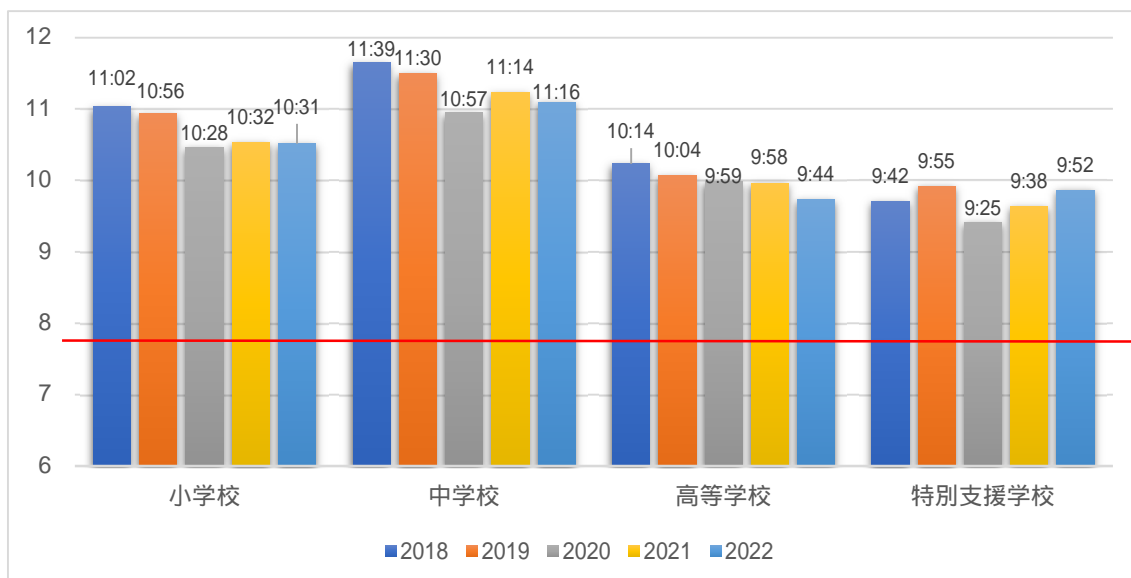


5. 調査結果の概要

第1章 教員の労働時間の実態

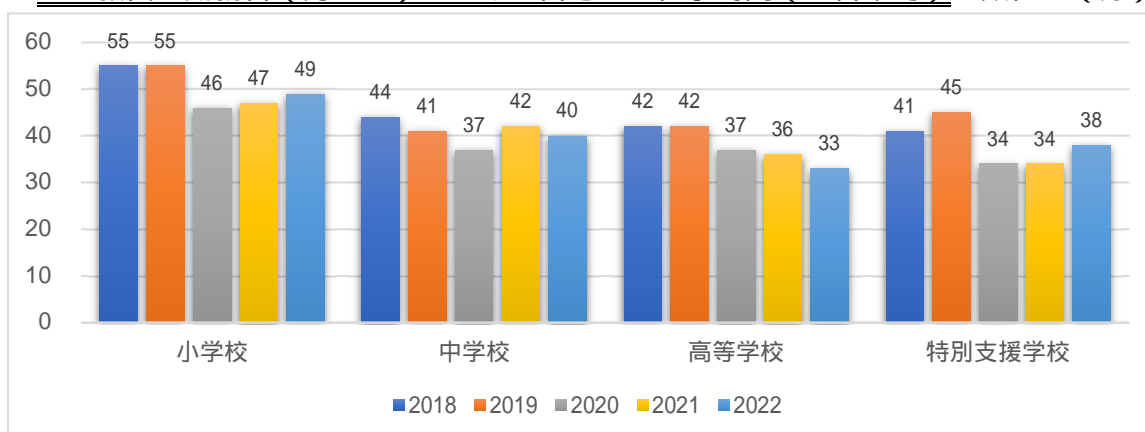
教員の勤務日(月～金)における在校等時間(1日平均) 数値は(時間:分)



1日の正規の勤務時間 = 7時間45分 (赤いライン)

2022年の1日の平均在校等時間は10時間35分で、時間外労働は平均2時間50分。2018年からわずかに減ってはいるが、給特法改正後もほとんど変わっていない。勤務日(月～金)の時間外在校等時間だけで、すでに月45時間の上限を超えている。(1か月の勤務日を20日で計算すると、2時間50分×20日=56時間40分)

