

2023年「過労死等防止対策推進シンポジウム」(愛媛会場)の実践事例報告

長井 偉訓 愛媛大学名誉教授

清山 玲 茨城大学人文社会学部法律経済学科教授

工藤 祥子 神奈川過労死等を考える家族の会代表

福田 浩治 愛媛県高等学校教員組合書記長・愛媛県立学校教諭

Yoritoshi NAGAI, Rei SEIYAMA, Sachiko KUDOU, Kouji FUKUDA

Report on a Practical case of the 2023 “Symposium on Promoting Measures to Prevent Karoshi and Injury from Overwork“ at Ehime

はじめに ～シンポジウム開催の趣旨と目的

政府、とりわけ厚生労働省(以下、厚労省)は過労死等防止対策推進法に基づき、毎年11月を“過労死等防止啓発月間”と定め、過労死等を防止することを目的としたシンポジウムを全国で開催しています。シンポのテーマやプログラムに関しては、各都道府県で異なるようですが、愛媛県では、“四国過労死等を考える家族の会”、“働く者のいのちと健康を守る愛媛県センター”、愛媛労働局、学識経験者並びにプロセスユニークからなるプログラム委員会が中心となって、これまでシンポの企画を立案し、実施してきました。シンポ開催の目的は、「過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、関心と理解を深めるため」(過労死等防止対策推進法第3条)と条文化されていることに鑑み、我が国における過労死等の現状と課題を明らかにするために、過労死等が最も深刻な業種や職種をシンポのテーマの中心に据えてきました。

昨年度は、その代表的な職種である学校教員の過労死問題を取り上げました(開催日時:2023年11月20日(月)18:00~20:30、会場:愛媛大学南加記念ホール)。

プログラムは2部構成とし、第1部では、清山玲氏に「学校教員の過労死・過労自殺等の現状と今求められている『働き方改革』」と題する基調講演をお願いしました。

第2部のパネルディスカッション(「学校教員の働き方改革を考える」)では、神奈川県過労死等を考える家族の会代表の工藤祥子氏と愛媛県高等学校教員組合書記長で愛媛県立学校教諭の福田浩治氏にそれぞれ20分ほど講演を頂いた上で、清山玲氏にも加わっていただき、会場

から寄せられた質問に答えるという双方向型のシンポジウムにしました。

本稿は、各報告の概要とパネルディスカッションでの質疑応答の紹介です(長井偉訓)。

1. 基調講演:「学校教員の過労死・過労自殺等の現状と今求められる『働き方改革』」

基調講演でお伝えしたことは主に2つです。第1は、学校教員の長時間労働や過労死等の実態等をOECDや文科省統計資料から示し、給特法の規定を理由に過労死等の公務災害認定が労働実態から大きく乖離してきたこと。第2に、教員の労働時間短縮のための文科省や自民党の提案内容のポイントを紹介し、その問題点と求められる働き方改革、改善策についてです。

まず第1点目について。日本の学校教員の労働時間は、世界でもっとも長く、世界標準からかけ離れています。OECDの調査(「TALIS」2013、2018)では、日本の教員の労働時間が、2回連続で最も長い。2018年調査では、週労働時間は、調査国平均より中学校で18時間、小学校で14時間も上回っているだけでなく、第2位の国よりも週に6-7時間も長いのです。

このような日本の教員の長時間労働は、部活動などの課外活動時間と事務連絡・書類作業に費やす労働時間が諸外国に比べて長いことから生じています。

しかし、これまで長い間、時間外労働は、給特法4条により、超過勤務は実習、学校行事、職員会議、非常災害の4つの業務であって、臨時または緊急のやむを得ない業務かつ校長の指示下で行われたものに限定され、労働実態と大きく乖離していました。過労死等公務災害認定の際

も、休日を含めて通常の勤務時間外に行われた部活動、授業準備、採点等の業務が労働時間と見なされず、労働時間が実際より過少に把握されています。過労死等公務災害認定は現実の労働実態を踏まえない非常に厳しい狭き門でした。(独)労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターが分析発表した義務教育学校の2010年1月から2020年3月までの10年間の過労死件数は37件、公務災害件数110件というのは、氷山の一角です。

