

教員の多忙化解消プロジェクトチーム（第2回） 概要

日時：平成28年6月22日（水）午後1時30分から午後3時まで

場所：愛知県自治センター4階 大会議室

<風岡委員（豊橋市教育委員会教育政策課事務指導主事）>

- 学校現場においては、在校時間を記録するにあたって、その目的や活用のされ方に関する理解が各教員に浸透していないところがある。私も記録していたが、いわゆる在校時間と勤務時間、業務の時間というところのメリハリというのをどれくらい意識していたのかといえ、自分も命令されて時間外に残るところを、曖昧なままに記入していた。
- 自己申告については、やはり80時間、100時間というところで、教員自身もそこを意識することはあり、指導を受けるとか、あるいは面接を受けるとかの意識は、自分が勤務した学校でもあった。管理職の方が実際に確認することが可能かどうかは疑問だが、厚労省から示されているようにタイムカード、ICカード等の記録を基礎として確認をするといった手段により可視化できる部分はあると思う。
- 大阪市ではICカードを使って勤務実態の確認をしており、それがパソコンと連動していることで、教員は其中で日々自分の勤務の実態についてパソコン上で可視化されたものを見ることができ、管理職も同じように見ることができる。現在の方法が疑問であれば、タイムカードやICカードのような客観的な記録をとっていく方向性も視野に入れる必要がある。

<加藤委員（加藤睦雄法律事務所弁護士）>

- 私企業の場合では、基本的にはタイムカードが義務付けられているようなところがある。自己申告制にしていると、長時間勤務を自己申告させないようにしているのではないかと疑われるケースもある。労基署等が実際に調査する場合も、タイムカードだけではなく、パソコンでメールの送受信や文書作成の記録も全部チェックして、「この月は100時間を超えている人が何人もいるぞ。」、というような調査をしていると聞いている。
- 学校においても、パソコンの記録等から客観的に判断できる、勤務時間を把握できる何らかの措置が取れないのか。そうすると校長、あるいは管理職、市教委、県教委も先生方の勤務の実態を把握できるのではないかと。私企業の場合、訴訟等で時間外手当を要求する場合、タイムカードの記録が基本になるが、裁判所はあくまでも勤務場所にいた記録に過ぎないと扱う。在校時間と勤務時間は違う。脳疾患や心疾患で亡くなられたり、あるいはうつ病になって自殺されたようなケースになると、例えば、非常に専門的な知識を有するような業務の場合で、自宅で勉強する、自習する、研修をするということも勤務時間に入るといような判断もされる。
- 校長先生の違法な時間外勤務命令はないけれども、安全配慮義務として、先生方がいつどのような時間外勤務をしているのか、安全配慮義務があるということで、101時間の先生だったか、5

0万の慰謝料と5万円の弁護士料を認めた裁判例があった。最終的には最高裁で打ち消されたが、そういう観点もあることから、自己申告ではなく、客観的な時間把握、勤務時間把握がどうしても必要になると思う。

<久保田委員（日進市立日進西中学校校長）>

- 在校時間の把握の取組が始まる前までは、そういう意識が教員には低く、管理職は当然、「早く帰るように」とか、退校の勧めはしていたが、県から通知が来た時に、皆さんの心身の健康保持のため、タイムマネジメントとか、時間の使い方を一度考えようということになった。
- 在庫時間が80時間や100時間を超えた場合に、産業医との面談を勧めるということはあるが、恣意的にどうこうということはない。正直に正確に書けばよいと願っている。自分の勤務実態を見直すためにも一度表にしようということで始まり、日進市の場合は個々の教員がパソコンで作成した表を翌月の始めに提出してもらうことで把握している。その上で、先生方に少しでも早く退校しようという意識を持ってもらうようにしている。中には数人オーバーした教員がいるので、面談の勧め、産業医への紹介の話もしているというのが現状である。
- この自己申告による把握の仕方は平成25年度から始まって、自分の勤務を「見える化」したことで、ある意味効果があった。教員が自分の勤務実態を見直すという意味でよかったと思っている。特に自己申告だからダメということではなく、現段階では取組がやっと根付いてきた状況であり、先生方が自分自身の勤務実態や、ワークライフバランスを考えるよいきっかけとなっていると思っている。先のタイムカードなどのハード的なツールの活用もあると思うが、設置者である市町村によって色々と状況が違うので、小中学校で一斉に導入するのは難しいだろう。

