

1 大手電気工事会社の現場監督（30才）の過労自殺

→労働時間適正把握の重要性を認識した事件

→ビル新築工事の期間中（約1年）月100時間を超える時間外労働

	自己申告	実態（警備記録等）
H16年7月	28：00	176：21
6月	28：00	132：19
5月	24：00	148：47
4月	24：00	164：59

2 鉄道会社の総合職社員（28才）の過労自殺

→院卒の嘱望された社員の投身自殺

→「やってられない」の一言を残して

	自己申告	実態（パソコン等）
H24年3月	72：45	254：49
4月	39：15	148：51
5月	35：30	113：43
6月	44：00	162：17
7月	45：00	141：09
8月	40：15	130：32
9月	35：15	162：16

3 新入の市職員（22才）の過労自殺

→H23.4 新入職員として採用、納税課での滞納整理業務

→H23.6 担当案件が3倍に、時間外労働が月100時間超

→H23.9 うつ病を発病し自殺

	自己申告	実態（パソコン入力）
H23年4月	4：30	37：05
5月	18：30	57：48
6月	21：20	68：07
7月	3：00	65：02
8月	11：00	121：15

4 地銀のシステム開発担当行員（40才）の過労自殺

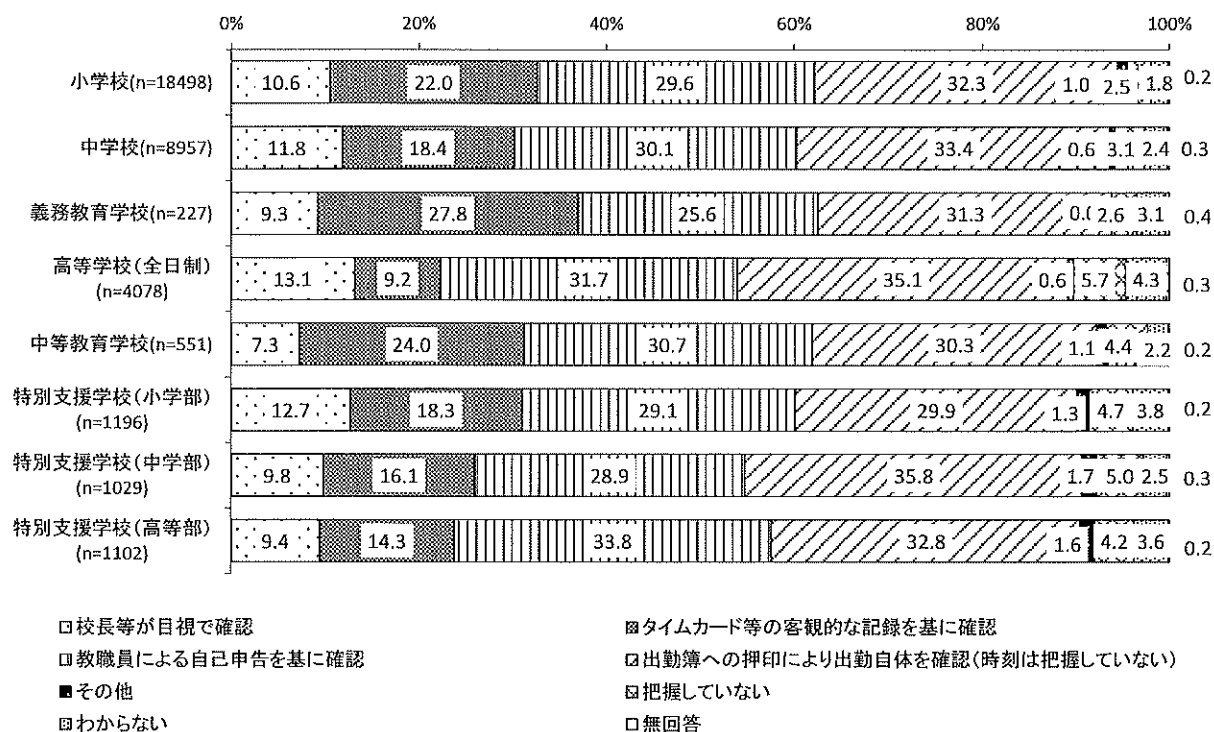
→3人の幼い子を残しての投身自殺

→遺書で取引先、会社、上司に謝りながら

	自己申告	実態（パソコン等）
H24年7月	34：30	109：48
8月	38：30	129：45
9月	60：30	168：16

学校種別にみると、いずれの学校種においても「教職員による自己申告を基に確認」及び「出勤簿への押印により出勤自体を確認」の2項目にほぼ同程度の割合で集中している。「タイムカード等の客観的な記録を基に確認」している学校の割合は「義務教育学校」が27.8%で最も高く、次いで「中等教育学校」が24.0%、「小学校」が22.0%の順に高かった。

