

平成 16 年(措)第 1 ～ 6 号
要求者 成沢功外 5 名
被要求者 埼玉県教育委員会外

2005 年 12 月 19 日

埼玉県人事委員会 御中

準備書面 4

要求者ら代理人弁護士	佐々木新一
同	牧野丘
同	南雲芳夫
同	伊須眞一郎
同	川崎慎一

外

I 人事委員会実態調査結果をどう見るのか

今回貴委員会が実施された勤務実態調査によって、要求者らに生じている超過勤務が恒常的かつ長時間に及んでいることが確認された。

しかも超過勤務が生じる理由が、決して要求者固有の事情や、業務計画のまずさではなく、どの教職員にも存在する構造的なものであることが明らかになった。その概要については 2005 年 8 月 8 日付け意見書（勤務実態調査を終えて）に述べたところであるが、改めて要求者別に整理して述べる。

第 1 第 1 号事案について(要求者 A)

1 期間中の総超勤時間は 41 時間 55 分にのぼった。

内訳は、終業後の超勤（自宅持ち帰り分を含む）が 13 時間 55 分、土日超勤分が 11 時間 15 分、休憩休息時間中の就労が 11 時間 45 分である。

2 休憩休息時間も仕事をして休憩休息がとれなかった。

(1) 休憩休息時間は、本来、所定内労働時間内に設けられるものであるから、まず、その状況について見てみることにする。

休憩休息時間は、1 日 1 時間 15 分であるから、10 日間で 12 時間 30 分である。第 1 号要求者の場合、調査期間中、僅かに 7 月 11 日（月）の午後 4 時 15 分から 17 時までの 45 分間を休憩休息に当てることができたにすぎない。それ以外の休憩時間はすべて業務遂行に当てた。

他の調査期日の実態については調査票を見ていただきたい。

(2) 休憩時間中に行った業務は、連絡帳の返事（7 / 4 ・ ・ 2 人分を 5 分で）、

漢字ノートの丸付け（多数）、集会委員会の指導（多数）、朝会で渡す手紙の作成等（7／4）、クラスの係の指導、学年会（7／6）、児童の作品の展示（7／7）、保護者からの電話応対（多数）、児童への配付資料の作成・印刷（7／8）、試験の採点（7／8など）、保護者向け資料の印刷（7／13）、職専免願や夏季休暇届の作成（7／13）などである。

これらの仕事がいずれも担任を持つ教員にとり、必要不可欠なものであることは異論のないところであろう。この期間、比較的、個別の生徒に対する指導は少なかったものと言えるが、それは要するに、突発的な業務による時間消費は比較的少なかったことを意味する。

これらのうち、校長から、不要であるとかとか消費時間が多すぎると具体的に指摘を受けたものはない。

(3)では、これらの業務を所定労働時間内に行うとしたら、いったいどこで行うべきだったと言えるのであろうか。今回の調査においては、所定外労働時間において何をやったかだけでなく、就労時間内に何をどのように（かつ計画的・能率的に）遂行したかも検分することに意味があり、その点に着目することによって、超過勤務の実態について、思いつきや感覚的な議論を極力排し、客観的・科学的な解明を試みることに意義がある。

その観点から、調査票の計画事項欄と見比べながら休憩時間内の業務遂行実態を見てみると、おこなった業務のほとんど全てが、計画段階では休憩時間以外の時間帯におこなうべきだったものがその時間帯には終えることができずに休憩時間に及んでしまった、というものではない。計画事項は計画時間内にほぼ完了しており、計画事項の変更を余儀なくされた場合にも、実に効率よく他の業務に振り替えて遂行するなど、能率的な業務遂行が実践されている。

また、基本的に、就労時間すべきにおいては、すべて業務で埋められている。そのほとんどが授業の担当である。それどころか、本来休憩すべき時間帯において、あらかじめ業務日程が記載されている。

所定労働時間内において、要求者に授業以外の業務を遂行する時間帯は、概ね、授業終了後（「帰りの会」も含む）から45分休憩が始まる午後4時45分までの僅かな時間帯しか存在しない。

要するに、要求者にとっては、必要不可欠な日常業務を遂行するためにすら、休憩休息時間をほとんど全くとることができないのである。

3 休憩時間を利用して終えることのできない業務を、17時15分以降に行った。

(1)その内容は多岐に及ぶが、要求者の場合、これも特に突発的なものはない。しかも、採点や調査票の記入といった必要不可欠なものである。

採点や調査票の記入などは、この時期特有のものであるかもしれないが、逆に、かような時期でない時期には、今後の授業の計画立案・教材研究の必要がある。問題は、それぞれの業務の要否というよりは、それに要した時間の適不適であろう。その点について、校長からの評価はない。

したがって、要した時間を不適当とする評価はあり得ないものと思われるが、たとえば個々の教育実践については校長はどのように評価するのであろうか。

- (2) 本要求者自身は、これらの個々の教育実践について、特に要求者による過剰な実践とは考えていない。むしろ最低限必要なものにとどまるものと考えている。重要なのは、これらの教育実践を、本来の就労時間帯内に計画ですら組み込むことのできない実態である。

しかも、教育実践において突発的な出来事の発生は不可避である。今回の調査期間中は本要求者にはさほど緊急性ある出来事は発生しなかったが、もしこれに加えてかような出来事が発生したら、それこそ仮にそれが僅かな時間で処理できるような内容だったとしても、要求者の時間管理はほとんどパニックに至っていたであろう。

- 4 平日の自宅や土日の校内においては、これらの残業によっても終えることのできない業務をおこなった。しかも、その際におこなう業務は、通知票の作成のように終期が目前に迫っているものばかりではない。

本要求者に特徴的なのは、必要不可欠な業務であるものの、終期(完了させるべき時期)が迫っていないものをおこなっている、ということである。7月7日の時点で通知票評定や一覧表の作成を準備したり、7月10日(日)に夏季休暇願いや学級会計報告を作成するなどである。これらはいずれもいずれかの時点において作成しなければならないものである。

しかし、平日の校内においてはこれらの業務に充てる時間が殆ど確保されないため、要求者は、自宅や休日など、日常業務に追われることの比較的小さい(というより本来は完全に解放されていなければならないのであるが)これらの時間を利用して業務を遂行した。

すなわち、可能な限り平日の就労時間帯の業務時間を遂行するために、実に計画的能率的な対応をしているのである。

もしこれらの業務を就労時間帯におこなうべきだとしたら、それこそ授業時間中におこなうしか方法はない。

校長の「計画的・能率的に」との主張は、本要求者には全く当てはまらないのである。むしろ、相当ハイレベルな計画性を有しているのである。

第2 2号事案について(要求者 B)

1 期間中の総超勤時間は 46 時間 53 分にのぼった。

平日の持ち帰り残業が他の要求者に比べて多かったことが特徴的である。ただし、本要求者については、休憩・休息時間中の就労については、カウントをしていない。これらの時間帯に要求者は本調査についての打合せ等をおこなうことが多く、それに要した時間は超勤にカウントしないとの理解から、休憩時間についてはカウントをしないものとして扱ったからである。無論、休憩時間の全てをこの協議に充てていたわけではなく、本来の業務遂行に充てていた時間も非常に多かったため、かような結果報告は、要求者の日課全体を明らかにする、という今回の調査の観点からは不十分であったことは否めない。最終的にかような協議に充てられた時間は、集計結果から省けば足り、事実経過の報告においてはこれらの時間帯の実態についても逐一明確にするべきだったと考える。

2 休憩・休息時間の業務に当てていた。

- (1) しかし、調査票を見ると、そもそも計画表の段階で、休憩時間に業務遂行を予定しており、実際にその通りに実行している場合が見られることは、1号要求者と同様である。例えば7月4日の日中の休息時間には、「連絡帳返事」「七夕集会全校願い掲示」「七夕集会準備」「宿題点検」が計画事項に記載され、一部他の優先業務の遂行に振り替えられたものの、休息時間帯に業務が遂行されている。

これらの計画自体から、休憩・休息時間帯に業務遂行をする必要性は元来高かったことが窺われる。

- (2) そのような計画を立てなければならない必要性について検討するに、本要求者も、授業時間帯は、授業を担当している。昼休みの時間帯も、給食指導、清掃指導だけで終わらず、可能な限り授業以外の業務遂行に充てている。

