

子どもと ふれあう時間を 返して!

超過勤務
是正裁判



子どもとふれあう時間を返して！

超過勤務是正裁判

CONTENTS

目次

委員長あいさつ	2
教職員の超過勤務の是正を求める 京都地裁への提訴について	3
訴状	5
資料1- 2003年度 教職員超過勤務実態調査	15
資料1- 教職員超過勤務調査用紙	16
資料1- 教職員勤務実態調査用紙記入例	17
出退勤・超過勤務記録簿集計（中間報告）.....	18
資料2- 2003年度 教職員出退勤・超過勤務記録簿	20
資料2- 教職員出退勤・ 超過勤務記録簿記入にあたって	21
超勤訴訟Q&A	23

教職員にゆとりを

京都市教職員組合
執行委員長 本田久美子

わたしたち教職員は、子どもたちの人格の形成を担う大切な仕事をしています。そして多くの教職員はこの大切な仕事にやりがいを感じ、さまざまな工夫をしながら子どもたちの成長につながることに取り組んでいます。しかしながらいま学校現場は、京都市教職員組合の調査からみても絶対的な仕事量が多く、長時間過密労働が蔓延化しています。厚生労働省の「過労死」危険ラインを約7割以上の教職員が超え、健康に不安を感じている教職員も8割以上います。この長時間過密労働

を何とかしなければよい教育をするのも困難だし、子どもたちとゆっくりふれあう時間さえ取れません。また教職員の健康も守れません。わたしたちは再三にわたって京都市教育委員会に対して実態調査と是正を求めましたが、なんら改善がありません。これ以上放置できないと法的措置に踏み切りました。多くのみなさんのご支援・ご協力をお願いします。また、今後全国で長時間過密労働をなくす取り組みが前進することを願っています。

教職員の超過勤務の是正を求める 京都地裁への提訴について

2004年1月20日
京都市教職員組合中央執行委員会

本日（1月20日）、京都市教職員組合の組合員9名（第一次超過勤務訴訟団）は、京都市（京都市長）を相手にこれまでの超過勤務を放置してきたことに対する慰謝料と超過勤務手当の請求を、京都地裁に提訴しました。

一刻も放置できない教職員の長時間・過密労働と健康破壊の実態

京都市教職員組合は、これまでからくり返し、教職員の勤務実態についての調査を行ってきました。2002年10～11月の「勤務実態調査」によると、超過勤務時間は週18時間30分（1日平均2時間40分）となっています。月あたりに換算すると74時間の超過勤務にもなります。さらに、2003年10月に行った「超過勤務記録簿」調査では、平均超過勤務時間が68時間55分となり、月100時間を超える教職員が30%を超え、月100時間を超える教職員が14%にもなっています。厚生労働省は月45時間を超えたら「過労死」の危険が増加するとし、特に月80時間以上は「緊急に改善の必要あり！」としています。教職員の7割以上が「過労死」の危険にさらされ、30%以上が実際に危険な状態におかれています。

このような中で、教職員の健康状態は深刻です。「いつも疲れている」「翌日に疲れがとれない」と答える教職員は8割に達します。教職員が極端な慢性疲労状態にあり、他の業種と比べても異常な状況であることは明らかです。さらに、病気休職者のうち4割以上が精神疾患となっており（文部科学省調査）、その割合は年々増えています。若年退職をする教職員も増えています。教職員の勤務実態の早急な改善が必要です。

ひとりひとりに行きとどいた教育をするためには 教職員の労働条件の改善が急務

超過勤務の内容・原因は、決して教職員の自発的・自主的な意志のみによるものではありません。絶対的な仕事の多さに主な原因があります。小学校では行事の打合せや書類作成・会計なども含む事務処理に、中学校では行事の準備・部活と生徒指導に多くの時間が費やされ、勤務時間内に教材研究などの時間が確保できません。日々の授業の充実、子どもと直接関わる時間などが逆に少なくなっています。とりわけ、市教委は『教育改革』の名のもとに定員や予算措置など不十分なまま新たな取り組みを押しつけ、いっそう超過勤務に拍車をかけてい

ます。

子どもたちの人格形成を担う教職員が、心にゆとりや潤いを持って仕事をするには、豊かな教育を子どもたちに保障する上でも絶対に必要です。今、子どもたちを取り巻く環境は、児童虐待・子どもたちの性の商品化などとともに、学校でも、不登校・登校拒否、「学級崩壊」、「学力低下」問題などの課題が山積みされています。複雑な生活背景を抱える子どもたちも多く、子どもたちとじっくり正面から関わっていくことが必要です。しかし、疲れてゆとりのない教職員が、子どもたちとじっくり向き合い、豊かなかわりをもつことは極めて困難です。また、学校を本当に地域に開かれたものにし、地域・父母と共同して様々な取り組みを行う上でも、そのための勤務条件確立は必要不可欠なことです。

教職員自身が、睡眠時間を十分確保すること・家族との時間を過ごすことや文化的な教養を身につけること・居住地域で社会的な貢献活動をおこなうことなども大切です。

超過勤務訴訟の目的

1971年に制定された『国立及び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』（給特法）は、原則として教職員に超過勤務をさせないこととし、させることができる超過勤務を4項目（生徒の実習に関する業務、学校行事に関する業務、職員会議等に関する業務、非常災害等でやむをえない場合に必要業務）に限定しています（限定4項目）。

しかし実態は、この『限定4項目』での超過勤務は全体の一部に過ぎず、ほとんどそれ以外の業務を行っており、違法な状態が日常化しています。そもそも「給特法」は、当時の文部省が1966～67年の1年間に8000人の教員を対象に行った勤務実態調査で一日あたり約40分程度の超過勤務実態が明らかになったことから、教職調整額4%の支給と労働基準法37条の適用を除外したものです。「4%」が支給されていることで無定量的超過勤務が正当化されるものではありません。「すべての超過勤務に対して一括して4%が支給されている」との主張は全く誤ったものです。

京都市教職員組合は、これまで北芝裁判（1993年判決）、内藤裁判（2000年判決）を通して、教職員の超過勤務の実態、教育行政の責任を明らかにしてきました。二つの裁判の判決では教育行政の責任がきびしく指摘されています。

しかし、市教委は超過勤務是正に向けて何ら具体的な対策を行おうとしていないばかりか、交渉の席上で「時間を超越してとりくんでもらっていることは…京都市教育の誇り」などと、超過勤務を奨励するような発言をくり返しています。こうした京都市教育委員会の姿勢

を変えるためにも、司法の場で教育現場の実態と教育行政の姿勢を示し、その違法性を明らかにする必要があります。

京都市教職員組合は、今回の超過勤務訴訟によって以下の点を実現することを求めています。

「給特法」で禁止されている超過勤務が実際は、学校現場で蔓延しており、教職員の健康状態に深刻な影響を与えていることはもとより、子どもたちに豊かな教育を保障する上でも大きな障害となっている実態を明らかにし、教職員増と教育条件改善が行われること。

違法な状態が放置され続けていることが司法の場で認定され、超過勤務の実態を放置している国や市教委の責任が明らかにされること。

超過勤務手当の支給と、そのための制度が確立されること。

学校現場における教育内容・教育課程の精選やそれぞれの職種の仕事内容の確立、教職員の自主的権限が確立されること。

父母や多くの労働者とともに

日本の労働者は不況とリストラの横行の中できびしい立場におかれています。一方で、教員がまったく超過勤務手当が支給されず、無定量的超過勤務を強いられている現状を多くの市民は知らされていません。すでに厚生労働省は、サービス残業の是正や労働時間の管理を適正に行うことを各企業に求め、この間、相次いで未払い残業代の支払い命令が出されています。これは学校現場も例外ではありません。

教職員の勤務条件の改善は、一人ひとりの子どもたちに教職員の目がゆきとどき、よりよい教育を行うことにつながります。教職員の異常な超過勤務の是正は父母・市民みんなの願いにこたえるものです。

市教組は、今後、さらに第二次・第三次訴訟団を結成し、引き続き、裁判闘争を展開していく予定です。一人一人の子どもたちに、豊かな行きとどいた教育を保障するために、多くの父母・市民のご理解・ご協力をお願いします。

異常な「超過勤務」の解消をめざして

京都市超勤是正訴訟弁護団
団長 村山 晃

教職員が、超過勤務漬けになっていること、それが年月を追う毎に、エスカレートしていることは、誰の目にも明らかです。しかし、京都市教委だけは、超過勤務の事実すらまともに認めようとしません。それを是正するための努力を何ら行おうとしてこなかったのです。そればかりか、さらに超勤を必要とする課題を、平気で押しつけているのです。

今度の裁判の目的は、このような違法かつ無定量的超過勤務を解消する道筋をつけることです。そのためには、教育現場は、まともな仕事ができないほど異常な超過勤務であることを、社会的に明らかにすることであり、広く父母・国民に実情を把握してもらうことです。そして、教育行政を変えることであり、改善へ向けての動きを作り出すことです。

そのため、私たちは、市教委などが超過勤務をさせることの違法性の追及を前面に立てて、提訴を行いました。市への損害賠償請求になっているのは、そのためで、市教委が、マスコミに答えた「市への訴えの趣旨が理解できない」というのは、まったくの筋違いです。

同時に、こうした超勤が、すべてサービス残業で処理されていることが、超過勤務を野放しにしている大きな要因となっています。ですから、残業手当を支給させることは、働く者の当然の権利であるとともに、異常な超勤をやめさせるもっとも確かな道筋でもあるのです。

今、日本中の教職員が悲鳴を上げています。今回の裁判には、全国の教職員の熱い期待がかかっています。一日も早い、勝利を目指し、力を合わせて闘いぬこうではありませんか。