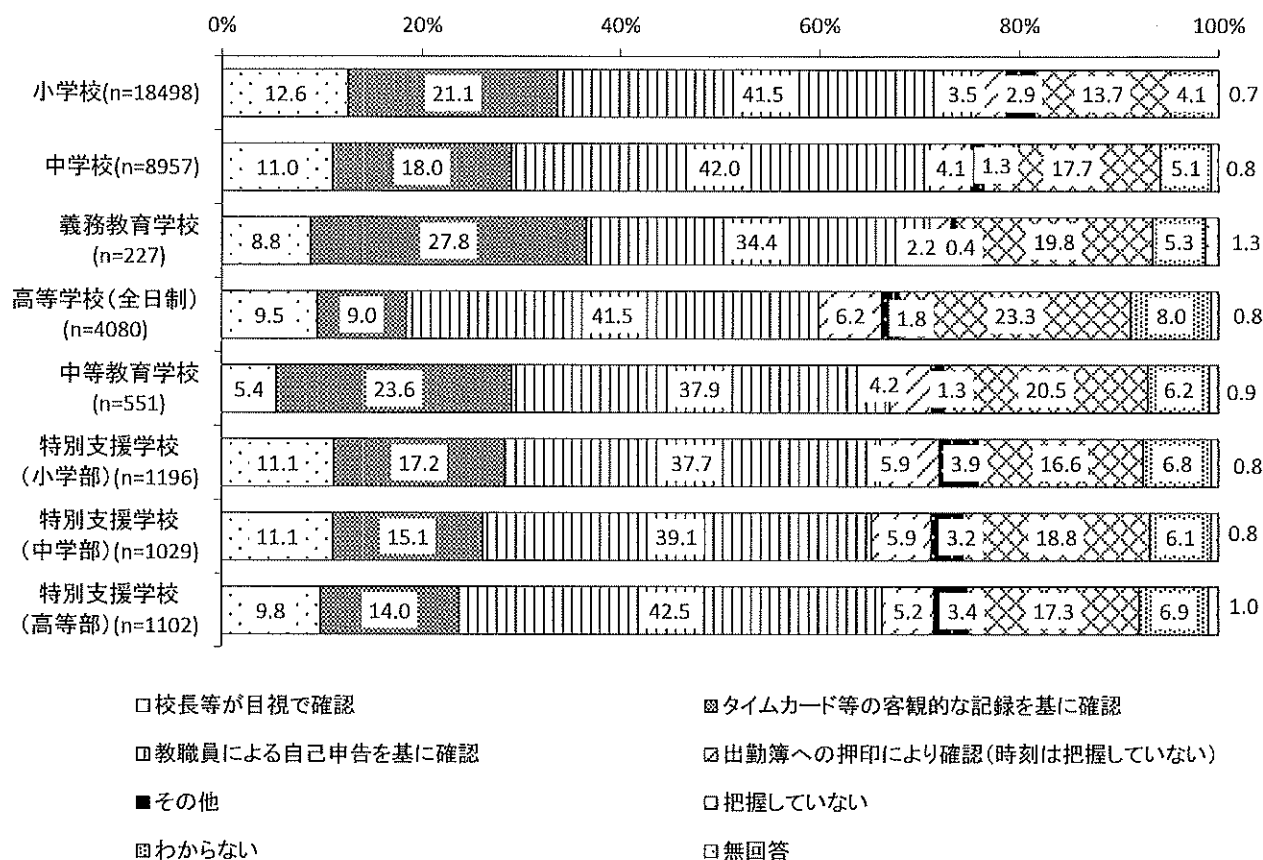
図表 91 出勤時刻の把握方法【学校種別】



※ 全体の調査数には学校種がわからない者を含むため、全体の調査数は各学校種の調査数の合計と一致しない。

学校種別にみると、いずれの学校種でも「教職員による自己申告を基に確認」の割合が最も高かった。「タイムカード等の客観的な記録を基に確認」の割合は「義務教育学校」が27.8%で最も高く、次いで「中等教育学校」が23.6%、「小学校」が21.1%であった。

図表 95 退勤時刻の把握方法【学校種別】



※ 全体の調査数には学校種がわからない者を含むため、全体の調査数は各学校種の調査数の合計と一致しない。

(4) 学内勤務時間と持ち帰り業務時間の比較（1日当たり）

前回調査と比較して、学内勤務時間は増加している一方、持ち帰り業務時間は若干減少している。

時間：分

教諭のみ		小学校			中学校		
		28年度	18年度	増減	28年度	18年度	増減
平日	学内勤務	11:15	10:32	+0:43	11:32	11:00	+0:32
	持ち帰り	0:29	0:38	-0:09	0:20	0:22	-0:02
土日	学内勤務	1:07	0:18	+0:49	3:22	1:33	+1:49
	持ち帰り	1:08	1:26	-0:18	1:10	1:39	-0:29

(5) 業務内容別の学内勤務時間（1日当たり）

平日については、小学校では、授業（27分）、学年・学級経営（9分）が、中学校では、授業（15分）、授業準備（15分）、成績処理（13分）、学年・学級経営（10分）が増加している。

土日については、中学校で部活動（1時間3分）、成績処理（10分）が増加している。

時間：分

平日（教諭のみ）	小学校			中学校		
	28年度	18年度	増減	28年度	18年度	増減
朝の業務	0:35	0:33	+0:02	0:37	0:34	+0:03
授業（主担当）	4:06	3:58	+0:27	3:05	3:11	+0:15
授業（補助）	0:19			0:21		
授業準備	1:17	1:09	+0:08	1:26	1:11	+0:15
学習指導	0:15	0:08	+0:07	0:09	0:05	+0:04
成績処理	0:33	0:33	±0:00	0:38	0:25	+0:13
生徒指導（集団）	1:00	1:17	-0:17	1:02	1:06	-0:04
生徒指導（個別）	0:05	0:04	+0:01	0:18	0:22	-0:04
部活動・クラブ活動	0:07	0:06	+0:01	0:41	0:34	+0:07
児童会・生徒会指導	0:03	0:03	±0:00	0:06	0:06	±0:00
学校行事	0:26	0:29	-0:03	0:27	0:53	-0:26
学年・学級経営	0:23	0:14	+0:09	0:37	0:27	+0:10
学校経営	0:22	0:15	+0:07	0:21	0:18	+0:03
職員会議等	0:20	0:31	-0:07	0:19	0:29	-0:04
個別打ち合わせ	0:04			0:06		
事務（調査回答）	0:01	0:11	+0:06	0:01	0:19	±0:00
事務（学納金）	0:01			0:01		
事務（その他）	0:15			0:17		
校内研修	0:13	0:15	-0:02	0:06	0:04	+0:02
保護者・PTA 対応	0:07	0:06	+0:01	0:10	0:10	±0:00
地域対応	0:01	0:00	+0:01	0:01	0:01	±0:00
行政・関係団体対応	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:01	±0:00
校務としての研修	0:13	0:13	±0:00	0:12	0:11	+0:01
校外での会議等	0:05	0:05	±0:00	0:07	0:08	-0:01
その他校務	0:09	0:14	-0:05	0:09	0:17	-0:08

時間：分

土日（教諭のみ）	小学校			中学校		
	28年度	18年度	増減	28年度	18年度	増減
朝の業務	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:00	+0:01
授業（主担当）	0:07	0:00	+0:08	0:03	0:00	+0:03
授業（補助）	0:01			0:00		
授業準備	0:13	0:04	+0:09	0:13	0:05	+0:08
学習指導	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
成績処理	0:05	0:01	+0:04	0:13	0:03	+0:10
生徒指導（集団）	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:00	+0:01
生徒指導（個別）	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
部活動・クラブ活動	0:04	0:02	+0:02	2:09	1:06	+1:03
児童会・生徒会指導	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
学校行事	0:09	0:01	+0:08	0:11	0:02	+0:09
学年・学級経営	0:03	0:00	+0:03	0:04	0:01	+0:03
学校経営	0:03	0:01	+0:02	0:03	0:01	+0:02
職員会議等	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
個別打ち合わせ	0:00			0:00		
事務（調査回答）	0:00	0:00	+0:02	0:00	0:02	±0:00
事務（学納金）	0:00			0:00		
事務（その他）	0:02			0:02		
校内研修	0:01	0:00	+0:01	0:00	0:00	±0:00
保護者・PTA 対応	0:03	0:02	+0:01	0:03	0:02	+0:01
地域対応	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:01	±0:00
行政・関係団体対応	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
校務としての研修	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
校外での会議等	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
その他校務	0:01	0:01	±0:00	0:04	0:03	+0:01

命削った「熱血先生」

堺市立中の26歳「死亡は労災」認定

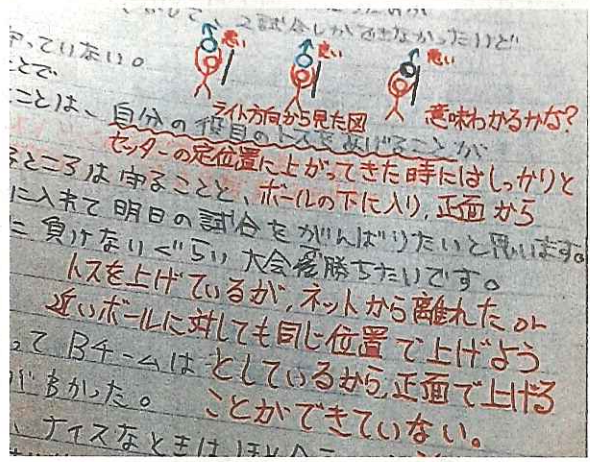
2011年に26歳で亡くなった堺市の市立中学校の教諭について、地方公務員災害補償基金(労災)による死亡と認定したことがわかった。「熱血先生」と慕われ、市教育委員会の教員募集ポスターにもなった。強い使命感の一方、授業や部活指導などに追われ、体がむしばまれたとみられる。多くの新人教諭らが教壇に立つ春。市教委は再発防止に力を入れる。



①工夫をこらした取り組みで生徒に慕われていた前田大仁さん(遺族提供)②前田大仁さんは約20人のバレー部員の「クラフノート」に細かく助言を書き込んで返していた

クラスへ部員へ思いを手書き

「出会えてよかったと思ってもらえる教員になりたい」。亡くなる直前の春、前田さんは、堺市教委の教員募集ポスターやパンフレットに取り上げられ、熱い思いを語っていた。「私自身は理科が大好きで、この気持ちを一人でも多くの子どもに伝えたい」と思い、教師をめざしました」ともつづけている。



