しかし、実際の勤務日の在校等時間数をみると、前者の10時間26分に対し、後者は12時間 9 分で、その差は 1 時間43分しかない。このため [時間外勤務が上限時間以内に収まるようにしている] 人(そう思う)であっても、勤務日の在校等時間は 1 日の所定労働時間(7 時間45分)を 2 時間41分も上回る勤務実態となっている($\mathbf{第3-43}$)。

これを調査実施月の2022年6月の月間所定労働時間(170時間30分)と比べると、「そう思う」人でも所定労働時間を89時間22分上回るだけでなく、時間外労働の上限時間45時間ですら44時間22分も上回っている。

時間外勤務を上限時間以内に収めるという姿勢だけでは、上限時間以内に時間外勤務を収めることが困難であることが明らかになっている。

第3-3表 [時間外勤務を上限時間以内に収める] への姿勢別にみた 勤務日の在校等時間の変化

	大幅に減少した	やや減少した	変わらなかった	やや増加した	大幅に増加した	無回答	*減少した	*増加した	 数
2022年計	2. 8	23. 0	48. 0	18.8	6. 2	1.1	25. 8	25. 0	8477
そう思う	5. 7	28. 5	45. 8	14. 9	4. 4	0.8	34. 2	19. 3	1527
ある程度そう思う	2. 8	26. 5	46. 8	18. 0	4. 9	1. 2	29. 2	22. 8	3204
あまりそう思わな い	1.8	20. 3	51.0	20.0	5. 7	1. 2	22. 2	25. 7	2331
そう思わない	1.4	13. 7	48. 5	23. 2	11.9	1.3	15. 1	35. 1	1404

		勤務日			週休日			1 か月		1		時
	在校等時間	自宅仕事時間	労働時間	在校等時間	自宅仕事時間	労働時間	在校等時間	自宅仕事時間	労働時間	か月の所定労働時間	労働時間数所定時間を上回る	上回る時間数間外勤務月45時間を
2022年計	11:21	0:46	12:07	2:06	1:18	3:24	266:30	27:16	293:46	170:30	123:16	78:16
そう思う	10:26	0:38	11:04	1:07	0:56	2:03	238:28	21:24	259:52	170:30	89:22	44:22
ある程度そう思う	11:11	0:46	11:57	1:48	1:17	3:05	260:26	27:08	287:34	170:30	117:04	72:04
あまりそう思わな い	11:40	0:49	12:29	2:24	1:25	3:49	275:52	29:18	305:10	170:30	134:40	89:40
そう思わない	12:09	0:49	12:58	3:21	1:33	4:54	294:06	30:22	324:28	170:30	153:58	108:58

第3-4表 [時間外勤務を上限時間以内に収める] への姿勢別にみた労働時間数

なお、夏季休暇など長期休業中に対しては、[長期休業中に連続休暇を取得するようにしている] について「そう思う」が58.0%と6割近くを占め、これに「ある程度そう思う」(31.8%)を加えると89.8%、9割に達している。

このように長期休業中は積極的に連続休暇の取得を心がけるとともに、週休日の学校内勤務の抑制に努め、そして、自宅に仕事を持ち帰らないという姿勢がうかがえる結果である。

こうした特徴を属性別に<そう思う>の比率でみたのが第3-5表で、「そう思う」の比率でみたのが第3-6表である。

学校種別にみると、[時間外勤務を上限時間内に収めるようにしている] に対し<そう思う>は特別支援学校(72.7%)で最も多く、中学校(46.1%)で最も少ない。小学校(59.3%)も特別支援学校についで多いが、高等学校(54.8%)は小学校を下回っている。比率は高くなるが、こうした傾向は[週休日には学校で仕事をしないようにしている]においても共通してみられる。この結果、中学校は勤務日、週休日双方における在校等時間の短縮について相対的に消極的な人が多い。

しかし、いずれの学校種でも[自宅に仕事を持ち帰らないようにしている]の多い点で共通しており、7割前後が<そう思う>と回答している。こうした傾向は「そう思う」でみても共通している。

また、[長期休業中に連続休暇を取得するようにしている] は各学校種の大多数の人が強く意識する 取り組みとなっている。

学級担任別では、[時間外勤務を上限時間内に収めるようにしている]、[週休日には学校で仕事をしないようにしている]、[自宅に仕事を持ち帰らないようにしている] のいずれにおいても通常学級担任が最も消極的である。これに対し、最も積極的な区分は通級指導教室担任である。なお、[長期休業中に連続休暇を取得するようにしている] はいずれの区分でも積極的となっている。

これを部活動顧問別にみると、運動部顧問、文化部顧問でも [時間外勤務を上限時間内に収めるようにしている](<そう思う>)人が運動部顧問で47.4%、文化部顧問で51.4%と半数近くを占めている。また同様に、[週休日には学校で仕事をしないようにしている]でもそれぞれ61.1%、65.9%となっている。

このように勤務日、週休日の在校等時間を削減しようという意欲は大きいものの、顧問をしていない人や学校で部活動のない人と比べると少なく、部活動の指導時間を短縮することに困難を感じる人が多いといえるだろう。

第3-5 仕事に臨む姿勢 (<そう思う>の比率)

		時時	仕週	帰自	休長	件
		間間	事休	ら宅	暇期	数
		内外	を日	なに	を休	
		に勤	しに	い仕	取業	
		収務	なは	事	得中	
		めを	い学	を	すに	
		る上	校	持	る連	
		限	で	ち	続	
	2022年計	55.9	71.1	66.4	89.8	9214
			2	3	1	
学	小学校	59.3	75.7	64.2	93.6	5929
校			2	3	1	
種	中学校	<u>46.1</u>	<u>59.1</u>	70.6	<u>82.8</u>	2476
			3	2	1	
	高等学校	54.8	66.1	71.1	<u>80.2</u>	484
	4+ 04 + 12 24 14	70.7	3	2	1	
	特別支援学校	72.7 ③	86.5 ②	69.5	87.6	282
学	通常学級の担任を	52.9		00.1	90.6	F711
子級	世常子級の担任を している	52.9	69.0 ②	63.1 ③	90.6	5711
担	特別支援学級の担	64.4	77.7	- 1	91.3	1285
任	任をしている	04.4	2	3	1)	1200
IТ	通級指導教室を担	76.5	86.9	80.4	92.2	153
	当している	70.5	2	3	JZ.Z	100
	学級担任はしてい	57.3	71.5	72.7	86.3	1975
	ない	37.3	(3)	(2)	①	1373
部	運動部の顧問	47.4	61.1	70.5	83.3	2740
活	AL 200 HIP OF MORTHS		3	2	1	_,
動	文化部の顧問	51.4	65.9	65.4	85.7	830
顧	P C I D AIR CO MOCING		2	3	1	
問	部活動はあるが顧	62.4	76.7	66.9	92.9	695
	問はしていない		2	3	1	
	学校では部活動は	60.5	76.9	64.2	93.7	4806
	行われていない		2	3	1	

※下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す ※薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す ※濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

第3-6表 仕事に臨む姿勢 (「そう思う」の比率)

	2022年計	時間内に収める 18.0	仕事をしない 週休日には学校で 38.9	帰らない 自宅に仕事を持ち 33.4	休暇を取得する 58.0	件 数
	∠∪∠∠ <u>++</u> ā	10.0	2	33.4	10.00	5214
学校	小学校	18.8	44.4	30.5 ③	64.4 ①	5929
種	中学校	13.3	<u>24.4</u>	39.2 ②	46.8 ①	2476
	高等学校	21.7	<u>30.4</u>	39.9 ①	<u>36.8</u>	484
	特別支援学校	32.6 ③	62.4 ①	31.6	54.3 ②	282
学級	通常学級の担任を している	15.8	37.8 ②	31.3 ③	60.1 ①	5711
担 任	特別支援学級の担 任をしている	22.7	46.2 ②	32.1 ③	57.0 ①	1285
	通級指導教室を担 当している	30.1	56.2	41.2 ③	64.7 ①	153
	学級担任はしてい ない	20.1	36.0 ③	40.0 ②	<u>51.9</u>	1975
部活	運動部の顧問	14.3	<u>26.6</u>	40.8 ②	48.4 ①	2740
動 顧	文化部の顧問	15.5	32.0 ②	30.4 ③	<u>50.0</u>	830
問	部活動はあるが顧 問はしていない	22.3	46.0 ②	31.4 ③	62.7 ①	695
	学校では部活動は 行われていない	19.9	46.1 ②	30.3	64.2 ①	4806

※下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す ※薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す ※濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

第3章 教員の仕事に臨む姿勢

第3-7表より管理職による労働時間・健康管理の有無別にみると、管理職が労働時間・健康管理に努めていると評価する人ほど、自らも[時間外勤務を上限時間内に収める]、[週休日には学校で仕事をしない]、[自宅に仕事を持ち帰らない]と心掛ける人が多い。こうしたことを実現できる職場環境を管理職が整備しているからだと思われる。この点は「そう思う」でみた第3-8表でも確認できるところである。

第3-7表 仕事に臨む姿勢 (<そう思う>の比率)

		時間内に収める時間外勤務を上限	仕事をしない週休日には学校で	帰らない自宅に仕事を持ち	休暇を取得する長期休業中に連続	件 数
	2022年計	55.9	71.1 ②	66.4 ③	89.8 ①	9214
間管・理	大いに努めている	67.1	77.3 ②	73.3 ③	92.6 ①	1450
健職康に	ある程度努めてい る	56.8	70.9 ②	66.2 ③	90.4 ①	5414
管よ 理る 労	あまり努めていな い	<u>47.8</u>	68.1 ②	63.1 ③	87.9 ①	1626
働時	まったく努めてい ない	<u>47.5</u>	67.3 ②	63.1 ③	85.7 ①	474

※下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す ※薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

第3-8表 仕事に臨む姿勢 (「そう思う」の比率)

		時間内に収める時間外勤務を上限	仕事をしない週休日には学校で	帰らない自宅に仕事を持ち	休暇を取得する長期休業中に連続	数
	2022年計	18.0	38.9 ②	33.4 ③	58.0 ①	9214
間管・理	大いに努めている	31.4	47.8 ②	42.7 ③	71.4 ①	1450
健職	ある程度努めてい る	16.0	37.4 ②	31.8 ③	56.4 ①	5414
管よ 理る 労	あまり努めていな い	13.2	35.9 ②	30.4 ③	54.1 ①	1626
働時	まったく努めてい ない	18.8	40.9 ②	36.5 ③	53.2 ①	474

※下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す ※薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す ※丸数字は比率の順位(第3位まで表示)

第4章 学校の働き方改革を進めるために実施すべきこと

本章は学校の働き方改革を進めるために、(1)学校現場、及び、(2)国、都道府県、市区町村において実施すべき課題についてみていくことにする。

1. 学校現場において実施すべきこと

(1) 学校現場において実施すべき課題

学校の働き方改革を進めるために学校現場において実施すべき課題として、次の9つの取り組みを 取り上げた。

- [A. 教員の業務の役割分担の見直し(登下校指導、学校徴収金等の外部委託)]
- [B. 部活動ガイドラインの遵守]
- [C. 校内会議の精選・会議時間の短縮]
- [D. 支援スタッフ(教員業務支援員・部活動指導員など)の活用]
- [E. 時程の見直し(勤務開始前の児童・生徒の登校、休憩時間の確保等)]
- [F.業務の偏りの見直し]
- [G. 外部団体からの依頼業務の縮減]
- [H. I C T 導入による業務の効率化]
- [1.統合型校務支援システムの導入]

「そう思う」と「ある程度そう思う」とを合わせたくそう思う>の比率でみると、すべての課題に対しくそう思う>という人が8~9割に達している。うち8割前後が[部活動ガイドラインの遵守] (82.9%)、[ICT導入による業務の効率化](84.0%)、[統合型校務支援システムの導入](77.7%)の3項目で、その他の項目はすべてくそう思う>が9割以上となっている。学校の働き方改革を進めるために取り上げたすべての実施課題に対し、教員は肯定的といえる(第4-1図)。

この点は「そう思う」の比率でみても共通しており、[ICT導入による業務の効率化]、[統合型校務支援システムの導入]以外のすべての項目が $7\sim8$ 割を占めている。こうした中、「そう思う」の最も多い項目が [教員の業務の役割分担の見直し](82.5%)と [支援スタッフの活用](82.4%)で、8割を上回っている。

逆に、最も低い項目が [ICT導入による業務の効率化]と [統合型校務支援システムの導入]である。両者とも<そう思う>が8割前後を占めるものの、「そう思う」は5割を下回っている。学校の働き方改革を進めるための実施課題として他の項目よりも肯定的評価の低い点が特徴である。

	■そう思う	□ある程度そう思う	いまりそう思わな	ロ きまれない	ロからない	□無 回 答	件数	*そう思う	*そう思わない
教員の業務の役割 分担の見直し			82. 5			14.1 - 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6	9214	96. 6	2. 7
部活動ガイドライ ンの遵守		ϵ	38. 1		14.8	0 10.5 1.5 10.5 1.5	9214	82. 9	5. 1
校内会議の精選・ 会議時間の短縮			75. 6			19. 2 5 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6 6	9214	94. 9	4. 4
支援スタッフの活 用			82. 4			13.3 %-00	9214	95. 7	3. 5
時程の見直し			70. 3		20	3 6. 7 5 6 6	9214	90. 6	8. 2
業務の偏りの見直 し			73. 5			21.9 Seco	9214	95.3	3. 7
外部団体からの依 頼業務の縮減			73. 7			8.0	9214	91.8	4. 9
ICT導入による 業務の効率化		49. 1			34. 9	11.4 % - 0	9214	84. 0	13. 9
統合型校務支援シ ステムの導入		47. 7		30.	0	9.7 % 10.1 ^{0.5}	9214	77. 7	11. 7

第4-1図 学校の働き方改革を進めるために行うべきこと

こうした学校現場における働き方改革を進めるための実施課題を、<そう思う>の比率について属性別に示したのが第4-1表で、「そう思う」について示したのが第4-2表である。

<そう思う>の比率でみると、いずれも属性でみても取り上げたすべての項目を大多数の人が肯定的に評価しており、属性による違いはほとんどみられない。

こうした傾向は「そう思う」の比率でみても共通しており、[ICT導入による業務の効率化]と[統合型校務支援システムの導入]以外の項目に対し、6~8割に達している。また、いずれの項目においても属性による違いは小さい。

こうした中、運動部顧問と文化部顧問の[部活動ガイドラインの遵守]への評価をみると、「そう思う」は前者で65.7%、後者で72.3%となっており、運動部顧問と比べ文化部顧問の評価が高い。一方、 [支援スタッフの活用]ではそれぞれ78.2%、80.6%となっており、評価の違いはみられない。

「そう思う」の比率で他の項目と比べ比率が大幅に下回った項目が [ICT導入による業務の効率化]と [統合型校務支援システムの導入]である。学校種別では小学校、中学校で5割前後を占めているのに対し、高等学校、特別支援学校ではICT、統合型校務支援システム導入への積極的な肯定は3割前後にとどまっている。なお、学級担任及び部活動顧問による違いはほとんどみられない。

第4-1表 学校の働き方改革を進めるために行うべきこと (くそう思う>の比率)

		分担の見直し教員の業務の役	かの遵守 お活動ガイドラ	会議時間の短縮校内会議の精選	用 支援スタッフの	時程の見直し	世 業務の偏りの見	頼業務の縮減外部団体からの	業務の効率化	ステムの導入 統合型校務支援	 数
	2022年計	割 96.6	イ 82.9	94.9	活 95.7	90.6	直 95.3	依 91.8	る 84.0	シ 77.7	9214
	2022 <u>+</u> ā1	1	02.9	94.9 ④	2	90.0	3	91.0	04.0	11.1	3214
学	小学校	97.2	80.5	95.8	96.6	92.6	95.5	92.3	86.3	79.9	5929
校 種	中学校	① 95.8 ①	88.2	93.3 ④	94.3 3	88.7	4 94.5 2	91.8	82.4	78.3	2476
	高等学校	94.4	85.1	91.7 ④	93.2 ③	80.2	96.1 ①	89.9	<u>69.4</u>	60.3	484
	特別支援学校	94.7 ②	80.5	94.7 ②	92.9 ④	<u>84.4</u>	96.8 ①	<u>83.7</u>	<u>74.1</u>	<u>57.4</u>	282
学級	通常学級の担任を している	96.6 ①	81.2	94.9 ④	95.6 ②	91.3	95.4 ③	91.2	85.6	79.1	5711
担 任	特別支援学級の担 任をしている	96.7 ①	83.8	95.0 ④	96.3 ②	91.7	95.3 ③	92.3	83.0	76.3	1285
	通級指導教室を担 当している	99.3 ①	86.9	96.1 ③	98.7 ②	90.8	96.1 ③	93.5	81.7	74.5	153
	学級担任はしてい ない	96.3 ①	87.0	94.5 ④	95.2 ②	88.4	94.9 ③	92.7	80.5	75.6	1975
部活	運動部の顧問	95.5 ①	87.2	93.3 ④	93.9	87.8	94.8	91.5	82.9	78.4	2740
動顧	文化部の顧問	97.2 ①	91.7	94.1 ④	96.3 ②	89.3	95.9 ③	91.0	80.1	72.9	830
問	部活動はあるが顧 問はしていない	96.8	90.4	95.4 ③	96.3 ②	92.1	94.4 ④	93.2	83.0	77.6	695
	学校では部活動は 行われていない	97.1 ①	78.3	95.9 ③	96.5 ②	92.3	95.7 ④	91.9	85.7	78.3	4806

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

学校現場における働き方改革を進めるための実施課題は、管理職による教員の労働時間・健康管理の有無により違いはあるのだろうか。この点を<そう思う>の比率でみたのが第4-3表である。同表の結果をみても比率の違いはほとんどみられない。管理職による労働時間・健康管理の有無にかかわらず、学校現場における働き方改革を進めるための課題は共通しているといえるだろう。

こうした特徴は在校等時間の増減や在校等時間数による違いにおいても共通している。

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第4位まで表示)

第4-2表 学校の働き方改革を進めるために行うべきこと(「そう思う」の比率)

		分担の見直し教員の業務の役割	ンの遵守 部活動ガイドライ	会議時間の短縮校内会議の精選・	用支援スタッフの活	時程の見直し	と 業務の偏りの見直	頼業務の縮減外部団体からの依	業務の効率化	ステムの導入統合型校務支援シ	— 件 数
2022年計		82.5 ①	68.1	75.6 ③	82.4 ②	70.3	73.5	73.7 ④	49.1	47.7	9214
学校	小学校	84.7	69.4	77.8 ③	85.6 ①	73.6	74.1	75.3 ④	52.4	50.3	5929
種	中学校	79.8 ①	67.3	72.8 ④	77.9 ②	66.6	72.0	73.0 ③	46.5	47.1	2476
	高等学校	73.1 ①	<u>56.6</u>	<u>65.3</u>	<u>70.7</u>	<u>54.8</u>	71.9 ②	65.5 ④	<u>31.6</u>	<u>28.9</u>	484
	特別支援学校	73.4 3	64.2	73.0 ④	<u>74.5</u>	<u>60.6</u>	74.1 ②	<u>58.5</u>	<u>31.9</u>	31.2	282
学級	通常学級の担任を している	83.8 ①	67.9	77.6 ③	83.3	73.0	76.0 ④	73.8	51.4	50.4	5711
担 任	特別支援学級の担 任をしている	81.1 ②	68.9	73.5 ③	82.8 ①	69.7	70.0	73.4 ④	45.8	43.0	1285
	通級指導教室を担 当している	85.6 ②	79.1 ③	75.2	88.2 ①	68.0	71.2	77.8 ④	48.4	47.1	153
	学級担任はしてい ない	79.5 ②	67.1	71.5 ④	79.6 ①	<u>63.6</u>	68.7	73.3 ③	44.8	43.4	1975
部活	運動部の顧問	79.5 ①	65.7	73.5 ④	78.2 ②	67.0	74.0 ③	73.0	48.3	49.1	2740
動 顧	文化部の顧問	81.8 ①	72.3 ④	73.9 ③	80.6 ②	<u>65.3</u>	71.8	71.7	43.3	<u>41.3</u>	830
問	部活動はあるが顧 問はしていない	84.7 ①	76.3	74.1	82.9 ②	72.9	72.5	75.3 ④	51.4	50.5	695
	学校では部活動は 行われていない	84.1 ②	67.9	77.4 ③	85.1 ①	72.7	73.6	74.4 ④	50.3	47.7	4806

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す ※薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第4位まで表示)

第4-3表 学校の働き方改革を進めるために行うべきこと (くそう思う>の比率)

		分担の見直し教員の業務の役	ンの遵守 お活動ガイドラ	会議時間の短縮校内会議の精選	用 支援スタッフの	時程の見直し	と 業務の偏りの見		業務の効率化	ステムの導入統合型校務支援	数
		割	1	- 地区	活		直	依	る	シ	
2022年計		96.6 ①	82.9	94.9 ④	95.7 ②	90.6	95.3 ③	91.8	84.0	77.7	9214
間管・理		96.3 ①	82.5	95.6 ②	95.4 ③	88.5	93.2 ④	91.4	87.3	82.0	1450
健職康に	ある程度努めてい る	97.1 ①	83.7	95.3 ④	96.4 ②	91.2	95.8 ③	92.1	84.6	78.2	5414
管よ 理る 労	あまり努めていな い	95.8 ②	82.2	93.7 ④	94.8 ③	91.0	96.1 ①	91.5	81.8	74.9	1626
働時		98.1 ①	82.9	94.9 ③	94.9 ③	93.7	96.6 ②	93.7	<u>78.9</u>	75.3	474
化勤務	大幅に減少した	97.5 ①	86.1	94.1	95.4 ②	87.0	95.0 ③	89.9	87.0	78.6	238
日 の	やや減少した	97.3 ①	85.1	95.2 ④	96.6 ②	92.2	96.0 ③	93.1	87.4	80.9	1952
在校	変わらなかった	96.5	82.4	95.2 ③	95.5 ②	89.9	95.0 ④	91.3	83.1	77.4	4071
等 時 間		97.1 ①	83.1	95.9 ④	96.1	93.0	96.6	93.2	83.3	76.8	1596
の変	大幅に増加した	96.6	81.9	95.4 ③	94.5	89.9	96.2	90.8	81.5	76.7	524
 勤 務	8 時間以上	96.0 ①	85.6	93.7	94.4	90.5	94.4	90.9	81.2	73.7	430
日の	9 時間以上	96.6 ②	85.6	96.8 ①	95.9 ③	90.5	94.8 ④	91.7	81.9	72.8	756
在校等時間	10時間以上	97.4 ①	84.7	96.1 ③	96.1 ③	90.7	96.2 ②	92.7	85.1	78.9	1880
	11時間以上	97.2 ①	82.5	95.3 ④	96.7 ②	91.2	95.8 ③	92.2	85.4	77.7	2535
	12時間以上	96.4 ①	81.4	95.0 ④	95.6 ②	91.5	95.2	91.9	83.5	79.5	1774
	13時間以上	96.6	84.4	94.6	94.3	90.9	96.0	92.3	84.8	81.7	776
	14時間以上	96.1	79.7	93.2	94.0	89.0	95.7 ②	88.3	80.4	80.4	281

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す ※薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第4位まで表示)

(2) 学校現場において優先的に実施すべきこと

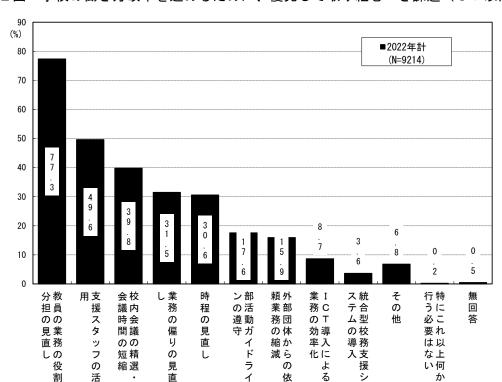
先に示した学校の働き方改革を進めるために取り上げた9項目に対し、優先的に実施すべき課題を3つ以内選択であげてもらった(選択肢の数は、9項目に「その他」と「特にこれ以上何か行う必要はない」を加えた11)。

最も期待の大きい課題が「(登下校指導、学校徴収金の外部委託など)教員の業務の役割分担の見直 し」で、77.3%で8割近くに達している。登下校指導や学校徴収金の処理など外部委託可能な業務を 外部に委託して、教員の負担軽減を実現する「教員の業務の役割分担の見直し」に期待が集中してい る(第4-2図)。

これに「支援スタッフの活用」(49.6%)が5割で続いている。「教員の業務の役割分担の見直し」 と比べ比率は大幅に下がるが、支援スタッフの活用など、教員の業務の負担軽減につながる取り組み への期待が大きい。

これらに続いて第3位以下に「校内会議の精選・会議時間の短縮」(39.8%)、「業務の偏りの見直し」 (31.5%)、「時程の見直し」 (30.6%) が $3\sim4$ 割であげられている。

こうした上位項目に対し、実施すべき優先度の低い課題が「外部団体からの依頼業務の縮減」 (15.9%)、「ICT導入による業務の効率化」(8.7%)、そして「統合型校務支援システムの導入」 (3.6%)である。3つ以内選択の範囲ではデジタル技術を活用した手法を優先的に評価する人は少ない。



第4-2図 学校の働き方改革を進めるために、優先して取り組むべき課題(3つ以内選択)

これを学校種別にみると、実施課題の上位2項目だった「教員の業務の役割分担の見直し」と「支援スタッフの活用」はいずれの学校種でも上位に入っているが、特に、小学校で多くみられ、前者で80.1%、後者で53.8%となっている(第4-4表)。

これに対し、「業務の偏りの見直し」は特別支援学校(51.8%)と高等学校は(45.2%)で、また、「校内会議の精選・会議時間の短縮」も特別支援学校(59.9%)で多いという特徴がみられる。

「部活動ガイドラインの遵守」を上位にあげた学校種は教員の大多数が運動部か文化部の顧問をしている中学校(40.3%)と高等学校(41.1%)である。

学級担任別にみて違いのある項目が「外部団体からの依頼業務の縮減」で、通級指導教室担当(21.6%) と学級担任をしていない人(21.3%)で2割を上回っている。また、学級担任をしていない人は部活 動顧問が多いこともあり、「部活動ガイドラインの遵守」をあげる人が25.9%みられる。

部活動顧問別にみると、当然のことながら運動部顧問、文化部顧問で「部活動ガイドラインの遵守」 が多くなっており、運動部顧問は4割近い37.6%で、文化部顧問は29.0%となっている。

第4-4表 学校の働き方改革を進めるために、優先して取り組むべき課題(3つ以内選択)

		分担の見直し教員の業務の役割	遵守	会議時間の短縮校内会議の精選・	援スタッフの活	時程の見直し	し業務の偏りの見直	減ら の 依	業務の効率化ICT導入による	ステムの導入統合型校務支援シ	その他	行う必要はない特にこれ以上何か	無回答	件 数
	2022年計	77.3 ①	17.6	39.8 ③	49.6 ②	30.6 ⑤	31.5 ④	15.9	8.7	3.6	6.8	0.2	0.5	9214
学校	小学校	80.1 ①	<u>6.7</u>	42.7 ③	53.8 ②	33.7 ④	29.3 ⑤	16.1	9.1	3.9	6.5	0.3	0.5	5929
種	中学校	72.3 ①	40.3	<u>32.5</u> ④	<u>43.1</u>	26.4	31.9 ⑤	16.6	8.0	3.4	7.1	0.1	0.4	2476
	高等学校	71.3 ①	41.1 ③	31.8 ⑤	38.6 ④	<u>18.2</u>	45.2 ②	14.7	6.8	1.9	8.3	0.6		484
	特別支援学校	71.6 ①	<u>6.7</u>	59.9 ②	<u>40.1</u> ④	<u>20.2</u>	51.8 ③	<u>7.8</u>	9.6	2.8	7.4	0.4	0.4	282
学級	通常学級の担任を している	79.5 ①	15.3	40.3 ③	49.2 ②	32.1 ⑤	32.6 ④	13.6	8.8	3.4	6.2	0.2	0.6	5711
担 任	特別支援学級の担 任をしている	73.9 ①	15.3	44.0 ③	52.7 ②	31.8 ④	28.4 ⑤	17.4	7.3	3.7	7.3	0.4	0.5	1285
	通級指導教室を担 当している	77.1 ①	13.1	41.2 ③	53.6 ②	32.0 ④	<u>24.8</u>	21.6	11.1	3.9	5.2			153
	学級担任はしてい ない	73.6 ①	25.9 ⑤	35.4 ③	48.5 ②	25.6	30.7 ④	21.3	9.0	4.4	8.5	0.3	0.2	1975
部活	運動部の顧問	72.3 ①	37.6 3	<u>33.4</u>	<u>43.9</u>	<u>25.0</u>	34.7 ④	15.3	8.2	3.5	7.0	0.3	0.3	2740
動 顧	文化部の顧問	76.5 ①	29.0 ⑤	<u>34.6</u>	49.3 ②	28.9	31.8 ④	16.3	6.5	2.9	6.7		0.4	830
問	部活動はあるが顧 問はしていない	79.3 ①	15.0	40.0 ③	51.2 ②	33.1 ④	30.1 ⑤	13.8	9.5	5.2	6.5	0.1	0.4	695
	学校では部活動は 行われていない	1	4.9	44.3 ③	52.8 ②	33.7 ④	29.9 ⑤	16.5	9.3	3.7	6.7	0.3	0.5	4806

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

第4章 学校の働き方改革を進めるために実施すべきこと

これを管理職による労働時間・健康管理の有無別にみると、管理職が労働時間・健康管理にまったく努めていないと否定的に評価する人は「校内会議の精選・会議時間の短縮」(45.1%)、「時程の見直し」(41.1%)、「業務の偏りの見直し」(38.6%)を取り組むべき課題としてあげる人が多い(第4-5表)。

また、勤務日の在校等時間の変化別では、在校等時間が大幅に増加したという人は「業務の偏りの 見直し」(38.5%)を多くあげている。

さらに、勤務日の在校等時間数別では、13時間以上、14時間以上の人で「業務の偏りの見直し」を あげる人が4割前後で多くなっている。

第4-5表 学校の働き方改革を進めるために、優先して取り組むべき課題(3つ以内選択)

		分担の見る	部活動が	会議時間	用支援スタ	時程の見	世務の偏:		業Bの対象	ステムの な	その他	行う必要は	無回答	——— 件 数
		直務 し 役割	イドライ	のの 短精 縮選・	ッフの活	直し	りの見直	縮減の依	率化による	導入 接シ		はないか		
	2022年計	77.3 ①	17.6	39.8 ③	49.6 ②	30.6 ⑤	31.5 ④	15.9	8.7	3.6	6.8	0.2	0.5	9214
間管・理	大いに努めている	75.9	17.4	37.8 ③	51.9 ②	<u>25.4</u>	27.9 ④	15.4	11.9	4.2	6.0	0.5	0.3	1450
健職 康に	ある程度努めている	77.5 ①	17.1	39.8	51.5 ②	29.8	31.1 ④	17.1	8.7	3.8	6.5	0.2	0.4	5414
管よ 理る 労	あまり努めていな い	78.3 ①	18.9	40.4 ③	46.4 ②	35.3 ④	34.1 ⑤	13.2	6.2	2.8	8.4	0.2	0.1	1626
働時	まったく努めてい ない	79.7 ①	17.1	45.1 ②	<u>35.4</u>	41.1 ③	38.6 ④	13.9	7.8	2.1	8.0		0.4	474
化勤務	大幅に減少した	76.1	19.7	37.8 ③	46.6 ②	31.5 ④	30.3 ⑤	17.6	9.2	3.8	6.3	•••	0.4	238
日 の	やや減少した	77.9	20.3	37.7 ③	52.2 ②	29.0	30.3	15.8	10.3	4.7	5.7	0.2	0.5	1952
在校	変わらなかった	77.3	17.2	40.6	49.8	30.6	30.5	16.3	8.5	3.1	6.8	0.2	0.3	4071
等時間	やや増加した	77.3 ①	15.0	40.8	50.9 ②	32.8 ⑤	34.1	16.0	7.6	3.8	7.3	0.1	0.6	1596
の 変	大幅に増加した	75.4 ①	19.1	42.6 ②	<u>39.5</u>	32.8 ⑤	38.5 ④	14.1	7.1	3.8	11.1	0.6	•••	524
勤務	8 時間以上	74.0 ①	21.9	41.6 ③	<u>43.3</u>	27.7 ⑤	33.0 ④	15.8	8.4	5.6	6.7	•••	0.7	430
日の	9 時間以上	75.9 ①	16.1	46.3 ③	48.1 ②	29.5 ④	<u>25.4</u>	16.4	10.1	3.8	6.1	0.1	0.4	756
在 校 等	10時間以上	77.3 ①	14.6	41.1 ③	52.3 ②	32.4 ④	28.0 ⑤	17.9	8.5	4.0	5.8	0.4	0.3	1880
守 時 間	11時間以上	77.8 ①	17.1	41.3 ③	49.8 ②	31.1 ④	30.4 ⑤	16.1	9.0	3.2	7.3	0.2	0.4	2535
	12時間以上	77.8	18.9	36.2	50.1 ②	30.8	34.7	15.9	8.5	3.8	7.0	0.2	0.2	1774
	13時間以上	78.6	21.4	34.8 ④	50.3	30.2	38.4	13.3	8.1	2.4	7.9		0.5	776
	14時間以上	75.8 ①	20.3	38.8	45.9 ②	31.3 ⑤	41.3	<u>10.7</u>	7.8	4.3	8.2		0.4	281

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

2. 国、都道府県、市区町村において実施すべきこと

(1) 国、都道府県、市区町村において実施すべき課題

学校の働き方改革を進めるために国、都道府県、市区町村において実施すべき課題として、次の13 の取り組みを取り上げた。

- [A. 学校への教職員配置増]
- [B. 少人数学級の推進]
- [C. 持ち授業時数の削減を含めた定数改善]
- [D. 支援スタッフ(教員業務支援員・部活動指導員など)の配置数の改善]
- [E. 部活動の地域移行の推進]
- [F.標準授業時数の見直し]
- [G. 事務職員の増員]
- [H. 学校徴収金の公会計化]
- [I. 他職種や外部に業務を移行するための施策]
- [J. 給特法の抜本的見直しと、時間外・休日勤務手当の支給]
- [K. 研究指定、研修・研究会の精選]
- [L. 各種調査・照会の精選]
- [M. 地域・保護者への啓発と理解促進]

「そう思う」と「ある程度そう思う」とを合わせた<そう思う>の比率でみると、学校現場における実施課題と同様に、13項目すべてで<そう思う>が8~9割に達している(第4-3図)。

この点は「そう思う」の比率でみても共通しており、[学校への教職員配置増](93.9%)の9割台を筆頭に、[持ち授業時数の削減を含めた定数改善](88.1%)、[支援スタッフの配置数の改善](82.9%)、[少人数学級の推進](82.6%)、[給特法の抜本的見直しと、時間外・休日勤務手当の支給](80.4%)が8割台、[各種調査・照会の精選](79.0%)、[研究指定、研修・研究会の精選](76.3%)、[学校徴収金の公会計化](73.7%)、[地域・保護者への啓発と理解促進](73.6%)、[標準授業時数の見直し](71.0%)が7割台、[他職種や外部に業務を移行するための施策](67.9%)、[事務職員の増員](64.8%)、[部活動の地域移行の推進](61.5%)が6割台となっている。

また、[部活動の地域移行の推進]でも6割以上がこうした取り組みを積極的に肯定する結果となっている。

このように学校の働き方改革を進めるために取り上げた国、都道府県、市区町村のいずれの課題に対しても実施に肯定的といえるだろう。

啓発と理解促進

■そ □あ □いあ ロそ ロわ 口無 そう思 う . 数 る ŧ う か 回 そう思 思 思 程 IJ ĥ 答 ぅ 度 そ ゎ な う ゎ そ う な い な う 思 い い 思 ゎ う な 学校への教職員配 93.9 9214 98.3 1.2 置増 少人数学級の推進 82. 6 12.0 0.4 9214 94.6 4.3 持ち授業時数削減 8.9 - 5 88. 1 9214 97.0 2 1 を含めた定数改善 支援スタッフの配 82. 9 0.9 13.1 9214 95 9 3.2 置数の改善 部活動の地域移行 61.5 19.5 6.3 3.2 8.6 0.9 9214 81.0 9.5 の推進 標準授業時数の見 71.0 8.4 = 5 16.8 9214 87.8 9.9 直し 7.0 ~ 7 事務職員の増員 64. 8 23. 1 9214 87.9 8.2 学校徴収金の公会 7 5.6 5 73.7 16.1 9214 89.9 4.1 計化 他職種や外部に業 67. 9 21.7 5.3 🖺 🖫 9214 89.5 6.3 務を移行する施策 給特法の見直しと 3.5 80.4 12.9 9214 93.3 時間外手当の支給 4.5 研究指定 · 研修 · 3.4 76.3 18. 1 研究会の精選 9214 94.4 4.2 各種調査・照会の 15. 3 79.0 9214 94.3 精選 2.6 地域・保護者への 73. 6 21.1

第4-3図 学校の働き方改革を進めるために、国、都道府県、市区町村が行うべきこと

学校現場の働き方改革を進めるための国、都道府県、市区町村の実施課題を、<そう思う>の比率で属性別に示したのが**第4-6表**で、「そう思う」の比率で示したのが**第4-7表**である。

9214 94.7

3.3

<そう思う>の比率を属性別にみても、取り上げたすべての項目を大多数の人が肯定的に評価して おり、属性による違いはみられない。

こうした傾向は「そう思う」の比率でみても共通しているが、いずれの学校種でも「そう思う」の 比率の最も多い学校種が小学校である。小学校で「そう思う」が9割を上回る項目が[学校への教職 員配置増](94.7%)と[持ち授業時数の削減を含めた定数改善](90.0%)である。

これに対し、多くの項目で比率の最も少ない学校種が高等学校である。[他職種や外部に業務を移行するための施策](54.1%)、[部活動の地域移行の推進](54.3%)、[学校徴収金の公会計化](58.5%)、 [事務職員の増員](59.5%)の4項目はいずれも5割台にとどまっている。

こうした中、部活動顧問別に[部活動の地域移行の推進]の進捗状況への評価をみると、<そう思う>は運動部顧問で79.5%、文化部顧問で86.0%と8割前後を占めている。しかし、「そう思う」ではそれぞれ58.6%、62.3%と6割前後まで減少している。同様の傾向は[支援スタッフの配置数の改善]でもみられ、<そう思う>は95%前後を占めているのに対し、「そう思う」は運動部顧問、文化部顧問の双方とも8割を下回っている。

第4-6表 学校の働き方改革を進めるために、国、都道府県、市区町村が行うべきこと (<そう思う>の比率)

		置学 増校	少人	を持含ち	置支数援	推活	直標 し準 授	事務職	計学 化校 徴	務他 を職 移種	時給間特	研研 究究 会指	精各 選種 調	啓地 発域 と・	 件 数
		への教職品	数学級の#	めた定数改授業時数削	の改善フの	進の地域移	授業時数の	戦員の増員	徴収金の公	19行する施性 外部に	外手当の支法の見直し	五の精選の精選・研修		・保護者へ	
		員 配	推 進	改削 善減	配	行	見	貝	公会	施に策業	及し給と	119	気の	進へ	
	2022年計	98.3 ①	94.6 ⑤	97.0 ②	95.9 ③	81.0	87.8	87.9	89.9	89.5	93.3	94.4 ⑥	94.3	94.7 ④	9214
学 校	小学校	98.5 ①	96.4 ④	97.5 ②	97.2 ③	81.9	88.6	88.8	91.2	90.8	92.9	94.8	95.0 ⑤	94.9 ⑥	5929
種	中学校	97.7 ①	91.5	96.4 ②	94.2 ⑤	78.9	86.5	86.3	88.1	87.7	94.5 ④	93.5 ⑥	93.5 ⑥	94.6 ③	2476
	高等学校	98.8 ①	91.3	94.8 ②	91.3	79.3	85.3	87.0	85.3	86.0	94.0 ③	92.6 ⑤	92.1 ⑥	93.0 ④	484
	特別支援学校	96.5 ①	90.4	94.0 ③	92.9 ⑤	81.9	85.5	84.4	86.9	85.5	90.8 ⑥	95.7 ②	90.8	93.6 ④	282
学級	通常学級の担任を している	97.9 ①	94.3	96.5 ②	96.0	80.7	88.3	87.7	89.5	90.1	93.7	94.1	93.7	94.6 ④	5711
担 任	特別支援学級の担 任をしている	99.3 ①	96.7 ④	97.7 ②	97.7 ③	83.6	87.9	88.2	91.2	88.6	92.1	95.6 ⑤	95.5 ⑥	94.2	1285
	通級指導教室を担 当している	99.3 ①	97.4 ③	98.7 ②	97.4 ③	85.6	90.8	86.3	92.2	90.8	90.8	90.8	96.7 ⑤	94.1 ⑥	153
	学級担任はしてい ない	98.4 ①	93.8	97.4 ②	94.5 ⑥	80.3	86.2	88.5	89.9	88.4	93.2	94.5 ⑤	95.4 ③	95.2 ④	1975
部活	運動部の顧問	97.7 ①	91.5	96.4 ②	93.8 ⑥	79.5	86.6	86.9	87.8	88.9	95.0 ③	93.9 ⑤	93.7	94.1 ④	2740
動顧	文化部の顧問	98.6 ①	94.3 ⑥	96.7 ②	96.0 ③	86.0	87.7	87.1	89.8	87.2	94.0	93.6	94.8 ⑤	95.2 ④	830
問	部活動はあるが顧 問はしていない	97.6 ①	96.0 ④	97.6 ①	96.3 ③	89.8	87.1	87.2	89.8	88.6	91.7	94.1 ⑥	93.5	94.5 ⑤	695
	学校では部活動は 行われていない	98.7 ①	96.3 ④	97.3 ②	97.2 ③	80.0	88.6	88.8	91.1	90.5	92.6	94.9 ⑥	94.8	95.0 ⑤	4806

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第6位まで表示)

第4-7表 学校の働き方改革を進めるために、国、都道府県、市区町村が行うべきこと (「そう思う」の比率)

		置増学校への教職員配	少人数学級の推進	を含めた定数改善持ち授業時数削減	置数の改善支援スタッフの配	の推進の地域移行	直し標準授業時数の見	事務職員の増員	計化学校徴収金の公会	務を移行する施策他職種や外部に業	時間外手当の支給給特法の見直しと	研究会の精選研究指定・研修・	精選各種調査・照会の	啓発と理解促進地域・保護者への	数
	2022年計	93.9 ①	82.6 ④	88.1 ②	82.9 ③	61.5	71.0	64.8	73.7	67.9	80.4 ⑤	76.3	79.0 ⑥	73.6	9214
学校	小学校	94.7 ①	87.2 ③	90.0	86.5 ④	64.5	72.7	67.4	77.6	71.6	80.4 ⑥	78.8	82.1 ⑤	75.7	5929
種	中学校	92.6 ①	74.2 ⑥	85.2 ②	77.8 ④	<u>56.1</u>	68.5	60.4	68.8	63.1	81.9 ③	72.8	74.9 ⑤	71.6	2476
	高等学校	91.3 ①	72.1 ④	<u>82.6</u>	68.4 ⑥	54.3	66.5	<u>59.5</u>	<u>58.5</u>	<u>54.1</u>	78.5 ③	64.5	69.2 ⑤	64.3	484
	特別支援学校	91.1 ①	75.9 ③	<u>81.9</u>	74.8 ④	<u>55.0</u>	<u>62.8</u>	<u>57.4</u>	<u>62.8</u>	<u>55.7</u>	68.8 ⑥	74.1 ⑤	<u>66.7</u>	<u>61.3</u>	282
学級	通常学級の担任を している	93.9 ①	82.9 ④	88.0 ②	83.6	62.9	72.6	66.3	74.1	69.8	82.5 ⑤	76.5	78.7 ⑥	74.6	5711
担 任	特別支援学級の担 任をしている	94.0 ①	85.1 ③	88.8 ②	84.4 ④	61.2	69.6	62.3	74.3	64.3	<u>75.3</u>	77.8 ⑥	80.0 ⑤	71.3	1285
	通級指導教室を担 当している	94.1 ①	89.5 3	91.5 ②	88.2	61.4	68.0	62.7	75.2 ⑥	66.0	<u>69.9</u>	72.5	81.7 ⑤	74.5	153
	学級担任はしてい ない	93.8 ①	79.3 ④	87.5 ②	79.2 ⑤	57.8	67.6	62.3	72.1	64.7	78.3 ⑥	74.6	79.3 ③	71.8	1975
部活	運動部の顧問	92.3 ①	75.5 ⑤	85.4 ②	78.4 ④	58.6	69.3	62.4	68.6	65.3	83.4	73.1	74.7 ⑥	71.1	2740
動顧	文化部の顧問	94.0 ①	78.0 ⑥	86.6 ②	78.8 ④	62.3	71.0	60.0	71.4	63.3	80.2 ③	75.5	78.6 ⑤	73.0	830
問	部活動はあるが顧 問はしていない	93.1 ①	86.8 ③	89.8 ②	82.4 ④	69.8	72.2	64.7	75.8	67.6	77.0 ⑥	75.7	79.6 ⑤	73.4	695
	学校では部活動は 行われていない	95.0 ①	86.8 ③	89.6 ②	86.2 ④	61.9	71.7	67.0	76.8	70.2	79.3 ⑥	78.3	81.4 ⑤	75.0	4806

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す ※丸数字は比率の順位(第6位まで表示)

なお、第4-8表からも明らかなように、学校の働き方改革を進めるための国、都道府県、市区町村における実施課題は、管理職による労働時間・健康管理の有無により違いは小さく、在校等時間の増減や在校等時間数によって左右されるものではないことが示されている。

第4-8表 学校の働き方改革を進めるために、国、都道府県、市区町村が行うべきこと (「そう思う」の比率)

		置増の教職員配	少人数学級の推進	を含めた定数改善持ち授業時数削減	置数の改善支援スタッフの配	の推進の地域移行	直し標準授業時数の見	事務職員の増員	計化学校徴収金の公会	務を移行する施策他職種や外部に業	時間外手当の支給給特法の見直しと	研究会の精選研究指定・研修・	精選・照会の	啓発と理解促進地域・保護者への	 件 数
	2022年計	98.3	94.6	97.0	95.9	81.0	87.8	87.9	89.9	89.5	93.3	94.4	94.3	94.7	9214
間管・理	大いに努めている	97.9 ①	95.2 ④	96.6	95.9 ③	79.0	85.0	87.0	89.7	88.3	91.3	93.9	93.9	94.0 ⑤	1450
健職康に	ある程度努めてい る	98.6 ①	95.0 ④	97.3 ②	96.4 ③	81.5	87.9	88.5	90.0	89.6	93.6	94.3	94.6 ⑥	94.9 ⑤	5414
管よ 理る 労	あまり努めていな い	98.4 ①	94.1	97.2 ②	95.3 ④	81.9	89.8	87.5	90.6	90.5	94.1	95.4 ③	94.8 ⑥	95.2 ⑤	1626
働時	まったく努めてい ない	98.3 ①	92.4	96.6 ②	96.4 ④	83.1	91.4	88.2	92.2	93.2	96.6 ②	95.8 ⑤	95.1	95.8 ⑤	474
化勤務	大幅に減少した	99.2 ①	94.5 ④	96.6 ②	95.4 ③	81.9	88.2	89.1	90.3	91.2	94.1 ⑤	92.0	93.7 ⑥	91.6	238
日 の	やや減少した	98.5 ①	95.5 ⑥	97.4 ②	97.0 ③	83.5	87.3	88.5	90.8	90.8	92.7	94.8	95.8 ⑤	95.9 ④	1952
在 校 等	変わらなかった	98.4 ①	94.3	96.8 ②	95.8 ③	80.3	87.3	86.9	89.1	89.0	92.8	94.6 ④	93.8	94.4 ⑤	4071
時間	やや増加した	98.6 ①	95.4 ⑥	98.1	96.2 ③	81.6	89.7	89.3	90.9	90.0	95.2	95.4 ⑥	96.2 ④	95.6 ⑤	1596
の変	大幅に増加した	98.3 ①	93.5	96.9 ②	94.8 ③	81.1	89.3	89.9	90.6	90.8	94.5 ⑤	94.7 ④	93.7	94.3 ⑥	524
勤 務	8 時間以上	98.6 ①	94.9	98.1	95.8 ④	84.7	88.6	87.7	92.8	88.8	91.9	94.4	96.0 ③	94.2	430
日 の	9 時間以上	97.8 ①	95.2 ④	97.2 ②	95.4 ③	83.6	85.7	86.0	90.3	87.8	91.8	93.5 ⑥	93.3	95.2 ④	756
在 校 等	10時間以上	98.5 ①	94.3	97.1 ②	96.7 ③	82.8	88.9	89.0	89.1	90.9	93.1	95.7 ④	95.4 ⑤	95.2 ⑥	1880
時間	11時間以上	98.7 ①	95.3 ④	97.1 ②	96.5 ③	82.0	87.4	87.5	89.3	89.4	92.7	94.9 ⑤	94.4 ⑥	94.2	2535
14	12時間以上	98.8 ①	94.9	97.2 ②	95.9 ③	79.3	87.9	87.9	90.5	90.5	94.9 ⑤	94.4	94.1	95.4 ④	1774
	13時間以上	97.9 ①	94.3	96.8 ②	94.6	79.9	87.8	87.8	90.7	89.2	95.1 ④	94.2	95.0 ⑤	95.4 ③	776
	14時間以上	98.6 ①	92.9	97.2 ②	96.8 ③	<u>74.0</u>	91.5	91.8	91.5	90.0	94.3 ④	92.9	94.3 ④	94.3 ④	281

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第6位まで表示)

(2) 国、都道府県、市区町村において優先的に実施すべきこと

先に示した学校の働き方改革を進めるために取り上げた13項目に対し、国、都道府県、市区町村において優先的に実施すべき課題を5つ以内選択であげてもらった(選択肢の数は、13項目に「その他」と「特にこれ以上何か行う必要はない」を加えた15)(第4-4図)。

国、都道府県、市区町村が優先して取り組む課題において、回答の集中した最も期待の大きい課題が「学校への教職員配置増」である。93.5%と9割を上回り、ほぼ全教員が実現を訴える課題となっている。

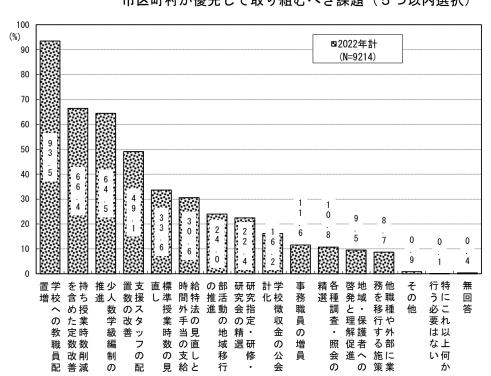
これに6割台で「持ち授業時数の削減を含めた定数改善」(66.4%)と「少人数学級の推進」(64.5%)が続いている。また、「支援スタッフの配置数の改善」(49.1%)も5割と多く、「標準授業時数の見直し」(33.6%)も3分の1を占めている。

教職員や支援スタッフの「配置増」、「定数改善」、「少人数学級」、「授業時数の見直し」の実現など 教員の業務負担の軽減につながる取り組みへの期待が上位を占めている。

また、長時間労働など教員の勤務実態と合わない[給特法の抜本的見直しと、時間外・休日勤務手当の支給]を訴える人が30.6%で取り組み希望の第6位に入った点が注目される。

以下、2割前後で「部活動の地域移行の推進」(24.0%)、「研究指定、研修・研究会の精選」(22.4%)、「学校徴収金の公会計化」(16.2%)の3項目が続いている。

5つ以内選択で優先度の低かった項目は4項目で、「事務職員の増員」(11.6%)、「各種調査・照会の精選」(10.8%)、「地域・保護者への啓発と理解促進」(9.5%)、「他職種や外部に業務を移行するための施策」(8.7%)の各項目が1割前後となっている。



第4-4図 学校の働き方改革を進めるために、国、都道府県、市区町村が優先して取り組むべき課題(5つ以内選択)

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

これを学校種別にみると、実施課題のトップだった「学校への教職員配置増」はすべての学校種で 9割以上の人が実施を希望する課題にあげている(第4-9表)。

また、実施課題の第4位だった「支援スタッフの配置数の改善」は、小学校で53.2%と特に多く、 その他の学校種でも4割前後を占めている。教職員や支援スタッフの「配置増」への期待は学校種の 違いを超えて大きい。

また、「少人数学級の推進」と「持ち授業時数の削減を含めた定数改善」に対してもいずれの学校種でも実施を希望する人が多い。特に、前者は小学校で70.8%と7割に達している。

「部活動の地域移行の推進」をあげた学校種は教員が部活動顧問をしている中学校(50.1%)と高等学校(50.4%)でそれぞれ半数を占めており、優先順位では第4位にあげられている。

「給特法の抜本的見直しと、時間外・休日勤務手当の支給」は特に高等学校(37.0%)で多く、他の学校種でも3割前後を占めている。

その他の実施課題をみると、「研究指定、研修・研究会の精選」は特別支援学校(35.1%)で、「事務職員の増員」は高等学校(20.2%)と特別支援学校(18.8%)で、「他職種や外部に業務を移行するための施策」は特別支援学校(13.8%)で多いという特徴がみられる。

第4-9表 学校の働き方改革を進めるために、国、都道府県、市区町村が優先して取り組むべき課題(5つ以内選択)

		増への教職員配	人数学級編	1めた定数改)授業時数削	数の改め		直し標準授業時数の見	事務職員の増員	化校	移種行か	間外手当の支に特法の見直し	究会の精・	精選各種調査・照会の	啓発と理解促進地域・保護者への	その他	行う必要はない特にこれ以上何か	無回答	— 件 数
	2022年計	93.5 ①	64.5 ③	66.4 ②	49.1 ④	24.0	33.6 ⑤	11.6	16.2	8.7	30.6 ⑥	22.4	10.8	9.5	0.9	0.1	0.4	9214
学校	小学校	94.5 ①	70.8 ②	66.8 ③	53.2 ④	<u>11.1</u>	33.9 ⑤	10.5	17.6	8.4	29.7 ⑥	24.6	11.1	9.6	0.9	0.1	0.4	5929
種	中学校	91.9 ①	<u>54.2</u>	66.5 ②	<u>42.2</u>	50.1	33.6 ⑥	11.5	13.4	8.8	31.7	18.0	9.3	9.7	0.8	0.1	0.5	2476
	高等学校	91.1 ①	<u>50.6</u>	65.3 ②	<u>37.4</u>	50.4	33.9	20.2	13.6	8.5	37.0 ⑥	<u>11.0</u>	11.6	8.5	0.8		0.2	484
	特別支援学校	91.1 ①	<u>46.8</u>	<u>59.2</u>	45.4 ④	20.2	<u>27.7</u>	18.8	13.1	13.8	29.8 ⑥	35.1 ⑤	13.8	7.1	1.1			282
学級	通常学級の担任を している	93.0 ①	65.1 ③	66.3 ②	49.1 ④	21.7	34.0 ⑤	11.1	16.5	8.4	31.4 ⑥	21.7	9.0	9.4	0.8	0.1	0.5	5711
担 任	特別支援学級の担 任をしている	93.5 ①	67.7 ②	65.8 ③	54.5	19.6	31.8 ⑤	11.6	16.5	8.6	27.8	28.2 ⑥	12.3	8.4	1.2	•••	0.2	1285
	通級指導教室を担 当している	93.5 ①	71.9 ②	<u>60.1</u>	58.2	<u>17.6</u>	<u>24.8</u>	10.5	13.7	9.2	<u>19.0</u>	30.7 ⑤	18.3	13.1	2.0			153
	学級担任はしてい ない	94.5 ①	59.8 ③	67.5 ②	44.8 ④	33.7	34.6 ⑤	12.9	15.3	9.5	31.4	19.7	14.2	10.2	0.9	0.2	0.3	1975
部活	運動部の顧問	91.6 ①	<u>54.0</u>	66.2	<u>42.7</u>	48.2 ④	33.3 ⑥	12.6	12.7	9.1	32.4	17.6	9.3	9.1	0.9	0.1	0.3	2740
動顧	文化部の顧問	93.6 ①	62.2 ③	66.3 ②	48.3 ④	40.2 ⑤	32.7 ⑥	12.3	16.1	8.6	27.7	18.3	8.9	8.9	0.5	0.1	0.5	830
問	部活動はあるが顧 問はしていない	91.5 ①	66.0 ③	69.4 ②	47.9 ④	21.4	36.7 ⑤	11.1	19.0	8.3	27.3	27.6 6	12.2	10.6	0.7		0.3	695
	学校では部活動は 行われていない	94.8	70.4 ②		53.1 ④	8.1	(5)		17.7	8.7	30.6 ⑥	25.2	11.8	9.8	1.0	0.1	0.4	4806

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第6位まで表示)

第4章 学校の働き方改革を進めるために実施すべきこと

学級担任別にみてもいずれの区分でも「学校への教職員配置増」をあげる人が9割以上を占めている。また、「支援スタッフの配置数の改善」も5割前後で共通しているが、特に、通級指導教室担任 (58.2%) と特別支援学級担任 (54.5%) で多くなっている。また、「研究指定、研修・研究会の精選」の多い区分も通級指導教室担任 (30.7%) と特別支援学級担任 (28.2%) である。

なお、「少人数学級の推進」を訴える人も区分の違いを超えて多いが、特に、通級指導教室担当が 71.9%と7割を上回っている。

部活動顧問別にみると、運動部顧問、文化部顧問で「部活動の地域移行の推進」を訴える人が多くなっており、運動部顧問は48.2%で5割に近く、文化部顧問も40.2%で4割に達している。

これを管理職による労働時間・健康管理の有無別にみると、違いのみられるのは「標準授業時数の見直し」と「給特法の抜本的見直しと、時間外・休日勤務手当の支給」である。「標準授業時数の見直し」では、管理職が労働時間・健康管理に努めていないと否定的に評価する人で取り組む課題としてあげる人が多い。あまり努めていないという人で37.5%、まったく努めていないという人は40.9%となっている。「標準授業時数の見直し」に管理職がもっと取り組むことに期待しているといえるだろう(第4-10表)。

こうした傾向は「給特法の抜本的見直しと、時間外・休日勤務手当の支給」においてもみられる。 管理職が労働時間・健康管理に努めていないと否定的に評価する人で多く、あまり努めていないとい う人で35.9%、まったく努めていないという人は41.6%に達している。管理職の労働時間・健康管理 の現状を考慮すると、「給特法の抜本的見直しと、時間外・休日勤務手当の支給」を実現しない限り教 員の長時間労働の改善に期待できないということである。

また、勤務日の在校等時間の変化別及び在校等時間数別においても、「給特法の抜本的見直しと、時間外・休日勤務手当の支給」で違いがみられ、在校等時間が増加した人と在校等時間の長い人ほど取り組むべき課題としてあげる人が多くなっている。

第4-10表 学校の働き方改革を進めるために、国、都道府県、 市区町村が優先して取り組むべき課題(5つ以内選択)