子どもとふれあう時間を返してください

京都市超勤是正訴訟団
団長 塩貝 光生

教職員の長時間過密労働実態が、この十数年間で深刻さを増してきたことは私たち市教組の調査で明らかであるばかりでなく、全教や国立教育政策研究所の調査でも同様に指摘されています。バブル崩壊後の日本経済の不況と、大人の働き方の変化による子どもの生活基盤の浸食が、教育の現場にいつそう多様な課題を生み出しています。2002年学校完全5日制の実施とともにすすめられている教育改革は、学習内容をいびつに削減し、「総合的な学習の時間」の創設、選択授業の拡大、地域との連携を強調し、結果的に、教育活動は拡大されました。しかし、これを担う教職員には時間保障がされず、平日の超過勤務と土曜出勤で何とかやりくりしているのが実態です。市教委をして「昼夜を分かたぬ教職員の献身的な努力で京都市の教育がすすめられています」と言わしめています。

子どもたちが自らの成長や発達を実感するとき、父母は安心して学校へ通わせることができます。そしてそれは、私たち教職員の生き甲斐であり願いです。そのためには、豊かな教育条件と、教職員が自ら進んで教育実践に取り組める時間が必要です。

「子どもとふれあう時間を返してください」これが、教職員の共通した要求ではないでしょうか。父母・地域のみなさん、そして全国の教職員のみなさん、ご理解いただき、ご支援ご協力をお願いします。

訴 状

当事者の表示

原 告 別紙原告目録記載のとおり
原告ら訴訟代理人 別紙代理人目録記載のとおり
被 告

〒604-8571

京都市中京区寺町通御池上る上本能寺前町488番地

京 都 市

代表者市長 榎 本 頼 兼

超過勤務の解消を求める損害賠償等請求事件

訴訟物の価額 3316万9985円

貼用印紙 12万2000円

2004(平成16)年1月20日

京都地方裁判所 御中

原告ら訴訟代理人

弁 護 士 村 山 晃

同 村 井 豊 明

同 杉 山 潔 志

同 福 山 和 人

同 糸 瀬 美 保

同 大 河 原 壽 貴

同 秋 山 健 司

請 求 の 趣 旨

1 被告は、原告らに対し、それぞれ別紙請求債権目録記載の金員及びこれに対する本訴状送達日の翌日から支払い済みまで年5分の割合による金員を支払え

2 訴訟費用は被告の負担とする

との判決ならびに仮執行の宣言を求める。

請 求 の 原 因

第1 本件裁判にいたる経過と本件訴訟の目的

1 1960年代、教職員の長時間労働が問題化し、各地で超過勤務手当を支払えという裁判が相次いだ。その裁判で、教員側が相次ぎ勝訴するなかで、政府は重い腰をあげ、1971年5月、現行の「国立及び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」(「給特法」)が生まれた。

そこでは、「正規の勤務時間をこえて勤務させる場合は、文部大臣が人事院と協議して定める場合に限るものとする」という大原則が打ち立てられ、文部大臣の訓令として、

勤務時間の割り振りを適正に行い、原則として時間外勤務をさせない

時間外勤務をさせる場合は、対象を学校行事等限定4項目に限り、かつ臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るという二重の縛りがかけられた。

2 それから30年余が経過した。勤労者に対する法制度は、労働時間の短縮が進み、当時の週45時間制は、現在40時間制になっ

た。しかし、教職員の実際の勤務時間は、増加の一途をたどった。国立教育政策研究所が2001年に行った全国の小学校に対する調査では、1日3時間の超過勤務を余儀なくされている実情が明らかにされた(平日だけで月66時間となる)。2002年5月に実施された全日本教職員組合の調査では、全国平均で月80時間を超える超過勤務となっている実態が明らかとなった。このような調査結果は、どの地域、どの機関が行っても、同様の傾向にある。この京都でも、この傾向は顕著で、原告等が所属する京都市教職員組合(以下単に組合と呼ぶ)が、2002年10月に行った調査の結果、やはり平均で月74時間という結果が出ている。

過労死する危険時間と言われる「80時間」を超える超過勤務者が大勢いる実態が浮き彫りとなっている。

「時間外勤務をさせない」という原則は、学校現場では、全く機能しておらず、明らかな違法状態が蔓延していることが、容易に理解できる。

3 2000年1月28日、京都地方裁判所で、過労死をした京都市立小学校の内藤教諭の遺族に対し、過労死として認定する判決が下された。ここで、裁判所は、京都市の小学校の教諭がおかれているすさまじい勤務実態に言及している(大阪高裁も同様)。しかし、最大の問題は、このような認定にもかかわらず、行政当局が、長時間勤務について何らの改善を行うことなく放置していることである。組合などが、超過勤務の実態を突きつけても、何の改善もはかろうとしない。そればかりか、さらなる超過勤務を招く諸取り組みを強要してくるありさまである。

事態は深刻である。単に違法状態が蔓延しているだけでなく、これを防止する義務を怠り、さらには拡大させている行政当局のあり方に、根本的な問題が存在している。

4 社会の変化に伴い、教育も多くの問題を抱えている。教職員は、子どもと父母の期待に応えるべく、必死で、教育実践に取り組んでいる。しかし、このような超過勤務を余儀なくされているなかで、充実したかつゆとりのある教育実践ができず、子どもや父母と十分向き合うこともできない。そのことが教育課題の解決を困難にする大きな障害となっている。

超過勤務問題は、単に教職員にとっての違法状態だけが問題なのではない。教職員が、そのような過酷かつ違法な状況下にあることは、とりもなおさず、子ども達へのゆとりある充実した教育を進める上で大きな障害となっている。従って学校に通う子ども達の学習権をも侵害していることに留意されるべきである。子ども達は、もっとゆとりのある教育環境で学習する権利を持っている。その権利が侵されている。教育条件を整備することは、教育基本法が定める教育委員会の重要な責務であり、そのことが放置されているのである。教育委員会は、教育基本法にも抵触している。

本件訴訟の目的は、直接的には、教職員の超過勤務の抜本的な解消にあるが、そのことは、何よりも、子どもたちにとって豊かな教育環境を造り上げることにつながっている。

5 違法状態は、速やかに解消されなければならない。

そのために、まず、行政当局が、超過勤務の実態を直視し、違法な状態にあることを、率直に認めなければならない。

そして、ただちに改善のための措置をとる必要がある。違法

状態を解消しなければならぬ。

また、どうしてもやむを得ない超過勤務については、超過勤務手当が支給されなければならない。それは、勤労者としての当然の権利であるし、現在の無定量の超過勤務を全てサービス残業で処理するシステムこそが、違法状態を放置させる大きな要因となっているからでもある。

現在の給特法は、超過勤務の禁止を全面に立てているが、その法が禁止している超過勤務を行った時の規制措置や回復措置に関する規程を欠いている。ここに大きな問題点がある。しかし、だからといって、給特法が、違法な超勤を容認するものでは断じてない。行政当局は、そこをはき違えている。

第2 長時間勤務の実態とその原因

1 全日本教職員組合の調査

(1) 超過勤務時間について

全日本教職員組合（以下「全教」という。）が、2002（平成14）年5月27日（月曜日）から同年6月2日（日曜日）までの間、公立諸学校の教職員を対象に実施した「教職員の生活・勤務・健康実態に関する調査」（以下「02年調査」という。）によれば、1ヵ月あたりの教員（養護教諭、事務職員を除く）全体の平均超勤時間は85時間32分であった。

(2) 超過勤務の仕事内容について

教員の平日の学校内外での超過勤務仕事の内容の中で最も多いのは、教材研究で48.3%、次いで校務分掌関係35.6%、学級事務27.1%、テスト準備・採点25.2%、部活指導20.7%の順に続く。土曜・日曜・休日では教材研究40.6%、分掌関係47.7%、部活指導25.3%、テスト作成・採点24.9%、学級事務23.1%となっており平日とほぼ同じである。

(3) 健康状態について

疲労回復状況

教員のうち、一晩で疲労回復する者は11.1%とわずか1割に過ぎず、翌日まで疲労を持ち越すことが「時々ある」32.5%、「よく持ち越す」36.0%、「いつも持ち越す」20.2%と約9割の教員が一晩で疲労を回復することができず、翌朝まで持ち越している。

現在の健康状況について

教職員全体で、非常に健康であると回答した者は2.0%に過ぎず、「まあまあ健康である」とする者54.3%と合わせても、健康であると回答できる教職員は全体の約半分しかおらず、一方で残りの半数は、36.9%の者が「やや不調」、6.9%の者が「非常に不調」と健康不安を訴えている。

仕事上の不安、悩み、ストレスについて

仕事上の不安、悩み、ストレスを全く感じない教員は、わずか0.5%であり、余りないと回答する者は15.7%にとどまり、8割を超える教員が仕事上の不安、悩み、ストレスを感じている。

その原因として、74.0%の者が「多忙」をあげている。次いで「人間関係」29.2%、「分掌の仕事」28.6%、「授業」23.3%、「生徒との関係」21.4%、「管理職」17.7%、「会議」16.4%と続く。

過労死の不安について

過労死の不安が「全くない」と回答した教員は7.8%であり、「他人事ではない」者が52.6%と5割を超え、現実の不安として抱えている者も5.3%いる。

2 国立教育政策研究所の調査

この調査は、学校・学級経営の実態を明らかにするために、2001年3月に、全国の公立小学校から無作為抽出に選出した小学校を対象にして実施されたものであるが、その中でなされた教員の勤務時間の調査結果では、「持ち帰り仕事」のウエートが高く、1日3時間の超過勤務をしている実態が明らかとなった。これは、平日だけで月66時間になり、休日の仕事を入れると、全教などの調査と同じような結果になっている。