放課後の時間帯は、実施状況欄を見ると、どれも本要求者に任務として与えられた勤務の遂行上必要なものばかりである。これを不要とする校長の意見はない。

ただし校長は、「計画は1年を通じて行うもの」とコメントしているが、これが具体的にどの業務について述べているのか明らかでない。したがって、他のコメントと同様、一般論を述べるか、単なる思い付き的ないし感覚的なものと言わざるを得ない。念のためそれぞれを具体的に吟味すればその点は直ちに明らかである。いずれも、目前に控えた行事や業務の準備なのであって、これを「1年を通じて」他の期間に行うべしとする意見には全く現実性がない。優先順位と言っても、どれも差し迫った行事等の関連の業務であるから、この時期にやらざるを得ないものばかりである。

加えて特徴的なのは、いずれも成果物が残る業務であること、仮に有体物としての成果物は存在しなくても、業務遂行が本要求者以外の者と共同するなどして行われている点である。

例えば 7 月 14 日の「算数評価の確認」である。他の担当者との合議で業務遂行された。

多くの時間が「評価」のために費やされているが、当然のことながら要求者としては単に沈思黙考しているわけではなく、それぞれの書類に評価を書き残す作業を行っているのである。

- 3 この時期には、テストの採点や通知表の作成などのこの時期特有の業務に費やされる点は他の要求者と同様であるが、他面、教材研究に費やされる時間が通常の時期に比べると大幅に少ない。

- 4 校長は、「ベテラン教師なのだから工夫の余地がある」とか「優先順位を付けて」などと意見を述べるが、所定労働時間内外を問わず、この調査期間中に本要求者が行った業務は、すべてこの時期におこなわなければならないものである。どのように優先順位を付けようと、これらの業務をこの期間に遂行しなければならないことに違いはなく、校長の意見の真意が全く理解できない。

逆にかような空疎な批判はするものの、各業務についての所要時間が長いとか、非能率的な業務遂行をしていたなどの批判は、たとえ抽象的な表現でもされていない。

実際、本要求者は、各業務の遂行に際しては、可能な限りの集中力を発揮してあたってきたのであるが、その点は校長にも異論がないものと思われる。むしろ要求者が超勤をせざるを得なかった理由に関連し、「要求者は、一生懸命にやってくれている。」と述べている。

- 5 いずれにしても本要求者についても、超過勤務時に行った業務を、所定労働時間労働内に行おうとしても、およそ不可能な量であり（これらの業務を遂行するための時間的余裕が所定労働時間労働内には存在しない、ということもできる）、しかも、それは本調査期間以外の時期に回そうとしても全く無理な内容であったことが理解できる。

第 3 3 号事案について(要求者 C)

- 1 期間中の総超勤時間は 45 時間 26 分にのぼった。
- 2 休憩休息時間は、完全に、業務遂行に費やされた。

そもそも計画事項の欄に、業務の計画が予め記入されているケースが多い。その内容は、いずれも「宿題点検」「集金整理」「市教研国語部会事務」「テスト採点」などその必要性に異論のないものばかりである。しかも、

業務遂行時期についても、他の時期に回すことはおよそ不可能なものばかりである。

しかし、本要求者の場合、予め休憩休息時間に遂行しようとした業務ですら行うことができず、急を要する別の業務に充てざるを得ないことが繰り返された。もともと休憩休息の予定だった場合でも、すべて計画外の業務遂行に充てた。

その内容は、「学年打合せ」（7 / 4）、「保護者との面会」（7 / 15）のように、要求者個人のみで避けることのできない業務が入ってしまった場合もあれば、本来は計画事項に記載するべきものであるが、記載しなかったためにあたかも突発的に入ってしまったかのように記されているものも多い。

- 3 時間外においても同様である。集金整理や懇談会準備（7 / 4）、学年通信作成（7 / 5）などは不可欠の職務分掌と言える。

所定労働時間労働内に遂行しようとしても、授業時間帯はほぼ全て授業を担当しており、他の時間帯に隙間がない。また、学年集会用の竹を校外に採取に行く業務（7 / 5）については、校長からは必要性について調査の現場で疑義が示されたようであるが、必要な業務である。それでも採点や夏休み前の準備で繁忙な時期であり、可能なら他の業務は避けたいところであるが、他の教職員との関係から調査対象の自分だけが回避するということがおよそ困難である。

- 4 なお、校長は、通知表の作成に関する業務につき「日頃から見通し、やっておけば、通知表を付ける段階になって慌てない。」などと述べ、あたかも『本要求者のこれに要する時間が異常に長い』かのような指摘をする。

この点、本調査においては他の同僚職員と比較することはできないが、他の要求者との関係で言えば、特段に長時間に及んでいるわけではない。しかも、本要求者の場合、（校長が述べるとおり）コンピューターを駆使して整理しており（7 / 14の欄の記載を参照）、批判は当たらない。

- 5 また、本要求者については、土日の業務遂行に関し、校長からその必要性について疑問を呈されているケースが存在する（7 / 17）。

しかし、その指摘は何ら具体性が無く、しかもそのような業務を全く不要とする趣旨ではない。『この時期にしなくてもよいのではないか』という程度の感想に過ぎない。

要求者として、「あえてこの時期に遂行したと」というものではない。むしろこの時期に行うべきものであった。

第4 4号事案について（要求者 D ）

- 1 期間中の総超勤時間は28時間40分にのぼった。

内訳は、終業後の超勤（自宅持ち帰り分はない）が12時間35分、土日超勤分が5時間30分、休憩休息時間中の就労が10時間35分である。

- 2 本件においても、休憩休息時間を満足にとることはできなかった。

休憩休息時間に行った業務は、宿題点検（他の空き時間に終えることのできなかったもの）、テストの採点、児童の作品掲示、教材研究、児童のローマ字ノート点検、職員同士による会議（運動会対策）などである。

本要求者の場合、休憩休息時間に行った業務の多くは、本来、空き時間（就労すべき時間で特に行うべき業務の内容が指定されていない時間）に行う予定にしていた業務の残りをこなす、というパターンが多い。わずかな時間をはみ出す、という場合もあるが、元来、空き時間には到底こなしきれない業務内容であり、休憩休息時間に遂行することは避けられなかったものである。

また、これらの業務は、いずれもそれぞれ現に遂行した時期以外に他の時期に回すことができないものばかりである。テストの採点は特に言うまでもないであろう。

宿題点検（ローマ字ノートの点検も含む）は前日あるいはせいぜい数日前に出したものであり、返却等の時期も自ずと決まっている。児童の作品掲示も期を逸することはできない。職員同士の会議は、他の職員の都合も考慮してかような時間帯に入れざるを得なかった。

校長は、「テスト時間中にノートの点検などではできないのではないか」との意見を持ったようであるが（前記意見書参照）、本要求者は、テスト時間中に可能なのであればそのような仕事にも及んでいる。いわば「掛け持ち」である。もしテスト実施に際しての問題事項が起きてしまったら、直ちに指導上の問題を指摘されざるを得ないことであろう。しかし、本要求者を含む現場の教職員たちはそのような問題があることを知りながらかような時間のやりくりをできる限りやろうとしている。

なお、本要求者の場合、専科教員による授業（音楽）のために要求者自身としては「空き時間」が他の要求者よりも多く生まれている。もちろんこの時間帯は休息時間ではなく、完全に業務遂行に充てている。この時間帯に、他の要求者が時間外に遂行している業務を行うことができている。ただし、本来かような業務遂行に充てることのできた時間を他のクラスの補講に赴いたケースもあった（7/11）。

- 3 本要求者の場合、今回の調査期間中においては、休憩休息時間を使っても終えることのできなかった業務の遂行に充てたほか、どちらかというとまとまった仕事をこの時間帯に行ったケースが多い。成績表の事務処理や

採点などである。その意味では、元々短時間しかない時間帯には、短時間で終わることのできる業務を行い、比較的長時間を要する業務には、長時間を確保できる所定労働時間終了後に行っている。業務を分割せず、まとまった時間を利用して集中的に遂行しようという意図が表されているのであって、極めて能率的な時間消費と評価できよう。