		置増への教堂	推進少人数学級短	た業定時	数の改善	の推進の地は	直し標準授業時数	事務職員の増	金	す外	時間外手当の	会指 の定 精・	精選 各種調査・P	啓発と理解に地域・保護者	その他	行う必要はな	無回答	 数
		職員配	編制の	数数 改削 善減	フ の 配	域 移 行	数 の 見	増 員	の公会	る部に策業	の直 支と	選 研 修 •	照会の	促者進への		な上 い何 か		
	2022年計	93.5 ①	64.5 ③	66.4 ②	49.1 ④	24.0	33.6 ⑤	11.6	16.2	8.7	30.6 ⑥	22.4	10.8	9.5	0.9	0.1	0.4	9214
間管・理	大いに努めている	92.3 ①	66.1	<u>60.3</u>	52.6 ④	22.6	<u>28.4</u>	14.0	16.0	8.1	<u>22.7</u>	21.4	10.8	8.8	0.7	0.3	0.6	1450
健職康に	ある程度努めてい る	94.0 ①	65.2 ③	67.2 ②	51.1 ④	23.7	33.5 ⑤	11.6	16.6	8.8	30.1 ⑥	22.1	11.4	9.1	0.7	0.0	0.3	5414
管よ 理る 労	あまり努めていな い	94.2 ①	62.4 ③	69.3 ②	<u>42.9</u>	24.9	37.5 ⑤	9.8	14.9	9.2	35.9 ⑥	24.2	9.4	10.7	0.6	0.1	0.3	1626
働時	まったく努めてい ない	90.5 ①	<u>58.9</u>	68.1 ②	<u>38.4</u> ⑥	27.6	40.9 ⑤	11.4	19.0	8.2	41.6	26.2	9.3	13.3	3.6		•••	474
化勤務	大幅に減少した	92.9 ①	63.9 ③	64.3 ②	48.3 ④	27.3 ⑥	34.0 ⑤	12.2	18.5	6.7	25.6	22.3	10.5	12.2	1.7	0.4	8.0	238
日の	やや減少した	93.2 ①	64.9 ②	64.4 ③	49.1 ④	27.7	33.1 ⑤	10.9	18.1	10.0	28.6 ⑥	21.7	10.2	9.3	0.8	0.2	0.3	1952
在 校 等	変わらなかった	93.8 ①	64.6 ③	66.0 ②	49.3 ④	24.0	32.7 ⑤	12.2	15.4	7.9	30.2 ⑥	22.4	10.4	9.1	0.7	0.0	0.3	4071
· 時 間	やや増加した	93.8 ①	66.2 ③	71.0 ②	49.6 ④	20.1	35.5 ⑤	11.2	16.7	9.2	35.2 ⑥	23.8	13.0	10.0	0.8		0.3	1596
の変	大幅に増加した	93.1 ①	<u>57.1</u>	69.3 ②	45.8 ④	24.6	33.6 ⑥	9.2	16.4	9.9	35.9 ⑤	25.6	12.2	8.2	1.7	0.2	0.2	524
勤 務	8時間以上	95.1 ①	64.0 ③	65.1 ②	47.7 ④	24.7	34.0 ⑤	14.7	13.5	8.8	27.0 ⑥	20.9	11.9	6.3	0.7		0.9	430
日の	9時間以上	94.2 ①	66.4 ②	61.9 ③	49.1 ④	22.8	32.3 ⑤	11.9	17.9	9.1	27.0 ⑥	23.7	12.2	8.3	1.1	0.1	0.1	756
在 校 笙	10時間以上	93.7 ①	65.9 ②	65.9 ②	49.3 ④	22.3	32.6 ⑤	11.3	16.2	8.8	29.5 ⑥	25.4	10.7	9.0	0.7	0.1	0.2	1880
等 時 間	11時間以上	94.0 ①	65.7 ③	68.4 ②	49.1 ④	23.1	33.2 ⑤	10.9	15.5	9.1	30.1 ⑥	24.0	11.8	9.3	0.8	0.1	0.4	2535
	12時間以上	93.4 ①	62.4 ③	68.1 ②	49.7 ④	25.6	33.9 ⑤	11.2	17.7	7.9	33.2 ⑥	20.7	9.8	10.1	0.7	0.1	0.2	1774
	13時間以上	92.8 ①	61.9 ③	66.2 ②	49.1 ④	29.9	34.4 ⑥	11.2	17.3	8.5	37.2 ⑤	19.5	10.8	10.2	0.9		0.3	776
	14時間以上	90.7 ①	<u>56.6</u>	64.1 ②	48.4 ④	25.3	38.4 ⑤	12.5	16.7	10.3	37.7 ⑥	<u>16.7</u>	8.2	13.5	1.4	0.4	0.4	281

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す ※薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第6位まで表示)

第5章 学校における役割分担・適正化のための業務移行、 連携・協力の進捗状況

文部科学省は、「これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方」において、これまで学校・教師が担ってきた業務を《基本的には学校以外が担うべき業務》、《学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務》、《教師の業務だが、負担軽減可能な業務》に分類し、教員以外の外部人材への業務移行などを進めることによって教員の負担を軽減しようとしている。この章では、それぞれの業務について教員以外への業務移行がどの程度進んでいるかを確認する。

1. 学校以外が担うべき業務

≪基本的には学校以外が担うべき業務≫とされた下記の業務について、地方公共団体や教育委員会、 保護者、地域学校協働活動推進員、地域ボランティアなどへの業務移行が進んでいるかどうかをたず ねた。

- [A. 登下校に関する対応 (→地方公共団体、教育委員会、保護者、地域人材等に移行)]
- [B. 放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応
 - (→地方公共団体、教育委員会、保護者、地域人材等に移行)]
- [C. 学校徴収金の徴収・管理(→地方公共団体、教育委員会に移行)]
- [D. 地域ボランティアとの連絡調整 (→地域学校共同活動推進員等の学校以外の主体に移行)]

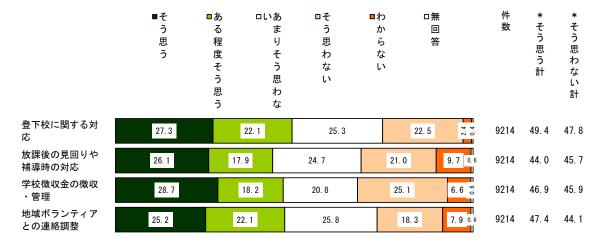
「そう思う」と「ある程度そう思う」をあわせた<そう思う>の比率をみると、[登下校に対する対応]が49.4%、[放課後の見回りや補導時の対応]が44.0%、[学校徴収金の徴収・管理]が46.9%、[地域ボランティアとの連絡調整]が47.4%である。逆に、<そう思わない>の比率もそれぞれ47.8%、45.7%、45.9%、44.1%と半数近い。すなわち基本的には学校以外が担うべきとされている業務でありながら、おおよそ半数近くの人が、こうした業務に従事している実態が明らかになっている。(第5 -1 図)。

<そう思う>の比率で小学校、中学校、特別支援学校における進捗状況をみても、いずれの業務も $4\sim5$ 割程度である(第5-1表)。

管理職による労働時間・健康管理の有無別でみると、管理職が労働時間・健康管理に努めていると評価する人ほど業務の進捗状況が進んでいる。大いに努めていると評価している人は、いずれの業務の進捗に対しても<そう思う>が5割を上回っている。

また、明確に「そう思う」と回答した比率でみると、[登下校に対する対応] (27.3%)、[放課後の 見回りや補導時の対応] (26.1%)、[学校徴収金の徴収・管理] (28.7%)、[地域ボランティアとの連 絡調整] (25.2%) のいずれも約4分の1にとどまる(第5-2表)

第5-1図 「基本的には学校以外が担うべき」業務に関する、地方公共団体や教育委員会、 保護者、地域学校協働活動推進員、地域ボランティア等への業務移行の進捗状況



第5-1表 「基本的には学校以外が担うべき」業務 に関する、地方公共団体や教育委員会、 保護者、地域学校協働活動推進員、地域 ボランティア等への業務移行の進捗状 況(<そう思う>の比率)

第5-2表 「基本的には学校以外が担うべき」業務 に関する、地方公共団体や教育委員会、 保護者、地域学校協働活動推進員、地域 ボランティア等への業務移行の進捗状 況(「そう思う」の比率)

		登下校に関する対応	導時の対応放課後の見回りや補	管理学校徴収金の徴収・	の連絡調整 地域ボランティアと	—— 件 数
	2022年計	49.4	44.0	46.9	47.4	9214
学	小学校	52.7	44.8	48.3	49.1	5929
校 種	中学校	45.8	44.5	46.8	46.6	2476
1	高等学校	<u>31.6</u>	<u>32.6</u>	<u>33.1</u>	<u>33.5</u>	484
	特別支援学校	<u>43.3</u>	41.5	42.9	<u>39.7</u>	282
学	通常学級の担任をしている	50.7	44.9	47.7	48.2	5711
級 担	特別支援学級の担任をしている	49.4	41.9	45.1	45.4	1285
任	通級指導教室を担当している	56.9	46.4	47.1	51.6	153
	学級担任はしていない	45.1	42.6	45.7	46.1	1975
康労管	大いに努めている	58.7	51.1	54.1	57.4	1450
管働理 理時職	ある程度努めている	49.6	43.8	47.0	47.8	5414
間に ・よ	あまり努めていない	44.6	41.5	44.0	41.1	1626
健る	まったく努めていない	38.8	<u>36.5</u>	<u>39.5</u>	<u>36.7</u>	474

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す ※薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

		登		管学		件
		下校	時課の後	理校 徴	連域 絡ボ	数
		た	対の		脳ラ	
		関	応見		整ン	
		す	回	の	ーテ	
		る	IJ	徴	1	
		対	ゃ	収	ア	
	0000 (1	応	補	•	ع	
	2022年計	27.3	26.1	28.7	25.2	9214
学	小学校	28.3	26.5	29.1	25.6	5929
校 種	中学校	27.0	27.3	30.2	26.5	2476
,	高等学校	<u>16.1</u>	<u>16.1</u>	<u>18.0</u>	<u>15.5</u>	484
	特別支援学校	25.5	23.4	<u>22.7</u>	22.0	282
学	通常学級の担任をしている	28.0	26.7	29.2	25.6	5711
級 担	特別支援学級の担任をしている	25.2	24.0	26.1	23.7	1285
<u>任</u>	通級指導教室を担当している	26.8	24.8	28.1	22.9	153
	学級担任はしていない	26.4	25.9	28.9	25.3	1975
康労管	大いに努めている	35.4	32.1	35.0	32.1	1450
管 働 理 理 時 職	ある程度努めている	25.1	24.4	27.2	23.7	5414
間に ・よ	あまり努めていない	26.9	26.7	28.4	24.4	1626
健る	まったく努めていない	27.6	27.0	28.9	26.6	474

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す ※薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

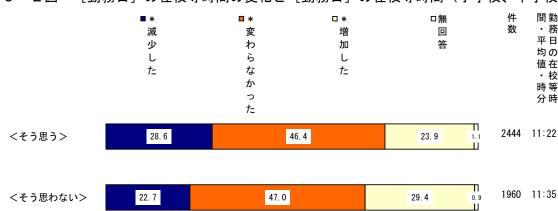
第5章 学校における役割分担・適正化のための業務移行、連携・協力の進捗状況

ここで、≪基本的には学校以外が担うべき≫業務の移行が、勤務日の在校等時間数や2019年と比べた在校等時間の変化にどの程度影響を与えているかを確認するため、取り上げた4つの業務に対しくそう思う>と回答した人と、<そう思わない>と回答した人とを対比させた。対象のサンプルは小学校と中学校に限定した(第5-2図)。

はじめに勤務日の在校等時間数を対比する。いずれの業務においても移行が進んでいると回答した 人の在校等時間は11時間22分である。これに対し、いずれの業務も移行が進んでいないという人の在 校等時間は11時間35分となっている。現在のところ、移行の有無による時間数の差はわずか13分と短 い。

次に在校等時間の変化を<減少した>の比率でみると、移行が進んでいる人の28.6%に対し、移行が進んでいない人でも22.7%みられる。両者の開きは6ポイントと小さい。

この結果から、現在のところ≪基本的には学校以外が担うべき≫業務の移行の進捗状況による、在 校等時間の明瞭な減少は確認できないと思われる。



第5-2図 [勤務日] の在校等時間の変化と [勤務日] の在校等時間 (小学校、中学校)

※<そう思う>は全ての項目について「1. そう思う」または「2. ある程度そう思う」と回答した人、<そう思わない>は全ての項目について「4. そう思わない」または「3. あまりそう思わない」と回答した人

2. 必ずしも教師が担う必要のない業務

次に≪学校の業務だが必ずしも教師が担う必要がない≫とされた下記の業務について、事務職員、 地域ボランティア、部活動指導員などへの業務移行が進んでいるかどうかをたずねた。

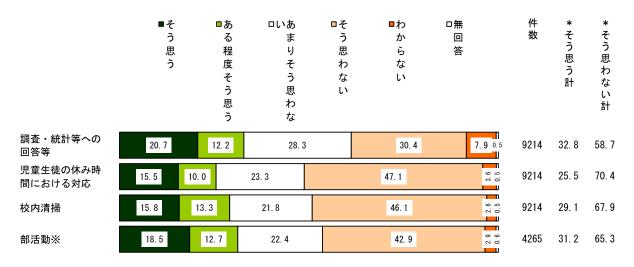
- [A.調査・統計等への回答等(→事務職員等に移行)]
- [B. 児童生徒の休み時間における対応(→輪番、地域ボランティア等に移行)]
- [C. 校内清掃(→輪番、地域ボランティア、民間委託等に移行)]
- [D. 部活動(→部活動指導員等に移行)]

「そう思う」に「ある程度そう思う」をあわせた<そう思う>の比率でみると、いずれの業務の移行も3割前後となっている。最も比率の大きい[調査・統計等への回答]が32.8%にとどまり、次の[部活動](集計結果は部活動のある学校に限定して再集計した数値。サンプル数4,265件)も31.2%である。さらに、[校内清掃](29.1%)が3割弱、そして[児童生徒の休み時間における対応]は25.5%で最も少ない。

逆に、<そう思わない>は[調査・統計等への回答]が58.7%、[児童生徒の休み時間における対応]が70.4%、[校内清掃]が67.9%、[部活動]が65.3%と6~7割を占めている。

このように業務の移行が半数近くを占めた≪基本的には学校以外が担うべき業務≫とは対照的に、 ≪必ずしも教師が担う必要のない業務≫では、未だに教員が担っているケースが多く、業務の移行は これからの課題となっている(第5-3図)。

第5-3図 「学校の業務だが必ずしも教師が担う必要はない」業務に関する、事務職員、 地域ボランティア、部活動指導員などへ業務移行の進捗状況



※[部活動]は部活動のある学校に限定した数値

これを「そう思う」の比率に着目してみると、いずれの業務も2割前後にとどまっている([調査・統計等への回答] 20.7%、[児童生徒の休み時間における対応] 15.5%、[校内清掃] 15.8%、[部活動] 18.5%)。

[部活動]以外の業務について学校種別にみても、<そう思う>は高等学校を除きいずれの学校種でも違いは小さい。その中で、特別支援学校は他の学校種と比べ [校内清掃] が4割強と移行が進んでいるという特徴が確認できる。なお、学級担任別では大きな差はみられない(第5-3表)。

管理職による労働時間・健康管理の有無別では、管理職が労働時間・健康管理に大いに努めていると評価する人と、まったく努めていないと考える人との間で8~16ポイントの開きがでている。管理職が労働時間・健康管理に努めていると肯定的に評価される学校ほど、業務の移行が進んでいるといえるだろう。それでも<そう思う>が5割を超えることはない点に留意する必要がある。

なお、これを明確に「そう思う」と回答した比率でみると、[調査・統計等への回答]が20.7%、[児童生徒の休み時間における対応]が15.5%、[校内清掃]が15.8%と2割前後にとどまる(第5-4表)。

第5-3表 「学校の業務だが必ずしも教師が担う 必要はない」業務に関する、事務職員、 地域ボランティア、部活動指導員など へ業務移行の進捗状況(<そう思う> の比率)

第5-4表 「学校の業務だが必ずしも教師が担う 必要はない」業務に関する、事務職員、 地域ボランティア、部活動指導員など へ業務移行の進捗状況(「そう思う」 の比率)

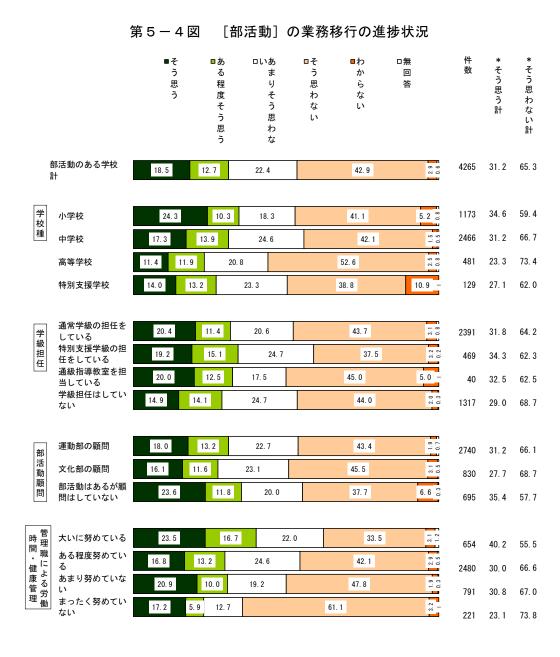
		答等・統計等への回		校内清掃	件 数
	2022年計	32.8	25.5	29.1	9214
学	小学校	33.0	25.7	30.0	5929
校 種	中学校	34.0	25.6	27.1	2476
	高等学校	<u>24.8</u>	20.9	<u>20.7</u>	484
	特別支援学校	31.9	26.6	41.8	282
学	通常学級の担任をしている	34.0	26.1	29.7	5711
級 担	特別支援学級の担任をしている	30.6	24.5	28.9	1285
<u>任</u>	通級指導教室を担当している	32.0	26.1	24.8	153
	学級担任はしていない	30.7	24.3	27.2	1975
康労管管働理	大いに努めている	41.2	30.2	35.2	1450
理時職	ある程度努めている	32.1	24.9	28.6	5414
間に ・よ	あまり努めていない	30.1	24.3	27.1	1626
健る	まったく努めていない	<u>25.3</u>	22.2	<u>23.4</u>	474

※下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す ※薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

	0000 tr =1	等 統計等への回	における対応・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	校内清掃	件 数
	2022年計	20.7	15.5	15.8	9214 5929
学 校	小学校 中学校	21.3	15.5	14.8	2476
種					
	高等学校	<u>13.4</u>	<u>9.5</u>	8.3	484
	特別支援学校	19.9	14.5	18.4	282
学	通常学級の担任をしている	25.9	16.6	17.0	5711
級 担	特別支援学級の担任をしている	18.9	12.6	14.2	1285
任	通級指導教室を担当している	21.6	14.4	13.7	153
	学級担任はしていない	21.5	14.4	13.1	1975
康労管	大いに努めている	25.9	19.1	19.9	1450
管 働 理 理 時 職	ある程度努めている	18.9	14.0	14.1	5414
間に・よ	あまり努めていない	21.6	17.1	17.2	1626
健る	まったく努めていない	21.5	16.2	16.0	474

※下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す ※薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す 次に[部活動]における業務移行の実態をより明確にみるために、部活動のある学校を対象に属性別の集計を行った。これを部活動顧問別にみると、運動部顧問、文化部顧問の双方とも<そう思う>は3割前後にとどまり、逆に、<そう思わない>がそれぞれ7割弱を占めている。特に、業務移行を明確に示す「そう思う」という回答は2割に届かない。業務移行の内容を質問していないので具体的な進捗状況は把握できないが、顧問の立場から回答してもらった結果からは、移行は大きく立ち後れているといえるだろう(第5-4図)。

こうした移行の進捗状況が管理職による労働時間・健康管理の有無によって左右されることが示されている。管理職が大いに努めていると肯定的に評価する人は<そう思う>が40.2%であるのに対し、まったくと努めていない考える人では23.1%と17ポイント下回っている。それでも管理職の取り組みを評価する人でも業務が移行しているとみる人は4割程度にとどまっている。



連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

第5章 学校における役割分担・適正化のための業務移行、連携・協力の進捗状況

それでは≪学校の業務だが必ずしも教師が担う必要がない≫業務の移行が、勤務日の在校等時間や 在校等時間の変化にどの程度影響を与えるのかを確認する(第5-5図)。

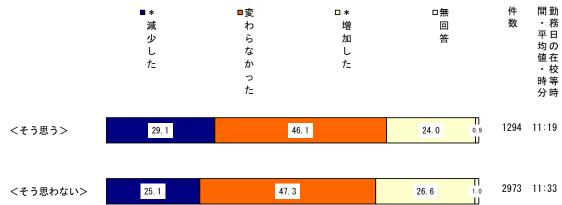
サンプルを小学校と中学校に限定して、4つの業務すべてに<そう思う>と回答した人と、<そう 思わない>と回答した人における業務移行の回答を対比させた。

勤務日の在校等時間数をみると、いずれの業務においても移行が進んでいる人が11時間19分であるのに対し、進んでいない人は11時間33分である。両者の開きは14分と短い。

同様に、勤務日の在校等時間の変化を<減少した>の比率でみると、移行が進んでいる人の29.1%に対し、進んでいない人は25.1%と差は4ポイントにすぎない。

この結果、現在の進捗状況程度では、≪学校の業務だが必ずしも教師が担う必要のない≫業務の移行により、在校等時間の減少に影響を与えるまでには至っていないといえるだろう。

第5-5図 [勤務日] の在校等時間の変化と [勤務日] の在校等時間 (小学校、中学校)



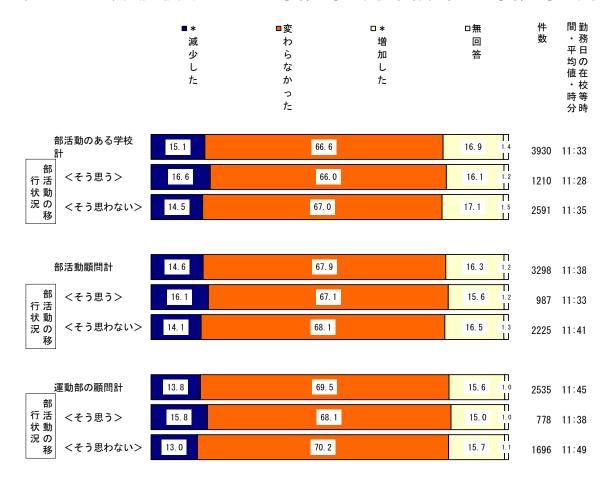
※<そう思う>は全ての項目について「1. そう思う」または「2. ある程度そう思う」と回答した人、<そう思わない>は全ての項目について「4. そう思わない」または「3. あまりそう思わない」と回答した人

ところで部活動指導員等への部活動指導の移行の進展により、勤務日、週休日の在校等時間にどのような影響があらわれているのだろうか。コロナ禍前の2019年と比べた在校等時間の増減及び現在の在校等時間数をみていくことにする。

部活動のある学校について、指導員等への部活動指導の移行が進んでいると回答した<そう思う>と、移行の進行に否定的な<そう思わない>とを勤務日について対比した結果、<そう思う>と<そう思わない>との間に目立った違いはみられなかった(第5-6図)。

在校等時間が<減少した>人の比率をみると、<そう思う>で16.6%、<そう思わない>で14.5% と違いはほとんどでていない。また、在校等時間数でも、<そう思う>が11時間28分、<そう思わない>が11時間35分で、わずか7分の差にとどまっている。

第5-6図 部活動の移行状況別にみた [勤務日] の在校等時間の変化と [勤務日] の在校等時間

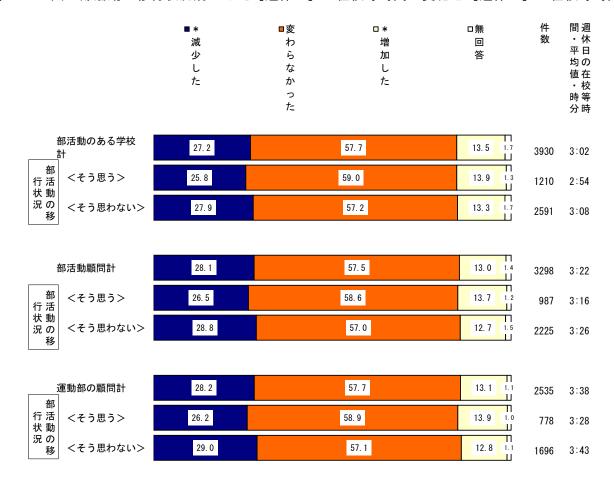


第5章 学校における役割分担・適正化のための業務移行、連携・協力の進捗状況

こうした傾向は対象者を部活動顧問に限定した場合や、さらに運動部顧問に絞った場合でも同様で、 <そう思う>と<そう思わない>との間に在校等時間の減少や時間数の目立った違いは確認できない。 さらに、このような勤務日の特徴は週休日の在校等時間においても確認できるところである(第5 -7図)。

この結果、指導員等への部活動指導の現在程度の移行では、在校等時間に著しい影響を与えるまでには至ってないと思われる。2023年度から始まる部活動の本格的な地域移行の結果が注目されるところである。

第5-7図 部活動の移行状況別にみた [週休日] の在校等時間の変化と [週休日] の在校等時間



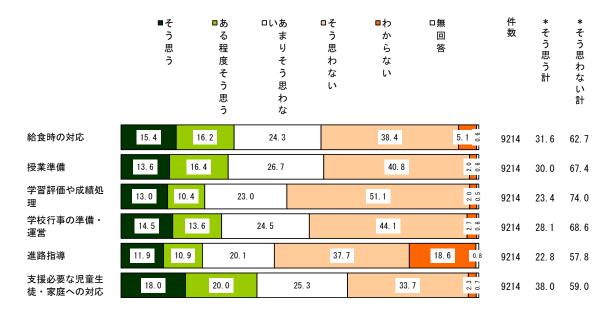
3. 教師の業務だが負担軽減可能な業務

≪教師の業務だが負担軽減が可能≫とされた下記の業務について、他の教諭や事務職員、サポートスタッフ、外部人材、専門スタッフとの連携・協力などが実施されていると思うかをたずねた。

- [A. 給食時の対応(→学級担任と栄養教諭等との連携、地域人材の協力)]
- [B. 授業準備(→支援スタッフの参画)]
- [C. 学習評価や成績処理(→教員業務支援員等の支援スタッフの参画)]
- [D. 学校行事の準備・運営(→事務職員等との連携、一部外部委託等)]
- [E. 進路指導(→事務職員や外部人材との連携・協力等)
- [F. 支援が必要な児童生徒・家庭への対応 (→専門スタッフとの連携・協力等)]

<きると、「給食時の対応」(31.6%)、「授業準備」(30.0%)、「学習評価や成績処理」(23.4%)、「学校行事の準備・運営」(28.1%)、「進路指導」(22.8%)は2~3割程度であるのに比べ、「支援が必要な児童生徒・家庭への対応」(38.0%)は4割弱と他の業務よりやや多いものの、いずれの業務においても支援スタッフ等との連携・協力があまり進んでおらず、教師の負担軽減が十分に行われていないことがうかがわれる。なお、「進路指導」については、「わからない」(18.6%)も2割ほどみられる点は留意されたい(第5-8図)。

第5-8図 「教師の業務だが負担軽減が可能」な業務に関する、他の教諭や事務職員、 サポートスタッフ、外部人材、専門スタッフとの連携・協力などの実施状況



また、「そう思う」の比率をみると、[給食時の対応] (15.4%)、[授業準備] (13.6%)、[学習評価や成績処理] (13.0%)、[学校行事の準備・運営] (14.5%)、[進路指導] (11.9%)、[支援が必要な児童生徒・家庭への対応] (18.0%) のいずれも1割台にとどまる。

<きると、小学校と中学校では [授業準備]、[学習評価や成績処理]、[学校行事の準備・運営]の連携・協力などの実施はおおむね $2 \sim 3$ 割程度、[支援が必要な児童生徒・家庭への対応] は4割程度にとどまる (第5 - 5表)。なお、小学校の [進路指導] と高等学校の [給食時の対応] では他の学校種よりも「わからない」が多く、そのような業務がもともとないことが多いと思われる。

学級担任別にみてもあまり大きな差はみられないものの、管理職による労働時間・健康管理の有無別でみると、大いに努めていると評価する人とまったく努めていないと否定的な人との間ではいずれの業務においても10ポイント以上の差がある。特に、[支援が必要な児童生徒・家庭への対応]への連携・協力では20ポイントほどの差が生じている。

第5-5表 「教師の業務だが負担軽減が可能」な業務に関する、他の教諭や事務職員、 サポートスタッフ、外部人材、専門スタッフとの連携・協力などの実施状況 (<そう思う>の比率)

		給食時の対応	授業準備	学習評価や成績処理	営校行事の準備・運	進路指導	徒・家庭への対応支援必要な児童生	数
	2022年計	31.6	30.0	23.4	28.1	22.8	38.0	9214
学	小学校	32.6	31.7	24.4	29.3	21.6	37.1	5929
校 種	中学校	32.2	29.2	23.1	27.2	23.3	41.7	2476
	高等学校		<u>13.0</u>	<u>13.4</u>	<u>17.4</u>	27.9	<u>32.4</u>	484
	特別支援学校	34.8	28.0	20.9	27.3	30.9	34.0	282
学	通常学級の担任をしている	32.9	30.5	24.4	29.1	23.6	37.4	5711
級 担	特別支援学級の担任をしている	31.8	30.2	21.9	27.9	20.6	37.3	1285
任	通級指導教室を担当している	30.7	33.3	24.8	28.1	21.6	37.9	153
	学級担任はしていない	28.0	28.2	21.4	25.5	21.8	40.4	1975
康労管 管働理	大いに努めている	39.8	36.6	30.0	35.9	27.9	46.0	1450
理時職	ある程度努めている	31.4	30.4	22.9	27.8	22.3	38.8	5414
間に ・よ	あまり努めていない	27.6	25.3	20.5	23.9	20.6	<u>32.0</u>	1626
健る	まったく努めていない	23.6	<u>23.2</u>	19.0	<u>21.9</u>	18.8	<u>27.2</u>	474

※下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

また、「そう思う」の比率でみた場合、学校種にかかわらずいずれの業務も2割未満と低くなっている(第5-6表)。

なお、学級担任別では、いずれの業務においても1~2割程度とあまり大きな差はみられない。

また、管理職による労働時間・健康管理の有無別にみると、比率の差は小さいものの、管理職が労働時間・健康管理に大いに努めていると評価する人は、評価しない人と比べ≪教師の業務だが負担軽減が可能≫な業務について連携・協力が行われていると考える人がやや多い。

第5-6表 「教師の業務だが負担軽減が可能」な業務に関する、他の教諭や事務職員、サポートス タッフ、外部人材、専門スタッフとの連携・協力などの実施状況(「そう思う」の比率)

		給食時の対応	授業準備	学習評価や成績処理	営校行事の準備・運	進路指導	徒・家庭への対応支援必要な児童生	
	2022年計	15.4	13.6	13.0	14.5	11.9	18.0	9214
学	小学校	16.1	14.6	13.9	15.7	12.4	18.1	5929
校 種	中学校	15.4	12.8	12.5	13.2	11.6	19.6	2476
1	高等学校		<u>6.4</u>	6.8	<u>7.9</u>	7.9	<u>10.5</u>	484
	特別支援学校	15.2	11.0	9.6	11.0	9.2	14.2	282
学	通常学級の担任をしている	16.7	14.9	14.3	15.8	13.3	18.6	5711
級 担	特別支援学級の担任をしている	13.9	11.7	11.0	12.0	9.2	16.6	1285
<u>一</u> 任	通級指導教室を担当している	12.4	12.4	9.8	13.7	8.5	15.0	153
	学級担任はしていない	13.2	11.0	10.9	12.3	10.0	17.4	1975
康労管	大いに努めている	21.4	17.9	17.7	19.8	16.6	23.2	1450
管 働 理 理 時 職	ある程度努めている	13.8	12.2	11.6	13.1	10.5	16.6	5414
間に ・よ	あまり努めていない	15.3	13.5	12.4	13.8	11.9	17.7	1626
健る	まったく努めていない	14.6	14.3	14.8	16.2	12.9	18.4	474

※下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

第5章 学校における役割分担・適正化のための業務移行、連携・協力の進捗状況

ここで≪教師の業務だが負担軽減が可能≫な業務に関する連携・協力の有無が、勤務日の在校等時間や在校等時間の変化にどの程度影響を与えるのかを確認する。

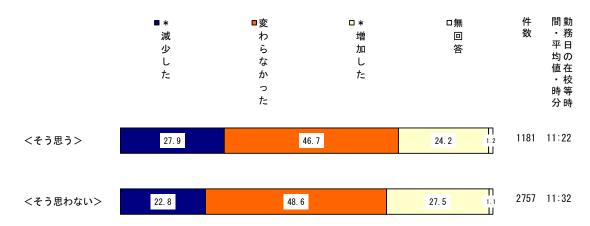
分析の対象を小学校と中学校に限定して、6業務すべてに<そう思う>と回答した人と、<そう思わない>と回答した人の回答を対比させた。

勤務日の在校等時間数で対比みると、いずれの業務においても連携・協力等が進んでいる人は平均 11時間22分で、連携が進んでいない人は11時間32分である。両者の開きは10分にとどまる(第5-9 図)。

また、勤務日の在校等時間が<減少した>の比率でみても、連携・協力等が進んでいる人の27.9%に対し、進んでいない人は22.8%となっており、差は5ポイント程度である。

在校等時間の減少に対する業務の連携・協力の影響は、現在の進捗状況においては大きくないといえるだろう。

第5-9図 [勤務日]の在校等時間の変化と[勤務日]の在校等時間(小学校、中学校)



※<そう思う>は全ての項目について「1. そう思う」または「2. ある程度そう思う」と回答した人、<そう思わない>は全ての項目について「4. そう思わない」または「3. あまりそう思わない」と回答した人

第6章 最近の教育改革や学習指導要領改訂に伴う業務の負担感

最近の教育改革や学習指導要領の改訂に伴う以下の業務について、どの程度負担に感じるかをたず ねた。

- [A. 外国語と道徳の授業準備と評価]
- [B. プログラミング学習の指導準備]

外部スタッフとの

打合せや会議等

- [C.主体的、対話的で深い学びの準備・指導(アクティブラーニング)]
- [D.「主権者教育」「金融教育」「消費者教育」「防災教育」等の導入と実施]
- [E. 観点別学習評価に関する基準の作成、エビデンスの収集、評価]
- [F. 部活動指導員や学習支援員など、外部スタッフとの打合せや会議等]

用意した選択肢は、「負担に感じる」、「やや負担に感じる」、「あまり負担に感じない」、「負担に感じない」、「自分は担当していない」の5つで、「自分は担当していない」以外の選択肢の合計を<担当している>とみなした。はじめに各業務を<担当している>のかどうかを確認する。

<担当している>の比率をみると、[外国語と道徳の授業準備と評価] (90.0%)、[主体的・対話的で深い学びの準備] (97.1%)、[観点別学習評価に関する基準作成等] (93.5%) については9割以上の人が<担当している>。ほぼ全員がこうした業務に従事しているといえるだろう。

また、[プログラミング学習の指導準備](81.0%)と[主権者教育・金融教育等の導入実施](81.6%) も8割を上回り、大多数の人が担当する業務となっている。

一方、部活動指導員や学習指導員などの [外部スタッフとの打合せや会議等] (68.4%) は 7 割弱で、担当者の割合は最も少なくなっている (第 6-1 図)。

□な自 ***** 口無 数 担 い分 □ 当 は 答 し 担 て 当 L١ し る T 計 い 外国語と道徳の授 90 0 9 6 0.5 9214 業準備と評価 プログラミング学 81.0 18 4 0.6 9214 習の指導準備 Ш 主体的・対話的で 97. 1 9214 深い学びの準備 主権者教育・金融 81.6 17.9 9214 教育等の導入実施 Ш 観点別学習評価に 93. 5 5.8 % 9214 関する基準作成等

第6-1図 最近の教育改革や学習指導要領の改訂に伴う業務の負担感

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

30 7

9214

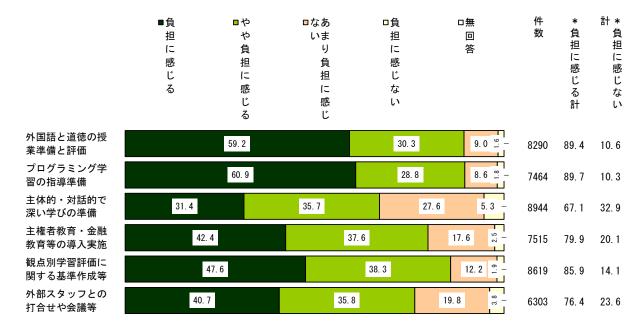
68.4

第6章 最近の教育改革や学習指導要領改訂に伴う業務の負担感

それでは各業務を<担当している>人について、担当業務の負担の有無をみていく。

〈負担と感じる〉の比率をみると、[外国語と道徳の授業準備と評価](89.4%)、[プログラミング学習の指導準備](89.7%)、[観点別学習評価に関する基準作成等](85.9%)では9割ほどに達している。また、[主権者教育・金融教育等の導入実施](79.9%)、[外部スタッフとの打合せや会議等](76.4%)、[主体的・対話的で深い学びの準備](67.1%)も7~8割に及び、最近の教育改革や学習指導要領改訂に伴う業務は多くの教員に負担をかけている実態が明らかである(第6-2図)。

第6-2図 最近の教育改革や学習指導要領の改訂に伴う業務の負担感(担当している人)



学校種別にみても、<担当している>人の負担感は大きく、特に、小学校における[外国語と道徳の授業準備と評価]と[プログラミング学習の指導準備]、高等学校における[観点別学習評価に関する基準作成等]は<負担に感じる>人が9割を超え特に重い負担になっている(第6-1表)。

また、管理職による労働時間・健康管理の有無別にみると、管理職が労働時間・健康管理に努めていると評価する人でも[主体的・対話的で深い学びの準備](59.3%)を除き、各業務に対する<負担に感じる>比率は7~8割を占めている。

第6-1表 最近の教育改革や学習指導要領の改訂に伴う業務の負担感 (担当している人、<負担に感じる>の比率)

		準備と評価外国語と道徳の授業	の指導準備プログラミング学習	学びの準備体的・対話的で深	等の導入実施権者教育・金融教	る基準作成等点別学習評価に関	合せや会議等 外部スタッフとの打
	2022年計	89.4	89.7	67.1	79.9	85.9	76.4
学校	小学校	91.4	91.5	68.1	82.9	86.3	79.2
種	中学校	86.2	<u>84.1</u>	63.9	<u>72.4</u>	83.7	72.0
	高等学校	<u>76.3</u>	<u>81.5</u>	69.4	76.0	91.7	<u>68.7</u>
	特別支援学校	<u>84.1</u>	90.9	73.5	79.7	86.0	72.0
時管 間理	大いに努めてい る	85.7	87.4	59.3	75.4	80.8	70.3
・職健に	ある程度努めて いる	89.4	89.8	67.1	79.9	86.2	76.0
康よ	あまり努めてい ない	92.0	90.3	70.6	81.7	87.5	80.1
理労 働	まったく努めて いない	93.1	92.2	75.9	85.2	91.0	86.0

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

第6章 最近の教育改革や学習指導要領改訂に伴う業務の負担感

上記と同様に各業務を"担当している"方に限定したうえで、明確に「負担に感じる」の比率をみると、[外国語と道徳の授業準備と評価](59.2%)と[プログラミング学習の指導準備](60.9%)では6割にのぼり、[主権者教育・金融教育等の導入実施](42.4%)、[観点別学習評価に関する基準作成等](47.6%)、[外部スタッフとの打合せや会議等](40.7%)は4割台、[主体的・対話的で深い学びの準備]は31.4%である(第6-2表)。

学校種別にみると、小学校では [外国語と道徳授業の準備と評価] と [プログラミング学習の指導準備]、高等学校では [観点別学習評価に関する基準作成等] がそれぞれ 6 割台と、負担が大きいことがわかる。

管理職による労働時間・健康管理の有無別に「負担に感じる」の比率をみても、<負担に感じる> と同様の傾向がみられるが、大いに努めていると評価する人とまったく努めていないと否定的に評価 する人との間にはそれぞれの業務において20ポイント前後の差がある。

第6-2表 最近の教育改革や学習指導要領の改訂に伴う業務の負担感 (担当している人、「負担に感じる」の比率)

		準備と評価外国語と道徳の授業	の指導準備プログラミング学習	学びの準備体的・対話的で深	育等の導入実施主権者教育・金融教	する基準作成等観点別学習評価に関	合せや会議等外部スタッフとの打
	2022年計	59.2	60.9	31.4	42.4	47.6	40.7
学校	小学校	62.4	63.0	32.0	45.5	47.4	41.8
種	中学校	<u>52.5</u>	<u>53.8</u>	28.8	<u>35.8</u>	43.9	39.0
	高等学校	<u>49.7</u>	<u>54.8</u>	34.4	<u>33.4</u>	67.9	<u>34.2</u>
	特別支援学校	<u>50.0</u>	62.2	35.8	<u>35.5</u>	48.1	40.0
時 間 理	大いに努めてい る	55.3	58.9	28.0	38.6	42.8	38.5
・職 健に		56.5	58.5	28.4	39.7	44.2	37.3
康よ管る	あまり努めてい ない	66.2	66.1	36.9	47.5	56.2	46.0
理労働	まったく努めて いない	75.7	73.1	50.5	60.2	65.4	61.7

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

最後に≪最近の教育改革や学習指導要領の改訂≫に伴う業務の負担の有無別に、2019年と比べた在校等時間の変化に及ぼす影響と勤務日の在校等時間数を確認する。

[外部スタッフとの打合せや会議等]以外の5業務すべてに「1.負担に感じる」と回答した人(1,562人)と、いずれの業務に対しても<負担に感じない>(「3. あまり負担に感じない」と「4. 負担に感じない」を合せたサンプル)という人(114人)とを対比した。

在校等時間が<増加した>比率に注目してみると、<負担に感じない>人の21.1%に対し、「1.負担に感じる」人は32.0%と11ポイント多い。≪最近の教育改革や学習指導要領の改訂≫に伴う業務により、業務負担感が増加していることは明らかといえる。

なお、勤務日の在校等時間数では違いはみられず(「1. 負担に感じる」人:11時間24分、<負担に感じない>人:11時間25分)、両者とも1日の所定労働時間(7時間45分)を約3時間45分上回る時間数となっている(第6-3図)。

在校等時間の<増加した>人は「1. 負担に感じる」人で3割強と多いが、平均の在校等時間では <負担に感じない>人との間の開きはみられない。

間勤 件 ***** ■変 □ * 口無 減 増 回 数 • 務 ゎ 平日 少 b 答 加 均の な 値在 か た 時等 た 分時 1562 11:24 「負担に感じる」 21.0 46. 5 32.0 く負担に感じない 21.9 56. 1 114 11:25 21.1

第6-3図 最近の教育改革や学習指導要領の改訂に伴う [勤務日] 在校等時間の変化と [勤務日] の在校等時間数

※「負担に感じる」は「外部スタッフとの打合せや会議等」を除く全ての項目について「負担に感じる」と回答した人、<負担に感じない>は 「外部スタッフとの打合せや会議等」を除く全ての項目について「負担に感じない」または「あまり負担に感じない」と回答した人

第7章 教職の勧め

1. 教職の勧め

~ 教員志望者から教職に就くことについて相談を受けた場合 ~

教員になりたいという人から相談を受けた場合に教員の仕事を勧めるかどうかについては、「強く勧める」(4.8%) はわずかで、「どちらかというと勧める」(37.0%) とあわせた<勧める>(41.8%) は4割強で半数を下回っている。これに対し、「まったく勧めない」は16.2%で、これに「どちらかというと勧めない」(41.3%) をあわせた<勧めない>(57.6%) は6割弱にのぼる(第7-1図)。

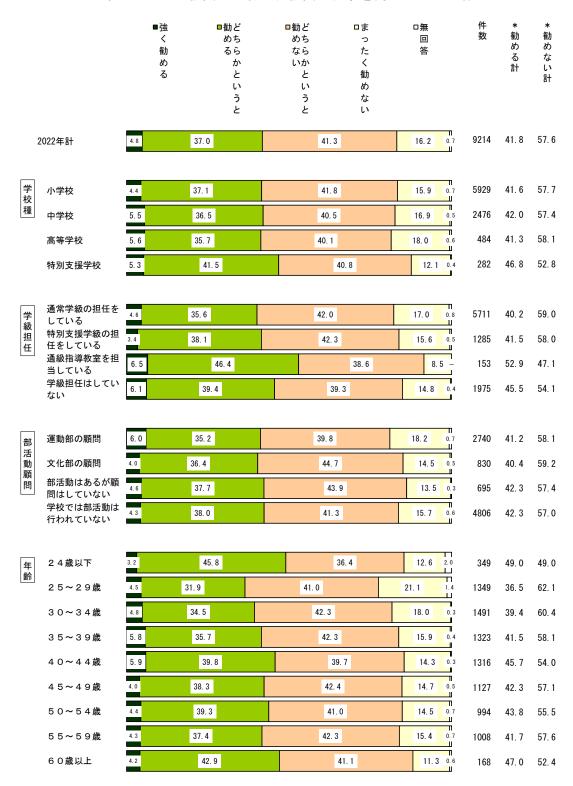
学校種別にみると、いずれの学校種でも<勧める>は半数に届かない。特に、小学校、中学校、高等学校では<勧めない>が6割近い。

学級担任別では、通級指導教室担当を除き、担任をしているかどうかにかかわらず<勧めない>が 5割を超えている。なお、通級指導教室担当では<勧める>が52.9%と半数をやや上回る。

部活動顧問別にみても違いはみられない。運動部顧問、文化部顧問で<勧めない>が6割を占めているが、顧問をしていない人、学校に部活動のない人でも同程度の人が<勧めない>と回答している。 <勧めない>理由の違いに留意すべきところである。

年齢別にみると、24歳以下の勤続年数の短い人で<勧める>が半数を占めるものの、以降、3~4 割で推移している。いずれの年齢でも教職を<勧める>人が半数を下回る点で共通している。

第7-1図 教員志望者に、教員の仕事を勧めることの有無

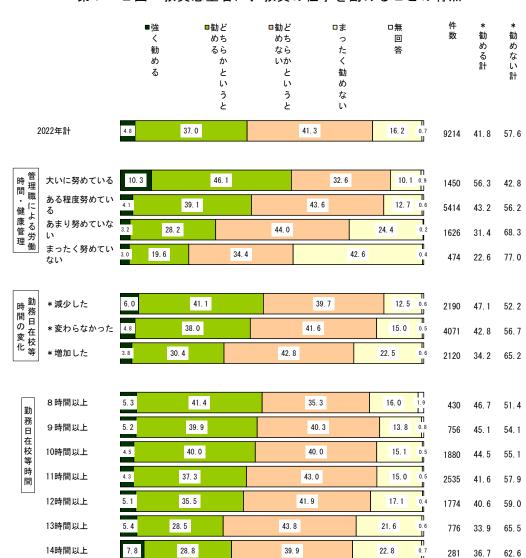


第7章 教職の勧め

管理職による労働時間・健康管理の有無別にみると、大いに努めていると肯定的に評価する人は<勧める>が6割弱を占めるのに対し、まったく努めていないと否定的な人では2割強にとどまっており、逆に、<勧めない>が8割近くに達している。管理職が労働時間・健康の管理に積極的であるかどうか、すなわち職場と仕事の環境整備に努めているかどうかによって教職への勧めが大きく影響されることを示している(第7-2図)。

この点を勤務日の在校等時間の変化別にみると、増加した人は<勧める>が3割強にとどまり、<勧めない>が3分の2に達している。一方、減少した人は<勧める>が半数近くまで増加しているものの、<勧めない>も同程度みられる。在校等時間が減少したからといって必ずしも<勧める>人が大きく増加する訳ではない。この背景には、減少した人でも勤務日の在校等時間が11時間1分に達しており、所定労働時間(7時45分)を3時間16分上回る勤務の実態があるためといえるだろう。

なお、勤務日の在校等時間別にみると、在校等時間の長い人ほど<勧めない>が多く、13時間以上では3分の2を占めている。一方、在校等時間が短い人であっても<勧めない>は5割を超えている。 <勧めない>理由が在校等時間の長短だけにあるわけではないことを示している。



第7-2図 教員志望者に、教員の仕事を勧めることの有無

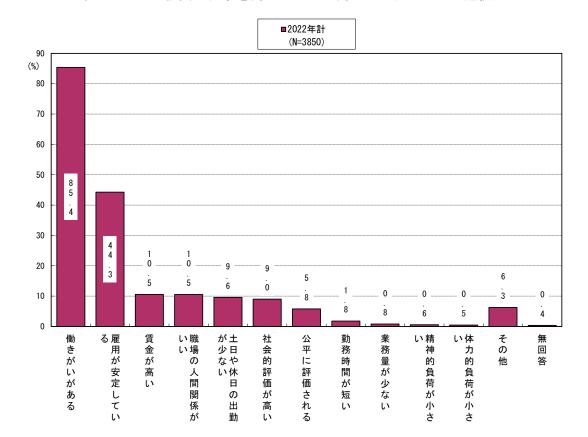
連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

2. 教員の仕事を勧める理由

教員になることを<勧める>と回答した4割強の人に、勧める理由を12項目から4つ以内選択で選んでもらった。その結果、トップは「働きがいがある」(85.4%)で、回答が最も集中している。これに「雇用が安定している」が44.3%で続いている。"働きがい"と"安定した雇用"が教員の仕事を<勧める>大きな理由となっているといえる。

これに対し、その他の理由はいずれも1割前後もしくは2%未満である。「賃金が高い」(10.5%)、「職場の人間関係がいい」(10.5%)、「土日や休日の出勤が少ない」(9.6%)、「社会的評価が高い」(9.0%)が1割前後、「公平に評価される」(5.8%)が約6%、「勤務時間が短い」(1.8%)、「業務量が少ない」(0.8%)、「精神的負荷が小さい」(0.6%)、「体力的負荷が小さい」(0.5%)は2%未満である(第7-3図)。

賃金の高さや社会的評価は教員の仕事を<勧める>理由としてほとんどあげられていない。



第7-3図 教員の仕事を勧める理由(勧める人、4つ以内選択)

第7章 教職の勧め

学校種別にみても、「働きがいがある」が際立って多く、これに「雇用が安定している」が続く点で 共通している。これに対し、「賃金が高い」、「社会的評価が高い」を多くあげる学校種はない。なお、 特別支援学校では「雇用が安定している」(52.3%)が他の学校種と比べるとやや多い(第7-1表)。

学級担任別にみても、「働きがいがある」と「雇用が安定している」が上位を占める点で共通しており、区分による違いはあまりみられない。

この点は部活動顧問別にみても違いはみられない。

年齢別にみると、「働きがいがある」はいずれの年齢でも理由のトップにあげられているが、40代以降さらに増加し、9割前後で推移している。なお、「雇用が安定している」は20代でも4割前後で理由の第2位にあげられている。

第7-1表 教員の仕事を勧める理由(勧める人、4つ以内選択)

		勤務時間が短い	少ない土日や休日の出勤が	賃金が高い	業務量が少ない	雇用が安定している	社会的評価が高い	公平に評価される	体力的負荷が小さい	精神的負荷が小さい	働きがいがある	職場の人間関係がい	その他	無回答	 数
	2022年計	1.8	9.6 ⑤	10.5	0.8	44.3	9.0	5.8	0.5	0.6	85.4 ①	10.5 ④	6.3	0.4	3850
学校	小学校	2.0	12.8	10.4	0.7	45.7 ②	8.0	5.6	0.4	0.6	84.8	11.6	5.5	0.3	2465
種	中学校	1.2	<u>2.7</u>	9.6	1.1	41.3	9.7 ③	5.4	0.6	0.6	86.9	8.5 ⑤	7.5	0.5	1041
	高等学校	1.0	<u>2.5</u>	12.5	0.5	<u>37.0</u>	13.5	8.5	1.0	1.0	86.0	11.0	9.0	0.5	200
	特別支援学校	3.0	14.4 ④	18.9	1.5	52.3 ②	14.4	8.3	0.8		81.8	<u>5.3</u>	4.5	0.8	132
学級	通常学級の担任 をしている	1.7	10.3	9.9	0.8	43.9	9.1	5.6	0.3	0.5	84.2	11.0	6.0	0.3	2294
担 任	特別支援学級の 担任をしている	2.3	11.1 ④	13.7	0.6	46.7 ②	7.9	4.7	0.9	8.0	85.7 ①	10.7 ⑤	5.3	0.6	533
	通級指導教室を 担当している		9.9	<u>4.9</u>	1.2	40.7	<u>2.5</u>	3.7			92.6 ①	13.6	3.7		81
	学級担任はして いない	1.6	6.8	10.6	0.9	44.4	9.9	7.0	0.6	0.7	87.5	9.1	8.0	0.3	899
部活	運動部の顧問	1.7	<u>3.6</u>	10.2	1.4	40.5	9.9	5.5	0.6	0.8	85.7 ①	9.4	8.0	0.4	1129
動顧	文化部の顧問	0.9	<u>4.2</u>	10.4		40.9	10.7	5.1	0.6	0.6	86.9	9.9	8.7		335
問	部活動はあるが 顧問はしていな	1.7	13.6	9.5	0.7	43.9	10.2	6.1	0.3	0.7	84.0	12.9 ④	3.1	1.0	294
	学校では部活動 は行われていな	2.0	13.3	10.9	0.6	47.1 ②	8.0	6.0	0.4	0.4	85.1 ①	10.9	5.6	0.3	2035
年齡	2.4歳以下	1.2	7.0	6.4		<u>39.2</u>	10.5	3.5		0.6	81.3 ①	19.3	5.3		171
	25~29歳	2.6	12.6	6.9	1.0	42.1	7.3	4.7	0.4	0.2	80.3 ①	11.2	5.1	0.6	492
	30~34歳	3.2	9.9	10.2	1.7	46.3	9.7 ⑤	4.8	0.5	0.9	80.9	9.2	7.2	0.2	587
	35~39歳	2.2	11.3	13.3	0.4	46.4	7.8	3.3	0.9	0.7	83.4	9.8	7.5	0.4	549
	40~44歳	1.2	12.1	9.8	0.5	46.8	8.1	5.3	0.2	0.2	87.5 ①	10.6	5.6	0.2	602
	45~49歳	1.3	6.9	13.6	1.3	40.3	9.6 ④	6.9	0.6	1.0	87.6 ①	9.4	6.1		477
	50~54歳	1.1	9.0 ⑤	11.3 ④	0.7	38.6 ②	8.7	6.9		0.7	89.7 ①	11.5 ③	5.7	0.9	435
	55~59歳	0.7	<u>4.5</u>	11.2	0.5	50.0	11.9	11.0 ⑤	0.7	0.5	90.5	9.5	5.5	0.5	420
	60歳以上		10.1 ④	7.6		44.3	8.9 ⑤	7.6	1.3	•••	86.1	7.6	12.7 ③	•••	79

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

管理職による労働時間・健康管理の有無別にみても、「働きがいがある」と「雇用が安定している」が上位を占める点で共通しているが、管理職が労働時間・健康管理に努めていると評価する人ほど「職場の人間関係がいい」が多い。管理職の労働時間・健康管理への努力が"人間関係の良い職場"を作り出していることを示しているといえるだろう(第7-2表)。

勤務日の在校等時間の変化別にみても、「働きがいがある」が突出して多く、「雇用が安定している」がこれについでおり、他の理由でも在校等時間の増減による違いはみられない。

勤務日の在校等時間別にみても、時間の長短に関わらず「働きがいがある」と「雇用が安定している」が上位を占める点で変わらないが、「雇用が安定している」と「土日や休日に出勤が少ない」は在校等時間の短い人で多い。

第7-2表 教員の仕事を勧める理由(勧める人・4つ以内選択)

		勤務時間が短い	少ない土日や休日の出勤が	賃金が高い	業務量が少ない	雇用が安定している	社会的評価が高い	公平に評価される	体力的負荷が小さい	精神的負荷が小さい	働きがいがある	い 職場の人間関係がい	その他	無回答	 数
	2022年計	1.8	9.6 ⑤	10.5 ③	8.0	44.3 ②	9.0	5.8	0.5	0.6	85.4 ①	10.5 ④	6.3	0.4	3850
時管 間理	大いに努めてい る	2.2	9.2 ④	8.7	1.1	41.5 ②	9.1 ⑤	6.1	0.5	0.4	84.8 ①	16.2 ③	5.5	0.5	817
・職 健に	ある程度努めて いる	1.6	9.5 ⑤	10.5	0.6	46.4 ②	8.8	5.8	0.4	0.4	86.4 ①	9.7 ④	6.1	0.3	2339
康よ 管る	あまり努めてい ない	1.8	9.8	11.7	8.0	40.5	9.6 ⑤	5.7	0.6	8.0	84.5	7.2	7.6	0.6	511
理労働	まったく努めて いない	0.9	12.1	15.0	0.9	41.1	11.2	3.7	1.9	1.9	79.4 ①	<u>4.7</u>	6.5		107
時勤 間務	*減少した	2.1	10.5 ⑤	12.0	8.0	45.0 ②	8.9	6.3	0.7	0.9	86.3 ①	11.6	6.7	0.3	1032
の日 変在	*変わらなかっ た	1.7	9.3	10.1	0.7	44.2	9.2	5.3	0.3	0.3	86.1	10.2	5.7	0.2	1743
化校 等	*増加した	1.5	9.4	10.6	0.7	46.1	9.0	6.5	0.3	0.6	85.5 ①	10.6	7.2	0.1	724
勤 務	8 時間以上	4.0	12.4	10.9 ⑤	1.5	50.2 ②	12.4	8.0	0.5	1.0	75.1 ①	10.0	9.0	2.5	201
	9 時間以上	2.6	12.6 ④	14.7 ③	1.2	46.6 ②	10.0	7.0	0.3	• • •	85.9	9.4	4.7	0.3	341
日在校等時	10時間以上	1.3	12.6 ③	10.8	0.4	50.0 ②	8.0	7.5	0.2	0.4	84.8 ①	9.9 ⑤	5.4		836
時 間	11時間以上	1.3	9.7 ⑤	11.0 ④	0.7	45.4 ②	7.8	6.6	0.2	0.7	88.1 ①	12.9	6.6		1054
	12時間以上	1.4	6.1	8.9 ⑤	0.3	40.7	10.4	3.1	8.0	0.4	88.5 ①	10.4	6.0		720
	13時間以上	3.4	<u>4.6</u>	10.3	1.1	<u>35.7</u>	11.0	3.8	8.0	0.8	84.8	8.4 ⑤	7.6	0.4	263
	14時間以上	1.0	4.9	5.8 ⑤	1.9	33.0 ②	5.8 ⑤	1.9	1.0		82.5 ①	11.7 ③	11.7 3		103

※下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

※薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

※丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

3. 教員の仕事を勧めない理由

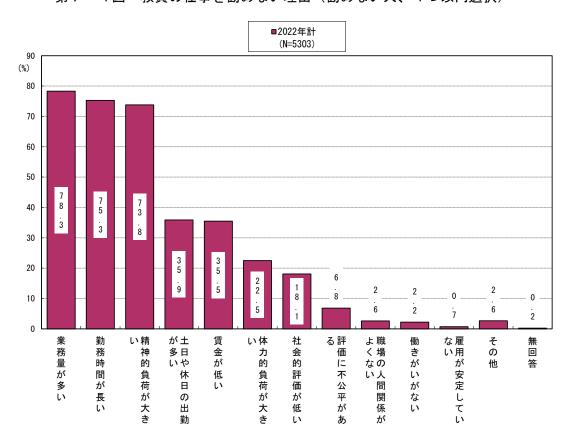
教員の仕事を<勧めない>と回答した6割近くの人に、勧めない理由をたずねた。

上位3項目に「業務量が多い」(78.3%)、「勤務時間が長い」(75.3%)、「精神的負担が大きい」(73.8%)が7割台であげられている。"過重業務量"、"長時間労働"、"過大な精神的負担"といった自らが勤める学校現場の勤務実態と職場環境を背景に回答したものと思われる。

これらについで多い項目が「土日や休日の出勤が多い」と「賃金が低い」で、比率は大きく下がるがそれぞれ35.9%、35.5%となっている。想定以上に多い"週休日や休日の出勤"、そして勤務実態に見合わない"低賃金"に対しても<勧めない>理由の上位にあげられている。

また、「精神的負担が大きい」と比べると比率は大きく下回るが、「体力的負荷が大きい」も22.5%で<勧めない>理由の第6位にあげられている。これに2割弱で続くのが「社会的評価が低い」(18.1%)である。