その最大の原因として、「教員の持ち時間数」が多いことが指摘され、「時間的なゆとりのなさが心配されるところである」と結んでいる。

3 京都市教職員組合の調査

組合が、2002（平成14）年10月28日から11月3日にかけて行った調査によれば、1週間あたりの実労働時間の平均は58時間03分で、同年から完全5日制が導入され週あたりの労働時間が減少したにもかかわらず、2000（平成12）年に実施された調査の結果の57時間07分よりも約1時間増加している。また、1週間の超勤時間の平均は18時間30分で、これは2000（平成12）年より2時間44分も増加した。これを1ヵ月あたりになおすと、超勤時間の平均は74時間となる。

疲労の状況についても、「疲れを感じない」あるいは「次の日までに回復する」と回答した者は全体の2割に過ぎず、残り8割の者は、「いつも」（36.5%）疲れているか、翌日まで（44.5%）疲れを持ち越している。

健康状態については、健康であると回答した者は17.7%であり、9.3%は「病氣加療中」、7.5%は「病氣がち」と回答するなど、8割以上の者が健康に不安を抱えており、02年調査に比しても京都の教員の健康状態は悪化している。

4 教職員の多忙化、働き過ぎの実態とその要因

(1) 上記のように、教職員の多くが健康に不安をかかえながらも、超過勤務を慢性化させ、休日・休憩・休息を取ることもままならない勤務実態からは、教職員が働き過ぎていることは明らかである。

この教職員の働き過ぎの要因としては絶対的な仕事量の多さが指摘できる。

持ち時間数の多さ

京都市の場合、授業持ち時間数は小学校で週24時間（1時間授業45分）から28時間、中学校で17時間（1時間授業50分）から22時間である。授業の持ち時間の多さは、必然的に授業に付随する授業準備、教材研究、事後処理に要する時間の増加を伴う。

また学級担任の場合、給食の準備、指導、後かたづけ、掃除指導、教室掲示・後かたづけ、児童・生徒の提出物の処理などの学級活動、学級指導に関わる仕事などにより、多くの時間の拘束を受けることは不可避である。

書類作成の多さ

教職員が作成する書類は、週案、次週の計画、学級経営案・学習指導計画、成績一覧表のような提出物のほか、学級・学年だより、予定表のような児童・生徒や保護者に対するお便りにいたるまで多種多様である。

その他の事務処理の多さ

例えば、公費や預かり金、積立金、給食会計など会計の管理には煩雑な事務処理を伴っており、特に校務分掌が担当する就

学援助については、膨大な実務とたより・報告書の作成のために時間を要している。

(2) 新教育課程、学校5日制の導入等の制度の変更や文科省や教育委員会から要求される様々な新しい取り組みのために、教育的活動が質的に変化するとともに教職員の仕事を増加させている。

例えば、総合的な学習の時間の創設、中学校における選択科目の拡大により、下調べや教材づくりなど授業の準備のためには膨大な時間を要し、クラスを超えて授業が行われる場合にはそのための打合せの時間が必要である。また、研究指定校における研究発表や多くの自主発表、校内研修会などの準備やこれらへの参加は教員に更なる負担を課し、担当教員は多忙を極めている。また学校行事の他に地域の行事が増加し、教職員はそのための準備にも追われている。さらにいわゆる絶対評価の導入により、テスト問題の作成や評価についてこれまでの2倍近くの時間を要することもある。

(3) 学校をとりまく状況の変化は、教職員の仕事を量的に増加させるとともに質的に変化させ、多忙感を増す要因となっている。

例えば、子どもたちの変化、特に小学校低学年児に多く見られる生活習慣未確立な子どもやLD、ADHDやアスペルガーの子ども増加により、従前の教育的活動とは内容が異なり、かつ困難を伴う特別な対応が教職員に求められるようになった。また、いじめや不登校などの問題が多く発生し、解決課題が困難化する一方で、家庭・地域の教育力には低下が見られ、他方で保護者のニーズは多様化したことにより、教職員は校内にとどまらず校外においても多様化する役割や職務を果たすべきことが求められるようになった。

また、少子化による新規教員採用数の減少は、一つの学校の教員数を相対的に減少させ、教員一人当たりの校務分掌等での負担を増している。

第3 原告等の勤務の実態

1 原告らは、いずれも京都市内の小・中学校で、教諭として勤務している。各人の超過勤務の実態と要因は、各人について述べる通りである。各人の超過勤務時間については、6月と12(11)月に行なった各自の自己調査にもとづき、推計している(調査の時期は、各原告により異なっている)。

この時期は、それ以外の時期と比べて、特段仕事量が多いわけではない。多い時期を取り上げれば、もっと超過勤務時間は増加することとなる。いずれにしても、本来把握すべき行政当局が、時間管理をしていないことが、最大の問題である。

2 原告番号1 A教諭

(1) 1973年4月より教諭

現在、京都市立K中学校に勤務

(2) K中学校の概要

生徒数は776名で23クラス(うち育成学級2クラス)

全教職員数は44名で、うち教諭は38名

(3) 原告Aの担当

学級担任(1年生:受け持ちクラス生徒数 39名)

週受け持ち授業時間数 23.5時間

(教科(保健体育)18時間、選科1.5時間、学活1時間、道徳1時

間、総合2時間)

校務分掌(主任は)

学習研究部特別活動主任() 特活委員会チーフ、生徒会体育委員会担当、体育大会実行委員会、プール委員会、性教育委員会、小中連絡会、育成教育担当者会議

(4) 原告Aの勤務実態

原告Aは、2003年6月16日より同月29日までの2週間、同年11月10日から20日までの11日間について、勤務時間を把握する自己調査を行ったところ、前者については33時間40分、後者については22時間20分の超過勤務を行った実態が明らかとなった。

これを1ヵ月にすると、67時間12分になり、8ヵ月では537時間36分となる。

(5) 超過勤務の要因

原告Aは、1年7クラス、3年3クラスの合計10クラスの保健体育教科を担当しており、週の持ち時間は18時限で、この他前期後期を通じて1時限、後期に1時限を担当している。また、1年生の学級担任であることから、週に1時限の学活、1時限の道徳、週2時限の総合学習を担当している。

原告Aの週の担当時間割によれば、空き時間の設定は1週間に3時限から5時限程度と少ない。また教科等の持ち時間以外に毎月1回の職員会議、1回ないし2回の学年会、1回の研修会が催されている。そのため、教科について1クラス3班合計30班に分けた生徒別にノートを提出させ、これを点検、記入し、次の課題を与えるという授業準備や学級通信作成などの学級事務を勤務時間内に行うことが困難で、そのため超過勤務を余儀なくされている。

日常的には、クラス担任として生徒の指導すなわち出欠確認、健康調査、提出物の点検、預かり金の徴収等の実務や日々発生する生徒間の諸問題への対応や不登校生徒への家庭訪問、家庭への連絡などの指導に授業間の休み時間や空き時間を消費しており、さらに授業の空き時間には校内パトロールを担当することもあるため、45分間の休憩時間は全くといってよいほど取れていない。

また、K中学校では、毎日登下校時や昼休みの校門指導(遅刻指導や下校指導)や授業時間中の校内パトロールで生徒を指導する生徒指導体制がとられており、原告も週に一度は登校時の校門指導を担当し、昼休みにはクラスの昼食指導を行っている。

K中学校においては、時間割が週毎に作成されており、年休を取得したり出張などに出掛けた場合は、別の週に穴埋めをして授業持ち時間を全て消化することとなっているため、実質的には年休権が保障されない状態におかれている。

また原告Aは、生徒に対する時間割の連絡と家庭への連絡を兼ねた学級通信を作成しているが、そのためには毎週1ないし2時間程度休み時間や空き時間を利用しなければならない。

K中学校の校務分掌数は、90以上にのぼり、原告Aら教員の負担は非常に大きい。原告Aは、学習研究部の特別活動担当として月1回、学活の計画表を作成している。また、生徒会体育委員会と体育大会実行委員会を担当しており、1学期の球技大会、2学期の体育大会、3学期の球技大会の企画立案、組み合わせをし、これを文書化する作業をしている。また、体育大会については1学期から準備会議を重ねており、このために超過勤務を余儀なくされている。他にも性教育委員会においては

学年分掌として教育方針の企画立案や会議がある。

K中学校では、職員会議の決定により生徒全員入部制、教員全員顧問制が取られており、原告Aは、陸上部の顧問を務めている。

部員は、午後3時35分もしくは午後3時5分（短縮授業日）から午後5時30分もしくは午後5時まで部活動を行い、原告は、これに毎日課題を与え、参加確認を取っている。また、部活終了15分後の完全下校時には、下校指導を行うことになっているため、生徒が全員下校するまでは勤務せざるを得ない。また、陸上部は、春、夏、秋3回の公式試合と秋の駅伝大会、年5回行われる記録会に参加しており、これらの試合のために1日ばかりで（夏の公式試合では2日間）引率、監督をするため、休日の勤務を余儀なくされている。

3 原告番号2 B教諭

(1) 1971年4月より教諭

現在、京都市立K中学校に勤務

(2) K中学校の概要

生徒数は776名で23クラス（うち育成学級2クラス）

全教職員数は44名でうち教諭は38名

(3) 原告Bの担当

学級担任（3年生：受け持ちクラス生徒数 36名）

週受け持ち授業時間数 19.5時間

（教科（美術）10時間、選科3.5時間、障害児2時間、総合2時間、道徳1時間、学活1時間）

校務分掌（主任は ）

学習研究部 総合学習、生徒会文化委員会、庶務部共済、予算委員会、育成教育担当者会議、教科主任（ ）

(4) 原告Bの勤務実態

原告Bは、2003年6月16日より同月29日までの2週間について、勤務時間を把握する自己調査を行ったところ、42時間50分の超過勤務を行った実態が明らかとなった。