- 4 しかし校長は、「1年間を通じて計画的に行うべきである。効率化・重点化・焦点化・精選化が必要だ」としている。あまりに現実とかけ離れ、「事実」を直視しようとしめない姿勢が顕著との非りは免れないであろう。

授業時間中や専科授業のために生じた空き時間はフルに利用したうえで、それこそ1年の流れの中で避けることのできない業務のみを遂行した結果が今回の調査結果である。

校長は、上記指摘の一例として、「給食の配膳や片づけの時間などは工夫でき、時間が生まれるのではないか」と言う。仮にこの時間帯のすべてを休憩休息時間や所定労働時間終了後等に行った業務の遂行に充てたとしよう。それによって生み出される時間は調査期間中でわずか10時間である。仮に昼食をとりながら仕事をしたという前提でこの程度しか時間の余裕は生まれない。本要求者の総超過勤務時間数である28時間40分には遠く及ばない。あとは、例えばテストの採点やノート・宿題の点検について手を抜く以外に方法はない。

『あまりにやりすぎている』という評価があるなら別段、ただ「まじめに行っている」という評価があるのみである。要するに、【通常の業務遂行のレベルを落とす以外に時間内に収める方法はない】というのが今回の調査に際しての校長の評価と言わざるを得ないのである。

それにしても、仮に、雑な採点や点検をおこなったとしても、果たして所定内労働時間内に、しかも休憩休息時間の存在によって細切れとなっている空き時間に、これらの業務すべてを遂行することが、客観的・科学的に可能なのであろうか。常識的に見れば。それはおよそ不可能というほかないであろう。

第5 5号事案について（要求者 E）

- 1 期間中の総超勤時間は37時間0分にのぼった。

内訳は、終業後の超勤（自宅持ち帰り分を含む）が12時間20分、土日超勤分が14時間30分、休憩休息時間中の就労が10時間10分である。

- 2 本要求者の場合、調査票への記載が非常に詳細である。まず第一に授業時間帯の業務遂行内容を見てみると、その内容が極めて充実していることが調査票の記載からよく理解できる。

休憩休息時間には、質問にくる生徒に対応したこともあった（7/4）。これを避けて休憩時間を確保するのは教育現場にある者として困難である。

他に、他の要求者と同様、休憩休息時間を利用して宿題の点検などが行われた。

その結果、調査期間中に休憩休息ができたのは、回数にしてわずか3回（ただし7/4は45分の中の25分のみ）であった（全15回）。

7月7日の休憩時間は、指導上困難な子による問題行動に対処するために保護者と面談をした。いわば突発的な事案ではあるので予め計画ができない事であるが、この児童の場合、同種の問題行動を繰り返しており、このような対応は半ば日常化している。このようなケースに直面した際に、これを正規の日課からは外れるからとして即時に十分な対応をとらないことは許されない。このような場合は時を選ぶべきではなく、即応態勢が求められるとの判断が要求者の長い経験が判断させたものである。

本件ケースで校長が本要求者に対して行った言動などは、もし保護者の知るところとなれば相当の反論を受けなければならないであろう。

- 3 その他、今後の授業のための準備行為に時間を割くケースが多い。専科教員による音楽の授業時間と放課後のごくわずかな空き時間だけでは到底間に合わないことは明白である。しかも、この調査期間に行った授業準備は、十分な時間をとって行うべき教材研究とは質が異なる。むしろ純粋な教材研究に充てられた時間帯はほとんどないと言って良い。本要求者が普段どのような教材研究を心がけているかは、既に提出した本要求者の陳述書等からも理解できるところである。念入りの教材研究が逆に授業をはじめとした業務遂行に資するものと理解しているが、この調査期間においては、（テストが多い時期であることを割り引いて見たとしても）相当に少ない。

その理由は、この時期、狭義の教育実践とはやや異なるいわば学校運営上の必要に基づく事務や書類の作成等が多かったことにもよる。本要求者は、この時期以外の時期においても必要十分な教材研究の時間を確保することは相当困難であると考えているが、それにしてもこの調査期間においては、業者への対応、生徒指導部会議案作成、不審者対応の案作成、通学班会議、不審者対応避難訓練、いじめアンケートの作成・印刷・配布作業、保護者会資料作成、学年会、保護者会、学級通信、学年だより作成、生徒指導実態報告会資料作成（これなどは7月21日に開催されるものを12日に作成しているのであり、要求者の計画性が表れている）、学級会計報告書等々である。いずれもこれらの時期に処理する以外に方法がない業務で

ある。

- 4 これらの結果、この時期に最も大切な業務のひとつである通知表の作成は、平日に行うことができず、7月16日（土）、17日（日）に行うこととなった。

本要求者は10日（日）にも業務を遂行しているが、多くを教育実践そのものではない学校運営上の業務に充てている。

- 5 以上のとおりであり、本要求者は、能率的計画的な業務遂行を実践しているが、授業時間以外の空き時間にだけでは必要な業務を遂行をなしえないこと他の要求者と同様であり、加えて学校運営上の業務が多く、そのため、かくも多くの超過勤務を行っていながら満足のいく教材研究にはほとんど時間が割けない実態である。

第6 6号事案について（要求者 F ）

- 1 期間中の総超過勤務時間は55時間50分にのぼった。

内訳は、終業後の超過勤務（自宅持ち帰り分を含む）が35時間20分、土日超過勤務が20時間30分である。

なお、休憩休息時間において本要求者はほとんど全く休憩休息をとることができなかったが、調査表への記入を行わなかったため、その時間はカウントされていない。

本要求者は、今回の措置要求においては唯一の中学校教諭である。

小学校と異なり、授業担当は各専科担当の教諭により行われるが、担任しているクラス以外のクラスの授業も担当する。本要求者は数学担当である。

また、業務の一部に部活動の顧問があり、これが場合によって超過勤務の大きな部分を占める場合がある。本要求者は野球部担当である。

- 2 本要求者がまじめな性格で、調査期間中の時間消費のあり方についても本要求者の報告通りであろう事は、校長が認めるところである。

本要求者の場合、日中の授業担当時間は無論のこと、空き時間においても余裕のある時間帯はない。その中心的な業務は、この時期、既に終了していた期末試験の採点である。その他、学級日誌の点検、文化祭実行委員会の指導、計算力達成テストの作成・印刷、家庭訪問の案内作成、教室の点検・修繕、などであり、概ね日常的であり、またこの時期以外にこなすことが考えにくい業務だと言える。

これらを時間内に完了することができないことについては、校長が認めるところである。

- 3 その他に1学期の成績評価の業務が加わった。現在、成績評価は「絶対

評価」によるものとされ、そのことにより担当教職員の業務は過重なものに変化した。評価された成績が客観的なものであるようにとの趣旨で評価を出す仕組みが複雑になった結果である。この点についても校長の認識と概ね共通している。

- 4 本要求者は、野球部を指導しているが、平日の日常的指導は、別の者に主として委ねられており、この調査期間においては、休日の練習に参加したのみである。したがって、本要求者に関する限り、全超勤時間に占める部活動の比重はさほど大きなものではない。

したがって今回の調査から中学校教職員の部活動のもつ意義を論じることができないが、多くの教職員が日常的に部活動の業務に関わっていることは周知の事実であり、本要求者と同様の業務量を抱える中でさらに部活動に熱心に参加する場合の超過勤務の量は、想像を絶する。

- 5 いずれにしても本要求者の場合、調査期間中、部活動にさほど時間を割いていないにもかかわらず、かつ、特に突発的な事件の発生もないにもかかわらず、かくも長時間の超過勤務が生じた。本要求者が特に劣っているとの事実も全くない（校長からはむしろ逆の評価を得ている）。要求者に限らずおしなべて一般的に生じている事態だと見るのが自然であろう。

なお、校長は、人事委員会事務局の質問に答えて、「自ら望んで教員としての道を選択したのだから、覚悟はできているはずである。」と述べる。本要求者および他の要求者は、必要とあらば深夜に及んで教育関連業務を時として行わなければならないことを決して厭わないであろう。そのため自らが持つ能力を最大限に発揮して児童生徒の発達のために心血を注ぎたいと考えている。しかしそれはいかなる業務の超過も受け入れると言うことではない。むしろそのような姿勢は、教職員の自由な裁量により、よりよき教育実践を行う、という姿勢と矛盾する。