文部科学省(以下文科省と表記)の調査でも、2021年度の病気休職者は8,314人、うち精神疾患5,897人、2022年度の病気退職者が1,168人にもいました。そのうえ、転職者数が3,000人以上にのぼり教員希望者も減少して辞退者も増え、定員の確保も不十分です。

その結果、年度当初に学級担任がいらない、定員がうまらないという教師不足が顕在化しています。文科省(2022)『『教師不足』に関する実態調査』によれば、2021年4月始業日時点で、公立小中学校計で教員の不足数は、全体の2,086人(1586校)、公立小中高特別支援計では、2,558人不足(1897校)に達しています。

次に、第2点目については、講演時点での文科省の主な施策と、直前に発表された自民党の改革提案を取り上げました。紙幅の関係から内容を割愛して紹介します。

注目すべき文科省の施策には、①労働時間の上限についての指針の策定(2020年4月1日)と、②改正給特法(2021年4月1日施行)により1年単位の変形労働時間制の導入の推進があります。

評価できる点は、文科省がいわゆる超勤4項目以外の広範な時間外労働について明確に認めたこと、そのうえで労働時間の上限について指針にした点です。また働き方改革と業務量の適切な管理の必要性を指摘した点にも意義があります。

しかし、教師の健康確保策として必要な労働時間制度として、変形労働時間制は適切ではありません。

その理由は、1年単位の変形労働時間制度の

適用には、年間週平均労働時間が40時間を超えてはならないという要件があり、「教員の勤務時間実態調査」等の調査結果からいまの教員の働き方では、近い将来合法的にこの制度を導入することはとても無理だからです。そのうえ、同制度は、業務の都合によるシフト変更は原則として認められず、年度途中での業務の追加・変更が多い学校職場への導入は難しいのが現状です。また、同制度の活用により休日を休み期間にまとめ取りを推奨していますが、学期期間中の1日の労働時間が長いのは変わらず、過労死等が生じやすい状況を変えられません。ワーク・ライフ・バランスも改善できません。見せかけの残業時間短縮のため、持ち帰り残業が増える危険すらあり、職場に無理を強いることになります。

これに対して、勤務間インターバル制度は、朝礼の時間帯変更等を含め時間割の工夫次第で実現可能です。疲労回復時間の確保ができ、過労死等の防止にも有効です。講演後のこととなりますが、2024年8月に中央教育審議会が答申で、教師の健康福祉確保策として、11時間を目安とする「勤務間インターバル」が必要だと明記したのは当然ですし、期待しています。

なお、2024年の中教審の答申に先だって昨年(2023年)5月に自民党が発表した人材確保に関するプランは、働き方改革の取り組みの見える化、DXによる業務効率化、業務の明確化・適正化(業務廃止縮減)を強調し、35人学級や調整給の引上げなどを提案したことは評価できます。しかし、全ての教員の時間外在校等時間の目標(平均20時間)も含めて、いつまでに何を実現するかというスケジュールが明記されていないのが問題です。講演後2024年11月時点の



新聞報道によれば、文科省が26年度から教職調整給13%と人員増を盛り込んだ概算要求に対して、財務省が難色を示し未だ着地点は見えていません。

最後に、私が考える有効な教員の健康確保策・労働時間短縮策は、①フレックスタイム制と組み合わせた勤務間インターバルの利用、②部活動改革(休養日と活動時間短縮、外部人材への移行)、③クラス定員の縮小、④教科担任制の拡大と、⑤DX推進(会議・授業資料、各種調査などの書類作成時間の縮減)などです。これらを同時並行でスピードをもって実現することが大切です。働き方改革は学校長だけにまかせるのではなく、適宜、教育委員会が専門担当者を学校に派遣し、ノウハウ・財政・人員面で支援を行い、結果を出すことが大切です。