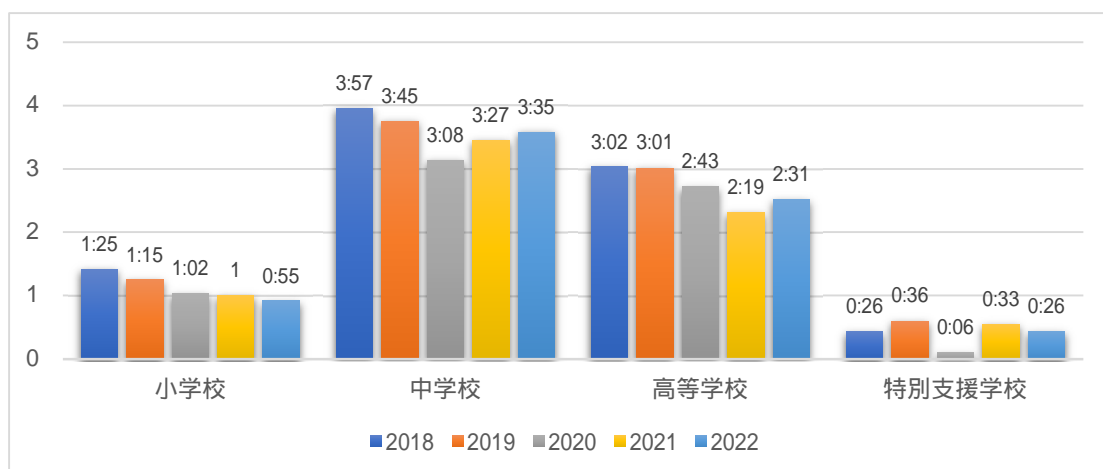
教員の勤務日(月～金)における自宅での仕事時間(1日平均) 数値は(分)



2022年の自宅での仕事時間の平均は1日あたり45分。指針では「業務の持ち帰りは行わないことが原則」とされているが、現場では持ち帰り仕事がほぼ常態化している。平日の在校等時間と自宅での仕事時間を合わせた平均労働時間は11時間20分。

教員の週休日(土・日)における在校等時間(1日平均)

数値は(時間:分)



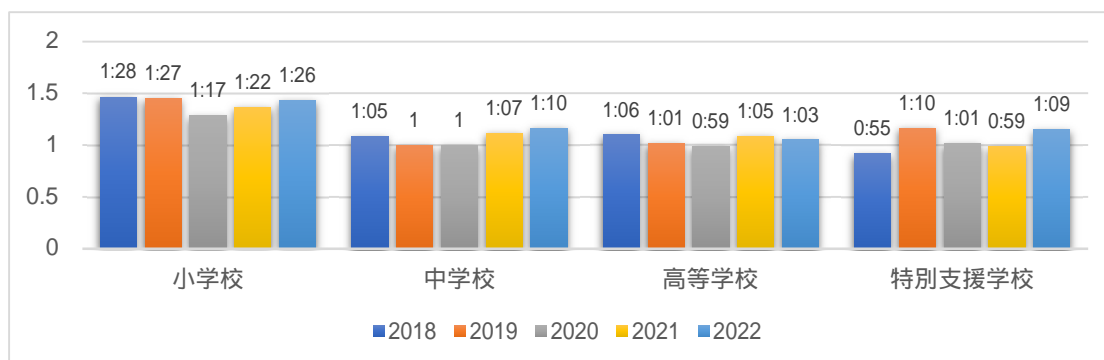
週休日における在校等時間は、平均で1時間40分/日。

週休日は、部活動顧問の出勤割合が高い。

- ・運動部顧問の88.3%、文化部顧問の59.9%が出勤している。

教員の週休日(土・日)における自宅で行った仕事時間(1日平均)

数値は(時間:分)