現在の業務の実態は、今回の調査でも明らかにされたとおり、ごく日常的な最小限の業務（否、必要な教材研究の時間も十分にとれない）を行うためだけに莫大な超勤時間を必要としているのである。その結果、自らの命と健康を犠牲にしている一方で、児童生徒と真剣に向き合い、豊かな知性と人格を形成するための時間を持つことができないでいることに悩んでいるのである。

校長の上記のような言説は、管理者としての職責を放棄している点はさておいても、教育という職務が教員の高度の使命感に支えられる事実と、その職務が教育労働によって担われ教育労働にも法と契約による時間管理が行われなければならないという厳然たる事実を全く理解できないか、没却した暴論に過ぎない。

Ⅱ 何故超過勤務が常態化しているのか

第1 要求者固有の事情ではないこと

1 長時間過密労働の蔓延は違法状態の放置

(1) 長時間過密労働は要求者らに固有ではない。全国の教員も多かれ少なかれ、要求者らと同様に超過勤務、長時間過密労働の状態にある。全国で教員が超過勤務を余儀なくされている状態にある事実は、『1日8時間、週40時間を定める労働基準法に違反し、「教員には超過勤務をさせない」ことを目的とする給特法に違反する違法状態』が放置されていることを意味する。さらに、全国の教員が等しく長時間過密労働にある事実は、教員の長時間過密労働の背景が教員のおかれている「教育条件」に原因し、その克服のためには教員の定数増や学級編成の縮小などの教育条件の整備が急務であることを意味するのである。

(2) サービス残業一掃を目指す厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（2001年4月6日基初339号）が、適用対象は「労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場」であり、対象労働者は「いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者を除く全ての者」としていることに注目すべきである。同「基準」は労働時間の把握・計測を使用者（学校長）の義務であることを確認し、その方法としては、自己申告制には曖昧・不適正な運用がみられたので避け、原則として現認もしくはタイムカードによるべきこととした。しかし、それが困難な場合には例外的に、「必要に応じて実態調査」により適正さを保つことなどを条件として自己申告制を認めている。したがって、問題は、教師の健康や私的生活時間の確保のためにはこのような厳格な労働時間制の運用を行うことが必要であることを認め、そうする意思を持つか否かである。学校長の義務違反は極めて重大と言わなければならない。

(3) 教員が長時間過密労働におかれている事態は、ようやく埼玉県教育委員会もこれを認めるに至り、その指導を約束した。12月1日 2005年度賃金確定等労働条件改善要求交渉における当局回答 資料1

平成17年10月27日付けで埼玉県地方公務員労働組合共闘会議名で、「厚生労働省通達・労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について・（基発339号）に基づき、時間外勤務の状況を把握し、長時間にわたる時間外勤務が生じている業務・理由などを分析し、その縮減に向け業務の徹底的な見直しを行うなど、長時間・過密労働解消に

向けて具体的な措置を講ずること」を要求したのに対し、県は以下の通り回答した。

『・実態として勤務時間を超えて勤務する教員がいることは認識している。

- ・県教委として、適正な勤務時間管理を行うよう市町村教育委員会・学校長に対して、具体的な内容も含めて繰り返しはたらきかける。
- ・県立学校でのとりくみ(「割り振り変更簿」・勤務実態調査など)について引き続き市町村教育委員会に情報提供する。
- ・週休日の部活動について月 8 時間を上限として勤務時間の割り振り変更の対象とする措置(県立学校で実施)について、市町村教育委員会の求めにより運用できるようにはたらきかける。
- ・勤務時間の適正な管理のあり方(市町村立学校教職員の勤務実態)について、各市町村教育委員会の人事・管理担当者の会議で意見交換できる場を設ける。
- ・認知度が低い(取得が少ない)特別休暇等に関し、通知など工夫し、周知をはかる手だてを行う。
- ・休暇の取得促進をはかるよう管理職を指導する。』

2 蔓延する教員の超過勤務

(1)全教が 1992 年 5 月に行った全国一斉の実態調査報告については、要求者らの準備書面 1 で紹介した。その特徴は以下の 5 点に要約される。

- i 過労死認定基準を超える長時間勤務を行っている者が全体の 4 割に及び、極めて深刻な事態であること。
- ii 校内超勤では、休憩・休息時間を確保することが出来ず、長時間濃密な持続勤務が存在すること。さらに、土日・休日勤務が蔓延していること。
- iii 校外超勤では、教育業務での持ち帰り残業が多く、自宅で業務をしなければ教育が成立しないこと。
- iv その実態は、週 40 時間 年間 1800 時間の法的規制からかけ離れていること。
- v 全教の今回の調査結果は、国立教育研究所の調査等他の公的調査と一致し、調査の正確性は裏付けられていること。

資料 2

(2)国立教育研究所の調査とは、平成 13 年 9 月の「学校・学級経営の実態に関する調査」報告書の速報版であって、サンプル数は、学校数 604 校、校長調査数 534 票、教員数 6614 票の結果である。

資料 3

それによると、『教員の生活時間は、勤務時間＝ 9.70 時間、自宅仕事持ち帰り時間＝ 1.28 時間、睡眠時間＝ 6.37 時間などとなっている。』としている。

(3) 北海道教育委員会が 2003 年 5 月から 10 月まで全教職員を対象に行った時間外勤務実態調査では、月平均、限定 4 項目に該当する時間外勤務が 0.91 時間、それ以外が 20.7 時間の結果が出ており、しかも、持ち帰り残業が除かれている。

資料 4

(4) 都教委が都教組によせた回答によると、昨年までに教員の勤務実態調査を行ったことのある都道府県は 5 県(これに北海道の集計が加わる)、千葉県(平成 13 年 4 月)・鳥取県(平成 14 年 7 月)・島根県(平成 15 年 7 月)・熊本県(平成 14 年 12 月)・長野県(毎年 10 月)があり、教組レベル・市教委レベルではさらに増加する。

資料 5

埼玉県内の資料も同様の同様の結果となっている。

・埼玉県の平成 17 年 6 月 20 日から 6 月 24 日にかけて実施した「県立学校に勤務する教諭らの勤務状況調査」の結果

資料 6

・寄居町の「教職員の勤務状況調査」

資料 7

草加市教育委員会が 2002 年 7 月に行った調査では、自宅持ち帰り業務を除く、月平均の所定外勤務時間の平均は、40 時間 40 分となっている。

いずれの調査でも教員の多忙化、超過勤務実態を否定する調査結果には接しない。

(5) 日本の教職員の長時間過密労働克服の取り組みは国際的機関への問題提起を含む取り組みとなっている。

資料 8

第 2 世界的に見て異常な日本の状態

1 OECD インディケーター

OECD(経済開発協力機構)は毎年、『図表で見る教育 OECD インディケーター』を公表し、OECD 加盟各国の教育の状況をインディケーター(指標)として提示している。その内容が公刊されているが、それから日本の教員の勤務条件をまとめた弁護士牛久保秀樹の論考によると、日本の指標は最低にランクされる。

資料 9・10

例えば、教員一人当たりの生徒数では、『フルタイム換算したとして、指標は、初等教育で OECD 各国平均が 16.6 人のところ、日本は平均以下、28 国中 25 位であり、前期中等教育では、平均 14.4 人のところ、日本は 16.2 人、21 ヶ国中 17 位、後期中等教育では、平均が 13.1 人、日本は 13.7 人とされている。』また、教職員の人員体制については、『生徒数 1000 人という基準で国際比較を行っている(が)、その内容は、OECD 各国平均 72.9 人のところ、日本は 59.0 人と、27 ヶ国中 22 位である。』また、さらに(教員の勤務時間について)、日本の勤務時間とされるものは、『まさに法定時間では残業は全く加味されていない数値であり、そのこと

