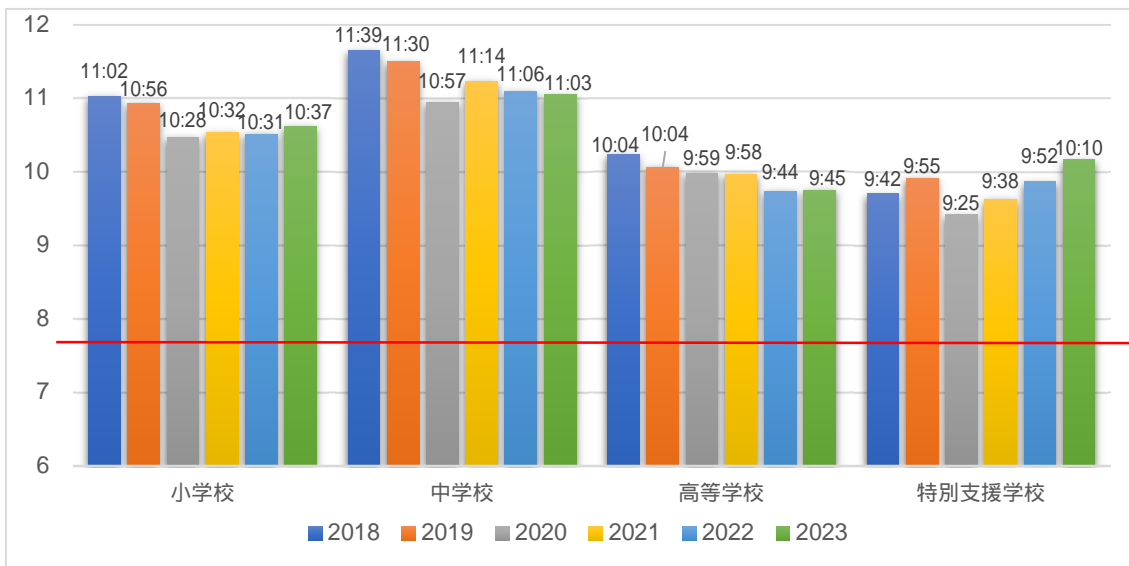


5. 調査結果の概要

第1章 教員の労働時間の実態

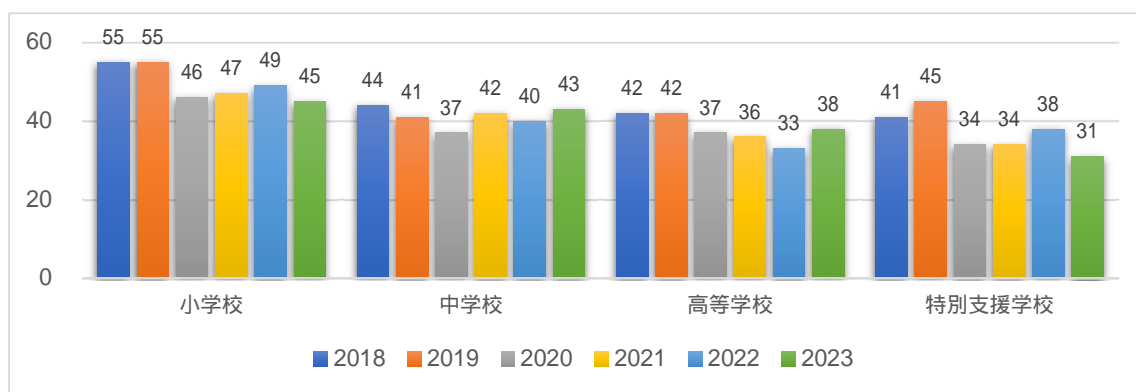
教員の勤務日(月～金)における在校等時間(1日平均) 数値は(時間:分)



1日の正規の勤務時間 = 7時間45分 (赤いライン)