いまこそ教員の長時間労働を是正し、過労死・過労うつなどのない健康で互いに助け合える職場をつくる好機です(清山玲)。

2. パネルディスカッション:「学校教員の働き方(改革)を考える」

第1報告:「学校教員の働き方(改革)を考える」～過労死等の視点から

夫は、とても元気で快活な体育教師で、教職が天職といつも言っていましたが、こんなに健康で生き生きとした夫でも過労死してしまう、条件が揃えば誰にでも起きることです。

夫は2007年4月に被災学校に赴任し2ヶ月後に過労死しました。仕事の内容は、転任早々の引き継ぎのない生徒指導専任、多くの授業数、17もの校務分掌、80人もの部活動顧問、学校家庭地域連携の仕事などあまりにも多過ぎる仕事と責任を負っていました。

4月から既に疲れていましたが、過労死の引き金は、担当学年ではない修学旅行の引率で、いわゆる不眠不休の状態の2泊3日で、帰宅した時はひどい頭痛で寝込み、その後やっと行けた病院で倒れました。40歳でした。1年前にMRIをうけた際、「将来くも膜下になる可能性はほとんどない」と言われたのにも関わらず、その病気で突然命を落としました。医学的にはほとんどないことだそうです。

夫が他界した後、公務災害の申請をし、他界後5年半掛かりやっと仕事の原因と認定されましたが、なんと他界前6か月間で328時間55分もの時間外労働は認められませんでした。

その大きな理由の一つは、55年前に出来た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)にあります。これにより、採点や生徒指導など定時以外の仕事は「勝手にやった、証拠がない仕事」とされました。夫のケースでは、心身ともに過重な労働と、時間として認めないがやったであろう、ということから公務災害認定に至りましたが、特に持ち帰り仕事や突発的な仕事は「自主的、自発的」とされ、認定されないケースが多いのが教員の労働の評価の実態です。

また、夫のケースでは、認定までに他界後5年半掛かりました。公務災害申請は、所属長に申請をしてもらう必要があり、その後教育委員会を通して地方公務員災害補償基金(以下、基金)に申請します。事案によっては所属長を通さなくても申請が出来る様にはなりましたが、それでも、認定までには所属長や教育委員会と基金との間でやり取りがなされ、被災者側には聞き取りもなく、進捗状況なども知らされません。

夫のケースでは、当時の管理職や同僚、教育委員会から公務災害を応援して頂けたので、基金への申請もでき、一度は公務外となったものの審査請求で認定に至りましたが、夫のケースは氷山の一角です。管理職、教育委員会が申請を拒んで、結局公務災害申請が出来なかったり、管理職、委員会に有利な証言ばかりが採用され、認定に至らなかった事案が沢山あります。また、申請をしても、標準処理期間が守られず、非常に長い時間が掛かることも多く、地方公務員全体の公務災害の申請、認定に係る深刻な問題です。

さらに、私たちの調査、妹尾・工藤(2022)によれば、この30年で夫と同じ死因、同じような業務内容で他の先生方も亡くなっています。ほかにも新任の先生の自死事案の発生原因はほとんど夫のケースと同じです。もし、きちんと検証して再発防止策が取られていれば、その後の過労死等は防げていたかもしれません。

また、私たちは、約40年間の総数96件の中から、公立学校で起きた教師の脳・心疾患、自死事案82件に絞って、過労死等が起こる傾向や原因、問題点を分析しました。これは氷山の一角で、これらの分析はまだ不十分ですが、現時点での分析をお話します。