教え子「戻ってきて下さいよ!」

を記す「学級通信」が家族に戻された。プリントには写真や自筆のイラストをふんだんに盛り込んでいた。姉によると、「温かみが伝わる」と前田さんは手書きにこだわっていたという。前田さんにはテニス経験はあるが、バレーの経験はなかった。テニス部への顧問替えも望んだが実現せず、バレー部員に的確な指導をしたという専門書を読み込み、休日には地域のバレー教室に通っていたという。

亡くなったのは理科教諭だった前田大仁さん。教諭2年目の11年6月、出勤前に倒れた。死因は心臓の急激な機能低下だった。

が原因の過労死と認定した。資料によると、同僚教員の証言などを元に推計した前田さんの死亡直前3カ月の校内での残業時間は月61.71時間だった。国の過労死認定基準(2カ月以上)にわたり月平均80時間以上)を下回る数値だったが、残業された授業や部活の資料などから、「(一人暮らしの)自宅でも相当量の残業をこなしていた」と判断した。

生前、仕事の多さなどを聞いていた遺族が公務災害を同基金に申請。教育方法などを相談されていた姉(35)は「弟は熱血教師だった。使命感と責任感が強かった」とコメントした。

堺市教育委員会は「改めて、心よりお悔やみを申し上げます。(認定を)真摯に受け止め、再発防止に向け、一層、労働安全衛生対策の推進に努めて参ります」とコメントした。

1時間)の3倍以上になる。

労働問題に詳しい森岡孝二・関西大学名誉教授(企業社会論)は「団塊世代の大量退職もあり、学校現場は常に人手不足だ。経験が浅い若手にもベテラン並みの仕事と責任がのしかかり、熱心な教師ほど負担を背負い込んでしまいがちだ。労働時間の管理徹底や支援体制の構築が急務。国も対策を進めるべきだ」と指摘する。

(阪本輝昭)

政に大きな損失となる」と指摘。中原氏の辞職を求め、辞職しない場合は松井一朗知事による罷免を促している。

3会派だけでは過半数(11人)を占められ、推進派を占める。公中知事は「前向きに仕事をし、頂けるようなコミュニケーションをとってほしい」と述べ、改めて教育長を続ける意向を示した。

「取り返すことができないことを」

川崎 8歳、被害者(と対し)