これを1ヵ月にすると、91時間47分になり、8ヵ月では734時間17分となる。

(5) 超過勤務の要因

原告Bは、2年生3クラス、3年生7クラスの合計10クラスと育成学級の美術教科を担当しており、週の持ち時間は15.5時限を担当している。また3年生の学級担任であることから、週に1時限の学活、1時限の道徳、週2時限の総合学習を担当している。

原告Bが担当している美術という教科の性質上、以前は2時限続けて授業を行っていたところが、1時限（50分）ずつの授業となり、生徒に後かたづけをする時間がない。そこで、原告B自ら休み時間や空き時間を利用して、教室の後かたづけや作品の保全を行うことになる。また担当する学年、クラス、選択教科毎に授業のパターンが異なり、そのたびに教室を整備し、細かく授業準備する必要があるところ、原告Bの空き時間は1週間に5時限から8時限程度であることから、勤務時間では足りずに勤務時間を超過してこれらの作業を行わざるを得ない日も多い。

そのため、本来勤務時間に行うべき試験問題の作成、採点、学級通信の作成等の学級事務といった事務的作業については、勤務時間を超過して処理し、あるいは自宅に持ち帰り処理する

ことを余儀なくされている。

K中学校では、職員会議の決定により生徒全員入部制、教員全員顧問制が取られており、原告Bは、芸術部の顧問を務めている。部の活動は月、水、金の午後3時35分もしくは午後3時5分（短縮授業日）から午後5時30分もしくは午後5時までであるが、部活終了15分後の完全下校時には下校指導を行い、その後も教室の整備や作品の整理のために超過勤務を余儀なくされている。

K中学校の総合学習は、10月半ばの3日間に行われるK中フェスタと呼ばれる文化祭と地域のパレードの2本立てとなっている。原告Bは芸術部顧問、文化委員会担当として、そこで開催される展覧会に出品する生徒の作品を夏休みの宿題や日常の作品の中から選択し、あるいは個人的な作品を作成させるなどの準備に追われることになり、9月から10月にかけては毎日のように超過勤務を余儀なくされている。また、この行事のための看板や横断幕、校門のアーチを作成するなどの準備も大きな負担となっている。

その他芸術部の活動として、各作品展、コンクール等への応募、地域の作品展への出品をしており、そのための特別な指導や準備により勤務時間を超過せざるを得ない。

ちなみに上記調査期間は、テスト期間であり上記のような部活動や行事がない1年でも比較的勤務時間が少ない時期のものである。にもかかわらず、2週間の超過勤務時間は42時間50分を記録している。

また、K中学校では、毎日登下校時や昼休みの校門指導（遅刻指導や下校指導）や授業時間中の校内パトロールで生徒を指導する生徒指導体制がとられており、原告Bも週に一度は登校時の校門指導を担当し、昼休みにはクラスの昼食指導を行っている。

K中学校においては、時間割が週毎に作成されており、年休を取得したり出張などに出掛けた場合は、別の週に穴埋めをして授業持ち時間を全て消化することとなっているため、実質的には年休権が保障されない状態におかれている。

原告Bは、生徒に対して学級通信の形で時間割を連絡しており、その作成に毎週1時間程度を要するが、勤務時間にその時間を取ることが出来ないことは前述のとおりである。

K中学校の校務分掌数は、90以上にのぼり、原告Bら教員の負担は非常に大きい。

原告Bは校務分掌の他に、毎月1回職員会議、学年会1回ないし2回、研修会1回、教科主任会議などにも出席している。

4 原告番号3 E教諭

(1) 1972年4月より教諭

現在、京都市立M小学校に勤務

(2) M小学校の概要

児童数768名で24クラス（うち育成学級1クラス及びインターナショナル教室1クラス）

全教職員は44名で、うち教諭は33名

(3) 原告Eの分担

学級担任（5年生：受け持ち児童数 36名）

週受け持ち授業時間数 26時間

校務分掌（主任は ）

学年主任（ ） 社会科教科主任（ ） 研究委員、企画委員

(4) 原告Eの勤務実態

原告Eは、2003年6月16日より29日までの2週間、同年12月1日から8日までの8日間について、勤務時間を把握する自己調査を行ったところ、前者については、51時間05分、後者については、19時間45分の超過勤務を行ったことが明らかとなった。

これを1ヵ月にすると、96時間35分になり、8ヵ月では772時間44分となる。

(5) 超過勤務の要因

職員会議、学年会等の諸会議

職員会議は月1回定期的に開かれる。企画委員会も毎月月初めの月曜日午後3時30分から開かれる。また研究委員会も不定期に開かれる。

学年会は毎週火曜日にあるが、それだけでは足りないため、火曜以外にも随時学年打合せを行う。議題は、授業進捗の確認と調整、職員会議で決定された学年の課題（総合学習のプログラム決定・具体化、学校HPの学年ページの作成・更新、問題が生じた児童への対応や学級指導について交流、行事についての具体化（運動会、遠足、社会見学等）等である。

2003年6月16日から29日までの間は、総合学習の具体化のため、火曜日の学年会議以外にも週に3日くらいは、夕方4時ころから2時間程度、学年の打合せを行っており、それが超勤の大きな原因となった。

同年12月1日から8日までの間は、12月2日の社会見学の準備（1日）や終了後の反省会（2日）のための学年打合せ、12月3日の授業参観後の保護者懇談会の学年打合せ（2日）や保護者からの意見集約のための学年打合せ（3日）が行われ、それらが超勤の原因となった。

総合学習

大きなテーマ（5年生は「米」）は4月早々に決まっていたが、具体的にどう学習させればよいかなかなか決まらず、具体的に決まったのが6月中旬であった。そのため、6月には学年会や学年打合せでも総合学習のためかなりの時間を取られた。また、校外での学習の段取りや地域との折衝・連絡調整等にも時間を取られた。12月にも、総合学習の準備（5日）や地域の農家への協力お願い（6日）等のために時間外・休日勤務を行った。

週案、予定表等の作成

週案の作成に要する時間は通常2時間程度。建前は金曜提出だが、日曜に作って月曜に提出することが多い。予定表の作成に要する時間は通常1時間位で、これは水曜か木曜に作成して金曜に児童に配布する。

いずれもみんな作成している。週案については管理職から提出を求められ、校長が点検・添削する。予定表の作成は必ずしも求められない。ただ、予定表がないと児童にはその週の時間割が分からないため不可欠である（翌日の予定だけは黒板に書くが）。これは、総合学習の導入によって、固定的な時間割を組めなくなったことから必要となった。すなわち総合学習は年110時間、週3時間が一応の目安とされているが、その割り振りは自由で、テーマとの関係で季節による制約があったり、外部での調査や聞き取りの際は相手の都合もある等の理由で、實際上、週毎の時間数はマチマチにならざるを得ず、週の時間割を固定することができなくなった。そのため毎週予定表を作成しなければならなくなり、その分、仕事が増えた。

持ち帰り仕事

ほとんどが教材研究・教材準備。これは学校でもやれなくはないが、そうすると帰宅が遅くなるため、毎朝1時間程度自宅で行っている。

内容的には翌日の授業をスムーズに行う上で最低限必要な範囲にとどまっており、ほとんど義務的なものといえる。自分自身の能力向上のための創造的な勉強等は夏休み等でないと無理である。

就業時間は午前8時40分から午後4時40分までで、月木は午後2時40分、火水金は午後3時30分が授業の終了時間となっている。授業の合間の休憩時間は宿題の丸つけや提出物の点検等でつぶれてしまうし、昼休みも給食指導や宿題の丸つけ、提出物の点検等に追われ、全く休みはとれない。放課後も、職員会議、学年会や学校行事の準備、子供との話、丸つけ等のため、時間内に教材研究を行うことはほとんど不可能である。

動物飼育

ウサギの飼育係を担当しており、休日にも飼育のため出勤している。

5 原告番号4 C教諭

(1) 1975年4月より教諭

現在、京都市立L小学校に勤務

(2) L小学校の概要

児童数は472名で17クラス（うち育成学級2クラス）

全教職員は31名で、うち教諭は20名

(3) 原告Cの担当

学級担任（3年生：受け持ちクラス児童数 30名（当初31名））

週受け持ち授業時間数 27時間

校務分掌（主任は ）

学年主任（ ） 生徒指導主任（ ） 養護育成部、視聴覚部、社会科部、学年預り金

(4) 原告Cの勤務実態

原告Cは、2003年6月16日より29日までの2週間、同年12月1日から14日までの2週間について、勤務時間を把握する自己調査を行ったところ、前者については、36時間45分、後者については、29時間20分の超過勤務を行ったことが明らかとなった。

これを1ヵ月にすると、70時間48分になり、8ヵ月では566時間26分となる。

(5) 超過勤務の要因

週の受け持ち授業時間数が27時間と多く、これに給食指導を入れると32時間限になる。その他、読書タイムや、掃除指導、子どもと遊ぶ会、生徒指導などがあり、子どもが学校にいる間に、空き時間は、基本的に取れない。

そのため、子どもが下校したあとに、教職員間の各種会合や打ち合わせが設定される。原告Cは、学年主任と生徒指導主任をしているため、この面でも会議については、準備も含めて作業も多く、責任も重い。さらに授業の準備や、テストの丸付け、週案の作成や児童へのお便りなどの作成は、それらが終わってからとなる。このようにルーティンの日課だけでも超過勤務を余儀なくされる実情にある。

上述した6月16日からの週は、次の日曜日に、日曜参観があり、学年単位で共通の取り組みをするため、そのための準備の学年会が必要となった他、特別な教材作りや教室の整備等に追

