

# 「公務災害制度に掛かる諸問題及び教師の働き方の現状と問題点」

東京過労死を考える家族の会 工藤祥子

## 1、夫 公立中学校教師 公務災害事案より

### 過労死に至る公務の過重性

平成2年 中学校教師として正規採用

平成9年 K中学校に転任

平成17年度

・第2学年学年主任、生徒指導専任を兼任、区サッカー一部部長

平成18年度

・第3学年学年主任、生徒指導専任を兼任、進路指導担当（学校内都合により）、校務分掌—2、男子サッカー一部顧問、区サッカー一部部長

平成19年 A中学校にFAにて転任

・生徒指導専任、2クラス副担任、授業週13時間（10時間以内の規定あり）  
校務分掌—18（うち部長1、委員長2、係長3）、男子サッカー一部顧問（部員87名）、市中学校トレーニングセンター指導スタッフ担当（サッカー部）

平成19年 6月20日 修学旅行帰宅6日後 突然倒れて救急搬送。脳死判定

平成19年 6月25日 永眠 享年40才（妻、長女当時14才、二女当時10才）

### 公務上災害認定に至る経過

平成20年 10月21日 地方公務員災害基金へ公務上災害認定申請

平成22年 5月18日 何の連絡もないまま1年7か月後、他界より約3年後

地方公務員災害補償基金（以下地公災）により「公務外の認定」

平成22年 7月21日 公務外決定に対して、遺族側審査請求書提出

平成22年 9月27日 地公災より弁明書 ↓ 地公災目標3週間以内 実際3ヶ月

平成22年 12月 遺族側反論書提出

平成23年 11月14日 ↓ 地公災目標3ヶ月 実際約1年

地公災神奈川県支部審査会にて口頭陳述

平成24年 12月27日 ↓ 地公災目標3ヶ月 実際約1年

地公災神奈川支部審査会にて「公務外認定」を取り消し「公務上認定」

審査請求から2年5か月、他界より5年6か月の公務上認定

- ・原告側への期限は厳守である反面、基金側の期限が予告も無くどんどん伸ばされる。実際、審査請求より裁決まで目標1年4ヵ月に対し、実際2年6か月掛かっている。
- ・地公災から何も知らされずある日突然書類が来るなど、遺族にとって非常に心身ともに負担が掛かる
- ・管理職を通さないと申請できないなど、申請、証拠集めなどが大変難しい

## 公務外と公務上の認定理由の違い

### **死因について**

#### **認定外理由**

他界した病院の主治医は乖離背の可能性があるとしているが、基金の依頼した医師は20日倒れた日に脳動脈流が破裂したものであり、特段のエピソードがなくても、自然的に正常の血圧でも発症するもので、公務と関係がない。

#### **公務上理由**

他界した病院の主治医は、「約一年前に脳ドックを受けていて“特に問題なし”であった人が、こんなに短期間で亡くなる可能性はほぼない」としている。よって肉体的、精神的過労などから血管壁が裂けていく解離性クモ膜下出血を発症したものである。発症日も断定は出来ないが、倒れた20日ではなく、体調が急変した修学旅行最終日14日。

### **発症前1週間について**

#### **認定外理由**

倒れる前日と当日は年次休暇、倒れた当日も勤務なし。6月23日～25日振休取得。修学旅行も生徒指導専任として通常の範囲内である。

1週間の時間外労働は8時間程度で、過重労働だったとは認められない。「通常日常の職務の範囲内」「特に長時間に及ぶ時間外勤務を行った事実もない」（修学旅行の勤務時間を倒れた後に設定されていた振替休日（6/23～25）を取得したとして計算されなかった）

#### **公務上理由**

発症前1週間で40時間を超える時間外勤務があった。

転任後2か月半で、担当ではない学年の200人を超える生徒を生徒指導の責任者として引率することは、相当程度の精神的、肉体的疲労を与えた。その間、不眠不休とまでは言えないが、ほぼ寝る時間がなかったと認められる。

### **発症前1か月**

#### **公務外理由**

転任初年度に生徒指導専任を任されるのは稀だが、経験や指導力から過重な負担があったとは認めない。生徒指導は日常の職務の範囲内。引継ぎがなかったとしても例年行われていることだから、過重なものではない。長時間労働もない。（持ち帰り仕事を評価しない）休憩時間は45分取れている。

#### **公務上理由**

転勤初年度稀な生徒指導専任に任命された上に、規定を超える週13時間の授業時間、1年2クラスの副担任、過重な校務分掌、サッカー部顧問、県サッカー部技術責任者など相当量の仕事量。経験があったとはいえ引継ぎもなく、被災職員1人で対応しており、相当の程度の精神的肉体的負担があった。

持ち帰り仕事も、全部を評価することは出来ないが、自宅で一定以上の仕事に従事していたと認める。また休憩時間も生徒指導専任、授業、校務分掌、会議、部活などでほぼとれてい

なかったと推定される。時間外1か月96時間、発症日が近づくほど増えている。週当たり25時間ほどの時間外労働をしている。発症前1か月の職務は、高度の精神的、肉体的負荷を与えると評価するのが相当。