自体が批判されるべきである。それでも、驚くべきことに、日本の勤務時間は、OECD 各国の中で、初等教育で 17 ケ国中最長、前期中等教育では、16 ケ国中最長、後期中等教育では 17 ケ国中で最長にランクされている。(略) 法定勤務時間の各国平均を出すと、初等教育で 1698 時間、前期中等教育で 1690 時間、後期中等教育で 1650 時間となる。日本の教員は、初等教育で年間 242 時間、前期中等教育で年間 250 時間、後期中等教育で年間 290 時間多く勤務している。』と整理されている。

2 学級定数が多く、教職員定数が足りない実態

以上の指標は日本の学校が抱える問題点を明確に浮かび上がらせる。平均学級規模という、一学級当たりの生徒数について、指標は、小学校にあたる初等教育で OECD 各国平均 21.8 人のところ日本は 28.8 人、最多数人員の韓国 35.7 人について、23 ケ国中 22 位であるとする。中学校にあたる前期中等教育でも同様に、OECD 各国平均 23.7 人のところ日本は 34.3 人、最多数人員の韓国 37.1 人についている。日本で求められている 30 人学級という観点から見ると、30 人以上の生徒数の国は、初等教育では、韓国だけであり、前期中等教育では、日本と韓国を除いた全ての国で達成されている。30 人学級という規模は、OECD の中では、いわば最小限の要求である。

学校の生徒 1000 人当たりの教職員数の数値から見ると、日本は教員数で、OECD 平均の 80 %の配置にとどまる。管理職員の数は、ほぼ平均であるところ、事務職員は 66 %、「学校の保守・管理、生徒の送迎、学校の安全、給食サービスなどを支える職員」とされる保管理職員は実に 37.4 %しか配置されない。全体で、日本の学校の教職員は OECD 各国平均の 76.3 %である。OECD との比較で見ると、日本の学校は、教員、保守管理職員が特別に不足している実態が明らかとなっている。

Ⅲ 人事委員会の責務

第1 給特法と超過勤務手当

1 給特法以前・以後

- (1) 給特法以前は、地方公務員法 58 条 3 項により、教員を含む地方公務員には原則として労働基準法が適用され、労働時間制に関しては私学の教員と同様であったから、超勤が行われた場合に超勤手当が支払われるべきことは理論上は当然のこととされていた。しかし現実には、『教員に対して時間を適正に割り振ることによって超勤が命じられることはないから超勤は存在しない』という奇妙な建前の下に予算措置が講じられず、実際に超

勤が行われた場合にも、当該超勤に対して手当は支払われなかった。それに対して一時期は 300 件を超すいわゆる超勤訴訟が次々と提起され、司法の間ではその教育行政の非が明白にされ、しかも最高裁判決によってそれが確認されることは確実視されていた。そのような状況に対応すべく制定されたのが給特法である。

- (2) 現在、『超過勤務が命じられない』という給特法の下でも、教員の長時間過密労働の実態はいっこうに解決されず、かえって深刻さを増している。最近にいたって文科省は長時間勤務の実態を否定できず、「給特法は勤務時間の内外を問わず、包括的に評価し教育調整額を支給している。時間外勤務は命じてはならないし、無定量の勤務はだめであるのは当然。しかし、時間外勤務そのものを禁じたものではなく、自主性・自発性を前提にしたものと基本的に認識している。」(04 年 3 月 17 日)と開き直ってさえいる。
- (3) 他方で、教育委員会の中には、深刻な超過勤務の実態を少しでも是正しようと努力し、「事務改善」・「意識啓発」の通知を出したり、「割り振り変更」の対象拡大・変更期間延長で対応しようとするところも目立ってきた。

都教委の都教組に対する回答によれば、都教委が全国の照会結果として以下の事実を把握していると回答している。資料 5

平成 13 年度以降、都道府県教育委員会として、学校現場にゆとりをもたせ、教員の「居残り」を減らすために何か具体的対応策をとったとする教育委員会

- i 教員の「居残り」を減らすため通知を出したことがある。 3 県
触れた 7 県
 - ii 校長(研修会)会・教頭(研修会)会等で指導した 21 県
 - iii 市町村教育長会議等で指導した 6 県
 - iv 県や関係団体等の会議を減らした 3 県
 - v 県や文科省の指定研修を減らした 9 県
- 2 給特法と超過勤務手当

法制定の経過に照らすと、立法作業の前年一年間の調査により把握した超勤の実態は平均で小学校で週 1 時間 20 分、中学校では 2 時間 30 分であり、それに見合うものが 4 % の「教職調整額」であった。したがって給特法は、月間 5 ないし 6 時間から 10 時間程度の時間外勤務を念頭においている。もともと同調査自体が、対象項目から、校内で勤務時間内に行われる自主研修、宿・日直勤務などを、校外で行われる授業準備、教材研究、テストの作成や採点、家庭訪問などを除外しており、労働実態を把握し得ないものであった。

しかし、給特法制定後、この間に教員の多忙化はますます激しくなっており、限定４項目に限ってさえ、現在では超勤が月間１０時間程度では収まっている状況ではなく、「緊急」でも「臨時」でもない時間外勤務が常態化している。給特法が定める４％の教育調整額を支給する代わりに限定４項目に関する時間外労働に対する手当を一切支給しないという制度そのものの存在根拠はない状態にある。

３ 給特法などの制度趣旨に対する管理者の無理解

そもそも２００１年４月６日通達によって、学校長には教員の勤務時間を把握・計測して教員に超過勤務をさせないよう義務づけている。今回実施された実態調査の結果は、学校長がこの義務を全く理解せず、その履行を怠っている事実を白日の下に晒したものであると言っても過言ではない。

同通達及び『限定４項目で緊急又は臨時に必要な場合以外教員には超過勤務をさせない』という給特法の趣旨が管理者において正確に理解されていない事実は、管理者の事情聴取結果にもよく表れている。

例えば、元郷南小学校校長は、『質問事項３ 教員調整額について、どのように考えるか』との質問に対し、『勤務の特殊性から支給されている部分もあると思うが、これで全てとは言い切れない部分もあるかも知れない。』と回答し、神根東小学校の校長は、『給与については、県民が答えを出す。いろいろ考え方があって良いと思うが、教育を取り巻く社会情勢が変化していく中で、校長としては、人確法や教職員調整額など一般公務員より手厚く待遇されており、給料と同等、願わくばそれ以上のものを提供していかなければならないと考えている。』と答え、木曽呂小学校の校長は、『上記の質問事項２の回答だけで、時間外の教育活動が完全になくなるとは、考えていない。教師として絶えず自己研鑽を図ることは、その職責の重さから当然であり、そういった職務の特殊性がこの手当に含まれていると考える。』と答え、芝中央中学校の校長は、『同じ一人の教師であっても、年齢、経験、担任の有無、校務分掌、子どもの状況、学校の状況等、様々な要因で勤務の態様が異なってしまうという特殊性に対して支給されているものと認識している。この仕事を選んだからには、教師としての自覚、使命感を絶えず持ち続けているものであり、それが無くなってしまっただけでは、教師という仕事はできない。』と答え、在籍中学校の校長は、『勤務時間外の教育活動に携わらないわけにはいかない現状があればこそ、他の公務員とは違った形で支給されているものであり、教師は、そのことをよく理解して、絶えず自己研鑽を積むべきである。』と答えている。

あたかも給特法の下で、教育調整額と引き替えに、教員の勤務は無制限無定額であって当然という認識が示されている。

5 割り増し賃金請求を斥けた決定について

これについては、決定前の 2004 年 10 月 25 日付け準備書面 2 の 2 頁以降に、『場合によっては、法律の制定又は改廃を経ることなく被告において当局に対し勧告等の措置をとることができる事項に関するというべき事項であるから、その余地がないことを前提としてなされた』判定であるとする先例を引用して批判をしているので、その部分を参照されたい。

第2 措置要求の役割

1 会計検査院専門調査官の見解

札幌地裁平成 16 年 7 月 29 日判決(限定 4 項目に該当しない時間外勤務手当等請求権の有無)を論評した会計検査院上席調査官付専門調査官山口亨氏は、請求を棄却した判旨に賛成しながら、『限定 4 項目に該当しない時間外が常態化しているとしたら、その事態は違法な状態であると考えざるをえない(一部において「自主勤務」と把握できる旨の主張が見受けられるが、論者はこの論は公務員法と両立しないものと考えており、賛成できない。)。この様な状況が常態化しているのであれば、X らは地方公務員法 46 条に基づき勤務条件に関し適当な措置が執られるよう要求することが可能である。』(月刊高校教育 2005.4 月号)と述べている。論者はここで言う「公務員法と両立しない」という根拠に触れていないが、公務員法の規定に戻れば次の理由によるものと考えられる。資料 11