われた。これは、どのような授業をしているか、生徒がどんな実績を残しているかを、父母に分かりやすく視覚的に明らかにしようとするために行われたものである。

このような作業は、いろんな行事のある都度必要となるが、そのために与えられる特別な時間はなく、必然的に超過勤務となる。

さらに、「総合学習」が持ち込まれたため、特別な作業が必要となった。

つまり、総合学習は、毎週、カリキュラムが変わる。決まった内容がない。そのため、何をするのかを決め、どこかの時間にするのかを決める必要がある。従って、都度カリキュラムは、組み替えをする必要がある。総合学習で、何を取り上げ、どう分担していくのかを決めるため、毎週学年会を開く必要がある。それを生徒に徹底するため、週の予定表などを作成した案内を毎週生徒に出す必要がある。などなどである。

さらに、学年預り金の担当者として、6月21日の土曜日に、自宅で支払い計画を作成する職務に従事した。

6 原告番号5 D教諭

(1) 1977年4月より教諭

現在、京都市立L小学校に勤務

(2) L小学校の概要

児童数は472名で17クラス（うち育成学級2クラス）

全教職員は31名で、うち教諭は20名

(3) 原告Dの担当

学級担任（6年生：受け持ちクラス児童数 27名(当初は29名)）

週受け持ち授業時間数 28時間

校務分掌（主任は ）

児童会主任（ ） 体育部、生徒指導部、実習材料費担当、部活動（バレーボール）

(4) 原告Dの勤務実態

原告Dは、2003年6月19日より7月2日までの2週間、同年12月1日から14日までの2週間について、勤務時間を把握する自己調査を行ったところ、前者については、32時間50分、後者については、29時間20分の超過勤務を行った実態が明らかとなった。

これを1ヵ月にすると、66時間36分になり、8ヵ月では532時間51分となる。

(5) 超過勤務の要因

週の受け持ち授業時間数が28時限ときわめて多い。通例は、月・火が6時限、水から金が5時限の27時限であるが、木（あるいは金）の6時限目を「チャレンジ学習」として、特別に組み込まれたため、さらなる増加となったのである。これに給食指導を入ると33時限は、間違いなく拘束される。その他、読書タイムや、掃除指導、子どもと遊ぶう会などが定例化されており、随時行う生徒指導、そして部活動が導入されたことからバレーボール部の世話をすることを余儀なくされた。いずれにしても、子どもが学校にいる間に、空き時間は、基本的に取れない。

そのため、子どもが下校したあとに、教職員間の各種会合や打ち合わせが設定される。さらに授業の準備や、テストの丸付け、週案の作成や児童へのお便りなどの作成は、それからとなる。このようにルーティンの日課だけでも超過勤務を余儀なくされる実情にある。

上述した6月19日の週は、次の日曜日（22日）に、日曜参観があり、学年単位で共通の取り組みをするため、そのための準備の学年会が必要となった他、特別な教材作りを行った。21日の土曜日も、その22日の準備のため自宅作業が必要となった。また、7月4日には、児童会が中心となって「しまつり」を実施、その打ち合わせが必要となった。

「総合学習」が導入されたことから、新たな作業が必要となったが、7月1日2日は、総合学習の一環として、6年生については、3つの施設に子どもを手分けして連れて行くこととなり、子どもと一緒に施設へ行く教諭と、残って施設に行かなかった別な子の面倒を見る教諭で手順や分担等が必要となり、その前の週は、そのための準備の学年会が、これまで以上に必要となった。

「総合学習」は、毎週、カリキュラムが変わるため、その組み替えをする必要がある。また総合学習で、何を取り上げ、どう分担していくのかを決めるため、毎週学年会を開く必要がある。それを生徒に徹底するため、週の予定表などを作成した案内を毎週生徒に出す必要もある。そして、こうした施設見学などになると、さらに特別な打ち合わせや、作業が必要となってくるのである。

12月では2日に「宝ヶ池駅伝」が実施され、それへ向けての練習が求められたし、半ばからは、プリントの丸付けが忙しくなり、また通知票の準備を始める必要があった。通知票の作成などは、そのための時間は、どこにも保障されておらず、必然的に超過勤務となる。

従って、通例でも超過勤務をしないと処理できない業務量があるうえ、特別な行事のつど、打ち合わせや各種準備に追われることとなるが、そのための時間は、どこにもなく、結局超過勤務で処理せざるを得ないのである。

7 原告番号6 F教諭

(1) 1970年4月より教諭

現在京都市立N小学校に勤務

(2) N小学校の概要

生徒数は792名で25クラス（うち育成学級2クラス）

全教職員は39名で、うち教諭は28名

(3) 原告Fの担当

学級担任（1年生：受け持ちクラス児童数 31名）

週受け持ち授業時間数 24時間

校務分掌（主任は ）

就学援助、生活科主任（ ） 学校園（花壇の整理や花を植える）

(4) 原告Fの勤務実態

原告Fは、2003年6月23日より7月6日までの2週間、同年12月1日から14日までの2週間について、勤務時間を把握する自己調査を行ったところ、前者については、35時間50分、後者については、38時間45分の超過勤務を行った実態が明らかとなった。

これを1ヵ月にすると、79時間55分になり、8ヵ月では639時間17分となる。

(5) 超過勤務の要因

就学援助事務

就学援助事務は、経済的理由等により、就学させることが困難な家庭を経済的に援助する事業に関わる事務のことである。具体的には、援助を希望する児童（またはその家庭）について、

真に援助要件を満たすかを判断した上、その児童（またはその家庭）に代わって援助申請を行ったり（昨年度援助希望児童数は94人）、援助対象児童（またはその家庭）の口座に教材費や校外活動費を振り込んだり、また、派生的な仕事ではあるが、高学年の修学旅行費用の見積もりをだしたり、というような事務である。このような就学援助事務は、本来事務員が行うにふさわしい仕事というべきものである。この就学援助事務に、実に2週間で13時間45分もの時間を要している。この事務を事務員が行えば超勤時間が13時間45分減るということである。

給食指導、給食片づけ、掃除指導

給食、及びその片づけの時間、掃除の時間も児童の傍を離れることはできない。原告の担当する1年生児童は、原告の指導なくては給食前の手洗い、配膳、盛りつけを行うことができない。また食事中に箸をくわえたまま立ち歩く児童がいたり、きちんと食べない児童がいて、児童の安全管理、食事の面倒など、原告の給食指導は必須のものとなっている。

給食時間後も、児童が給食の後かたづけとして行う、空になった牛乳パックを洗浄し、はさみで切って折りたたむ作業を見守らなくてはならない。

給食時間後の掃除の時間も、本来指導にあたるべき6年生の児童だけに任せては、なかなか掃除が時間内に進まないことからやはり原告が実地に指導しなければならないのが実情である。

このように給食指導等の時間をとられることが、原告の超勤勤務の大きな要因となっているといえることができる。

学年会や研究会等の各種会議

児童在校中は児童にかかりきりになるため、これらの会議は児童が下校した後から行われることになる。しかし、児童下校後勤務終了時刻までの限られた時間で議事を終了させることは困難であることも多く、超勤を余儀なくされたものである。

テスト・ノートのまる付け

授業での学習効果を高めるため、児童のノートやテストの添削をすることは必須の作業であり、この作業も児童下校後に行われることになることから、超勤を余儀なくされていた。

8 原告番号7 G教諭

(1) 1975年4月より教諭

現在、京都市立O中学校に勤務

(2) O中学校の概要

生徒数は680名で19クラス（うち育成学級1クラス）
全教職員数は41名で、うち教諭は36名

(3) 原告Gの担当

学級担任（3年生：受け持ちクラス生徒数 40名）
週受け持ち授業時間数 19時間

（教科（理科）10時間、選択理科5時間、総合2時間、学活1時間、道徳1時間）

校務分掌（主任は ）

生徒会本部指導、視聴覚教育

(4) 原告Gの勤務実態

原告Gは、2003年6月16日より29日までの2週間、同年12月1日から14日までの2週間について、勤務時間を把握する自己調査を行ったところ、前者については、32時間35分、後者については、43時間30分の超勤勤務を行った実態が明らかとなった。

これを1ヵ月にすると、81時間31分になり、8ヵ月では652時

間09分となる。

(5) 超勤勤務の要因

学級通信をほぼ毎日作成しており、持ち帰り残業（30分～2時間）により作成していた。また、その印刷のために超勤勤務となったこともある。

受け持ち授業時間は週19時間であるが、授業が入っていない時間は校内パトロールをしなければならず、空きコマを利用した授業準備がほとんどできず、超勤勤務をしなければならない原因となっている。

O中学校においては、学校が荒れていて、授業に出席しない、校内でタバコを吸う生徒がいるなど、京都市から教育困難校に指定されている。また、10月ころ、生徒数人が教師に暴行を振るう事件が発生し、以後、パトロール体制が強化されている。

また、下校時間にも下校指導のため校内パトロールを行っており、その後、再度学校に来て遊んでいる生徒がいると、その都度校内をパトロールして生徒を帰宅させる指導をしている。

年4回、復習テストと呼ばれるものがあり、再テスト等を授業時間外に行うため、その試験監督の必要があり、超勤勤務になっている。

また、放課後、希望する生徒に対して個別の学習指導を行っている。

生徒会指導担当として、毎週火曜3限に担当者による打合せが行われている。昼食後の時間の生徒会本部会や、生徒会委員会後に行われる生徒会本部会による反省会の指導に入っている。また、生徒会総会の議案書印刷のために超勤勤務になっている。

