

# これが原因、わたしの長時間過密労働 これが必要、解決のために

## 【職場討議資料】

福島県立高等学校教職員組合 2017年7月

この【職場討議資料】を思い切って読んでいただき、別紙アンケートに答えていただくとともに、この資料についてもご意見をください。

### ★職場の声特集★

## 先生はつらいよ

子どもと私の心の旅路

月80時間以上超勤者 35.8% (全教調べ)

おいちゃん、店じまいにするか

それを言っちゃあ おしまいよ

### 勤務時間調査こそ多忙との声

### 深夜まで残る私……実は振休

今夜はこのへんでお開きすることにするか

### 超勤放置で退職金78万減って?

相変わらず バカか?

### 識者に聞く

### 今この学校 何が問題?

- 知らなかった  
稀代の悪法「給特法」  
無制限なただ働きを合法化
- ブラック部活  
教員はいつ休む? 今でしょ!  
とれない現実
- 人事評価制度に渦巻く疑問  
結局、家族と健康を犠牲にした  
者の顕彰制度か

副委員長直伝  
“足もみ”

疲れた時に  
これだよ!  
これ!



# 週間激務

福島県立高教組 多忙問題詳報 2017.7

### 緊急 提言

吠える 福島県立高教組委員長

## 30人学級は地球と子どもと教員を救う



## はじめに

県立高教組は職場の多忙化を絶えず問題にし、県教委に対し実効ある施策を求め続けてきました。週休2日制が導入されたとき、勤務時間が7時間45分になったときには、実際にその果実を享受できない現状を訴えました。在校時間記録が導入されてからは、その結果を職場環境の改善のために役立てることを求めてきました。人事評価結果の給与反映案の妥結の際には、超過勤務の解消が人事評価の前提であることを訴え、その解消を約束させました。

長年のこの要求が実現するときが来ています。私たちの声を受け、県教委は政策監を総括とする「多忙化解消プロジェクトチーム」を設置し、その下に主幹級の職員からなる「ワーキンググループ」を置きました。6月下旬から、勤務実態調査を始め、内容や実施方法に問題が見られながらも、具体的に動きはじめています。県教委は組合交渉の中で、これらの組織が、私たちからの意見も聞いて実効ある施策を作っていくと宣言しています。

私たち組合は、もう一度、長時間過密労働の問題を自分たちの問題として見つめなおし、認識を深めるとともに、組合が現場の声を代表し、県教委につなぐ存在として、職場世論を喚起する役割を担っていく必要があります。その最初のステップとして、この職場討議資料もふまえて職場を振り返り、分会アンケートへの回答をお願いする次第です。

\*多忙問題を見る場合「長時間」だけでなく「過密」という強度の側面から見ていくことは命と健康を考える上で重要です。よって、勤務時間帯（夜間、休日）や連続勤務、職務内容、その価値（有意義、不毛）などの観点も加えて全体を見たいところですが、今回の討議資料では「長時間」の側面のみに絞って書かれています。

## 1 教職員の労働の実態と情勢

### （1）これまでにない注目度の教職員の長時間過密労働

近年、教職員の多忙な状態がメディアの中で語られる機会を目にするようになりました。例えば、2014年6月25日のOECDの国際教員指導環境調査（TALIS）の結果（中学校教諭の1週間当たりの勤務時間は日本が53.9時間と先進国最長）が公表された際、新聞各紙が日本の中学校教員の世界一多忙な状況を大きく伝え、一面を飾った新聞もありました。教員の長時間労働がこれほど大きく取り上げられたことは記憶にないところです。

2015年には部活動に携わる教員の過酷な実態の改善のためにネット署名を行う人が現れ、2016年には「ブラック部活」という言葉もうまれました。ブラック部活については、NHKのクローズアップ現代でも特集されていました（8月1日）。最近でも、インターネットの検索エンジン画面のニュースのところに教員の長時間労働に関するニュースや意見文の見出しを見つけます。

### （2）文部科学省の動き

世の中が教職員の長時間労働に注目する中、文部科学省は2015年7月27日に「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表しました。そこでは、諸業務の負担感を比較しながら、実際に行われている改善施策をふまえたうえで、さらなる改善のための基本的な考え方を示