2 労働時間の基本原則

(1) 労基法の規定

- ・第 32 条 『使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。』

・第 34 条 休憩時間

『使用者は、労働時間が 6 時間を超える場合においては少なくとも 45 分、8 時間を超える場合においては少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

② 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数を組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。

③ 使用者は、第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない。』

・第36条 36協定

・第37条 時間外、休日及び深夜の割増賃金

休憩時間 労基法上の規定はないが、人事院規則 15 - 1 の第9条

『各庁の長は、できる限り、おおむね4時間の連続する正規勤務ごとに、15分の休憩時間をおかなければならない。』

各県の条例

労基法の原則は以上の通りであり、その点は公務員も同様である。

(2) 国家公務員における超過勤務縮減対策の推進

その上で、既に国家公務員の一般職員の勤務時間、休暇等に関する法律(平成6年法律第33号)や超過勤務の縮減に関する指針(平成11年1月20日付職職一15)、国家公務員の労働時間短縮対策について(最終回性平成15年9月26日)などで、公務員の超過勤務の短縮が図られている。

同指針は、『長時間の超過勤務が職員の健康及び福祉に与える影響等を考慮するとともに、民間企業においては、労使協定で定める時間外労働の限度につき一定基準が定められたことをも踏まえ、公務における超過勤務の運用に当たって留意すべき事項等を示すことにより、超過勤務の適正な運用及びその縮減を図り、併せて職員の心身の健康の維持を図ることを目的とする。』と明示し、同『国家公務員の労働時間短縮対策について』では、その具体的対策を計画的に推進することを確認しているのである。

資料 12

しかるに、給特法によって『限定4項目で、かつ、臨時緊急の場合以外超過勤務をさせないとする法律』の下で、なお教員の超勤が野放しとされている事実との乖離の大きさが、専門調査官の上記評価となっているものと思われる。

3 教育公務員における労働時間対策との乖離

(1) 教育公務員についても本来本来依拠すべき法律・通達等は以下の通りである。

・労基法

・労働安全衛生法

・労働安全衛生法施行令

・労働安全衛生規則

・労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき基準
使用者が講ずべき処置

- (1) 始業・終業時刻の確認及び記録
- (2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法
- (3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置
- (4) 労働時間の記録に関する書類の保存
- (5) 労働時間を管理する者の職務
- (6) 労働時間短縮推進委員会等の活用
- ・過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等
 - 1 趣旨
 - 2 時間外労働の削減
 - 3 年次有給休暇の取得推進
 - 4 労働者の健康管理に係る措置の徹底
- ・健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針について
- ・脳血管疾患及び虚血性心疾患（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について
- (2) 教員の勤務

教員の職務は一応以下の通りと分類される。いずれもが教員の職務として位置づけられ、これらの職務のために長時間過密労働を余儀なくされている事実が今回の実態調査結果から明らかとなっているのである。

 - ・本来的業務、付随的業務、周辺の業務
 - ・創造性を要求される業務、地域・学校によって特徴をもった業務
 - ・授業時間、その準備のための業務
 - ・校務分掌の遂行に必要な業務、職員会議、その他諸会議、打ち合わせ、進路指導、生活指導
 - ・部活の指導、補修、PTA
- (3) 基本的な仕組み（給特法及び関連通達など）

法は教員の勤務時間について以下の通りとすることを明示している。改めて整理する。

 - ① 原則的に教員の超過勤務を禁じている

『教員の超過勤務が無制限になされること』を禁止する規定 7条

『教育職員については、勤務時間の割り振りを適正に行い、原則として時間外勤務は命じないものとする』 訓令3条
 - ② 労基法33条 時間外勤務の特例を導入

『公務のために臨時に必要な場合』で、『文部大臣が人事院と協議して定める場合に限って』時間外勤務を命じることが出来るとした。

7条

その場合は割増賃金の支払除外 労基法 37 条の適用除外

③ 4 %の教職調整額の支払い 8 条

④ 超勤命令が許される場合

i 臨時又は緊急にやむを得ない場合 訓令 4 条

ii 限定 5 項目

イ 生徒の実習に関する業務

ロ 学校行事に関する業務

ハ 学生の教育実習の指導に関する業務

ニ 教職員会議に関する業務

ホ 非常災害等やむを得ない場合に必要な業務

⑤ 解釈上の留意点

・教職員組合と文部省間の確認事項

・各都道府県教組との協定

・「教育職員に対し時間外勤務を命じる場合は、学校の運営が円滑に行われるよう関係教育職員の繁忙の度合い、健康状況等を勘案し、その意向を十分尊重して行うようにすること」通達

⑥ 代償措置の義務づけ 8 条

第 3 「自主的・自発的労働」だとする反論について

1 被請求者は、請求者に対して超過勤務は命じていないから、全て「教師の自主的・自発的労働」であると言う。

これについても、準備書面 2 において、『管理者における勤務時間把握の義務』『持ち帰り仕事』は教員の業務』『超過勤務命令の存否』『教員の職務とは』『割り振り実態の不当性』『部活動の職務性について』、それぞれ分けて論述しているところであるので、それを参照されたい。

2 サービス労働であるとする反論について(補強)

満井隆令(龍谷大学)論文を参照して次の通り補強する。 資料 13

通常の仕事に関しては、労働者は日々の業務の内容や遂行のあり方・手順などは各自が弁えているから、上司がその都度ことさらに就労に関わる具体的な指示を出すことはない。その点は教育公務員であろうと、私学に働く教員であろうと変わらない。民間労働者と公務員においても違いはない。

最高裁は、三菱重工長崎造船所事件では造船所現場作業員の安全靴やヘルメットなどの保護具等の着脱だけでなく、そうしなければ通勤が困難であるといった「特段の事情」がある場合には作業終了後の入浴・シャワー(洗身)を、また大星ビル管理事件では夜間の警備員の仮眠を、いずれも使

用者の指揮命令下にあったものとして「労働」と認定している。三菱重工は保護具などを提供し、着脱とその後の保管のための更衣室を設け、ロッカーなどを配置しているが、まさか所長や上司がそのつど、「安全靴を履きなさい」「ヘルメットを被りなさい」と個々の労働者に対して指示するわけではあるまい。服が機械油や汗で汚れたからといって、そのつど、「それでは通勤電車には乗れまい。シャワーを浴びなさい」と言うこともないであろう。大星ビル管理は仮眠ベットは提供しても、警備員に対し、「次の巡回警備まで仮眠しなさい」と上司が指示するわけではないであろう。労働者は作業開始前に自主的に安全靴に履き替え、労働によって体や服が汚れば自発的にシャワーを浴びるし、警備員は余裕があれば体を休めるために自主的に仮眠をとる。日常的には使用者の指示は黙示的になされる方がむしろ一般的であり、「安全靴を・・・」とか「仮眠を・・・」といった指示がなされるとすればむしろ異様である。つまり、ことさらに指示がなされなくとも、客観的に、それらが本来の作業の準備や(一般社会への復帰にとって)後始末として必要不可欠である、あるいは必要となれば直ちに本来業務に復帰できる状況にあるとして容認されている手待ち時間と認定される場合には、保護具などの着脱や仮眠も「労働」と判断されるのである。

付言すれば、労働者が自主的自発的に行っているように見える作業であっても、それを使用者が異議なく受領している限り、当該作業が業務性を備えていれば、使用者の暗黙の指示のもとに行われた「労働」と見なされる。ましてや、当該作業を行わない場合には非難されたり何らかの不利益措置を受けるといった事情がある場合には、それは暗黙の指示に従った「労働」以外のなにものでもない。