#### **発症前1か月を超える勤務について**

##### **公務外理由**

19年1月に生徒の命に係わる事件があったが、別に被災者本人が責められてはいない。自宅作業は、任命権者の支配管理下になく、ほかの職員より業務量が多くなるのはやむを得ないが、膨大であったと評価できない。「通常日常の職務の範囲内」であり、異常な出来事や突発的な出来事にも遭遇していない。以上の事から本人が公務により過重化を受けていたとは認められない。

##### **公務上理由**

前年度の4月、A校に転任する前年度は生徒指導専任に加え、3学年学年主任との兼務、6月からは進路指導主任の補助も担当。授業、校務分掌、部活動もこなし、他の職員の不備を補っていたという証拠もあり。部活受け持ちの生徒の命に係わる事件という突発的な事故なども起こっている。これらの職務が精神的、肉体的疲労を次第に蓄積させ、転任後の長時間労働と、通常の職員が担当する範囲を超えた職務内容が、過度の精神的肉体的負荷をもたらし、血管の乖離を引き起こし、くも膜下出血に至ったと判断するのが相当である。

<b>公務上でカウントされた時間外労働数</b>		<b>(原告側主張)</b>
発症前6か月	44時間20分	(74:20)
発症前5か月	68時間55分	(101:25)
発症前4か月	74時間50分	(108:35)
発症前3か月	44時間	(80:35)
発症前2か月	77時間30分	(103:15)
発症前1か月	週当たり平均25時間	(144:45)

(うち発症前1週間 40時間を超える時間外勤務)

残業の全てや持ち帰り仕事については算定できないとしてカウントしていないが、「確かにあったであろう」と認めた。

職務が非常に過重であった事、1年以上前からの精神的、肉体的疲労の蓄積が疾病を引き起こした事を認めた。

「公務外認定」の理由と「公務上認定」があまりにも違う事、「公務外」でのあまりに適当な理由付けは非常識であり、処分庁の在り方、支部本部の関係性等疑問点が多い。

## **2、何故過労死に至ったか・・教員特有の働き方の問題 給特法から**

#### **給与体系について**

\* 民間企業、一般公務員

労基法32条—使用者は法的労働時間を超えて時間外労働させることは出来ない

労基法 37 条—時間外・休日労働について、割増賃金（時間外手当）を払う、36 協定を結ぶ

#### \* 公立学校教員

1971 年制定の「国立及び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」（給特法）により、「教育職員勤務と勤務態様の特殊性に基づき・・・」「時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない・・・」「その代わりに給与額の 4% の教員調整額」を支払う・・・」「例外的な時間外勤務として、次の 4 項目・・・（1）校外実習その他生徒の実習（2）修学旅行その他学校行事（3）職員会議に関する業務（4）非常災害等やむを得ない場合（ただし過半数の職員の同意、やむを得ない場合のみ）→**労基法 37 条の除外**

↓

この為、管理職、委員会などが時間外労務管理をしなくてよくなり、部下の労働管理にも鈍感になる。労働に対するコスト意識もなくなる。時間外労働時間がつかず、賃金も発生しない事から、教師の時間外労働時間は無裁量になり、青天井になっている。（労基法 32 条との矛盾—休憩時間を除き週に 40 時間以上働かせてはいけない・・・）調整額は一律なので、仕事をしている人としていない人の間で勤務時間の差が著しく不公平、どんなに働いても給与が上がらない。

時間外の必要があるときも 4 項目以外の命令は出来ない。管理職の包括的命題というあいまいな公務が生まれる。

労基法 32 条、週 40 時間以上勤務しない、休憩時間をとるなど守られない。

#### 現在の教員の勤務実態

- ・時代の流れ、指導要領の変化などによる大幅な業務の増加
- ・保護者対応、地域対応の難解化とそこに割く時間の増加
- ・部活動の負担
- ・新任教師への手薄な指導と過重な労働
- ・正規教員不足による、非正規教員の増加
- ・上部機関からのアンケートほか

#### その結果

慢性的長時間労働、過労死ライン以上の時間外労働の常態化、睡眠不足、肉体的精神的疲労、持ち帰り仕事の日常化、休日、休憩時間の確保の難しさ、労務管理意識のない教師たちなど・・・増え続ける教師の負担、限られた時間内でこなすことの出来ない仕事量、休憩も取れない現場の実態、研修もなくいきなり担任を持つ非正規教員、教育の質の低下・・・

#### 過労死、過労自死の増加、精神疾患による休職・退職の増加

#### ホワイトカラーエクゼンションの先取りの勤務実態

**改善されつつある点** 部活動の外部委託、労務時間管理の為に IC カードの導入（ただし出勤時のみ）、各地方自治体が教育の課題について改善の取り組みを始める

**課題** 労務管理方法の見直し、労務管理意識の向上、仕事の分業化・分散化、新任教師の育成、教員の増員、非正規教師問題、過労死等防止対策推進法、労働基準法、各通達、職場の衛生労働安全体制の遵守、取り締まりの国レベルでの取り組み