他の研究でも明らかですが、過労死する教員の死因は脳疾患が特化して多く、中でも出血系がダントツです。これは過重な負荷から主にストレスなどで、血管に急激な負荷がかかったことなどの理由が考えられます。自死も多いです。性別は、女性がとても多いのですが、圧倒的に男性の過労死が多い職場です。女性の育休や産休、男性に仕事が集まる傾向、ジェンダーバランスの問題が考えられます。年齢は、脳心疾患は40～49歳がダントツで、中間層への業務や責任の負荷がうかがえます。自死に関しては、どの年代も同じです。役職では、主任職、新任が多いのですが、教員実態調査にて教頭、副校長の時間外労働の多さや業務量、責任の多さや相談内容から鑑みると、表に出ない事案が多いと考えています。新任の先生のほとんどが、困難な保護者に対応しなければならないにも関わらず、きちんとしたフォローが受けられず、逆に謝らされたり、多くの業務をわからないまま進めて長時間労働に陥り、最後は自分の未熟さを謝りながら自死されています。新任の先生のサポートは喫緊の課題です。

過労死が起こった月は6月と10月が多いですが、6月は脳心疾患がほとんどに対して、10月は自死が多くなります。理由として、4月が仕事の最繁忙期ですが、そこで忙しく働いた疲れが、新学年の新たな業務とストレス、多い行事(修学旅行)などが重なり、6月の脳心疾患に繋がっていると考えます。10月は夏休みが終わり2学期になっても変わらない忙しさと業務の多さからストレスが自死に至っているように感じます。この中では1学期や夏休みに療休をとっている人もかなり含まれます。

このように過労死、過労自死、精神疾患を発症するには共通項があるので、行政は過労死等の原因を分析し、具体的で実効性のある防止策、政策をきちんととって頂き、教職員同士でも過労

死等の防止のために未然に食い止める目安としても周知啓発が必要です。

過労死等防止対策推進法の大綱では数値目標が設置され、公務員についても目標の趣旨を踏まえ必要な取り組みをします。勤務間インターバルは数値目標化され、今年度の過労死等防止白書では、睡眠時間の大切さが書かれています。教員はどうでしょう。

全国の学校の働き方改革でまだほとんど運用されていません。たとえば、文科省「教員勤務実態調査」(平成28年度)と平成28年のベネッセの生活時間の調査から私なりに算出すると、帰宅してからの約2時間半仕事をしており、連続した休息が取れおらず、勤務間インターバル時間は小学校で10時間21分、中学校では9時間19分と少なくなります。また先生の睡眠時間は小中高校で約5時間50分、生活時間も20分から30分です。そして先生だけでなく、子どもたちも睡眠時間も少なく、生活時間も少ないです。部活動の朝練、放課後練習、宿題など先生も子どもたちも、睡眠も生活時間も少なく余裕がない…これで幸せなのかどうか考えたいです。

もう一度原点に戻って何のために学校の働き方改革をするのかを考えることが必要です。

どんなに良い教育の施策があっても、そこに心身ともに健康な先生がいなければ、行えません。もし先生が心身を壊したり、疲れてイライラしていたら、その1番の被害者は子供達です。

また、先生と1日で一番長い時間一緒にいる子供たちは、知らず知らずに先生と同じ様に働き方をする大人に育ちます。働くということは、先生に限らず、幸せになるための労働であるはず。先生が心身ともに健康に働くことが、子供た



ちの教育を受ける権利を守ること、これが、すべての土台です。先生の働き方改革は、子供たちが安心安全の中で質の高い教育を受ける権利を保障することでもあり、社会全体で取り組むべき課題です(工藤祥子)。

[参考資料]

- ・妹尾昌俊・工藤祥子(2022)『先生を死なせない。—教師の過労死を防ぐために、今、できること』教育開発出版社。
- ・ベネッセ(2016)「第6回学習指導基本DATE BOOK(小学校・中学校版)第5章」ベネッセ総合研究所。

第2報告:正規教員の増員と職務の削減以外に 教職員の過重労働はなくなる～現場の 教員から見た「働き方改革」

ご存じのとおり教職員の長時間労働が社会問題化して久しくなっています。控えめに見ても、教職員の過半数が厚生労働省の過労死ライン(月80時間)を超える時間外労働をしており、当然の結果として教員志望者は減少し、「教育に穴があく」事態が日本中で生まれています。ようやく文部科学省も重い腰をあげ対応を考えるようになりましたが、その効果はかなり疑わしいものです。