少年2人も、現場での自らの関与をほのめかす供述を始めているという。

殺害の動機について18歳の少年は、上村さんへの過去の暴行をめぐるとらぶる

で逮捕されたこと、そのことについて息子が認めているという報道を聞いて、大変ショックを受けておりました。息子には自分が知って

教師の過労死・過労自殺判決

判決日 裁判所	学校	担任 (学年)	性別	年齢	発症(死亡)日	疾病名	過重性	要約
① H2.2.22 高知地裁 【労働判例 571号30頁】	町立越知中	1	男	45	S51.11.18	くも膜下出血	原告の業務内容は学校業務と舎監業務であるが、昼間の学校業務終了後引き続いて宿直に就き、中学校生活に入っただけの1年生から進学就職問題を抱えた3年生までの男女生徒を全生活領域にわたり指導監督することはかなりの精神的、肉体的負担を伴うものであったことは容易に推測でき、しかも宿直終了後さらに引き続いて通常の学校勤務に就かなければならないことに照らせば、宿直による労働負担は相当重いものであったと考えられる。	学校業務と舎監業務による長時間勤務
② H5.2.24 大阪高裁 【労働判例 626号67頁】	京都市立 下鴨中	3	男	56	S53.5.12	小脳出血	前任校の過重な勤務に加え、下鴨中学校への異動後の職務環境の変化により、ことに同校では着任直後に責任の重い3年生のクラス担任を命ぜられ、しかも着任後1か月余りの後に迫っている学校にとって最大の行事であり、引率教諭にとって最も負担の大きい修学旅行の準備作業に忙殺され、短期間のうちに生徒各人の個性を把握し、的確な指導を行うために、通常2年生から持上がりで3年生のクラス担任となる教諭に比して、より一層強い緊張とストレスの負担がかかった。従来からの疲労の蓄積に加えて修学旅行当日の風邪による体調不良を押して参加したことによる極度の疲労及び引率業務による緊張とストレス。	従前の過重な長時間勤務と転勤後の体調不良下での修学旅行引率による緊張とストレス
③ H5.4.28 東京高裁 【労働判例 636号56頁】	都立志村高	3	男	53	S59.2.25	脳内出血(救命)	公務が特に多量であったとか、その勤務時間が不規則であったとかいう事実はなく、休日出勤、深夜勤務もなく、時間外勤務も極めて長時間のものであるとまではいえない。しかし、時間外勤務はほとんど連日であり、帰宅してからも毎晩遅くまでテストの採点、教材の準備等の職務に従事しているのであって、52歳ないし53歳という控訴人の当時の年齢をも勘案すると、これによる相当の疲労の蓄積があったものと推認することができる。担任していた学級は、特に問題の多い学級であり、3月の卒業期を控えて女生徒の家出問題、単位ないし卒業の不認定問題、授業料の未納問題等が重なり、控訴人の気苦労は極めて大きかったものと認められる。控訴人はベテラン教員であり、また、教育に対する強い情熱と使命感を持って生徒指導に当たり、控訴人の工夫を凝らした指導によって、生活面及び学業面の双方においてかなりの改善、成果が見られた。	教育に対する強い情熱と使命感の下での過重な勤務
④ H5.9.30 東京高裁 【労働判例 644号30頁】	都立 町田高校	体育科 主任	男	52	S55.4.17	心筋梗塞	4月16日労作型の不安定狭心症を発症したため、入院のうえ、適切な治療と安静を必要とし、不用意な運動負荷をかけると心筋梗塞に進行する危険の高い状況にあったにもかかわらず、帰校後、前記のような理由からあえて身体検査等の公務に従事せざるを得なかったものであり、翌日も予算請求の締切が迫っていたこと等の事情から病院での検査後も公務に従事せざるを得なかったこと、しかも、美水の従事した右発作後の公務は右のような身体的状況にあった美水にとって、当日の気温が寒冷であったことも相まって、極めて過重な精神的・肉体的緊張をもたらしたものであったこと、美水が、狭心症の発作後、入院のうえ、適切な治療を受け、安静にしておれば、心筋梗塞を発症し、死亡する可能性は極めて少なかったが、公務を継続したため発症。	治療・安静機会の喪失
⑤ H5.12.15 福岡高裁 宮崎支部 【労働判例 666号70頁】	町立 牧之原高校	4	男	40	S52.1.27	急性心臓死	公務は、単純な比較においても他の同僚教員より多忙なものであって、殊に僧帽弁閉鎖不全症という基礎疾患を有する永野にとっては、いかに校務に習熟しているとはいえ、負担としてより大きなものであったといえるし、永野の教務主任としての仕事はほぼ机上の作業といえるが、実験を伴う農業土木科の教員としての仕事を、専ら机上の作業で、何ら心臓に負担を及ぼさないものと断じることには疑問なしとせず、いずれにしても仕事として相当の緊張を伴うことは否定できない。	基礎疾病と公務過重性が共働原因となって発症
⑥ H6.8.29 大阪地裁 【労働判例 659号42頁】	市立 松原第4中	生徒指導 主事	男	47	S56.5.19	くも膜下出血	生徒の問題行動が多発する中での生徒指導主事としての職務の遂行により相当程度の精神的身体的疲労の蓄積があったこと、発症直前に自分の意思で教室へ戻ろうとしない障害のある生徒を抱き抱えるようにして1階から4階にある教室まで階段を上がって送り届けたことによる負荷。	生徒の問題行動の多発の下での生徒指導主事としての精神的身体的ストレス
⑦ H8.5.8 名古屋地裁 【労働判例 696号25頁】	名古屋市立 豊正中	生徒指導 主事	男	51	S58.6.28	心筋梗塞	尋常とは思えないいわゆる荒れた状況にある豊正中学校において、生徒指導主事として、勤務時間中はもちろん、時間外の夜間までいつ発生するか分からない生徒の非行や問題行動又は父兄等からの相談に常に備え、いったん事が発生したら直ちにこれに当たり、それ故に、不規則な勤務形態が恒常化しているという状況にあつて、しかも、昭和57年以降は年次休暇も全く取らず、休日も返上して生徒指導を兼ねた行動に出ていたなど、その心身の休養を図る暇もなく、正に働きづめの状態にあったというべきであり、特に突発的に発生する事件等に備えて常に緊張状態にあったことが窺われることからすれば、その公務の実態は健康に何の問題もないような者にとってさえ過重というべきものであって、これを本件血管病変という基礎疾患を有する恒雄が遂行したことにより、身体的、精神的疲労とストレスを蓄積させ、その疲労の回復やストレスの解消も図られることなく、慢性的、恒常的な過労とストレス過多の状態に陥ったまま本件発症前日に至ったことが認められる。	荒れた状況下での長時間勤務
⑧ H8.9.20 宮崎地裁 【労働判例 711号83頁】	県立 日向工業高	サッカー部・ ブラバン部 顧問	男	43	S61.6.7	脳血管障害	生活指導部主任を務めた昭和57年4月から昭和60年3月までの間、継続して、月曜日から金曜日までは連日約3時間の時間外勤務に従事し、土曜日は6時間を超える時間外勤務に従事し、日曜日にもサッカー部の指導や生徒の生活指導を行うことが多く、昭和60年4月から昭和61年3月までの間も帰宅時間が多少早まったものの、昭和61年4月中旬ころからは、高校総体準備も重なり、連日、午後7時50分ごろまで勤務することを余儀なくされた。この状況からみて、太郎は、約4年間の長期にわたり、概ね、週20時間を超える時間外勤務を継続しており、通常の日常の業務に比較して量的に過重な業務に従事していた。	生徒指導部主任、サッカー部顧問としての長時間勤務
⑨ H8.9.25 千葉地裁 【労働判例 704号97頁】	県立匝瑳高	2 陸上部 顧問	男	35	S62.9.23	心筋梗塞	それまでほとんどスポーツをしていなかったのに、昭和62年度は陸上部の顧問となったため、かなりの頻度でグラウンドに出て生徒と共に走るようになったが、体力的にはかなり苦しそうであった。また、文化委員会のチーフ顧問に就任し、1学期のうちから何度も文化委員会を開き準備を重ねなければならなかったし、文化祭に関する本を購入して研究しなければならなかった。さらに、甲野には社会科の教科主任としての仕事加わった。心筋梗塞は、昭和62年度1学期からの過重な公務の遂行による疲労が蓄積し、少なくとも二度にわたる心筋梗塞が発症していたところに、死亡当日激しい運動量の走行練習指導が行われたことにより、新たに血栓の形成が誘発され、大きな広がりをもって発症するに至った。	部活顧問としての長時間・過重勤務
⑩ H9.10.14 東京高裁 【労働判例 727号50頁】	県立吉田高	1	男	45	S59.5.17	くも膜下出血	当日朝に太郎の脳動静脈奇形部からの小出血があり、これが次第に脳室内に広がり、ついに午後2時50分ごろの大出血に至ったものと認めることができる。そして、前記認定のように、太郎は、朝から頭痛を押して授業を続けたのであるが、右頭痛の段階で安静にし、治療を受けていれば、本件のような大出血の発症を防止できた可能性も否定できない。このような場合に、授業を続けたことが不可避であったこと、すなわち、直ちに安静を保ち診察治療を受けることが困難な状態にあつて、引き続き公務に従事せざるをえなかったのであるとすれば、そのことが本件発症の原因であるということができる。	安静・治療機会の喪失
⑪ H12.1.28 京都地裁 【労働判例 791号33頁】	京都市立 梅屋小	2	男	39	H1.2.21	急性心不全	自宅における持ち帰り仕事は常態化しており、特に、自主研究等の大きな行事が連続する2学期及び半日入学等の準備や次年度の準備のある3学期は連日数時間程度自宅で持ち帰り仕事をしていった。身体的疲労や精神的ストレスの蓄積は、とりわけ、運動会、保護者に対する同和教育啓発ビデオの上映、自主研究発表等の大きな行事が続いた2学期には断続的に続き、冬休みにも十分に休息がとれないまま、半日入学、造形展等の行事や次年度への準備もしなければならぬ3学期に至ったものであり、このことは、被災職員が、自主研究の準備が追い込みに入った昭和63年10月下旬に風邪を引いたことや体調不良により、平成元年1月28日の国語研究会、同年2月4日のきょうとタイム発表会、同月18日の育友会主催の卓球大会を早退したことにより裏付けられているというべきである。	
⑫ H12.9.18 名古屋高裁 金沢支部 【労働判例 796号62頁】	県立 科学技術高	2	女	49	H1.6.28	脳内出血(救命)	学校教育における教諭は単に与えられた仕事を決められたとおりに処理するような性質の職業ではなく、自主性、主体性が求められる職業であることも考えれば、右両年度の控訴人の公務の労働密度は相当高く、この間相当の時間外勤務に従事しており、本件発症の前4週間の時間外勤務の合計時間は69時間30分にのぼる。	長時間勤務・質的過重性