教員の仕事には「自発性・自主性がある」としてその「労働性」を否定する議論は、その当然の理を無視する暴論に過ぎない。

IV 求められる措置について

第1 措置要求制度

措置要求制度とは、職員が、給与、勤務時間その他の勤務条件について適当な措置が執られるべきことを人事委員会に対して要求する制度である。勤務時間に関する先例は、『給特法又は県条例に違反するような時間外勤務命令が発せられているのであれば、端的にその事実を主張してその中止を求めるなどの措置を要求すべきであり、時間外勤務命令はないのに事実上時間外勤務の常態が続いているのであれば、端的にその事実を主張

してその状態の解消のための措置を要求すべきであり、時間外勤務命令が出された後の「十分な配慮」「考慮」が足りないのであれば、端的にその点を主張して「十分な配慮」「考慮」の措置を要求すべきである。』としている。

平成3年11月18日名古屋地裁判決

人事委員会は、措置要求の内容について審査した結果、『要求事項を実施すべきものと認める理由があるときは、要求を認容』しなければならず、それが『自らの権限に属する事項は実施』し、『その他の事項は、権限を有する地方公共団体の期間に対して必要な勧告』をしなければならない。

当局においても、既に過去においても何度か学校行事の精選、研究指定校委嘱の削減策などが試みられている。

資料 14

しかし、教員の長時間過密勤務の解消のためには、定員増や学級定数の削減などの抜本的解決方向に踏み出すことが緊急に求められていることは論を待たない。それらの措置が教育効果を高めるうえでも極めて有効であることが、志木市の先例などで確認されていることを付言する。

資料 15

第2 求められる措置の内容

- 1 2005年7月4日から17日まで、二週間に亘って実施された勤務実態調査の結果、措置要求者全員の時間外勤務の存在が認められた。

また、時間外勤務で行った仕事は、教材研究・テスト作成・テスト採点、作文添削、通知票作成、などなど教師として必須のものばかりで、本来八時間の勤務時間内に終えられなければねばならないものばかりである。

前記の通り、教師の時間外勤務の実態は、官民を問わずどの調査結果からも異常ともいえる数値がでており、一刻も早い改善の措置が図られねばならない状況にある。

当局は異口同音に、「計画的効率的に工夫して時間内に仕事をやるように」と言うが、どのように工夫しても今の教育条件・勤務条件では工夫の余地がなく、物理的に不可能に近いのが実態である。それは措置要求者の一日の勤務実態・一週間の勤務実態を見れば一目瞭然である。

地公法 46 条「措置要求制度の意義と目的」には「給与、勤務時間その他の勤務条件を社会の情勢に応じた適正な水準に維持することは、職員が安心して公務の遂行に専念するために必要であり、また、職員の士気を確保することによって、事務の民主的かつ能率的な運営に役立つこととなります。そこで、地公法は、労働基本権を制限する代償として、個々の職員にその地位に基づく経済上の権利を確保するための適当な措置が当局により執られるべきことを要求する権利を与え、更に広く勤務条件の適正化と改

善を図ろうとしているのです。」と意義と目的が明快に述べられている。

勤務条件を適正な水準に維持するとした措置要求の目的が叶うために、当局に下記の内容の認容・勧告を行い、勤務条件の適正化・改善を図られることを強く望む。

2 時間管理の徹底とその責任

(1) 学校長が実際の勤務時間を把握することは、すべての対策の出発点であること

本件の実態調査の結果に特徴的な点として、2点指摘ができる。

特徴の第1点は、本件申立人らの学校現場で教育業務にかかわる時間外労働が日常化していることが明らかになった点である。本来、限定4項目以外の時間外労働はあってはならない違法なものである。こうした違法な時間外労働が普遍的に存在するという異常な状態にあることが実態調査で白日の下に曝されたといえる。

特徴の第2点は、こうした違法な時間外労働について、教員の勤務を管理すべき立場にある学校長が、その実態から意図的に目を背けて、実態を隠蔽する姿勢を示していることである。

(2) そもそも、教職員の勤務を管理するのは、学校長の職務上の義務であり、違法な時間外労働がなされている可能性があれば、その事実の有無を確認して、違法状態の是正に努めることが職務上の義務として求められる。しかるに、学校長は、こうした違法な時間外労働が恒常化している事実を職場の実態として認識しつつ、法的にあってはならない違法な時間外労働の実態から意図的に目を背けている。

学校長の立場からすれば、一方で、現在の学校の運営において要求される教育水準の維持のためには教員に実際には時間外労働をさせなくてはならないという要請に追われ、他方で、限定4項目以外の時間外労働を許すことができないという制限を課せられ、相矛盾する要求に挟撃されているともいえる。つまり、所定勤務時間では到底終わらないだけの沢山させなければならないにもかかわらず、他方で時間外労働を禁止されているのである。

こうしたジレンマに対して、本件申立人らの学校長は、時間外労働があることを認めると、自分がその責任をとらされることとなることを恐れ、意図的にこの実態をみないという「逃げ」を打っている。

まるで「目をつぶれば、世界は消える」とでもいうようである。しかし、学校長が目をつむっても、違法な時間外労働は消えない。

こうした学校長の姿勢は、これは到底学校の運営について責任を持つものの姿勢とはいえない。

(3)教育実践の要求水準と勤務時間の制限が矛盾する実態にあるのであれば、まず、謙虚にその実態を把握することから出発しなければならない。実態を把握し、時間外労働が恒常化している実態を正確に把握することが全ての対策の出発点である。

時間外労働の恒常化の実態の把握なくして、その原因の究明もあり得ない。原因の究明なくしては、有効な対策を立てることはできないからである。その意味で、違法状態を見て見ぬ振りをしている、学校長の怠慢は、結果として違法な時間外労働の蔓延の最も主要な原因となっているといわなければならない。

本件措置要求に関して、以下に教育委員会及び学校長に対して、求められる勧告の内容を詳述するが、違法な時間外労働をなくすための改善策は多岐にわたるが、時間外労働を学校現場において管理者が客観的に把握するということが、全ての対策の前提であることを重視する必要がある。

この点に関して、2001年4月6日の通達の適用が公立学校の教員にも適用されるとされていることは、当然のこととはいえ、本件についての勧告を検討するに際しては重視する必要がある。

第3 県教育委員会へ求める勧告

1 「県教育委員会は、市町村教育委員会に対し教職員の勤務実態調査を実施し、勤務時間の把握・時間外勤務の是正・解消の措置を執ることを指導すること。」

理由 *県教育委員会は市町村立学校教職員の任命権者であり、教職員の勤務の適正化の確保について責務と権限を有する。

*本年度に県教育委員会が実施した県立学校教職員の勤務実態調査で、教職員の時間外勤務が常態化していることが明らかとなった。市町村立学校教職員についても同様の結果となっている。給特法からしても、違法な実態は放置できない。

時間外勤務の是正・解消のためには、先ず、勤務実態を把握すること、時間外勤務となる原因を究明することなしには解決の方途は見いだせない。

2 「時間外勤務是正・解消のための方針、具体的施策を示し各市町村教育委員会、各学校長に周知・徹底すること」

理由 *県立高等学校と同様市町村学校の教職員も、県人事委員会の勤務実態調査の結果、限定4項目以外で時間外勤務が常態化していることが明らかとなった。任命権者として給特法に違反しているのであるから、法令遵守のために上記の内容の周知・徹底

を求められる。

3 「県独自の教職員配置の措置を行うこと」

理由 *時間外勤務を発生させる根本要因として、教職員定数の少なさがある。県費負担教職員を増員することで、小中学校教職員を増員させ、一人当たりの週時間数を減少させ、時間外勤務を是正解消する大きな改善策を見いだすことが出来る。

*川口市教育委員会は措置要求者の専科教員の配置権限に対し、県の権限であることを回答している。

4 「県の施策として30人以下学級を実施すること」

理由 *全国的に県段階で30人以下学級を実施することが広がっている。

少人数学級の実施は児童生徒への教育効果があること、教職員の諸業務の負担軽減、時間外勤務の是正・解消に役立つことは疑いのないところである。

5 「県教育委員会として、作成・報告文書、提出文書についての厳選基準を策定し各市町村教育委員会、各学校長に周知・徹底すること」

理由 *学校多忙化、長時間勤務の要因として年々増大する作成・報告・提出文書がある。たてわり行政の弊害として同様の調査がなされ、学校は報告文書に忙殺されている。処分書の厳選は待ったなしである。