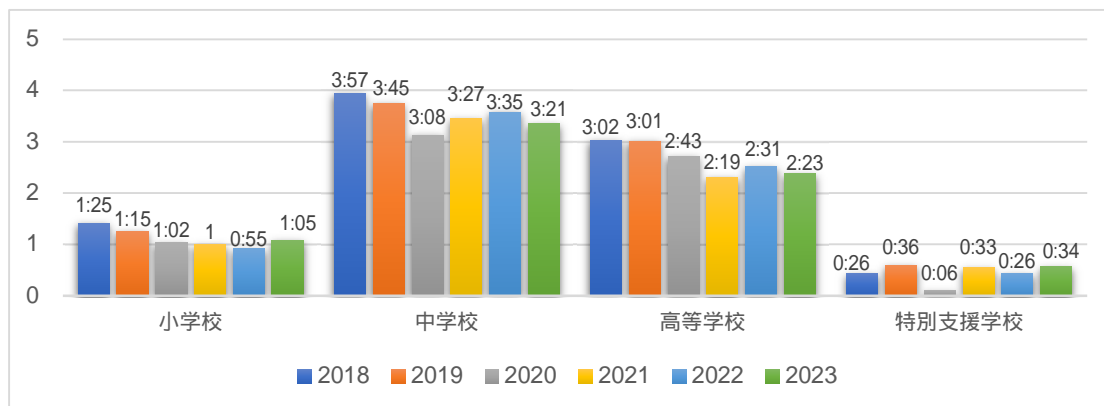
2023年の1日の平均在校等時間は10時間40分で、時間外労働は平均2時間55分。
 2020年からは若干減っていたが、小学校・特支ではまた増える傾向にある。
 勤務日(月～金)の時間外在校等時間だけで、すでに月45時間の上限を超えている。
 (1か月の勤務日を20日で計算すると、2時間55分×20日 = 58時間40分)

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)



2023年の自宅での仕事時間の平均は1日あたり44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24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)

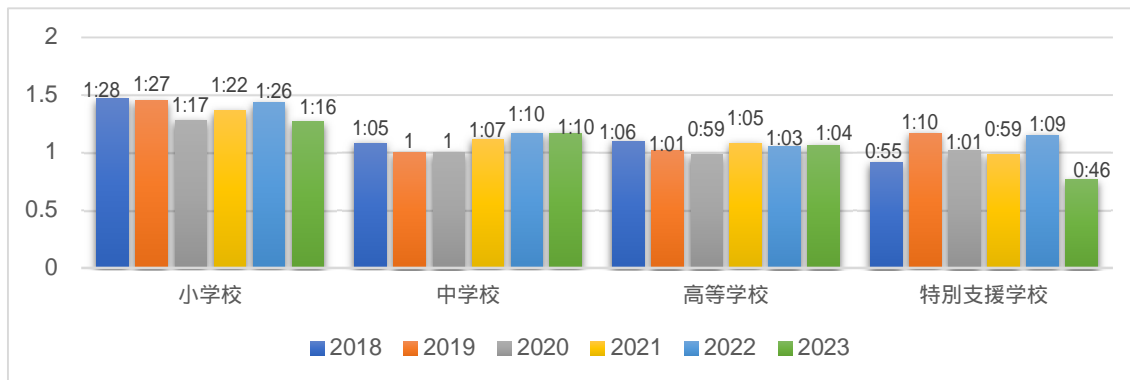


週休日における1日の在校等時間は、平均で1時間42分。小学校・特支で増加傾向。週休日は、部活動顧問の出勤割合が高い。

- ・運動部顧問の87%、文化部顧問の56.5%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1日平均 1時間13分。(2022年は1時間19分)

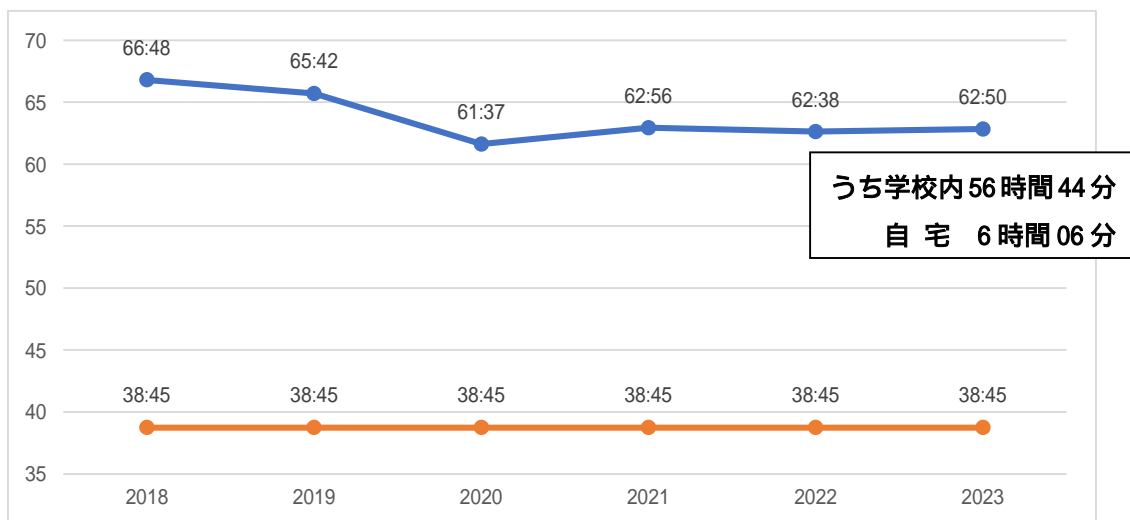
多くの教員が、週休日にも持ち帰り仕事をしており、平日だけでは終われない業務量の多さを表している。