<木岡委員（名城大学大学院大学・学校づくり研究科教授）>

- 休憩、休息時間について、教員の場合は、結局まとめ取りせざるを得ないが、その点はどのように受け止めておられるのか。

<久保田委員>

- 休憩時間については、学校では、昼の休憩が15分と最後に30分あって、勤務の間に挟むとされており、休憩時間の終了後に15分勤務して帰宅するというのが勤務時間になっている。実態として、昼の休憩が取れないことがあり、その場合は、それを1日の中でとってもらえるようお願いをしている。

<杉浦委員（愛知県立岡崎高等学校校長）>

- 校長としては、自己申告であるが、とにかく正確に書いてくださいと。それが、何かあった場合の皆さん方を守ることにもなりますと、そういう表現を使って、きちっと書いてもらうように先生方をお願いしており、そういう中で、先生方の自分自身の勤務を振り返るようになってきているという

気がしている。こういう形で可視化していくことが大切であると改めて思っている。

- 時間数の多い先生を面談に呼んで話をすると、「自分の仕事の中で、これがやはりなかなか苦しいです。」という話があるので、それはどうやったら解消できるかという形で話し合う。校務分掌が4月から始まるので、時間割とかいろんなことが最初は大変だったとか、そういう話に繋がっていく。
- 可視化して自分の時間がどんなことで使われているかということきちっと記録をとっておくことは大切だと思うが、一方でこれであまり仕事が増えても、という気持ちも一方にある。詳細にとればとるほど、記入する人の負担も増えるし、チェックする方の負担も増える。その辺のバランス等を考えながら、可視化していただきたい。
- 今はこういう方法での自己申告で、とにかく実態どおり書いてくださいということをお願いをして、各学校でもある程度は正確に把握しているかなという気はしているが、管理職の意識が先生方に十分に伝わっていないところもあるかもしれない。何かもっといい方法があれば、それはそれでありがたいと思う。
- 現状では、1週間まとめて書いている先生や、極端に言うと、自分の別の手帳等を見ながら、ひと月分を思い出しながら書いている先生がいないことはないと思うが、大体、出張等に行かなければそれほど変わったことは起こらないし、授業後の会合等の予定も、予定表を見れば分かるので、概ね思い出せるという形で書いていらっしゃる先生もいる。多くの先生が、わりと一生懸命書いているように思う。

<木岡委員>

- 在校時間の記録を、学年団や教科組織、分掌組織のメンバーでお互いに見合うことはないか。

<杉浦委員>

- 少なくとも本校においては、管理職に出していただくということで、管理職がその状況を見ており、相互に確認するという仕組みは作っていない。

<木岡委員>

- 各先生は記入するのに、大体どれくらいの時間を使っておられるのか。

<杉浦委員>

- 日々のことであれば、数分である。

<平岡委員（愛知県小中学校PTA連絡協議会会長）>

- 正直申し上げて、ほとんどの保護者が、先生方がお忙しいということは分かってはいるが、どのように勤務時間を把握されているかということは承知もしていないし、残念ながら興味もないとい

うところだと思う。私たちもPTAの役員をやらせていただく中で、いかに先生方が激務であるかについては、1年、2年と役員をやる中で分かってくることだと思う。

- 実態把握のあり方については、正直、現場が分からない部分があり、何とも言えないが、タイムカードの導入で、それこそ先生方のご負担が1分1秒でも少なくなるのであれば、進めていただくことはやぶさかではないかなと思う。昨今、いろいろなIT化がされており、入退室などが管理されている部分が多くなってきているので、タイムカードなのか、ICカードなのかということもあると思うが、それで入った時、出た時が、自動的に把握できるようなものがあるのであれば、先生方も楽に客観的に把握ができるのかと思う。杉浦委員がおっしゃるとおり、これによってお仕事が増えることは、結果的に子どもたちに割く時間がまた、減ってしまうということになるので、できるだけ先生たちの過度な事務は省力化、省略化してほしいというのが本音のところである。