因みに、高知県教育委員会は「ゆとり」を学校教育に実現するために幅広く県民・関係各機関の意見を集約し、文書類の厳選を実現している。

*県教育委員会は学校週五日制が月一回実施された年に、文書の厳選通知を、月二回実施の年に、文書の厳選通知を出し事務の簡素化、多忙化排除の取組みを各市町村教育委員会・学校に要請した経過がある。

学校週五日制の完全実施で諸文書類の厳選は不可欠の課題である。

*県教育委員会で「文書類の厳選基準」を策定し各教育委員会・学校長に周知・指導を行うことは意義があり、時間外勤務の是正・解消に有効である。

第4 市教育委員会へ求める勧告

1 「全教職員の勤務実態調査の実施を行うこと」

理由 *異常な時間外勤務の実態を是正・解消するためには、まずもつ

て、勤務実態を正確に把握することが必要不可欠である。

*厚生労働省通達で、事業者に勤務実態の把握を義務づけている。

2 「時間外勤務の是正・解消のための具体的施策・方針を示し、各学校に周知徹底すること」

理由 *時間外勤務が常態化している実態があるのであるから、その是正・改善の措置、手だてが具体的に示されねばならない。

*労働安全衛生法65条の3「作業の管理」で「事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない。」とある。この「作業の管理」には、具体的には、例えば一連続作業時間と休憩時間の適正化、作業量の適正化、作業姿勢の改善等が含まれる。

3 「市独自の教職員配置の措置を行うこと」

理由 *時間外勤務を発生させる大きな要因として、教員の週時間数(持ち時間数)が多いことがある。市独自の措置で教職員を配置できれば、教員の週時間数を減少させることができ、時間外勤務を是正・解消させることができる。

本年度、県教育委員会が実施した「教育職員の勤務状況調査の結果の概要」によると、「(8)仕事の持ち帰りの有無」の調査で持ち帰り仕事が「無し」が高等学校で64.8%、中学校で20.0%という結果がでた。

高等学校は生徒数に比し教職員数が多く、一人あたりの週時間数が中学校に比し少ない(平均17時間くらい)ことが時間外勤務の少なさとしてあらわれている。

県教育委員会の調査結果は、市独自の教職員配置により週時間数を減少させることが、時間外勤務を是正・解消する具体的方策となるものであることを示している。

4 「市の施策として30人以下学級を実施すること。」

理由 *学級児童数が40人と30人とでは、仕事量に大きな差がでるのは必然である。テストの採点・作文の添削・通知票の作成など児童数が多い分、時間外勤務増となっている。

教育効果を高めることは当然のこととして、時間外勤務の是正・解消のために30人以下学級の少人数学級の実施が求められる。

5 「作成・報告文書・提出文書類の厳選基準をつくり、厳選指導を行う。」

理由 *以前に比べ、作成文書・提出文書・報告文書の量が増大しており、このことが仕事の量を増やす大きな要因となっている。

背景には、「説明責任」を果たす目的があるが、年々過剰となっている。一例をあげると、さいたま市では、出席統計の集計を各学校では行っていない。一方、川口市では、以前に増して詳細な出席統計が求められている。この統計資料がどう活用されているのかの説明は、学校には一切なされていない。

2004年7月2日付け市教育委員会より県人事委員会への回答で川口市は、提出・作成文書類の厳選に関しては、事務処理の効率化の観点から検討課題としてしているところである。」と述べている。しかし、1年以上を経過した今日まで、具体的にどのような検討を行っているのかの説明は一切無い。

時間外勤務発生の要因となっている提出・作成文書の廃止・簡素化について下記の取り扱いをすることを求める。

授業時数報告	廃止
年間指導計画	簡素化
研修報告書	簡素化
週案	廃止（教員各自が自主的・計画的に作成するもの）
日案	廃止
自己申告・中間報告	簡素化
学年・学級経営案	廃止
TT,少人数指導実施記録	廃止
生徒指導提出文書	厳選・簡素化
通知票の学級成績一覧表の提出	提出は不要
授業参観報告書・懇談会報告書	廃止
ACETの報告書	廃止
学区内の郊外学習願い	廃止
外部講師を招いた時の報告書	廃止
研究委嘱にかかわる作成文書	廃止(研究委嘱を取りやめる)
シラバス	廃止
健康・安全・給食表彰の ための応募作成文書	廃止
各種団体主催の応募	廃止（学校では取り扱わない）
スポーツテストの集計	簡素化(抽出校のみ実施)
各種調査(塾など)	簡素化(タテわり行政の弊害で、 同様調査が繰り返される。)
夏の教育課程レポート	廃止

各領域の全体計画作成 簡素化

学校選択アンケート集計 廃止

夢ワーク 3 ディーズチャレンジ廃止（行事を廃止）

上記作成・報告文書類は学校によりばらつきがある。よって市教委段階で「厳選基準」を策定しすることが求められる。

6 「研究委嘱の中止を行うこと。」

理由 * 研究委嘱が学校多忙化の大きな要因となっている。

実態は午後 8 時、9 時までの勤務は珍しくなく、ある学校では午後 12 時近くまでの勤務が研究発表一週間前に続くという異常な状況も起こっている。（別紙参照）

過去、新潟県新潟市でいじめ自殺事件が発生し（伊藤ひさし君）、市教育委員会が研究委嘱を中止したことがあった。理由は学校多忙化を排除するためであった。研究委嘱が学校を多忙化させている典型といえる。

第 5 学校長へ求める勧告

1 「勤務時間の把握、時間外勤務を是正・解消する具体的対策を行うこと。」

理由 * 学校長は教職員の始業・終業時間の把握を行っていない。このため時間外勤務が放置され、改善のための具体策がなされていない。まず、教職員の勤務時間把握を正確に記録する手だてを講じ、勤務時間を把握することを求める。

限定 4 項目以外の時間外勤務が常態化してるのであるから、実態把握に基づいて、その原因解明、時間外勤務の是正・解消のための具体的な方針・具体策を講じることを求める。

* 2001 年 6 月 4 日の厚生労働省通達でこのことが義務づけられている。

* 2001 年 10 月 30 日、国会で上記通達が学校現場に適用されることが確認されている。

2 「教員の週時間数を少なくする。」

理由 * 理由は市教育委員会への同要望で述べた通り。

3 「専科教員を配置すること。」

理由 * 校内で専科教員を配置することは、教員の週時間数を少なくすることと連動することである。学級担任は専科教員が授業をしているときに、授業のまとめ・整理・次の授業の準備・教材研究などを勤務時間内で行うことができる。

4 「作成・報告文書、提出文書類の厳選の遂行を行うこと」

理由 *各学校では、年々作成・報告文書、提出文書の提示を求められることが増大しており、教員の仕事を増やし、時間外勤務を発生させる要因となっている。市の「文書類の厳選指導」に基づき各学校で実施する。

5 「研究委嘱を行わない。」

理由 *研究委嘱を行わないことが教育研究を行わないことではない。研究委嘱を行わなくても各学校では、教育研究の目標・課題を設定し十分充実した教育研究を行っている。委嘱を行わない学校でも時間外勤務が常態化しており、委嘱を行うことで更に時間外勤務が増大している。

6 「諸会議の厳選を行うこと」

理由 *学校週五日制の施行とともに6時間授業日が増え、更に諸会議が増え、勤務時間内に仕事を終えることが一層困難になっている。このことは、措置要求者の勤務実態調査に明快に示されている。諸会議の厳選が求められている。

7 「労働安全衛生体制の整備・確立と学校での衛生委員会活動の推進をすること。」

理由 *川口市は「川口市学校教職員安全衛生管理規程」が制定され、第2条で「学校長は、教職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進しなければならない。」とされている。しかし、各学校では上記の規程を推進するための体制（衛生委員会）が無く、衛生推進者任せで安全と健康・快適な職場環境形成の取り組みが停滞している。このため時間外勤務の実態に対する対策もなされていない。（別紙参照）
厚生労働省のたびたびの通達で勤務時間の短縮のための施策として、安全衛生委員会の活用が要請されている。
衛生委員会を設置し、勤務時間問題に取り組むことが求められている。