しています。その流れで、文部科学省は2016年4月に「次世代の学校指導体制にふさわしい教職員の在り方と業務改善のためのタスクフォース」を設置し、同年6月17日に報告を公表し、各都道府県の教育長宛に通知の形で、この報告をふまえて「学校現場における業務の適正化の一層の推進に向けた支援に努め」るよう指示しています。また、各教委をフォローアップ（文部科学省による点検、追跡）することも伝えていきます。この通知の中では、「部活動における休養日の設定の徹底をはじめとした運営の適正化や、勤務時間管理の適正化の必要性等を示している」とあり、部活動に大きく注目しています。

私たちが要求し続けた実効ある多忙解消の取り組みについて、県教委がようやく本格的に取り組むことになったのは、これらの文科省の動きの影響が大きいと考えられます。各教委に長時間労働の解消をまっすぐに求め、フォローアップにまで触れられているからです。この3月に出了された「頑張る学校応援プラン」の中で多忙解消に取り組むことのほか、その文脈で触れられた内容（学校マネジメント力の強化、新職階の設置など）を見ても、これらを基本に県教委の施策が策定されていくことが考えられます。以下、前記の通知添付の報告の概要です。

報告「学校現場における業務の適正化に向けて」（2016年6月13日）の主な内容

- ・ 教科・生活・部活動指導等を一体的に行う「日本型学校教育」は国際的に評価が高いが、献身的教員像を前提とした学校の体制では、持続・発展は難しい。「チーム学校」を実現し、教員が担う業務を大幅に見直し、ワークライフバランスを実現する。
- ・ 4つの柱にもとづき改善方策を提案する。その4つとは以下のとおり。
  - ①教員の担うべき業務に専念する環境を確保する。（事務との業務分担、「業務アシスタント」の職の検討、など）
  - ②教員の部活動における負担を大胆に軽減する。（休養日の設定、スポーツ医科学の調査研究、「部活動指導員」の設置、地域とつなぐ取り組み、など）
  - ③長時間労働という働き方を見直す。（意識改革、校長のマネジメント力の向上、など）
  - ④国、教育委員会の支援体制を強化する。（学校環境改善対策室を設置、など）

※上記、「部活動指導員」については、2017年3月14日に学校教育法施行規則を改正し、技術指導のみならず、引率、運営、会計、生徒指導、事故対応等もできる職として設置を可能とした。「業務アシスタント」についてはまだない。

### （3）教職員の長時間過密労働を示す統計

#### ①文部科学省の勤務実態調査（調査年2006年）

- ・ 小学校、中学校の教諭等について、7～11月4週ずつ6期に分けて調査。
- ・ 教諭で1か月あたり38時間50分、休日で7時間44分の時間外勤務、25時間30分の持ち帰り仕事。

#### ②全教の勤務実態調査（調査年2012年）

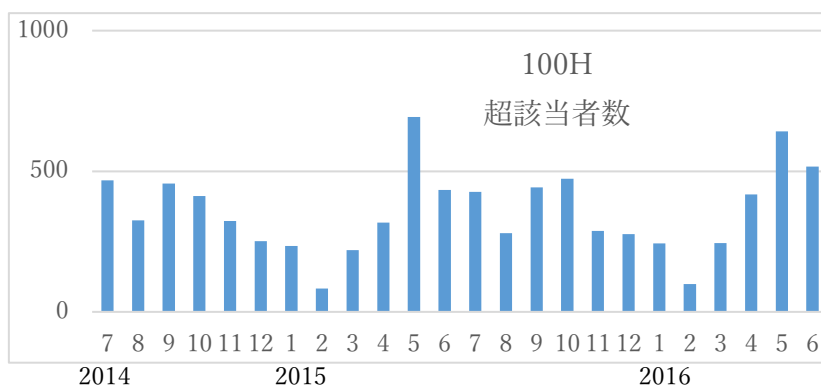
- ・ 集約総数6879名分の集約。
- ・ 1か月の平均時間外勤務時間は69時間32分。校種別では高校76時間0分、障害児学校52時間14分。35歳以下の時間外勤務時間が突出。
- ・ 80時間以上の時間外勤務を行っている教諭等が35.8%。
- ・ 部活顧問ありとなしでは22時間23分の差。土日の部分の差が大きい。