	判決日 裁判所	学校	担任 (学年)	性別	年令	発症(死亡)日	疾病名	過重性	要約
⑬	H13.10.1 札幌地裁 【労働判例 823号39頁】	羊蹄小	教頭	男	55	H1.3.4	心筋梗塞	教頭として勤務時間内の職務のみならず、勤務時間外の諸教育活動に従事するとともに、職務不熱心なA校長をカバーするための余分な仕事まで余儀なくされるなどして、既に同年7月ころにはストレスを感じるようになり、その後もこれが高じていた。 学年末及び異動期の繁忙期を迎え、同年3月1日及び同月2日には自宅において徹夜又は徹夜に近い状態で学校関係文書作成作業をしたため、重度の疲労状態に陥り、疲労回復がなされないうち、同月4日、いつもどおり重筋労働であるクロスカントリースキーのコース設営作業に従事し、しかも、雨の中、重いカッターをスノーモービルにのせて左手で抑えながら、右手ハンドルで運転するという緊張を要する作業を強いられたもの。	教頭としての長時間勤務、発症直前の緊張作業
⑭	H16.1.30 大阪高裁 【労働判例 871号74頁】	堺市立小	5	男	36	H2.10.12	脳塞栓症	天候が不順であったため、体育会の全体練習や本番が延期となり、そのために必要な準備のやり直しや調整に迫られた上、体育会と連合運動会との準備が重なった。そのため、正規の勤務時間内では、これらの準備作業や本来の公務(授業の準備等)が終わらず、持ち帰りの仕事も増加した。また、体育会当日(10月3日)は、本来自己の仕事ではない仕事も含め、数々の仕事を次々とこなした。 労働時間は、同年9月25日から同年10月1日までは合計70時間45分で、所定労働時間44時間の1.6倍であり、時間外労働時間は、26時間45分に達している。また、本件疾病発症前1週間(同月2日から同月8日まで)の労働時間は、合計75時間20分で、所定労働時間の約1.7倍であり、時間外勤務時間は、31時間20分に達している。	行事の重複による長時間勤務
⑮	H16.9.16 大阪高裁 【労働判例 885号57頁】	宇治市立西小倉小	6	女	43	H6.1.19	脳内出血	クラスが学級崩壊が始まった状態を回復させるためにも、心労のみならず、その対応のために時間外勤務が必要であったと認められる。花子が自宅でした仕事は、担当するクラスの教諭として緊急かつ必要性があったと認められる。また、教育の現場で現実には児童の教育に責任を負う教諭として、必要があると判断して自宅に仕事を持ち帰ることは、おさなりの教育では足りないと考えていることを示すものであって、教育に対する積極的な姿勢を示すものというべきである。そしてまた、心身ともに成長期にあつて次代を担う児童に対し熱意をもって充実した教育を行うことの価値にかながみると、緊急性がなければ、時間外勤務をする必要がないとか、あるいはしないでよいといえるかは問題である。	持ち帰り残業を含めての長時間勤務、学級崩壊
⑯	H19.8.28 仙台地裁 【判例時報 1994号135頁】	仙台市立中山中	1 バドミントン部	男	36	H10.8.24	自殺	全中バドミントン大会準備のため滞在中のホテルの自室で自殺。学級担任、生徒会指導、部活動指導により平成10年6月以降約100時間の超勤	部活による長時間勤務、全中役員としての勤務時間
⑰	H20.2.1 徳島地裁 【判例集未登載】	川島小	同和教育主事	男	38	H11.1.8	心室細動	同和教育主事としての勤務は、内容面において多岐にわたり、時間面においても不規則なものと評価が可能である。また、死亡日までの3か月間における時間外勤務の状況は、いわゆる公務災害認定基準中の目安とされている「発症前1か月を超える、過重で長時間に及ぶ時間外勤務(発症日から起算して、週当たり平均20時間程度以上の連続)」に概ね即している上、被災者は休日にならず同和教育関係の行事に出席するなどし、年次休暇の取得日数も少ない。 同和教育主事の担当職務は、このような繊細かつ根深い社会的問題を背景とするものであり、被災者は、同和教育主事として、児童の学習指導や家庭訪問の上での保護者との対話といった具体的な職務遂行において、家庭環境や保護者の認識等から対応が困難な事例に遭遇し、悩み無力感を感じることも少なからずあったものと認められる。	長時間勤務、同和教育主事としての対応の困難性
⑱	H20.4.24 東京高裁 【労働判例 998号57頁】	大東町立土方小	1	女	48	H12.8.2	自殺	児童福祉法に基づく措置により親元をはなれ養護学校に通学していた小1の児童を、試験的に親元に戻し、本件小学校の養護学級に体験入学。 体験入学実施によりそれまで経験していなかった尋常でない事態に次々と遭遇し、精神的にこれに付いていくことができず、体験児童を包容力を持ってやさしく受け入れてやることができず、その結果、それまで20年間培ってきた教員としての存立基盤が揺らぎ、教員としての誇りと自信を喪失し、精神的に深刻な危機に陥る。	体験入学にともなう連続した困難な事態
⑲	H22.3.29 大阪地裁 【判例タイムズ 1328号93頁】	堺市立泉ヶ丘東中	2	女	51	H10.10.18	自殺	過酷な勤務環境下において、対教師暴力の被害者となり、宿泊訓練で心身ともに強いストレスにさらされ、その後も生徒から教師としての存在をないがしろにされるような出来事が続けざまに起こり、強度の精神的ストレスが積み重なった状態にあった。	対教師暴力、生徒にないがしろにされる出来事
⑳	H23.2.17 東京地裁 【労働経済判例速報 2111号29頁】	梅丘中	教頭	男	49	H11.6.5	心筋梗塞	時間外勤務時間は、発症前6か月間の平均が80時間を超え、特に発症前3か月(平成11年3月)は110時間を超えており、長時間労働に従事していたといえることができる。また、発症前6か月間という期間は、疲労の蓄積に係る職務の過重性を評価する期間としては一応の妥当性を有するが、疲労の蓄積を評価するに当たっては、発症前6か月より前の就労実態も付加的に評価の対象となり得る。そして、被災者の勤務状況は、被災者が教頭に就任した平成10年4月以降、夏季休業期間(平成10年7月21日～8月31日)等時期による繁忙状況の差異はあるものの、基本的には特段の変化が認められず、1年以上の間、同様の状況であった。	長時間勤務
㉑	H23.6.29 名古屋地裁 【判例集未登載】	豊橋市立石巻中	1 陸上部	男	42	H14.9.13	脳内出血(救命)	新学期の始まりとともに、夏休み前まで、教科指導、学級事務、学校事務のいずれとも繁忙期を迎え、時間外労働時間が非常に多くなり、1か月の時間外労働時間が100時間を超える月が2か月(1か月の時間外労働時間が80時間を超える月は3か月)続き、肉体的にも精神的にも多大な疲労が蓄積していたと推認され、さらに、夏休みを迎え、本来であれば職務が比較的閑散になり、教材研究等にも時間をかけられる時期ではあるはずが、陸上部の部活指導及び地域クラブ活動がピークを迎え夏の暑い時期に長い休みも取ることができないまま、連日にわたって練習の指導にあたったほか、指導者として生徒を引率して多くの大会に参加させ、周囲の期待に応えるべく精力的に取り組んでいた。 夏休みには部活指導は大会への参加の時期となることから指導者にかかる肉体的・精神的負荷は高まり、夏休みであっても精神的緊張が解けない日々が続くものであり、原告のように部活指導(とりわけ3年連続の全国大会への出場が期待されるような有力校にあってはなおさらというべきである。)を狙う教育職員にとつては夏休みだからといって職務が閑散になるようなことはなかった。	部活による長時間勤務
㉒	H23.12.15 静岡地裁 【労働判例 1043号32頁】	磐田市立東部小	4	女	24	H16.9.29	自殺	個々の生徒の他の生徒への暴行やいじめ等は、問題ごとにみれば、教師としてクラス担任になれば多くの教師が経験するものであったとしても、花子の場合は、着任してわずか1か月半程度の期間に、数々の問題が解決する間もなく立て続けに生じた点に特徴があるのであり、かかる状況は改善される兆しもなかったことからすれば、新規採用教員であった花子にとり、上記公務は、緊張感、不安感、挫折感等を継続して強いられる、客観的にみて強度な心理的負荷を与えるもの。	新任教師の生徒対応のなかでの不安・挫折感
㉓	H23.12.15 神戸地裁 【判例タイムズ 1367号134頁】	尼崎市立花南小	6	女	45	H16.3.16	くも膜下出血(救命)	担任教諭としての日常公務及び複数の校務分掌に加えて、6年生の3学期であったため、年度末及び卒業準備に関する公務やバスケットボール指導等もあるなど、非常に多岐にわたっており、また、各公務には、期限が決められているものが多く、多様で過密なものであり、毎日持ち帰り残業や休日勤務をしていた。	年度末、卒業式前の持ち帰り残業、休日残業による長時間勤務
㉔	H25.1.30 広島地裁 【労働判例 1088号65頁】	広島県立高	2	男	41	H13.12.16	自殺	担任を務める2年1組は、1年1組同様問題行動をとる生徒が多く集まっており、そのため新学年になっても、1年1組時代と同様に問題のある生徒らによる授業妨害が繰り返されるばかりか、太郎に対する直接的な暴力行為さえなされるようになり、さらに「お前なんか死んでしまえ。」などの人間としての尊厳さえも踏みにじる暴言さえ吐かれたというのである。また、その一方、知的障害のある生徒は2年時になっても、そのままクラスに在籍し、そのため太郎は、その生徒の失禁等の対処も以前同様にこなさざるを得ず、他方で、統合による対立状況にあった教員集団の状況に改善が見られたわけではないから、太郎にとっては全く支援態勢のない状況が続き、そのことから1年時から続く太郎が受ける精神的ストレスがより一層深刻なものになっていたことは容易にうかがえる。	生徒の問題行動等や暴言と教師集団による支援のない状況
㉕	H28.2.29 東京地裁 【判例集未登載】	西東京市立小	2	女	25	H18.12.16	自殺	初任者研修及び研究指定校の準備業務の負担。担任になって間もなく、児童の万引き、上履さ隠し、体操着隠し、児童が梅の実を食べるなどのトラブルとその対応の連続、並びに月60時間前後の時間外勤務に加えての、日2時間程度の持ち帰り残業、職場の支援不足など。	児童の問題行動への対応、持ち帰りを含めた長時間勤務と職場の支援のなさ