<村委員（江南市教育委員会教育長）>

- 資料にあるように、教員の自己申告に一部、制御を加えるようなことがあると、自己申告の信頼性が失われてしまうということは明らかであると思う。確かにタイムカードや、出退勤にパソコンを利用することによって、可視化ができるということは言うまでもないとは思っているが、市の方としては、なかなか予算化することができないのも現実である。
- 事務局の話を知ると、この在校時間の把握のあり方そのものは、可視化の方向に向かっていきたいというニュアンスも感じるので、県とか国とかがこうした整備に対しての補助金や、あるいは予算化をしていただいて、全県的にこの取組全部がこのようにやれるというようになっていけば、各市町村としてはありがたいのではないかなと思う。
- やむを得ず、現在は自己申告をしているということであるが、私も昨年まで現場にいたので、職員の様子を見てみると、1日1日記録をしている者もおれば、1週間あるいは1か月というふうに記録している者もいたように思う。したがって、若干曖昧な部分は、10分刻みではあったと思うが、その数字に疑問がわくということは私にはなかった。市町村教育委員会が各学校の校長を通して、きちっと把握するようにと再度通知したり、徹底すれば、ある程度の実態把握はできるのではないかな。
- 市町村教育委員会では学校訪問を行なっているので、その時に、各学校の在校時間を見させていただくと、特に開錠した先生や施錠した先生がだれかということは分かるので、その先生の記録と照合して整合性がないことが分かれば、指導するというところも行っている。結論としては、可視化することはいいと思うが、自己申告でも概ねの実態把握はできるという意見である。

<木岡委員>

- 自己申告制のメリットは、可視化できる、自覚できる、セルフコントロール、マネジメントへと展開できるということである一方で、自己申告の持つ自己認識の限界があつて、どこまでそこに記入するかの裁量は本人に委ねられてしまっているのが、客観的な保証がない。

<加藤委員>

- 私企業の場合も、営業担当者等は結局自己申告になる。では、自己申告でこれが正しいのかという場合には、労基署は定期的な実態調査をするように指導する。では、定期的の実態調査ができるのかといえば、学校の場合で考えてみたら、管理職が常に一人ずつの勤務時間をチェックできるのかといえば、それは不可能だと。だとすると、まずは、タイムカード、ICカードを使うなり、パソコンと連動させるなりという方向が目指すべき道ではないか。

<木岡委員>

- 管理者としての安全配慮義務違反を問われて訴えられた場合に、自己申告制でちゃんと時間管理をしていたという証拠になり得るのかをお伺いしたい。

<加藤委員>

- なかなか難しいのではないか。

<木岡委員>

- そこが問題である。今の自己申告制で、裁判で証拠になり得るのかというふうを考えていくのが一つの視点だと思う。もちろん、健康管理を具体的にどう進めていくのかについても、さらにそこにある問題だと思うが、名案が浮かばないというのが、先程の皆さんのお話かなと思う。
- 結局、教員の仕事というのは無定量的であり、手をかければかけるほど、子ども達も良くなるし、場合によっては学力も上がる。しかし、当然どこかで線引きをしないと収まらないというのが一つの問題である。どこで線引きをできるのかと。そこをどう割り切るのかが、一つの論点だと思う。
- もう一つは、教員の仕事はデスクワークではなく、むしろ子どもと接している時間の方が長い。ほとんど机に座ってられない仕事だという中で、パソコンによるチェックと言うのは、出勤チェックは可能かもしれないが、退勤チェックはほとんど不可能だと思う。そういう視点で見た時に、結局、合理的な仕組みをどう見出すのかについて、この客観的なデータ獲得という視点だけでは無理かなと思う。総合的なアプローチをするしかない。