・「25人以下学級」においては時間外勤務時間が大きく減る傾向。

35人超学級…78時間8分、31～35人学級…75時間10分、26～30人学級…75時間10分、  
25人以下学級…64時間4分

### ③福島県教委福利課による調査（2014年7月開始）

- ・在校時間記録簿をエクセルシートで職員に配付し自己申告により入力・提出。
- ・月100時間超の人数は5月に最も多く（2016年5月693名）、2月に最も少ない。他の月も含め、例年並みの人数が続き、減少していない。（下記グラフ参照）
- ・超過勤務の原因は高校では「部活動」と「教材研究・教科指導準備」が多く、特別支援学校では、「その他」と「教材研究・教科指導準備」が多い。



## 2 長時間労働の制度的背景と現状

### （1）多忙の問題と多忙「感」の問題の整理

学校現場の多忙の要因にはさまざまなものがあります。多忙「感」・負担「感」をもたらしているものと実際の多忙要因になっているものに分けて見る必要があります。「感」の解決のみでごまかされることは避けなければなりません。

全教の勤務実態調査では、「減らしてほしい」と考えている仕事は何か」という問いに対して、上位の3つが「資料や統計作成、報告提出など」が33.2%、「会議・打合せ」11.7%、「部活・駅伝、陸上競技など」8.2%となっています。これは、負担を感じているもので、本来必要であるもの、意義あるものも含まれていると考えられます。例えば、会議については生徒の情報共有や職員の意識共有のためにどうしても必要な面があります。教員間の連携をもとにした組織的対応の必要性が指摘されている昨今ではなおさら重要です。けれども、目の前の生徒の面倒、追われている事務処理が個々の教職員の意識に上れば、拘束されている時間という感覚から負担感になりがちです。一方、たくさんの時間を取られ、多忙の要因になっている部活動は、3位に入っているものの、突出しているわけではなく、充実していれば負担感を感じないということもあります。しかし、負担感がないからよいという見方はできず、物理的な条件の悪さは、教員が生き生きとして働くことのできる寿命を縮めることになりかねません。

### （2）長時間労働の内訳

次に、実際の多忙要因を見てみます。教員は何に時間を使っているのでしょうか。全教の勤務実態調査には、高校の職員（全日制2798人、2012年10月1日～5日）の時間の使い方を平均し

た統計があり、それは次の通りです。

①睡眠・休息	6時間 25分	⑫学校行事	27分
②通勤時間	1時間 35分	⑬学年・学級経営	11分
③朝の業務	28分	⑭会議打合わせ	26分
④日常の業務	10分	⑮事務・報告書作成	33分
⑤授業	3時間 03分	⑯校内研修	2分
⑥授業準備	1時間 48分	⑰校外研修	9分
⑦学習指導	15分	⑱保護者・PTA・地域対応	3分
⑧成績処理	34分	⑲その他の校務	29分
⑨生徒指導・進路指導	39分	⑳緊急の業務	1分
⑩部活動・クラブ活動	47分	その他(風呂、食事など)	5時間 52分
⑪児童会・生徒会指導	3分		計 24時間

上記の統計からは、例えば、⑮の「事務・報告書作成」は1日あたり33分、年間で100時間超を当てている、ということも読み取ることができます。

### (3) 長時間労働は教員の「自発的労働」によるものか

統計に見られる長時間労働は「教育職員の勤務の特殊性」による「自発的労働」を理由に、実態を訴えても、教員が自発的にやっていて、校長が命じたものではない、という理屈で管理者が責任を負わない言い逃れがされてきました。

上記の統計を見たときに、自発的労働はどの部分になるのでしょうか。労働時間と考えられる部分は③～⑳になります。これを合計すると「10時間8分」となります(教諭だけを取り出した統計では10時間30分になります)。このうち、自発的労働が発揮される(子どものために献身的に自己犠牲をいとわず働く)部分といえるのは⑥の授業準備や⑬の学年・学級経営などではないでしょうか。それ以外のところを「義務的業務」とみなす時、それだけで所定労働時間(7時間45分)を超えており、もはや、教員の自発的労働だから長時間労働は本人の問題である、とはいえず、制度的・構造的な問題といわなければなりません。特別支援学校も同様に制度的・構造的な問題が依然変わらず存在し、児童・生徒に付きっきりの指導の中で、休憩時間も確保できず、児童・生徒の下校後の時間だけでは打ち合わせや授業準備にも不十分なことが指摘されています。これは、仕事を分け合う、公平に分担するというところでどうにもなるものではなく、国、県による大きな制度改善がなければ変わらないものといえます。