6月に教育相談（6月18日、20日、24日、25日、26日）が行われたため、その資料準備のために空きコマを利用したり、超勤勤務をしたりしている。

6月には、7月初めに行われた1学期の期末テスト問題の作成があり超勤勤務の原因となっている。

また、12月においては、12月1～2日に2学期の期末テストがあり、その後同月8日に教科ごとの点数集計のメ切りがあり、採点のために超勤勤務や持ち帰り残業が増えている。また、同月11～12日の学年会議（成績と進路の検討会議）までに各人ごとの成績を集計しなければならず、それも超勤勤務の原因となっている。

生徒が提出した教材費の整理や、高校受験のための民間の模擬テストの申し込みを行うなど、クラスの事務仕事が多く、超勤勤務の原因となっている。

9 原告番号8 H教諭

(1) 1983年4月より教諭

現在、京都市立O中学校に勤務

(2) O中学校の概要

生徒数は680名で19クラス（うち育成学級1クラス）
全教職員数は41名で、うち教諭36名

(3) 原告Hの担当

学級担任（3年生：受け持ちクラス生徒数 40名）
週受け持ち授業時間数 19時間

（教科（国語）15時間、総合2時間、学活1時間、道徳1時間）

校務分掌（主任は ）

生徒指導部長（ ） 養護施設部長（ ） 教育相談主任（ ）

(4) 原告Hの勤務実態

原告Hは、2003年6月16日より29日までの2週間、同年12月1日から14日までの2週間について、勤務時間を把握する自己調査を行ったところ、前者については、38時間10分、後者については、48時間20分の超過勤務を行った実態が明らかとなった。

これを1ヵ月にすると、92時間41分になり、8ヵ月では741時間26分となる。

(5) 超過勤務の要因

受け持ちの授業時間数は週19時間であるが、授業が入っていない時間は校内パトロールをしなければならず、空きコマを利用した授業準備などができず、超過勤務の原因になっている。

O中学校においては、学校が荒れていて、授業に出席しない、校内でタバコを吸う生徒がいるなど、京都市から教育困難校に指定されている。また、10月ころ、生徒数人が教師に暴行を振るう事件が発生し、以後、パトロール体制が強化されている。

下校時間にも下校指導のため校内パトロールを行っており、その後、再度学校に来て遊んでいる生徒がいると、その都度校内をパトロールして生徒を帰宅させる指導をしている。

教職員のバイクが生徒によっていたずらされ、警察を呼んで対応した事件があった。

生徒指導で、夜店パトロールの取り組み(毎月2日、12日、22日に夜店が出る)もしている。

授業の間の休み時間は、クラスの別室登校生徒の対応をしている。

その他にも、クラスの中で、R学校(児童自立支援施設)に在所している生徒があり、その打合せ(自立支援員らと)と家庭訪問を行っている。また、3学期からO中に復帰するため、その準備のための打合せや家庭訪問があった。

6月に教育相談(6月18日、20日、24日)が行われたことから、その準備のために空きコマを利用したり、超過勤務を行ったりした。

生徒指導部長として、西京地区の生徒指導部長会議の準備や、進路・不登校生徒の対応に関する校内研究会の準備のための打合せなどにより超過勤務をしている。

6月においては、7月初めに1学期の期末テストがあり、テスト作成があったため超過勤務をしている。

また、12月においては、12月1～2日に2学期の期末テストがあり、同月8日には教科ごとの点数集計のメ切りがあり、採点のために超過勤務や持ち帰り残業が増えている。また、同月11～12日の学年会議(成績と進路の検討会議)までに各人ごとの成績を集計しなければならず、それも超過勤務の原因となっている。

ワンゲル部の顧問をしており、引率や、夏合宿の計画立案、打合せなどを行った。

10 原告番号9 I教諭

(1) 1985年4月より教諭

現在、京都市立P中学校に勤務

(2) P中学校の概要

生徒数は406名で、13クラス(うち育成学級1クラス)

全教職員数は32名で、うち教諭は30名

(3) 原告Iの担当

学級副担任(1年生)

週受け持ち授業時間数 22時間

(教科(音楽)18時間、総合学科2時間、学活1時間、道徳1時間)

校務分掌(主任は)

研究主任() 運営委員会

(4) 原告Iの勤務実態

原告Iは、2003年6月16日より29日までの2週間、同年12月1日から14日までの2週間について、勤務時間を把握する自己調査を行ったところ、前者については、51時間15分、後者については、50時間25分の超過勤務を行った実態が明らかとなった。

これを1ヵ月にすると、108時間56分になり、8ヵ月では、871時間26分となる。

(5) 超過勤務の要因

担当教科である音楽の授業は1週間で18時限ある。中間テストと期末テストのときが特に忙しく、テスト問題が学年別なので毎回3種類を作らなければならず、しかも、聞き取りテストも行わなければならないので、そのテスト用の録音テープ(25分)3本を毎回作らなければならない。そのため、原告Iは、テスト問題3種類とテスト用の録音テープ(25分)3本を作成するために、テストがある度に徹夜勤務を余儀なくされている。

また、テストの採点についても時間を要し、400名弱の生徒の解答を採点し、その成績処理のために大幅な残業を余儀なくされている。

原告Iは吹奏楽部の顧問を務め、部員の指導に当たっているが、その指導と引率のために、土日に残業を余儀なくされている。

P中学校の吹奏楽部は、ほぼ毎週土曜日午前9時～12時まで学校で練習をしているが、Iは、部員の指導のために出勤している。なお、演奏会などが近づいている場合、部員は土曜日午前9時～午後5時まで長時間の練習を行い、Iは学校に出勤して部員の指導を行っている。

また、吹奏楽部は、土日にコンサートや地域の催し(敬老会、区民運動会、地元自治会の女性会など)で吹奏楽の演奏を行うが、Iは、その演奏会へ部員を引率し、楽器を自家用車で運搬し、かつ、演奏の指揮者として指揮を執っている。特に、昨年秋は地域での催しに招待され、吹奏楽部が演奏に出かけることが多かった。それら地域における催しでの演奏依頼は学校長を通じて行われている。Iは、学校長から指示を受けて、地域での催しに部員を引率し、演奏の指揮を執っているのである。

原告Iは教育委員会が援助している中学校音楽研究会へも参加している。音楽研究会は、昨年の春に冊子を作成している。Iは、研究会への出席や冊子作りのために、勤務時間外の出張を余儀なくされている。

原告Iは研究主任として、学内における研究会や打合せ等への参加、教育委員会主催の諸会議への参加、昨年11月12日の研究発表「心の教育」のための冊子作りなどで多忙を極め、大幅な残業を余儀なくされている。

第4 原告らの請求権

1 教職員の勤務時間に関する法令

(1) 教職員の勤務時間に関しては、地方教育行政の組織及び運営に関する法律(以下「地教行法」という)第42条により「県費負担教職員の給与、勤務時間その他の勤務条件については、地方公務員法第24条第6項の規定により条例で定めるとされて

いる事項は、都道府県の条例で定める。」とされ、地方公務員法第24条6項により「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。」とされている。

ここでいう「県費負担教職員」とは、市町村立学校職員給与負担法第1条及び第2条に規定する職員をいい（地教行法第37条1項）、市立の小中学校の教諭及び養護教諭はこれにあたる。

(2) これを受けて、京都府においては、職員の給与等に関する条例（以下「給与条例」という）が定められ、県費負担教職員の勤務時間が定められている（同条例1条）。

同条例第30条1項においては「職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週を超えない期間につき1週間当たり40時間とする」と定められている。

また、同条例第31条1項本文において「日曜日及び土曜日は休日とする。」とされ、同条2項本文において「任命権者は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき8時間の勤務を割り振るものとする。」とされている。

(3) したがって、県費負担教職員の勤務時間は、上記各法令により、1週間につき40時間、1日につき8時間と定められている。

2 教職員の時間外勤務（超過勤務）に関する法令

(1) 給特法の制定経緯

教職員の時間外勤務に関しては、国立及び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」という）がこれを規定している。

給特法制定の経緯は以下の通りである。

戦後、労働基準法が定められ、48時間労働制（当時）及び時間外勤務に対する割増賃金の支払いが定められた。しかしながら、教職員に関しては長時間勤務の実態があったにもかかわらず、政府は超過勤務手当を支給しないとの方針をとり、教育の特殊性を口実にして、教職員に対して無定量の勤務を強要してきた。

これに対しては、1960年代に入って超過勤務手当の支払いを求める運動が高まり、他方、多くの超過勤務手当請求訴訟が提起され、相次いで超過勤務手当の支払いを認める判決が出された。

このことにより、政府も、教職員の超過勤務を放置することはできず、1971（昭和46）年、給特法が制定された。この法律の第7条1項では「国立の義務教育諸学校の教育職員を正規の勤務時間をこえて勤務させる場合は、文部大臣が人事院と協議して定める場合に限るものとする。この場合においては、教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がなされなければならない。」との規定が置かれ、超過勤務をさせないことが、法律によって義務づけられた。

(2) 上記給特法の制定を受けて、1971（昭和46）年7月9日、文部省通達「国立及び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の施行について」が出された。

同通達中、第二の2において「教育職員については、正規の勤務時間の割振りを適正に行ない、原則として時間外勤務は命じないものとする」とされ、同3においては、時間外勤務を命ずる場合として、「教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合で臨時または緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとする」とされ、その具体的な業務として、

- (1) 生徒の実習に関する業務
- (2) 学校行事に関する業務
- (3) 学生の教育実習の指導に関する業務（国立の教員養成校にのみ適用）
- (4) 教職員会議に関する業務
- (5) 非常災害等やむを得ない場合に必要業務が限定的に示された。

(3) 公立の義務教育諸学校等の教育職員については、給特法第11条で「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、国立の義務教育諸学校等の教育職員について定められた例を基準として条例で定める場合に限り」とされ、上記文部省通達第二の5においても、公立の義務教育諸学校等の教育職員についての留意事項として、「法第11条の規定に基づく条例の定めについても2から4までの趣旨により運用すること。」とされた。