<風岡委員>

- 大阪市ではICカードを使って、だいたい職員室の入口のところにタッチパネルみたいなものがあり、カードを接触するとそのまま、自分のパソコンで勤務時間の把握ができるし、管理職も見ることができるようになっている。例えば、遅くまで在校している先生があれば、管理職から声をかけたり、タッチをし忘れた先生は手入力をするが、それが続けば、管理職も働きかけをするという仕組みを取り入れている。作業という意味での、教員の負担感もないと思う。ただ、予算という話になると、別の問題になるかと思う。
- この在校時間の把握をどうするのかということだけで捉えれば、現状よりも、こういうICTの

機器を使った方が、それでも完全かと言われるとどうか分からないが、客観的に把握ができるということはあると思う。一番分かりやすいのは、ＩＣカードなどで何時に入って何時に出たとか、というのが客観的に分かりやすいのではないかと思う。

<木岡委員>

- 在校時間と勤務時間と労働時間、この３つの時間の関係整理というのが問題である。特に、一番広い労働時間という概念は際限がない。だから、どこらへんで切るのかとなると、行き着くところ、結局セルフコントロールであり、教員個々の自律性をどう高めていくのかという、ある種研修の問題へと展開していく。その上で、健康管理者としての責任をどう果たしていくのかということではないか。
- ある教育委員会で、同じような問題を３つの柱でこれから取り組まれるが、一点目はこの多忙化を中心とした組織体制のあり方、二点目は教育養成・研修、特に教員育成指標の開発、三点目は地域協働、コミュニティスクールのあり方論である。考えてみると、教員の質と量を上げていく問題、それと専門スタッフと補助要員をどう増やしていくのかという問題、そして地域からの協力をどう得ながら、学校が協働的に助けられていくのかという問題、この３つの問題は不可分である。
- この在校時間の把握問題というのは入り口であって、その先に待っているのは、マネジメントをどうしていくのか、あるいは教員の個々の自覚や専門スタッフ、補助要員というものの配置をどう高めていくのか、結局人的な措置をそう果たしていくのかということに論及せざるを得ない。その先に、私は一つの単なる領域だと思っているが、部活動をどうするのかという非常に補助的な話が位置づいているように思える。そこを考えていくということが、あと何回かの問題だと思います。
- 先ほどからのやり取りだと、一つの方法はタイムカード、もう一つの方法はＩＣカードという、そうしたツールを用いてやるということであるが、いずれにしても、これも先ほど村委員が言われたように県がどれほどの補助金をそこに用意するのかということ抜きには具体化できない話である。この点は、事務局としてはどのようにお考えか。

<橋本教育企画課長>

- 大変言いにくく、努力するとしか申し上げられない。まずは県としてどうしていくか、それを踏まえて市町村さんにこういうやり方があるよと提示をするだけだと、声だけだというお話になる。県としてやれること、やれないことなどについて、このPTとは別に、庁内で検討していくということはあると思うが、誠に申し訳ないが、お約束はできかねる。

<木岡委員>

- それを聞かれて、村委員、市町村教育委員会レベルで、この問題について何かやってみたいと思われていることはあるか。

<村委員>

- 先ほど申したとおり、現在は自己申告の形をとっているが、可視化という視点で考えれば、客観的に時間を把握できる体制というのは整えていくべきかと思う。ただ、市町にはそれぞれ財政規模があったり、学校数の規模もあたりと様々であり、市の財政、町の財政というのはなかなか難しいので、その辺のところはネックになると思う。
- 現実問題として、自己申告でやっても、ある程度の実態把握はできるというように考える。その実態の中で、多忙化を解消するのはいったいどの部分かということで、部活動の問題や、一人ひとりの教員の持ち時間数の問題、要は人あてであるが、そういう問題に発展していく。
- この在校時間の数字を把握して、いったい何が問題なのかというように、議論が次に進んでいくということで、この在校時間のあり方を今、正確にきちっとやっていくことがまず第1点なのだというふうにはちょっと思えない部分がある。可視化も大事だとは思いますが、今の自己申告の方法で、そう大きな違いが本当にあるのかなという気もしている。多忙化解消においては、次の議論の方が大事なと、実は思っている。