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、時間外在校等時間の縮減だけを求められることなどにより、持ち帰り仕事は解消されていない。

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55分/日。

1 週間の労働時間の推移

数値は（時間：分）

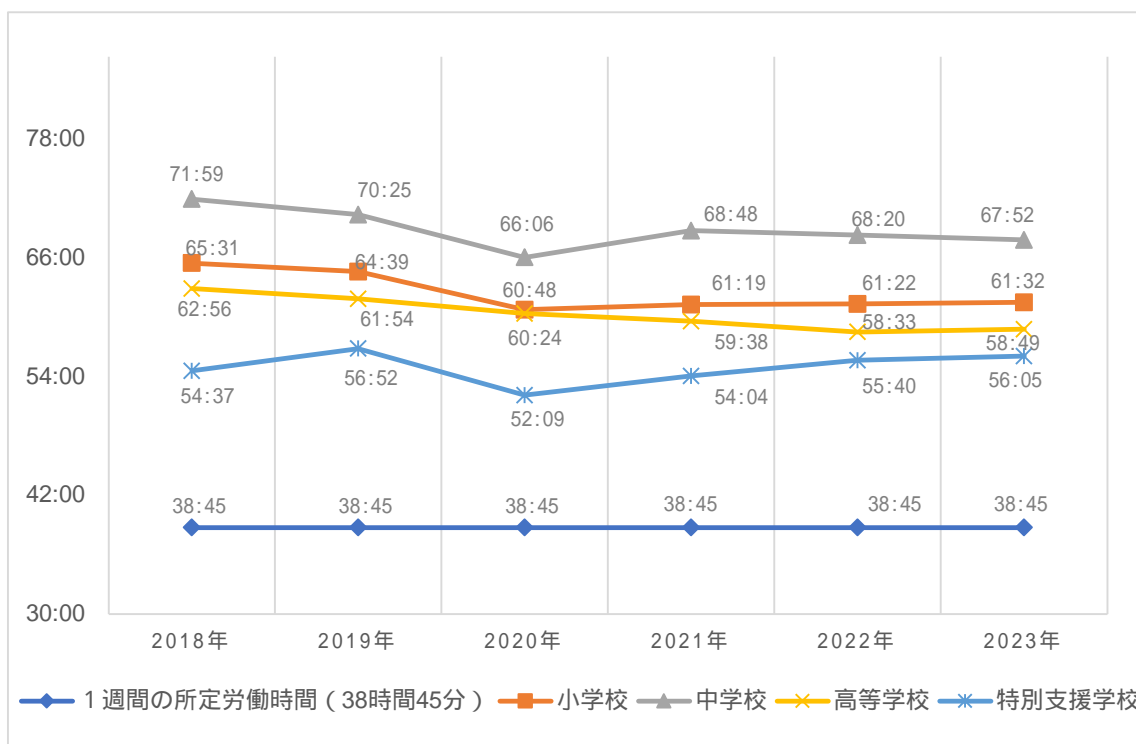


正規の勤務時間（7 時間 45 分）× 5 日 = 38 時間 45 分（赤いライン）

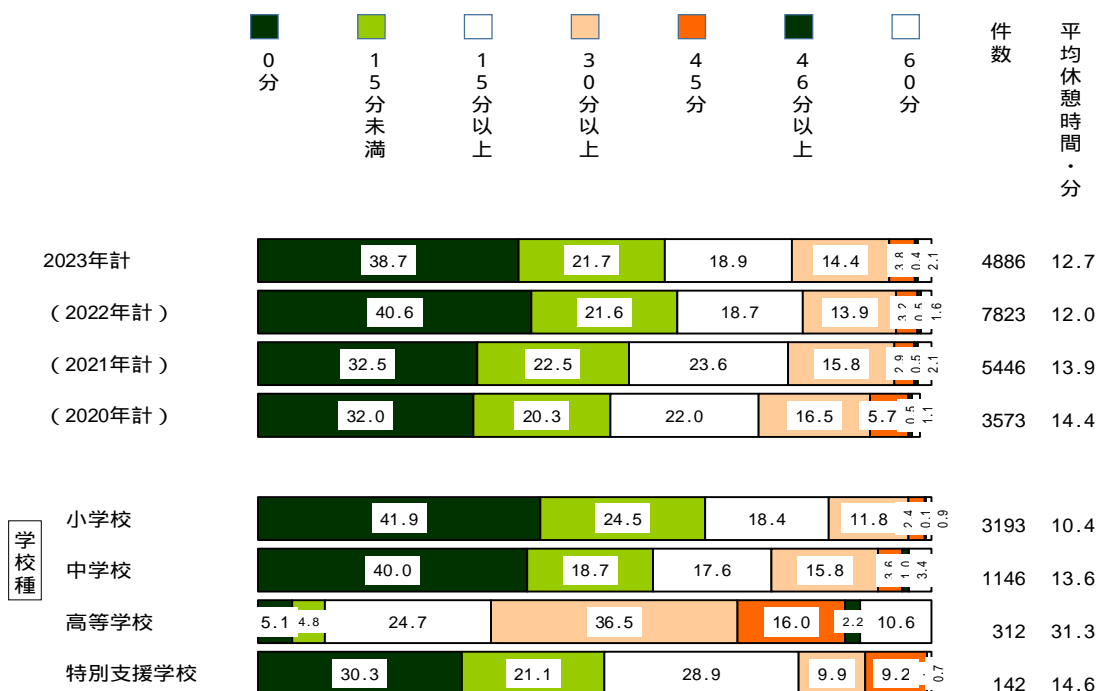
経年比較では、週あたりの労働時間は 2020 年以降ほとんど減っておらず、給特法が改正された後も、学校の働き方改革による効果はほとんど見られない。正規の勤務時間 38 時間 45 分を大きく上回る高止まりが続いている。

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、業務の見直し・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）



教員の実際に取りれている休憩時間(1日平均)