2019年には、中教審答申『学校における働き方改革に関する総合的な方策』が出されましたが、その内容の基本は、「勤務時間管理を厳格にして教員を早く帰せ」とか「学校に遅くまで居残らないよう教員の意識を改革しろ」だとか、「清掃などは地域ボランティアにさせろ」(そんな奇特な人がいるのかわかりませんが)など、全く効果が期待できないものです。いわば、今までと同等あるいはそれ以上の「職務」を学校に割り当て、予算は出さず、なおかつ教員の「資質」を高め、それでいて「働き方改革」を実現しようという、極めて虫の良い内容と言えます。事実として、この2019年以降も愛媛県の教職員の病気休暇取得者(7日以上)数、病気休職者(3ヶ月以上)数は増える傾向が続いています。

中教審答申のそもそもの問題は、教員そのものの増員やそのための条件整備にはほとんど触

れていないことです。

教員の職務は児童・生徒の教育に直接携わる仕事(おおそ教科指導・生活指導)が「本務」であり、「本務」こそが忙しく、それだけで長時間・過密労働になりうるものです。例えば、知的障害児童を担当する特別支援学校教員の一日の勤務では、教員は児童からいつきも目を離せないため、児童が帰宅するまではトイレに行くことも、昼食を取ることもままなりません。これは、教員が不足していて交代要員がいないためであり、解決のためには正規教員の抜本的な増員と1クラスあたりの児童・生徒数の減員が必要です。

また、教員の多忙をつくりだしてきた元凶ともいえる本当に余計な「職務」の軽減にも全く触れられていません。少なくとも1980年代には教員の長時間労働はまだ限定的でした。その後、教員には国の文部科学省、都道府県の教育委員会、地域の教育委員会や自治体と3段階から「職務」が強いられてきました。国からは、「GIGAスクール」構想(経産省が主管)にもとづくICT教育、小学校での英語教育・プログラミング教育など、都道府県からは「特色ある学校づくり」をせよ、「全国一斉学力テストの結果を向上させよ」、「進学実績をあげろ」など、地域からは行事への協力、「町おこし」への協力など、これらはほんの一例にしか過ぎません。このような、教育の本質と関わりのない「職務」が、ただでさえ多忙である教職員の労働時間を果てしなく長時間にしてきたのです。

むろん、国や都道府県などから命じられた「職務」の中には必要なこともあるのは間違いないのですが、それらについても必要な人員を配置せず、予算措置せず、すべてを現場の教員での実行を求められてきたのが事実です。そのような使用者にとって極めて都合の良い働かせ方を教職員はさせられてきました。

そのような働かせ方を可能にしているのが、給特法です。この法によって、教員には労働基準法の時間外労働についての規定(割り増し賃金や労使協定)が適用されず、基本給の4%の「教職調整額」(だいたい月6時間相当)によって、「定額働かせ放題」が合法化されています。この給特法では、臨時や緊急の生徒の指導や学校

行事など限定された4項目以外では時間外労働を認めないと定められていますが、現実には全く無視されています。それどころか、文部科学省や各教育委員会は、「時間外労働は教職員の自発的行為」だと言い続けてきました。この給特法を改正または廃止することが緊急に必要なことです。

このように文部科学省の「働き方改革」は、長時間労働の解消とはほど遠いものです。そもそも、この「働き方改革」を検討する中教審委員の中には、現場の教職員の意見を代表できる人物がほとんどいません。多くは行政側の人々であり、財界からも委員が出ていますが、現場の教職員を代表する委員は皆無です。真剣に「働き方改革」をめざすなら、現場の教職員の意見を真摯に聞くのが当然でしょう。

今日の日本の教育はその担い手である現場の教職員の心身の疲弊とそれに伴う人員不足によって崩壊の危機にあるといっても過言ではありません。早急で実効性のある対策が求められています。

追記) 2024年8月中教審答申『「令和の日本型学校教育」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』が出されました。給特法の改正には触れられず、調整額の増額(10%以上)や業績評価を強化、学級担任手当の新設など、長時間・過密労働をいっそう進めかねない内容となっています(福田浩治)。