<久保田委員>

- 要は、在校時間の把握の次にくる、先生たちの健康管理ということが重要になってくると思う。命を守るということや就労についての考え方について、管理職としての考え方・手腕が重要となってくる。これは個人的な意見だが、在校時間の把握の手段として、10年、20年もすれば、ICカードとかタイムカードの導入が進み、あの当時の議論は何だったのかというような時代が来るとは思う。
- 現段階で、まず平成29年度、30年度に向けてという時に、なかなか設置者である市町村では、一気にとはいかない部分がある。まず、県立がということもあるが、試行の部分でそれによって大きな効果が出てきたといったことを含めて、徐々に裾野が広がっていく取組かと思う。

<杉浦委員>

- 勤務時間、在校時間等を把握するということが、基本的に何かあった時の本人のためというふう
に立てば、そのことを理解してもらって、とにかくきちんと書くということの自覚を高めるということがやはり大切だろうし、それで自分の時間管理を何とかしていくということにつながるというのが、やっぱり大切だろうと思う。仕事が増えないで、正確に計れる方法があったら、それが嬉しいなというのが気持ちである。使い方については、また別の話かと思う。

<木岡委員>

- 結局、多忙化を解消するということが、本人の健康管理を強化するということは一つの問題として設定しようということですね。その上で、それでも超えざるを得ない実態に対して、どういう支援が可能なのかという筋を立てていくということですね。やはり、この問題は、次のマネジメント

のあり方論へと展開していくように思える。

<風岡委員>

- 現場にいた時には、メリハリということが、あまり学校の先生方はない仕事の仕方をしていると感じていたことはある。メリハリがつけられないような業務があるという実態も、客観的に見て分かるところはあるが、勤務時間の管理とか在校時間の管理もそうだが、先生方の中に、そうした意識があまりなかったと認識している。行政の立場としては、その部分をしっかり把握をできるような仕組みの導入が求められるだろうと思う。
- 一方で、それだけではなんともならないというのは事実で、お金もないということになると、マネジメントの問題というところで、どう整理をしていくのかということが、今回のPTの中のひとつの落としどころという失礼であるが、結論的なところで重要になると思う。
- 勤務時間の管理も、まさにまずは学校長のマネジメントになると思う。少なくとも、在校時間を把握することにより、課題を把握するという意味で、時間管理は最初のところにくるものと考えてよい。そこがあって、勤務時間の管理のあり方、健康管理のあり方といったところを、マネジメントの中で考えていくということも、教員の負担軽減の一つのポイントになると思っている。他にもポイントはいくつもあると思うが、今回の議論からすると、在校時間の適切な把握は課題把握の入り口になると思う。

<加藤委員>

- 私が思うのは、少なくとも校長先生や教頭先生は、当該学校の先生方の勤務時間というのは、やはりきちっと把握をされて、その上でマネジメントしていくのが必要である。
- 先ほど私が引用させていただいた京都地裁、最終的には最高裁は事実関係として否定したが、京都地裁としては校長先生、あるいは大阪高裁は市教委等が、先生方の勤務時間をきちっと把握して、もし非常に長い人がおれば、それに対して何らかの措置を講ずる安全配慮義務をしないといけない。それが欠けているので、損害賠償を認めたという裁判例がある。
- 先生方に在校時間の報告を委ねるのは、先生方は子どもを目の前にしたら、「ああ俺、もうこれで勤務時間だからそれじゃあね。」なんて絶対に言えるわけがないので、やはり管理職がいかに把握できるか、把握するためにはどうしたらいいのかということを考えるべきではないか。私企業の場合もそうだが、先生方もついつい、例えば自分でメモしていて、ああちょっと長いなあ、もう少しじゃあ短くしようとかっていう気持ちが働かないのかなという危惧がある。

<木岡委員>

- 自己申告制が、今おっしゃったきちっと把握するというところにどれぐらい当てはまるのかなんですよね。杉浦委員に改めてお聞きしたいのは、自己申告制によって勤務時間が70時間とか80時間になる方がいらっしゃるのか。その場合、どう対応されているのか。