休憩時間を取れない人の割合はわずかに減少し、平均休憩時間は12.7分。(前回12分)
 休憩をまったく取れない「0分」の人が38.7%。「15分未満」が60.4%となった。
 労基法では「休憩時間を労働時間の途中で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勤務が常態化している。緊張状態が長時間続き、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。

2023年の平均時間外労働時間/週：24時間05分(62時間50分 - 38時間45分)
 単純に4倍して月換算すると

96時間20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116時間28分/月

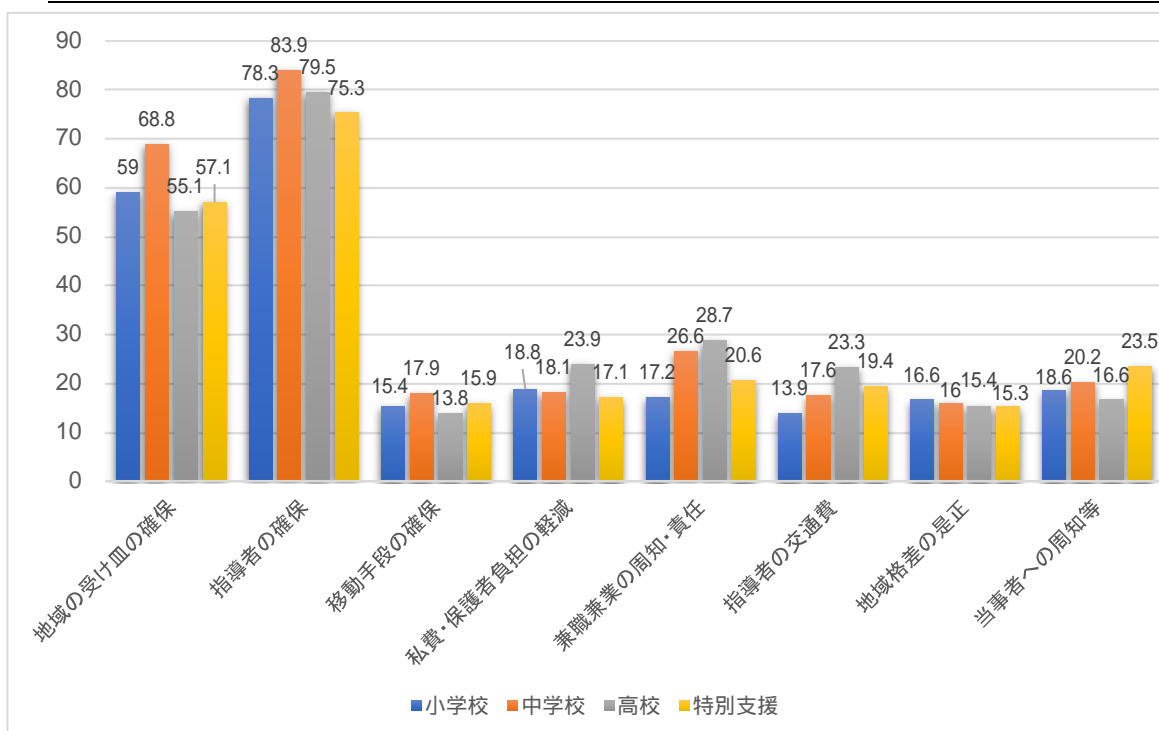
平均値がすでに過労死ラインを超えており、日常から長時間労働が常態化している。そのうえ休憩も取れない中で、精神疾患や心疾患の危険性が大きいことが懸念される。教員の命と健康を守る過労死防止の観点からも、大胆な業務削減・定数改善、中学校の休日部活動の地域移行等を早急にすすめる必要がある。