週休日の持ち帰り仕事時間は平均 1時間19分。

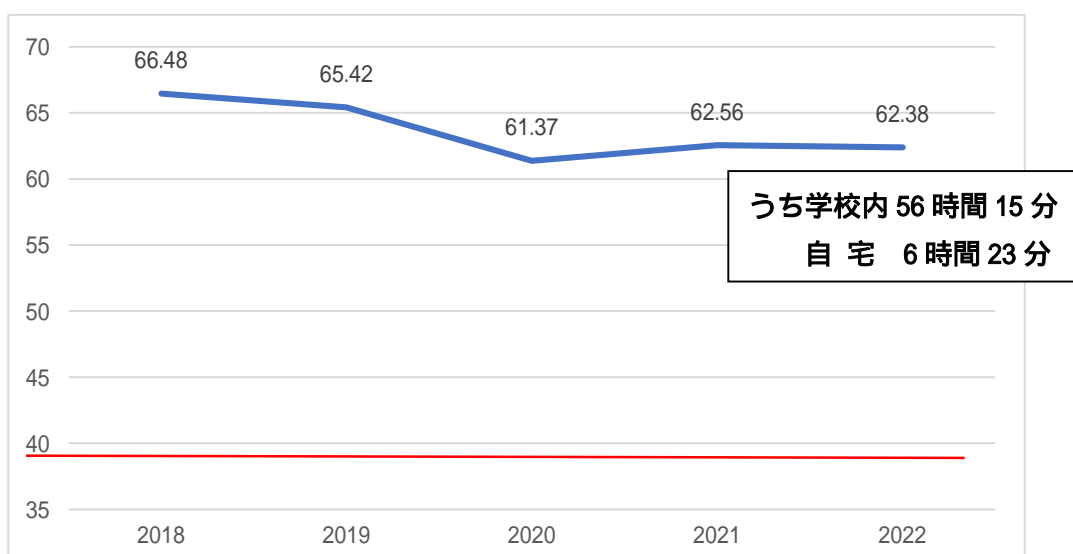
多くの教員が、週休日にも持ち帰り仕事をしており、平日だけでは終われない業務量の多さを表している。

週休日の持ち帰り仕事は2020年に若干減ったが、それ以降再び増加してきている。業務量の抜本的な削減がない中で、在校等時間の縮減だけを求められ、持ち帰り仕事が増えていることが想定される。