これを受けて、京都府給与条例第37条2項においては「義務教育諸学校等の教育職員については、前項の規定にかかわらず、原則として時間外勤務はさせないものとする。」と定められている。

そして、その例外についても、同条3項において「義務教育諸学校等の教育職員に対し時間外勤務をさせる場合は、国立の義務教育諸学校等の教育職員について定められた例を基準として定めた次に掲げる業務に従事する場合で、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとする。

- (1) 生徒の実習に関する業務
- (2) 学校行事に関する業務
- (3) 教職員会議に関する業務
- (4) 非常災害等やむを得ない場合に必要業務

と、4項目の業務を限定的に掲げ、かつ臨時又は緊急にやむを得ない必要であるとの要件を満たした場合にのみ、例外的に時間外勤務をさせることができると定められている。

3 市教委の責任と違法な超過勤務

京都市教育委員会（以下「市教委」という）と教職員が所属する学校の校長は、当該教職員に対して違法な超過勤務をさせなければならない義務を負っている。

しかるに、本件における原告らの勤務実態からすれば、原告らの超過勤務は、常態化しており、限定4項目以外で、かつ臨時又は緊急にやむを得ない必要に基づくものとは到底言えない職務についての超過勤務を余儀なくされている。従って、本件において、市教委と校長が、上記義務に反し、違法な超過勤務を原告らにさせていることは明らかであり、当該公務員らが属する被告京都市が、国家賠償法上、各原告らに対し、かかる違法な超過勤務を強いられたことによる損害について賠償すべき義務を負う（この点は、次の4についても同様である）。

4 安全配慮義務違反

一般に、労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは、周知の事実である。

そこで、労働基準法は、労働時間を制限するとともに、使用者に対し、労働日数や実労働時間数、時間外労働時間数、休

日・深夜労働時間数を労働者各人別に記載した賃金台帳を作成し(労働基準法第108条、同法施行規則54条1項4号ないし6号)これを3年間保存すべき義務を課し(同法109条)、労働者の労働時間を正確に把握し、把握した時間に従って賃金を支払う義務を課している。

さらに、労働安全衛生法は、業務遂行に伴って労働者が心身の健康を損なうことを防止するために、作業の内容等を特に限定することなく、事業者に対し労働者の健康に配慮して労働者の従事する作業を適切に管理するように努めるべき義務(同法65条の3)や快適な職場環境を形成するように努めるべき義務(同法71条の2)を規定している。

このような労働基準法等の諸規定に鑑みれば、使用者は、労働者を業務に従事させるに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うというべきである。いわゆる電通事件における最高裁判決(最高裁第2小法廷平成12年3月24日判決)も、同様に判示している。

そして、かかる判決を受けて、厚生労働省は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準(平成13年4月6日基発339号)」においては、使用者に対し、労働時間の適正な把握のために労働者の労働日毎の始業・終業時刻を確認し、記録すること、労働時間短縮推進委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと等を求めている。

また、同省の「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に起因するものを除く。)の認定基準について(平成13年12月12日付け基発第1063号)」によると、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の発症前1ヵ月間ないし6ヵ月間にわたって、1ヵ月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価でき、1ヵ月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされている。

これを受けて、同省の「過重労働による健康障害防止のための総合対策について(平成14年2月12日基発第0212001号)」は、「36協定において、月45時間を超える時間外労働(1週間当たり40時間を超えて行わせる労働をいう。以下同じ。)を行わせることが可能である場合であっても、実際の時間外労働については月45時間以下とするよう指導する」、「月45時間を超える時間外労働が行われているおそれがあると考えられる事業場に対しては監督指導、集団指導等を実施する」とされ、事業者が指導に従わない場合については厳正な指導を行うことも規定されている。

これらの行政指導の基準は、上述した労働基準法や労働安全衛生法等の諸規定と相俟って、具体的な法的義務としての使用者の安全配慮義務の内容を具体化したものと言うことができる。従って、使用者はこれらの基準に基づいて、労働者の労働時間を把握し時間外労働の解消のために積極的な措置を講じ、労働者が心身ともに健康で働けるように措置しなければならない。

しかるに、本件における原告らの勤務実態からすれば、市教委・学校長は、原告らの労働時間を把握することについて、時間外労働の解消のために積極的な措置を講ずることについても、何らの措置も講じず、その結果、原告らの時間外労働は増加の一途をたどり、月45時間を超える時間外労働をも放置されてきたのであり、同人らの安全配慮義務違反は明らかである。

5 原告らの損害

以上のように、市教委・学校長が、原告らに違法な超過勤務を余儀なくさせたことから、原告らは、何の超過勤務手当の支給もないまま超過勤務を行った。それによって、超過勤務時間の手当に相当する損害をこうむったものと言うべきである(これは、後述する超過勤務手当請求が認められ、手当が支給された場合は、それに応じて差引されるべきものである)。

また、このような違法超過勤務と安全配慮義務の懈怠という違法行為により、原告らは給特法や給特条例に明らかに反する長時間の超過勤務を余儀なくされ、本来なすべき子どもとの触れ合いや教科指導の準備等の教育活動を十分に行うことが困難になったほか、膨大な残業や持ち帰り仕事により、自らの家庭生活等にもしわ寄せが及び、さらに健康不安を抱えながら勤務しなければならなかった等の精神的苦痛を被った。

原告らのこれらの精神的苦痛を慰謝するには、上記した手当相当額の賠償額の外、それに付加して少なくとも原告1人あたり金100万円が相当である(これは、超過勤務手当の付加給にも相当する金員である)。

また、原告らは弁護士を選任して本件訴訟を遂行している。本件訴訟の難易その他諸般の事情に照らせば、上記損害額の10%に相当する弁護士費用については、相当因果関係の範囲内にある損害として上記損害額に加えて支払いを求めるものである。

6 超過勤務手当等請求権

本件における原告らの勤務実態からすれば、原告らの超過勤務はもはや常態化しており、臨時又は緊急やむを得ない必要に基づくものとは到底言えない上、限定4項目以外の業務についての超過勤務を余儀なくされている。従って、被告が上記要件を充たさない違法な超過勤務を原告らに強いていることは明らかであるから、被告は原告に対し、超過勤務手当・休日勤務手当を支払うべき義務を負う。

給特法や府の給与条例は、時間外勤務をさせないという前提の上になち、もしも時間外勤務をした時にどうするのか明記していない。地方公務員法第25条1項は「職員の給与は、前条第6項の規定による給与に関する条例に基づいて支給されなければならない。又、これに基づかずには、いかなる金銭又は有価物も職員に支給してはならない。」と定める。しかしながら、学校教育法第5条は「学校の設置者は、その設置する学校を管理し、法令に特別の定めのある場合を除いては、その学校の経費を負担する。」と定めている。

原告らの超過勤務手当は、まさにこの学校の経費であり、学校の設置者である被告京都市が負担すべきものである。

1 よって、原告らは被告に対し、請求の趣旨記載の金員の支払いを求める。

添 付 書 類

1 訴訟委任状 9通

以上

2003年度 教職員超過勤務実態調査

(2003.6.16～6.29)

調査にあたっての説明と諸注意

今回の調査は、昨年の超過勤務実態調査を受けて、全教・京教組、全教弁護団などの協力をえて、超過勤務是正に向けて、訴訟・人事委員会への措置要求など法的な措置を含めて新たなたたかひを実施するための調査です。(実際に誰が提訴や人事委員会提訴をするかなどについては、調査結果を見て、本人の了解を得て決定します。)調査の性質上、仕事内容の特定が必要ですので、大変煩雑になりますが、以下の点にご注意をお願いします。

調査は大変ですが、土曜・日曜も含めて連続する2週間を1日も欠かさず実施して下さい。

仕事とその他のこと(家事・睡眠・レジャーなど)の区別が明確になるようにお願いします。仕事以外の部分は通勤と睡眠は明確になるようにお願いします。

仕事の区別が以下の項目ごとにできるかぎり明確に区別できるように記入をお願いします。また、各仕事をどの時間からどの時間に行っていたか、その区切りをできるだけ明確に記入して下さい。

授業・学級活動など(授業・朝の会・帰りの会、ホームルーム、給食・昼食指導、学級活動など)

行事及び行事の準備(修学旅行、遠足、山の家、日曜参観などの行事と立案・準備など)

教材研究・授業の準備(教材旅行、教材の準備、プリント・資料の印刷など)

採点・添削など授業などの事後処理(採点、提出物の点検・添削、成績処理など)

学級事務(出席簿の記入、各種名簿作成、預り金の会計事務、提出書類の作成など)

家庭訪問、生徒指導などの仕事(通常の家訪問、緊急の家訪問、パトロールなど)

会議等(職員会議、運営委員会、企画会議、学年会、分掌の会議など)

校内研修、研究発表の準備など

校外への出張、研修など

部活動に関する仕事(部活動の指導、引率、抽選、準備など)

その他の仕事(PTA、地域の各種団体・行事に関連する仕事、その他の仕事など)

調査終了後、各弁護士、教組担当などが調査用紙に基づき聞き取り調査を実施します。

調査期間中に作成したプリント、分掌、提出書類などがありましたら保管をお願いします。

教職員超過勤務調査用紙

市教組の昨年の調査でも学校五日制の完全実施の中で、学校現場の多忙化、ゆとりのなさがいっそう深刻になっていることが報告されています。さらに、教職員の研修権への攻撃、自主発表の名による研究の押しつけなどが、教職員の管理統制、学校現場の忙しさに拍車をかけています。今回の調査は、超過勤務是正に向けて、法的な措置を含めた新たなたたかいを行うために抽出分会の協力いただける4～5人程度の教職員について2週間の勤務の実態を調査するものです。大変お忙しい時に詳細な調査ではありますが、趣旨をご理解いただき、ご協力をお願いします。

2003年6月

京都市教職員組合

1. 基礎データ

(1) 学校名を記入してください。

1

(2) 職種 ①教諭・②常勤講師・③養護教員・④事務職員・⑤栄養職員
⑥非常勤講師(時間講師・定額講師・スクールサポーターなど)
⑦生活介護指導員・⑧臨時職員

2

(3) 性別 (①男・②女)

3

(4) 年齢 (①10代・②20代・③30代・④40代・⑤50代・⑥60代)

4

(5) 結婚 (①既婚・②未婚)

5

(6) 教諭・常勤講師の方にお尋ねします。

1. 担任をしていますか? ①普通学級担任 ②障害児学級担任 ③していない。

6-1

2. 担任の方、クラスの子どもの人数は何人ですか?