調査8 三六協定の有無

ア 専任教員

回答数：331、回答なし：1

回答	調査内容	学校数	%
1	時間外勤務・休日出勤どちらも三六協定を締結している	172	52.0%
2	休日出勤のみ三六協定を締結している	2	0.6%
3	時間外のみ三六協定を締結している	4	1.2%
4	検討中（準備中を含む）	54	16.3%
5	三六協定を締結する予定はない	95	28.7%
6	数年前までは、締結していたが、今は締結できていない	2	0.6%
99	その他（詳細な回答なし）	2	0.6%
	合 計	331	100.0%

イ 専任職員

回答数：331、回答なし：1

回答	調査内容	学校数	%
1	時間外勤務・休日出勤どちらも三六協定を締結している	230	69.5%
2	休日出勤のみ三六協定を締結している	2	0.6%
3	時間外のみ三六協定を締結している	4	1.2%
4	検討中（準備中を含む）	48	14.5%
5	三六協定を締結する予定はない	44	13.3%
6	数年前までは、締結していたが、今は締結できていない	1	0.3%
99	その他	2	0.6%
	合 計	331	100.0%

調査11 専任教職員の調整手当（みなし残業代）の有無

ア 専任教員

回答数：329、回答なし：3

回答	支給の有無	学校数	%
1	支給している	245	74.5%
2	支給していない	84	25.5%
	合 計	329	100.0%

【回答1 支給している場合の割合】 回答数：234、回答なし：11

2%	4	15%	1
3%	5	16%	2
4%	161	18%	2
4.44%	1	19%	1
4.5%	1	20.9%	1
5%	6	21%	1
5.0525%	1	30%	1
5.3%	3	(基本給＋基本手当)×4%	1
5.50%	1	(基本給＋扶養手当＋教職調整額)×4%	1
5.80%	1	(給料＋職務手当)×18.8%	1
5～6%	1	基本給2%に25,000円を加算	1
6%	4	基本給の0.05%に2,000円を加算	1
7%	1	基本給8%に調整手当を加算	1
8%	3	定額支給	1
9%	1	時間外10時間相当の金額	1
9.70%	1	固定残業代として支給22時間分	1
10%	6	号級や勤務年数により固定額	2
12%	3	賞与で0.5か月	1
13%	2	半額140,000円	2
14%	3	90,000円	1
14.40%	1	計	234

「教頭は過労自殺」労災認定

「管理監督者」とみなさず

昨年3月に自ら命を絶った私立大阪緑蔭高校（大阪府藤井寺市）の男性教頭（当時53）の死について、羽曳野労働基準監督署は、恒常的な長時間労働や上司との関係などが要因となった労災（過労自殺）と認定した。1月25日付。遺族側への取材でわかった。

羽曳野労基署

遺族側代理人の松丸弁護士（大阪弁護士会）によると、男性は2015年度に教頭に就任。昨年3月29日未明、校内で自殺した。遺族側は、男女共学校への

移行に伴う事務作業の増大などで時間外労働が月200時間超に達したり、上司から執拗な叱責を受けたりして適応障害を発症したのが死の原因と主張。同校を運営する学校法人谷岡学園に損害賠償を求める訴訟を起こしている。

一方、学園側は訴訟の中で長時間労働やパワハラを否定。亡くなった男性は管理職で自らの労働時間を裁量することができたとし、上司の嫌がらせやいじめもなかったとして争っている。

松丸弁護士は「教育現場のあらゆる責任を担わされる学校管理職の過重負担が社会問題化する中、大きな意義を持つ労災認定だ」と評価している。

また、羽曳野労基署は男性について、教頭ではあったものの、残業代支払いの対象外となる労働基準法上の「管理監督者」にはあたらないと判断。生前の給与に、未払い残業代にあたる分を加えた額を基礎にして遺族への労災給付額を決めた。男性の働き方の実態に即した判断とみられる。

（山崎毅朗、阪本輝昭）



男性教頭の思い出を語る妻

奈良県に住む男性教頭の妻（46）は取材に「本当にしんどい日々だが、夫が学校に追い詰められたと認めてもらえて少し救われた気持ちになった」と語った。

男性が亡くなった昨年3月のことを思い出すと、今も胸が詰まる。男性は休日にも朝から出勤していた。帰宅して疲れ切った様子に「大丈夫？」と呼びかけ

妻「少し救われた」

だが、反応はなかった。「何であそこまで気づいてあげられなかったんだろう」

男性を管理監督者とみなさなかった労基署の判断については「夫の肩書や立場じゃなくて、働き方の中身をしっかりと見てくれた。ありがたい」と話した。学校側は民事上の責任を認めていない。「夫を追い込んだ責任を認めてほしい、というのが願いです」

公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン

平成31年1月25日

文部科学省

1. 趣旨

社会の変化に伴い学校が抱える課題が複雑化・多様化する中、教師の長時間勤務の看過できない実態が明らかになっている。特に所定の勤務時間外においては、いわゆる「超勤4項目」以外の業務について、教師が対応している時間が長時間化している実態が生じている。

現在、我が国の学校教育が挙げてきた大きな蓄積と高い効果を持続可能なものとし、新学習指導要領を円滑に実施していくため、「学校における働き方改革」が進められている。

教師の業務負担の軽減を図り、限られた時間の中で、教師の専門性を生かしつつ、授業改善のための時間や児童生徒等に接する時間を十分確保し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、教師の人間性や創造性を高め、児童生徒等に対して効果的な教育活動を持続的に行うことをできる状況を作り出す。これが「学校における働き方改革」の目指すところであり、文部科学省では、業務の明確化・適正化、必要な環境整備等、教師の長時間勤務是正に向けた取組を着実に実施していくこととしている。

また、政府全体でも関連する取り組みが進められる中、平成30年7月に公布された働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（以下、「働き方改革推進法」という。）において、労働基準法第36条における時間外労働に関する協定（いわゆる「36協定」）を結ぶにあたり、法定の労働時間を超える時間外労働の規制が新たに規定されたところである。

今回、こうした政府全体の動向も踏まえつつ、現在進められている「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として、いわゆる「超勤4項目」以外の業務への対応も視野に入れ、公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドラインを制定するものである。

なお、本ガイドラインについては、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）において、本ガイドラインの実効性を高めるため、「文部科学省は、その根拠を法令上規定するなどの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるよう」取り組むべきであるとされていることを踏まえ、文部科学省として更に検討を続けていくものである。

2. 本ガイドラインの対象者

本ガイドラインは、「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」（以下、「給特法」という。）第2条に規定する義務教育諸学校等の教育職員を対象とする。