週休日の在校等時間と自宅での仕事時間を合わせた平均労働時間は2時間59分/日。

1 週間の労働時間の推移

数値は（時間：分）

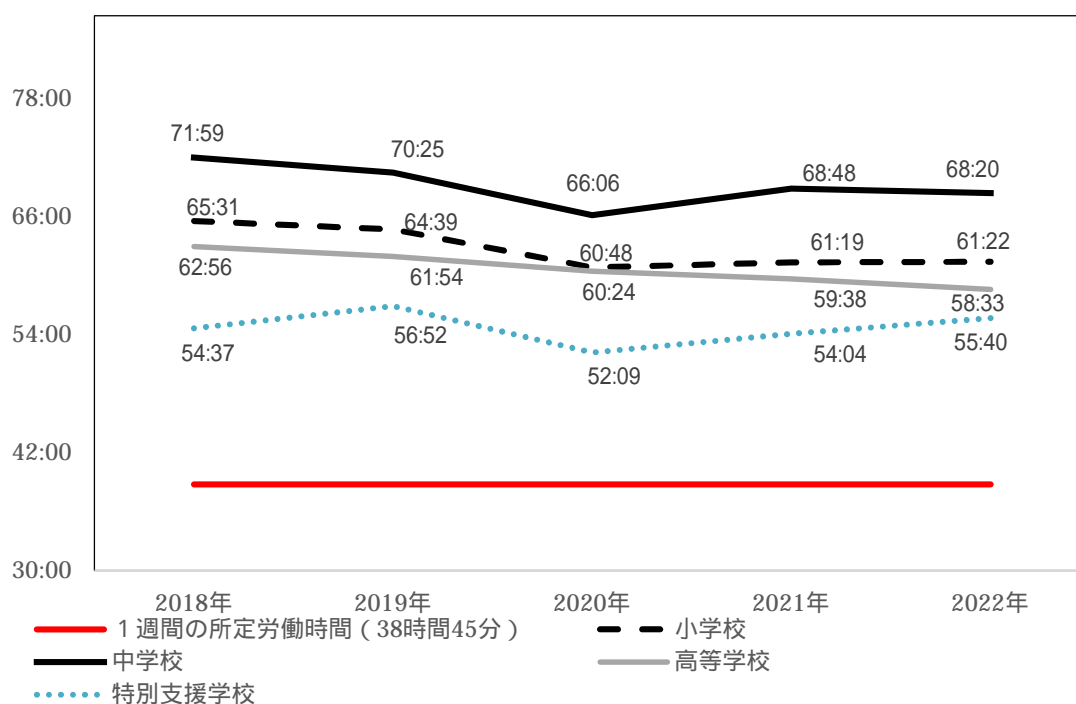


正規の勤務時間（7 時間 45 分）× 5 日 = 38 時間 45 分（赤いライン）

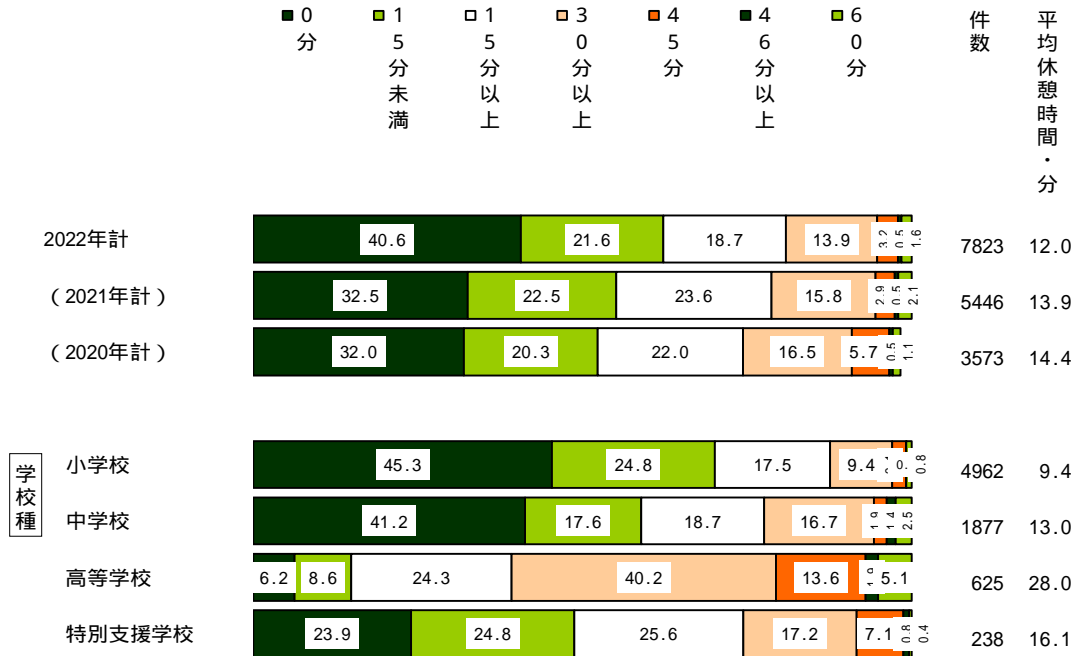
経年比較では、週あたりの労働時間はわずかに減っているが、給特法が改正された後も、過労死ライン越えの状況はほとんど変わらず、長時間労働是正はすすんでいない。

2020 年には新型コロナウイルス感染症の影響により、行事や部活動の縮小・制限などがすすめられたが、業務削減が徹底されなかったため、再び増加してきている。

学校種別にみた教員の 1 週間の労働時間(週平均 数値は 時間:分)



教員の実際にとれている休憩時間(1日平均)



休憩時間を取れない人の割合がさらに増加し、平均休憩時間は12分。

休憩をまったく取れない「0分」の人が40.6%。「15分未満」が62.2%となった。

労基法では「休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない」とされているが、十分な休憩が取れず、法定休憩時間を大幅に下回る状況は悪化している。肉体疲労、精神的疲労及び慢性的疲労が回復されていない。

2022年の平均時間外労働時間/週：23時間53分（62時間38分 - 38時間45分）
単純に4倍して月換算すると

実質 95時間32分/月の時間外労働 > 過労死ライン 80時間

厚労省の過労死ライン月80時間を大きく上回る危険な状態が常態化している。

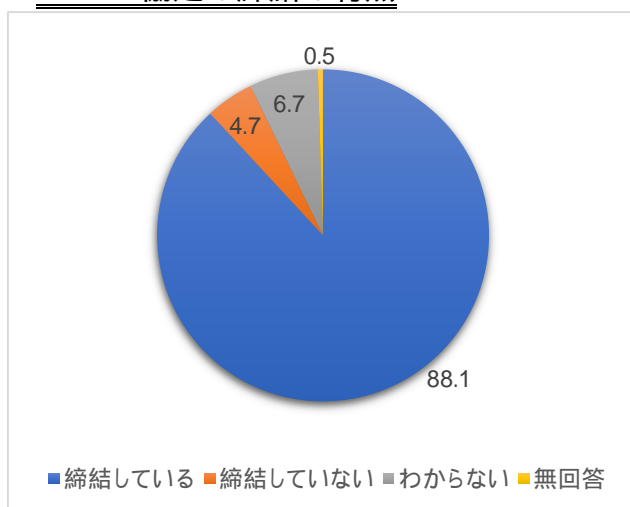
中学校は118時間20分/月

平均値がすでに過労死ラインを超えており、日常から長時間労働が常態化している。そのうえ休憩も取れない中で、精神疾患や心疾患の危険性が大きいことが懸念される。教員の命と健康を守る過労死防止の観点からも、大胆な業務削減・定数改善を早急にすすめる必要がある。