3. パネルディスカッションでの質疑応答

パネルディスカッションでは、予め配布されていた質問表を基調講演後回収、パネルディスカッションでは回収された質問に対し、登壇者に回答してもらいながら進行しました。質問は全部で16枚ありました。質問内容は、有給休暇の取得状況、部活動の実態と問題点、給特法を巡る問題点の他、職場の安全衛生管理等の責任主体に関するものなどでした。紙幅の関係からすべてを紹介することはできませんので、以下、(1)「有給休暇の取得状況」、(2)「部活動の実態と問題点」、(3)「給特法を巡る問題点」を中心に、紹介します。

(1) 有給休暇の取得状況について

質問:「教員の場合、有給休暇の取得もままならないほど忙しいという実態がありますが、有給休暇の取得日数や取得率が分かれば教えて頂けますか？」

清山: 文科省の2022年度「教員勤務実態調査」によれば、小学校が年平均で13.6日、中学校が10.7日となっています。取得率は出ていませんが、付与日数を最大20日とすれば、およその取得率はわかるのではないのでしょうか。前回の2016年調査と較べると、小学校11.6日、中学校13.6日なので、確かに増えています。ただ、全産業平均で年休取得日数は10.9日、1000人以上規模で平均12.0日、取得率は平均62.1%、1000人以上規模で65.6%です。長期休みがあるので、先生達が休みやすいとまでは言えない状況です。

福田: 愛媛県だけのデータですが、だいたい年間7日程度ですね。高校はとくに夏休みは部活動の他、進路指導、とくに補習授業が多いので休みづらいですね。

(2) 部活動の実態と問題点について

質問1:「私学の高校において、部活顧問の先生の土・日休日勤務が続いており、成果を優先すること、運動能力の維持の面で休みを取らない先生がいます。先生の命を考えますとどうにかしないとイケないと思っていますが・・・」

清山: 私は茨城県で「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革に関する有識者会議」に副委



員長として参加しましたが、その会合の中で、筑波大学の向井直樹(整形外科医)先生が、しっかり休みを入れることが子供達の身体能力を伸ばすために不可欠であり、練習ばかりしていると疲労が回復せず、身体能力の低下にも繋がるということを示されていました。また親が子供と一緒に過ごす時間がなくなっているのも問題です。週1日は定休日を設けること、1日の時間数を制限することが大事ではないでしょうか。

福田: 高校の場合ですが、とくに野球部と吹奏楽部において異常な実態が見られます。たとえば吹奏楽部では、日曜日の練習が夜8時に終わるというケースもありました。また、中学校の場合、全国大会を止めるとか、部活動への取り組みで子どもを評価する、とか止めて頂きたい。

質問2:「子供が中学の時にバレーボール部に入っていました。練習はほぼ1年356日ありました。その背景には、何よりも先生や保護者が勝たせてやりたいという気持ちが強く、またそうした先生ほど部活にやり甲斐を感じており、熱心な先生ほど長時間労働にあると思います。まずはそういった先生の意識改革が必要と思いますが、如何でしょうか」

清山: 非情に熱心な教員や保護者がいる一方で、「ちょっとやりすぎではないのか」という教員や保護者もいます。これ以上やると子供達が潰れてしまう、逆効果でやり過ぎには反対だという保護者を味方に付けることが大事です。公立学校の場合は、県教委がトップダウンで時間的な拘束をかけやすいのですが、私学の場合にはそれが難しく、大変悩ましい問題となっています。また先生方が大会運営にかり出されています。勝利至上主義の見直し、大会の精選、運営方法の見直しの必要性が指摘されています。地域移行により教員の時間外労働が兼業時間になってしまうのでは意味がありません。