ちなみに、前述の考え方は教員の自発的労働を否定するものではありません。「国民全体に対し直接に責任を負って行われるべきものである」(1947年教育基本法10条)教育の任にある教職員にとって、自主性、自発性は、子どもに対する責任、教育実践の創造性の根源です。しかし、この自主性、自発性を発揮する教育を行うためには、「義務的業務」が所定労働時間内に収まり、時間的ゆとりがあることが必須条件といえるのではないのでしょうか。現在、教科の研究会の衰退が問題となっており、豊かな教育実践を生み出し、相互に交流できなくなっているのもゆりのなさによるものと考えられます。

全教の勤務実態調査でも、時間外勤務時間が多いものほど「授業の準備をする時間が足りない」

と感じており、自主的・自発的教育活動の割合が少ないことが示されています。また、授業準備が「減らしてほしい」と考えている仕事には含まれておらず、「授業の準備をする時間が足りない」ことにストレスを感じている教職員が75.8%も存在するという結果も出ています。授業が第一と訴える県教委は、教員の自発性・自主性を保障し、教育に創造性をもたらすためにも、長時間労働の制度的・構造的問題について責任を持って解決するべきです。

#### （４）教員の長時間労働問題が放置されてきた制度的背景

自発的労働とはいえ「義務的業務」が所定労働時間を大幅に超える現状がありながら、労働時間規制がかからず、放置に近い状態を継続してきた背景には、給特法の存在があります。給特法と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の略で、教員の給与についている教職調整額（給与月額額の4%）の根拠となっている法律です。1971年に制定された法律で、「教育職員の勤務の特殊性」を理由として「教育職員については時間外手当及び休日勤務手当では支給しない」（3条2項）とする一方で、特別の場合（いわゆる限定4項目。生徒の実習、学校行事、教職員会議、非常災害等やむをえない場合）を除いて超過勤務をさせてはならないと定めています（6条1項）。労働基準法の37条（時間外手当の支給）を適用除外にしているため、いくら働いても残業代は出ないようになっています。

これについては3点の問題点を指摘します。第一に、限定4項目以外は超過勤務をさせてはならないとしている法文上の解釈を、国や県は限定4項目についてのみ勤務させてはならないかのように読み、職員会議がオーバーすると割り振り変更を行い、それ以外の勤務は放置されるなど、逆の解釈がなされています。第二に、教職調整額についてです。これは「教育職員の職務と勤務形態の特殊性」により「包括的に支給される俸給相当の性格を有する給与」とされていますが（「教育職員の給与特別措置法解説」1971年）、4%の根拠は、1966年の文部省の勤務状況調査にもとづいて、小学校で月5～6時間、中学校で10時間の超過勤務時間がある実態を反映して算出されたものとしています。当時の算出根拠と現在の超過勤務の実態とはあまりにかけ離れています。第三に、超過勤務を命ずる場合を規定する際に、「教職員の健康と福祉」に対する配慮を求めています。超過勤務命令を出していないのに超過勤務が日常的に行われ、時間外手当も出されないために、労働時間管理に関する管理者の責任が曖昧になっていることがあります。

このような中、2016年より本格実施となった賃金リンクを含めた人事評価は、この現状を悪化させるひとつの制度的要因になりうると考えられます。「義務的業務」が所定労働時間を超える中で、目標の達成が賃金と絡めて求められるとき、「自発的労働」の量と質とが評価と大きくかわるようであるなら、長時間労働は青天井となります。

#### （５）長時間労働の要因や状況

実際の現場での長時間労働の要因や状況について、部活動以外のものでも代表的なものを列挙します。部活動は3節で取り上げます。

##### ①進学指導の過熱化

学校評価や目標管理制度、学区制の緩和が始まって、数値目標を掲げて学校間競争をすることが過熱化してきました。その中で、7校時の設定が増え、教育課程外の0校時、昼学習、8校時も行いう学校が出てきました。土曜日に学校開放・補習を行うことも当たり前になっています。生徒を抱え込み、長く拘束し、面倒を見ることが学校、教員の責任であるような捉え方が広がって

きてはいないでしょうか。かつては生徒個人の責任で進められてきた就職・進学対策も、進路や入試制度が多様化している中、多種多様なニーズに合わせ積極的に対応し、手取り足取り行っています。そのような中で、仕事の質的・量的な負担はかつてなく大きくなっています。