持ち帰り・休日出勤は、学校では処理しきれなかった業務であり、本来は、時間外在校等時間として管理・把握されるべきものである。

第2章 36協定の締結状況

36協定の締結の有無



事務職員、学校栄養職員、現業職員等の36協定の締結割合は88.1%と、昨年(81.1%)よりは改善してきている。

締結しているかどうかわからない人が、まだ6.7%いる。

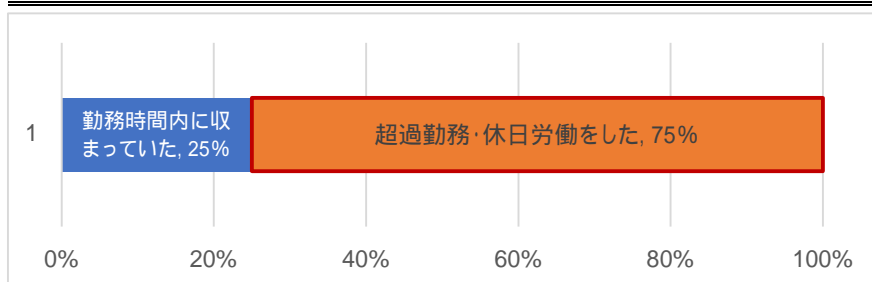
時間外勤務時間の上限等が認識されていない。

36協定を締結している学校に勤務している人の勤務時間



15.4%で超過勤務・休日労働が「協定で締結した時間」を超えていた。

36協定未締結の学校で勤務している人の超過勤務・休日労働の有無

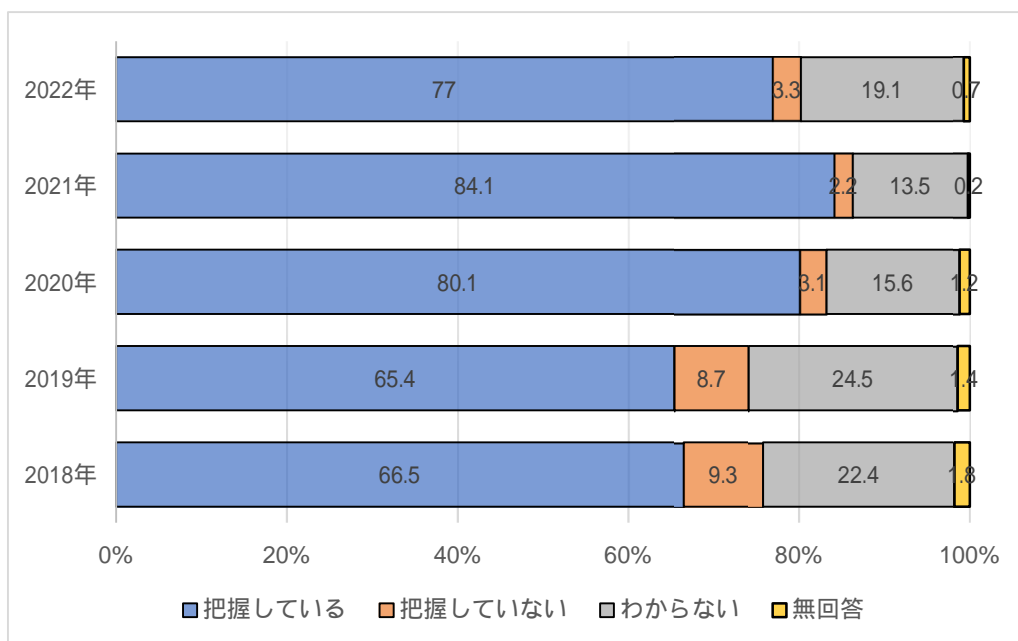


36協定未締結にも関わらず、「超過勤務・休日労働」をした人が、75%もあった。

36協定で締結した時間を超えた勤務を命じることはできない。
未締結での超過勤務・休日労働を命じることはできない。
どちらも労基法違反であり、早急に改善されなければならない。