工藤: 丁度部活動が始まる中学生くらいから子

供達の睡眠不足が顕著になっており、子供の健康という点からも休みのない練習は大きな問題となっています。一方、先生の方ですが、富山県滑川市立中学に勤務していた男性教諭(40歳)の過労死事件の場合、部活動(ソフトテニス部)の顧問として、大会前53日に休日は1日だけ、発症前1ヶ月の時間外労働が119時間と過労死ライン80時間を上回っていました。本人はそれほど部活動に熱心だったわけではありませんでしたが、この学校が強豪校であり、また前の顧問の先生が大変熱心であったことから、レベルを下げられないという雰囲気があったと言われています。ここで大事なことは、まずは子供と教員の健康を第1に考えること、部活動により授業などの本務が疎かになっていいのかという点を念頭に議論すべきではないかと思います。

(3)「給特法」に関して

質問1:「同じような職務をこなしていながら、私立の場合は労基法、とくに時間外手当の支給、が適用されるのに、公立学校の場合には「給特法」の適用になり除外されているという実態は憲法14条の平等原則に抵触するのではないか。この点どう考えたらいいでしょうか。」

工藤: 埼玉の小学校教員による訴訟を例に挙げて説明します。埼玉超勤訴訟というのは、給特法があるということで却下はされましたが、この裁判の中で注目したい点は、公立学校教員の場合には、給特法との関係で、時間外労働という概念がないにも関わらず、時間外労働という概念が使われたりとか、またこの業務は超勤の対象となるが、これはならないとか、適用の基準も曖昧です。だからこの点はもっと基準の明確化が必要ではないでしょうか。埼玉地裁の裁判では、敗訴したが、所定勤務時間を超えて行われた労働は「自主的なもの」と見なされてきましたが、基本的には勤務時間に含めるべきであるとされました。

質問2:「仮に『給特法』が廃止された場合となると、莫大な時間外手当が発生することが予想さ

れるが、それに対する財政的な手当はどうなるのか？具体的な金額など試算した上で、検討されているのか」

清山：必要な予算額を試算し、確認する作業は必要です。試算されているのであれば、それを公表し、議論することが必要です(2025年度概算要求の際に、文科省が盛り込んだ教職調整給13%への引上げに必要な予算額として、総務省などが試算した額は計5580億円(国:約1080億円、地方:約4500億円)とされています)。

福田：一般の公務員の場合には、時間外労働手当は青天井で支給されていると聞いていますが、公立学校教員の事務職や現業職員などの場合、労基法が適用され、本来なら満額で支払われるべきですが、予算の範囲内と言うことで、超過手当の支給制限があります。

質問3：「労基法が適用されている国立や私立学校の教員の場合、残業時間数に見合った時間外手当が支給されているかどうか」

長井：予算内で制限されているという調査報告をみたことがあります。設置主体別の過労死等のデータを見たことはありませんが、恐らく私立学校や国立学校等でも長時間勤務や職場のハラスメントによる心身の疲弊により、休職している教員も少なくないのではないかと思います。

まとめ：シンポジウムを振り返って

最後に、プロセスユニークから頂いた「令和5年度過労死等防止対策推進シンポジウム」(愛媛会場)に対するアンケート結果から、シンポジウムにご参加頂いた方の「シンポジウムに対する感想」を紹介します。

1) 来場者数とその主な属性について：来場者数77名(事前申込64名、当日参加13名)。その属性：公務員：21名(愛媛労働局と松山労働基準監督署)、団体職員：15名(働くもののいのちと健康を守る愛媛県センター1名、労働組合関

係者12名、その他2名)、教職員若干名(公立中学校教員1名、私立学校教員1名、元愛媛大学教員数名)、愛媛大学学生6名、会社員7名。

2) シンポジウムに対する評価：

・このシンポジウムに参加して過労死等への関心・理解が深まったと思いますか？

「十分深まった」(44%)、「ある程度深まった」(42%)。

・シンポジウムに対する満足度：

「大変満足した」(51%)、「どちらかといえば満足した」(33%)。

[参加者からの意見]