以上の上位項目に対し、「評価に不公平がある」(6.8%)、「職場の人間関係がよくない」(2.6%)、「働きがいがない」(2.2%)、「雇用が安定していない」(0.7%) を<勧めない>理由にあげる人は少ない(第7-4図)。



第7-4図 教員の仕事を勧めない理由(勧めない人、4つ以内選択)

学校種別にみると、「業務量が多い」、「勤務時間が長い」、「精神的負荷が大きい」の3項目はいずれの学校種でも上位にあげられている(第7-3表)。

その中で「土日や休日の出勤が多い」は、ほとんどの人が何らかの部活動顧問をしている中学校と 高等学校で6~7割にのぼる。また、小学校では「体力的負荷が大きい」が、特別支援学校では「評 価に不公平がある」と「職場の人間関係がよくない」がそれぞれ他の学校種よりも多い。

学級担任別にみても、「業務量が多い」、「勤務時間が長い」、「精神的負荷が大きい」が上位3項目で 共通するが、「精神的負荷が大きい」と「体力的負荷が大きい」は特別支援学級担任と通級指導教室担 当でやや多くあげられている。また、部活動顧問の多い学級担任をしていない人では「土日や休日の

出勤が多い」が多くあげられ ている。

部活動顧問別にみると「土 日や休日の出勤が多い」で違 いがみられる。週休日の在校 等時間の長い部活動顧問、特 に運動部顧問(61.0%、文化 部顧問47.3%)で多い。

年齢別にみると、上位3項目は共通する中、理由のトップに注目すると、20代では「勤務時間が長い」(85%前後)、30代から40代前半では「業務量が多い」(8割前後)、40代後半から50代では「精神的負荷が大きい」(8割前後)が最も多くあげられている。また、若年層では「賃金が低い」を理由にあげる人が多く、30代前半までの年齢層では5割近くにのぼっている。

第7-3表 教員の仕事を勧めない理由(勧めない人、4つ以内選択)

		勤務時間が長い	多い・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	賃金が低い	業務量が多い	雇用が安定して	社会的評価が低	評価に不公平が	体力的負荷が大	精神的負荷が大	働きがいがない	くない 職場の人間関係	その他	無回答	 件 数
		い	勤が			いな	(1	かある	へ き い	へ き い	υ,	がよ			
	2022年計	75.3 ②	35.9 ④	35.5 ⑤	78.3 ①	0.7	18.1	6.8	22.5	73.8 ③	2.2	2.6	2.6	0.2	5303
学校	小学校	75.1 ③	<u>21.9</u>	35.9 ④	80.9	0.7	19.5	6.7	25.2 ⑤	77.8 ②	2.0	2.1	2.7	0.2	3422
種	中学校	78.9 ①	64.1 4	35.7 ⑤	74.5 ②	0.7	14.6	5.5	17.8	65.3 3	1.8	1.5	2.5	0.3	1422
	高等学校	63.0 ④	69.0	34.5 ⑤	<u>68.0</u>	0.7	17.8	11.0	<u>12.8</u>	<u>66.9</u>	6.0	6.8	2.5	0.4	281
	特別支援学校	<u>67.8</u>	<u>25.5</u>	<u>27.5</u> ④	73.8 ②		16.1	14.1	23.5	77.2 ①	3.4	14.1	2.7		149
学級	通常学級の担任 をしている	76.2 ②	34.5 ⑤	38.4 ④	79.1 ①	0.8	18.3	6.4	22.8	71.9 ③	2.1	2.0	2.2	0.2	3372
担		74.5 ③	<u>28.9</u>	<u>27.7</u>	78.4 ②	0.7	14.8	8.3	26.7	80.8	2.0	3.6	3.5		745
	通級指導教室を 担当している	72.2 ③	20.8	<u>29.2</u> ④	77.8 ②	1.4	13.9	6.9	27.8 ⑤	84.7 ①	2.8	6.9	6.9		72
	学級担任はして いない	72.7 ③	45.7 ④	32.2 ⑤	76.0 ①	0.4	19.7	7.0	18.2	74.6 ②	2.8	3.4	3.2	0.5	1069
部活	運動部の顧問	77.4 ①	61.0	38.7 ⑤	74.6 ②	0.9	16.0	7.1	18.1	63.9 ③	2.6	2.3	2.5	0.3	1591
動顧	文化部の顧問	75.2 ②	47.3 ④	32.6 ⑤	75.6 ①	0.2	13.6	6.1	22.4	70.7	2.0	4.5	2.2	0.4	491
問	部活動はあるが 顧問はしていな	71.2 ③	31.6 ⑤	34.3 ④	76.4 ②	0.8	20.1	8.8	17.5	78.9 ①	2.5	1.8	2.8		399
	学校では部活動 は行われていな	74.7 ③	<u>20.0</u>	34.4 ④	81.2 ①	0.7	20.0	6.6	25.8 ⑤	79.4 ②	1.9	2.6	2.8	0.2	2741
年齢	24歳以下	86.5 ①	35.7 ⑤	46.8 ④	79.5 ②	0.6	<u>7.0</u>	<u>1.8</u>	29.2	<u>63.7</u> ③		2.3	1.8		171
	25~29歳	84.0 ①	37.1 ⑤	49.0 ④	76.3 ②	1.2	15.2	5.5	21.2	61.3 ③	2.0	2.9	1.9	0.2	838
	30~34歳	76.4 ②	38.0 ⑤	45.2 ④	78.9 ①	0.6	19.6	7.1	20.7	67.9 ③	1.8	2.1	1.8	0.1	900
	35~39歳	74.1 ②	35.1 ⑤	37.3 ④	78.5 ①	1.3	18.7	6.9	25.0	72.8 ③	2.6	2.1	2.7	0.1	769
	40~44歳	74.1	35.9 ④	29.2 ⑤	80.0	0.7	21.5	6.1	21.4	78.0 ②	2.1	2.3	2.1	0.3	710
	45~49歳	69.1 3	36.2	24.5 ⑤	77.2 ②	0.5	19.9	8.4	22.4	81.7	2.6	2.6	3.6	0.2	644
	50~54歳	73.4	30.4 ④	23.2	77.5 ②	0.2	17.8	9.1	25.5 ⑤	84.1	2.0	2.7	3.3	0.7	552
	55~59歳	<u>68.7</u>	36.8 ④	27.9 ⑤	79.3 ②	0.3	17.6	6.5	21.5	79.9 ①	2.4	2.8	3.8	0.2	581
	60歳以上	78.4 ③	38.6 ④	30.7 ⑤	80.7 ①		14.8	8.0	<u>14.8</u>	79.5 ②	8.0	8.0	3.4		88

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

第7章 教職の勧め

教員の仕事を<勧めない>の場合、管理職が労働時間・健康管理に大いに努めていると評価する人であっても、その理由として「業務量が多い」、「勤務時間が長い」、「精神的負荷が大きい」を上位3項目にあげている。これに対し、管理職がまったく管理に努めていないと否定的に評価する人では、上位3項目に加え、「賃金が低い」や「評価に不公平がある」をあげる人が多い(第7-4表)。

なお、勤務日の在校等時間の変化別にみても目立った違いはみられない。

勤務日の在校等時間数別にみると、「業務量が多い」、「勤務時間が長い」、「精神的負荷が大きい」の上位3項目は同じだが、12時間を上回ると「勤務時間が長い」が8割を超えてさらに増加し、13時間以上では「土日や休日の出勤が多い」も5割を上回る。また、「賃金が低い」は14時間以上で48.3%と半数近くに達しており、長時間労働の勤務に見合わない低賃金に対する不満が強く出た結果といえるだろう。

第7-4表 教員の仕事を勧めない理由(勧めない人、4つ以内選択)

		勤務時間が長い	多い土日や休日の出勤が	賃金が低い	業務量が多い	い 雇用が安定していな	社会的評価が低い	評価に不公平がある	体力的負荷が大きい	精神的負荷が大きい	働きがいがない	くない職場の人間関係がよ	その他	無回答	数
	2022年計	75.3 ②	35.9 ④	35.5 ⑤	78.3 ①	0.7	18.1	6.8	22.5	73.8 ③	2.2	2.6	2.6	0.2	5303
時 間 理		71.6 ③	<u>30.0</u>	35.3 ④	74.0 ①	1.0	20.3	5.0	24.0	72.6 ②	1.8	1.6	1.8	0.2	620
・職健に	ある程度努めている	74.1 ③	35.1 ④	33.8	79.0	0.6	17.9	5.8	23.8	75.7 ②	2.2	2.1	2.4	0.3	3045
康よ管る	あまり努めてい ない	78.6 ①	40.8	37.2 ⑤	78.4 ②	8.0	16.9	8.1	19.4	72.3	2.2	2.9	2.5	0.3	1111
理 労 働	まったく努めて いない	80.3 ②	37.8 ⑤	43.8 ④	80.5	0.3	19.7	14.2	18.1	<u>66.6</u>	3.6	7.1	3.8		365
時勤 間務	*減少した	72.4 ③	35.7 ④	33.8 ⑤	77.2 ①	0.6	19.6	6.9	23.4	74.2 ②	1.7	2.3	2.6	0.3	1144
の日 変在	*変わらなかっ た	74.3 ③	35.5 ④	34.9 ⑤	77.5 ①	0.6	17.9	6.3	22.4	75.6 ②	2.4	2.6	2.7	0.1	2307
化 校 等	*増加した	78.7 ②	37.8 ④	37.6 ⑤	81.3 ①	1.0	17.6	7.0	21.2	72.5 ③	2.1	2.9	2.6	0.2	1383
勤務	8 時間以上	<u>65.2</u>	33.9 ④	33.5 ⑤	75.1 ②	0.9	18.6	10.4	19.5	78.7 ①	4.1	7.2	2.7		221
日在校等	9 時間以上	63.6 ③	31.1 ⑤	32.0 ④	72.6 ②	0.2	19.3	10.3	23.2	80.4 ①	3.2	4.9	3.4	0.5	409
校 等	10時間以上	68.4 3	<u>29.5</u>	31.9 ④	76.0 ②	0.6	20.2	7.0	23.1	78.6 ①	2.6	2.3	2.8	0.4	1035
時 間	11時間以上	77.6 ②	34.0 ④	32.9 ⑤	80.9	0.7	17.7	5.7	22.0	75.3 ③	1.3	2.3	2.9	0.2	1469
	12時間以上	80.4 ①	38.4 ⑤	39.4 ④	79.9 ②	8.0	16.8	6.3	22.7	72.0 ③	2.4	1.5	2.8		1047
	13時間以上	82.3 ①	50.2	39.6	79.1 ②	1.4	17.1	4.7	22.2	65.6 ③	1.8	2.6	1.4	0.2	508
	14時間以上	83.0 ①	52.8 ④	48.3 ⑤	79.5 ②		17.6	8.0	18.2	60.2 3	2.3	4.0	1.7		176

[※]下線数字は「2022年計」より5ポイント以上少ないことを示す

[※]薄い網かけ数字は「2022年計」より5ポイント以上多いことを示す

[※]濃い網かけ数字は「2022年計」より15ポイント以上多いことを示す

[※]丸数字は比率の順位(第5位まで表示)

第Ⅲ部

各 論

第1章 学校における働き方改革の現在地を検証する ~働き方改革の現状・課題と今後の展望~

明星大学名誉教授 樋口 修資

1.「働き方改革」の前史

公立学校教員の深刻な長時間労働の背景にある教員の勤務時間管理の歴史的な変遷を3期に分けて 辿り、「働き方改革」の前史を検証しながら、今日、学校における「働き方改革」が喫緊の重要課題と なっていることを明らかにしたい。

(1)第1期~教員身分の転換に伴う戦後の勤務時間管理制度の創設から「超勤訴訟」の提起まで 戦前、学校教育の事務はすべて「国の事務」と観念され、学校の教員は、国家の公務を担当するも のとして「官吏」の待遇と身分が与えられていた。

戦前の官吏制度は、帝国議会における立法により定められるのではなく、天皇が発する勅令に基づくものであり、明治20年の「官吏服務紀律」(勅令第39号)により、官吏は、「天皇陛下及天皇陛下ノ政府ニ対シ忠順勤勉ヲ主トシ法律命令ニ従ヒ各其職務ヲ尽スヘシ」とされ、その身分に伴う「忠実無定量」の服務の義務を負うものとされていた。官吏待遇であった教員についても同様であり、戦前の教育以来、教員には、無定量の忠勤に励む「献身的教師像」の役割が期待されていた。

戦後は、日本国憲法第92条の「地方自治の原則」により、「地方公共団体の組織及び運営に関する事項は、地方自治の本旨に基いて、法律でこれを定める」とされ、地方自治法に基づき、地方公共団体の行う教育事業は「地方の事務」とされ、公立学校教員の身分取扱いもこれに伴い改革されることとなった。

昭和24年「教育公務員特例法」の制定により、学校教育法第1条で定める学校であって同法第2条に定める公立学校の校長、教員等は、地方公務員のうち「教育公務員」というものとされ、その身分が切り替えられた。教育公務員特例法は、第1条において、「この法律は、教育を通じて国民全体に奉仕する教育公務員の職務とその責任の特殊性に基づき、教育公務員の任免、人事評価、給与、分限、懲戒、服務及び研修等について規定する」と定め、教育公務員の職務とその責任の特殊性に基づく、給与、服務などの特例措置が設けられている。

この法律は、制定当初、国立学校教員に適用される国家公務員法、公立学校教員に適用される地方公務員法それぞれの「特例措置」として定められていたが、2003年の「国立大学法人法」の制定(2004年度施行)に伴い、国立学校の教員は、国とは別個の法人格を有する各国立大学法人の雇用する職員となり(=非公務員化)、国家公務員法が適用される公務員ではなくなったことから、「教育公務員特例法」の適用対象から除外されることとなった。また、私立学校の教員は、私立学校法で定める学校法人の雇用する職員であり、それぞれ民間の雇用労働法制によって規律される。これらのことから、

今日、公立学校の教員のみが、教育を通じて国民全体に奉仕するというその職務とその責任の特殊性 に基づく、身分取扱いが行われることとなっている。

次に、教員の給与と勤務時間の取扱いについてみると、戦後1948年に、国家公務員の給与については、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。その際、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踏まえて、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扱いがなされた。1949年2月5日付けの「教員の勤務時間について」(各都道府県教育委員会教育長あて文部事務次官通達)によれば、教員の勤務時間については、「教育の特殊性にかんがみ教員の勤務については一律に同令第1項の勤務時間(「政府職員の勤務時間に関する総理庁令」に基づく政府職員の勤務時間の規定)に拘束するときは、かえって教育の能率低下をきたす虞ある場合も多いと考えられるので、特に教員の勤務時間については文部省告示を制定したから、一般職員の勤務時間が厳正に実施せらるる事情を照らし、その運用に当たってはあくまで教育的効果を上げ、教員の素質低下をきたさないよう万遺憾なきを期せられたい」とし、勤務時間1週48時間の割り振りについて「学校全体を一律に定めることを要せず、教員個人についてこれを定め得ること」とするよう運用上の留意点を明らかにしている。したがって、教育公務員の勤務時間については、時間外勤務が生じないよう正規の勤務時間の割り振りを適正に行うこととされた。

しかしながら、戦後の公務員給与制度の改革以降、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教育公務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、いわゆる教員の「超勤問題」として大きな社会問題となった。

(2) 第2期~超勤訴訟の提起から給特法の制定まで

国家公務員である国立学校の教員には労働基準法の適用はないが、公立学校に勤務する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じる。しかしながら、当時、各都道府県においては、(旧)教育公務員特例法により、「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」(同法第25条の5)とされていたことから、国立学校の教員と同様に公立学校の教員についても時間外勤務手当を支給しない取扱いとされていた。このため、当時、教員に対する時間外勤務手当は都道府県の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ていないという状況にあったことから、公立学校の教員がいくら時間外勤務を行ったとしても、地方公務員の給与・勤務条件の「条例主義」の原則から、時間外勤務手当を支給できない矛盾を生じさせていた。

そこで昭和40年代に入ると、全国各地で公立学校教員の超過勤務手当の支給を求める訴訟、いわゆる「超勤訴訟」が相次ぐこととなった。超勤訴訟の判決においては、「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得ない」、「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1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」との判断が示されたのである(1965・12・21静岡地裁判決、その後1972・4・6最高裁で原告勝訴確定)。

このように各地での「超勤訴訟」での敗訴を受けて、文部省は、教育現場の混乱を収拾するとともに、教員の勤務状況を把握するため、1966年に全国的な教員の勤務状況調査を行うとともに、その調査結果を踏まえて、1968年4月に、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、俸給月額の4%に相当する「教職特別手当」を支給することなどを内容とする「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、結局廃案となってしまった。

そこで1971年2月には、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踏まえて、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)案を国会に提出した。給特法案は、国会での審議の結果、可決 成立し、1971年5月28日法律第77号をもって公布され、1972年1月1日より施行されることとなった。

国会審議では、教員の時間外勤務についての歯止め措置が十分でなく、教員への「無定量勤務の強制」を可能とするものであるとの厳しい意見が出されたが、これに対し、政府側からは、何ら実効性のある時間外勤務の抑制措置の提案がなされぬまま、全ての野党・各派議員が反対する中で可決成立するという不幸な形で法律が誕生した。

給特法の制定により、①教員の勤務には、時間外勤務手当及び休日勤務手当の制度が適用されず、これに代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」(4%)を支給すること、②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職務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、教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を命じないこと、③ただし、時間外勤務を命ずる場合は、政令により、「校外実習その他生徒の実習に関する業務」、「修学旅行その他学校行事に関する業務」、「職員会議に関する業務」、「非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合、その他やむを得ない場合に必要な業務」(いわゆる「超勤4項目」)であって、「臨時又は緊急のやむを得ない必要があるとき」に限定されることとなった。

このように、給特法は、労働者の労働条件の基準を定める「労働基準法」の適用を部分的に除外し、

第1章 学校における働き方改革の現在地を検証する

「教育職員の職務とその責任の特殊性に基づき、その給与その他の勤務条件について特例を定める」 (第1条)ものであり、教員に対する時間外勤務手当等の不支給の代替措置として「教職調整額」の 支給措置を講じることを第一義的な法制定の趣旨とするものであった。問題の本質は、あくまでも実 効ある措置により、教員の時間外勤務を如何に縮減していくかにあったが、法律では、「教育職員を正 規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限る」(第6条 第1項)とするものの、時間外勤務についての明確な量的規制を講ずることもなく、政令等にゆだね られることとなったのである。

学校栄養職員 教員 現業職員 事務職員 地方公務員法・地方教育行政法 労働基準法 主な法令 給特法 勤務時間条例 条例 教育委員会規則 規則 労働組合法上の 労使合意 地方公務員法上の書面協定 労働協約

図表 I - 1 - 1 教職員の勤務時間の仕組み決定の根拠

出所:教育関係法令等に基づき、筆者作成

給特法の制定に至る直接的な背景要因には、超勤手当支給という給与問題があったが、法制定の中心的な政策課題は、あくまでも教員の時間外勤務の縮減にあった。給特法は、「教育職員の職務と勤務態様の特殊性」(第1条)から勤務条件の特例を定めるとしたが、教員については、一般行政事務に従事する職員と同様な時間管理を行うことは必ずしも適当ではないこと、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及び夏休みのように長期の学校休業期間があることなど、「教員労働の特殊性」が特例措置を定める理由として挙げられていた。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、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のは失当といわざるを得ない。教員が勤務時間内に到底処理できない業務が常態化し、それゆえ、教員の時間外勤務が「超勤4項目」を超えて大きく増大化しているにもかかわらず、教員の時間外勤務がなくまでも教員自身の「自発性、創造性に基づく勤務」であるとする給特法の趣旨は、教員の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ものであり、法制定が教員の時間外勤務の問題を解決しうるものと評価できないことは自明の理であるといえよう。

(3) 第3期~給特法制定以降、中教審「学校における働き方改革」答申に至るまで

給特法制定以降、公立学校教員の勤務については、「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を命じない」こととされ、「超勤4項目」に該当する業務に従事する場合であって「臨時又は緊急のやむを得ない必要があるとき」に限って、時間外勤務を命ずる仕組みが整えられた。しかしながら、この特別法の下で、教員の超過勤務の状況は改善されないどころか、かえって増大化・常態化の一途をたどることとなった。この背景には、学校を取り巻く環境の変化やこれに対応できる学校づくりを図るため文部省(文部科学省)が講じてきた各種の教育政策や施策により、学校と教員が対応すべき業務や課題が益々複雑化・多様化・膨大化し、教職員の配置充実の措置が十分に講じられないまま、教員の職務負荷が大きく増大したことが挙げられる。

2003年の学校週5日制導入に先立って、1992年の月1回、1995年の月2回の土曜休業の試行に当た って、授業時数を削減しないまま実施されたことにより、小中学校等の平日の年間標準授業時数は、 70単位時間分増加しており、教員の法定勤務時間の縮減が進む中で、教員の業務負担が増嵩すること となり、教員の多忙化を一層進めることとなった。また、文部省(文部科学省)は、教職員定数の改 善を行わないまま、1998年の学習指導要領の改訂では、「総合的な学習の時間」の創設、2008年の改訂 では、小学校の「外国語活動」の創設、2017年の改訂では小学校「外国語科」の創設や「プログラミ ング学習」、「主体的・対話的で深い学び」の観点からの授業改善の取組の導入、さらには「土曜授業」 の実施や「特別の教科である道徳」の創設などを矢継ぎ早に取り進め、その結果、これらの授業実施 のための授業準備、授業研究・教材研究、学習評価など、教員の業務負担はますます過大なものとな ってきた。さらに、これらの業務負担のほか、見過ごしてはならない教員の業務負担の増大としては、 1980年代以降の「荒れる学校」問題の背景要因としてのいじめ、不登校、校内暴力といった児童生徒 の問題行動への対応や、インクルーシブ教育の進展に伴って、教育上配慮を要する児童生徒へのきめ 細かい教育的対応をはじめ、外国につながりのある児童生徒への日本語教育の実施など多様な問題群 への教育的対応が求められたことである。学校における課外活動である部活動についても、1998年中 教審答申「新しい時代を拓く心を育てるために」では、学校週5日制を前にして、土日の子どもたち の学校外活動の促進の文脈の中で、「学校の部活動が、ともすれば子どもたちの学校外活動への参加を 制約してしまっている・・・。部活動については、地域で活発な活動が行われ、学校に指導者がいな い場合など、地域社会に委ねることが適切かつ可能なものはゆだねていく」ことが提言されたが、部 活動の「内部化」はとどまることなく、土日に休養日を設けず、早朝練習も含め平日も長時間にわた る部活動が行われるなど、部活動の過熱化が進んでいった。

給特法制定以降の教員の勤務時間管理の実態を見ると、教員は、「超勤4項目」(生徒実習・学校行事・職員会議・非常災害等)に該当する業務については時間外勤務を行っているとみなされるが、授業準備や教材・授業研究などの教育指導業務や生徒指導業務などの本来的な業務、あるいは、部活動業務をはじめ様々な校務分掌による業務の遂行などで時間外勤務を行っていても、それらの時間は、「教員の自発性、創造性に基づく勤務」とみなされ、校長としては、時間外勤務を命じていない業務

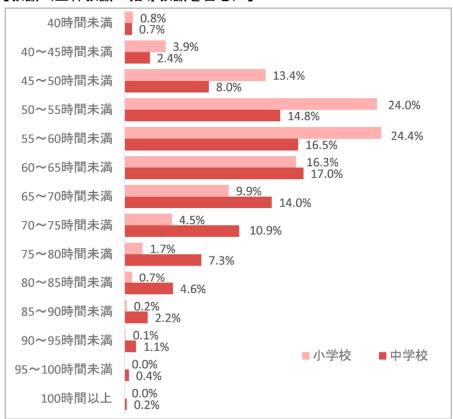
と観念され、その結果、教員は長時間労働を強いられることとなった。こうした給特法の下で、教員

の長時間労働と時間外・休日勤務手当不払いの問題が放置されたままであった。給特法は、時間外勤務等に関して、学校に無頓着な構造を生み出しており、校長は、法令上、時間外勤務を超勤4項目以外は命じられないことから、教員の勤務時間を把握・管理する勤務時間管理意識が乏しく、労働基準法上、教員の出退勤時刻の適正な把握と管理の義務を負っているにもかかわらず、校長によるタイム・マネジメントは実質的に機能不全の状態に陥っていた。

総特法の下でも、時間外勤務命令の限定(超勤4項目)があるにもかかわらず、教員の時間外勤務が増大・常態化していることから、教員側から時間外勤務手当請求事件が提起された事例がある(2007・9・27札幌高裁判決、2008・4・23京都地裁判決)。これらの裁判例では、教員のあらゆる時間外勤務が手当て支給の対象とならないと断ずるものではなく、「時間外勤務に至った事情、職務内容、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、時間外勤務手当支給の対象となる場合もあるという考え方が示された。しかし、具体の事実認定では、教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定するに足らないと判断し、結果的に教員側は敗訴した。教職調整額を制度化している給特法は、教員の超過勤務を無制限とする意図をもったものではないとしても、時間外勤務の上限規制も設けられず、また、時間外勤務手当の支給も措置されない中で、およそ教員の長時間労働の歯止めの機能を果たし得ないばかりか、長時間労働抑制のインセンティブすらないことがわかる。

ここで教員の勤務状況の推移をみると、これまでに文部科学省(文部省)が実施した1966年度、2006年度及び2016年度の3回にわたる教員勤務実態調査から、教員の長時間労働の深刻な実態がわかる。

1966年度調査では、1週間平均で、小学校では、1時間20分、中学校では、2時間30分、平均で1時間48分の残業時間、1カ月平均の残業時間は約8時間と報告されている。これに対し、2006年度調査では、1966年度調査と比べ、通常期(7、9、10、11月)の小中学校教諭の残業時間が1日当たり平均約2時間、1カ月当たり約34時間(平日・休日では約42時間)となるなど、教員の残業時間の平均が増加していることが報告されている。さらに、2016年度調査では、2006年度調査と比較して、平日・土日ともに、校長、副校長・教頭、教諭などいずれの職種においても勤務時間が増加しており、教諭の1週間当たりの学内総勤務時間を見ると、小学校教諭では、4時間9分増加の57時間25分、中学校教諭では、5時間12分増加の63時間18分となっている。週60時間以上勤務する教諭の割合は、小学校で、33.5%、中学校で57.6%に上り、特に中学校教諭の半数以上が週60時間以上の長時間勤務を強いられている。なお、週60時間以上の長時間勤務は、月平均で見ると80時間以上の長時間勤務に相当するものであり、これは、厚生労働省が定める「過労死」の労災認定の基準にいう「過労死ライン」を超える深刻な長時間労働に該当する。このように2016年度調査の結果は、2006年度調査結果を大きく上回るものであり、給特法制定以降においても、教員の多忙化は、少しの改善も見られないばかりか、かえって悪化の一途をたどっていることがわかる。



図表 I - 1 - 2 1週間当たりの学内総勤務時間

【教諭(主幹教諭・指導教諭を含む)】

出所:文部科学省「教員勤務実態調査(平成28年度)」の集計結果

こうした教員の多忙化問題について、国は、2007年の中教審答申「今後の教員給与の在り方」において、「学校を取り巻く環境の変化に応じて、教員が対応すべき課題の複雑化・多様化が進み、これにより教員の職務負荷が増大している」とし、教員の恒常的な時間外勤務の実態を認め、時間外勤務の縮減への取組みに動き出した。中教審答申を受けて設けられた文部科学省の検討会議では、教職調整額に代わって時間外勤務手当制度を導入することは「一つの有効な方策」としつつも、現実に何ら見通しの立たない「勤務時間抑制」の掛け声により多忙化問題に対処するのみであって、教員の長時間の不払い残業を解消しようとする実効ある措置は提言されないままであった。

その後、2015年の中教審答申「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」では、教員の多忙化の縮減とも関連して、教員の業務を見直し、教員が本来的に担うべき教育指導業務などの業務に専念できるような体制の構築(チーム学校づくり)を図ることが提言され、教育指導などの本来的業務以外の業務については、事務職員はじめ他の職員やスクール・カウンセラー、スクール・ソーシャルワーカー、学習支援員や部活動指導員など外部の専門スタッフの導入推進を図り、教員とこれら職員との「多職種協働」により、一層効果的な業務遂行を図るべきとの方向性を打ち出した。

2016年には、文部科学省内に設置された「次世代の学校指導体制強化のためのタスクフォース」において、教員の長時間労働の改善を図り、教員が子どもたちと向き合う時間を確保し、誇りとやりが

いをもてる環境を確保するため、学校現場の業務改善の提言がまとめられた。この提言では、①「教員の担うべき業務に専念できる環境を確保する」ため、教員業務の明確化、給食費等徴収管理業務からの解放、統合型校務支援システムの整備等の業務改善や教職員定数の改善、専門スタッフの配置拡充を図ること、②中学校・高等学校の教員の長時間勤務の主な要因となっている部活動について、「部活動の負担を大胆に軽減する」ため、休養日の明確な設定等を通じた運営の適正化を図ること、③「長時間労働という働き方を改善する」ため、勤務時間管理の適正化を図ることなど、一定の実効性ある提言がなされた。なお、この提言では、「部活動の負担を大胆に軽減すること」が重点的に講ずべき改善方策の一つとして取り上げられ、これを受けて、2018年3月には、スポーツ庁が「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」を策定し、このガイドラインにおいて、「適切な休養日等の設定」を図ることを提言し、その具体的な内容として、①学期中は、週当たり2日以上の休養日を設ける(平日は少なくとも1日、土日は少なくとも1日以上)、②長期休業中の休養日の設定は、学期中に準じた扱いを行う、③1日の活動時間は長くとも平日では2時間程度、学校の休業日は3時間程度とし、できるだけ短時間に、合理的でかつ効率的・効果的な活動を行うとの方針を定めた。

しかしながら、学校の業務改善を進め、教員の働き方改革を実現するためには、地方や学校自身の 自助努力だけでは十分な成果を期待できず、むしろ、国が学校現場に押し付けている様々な業務の精 選・縮小の見直しが不可欠である。その上で、教員の職務負荷を軽減するため、教職員定数の改善や 外部専門スタッフの配置拡充を押し進める必要がある。さらに、上限規制のない時間外勤務を容認す る給特法の抜本的な見直しを抜きにしては、教員の多忙化を解決することはできないことが明らかに なってきたところである。

2018年には、社会全体における長時間労働の是正を図るため、労働基準法の大改革がなされ、罰則付きの時間外労働の上限規制が新たに設けられるなど、時間外労働規制の強化が図られた。しかし、この時間外労働規制は、学校教員のうち、公立学校教員にだけは適用されない取り扱いとなったことから、文部科学省としては、教員の長時間労働を縮減し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図るため、給特法の改正を含め「学校における働き方改革」の取組を加速させることとなった。そこで、文部科学省は、中教審に対し「働き方改革に関する総合的な方策」について諮問を行い、審議の結果、2019年1月には、中教審から答申が提出され、この答申の提言を受けて、文科省は、学校における働き方改革の実効ある取組みを始動するに至った。

2.「働き方改革」の現在地とその課題

学校における働き方改革の現在地を次に確認することとする。ここでは、(1)中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」答申(以下「学校における働き方改革」答申という。)の提言、(2)中教審答申を受けて法改正された給特法の改正内容、(3)改正給特法を受けての国・地方の働き方改革の取組みの3点について取り上げ、「働き方改革」の現状とその課題を明らかにしたい。

なお、学校の働き方改革の取組が進められるに当たっては、2016年の連合総研の研究委員会報告書「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」の調査結果とそれを受けて立ち上げられた「教職員の働き方改革推進プロジェクト」(共同代表:青木純一日本女子体育大学教授、樋口修資明星大学教授)による全国的な働き方改革推進のキャンペーン活動と文科省への働き方改革の要請活動などが国の取組みを促す大きな契機となったことは指摘しておきたい。

(1) 中央教育審議会「学校における働き方改革」答申について

2017年6月、文部科学大臣から「働き方改革に関する総合的な方策について」諮問されたことを受けて、中央教育審議会に「学校における働き方改革特別部会」が設けられ、その審議の結果、2019年1月には、中央教育審議会において「学校における働き方改革」答申がまとめられた。

この答申では、①学校及び教師が担う業務の明確化、②勤務時間管理の徹底、③勤務時間制度の改革を中心に、働き方改革の提言が行われた。

①については、学校が担うべき業務を大きく分類すると、i)学習指導要領等を基準として編成された教育課程に基づく学習指導、ii)児童生徒の人格の形成を助けるために必要不可欠な生徒指導・進路指導、iii)保護者・地域等と連携を進めながら、これら教育課程の実施や生徒指導の実施に必要な学級経営や学校運営業務と整理しつつ、教員が担うべき業務は、これらの業務に加え、その関連業務についても範囲が曖昧なまま行っている実態があると指摘した上で、これまで学校と教師が担ってきた14の代表的な業務の在り方を以下の表のように整理し、これらの業務を大胆に業務仕分けすることにより、学校と教師の業務負担の軽減を図るとしている。

図表I-1-3 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

学校の業務だが、 教師の業務だが、 基本的には学校以外が担うべき業務 必ずしも教師が担う必要のない業務 負担軽減が可能な業務 ①登下校に関する対応 5調査・統計等への回答等 9給食時の対応 (事務職員等) (学級担任と栄養教諭等との連携等) ②放課後から夜間などにおける見回 ⑥児童生徒の休み時間における対応 10授業準備 (補助的業務へのサポート り、児童生徒が補導された時の対応 (輪番、地域ボランティア等) スタッフの参画等) ⑦校内清掃 ①学習評価や成績処理 (補助的業務 ③学校徴収金の徴収・管理 (輪番、地域ボランティア等) へのサポートスタッフの参画等) ①学校行事の準備・運営 4地域ボランティアとの連絡調整 8部活動(部活動指導員等) (事務職員等との連携、一部外部委託等) ※ その業務の内容に応じて、地方公共団体 ※ 部活動の設置・運営は法令上の義務で 13進路指導 や教育委員会, 保護者, 地域学校協働活 はないが、ほとんどの中学・高校で設置。 (事務職員や外部人材との連携・協力等) 動推進員や地域ボランティア等が担うべき。 多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。 (4)支援が必要な児童生徒・家庭へ の対応(専門スタッフとの連携・協力等)

出所:中央教育審議会「学校における働き方改革」答申

第1章 学校における働き方改革の現在地を検証する

次に、②については、教員の長時間勤務の解消に向けた勤務時間制度の改革方策として、時間外勤務の上限の目安として「月45時間、年360時間を超えないようにすること」を内容とする「勤務時間の上限に関するガイドライン」を設定するとしている。

さらに、③については、給特法の基本的な枠組みを維持するとして、問題解決を先送りするとともに、教員業務に繁閑があることから、繁忙対応型の「一年単位の変形労働時間制」の導入を図るとしている。

これら中教審の主な提言内容については、以下のような課題と問題点が指摘できる。

①については、答申においても指摘されているように、「学校教育に対する過度な期待や学校教育が 抱える課題の一層の複雑化・多様化が進んでいる。このような中、学校の管理運営や外部対応に関わ る業務が増えており、結果として教員に子どもたちの指導の時間の余裕がなくなってきている」状況 の下で、学校と地域・家庭との役割分担を明確にし、学校が本来的に担うべき教育活動に専念できる ようにすることが必須である。このためには、外部対応に関する業務については、学校として行うこ とが不可欠な業務であるかどうか、また、他機関と連携・分担することが可能な業務であるかどうか を検証し、これまでのように児童生徒に関わる広範な業務を抱え込む発想から転換し、学校の「スリ ム化」を大胆に図る必要がある。また、「部活動指導」についても、児童生徒の指導に関わる業務であ るものの、中・高校教員の長時間の時間外勤務や休日勤務を生み出している一大要因であることから、 学校は地域との役割分担を積極的に検討すべきである。部活動については、地域や学校の実態に応じ、 地域のスポーツクラブ等との連携を図り、地域への移行を図ったり、あるいは、社会体育の一環とし て、NPOなどの運営により、学校の施設・運動場などを活用し、部活動を行うことなど積極的な検 討が望まれる。次に、教員の職務の精選・見直しについては、教員が担うべき本来的な業務に専念で き、子供と向き合う時間を確保するため、教員が携わってきた従来の業務を不断に見直す必要がある。 このため、教員が担うべき本来的業務の範囲を明確にする必要があり、「学校運営事務」「学校ICT 化業務」「子どもの心理的サポート、家庭環境の福祉的ケア」「土曜日の活動支援」等の業務は、他職 種に移行すべきである。

特に、学校給食費などの「学校徴収金業務」から教員を解放するため、事務職員に業務を移行したり、抜本的には給食費の「公会計化」を推進する必要がある。また、成績処理などの教務管理や健康診断などの学籍管理、学校事務管理に係る「統合型校務支援システム」を構築し、校務の効率化を図ることは教員の業務負担の軽減に資するものであり、このため、「統合型校務支援システム」の構築のための財政支援措置を講ずるとともに、ICT化支援業務に必要な専任職員の配置などを含め積極的な取組が求められる。

さらに、教員の本来的職務の範囲についても再考すべきである。今日、「教育改革」の名の下に、国は、⑦授業時数の増加、①特別の教科・道徳や外国語科の創設、プログラミング学習や「主体的・対話的で深い学び(アクティブ・ラーニング)」の視点からの学習過程の改善等々、教員がこれらの授業を円滑かつ効果的に行っていく上で、教材研究や授業研究等の負担が増大していること、③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活動の緻密化・膨大化による教員の業務負担感の増大、④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生徒指導業務の負担増など、教員が本来的に担うべき学習指導と生徒指導の業務の両面においても、その業務量は飛躍的に増大している現実をしっかりと受け止めるべきである。国は、一方で、教員の多忙化解消への取組みを進め、教育委員会や学校に業務改善の取組を促すとするが、他方で、教育改革を推進する観点から、教育活動の充実を図るため教育現場に一層の業務負担を課すような措置を講じているのでは、教員の多忙化解消への途は険しい。この際、国は、大胆に教員の職務範囲の見直し(教員職務標準表の策定)を行い、教員の業務改善を強力に推し進めるべきである。

②については、教員の長時間勤務の解消に向けた勤務時間制度の改革方策として、時間外勤務の上限の「目安」として「勤務時間の上限に関するガイドライン」(以下「ガイドライン」という)が提言されたが、ガイドラインは、教員の時間外労働についての「数値で示した上限の目安」として示されたものであって、何ら「法的拘束力」もなく、実効性が期待されないものであり、教員の長時間労働を抜本的に解決することにはつながらないという問題点をはらんでいることである。ガイドラインでは、超勤4項目以外の「自発的勤務」についても、「在校等時間」として勤務時間管理の対象とすることを明確化した点は、過労死基準の公務災害認定の容易化にも資するなど一定程度評価できるものの、教員が勤務時間内に到底処理できない膨大な業務の大胆な削減が図られない限り、教員は依然として業務を処理するため、限度基準を超えて勤務をせざるを得ないことは明らかである。その場合、時間外勤務の「ブラックボックス化」を招きかねず、教員の「持ち帰り残業」も増大するおそれがある。これらの懸念事項は文部科学省もガイドラインの留意事項として記載しているものの、懸念が現実になってしまうと、教員の長時間勤務の実態は何ら改善されないどころか、潜在的な時間外勤務時間が増加する点で、より問題は深刻化する。これらの問題が生じないよう、いかに実効性を持たせるかが重要である。

③については、答申において、学校の授業期間と休業期間に繁閑の差があることから、業務繁忙期には、勤務時間を延長し、その代わり、業務閑散期には勤務時間を短縮したり、休みをまとめ取りするなどにより、1年単位で教員の勤務時間を調整する「1年単位の変形労働時間制」の導入が提言されたが、文部科学省の2016年度教員勤務実態調査においても、小学校で3割、中学校で8割の教員が「過労死ライン」とされる月80時間以上の時間外勤務を強いられている実態を改善しないままで、1年単位の変形労働時間制を導入することは、教員の長時間労働を固定化、恒常化するものといわざるを得ない。かえって、業務繁忙型の変形労働時間制の導入により、繁忙期の教員の職務負担が大きく、肉体的にも精神的にも疲労が強くなり、教員の生命・健康や生活設計にも深刻な影響が及ぶおそれがある。

(2) 改正給特法について

上記の中教審答申を受けて、文部科学省は、2019年秋の臨時国会に、学校における働き方改革を推進するため、給特法の改正法案を提出し、審議の結果、可決成立した。改正法では、新たに①文部科

学大臣が教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を策定すること、②公立学校の教員について、 地方公共団体の条例に基づき1年単位の変形労働時間制が実施できるようにすることを定めている。

文部科学大臣策定の「指針」では、これまで勤務時間管理の対象とされてこなかった「超勤4項目」 以外の業務の時間も含め、教員が学校教育活動に関する業務を行う時間として外形的に把握できる時間を「在校等時間」として、勤務時間管理の対象にするとともに、在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間(時間外在校等時間)について、特別の事情により業務を行わざるを得ない場合を除き、1か月間45時間以内、1年間360時間以内とするなど、民間と同様の勤務時間管理の上限が設定された。

また、新たに導入された「1年単位の変形労働時間制」は、教員の勤務態様に繁閑の差があることから、学期中に所定の勤務時間を超えて勤務することを可能とする一方で、夏休み中の休日のまとめ取りのように集中して休日を確保することができるよう、地方公共団体の判断により導入が可能となった。

ここで、改正給特法については、以下のような課題・問題点を指摘することができる。

まず、中教審答申で提言されていた「勤務時間の上限に関するガイドライン」については、時間外勤務の上限の「目安」を示すだけで、上限規制を実効あるものとするための法的拘束力のないものであったが、改正給特法では、このガイドラインを法的根拠のある「指針」に格上げするとともに、給特法第7条第1項に規定された「指針」の策定等の趣旨をふまえ、服務監督権者である各教育委員会において上限方針の実効性を高めるため、勤務時間の上限方針を教育委員会規則等に定めることとしたことは、一定の評価ができる。しかしながら、教職調整額の実質的な支給対象となる超勤4項目該当の時間外勤務と時間外勤務手当が支給されない自発的勤務の「二重基準」を設け、教員の勤務時間管理を「在校等時間」で括って処理することにより、勤務時間外の自発的勤務を時間外勤務と認めながら、これに対して時間外勤務手当を支給しないという取り扱いにしていることは妥当性を欠く。公立学校教員にも適用される労働基準法の「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置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」(2000・3・9三菱重工長崎造船所事件最高裁判決)と判断されており、教員の勤務時間外の自発的勤務についても、校長の指揮命令下にある限り、労働時間に該当することは自明である。したがって、教員の勤務時間外の超勤4項目以外のいわゆる「自発的勤務」に対しても、時間外勤務手当を支給することは当然といえよう。

次に、一年単位の変形労働時間制についてみると、繁忙対応型の変形労働時間制の導入により、繁 忙期の教員の職務負担が大きく、肉体的にも精神的にも疲労が深くなり、教員の命と健康や生活設計 にも深刻な影響が及ぶおそれがある。また、変形労働時間制は、所定労働時間の変形に過ぎず、その 下でも所定外労働時間が発生することから、教員にこの制度を導入したとしても、発生した時間外労 働に対しては時間外勤務手当を支給すべきであるにもかかわらず、時間外勤務手当支給の検討すらさ れていない。さらに、変形労働時間制の導入は、突発的なものを除き、恒常的な時間外勤務がないこ とを前提とするもの(労働省労働基準局長通達『「1年単位の変形労働時間制」の運用に当たってのガ イドライン』(1994))であることから、教員の恒常的な時間外労働の実態が是正されない限り、制度導入は前提条件を欠くものである。変形労働時間制は、使用者側が「あらかじめ」業務繁忙期における法定労働時間を超える所定労働時間(1日10時間、1週50時間まで可)を一方的に設定し、「長時間労働の合法化」を図ろうとするもので、問題を孕んでいる。変形労働時間制の導入に当たっては、労働基準法上、特定期間の労働時間が集中的に長くなるなど労働者の生活に悪影響をもたらすおそれがあることから、「労使協定」の締結が不可欠であるが、公立学校の教員にはこの「労使協定」の締結は想定されておらず、このままでは教員側の意見が反映されない。

以上のことから、教員の長時間労働の縮減という確かな「エビデンス」が教員勤務実態調査などで 提示されない限り、変形労働時間制の導入は、「善意の発想」から提案されたものであったとしても、 その副作用が大きく、教員の長時間労働の解消には決してつながらないものといえる。

(3) 改正給特法を受けての国・地方の働き方改革の取組みについて

今回の給特法の改正を受けて、国、地方あげて、学校における働き方改革が取り組まれることとなった。文部科学省、教育委員会、学校現場における働き方改革の取組みの現状とその課題を見る。

1) 国の取組みの現状とその課題

学校における働き方改革を進めるため、国は、改正給特法による「指針」において、在校等時間による勤務時間管理を進め、勤務時間の上限規制を行うことにより、長時間勤務の縮減を図るとしている。

しかしながら、2021年度の文部科学省調査「教育委員会における学校の働き方改革のための取組 状況調査」によれば、時間外在校等時間の上限である1か月間45時間を超えて勤務する教員の割合 が、小学校で46.2%、中学校で60.4%(6月期)を占めるなど、教員の長時間労働の実態は遅々と して改善されていない。文部科学省の「#教師のバトン」プロジェクトにも、学校現場からは、教 員の過酷な勤務実態を訴える声が相次ぐなど、働き方改革が想定どおりに進捗していないことが明 らかになっている。

教員の長時間勤務の縮減を実効あるものとするためには、教員の業務量の削減と配置充実が不可欠である。教員が勤務時間内に到底処理できない膨大な業務負担を強いられ、教育指導等の本来的な業務に専念できない現状の抜本的な改善抜きに、ただ勤務時間の上限規制をするだけでは、不十分である。

中教審答申「学校における働き方改革」における学校及び教師が担う業務の明確化・適正化を図るための14の代表的な業務の仕分けの提言がされたが、教員の担うべき業務の改善・見直しを大胆に提言したことは積極的な意義があるものの、教員の業務がきわめて広範囲にわたり、教員が担うべき本来の業務範囲が必ずしも明確化されていない問題を速やかに解決することこそが今求められている。また、教育委員会や各学校に対しては、学校や教師が担う業務の整理・削減への取組みの促進を図る一方で、国においては、法令等による学習指導、生徒指導、学校運営等に関する学校の全体計画や個別の児童生徒に対する指導・支援計画の作成の義務付けを大胆に見直し、教員の業務

量の縮減に向けて、これらの計画等の大胆な整理・統合・廃止を進めることが求められる。また、 学習指導要領改訂による教科数や授業時数の増加、指導内容の量的拡充、指導方法の改善(緻密化) 等による教員の授業研究等を含む授業負担は格段に増大しており、学習指導要領の「スリム化」が 切に求められる。

次に、教員の時間外勤務の縮減のためには、少人数学級編制の推進はじめ教職員配置の抜本的な 改善が必須であり、特に小学校教員の受持ち授業時数を削減するため、教科担任制の導入による専 科教員の配置拡充が求められる。また、教員の業務負担の軽減のためには、外部専門スタッフの配 置拡充も重要であり、特に、中学校の部活動指導の業務負担は深刻な問題となっていることから、 部活動指導員の大幅な拡充を行い、教員の負担軽減を図るほか、教員の授業準備等を強力にサポー トする教員業務支援員の配置を拡充するなど、国は必要な財政措置をしっかりと講ずべきである。

国は、2022年度に教員の勤務実態調査を行うとしているが、調査結果を踏まえ、教員の長時間勤務の縮減のための実効性ある措置を検討し、給特法の枠組みを根本から見直す必要がある。

2) 教育委員会の取組みの現状とその課題

働き方改革のため、教育委員会は、文部科学省の「指針」を踏まえた条例等の制定や在校等時間の上限方針を教育委員会規則等に位置付けるなどとされるが、2021年度文部科学省調査によると、指針を踏まえた条例等の整備状況は、都道府県では78.7%、政令市は80.0%、また、指針を踏まえた上限方針の教育委員会規則等の整備状況(整備見込み含む)は、都道府県では97.9%、政令市では100%であるものの市区町村は76.8%にとどまっており、指針を踏まえた条例・教育委員会規則等の早急な整備が求められる。

教育委員会は、在校等時間の上限規制の遵守のみを各学校に求めるのではなく、時間外勤務を縮減するため、優先すべき教育活動を見定めたうえで、教員の業務量が適正なものとなるよう、業務の見直し・削減を徹底するとともに、ICT活用などによる客観的な勤務時間管理システムを早急に整備する必要がある(ICカードやタイムカード等の記録による客観的な方法で勤務実態を把握することが法令で義務付けられているが、その実施自治体は、2020年度72%、2021年度86.4%にとどまっている)。学校の勤務時間管理において、いやしくも教員の持ち帰り業務が増大したり、在校等時間の虚偽記録の報告がなされないよう、教育委員会は各学校の校長に対する指導を徹底することが求められる。

また、教育委員会における学校の業務改善のための取組みとしては、①適切な休養日の設定など部活動ガイドラインの学校への周知と徹底を図り、教員の業務負担軽減の観点から、学校における部活動の在り方を検討するよう学校に求めること、②給食費などの学校徴収金の公会計化を進め、学校と教員の負担解消に努めること(文部科学省調査では、2019年12月現在、給食費の公会計化について実施自治体は438(26.0%)、準備・検討中は524(31.1%)にとどまっている)、③留守番電話の設置やメールによる連絡体制の構築を図るとともに、夏休み期間中の長期の学校閉庁日を設定すること(文部科学省調査では、2021年度において、留守番電話は全国的に導入が進んでおり、また、学校閉庁日の設定は、各自治体で5日未満約4割、5日~10日未満約半数と全国的な取組みが

浸透)、④調査・統計業務をはじめ学校に課している業務の削減を図ること、⑤教員研修事業の精選、整理・統合を行い、研修の最適化を図ること(教員免許更新制の廃止に伴う「新たな研修制度」(2023年4月施行)は教員研修の「日常化」「義務化」「肥大化」「評価の対象化」することで教員に大きな時間的・精神的負担を課するものとの懸念がある)、⑥校務支援システムの導入を早急に促進することなどが求められる。

さらに、1年単位の変形労働時間制については、文部科学省調査では、2021年度では都道府県で25.5%、政令市で5.0%で条例が制定済みとされるが、教員の業務削減を図り、超過勤務時間を縮減することが制度導入の前提条件であることを踏まえると、導入のための環境整備に取り組むことが先決である。

3) 学校の取組みの現状とその課題

校長は、「学校の当たり前」を見直し、中教審答申の提言を踏まえ、学校及び教師が担うべき業務の明確化・適正化に責任をもって取り組み、限られた時間の中でどの教育活動を優先するかを見定め、それを踏まえ適切な業務量の設定と校務分掌の整理・統合を進めるほか、教員間の業務の偏りを平準化するよう校務分掌のあり方を見直すこと等により、教員の長時間勤務の縮減を図る必要がある。さらには、学校行事の精選・簡素化や地域行事への参加の見直しを進めるとともに、とりわけ、中学校における部活動については、部活動ガイドラインの順守を教職員に対し徹底することが肝要である。

また、校長は、在校等時間の長時間化を防ぐための具体の取組みを講ずることなく、上限時間の遵守のみを求めるものであってはならず、客観的な勤務時間管理の把握に努め、在校等時間の計画的な縮減と業務の見直し・削減のための学校の行動計画を策定し、PDCAサイクルによる検証を通じて、業務と勤務時間の改善につなげることが求められる。

さらに、教員は、これまでの働き方を見直し、勤務時間を意識した働き方を進めるため、自らの 裁量や工夫により削減・整理できる業務はないか検証し、不要不急の業務を縮減する取組みが求め られる。

3.「学校における働き方改革」の今後の展望

「学校における働き方改革」は、今や待ったなしの状況にあり、改革の好機といえる。文部科学省においても、これまで教員の長時間労働の是正のための様々な改善策を講じてきた。しかしながら、これまでの教員勤務実態調査では、改革の成果が残業時間の縮減という確かな「エビデンス」として提示されていない。また、2022年に、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」においても、以下の表のとおり、教員の1カ月の所定外労働時間は、「過労死ライン」をはるかに超える約123時間となっており、2015年の同調査結果と比較して、その減少幅はわずかであり、「学校における働き方改革」は未だ成果をあげていないことがわかる。

図表 I - 1 - 4 1 週間の労働時間、1カ月の所定外労働時間

	勤務日(月~金)(一日平均)	週休日(土・日)(一日平均)		
	勤務日の労働時間合計	週休日の労働時間	1週間の労働時間	1カ月の所定外労働時間
2022	12時間7分	3時間24分	67時間23分	123時間16分
2015	12時間12分	3時間56分	68時間52分	129時間22分

※労働時間には、「自宅仕事時間」が含まれる。

出所:連合総研「2022年教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」

また、2022年度に文科省が実施した公立学校教員勤務実態調査の結果(速報値)においても、1カ月当たりの時間外勤務は、中学校で77%、小学校で64%の教諭が文科省の定める上限基準である月45時間に達しており、残業時間が「過労死ライン」である月80時間に達した教諭は、小学校で14%、中学校で36%に上るという結果が明らかにされたところである。

このように、2019年の中央教育審議会答申及びそれに伴って改正された給特法に基づく教員の長時間労働の縮減を図るための改革措置が実効性あるものとなっていないことは大きな問題といえる。

教員の長時間労働の縮減を図り、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、過労死基準以上に働くことが学校の「常識」となっている現状を根本的に改めることが切に求められている。教員の長時間労働の縮減と勤務環境の改善を図るためには、包括的に各種の制度改善や施策を講ずることが喫緊の重要課題となっている。このため、以下に述べるように、1)学校の役割の明確化と教員の業務負担の削減・見直しを徹底すること、2)教員の適正な業務負担に見合うよう、教職員定数の抜本的な改善を図ること、3)教員の業務負担軽減のための外部専門スタッフの配置拡充を図ること、4)教員の長時間労働の抑止効果に欠ける「給特法」の見直し・廃止を早急に具体化していかなければならない。

1) 学校の役割明確化と教員の業務負担の削減・見直し

学校教育に対する過度な期待や学校教育が抱える課題の一層の複雑化・多様化が進む中で、学校の管理運営や外部対応に関わる業務が増大しており、結果として教員に子どもたちの指導の時間の余裕がなくなってきている状況の下で、学校と地域・家庭との役割分担を明確にし、教員が本来的に担うべき教育活動に専念できるよう、中央教育審議会答申の提言した代表的な14業務の在り方の大胆な見直しを参考事例としつつ、早急に取り組むことが重要である。また、教員が、勤務時間内に到底処理できない膨大な業務負担を強いられていることから、教員が子どもたちへの教育指導などの本来的な職務に専念できるよう、教員が担うべき業務範囲を明確化し(実効性ある「教員職務標準表」の策定とこれに基づく実施)、教員の膨大な職務負担を大胆に縮減し、適正な勤務時間の中で、教員が本来的な業務に専念できる勤務環境をつくることが切に求められている。

2) 教職員定数の改善充実

教員の職務は、近年、ますますその職務範囲が複雑・多様化し、拡大してきていることから、8時間労働制の下では、授業担当の時間負荷が大きい中で、効果的な授業を行うための授業研究や教

材研究と授業準備の時間が確保できず、教員が本来的な職務を十分にこなせない状況に陥っている。 教員の1週間当たりの担任授業時数は、小学校で23.8時間、中学校で17.9時間、高等学校で15.4時間とされ(2016年度文部科学省「学校教員統計調査」)、とりわけ、小学校教員の授業負担が大きい。 したがって、小学校教員の業務負担の縮減を図るため、義務標準法における教員配置の基準改善を 行い、週平均の担任授業時数が少なくとも18時間程度に改善されるよう、専科教員の計画的導入を 図るなど、教員の配置改善を進めることが重要である。なお、教職員定数の改善充実においては、 小学校における35人学級編制の取組みに併せて中学校における35人学級の編制を図ることも重要な 課題である。また、教員の配置改善とともに、これまで教員も関わってきた事務的業務を円滑に執 行し、校長の学校運営を支援する体制を整備するため、事務職員の配置拡充も併せて推進されるべ きである。

3) 外部専門スタッフの配置拡充

これからの学校は、教員や事務職員を中心に、多様な専門性を持った職員が連携・協働して運営する必要がある。こうした「チーム学校」の実現により、教員の業務負担の軽減も図られる。したがって、スクール・カウンセラーやスクール・ソーシャルワーカーなどの専門スタッフをはじめ、教員業務支援員、部活動指導員、特別教育支援員、情報通信技術支援員、学校司書などを配置拡充することが求められている。

特に、中学校における部活動指導の業務負担は深刻な問題となっていることから、部活動休養日の設定などにより、生徒の健康確保とともに教員の部活動負担を軽減することは喫緊の重要課題となっており、このため、国がしっかりとした財源措置を講じて、地域格差なく、「部活動指導員」を計画的に配置する必要がある。また、教員の業務の円滑な実施に必要な支援に従事する「教員業務支援員」は、教員業務を支援するための重要な「教育補助職員」としての役割を担うものであり、全校配置に向けて配置拡充を積極的に進めるべきである。なお、外部専門スタッフの配置拡充に当たっては、これらの職員の果たす役割の重要性を踏まえ、できる限り、その専任職員化を図ることも重要な課題である。

4) 給特法の見直し・廃止

教員の多忙化問題を解消し、教員のワーク・ライフ・バランスを実現するためには、学校における業務改善、教職員定数の改善充実や外部専門スタッフの配置拡充など様々な改善方策を包括的に講ずる必要があることはもとより、教員の長時間労働を縮減し、健康で人間らしい生活と労働を回復するためには、教員の時間外労働の増大化・常態化に対し何ら「歯止め」の機能を果たし得ない給特法の抜本的な見直しは避けて通れない最重要課題である。

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が、他方、これまで公立学校の教員の勤務時間管理の実態を見ると、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「定額働かせ放題」の勤務

実態が横行するという深刻な問題状況にあった。給特法は、教員の職務と勤務態様の特殊性から、教員は一般職の公務員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るとしているが、時間外勤務手当の不支給の措置を「教育職員の職務と勤務態様の特殊性」を根拠とするならば、これは公立学校教員のみならず国立や私立学校の教員にもひとしくあてはまるものであり、国立や私立学校の教員には、労働基準法が全面的に適用され、同法第37条に基づく時間外・休日労働への割増賃金の支払いが行われていることからすれば、公立学校教員にのみ時間外勤務手当等を支給しないという取扱いは明らかに不合理である。また、「教育職員の職務は時間的計測になじまない」との立場に立って、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がないとする給特法の趣旨は、労働基準法上、学校の教員にも当然、教員の勤務時間の把握と管理の義務が使用者(校長)に負わされていることからしても、到底容認できない考えといえる。

2019年の給特法の改正により、教育職員が学校教育活動に関する業務を行う時間として外形的に 把握できる時間を「在校等時間」として、勤務時間管理の対象にするとし、勤務時間外の「時間外 在校等時間」の上限について、特別の事情により業務を行わざるを得ない場合を除き、1カ月の時 間外在校等時間を45時間以内、1年間の時間外在校等時間を360時間以内とする、勤務時間の上限規 制が設けられたが、教員が勤務時間内に到底処理できない膨大な業務の大胆な削減が図られない限 り、教員は依然として、業務処理のため、上限規制を超えて勤務せざるを得ないことは明らかであ る。

給特法において、労働基準法第37条に定める時間外勤務手当・休日勤務手当を公立学校の教育職員には適用せず、それに代えて勤務時間の内外にわたる勤務を包括的に評価して一律支給される「教職調整額」(給料の4%分)を支給するという、労働基準法の基準の適用除外の特例措置を定めていることにより、教員の「定額働かせ放題」の実態を生み出し、教育現場は、「労働法の無法地帯」ともいえる状況となっている。このように、給特法は教員の長時間労働を抑止する効果もなく、改正給特法により定められた「指針」において勤務時間の上限規制が設けられたものの、上限規制を上回る教員の勤務実態は何ら改善されていない。