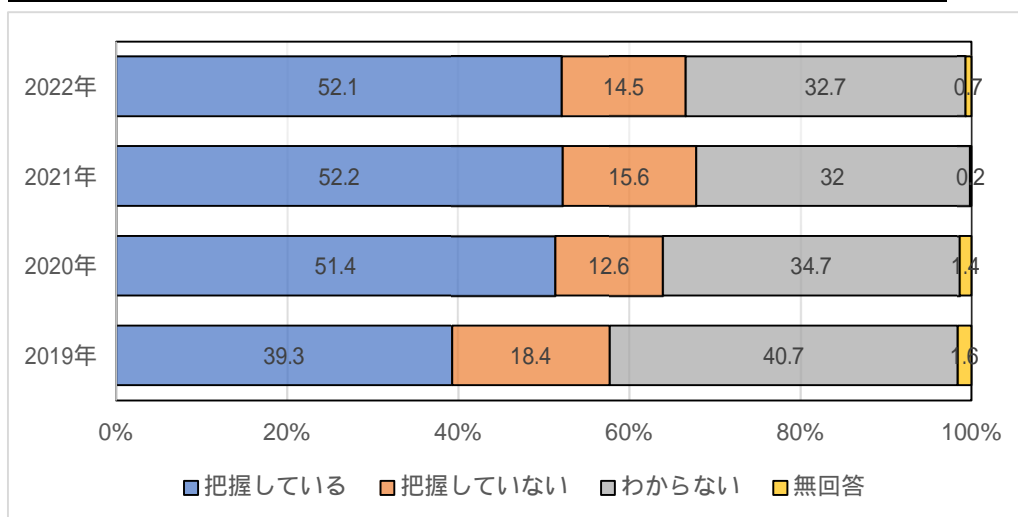
第3章 教職員の勤務の把握状況

管理職による教職員の出勤、退勤時刻の把握状況



指針で義務付けられているにもかかわらず、勤務時間が把握されていないところはまだある。規則自体が策定されていない市町村もあるため、その影響も考えられる。

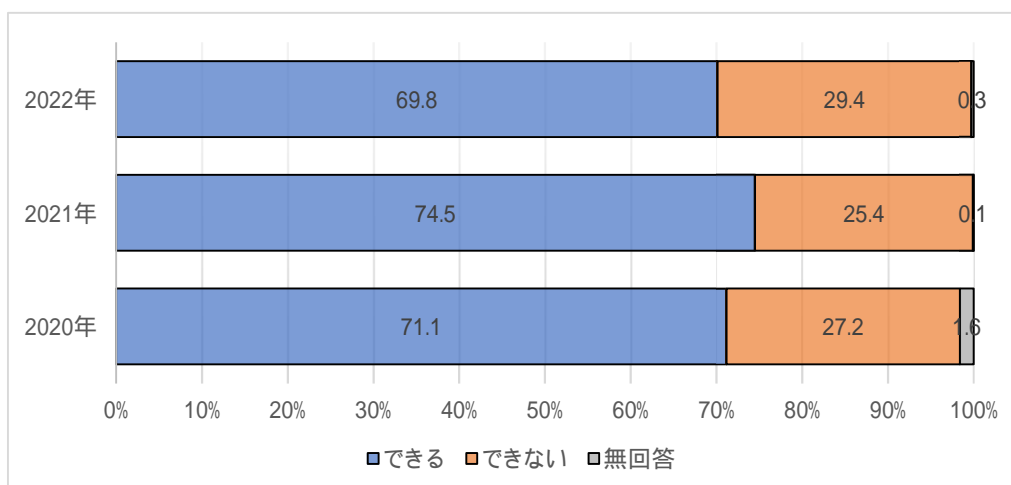
管理職による教職員の土・日、祝日の学校における勤務状況の把握



休日の勤務は、約半分(52.1%)しか把握されていない。

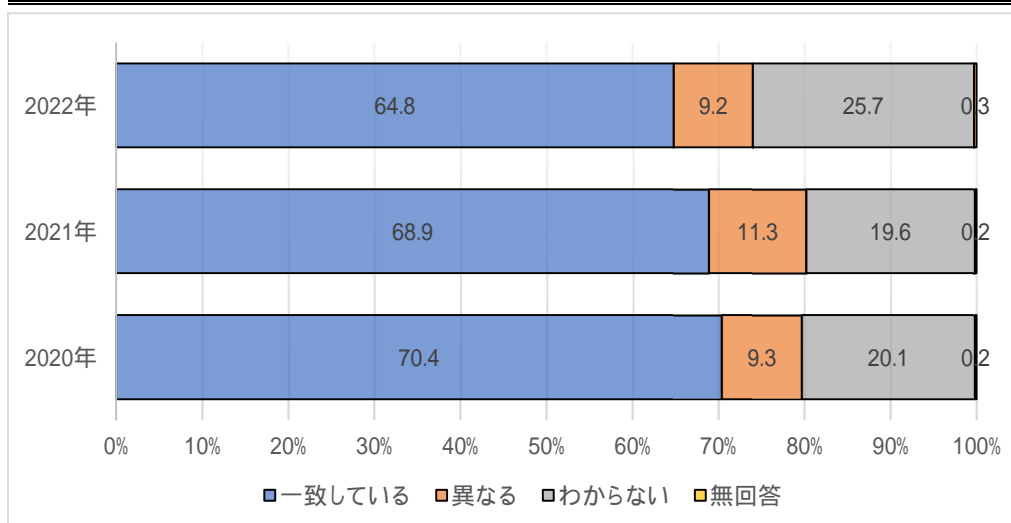
休日の勤務時間把握について、文科省は指針に係るQ&Aで「土日や祝日などの業務も、公務として行っている業務の時間については『在校等時間』に含まれる」としているものの、管理職が目視していないことを理由に、在校等時間として認めないという実態がまだある。一方、教員が出勤を報告していない場合もある。