・「教員の現状が理解できた」、「学校教員の長時間労働の概要がよく分かった」

・「学者、現場の教員、それぞれの立場からの意見を聞くことができて勉強になりました」

・「参加者からの質問を元にパネルディスカッションを進めたのは良かったと思います」

・「専門の方々の見解を聞くことができ、また個別具体的な質問に対する回答を聞いて理解を深めることができた」

・「私の娘は特別支援学校の教員をしていましたが、心身とも疲れ果て、子供たちがかわいく思えなくなったと中途退職しました。今は、民間の障害児デイサービスで働き、笑顔を取り戻しています。今日の講演を聞いての感想ですが、過労死にならなくて本当に良かったと思いました」

・「私の家族も中学校の教員をしており、10年程前に精神的な病気で休職してから、現在も完全に回復しておらず、1年通して働くことができない状態です。教員が足りていないという話がパネルディスカッションでありましたが、本人は休む度に、周りの先生方に迷惑をかけ、大変申し訳なく感じています。精神的な病気で休職した教員やその家族が療養に専念でき、退職せず、また復職できる基盤を整えてほしいです」

・「公務災害、給特法について詳しく知ることができました。先生をどんどん増やさないと、これからの教育がどうなるか不安です。子供の数が

減っても、複雑な仕事が多くて、先生の負担が増すばかりの状況を変えていかなければならないと思います」

- ・「教員の労働環境が改善に向かうよう現場の声が行政に反省されるべきだと感じました」
- ・「このシンポジウムに現職の教員は何人参加しているのだろうか。私は今日は授業参観日の振替休業日なので参加できましたが、現職は来られないと思います。教員はそんな暇じゃないです。始業30分前から子供が登校し、その時間帯にトラブルがあったら担任の責任、誰も代わりに来てくれない。何か子供にあったら、保護者へ長い電話連絡、こじれたら、毎日の保護者への対応になります。また、62歳、63歳になってプールサイドで水着を着てプール指導、嫌だ。そんな未来にならないように退職まで勤めて70歳まで生きられるように、とりあえず頑張ります」
- ・「教員です。今、教育現場で起きていることは新任教諭の過労自死につながりそうなことなので本当に大変だと思います」
- ・「我が子は中学生と高校生で部活をしているが、先生方の部活動の時間が時間外になっているのは残念だと思う」

以上のように、シンポジウムに対する評価並びに満足度では、全体の80%以上の方が「過労死等への関心・理解が深まった」、「満足した」と答えています。

参加者数は77名と例年並みですが、肝心の現役教員の参加が僅か2名というのはとても残念な結果となりました。労働局とプロセスユニークから教育委員会にシンポの開催案内とチラシ配布を

お願いしたということでしたが、教育委員会からの参加者がゼロというのをどう考えたら宜しいのでしょうか。現役の先生方や教育委員会などの関連機関の方が参加しやすいように、夕方の6時に開催を遅らせたのですが、参加された現役の先生のご意見にあるように、仕事が忙しくてそれどころではないということでしょうか。

ところで、教員の働き方改革や処遇改善を議論してきた中教審の特別部会は、パブリックコメントに寄せられた賛否を含む1万8000件余りの意見を踏まえ「提言」をまとめました。「給特法」に関しては、廃止を含めた抜本的な改革とはほど遠く、調整額を現行の4%から10%以上に引き上げることや、11時間の勤務間インターバルの導入、教科担任制の3、4年生への拡大、教員以外の支援スタッフや部活動指導員の拡充などが盛り込まれているようです。

最新の朝日新聞(2024年11月12日付け)の報道によれば、「給特法」で定められた「教職調整額」の増額を巡り、残業時間を減らしながら進めるべきだとする「財務省」案に対して、教員増や「働き方改革」なども合わせた一体改革の必要性を主張する「文科省」案が対峙されているようです。具体的な審議は、来年1月から開催される通常国会で始まる予定になっているそうです。

学校教員の「働き方改革」は、教師のこれまでの働き方を見直し、日々の生活の質や教職人生を豊にすることにより自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにすることが究極的な目的であるはずですが、本学会としても、学校教員の「働き方改革」を取り上げることが喫緊の課題だと考えています(長井偉訓)。