2023年4月末に公表された文科省の公立学校教員勤務実態調査の結果を踏まえ、文科省は学校における働き方改革と処遇改善などを一体的に検討するとし、教職調整額の増額や新しい手当制度の創設について検討を進めるとしているが、「定額働かせ放題」の現行の給特法に抜本的な見直しを行わないままでは、教員の働き方改革の実効性は挙がらないことは自明であろう。

今や、教員の長時間労働を縮減し、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、給特法を廃止し、公立学校教員にも一般の労働者と同様、業務に従事した時間を労働基準法上の労働時間として認め、労働基準法に則った勤務時間管理を行い、それに伴い、公立学校教員の時間外勤務・休日勤務に対しては時間外勤務等の手当制度を創設すべき段階にきているといえよう。

【参考文献】

- 1) 文部省初等中等教育局内教員給与研究会編(1971)『教育職員の給与特別措置法解説』第1法規
- 2) 菅野和夫著(2019) 『労働法』第12版 弘文堂
- 3) 棗一郎著(2016) 『労働法実務解説3 労働時間 休日 休暇』旬報社
- 4) 教職員の働き方改革推進プロジェクト編 (2018) 『学校をブラックから解放する』学事出版
- 5) 拙著(2012) 『教育政策からみた教員の勤務時間管理の在り方の改善について』明星大学教育学 部研究紀要No. 3 所収
- 6) 拙著(2016) 『学校組織運営論からみる「チーム学校」の批判的考察と教員のワーク・ライフ・バランスの実現』明星大学教育学部研究紀要No. 7所収
- 7) 拙著(2017)『多忙化の縮減とワーク・ライフ・バランスの実現を目指して』「月刊公明」所収
- 8) 拙著(2019)『教職員の働き方を問う』「季刊教育法」第200号所収 エイデル研究所
- 9) 拙著(2022)『「働き方改革」の現在地とその課題』神奈川県教育文化研究所「教職員働き方改革に関する進捗状況調査報告」所収

第2章 学校における業務改善は教職員によって実現できるか - 取組の経緯と14業務3分類の効果から検証する-

日本女子体育大学体育学部特任教授 青木 純一

1. はじめに

教職員の負担軽減を目的とする学校の業務改善には20年以上の歴史がある。それが、2019年1月の中教審答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」(以下、学校の働き方改革答申)以降、取組は本格化した。たとえば、「業務の明確化・適正化」として14業務3分類が示され、このほか35人学級に向けた小学校の学級編成基準の見直し、教科担任制、部活動の地域移行、支援スタッフの配置・充実など様々ある。ICカード・タイムカードによる勤務時間の客観的把握も令和4年度には都道府県等100%、市町村93%がすでに実施した。

こうした国の取組は教職員の在校等時間の改善に繋がったのか。文部科学省(以下、文科省)の2022年10月・11月の教員勤務実態調査によると、たとえば「教諭」の在校等時間(10月・11月の平日)は小学校が一日あたり平均10時間45分、中学校が11時間1分で、それぞれ2016年の前回調査から30分ほど減少した¹。一方、連合総合生活開発研究所による調査(以下、連合総研調査)によると、教職員の在校等時間は在勤日(平日)が11時間21分と2015年の前回調査よりも8分しか減っていない²。

同じ文科省の調査では時間外労働の上限「月45時間」超の教員は、いまでも小学校64%、中学校77%である。つまり、これまでの取組によって「過労死ライン」(月80時間)を超える極端な働き方は改善傾向にあるが、時間外労働「月45時間」という大きな壁を突き動かすような影響力はない、それが働き方改革の現状だと思われる。

学校の働き方改革が教職員の在校等時間の大幅な減少に繋がらないとすれば、その理由をあらためて検討する必要がある。そこで注目するのが学校の業務改善である。今日、「人を増やす」や「お金を払う」が財政上困難な状況にあって、学校の業務改善は働き方改革の唯一の方法である。これまでどのような業務改善に取組み、どのような効果があったのか、業務改善の経緯や具体的な取組の中身を通してその効果や課題を検証する。そこで、次節では教職員の働き過ぎが注目されてから現在にいたる業務改善の流れを追い、教育委員会や学校現場の実態を検証する。さらに、第3節では業務改善の柱として国がまとめた14業務3分類を対象に、連合総研調査と他調査を比較し、その特徴や課題を明らかにする。第2節や第3節を通して働き方改革における業務改善の果たす役割を明らかにすること

¹ 文部科学省(2023)「2022(令和4)年度 文科省教員勤務実態調査(速報値)概要」。

 $^{^2}$ 連合総研調査によるコロナ禍前と比べた在校等時間(勤務日)の変化をみると、「変わらなかった」48.0%で半数を占め、「大幅に減少した」2.8%と「やや減少した」23.0%の合計が25.8%、「大幅に増加した」6.2%と「やや増加した」18.8%の合計が25.0%でほぼ同数であった。

が本稿の目的である。

2. 業務改善とはなにか、取組の経緯とその概要

学校の業務は多岐にわたる。文科省が2015年にまとめた『学校現場における業務改善のためのガイドライン』によれば、学校の業務は71もある。さらに内訳をみると、41が「児童生徒の指導に関する業務」、30が「学校の運営に関する業務」であった。

本稿が対象とする業務改善は、教職員の負担軽減を目的に業務の改善を図ることをいうが、71業務以外にも勤務時間の客観的把握、学校閉庁日の設定、支援スタッフの配置拡充など、最近は周辺から業務の環境を整える取組もある。こうした取組も業務改善のひとつであることはいうまでもない。

(1) 学校の業務改善は「子どもと向き合うために」

学校はいつから忙しくなったのか。その契機は2006年の教員勤務実態調査だと思われるが、この時期すでに学校の多忙化は周知の事実であった。2006年調査は1966年調査から40年ぶりとなるが、この間に国レベルの調査はない。ところが、教職員の忙しさは、1980年代になると学校ではたびたび指摘され、90年代には常態化した³。学校が「ゆとり教育」へと向かうこの時期に、「学校週五日制」や「特色ある学校づくり」のような新たな取組で教職員の忙しさが増したのは皮肉である。それが21世紀に入ると規制改革による新たな課題が加わって、学校の多忙化はさらに悪化した⁴。

学校の多忙化が深刻化する中で国による改善への動きも現れる。たとえば、2005年の労働安全衛生 法改正もそのひとつである。長時間労働者への医師面接が義務化され、文科省も「会議や行事の見直 し等による校務の効率化」や「労働時間の適正な把握」など、学校に対し改善策への取組を求めた⁵。 教職員の病気休職者が社会問題化し、新聞が「12年連続で過去最高を更新(中略)6割にあたる4,178 人は、うつ病やストレスによる神経症などの精神疾患」⁶と報じたのもこの頃である。

国が教職員の働き方に着目するのは2007年3月の中教審答申からである。中教審答申「今後の教員給与の在り方について」では、「教員が子どもたちに向き合い、きちんと指導を行える時間を確保する」ために、①学校のICT環境の整備・充実、②国・都道府県市町村等が行う調査の縮減・統合、③業務日誌、学校運営関連書類等の簡素化・統一化をまとめている。このほか「部活動」にもふれ、「位置づけを整理していくことが必要」「時間外勤務が可能な限り生じることがないように、校長が適切に管理・監督するように指導を行うことが必要」とその改善を示しているが、今日の部活動改革と比べる

³ 神奈川県教職員組合「定期大会議案書」中の「情況分析」を参照。

^{4 2000}年代に入ると、「地域に開かれた学校づくり」のもと様々な取組がはじまる。学校評議員制度 (2000)、学校運営協議会 (2004)、学校評価制度 (2007)、学校支援地域本部 (2008) がその例である。

⁵ 文科省初等中等教育局、高等教育局、スポーツ・青少年局(2006)「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について」(4月3日)。

⁶ 朝日新聞、2006年12月16日

 $^{^7}$ 本答申は、教員給与の優遇分(教職調整額 $4\,\%$)の見直しを求める動きに対し、その必要性を唱えることが目的である。

と具体的とはとてもいえない内容である。

新学習指導要領の成立に向けて2008年1月にまとめた中教審答申「幼稚園、小学校、中学校、高等 学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善について」も2007年3月答申とほぼ同じで、「教師が子 どもたちと向き合う時間」を確保するために、教職員定数の改善、外部人材の活用、教師の事務負担 の軽減、ICT環境の整備を求めた⁸。併せて、文科省は「学校現場の負担軽減プロジェクトチーム」 を省内に設置し、教職員の負担軽減策に本格的に取組む姿勢をみせていた。

2009年からは「学校マネジメント支援に関する調査研究事業」として、「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」「メンタルヘルス対策」の4事業を都道府県35団体に委託、2010 年からは「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等)事業」として、「校務分掌の 見直しや事務の共同化」「部活動指導」「業務の合理化・ICT・情報化」「勤務時間管理や教職員の働 き方」など、新たに4事業を15団体に委託した。その成果をまとめた『教員の勤務負担軽減に関する 教育委員会における取組』9をみると、業務改善の対象が「会議・打合せ」「校務分掌」「学校行事」「部 活動」「外部人材の活用」「保護者対応」「作品募集」「モデル事業」「調査・提出物」「研修」と多岐に わたり、この間の取組の変化とその充実ぶりが伝わる。一方で、事業の目的には相変わらず「子ども と向き合うために」を掲げ、多忙化する教職員の働き方に正面から向き合う取組ではない。

教職員の負担軽減に向けた業務改善事業は、2011年の「教員の勤務負担軽減等の取組事業」、2012年 の「学校運営に資する取組(教員の勤務負担軽減等)事業」(2012年)でいったん終了する。そこで、 国がリードした業務改善事業の地方における実態やその具体的な中身を次に確認する。

(2)モデル校による業務改善の効果とは

学校の業務改善事業は、地方においても国と一体的に進行した。2005年の岩手県による提言10をは じめ、群馬県「『教員のゆとり確保』のための調査研究」(2006年)、静岡県「平成19年度 学校を取り 巻く実態調査」(2007年)、秋田県「教員が実感できる多忙化防止対策」(2008年)、そのほか福井県(2008 年)、熊本県(2008年)、兵庫県(2009年)、栃木県(2009年)、茨城県(2009年)、山形県(2009年)が 同様の取組をまとめている。これら地方の業務改善事業の雛形が、都道府県教育委員会が指定するモ デル校による研究実践である。国・教育委員会が業務改善の課題を指示し、モデル校の実践を通して 検証する。さらにその成果を集めて広く発信する、こうした取組が全国各地で多用された。そのひと つである北海道教育委員会の取組事例をもとにモデル校の実践を検証してみたい。

北海道教育委員会は「教職員の時間外勤務等の縮減」をテーマに、モデル校を使って2度にわたり 実践し、その成果を『事例集』にまとめた"。モデル校の研究課題は「事務処理体制」「部活動指導の

⁸ 中教審答(2008)「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善について」(1月)。

⁹ 初等中等教育局参事官 (2010)「教員の勤務負担軽減に関する教育委員会における取組」。

¹⁰ 岩手県は、2005年12月と2007年3月にそれぞれ県立学校と小中学校に対し「提言」をまとめた。小中の提言は、「1 校内の会議・行事等の見直し、2職員の業務の見直し、3校内の組織間や職員間の連携、及び、学校と保護者の連携の 見直し、4各種大会への取組や部活動の見直し」など6業務の改善を挙げた。

[□] 北海道教育委員会(2010)「教育職員の時間外勤務縮減のための取組事例集」および北海道教育委員会(2016)「教 育職員の時間外勤務縮減のための実践事例集」である。

実施体制」「会議の効率化」の3つで、2010年は42校、2016年は34のモデル校を指定した。そこで、『事例集』から「部活動指導の実施体制」にかかわる業務改善の様子をみておきたい。

2010年のモデル校は部活動にかかわる職場の実態を、「部活動指導があるために、時間外勤務の縮減が進まない」「休日、長期休業中の練習試合など、休みなく活動が続いている」「部活動の練習時間が長くなる傾向がみられる」と伝え、対策として「部活動指導者の複数配置」、「部活動休養日の設定」、「部活動の計画的実施」等の業務改善に取組み、大きな成果を挙げたと報告する。

ところが、6年後の2016年の『事例集』から部活動にかかわるモデル校の実態をみると、そこに2010年の成果は見当たらない。モデル校が挙げる実態は、「部活動優先となり、放課後学習の時間確保ができない」「部活動のため、時間外勤務の縮減が困難」「週休日においても、大会や練習試合があり、休みなく活動が続いている」「部活動担当が一部教師に偏っている」などであった。

それは「会議の効率化」においても同じである。2010年のモデル校の実態は「限られた時間の中で会議を終了させることが難しい」「ほぼ毎日何らかの会議があり、学級事務や教材準備に充てる時間が少ない」「会議の回数が多くその調整や準備のために相当の時間を要している」などである。モデル校による実践の結果、「8割以上の職員が会議時間の短縮を実感」「会議及び打合せの開催時間を400分短縮」「校務分掌の打合せ時間を延べ540分短縮」と大きな成果を強調した。ところが、6年後のモデル校においてもその実態は「慢性的にその必要性の吟味が不十分なまま、行われている会議が多い」「予定する時間内に職員会議を終わらせることが難しい」「職員会議に時間がかかりすぎる」「年間を通して会議が多い」「月一回の職員会議につながる様々な打合わせを勤務時間内に終わらせることは難しい」「職員会議の提案が直前に出る」である。「部活動」同様に「会議の効率化」においても、これまでの業務改善の成果が引き継がれてはいない12。

モデル校は国・都道府県教育委員会の求めに応じて一定の期間に特定の成果を挙げなければならない。それゆえ成果ありきの業務改善になりかねないことは推察できる。またモデル校の実践を学ぶ各学校においてはそれぞれ地域もその規模も異なることから、業務改善の成果がそのまま通用するとは限らない。つまり、学校の実態に合わせて業務改善の中身をさらにひと工夫もふた工夫もする必要が求められる。ところが、そのようなゆとりも時間もないのがいまの学校の実態である。国・教育委員会によるモデル事業が抱えるこうした課題は、そのまま学校の働き方改革が抱える今日的課題だといえる。

(3) 本格化した働き方改革以降の業務改善

2016年9月、国は内閣官房に働き方改革実現推進室を設置し、2018年6月には働き方改革関連法案が成立した。ところが、学校の働き方改革に向けた議論が本格化するのは2019年1月の学校の働き方改革答申以降となる。

学校の働き方改革答申がもたらした大きい成果をここでは2つ挙げたい。第1が、業務改善のスケ

¹² 拙稿 (2018)「学校の業務改善にはどれほどの効果があるか」樋口修資編『学校をブラックから解放する』学事出版、 53~54頁。

ールが大きく変化した。業務の「修正や縮減」に重きを置いたこれまでの業務改善が、「廃止や移行」 も選択肢となる。第2が、取組のフォローアップをエビデンスベースで実施し、働き方改革の変化を 的確に把握するようになる。正確な実態把握のもとにこそ効果的な対策も可能となるからである。と ころが、冒頭に述べたが、国・教育委員会の積極的な取組に反し、教職員の働き方に期待するほどの 変化はみられない。

表1 学校の働き方改革答申が示した14業務3分類

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、	教師の業務だが、				
本中的には子仪以外が担りへき業務	必ずしも教師が担う必要のない業務	負担軽減が可能な業務				
①登下校に関する対応	⑤調査・統計等への回答等	⑨給食時の対応				
②放課後から夜間などにおける見	(事務職員等)	(学級担任と栄養教諭等との連携)				
回り、児童生徒が補導されたときの	⑥児童生徒の休み時間における対応	⑩授業準備				
対応	(輪番・地域ボランティア等)	(補助的業務へのサポートスタッフ等)				
③学校徴収金の徴収・管理	⑦校内清掃	⑪学習評価と成績処理				
④地域ボランティアとの連絡調整	(輪番・地域ボランティア等)	(補助的業務へのサポートスタッフ等)				
	⑧部活動	⑫学校行事の準備				
※その業務の内容に応じて、地方公	(部活指導員等)	(事務職員等との連携、一部外部委託等)				
共団体や教育委員会、保護者、地		⑬進路指導				
域学校協働活動推進員や地域ボ	※部活動の設置・運営は法令上の義	(事務職員や外部人材との連携・協力等)				
ランティア等が担うべき。	務ではないが、ほとんどの中学校	⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応				
	で設置、多くの教師が顧問を担わ	(専門スタッフとの連携・協力等)				
	ざるをえない実態。					

出典)中教審(2019)「学校の働き方改革答申」より。

表1は国が業務改善の柱にまとめた14業務3分類である。国は「業務の役割分担、適正化」という 観点からこれまで教師が担った14業務を「基本的に学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ず しも教師が担う必要のない業務」「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に3分類し、これに沿っ て取組を進めている。

文科省による「令和4年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」によれば、14業務で大幅な改善がみられたのは〈⑧部活動〉72.1%と〈⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応〉97.2%で、反対に〈⑥児童生徒の休み時間における対応〉5.6%、〈⑦校内清掃〉16.6%、〈⑬進路指導〉11.4%は、ほぼ手つかずの状態であった。全体として「業務の役割分担・適性化についてはいずれの業務に係る取組も、一層の実施を促進する必要があるものが多い状況」¹³と国も捉えている。

はじめに14業務3分類をめぐる中教審の経緯をみておきたい。文部科学大臣が2017年6月に中教審に対し「学校の働き方改革」を諮問すると、中教審は「学校における働き方改革特別部会」(以下、特別部会)を設け、計21回にわたる審議を開始した。14業務3分類にかかわる検討は第1回特別部会(7月4日)から第8回特別部会(11月28日)まで集中的に行われる。

第1回特別部会の冒頭に14業務3分類をめぐる重要な論点が示される。それが、学校が担うべき業

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

¹³ 文部科学省初等中等教育局長 (2021)「令和 3 年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果 等に係る留意事項について (通知)」(12月)。

務と学校以外の業務、教員の業務と教員以外の業務という仕分け方である¹⁴。第2回特別部会になると、諸外国における教員の業務を例に、「日本の教員が主に担当する学校の運営に関わる業務、それから、外部対応に関わる業務といった事務処理業務につきましては、海外では教員がほとんど担当していない」¹⁵、「児童生徒の指導に関する業務の中でも、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、給食・昼食時間の食育、休み時間の指導、校内清掃指導、それからクラブ活動・部活動の指導といった業務は、教員が担当していない国が多い」¹⁶などの説明があった。以下、特別部会は事務局提案をベースに各委員が意見を述べる形式で進行した。

第3回特別部会は、14業務にいたる前の11業務を挙げる。内訳は「基本的に学校以外が担うべき業務」が4業務、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」が4業務、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」が3業務である。各業務の法的背景や関連「通知」、業務の適性化を進める際の課題や各地の取組例をまとめている¹⁷。第3回特別部会の議論を踏まえ、さらに具体策を付した配付資料を第4回特別部会に提出した¹⁸。

特別部会の配付資料から11業務の具体策をみておきたい。〈①登下校に関する対応〉は「一般的責務は当該地域を管轄する地方公共団体」にあることから、「市町村教育委員会が中心となって関係機関や地域との連携を一層強化」し、〈②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導されたときの対応〉は、「実施する場合は、警察との連携、地域ボランティアの活用」を促し、「補導時の対応については、一義的に保護者が担う」ことを提案した。業務を学校以外が担うべきとする判断は〈③学校徴収金の徴収・管理〉や〈④地域ボランティアとの連絡調整〉も同じで、〈③学校徴収金の徴収・管理〉は「学校から自治体への業務の移管を推進」し、学校の事情によって「事務職員等を活用」することを求めた。また〈④地域ボランティアとの連絡調整〉も「地域学校協働活動推進員等の配置を促進」するとした。

学校の業務を教員以外が担当する方法も積極的に検討した。〈⑤調査・統計等への回答等〉は事務職員等へ、〈⑥児童生徒の休み時間における対応〉は適当な人材の確保を条件に教員以外へ、〈⑦校内清掃〉も教員以外へ、〈⑧部活動〉については教員以外と地域移行の両案を示した。

教員の本来的業務と判断した3業務については専門スタッフやサポートスタッフの積極的活用を挙げる。〈⑨給食時の対応〉は「学級担任と栄養教諭等との連携により効率的・効果的な指導」をし、〈⑪学習評価や成績処理〉や〈⑭支援が必要な児童生徒、家庭への対応〉については、サポートスタッフ(のちの教員業務支援員)やスクールソーシャルワーカー・スクールカウンセラーとの連携による負担軽減策を挙げた。学校の働き方改革答申が示した14業務3分類は、特別部会発足後まもない段階で、

¹⁴ 第1回学校における働き方改革特別部会 (2017.7.11)、資料4-2「今後の検討すべき主な事項 (案)」参照。

 $^{^{15}}$ 第 2 回学校における働き方改革特別部会 (2017. 8. 4)、資料 1 - 1 「諸外国の学校の役割と教職員等指導体制の比較」参照。

¹⁶ 第2回学校における働き方改革特別部会(2017.8.4)、議事録を参照。

¹⁷ 第3回学校における働き方改革特別部会 (2017.8.29)、資料1「業務の適正化・役割分担等に関する具体的論点」 参昭

 $^{^{18}}$ 第 4 回学校における働き方改革特別部会 (2017. 9. 22)、資料 2 「業務の役割分担・適性化に関する具体的論点」参照。

事務局提案をベースにその基本となる枠組がほぼ固まっていたのである。

学校の働き方改革答申がまとまると、業務改善はさらに積極的に取組まれる。文科省は答申に合わせて学校における働き方改革推進本部を設置、3月には「学校における働き方改革に関する取組の徹底について(通知)」を発出、あらためて「勤務時間管理の徹底」「業務の明確化・適性化」「組織運営体制の在り方」を柱に改革に取組む姿勢を示す。

5月になると「学校現場における業務改善加速のための実践研究事業」を立ち上げ、埼玉、新潟、 石川など14団体に委託した。答申以降の業務改善を加速させるための事業だが、「自治体をモデル地域 に指定して実践研究を行い、その過程で蓄積される時間外勤務の削減などのエビデンス等の成果を全 国に発信」するという、これまでと同様の方法である。

学校の働き方改革答申を前後して業務改善の内容は大きく変化した。北海道教育委員会の取組から 改革の前後を比較すると、2009年の業務改善は「管理職向けマネジメント研修/定時退勤日等の徹底 / I C T の整備・活用/校務支援システムの構築/調査・報告書等の成立・削減/部活動指導者の外 部人材の活用・部活動の在り方の検討(休養日・中体連等の競技など)/学校事務の削減・簡素化/ 学校支援地域本部の活用/学校の組織運営体制の整備」である。ところが2018年になると「教職員の 意識改革/専門スタッフの配置/勤務時間管理(I C カード・タイムカード)/変形労働時間制の導 入/メンタルヘルス対策/学校が作成する計画の見直し/研修機会の削減/学校閉庁日の設定/外部 対応のサポート体制の構築/教員・事務職員間の分担の見直し」等、新たな取組が数多くみられる¹⁹。 ところが、文科省による2022年教員勤務実態調査によれば、教員の残業時間はやや減ったが、働き方 を変えるほどの大きな改善にはいたらない、それがこの間の業務改善にかかわる「成果」であった。

(4) 小括

学校の業務改善にかかわる国の取組を中心に、その特徴を以下にまとめた。

- ・学校の業務改善は働き方改革の前後でその特徴が異なる。国の取組として業務改善が本格化する 2010年頃は教職員が「子どもと向き合う時間を確保」するための業務改善がその目的であった。よって、教職員のワーク・ライフ・バランスという観点は極めて希薄であった。
- ・よって、学校の業務改善の中身も小規模かつ部分的で、ICT環境の整備・充実、国・教育委員会等による調査の削減、学校関係書類の簡素化・統一化といった内容が挙げられる。一方で、深刻化する教職員の多忙化によって、業務改善の中身も国・地方一体の事業とともに変化し、学校行事の精選、ノー残業デーの設定、会議時間の短縮、部活動休養日の設定のように取組の幅が拡がる。ところが、初期の業務改善が教職員の働き方を変えたかどうかは疑わしい。実際、2016年の教員勤務実態調査で、この10年の残業時間は増加した。併せて、支援スタッフ配置や教職員定数の改善を求める声もあったが、あくまで「要望」の範囲であった。
- ・学校の働き方改革以降、国・教育委員会は積極的に業務改善に取組む。勤務時間管理の徹底や14業

-

¹⁹ 北海道教育庁(2009)「教職員の時間外勤務の縮減に向けた取組方策について(通知)」、および北海道教育委員会 (2018)「学校における働き方改革 北海道アクションプラン」を参照。

務3分類の推進、学校閉庁日の設置など新たな取組もあって、学校の働き方改革には一定の成果が みられる。一方で、働き方改革による業務改善はますます多様化・細分化し、取組の内容や方法は 依然として各学校の判断に任されている。そのため学校が取組む業務改善がかえって教職員の負担 増に繋がる場合もある。14業務3分類のように、国・教育委員会が率先して業務改善の範を示す方 がその効果は大きいと思われる。

・学校の業務改善を図るために国・教育委員会は頻繁にモデル事業に取組む。国・教育委員会は業務 改善にかかわる研究課題を各地の団体・モデル校に示し、顕著な実践の成果を報告書・事例集・ホ ームページ等を使って公開した。ところが、こうした取組が教職員の働き方を大きく変えることは なかった。それは2022年の教員勤務実態調査からもわかる。結局のところ、国・教育委員会主導の モデル事業は一方通行の業務改善だったのではないか。本来、必要な業務改善は学校の規模や地域 によっても異なるし、なによりも教職員が主体的に取組む中で実現できるはずである。この意味で 業務の「量」ではなく、業務にかかわる学校の「質」を変えることがなにより大切だと思われる。

3.14業務3分類に係る各種調査の比較

すでに**表1**に示したが、国は業務改善の柱として14業務3分類をまとめた。学校の様々な業務の中から14業務を選び、「基本的には学校以外が担うべき業務」(以下〈学校以外〉)、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」(以下〈教師以外〉)、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」(以下〈負担軽減〉)の3つに分類し、今後の業務改善を具体的に進めている。そこで働き方改革の柱である14業務3分類について、連合総研調査をほかの2調査と比較し検討する。そのひとつが文科省「令和4年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」(以下、文科省調査)、いまひとつが神奈川県教育文化研究所「教職員の業務改善に関する調査」²⁰(以下、教文研調査)である。まず3調査の特徴から説明したい。

連合総研調査は14業務の「移行度」を3分類ごとに質問した。たとえば、〈学校以外〉は「基本的には学校以外が担うべきとされた下記の業務について、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員、地域ボランティア等へ業務の移行が進んでいると思いますか」、〈教師以外〉は「学校の業務だが必ずしも教師が担う必要のないとされた下記の業務について、事務職員、地域ボランティア、部活指導員などへ業務の移行が進んでいると思いますか」、〈負担軽減〉は「教師の業務だが負担軽減が可能とされた下記の業務について、他の教諭や事務職員、サポートスタッフ、外部人材、専門スタッフとの連携・協力などが実施されていると思いますか」、である。

回答は「そう思う・ある程度そう思う・あまりそう思わない・そう思わない・わからない」の5択とし、結果の概要を知るために、「そう思う」と「ある程度そう思う」を合わせて〈そう思う〉、「あまりそう思わない」と「そう思わない」を合わせて〈そう思わない〉とし分析した。

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

²⁰ 神奈川県教育文化研究所カリキュラム総合改革委員会 (2020)『教職員の業務改善に関する調査研究-学校の働き 方改革の実現に向けて-』神奈川県教育文化研究所。

文科省調査は14業務の「実施度」を質問した。連合総研調査と大きく異なるのは、14の業務ごとに 細かく設問を用意したところにある。たとえば、〈①登下校に関する対応〉は「学校以外の主体(地方公共団体、教育委員会、保護者、スクールガード・リーダー、地域人材等)が中心に対応している」か、〈③学校徴収金の徴収・管理〉は「学校徴収金(給食費を含む)の徴収・管理は、教職員が関与しない方法で徴収・管理又は地方公共団体や教育委員会で徴収・管理等を行っている」か、とした。また、回答は「実施・検討中・未実施・検討の余地なし」の4択であった。

連合総研調査や文科省調査に対し、教文研調査は目的が異なる。教文研調査は、これまで教員が担った38の業務を、今後は誰が担うべきだと考えるか、いわば業務改善にかかわる教師の「期待度」を尋ねた調査である。この38業務中には国の14業務も含まれており、連合総研調査や文科省調査と比較することが可能であった。

これら調査の詳細は文科省や神奈川県教育文化研究所のホームページで閲覧できるが、文科省調査は全国1,793教育委員会、教文研調査は神奈川県下1,429人の教職員を対象とした。ここでは各調査の成果を、連合総研調査は「移行度」、文科省調査は「実施度」、教文研調査は「期待度」と表記する。

(1) 取組みやすい業務改善とは -連合総研調査と文科省調査の比較-表 2 14業務 3 分類の連合総研調査と文科省調査の比較

3		連合総	文科省調査	
3 分 類	14 業務	移行	### ##	
		〈そう思う〉	〈そう思わない〉	実施度
	〈①登下校に関する対応〉	49. 4	47.8	61.0
学 校	〈②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応〉	44. 0	45. 7	25.8
〈学校以外〉	〈③学校徴収金の徴収・管理〉	46. 9	45. 9	36. 5
	〈④地域ボランティアとの連絡調整〉	47. 4	44. 1	44.6
《教師以外》	〈⑤調査・統計等への回答等〉	32. 8	58. 7	36. 4
	〈⑥児童生徒の休み時間における対応〉	25. 5	70. 4	5. 6
	〈⑦校内清掃〉	29. 1	67. 9	16.6
	〈⑧部活動〉	31. 2	65. 3	72. 1
〈負担軽減〉	〈⑨給食時の対応〉	31.6	62. 7	21. 1
	〈⑩授業準備〉	30.0	67. 4	16.6
	〈⑪学習評価や成績処理〉	23. 4	74. 0	38. 9
	〈⑫学校行事の準備・運営〉	28. 1	68. 6	49. 1
	〈⑬進路指導〉	23. 3	73.8	11. 4
	〈⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応〉	38. 0	59. 0	97. 2

注1 文科省調査は令和4年度である。

表2は連合総研調査と文科省調査の比較である。連合総研調査をみると、3分類ごとにその「移行 度」に明らかな差がある。〈そう思う〉との回答は、〈学校以外〉の①~④業務が40%台、〈教師以外〉

注2 連合総研調査の〈⑧部活動〉は「部活動のある学校」、〈⑬進路指導〉は「中学校」のデータである。

の⑤~⑧業務や〈負担軽減〉の⑨~⑭業務はいずれも20~30%台であった。

2019年1月の学校の働き方改革答申を受け、文科省は14業務3分類の責任主体をあらためて明示した²¹。〈学校以外〉は「本来教育委員会が担うべき業務について責任を持って対応」し、「それ以外の業務については、本来担うべき主体(家庭、地域住民等)の自立的な対応」を求めた。〈教師以外〉は「教師以外の担い手を確保」し、〈負担軽減〉は「『スクラップ・アンド・ビルド』を原則」にした。つまり、〈学校以外〉は教職員に代わって教育委員会や保護者・地域がその責任を担うが、〈教師以外〉や〈負担軽減〉はそのまま業務改善の担い手を学校内に求めたのである。

一方で、連合総研調査における「移行度」の概要をみると、〈学校以外〉の業務において〈そう思う〉と〈そう思わない〉は拮抗し、〈教師以外〉や〈負担軽減〉の業務では〈そう思わない〉といった否定的回答が $6 \sim 7$ 割にもおよぶ。14業務 3 分類にかかわる学校の業務には改善がみられないという率直な印象である。

ところが、文科省調査は、連合総研調査とはかなり異なる結果であった。文科省調査では、「実施度」が高い〈⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応〉97.2%、〈①登下校に関する対応〉61.0%、〈⑧部活動〉72.1%のような業務がある一方で、〈⑥児童生徒の休み時間における対応〉5.6%、〈⑬進路指導〉11.4%、〈⑦校内清掃〉16.6%、〈⑪授業準備〉16.6%といった業務はかなり低い。つまり、連合総研調査の「移行度」20%~40%に対し、文科省調査の「実施度」は10%~90%と幅広く分散した。

連合総研調査と文科省調査でその差が大きい業務が、〈⑧部活動〉と〈⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応〉である。〈⑧部活動〉は連合総研調査31.2%、文科省調査72.1%でその差が約41ポイント、〈⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応〉は連合総研調査38.0%、文科省調査97.2%でその差が約

59ポイントあった。いずれも文科省調査の方が高いが、この背景には教職員の実感を問う連合総研調査と、現実の対策の有無を問う文科省調査の違いがあると思われ、さらに詳しくその中身をみておきたい。

〈⑧部活動〉は文科省が〈教師以外〉に分類した業務である。連合総研調査は「学校の業務だが必ずしも教師が担う必要のないとされた下記の業務について、事務職員、地域ボランティア、部活指導員などへ業務の移行が進んでいると思いますか」と質問し、文科省調査は「部活動について、部活動指導員や外部の人材の参画を図っている(か)」と質問した。

学校の働き方改革のポイントに部活動があり、そのため様々な部活動改革が進められている。そのひとつが部活動指導員・外部指導者の配置である。日本スポーツ協会の調査によると、中学校における「部活動指導員・外部指導者への依頼経験」は79.2%にもおよぶ²²。文科省調査の「実施度」72.1%にも見合う数値である。ただし、部活動指導員・外部指導者の配置が教職員の負担軽減に繋がるかどうかは、その依頼「経験」ではなく実際の配置「人数」にあると思われる。そこで、部活動指導員等の配置人数をみると、令和4年度の部活動指導員は8,035人、外部指導者が28,389人の合計36,424人で

22 (公財) 日本スポーツ協会指導者育成委員会 (2021)「学校部活動指導者の実態に関する調査」日本スポーツ協会。

²¹ 文部科学事務次官(2019)「学校における働き方改革に関する取組の徹底について(通知)」(3月31日)。

あった²³。これを中学校10,247校(令和元年度)で割ると1校平均3.5人の配置となるが、これはあくまでのべ人数でしかない。一つの部活を複数人で担当すれば簡単に達すると思われる数値である。実際、部活動指導に携わる中学校教員に「現在担当している運動部活動に関わっている部活動指導員・外部指導者の有無」を尋ねた別の調査では、部活動指導員8.7%、外部指導者30.0%という配置率であった²⁴。このように部活動指導員や外部指導者の配置状況をみるかぎり連合総研調査の「移行度」28.1%はむしろ妥当で、いまだ未配置の学校さえ相当数あると思われる。

《⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応〉にかかわる文科省調査の質問は、「支援が必要な児童生徒等・家庭への対応について、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、特別支援教育等の専門人材、日本語指導ができる支援員等の専門的人材等の参画を図っているか」である。これに対し連合総研調査は「教師の業務だが負担軽減が可能とされた下記の業務について、他の教諭や事務職員、サポートスタッフ、外部人材、専門スタッフとの連携・協力などが実施されていると思いますか」(下線ママ)と質問した。

実際、〈⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応〉に必要な専門スタッフ等の配置率をみると、スクールカウンセラーは小学校90.5%、中学校97.6%、スクールソーシャルワーカーも令和5年度からすべての中学校区に週3時間の配置を予定する²⁵。

一方、特別支援教育の対象となる児童生徒が増加するなか、令和3年度における特別支援教育支援 員は全国56,959人であった。また令和3年の文科省による調査によれば、日本語指導が必要な「外国 籍」児童生徒は小学校31,189人(5,316校)、中学校11,280人(2,406校)、「日本国籍」児童生徒は小学 校7,550人(2,603校)、中学校2,376人(1,005校)もいた²⁶。「外国籍」の児童生徒だけをみても小学校 平均約5.9人、中学校平均約2.4人である。日本語指導が必要な児童生徒に対し日本語指導担当教員や 日本語支援員など外部スタッフやボランティアの不足がこれまでもたびたび指摘される²⁷。

これら専門スタッフ等によるサポート以外にも「医療的ケア児」など「支援が必要な児童生徒」は 多様に存在する。文科省調査の「実施度」97.2%はとても高いが、このケースも「配置」と「負担軽 減」の違いが数字の差となって表れたと思われる。

^{23 (}公財) 日本中学校体育連盟 (2021)「令和4年度 部活動数調査結果表」。

^{24 (}公財) 日本スポーツ協会指導者育成委員会 (2021)、前掲報告。

²⁵ 文部科学省「令和3年度学校保健統計」を参照。

²⁶ 文部科学省総合教育政策局国際教育課(2022)「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査結果の概要」

^{27 『}毎日新聞』2020.06.24、『朝日新聞』2022.11.30。

(2) 国・教育委員会と学校間にあるズレとは 一連合総研調査と教文研調査の比較ー表3 14業務3分類の連合総研調査と教文研調査の比較

3	NI	連合総研調査	教文研調査							
分類	14 業務	44 /	NATION BEING 1 or MATIO	期待度 注1						
類		移行度	14 業務に関係する業務	〈学校以外〉	〈教師以外〉	〈負担軽減〉				
	(①登下校に関する対応)	49. 4	(略) 注 2	49. 5	32. 7	11.7/17.2				
〈学校以外〉	《②放課後から夜間などにお ける見回り、児童生徒が補 導された時の対応〉	44. 0	(略)	65. 1	18.8	8.0/15.6				
仪以			〈給食費の集金・未納者対応〉	86. 7	10. 2	2.2/3.0				
外	〈③学校徴収金の徴収・管理〉	46.9	〈学校徴収金の通知・集金・支払い等〉	58.6	31. 2	6.8/9.5				
~			〈学校徴収金に関する未納者対応〉	68.8	23.0	4.5/7.7				
	④地域ボランティアとの連 絡調整〉	47. 4	(略)	51.5	29. 3	13. 2/18. 0				
	〈⑤調査・統計等への回答等〉	32.8	(略)	40.0	33. 2	20.8/26.2				
分数	〈⑥児童生徒の休み時間にお ける対応〉	25. 5	(略)	(未実施)	(未実施)	(未実施)				
(教師以外)	/	29. 1	〈清掃指導〉	17.8	25. 4	28. 1/55. 4				
以	〈⑦校内清掃〉		〈学校の環境整備〉	55. 3	35.6	6.5/8.6				
外	〈⑧部活動〉	31. 2	〈活動計画の作成〉	39. 2	29. 3	20.0/30.4				
			〈技術指導・引率〉	52. 1	31. 1	12. 3/16. 5				
			〈大会機関への申請・登録・申し込み〉	52. 7	28. 1	12.8/18.7				
	〈⑨給食時の対応〉	31.6	(略)	24. 8	30. 1	20. 5/43. 2				
	〈⑩授業準備〉	30.0	(略)	11.3	38.3	33. 3/49. 4				
	《①学習評価や成績処理》	23.4	〈テスト問題の印刷・データ入力〉	12.4	28.9	35.8/57.7				
<u></u>	(四子自計画 ()) () () () () ()		〈成績一覧表作成など評定以外の業務〉	12. 2	21.4	42.9/65.2				
負 担	〈⑫学校行事の準備・運営〉	28. 1	〈事前準備・当日運営・後片付け〉	3. 9	17.8	50.9 / 76.7				
(負担軽減)	医子区门争97年隔 连百/		〈外部機関との折衝・調整〉	19. 6	34. 2	28.6/44.9				
		23. 3	〈進路指導に関する業務〉	21.0	30.8	29.8/46.6				
	〈⑬進路指導〉		〈進学・入試に関する業務〉	23. 7	26. 9	28.8/48.1				
			〈進路相談・保護者説明会〉	17. 2	28.3	31. 9/53. 3				
	(4)支援が必要な児童生徒・	38. 0	〈児童生徒への対応〉	9. 3	35. 4	30. 5/54. 0				
	家庭への対応〉	00.0	〈児童生徒、保護者への心理的ケア〉	32. 3	41.5	15.6/25.1				

- 注1 教文研調査の〈負担軽減〉は、「〈教師の業務でかつ負担軽減できる業務〉/〈教師の業務〉」を表わす。
- 注2 教文研調査では、14業務と同じ内容は(略)で表記した。
- 注3 連合総研調査の〈⑧部活動〉は「部活動のある学校」、〈⑬進路指導〉は「中学校」のデータである。

表3は連合総研調査と教文研調査の比較である。国が業務改善の柱とする14業務3分類も、教職員がそのまま賛同するとはかぎらない。国が〈学校以外〉の業務に指定しても、これまでの経験を踏まえると学校がやるべき業務だと考える教職員もいる。もし、国・教育委員会と学校・教職員との間にこうしたズレがあれば、業務改善が思うようには進まないことも予想できる。

こうした問題意識のもとで業務改善にかかわる教職員の率直な意見をまとめたのが教文研調査である。教職員は14業務3分類を実際に誰が担当すべきだと考えているか、その意向を調査した。そこで、教文研調査は3分類の〈負担軽減〉業務を、〈教師の業務〉と〈教師の業務でかつ負担軽減できる業務〉に分けた。教職員が〈教師の業務〉すべてを改善できるとは考えてはいないからである。

表3で〈①登下校に関する対応〉に関する教文研調査をみると、〈学校以外〉49.5%、〈教師以外〉 32.7%、〈負担軽減〉17.2%である。国が〈学校以外〉に分類した〈①登下校に関する対応〉も、過半 数の49.9%が学校で担当すべきとし、〈教師の業務〉だと考える教職員が17.2%もいた。3分類のどこでこの業務を担うべきか、教職員の多数が文科省の提案に賛同する業務は、〈学校以外〉が4業務中4、〈教師以外〉が3業務中0、〈負担軽減〉が6業務中5である。しかしながら、〈負担軽減〉に分類しても、〈教師の業務でかつ負担軽減できる業務〉となると、軒並みその割合は10ポイント~25ポイント程低下した。このように国の提案と教職員の意識との間には相当のバラつきが見られたのである。

●効果的な国・教育委員会主導の業務改善

14業務3分類の〈学校以外〉の業務は、国の提案と教職員の期待とが比較的一致する業務である。 表3のように、連合総研調査においても移行度は高く、教文研調査においても期待度は高い。この背景には〈学校以外〉の4業務にはすでに実績があり、さらに学校や教師が業務改善の責任を担う必要がないことも好感したと思われる。

〈③学校徴収金の徴収・管理〉にかかわる業務改善の取組は早い。国は、2016年に「学校給食費の徴収状況に関する調査」でその実態を把握すると、2018年は給食費の公会計化に向けて「学校給食費の徴収・管理業務の改善・充実に関する調査研究」に着手、2019年には「学校給食費徴収・管理に関するガイドライン」をまとめた。「令和3年度学校給食費に係る公会計化等の推進状況調査」によれば、教育委員会498 (31.3%) が公会計化を実施し、準備・検討中の教育委員会493 (30.9%) を併せると、すでに自治体991 (62.2%) が取組む業務であった。

(④地域ボランティアとの連絡調整)にも実績がある。2006年成立の教育基本法第13条を受けて、2008年に学校支援地域本部がスタート、2015年からはコーディネート機能を高めるために地域学校協働本部に名称を変更し、地域学校協働活動推進員を配置した。2022年5月現在、地域学校協働本部を置く公立学校は20,568校(57.9%)にもなる。こうした国の取組が移行度や期待度の高さに繋がったと思われる。

《①登下校に関する対応》・〈②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導されたときの対応〉の各業務にはこれまで目立つ実績はないが、逆に〈学校以外〉に分類したことで、それが追い風となって業務改善が進んだともいえよう。いずれ〈学校以外〉の業務についてはこれからも順調な業務改善が期待される。

●改善しない学校に任された業務

〈教師以外〉や〈負担軽減〉に関する業務はその改善が難しい。連合総研調査によれば、〈教師以外〉の4業務の移行度はおよそ25%~32%と低い。表3の教文研調査をみると、教職員の多くは〈教師以外〉の業務を〈学校以外〉にすべきだと考えている。教文研調査では「未実施」の〈⑥児童生徒の休み時間における対応〉を除くと、〈学校以外〉への期待度は、〈⑤調査・統計等への回収等〉40.0%、〈⑦校内清掃〉17.8%・55.3%、〈⑧部活動〉39.2%・52.1%・52.7%と、〈清掃指導〉を除くどの業務においても3分類でもっとも高い。一方で、部活動の各種業務をこれまで同様に〈教師の業務〉だと考える教職員は、30.4%・16.5%・18.7%とかなり低い傾向にある。おそらく国による部活動の地域移行への取組が影響したと思われる。

文科省は2023年4月に教員勤務実態調査(令和4年度)の速報値を公表した28。この中の14業務3分 類については〈⑫学校行事の準備・運営〉を除く13業務で、「各業務に要する時間について、削減すべ きと考えるか」と尋ね、「削減すべきで削減可能」「削減すべきだが削減は難しい」「無回答」の3択か ら回答を求めた。先の教文研調査と同じような内容の質問である。

結果をまとめると、〈学校以外〉の4業務は、小学校で2業務、中学校のすべてにおいて「削減可能」 とする意見がもっとも多い。ところが〈教師以外〉の4業務になると、「削減可能」は小学校で1業務、 中学校でも1業務である。業務改善に否定的なこうした傾向は〈負担軽減〉になるとさらに深刻で、 小・中ともに5業務すべてにおいて「削減は難しい」が多数を占めた。

学校や教師が担う業務ほどその改善は難しいといえる。14業務3分類の〈負担軽減〉を教職員は本 来的業務だと捉え、改善にも積極的ではない。教文研調査においても〈教師の業務〉と〈教師の業務 でかつ負担軽減できる業務〉との間には、16~26ポイントもの差があった。今後、14業務3分類を効 果的に進めるためには、国・教育委員会が業務改善の具体例を示すことは無論だが、併せて「削減は 難しい」とする教職員の理由を丁寧に聞き取ることも大切である。

(3) 在校等時間にみる14業務3分類の影響 -連合総研調査のクロス集計から-表 4 在校等時間にみる14業務3分類の影響(連合総研調査)

		〈学校	以外〉			〈教師	以外〉				〈負担	軽減〉			
3 分類		登下校に関する対応	放課後の見回りや補導時の対応	学校徴収金の徴収・管理	地域ボランティアとの連絡調整	調査・統計等への回答等	児童生徒の休み時間における対応	校内清掃	部活動	給食時の対応	授業準備	学習評価や成績処理	学校行事の準備・運営	進路指導	支援の必要な児童生徒・家庭への対応
在校等時間	〈減少した〉	52. 4	46. 9	49.5	50.8	34. 2	27. 4	30.8	34. 2	34. 1	33.6	25. 7	30.0	24. 5	41.0
	〈変わらなかった〉	48.4	42.5	46. 5	46.4	32. 3	24. 3	28. 1	29. 5	29. 9	28.4	22.0	26.6	21.0	36. 7
	〈増加した〉	46. 4	42.0	43.5	44. 2	30. 1	23. 7	27. 5	29.8	30.0	28. 3	22.0	27.6	25. 0	36. 0
在校等時間	〈減少した〉	49.0	44. 2	46. 5	46.9	32.8	25.6	29. 7	29. 2	31.6	31. 1	23. 1	28.0	20. 3	38. 9
	〈変わらなかった〉	48.9	43.4	46. 9	47.3	32. 1	24.7	28. 4	31. 5	30. 7	29. 2	22.9	27. 4	23. 5	37. 0
	〈増加した〉	48. 1	43.0	44. 9	45.8	31.2	24. 7	27. 7	31. 6	30.7	29. 1	22.8	28. 5	24. 7	38. 3

注1 〈部活動〉は「部活動のある学校」、〈進路指導〉は「中学校」のデータである。

注2 「塗りつぶし」は、各業務の「移行度」の最大値を表す。

²⁸ 文部科学省(2023)「教員勤務実態調査(令和4年度)の 集計(速報値)について」4月28日。

学校の業務改善は教職員の働き方を変えるためにある。表 4 では連合総研調査の在校等時間を14業務3分類の移行度と比較した。学校の業務改善が進むと在校等時間が減少するという仮説を検証するためである。まず〈勤務日〉の在校等時間が〈減少した〉グループは、14業務中の13業務において業務改善がもっとも進んだグループでもある。在校等時間が〈減少した〉グループと〈増加した〉グループの移行度の差は、〈学校以外〉5~6ポイント、〈教師以外〉3~6ポイント、〈負担軽減〉2~5ポイントあった。よって、14業務3分類にかかわる業務改善は在校等時間に大きく影響したかにみえる。ただし、14業務3分類の移行度はいずれも50%以下で、必ずしも業務改善が進んでいるとはいえない。また、学校における業務改善は14業務以外にも様々ある中、これだけで成果を強調するのは早計である。

〈週休日〉の在校等時間と14業務の移行度はどうか。結論からいえば、在校等時間と14業務の移行度の間に特段の相関はみられない。在校等時間が〈減少した〉グループと〈増加した〉グループの移行度の差が0~2ポイント程度、14業務中2業務は〈増加した〉グループの方が移行度も高いという結果であった。今後の業務改善の進捗状況をみながら再度の検討が必要だと思われる。

(4) 小括

連合総研調査・文科省調査・教文研調査から14業務3分類の結果を比較した。あらためて結果をま とめ今後の課題を指摘しておきたい。

- ・国の14業務3分類を詳しくみると、〈学校以外〉の業務は〈教師以外〉や〈負担軽減〉業務と比べると改善が進んでいる。この背景には〈学校以外〉は国・教育委員会が学校から切り離して業務改善の責任を負ったことがある。一方で、〈教師以外〉や〈負担軽減〉の業務は相変わらず学校内で処理すべき業務として、改善の主体は教職員にある。専門スタッフや支援スタッフの配置・充実が図られつつあるものの、多忙な教職員が業務改善の主体となって様々な判断を下すこと事態にかなりの無理がある。併せて〈学校以外〉は改善に向けて国や教育委員会が早くから取組む業務も多く、それが教職員にとって見通しのよいわかりやすい業務改善に映ってみえたと思われる。
- ・しかしながら、国が示した14業務3分類を教職員がどこまで理解し、納得しているかは疑問である。この度の連合総研調査では業務改善の移行度はいずれも50%以下であった。業務改善が進まない理由のひとつに、14業務3分類に対する教職員間にある意識のズレを指摘したい。〈学校以外〉の業務については教職員の多くが賛同するが、〈教師以外〉となると、その業務の移行先を〈学校以外〉か〈負担軽減〉にするか意見が分かれる。〈負担軽減〉とした場合も、そこに業務改善の可能性を見出せない、または見出さない教職員も多く存在するのである。国・教育委員会は〈教師以外〉や〈負担軽減〉についても当面はその具体策を進んで提案し、必要な条件整備を進めるとともに、教職員に対しときにその働き方を規制する取組も必要だと思われる。また必要に応じて14業務3分類を見直す決断も求められよう。
- ・14業務3分類は学校の業務改善策のひとつにすぎない。よって、14業務3分類の取組が進むことで、 教職員の在校等時間が減少するとは簡単にいえない。まして、この度の連合総研調査で14業務3分

類の移行度はどの業務においても50%未満で、中には30%を切る業務もあった。よって、いまの段階で業務改善の成否を語ることは難しい。その上で表4をみると、わずかながら14業務3分類の取組が在校等時間に影響したと思われるような結果もみられた。繰り返すが、14業務3分類だけが働き方改革ではなく、それ以外の様々な取組があって在校等時間は改善すると思われる。ひとまず、より移行度が改善された段階で在校等時間と比較する作業が必要であり、さらに14業務3分類以外の取組と併せて検討することも大切だと思われる。

4. おわりに

学校はいつも忙しい。無限定で無定量な教職という仕事、終わりなく続く教育改革、子ども・保護者対応といった負担感の強い業務の数々、一方で仕事のやりがいや使命感、献身性といった教師のアイデンティティーにかかわる要因が、複雑に絡み合って学校の忙しさはつくられる。

そのために業務改善の効果もみえにくい構造となっている。ひとつひとつの業務を改善したとして も、それが教職員の働き方にどんな影響を与えたかを明瞭に導き出すことは難しい。学校の業務改善 はいくつもの取組を束ねることでその成果が緩やかに認められる、ちょうど「漢方薬」のような効き 方である。つまり、働き方改革には「特効薬」も、終わりもないのである。

学校の働き方改革答申は、改善策のひとつに「学校が作成する計画等の見直し」を挙げた。学校が作成する全体計画や個別の指導計画等を簡略化することもまた業務改善のひとつであった。全く異論はないが、国・教育委員会によるこれまでの施策こそが、より詳細かつ丁寧な計画を学校に求め続けていたのではないかと思う。たとえば、個々の教師に任せるべき1週間の授業計画(週案)を、週ごとに提出させる学校もいまだ存在する。国・教育委員会はこれまで以上に教職員を信頼し、任せるべき業務を増やさないと改善は進まない。

学校の働き方改革も現状のままでは、教職員に対し国・教育委員会がトップダウンで求めるこれまでの施策となんら変わらない。いま必要な働き方改革とは学校文化の転換そのものである。学校文化の転換とともに教職員の意識改革があって、初めて学校の働き方改革は実現できると考える。

【参考文献】

- 1)(公財)連合総合生活開発研究所(2016)『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調査研究報告書-』
- 2)小川正人代表(他)(2007)『平成18年度文部科学省委託調査研究報告書 教員勤務実態調査(小・中学校)報告書』国立大学法人 東京大学
- 3) 神林寿行(2017) 『公立小・中学校教員の業務負担』大学教育出版
- 4) 神奈川県教育文化研究所カリキュラム総合改革委員会・「教育制度・教職員問題」検討グループ (2020)『教職員の業務改善に関する調査研究-学校の働き方改革の実現に向けて- 報告』神奈川 県教育文化研究所
- 5)神奈川県教育文化研究所カリキュラム総合改革委員会・「教育制度・教職員問題」検討グループ (2022)『教職員の働き方に関する進捗状況調査-学校の働き方改革の実現に向けて 報告』神奈川 県教育文化研究所
- 6) 白旗希実子、石井美和、荒井英治郎(2021)「学校教師の業務に対する負担感と委託に関する意識 -アンケート調査の分析から-」『教職研修』第12号

第3章 働き方改革の中の教員の〈本務〉

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

「過労死裁判」や「残業代訴訟」、「病気休職」教員の増加にみるように、日本の教員は以前から疲弊し、悲鳴を上げていた。しかしその対処策が政策の俎上に上ったのは、TALIS調査に見る日本の教員の長時間労働世界一や、民間の「過労死」、とりわけ若い電通女性社員の過労死(2015)がクローズアップされたことによるものであった。

2017年文科大臣は「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策」で、教員の労働時間管理を徹底するとともに、業務の役割分担という観点から、教師の働き方について審議するよう諮問し、その後、一年半の審議を経て、中教審は、これを答申した。答申では、教員の意識改革とともに文科省が設定した月45時間、年360時間の時間外労働時間の上限設定をもとに「勤務時間管理」を徹底すること、「基本的には学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」を明確化し、業務の役割分担の適正化を図ること、学校組織において、管理職や主幹教諭・主任教諭のリーダシップを発揮できることを中心に取りまとめられた。

さて、このような改善策は、教員の長い疲弊の歴史に終止符を打つことができるだろうか。

本報告では、改革に伴う改善策の問題点を既存調査から指摘し、そこで欠落している問題、すなわち教員の<本務>についての負担増加を検討することを通じて、この改革の持つ問題を明らかにすることを目的としたい。

2.「働き方改革」は教員の疲弊を解消するか?