管理職が把握した勤務時間記録（在校等時間）を確認できるか



約3割の人が、管理職の記録した勤務時間を確認できない。

実際の勤務時間と管理職の勤務時間記録（で確認できると回答した教職員）



- ・実際の勤務時間と記録が異なる：9.2%

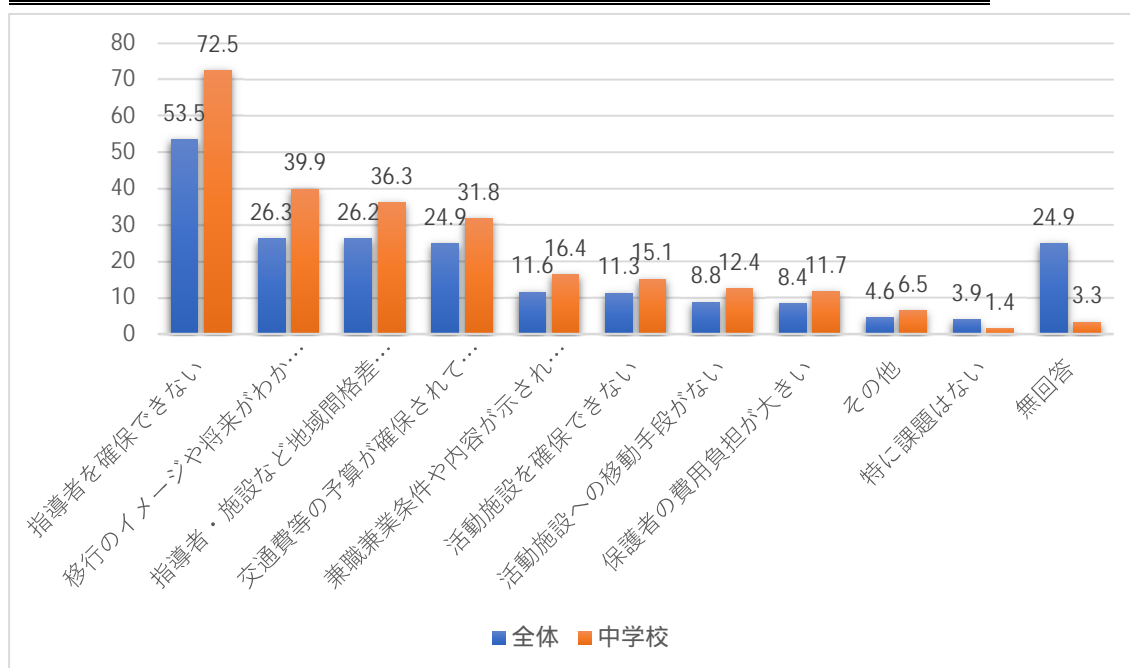
勤務時間記録にもとづき業務削減をすすめるためにも記録にアクセスできることは当然のことである。

勤務時間記録について、学校のHPや教育委員会が公表しているところもある一方、教職員自身が自分の勤務時間記録を閲覧できない状況がある。実際の勤務時間と管理職が記録している勤務時間記録が異なる状況は減少しているものの、解消はされていない。他の調査（注1）からは、改ざん・過少申告を求められた実態も明らかになっている。