なお、給特法の対象となっていない事務職員、学校栄養職員等については、法定労働時間を超えて勤務させる場合には、いわゆる「36協定」を締結する中で働き方改革推進法に定める時間外労働の規制が適用されるものである。

3. 勤務時間の上限の目安時間

（1）本ガイドラインにおいて対象となる「勤務時間」の考え方

教師は、社会の変化に伴い子供たちがますます多様化する中で、語彙、知識、概念がそれぞれに異なる一人一人の子供たちの発達の段階に応じて、指導の内容を理解させ、考えさせ、表現させるために、言語や指導方法をその場面ごとに選択しながら、学習意欲を高める授業や適切なコミュニケーションをとって教育活動に当たることが期待されている。このような教師の専門職としての専門性や職務の特徴を十分に考慮しつつ、「超勤4項目」以外の業務が長時間化している実態も踏まえ、こうした業務を行う時間も含めて「勤務時間」を適切に把握するために、今回のガイドラインにおいては、在校時間等、外形的に把握することができる時間を対象とする。

具体的には、教師等が校内に在校している在校時間を対象とすることを基本とする。なお、所定の勤務時間外に校内において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については、自己申告に基づき除くものとする。

これに加えて、校外での勤務についても、職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間については、時間外勤務命令に基づくもの以外も含めて外形的に把握し、対象として合算する。また、各地方公共団体で定める方法によるテレワーク等によるものについても合算する。

ただし、これらの時間からは、休憩時間を除くものとする。

これらを総称して「在校等時間」とし、本ガイドラインにおいて対象となる「勤務時間」とする。

（2）上限の目安時間

- ① 1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、45時間を超えないようにすること。
- ② 1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、360時間を超えないようにすること。

(3) 特例的な扱い

- ① 上記(2)を原則としつつ、児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合についても、1年間の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が、720時間を超えないようにすること。この場合においては、1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が45時間を超える月は、1年間に6月までとすること。
- ② また、1か月の在校等時間の総時間から条例等で定められた勤務時間の総時間を減じた時間が100時間未満であるとともに、連続する複数月(2か月、3か月、4か月、5か月、6か月)のそれぞれの期間について、各月の在校等時間の総時間から条例等で定められた各月の勤務時間の総時間を減じた時間の1か月当たりの平均が、80時間を超えないようにすること。

4. 実効性の担保

(1) 本ガイドラインの実効性を担保するために、服務監督権者である教育委員会は以下の取組を進めること。

- ①教育委員会は、本ガイドラインを参考にしながら、それぞれにおいて、所管内の公立学校の教師の勤務時間の上限に関する方針等(以下「方針等」という。)を策定すること。
- ②教育委員会は、方針等の実施状況を把握した上で、その状況を踏まえ、勤務時間の長時間化を防ぐための業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等の取組を実施すること。特に、方針等で定める上限の目安時間を超えた場合には、教育委員会は、所管内の公立学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行うこと。
- ③教育委員会は、人事委員会と方針等について認識を共有し、専門的な助言等を受けるなど連携を強化すること。人事委員会を置かない地方公共団体については、当該団体の長と方針等について認識を共有し、当該団体の長の求めに応じて必要な報告を行うなど連携して取り組むこと。

(2) 文部科学省及び教育委員会は、保護者も含めて社会全体が本ガイドラインや方針等の内容を理解できるよう、教育関係者はもちろん、保護者や地域住民等に対して広く周知を図るものとする。

(3) 文部科学省は、「教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査」をはじめとした既存の調査等を活用しつつ、適宜、各教育委員会の取組の状況を把握し、公表するものとする。

5. 留意事項

- (1) 関係者は、本ガイドラインが、上限の目安時間まで教師等が在校等したうえで勤務することを推奨する趣旨ではなく、「学校における働き方改革」の総合的な方策の一環として策定されるものであり、他の長時間勤務の削減方策と併せて取り組まれるべきものであることを十分に認識すること。決して、学校や教師等に上限の目安時間の遵守を求めるのみであってはならないこと。
- (2) 本ガイドラインの実施に当たっては、働き方改革推進法による改正後の労働安全衛生法体系において、タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による勤務時間の把握が事業者の義務として明確化されたことを踏まえ、在校時間は、ICTの活用やタイムカード等により客観的に計測し、校外の時間についても、本人の報告等を踏まえてできる限り客観的な方法により計測すること。
- (3) 本ガイドラインの実施に当たっては、教育委員会は、休憩時間や休日の確保等労働法制を遵守すること。また、教師等の健康及び福祉を確保するため、在校時間が一定時間を超えた教師等への医師による面接指導や健康診断を実施すること、退庁から登庁までに一定時間を確保すること、年次有給休暇等の休日についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること、心身の健康問題についての相談窓口を設置すること、必要に応じ産業医等による助言・指導を受け、また教師等に産業医等による保健指導を受けさせること等に留意しなければならないこと。
- (4) 上限の目安時間の遵守を形式的に行うことが目的化し、真に必要な教育活動をおろそかにしたり、実際より短い虚偽の時間を記録に残す、又は残させたりすることがあってはならないこと。さらに、上限の目安時間を守るためだけに自宅等に持ち帰って業務を行う時間が増加してしまうことは、本ガイドラインのそもそもの趣旨に反するものであり、厳に避けること。
- (5) 冒頭で述べた通り、本ガイドラインについては、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)において、本ガイドラインの実効性を高めるため、「文部科学省は、その根拠を法令上規定するなどの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるよう」取り組むべきであるとされていることを踏まえ、文部科学省として更に検討を続けていくこととしており、各教育委員会においては、この点にも留意して取組を進められたい。

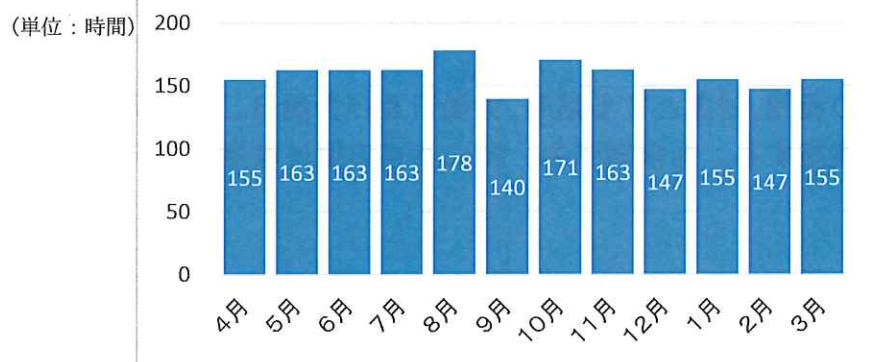
一年単位の変形労働時間制について（労働基準法第32条の4）

- 休日の増加による労働者のゆとりの創造、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現するため、1箇月を超え1年以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める制度。
- 対象とする労働者の範囲、対象とする期間、労働日及び労働日ごとの労働時間について、労使協定で定めて実施する。対象期間中、特に業務の繁忙な期間を特定期間として定めることができる。
- 労働日数の制限（対象期間が3ヶ月超の場合に限る）
労働日数の限度は1年280日まで
対象期間が1年に満たない場合、 $\{280 \times (\text{対象期間の日数}) / 365\}$ 日が上限。
- 労働時間の制限
労働時間の限度は1日につき10時間まで、1週間に付き52時間まで
※対象期間が3ヶ月を超える場合は、48時間を超える週は3カ月で3回まで
- 連続労働日数の制限
連続して労働させる日数の限度は6日まで
※特定期間には1週間に1日の休日が確保できる日数（実質、連続12日まで）
- 対象期間中全ての期間の労働日及び労働日ごとの労働時間を定める方法と、対象期間を1箇月以上の期間ごとに区分して、各期間が始まるまでに期間内の労働日及び労働日ごとの労働時間を定める方法がある。
- 育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮が必要。
- 地方公務員については、地方公務員法第58条第3項により適用除外とされている。
- 国立大学附属学校については、全56の国立大学法人のうち、50法人（89.3%）で導入されている。（文部科学省調べ）