連合総研による「2022年 教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」¹と、文科省による「教員勤務実態調査」²の結果を参照しながら検討してみたい。

まず、労働時間については、両方の調査で、労働時間の短縮がみられた。連合総研調査では、2022年調査実施時の教員の一か月の平均労働時間は293時間46分であり、これは、前回2015年調査を参考に考えると、6時間程度減少していることが明らかになった。文科省調査では、前回平成28年調査に比べると、教諭の在校勤務時間が小中学校でいずれも30分程度短縮されたことが明らかになった。このような結果からは、長時間労働が一定の改善を見せている。しかしながら、こうした改革が、教員の

¹ 連合総合生活開発研究所2022年5月~8月実施 『2022年 教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査結果 中間報告』 web調査 回収票 9214票 小学校5929、中学校2476、高等学校484、特別支援学校282、他43(NA含む) ² 文部科学省(令和4年度)【速報値】 2023年4月28日に公表され、数値等は文科省のwebページを参考にしている。

労働の改善につながったと結論付けるのは早計であろう。

第一に、連合総研調査では労働時間が所定の170時間30分を大きく上回っていることがわかり、文科 省調査においても、在校勤務時間の平均は10時間を超え、時間外労働の上限設定である「月45時間」 を超える教員が、小学校で64.5%、中学校で77.1%と高い数値になっている。特に中学校では月80時 間以上の残業という、過労死レベルの教員が36.6%に上る実態が示され、相変わらず過労死レベルを 脱していない。

第二に、在校時間が短くなったことが、必ずしも業務負担を軽減しているとは言えないことである。例えば、勤務日の持ち帰り時間は、文科省調査では10分程度増加している。学校における時間管理が意識化され、遵守される中で、同時に、「仕事はあるが、学校内に残れない」状況がおこっているという推測も否めない。「帰宅する時間は、管理職がうるさく言うこともあって、守るようになったけど、その代わりに、早朝から出勤する教員が増えた」という教員の声からは、「妙な」時間管理が強化されていることも推測できる³。同時に、在校時間が短くなったために、勤務時間内の労働密度が高まっていることも予測される。

労働時間がわずかであっても縮減されたこと、それ自体は喜ぶべきことではあるが、より詳細な検 討が、合わせて必要とされよう。長時間労働の緩和の実態が、前述した事例のように、教師の疲弊を 解消するとは限らないからである。

次に、教員を本務に専念させるために、学習指導以外の領域における業務の適正化と役割分担の取り組みが求められるという点については、どうであろうか。

連合総研調査では、中教審答申で「基本的には学校以外が担うべき業務」に分類された業務4項目のすべてで、それが実施されていると回答したものは半数に満たなかった。同様に、それが実施されていると回答する者の割合は、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」4項目については30%未満、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」6項目についても40%未満という結果であり、まだ学校・教員の役割分業が進んでいるとはいえない状況が示された。

これに関して、文科省調査では、「基本的には学校以外が担うべき業務」の「登下校に関する対応」を例にとると、「削減すべきで削減可能」と回答する者が小学校で44.8%、中学校で44.3%。一方、「削減すべきだが削減は難しい」と回答する者は小学校で45.2%、中学校で41.3%となっており、「削減すべきだが、難しい」という現場の声が見て取れる。

同時に、役割の分業を受け入れる側の興味深い調査結果もある。

公益財団法人日本スポーツ協会では、運動部活動の地域移行に関して、都道府県体育・スポーツ協会と中央競技団体を対象に実態調査を行っている⁴が、地域移行に向けての課題について、このいずれ

3

³ 連合総研調査の結果を示して、それに関する意見を2023年 5 月に聴取した。勤務する区はそれぞれに異なる東京都の小学校教員 5 名の内訳は30代後半から、40代後半である。この発言は30代後半の女性教員のものであるが、発言に対して、他の教員 2 名が「うちもそう」と同意した。付け加えるならば、管理職は「時間管理はしているし、知っているはずだけど」「終わりの時間は気にするけど、早く来る分にはうるさく言わない」という状況もあることが示された。 ⁴ 「運動部活の地域移行に関する J S P O加盟団体実態調査」で、一つは、都道府県体育・スポーツ協会を対象とし、今一つは中央競技団体を対象としたものである。2023年 1 月16日に公開されている。 1 42202-243-d0576108c5ff799b14f99d7e92e097af.pdf(2023 年 1 月 1 日確認)

の調査でも「受け皿となるクラブ・チーム等に対応できる指導者がいない、または不足している」「市町村レベルにおいて、学校とチームクラブとの連携を促進するコーディネーターがいない」「受け皿となるクラブ・チーム等の実態が把握できていない」などの問題があることが指摘されている。

この調査に明らかなように、学校外にそれを担える人材が必ずいるとは限らないこと、また、いたとしても、役割や活動目的の共有などについて、また諾否について、交渉する必要があり、それが単純な過程ではないことが挙げられる。こうした施策の遂行は、場合によっては、担当者に過度の負担を強いることになりかねない。

いずれにせよ諮問された業務分担は、現実には進んでいない。

以上みてきたように、教員の長時間労働はわずかしか縮減されておらず、また、役割の適正分担は 実質的にほとんど進んでいない。「働き方改革」に示された改善案は、ほとんど改善に寄与していない のである。

3. <本務>に係る時間の増加

「働き方改革」の重大な問題は、教員が働く現場を十分には把握していないことによる。そのことは、業務分担によって負担を軽減し、教員を本務に専念させることを目的としているといいながら、 <本務>自体が労働過重になっていることにはあまり注意が払われていない⁵点に象徴される。

何よりも教員の仕事の中核部分である「学習指導」の領域では、担当時数は増加しており、勤務時間のほとんどが授業で埋め尽くされているのである⁶。

(1) 学習指導要領に示された授業時数の増加

学習指導要領に示された標準授業時数は、1998年(平成10年)改訂において、戦後最も低い値を示したが、その後増加に転じている(表1参照)。現在、学習指導要領に定められた授業時数は、小学校では昭和50年代、中学校では平成元年とほぼ等しい時数に戻っており、戦後の詰め込み教育の時代とあまり変わらない。しかも、それは、完全週5日制が導入される以前の時数なのである。

www.hokkyoso.or.jp/hokkyoso_1/a.con/03-03-02_zen2022htm1(2023.8.2確認)

 $^{^5}$ TALISの2回の調査(2013年、2018年)によれば、日本の教員の仕事時間(授業にかける時間)はほぼ18時間(2013年17.7時間、2018年18.0時間)であるのに対して、OECD平均は2013年19.3時間、2018年20.3時間となっている。しかしながら、授業準備時間を見ると、日本では2013年9時間、2018年8.5時間に対し、OECDでは7.1時間、6.8時間であり、授業準備+授業に費やす時間は、日本もOECD諸国も大きな差異は見られない。また、2013年に比べ、日本もOECDも授業に費やす時間が増える一方で、授業準備に費やす時間は減少しているという共通点がみられる。ここでは、一定の時間内で、本務を遂行しようとすれば、それに付随する時間を縮減させるという戦略が見てとれる。本務の過重負担について検討する必要があるのは言うまでもない。

^{6 2022}北教組「9日勤務実態記録」集計結果報告

表 1 授業時数の変遷

小学校

	1	2	3	4	5	6	全体
昭和33年	816	875	945	1015	1085	1085	5821
昭和43年	816	875	945	1015	1085	1085	5821
昭和52年	850	910	980	1015	1015	1015	5785
平成元年	850	910	980	1015	1015	1015	5785
平成10年	782	840	910	945	945	945	5367
平成20年	850	910	945	980	980	980	5645
平成30年	850	910	980	1015	1015	1015	5785

中学校

	1	2	3	全体
昭和33年	1120	1085	1015	3220
昭和43年	1190	1190	1165	3536
昭和52年	1050	1050	1050	3150
平成元年	1050	1050	1050	3150
平成10年	980	980	980	2940
平成20年	1015	1015	1015	3045
平成30年	1015	1015	1015	3045

ところで、上記は学校教育法施行規則にも示された「標準授業時数」である。しかしながら、文科省の別の調 \mathbf{a}^7 では、令和3年度の実施授業時数をみることができる。以下の**表2**がそれにあたる。

表 2 年間総授業時数

全小学校等に占める割合

平均授業時数

	~1015	1016~1050	1051~1085	1086~1120	1121~1155	1156~	
小4	16.1	23.2	33.7	20.5	4.7	1.7	1060.4
小 5	16.8	23.6	33.8	196	4	2.2	1059.9
中 2	18.1	25.4	31.7	18.8	45	14	1058.5

表2から明らかになるのは、小学校・中学校ともに80%以上の学校が、標準授業時数を上回る授業を実施していることである。ここでは、「標準授業時数」で示された数値は、最低ラインの数値となっている。

また同じ調査では、「令和4年度に最大で何単位時間の授業を実施することが可能か」という質問がなされている。ここでは、標準授業時数を超えて確保されている余剰時数を含めて回答が求められているが、その結果は、小学校1年で925.7単位時間(850)、2年975.0単位時間(910)、3年1040.5単位時間(980)、4年1077.1単位時間(1015)、5年1078.3単位時間(1015)、6年1069.6単位時間(1015)

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

^{7 「}令和4年度公立小・中学校等における教育課程の編成・実施状況調査」

であり⁸、同様に中学校では、中1で1072.5単位時間(1015)、中2で1073.9単位時間(1015)、中3で1045.1単位時間(1015)であった。すなわち、学習指導要領に示されている授業時数を全ての学年で超えていることがわかる。

強調しておきたいが、近年、標準授業時数が戦後の「詰め込み教育」の時代に匹敵するように増加 しているうえに、実際は、それが決して「標準」になっておらず、それをはるかに超えて授業が実施 されているという実態が存在するのである。

(2) 教員の担当時数

教員の担当授業時数で考えてみよう。文科省統計で、教員の担当授業時数を見たものが、表3である。

		小牛	学校		中学校			
	週平均教科授業時数(総)		担任アリ・週平均教科時数		週平均教科授業時数(総)		担任アリ・週平均教科時数	
	教員平均	教諭のみ	教員平均	教諭のみ	教員平均	教諭のみ	教員平均	教諭のみ
令和元年	18.5	22	23.8	24.5	14.4	16.5	17.3	17.7
平成22年	18.8	22.1	23.7	24.4	18.8	22.4	23.6	24.3
平成10年	18	21.6		_	14.2	15.9		_
平成元年	18.2	21.3	_	_	14.7	16.3	_	_

表3 週当たり担当時数

表からわかるように、統計の析出の仕方で担当時数は大きく変わる。

例えば、令和元年の小学校の統計では、教員の担当授業時数の平均は18.5時間と示されている。しかしながら、この数値は、授業をあまり担当しない校長や副校長、主幹教諭といった職位の教員を含んでいる。そのため、教諭のみを取り出すと、週22時間と4コマ程度増加してしまう。さらにまた、担任をしているかどうかで見ると、担任をしていない教員と担任をしている教員では23.8コマと24.5コマという開きが示される⁹。このとき、担当する授業時数が平均18.5コマだと報告されるか、24.5コマと報告されるかでは、教員の本務に潜む問題への注目度が大きく異なってくることに留意せねばならない。そして、24.5コマの方が実態に近いであろうことは疑いようがない¹⁰。

さらに、中学校の場合、単に持ち授業時数のみでは、教員の負担は十分に把握できない問題もある。 例えば、教科担任制をとる中学校では、小規模校では社会科が一人教員となるような場合もある。 そのような場合、地理・歴史・公民を教員一人で教えなければならない。同様の問題は、理科の担当 者にも言えるだろう。このような場合は、授業の準備という点から、負担感は一層強くなるだろう。 以上のように、担任の有無、専科教員の有無、学校規模による詳細な統計をていねいに分析する必要

_

^{8 ()} 内は学校教育法施行規則に定める標準授業時数。

⁹ 数値は文科省「教員統計報告書」より作成した。しかしながら本統計では、例えば、担任有り無しの数値については、 教諭のみを取り出しての統計にはなっておらず、わずかではあるが管理職でも担任をしている教員の数値を含んでい る。素データに当たることができれば、こうした条件を整除して、正確な数値を示すことができるが、文科省統計では それは難しい。なお統計の示し方が違うので、平成10年以前は一で示したように、この欄は不明である。

¹⁰ 令和4年度の教員勤務実態調査 p. 55 では、小学校教諭の1週間に担当するコマ数は23.9 となっている、この2、3年は持ち授業時数は大きくは変化していないが、統計では、平均で見るか、中央値や偏差で見るかによって、その内容が大きく異なる可能性を持つことは常識であり、より詳細な分析が望まれる。

があり、それはまだ未着手である。

(3) 新たな要請と授業方法の変化

加えて、<本務>を左右する近年の大きな変化も見逃せない。

新学習指導要領の実施に伴い、児童生徒が新しい学力を身に着けるために、教員にはこれまでのような知識詰込み型の一斉授業ではなく、新たな教授―学習の方法を開発・実践することが求められている。何を教えるかだけでなく、児童・生徒が興味関心をもって学習に臨み、他者と対話を重ねることによって自分の考えを深めたり広げたりして、知識のより深い理解を促し、思考が生成されるような授業を展開することが必要とされ、そのために授業の進行に対して、多様な方法を駆使せねばならない。

主体的・対話的で深い学びを実践するために、グループごとに課題を与えて自主的に考えさせるような場合、そうした話し合いを成立させるための基本となる知識はどこで与えるのか、また、実施した後には、そうした活動の<評価>をどのように行うのかも検討せねばならない。子どもの活動の状況を踏まえて、関心・意欲・態度を見極めるための評価基準を作り、それを実行するためのエビデンスには何が必要かも考えるなど、新たな要請に対して応える必要がある。

しかも、何の人的・物理的支援もないままに、こうした新たな教育方法による実践への転換が要請されており、その過渡期において教員は、これまでの業務をこなしながら、新たな課題に対応するという二重状態に置かれている。

ICT教育の導入も、これに拍車をかけている。

GIGAスクール構想のもとで、また、新型コロナ感染症を追い風として、ICTの積極的利用が求められている。コロナ下では、IT企業・教育産業が無料で教育支援サービスの提供をはかり、また、経産省主導のもとに学校教育と教育産業と・大学・研究機関が一体となって『未来の教室』を構想し、ICT教育の普及と学校への浸透に乗り出したことも、こうした趨勢に拍車をかけている。

ICT導入による学習効果はいたるところで主張されるものの、機器の操作、授業での導入の仕方、 あるいは、そのメンテナンスも含めて、これを有効に利用するためには様々な課題があるという現場 の声はあまり世間に届いていないようだ。

ある小学校でタブレットを用いた授業を参観した時の事である。低学年であったことも影響しているのだと思われるが、タブレットに暗証番号を打ち込んで作動するまで、かなりの時間がとられた。途中でフリーズすることもあり、教員は、手間取っている児童に個別にサポートせざるを得なかった。 児童全員がうまく操作できることを前提として導入された施策は、どれも学校現場では教員に大変な負担をもたらす¹¹。

教員が本務に専念することが重要だというのはもっともな話だが、その本務自体、すなわち授業に かかる労働負荷のこのような実態が検討されることがないのは問題である。また、このような過重負

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

¹¹ 中学校での理科の実験も同じような課題があった。実験中の安全確保はもちろん、実験機器や教材の配布や回収などについて、十分なサポートをしていないと授業時間内に実験が終了しないという状況を数多く目にした。「実験キット」は誰が準備するのか、そうした作業も教員の仕事であることの認識が必要だろう。

担を度外視して、時には、施策に沿った仕事ができないのは、教員の資質・能力に原因があるかの如く、資質・能力の<管理>が叫ばれることすらあり、本末転倒の議論が展開されているのも一考する必要があろう。

本稿では十分に検討することができなかったが、新学習指導要領に示された授業の実施のためにどれだけの労力が必要とされるのかが改めて問い直されねばならない。

(4) 役割の分業はどこまで可能か

教員の過重負担を軽減するために、答申では「基本的には学校以外が担うべき業務」「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」が明示され、

「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」にはその例として、「給食時の対応」「授業準備」「評価や成績処理、学校行事等の準備・運営」「進路指導・支援が必要な児童生徒、家庭の対応」が挙げられている。ここには、学習支援員の導入や、「無限定性・無定量性」という教職の特徴に代表されるような「やればやるほどきりがない」という教員文化への捉え返しが盛り込まれているものと推測される。

しかしながら、検討されるべき課題が多い。

特に、授業のサポートという点から二つの問題を挙げておきたい。

第一は、支援員・サポートが入ることが教員の過重労働を軽減するという前提がここにはあるが、 必ずしもそうではないことが、もっと知られてもよい。より明確に指摘するならば、教員の役割の分 業はどこまで可能かという問題である。

例えば、「給食時の対応」は、教師の活動から見ると、「給食係の服装のチェック、手洗いのチェック」「配膳が清潔に的確に行われていることのチェック」「衛生に気を付けながら、楽しく食事がとれているかのチェック」「後片付けのチェック」「こうした給食時の児童・生徒の活動が、時間中に適正に行われているかのタイムマネジメント」というような作業工程と活動に分けられる。こうした作業工程・活動すべてを含めて「給食指導」と位置づけられている。また、配膳中に食事をこぼしたりした場合などの対処や、アレルギー等のこどもへの配慮など、予測しない事態や安全への配慮などの責任も伴う。このとき、サポートスタッフが、この作業工程の活動の一部を支援したり、代替したりしても、この工程そのものがそっくり代替されないのであれば、大した負担軽減にはならない。他の大人がいることで、気持ちにゆとりはできる可能性もあるかもしれないが、勤務時間が大幅に変わるわけでもない。

要するに、学習指導や生徒指導などのように「指導」という用語で示されるものの実態は、複数の活動からなる一連の作業工程が存在するのであり、この一部が代替されても、負担やそれにかかる時間は大きくは変化しないのである。逆に、こうした作業についての相互の了解や、息の合った活動ができないならば、専門スタッフや支援員の導入は、そのことによるストレスや、打ち合わせの増大なども招くだろう。教師の役割の分業化は、教師の活動レベルまで落とし込んで考えるべきであり、簡単ではないのである。

第二に、「授業準備」や「評価や成績処理」が、負担軽減可能な項目として挙げられている問題で

ある。これは、「やりすぎないようにせよ」ということであればそれなりに理解できるが、「分担が可能である」という意味であれば、非常に問題である。

特に、「評価や成績処理」については、教員の在り方にもかかわる問題をはらんでいる。一般に、評価というとき、多くの人々は入試に代表されるように、選抜や順位との関連でイメージしがちである。しかし教師が行う日常的な評価にはもう一つ重要な側面がある。それは、子どもを「できたか・できなかった」という軸で分けるのではなくて、自分が教えたことがどの程度理解されたかどうか、教員が自分の授業を振り返るために必要な活動だということである。それをアウトソーシングしたり、代替者を依頼することは、自分の授業を振り返るツールを教員自身が放棄したという話になりかねない。それは、評価することが集団のなかでの順位を出すこと(相対評価)とイコールと考えられがちな現状を追認し、評価が持つ、もう一つの側面を看過してしまうことになる。

忙しいあまりに、教員が本来的に担うべき活動を捨て去るような事例は、「教員の働き方の改善は、 教育をやめること」だということになりかねない。

4. まとめ 古い枠組みの再検討を

確かに教員はマルチタスクであり、また、学校・教員が必ずしもしなくてよい業務を引き受けている場合もあるが、何よりも考えられねばならないのは、以上で見てきたように、この本務の負担過重の問題ではないだろうか。

時間管理を促したり、分業化を図ったりしても、肝心の<本務>の部分で手いっぱいであるとすれば、改善の余地はない。本項では、教員の<本務>である授業の負担についてみてきたが、もう一方の児童・生徒指導の領域が、教員の負担過重の要因となっているという報告もある¹²。

加算される一方の学習指導要領、個別に丁寧な対応が要請される児童・生徒指導の現状は、これまでの教員の役割を規定していた枠組みでは、現在の教員数ではもう持ちこたえられなくなっているというのが、教員の過重労働の要因である。

管理職は、限定4項目を除いては時間外労働を命じることができない仕組みが作られている。教員には残業代が出ない代わりに、一律4%の教職調整額が支払われているが、これに従えば、教員の長時間労働は、自ら好きでやっている「自発的な行為」となってしまう。

新しい学習指導要領を実施するために、年間必要な授業時数はどのくらいなのか。それを教師が、 準備し、学習指導するためには、週何時間くらいの持ちコマが妥当であるのか。また、一人一人に十 分に対応できるためには、教師一人当たり、どれくらいの児童・生徒数であれば妥当なのか。それに 必要な時間を改めて測り割り出さねばならない。学習指導要領や、標準法など、古くから教員の仕事 を規定している法律等枠組みがあるが、それ自体を根底的に検討しなおさねばならない時代に来てい るのではないか。時間内に<本務>が十分にできるような制度設計をするのが、王道の改善策であろう。

-

¹² 神林寿幸「課外活動の量的拡大にみる教員の多忙化——般線形モデルを用いた過去の労働時間調査の集計データ分析—」教育学研究82(1)、25-35、日本教育学会 2015

第4章 給特法における労基法37条適用除外の合憲性に関する検討

金沢大学人間社会研究域法学系准教授 早津 裕貴

1. はじめに

(1) 問題の所在と本稿の目的

本調査においても改めて明らかとなった公立学校教員の労働実態のうち、本稿との関係で重要となるのは、以下の三点である。

第一に、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(以下、「給特法」)の改正および改正法7条に基づく「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」(令和2年1月17日文科告第1号〔最終改正:令和2年7月17日文科告第101号〕。以下、「業務量管理・健康確保指針」)等の整備によっても、一若干の改善傾向はみられるものの一労働実態が「正規の勤務時間(原則1日7時間45分・週38時間45分)」に収まるまでには程遠く、今なお過労死ラインを超える時間外労働が温存されている点である¹。

第二に、文部科学省による調査結果も踏まえると、「正規の勤務時間」の大部分は既に、授業時間や生徒指導等の基幹的業務、ないしは、「日課」で占められており²、「正規の勤務時間」内において、教材研究や研修のような教員の自主性・自発性ないし創造性が発揮される業務に従事する時間を十分確保する余地がなくなっている(あるいは、強引に確保しようとすれば、その他雑務を含めた業務を「正規の勤務時間」外に行わざるをえなくなっている)状況にあるという点である。

そして、第三に、現状にかかる改善策一特に学校現場のみでは解決できない、しかし、抜本的な状況改善のために必要となる改善策一として、現場教員からは、主に教職員の増員や持ち授業時数の削減、定数改善が求められている点である。

以上の実態認識を基に、本稿における結論を先に述べると、以下のようになる。

給特法の基本構造、すなわち、時間外労働の許容性を限定的に画しつつ(給特法6条、公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令[以下、「超勤政令」])、教員における自主的・自発的で創造的な教育活動を確保すべく、教職調整額による金銭的調整を行うことによって(給特法3条1項)、給与条例上の時間外勤務手当等を不支給とし(同条2項)、あるいは、労働基準法(以下、「労基法」)37条の時間外割増賃金等に関する規定を適用除外としていること(給特法5条。より正確には、同条による地方公務員法58条3項の読み替えに際して、労基法37条を適用除外の対象に含める部分)については、もはや正当化が困難となっており、このこと

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

¹ 文部科学省「教員勤務実態調査(令和4年度)の集計(速報値)について」(令和5年4月28日)においても、一定の改善傾向が示され、かつ、「在校等時間」の数値は、本調査が示した数値よりも小さくなっているが、それでも「持ち帰り時間」を含めると、小中学校では平日1日当たり11時間超となっている。

² 文部科学省・前掲注1)のほか、本報告書所収の油布論文も参照。

は、少なくとも、給特法による労基法37条の適用除外が憲法27条2項に違反する状態に至っていることを意味する。

既にこれまでにも、時間外勤務手当等の支払いを求める余地について―給特法が労基法37条を適用除外とする体裁をとっているにもかかわらず、なお―探究する議論はなされてきた³。これに対して本稿は、現在の公立学校教員の労働実態の下では、もはや給特法による労基法37条の適用除外が正当化困難となっており、違憲状態に達しているとの基本認識に立ったうえで、法学的見地から、違憲論を基礎付ける議論の「枠」を提示するとともに、より望ましい立法政策のあり方も含めて展望することを試みるものである⁴。

(2) 本稿の構成

本稿では、まず、使用者における時間外割増賃金等の支払義務を定める労基法37条と、その憲法的基礎の関係を示し、給特法の基本構造、とりわけ「何故に時間外労働の最たる歯止めである労基法37条の適用除外が正当化されえたのか」についての整理を行う(2)。続いて、現実の労働実態を踏まえると、給特法が前提とした、時間外労働の許容性に対する限定的態度、また、教員の地位ないし教育活動に基づく特殊性、あるいは、教職調整額の支給を根拠として、労基法37条の適用除外を正当化することが、もはや困難となっていること(3)、また、「公立」学校教員であること、ないしは、「公務員」という属性によっても、同様に適用除外を正当化できないことを論証し(4)、給特法による労基法37条の適用除外が違憲状態にあることを示す。そのうえで、児童・生徒等の教育を受ける権利(憲法26条1項)にも鑑みた公立学校教員の労働条件保障という観点を踏まえ、仮に一給特法が本来意図した一教員の自主的・自発的で創造的な働き方を実現するという根本思想自体は肯定的に評価しつつ、現状の違憲評価を免れようとするのであれば、周縁的な業務の一層の精選、あるいは、一定の手当整備にとどまらない抜本的な改革、すなわち、一「正規の勤務時間」内の業務完結が「原則」として可能になるまでの一教職員の増員や持ち授業時数の削減、定数改善等にも踏み込んだ改革が必要となることを論じる(5)。

_

³ 近時のものとして、たとえば、萬井隆令「公立校教員の超勤手当不払いと給特法―埼玉県(超過勤務手当)事件・さいたま地判令3・10・1」労働法律旬報2001号(2022年)6頁以下、髙橋哲『聖職と労働のあいだ―「教員の働き方改革」への法理論』(岩波書店、2022年)170頁以下参照。

^{*} 憲法論と関連した近時の論考として、法解釈や国家賠償法(以下、「国賠法」)上の違法性を基軸として検討する堀口悟郎「憲法学からみた教員多忙化問題―埼玉教員超勤訴訟を中心に」岡山大学法学会雑誌72巻3・4号(2023年)65頁以下があるほか、立法政策と関連しては、政府関係では、文部科学省主導による質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する調査研究会「質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する論点整理」(令和5年4月13日)、自由民主党政務調査会・令和の教育人材確保に関する特命委員会(以下、「特命委」)による「令和の教育人材確保実現プラン(提言)―高度専門職である教師に志ある優れた人材を確保するために」(令和5年5月16日)(「経済財政運営と改革の基本方針2023 加速する新しい資本主義―未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現」[令和5年6月16日]42頁も参照)が、また、立憲民主党からは「公立学校働き方改革の推進に関する法律案」が提示され、学説においては、たとえば、髙橋・前掲注3)252頁以下において、「不可欠な立法政策」として、「義務標準法の改正による教職員定数の改善」、「教員給与基準立法の制定」、「労働基本権の回復」の三点が挙げられている。特に労働基本権の問題については、同223頁以下、254-255頁でアメリカ法の分析を交えつつ労使自治の重要性が指摘されているほか(なお同243頁では、アメリカ法からの示唆として、「授業コマ数制限による『授業時間規制』」、「授業準備や教材研究、保護者対応などを行うための『標準的裁量時間』の確保」、「総労働時間を短縮する『時短』の発想」の至点も挙げられている)、本報告書所収の清水論文も参照されたい。

なお、紙幅の関係で、給特法をめぐる議論の引用に際しては、近時の主要な先行研究⁵に主として依拠することをお断りしておく。本稿は、先行研究の知見、また、これと同様の問題意識を基にしつつ、憲法・労働法をはじめとする法学的視点を媒介として、違憲論の観点から給特法をめぐる議論に新たな「枠」を設定するとともに、より望ましい立法政策のあり方を含めた検討視座の提示を試みようとするものである。

2. 労基法37条の意義・憲法的基礎と給特法による適用除外の正当化根拠

(1) 労基法37条の意義

労基法は、1日8時間・週40時間を労働時間の上限として定めているが(32条)、この「例外」となる時間外労働に対する規制につき、主たる役割を担ってきたのが、36協定を通じた労働者側の関与プロセスを保障し、近年では時間外労働の上限規制も担うに至っている労基法36条⁶と、使用者の時間外割増賃金等の支払義務を定める労基法37条である。

労基法37条は、時間外労働につき「二割五分」以上、休日労働につき「三割五分」以上の割増賃金の支払義務を定めてきたが(1項本文、労働基準法第三十七条第一項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令)、2008(平成20)年改正によって、1ヵ月の時間外労働時間が「六十時間を超えた場合」の割増率は「五割」以上に引き上げられるなど(労基法37条1項ただし書)、規制内容が強化されている。

この労基法37条については、「使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外労働等を抑制し、 もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、労働者への補償を行おうとする趣旨によ るものである」ことが近時の最高裁判決においても確認されている⁷。

(2) 労基法37条の憲法的基礎

このような労基法37条に憲法的基礎を提供しているのが、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と規定する憲法27条2項である⁸。憲法27条2項は、労働者保護という憲法的価値に照らし、労働基準の法定という形で、使用者と労働者の間で形成・展開される雇用関係に対して国家による積極的介入の契機を提供している。

この憲法27条2項については、代表的な労働法学説においても、「その政策義務に明白に反する国の

_

⁵ 髙橋・前掲注3)。

⁶ 本稿では詳述できないが、公立学校教員についても同条が適用されるとともに、36協定を通じた規律の重要性を指摘するものとして、たとえば、髙橋・前掲注3) 249頁以下のほか、萬井隆令「教員の労働と給特法―運用の実態と問題点」労働法律句報1926号(2018年)11-12頁、清水敏「地公法と労基法上の労使協定―教育職員への一年単位の変形労働時間制導入を契機に」自治総研497号(2020年) 89頁以下、同「地公法および給特法の改正と労働基本権」季刊労働者の権利335号(2020年) 52頁以下など参照。

⁷ たとえば、国際自動車(第二次上告審)事件(最一小判令和2年3月30日民集74巻3号549頁)。

⁸ このほか、関連する憲法規定としては、憲法13条や25条なども挙げることができるが、以下では、特に労基法上の規律からの乖離を強調する観点から憲法27条2項に代表させることとする。

立法および行政行為を違憲無効ならしめるという自由権的効果をも包含している」⁹、あるいは、「国による労働条件基準の設定については、過度な規制が許されない(過剰禁止)と同時に、必要な規制をしないことも禁じられ(過少禁止)、国の立法裁量はこの枠内において認められる」ことから、「労働法分野の規制緩和は、過少禁止の要請によって限界づけられ、合理的根拠を欠く規制緩和は憲法27条2項の趣旨に反する」¹⁰などとされ、憲法的価値に反する立法内容に対しての直接的かつ具体的な規制力が認められている。同様に、代表的な憲法学説においても、「法律によって定められる勤労条件についても、それがベースラインとして想定される以上は、生存権の場合と同様に、国会といえども全く自由にこのベースラインから外れた条件を規定することは許されないという『自由権的効果』が問題となりうる」と論じられている¹¹。

こういった基本的理解を踏まえ、本稿の主題に即して基本的な分析軸を提示すると、以下のように整理できる。

労基法は、憲法27条2項が想定する最低保障基準を最も端的に具体化した基礎的立法であり(労基法1条2項参照)、法定労働基準のベースラインを形成している。つまり、憲法27条2項に基づく最たる基礎的立法である労基法の定める最低基準・ベースラインは、憲法的価値の具体化でもあり、その要請を下回るような内容を特別法によって形成するためには、労働者保護という憲法的価値を具体化した基準立法・ベースラインからの一特に下方への一乖離が問題となる点において、これを正当化する(あるいは不合理な下方への乖離ではないことを示す)実質的かつ具体的な根拠を要する。そして、これが不十分である場合には、憲法的価値を具体化したベースラインからの不合理な乖離として、憲法27条2項に違反するとの評価が可能になる12。

これを給特法の文脈に即して言い換えると、憲法27条2項の要請を最も端的に具体化する労基法において、1日8時間・週40時間を労働時間の上限とする「原則」に対しての「例外」として遵守されるべき最低限度の要請として、時間外労働に対する金銭的補償を強行法規として定める労基法37条を特別法によって適用除外とするためには、これを実質的・具体的に正当化する(あるいは不合理な下方への乖離ではないことを示す)根拠、また、それを支える実態の検証が必要となる、といった形で整理できる¹³。

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

が他の法律によって安易にその適用が除外されるようなことは適当でない」とされている。

⁹ 菅野和夫『労働法〔第12版〕』(弘文堂、2019年) 31頁。

¹⁰ 西谷敏『労働法〔第3版〕』(日本評論社、2020年)27頁。

¹¹ 長谷部恭男『憲法〔第8版〕』(新世社、2022年) 297頁。

¹² 憲法27条2項に関連して、西谷教授の見解に言及のうえ、一般的に過少禁止にかかる判断基準の設定には困難が伴うとしつつも、「少なくとも制度後退場面(労働者に与えられていた一定の『保護』を縮小・廃止する場合)においては、過少禁止は論じやすくなる」として長谷部教授の見解に言及するものとして、葛西まゆこ「労働者保護と憲法27条」法律時報80巻12号(2008年)26頁参照。また、公務員と憲法27条の関係については、早津裕貴「公務員法理論の再構築と横断的対話に向けて」法律時報95巻8号(2023年)75頁以下も参照。本稿は、給特法による労基法の適用除外を当該局面の問題として捉えたうえ、具体的な違憲論の展開を試みるものである(これに対し、同様の基本認識を示しつつも、「法解釈において……時間外勤務命令の制限をどこまで厳格に貫けるか」を主題として、「司法が……実質的な時間外勤務命令を広く黙認するようなことがあれば、そのような給特法解釈は違憲と断じるべきである」と、法解釈論に着目した整理・検討を行うものとして、堀口・前掲注4)80頁以下、106-107頁〔引用箇所は83頁〕参照)。
13 なお、給特法の形成過程においても同様の基本認識は存在し、たとえば、中央労働基準審議会「義務教育諸学校等の教論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(建議)」(昭和46年2月13日)でも、「労働基準法

まずもって、このような基本構造が確認される必要がある。

(3) 給特法の基本構造と労基法37条の適用除外にかかる正当化根拠

給特法は、憲法27条2項による保障内容を具体化した労基法37条を適用除外としている(給特法5条)。その正当化根拠として重要と考えられるのは、一つには、時間外労働の許容性につき、非常に限定的な態度がとられたこと、もう一つには、教員の教育活動にかかる自主性・自発性や創造性の確保・発揮といった観点を基に、教職調整額を通じた金銭的調整が予定されたことである¹⁴。

もちろん、給特法の制定をめぐっては、様々な政治的思惑や教職員組合との駆引き等が存在していたことは事実であり¹⁵、上記正当化根拠も含め、その政治的・政策的評価については慎重を期す必要もあろう。もっとも、本稿では一少なくとも「建前」として示されたものも含め一法的観点から正当化根拠として抽出できるものを、法律論として提示可能な形で整理することによって検討を進めていくこととする。

ア 時間外労働の許容性に対する限定的態度

現行給特法 6 条は、「教育職員……を正規の勤務時間……を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限る」(1項)、「前項の政令を定める場合においては、教育職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されなければならない」(2項)としたうえで、超勤政令において、「教育職員……については、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」(1号)ことを「原則」としている。そのうえで「例外」につき、「教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限る」(2号)としたうえで、「校外実習その他生徒の実習に関する業務」(同号イ)、「修学旅行その他学校の行事に関する業務」(同口)、「職員会議……に関する業務」(同ハ)、「非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務」(同二)を列挙している(いわゆる「超勤四項目」)。

このように、公立学校教員に関しては、「正規の勤務時間(現在では、原則1日7時間45分・週38時間45分)」内での勤務完結を「原則」としつつ、ごく例外的な場合に限って時間外勤務を許容するという規律方法が採用されている¹⁶。労基法では、時間外労働等自体の許容性につき、「災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合」(33条1項)、あるいは、「公務のために臨時の必要がある場合」(同条3項)に該当すること(1項の場合においては、原則として「行政官庁の許可」も要する)、または、36協定による諸手続を経ること(36条)が想定されているが、給

¹⁴ 立法経緯の詳細については、文部省初等中等教育局財務課内教員給与研究会(以下、「教員給与研究会」)編著『教育職員の給与特別措置法解説』(第一法規、1971年)1頁以下、特に国会審議につき、同62頁以下のほか、以下の記述と関係する立法者意思の整理も含め、髙橋・前掲注3)92頁以下、また、濱口桂一郎「(公立学校)教師の労働法政策」季刊労働法279号(2022年)141頁以下も参照。

¹⁵ 詳細については、近時のものとして、たとえば、髙橋・前掲注3)33頁以下のほか、荒井英治郎ほか「日教組と給特法の成立過程」教職研究10号(2019年)86頁以下参照。

¹⁶ このような基本構造の重要性を強調するものとして、たとえば、毛塚・後掲注25) 103頁以下のほか、以下の記述も含め、早津裕貴「公立学校教員の労働時間規制に関する検討」季刊労働法266号(2019年) 56頁以下、堀口・前掲注4) 66頁以下参照。

特法の特徴は、労基法33条3項の考え方をより敷衍する形で(給特法5条も参照¹⁷)、時間外労働等 自体の許容性をより限定的に画している点にある。

このように、労基法の想定する「例外」を更に限定して、労働者保護につき「上乗せ」となる規律を展開している意味において、給特法における時間外労働の許容性に対する限定的態度は、一実態が伴っている限り一次にみる教職調整額を通じた金銭的調整と相まって、労基法37条による金銭的補償という原則からの乖離を正当化する根拠となりうるものである。

イ 教職調整額を通じた金銭的調整

現行給特法3条1項は、「教育職員……には、その者の給料月額の百分の四に相当する額を基準として、条例で定めるところにより、教職調整額を支給しなければならない」としているが、この「百分の四」という数字は、給特法制定当時の週あたりの時間外労働時間が平均1時間48分程度であったことに鑑みたものとされている¹⁸。このような特殊な法体系が採用されるうえで、実質的な正当化根拠として想定されていたのは、一(主に夏休み等の長期休業期間を念頭に置いて)「正規の勤務時間」内にも比較的自由に用いることのできる時間があることを前提に、管理者側が指揮命令・労働時間管理を通じて労働・教育活動のあり方に過度に干渉することなく、教員の自主的・自発的で創造的な教育活動を可能にするといった意味合いにおいて一正規の勤務時間内外の活動を包括的に評価して金銭的調整を行う、といった観点であった¹⁹。

このように一平均した場合にも週2時間にも満たない時間外労働実態、また、「正規の勤務時間」内にも比較的自由に用いることのできる時間があることを前提として一(雑務ではなく)「教育」のために用いる時間につき、自主的・自発的かつ創造的に従事できることを教員の特殊性として把握しつつ、管理者側による過干渉を否定的に捉えたうえ、一時間に比例した時間外割増賃金等の支払いを求める労基法37条とは異なり一一定率により算定される定額の手当による調整が予定された点に特徴を見出すことができる。

こういった教職調整額の背景にある基本的な思想自体は、教員の教育労働者のとしての地位はもとより、児童・生徒側における教育を受ける権利 (憲法26条1項) といった観点からしても、決して否定的に評価されるものではないであろう 20 。

以上のように、教職調整額を通じた金銭的調整の点も、一教員の自主性・自発性ないし創造性が 発揮される業務への従事が「正規の勤務時間」内においても十分可能となっていると評価できるこ

¹⁷ 給特法 5 条により、公立学校教員については、労基法33条 3 項が「公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、別表第一第十二号に掲げる事業【教育、研究又は調査の事業:筆者注】に従事する国家公務員及び地方公務員については、……労働時間を延長し、又は……休日に労働させることができる。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」と読み替えて適用されている。なお、公立学校教員についても労基法36条は適用除外とされていないが、この点の重要性を論ずるものとして、前掲注 6 掲記の各論考を参照。

¹⁸ 教員給与研究会・前掲注14) 110頁以下参照。

¹⁹ 教員給与研究会・前掲注14) 88頁以下、106頁以下のほか、髙橋・前掲注3) 97頁以下も参照。

²⁰ 同様に、本来想定されていた基本理念自体については肯定的に捉えるものとして、濱口・前掲注14) 150頁、159頁、 長谷川・後掲注25) 120頁、また、教育を受ける権利(憲法26条1項)のほか、教育の自由(憲法23条)などにも言及 するものとして、堀口・前掲注4) 72頁以下参照。

とを前提に、時間外労働実態を適切に反映した金額設定がなされていると評価できる限りにおいて 一労基法37条による規制態様との乖離を正当化する根拠となりうるものである。

(4) 小括

憲法27条2項においては、労働者保護という憲法的価値の下、労働基準の法定が求められ、現実にも労基法が最低基準を定める基礎的立法として制定されることで、労働者保護のベースラインが形成されている。そして、1日8時間・週40時間を「原則」とする労働時間規制の「例外」については、36協定の締結と時間外割増賃金等による金銭的補償を基軸とする規制方式が採用され(労基法36条、37条)、それらの規制内容は、近年一層強化されてきている。

これに対して、給特法は、時間外労働規制の重要な一翼を担う労基法37条を適用除外としており、 憲法的価値を具体化したベースラインから一下方へと一乖離するものと評価しうる法形成を行っている。もっとも、これを正当化する(あるいは不合理な下方への乖離ではないことを示す)要素として、 一方では、「正規の勤務時間」内に勤務時間が収まることを「原則」としつつ、ごく例外的な場合にの み時間外労働がなされうるようにすること、他方では、一「正規の勤務時間」内にも比較的自由に用 いることのできる時間があることを前提に、給特法制定当時の平均的な時間外労働時間に合わせて算 出された一一定率の手当によって調整することで、教員がより自主的・自発的かつ創造的に教育活動 に邁進できるようにすることといった点を挙げることができる。

問題は、現実の労働実態がそういった想定に応じていると評価できるか否かにある。

3. 給特法固有の正当化根拠の破綻

(1) 前提問題:長時間労働ないし膨大な時間外労働の常態化という評価について

本調査はもとより、これまでの政府等調査においても、公立学校教員の長時間労働ないし膨大な時間外労働の常態化という実態が明らかにされてきた。そして、本調査は、近年の業務量改善に向けた取組みによっても、なお抜本的改善には至っていないことを明らかにした²¹。

そのうえで、本稿では、文部科学省の調査結果も踏まえれば、「正規の勤務時間」の大部分は既に、授業時間や生徒指導等の基幹的業務、ないしは、「日課」で占められており、「正規の勤務時間」内において、教材研究や研修のような教員の自主性・自発性ないし創造性が発揮される業務に従事する時間を十分確保する余地がなくなっている(あるいは、強引に確保しようとすれば、その他雑務を含めた業務を「正規の勤務時間」外に行わざるをえなくなっている)状況にあることを冒頭で指摘した。

もっとも、このような整理に対しては、労基法が規制対象とする「労働時間」と、調査によって把握されている時間(あるいは「在校等時間」)は異なる一ひいては、公立学校教員について「労働時間」

²¹ 文部科学省による最新の調査結果でも同様の傾向があることにつき、前掲注1を参照のほか、業務量管理・健康確保指針につき、労基法との対比において、36協定の締結が義務付けられていないこと、超勤手当を支払う必要がないこと、違反に対する罰則が予定されていないことを理由に「ブレーキのない空文」と評するものとして、髙橋・前掲注3) 115頁以下参照。

第4章 給特法における労基法37条適用除外の合憲性に関する検討

と評価できる時間は本来より少なくなるので、それほど深刻な状況にはない―といった反論も提起されうる²²。

このような発想を生じさせうる背景として想定されるのが、給特法をめぐる裁判例において展開された、以下のような論理である(紙幅の関係で一部に代表させる)。

・愛知県立松蔭高校事件(名古屋地判昭和63年1月29日労判512号40頁)

「時間外勤務等が命ぜられるに至つた経緯、従事した職務の内容、勤務の実状等に照らして、それが当該教職員の自由意思を極めて強く拘束するような形態でなされ、しかもそのような勤務が常態化しているなど、かかる時間外勤務等の実状を放置することが……時間外勤務等を命じ得る場合を限定列挙して制限を加えた趣旨にもとるような事情の認められる場合には、……時間外勤務手当等に関する給与条例の規定の適用は排除されない」。

・埼玉県(小学校教員・時間外割増賃金請求)事件(東京高判令和4年8月25日裁判所ウェブサイト[最二小決令和5年3月8日労働判例ジャーナル134号2頁])

「労基法32条の定める労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいうところ(最高裁判所 平成12年3月9日第一小法廷判決・民集54巻3号801頁)、教員の業務には、教育的見地から自主的かつ自律的に行うものが含まれて」おり、「自主的かつ自律的に行った業務については、本件校長の指揮命令に基づいて行ったとは いえず、これに従事した時間は労働時間に当たらないことになる【なお、直前の判示部分では、「自主的な業務の体 裁を取りながら、校長の職務命令と同視できるほど当該教員の自由意思を強く拘束するような形態での時間外勤務 等がなされた場合には、実質的に職務命令に基づくものと評価すべきである」ともしている:筆者注】。加えて、……正規の勤務時間ないし法定労働時間の内外を問わずにその勤務ないし労働の全体を包括的に一体的に評価して定率の教職調整額を支給することによって労基法37条所定の時間外割増賃金の制度の適用を排除するという給特法の立法趣旨を考慮すれば、同条を適用するために同法32条所定の労働時間を定量的に算定するという割増賃金請求の場合とは異なり、・・・・・国賠法上の本件校長の故意・過失ないし違法性の有無の判断の場合においては、正規の勤務時間内であるからといって、直ちに本件校長の指揮命令ないし指揮監督の下にある労働時間であるとして算定することはできないので、上記判断のために控訴人の労働時間のすべてを直ちに労働時間に当たるとして算定することはできないので、上記判断のために控訴人の労働時間を算定するためには、控訴人の行った業務のうち、実際に本件校長の指揮命令に基づいて従事した部分を特定する必要がある。」

これまで、労基法上の労働時間概念については、最高裁によっても、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の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

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

²² たとえば、業務量管理・健康確保指針の第2章第1節(1)では、管理対象となる「在校等時間」は、「正規の勤務時間外において超勤4項目以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし」て、これに校外での研修や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間、テレワーク等の時間を加え、「正規の勤務時間外に自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間その他業務外の時間」と「休憩時間」を除くものとされ(自己研鑽等の場合は教育職員の申告に基づくものが対象とされている)、労基法上の労働時間として把握される時間よりも幅を持たせた概念ともみうることが示唆されている。このような見解を展開する文部科学省の考え方と、これに対する批判については、たとえば、髙橋・前掲注3)137頁以下、堀口・前掲注4)86頁以下参照。

に置かれた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いかんにより決定されるべきものではない……。そして、労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを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は、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当する」²³、あるいは、「不活動仮眠時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当た」り、「当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれている」²⁴などとされてきたが、教員の労働時間該当性については、これらとは異なって、より厳格に、(特に時間外労働については)教職員の自由意思を極めて強く拘束するような場合に限定される、あるいは、自主的かつ自律的に行ったと評価できる業務に従事した時間は労働時間に当たらない、あるいは、「正規の勤務時間」内であるからといって、直ちに指揮命令ないし指揮監督の下にある労働時間とはいえない場合がある、といった捉え方がなされるおそれがあるのである。

自主性・自発性の側面を強調するなどして労働時間該当性を否定しようとする捉え方については既に多くの批判がなされているところであり²⁵、これらの指摘に尽きていると思われることから、ここでは、各事案で問われた中心的事柄について付言しておく。

愛知県立松蔭高校事件の前記判示部分は、時間外勤務手当等の不支給ないし労基法37条の適用除外を給特法が明文で定めているのにもかかわらず、なお、それら支払いが例外的に認められる余地について論じたものであり²⁶、埼玉県(小学校教員・時間外割増賃金請求)事件の前記判示部分のうち、少なくとも「正規の勤務時間内であるからといって、直ちに本件校長の指揮命令ないし指揮監督の下にある労働時間であるとして算定することは相当ではない」とする部分は、国賠法上の故意・過失ないし違法性の有無を論じる文脈におけるものであった²⁷。このため、いずれも労基法上の労働時間該当

²³ 三菱重工長崎造船所事件(最一小判平成12年3月9日民集54巻3号801頁)。

²⁴ 大星ビル管理事件(最一小判平成14年2月28日民集56巻2号361頁)。

²⁵ 近時のものとして、埼玉県(小学校教員・時間外割増賃金請求)事件につき、毛塚勝利「判批」季刊労働者の権利349号(2023年)100頁以下(特に106頁以下)、堀口・前掲注4)89頁以下(特に105頁以下)、また、同事件の第一審(さいたま地判令和3年10月1日労判1255号5頁)につき、前掲注3掲記の各論考のほか、神吉知郁子「判批」ジュリスト1571号(2022年)122頁以下(特に124-125頁)、長谷川聡「判批」季刊教育法214号(2022年)116頁以下(特に120-121頁)、松井良和「判批」法律時報94巻13号(2022年)252頁以下(特に255頁)など参照。

²⁶ たとえば、山本吉人「判批」兼子仁編『教育判例百選〔第3版〕』(有斐閣、1992年)205頁参照。

²⁷ なお、前掲注25) 掲記の同事件の第一審判決につき、髙橋・前掲注3) 211頁では、正規の勤務時間内の「空き時間」(控訴審では、「正規の勤務時間のうち、児童下校時刻以降の時間、音楽、書写の時間については、いずれも控訴人が本件校長の明示又は黙示の指揮命令のある本件事務作業に用いることができる時間(この時間を「空き時間」というものとする。)として、労働時間を概算して算定する」と整理されている)を労働時間数から差し引くという処理につき、「民間労働裁判では、所定労働時間を超えた労働時間が認められたならば、それは自動的に時間外労働と認定される。そこから所定労働時間内の労働密度を精査し、労働密度の低い時間を差し引くようなことはあり得ない」との批判もなされている(関連して、毛塚・前掲注25) 107-108頁も参照のほか、たとえば、油布佐和子「教育〈労働〉の視点からみた教師の多忙化」雪丸武彦=石井拓児編著『教職員の多忙化と教育行政―問題の構造と働き方改革に向けた展望』(福村出版、2020年)86頁以下では、教員における業務実態の特徴が「複線性、同時並行性」、「中断と再開」、「業務の複合性」、「予期しない出来事」、「協働的な活動」といった形で整理されており、判決にいう「空き時間」のような形で簡単に割り切ることができない性質のものであることも示唆されている)。

性そのものを論じてはおらず、明文規定とは異なる形での手当・賃金請求あるいは国賠法上の評価の 文脈の中で言及されたに過ぎない点が確認される必要がある²⁸。

このような基本的理解を前提に、公立学校教員についても、労基法上の労働時間規制の基本枠組み、特に労基法32条の規定する労働時間規制の「原則」自体は適用されていること、そして、その「例外」たる時間外労働について定める労基法37条などの一部規定のみが適用除外とされているに過ぎないという基本構造に照らせば、公立学校教員との関係においても、労基法上の労働時間概念自体は当然に妥当するというべきである²⁹。上記裁判例においては、労基法上の労働時間概念それ自体とは異なる論点(手当支給の可否ないし国賠法上の故意・過失ないし違法性評価)にも波及したがゆえに、異なる価値評価が介在しえたに過ぎないというべきであって、従来から学説によって指摘されているように、純粋に労基法上の労働時間を問題にする文脈であれば、同様の論旨を採用することはできないと考えられるのである。このことは、公立学校教員との関係でも、民間労働者の場合と同様、使用者に対して、労働安全衛生法66条の8の3にいう(あるいは、より一般的な)労働時間把握・管理義務が課されていることによっても裏付けられているといえよう³⁰。

以上から、公立学校教員が労働から解放されていない時間については、それが管理職の合理的な退勤命令(持ち帰り残業を強いないという含意である)や勤務禁止命令等に反しているようなものでない限り、やはりその大多数が労基法上の労働時間に該当すると考えられ³¹、それゆえに、公立学校教員の長時間労働ないし膨大な時間外労働が常態化している状況にあると評価せざるをえないのである³²。

(2) 時間外労働の「広範な許容」

以上を踏まえれば、給特法における時間外労働の許容性に対する限定的態度は、現実には時間外労働に対する抑制機能を果たすことなく、時間外労働の「広範な許容」という結果を惹起している点において、もはや実質を伴っていないと評価されることになる。このため、給特法による労基法37条の

_

²⁸ 従来の裁判例における係争点の整理については、髙橋・前掲注3)173頁以下も参照。そこでは、「給特法に違反する時間外勤務命令(職務命令)を争うタイプ」として、京都市(教員・勤務管理義務違反)事件(最三小判平成23年7月12日集民237号179頁)や大府市立中学校事件(名古屋高判平成14年1月23日裁判所ウェブサイト)などにも言及されている。

²⁹ この点については、前掲注3、25掲記の各論考のほか、髙橋・前掲注3) 137頁以下、濱口・前掲注14) 155頁、また、前掲注28) 京都市(教員・勤務管理義務違反)事件についての川田琢之「判批」ジュリスト1437号(2012年) 107頁なども参照。なお近時でも、たとえば、過重な業務により長時間労働を余儀なくされ適応障害を発症したことを理由とする国賠法上の損害賠償請求が安全配慮義務の文脈で争われた大阪府事件(大阪地判令和4年6月28日労経速2500号3頁)では、基本的に「在校等時間」を基にする形で時間外勤務時間数が算定されているほか、直近では、滑川市事件(富山地判令和5年7月5日LEX/DB文献番号25572946) も参照。

³⁰ たとえば、髙橋・前掲注3) 209頁、濱口・前掲注14) 154頁のほか、毛塚・前掲注25) 103頁以下、長谷川・前掲注 25) 121-122頁も参照。

³¹ このような評価については、髙橋・前掲注3) 183頁以下、堀口・前掲注4) 105頁以下のほか、川田・前掲注29) 107-108頁、また、毛塚・前掲注25) 106-107頁、神吉・前掲注25) 125頁、松井・前掲注25) 255頁も参照。

³² 関連して、髙橋・前掲注3) 204頁も参照。なお、同214頁以下では、教師の「専門的付加価値業務」の意義についても論じられており、当該業務は「教師の中核的労働にあたるのだから、本来正規の勤務時間内に収められる必要がある」とされているほか、前掲注25) 掲記の埼玉県(小学校教員・時間外割増賃金請求)事件・第一審判決を念頭に置きつつ、授業準備、教材研究、児童のノート添削、保護者対応などの業務についても、「自らがその教育的見地から自主的に決定した」とするのではなく、「『授業付随的業務』として、『労基法上の労働時間』に組み入れられなければならない」とされている。

適用除外を正当化する根拠としては機能していないというべきである。

なお、現在では、一年単位の変形労働時間制の導入も可能になっており(給特法 5条)³³、このこと が以上の評価に影響を及ぼすかについても検討の必要があろう。

確かに、一年単位の変形労働時間制の導入により、業務の繁閑に応じて適切に労働時間が調整されるのであれば、総労働時間が縮減される余地は否定できない。しかし、かねてより、閑散期として想定される長期休業期間においても、「正規の勤務時間」を超える労働実態にあることが明らかにされてきた³⁴。そして、現在でも、(導入自体が低調に推移していることはもとより³⁵)導入の結果として改善傾向を示す調査結果は示されていない³⁶。このことからすれば、「正規の勤務時間」を超えてなされる時間外労働が常態化しているとの評価に影響は生じないというべきであろう。

(3) 教職調整額による「非調整」

教職調整額による「調整」の趣旨は、先にも示したように、基本的には、「正規の勤務時間」内に勤務時間が収まることを「原則」とし、また、その中に比較的自由に用いることのできる時間があることを前提にしつつ、管理者側による徹底した指揮命令・勤務時間管理がかえって自主的・自発的で創造的な教育活動を阻害するといった発想も相まって、給特法制定当時の週あたり平均1時間48分程度の時間外労働時間に基づき設定された一定率の手当支給によって調整することで、教員がより自主的・自発的かつ創造的に教育活動に邁進できるようにすることにあった。

これに対して、本調査や文部科学省調査においても改めて示されたのは、当時に比して大幅に増大した時間外労働時間の存在、また、長期休業期間中であっても勤務実態が「閑散期」といえる状況にはなく、教員が自主性・自発性や創造性を発揮できる研修・教材研究等の時間を「除いた」時間のみでも「正規の勤務時間」内の時間がほぼ占められている状況にあるうえ、「正規の勤務時間」外の時間においても、なお研修・教材研究等以外の業務ないし雑務に従事せざるをえず、これが近時の諸改革によっても一向に抜本的改善には至っていないという現実であり、立法当時の法状況との過剰なまでの乖離が生じている37。

加えて、近時では「4%」という教職調整額の率すらも下回る例の存在が指摘されている3%。

制定当初の給特法は、「国立の義務教育諸学校等の教育職員……には、その者の俸給月額の百分の四に相当する額の教職調整額を支給する」(旧3条1項)とし、人事院による給与勧告もなされることも

³³ 制度設計の詳細については、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法施行規則(令和2年文部科学省令第26号)、業務量管理・健康確保指針の第3章も参照のほか、導入自体の評価については、たとえば、髙橋・前掲注3)117頁以下参照。

³⁴ 平成18年度文部科学省委託調査「教員勤務実態調査(小・中学校)報告書」(平成19年3月)の第2部第2章参照。 35 たとえば、文部科学省「令和4年度 教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果」(令和4年 12月23日)参照。

³⁶ 文部科学省・前掲注1)においても、一年単位の変形労働時間制の適用を受けている者はほとんどいないことが示されているほか、別途、長期休業中(8月)における「所定の勤務時間を勤務した日数」が小学校5.6日、中学校8.4日とされているものの、これは年休・部分休といった休暇制度の利用のほか、週休日・休日も加味された数字であるうえ、勤務日にかかる在校等時間は、今なお「正規の勤務時間」を超える水準にあることが示されている。

³⁷ 詳細な分析として、髙橋・前掲注3) 105-106頁も参照

³⁸ 詳細については、髙橋・前掲注3)57頁以下、104-105頁参照。

前提に(旧6条)、「公立の義務教育諸学校等の教育職員については、……国立の義務教育諸学校等の教育職員の給与に関する事項を基準として教職調整額の支給その他の措置を講じなければならない」(旧8条)と定めており、公立学校教員への支給水準は国立学校教員の水準に準拠する仕組みがとられていた。ところが、2004(平成16)年の国立大学法人化に伴い、国立学校教員が給特法の対象から外れることで国立学校準拠制は廃止されることになり³⁹、現行給特法3条1項では、「その者の給料月額の百分の四に相当する額を基準として、条例で定める」【下線筆者】と規定されることとなった⁴⁰。

このような中で、現実にも教職調整額を「4%」よりも「低い」水準で設定する例が存在している⁴¹。これは、立法当時の法状況との乖離をより一層深刻化させる事象の一例である。

以上が示すことは、教職調整額による「調整」は既に前提を欠き、あるいは、成り立っておらず、 この点も給特法による労基法37条の適用除外を正当化する根拠としては機能を果たしていないという ことである。

(4) 小括

長時間労働ないし膨大な時間外労働の常態化という実態、また、「正規の勤務時間」内での教育活動にかかる自主性・自発性や創造性の発揮余地が十分確保されていないこと、また、それに対応した金銭的調整が当初想定された機能を果たしていないことが意味することは、先に整理した労基法37条の適用除外にかかる正当化根拠の喪失にほかならない42。そして、このことは、憲法27条2項を基にベースラインとして設定された最低労働基準立法からの特別法による乖離を正当化する根拠の喪失、あるいは、不合理な下方への乖離という意味において、憲法27条2項に違反している状態と評価できるものである。

もっとも、公立学校教員にはなお、(現在では給特法の適用対象外となっている)国立学校教員、また、私立学校教員との違い⁴³、すなわち、公務員関係法令の適用下にあること、ないしは、「公務員」という地位の特殊性がある。続いては、この点に鑑みた正当化余地についての検討を行い、先述の違憲評価が左右されないことを示すこととしたい。

³⁹ 国立大学法人化に伴う変化に関する評価については、濱口・前掲注14) 148-149頁、152-153頁も参照。

⁴⁰ これが各地方公共団体のフリーハンドな設定を認める趣旨のものではないと考えられる点につき、本稿4 (3) および後掲注53も参照。

⁴¹ たとえば、(東京都教育委員会) 教職調整額に関する規則参照。

⁴² 同様の評価を示すものとして、髙橋・前掲注3)96頁、101頁も参照。

⁴³ なお、現在では公立大学法人も存在するところ、その附属学校教員も労基法の適用下にあることにつき、濱口・前掲注14) 153頁参照。

4. 公務員たる地位の特殊性を理由とした正当化の可否

(1) 地方公務員と労基法37条

まずもって確認する必要があるのは、公立学校教員は地方公務員でもあるところ、通常の一般職地 方公務員については労基法37条が適用除外とされていない点である⁴⁴。

もちろん、通常の一般職地方公務員については、現実には、各地方公共団体の給与条例による時間外勤務手当等が支給されることになるのが通例であるが、これが強行法規たる労基法37条の基準を下回ってはならないことはいうまでもない⁴⁵。このため、給特法による労基法37条の適用除外についての正当化根拠を「公務員」たる地位の特殊性に求めることは、地方公務員たる地位それ自体との関係では不可能である(なお、「公務員」たる地位、あるいは、議会制民主主義の観点を過度に強調し、兎にも角にも「公務員」であるから、あるいは、法律の定めによれば如何様にも規律しうる、といった発想によれば、正当化の余地も無いではないが、憲法を頂点とした法治国家である日本において、このような短絡的な発想を採用するとすれば、それは余りに稚拙であろう⁴⁶)。

(2)教育「公務員」関係法令との関係

教員たる地位の特殊性は、本来、国立・公立・私立学校を問わず共通するものであり⁴⁷、現に教育基本法や学校教育法のような教育関係基本法令は、いずれをも規律対象としている。

しかし、教育公務員特例法や、公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律 (以下、「義務標準法」)などが、なお教育「公務員」としての地位に着目した特別な規律を展開して おり、一応の検討を要する。

教育公務員特例法は、地方公務員たる教員の地位に着目して、一定の特別な規律を設けている。しかし同法は、労働時間規制に関する特別な規定を持たず、給与規律との関係でも「公立の小学校等の校長及び教員の給与は、これらの者の職務と責任の特殊性に基づき条例で定めるものとする」(13条1項)などと規定するに過ぎない。給与と関連しては、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法(以下、「人確法」)も、「すぐれた人材を確保し、もつて学校教育の水準の維持向上に資することを目的と」して(1条)、「義務教育諸学校の教育職員の給与については、一般の公務員の給与水準に比較して必要な優遇措置が講じられなければならない」(3条)と定めているが、この優遇措置についても、公立学校教員との関係で十分な機能を発揮していな

⁴⁴ 国家公務員については労基法が全面的に適用除外とされているが(国家公務員法附則6条)、地方公務員との相違の背景も含めた詳細については、渡辺賢「なぜ国家公務員には労働基準法の適用がないのか―あるいは最大判平17・1・26民集59巻1号128頁の射程」日本労働研究雑誌585号(2009年)42頁以下参照。

⁴⁵ 通常の一般職地方公務員と基礎を同じくする法体系の下にあった給特法制定前の公立学校教員についての最高裁判例として、給与関係法令の存在が労基法37条の適用を制限するものではないことの指摘も含め、静岡県立高校教職員時間外手当等請求事件(最一小判昭和47年4月6日民集26巻3号397頁)参照。

⁴⁶ 公務員の法的地位にかかる議論の問題点とあるべき分析手法に関する私見については、早津裕貴『公務員の法的地位に関する日独比較法研究』(日本評論社、2022年)の序章および第2編も参照。

⁴⁷ 同様の指摘として、たとえば、濱口・前掲注14) 148頁、157頁以下も参照。

いことが指摘されてきた⁴⁸。これに加えて、先述の教職調整額を通じた「調整」の現状も踏まえれば、労働時間規制ないしそれに関連した給与規律との関係において、公立学校教員が一般の地方公務員あるいは国立学校教員・私立学校教員よりも特段優遇された地位にあると評価することはできず、以上のような法体系が、給特法による労基法37条の適用除外を積極的に正当化する要素になるとは考えられない。