<杉浦委員>

- 在校時間を確認する場合には、その時間について本人が非常に負担に思っているとか、それほど負担ではないということを併せて報告等も受けている。その時間と自分自身に対するストレスの感じ方、その両方を見ながら先生を呼んで話を聞いて、「どの部分が負担ですか。」とか、「具体的な改善をするためには何が必要でしょう。」という話をしている。産業医等の受診等も勧めることもあり、実際に受けてくれた先生もいる。仕事をたくさんやっているけれど本当に大丈夫かなあと感じている先生が負担はありませんと書いてくると、本当かと思いながら呼んで話を聞いたりもする。
- やはり、正確な在校時間の管理という話と、本人がその仕事にどれくらい負担感を感じているのかというのは、少し違うところがあるのかなとも思って、その両方を見ながら指導しているというのが実態である。

<木岡委員>

- 改めて、今の杉浦委員のような対応は、きちんとまず勤務時間を把握しているか、次いで、そこにおいて安全配慮義務を果たしているのか、この点はいかがか。法的にこういうのが事例になった場合に、今のできちんと把握しているといえるのか。

<加藤委員>

- 一応、裁判等になった場合には、大丈夫だと思う。

<木岡委員>

- であれば、大抵の校長はしているように思える。どこまで果たせば安全配慮義務を果たしたことになるのか。このことについて、裁判例なり事例があるといい。それを基に、少し具体的な指針が出るのかなと思う。
- 先程少し話があった休憩休息時間の取り方は、学校の場合は特殊である。このことについて、久保田委員は何か問題をお感じか。

<久保田委員>

- 休憩時間については、法的に勤務の途中に付与することとなっている。昼に45分をまとめて取ることができる民間や、県庁の公務員と学校は違うので、分けて取るという形をとっている。昼の休憩が取れないと申し出があった場合には、その内容を確認し、その日の内にとりいただいているというのが現状である。しかし、非常に厳しい実態が先生方にある。目の前に子どもたちがいて指導がいるという状況であれば、なかなか取れないということは当然ある。

<木岡委員>

- ドイツの学校は、昼休みの時間、職員室に鍵をかける。生徒は一切入って来られないようにする。そもそも時間契約なので、教員は帰って食事を取っても構わないが、そういう仕組みを日本で適用するのは、まあ無理だとお考えか。

<久保田委員>

- そのような形になれば非常によいと思う。私の個人的な考え方であるが、そんなシステムができれば、一番、学校現場の教員が助かる。ドライな形で、子どもたちの授業や指導に専念できる。学校は、あまりにも外からの依頼や期待を抱えすぎている現状があると思う。
- 実際、ほとんどの教員は子どもたちのためと思い、例えば親御さんと面談をしようとしても、お仕事の関係でどうしても8時にしか会えないと言われれば当然待っている。このような事は、中学校での進路でも然り。また、起こった内容によっては、この指導は、地域教育、家庭教育、社会教育の範疇ではないのかと思うこともある。それぞれの意識改革について、本当に急務であると思っている。それぞれが責任を持って、三者でがんばろうという機運が、今以上に広がっていくことを願っている。
- その実現には、様々な取組をするために一層の予算が必要かもしれない。そして、これはやっていかなければならないことと考えている。今、言われたドイツのようにドライに。校内にいる限りは、学校は本当に精一杯指導にあたる。家に帰した時には家庭で、地域においては地域で。そういう意識がより広がっていけば、国内の教育の仕様も変わってくるのではと、これは全くの私見であるが思っている。

<木岡委員>

- 給食指導や清掃指導というふうに、「指導」を付けて、昼ご飯や掃除を日本は教育化してきた。このことの見直しも、私は実は必要だと思っている。

【今後の進め方】

<木岡委員>

- 今日いただいたご意見も踏まえながら、次回の議論はもう少し具体的なあり方論になるかと思うが、具体的な取組の方向について検討し、整理していきたいと考えている。次回は、先程申し上げたこのマネジメントのあり方についてであり、セルフマネジメントの問題と併せて、学校としてのマネジメントのあり方、健康管理とタイムマネジメントという大きな柱があったかと思うが、そうしたことについて議論を行う予定である。県民の皆様から寄せられた意見なども参考にしながら、事務局で資料を整理していただいて、具体的な取組についての議論を深めてまいりたい。