実業系の学校では、資格取得や検定の試験への対応も過熱化しています。放課後、長期休業中に補習を行い、教育課程上の授業まで活用して取り組む例も聞かれます。

#### ②軽減措置のない官製研修

初任研が非常に重いことはこれまでも言われてきたことですが、2年目にも拡大されたことは若年の教員の多忙に拍車をかけているといえます。5年研や10年研といわれる研修は、多数の研修の機会の設定を求められているにもかかわらず、勤務の軽減措置はありません。

#### ③教科教育の変化

思考力、判断力、表現力の養成のために言語活動を取り入れる教育活動が求められて久しいですが、学習指導要領の改訂を見据え、言語活動を発展させたようなアクティブ・ラーニング（主体的で対話的で深い学び）に重きが置かれ、大きく教科教育も変わろうとしています。これまでの一斉講義がよくない授業とされる雰囲気も出てきています。こういった流れの中で、生徒の学習活動を充実させるには、一斉講義にくらべて多くの準備時間を要します。

#### ④学校評価・人事評価・教員免許更新など増え続ける制度

学校評価、人事評価などにかかわる事務量は膨大となっています。これらを運用する管理職、事務をさばく関係職員は従来の職務に加えて、人的配置や軽減措置、業務スクラップもなしに行っています。

### 3 部活動をどう見るか

1節の（3）で見たようにどの調査・統計を見ても、部活動が長時間労働の大きな要因になっていることが分かります。だからこそ、1節の（2）で見た「学校現場における業務の適正化に向けて」に示される4つの柱の1つに「教員の部活動における負担を大胆に軽減する。」と部活動が名指しで長時間労働の要因として指摘されているものと考えられます。しかし、部活動はその教育的な意義が多くの人々に共有され、生徒、保護者、地域からも部活動に対する期待があり、教職員にもそれを生きがいとしている側面が見られます。一方で、この活動が学校の活動としてしっかりと法的に位置づけられておらず、各学校が計画する自主的な活動とされることから、外部からの規制も及びにくく、長時間労働の責任の所在もあいまいにされてきました。ここでは、長時間労働の一大要因としての部活動を改めて考えていきます。

#### （1）部活動の意義

部活動の意義は次のように語られています。下記の内容については、教職員以外の多くの方々にとっても共有される場所ではないでしょうか。

- ・「子どもたちの興味・関心・個性にもとづいた自主的活動のなかで、文化・芸術・スポーツに関する知識・技能を身につけ、心身の健全な発達、民主主義的な人格・自治の力などを育む」もの（全教部活動問題討議資料 1997年7月5ページ）
- ・「学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等に資するもの」（高等学校学習指導要領総則 2009年

3月告示)

- ・「日本では、教員が、教科指導、生徒指導、部活動指導等を一体的に行うことが特徴となっている。こうした「日本型学校教育」は国際的にも高く評価されており、学校が子供たちの人格的成長に大きな役割を果している。」(前述「学校現場における業務の適正化に向けて」)

## (2) 部活動の法的位置づけと歴史

### ①部活動前史

クラブ活動・部活動は戦前からありましたが、戦時には軍国主義教育の手段、良妻賢母教育の手段として利用されてきた面があります。戦後は、1951年学習指導要領で「特別教育活動」の中にクラブ活動が位置づけられ、学校の正規の活動として行われました。東京オリンピックを契機にスポーツ少年団などの組織化が進められるとともに、冠大会や各種の大会が盛んに行われ、スポーツ選手の低年齢化が進みました。そのような中で、1970年の学習指導要領では、「体力の向上」が掲げられ、教科や特別活動での指導が強調されました。また、週1時間の「必修クラブ」が設置され、放課後のクラブ活動は「部活動」として分離されました。「部活動」は「教育課程の基準としては示していないが(中略)学校の管理下で計画して実施する教育活動」(中学校指導書)とされ、位置づけがあいまいなまま現在に至っています。1989年学習指導要領では、「必修クラブを部活動で代替しうる」とされ、本来自由参加である部活動との関係があいまいになりました。

### ②部活動の変質

部活動は東京オリンピックが契機となって1960年代後半から勝利至上主義の側面が現れ、精神主義や長時間練習など部活動の過熱化が進みました。1993年以降は文部省による高校入試の多様化・多元化政策のもとで、調査書の中で部活動を点数化したり、推薦入試の条件にしたりすることも行われるようになりました。学校の「特色づくり」の手段とされた部活動は本来の意義をゆがめられることになりました。