（注1：連合総研「2022年 教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」

第5章 長時間労働の是正と部活動指導

部活動の地域移行における課題（部活動のある学校に勤務している教員）



来年度から部活動の地域移行が始まる中学校教員について

課題のトップは「指導者を確保できない」で、72.5%と突出している。部活動の指導教員に代わる指導者の確保は、地域移行における最大の課題といえる。

「移行のイメージや将来がわからない」(39.9%)が4割弱で続き、「指導者・施設など地域間格差がある」(36.3%)、「交通費等の予算が確保されていない」(31.8%)で地域移行のイメージや将来像、具体的内容と条件が不透明だと考える人が多くなっている。

「兼職兼業条件や内容が示されていない」も16.4%と2割近くを占めている。兼職兼業の課題も含め、部活動の地域移行を適切にすすめることが重要になる。

教師の兼職兼業について

教育委員会の責務

- ・教師が兼職兼業を希望する場合に許可するもの。(本人の意思確認が必要)
- ・教師の本務に支障がないかどうか等も考慮し、適切に行うこと。
- ・地域団体における業務内容や当該教師の労働時間についてしっかりと把握し、当該教師の心身の健康の管理を行う必要がある。

36協定の締結

- ・学校における労働時間(在校等時間)と地域団体における労働時間は通算される。
- ・地域団体は36協定を締結し、法定労働時間を超える場合は割増金を支払う。

(文科省「「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について」を受けた公立学校の教師等の兼職兼業の取扱い等について(通知)」2021.2.17より抜粋)

6. 考察

2018年からの経年比較を見ても明らかのように、この5年間、過労死ライン越えの長時間労働の実態はほとんど改善されておらず、持ち帰り業務の常態化、休憩時間が確保できない労基法違反の状況などは放置されている。

2020年に改正給特法が施行され、時間外在校等時間の上限時間が月45時間と規定された。指針では「教育職員が上限時間まで業務を行うことを推奨するものと解してはならず」と明記されたものの、根本的な業務削減がすすまない中で、GIGAスクール構想に関わる新たな業務が加わり、時間外勤務は全く解消されていない。

加えて、他の調査（P8.注1）からは、管理職による勤務時間の過少報告・改ざんなど、つじつま合わせの違法実態も報告されている。もはや現場の努力だけでは業務削減は限界であり、国の教育政策としての根本的な業務削減・定数改善は必須である。

文科省・教育委員会・学校は学校の働き方改革の方策としてさまざまなとりくみをすすめているが、この調査結果からは、どれもまだまだ不十分な状態である。全体平均がすでに過労死ラインを超えていることの危険性を認識し、早急な業務削減にむけ、より一層のとりくみが急務である。

教員の勤務時間は在校等時間として記録されているが、それは労基法上の労働時間とは認められていない。このことが勤務時間管理の意識を希薄化させ、文科省・教委・管理職による対応を不十分にさせている。

文科省は今年「教員勤務実態調査」を行った。永岡文科大臣は、この調査の結果を受け、給特法を枠組みから抜本的に見直すことにも言及している。休日すら業務に追われる多忙な勤務環境・長時間労働は、子どもたちにも影響を及ぼしている。

教員の勤務時間管理を独立行政法人、私立学校等の教員と同様に労基法を基本とすることで、勤務時間のルールを明確にし、時間外勤務手当が支給されることによって、財政面からも長時間労働是正のインセンティブを働かせることができる。給特法の廃止・抜本的な見直しが必要である。

一部では、教職調整額の引き上げなどの意見が取り沙汰されているが、教職調整額の引き上げでは学校の働き方改革が止まり、教職員の命と健康は守られない。

教職員が長時間の無償労働によって侵害されている生活時間を取り戻し、ディーセントワーク（人間らしい働き方）ができてこそ、子どもたちとむきあい、やりがいをもって教員本来の業務に専念することができる。

日教組は、「だれもが安心して働き続けられる職場」「勤務時間内に業務が終わる働き方」の実現をめざし、業務削減、持ち授業時数の削減を含めた定数改善、給特法の廃止・抜本的な見直しを求めている。来年度から実施される定年年齢の段階的な引上げも見越し、更なる学校の働き方改革にとりくむ。今回の調査結果を受け、学校の働き方改革推進にむけて、学校現場からも声を上げていく。