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。

持ち帰り仕事が常態化している中で、勤務間インターバルを導入する意味がない。

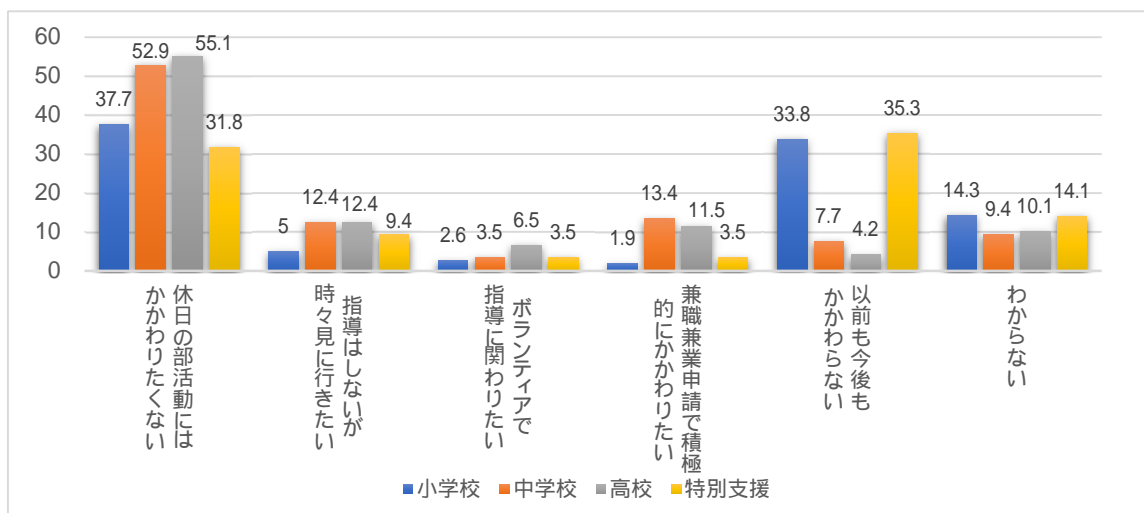
第4章 休日における部活動の地域移行

休日部活動の地域移行にあたり国・自治体が早急にすすめるべきこと(3つ選択)(%)



休日部活動の地域移行については、2023年～2025年が地域移行にむけた推進期間とされているが、地域の受け皿や指導者の確保がすすんでいない現状を受けてどの校種からも関心が集まっている。早急な体制整備が求められている。

休日の部活動の地域移行へのかかわり方(%)



中・高では「休日の部活動にはかかわりたくない」が50%以上。一方「兼職兼業申請で積極的にかかわりたい」は1割程度。休日部活動が教職員の負担になっている実態を表している。

「兼職兼業申請で積極的にかかわりたい」とする教員は中学校教員全体の 13.4%、高校教員全体の 11.5% となった。この兼職兼業を希望する教員についてもう少し詳しく見ると、休日の時間外在校等時間が比較的長い運動部顧問の内、5 時間以上の人の 21.7%、6 時間以上の人の 23.1%、文化部顧問の内、4 時間以上の人の 21.2%、5 時間以上の人の 25.0% となっており、普段から休日の在校等時間が長い傾向にある。