次に、義務標準法との関係では、定数あるいはそれに関連した予算といった観点による教育公務員に特殊な正当化余地が一応問題となりうる。しかし、既に別稿で指摘したように、そもそも定員・定数規制が決定的に問題となりうるのは、それが法令上の上限に達している場合に限られるということはもとより、「法的」観点において、定員・定数管理の本質は行政内部での調整に関する行為規範たる組織法的性格にあるのであって、それ自体が公務員の法的地位に関する実体法的規律関係に直ちに作用するわけではない49。このため、既に違憲状態にあると評価される実体法的規律に関して、定員・定数規制やそれに関連した予算の観点を一後述するような改善の方向ではなく、制約・不備を強調するような方向で一持ち出して違憲評価を覆そうとすることは、「法的」には倒錯した議論である50。

もちろん、財政的・政治的観点において、教員の大幅な増員ないし定数改善の困難性が述べられることがあるのは確かである⁵¹。しかし、法的観点においては、まずもって違憲状態の改善が図られるべきであり、通常の政策形成の局面とは区別される必要がある。労働条件を規律する法律について、「定員あるいは予算の制約ゆえに違憲にならない」、あるいは、「定員あるいは予算の制約ゆえに違憲とすべきではない」といった道理は本来ないはずなのである⁵²。

以上のように、教育「公務員」関係法令の特殊性も、現在の違憲評価を覆す要素とはならない。

(3) 条例制定権あるいは地方自治との関係

各地方公共団体の条例制定権あるいは憲法上の地方自治の保障(憲法92条以下)といった観点も一応問題となりうる。この点は、先述のように教職調整額の率を減じて定める例があることにもあらわれている。

^{**} 詳細な分析のうえ、教職調整額の現状にも言及しつつ問題点を指摘するものとして、上林陽治「教員給与は適正に優遇されているのか―教員の働き方改革の論じ方」自治総研497号 (2020年) 111頁以下を参照のほか、国立学校準拠制の廃止(人事院による給与勧告を定めていた人確法旧4条の削除)に伴って、「人確法三条の示す『優遇措置』は、具体的な給与改善の方途を絶たれ、事実上空文化した」といった分析を示すものとして、髙橋・前掲注3) 49頁以下(引用箇所は50-51頁) も参照。

⁴⁹ 一例として、早津・前掲注46) 245頁以下参照。

⁵⁰ 予算的制約を強調することに対する批判については、髙橋・前掲注3) 162-163頁、218-219頁も参照。

⁵¹ たとえば、給特法の改廃や教員の大幅増員・定数改善の必要性自体は認めつつも、その実現の現実的困難性を述べるものとして、小川正人「学校の働き方改革と教育行政研究の課題—政策過程における論点と施策選択肢」雪丸=石井・前掲注27) 225頁以下参照。

⁵² なお、国(国家公務員・給与減額)事件(東京高判平成28年12月5日労判1169号74頁[最二小決平成29年10月20日判例集未登載])では、公務員の給与水準あるいは給与減額措置との関係で、国の財政状況を考慮するなどして給与改定を定める法律の違憲性が否定されるなどしているが、当該事案は東日本大震災という未曽有の災害に伴った例外的・時限的措置であることが強調された事案であることに加え、本稿で検討する問題については、恒常的な法の適用関係自体が問われ、かつ、現状では公立学校教員のみを不利に扱うことに合理性がなく、違憲状態にあると評価できる状況にまで至っていることが議論の前提となっており、それにもかかわらず、安易に財政状況を強調することをもって当該評価を覆すことができると考えることには問題があるように思われる(関連して、早津・前掲注46)の第2編第3章第1節も参照)。

しかし、法定最低基準を強行法規として定めている労基法37条の適用除外にかかる正当化ないし合憲性が問われている局面においては、条例に規律を委ねようとする法律ないし法律上の規定自体の存立そのものが問われている。このため、その違憲評価の下では、各地方公共団体における自治権の尊重を適用除外の正当化根拠として持ち出す理由は存在しないと考えられる(憲法94条、地方自治法14条1項参照)53。

(4) 小括

以上の検討によれば、公立学校教員における「公務員」たる地位、ないし、使用者たる地方公共団体の特殊性といった観点においても、現在の給特法による労基法37条の適用除外を正当化するに足る十分な根拠を見出すことはできず、かえって国立学校・私立学校の教員に劣る不当な法的格差を顕出させているに過ぎないというべきである。

結局のところ、給特法による労基法37条の適用除外は、その正当化根拠を喪失し、憲法27条2項に 違反している状態にあると評価せざるをえない。

5. 違憲評価を免れるための手段―給特法における本来の趣旨の再評価という観点から

現在の給特法をめぐる法状況は、少なくとも労基法37条の適用除外の点において違憲状態にある。 このため、公立学校教員についても、国立学校教員や私立学校教員、また、一般の地方公務員や民間 労働者と同様、労基法37条が適用されるという「原則」に回帰せざるをえず、時間外割増賃金等の発 生を阻害することができない状況にある。

そして、これまでになされてきた諸施策が、このような評価を十分好転させるに至っていないことは、本調査も明らかにした通りである⁵⁴。

このような評価を回避するためには、給特法における労基法37条の適用除外を見直していくということが端的ではあり(この場合、給特法5条のみならず、「時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない」と定める同法3条2項、また、教職調整額に関する同条1項等の関連規定の見直しも必要となろう) 55 、このような対応によって時間外労働に対する一定の抑制が働くことは確かであろう。

⁵³ 給与条例主義の観点と労基法の適用の関係については、前掲注45) 静岡県立高校教職員時間外手当等請求事件も参照。また本文で述べたことからすると、給特法3条1項が教職調整額の具体的設定を条例に委ねていることの趣旨は、給与条例主義の観点、また、基準となる教職調整額の率が法律上適切に設定されていることを前提に、各地方公共団体における時間外労働実態に(真に)応じた設定の余地を許容した点にあると理解すべきである(この点、教員給与研究会・前掲注14)139-140頁でも、本稿3(3)で触れた現行規定の前身である制定当時の給特法8条について、当時の教育公務員特例法25条の5(「……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」)よりも強い表現が用いられた点につき、労基法37条が適用されないことの代替措置である点などを考慮したとの説明がなされている)。

⁵⁴ 詳細な分析を交え、近時の諸施策に否定的評価を示していたものとして、髙橋・前掲注3)110頁以下も参照。 55 なお、政府与党の検討案において、給与関連では、時間外勤務手当化を否定しつつ、教職調整額を10%以上に引き上げ、諸手当を改善する等にとどまった方向性が示されている一方(その他の施策も含め、特命委・前掲注4)参照)、立憲民主党による「公立学校働き方改革の推進に関する法律案」3条では、給特法につき「その廃止を含めて抜本的な見直しを行い、その結果に基づいて必要な法制上の措置その他の措置を講ずる」とされている。

しかし、これによって、給特法が本来目指していた(それ自体は本来必ずしも不当なものではない) 教員の教育活動にかかる自主性・自発性や創造性の確保・発揮といった理念⁵⁶が損なわれることにはならないか、また、本当に教育活動の充実が図られることにつながるのか、といったことは問われなければならない。

労基法37条による規制は、あくまでも時間外労働の発生という結果に対する金銭的補償を定めるものであり、これによって使用者に対して抑止力をかけようとするものではあるものの、時間外労働の量的側面自体を直接的に規制するものではない。

ここで生じるのは、時間外勤務手当等の発生が、公立学校教員の労働環境改善の第一歩になることに疑いはないものの、時間外労働の発生それ自体を所与の前提することもまた問われなければならないのではないかという問いである(なお、量的側面につき、労基法36条の枠組みで時間外労働の上限規制がなされているが、この枠組み自体は公立学校教員も利用可能である⁵⁷)。

このような観点は、本調査や文部科学省の調査によっても示唆されるように、「正規の勤務時間」内の時間が、既に授業時間や基幹的業務等によって占められている状況にあること、そして、現場教員においても、単に時間外勤務手当等による金銭的補償があれば足りるとしているわけではなく、業務の一層の精選はもとより、教職員の増員や持ち授業時数の削減、定数改善等のより抜本的な対応を通じ、「正規の勤務時間」内で教材研究や研修等も含めた業務を遂行することのできる労働環境―これは、本来給特法が描いた教員の働き方の原則形態でもある―の実現を志向していることにも表れている58。

また、上記の問いと関連しては、「教師の労働条件が改善されなければならない根拠は、教師の『労働者としての権利』のためだけでなく、むしろ子どもの『学習する権利』の保障のためにある」との指摘も重要である⁵⁹。つまり、労働者の権利・労働条件保障に関して定める憲法27条の観点のみならず、教育を受ける権利に関して定める憲法26条1項の観点も踏まえ、教員の働き方は問われなければならないのであって⁶⁰、単に一般の労働者あるいは地方公務員と同様の法状態に回帰するのみでよいのかは慎重に問われなければならない。

もとより、給特法が「正規の勤務時間」内での勤務完結を「原則」とし、時間外労働について厳格

⁵⁶ 本来的理念自体については肯定的評価を示すものとして、前掲注20掲記の各論考も参照。

⁵⁷ この点については、前掲注 6 掲記の各論考も参照のほか、「上限時間」を定める業務量管理・健康確保指針の評価については、前掲注21も参照。

⁵⁸ 文部科学省・前掲注1)では、「仮に今よりも業務時間が短縮された場合、空いた時間をどのように使いたいですか」との間に対し、「業務外のプライベートの時間を充実させたい」との回答が約半数を占めており、短縮された時間を授業準備や教材研究、また自己研鑽といった教育関連活動に振り向けることばかりが志向されているわけではなく、プライベート時間の確保が重視される傾向にあることを看取できる。このことからしても、授業準備や教材研究、また自己研鑽も含めた教育関連活動が「正規の勤務時間」内に収まることこそが、多くの現場教員の描く理想像といえよう。

⁵⁹ 詳細な検討も含め、髙橋・前掲注3)16頁以下(引用箇所は16-17頁)参照。

⁶⁰ かねてより、「学校教師の労働条件や身分保障は、教師の人間としての生活条件であることに加えて、子どもたちが良い教育をうけるために必要な『教育条件』でもある、という教育法的特殊性を伴なっている。そこで学校教師の労働条件や身分の保障には、子どもの教育をうける権利・学習権の保障に連る教育条件整備の意味合いがあるだけ、一般の労働者や公務員におけるそれ以上でなければならない、という教育法的要請が存する」との指摘がなされていたところである(兼子仁『教育法〔新版〕』(有斐閣、1978年)327頁)。

な制約を設けようとした趣旨自体は決して誤りではない。これは、時間外労働が許容される事由につき、広範な制約を設けなかった労基法よりも、公教育の担い手における一自由時間を含めた一生活時間の確保⁶¹を目指した点において先駆的と言いうるものである。また、教職調整額が本来意図した、正規の勤務時間の内外を含めて包括的に評価するという観点も、「正規の勤務時間」内に比較的自由に用いることのできる時間があることを前提に、教員の教育活動に対して過度な干渉・介入をもたらさないという意味においては、肯定的に評価されうるものである⁶²。

以上のような評価を踏まえ、給特法の本来の趣旨を肯定的に評価しつつ、違憲状態を改善するとすれば、近時推進されてきた周縁的な業務の整理・軽減にとどまるべきではないことはもちろんのこと、一定の時間外労働の存在を当為としてしまうかのような解決にとどまることも妥当ではない。周縁的業務の一層の精選や支援スタッフ等の拡充はもちろんのこと、一本調査において明らかにされた、現場教員たちの希望でもある一教職員の増員や持ち授業時数の削減、定数改善も図ったうえで、教育活動にかかる自主性・自発性ないし創造性を発揮できる教材研究や研修等の時間も含めて「正規の勤務時間」に収めることのできる労働環境の整備こそが実現される必要があり⁶³、教育課程そのものの見直しや定員増を実現可能とする体制の整備を含めた、抜本的かつ徹底的な改革が必要となろう⁶⁴。

そして、このような抜本的かつ徹底的な改革によって、時間外労働が縮減され、「正規の勤務時間」 内での教材研究や研修等も含めた勤務の完結が「原則」形態として常態化するとともに、なお何らか の形で残りうる時間外労働についても(真に適切な設定の)教職調整額によって調整がなされるので あれば、給特法による労基法37条の適用除外についての違憲評価は免れることができる。そして、こ のことは、憲法26条1項の観点も踏まえれば、より憲法適合的な法形成と評価できるものである。

もちろん、それでもなお発生する時間外労働について、時間に比例した金銭的補償の余地を開く、つまりは、労基法37条の適用という労働法の原則を維持する方向性を採用することも⁶⁵、時間外労働の増加に再度転じることを抑制するとともに、学校現場における労働時間に関する意識を一層喚起するという意味においては、ありうる選択肢である。しかし、実務上の弊害として、管理者側による労働実態への過干渉が生じたり、学校からの早期退勤が促される一方で、(隠れた) 持ち帰り残業が増加

⁶¹ このような基本的視点については、前回調査である公益財団法人連合総合生活開発研究所「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)参照。 62 堀口・前掲注4)74頁以下も参照。

⁶³ 給特法の制定論議の最中においても、日教組が同様の基本的構想を描いていた点につき、荒井ほか・前掲注15) 102-103頁参照。

⁶⁴ 特命委・前掲注 4) でも、「小学校高学年の学級担任の持ちコマ数が5コマ程度減少する」改革や「中学校35人学級の実現」、「主幹教諭、指導教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員等の充実」、「支援スタッフの抜本的配置拡充」などの提言がなされているが、「小学校高学年の学級担任」以外の持ちコマ数や教員一般の増員ないし定数の抜本的改善に関する言及はない(この点、立憲民主党による「公立学校働き方改革の推進に関する法律案」 4条1号では、義務標準法に規定する「学級編制の標準及び教職員定数の標準に関する事項」も改革対象に明示されている)。立法政策と関連しては、前掲注 4、55も参照のほか、たとえば、勤務時間数や非正規教員の増加に関する分析も踏まえつつ、定数の算定・確保のあり方を論じるものとして、井深雄二「教員の多忙化と教育財政―教職員定数問題を中心に」雪丸=石井・前掲注27)61頁以下、テクノロジーの発達による労働強化といった現実なども踏まえた授業時数や教師1人当たりの児童生徒数の再考の必要性を指摘するものとして、油布・前掲注27)90頁以下、98頁、また、「適正要員確保義務」ないし「適正要員配置義務」といった観点に言及するものとして、毛塚・前掲注25)104頁、106頁なども参照。

⁶⁵ 給特法の制定論議の最中においても、日教組が同様の基本的構想を描いていた点につき、荒井ほか・前掲注15) 102-103頁、105頁以下参照。

したりするのでは本末転倒である。仮に時間比例による金銭的補償を志向するのであれば、各学校現場における各々の教員の意識・労働実態も適切に踏まえた労使間対話・労使交渉が積み重ねられたうえ、上記の弊害を避けることのできる仕組み・運用のあり方が真剣に議論されなければならない⁶⁶。

まずもって、「正規の勤務時間」内での勤務完結の実現という現場教員の認識に適うとともに、給特法が本来目指した姿にも最も適合的な働き方を可能とする抜本的かつ徹底的な改革が主眼に置かれるべきである。そのうえで、なお通常の労働者と同様の規律の徹底を志向するのであれば、教員側においても、労働時間規律への関与にかかる各学校現場の実力・実現可能性も適切に認識・検証のうえ、望ましい労働時間管理のあり方につき徹底的に議論を行い、展望を描いていくことが必要となろう。

6. おわりに

近時、いわゆる「官僚」についても過酷な労働実態が明らかにされているが⁶⁷、公立学校教員の場合 と同様、相次ぐ問題提起にもかかわらず、なお抜本的改善には至っておらず、労働環境の社会問題化 が公務労働の魅力低下にも結実するという困難な状況を生じている。

しかし、公立学校教員も「官僚」も、国家の維持・発展に欠かすことのできない存在であることは 言を俟たない。劣悪な労働環境が、優秀な人材確保の障害ともなることは、人事院によっても認識され、その改善の必要性が繰り返し指摘されているところである⁶⁸。

こういった現況下において、今まさに国家に求められているのは、国家の維持・発展に不可欠となる公務・公共サービスの担い手について、小手先の改革にとどめたり、自助努力に期待したりすることなどではなく、一手遅れになる前に一抜本的かつ徹底的な改革案を策定・提示し、予算全体の配分のあり方、また、関連したコスト負担のあり方も含め、国民・市民に対して問いかけ、積極的に説明を行いながら、その実現に向け一歩を踏み出すことにある。

また、民主主義の担い手であると同時に、公務・公共サービスの受け手でもある国民・市民の側においても、小手先の改革では、国家の維持・発展に欠かすことのできない公務・公共サービスの担い手を疲弊し続けさせ、その劣化につながっていくこと、そして、これが一向に改善されなければ、更なる社会的悪循環を招きうることが一層広く認識されたうえ、予算全体の配分のあり方、また、関連したコスト負担のあり方も含め、民主的プロセスを通じて政治過程に問うていくことが不可欠となる。

公立学校教員をはじめとする公務員たちと国民・市民たちが一体となった取組みが、今後より一層 進展し、日本の明るい未来に結実することを強く期待したい。

⁶⁶ この意味においては、前掲注4や注6で触れた、労働基本権や36協定締結の意義が非常に重要となる。ただし、このことは他面で、学校教員・労働者側においても、自ら責任を持って自律的な労働条件規律への参画が求められることを意味するのであり、その覚悟も問われる必要があろう。

⁶⁷ 一例として、千正康裕『ブラック霞が関』(新潮社、2020年)、NHK取材班『霞が関のリアル』(岩波書店、2021年) 参昭

⁶⁸ 近年の人事院勧告に際しても、とりわけ「公務員人事管理に関する報告」において、この点の重要性が繰り返し指摘されている。

第5章 教員の働き方改革と教職員組合の「参加」 一働き方改革への教職員団体の「参加」について

早稲田大学社会科学総合学術院名誉教授 清水 敏

はじめに

本調査研究委員会の調査結果及び最近の文科省の調査結果¹は、文科省が過去4年余にわたって推し進めてきた学校における働き方改革にともなう諸施策がはかばかしい効果を示しておらず、多くの教職員が引き続き長時間労働に携わっていることを物語るものであった。このような結果の分析と課題については、今後とも多様な角度から検討することが必要であるが、本報告書においてもその作業の一部がなされている。本稿は、公務労使関係法の視点から、これまでの文科省の施策を概観して、その問題点を考察し、今後の課題について私見を述べてみたい。

1. 働き方改革と教職員組合の「参加2」

学校における働き方改革の核心部分の一つは、いうまでもなく教職員の勤務時間、休日及び休暇に 関連する勤務条件である。したがって、改革に関連する施策は、労使関係の問題となり、教職員組合 にとって多くの看過できない問題を含んでいると思われる。そして、おそらく、各地方公共団体にお いて、教育委員会と教職員組合の地方組織との間において働き方改革関連の勤務条件に関する交渉又 は協議が行われていると推測されるが、それが今次の働き方改革にいかなる影響を及ぼしているのか は明らかではない。

ところでこれに関連して留意すべきことは、文科省は、そもそも働き方改革を推進するにあたって、教職員組合をどのように位置付けているのか、必ずしも明らかではない。例えば、この間の文科省は、その通知等において、各教育委員会が交渉又は協議を通じて教職員組合の地方組織との間で働き方改革に関して協力関係を構築することを促すような文書を発出していない。それどころか、文科省は、近年教職員組合との交渉又は協議を回避するかのような政策を採用した。すなわち、2019年の給特法改訂にともない一年単位の変形労働時間制が導入されたが、その際、労基法所定の従業員代表との書面協定の締結という要件(労基法32条の4第1項)は改正給特法によって適用除外とされた(給特法5条)。この結果、学校等の事業所において過半数の教職員を組織する教職員組合(又

¹ 文科省の2022年度教員勤務実態調査(速報値)によれば、平均勤務時間は、前回調査に比して中学校で31分、小学校で30分短縮されたとされており、我々の調査との間で若干の開きが存在するが、総じて教職員の勤務時間短縮が遅々として進んでいないことを示している。

² 本稿における「参加」は、さしあたり、教職員労働組合等との団体交渉、交渉、協議、意見聴取などの広義の意味をもつ

³ 非現業地方公務員と労基法の書面協定に関する歴史的経緯については、拙稿「地公法と労基法上の労使協定―教育職員への一年単位の変形労働時間制導入を契機に」自治総研2020年3月号(第497号)89頁以下参照。

はそのような組合が存在しない場合には、教職員の代表)との書面協定の締結にあたって、当該組合 は校長等の管理職との交渉又は協議の機会を奪われたのである。

他方において、平成31 (2019) 年の中教審答申4を踏まえて、文科省は、同年3月18日付で各都道府県知事、各都道府県教育委員会教育長、各指定都市市長及び各指定都市教育委員会教育長宛てに「学校における働き方改革に関する取組の徹底について(通知)」(以下、「通知」という。)という文書を発出した。さらに、同日付で、関係府省・関係団体、保護者・地域住民及び教育委員会・学校の教職員に対して協力要請を内容とする文科大臣名の文書を作成している。それにもかかわらず、教職員労働組合に対するこのような協力要請文書を見出すことができない。

以上のような文科省の対応は、教育政策一般のみならず、勤務条件の決定または変更に当たって も、教職員組合や教職員代表の意見を聴取すること及び勤務条件について交渉することに消極的であ ったことを示している。

しかし、すでに平成29年8月29日の中教審特別部会の「緊急提言」は、次のように述べていた。

「教職員の長時間勤務の看過できない実態の改善に向けて『今できることは直ちに行う』という認識を教育に携わる全ての関係者が共有するとともに、必ず解決するという強い意識を持って、それぞれの立場から取組を実行し、教職員がその効果を確実に実感できるようにする。」。そして、「全ての学校関係者が学校・教職員の業務改善の取組を強く推進していくこと」を提言の柱の一つに据えていた。ここで述べられている「全ての学校関係者」は、常識的には、教職員組合も当然含まれるものと解されるが、実際には、教職員組合は文科省の公的文書において協力を得るべき対象とされていない。したがって、上記のような教職員組合に対する文科省の姿勢は、この緊急提言の趣旨を反映していないように思われる。

2. 教員の意識改革と教職員組合の参加の必要性

私見では、働き方改革を推進するに際して、文科省は、教職員組合に積極的に協力を呼びかけ、施 策の推進を促す必要があると考えるものである⁵が、参加の必要性に関する例を一つ挙げるならば、 教職員の意識改革の実施方策である。

文科省は、前記通知において、各種の制度改革とともに、教職員の意識改革の重要性に言及している。すでに、平成31 (2019) 年1月の中教審答申には、その「はじめに」において、「'子供のためであればどんな長時間勤務も良しとする'という働き方は、教師という職の崇高な使命感から生まれるものであるが、その中で教師が疲弊していくのであれば、それは'子供のため'にはならないも

⁴ 平成31年 中央教育審議会「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(答申)」

⁵ 学校における働き方改革の推進にあたって、教職員組合の団体交渉権を含む労働基本権の確立の必要性を指摘するものとして、高橋 哲『聖職と労働のあいだ』(岩波書店)第8章参照。

^{6 「}通知」 5-6頁

のである。」という記述が見られる7。これは教職員の意識改革が今次働き方改革の重要な課題の一 つであることを示唆したものと言えよう。いうまでもなく、教職員の職務は、法令等の規制によって 裁量の余地が減少してきたことは否定できないものの、その職務、とりわけその遂行方法に関しては 個々の教職員の裁量に委ねられる部分はなお少なくなく、したがって勤務時間の短縮に向けて個々の 教職員の自覚的な取組が重要な課題の一つとなる。

では、この中教審答申を受けて文科省は、この意識改革をどのように進めようとしてきたのであろ うか。この点について前記通知は、次の三点の課題を提示している⁸。それは、第一に教職員に対す る「研修」である(地公法29条、教特法21条-22条の5、地教行法21条8号、45条)。これは、各 種の研修を通じて、直接個々の教職員に働き方改革の意義や目的を理解させようとするものであろ う。したがって、ここでは主として、職務命令に基づく研修が想定されていると思われる。第二に、 「人事評価」(地公法15条、23条)である。前記通知には「教職員一人一人が業務改善の意識を持 つために、人事評価について---一つの業務について在校等時間という観点からより効果的・ 効率的に進めることにも配慮すること。」と記されている。少々分かりにくい文章であるが、意識改 革のために、「在校等時間」の観点を人事評価に当たっての一要素に加えることを示唆しているよう に読める。そうであれば、これは教育委員会に対し、個々の教職員が自らの業務を積極的に見直し、 「在校等時間」の短縮に協力的であるか否かを人事評価の一要素にすることを示唆したものといえよ う。そして三番目は、「学校評価」(学教法42条、49条、同法施行規則66-68条など)である。 個々の教職員の在校時間短縮に対する取り組み状況を個々の人事評価に反映させるのみならず、当該 学校に勤務する教員全体の取り組み状況を学校全体の「学校評価」に反映させようとするものであ る。

以上の記述から、文科省は、教職員の意識改革を、個々の教職員に対して直接的には「研修」を通 して、間接的には「人事評価」及び「学校評価」を通して実現しようとしている。これは、まさしく 教職員の意識改革を行政組織における「上意下達」という手法によって、したがって、一種の直接的 または間接的「強制」によって実現しようとするものである%。しかし、「'子供のためであればど んな長時間勤務も良しとする'という」意識は、長期にわたり従来の行政組織における「上意下達」 の方法で醸成され、学校における一種の「文化」として定着してきたものではなかろうか。それゆ え、同一の行政組織によって、しかも同じ「上意下達」の方法で教職員の意識改革を図ろうとしてい るが、この手法によって短期間で円滑かつ効率的に意識改革を実現することは容易なことではないと 思われる10。

長年にわたって形成されてきた教職員の働き方に関する意識の改革は、上からの一方的な指示のみ で容易に改まるものではない。意識改革を促進するためには、教育に携わる諸団体の協力が不可欠で

⁷ 前掲「答申」2頁

^{8 「}通知」 6 頁

⁹ すでにこの点を指摘するものとして、高橋前掲書 262-263 頁。

^{10 2023} 年5月に公表された自民党政務調査会の「令和の教育人材確保プラン(提言)」では、給与及び人事を通し ての意識改革の方向性がより明確に示されている。この点の検討は、本書第IV部結語を参照されたい。

あろう。とりわけ、働き方改革にともなう勤務条件に強い関心を有する教職員組合との連携は欠かすことができないように思われる。しかし、前記のように、現在までのところ、公式には、働き方改革について、文科省による教職員組合への協力要請に関する文書は見当たらず、また、各教育委員会に対しても地方の教職員組合との交渉等を促す文書も作成されていないように思われる。

3. 教職員組合等の教育改革への参加に対する阻止的要因

以上のように、教職員組合は、今次働き方改革の推進にあたり、いわば「蚊帳の外」に置かれているかのように見えるのであるが、法制度上、都道府県又は市町村の教育施策に組合組織の意見を述べ、要求を提出する制度が存在しないわけではない。その主たるものは、地公法に基づく交渉制度である。しかし、この交渉制度は、いわゆる非現業の地方公務員に共通する課題ではあるが、教職員組合などの、いわゆる職員団体を教育諸施策を円滑に推進する際のパートナーとして位置づけていないのである。その点を概説すると以下の通りである。

1) 地公法における交渉制度

地公法において、教職員組合などの、いわゆる職員団体が勤務条件等の決定について参加する法的 仕組みとして交渉制度が用意されている。すなわち、登録を受けた教職員団体は、勤務条件等につい て「地方公共団体の当局」と交渉することができる(地公法55条1項)。しかしながら、この交渉 については、民間労働組合の団体交渉と異なり、多岐にわたる制約が設けられている。

すなわち、まず、地公法上の交渉には、団体協約を締結する権利は含まないこととされている(地公法55条2項)。また、交渉主体に関しては、登録制度(地公法53条)に基づいて人事委員会または公平委員会の登録を受けた職員団体に限定される(同条1項)。交渉対象事項に関しては、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件が規定されている(同条1項)ものの、管理運営事項は交渉の対象とすることができないとされている(同条3項)。交渉の相手方である「当局」は、当該地方公共団体において「交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる地方公共団体の当局」に限定されている(同条4項)。この結果、教職員組合の場合、交渉の相手方は、教育委員会であり、地方公共団体の長は、原則として、「交渉を適法に管理し、決定しうる当局ではない」と解されているい。さらに、交渉の態容に関しては、あらかじめ予備交渉において出席者の員数、「議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決め」た上で、行われるべきことを定める(同条5項)。交渉担当者に関しては、当該職員団体がその役員の中から指名する者を原則とする(同条5項)が、特別な事情がある場合にのみ、定められた手続きを踏まえて役員以外の者を指名することができるとされている(同条6項)。また交渉は、あらかじめの取り決めに適合しなくなった時、または「他の職員の職務の遂行を妨げ、若しくは地方公共団体の事務の正常な運営を阻害することとなったときは、これを打ち切ることができる。」とされている。

_

¹¹ 橋本勇著『新版逐条地方公務員法』(第5次改訂版)988頁。

以上のように、地公法の交渉は、交渉主体、交渉事項、交渉の相手方である「当局」、交渉担当者及び交渉の態様等に関して詳細な制限規定を設けている。この制限規定は、当局側が職員労働組合からの交渉要求を拒む根拠として機能する可能性があり、実際にも、そのような機能を果たした例は少なくはない。この制度は、教育の場合、地方の教育当局が教育施策を実施するにあたり、交渉を通して教職員組合の意見を積極的に聴取して、場合によっては施策に反映させようとする考え方に立っていない。むしろ、交渉制限規定が設けられていることによって、教職員組合との接触を回避しようとしているように解することもできる。この制度は、労働条件に関する紛争を当事者の自主的解決に委ねることを原則とし、団体交渉をめぐって紛争が生じた場合、その解決を第三者機関である労働委員会に委ねる労働組合法の仕組みとは大きな隔たりがある。

なぜこのような交渉制度が設けられたか。それは、敗戦直後の特殊な社会状況の下で形成されたものであることに起因している。現行の地公法は、1948年の国家公務員法(以下、「国公法」という。)をモデルに策定された。国公法は、当時のアメリカ占領軍の総司令部(GHQ)の指示によって、高揚した公務員労働組合の活動を抑圧するために制定された政令201号がベースとなった。したがって、立法に際しては、公務員組合は、行政(占領政策)の円滑な運営を阻害する虞のある組織として位置づけられたため、交渉権に前記のような詳細な制約が設けられたのである。このように、交渉制度は、敗戦直後の特殊な社会状況の下で制定されたものであるにもかかわらず、制度の基本的枠組みは今日まで変わることなく維持されてきた。これが教職員組合等の公務員の職員組合の参加を阻んでいる要因の一つといえよう。

2) 勤務条件法定主義または勤務条件条例主義と交渉権

教職員組合に与えられた交渉権は、以上のように多くの制約が課せられているだけでなく、交渉権が侵害された場合の救済措置が存在しない。すなわち、前記のように登録を受けた職員団体から適法な交渉の申し入れがあった場合、当局はこれに応ずべき地位に立つとされている(55条1項)。しかし、交渉申し入れにもかかわらず、何らかの理由で交渉が拒否された場合でも、職員団体は、交渉の開催を法的に求めることができない。たとえば、交渉開催に先立って行われる予備交渉において、開催時間や出席者数をめぐって当事者間の合意ができなければ、交渉は開始されないことも起こりうるが、この場合でも職員団体は交渉の開催を裁判所に求めることができないと解されている12。その理論的根拠として裁判所は、勤務条件法定主義または勤務条件条例主義を挙げている13。すなわち、公務員の給与、勤務時間等の勤務条件は、団体交渉によって決定されるものではなく、住民の代表である議会において政治的、財政的、社会的その他諸々の事情を考慮して条例によって決定されるべきものであるとの見解にもとづいている。したがって、交渉の相手方である行政当局は、そもそも勤務条件を決定する権限を有していないとの考え方に立脚している。この考え方によれば、教育公務員組

¹³ 公務員の労働基本権に関する一連の最高裁判決の論理。代表的な教職員関係の判例として、いわゆる岩教組事件判 決 最高裁昭51.5.21判決 判時814-73。

¹² 東京高裁昭55.3.26判決 労判349-55,名古屋高判平6.11.25 労民集45-5・6-408など。

織は、実質的に民間労働者のような団体交渉権を有しておらず、地公法の「交渉権」は、憲法が保障する団体交渉権とは異質なものであることになる。このように地公法上の交渉権は、勤務条件法定主義論又は勤務条件条例主義論によって極めて脆弱な内容しか持たないものと解されている。

4. 文科省との中央交渉

1) 中央交渉の必要性

地方公共団体で働く職員の勤務条件は、一般に、政府の施策等に大きな影響を受けるといえる。特 に、政府あるいは省庁の法令、政策又は行政指導等の制定、改廃が職員の勤務条件に大きな影響を及 ぼす。とりわけ、教育公務員の勤務条件は、教育の機会均等の名の下に、国の文教政策の影響を強く 受けることは周知の通りである。今次改革においても、文科省の一連の改革施策が教職員の勤務条 件、とりわけ、勤務時間、休日及び休暇等に直結していることは自明であろう。また、例えば、一学 級当たりの児童又は生徒数は、教職員の労働密度や勤務時間に極めて大きな影響を及ぼしている。近 年、「公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律」(以下、「義務標準法」 という。)が改正され、2021年度から国の学級編成標準が変更された。これに基づき、公立小学校 の一学級当たりの児童数を第2学年について35人に引き下げ、以降、学年進行により全学年にわた って35人とされることとなった(同法2条)。これは、明らかに教職員の勤務条件に深く関わって おり、その決定にあたり、教職員組合の中央組織と文科省との交渉又は協議が必要であると思われる が、両者の交渉は、制度化されていない。もっとも、これに対しては、後述するように、これらの規 定は、あくまで国が定めた「標準」であり、最終的には、各都道府県の条例等で決定されるべきもの であるから、文科省は教職員の勤務条件を決定する権限を有していないとの反論が予想される。しか し、義務教育費国庫負担制度の下において、義務教育費の国庫負担額の算定根拠として義務標準法 に定められる「学級編制標準」が大きな比重を占めているため、実質的に、国が定める学級編制標 準は、各都道府県の学級編制標準と教員配置を規律しているのである¹⁴。このように一学級当たり の児童、生徒数については、都道府県教育委員会による裁量の余地は著しく限定されている。した がって、教職員の業務の質及び量に大きな影響を及ぼす一学級当たりの児童・生徒数等の事項につい ては、上記の都道府県教育委員会等との交渉では意味をなさず、文科省との中央レベルの交渉が不可 欠となる。しかしながら、前記のように、現在の公務員法においてはこのような交渉は制度化されて いない。地公法の交渉は、「当局」との間で行われるものとされるが、その当局とは「当該職員団体 を組織する職員に対して使用者である地方公共団体の機関でなければならない」とされているからで

14 もっとも、近年の規制緩和によって、「教育の機会均等とその水準の維持向上」の名の下に設けられてきた厳格な規制は、部分的に緩和され、法制度上は都道府県の条例によって決定できる範囲が拡大されてきたことは否定できない。しかし、国の定める学級編制標準が教職員の勤務条件に大きな影響を及ぼしていることには変わりはないと思わ

い。しかし、国の定める学級編制標準が教職員の勤務条件に大きな影響を及ぼしていることには変わりはないと思われる。この点について、中嶋 哲彦「義務標準法改正による学級編制標準の改善〜制度の歴史、成果と課題〜」季刊教育法 No. 208 (2021年 3 月) 4 頁以下参照。

ある¹⁵。したがって、国の機関との交渉は地公法上想定外ということとなる。また、登録制度の下に おいては、日教組や自治労などの地方公務員の全国中央組織は登録団体の要件を満たしていないがゆ えに、登録団体とはなり得ず、したがって、当局は交渉に応ずべき地位に立たない。

2) ILO87号条約の批准と日教組の中央交渉問題

以上のように文科省と教職員組合との交渉は、制度化されておらず、現行法の下においては教職員組合は、文科省と交渉する権利を有しない。しかし、文科省が教職員組合と任意に交渉すること自体は法的に禁止されているわけではない。そして過去においてかつての文部省または文部大臣と日教組との間において交渉が行われた経緯がある。すなわち、日教組が結成されてから約10年にわたっていわゆる「中央交渉」が行われた。しかし、1950年代後半から60年代にかけての勤務評定制度の導入及びいわゆる60年安保問題等をめぐり、日教組と政府・文部省との対立が激化したこと等により中央交渉が一方的に打ち切られた。中央交渉の打ち切り問題は、その後のILO87号条約批准にともなう国内法整備にあたり、大きな争点の一つとなった。以下では、簡単にその経緯に触れておきたい。

1957年以降、我が国の公務関係労働組合は、ILO87号条約の批准を求めて運動を展開したが、ILOは、容易に同条約の批准に踏み切らない我が国政府の態度に痺れを切らし、「結社の自由に関する実情調査調停委員会」による事実調査を決定し、日本政府もドライヤーを委員長とする同委員会(以下では、「ドライヤー委員会」という。)の調査を受け入れたため、1964年にジュネーブで調査活動を開始し、翌年に訪日調査を実施した。この調査過程において政府と公務関係労働組合との主たる争点の一つは、日教組の中央交渉問題であった。

この調査の過程における論点は、ILO87号条約に照らし、文部省による中央交渉の拒否が87号条約によって保障された結社の自由原則に反するか否かであった。この点について日教組は、概ね、以下のように主張した。

すなわち、当時の教育公務員特例法25条の5の定め、すなわち、公立学校教育公務員の給与の種類とその額は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旨の規定及び前記の「義務標準法」の定めによって教職員の給与や勤務時間が決定されるため、これらの事柄を地方の教育委員会との交渉によって解決することは不可能であること、したがって、従来、日教組の要求にもとづき文部省との中央交渉が実施されてきたにもかかわらず、文部省がこれを一方的に拒否したため、これらの主たる勤務条件が一方的に決定されるに至っている。これは、日教組の存在を事実上否認することを意味し、結社の自由の侵害であるというものであった¹⁶。

これに対し、文部省は、地方公務員たる教職員の任命権者は、教育委員会であり、教職員の給与及び一学級当たりの児童・生徒数は最終的に地方公共団体の条例によって決定されるのであって、これらに関する国の法令は、単に、「基準」または「標準」を定めているだけであり、地方公共団体に対

¹⁵ 橋本勇『新版逐条地方公務員法(第4次改訂版)』(平成28年 学陽書房)975頁。

¹⁶ 片岡曻・中山和久訳『ドライヤー報告』(昭和41年 労働旬報社)1159項-1278項。

して強い拘束力を有するものではないこと、文部省は、教職員の任命権者ではなく、教育委員会が任命権者であること、日教組中央本部は、地公法上、交渉団体ではあり得ず、単なる任意団体にすぎないこと等を理由として、交渉拒否の正当性を主張した¹⁷。

ドライヤー委員会は、1965年に報告書(以下では、「ドライヤー報告」という。)を発表したが、中央交渉に関する限り、その内容は、必ずしも日教組など労働組合側の意に沿うものではなかった。すなわち、同報告書は、日教組の申立てに十分な根拠があることを認定しつつも、「教員の雇用条件に関して中央交渉を選ぶか、地方交渉を選ぶかは、政策の問題として、政府がこれを決定するするよう勧告する。」との見解を示した。ただ、その際「もし政府が地方交渉を選ぶならば、政府が各地方当局に、真に交渉する自由を与えることが必要であろう。」との示唆が付されていた¹⁸。しかし、交渉方式の決定を政府の裁量に委ねる結論が示されたため、これ以降、中央交渉に関する問題は、労働基本権に関する残された課題を審議した公務員制度審議会においても、大きな論点となることはなかった。

3) 公務員の団体交渉の促進に関する ILO条約の制定

以上のように、我が国においては、かつての日教組の中央交渉問題は収束した。しかし、今日においてはその後のILOの公務の交渉権に関する考え方に大きな進展があったことに注目する必要があろう¹⁹。例えば、近年のILO関連文書を見ても、公務において良質な公的サービスを提供するためには労働組合組織等との社会的対話(social dialogue)、とりわけ、労働組合との関係では団体交渉が極めて重要な要素となるという認識を前提として、公務における団体交渉の促進が強調されている²⁰。これは、公務においても公務員等の労働組合を広義の勤務条件決定に際してのパートナーとして積極的に位置づけていることを意味する。

ところで、ドライヤー報告が提出された1965年段階において、我が国はすでに「団結権及び団体 交渉権条約」(1949年 第98号)を批准していた。周知のように、同条約は、「労働協約により雇 用条件を規制する目的をもって行う使用者又は使用者団体と労働者団体との間の自主的交渉のための 手続きの十分な発達及び利用を奨励し、かつ促進するため、必要がある場合には国内事情に適する措 置をとらねばならない。」(4条)と規定していた。しかし、他方において、同条約6条は、「国の

-

¹⁷ 同前 1293項-1304項。

¹⁸ 同前 2241項-2247項、とりわけ、2245項。

¹⁹ ILO実情調査調停委員会は、すでに1965年に作成した文書において、教職員の場合の参加について次のような記述を残している。「教育に関する事項について教員およびその団体と協議することは、多くの国々においてより普通の慣行となっているようである。英国においては、教員は、自分たちが働く学校の経営について意見を表明することができ、また、彼らは、通常、法律の改正についての意見を伝達する自分の所属団体を通して諮問を受けている。このような協議制度は、オーストラリア、デンマーク、西ドイツ、イタリア、ルクセンブルク、オランダ、ノルウェーおよびスウェーデン等でも確立されている。」ILO結社の自由委員会・実情調査調停委員会「公務員の諸団体の承認並びに交渉権に関する諸国の慣行実例―とくに教職員に中心をおいて」、片岡曻・中山和久訳『ドライヤー報告』(1946年 労働旬報社)596頁(第51項)。ここでは、「交渉」や「団体交渉」ではなく、「協議」と記述されている。

²⁰ Collective bargaining in the public service —A way forward, General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service: International Labour Conference 102nd Session, 2013, paras. 224-229.

行政に携わる公務員の地位を取り扱うものではなく、その権利又は分限に影響を及ぼすものと解してはならない。」との規定を設けていた。これらの規定は、日教組の中央交渉との関係では、いくつかの問題を含んでいたが、とくに条約が「使用者又は使用者団体」と労働者団体との自主的交渉を想定していることが問題となる。ドライヤー委員会による調査の中で、文部省が地方公務員たる教職員の「任命権者(=使用者)」ではないことを繰り返し強調していたからである。ドライヤー委員会の結論が必ずしも日教組の意に沿わないものとなった背景には、このような98号条約の定めに起因しているように思われる(もっとも、日教組もこの点を認識してであろうか、ドライヤー委員会の調査過程において、交渉拒否が団体交渉権の侵害ではなく、日教組の存在を否定するものであるが故に、団結権の侵害であると主張していたのであるが- - -。)。こうして、ILOの当時の公務員の団体交渉権に関する98号条約の保障内容が結論に大きな影響を及ぼしたと思われる²¹。

しかしながら、1965年のドライヤー報告以降、ILOにおける公務員の交渉権の保障水準は大きく引き上げられ、中央交渉の権利も認められるような水準に到達しているように思われる。すなわち、ILOは、ドライヤー報告以降、公務員の交渉権について98号条約を補足する諸条約を制定してきた²²。とりわけ、「労働関係(公務)条約」(1978年、第151号)の採択は、公務における交渉権の発展に大きく寄与するものであった。それを象徴する同条約第7条は、以下のように規定する。

「関係のある公の機関と公的被用者団体との間の雇用条件の交渉のための手続又は雇用条件の決定への公的被用者の代表の参加を可能にするその他の方法の十分な発達及び利用を奨励しかつ促進するため、必要がある場合には、国内事情に適する措置をとるものとする。」

151号条約第7条は、公的被用者団体に「関係ある公の機関」との勤務条件に関する「交渉」²³、そして雇用条件の決定への公的被用者の代表者の「参加」のための手段として交渉を原則としつつも、交渉以外の方法をも検討すべきことを定めている。交渉の場合、労働側当事者は「公的被用者団体」(public employees' organizations)であり、交渉以外の方法では、「公的被用者の代表」(representatives of public employees)と規定され、労働者側の当事者にもとづく相違を設けている。一般に、前者は公的被用者を組織している労働組合を意味し、後者は従業員代表等の組織と解されている²⁴。これに対して、使用者側については、共通して「関係ある公の機関」と定められている。ここで注目すべきことは、公的被用者団体の交渉の相手方は、98号条約の「使用者又は使用者

²¹ 98号条約第7条の「国の行政に従事する公務員」の範囲については、現在のILOの解釈によれば極めて限定されており、学校の教職員はこれに該当しないとされている。したがって、教職員についても、労働協約の締結を前提とする団体交渉権が保障されねばならないこととなる。

²² 三者協議(国際労働基準)条約(1976年 144号条約)、看護職員条約(1977年 第149号)、労働関係(公務)条約(1978年 第151号)及び団体交渉条約(1981年 第154号)である。これらの条約制定の流れの概要について、中山和久『ILO条約と日本』(1983年 岩波書店)第6章140-177頁参照。

²³ 151条約7条おける「交渉」(negotiation)は、必ずしも労働協約の締結を予定するものではない。その意味で、98号条約における「自主的交渉」(voluntary negotiation)は、労働協約(collective agreement)の締結を予定したものであり、両者には相違がある。なお、「団体交渉条約」(1981年、154号)においても、「団体交渉」(collective bargaining)は必ずも労働協約を含むものを意味しない。しかし、専門家委員会は、151号条約を批准する国の政府に対して併せて労働協約を締結する権利を保障するよう働きかけているようである。

²⁴ 「公的被用者の代表」とは、「労働者代表条約」1971年(135号)第3条における「労働者代表」に準じて解釈できよう。すなわち、同条の定義によれば、「労働者代表」とは、「労働組合代表」と「被選出代表」(企業の従業員が国内法令または労働協約にしたがって自由に選挙した代表)を含むものとされる。

団体」ではなく、「公の機関」という文言が採用されていることである。ただし、「公の機関」ついての定義は、上記条約及び同条約を補足するために設けられた159号勧告の中には設けられていない。しかしながら、専門家委員会の近年の文書によれば、151号条約を起草する準備作業の中で、次のような解釈が合意されたとされている。

「公の機関という用語は、指導、政策又は事業が決定される方式がいかなるものであれ、公的権能 又は公的機能を付与するあらゆる組織体又は協議体を意味するものと解される。」²⁵

これは、151号条約7条が「公の機関」という文言を使うことによって、同条約の適用範囲内に関する限り、労働組合等による「交渉」等の相手方である使用者(又は任命権者)の概念を拡大したと解することができよう。すなわち、上記の「公の機関」の定義によれば、必ずしも「任命権者」に該当しない政府機関も、交渉の相手方になることを意味しているからである。この結果、例えば、我が国の地方公務員の勤務条件に影響を及ぼす法令の制定又は改廃が実施されようとする場合、地方公務員の労働組合は、当該事項を所管する政府機関と交渉する権利が保障されることとなろう。したがって、日教組による文科省との中央交渉に関しては、現在のILO151号条約の下においては、日教組は少なくとも、教職員の勤務条件に影響する法令及び政策等の制定又は改廃に際しては、所管官庁である文科省との交渉を求めることができることになろう。このように、公務における交渉に関する国際的規範は、前記の1965年段階に比して大きな発展を遂げていることに注目する必要があろう。

もっとも、1981年の151号条約の採択にあたり、我が国政府は I L O総会において棄権票を投じており、現在まで同条約を批准していない。そのため、同条約は、国内においてまだ法的拘束力を有するに至っていない。しかしながら、国際的には、上記のように、交渉の相手方は任命権者に限定されるわけではないと認識されるに至っていることは、現在の我が国の公務員労使関係における交渉のあり方を検討する上で十分考慮されるべきであろう。

5. 結びにかえて

今次の学校における働き方改革に伴って打ち出された文科省のさまざまな施策は、その大部分が教職員の勤務条件に密接に関わっているがゆえに、教職員の労働組合を「蚊帳の外」においたままにして円滑に改革目的を達成できるとは思えない。それにもかかわらず、現在においても文科省が教職員組合の参加に消極的であるのは、教育委員会との関係では、敗戦直後に制定された国公法をモデルに制定された地公法の交渉制度に起因しており、文科省自身との関係では、交渉が制度化されておらず、文科省が任命権者ではなく、交渉に応ずべき地位にないことが根拠とされているように思われる。しかしながら、昨今の国際的規範は、教職員の勤務条件に係る法令の改廃に当たっては、任命権者か否かにかかわらず、関係機関は法令等の円滑な実施を確保するため、教職員組合と事前の交渉又は協議をなすべきことを求めている。したがって、教職員組合を教育政策を策定するに当たってのパ

²⁵ General Survey, 2013, para. 262.

ートナーとして位置づける交渉制度の確立が重要な課題であるといわねばならない²⁶。

しかし、喫緊の課題である学校における働き改革との関係では、制度改革を待つ暇はない。そこで 以下において、当面の課題について私見を記しておきたい。

まず、今次改革を推進するにあたって中心となるべき組織は、文科省であり、文科省がみずから積極的に教職員組合等の教職員団体との交渉などの社会的対話を通じて協力連携を強化する姿勢を明確にすることが必要となろう。また、文科省は、教育委員会に対して教職員組合の地方組織との交渉を通して公式に協力を要請するよう促すべきであろう。

また、文科省の上記の動きを容易にするために、中教審は答申等において教職員組合に対する対応を再検討すべきことを提言すべきであろう。前記のように、中教審は、平成29年8月29日の特別部会の「緊急提言」において、「全ての学校関係者」が教職員の業務改善の取組を強く推進することを提言の柱の一つに据えていた。しかし、平成31年の答申においては、地域住民、両親、PTA等との連携には言及したものの、教職員組合等との連携には触れていなかった。その理由は不明であるが、今後は、教職員組合を改革のパートナーと位置づけ、過去の経緯を捨てて、積極的に協力関係の構築に努めるべきことを提言すべきではないであろうか。これは、まさに、「学校関係者」が一丸となって働き方改革に取り組んでいることを国民に対してアピールすることになろう。

るが、今次の学校における働き方改革の推進が議論の契機となることを望むものである。

²⁶ 公務における使用者概念の拡張は、地方公務員の労働組合のみならず、公務サービスを提供する組織における労働組合にとっても大きな意義を有するものと思われる。すなわち、近年、従来の公的サービスの提供主体が少なからず民間組織に移されてきたことは周知の通りである(例えば、病院や大学など)が、そこでは公務員法の縛りから解放されて、自主的な団体交渉によって労働条件が決定されるはずであった。しかし、実際には、引き続き、政府・所管官庁による法令や予算を通してのコントロールが存在し、雇用主体との交渉には大きな限界が存在し、自主的団体交渉が容易ではないことが少なくない。この制約を取り除くには、政府または関係機関との直接交渉の道を検討すべきであろう。その意味において、151号条約の批准と政府並びに関係省庁との交渉を制度化することは喫緊の課題であ

補論 自律的労使関係制度の必要性

連合総研 多田 健太郎

1. はじめに

一般的に、民間企業労働者の勤務条件は労使によって決められている。特に、企業内に労働組合がある場合には労使が交渉・協議を行い、そこで決められた内容を規範的効力・一般的拘束力を持つ労働協約として締結し、勤務条件が決定される。この仕組みによって、労働者・使用者双方が勤務条件決定の当事者となり、それぞれが責任を持って賃金水準や職場内の課題などに向き合い、改善をはかることで勤務条件が向上し、またそれによる労働者の士気の高揚やより有為な人材の確保など企業の発展にもつながるものである。

他方、公務員には1948年のいわゆる政令201号¹によって労働基本権が制約されて以降、現業職員など²一部の公務員を除き協約締結権は制限されている。地方公務員である公立学校の教員もこの例外ではなく、当局と団体交渉を行うことは可能であるが、拘束力を持つ労働協約は結ぶことはできない³。このため団体交渉の結果が法律的に担保されないことから、労使交渉の結果に対する尊重や実効性に対する期待が高まらず、労使双方ともに職場の勤務条件等の課題に対して真摯に向き合い、自律的に解決していこうというインセンティブが阻害される要因の一つとなっていると考えられる。

公立学校の教員の勤務条件が劣悪な状態にあることの要因は、教育制度そのものの課題や「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」に代表される教職員の制度によるもの、 教育を取り巻く社会環境など様々なものがあると考えられる。そのため、たとえ協約締結権が回復し たとしても、それだけでたちどころに教員の勤務条件の課題全てが改善するものではないだろうが、 それでも、勤務条件の改善に少しでもつながる可能性があるのではないだろうか。

今般の「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」において労働基本権制約の問題や自律的労使関係制度について直接議論されてはいないが、補論として教職員の勤務条件の改善に自律的労使関係制度が寄与する可能性があるものとして、その必要性について考察を行ってみたい。

2011年6月3日、非現業国家公務員に団体協約締結権付与による自律的労使関係制度を措置する内容を含む、国家公務員制度改革関連四法案が政府提出法案として第177回通常国会に提出された。法案は成立することなく廃案となってしまったが、あらためて当時の資料や少ないながらも行われた法案

¹ 1948年7月31日に交付された「昭和二十三年七月二十二日附内閣総理大臣宛連合国最高司令官書簡に基く臨時措置に関する政令(昭二十三政令二○一)」のこと。公務員の協約締結権および争議権を否認する旨のマッカーサー書簡を受け、日本政府が制定した。これにより、公務員の協約締結権が否定され、争議行為も禁止された。

² 国家公務員の場合は、行政執行法人(造幣局、国立印刷局等)の職員。地方公務員の場合は特定独立行政法人の職員、 地方公営企業の職員、技能労務職員。

³ 拘束力を持たない紳士協定的な「書面協定」は締結可能(地公法第55条第9項)。

審議の内容などをもとに、その内容と意義、自律的労使関係制度の必要性を再確認していきたい。

なお、非現業地方公務員に自律的労使関係制度を措置する内容の法案は、2012年11月15日に地方公務員制度改革関連二法案として第181回臨時国会に提出されている。地方公務員である公立学校の教員はこちらの法案が対象ではあるが、この法案は審議されることなく廃案となっていること、自律的労使関係制度の基本的な考え方は国家公務員・地方公務員で同じであることから、本稿では国家公務員の法案について取り上げている。

2. 国家公務員制度改革関連四法案提出までの経過

(1) 公務員制度改革の経過

自律的労使関係制度の措置を含めた一連の公務員制度改革の源流がどこであるかは諸説あるところであるが、本稿では橋本内閣時代の1996年に設置された行政改革会議によって始まったとする。

1997年12月に出された行政改革会議の最終報告では「公務員制度の改革」の主要な改革の方向と視点として、①省庁の機能再編に対応した人事管理制度の構築、②新たな人材の一括管理システムの導入、③内閣官房、内閣府の人材確保システムの確立、④多様な人材の確保と能力、実績等に応じた処遇の徹底、⑤退職管理の適正化が挙げられた他、中央人事行政機関の在り方として、「公務員の労働基本権の在り方については、幅広く専門的な検討を行うことが重要である。」としている。そのうえで、「公務員制度の改革については、関連制度を踏まえた幅広い検討が必要」であるとし、公務員制度調査会において検討を進めるよう要請した。

政府としては、公務員の労働基本権に関する検討の動機は行政改革や人事院勧告によらない給与決定方法による人件費削減の思惑から生じたものである。一方、労働組合側は憲法で労働者に認められている労働基本権を回復するための契機であるとして、政府にそのような「思惑」があることを看破したうえで、大変難しい判断による決意のもと政府との協議を進めるに至った。そして、そこから労働基本権の議論が本格化していったのである。

以降、公務員制度調査会をはじめ様々な会議・検討会等が設けられた。行政改革会議から国家公務員制度改革関連四法案の提出までの経緯をまとめると以下のようになる。

- ① 行政改革会議 最終報告(1997年12月)
 - ○内容は上記参照
- ② 公務員制度調査会 公務員制度改革の基本方向に関する答申(1999年3月)
 - ○多様で質の高い人材の確保
 - ○能力・実績に応じた昇進・給与
 - ○退職管理の適正化など

補論 自律的労使関係制度の必要性

- ③ 閣議決定 行政改革大綱(2000年12月)
 - ○公務員への信賞必罰の人事制度の実現
 - ○再就職に関する合理的かつ厳格な規制
 - ○中央人事行政機関等による事前規制型組織・人事管理システムの抜本的転換など
- ④ 簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律(2006年6月)
 - ○能力及び実績に基づく人事管理等についてできるだけ早期にその具体化のため必要な措置を講ずること、公務員の労働基本権及び人事院制度等について幅広く検討を行うこと等を規定(第63条)
 - ○行政改革推進本部の設置(第68条)
- ⑤ 閣議決定 公務員制度改革について(2007年4月)
 - ○有識者からなる公務員制度に関する検討の場の設置
 - ○採用から退職までの公務員の人事制度全般の課題について総合的・整合的な検討
 - ○公務員制度の総合的な改革を推進するための基本方針を盛り込んだ法案を2008年通常国会に提出
 - ○労働基本権については、行政改革推進本部専門調査会(2006年7月設置)の審議を踏まえ、引き 続き検討など
- ⑥ 国家公務員法等改正法(2007年6月)
 - ○能力・実績主義の徹底(人事評価制度の導入)
 - ○再就職規制の見直しなど
- ⑦ 行政改革推進本部専門調査会 公務員の労働基本権のあり方について (報告) (2007年10月)
 - ○公務員の労働基本権の在り方について、改革の必要性及び方向性の提示
 - ○改革の具体化にあたり検討すべき論点の提示など
- ⑧ 公務員の総合的な改革に関する懇談会 報告書(2008年2月)
 - ○内閣一元管理システムの導入、内閣人事庁の設置
 - ○幹部職員等の育成と選抜の制度の創設
 - ○官民交流の促進
 - ○労働基本権の付与については、専門調査会の報告を尊重など
- ⑨ 国家公務員制度改革基本法成立(2008年6月)
 - ○幹部人事の一元管理
 - ○幹部候補育成課程の整備
 - ○自律的労使関係制度の措置

- ○国家公務員制度改革推進本部の設置など
- ⑩ 国家公務員法等改正案提出(2009年3月)→廃案
 - ○人事の一元的管理の規定の整備
 - ○内閣人事局の設置に関する規定の整備など
- ① 労使関係制度検討委員会 自律的労使関係制度の措置に向けて(2009年12月)
 - ○論点ごとの選択肢を整理し、選択肢を組み合わせた複数のモデルケースの提示
- ⑫ 国家公務員法等改正案提出(2010年2月)→廃案
 - ○幹部職員人事の一元管理に関する規定の創設
 - ○内閣人事局の設置
- ⑬ 自律的労使関係制度に関する改革素案(2010年12月)
 - ○費用・便益等を含む制度の概要
- ⑭ 国家公務員の労働基本権(争議権)に関する懇談会 報告(2010年12月)
 - ○自律的労使関係制度としての争議権の意義
 - ○争議権付与の可否を判断する際の留意点
 - ○仮に争議権を付与する場合の制度設計の留意点など
- ⑤ 自律的労使関係制度の措置に向けての意見募集(2010年12月)
 - ○自律的労使関係制度に関する改革素案に対する意見募集
 - ○国家公務員の労働基本権(争議権)に関する懇談会報告に対する意見募集
- (B) 国家公務員制度改革基本法に基づく改革の全体像について(2011年4月)
 - ○基本法で求められている改革事項に対する具体的な措置の内容やスケジュールなど
- ⑩ 国家公務員制度改革関連四法案提出(2011年6月)→廃案
 - ○幹部人事の一元管理
 - ○自律的労使関係制度の措置
 - ○公務員庁の設置など

(2) 行政改革推進本部専門調査会

一連の公務員制度改革の中で労働基本権については当初から俎上に載せられていたが、議論が本格化したのは2006年7月に行政改革推進本部専門調査会(以下、「専門調査会」という)が設置されてからといえる。専門調査会は行政改革推進本部⁴のもとに「公務員の労働基本権の在り方その他の公務員に係る制度に関する専門の事項を調査し、本部に報告」することを目的に設置され、委員には労働者代表として古賀連合事務局長(当時)、岡部自治労本部委員長(当時)が含まれていた。