変形労働時間制を導入した場合の勤務時間のイメージ

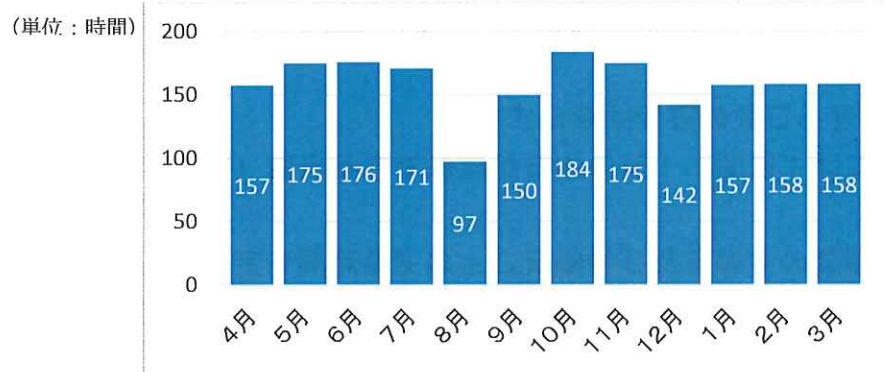
※ 繁忙期の業務の圧縮を進めつつ、7時間45分を超えざるを得ない分について、長期休業期間中の勤務時間を圧縮して一定の休日を設定する場合

勤務時間の変更前



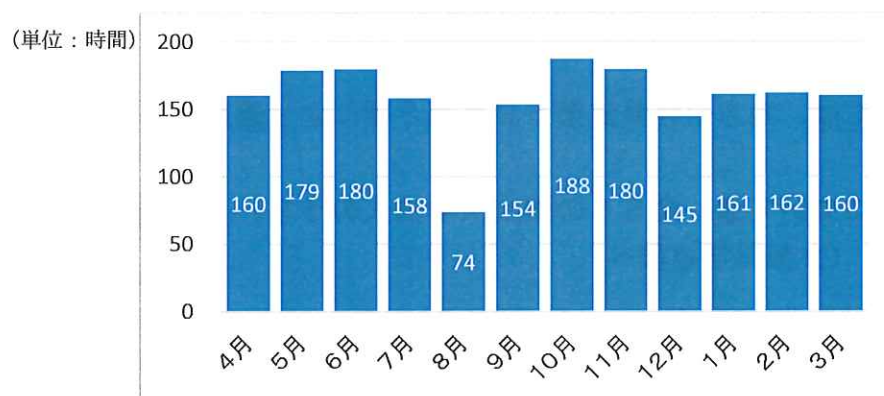
例 1 長期休業期間から学期中に週3時間割り振る場合(例:毎週3日間8時間45分勤務)

※年間15日間(例:夏季2週間、冬季3日、春季2日)の学校閉庁日に相当



例 2 長期休業期間から学期中に週4時間割り振る場合(例:毎週4日間8時間45分勤務)

※年間20日間(例:夏季3週間、冬季3日、春季2日)の学校閉庁日に相当



2. ヒアリング調査結果

関係団体・労働組合・教員経験者を対象としたヒアリングに基づき、「働き方の特徴」、「身体的負荷・精神的負荷につながる要因」、「課題解決の方向性」について、実際にあった意見を整理した。主な内容は以下のとおり。

（１）働き方の特徴

- 「教職員」の勤務時間や業務内容は多様であり、設置者、学校種、学校規模、所在地（都道府県、都市部／地方、等）、職種、教職員の年齢や各人のライフステージなどにより異なる。
- 所定勤務時間は基本的に「児童・生徒が学校にいる時間帯」である。その時間帯の大部分において教員は授業及び児童・生徒の対応に従事しており、それ以外の業務は所定勤務時間外に学校内や自宅で行うことが多い。
- 教員が所定勤務時間外に行う業務は「その時間帯でないと対応できない業務」が多い。
- 休憩時間をほとんど取ることができない教員が多い。休憩時間が校内会議、生徒指導、外部対応の時間に充てられることもある。
- 部活動のある学校種では、何らかの部活動の顧問を担当している教員が多い。部活動を行うために週休日に学校に行く場合も多い。
- 職種の中では副校長・教頭と教諭の負担が特に大きい。教諭の中では 30 歳代半ばから 50 歳代半ば位までの中堅からベテラン世代の負担が大きい。
- 教員には勤務時間の長さについての意識が希薄な者が多く、「所定の退勤時刻になったから退勤する」ことはほとんどない。長時間勤務であっても「行うべき業務があるので自主的に行っている」、「子どものためなら当然」という意識の者が少なくない。
- 事務職員の場合、所定時間外勤務はほとんどないことが多い。ただし、学校種、学校規模、時期などによる違いが大きい。
- 働き方や勤務時間についての考え方は個人差が大きい。

（２）身体的負荷・精神的負荷につながる要因

- 学校を取り巻く環境、教員が働く環境が変化し、学校や教員に対する社会や保護者からの要求が高まり、教育現場において説明責任が強く求められるようになった。この変化に伴い、人間関係に起因する問題や個別対応等を含め、従来とは若干異なる性質を持つ業務が増加した。
- 「教員自身が行わなければならない業務」が多様化・複雑化するとともに分量が非常に多く、長時間勤務の要因となっている。
- 「教員自身が行わなければならない業務」には、事務的業務や外部対応業務等が多数含まれている。これらの業務の遂行に時間がかかり、教育に直接関係がある業務に教員が専念できないことが身体的・精神的負担の要因になっている。
- 負担感の大きさは業務の種類や量に必ずしも関係しているわけではなく、個々の教員の得意・不得意分野やどのような業務にやりがいを感じているかにより異なる。

- 教員の仕事には「ここまでやれば終わり」という区切りがなく、熱心な教員ほど「もう少し準備したい」と考える傾向がみられる。逆に、時間で強制的に区切られるとストレスにつながる。
- 教員としての使命感が満たされている場合は、長時間勤務であっても必ずしもストレスや多忙感を持つわけではない。本人に充実感があり、疲労感等の自覚症状がないまま、心身に不調をきたす場合もある。
- 民間企業に比べ管理職（校長、副校長・教頭）数が教員数と比して非常に少なく、必然的に過重勤務を生み出しやすい構造となっている。
- 自身の代わりに授業を担当できる教員がいないため、体調が悪くても休めないことがある。

（３）課題解決の方向性

- 教員自身が意識を変えると同時に、社会・保護者・地域の学校現場に対する理解の醸成が不可欠である。そのうえで、学校運営方法や学校組織の改革など、様々な改革を組み合わせた包括的な改革を管理職主導で実施していく必要がある。
- 教員という仕事の「専門性の確立」と「教員の本来業務とは何か」について、従来からの視点を変えて再考する必要がある。
- 管理職と教員が十分なコミュニケーションをとること、教員が一人で悩みを抱え込まないよう、管理職主導のサポート体制やバックアップ体制を充実させることが重要である。
- 副校長・教頭、主幹教諭、教諭、小学校における専科の教員等の配置数の見直し、増員が必要である。
- 専門スタッフ（スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員等）、業務アシスタント（印刷、校外学習の手配、会計処理など事務職員の担当業務以外で教員の業務を支援する業務アシスタント）、事務職員等、教員以外の職員の増員が必要である。