(本冊 P.46 参照)

休日部活動の兼職兼業については、労働安全衛生の観点からも勤務時間の通算、責任の所在など、ガイドラインに沿った運用がされるよう、自治体の制度設計を注視していく必要がある。

教師の兼職兼業について

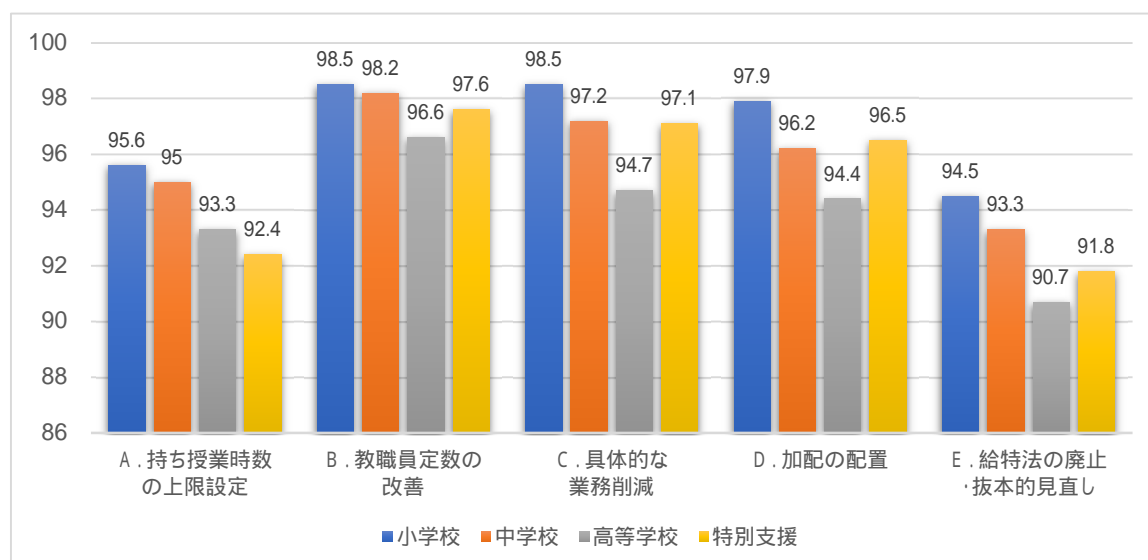
「各教育委員会が兼職兼業の許可を行う際には、教師の心身の健康を確保するため、いわゆる時間外労働と休日労働の合計時間が単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内とならないことが見込まれる場合には、兼職兼業の許可を出さないことが適当である。

給特法が適用される公立学校教員については、文部科学省指針に規定する在校等時間についても通算の対象として扱い、在校等時間も含めて通算された時間が単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内とならないことが見込まれるかどうか確認・判断することが望ましい。」と通知されている。

(文部科学省通知(「『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(2021.2.17)」より抜粋)

第 5 章 学校における働き方改革の重要度

日教組の学校の働き方改革のとりくみの重要度(大変重要)(%)