2007年10月に出された「公務員の労働基本権のあり方について(報告)」では、厳しい財政状況を鑑み適切な人事管理を実現することで公務の能率の向上が必要でありそれを可能にするための労使関係制度等の改革が求められること、また、非効率な業務の容認や職員厚遇などの不適切な労使慣行の背景には、真に責任ある労使関係が構築されてこなかったことや、労使交渉に関し労使が説明責任を果たす仕組みがなかったことなどが考えられるとされた。そのため、責任ある労使関係の構築が必要であることなどを理由として、質の高い行政の確保や国民からの信頼を得るためには、総合的な公務員制度改革の一環として、労使関係制度等についても改革に取り組む必要がある、と労働基本権に関する改革の必要性を説いている。

具体的には改革の方向性として、①労使関係の自律性の確立、②国における使用者機関の確立、③ 国民・住民に対する説明責任の徹底等が示されているが、特に①と②の中で労使の当事者性について 重要な指摘がなされている。まず①では、責任ある労使関係を構築するためには労使が自律的に勤務 条件を決定するシステムへの変革が必要としたうえで、「しかし、現行のシステムは、非現業職員について、その協約締結権を制約し、一方で使用者を、基本権制約の代償措置である第三者機関の勧告により拘束する。このように労使双方の権限を制約するシステムでは、労使による自律的な決定は望めない。」と指摘している。②でも、責任ある労使関係の構築には使用者の確立が必要としたうえで、「しかし、使用者としての立場に立たない第三者機関が、人事行政に関する事務を広範に担う現状では、使用者の確立は難しい。」「このため、使用者として人事行政における十分な権限と責任を持つ機関を確立するとともに、国民に対してその責任者を明確にすべきである。」と指摘している。

つまり、現行の制度では労使双方が当事者として責任を持って勤務条件を決定することは、制度的に限界があるということが2007年当時から明確に指摘をされていたということである。

そのうえで、「よって、一定の非現業職員について、協約締結権を新たに付与するとともに第三者機関の勧告制度を廃止して、労使双方の権限の制約を取り払い、使用者が主体的に組織パフォーマンス向上の観点から勤務条件を考え、職員の意見を聴いて決定できる機動的かつ柔軟なシステムを確立すべきである。」として協約締結権を付与することを求めている。

(3) 国家公務員制度改革基本法の成立

上記の専門調査会報告や公務員の総合的な改革に関する懇談会報告書の内容を踏まえ、政府は2008

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

^{4 「}簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」第68条による。

年4月に国家公務員制度改革の基本理念及び基本方針等を示し改革を総合的に推進するためのパッケージ法である、国家公務員制度改革基本法案を国会に提出した。

法案にはこの間議論がされてきた幹部人事の一元管理や官民の人材交流の推進、内閣人事庁の設置などとともに、労働基本権についても盛り込まれた。しかしその内容は、

(労働基本権)

第十二条 政府は、国家公務員の労働基本権の在り方については、協約締結権を付与する職員の範囲 の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示してその理解を得ることが必要不可欠であ ることを勘案して検討する。

と、あまりに消極的な内容であったため、野党からの反対を受け与野党協議が行われ以下のように修 正が行われた。

(労働基本権)

第十二条 政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民 に提示し、その理解のもとに、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとする。

なお、この修正案の審議の際には、「自律的労使関係制度を措置」することについての質疑で、渡辺 喜美内閣府特命担当大臣及び修正案の提案者の松本剛明委員は、専門調査会報告書の「現行のシステ ムは、非現業職員について、その協約締結権を制約し、一方で使用者を、基本権制約の代償措置であ る第三者機関の勧告により拘束する。このように労使双方の権限を制約するシステムでは、労使によ る自律的な決定は望めない。」を引用して、修正の理由等の答弁を行っている。

こうして、「全体像を国民に提示」することや「理解のもとに」といった条件はあるものの、政府に 自律的労使関係制度について法律の施行後3年以内に法制上の措置を講ずることが課せられることと なった。

国家公務員制度改革基本法の主な内容は以下の通り。

- ・ 内閣人事局の設置
- 幹部職員人事の一元管理
- ・国家戦略スタッフ等の設置
- ・政官接触に関する記録の作成、保存
- ・採用試験の見直し(いわゆるキャリアシステムの廃止)
- 幹部候補育成課程の整備
- 官民の人材交流の推進
- ・雇用と年金の接続に関する措置、検討

補論 自律的労使関係制度の必要性

- 自律的労使関係制度の措置
- ・国家公務員制度改革推進本部の設置
- ・地方公務員の労働基本権の検討
- ・法律の施行後5年以内を目途として必要な措置を講ずる
- ・法制上の措置については3年以内を目途

(4) 国家公務員制度改革関連四法案の策定

公務員制度改革基本法の成立をうけ、2008年7月に内閣官房に設置された国家公務員制度改革推進本部のもと、2009年9月の民主党を中心とする政権への政権交代を経ながら自律的労使関係制度に関する検討が進められ、2009年12月には労使関係制度検討委員会によって「自律的労使関係制度の措置に向けて」が取りまとめられた。

取りまとめの内容は、政府における制度設計の検討に資することを目的として、協約締結権について論点ごとの選択肢を整理しその選択肢を組み合わせ、「労使合意を直接的に反映することをより重視する観点と民間の労働法制により近い制度とする観点から選択肢を組み合わせたモデルケース(パターン Π)」、「現行公務員制度の基本原則を前提としつつ、労使合意を尊重するモデルケース(パターン Π)」、「労使合意に基づきつつ国会の関与をより重視する観点と公務の特殊性をより重視する観点 から選択肢を組み合わせたモデルケース(パターン Π)」の3パターンが示されている。

その後、2010年12月には、自律的労使関係制度構築の目的、協約締結権を付与する職員の範囲、団体交渉の当事者、団体交渉事項の範囲、団体交渉システム、勤務条件の決定原則等、勤務条件の設定に係る基本的な考え方及び団体協約の効力、交渉不調の場合の調整システム等の制度の概要、必要な組織の整備や費用・便益等を示した「自律的労使関係制度に関する改革素案」、争議権付与の可否を判断する際の留意点等をまとめた「国家公務員の労働基本権(争議権)に関する懇談会報告」が示され、それらに対する意見募集が行われた。

そして、2011年4月に国家公務員制度改革基本法に基づく改革事項全体について、自律的労使関係制度の措置や採用から幹部までの各段階に応じた人事制度改革、官民人材交流の推進等具体的な措置の内容、今後のスケジュール等について盛り込んだ、「国家公務員制度改革基本法等に基づく改革の『全体像』について」(以下、「全体像」という)が示された。

「全体像」では、「国民のニーズに合致した、効率的で質の高い行政サービスを実現し、縦割り行政や天下りの弊害を除去するとともに、公務員がやりがいを持って存分に能力を発揮できる環境をつくるため、公務員制度の全般的かつ抜本的な改革を推進していくことが必要」なため、「全ての職員が、公務を取り巻く環境についての認識を共有し、国民全体の奉仕者としての公務の公正性を確保しつつ、政府全体として責任を持って職務を遂行することのできる体制を構築することが必要である。」としている。そして、その方法の一つとして「勤務条件の決定を第三者機関に依存する現行制度を見直し、労使で自律的かつ積極的に人事・給与制度の見直しに取り組むことのできる自律的労使関係制度を構築するとともに、人事・給与制度全体に責任を持ち、使用者として職員との交渉にも当たる新たな機

関(公務員庁)を設置する。」とした。

さらに、「改革の具体的な措置(各論)」の中で、自律的労使関係制度を措置する理由として、「労使 が職員の勤務条件について真摯に向き合い、当事者意識を高め、自律的に勤務条件を決定し得る仕組 みに変革し、時代の変化や新たな政策課題に対応し、主体的に人事・給与制度の改革に取り組むこと により、職員の意欲と能力を高め、有為な人材を確保・活用することが必要である。」

「また、職員の側も、勤務条件の決定プロセスに参画し、相応の責任を負い、透明性を確保しつつ、 自らの働きぶりに対する国民の理解の下に、勤務条件を決定する仕組みとすることが求められる。」

「このため、行政の運営を担う公務員の人事・給与制度の全般について権限と責任を持つ体制を構築することと併せて、これらの措置を講ずることにより、新たな政策課題に迅速かつ果断に対応し、 効率的で質の高い行政サービスの実現を図ることとする。」と説明している。

ここでもあらためて、現行の制度では労使双方が責任を持って勤務条件を決定することには限界があり、当事者意識を高め真摯に勤務条件について向き合い決定するためには、自律的労使関係制度が必要であるとされている。

「全体像」の提示から約2か月後、国家公務員制度改革基本法で法制上の措置の目途とされていた施行後3年の期限間近となった2011年6月3日、自律的労使関係制度の措置等を含んだ公務員制度改革関連四法案が国会に提出されるに至った。

3. 国家公務員制度改革関連四法案について

(1)四法案の概要

国家公務員制度改革関連四法案は、①国家公務員法等の一部を改正する法律案、②国家公務員の労働関係に関する法律案、③公務員庁設置法案、④国家公務員法等の一部を改正する法律等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律案、の四つから構成されている。これらの法案の内容は、幹部人事の一元管理、退職管理の一層の適正化、自律的労使関係制度の措置、国家公務員の人事行政に関する事務等を担う公務員庁の設置、一連の法改正に伴う他の法律の整備等であるが、ここでは自律的労使関係制度の措置に関連する部分の主だったもののみを説明する。

この法案での自律的労使関係制度とは、人事院及び人事院勧告制度を廃止し、非現業職員に団体協約締結権を付与して、勤務条件を労使で決定する制度である。

まず目的として、「時代の変化に対応して、国民のニーズに合致した、効率的で質の高い行政サービスを実現し、縦割り行政や天下りの弊害を除去するとともに、公務員がやりがいを持って存分に能力を発揮できる環境をつくるため、公務員制度の全般的かつ抜本的な改革を推進」するとし、自律的労使関係制度については、

- ・「労使が職員の勤務条件について真摯に向き合い、当事者意識を高め、自律的に勤務条件を決定し得 る仕組みに変革。」
- ・「時代の変化に対応し、主体的に人事・給与制度の改革に取り組むことにより、職員の意欲と能力を

補論 自律的労使関係制度の必要性

高め有為な人材を確保・活用。」

- ・「職員の側も、勤務条件の決定プロセスに参画し、相応の責任を負い、自らの働きぶりに対する国民 の理解の下に、勤務条件を決定。」
- ・「これらにより、新たな政策課題に迅速かつ果断に対応し、効率的で質の高い行政サービスの実現を 図る。」

と説明している。

それぞれの法律について、

- ① 国家公務員法等の一部を改正する法律案では、
 - ・自律的労使関係制度の措置等に伴う人事院及び人事院勧告制度の廃止
 - ・人事行政の公正の確保を図るための人事公正委員会の設置

等についてが定められている。

- ② 国家公務員の労働関係に関する法律案では、
 - ・自律的労使関係制度を措置するため、非現業国家公務員の労働基本権を拡大
 - ・団体交渉の対象事項
 - ・ 当事者及び手続
 - ・団体協約の効力
 - 不当労働行為事件の審査
 - ・あっせん、調停及び仲裁

等についてが定められている。

- ③ 公務員庁設置法案では、
 - ・国家公務員の任免、勤務条件等に関する制度
 - ・団体交渉及び団体協約に関する事務
 - ・その他の国家公務員の人事行政に関する事務

等を担うために公務員庁を設置することが定められている。

(2) 国家公務員法等の一部を改正する法律案

非現業の国家公務員には協約締結権が付与され、労使の交渉により勤務条件が決定されること及び 国家公務員の人事行政に関する事務を所掌する公務員庁が設置されることから、争議権の問題はある ものの労働基本権制約の代償措置として設置されていた人事院はその役目を終え廃止されることとな り、国家公務員法の該当部分である第二章中央人事行政機関(第3条~第26条)が削除された。それ に伴い、国家公務員法や一般職の職員の給与に関する法律等で規定されている人事院規則への委任事 項については政令委任事項に変更されるとともに、人事院規則で定められている保健、安全保持等に 関する事項は政令に置き換えられる。また、人事行政の公正の確保に関する事項については、必要な 事項を法律に明記するとともに新しく設置される人事公正委員会が担うこととされている。

(3) 国家公務員の労働関係に関する法律案(以下、この項では「本法」という。)

① 認証労働組合

協約締結権の付与に伴い現行の職員団体制度を改め、新たに認証労働組合制度が設けられることとされた。認証労働組合を結成し加入できる職員は、引き続き団結権が制限される警察職員、海上保安庁職員、監獄職員を除く職員であって、外局の長官、事務次官、局長等を除く職員となる。それ以外の一般職の国家公務員であれば、非常勤職員や休業・休職中の職員でも結成・加入できる。ただし、管理職員等と一般の職員とが同一の労働組合を結成することはできない。

また、認証労働組合と認められるには中央労働委員会の認証が必要となり、それが得られなければ協約締結権や不当労働行為の申し立て等の認証労働組合としての権利は行使することができない。また、認証要件の一つには職員が組合の構成員の過半数を占めなければならないなど、労組法上の労働組合とは制度が異なっている。

このような制度とされたのは、労使間で公務の実態を踏まえた公務能率の改善に資する交渉が 重要であること、交渉の都度に認証労働組合の該当性を審査することはコストや交渉の迅速性等 の面から困難であること、引き続き職務専念義務が免除される専従制度を設けるにあたっては認 証労働組合の要件を明確に満たすことが適当であること、税金が原資となっている給与等の勤務 条件について法令の制定改廃を要する団体協約を締結できる以上は労使双方の説明責任からいっ ても職員が中心である組織であることを明確化しておくのが適当であること等が考えられたから である。

② 団体交渉の範囲

労働組合法では団体交渉の範囲についての規定はなく、労使が合意すればどのような事項も団体交渉の対象となるとされている。一方、公務員では現行でも管理運営事項は交渉の対象とならないなどの規定が設けられている。このため、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律(現在は行政執行法人の労働関係に関する法律)をもとに、自律的労使関係制度下においても団体交渉事項及び交渉の対象とならない事項を明確に区分している。

団体交渉の範囲に関する規定は以下の通り。

(団体交渉の範囲)

第十条 当局は、認証された労働組合から次に掲げる事項について適法な団体交渉の申入れが あった場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。

- 一 職員の俸給その他の給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項
- 二 職員の昇任、降任、転任、休職、免職及び懲戒の基準に関する事項
- 三 職員の保健、安全保持及び災害補償に関する事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、職員の勤務条件に関する事項
- 五 団体交渉の手続その他の労働組合と当局との間の労使関係に関する事項(以下「労使関係事項」という。)

補論 自律的労使関係制度の必要性

2 国の事務の管理及び運営に関する事項は、団体交渉の対象とすることができない。

③ 団体協約

通常、労働組合と使用者が団体交渉の結果結ぶ契約は労働協約と呼ばれているが、国家公務員法では従来から団体協約という用語が用いられてきた。団体協約という用語は国家公務員法以外でも農業協同組合法等で用いられており、農業協同組合法では「組合員の経済的地位の改善のためにする団体協約の締結」という形で用いられている。

一般的に団体協約は、個人と団体、あるいは団体間で締結される契約であるとされている。従来の国家公務員法上の団体協約は労働協約と同等の意味と解釈されるが、本法での団体協約については、勤務条件を直接規律する規範的効力や一般的拘束力(拡張適用)がないことから、労働協約とは明確に異なるものである。そのため、労働協約ではなく団体協約という用語が用いられていると考えられる。

④ 団体協約の範囲・制限等

団体協約の対象となる事項も制限がかけられており、本法では公務員制度の根幹たる任用・分限・懲戒の仕組み等や労使が則るべき最低限のルール等については、内閣と国会が主体的に法改正の是非を判断するべきものであることから、本法、国家公務員法、検察庁法、外務公務員法の改廃を要する事項については、勤務条件に関する事項に限り団体交渉は可能であるが、団体協約は締結できないとされている。また、法律(上記の法律を除く)の制定・改廃や政令の制定・改廃を要する内容の団体協約を結ぶ際には、事前に内閣の承認が必要とされている。

⑤ 団体協約の効力

本法における団体協約は、勤務条件法定主義や財政民主主義等の憲法上の要請との関係などから、協約自体が勤務条件を直接規定する規範的効力は有していない。そのため、協約の内容を実現するために、内閣や交渉の当局に対して協約の内容を適切に反映させるために必要な法律案の提出や政省令等の制定・改廃等を義務付けている。政省令等は内閣や各府省が主体的に制定・改廃できることから、制定・改廃することが義務付けられているが、法律事項については立法権が国会にあることから必要な法律案の提出の義務付けに留まっている。当然に内閣は提出した法律案の成立に向けて努力することが求められるが、法律案の可否自体は国会が行うことになる。このため、少数与党政権や衆参でいわゆるねじれが起きている場合などでは、法律案そのものの不成立や原案通りに成立しない可能性が高まる。その場合、本法では提出された国会の会期中に法律とならなかった場合(閉会中審査に付された場合を除く)は団体協約は失効すると定められている。また、修正して成立した場合には当該法律と抵触する範囲において効力を失うとされた。

法律案が成立せず失効した場合には、あらためて団体交渉を行い団体協約を結ぶことになるだろうが、その場合は当局側としては国会で理解を得るために失効した協約と同じ内容で再び締結

することは難しいと思われる。そうなると労働組合側が妥協をする必要に迫られることになるため、交渉自体がまとまらなくなる可能性もある。そのような場合には最終的には中央労働委員会の仲裁を仰ぐことになるが、中央労働委員会の仲裁裁定が出たとしても、結局は法律事項の場合国会がその可否を判断することになる⁵。したがって、仲裁内容をもとにした法律案であってさえも成立しない可能性は否定できない。

また、例えば俸給の増額を行う旨の団体協約を結んだ場合は、団体協約にともなう必要な法律の改定と合わせて予算上の措置が必要となるが、本法では予算の計上については法律上の義務としていない。これは、団体協約に伴う法律案が成立した場合には、内閣は法律を誠実に執行する義務を負うこととなり、執行に予算が必要な場合は当然に予算上の措置を講じることになる、という考え方のためであるとされている。

いずれにしても、内閣は団体協約に伴う法律案とともに、それを実施するための予算案を国会に提出することとなり、通常であれば国会は双方を可決して、団体協約が履行されることになる。ただし、国会が法律案と予算案に対して整合性を持たない判断を行う場合も可能性としては考えられ、俸給を増額させる法律は成立したが、それに必要な予算が成立しない、といった事態が生じることもありうる。その場合、内閣が予算の成立を優先させる場合は成立した法律を修正する法律案を提出することとなるが、成立した法律の元となる団体協約が有効な間はそれに矛盾抵触する内容の法律案は提出できないことから、当該団体協約を解約して、あらためて成立可能な予算に合わせた新たな団体協約を結び、新たな団体協約に伴う法律案を提出することとなる。

本稿は自律的労使関係制度の措置内容そのものに対して何かを論ずるものではないし、国家公務員制度改革関連四法案での措置内容は協約締結権の効力と勤務条件法定主義等の憲法上の要請との兼ね合いなどを考えれば、筆者としてはそれらが妥協できる範囲でのかなり高いレベルの到達点であると考えている。しかしそれでも、特に法律事項の団体協約の効力や予算との関係については、上記のような事例が発生する可能性があることから、大きな課題があったと言える。

⑥ 団体交渉を行う当局

今回の自律的労使関係制度の措置では、「労使が職員の勤務条件について真摯に向き合い、当事者意識を高め、自律的に勤務条件を決定し得る仕組み」とすることが目的の一つであることから、 交渉の当局側の当事者及び団体協約を締結する当事者が誰になるのかを法定しておくことは重要である。

そのため、本法では団体交渉を行う当局及び団体協約を締結する当局について規定がされている。基本的には、交渉を行う当局は当該事項に係る事務を所掌する大臣、各省各庁の長又はその委任を受けた部内の国家公務員となっており、交渉を行う当局が団体協約を締結する当局となっている。それ以外に、本法の改廃・本法に基づく政令の改廃を要する労使関係事項の団体交渉を

⁵ この場合、内閣は法律案の提出義務ではなく提出の努力義務が課せられる。

行う当局は内閣総理大臣となっていること等があるが、④で述べた通り本法の改廃に関すること は団体協約事項とはならないため、本法の改廃についての団体協約を締結する当局は定められて いない。

(4) その他

その他、不当労働行為や交渉が不調に終わった場合の中央労働委員会による調整や公務員庁の設置など、国家公務員制度改革関連四法案の内容は他にもあるが、本稿では内容の詳細は割愛する。詳細については法案提出時に多くの論文や解説記事が書かれているので、そちらを照会されたい。中でも、元公務公共サービス労働組合協議会副事務局長の大塚実氏による解説⁶が、制度だけではなく労働組合の視点からの課題なども含め特に詳しい。

4. 国会における国家公務員制度改革関連四法案での自律的労使関係制度の措置についての目的・意義に関する質疑答弁

国家公務員制度改革関連四法案は2011年6月の提出以降、2012年11月に衆議院が解散されるまで継続審議が続いた。その約1年半の間に、3回ほど法案に関する本会議・委員会が開かれている。

- ① 2012年6月1日 衆議院 本会議(趣旨説明・質疑)
- ② 2012年8月31日 衆議院 内閣委員会(提案理由説明)
- ③ 2012年9月5日 衆議院 内閣委員会(質疑)

なお、いずれも委員長職権によるセットであったため、①は自民党が、②・③は自民党、公明党、 国民の生活が第一、共産党、みんなの党が欠席している。

また、直接の法案質疑以外でも本会議や内閣委員会の一般質疑、他の委員会においても質疑が行われている。これらの中から、自律的労使関係制度の措置の目的・意義に関する答弁の一部を抽出した (下線は筆者が付与)。

- ① 2012年2月21日 衆議院 本会議 自民党伊東良孝議員に対する答弁
- ○野田内閣総理大臣

(略)今回の改革は、国家公務員の勤務条件の決定を、民間準拠を基本とする<u>人事院勧告制度に依存し</u>内閣の使用者としての責任が明確でない現状を改め、国家公務員に協約締結権を付与し、労使交渉を通じて労使が勤務条件について自律的に決定し得る仕組みに改めるものでございます。

このような制度のもとで、使用者である内閣が、時代の変化に対応し、民間の給与や国の財政状況等も考慮しつつ、労使交渉を通じて人事給与制度の改革を進めていくことが重要と考えております。(略)

^{6 「}労働調査」2011年9月号

② 2012年3月13日 参議院 予算委員会 民主党武内則男議員に対する答弁

○岡田副総理

(略)委員の御質問にお答えをさせていただきますと、委員も御指摘の平成九年の行政改革会議最終報告のほか、平成十九年十月十九日の行政改革推進本部専門調査会、公務員の労働基本権のあり方についてという報告においても、一定の非現業職員について、協約締結権を新たに付与するとともに第三者機関の勧告制度を廃止するというようなことが明記されているわけでございます。こういった公務員制度については歴代内閣において様々な改革の取組が行われてきており、労働基本権についても協約締結権の付与などについて幅広く議論され、先ほど申し上げたような結論が今まで出されてきているところでございます。(略)

○藤村内閣官房長官

今回の国家公務員制度改革関連法案による自律的労使関係制度の措置というのは、国家公務員の 勤務条件の決定を第三者機関である今日までの人事院による勧告制度に依存する現状を改めて、労 使交渉を通じて労使が勤務条件について自律的に決定し得る仕組みに改めるものであります。

新たな制度の下では、労使双方が当事者意識を高め、真摯に向き合い、限られた資源の中で行政 の運営を行う、国家公務員が持てる力を最大限発揮するよう、人事・給与制度の見直しを行うこと も可能になると考えております。

また、<u>給与、勤務時間等の勤務条件についての労使交渉を通じて、公務を取り巻く環境や課題に対する認識を共有</u>することになる。そして、自らの働きぶりに対する国民の理解の下に勤務条件を決定する、決定を下すということでありますので、これは、国民の皆さんの視線を一層意識して職務を遂行するとともに、<u>労使双方が効率的な業務の進め方について考え、更なる改善を図っていく</u>ようになると、このように考えております。

このような自律的労使関係制度の措置は、効率的でより質の高い行政サービスの実現に資する重要な行革であると思っております。

- ③ 2012年9月5日 衆議院 内閣委員会 民主党後藤祐一議員に対する答弁
- ○中川公務員制度改革担当大臣

御指摘のとおり、現行制度においては労働基本権が制約をされておって、勤務条件の決定を第三 者機関である人事院の勧告制度に依存しておるということです。このために、内閣が行政運営に責 任を負っている一方で、使用者としての責任が明確ではなくて、また職員の側も、みずからの勤務 条件の決定プロセスに参画ができないということ、団体交渉を通じて労使が勤務条件について自律 的に決定し得る仕組みにここでなっていないということ、ここがポイントだと思うんです。(略)

- ④ 2012年6月1日 衆議院 本会議 新党きづな中後淳議員に対する答弁
- ○野田内閣総理大臣
 - (略)次に、給与削減と職員のモチベーションの維持向上という相反する課題への対応について

のお尋ねがございました。

今回の法案による自律的労使関係制度は、労使が職員の勤務条件について、真摯に向き合い、当 事者意識を高め、自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革するものであります。

新たな制度のもとで、使用者である内閣が、労使交渉を通じ、厳しい財政状況等を職員に説明するとともに、職員の意見も反映させつつ、限られた資源の中で国家公務員が持てる力を最大限発揮できるよう、精力的に人事給与制度を改革していくことが必要であると考えております。(略)

いずれも、「全体像」などこの間の公務員制度改革に関連する会議等の報告書等で述べられてきたことを踏襲するなどして答弁が行われている。国家公務員制度改革基本法審議時の答弁とあわせて、現在の人事院・人事院勧告制度が労使双方の当事者意識・責任感の高まりを阻害する要因であることや、自律的労使関係制度がそれを改善する方法の一つであることが政府答弁として国会でなされた意義は大きいと考えられる。なお、当時野党であった自民党および公明党は本法案に反対の姿勢であった。反対の理由としては、本法案の成立と国家公務員給与特例法案(東日本大震災に伴う国家公務員給与の減額)の成立が交換条件となっているとの誤解、協約締結権が付与されることで労働組合側の力が強くなり公務員給与が際限なく上昇していくのではないかという懸念、国家公務員制度改革基本法で求められている協約締結権に関する国民の理解が不足しているとの認識などであった。また、労働組合の力が強くなることによる政治的影響力の強化に対する忌避もあったと思われる。

5. おわりに

(1) 自律的労使関係制度の必要性

ここまで述べてきたとおり、労働基本権が制約され、その代償措置とされる人事院勧告をもとに勤務条件が決定される現行制度では労働者、使用者双方ともに、高い当事者意識を持ち、自主的に、責任感を持って、交渉・協議を行い勤務条件を決定することには限界があると言える。数字が公表されている自治労を例にとってみると、人事院勧告・人事委員会勧告を受けて秋頃に賃金交渉を行う「確定闘争」において、要求書を提出した組合は全体の76.5%、交渉を行った組合は65.7%、妥結・合意した組合は28.5%に留まっている(2022年)。なお、人事院勧告・人事委員会勧告が出される前に民間の労働組合と同時期に行う「春闘」ではどの数字もより低くなっている。

こうした傾向が続けば、労働者・労働組合側の「なにもやらなくても勧告が決めてくれる」といった、いわゆる人事院勧告・人事委員会勧告頼みの状況をより強めることになりかねない。そのような状況は責任感や緊張感のある労使関係の大きな阻害要因であるとともに、労働組合の必要性自体が問われる事態となることも考えられる。もちろん、現行制度下においても、限られた制度の中で勤務条件を改善しようと取り組んで成果を出している組合もあり、その努力を否定するものではない。また、こうした結果の要因の全てが協約締結権がないことで片づけられるわけでもない。

しかし、やはり労働者が自らの勤務条件の改善を要求・交渉し、自らが主体的に決定していくこと

が法的に担保されている制度であれば、この傾向は変わるのではないか。実際に、労働基本権が制約されていない民間の労働組合が大部分を占める連合の春闘結果(2022年)を見てみると、要求書を提出した組合は83.9%、妥結(月例賃金の改善限定)した組合は64.5%と、自治労のそれを上回っている。もちろん、単純に比較は出来るものではないが、妥結した組合の率に特に大きな差がある。これは協約締結権が無いことが、労使双方が妥結まで持っていこうとする動機付けに少なからず影響を与えていると言ってもいいのではないか。

1. でも述べた通り、協約締結権が付与されたとしてもたちどころに教員の勤務条件が改善されて全ての課題が解決される訳ではない。しかし、公務員に対する協約締結権付与の話が出てきた背景の一つには、人事院勧告による「受け身」の勤務条件の決定ではなく、協約締結権を基にして労使による「主体的」な勤務条件の決定が行われることによって、労使双方がお互いの役割により責任を持つことになるとの考え方があったからである。協約締結権があることが、少なくとも労使双方が自らの職場の勤務条件についてより真剣に考え、双方でその改善について協議・交渉していくきっかけにはなるだろう。そして、その積み重ねが責任ある労使関係の構築と勤務条件の改善につながっていくと考えられる。そのためにも、やはり自律的労使関係制度の措置は必要であると考える。いずれにしても、現行制度に課題があることは、この間指摘がされ続けてきたところである。そうした課題がある制度のままでいることが、教員の勤務条件の改善といった視点だけにとどまらず、公務員制度全体を考えたとしても適切であるかどうか、政府にはあらためて検討を行うことが求められる。

(2) 国家公務員制度改革関連四法案の廃案以降の経過

繰り返しになるが、2012年11月の衆議院の解散によって国家公務員制度改革関連四法案は廃案となった⁷。翌月に行われた第46回衆議院議員総選挙の結果、民主党(当時)は大敗し、自民党・公明党が政権に復帰することとなった。なお、自公政権となった以降も、数度にわたり議員立法として国家公務員制度改革関連四法案の内容に準じた、国家公務員法等の一部を改正する法律案、国家公務員の労働関係に関する法律案、公務員庁設置法案が提出されており、第211回国会に提出された法案は継続審議となっている⁸。

自公政権下では国家公務員制度改革基本法で求められている各事項について、「今後の公務員制度 改革の在り方に関する意見交換会」の開催などにより検討を行い、2013年6月に「今後の公務員制度 改革について」が決定された。その内容は、2009年に提出された国家公務員法等の一部を改正する法 律案を基本として、①幹部人事の一元管理、②幹部候補育成課程、③内閣人事局の設置等、④国家戦 略スタッフ・政務スタッフ等について、機動的な運用が可能な制度設計を行うこととされた。この決 定をもとに法制化の検討が行われ、2013年11月に、①幹部職員の適格性審査の実施や任免について内 閣総理大臣・内閣官房長官との協議、幹部候補育成課程の新設などの幹部職員人事の一元管理等、②

_

⁷ 地方公務員制度改革関連二法案も廃案となった。

⁸ 地方公務員制度改革関連二法案に準じた法案も継続審議となっている。なお、第211回国会に提出された法案では消防職員にも協約締結権を付与する内容が追加されている。

補論 自律的労使関係制度の必要性

上記①のほか国家公務員制度の企画・立案に関する事務や級別定数の管理などを所掌する内閣人事局の設置、③内閣総理大臣補佐官の所掌事務の変更および大臣補佐官の新設などを措置する内容の国家公務員法等の一部を改正する法律案が国会に提出された。この法律案によって、国家公務員制度改革基本法で求められている事項の多くは措置されることとなったが、肝心の自律的労使関係制度の措置については、国家公務員制度改革関連四法案が廃案となった経緯やその後の状況、環境の変化を踏まえれば多岐にわたる課題があるとして、法案には含まれなかった。

その後、上記の内容の国家公務員法等の一部を改正する法律案が2013年11月に国会に提出され、2014年4月に一部を修正のうえ可決・成立した。その際、自律的労使関係制度について、衆議院内閣委員会では「自律的労使関係制度について、国家公務員制度改革基本法第十二条の規定に基づき、職員団体と所要の意見交換を行いつつ、合意形成に努めること」、参議院内閣委員会では「自律的労使関係制度について、国家公務員制度改革基本法第十二条の規定に基づき、国民の理解を得た上で、職員団体と所要の意見交換を行いつつ、合意形成に努めること」との附帯決議が行われている。これによって、自民党政権としては、橋本内閣の行政改革会議から続いてきた一連の公務員制度改革はひとまず区切りを迎えた形となった。

しかしながら、上記のとおり自律的労使関係制度の措置については未だ実現しておらず、引き続き 措置を求めていくことが必要である。政府は新たに設置された内閣人事局が引き続き検討を行うとし ていることから、附帯決議にもあるとおり合意形成にむけて誠意をもって努めてもらいたい。

蛇足であるが、筆者はこの自公政権下での法律案の作成にも携わった。その作業は大小様々な困難、 まさに艱難辛苦を乗り越えてのものであったが、それはまた別の物語である。

第IV部

結語 ―「自民党提言」の検討―

結語 一「自民党提言」の検討一

早稲田大学社会科学総合学術院名誉教授 清水 敏

文科省は、「勤務実態調査(令和4年度)集計【速報値】」(以下、単に「勤務実態調査」という。)の公表(2023年4月28日公表)を踏まえ、2023年5月22日に中央教育審議会に「『令和の日本型教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」を諮問した。これに先立つ、同年5月16日、自由民主党政務調査会の「令和の教育人材確保に関する特命委員会」は、「令和の教育人材確保実現プラン(提言)~高度専門職である教師に志ある優れた人材を確保するために~」(以下では、単に「自民党提言」という。)なる提言を発表した。マスコミ報道によれば、中教審における検討は、ほぼこの提言に沿って進められるであろうと見られている」。なお、政府は、2023年6月16日に「経済財政運営と改革の基本方針2023」を発表し、その中で学校における働き方改革に関連する言及がなされている。しかしその基本的な枠組みは、「自民党提言」と変わらないものと思われる。そこで、以下では、「自民党提言」に示された主要な論点を批判的に検討しつつ、「学校における働き方改革」の今後の課題を提示することにしたい。

1. 「自民党提言」の概要

「自民党提言」は、教員の採用倍率が大きく低下していることに象徴されるように、近年、教師不足が深刻な事態に立ち至っていることを踏まえ、教職に「志ある優れた人材を得る」ためには「教師を取り巻く環境を抜本的に改善」することが不可欠だとの認識に立つ。そして、これを実現するための主たる具体策として四つの大きな柱が掲げられている。まず、第一の柱は、「学校における働き方改革の更なる加速化」である。ここでは、教師の長時間勤務の状況を改善することが喫緊の課題であるとの認識に立脚して、さしあたり「全ての教師の時間外在校等時間を月45時間以内として、将来的には平均の時間外在校等時間を20時間程度となることを目指すべき」だとしている。そして、これを実現する手段としては、①「働き方改革の取組状況の更なる見える化」、②「校務のDX化による業務効率化」、③「学校及び教師が担う業務の更なる明確化・適正化」が挙げられている。

二番目の柱は、「高度専門職である教師の処遇改善」である。具体的には、①「教職調整額の増額」、②「新たな級の創設」、③「管理職手当の改善」、④「学級担任手当の創設」、⑤「諸手当の改善」が掲げられている。

ここで注目すべき点は、給特法を廃して時間外勤務手当を支給する仕組みを導入することについては、36協定の締結が要件となるため、「管理職が個々の教師の具体的業務を超過勤務として認めるかどうかを判断することとなり、管理コストが増大し、現場の混乱を招く懸念があること」等を挙げ

¹ 朝日新聞 2023年5月23日付朝刊

² 第4章の5「経済社会の活力を支える教育・研究活動の推進」

て、「取るべき選択肢とは言えない。」としていることであろう。したがって、「教育は教師の自発性・創造性に期待する面が大きく、勤務時間の内外を包括的に評価するという給特法の基本的枠組みは現在においても合理性を有している」として、従来の立場が堅持されている。

三番目の柱は、「学校における指導・運営体制の充実」である。ここでは、①「中学校35人学級の実現」(令和8年度から学年進行で実現)、②「小学校高学年の教科担任制の強化」(加配定数を令和4年度から令和7年度にかけて段階的に改善する措置を令和6年度に前倒し、さらに、今後、小学校高学年の学級担任の持ちコマ数を20コマ程度とする。)、③「通級による指導体制等の充実」(対象児童生徒13人に教師1人の基礎定数を改善)、④「主幹教諭、指導教諭、養護教諭、栄養教諭、事務職員等の充実」、⑤「支援スタッフの抜本的配置拡充」が掲げられている。

これらの改革を実施することによって、「小学校高学年の学級担任の持ちコマ数が5コマ程度減少するとともに、中学校の35人学級などきめ細かい指導と教師が教師でなければできない仕事に全力投球する環境が実現する。」としている。

四番目の柱は、「教職の魅力を高め、志ある優れた人材が教師を目指すための支援」である。その 具体策としては、①「大学と教育委員会が連携・協働した教師の養成・採用・研修の一体的充実」、 ②「特定分野に強みや専門性を有する教師の育成・配置」、③「高度専門職としての学びやキャリア 形成の保証・充実等」である。

なお、最後に上記の改革を実施するための予算措置についての提言がなされている。すなわち、「本プランの内容を確実に『経済運営と改革の基本方針(骨太の方針)2023』に反映させ、令和6年度からの3年間を予算・制度両面を抜本的に改革する期間として、スピード感をもって改革を計画的かつ段階的に進めるべき」だとした。

また、提言した改革を実現するために「毎年度の国費投入額について、児童生徒の減少に伴い生じる財源の活用を大幅に超えるような、既成の概念にとらわれない大胆な拡充が必要である。」と述べている。

2. 「自民党提言」の検討

以上が「自民党提言」の概要であるが、以下では、簡単にこの提言の主たる論点を検討してみたい。

1) 「給特法の基本的枠組み」について

まず、「自民党提言」は、給特法の基本的枠組みを教職員の「勤務時間の内外を包括的に評価する」ものと捉えているが、本書の樋口論文が示しているように、歴史的には、給特法は、もっぱら教職員からの時間外労働手当請求に対処するために設けられたものであり、給特法を解釈するにあたっては、このような立法的事実が重視されねばならないと考える。また、樋口論文は、全ての教職員が従事する業務を時間で測定することは不能とする給特法の前提的認識が誤りであるとしてい

る。このような批判にもかかわらず、従来の見解を堅持しようとする「提言」は、教職員の時間外 労働の削減に結びつくか、頗る疑問である。

2) 「時間外在校等時間を月20時間」とする目標について

次に、「自民党提言」において最も注目されるのは、「2. 改革の具体策 (1)『働き方改革の更なる加速化』」において、時間外在校等時間について、具体的な数値目標が設定されていることである。すなわち、「将来的には平均の時間外在校等時間が月20時間程度となることを目指すべき」だと記されている。これによれば、教職員の1日あたりの時間外在校等時間は平均で1時間を僅かながら下回ることになる。

連合総研の2022年調査(以下では、「連合総研調査」という。)によれば、教職員の平日1日 あたりの時間外在校等時間は、小学校で約3時間30分、中学校で約4時間であり、文科省の「勤 務実態調査」でも、小学校で3時間、中学校で3時間16分であるから、1日あたりの時間外在校 等時間は、概ね3分の1から4分の1程度に縮減されることになる。したがって、もしこれが実現 するならば、教職員の現在の過酷な勤務実態は相当程度軽減されることとなろう。問題は、目標達 成の時期及びそのための施策である。

目標達成の時期については、「将来的に」とのみ記され、明確な時期が示されていない。提言に示された他の改革施策の中には明確に実施時期が示されているものが含まれている。例えば、教職調整額の10%への引上げについては、令和6年度中に給特法の改正によって実現を図ること及び中学校における35人学級については義務標準法を改正して令和8年度から学年進行によって実現することなどである。これに比べると、「将来的に」との文言は、いかにも曖昧な印象を免れない。それは、時間外在校等時間の短縮が容易ではないことを提言自体が認めているからであろう。

3) 業務改善の進展の展望

時間外在校等時間を大幅に削減することは容易ではないことが、これまでの調査からも窺い知れる。

「連合総研調査」によれば、「学校の働き方改革を進めるために、優先して取り組むべき課題」(三つ選択)の設問に対して、「支援スタッフの活用」を選択した教職員が49.6%に上り、「教員の業務の役割分担の見直し」(77.3%)に次ぐ値を示している。また文科省の「令和4年度 教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」(以下、単に「取組状況調査」という。)によれば、「登下校時の対応は、学校以外の主体が対応している。」(61.0%)、「部活動について、部活動指導員をはじめとした外部の人材の参画を図っている。」(72.1%)、「授業準備について、教師をサポートする支援スタッフの参画を図っている。」(68.2%)及び「支援が必要な児童生徒等・家庭への対応について、専門的な人材等の参画を図っている。」(97.2%)などにおいて、支援スタッフの活用又は参画が進展している。青木論文によれば、これらの業務改善

は、概ね、教育委員会主導で実施され、「学校や教師が業務の責任を負わなくてすむこと」が背景 にあるようである。

しかしながら、青木論文が指摘するように、このように支援スタッフ等の活用の取組が進んでいる業務においても、現在までのところ、必ずしも教職員の勤務時間短縮に直結しているとは言えないようである。すなわち、「取組状況調査」によれば、「部活動について、部活指導員をはじめとした外部の人材の参画を図っている」地方公共団体は72.1%にも上っている。しかしながら、今次の「教員勤務実態調査」によると、中学校における「部活動・クラブ活動」に要する1日あたりの時間は、中学校においては、37分であり、平成28年度の同調査では41分であったから、減少幅は4分である。取組状況の割には勤務時間の減少幅が少ない印象を拭えない。このような外部人材の参画率と勤務時間減少幅との「ギャップ」は、教育委員会による外部人材の各学校への配置はそれなりに進んでいるものの、学校ごとに数ある部またはクラブのすべてに外部人材の参画が実現されているわけではないからであろう。事実、文科省の「勤務実態調査」によれば、当該教職員(中学校)が「顧問をしている部活動において、活用している部活動指導員の人数」についての設問に対して、「0人」が62.1%、及び「指導に参加している外部指導員の人数」についても、「0人」が65.9%にも上っており、実際に配置されている外部人材は、各学校の部またはクラブの数を満たすには程遠い状況にあると言わねばならない。

このことは、「部活動」の業務移行の進捗状況に関する「連合総研調査」と文科省による「取組状況調査」との比較からも裏付けられよう。例えば、「連合総研調査」によれば、部活動に対する対応」について、部活動のある学校の教職員の約65%が進捗しているとは「思わない」又は「あまりそう思わない」と回答している。前記の通り、取組調査によれば、「外部の人材の参画を図っている」教育委員会が70%を超えているにもかかわらず、である。これは、青木論文が指摘しているように、教育委員会が当該学校に部活動を支援するために1人でも外部人材を配置していれば、「取り組んでいる」と回答した結果であり、現場の教職員の評価と相違が顕著になることを示唆している。

他方において、「取組状況調査」によれば、「児童生徒の休み時間における対応は、地域人材等の協力を得ている。」(5.5%)、「校内清掃は、地域人材の協力を得ることや民間委託等をしている。」(16.6%)、「給食時は、地域人材の協力を得ている。」(21.1%)、「進路指導のうち、就職先の情報収集等について、事務職員や支援スタッフ等の参画・協力を進めている。」(11.4%)などの業務は、ほとんど業務改善が進展していない。概して、これらの業務は、学校及び教職員の裁量が及ぶ業務であり、したがって、程度の差はあるとはいえ、学校又は教職員が責任を負わねばならない業務であることが背景にあるように思われる。

以上のように、業務改善の取組の現状は、教職員の勤務時間の短縮に大きく寄与する状況にはないと言えよう。

4) 「本務」に係る時間の増加

さらに、油布論文が示唆するように、昨今の教育改革は、教職員の「本務」にこれまで以上の負荷を与える恐れなしとしない。

例えば、近年の新学習指導要領の実施及びICT教育の普及に伴って教職員の負担感が増加していることは、2022年「連合総研調査」³によって裏付けられる。すなわち、「最近の教育改革や学習指導要領の改訂に伴う業務の負担感」に関する設問に対して、「外国語と道徳の授業準備」及び「プログラミング学習の指導準備」を「負担に感じる」教職員の比率は、9割近くに上っている。これらの業務については、担当者が「管理職による労働・健康管理」に努力していると評価しているにも関わらず、であることに留意する必要があろう。ICT教育の推進は、長期的にみると、業務の改善につながるであろうが、その成果を直ちに求めようとすれば、逆に教職員の負荷を増加させる恐れがあることに留意すべきではないか。

また、最近の報道によれば、食物アレルギーがある児童生徒が52万人を超え、一部の学校では既に教職員を中心にその対応に努めているという⁴。既に、公立学校では社会問題となった、いわゆる「貧しい子」に対する支援に取り組んでいるところであるが、1人1人の児童・生徒の実情を見極めることも教職員の重要な職務となってきている。このように、近年教員の責務は一層重くなってきていると言えよう。

5) 目標達成の手段について

以上のように、我々の研究では、教職員の「本務」における業務改善が容易ではないのみならず、学習指導要領の改訂等にともないかえって負荷が増大する恐れすら想定される。したがって、従来の施策のみでは時間外在校等時間を20時間とすることはおろか、当面の目標である「すべての教師の時間外在校等時間を月45時間以内」ですら容易ではないと思われる。

⑦ 業務改善及び削減に関する具体的措置

従来の業務改善措置には限界があることは「自民党提言」においても認識されているように見える。それゆえ、提言では、2.の(1)において、①「働き方改革の取組状況の更なる見える化」、②「校務のDX化による業務効率化」及び③「学校及び教師が担う業務の更なる明確化・適正化」を掲げ、従来の施策の更なる推進を図ろうとしている。さらに、新たな施策として、(3)において、中学校の35人学級の実現を令和8年度から学年進行で実施すべきだとしている(①)。また、小学校高学年における教科担任制については、現在の令和4年度から7年度にかけての加配定数の改善計画を令和6年度に前倒しすべきだとし、その上に立って、「今後、小学校高学年の学級担任の持ちコマ数を週20コマ程度とする目標」に向かって教科担任制を推進す

³ 第6章参照。調査対象者は、外国語、道徳又はプログラミングの授業を担当している教職員であり、「負担に感じるか」の設問である。

⁴ 朝日新聞2023年6月30日付朝刊

べきだとしている(②)。さらに、通級による指導体制等の充実(③)等の措置が提言されている。

以上のような、従来の施策の更なる推進とともに、新たにとるべき具体策が提言されているが、とくに、可及的速やかに時間外在校等時間月20時間の目標を達成するために果して十分な施策だと言えるか、頗る疑問である。私たちは、従来の施策とは次元を異にする抜本的施策の実施なしには、月20時間の目標の達成には覚束ないと考える。解決策は、教職員の大幅な増員または年間総授業時間数の削減によって個々の教職員の持ちコマ数を大幅に削減することであると考える。

① 時間外在校等時間の上限設定と遵守の強制

最後に、目標達成のため、教職員の教育活動を制約する措置の導入が企図されているように思われる。すなわち、「自民党提言」は、「更なる加速化」を実現する手段の一つとして、「働き方改革の取組状況の更なる見える化」に言及している。これは、取組状況が自治体間、学校間及び教師間にばらつきがあるため、これを是正するための手段として「取組状況の見える化」を導入するというものである。問題となるのは、これに加えて、「教師の時間外在校等時間の上限を定めている『指針』の実効性向上に向けた時間外勤務を抑制するための法制的な仕組みーーーを検討すべきである。」としている箇所である。ここにいう「時間外勤務を抑制するための法制的な仕組み」とは何を意味するのであろうか。特に、自治体間及び学校間のみならず「教師間」のばらつきを是正する目的で導入されようとしていることに留意する必要があるように思われる。すなわち、(2)の「高度専門職である教師の処遇改善」の箇所において、教職調整額の増額と並んで、「新たな級の創設」が掲げられ、「メリハリのある給与体系の構築」が提起されているが、これは、時間外在校等時間の取組について教職員間に存在する「ばらつき」を是正するための「アメとムチ」を意味しているのではないか。そうであれば、この施策は、個々の教職員の時間外在校等時間を短縮するための取組を評価し、その結果を処遇=昇給・昇格に反映させようとするものとなる恐れがある。

しかしながら、このような措置は、時間外在校等時間を一定限度に抑え込むための強制措置であり、提言自ら記している「教職の崇高な使命」を毀損しかねないものと言わざるを得ない。なぜなら、教職は、提言の文言を借りるとすれば、「高度な専門性を要する専門職」であり、また、「教師の創意と工夫による非常に創造的な営みであり、教職は裁量性の高い職務」であるからである。例えば、上記の措置によって、教職員の本務であるはずの授業準備及び教材研究等に要する時間を制約する事態を招きかねず、教職の裁量性を著しく制約することになりかねない。

6) 「給特法」について

学校の働き方改革において、教職員の過重な勤務実態を是正するために、まずは業務削減が必要であるとともに、法的には、過酷な勤務実態を招来せしめた給特法の廃止または抜本的な見直しが

不可欠となる。これに対して、「自民党提言」は、給特法制定時とかけ離れてしまった教職員の現在の勤務実態を業務改善等をはじめとする諸措置によって給特法制定時の勤務実態に戻そうとする ものの、教職員の長時間勤務を招来せしめた給特法の基本的枠組みは堅持せんとするものである。

⑦ 給特法の堅持について

「自民党提言」は、一般の労働者と同じく、時間外勤務手当を支給すべきとの見解に対しては、三つの理由を挙げて「取るべき選択肢とは言えない。」としている。第一の理由は、36協定を締結する必要が生じ、管理職が個々の教師の具体的業務が時間外勤務か否かを判断することとなり、管理コストが増大し、現場の混乱を招く懸念があるというものである。しかしながら、教育現場に限らず、他の業界においても働き方改革に基づき労働時間規制を強化するに際しては、程度の差こそあれ、一定の混乱が生じることは避けられないのではないだろうか。例えば、現在、運送・物流業界において「2024年問題」の解決が叫ばれている。周知のように、この業界において2024年4月からトラック運転手等の年間の労働時間の上限が960時間(特別条項付き36協定締結の場合)に制限されることに伴い、我が国全体の物流に大きな支障が生じる恐れがあるとして、その影響を最小限にするための方策が検討されているとのことである。このように、労働基準法の適用(それでも他業種に比してまだ微温的ではあるが)がもたらす少なからざる社会的影響にもかかわらず、労働時間短縮を優先させ、それに伴う影響を最小限にとどめる努力がなされつつあるのである。したがって、公立学校の現場において生ずる恐れのある「混乱」を理由に、労基法の適用を回避せんとすることは、著しく均衡を欠くことになろう。

② 36協定について

また、「提言」は、36協定の締結を要することになる事態を「混乱」の一部と捉えているように見えるが、かりにそれが重大な懸念材料だとすれば、暫定的に、非現業地方公務員と同様に、労基法33条3項を適用することとし、「臨時の必要がある場合」には36協定の締結がなくとも時間外勤務を命じうる余地を設けることも考えられる。もっとも、その場合には、「臨時の必要がある場合」については、法令によって限定する必要があろう。

さらに、管理職が個々の業務が時間外勤務か否かを判断せざるを得なくなるため、管理コストが大きくなるとの理由を挙げている。確かに、一時的管理コストが増大することはありうるが、 労基署の行政解釈及び裁判所の判決等の積み重ねによって、管理コストは、実務上、逓減するものと思われる。したがって、これを過大視すべきではない。

第二の理由として挙げられているのは、教職員の処遇は、勤務時間の長さのみによって決せられるべきではなく、「真に頑張っている教師が報われる仕組みとする必要がある」というものである。しかし、勤務時間に連動した給与部分と人事評価に基づく勤勉手当、昇給または昇格を考慮した給与部分とは別に考えるべきであり、成果をあげた教職員を特別に処遇することは、時間外勤務手当を支払うこととは別に考えるべき事柄である。

第三の理由は、「自治体間の格差や持ち帰りを誘発する恐れがある」ことである。ここでは、 いかなる格差が生ずるのか、必ずしも明らかではない。しかし、一般的には、給与の格差は、教 育が地方自治制度の中で運営され、勤務条件が条例等によって決定されるシステムの下では一定 の格差が生じることはもともと避けられない。また、業務の持ち帰りが生ずることはありうる が、これらは、36協定の締結にあたっての組合代表または職員代表との協議の中で是正される ことに期待すべきであろう。

の 私立学校との均衡

さて、「自民党提言」のように給特法の基本的枠組みを維持していこうとする場合のもう一つの問題は、同じ教育を担う教職員でありながら、私立学校に勤務する教職員には給特法の適用がなく、一般労働者と同様に時間外労働手当が支払われていることである。これについては、重大な論理的矛盾があると指摘されてきたところである。

これについて「自民党提言」は、以下のように述べている。

「公立学校においては、地域社会と密接に関わりながら、教師は多様な子供たちを受け入れて 教育の機会を保障するなど、地方公務員としてその職務を遂行するとともに、非常災害時には地 域の避難所となる学校に避難している子供たちへの救援業務に当たるなどの特性もある。」

しかしながら、ここに掲げられた論拠は、著しく薄弱であると言わざるを得ない。すなわち、まず、公立学校の教職員が「地方公務員」として職務を遂行することが根拠に挙げられている。しかし、「多様な子供たち」に「教育の機会を保障する」のは、公立学校の教職員に限定されるわけではない。また、非常災害時に学校に避難してきた子供たちへの救援業務に従事することは、非常災害時の業務であろうから、労基法33条1項及び2項で対応できるのではなかろうか。これで不十分であれば、特別法で対応すれば済むことであり、給特法を堅持する根拠とはならないといえよう。

3. 給特法の廃止について

以上、給特法に関する「自民党提言」を検討してきたが、本書の早津論文は、給特法のもつ理論的問題点を詳細に検討した上で、現行給特法は違憲の疑いがあることを示唆している。したがって、私は、同法は基本的に廃止されるべきであると考える。ただし、教職員の従事する「仕事」の中には、「本務」との関連性が薄いものや業務命令の有無の判断が難しいものが含まれることは否定できない。例えば、「勤務実態調査」を見ると、「仮に今よりも業務時間が短縮された場合、空いた時間をどのように使いたいですか」という設間がある。これに対して、小学校の教職員の49.1%は「業務外のプライベートの時間を充実させたい」と答えているが、他方で、31.5%は「更なる授業準備や教材研究等に充てたい」、14.9%は「自己研鑽に充てたい」、そして2.0%が「職務としての研修(---)に充てたい」と答えている。このうち「職務としての研修」は、明らかに労働時間に該当するものの、他の二つは、実務上、条件によって労働時間か否か結論が異なる可能性がある。この問題は、最終的に裁判所の判断に委ねることとし、その積み重ねによって自ずから実務上のルールが定まると考えることもできよう。他方において、教職員の場合、このような微妙な時間が少なからず生ずると考えることもできよう。

るがゆえに、対象業務を限定して教職調整額を支給する制度を用意することも一つの考え方と言えよう。もっとも、後者を採用する場合、私立学校教職員との均衡問題が未解決のまま残ることは否定できない。この点は、私たちの間でも必ずしも見解が統一されておらずなお検討を要する課題である。

*給特法に関係する文献は多数にのぼるため、本稿では列挙していないが、本書早津論文における参照論文をご覧いただきたい。

第 V 部

参考資料

- ①調査票「2022 年 教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」
- ②「教員をめざす学生の学校と教員の働き方についての意識調査」結果報告

① 調査票「2022年 教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」

2022年5月

連合総合生活開発研究所 (連合総研)

<調査へのご協力のお願い>

拝啓時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

本調査は、連合総研(連合総合生活開発研究所)が小・中学校、高等学校、特別支援学校にフルタイムで勤務し、授業を持っている教員を対象に実施する調査で、教員の長時間勤務の実態の把握と改善を目的に実施致します。

連合総研では2015年に今回と同様の調査を行い、その結果をもとに『「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調査研究報告書ー』を発刊しました。その成果は教 員の働き方改革の議論のきっかけとなり、給特法改正へとつながりました。2020年4月より改正給特法が本格 施行されたものの、学校現場における働き方改革への取り組みは十分に進まず、また業務削減が不十分である ことや、教職員の定数改善が進んでいないこと、新型コロナウイルス感染拡大による業務量の増大など、教職 員の職場の改善はなかなか進んでいないとの声があります。

この調査では給特法改正後の学校現場の実態を調査し、今後の課題を明らかにすることで、教職員の働き方改革の取り組みにつなげたいと思います。

敬具

<回答の方法>

- ・調査は、インターネット上の調査画面から回答して頂く方式のみ用意しております。
- ・回答される方は、下記URLまたは右記QRコードよりご回答ください。
- ・回答の期限は、6月30日(木)です。

https://rochokyo.gr.jp/rengo-soken/kyoin2022



<回答結果の取り扱いについて>

ご回答頂いた内容は統計的に処理しますので、個々の回答内容が外部に漏れることはありません。また、回答内容を本調査の目的以外に使用致しませんので、安心してご回答ください。

<本調査の問合せ先>

担当:浦野、伊藤

〒102-0074 東京都千代田区九段南 2-3-14 靖国九段南ビル 5F TEL: 03-5210-0851

E-Mail: t-urano@rengo-soken.or.jp

連合総研について

連合総合生活開発研究所(以下、連合総研)は、働く者のシンクタンクとして 1987 年 12 月 1 日に発足しました。翌年には、経済企画庁(現内閣府)・通商産業省(現経済産業省)・厚生省・労働省(現厚生労働省)共管の財団法人となり活動を続けてきました。2011 年 4 月 1 日からは「新しい公共」を担う公益法人制度改革にともない「公益財団法人」となって今日に至ります。連合総研は、勤労者とその家族の生活の向上、我が国経済の健全な発展と雇用の安定に大きく寄与することを目的に、内外の経済・社会・産業・労働問題など、幅広い調査・研究活動を進めています。

4. 実習教員

5. 寄宿舎教員

■はじめにあなたご自身についてお聞きします。

F 1 教員 (1) 1. 教員

2. 養護教員

3. 栄養教員

3. 木食欲貝	6. その他
F 2 任用形態 ②	
1. 正規教員	
2. 臨時的任用教員・会計年度任用教	員
3. 再任用教員	
4. その他 ()	
F 3 勤務形態 (3)	
1. フルタイム勤務	
2. 短時間勤務	
F 4 性別 ⑷	
1. 男性	3. どちらでもない
2. 女性	4. 答えたくない
F 5 年齢(2022 年 4 月 1 日現在)	歳 (5,6)
F 6 教員としての累計勤続年数(満年数 ※1 年目の方は [0] 年と入力。 (7,8) 年 F 7 現在の勤務校における勤務年数(満 ※1 年目の方は [0] 年と入力。 (9,10	年数。2022 年 4 月 1 日現在)
 F 8 子どもの有無と成長段階(子どもが	2人以上の場合け一番下の子ども) (11)
1. 子どもはいない	5. 高校(浪人含む)
2. 未就学(保育園・幼稚園含む)	
3. 小学校	7. その他()
4. 中学校	

F 9	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。	(12)
-----	----------	----------------------	------

- 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、自分が中心となって介護している
- 3. 自宅で介護している人がいるが、自分は中心となって介護していない
- 4. 施設や病院等に入所、入院している要介護者がいる

F 10	勤務校の所在地	(都道府県・	政令指定都市)	(13. 14)



F11 勤務校の学校種 (15)

※勤務校が小中一貫校、義務教育学校、中等教育学校の場合、担当するクラスが小学生の方は「1.小学校」、中学生の方は「2.中学校」、高校生の方は「3.高等学校」を選択。

1. 小学校

4. 特別支援学校

2. 中学校

5. その他()

3. 高等学校

F12 勤務校の学級数 (16~17)



F13 学級担任 (18)

- 1. 通常学級の担任をしている
- 2. 特別支援学級の担任をしている
- 3. 通級指導教室を担当している
- 4. 学級担任はしていない

F14 (前問で「1」「2」「3」の方)学級担任・通級指導教室で担当する児童・生徒数 (19,20)