### ③現在の位置づけ

部活動は、現行の学習指導要領(2008年3月告示)において初めて記述されました。総則の「5教育課程の実施等に当たって配慮すべき事項」の(13)に「生徒の自主的、自発的な参加により行われる部活動については、スポーツや文化及び科学等に親しませ、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等に資するものであり、学校教育の一環として、教育課程との関連が図られるよう留意すること。その際、地域や学校の実態に応じ、地域の人々の協力、社会教育施設や社会教育関係団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行うようにすること。」とあります。部活動の意義が語られたほか、「教育課程との関連」が打ち出されています。注意すべきは部活動そのものを自主的・自発的なものとしておらず、その参加が自主的・自発的であることを求めているだけで、部活動の意義を特定の内容に狭めた分だけ、危険な側面もあります。

## (3) 部活動問題の性質と責任

部活動は、法律や制度の下に成立しているわけではなく、あくまで「自主的な現場の慣習」として成立しています。それは、学習指導要領に記述された後も変わりません。それにもかかわらず、過熱化した部活動は学校の教育活動の大きな部分を占めるようになり、本来の活動や生徒・教職員にさまざまな負の影響((4)で詳述)をもたらす実態も見られます。この現状に対し、諸団体からのさまざまな改善提言、文部科学省からの通知、各教委からのガイドラインなどが示さ



れていますが、現場にはなかなか浸透してきませんでした。それは、「自主的な現場の慣習」であるがゆえに、外部の規制が及びにくかったということが出来ます。

では、部活動は現場の教職員が国、県の指示のもとでなく現場の慣習の問題として行っているものだからといって、現場である学校、そこで働く教職員・生徒が自ら解決すべき問題なのでしょうか。確かに、その側面はあります。自らの働きぶり、部活動の意義やあり方を振り返るのは大切なことでしょう。しかし、部活動がここまで過熱化してきたのは、(2) で見てきたとおり、国、県の教育政策がそうさせてきたのです。また、教職員の労働時間管理の責任は、第一義的には使用者である県教委が負うものです。部活動問題について、現場が自己改革することは意義あることですが、「自主的な現場の慣習」の問題に押し留め、国や県の責任を軽く見るのは誤りです。

#### (4) 「過熱化した部活動」による問題点

「過熱化する部活動」によって教職員の労働だけでなく、子どもや学校運営への影響も見られています。代表的な問題点は下記のようにまとめられます。

##### ①生徒にとって

- ・長時間過密練習により家族との団欒の時間が取れない、疲れて授業に集中できない、部活動以外のこと（家族のこと、娯楽のこと、社会のことなど）について関心が向かない、成長期の身体に対してダメージが発生する（過負荷による障害、後遺症となる故障）などの影響。
- ・権利としてのスポーツから逸脱し、体罰・しごき、精神主義にもとづく練習に部活動が変質する可能性。また、アンフェアなプレー・ルール違反の是認、部活動以外の教育活動の軽視、自主・自治能力を喪失などに生徒が陥る可能性。

##### ②教員にとって

- ・本務（授業準備、教育相談、分掌業務など）への影響。
- ・自身の健康、家族との団欒、休養・文化の享受など人間らしい生活にとって必須のものの喪失。
- ・自分が指導できない部活を持つことによるストレスの発生（2014年日本体育協会の調査によると、高校の部活動顧問のうちで40.9%自らが未経験の部活動を持っている）。

##### ③学校にとって

- ・部活動の成果が学校の看板となっている場合、部活動の評価が極端に高まり、部活動指導教員の発言権が大きくなりすぎる結果、学校の本来の活動が副次的なものになってしまう危険性。
- ・恣意的な人事異動や管理職登用の手段になり部活動の意義をゆがめる可能性。
- ・部活動の成績が入試において重視されすぎることによる合否判定の不正性、不明朗性とそれに伴う学校教育のゆがみ。

以上のように、教育課程外に位置づけられる部活動が、過熱化し価値を高めすぎることによって、部活動の持つ意義を損なうだけでなく、本来の学校の教育活動をゆがめ、生徒・教職員の生き方・在り方を人間らしいものから大きく逸脱させてしまう要因となるおそれがあります。また、すでに上記の影響が少なくない学校で顕在化しています。

#### (5) あるべき部活動と教職員の労働

部活動は子どもの人間的成長・発達にとって重要な意義があり、好ましい機会であることは共有されているところです。しかし、行き過ぎた在り方が本来の意義を損ない、人間らしい生活まで損なうことは先に述べたとおりです。