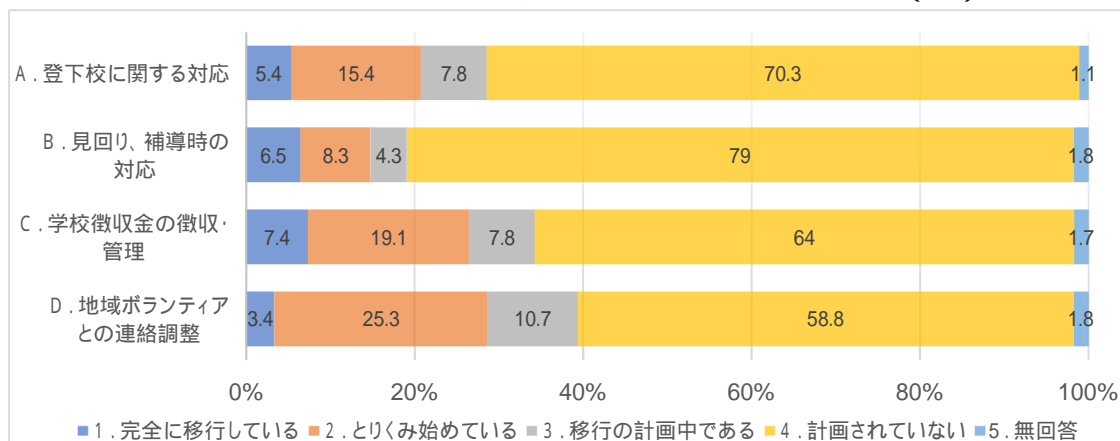


日教組が掲げる学校の働き方改革のとりくみに対する現場教員の評価を尋ねたところ、特に教職員定数の削減、具体的な業務削減が「大変重要」であるとの回答が多く、切実な現

場の状況を表している。また、他の項目についても90%以上の教員が大変重要と答えており、現場の課題解決にむけてとりくむ日教組の方向性が学校現場からも一定評価されている。

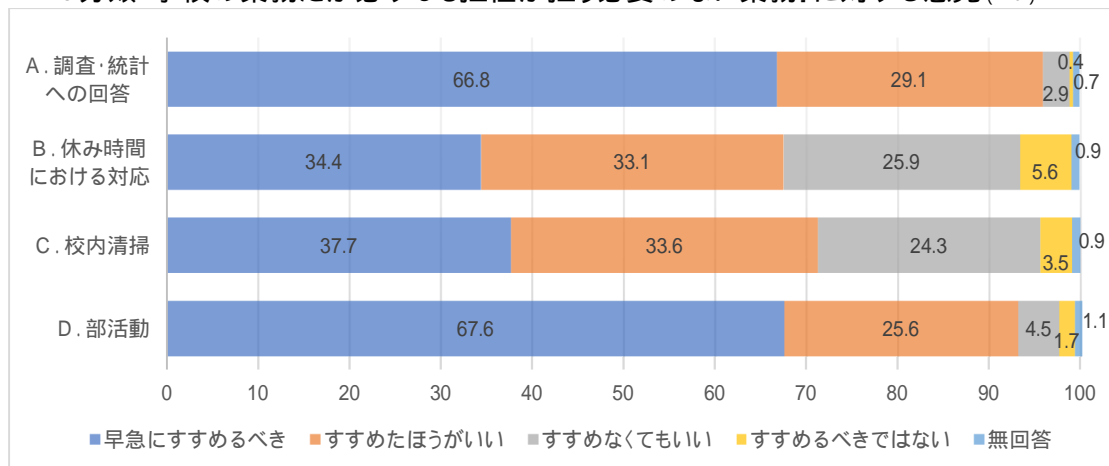
第6章 学校における働き方改革の進捗状況と期待

3分類「基本的には学校以外が担うべき業務」移行の進捗状況(%)



2019年の中教審答申で示された3分類は、これまでの働き方改革でも中心課題としてとりくまれてきたが、現場実態として半数以上が計画すらされていない現状にある。「学校以外が担うべき業務」として、早急な業務移行が求められており、予算措置も含めた文科省の対応が求められる。

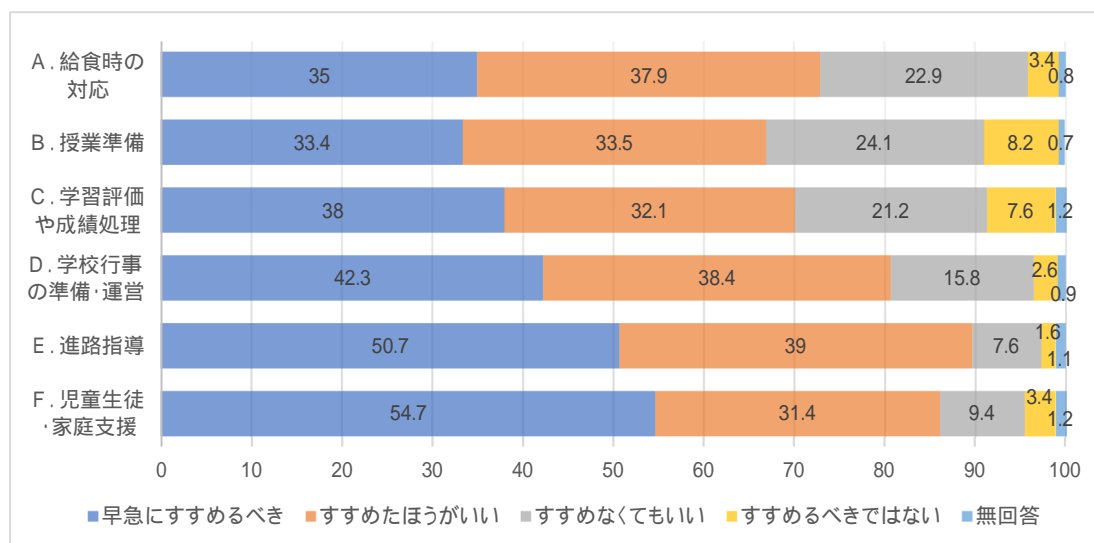
3分類「学校の業務だが必ずしも担任が担う必要のない業務」に対する意見(%)



