

## 府立高校教諭の長時間労働裁判 地裁判決を受けて府教委が通知を発出

# 長時間過密労働の根本原因は人員不足！ 学校現場丸投げでなく、府の責任で「負担軽減」を

府教委は7月8日、校長・准校長宛に「教職員の時間外勤務の適正管理について」（通知）を発出しました。これは、6月28日に大阪地裁が、長時間・過密労働が原因で適応障害を発症したとして損害賠償を求めた府立高校教諭（西本武史さん）の訴えを認め、大阪府に賠償を命じる地裁判決を受けたものです。

通知は、「教育庁として今回の判決を真摯に受け止め、さらなる働き方改革の推進に向けて、とりくみの検討を進めてまいります」としています。その上で、「今回の判決では具体的な軽減策を講じなければ安全配慮義務を果たすことにならないということが改めて指摘されました」とし、校長・准校長に対し①時間外在校等時間の上限（月45時間、年360時間）の周知、②時間外在校等時間の適正把握、③教職員の心身の状況の適正把握と当該教職員の「業務」の配分の見直し・執行方法の見直し・必要性の見直しの検討、④時間外在校等時間が1か月あたり80時間を超えた教職員に対する産業医の面談の実施等を求めています。

### 府教委が招いた人員不足を棚上げした「学校現場への丸投げ」は不当

一方で通知は、「校内においては、『効果的な方法をアドバイスしてもやり方を変えよう』、『いくら注意しても業務を切り上げない』、『生徒のためになっている』、『この場面があるかも知れませんが、負担軽減策を講じて改善しない場合には、各校の文化や風土に沿ってきたこれまでのやり方を思い切って変えていただく場合もあると考えています』とし、長時間過密労働の原因が、教職員自身や学校の「文化や風土」にあるかのように記述しています。これは極めて不当であり、府教委の認識が問われる問題です。

現在、学校現場では「アドバイスされても業務を切り上げられない」状況のもと、「幼児児童生徒のために」と身を削る教職員の奮闘が続いています。その最大の原因は、業務量に対する人員が根本的に不足していることです。この間、知的障害支援学校を中心に「過大・過密」化が加速、小中学部の児童生徒数が急増し、高等部の生徒が減少傾向にあります。「教職員定数の標準などに関する法律」によって、同じ児童生徒数であっても、「規模別定数の算出乗数」が高等部より小中学部が低いため、小中学部の児童生徒の比率が上がると各校に配置される教員数が減少します。加えて府教委は教員の府単独加配を廃止し、実習教員、事務職員、技術職員などの定数を次々削減しました。これらも相まって、現場の人員不足は極めて深刻となっています。そのよゆう中で、増加する一方の「業務」の「配分の見直し」を「したくてもできない」のが実情です。「具体的な軽減策」を学校現場で実施するために、府教委の責任で十分な人員と予算配置を行うことが喫緊の課題です。そうした自らの責任を棚上げして、問題の解決を学校現場に丸投げするなど、あってはならないことです。

### 大障教「府の責任で対策を行え」と申し入れ

そもそも「超勤4項目」以外に法的に認められていない教員の時間外勤務が常態化し、支援学校教員の年間「時間外在校等時間」の平均が248時間にのぼるなか、人員・予算増もなしに校長・准校長に「適切な対応」を求めても、問題は解決しません。かえって「時短ハラスメント」や「偽出退勤打刻」などを招く可能性もあります。学校現場への丸投げではなく、大阪府・府教委の責任で、抜本的な人員増を含む長時間過密労働対策を早急に行うべきです。以上の立場に立って大障教は、7月12日、大教組・府高教とともに府教委に申し入れを行い、今回の通知はいったん撤回し、再検討の上で通知を再発出するように求めました。

### 大阪府の主張を断罪

判決文抜粋 ◆大阪府の主張、◇裁判所の判断

- ◆原告（西本さん）の時間外勤務は、校長の時間外勤務命令に基づくものではないので労基法上の労働時間と同視することはできない。
- ◇「勤務時間の適正把握」では超勤4項目以外も対象に時間管理が求められており、業務の量的過重性を評価するのが相当。
- ◆本件時間外勤務時間のうちどれだけの時間を業務に充てていたかわからない。
- ◇原告は在校時間中基本的には業務に従事していたものとみるべき。
- ◆校長としては原告に対し優先順位をつけて効率的な業務分担をするようアドバイスをしていたのであり、原告は自らの負担を軽減できたはずである。業務負担軽減を求めるのであれば具体的な提案をすべきであり、そのような提案がなければ管理職として適切に動くことはできない。
- ◇アドバイスしていたことが原告の業務量自体を減らすものでなく有効な配慮とはいえない。原告が自ら他の教員らに負担を求めることは困難。管理職である校長こそが負担軽減のための改善策を講じる必要があった。抽象的な指示を繰り返すばかりでは注意義務を尽くしたといえない。
- ◆教諭である原告の業務の自主性・創造性から業務の内容についても自ら調整すべきであって管理職が踏み込むことは難しい。
- ◇教育職員である原告の業務の自主性・創造性を尊重すべきことと、当該職員が過重な業務に従事し追い詰められた様子を示し労務管理を求めている際にこれに応える義務があることは別の問題である。