では、部活動にはどのような在り方が求められるのでしょうか。部活動が意義を最大に発揮しながら行われる条件は次の一点といってもいいのではないのでしょうか。

「生徒の自主的・自発的活動であるという原則を崩さない」ということです。顧問は目標や練習内容などを生徒とともに考え、生徒が自覚的に部活動に取り組めるように援助する役割を担うものであり、顧問中心の運営は本来のあり方ではないと認識すべきです。「自主的・自発的活動」であれば、体罰やしごきに発展することはありません。生徒のニーズから離れた活動もありえません（実際、教員のニーズ、保護者のニーズ、学校のニーズと生徒のニーズは必ずしも一致していません）。子どものスポーツ障害の心配もありません。卒業後、そのスポーツ・文化活動はもうやらない、と思うこともありません。生徒個人の自由な人生の時間も保障されます（子どもの権利条約 31 条「締約国は、休息及び余暇についての児童の権利並びに児童がその年齢に適した遊び及びレクリエーションの活動を行い並びに文化的な生活及び芸術に自由に参加する権利を認める。」）。部活動が「自主的・自発的活動」であることを確認することは、18 歳選挙権が実現し、主権者教育が叫ばれている現在、ますます重要となっているのではないのでしょうか。

そもそも、教育は「人格の完成」を目指すものである、という視点からは、学校の「特色」づくりのもとに「成果」を義務づけられ、生徒の自主性を軽視した部活動のあり方はもともと反するものといえます。生徒の「自主的・自発的活動」である部活動という本来のあり方は、教職員を長時間労働から解放する基本的な視点になるとともに教育的な意義の面でも重要です。

## 4 長時間労働の解決に向けて考えられる提言・方向性

ここまで、統計や日々実際に体験している労働実態から、長時間労働の原因や問題の構造を見てきました。部活動については、「現場の慣習」としての問題がある一方、過熱化させてきた背景には国・県の施策があり、また、労働時間管理の責任も第一義的には使用者にあることを確認しました。また、日々の教職員の労働には、教員の自発的労働によってではなく、すでに「義務的業務」だけで所定労働時間を超えているという制度的・構造的な問題があり、本来の自発的労働（自主的・自発的教育活動にもとづく創造的な教育実践）を行うゆとりを奪っていることも見てきました。このような実態をどのように改善できるか、次のように提言や方向性を叩き台として示してみました。

### (1) 生徒の自主性にもとづく学校のあり方への転換

教職員が生徒を抱え込むのではなく、生徒の可能性を「引き出す」（education の語源）ことを支援する立場になるような本来の教育への回帰を制度的に保障していくべきです。そのために次のような点での見直しが必要と考えます。

- ①人事評価シートに数値目標を求めないこと。人事評価における目標を個人単位で書かせないこと。所定外労働時間が大半となる部活動の目標を書かせないこと。部活動及び進学実績を

- 評価の対象としないこと。学校教育功労者表彰対象者を「S」扱いとしないこと。
- ②学校運営ビジョンは生徒のニーズ、実態、自主性に配慮して作成するよう指導すること。
  - ③入試の合否判定の際の部活動の評価について抑制的となるガイドラインを提示すること。
  - ④土曜開放・補習、長期休業中の土日の補習実施を禁止し、外部模擬試験の実施の回数を抑制的なものとするよう指導すること。
  - ⑤7校時の実施を段階的になくしていくよう指導すること。
  - ⑥生徒の自主性を引き出す部活動運営、学習指導を促進する取り組みをすること。

## （２）労働時間の総量規制

労働時間に「総量規制」を設けることが必要です。県教委が事例集による効率的な学校運営の工夫を示したり、現場の管理職が「早く帰ってください」「休める時に休んで下さい」などの声かけを行ったりしても、長時間労働の実態が改まることはありませんでした。だからといって、超過勤務の原則禁止を掲げても実現は現実的には困難です。当面、在校時間記録簿の提出の際に、健康上の不安の有無に丸をつける基準である45時間を上限として、絶対に超えないようにする取り組みを進めていくことを求めます。45時間上限実現のためには「義務的業務」のうちどれを軽減できるかを検討し、部活動のあり方を変えていくかが必要になります。（部活動については（５）を参照）。