「休み時間における対応」や「校内清掃」等は、子どもたちとむきあえる時間として重要であり、移行を「すすめなくてもいい」「すすめるべきではない」とする意見が30%前後みられた。(自由記述から)

「部活動」や「調査・統計への回答」は早急な移行を求める意見が多い。しかし、特に「調査・統計への回答」については、事務職員への安易な移行を危惧する声も上がっており、業務の見直し・削減を適切にすすめることが重要である。

「教員の業務だが負担軽減が可能な業務」に対する意見 (%)



と同様に「給食時の対応」「授業準備」「学習評価や成績処理」でも、移行を「すすめなくてもいい」「すすめるべきではない」という意見が30%前後あった。

6. 考察

改正給特法元年の2020年は、新型コロナウイルス感染症による様々な自粛・削減のとりくみにより、一時的に業務にかかわる時間は削減されたが、それ以降は高止まりとなっており、逆に増加の兆しも見える。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、ICTの前倒しによる研修や実務の負担が重くのしかかっている。長時間労働は全く解消されていない。

2018年からの経年比較を見ても明らかのように、この6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、休憩時間が確保できない労基法違反の状況などは相変わらず放置されている。また、在校等時間内に処理しきれない業務の持ち帰りも常態化しており、平日・休日にかかわらず、平均1時間程度の持ち帰り仕事時間が発生している。持ち帰り業務が解消されない中で、勤務間インターバルの導入は不可能である。今回の調査でも98%以上の現場教員から根本的な業務削減が求められており、教職員のいのちと健康を守る労働安全衛生の観点からも、業務削減・定数改善は喫緊の課題である。

今回の調査では、例年の調査に加えて、部活動の地域移行にかかわる教員の意識と、業務の3分類に対する意見を集約した。

部活動の地域移行については、自治体での移行準備がなかなかすすまない現状が憂慮される中、教員の関心が一番強い「地域の受け皿」「指導者の確保」に集中する結果となった。その一方で、「休日の部活動にはかかわりたくない」教員は中高で半数を超えており、これまでの部活動にかかわる負担感の強さが推察される。

休日の部活動にかかわる教員の兼職兼業については、厚労省の基準により、平日の本来業務との通算で勤務時間管理が行われることとされている。希望している教員の多くは日頃より休日の時間外在校等時間が長い傾向もあり、労働安全衛生の観点から勤務時間管理が適切に行われるよう、自治体の制度設計には注視が必要である。

「業務の3分類」の中でも「学校以外が担うべき業務」への移行は教委・学校の責任としてとりくみが求められてきたが、計画すらされていない状況が長く続いている。学校以外が担うべきものであるならば、国の責任として予算措置も含め、学校の業務から移行するための早急な対応が不可欠である。メッセージだけでは何も変わらない。

文科省は「教員勤務実態調査」の結果を受け、給特法等の法制的な枠組みを含め検討すると言及していたが、未だ給特法の具体については議論されていない。一部では、教職調整額の引き上げなどが論議されているが、それはあくまでも処遇改善であり、学校の働き方改革本来の目的である、教職員のいのちと健康を守るための長時間労働の是正には直結しない。未だ教職員の精神疾患による休職者数は高止まりしたままである。

民間労働法制では、罰則を伴う勤務時間規制が据え置かれていた工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師にも2024年から上限規制が適用される。公立学校教員にも上限規制は適用されているものの罰則はなく、また、給特法があるために超勤4項目以外の時間外在校等時間は労働時間と認められず、自主的・自発的業務という現実にとぐわな法的評価がされている。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。

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。長時間の無償労働によって侵害されている教員の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、教員も子どもたちとむきあい、やりがいをもって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、持ち授業時数の上限設定を含めた定数改善、給特法の廃止・抜本的な見直しを求めてとりくみをすすめている。今回の調査結果をもとに、更なる学校の働き方改革推進にむけて、学校現場から声を上げていく。