F15 1週間の授業コマ数 (21,22) ※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



F16 部活動の顧問 (23) ※兼任の場合は、最も負担が重いものを選択。

- 1. 運動部の顧問
- 3. 学校に部活動はあるが顧問はしていない

- 2. 文化部の顧問
- 4. 学校では部活動は行われていない

■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。

あなたの**〈在校等時間〉(外部会議や研修時間を含み、休憩時間は除く)と〈自宅での仕事時間〉**についてお聞きします。

直近の「通常の1週間」について、[<u>勤務日(月~金)</u>] と [<u>週休日(土・日)(部活動指導含む)</u>] ごとにお答えください。

なお、「通常の1週間」とは、学校行事や定期試験などの特別な予定がない1週間、あるいは、休暇や休日、病気休業のなかった1週間を指します。

校退出時刻)をご回答ください。	 こおけるふだんの出勤時刻(学校到着時刻)と退勤時刻(学 4~27) (28~31) 午後6時の場合→ [18]時 [00]分。 分 退勤時刻 時 分
B. [勤務日 (月〜金)] における 1 平均で何分ですか。(32〜34)	日の<在校等時間>のうち、実際にとれている休憩時間は
	(いない場合は [0] 分と入力。 分 [勤務日(月~金)]における<在校等時間>の変化 (35) 4. やや増加した
2. やや減少した	5. 大幅に増加した
3. 変わらなかった	
(3) [勤務日(月~金)] の<在校等 5つ) (36~45)	F時間>における授業以外の主な業務(業務時間の長い上位
1. 教材研究・授業準備 1	0. 集金等の事務処理
2. 提出物や成績の処理 1	1. 保護者・PTA 対応
3. 課外授業・補習指導 1	2. 地域対応
4. 児童・生徒指導 1	3. 行政・関係団体対応
5. 部活動指導 1	4. 会議(校内)
6. 学年・学級経営 1	5. 会議(校外)
7. 学校行事 1	6. 校内研修
8. 校務分掌に係る業務 1	7. 校外研修
9. 資料や報告書の作成 1	8. その他 ()

問2(1)[勤務日(月~金)]の1日平均の<自宅での仕事時間> ※半角整数。勤務日に自宅で仕事をしていない場合は「0〕分、32分は「0〕時間「32〕分、2 時間は [2] 時間 [0] 分と入力。(46~47)(48~49) 時間 (2) 2019 年(コロナ禍前)と比べた[勤務日(月~金)]における<自宅での仕事時間>の変化 1. 大幅に減少した 4. やや増加した 2. やや減少した 5. 大幅に増加した 3. 変わらなかった (3) [勤務日(月~金)] のく自宅での仕事時間>における主な業務(業務時間の長い上位3つ) ※勤務日に自宅で仕事をしていない方は次の設問へ。(51~53) 1. 教材研究·授業準備 6. 保護者・PTA 対応 2. 提出物や成績の処理 7. 行政・関係団体対応 3. 学年・学級経営 8. 研修(オンライン含む) 4. 校務分掌にかかわる業務 9. その他(5. 資料や報告書の作成 問3 (1) [週休日(土・日)] における1日平均の<在校等時間>(54,55)(56,57) ※半角整数。週休日の<在校等時間>がない場合は[0]分、32分の場合は[0]時間[32]分、 2時間の場合は「2]時間「0]分と入力。 時間 分 (2) 2019 年(コロナ禍前) と比べた [週休日(土・日)] における<在校等時間>の変化 (58) 1. 大幅に減少した 4.やや増加した 2. やや減少した 5. 大幅に増加した 3. 変わらなかった (3) [週休日(土・日)] の<在校等時間>における主な業務(業務時間の長い上位5つ) ※週休日の<在校等時間>がない方は次の設問へ。 (59~68) 1. 教材研究・授業準備 10. 集金等の事務処理 2. 提出物や成績の処理 11. 保護者 • PTA 対応 12. 地域対応 3. 課外授業・補習指導 4. 児童・生徒指導 13. 行政・関係団体対応 5. 部活動指導 14. 会議(校内) 6. 学年・学級経営 15. 会議(校外) 7. 学校行事 16. 校内研修

17. 校外研修

18. その他(

8. 校務分掌に係る業務 9. 資料や報告書の作成

問4(1)[週休日(土・日)] におけ	る1日平均の<自宅での仕事時間>(69,70) (71,72)
※半角整数。週休日に自宅で仕事	事をしていない場合は [0] 分、32 分の場合は [0] 時間 [32]
分、2 時間の場合は [2] 時間 [0] 分と入力。
時間	分
(2) <u>2019 年 (コロナ禍前)</u> と比べ	<u>・</u> た[週休日(土・日)]における<自宅での仕事時間>の変化
(73)	
1. 大幅に減少した	4. やや増加した
2. やや減少した	5. 大幅に増加した
3. 変わらなかった	
(3) [週休日(土・日)]の<自	宅での仕事>における主な業務(業務時間の長い上位3つ)
※週休日に自宅で仕事をしてい	
1. 教材研究・授業準備	6. 保護者・PTA 対応
2. 提出物や成績の処理	7. 行政・関係団体対応
3. 学年・学級経営	8. 研修 (オンライン含む)
4. 校務分掌にかかわる業務	9. その他()
5. 資料や報告書の作成	
問5 あなたは教員の1日の正規の勤務	寺間数を知っていますか。 (77)
1. 知っている	
2. 知らない	
問6 (前問で「1」の方)教員の1日の	D正規の勤務時間数は何時間ですか。 (78)
1. 7時間	
2. 7時間 15 分	5. 8時間
3. 7時間30分	6. 8時間15分
4. 7時間45分	7. 8時間30分
- 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	8. 8時間45分
言理職への評価と、あなたの仕事に対する	姿勢についてお聞きします。

□管

問7 あなたの勤務校の管理職は、教員の労働時間や健康の管理に努めていますか。 (79)

- 1. 大いに努めている
- 4. まったく努めていない
- 2. ある程度努めている
- 5. わからない
- 3. あまり努めていない

問8 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。 (80~90)

	1. そ	2. b	3. あ	4. 2	5. わ
	う思う	る程度	まりそ う思わ	う思わ ない	からない
		5	ない		
A. 管理職は時間外勤務の上限指針(月45時間以内、年360時間以内)など改正給特法や働き方改革について周知している	1	2	3	4	5
B. 管理職は時間外勤務が上限指針に収まるように業務の削減 に取り組んでいる	1	2	3	4	5
C. 管理職は校務分掌の平準化に取り組んでいる	1	2	3	4	5
D. 管理職は日々の出勤・退勤時刻の適正化に取り組んでいる	1	2	3	4	5
E. 管理職は休憩時間を取れるように取り組んでいる	1	2	3	4	5
F. 管理職は年次有給休暇が取れるように取り組んでいる	1	2	3	4	5
G. 管理職は部活動ガイドラインの周知徹底に取り組んでいる	1	2	3	4	5
H. 管理職は部活動の朝練習や放課後の練習の制限に取り組んでいる	1	2	3	4	5
I. 管理職はあなたの在校等時間を把握している	1	2	3	4	5
J. 管理職はあなたが自宅で仕事をしているかどうかを知って いる	1	2	3	4	5
K. 管理職が実際よりも短い在校等時間の報告・記録を求める ことがある	1	2	3	4	5

調査票「2022年 教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」

問9 あなたは仕事に対しどのような姿勢で臨んでいますか。 (91~94)

	1. そう思う	2. あ る程度 そう思 う	3. あ まりそ う思わ ない	4. そ う思わ ない
A. 時間外勤務が月 45 時間以内、年 360 時間以内に収まるよう にしている	1	2	3	4
B. 週休日には学校で仕事をしないようにしている	1	2	3	4
C. 自宅に仕事を持ち帰らないようにしている	1	2	3	4
D. 長期休業中に連続休暇を取得するようにしている	1	2	3	4

■あなたの年次有給休暇(年休)の取得状況についてお聞きします。

問10 昨年度(令和3年度)にあなたが取得した年次有給休暇は何日でしたか。 (95,96)

※半角整数。半休などで端数がある場合は切り上げ(例: 3.5 日 \rightarrow [4] 日)、1 日も取得できなかった場合は [0] 日と入力。昨年度任用されていなかった方は次の設問へ。

日

■これからの教員の働き方についてお聞きします。

問11 学校の働き方改革を進めるために、以下のことを行うべきだと思いますか。 (97~105)

	1. そう 思う	2. ある 程度そう 思う	3. あま りそう思 わない	4. そう 思わない	5. わか らない
A. 教員の業務の役割分担の見直し(登 下校指導、学校徴収金等の外部委託)	1	2	3	4	5
B. 部活動ガイドラインの遵守	1	2	3	4	5
C. 校内会議の精選・会議時間の短縮	1	2	3	4	5
D. 支援スタッフ (教員業務支援員・部活動指導員など) の活用	1	2	3	4	5
E. 時程の見直し (勤務開始前の児童・ 生徒の登校、休憩時間の確保等)	1	2	3	4	5
F. 業務の偏りの見直し	1	2	3	4	5
G. 外部団体からの依頼業務の縮減	1	2	3	4	5
H. ICT導入による業務の効率化	1	2	3	4	5
J. 統合型校務支援システムの導入	1	2	3	4	5

問12 学校の働き方改革を進めるために優先して取り組むべき課題はどれですか。(3つ以内) (106~111)

- 1. 教員の業務の役割分担の見直し(登下校指導、学校徴収金等の外部委託)
- 2. 部活動ガイドラインの遵守
- 3. 校内会議の精選・会議時間の短縮
- 4. 支援スタッフ (教員業務支援員・部活動指導員など) の活用

)

- 5. 時程の見直し(勤務開始前の児童・生徒の登校、休憩時間の確保等)
- 6. 業務の偏りの見直し
- 7. 外部団体からの依頼業務の縮減
- 8. ICT導入による業務の効率化
- 9. 統合型校務支援システムの導入
- 10. その他(
- 11. 特にこれ以上何か行う必要はない

問13 学校の働き方改革を進めるために、国、都道府県、市区町村は以下のことを行うべきだと思いますか。(112~124)

一人の倒さり以中で延めるために、四、日	1-20-111111		·		0,7,00 (112
	1. そう 思う	2. ある 程度そう 思う	3. あま りそう思 わない	4. そう 思わない	5. わか らない
A. 学校への教職員配置増	1	2	3	4	5
B. 少人数学級の推進	1	2	3	4	5
C. 持ち授業時数の削減を含めた定数改善	1	2	3	4	5
D. 支援スタッフ (教員業務支援員・部 活動指導員など) の配置数の改善	1	2	3	4	5
E. 部活動の地域移行の推進	1	2	3	4	5
F. 標準授業時数の見直し	1	2	3	4	5
G. 事務職員の増員	1	2	3	4	5
H. 学校徴収金の公会計化	1	2	3	4	5
I. 他職種や外部に業務を移行するため の施策	1	2	3	4	5
J. 給特法の抜本的見直しと、時間外・ 休日勤務手当の支給	1	2	3	4	5
K. 研究指定、研修・研究会の精選	1	2	3	4	5
L. 各種調査・照会の精選	1	2	3	4	5
M. 地域・保護者への啓発と理解促進	1	2	3	4	5

調査票「2022年 教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」

問 14 学校の働き方改革を進めるために、国、都道府県、市区町村が優先して取り組むべき課題はどれですか。(5つ以 内) (125~134)

- 1. 学校への教職員配置増
- 2. 少人数学級編制の推進
- 3. 持ち授業時数の削減を含めた定数改善
- 4. 支援スタッフ (教員業務支援員・部活動指導員など) の配置数の改善
- 5. 部活動の地域移行の推進
- 6. 標準授業時数の見直し
- 7. 事務職員の増員
- 8. 学校徴収金の公会計化
- 9. 他職種や外部に業務を移行するための施策
- 10. 給特法の抜本的見直しと、時間外・休日勤務手当の支給
- 11. 研究指定、研修・研究会の精選
- 12. 各種調査・照会の精選
- 13. 地域・保護者への啓発と理解促進
- 14. その他(
-) 15. 特にこれ以上何か行う必要はない

■学校における役割分担・適正化のための取組についてお聞きします。

文部科学省は、学校における働き方改革を推進するために、教員の業務の見直しを打ち出しています。

問15 「基本的には学校以外が担うべき」とされた下記の業務について、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協 **働活動推進員、地域ボランティア等へ業務の移行が進んでいると思いますか。** (135~138)

	1. そう 思う	2. ある 程度そう 思う	3. あま りそう思 わない	4. そう 思わない	5. わか らない
A. 登下校に関する対応 (地方公共団体、 教育委員会、保護者、地域人材等)	1	2	3	4	5
B. 放課後から夜間などにおける見回り、 児童生徒が補導された時の対応(地方 公共団体、教育委員会、保護者、地域 人材等)	1	2	3	4	5
C. 学校徴収金の徴収・管理(地方公共 団体、教育委員会)	1	2	3	4	5
D. 地域ボランティアとの連絡調整(地域学校共同活動推進員等の学校以外の主体)	1	2	3	4	5

問16 「学校の業務だが必ずしも教師が担う必要はない」とされた下記の業務について、事務職員、地域ボランティア、部活動指導員などへ業務の移行が進んでいると思いますか。 (139~142)

	1. そう 思う	2. ある 程度そう 思う	3. あま りそう思 わない	4. そう 思わない	5. わか らない
A. 調査・統計等への回答等(事務職員 等)	1	2	3	4	5
B. 児童生徒の休み時間における対応(輪番、地域ボランティア等)	1	2	3	4	5
C. 校内清掃 (輪番、地域ボランティア、 民間委託等)	1	2	3	4	5
D. 部活動(部活動指導員等)	1	2	3	4	5

問 17 「教師の業務だが負担軽減が可能」とされた下記の業務について、他の教諭や事務職員、サポートスタッフ、外部人材、専門スタッフとの連携・協力などが実施されていると思いますか。 (143~148)

I TO SEE CONTRACTOR OF THE TENTON OF THE TEN					
	1. そう 思う	2. ある 程度そう 思う	3. あま りそう思 わない	4. そう 思わない	5. わか らない
		応り	42/21		
A. 給食時の対応 (学級担任と栄養教諭 等との連携、地域人材との協力)	1	2	3	4	5
B. 授業準備(支援スタッフの参画)	1	2	3	4	5
C. 学習評価や成績処理(教員業務支援 員等の支援スタッフの参画)	1	2	3	4	5
D. 学校行事の準備・運営(事務職員等 との連携、一部外部委託等)	1	2	3	4	5
E. 進路指導(事務職員や外部人材との 連携・協力等)	1	2	3	4	5
F. 支援が必要な児童生徒・家庭への対応(専門スタッフとの連携・協力等)	1	2	3	4	5

問18 最近の教育改革や学習指導要領の改訂に伴う以下の業務について、あなたはどの程度負担に感じますか。 (149~154)

	1. 負担 に感じる	2. やや 負担に感 じる	3. あま り負担に 感じない	4. 負担 に感じな い	5. 自分 は担当し ていない
A. 外国語と道徳の授業準備と評価	1	2	3	4	5
B. プログラミング学習の指導準備	1	2	3	4	5
C. 主体的、対話的で深い学びの準備・指導(アクティブラーニング)	1	2	3	4	5
D. 「主権者教育」「金融教育」「消費者教育」「防災教育」 等の導入と実施	1	2	3	4	5
E. 観点別学習評価に関する基準の作成、エビデンスの収集、 評価	1	2	3	4	5
F. 部活動指導員や学習支援員など、外部スタッフとの打合せ や会議等	1	2	3	4	5

-	前問で「1」「2」の方) あなたが教員の仕事を勧める理由は何ですか。(主な理由4つ以内) (156~163)
	. 勤務時間が短いから . 土日や休日の出勤が少ないから
	・ エロベトロの山動が少ないから ・ 賃金が高いから
	・ 業務量が少ないから
	. 雇用が安定しているから
	. 教職員の社会的評価が高いから
	. 公平に評価されるから
	. 体力的負荷の小さい仕事だから
	. 精神的負荷の小さい仕事だから
	・働きがいのある仕事だから
	・職場の人間関係がいいから
	. その他()
6 7 8 9 10	雇用が安定していないから教職員の社会的評価が低いから評価に不公平があるから体力的負荷の大きい仕事だから精神的負荷の大きい仕事だから働きがいのない仕事だから職場の人間関係がよくないからその他()
《自由記 あなた	己入意見欄》 は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すごすために、どのような制度やサポー 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。

I. 調査の概要

1. 調査の目的

教員をめざす学生が減少していることについて、学生が教員の労働実態のほか、学校や教員を取り 巻く社会状況などに対して、どのような知識を持ち、どのように認識しているかを把握し、教員をと りまく様々な環境要因と学生減少の関係性の考察や、快適な勤務環境を作り出していくための材料と することを目的としている。

2. 調査の実施方法

調査はWEBで実施し、Googleフォームを使用して調査を行った。また、学生への周知は「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」委員や日本教職員組合の協力を得て行った。

3. 調査の実施期間

2022年10月15日~11月10日

4. 調査対象者

教員をめざしている学生とし、学部や学年、教職課程の履修状況にかかわらず調査対象とした。

5. 回答数

回答総数は625件であったが、回答内容に不備のあるものを除いた588件を有効回答数としている。

※ただし、この調査は回答者の大学、地域に大きな偏りがあることから、あくまで参考値として取り扱うべきである。

Ⅱ. 結果の概要

1. 本人属性の回答

(1) 性別

回答者の性別は「女性」が71.3%、「男性」が26.9%、「回答しない」が1.9%となっている。

問1. あなたの性別を教えてください。

		男性	女性	回答しない
	全体(588)	26.9%	71.3%	1.9%
性別	男性(158)			
	女性 (419)			
	回答しない(11)			
	教員養成大学(学部)(253)	30.0%	68.4%	1.6%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(318)	23.3%	74.5%	2.2%
	その他(17)	47.1%	52.9%	0.0%
	1年 (245)	28.2%	69.8%	2.0%
	2年 (153)	19.6%	79.1%	1.3%
学年	3年 (89)	25.8%	73.0%	1.1%
	4年 (96)	33.3%	63.5%	3.1%
	その他 (5)	80.0%	20.0%	0.0%

(2) 所属大学(学部)

回答者が所属する大学(学部)は、「一般大学(教職課程)」が54.1%、「教員養成を目的とする大学(学部)」が43.0%、その他が2.9%となっており、「一般大学(教職課程)」がやや多い。 その他の内訳は、大学院や体育大学などであった。

問2. あなたが所属する大学(学部)を教えてください。

		す教		
		る員		
		大 養	教 一	そ
		学 成	職般	の
		へ を	課大	
		学 目	程 学	他
		部 的)	
		ح ک		
	全体(588)	43.0%	54.1%	2.9%
	男性(158)	48.1%	46.8%	5.1%
性別	女性(419)	41.3%	56.6%	2.1%
	回答しない(11)	36.4%	63.6%	0.0%
	教員養成大学(学部)(253)		\setminus	
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(318)			
	その他(17)		\setminus	
	1年 (245)	36.7%	60.8%	2.4%
	2年 (153)	60.8%	39.2%	0.0%
学年	3年 (89)	40.4%	52.8%	6.7%
	4年 (96)	34.4%	64.6%	1.0%
	その他 (5)	20.0%	0.0%	80.0%

(3) 学年

回答者の学年は、「1年」が41.7%、「2年」26.0%、「3年」が15.1%、「4年」が16.3%、「その他」が0.9%となっており、「1年」が約4割を占めている。

その他の内訳は、大学院などであった。

問3. あなたが所属する学年を教えてください。

		1 年	2 年	3 年	4 年	そ の 他
	全体(588)	41.7%	26.0%	15.1%	16.3%	0.9%
	男性(158)	43.7%	19.0%	14.6%	20.3%	2.5%
性別	女性 (419)	40.8%	28.9%	15.5%	14.6%	0.2%
	回答しない(11)	45.5%	18.2%	9.1%	27.3%	0.0%
	教員養成大学(学部)(253)	35.6%	36.8%	14.2%	13.0%	0.4%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(318)	46.9%	18.9%	14.8%	19.5%	0.0%
	その他(17)	35.3%	0.0%	35.3%	5.9%	23.5%
	1年 (245)					
	2年 (153)	\setminus	\setminus	\setminus		
学年	3年 (89)					
	4年 (96)					
	その他 (5)					

2. 教員関係項目の回答

(1) 取得予定免許(複数回答可)

回答者が取得予定の教員免許状の種類は、全体では「高等学校」が73.5%で最も多く、次いで「中学校」71.4%が続いている。本人属性別でもほぼこの2つのどちらかが上位2項目となっている。なお、教員養成を目的とする大学(学部)では「小学校」について、全体で38.4%であったのに対して70.8%と高くなっている。

問4. あなたが取得予定の教員免許状の種類を教えてください。(複数回答可)

		小学校教諭免許状	(各教科)中学校教諭免許状	(各教科)高等学校教諭免許状	免許 状 免許 状 教 諭	未定・わからない
	全体(588)	38.4%	71.4%	73.5%	8.0%	6.5%
	男性(158)	48.1%	75.3%	70.3%	5.7%	3.2%
性別	女性(419)	34.8%	69.9%	74.2%	9.1%	7.6%
	回答しない(11)	36.4%	72.7%	18.2%	0.0%	90.9%
	教員養成大学(学部)(253)	70.8%	72.7%	60.1%	13.8%	5.9%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(318)	12.6%	70.4%	83.6%	2.8%	6.9%
	その他(17)	41.2%	70.6%	82.4%	17.6%	5.9%
	1年 (245)	35.5%	75.5%	73.9%	4.5%	9.8%
	2年 (153)	45.8%	71.2%	66.7%	15.7%	5.9%
学年	3年 (89)	42.7%	64.0%	69.7%	6.7%	3.4%
	4年 (96)	29.2%	69.8%	88.5%	4.2%	1.0%
	その他 (5)	60.0%	40.0%	40.0%	40.0%	20.0%

連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』(2023年9月)

(2)情報源

回答者が教員に関する情報を主にどこから取得しているかでは、全体及び本人属性別のほとんどで「教職課程を中心とする講義」が最も多く、次いで「教員など学校関係者」の順となっている。

問5. あなたは教員に関するさまざまな情報をおもにどこから取得しますか。

		する 講義 歌 課程を中心と	新聞・雑誌等)メディア(テレビ・	S Z S	教員など学校関係者	家族や友人	そ の 他
	全体(588)	55.4%	8.5%	9.0%	19.7%	6.6%	0.7%
	男性(158)	48.7%	8.2%	13.3%	22.8%	6.3%	0.6%
性別	女性 (419)	58.7%	8.6%	7.2%	17.9%	6.9%	0.7%
	回答しない(11)	27.3%	9.1%	18.2%	45.5%	0.0%	0.0%
	教員養成大学(学部)(253)	55.3%	9.5%	11.5%	15.8%	7.1%	0.8%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(318)	56.9%	7.9%	7.2%	20.8%	6.6%	0.6%
	その他(17)	29.4%	5.9%	5.9%	58.8%	0.0%	0.0%
	1年 (245)	49.0%	10.2%	6.9%	25.7%	7.3%	0.8%
	2年 (153)	60.1%	7.8%	9.2%	14.4%	7.8%	0.7%
学年	3年 (89)	60.7%	7.9%	9.0%	16.9%	5.6%	0.0%
	4年 (96)	60.4%	6.3%	13.5%	14.6%	4.2%	1.0%
	その他 (5)	40.0%	0.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%

(3) 働き方改革への理解度

回答者の働き方改革の理解度については、「とてもよく知っている」と「少しは知っている」を合算し「知っているか」として比較を行ったところ、一般大学(教職課程)よりも教員養成を目的とする大学(学部)の方が多く、学年別では4年がもっとも多くなった(その他を除く)。

問 6. あなたは教員の働き方にさまざまな課題があり、国が率先して働き方改革に取り組んでいることを知っていますか。

		知っているとてもよく	少しは知っている	あまり知らない	全く知らない
	全体(588)	10.0%	59.9%	27.0%	3.1%
	男性(158)	13.9%	64.6%	18.4%	3.2%
性別	女性(419)	8.8%	58.0%	30.1%	3.1%
	回答しない(11)	0.0%	63.6%	36.4%	0.0%
	教員養成大学(学部)(253)	14.2%	60.1%	23.7%	2.0%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(318)	6.3%	59.4%	30.2%	4.1%
	その他(17)	17.6%	64.7%	17.6%	0.0%
	1年 (245)	9.4%	58.4%	28.6%	3.7%
	2年 (153)	8.5%	60.8%	27.5%	3.3%
学年	3年 (89)	6.7%	61.8%	29.2%	2.2%
	4年 (96)	16.7%	59.4%	21.9%	2.1%
	その他(5)	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%

少しは知っているとてもよく知ってい	少しは知っている + ない
69.9%	30.1%
78.5%	21.5%
66.8%	33.2%
63.6%	36.4%
74.3%	25.7%
65.7%	34.3%
82.4%	17.6%
67.8%	32.2%
69.3%	30.7%
68.5%	31.5%
76.0%	24.0%
100.0%	0.0%

(4) 教員の働き方にかかわる言葉の理解(複数回答可)

選択肢にある教員の働き方にかかわる言葉の中で少しでも理解しているものでは、全体・本人属性別の全てで「部活動指導員」、「教科担任制」、「部活動ガイドライン」、「過労死ライン」の割合が高かった。

教員の働き方にかかわる言葉を少しでも理解しているかでは、全体・本人属性別の全てで「部活動指導員」、「教科担任制」、「部活動ガイドライン」、「過労死ライン」の割合が高かった。

また、「在校等時間」「給特法」「超勤4項目」「教職調整額」「教員業務支援員」は割合が低く、教員養成を目的とする大学(学部)や4年でも3割以下であった。

問7. あなたは教員の働き方にかかわる以下の言葉を知っていますか。

少しは理解していると思われる言葉をすべて選んでください。該当する選択肢が無い場合は何も選択せずに次の問いに進んでください。(複数回答可)

						部	勤			_				
					\ ₁	活	務			ス	教	☆ 77		
		学	在		過 労	動	時	超	教	トク	員	部活	教	チ
		校	校	給	死	ガ	間	勤	職	・・・スル	業	動	科	1
		閉	等	特	ラ	1	の	4	調	タ・	務	指	担	ム
		庁	時	法	1	۲	上	項	整	ッサ	支	導	任	学
		日	間		ン	ラ	限	目	額	フポ	援	員	制	校
						1	設			1	員	Ą		
						ン	定							
	全体(588)	31.5%	17.9%	20.6%	69.4%	75.3%	31.1%	5.3%	7.7%	38.3%	20.6%	80.1%	79.6%	41.2%
	男性(158)	36.7%	29.1%	38.6%	77.2%	74.1%	35.4%	12.7%	13.9%	44.9%	29.7%	79.1%	86.1%	50.6%
性別	女性(419)	29.6%	13.4%	13.6%	66.8%	75.9%	29.6%	2.6%	5.3%	35.6%	17.4%	80.9%	77.6%	38.2%
	回答しない(11)	27.3%	27.3%	27.3%	54.5%	72.7%	27.3%	0.0%	9.1%	45.5%	9.1%	63.6%	63.6%	18.2%
	教員養成大学(学部)(253)	39.5%	22.5%	29.2%	70.4%	75.5%	34.4%	5.5%	9.5%	43.5%	21.7%	81.4%	85.4%	54.2%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(318)	24.8%	13.2%	12.9%	68.2%	74.2%	28.6%	4.4%	5.3%	33.0%	18.9%	78.9%	75.5%	29.9%
	その他(17)	35.3%	35.3%	35.3%	76.5%	94.1%	0.0%	17.6%	23.5%	58.8%	35.3%	82.4%	70.6%	58.8%
	1年 (245)	33.1%	15.1%	17.1%	60.0%	74.3%	30.6%	2.4%	4.1%	33.1%	20.0%	79.6%	77.6%	20.8%
	2年 (153)	34.6%	19.6%	18.3%	76.5%	75.8%	33.3%	3.9%	7.8%	41.2%	17.6%	79.7%	77.8%	46.4%
学年	3年 (89)	20.2%	15.7%	22.5%	71.9%	71.9%	29.2%	6.7%	10.1%	38.2%	15.7%	74.2%	84.3%	57.3%
	4年 (96)	30.2%	21.9%	28.1%	78.1%	79.2%	29.2%	10.4%	10.4%	43.8%	28.1%	86.5%	82.3%	67.7%
	その他 (5)	80.0%	60.0%	80.0%	100.0%	100.0%	60.0%	60.0%	80.0%	100.0%	80.0%	100.0%	100.0%	80.0%

(5) 勤務時間の認知

教員の正規の勤務時間を知っているかは、全体的に「知らない」の方が高かったが、男性と4年などでは「知っている」の方が高かった。

問8. あなたは、教員の正規の勤務時間を知っていますか(1日7時間45分、1週間38時間45分)。

	A. (((()))	知っている	知らない
	全体(588)	41.7%	58.3%
	男性(158)	53.2%	46.8%
性別	女性(419)	37.7%	62.3%
	回答しない(11)	27.3%	72.7%
	教員養成大学(学部)(253)	45.1%	54.9%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(318)	38.1%	61.9%
	その他(17)	58.8%	41.2%
	1年 (245)	37.6%	62.4%
	2年 (153)	40.5%	59.5%
学年	3年 (89)	40.4%	59.6%
	4年 (96)	52.1%	47.9%
	その他(5)	100.0%	0.0%

(6) 時間外手当

教員には時間外手当が支給されないことを知っているかでは、全体・本人属性別の全てで「知っている」が8割を超えていた。

問9. あなたは、教員が時間外の勤務を行ったとしても時間外勤務手当は支給されないことを知っていますか。

		知っている	知らない
	全体(588)	85.9%	14.1%
	男性(158)	94.3%	5.7%
性別	女性(419)	82.6%	17.4%
	回答しない(11)	90.9%	9.1%
	教員養成大学(学部)(253)	91.8%	12.3%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(318)	83.6%	16.4%
	その他(17)	94.1%	5.9%
	1年 (245)	87.3%	12.7%
	2年 (153)	81.0%	19.0%
学年	3年 (89)	86.5%	13.5%
	4年 (96)	88.5%	11.5%
	その他 (5)	100.0%	0.0%

(7) 卒業後の進路

現時点での回答者の卒業後の進路の希望については、「教員」と「どちらかといえば教員」を合算し「教員」を希望しているかどうか、「教員以外」と「どちらかといえば教員以外」を合算し「教員以外」を希望しているかどうかで比較を行った。その結果、教員を希望する割合が、性別では男性が女性よりも2割ほど多く、大学(学部)別でも教員養成を目的とする大学(学部)が一般大学(教職課程)よりも2割ほど多かった。学年別では1年が他の学年よりも多い結果となった(その他を除く)。

問10. あなたの卒業後の進路について、現時点での希望を教えてください。

		教 員	ど ちら か と い え	教員以外どちらかといえ	教員 以外
	4.0.		ば	ば	
	全体(588)	41.0%	27.2%	19.2%	12.6%
	男性(158)	57.0%	25.3%	12.0%	5.7%
性別	女性(419)	35.1%	28.2%	21.7%	15.0%
	回答しない(11)	36.4%	18.2%	27.3%	18.2%
	教員養成大学(学部)(253)	53.0%	26.1%	10.7%	10.3%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(318)	30.5%	28.9%	25.8%	14.8%
	その他(17)	58.8%	11.8%	23.5%	5.9%
	1年(245)	42.0%	33.9%	17.6%	6.5%
	2年 (153)	28.1%	31.4%	22.9%	17.6%
学年	3年 (89)	48.3%	20.2%	20.2%	11.2%
	4年 (96)	50.0%	10.4%	17.7%	21.9%
	その他 (5)	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%

といえば教員教員 + どちらか	といえば教員以外教員以外+どちらか
68.2%	31.8%
82.3%	17.7%
63.2%	36.8%
54.5%	45.5%
79.1%	20.9%
59.4%	40.6%
70.6%	29.4%
75.9%	24.1%
59.5%	40.5%
68.5%	31.5%
60.4%	39.6%
100.0%	0.0%

※以下、(8) ~ (12) は進路で「教員」「どちらかといえば教員」の回答者が、(13) ~ (16) は「教員以外」「どちらかといえば教員以外」の回答者が回答している。

^{※「}教員」「どちらかといえば教員」の回答者のみが回答

(8) 就職先として希望する学校の設置主

回答者が就職先として希望する学校の設置主は、全体・本人属性別の全てで「公立学校(地方自治体)」が7割を超えている。

問11. あなたが就職先として希望する学校の設置主を教えてください。

		(地方自治体)公立学校	(学 校 法 人)私 立 学 校	(国)国立学校	その他
	全体 (401)	82.5%	15.7%	1.2%	0.5%
	男性(130)	92.3%	6.2%	1.5%	0.0%
性別	女性(265)	77.4%	20.8%	1.1%	0.8%
	回答しない (6)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	教員養成大学(学部)(200)	88.5%	10.0%	1.0%	0.5%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(189)	76.2%	22.2%	1.1%	0.5%
	その他(12)	83.3%	8.3%	8.3%	0.0%
	1年 (186)	78.5%	19.4%	1.6%	0.5%
	2年 (91)	80.2%	18.7%	1.1%	0.0%
学年	3年(61)	88.5%	9.8%	0.0%	1.6%
	4年 (58)	93.1%	6.9%	0.0%	0.0%
	その他 (5)	80.0%	0.0%	20.0%	0.0%

(9) 最も希望する学校種

回答者が最も希望する学校種は、全体・本人属性別の全てで「小学校」、「中学校」、「高等学校」 が上位3つとなっている。その中での順位については本人属性別ごとでバラつきがある。また、一 般大学(教職課程)で、「小学校」の割合が9.0%と他に比べて低くなっている。

問12. あなたが最も希望する学校種を教えてください。

		小 学 校	中学校	高 等 学 校	特別支援学校	その他
	全体 (401)	21.4%	32.7%	27.2%	4.0%	14.7%
	男性(130)	14.6%	44.6%	20.8%	3.1%	16.9%
性別	女性(265)	24.9%	26.4%	30.6%	4.5%	13.6%
	回答しない (6)	16.7%	50.0%	16.7%	0.0%	16.7%
	教員養成大学(学部)(200)	32.5%	32.0%	17.5%	6.5%	11.5%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(189)	9.0%	33.3%	38.6%	1.1%	18.0%
	その他(12)	33.3%	33.3%	8.3%	8.3%	16.7%
	1年 (186)	15.1%	39.2%	28.5%	3.2%	14.0%
	2年 (91)	26.4%	30.8%	19.8%	6.6%	16.5%
学年	3年 (61)	29.5%	26.2%	21.3%	3.3%	19.7%
	4年 (58)	24.1%	22.4%	43.1%	1.7%	8.6%
	その他 (5)	40.0%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%

(10) 希望する勤務地

回答者が希望する勤務地については、「東京」が多い傾向があるものの2番目以下は分散している。

問13. あなたが希望する勤務地(都道府県)を教えてください

n] I 9	•	a) 15	, _	// 1	‡ 10 ∃	E 9	9	3/1	伤.	ت -	()	I VE	L川J	711
+	批	账	5.0%	2.3%	6.4%	%0.0	6.5%	3.7%	0.0%	5.4%	%9.9	1.6%	5.2%	0.0%
掉	H	账	12.0%	13.1%	11.3%	16.7%	10.5%	13.8%	8.3%	12.9%	15.4%	%9.9	10.3%	%0.0
鞋	重	獣	2.0%	0.8%	2.6%	%0.0	0.5%	3.7%	%0.0	1.6%	3.3%	1.6%	1.7%	%0.0
税	K	獣	1.0%	1.5%	%8.0	%0.0	1.0%	1.1%	%0.0	1.6%	1.1%	%0.0	%0.0	%0.0
松	対	账	10.2%	8.5%	11.3%	%0.0	16.5%	4.2%	%0.0	19.9%	3.3%	%0.0	1.7%	%0.0
埋	4		1.2%	%8.0	1.1%	16.7%	1.5%	1.1%	%0.0	1.6%	%0.0	%0.0	3.4%	%0.0
∃	光	獣	1.2%	%0.0	1.9%	%0.0	1.5%	1.1%	%0.0	1.6%	1.1%	1.6%	%0.0	%0.0
苓	Ш	账	1.2%	1.5%	1.1%	%0.0	2.0%	0.5%	%0.0	%0.0	3.3%	3.3%	%0.0	%0.0
[H]	対	账	1.0%	0.8%	%8.0	16.7%	0.5%	1.1%	8.3%	0.5%	2.2%	%0.0	%0.0	20.0%
业	#	獣	3.2%	1.5%	4.2%	%0.0	%0.9	0.5%	%0.0	%0.0	13.2%	1.6%	%0.0	%0.0
##	楪	账	0.7%	0.8%	0.8%	%0.0	0.5%	1.1%	%0.0	0.5%	1.1%	%0.0	1.7%	%0.0
놨	典	ূ	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
			全体 (401)	男性 (130)	女性 (265)	回答しない (6)	教員養成大学(学部)(200)	一般大学(教職課程)(189)	その他(12)	1年 (186)	2年(91)	3年(61)	4年(58)	その他 (5)
					性別			学 (学部)				学		

てく	/ <u>`</u>	さい		١.٥	1.0	١,٥	١.0	1.0	١.٥	١.0	L 0	١.٥	١.٥	١.0
Ш	H	账	0.2%	%0.0	0.4%	%0.0	%0.0	0.5%	%0.0	0.5%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
殿	知	账	1.0%	0.8%	1.1%	%0.0	%0.0	2.1%	%0.0	1.1%	%0.0	1.6%	1.7%	%0.0
静	王	歐	4.0%	10.0%	0.8%	16.7%	0.5%	7.4%	8.3%	1.6%	4.4%	8.2%	%6.9	%0.0
校	毌	歐	0.2%	0.8%	%0:0	%0.0	0.5%	%0:0	%0.0	0.5%	%0:0	%0.0	%0.0	%0.0
岻	备	账	1.5%	2.3%	1.1%	%0.0	1.5%	1.6%	%0.0	1.6%	1.1%	1.6%	1.7%	%0.0
∃	张	账	7.5%	10.8%	%0.9	%0.0	%5.9	2.8%	20.0%	2.7%	2.2%	24.6%	10.3%	40.0%
埋	#	账	1.7%	%8.0	2.3%	%0.0	2.5%	1.1%	%0.0	%0.0	%0.0	9.8%	1.7%	%0.0
日	Ξ	账	4.5%	1.5%	%0.9	%0.0	2.5%	3.7%	%0.0	%0.0	%9.9	9.8%	10.3%	%0.0
	∃		3.0%	2.3%	3.0%	16.7%	4.0%	2.1%	%0.0	2.7%	1.1%	4.9%	5.2%	%0.0
新	熙	歐	1.0%	%0.0	1.5%	%0.0	2.0%	%0.0	%0.0	0.5%	2.2%	%0.0	1.7%	%0.0
神 🌾	lξ Ξ	三 账	%0.9	7.7%	5.3%	%0.0	2.0%	7.4%	%0.0	6.5%	8.8%	3.3%	3.4%	%0.0
K	祌	都	20.4%	19.2%	21.1%	16.7%	11.0%	30.7%	16.7%	29.6%	8.8%	11.5%	20.7%	%0.0
			全体 (401)	男性 (130)	女性 (265)	回答しない (6)	教員養成大学(学部)(200)	一般大学(教職課程)(189)	その他(12)	1年 (186)	2年(91)	3年(61)	4年(58)	その他 (5)
					性別			4 (学部)				小		

問13 あなたが希望する勤務地(都道府県)を教えてください

na.s. あなたが希望する勤務地 (都道府県) を教えてください

		類	梹	К	此	KK	4 8	₩.	咽	超	Ą	∃	餦
		鴽	料	図	<u></u>	良	<u> </u>	畄	殸	∃	af	П	4
		账	臣	臣	账	账	H WK	账	账	账	账	账	獣
	全体 (401)	%0.0	0.5%	0.7%	0.7%	0.5%	%0.0	%0.0	0.2%	%0.0	0.5%	%0.0	0.5%
	男性 (130)	%0.0	%8.0	1.5%	%8.0	0.8%	%0.0	%0.0	%8.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
性別	女性 (265)	%0.0	0.4%	0.4%	0.8%	0.4%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%8.0	%0.0	%8.0
	回答しない (6)	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
	教員養成大学(学部)(200)	%0.0	0.5%	1.5%	1.0%	1.0%	%0.0	%0.0	0.5%	%0.0	%0.0	%0.0	0.5%
学 (学部)	一般大学(教職課程)(189)	%0.0	0.5%	%0.0	0.5%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	1.1%	%0.0	0.5%
	その他 (12)	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
	1年 (186)	%0.0	0.5%	0.5%	0.5%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	1.1%	%0.0	%0.0
	2年(91)	%0.0	%0.0	1.1%	1.1%	%0.0	%0.0	%0.0	1.1%	%0.0	%0.0	%0.0	1.1%
学	3年(61)	%0.0	%0.0	%0.0	1.6%	1.6%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0:0	%0.0
	4年(58)	%0.0	%0.0	1.7%	%0.0	1.7%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	1.7%
	その他 (5)	%0.0	20.0%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0

問13 あなたが希望する勤務地(都道府県)を教えてください

	======================================	<u> </u>	0.5%	%0.0	0.8%	%0.0	%0.0	1.1%	%0.0	1.1%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
八	<u>≱€</u>	₩.	, 0	9	vo.	\0	9	\0	9	9	9	\0	\0	9
里里	 		%0.0	%0.0	%0:0	%0:0	%0.0	%0.0	%0.0	%0:0	%0:0	%0.0	%0.0	%0.0
[н]	雪	账	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
K	⟨₹	账	1.0%	1.5%	0.8%	%0.0	1.0%	0.5%	8.3%	1.1%	%0.0	%0.0	1.7%	20.0%
4世代	₩	账	0.5%	%0.0	0.8%	%0.0	1.0%	%0.0	%0.0	%0.0	1.1%	%0.0	1.7%	%0.0
岷	室	獣	%0.0	%0:0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0:0
佐		獣	0.2%	0.8%	%0.0	%0.0	%0.0	0.5%	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	1.7%	%0.0
相	囮	账	0.7%	1.5%	0.4%	%0.0	0.5%	1.1%	%0.0	0.5%	1.1%	%0.0	1.7%	%0.0
恒	知	账	0.5%	%8.0	0.4%	%0.0	1.0%	%0.0	%0.0	0.5%	1.1%	%0.0	%0.0	%0.0
礟	娺	账	0.2%	%0.0	0.4%	%0.0	0.5%	%0.0	%0.0	%0.0	1.1%	%0.0	%0.0	%0.0
ЖШ	H	账	2.5%	3.1%	2.3%	%0.0	2.0%	%0.0	%0.0	1.1%	2.5%	4.9%	%0.0	0.0%
			全体 (401)	男性 (130)	女性 (265)	回答しない (6)	教員養成大学(学部)(200)	一般大学(教職課程)(189)	その他(12)	1年 (186)	2年(91)	3年(61)	4年(58)	その他 (5)
					性別			大学 (学部)				小年		

(11) 教員をめざす理由(複数回答可)

回答者が教員をめざす理由については、全体と本人属性別のほとんど「働きがいがある仕事だから」が最も多い。他には、「雇用が安定しているから」、「子ども(児童生徒)が好きだから」、「家族や知人の薦めや出会った教師の影響があって」が多くなっている。

問14. あなたが教員をめざす理由をすべて選んでください。(複数回答可)

		土日や休日の出動が勤務時間が短く、	比較的高いから賃金が民間と比べ	雇用が安定している	高いから教員の社会的評価が	小さい仕事だから体力的または精神的	仕事だから働きがいがある	教科指導がしたいか	部活動指導がしたい	が好きだから子ども(児童生徒)	影響があって出会った教師の	しっかりとしている福利厚生の制度が	仕事だから教職は公共性の高い	そ の 他
	全体 (401)	0.5%	12.7%	45.6%	8.5%	0.0%	66.1%	39.9%	27.4%	51.1%	40.4%	15.5%	10.5%	0.2%
	男性 (130)	0.8%	12.3%	45.4%	13.1%	0.0%	68.5%	54.6%	24.6%	50.0%	37.7%	13.8%	13.1%	0.0%
性別	女性 (265)	0.4%	13.2%	45.3%	6.0%	0.0%	65.7%	32.8%	27.9%	52.8%	40.8%	16.6%	9.4%	0.4%
	回答しない (6)	0.0%	0.0%	66.7%	16.7%	0.0%	33.3%	33.3%	66.7%	0.0%	83.3%	0.0%	0.0%	16.7%
	教員養成大学(学部)(200)	0.5%	14.5%	49.5%	8.0%	0.0%	68.5%	36.0%	20.5%	58.5%	39.0%	20.5%	10.5%	0.0%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(189)	0.5%	10.6%	41.3%	9.0%	0.0%	62.4%	43.9%	35.4%	41.8%	42.9%	10.1%	9.5%	0.5%
	その他 (12)	0.0%	0.0%	50.0%	8.3%	0.0%	83.3%	0.0%	16.7%	75.0%	25.0%	16.7%	25.0%	0.0%
	1年 (186)	1.1%	10.2%	44.6%	8.6%	0.0%	61.8%	36.0%	35.5%	45.2%	39.2%	14.5%	10.8%	0.5%
	2年 (91)	0.0%	13.2%	42.9%	6.6%	0.0%	68.1%	42.9%	22.0%	49.5%	40.7%	14.3%	8.8%	0.0%
学年	3年 (61)	0.0%	21.3%	50.8%	9.8%	0.0%	65.6%	39.3%	14.8%	59.0%	42.6%	13.1%	9.8%	0.0%
	4年 (58)	0.0%	10.3%	50.0%	10.3%	0.0%	75.9%	48.3%	25.9%	62.1%	44.8%	24.1%	8.6%	0.0%
	その他 (5)	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	80.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%

(12) 教員をめざす際の不安(複数回答可)

回答者が教員をめざす際に不安に考えることでは、「時間外勤務が多く、土日や休日の出勤も多い」が全体及び本人属性別の大部分で最も多くなっている。他には「体力的または精神的な負荷の大きい仕事」や「教員採用試験に合格できるかどうか不安」、「地域・保護者対応が難しいが」上位となっている。

問15. あなたが教員をめざす際に不安に考えていることをすべて選んでください。(複数回答可)

		土日や休日の出勤も時間外勤務が多く、	比較的低い	低下している教員の社会的評価が	な負荷の大きい仕事体力的または精神的	働きがいのない仕事	董生徒が増えている教育指導の難しい児	地域・保護者対応が	教科指導に自信が	部活動指導に自信が	できるかどうか不安教員採用試験に合格	そ の 他
	全体 (401)	72.1%	24.7%	24.2%	66.8%	2.5%	38.7%	58.6%	27.2%	17.2%	59.1%	0.0%
	男性 (130)	81.5%	30.0%	32.3%	67.7%	6.2%	41.5%	60.8%	20.0%	22.3%	53.8%	0.0%
性別	女性 (265)	67.5%	21.9%	20.4%	65.7%	0.4%	37.0%	57.4%	30.6%	14.3%	61.1%	0.0%
	回答しない (6)	66.7%	33.3%	16.7%	100.0%	16.7%	50.0%	66.7%	33.3%	33.3%	83.3%	0.0%
	教員養成大学(学部)(200)	77.0%	22.5%	27.0%	72.0%	3.0%	42.5%	65.5%	28.5%	17.0%	56.0%	0.0%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(189)	67.7%	26.5%	20.1%	61.4%	1.6%	34.4%	51.3%	24.3%	16.9%	64.0%	0.0%
	その他 (12)	58.3%	33.3%	41.7%	66.7%	8.3%	41.7%	58.3%	50.0%	25.0%	33.3%	0.0%
	1年 (186)	65.6%	25.8%	17.2%	61.8%	1.6%	36.0%	58.6%	27.4%	15.6%	66.7%	0.0%
	2年 (91)	75.8%	23.1%	24.2%	70.3%	4.4%	31.9%	52.7%	22.0%	19.8%	56.0%	0.0%
学年	3年 (61)	55.1%	14.6%	22.5%	56.2%	0.0%	31.5%	44.9%	19.1%	9.0%	42.7%	0.0%
	4年 (58)	81.0%	27.6%	34.5%	63.8%	3.4%	46.6%	58.6%	31.0%	20.7%	39.7%	0.0%
	その他 (5)	40.0%	20.0%	60.0%	40.0%	20.0%	80.0%	80.0%	60.0%	40.0%	20.0%	0.0%

※「教員以外」「どちらかといえば教員以外」の回答者のみが回答

(13)「教員以外」の仕事をめざそうと考えた理由(複数回答可)

教員以外の仕事をめざそうと考えた理由については、全体及び本人属性別の大部分で「教員以上に携わりたい仕事が見つかったから」が最も多かった。次に多いのが「超過勤務時間が少なく、土日や休日の出勤が少ないから」で、学年別の4年で1位、性別別の男性でも同率の1位となっている。また、教員養成を目的とする大学(学部)で、「体力的または精神的な負荷の小さい仕事だから」の回答割合が他の属性と比較してかなり高くなっている。

問16. あなたが「教員以外」の仕事をめざそうと考えた理由をすべて選んでください。(複数回答可)

		勤が少ないからく、土日や休日の出超過勤務時間が少な	賃金が高いから	雇用が安定している	社会的評価が高い	だから な負荷の小さい仕事体力的または精神的	働きがいがある仕事	教科指導に自信が	ないから部活動指導に自信が	などの対応が大変児童生徒の問題行動	大変そうだから保護者対応などが	の区別がつけやすい仕事やプライベート	業務内容が明確	されるから じて評価	い仕事が見つかった教員以上に携わりた	その他
	全体 (187)	30.5%	9.1%	7.5%	5.3%	12.3%	25.7%	25.7%	8.6%	20.9%	28.3%	25.1%	5.3%	10.7%	47.6%	5.3%
	男性 (28)	46.4%	10.7%	14.3%	14.3%	14.3%	25.0%	17.9%	10.7%	21.4%	28.6%	42.9%	7.1%	10.7%	46.4%	3.6%
性別	女性(154)	27.9%	7.8%	5.8%	3.2%	12.3%	25.3%	27.9%	7.8%	20.8%	28.6%	22.1%	5.2%	11.0%	47.4%	5.8%
	回答しない (5)	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%	20.0%
	教員養成大学(学部)(53)	43.4%	7.5%	3.8%	1.9%	22.6%	17.0%	35.8%	9.4%	26.4%	34.0%	32.1%	9.4%	9.4%	45.3%	7.5%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(129)	25.6%	10.1%	9.3%	7.0%	7.8%	29.5%	21.7%	8.5%	18.6%	26.4%	22.5%	3.9%	11.6%	48.1%	4.7%
	その他 (5)	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%	20.0%
	1年 (59)	11.9%	6.8%	3.4%	5.1%	6.8%	23.7%	22.0%	5.1%	18.6%	20.3%	10.2%	5.1%	18.6%	54.2%	6.8%
	2年 (62)	32.3%	11.3%	8.1%	1.6%	9.7%	27.4%	37.1%	9.7%	22.6%	37.1%	24.2%	4.8%	6.5%	41.9%	4.8%
学年	3年 (28)	35.7%	3.6%	3.6%	3.6%	21.4%	10.7%	17.9%	7.1%	17.9%	25.0%	32.1%	3.6%	3.6%	46.4%	7.1%
	4年 (38)	52.6%	13.2%	15.8%	13.2%	18.4%	36.8%	18.4%	13.2%	23.7%	28.9%	44.7%	7.9%	10.5%	47.4%	2.6%
	その他 (0)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

(14)「教員以外」をめざす回答者の「教員」へのこだわり (複数回答可)

回答者の現時点の「教員」へのこだわりについてでは、「教員ではないが、教育にかかわる仕事に 就きたいと考えている」が全体及び本人属性別の大部分で最も多くなっている。次いで、「とくに教 員に未練はないと考えている」が高い傾向にある。ただし、学年別の4年では「教員をめぐるさま ざまな課題がなくなれば、あらためて教員をめざしたいと考えている」が最も多くなっている。

問17.「教員以外」をめざすあなたの現時点での「教員」へのこだわりについて教えてください。

		レンジしたいと考えていつか教員に再びチャ	「教員以外」の経験が大切将来教員になるためにも	員をめざしたいと考えているがなくなれば、 あらためて教教 員をめぐるさまざまな課題	わる仕事に就きたいと考えて教員ではないが、教育にかか	いと考えているとくに教員に未練はな
	全体(187)	9.6%	18.2%	24.1%	34.8%	33.7%
	男性(28)	10.7%	32.1%	17.9%	35.7%	28.6%
性別	女性(154)	8.4%	15.6%	25.3%	34.4%	35.7%
	回答しない (5)	20.0%	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%
	教員養成大学(学部)(53)	3.8%	15.1%	20.8%	47.2%	28.3%
大学 (学部)	一般大学(教職課程)(129)	11.6%	19.4%	26.4%	28.7%	37.2%
	その他 (5)	20.0%	20.0%	0.0%	60.0%	0.0%
	1年 (59)	20.3%	15.3%	13.6%	35.6%	32.2%
	2年 (62)	1.6%	14.5%	25.8%	38.7%	40.3%
学年	3年 (28)	0.0%	17.9%	14.3%	39.3%	35.7%
	4年 (38)	13.2%	28.9%	44.7%	23.7%	23.7%
	その他 (0)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

調査票「教員をめざす学生の学校と教員の働き方についての意識調査」

I. あなた自身についてうかがいます。			
	Ι.	あなた自身についてうかがいます。	

- 問1. あなたの性別を教えてください。1. 男 2. 女 3. 回答しない問2. あなたが所属する大学(学部)を教えてください。
 - 1. 教員養成を目的とする大学(学部) 2. 一般大学(教職課程)
 - 3. その他 ()
- 問3. あなたが所属する学年を教えてください。
 - 1. 1年 2. 2年 3. 3年 4. 4年 5. その他()
- 問4. あなたが取得予定の教員免許状の種類を教えてください。(複数回答可)
 - 1. 小学校教諭免許状(全科) 2. 中学校教諭免許状(各教科)
 - 3. 高等学校教諭免許状(各教科) 4. 特別支援学校教諭免許状
 - 5. 未定・わからない
- 問5. あなたは教員に関するさまざまな情報をおもにどこから取得しますか。
 - 1. 教職課程を中心とする講義 2. メディア (テレビ・新聞・雑誌等)
 - 3. SNS 4. 教員など学校関係者 5. 家族や友人
 - 6. その他()

Ⅱ. 教員の働き方に関するあなたの情報についてうかがいます。

- 問 6. あなたは教員の働き方にさまざまな課題があり、国が率先して働き方改革 に取り組んでいることを知っていますか。
 - 1. とてもよく知っている。
 - 2. 少しは知っている。
 - 3. あまり知らない。
 - 4. 全く知らない。

- 問7. あなたは教員の働き方にかかわる以下の言葉を知っていますか。 少しは理解していると思われる言葉をすべて選んでください。該当する選択 肢が無い場合は何も選択せずに次の問いへ進んでください。(複数回答可)
 - 1. 学校閉庁日 2. 在校等時間 3. 給特法 4. 過労死ライン
 - 5. 部活動ガイドライン 6. 勤務時間の上限設定 7. 超勤4項目
 - 8. 教職調整額 9. スクール・サポート・スタッフ 10. 教員業務支援員
 - 11. 部活動指導員 12. 教科担任制 13. チーム学校
- 問8. あなたは、教員の正規の勤務時間を知っていますか(1日7時間45分、 1週間38時間45分)。
 - 1. 知っている
 - 2. 知らない
- 問9. あなたは、教員が時間外の勤務を行ったとしても時間外勤務手当は支給されないことを知っていますか。
 - 1. 知っている
 - 2. 知らない
- Ⅲ. あなたのこれからの進路についてうかがいます。
 - 問10. あなたの卒業後の進路について、現時点での希望を教えてください。
 - 1. 教員 2. どちらかといえば教員 3. どちらかといえば教員以外
 - 4. 教員以外

(「1」・「2」の回答者は問11へ、「3」・「4」の回答者は問15へ進みます)

- ☆ 〈「1」・「2」の回答者〉
 - 問11. あなたが就職先として希望する学校の設置主を教えてください。
 - 1. 公立学校(地方自治体) 2. 私立学校(学校法人)
 - 3. 国立学校(国) 4. その他
 - 間12. あなたが最も希望する学校種を教えてください。
 - 1. 小学校 2. 中学校 3. 高等学校 4. 特別支援学校
 - 5. その他()
 - 問13. あなたが希望する勤務地(都道府県)を教えてください。 ※プルダウンから選択

- 問14. あなたが教員をめざす理由をすべて選んでください。(複数回答可)
 - 1. 勤務時間が短く、土日や休日の出勤が少ないから
 - 2. 賃金が民間と比べ比較的高いから
 - 3. 雇用が安定しているから
 - 4. 教員の社会的評価が高いから
 - 5. 体力的または精神的な負荷が比較的小さい仕事だから
 - 6. 働きがいがある仕事だから
 - 7. 教科指導がしたいから
 - 8. 部活動指導がしたいから
 - 9. 子ども(児童生徒)が好きだから
 - 10. 家族や知人の薦めや出会った教師の影響があって
 - 11. 福利厚生の制度がしっかりとしているから
 - 12. 教職は公共性の高い仕事だから
 - 13. その他 ()
- 問15. あなたが教員をめざす際に不安に考えていることをすべて選んでください。(複数回答可)
 - 1. 勤務時間が長く、土日や休日の出勤が多い
 - 2. 賃金が民間と比べ比較的低い
 - 3. 教員の社会的評価が低下している
 - 4. 体力的または精神的な負荷の大きい仕事
 - 5. 働きがいのない仕事
 - 6. 教育指導の難しい児童生徒が増えている
 - 7. 地域・保護者対応が難しい
 - 8. 教科指導に自信がない
 - 9. 部活動指導に自信がない
 - 10. 教員採用試験に合格できるかどうか不安
 - 11. その他 ()

☆ 〈「3」・「4」の回答者〉

- 問16. あなたが「教員以外」の仕事をめざそうと考えた理由をすべて選んでください。(複数回答可)
 - 1. 超過勤務時間が少なく、土日や休日の出勤が少ないから
 - 2. 賃金が高いから
 - 3. 雇用が安定しているから
 - 4. 社会的評価が高いから

- 5. 体力的または精神的な負荷の小さい仕事だから
- 6. 働きがいがある仕事だから
- 7. 教科指導に自信がないから
- 8. 部活動指導に自信がないから
- 9. 児童生徒の問題行動などの対応が大変そうだから
- 10. 保護者対応などが大変そうだから
- 11. 仕事とプライベートの区別がつけやすいから
- 12. 業務内容が明確だから
- 13. 能力に応じて評価されるから
- 14. 教員以上に携わりたい仕事が見つかったから
- 15. その他 ()
- 問17.「教員以外」をめざすあなたの現時点の「教員」へのこだわりについて教えてください。
 - 1. いつか教員に再びチャレンジしたいと考えている。
 - 2. 将来教員になるためにも「教員以外」の経験が大切だと考えている。
 - 3. 教員をめぐるさまざまな課題がなくなれば、あらためて教員をめざしたいと 考えている。
 - 4. 教員ではないが、教育にかかわる仕事に就きたいと考えている。
 - 5. とくに教員に未練はないと考えている。

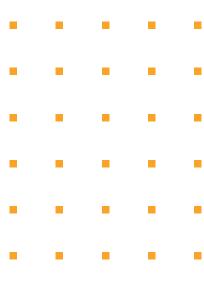
以上

もっと子どもたちと向きあいたい 〜教職員の働き方改革の促進にむけて〜 一日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する 調査研究報告書—

2023年9月 発行

編集 公益財団法人 連合総合生活開発研究所 所長 市川 正樹 〒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 FAX 03 (5210) 0852

> 制作 株式会社 コンポーズ・ユニ 〒100-0011 東京都千代田区内幸町 1-3-1 幸ビルディング 6 階 TEL 03(4330)0741代 FAX 03(4330)0730



連合総研