## （３）給特法の改正を国に求めること

給特法について、私たちだけでなく県からも国に対し適切な形に改正するよう求めるべきです。まずは、6条1項の超過勤務をさせる場合の限定を維持しながら、3条2項の労基法37条を適用除外（残業代を出さない）の削除を求めます。また、実現するまでの間、計測可能な時間外労働に対する賃金化または勤務をさせない指導、割り振り変更の徹底のいずれかによる対応を求めます。

## （４）教職員定数増または学級編成基準の引き下げを求めます

「義務的業務」だけで所定労働時間をオーバーしている現状を解決する方法は、教職員定数を増やすことが確実な方法です。そのことで、事務・報告書作成の作業、分掌上の校務を分担しつつ、受け持つ授業時数を減らし、生徒指導・進路指導も分散することができます。「義務的業務」が所定内の時間に収まることで、教職員の自主的・自発的な教育活動を保障し、献身的な教師像を手放さない日本の教職員の意欲、誇り、満足度を高めつつ、教育の質を向上させるものとなると考えられます。

あわせて、学級編成基準の引き下げも必要です。全教の勤務実態調査では、25人以下学級から大きく超過勤務の時間が短くなることが示されています（1-（3）-②参照）。長時間労働の解決とともに教育の質を高めるためにも必要なことと考えられます。また、現在、少子化に伴う学校の統廃合が進められようとしている中で、学級編成基準の引き下げは、地域に学校を残し教育の機会均等を守るためにも有効な手立てとなります。

## （５）部活動のあり方改革を求めます

部活動については（１）の内容に加え、次のようなあり方の実現を求めます。

- ①生徒の自主性・自発的な参加にもとづき、自主的・自発的な活動・運営を基本とすること。
- ②学校が担当教員主導でスポーツ・文化活動の大部分を引き受けるのではなく、ゆくゆくは社会教育活動に移行することを目指し、条件整備を行っていくこと。
- ③部活動は勤務時間内に収めること。新設された部活動指導員は、7校時があるなど、平日の部活動の開始時間のはじめから勤務時間外となっている学校から優先的に配置すること。
- ④部活動の休養日を設けること。平日に1日、土日に1日をガイドラインとして設け、土日の分は割り振り変更の対象とすること。
- ⑤対外競技への参加は減らす方向で関係団体と協議すること。
- ⑥部活動は「教育課程との関連が図られるよう」にするとの記述が現行学習指導要領にあるように、部活動のあり方について、部顧問や部顧問会の裁量で進むことのないよう、学校全体であり方を議論していく場を管理職が責任をもって設けること。
- ⑦18歳選挙権をふまえた主権者教育を重視し、さまざまな人とのふれあいや地域の活動、公民権行使の機会・時間を保障すること。
- ⑧保護者・地域との合意が得られるよう協議機関の設置を促進すること。
- ⑨発達論、栄養学、スポーツ医科学等にもとづいた部活動指導の啓発に努め、教職員の自主的な研修の機会を保障し、子どもの安全や命と健康を守ることができるようにすること。
- ⑩部活動は付加的な職務であることから、顧問の任命にあたっては本人の納得と同意を以って進めること。
- ⑪入試制度が要因となり、中学校も含めていびつな部活動参加があおられることのないようにすること。

#### (6) 衛生委員会の活用を求めます

労働安全衛生法に基づき、職場に衛生委員会を置くことが求められています。法律では衛生委員会は「労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。」「労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。」などを検討する組織で、職場の労働環境改善を行う組織です。衛生委員会が機能的に活動していくことが、職場ごとに多様な長時間労働の原因を解決する近道であります。この衛生委員会の活動に責任を持たせるため、県教委の統括衛生管理者が校長を指揮監督することが必要です。また、すべての学校を統括し組合代表が参加する総括安全衛生委員会を設置することが求められます。

#### おわりに

以上のような提案は、これまでも組合交渉や時々の申し入れで行ってきましたが、ここにきて教職員・生徒の人間らしい生活のために、私たちは何を目指し、要求すべきかまとめるときが来ています。特に、部活動のあり方についてはさまざまな意見があります。組合員の皆様からの声、組合員を通じた職場の声を反映することで討議資料をふくらませ、組合としての見解をまとめ、職場の要求をつないで県教委に伝え、職場の実態の一つでも改善していきたいと考えています。

この討議資料をふまえ、分会アンケートへのご協力いただくとともに、討議資料そのものにも忌憚のない意見をお願いします。