6-2

3. 授業の持ち時間数は何時間ですか? (学活・総合なども含めて)

6-3

(7) あなたの校務分掌をすべて記入して下さい。(その中で主任については○を)

校務分掌	今年度の学校の校務分掌表を提出して頂いても結構です。
------	----------------------------

2. 健康状態

(8) あなたの疲れの回復についてお答え下さい。

①疲れを感じない。②疲れを感じるが次の日までに回復している。
③疲れが翌日に残る。④休日でも回復せず、いつも疲れている。

8

(9) あなたの今の健康状態についてお答え下さい。

①健康である。②健康にやや不安がある。③病気がちで健康とは言えない。
④病気加療中

9

(10) 超過勤務是正に向けて、自由にご意見をお聞かせ下さい。

--

自分自身の1週間の仕事の仕方と生活をふり返りましょう。

*厚生労働省は、月45時間以上の超過勤務は「過労死」につながるとし、是正を求めています。

教職員勤務実態調査用紙記入例

(6)月 (16)日 (月)曜日



本日の在校時間	10時間10分	うち休息時間	0分	持ち帰り残業時間	90分	合計労働時間	11時間 40分
---------	---------	--------	----	----------	-----	--------	----------

* 在校時間には出張などで拘束されている時間も含めて下さい。

* 合計労働時間は在校時間+持ち帰り残業時間です。

当日、超過勤務や持ち帰り仕事をしなければならなかった要因は何ですか。

なくそう超過勤務！（出退勤・超過勤務記録簿集計「中間報告」） 子どもと教育、教職員にもっとゆとりを

市教組は、すべての教職員に対して、昨年10月1ヵ月間の出退勤・超過勤務記録簿の記入を呼びかけました。この「記録簿」の取り組みには、多くの未組合員の方にも参加していただき、各職場で大いに話題となりました。この取り組みを通して、自らの仕事の仕方を客観的に振り返ることができ、今の教職員の働き方や学校の実態がより鮮明となりました。

400名近い教職員から「記録簿」が集約され、精査した「記録簿」の中間報告を行います。

教職員の働き方の実態把握を拒否する市教委

市教組は、市教委に対して、教職員の多忙化と健康破壊が進行すると同時に、目の前の子どもたちともゆっくりかかわり合う時間がとれないなど、今の学校の深刻な勤務実態を調査するよう再三求めてきましたが、市教委は拒否したままです。

厚生労働省は2001年に、労働者の出退勤時間の把握などを管理者に求める通達を出し、労働時間の適正な把握を求めています。この通達の趣旨は学校にも適用されることが国会答弁や人事委員会の見解でも明らかにされています。京都府教委は、昨年末交渉の中で、今年度（H15年度）中に実態調査を実施することを回答しています。

こうした中でも、市教委は「実態調査は教育現場にはなじまない」など、超勤是正どころか教職員の働き方の実態把握さえ行わず、無定量化な超勤を押しつけようとしています。

平均超過勤務時間は1ヵ月69時間

今回の記録簿は1ヵ月間の出退勤時間の記録が行われ

ました。その結果、超過勤務時間は、平均して69時間を超えることが明らかになりました。超過勤務の時間は、学校での仕事が42時間39分、自宅などでの持ち帰り仕事が26時間22分となっています。

厚生労働省「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（2002年12月）によると、時間外労働（超過勤務）が月45時間を超えれば事業者（教育委員会）は、産業医による事業場（学校）での健康管理について助言指導が必要としています。

平均超過勤務時間
全体69時間 1分
在校中 ...42時間39分
持ち帰り 26時間22分

「過労死」の不安抱きながらの長時間過密労働

超過勤務時間の分布を見てみると、44時間未満が18.4%、80時間未満が51%、100時間未満が16.3%、そして、100時間以上が14.3%となっています。厚生労働省は、時間外労働（超過勤務）が月100時間または2～6ヵ月平均で80時間を超えると、過労死の危険が極めて高くなることを指摘しています。今回の記録簿の調査から、30%を超える教職員が、脳・心臓疾患で死亡すると確実に過労死が認定されるほどの超過勤務を行っている事実が明らかになりました。

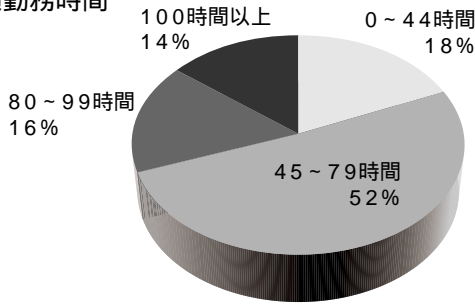
1日の生活 小学校 Aさんの場合（毎日5時に起きて仕事をせざるを得ない状態）

月・日	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
6月23日 (月)	起床 週案作成			通勤 授業準備 職朝	授業		授業	給食	掃除 指導	授業	終わりの会	補習	企画 委員会

1日の生活 中学校 Bさんの場合（夜8時に帰宅して再び持ち帰り仕事 家族との団らんの時間ももてません）

月・日	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
6月24日 (火)			起床	通勤 職朝・学活	授業	教室整理・ 作品採点	授業	昼食指導	文化委員指導	作品採点	授業	清掃指導 終学活	教室整備 家庭訪問 生徒指導

超過勤務時間

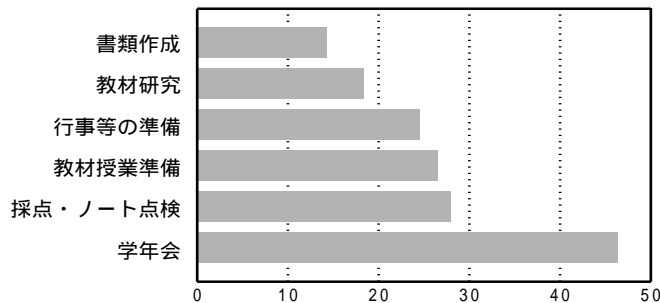


超過勤務をしてこなさなければならない仕事

超過勤務の仕事の内容について、在校中と持ち帰りについて記入をされたものを集約すると、学校では、打ち合わせを含む学年会が46%と最も多く、採点・ノート点検、教材づくり・授業準備、そして行事の準備などについています。新教育課程の実施により、研究発表や行事の準備のための打ち合わせの時間が確実に増えて

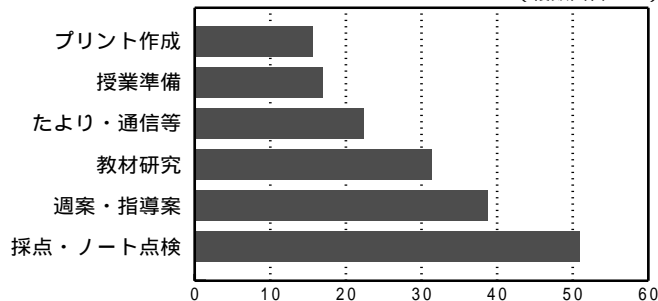
在校中の超過勤務の内容

(複数回答・%)



持ち帰り仕事の内容

(複数回答・%)



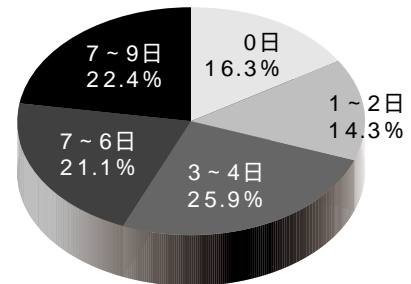
いることが明らかになっています。そのために、放課後に子どもたちとじっくりとかかわる時間さえ奪われてきています。そして、どうしてもやらなければならない、ノートの点検や採点、授業の準備などが学校での残業や自宅の持ち帰り仕事になっています。また、集中する時間が必要な教材研究や指導案づくりなどは、自宅の持ち帰り仕事の半分以上を占めていることも明らかになりました。

休息もとらず、休日も仕事

こうした絶対的な仕事量の多さは、特に小学校では休息もとれず連続的な勤務が行われ、また、土・日など休日にも持ち帰り仕事が行われています。中学校では、部活動の指導が十分できる時間がないため、土・日に活動せざるを得なくなっています。

今、学校に必要なことは、教職員を増やさず、新たな課題を教職員の合意抜きに押しつける市教委の姿勢を改めること、勤務実態調査を直ちに行い、不必要な書類の作成や提出をやめること、発表を競い合うような研究の押しつけをやめることなど、教育行政が真剣に長時間過密勤務を是正する姿勢に立つことが求められています。

休日(土・日・祝日の9日間)の仕事日数



17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4
学年用務	事務処理	通勤				テスト採点		就寝			

超勤時間
5時間

17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4
作品採点整理	家庭訪問	打ち合わせ	家庭訪問	通勤		成績処理	書類整理		就寝		

超勤時間
4時間30分

なくそう超過勤務、子どもと教育、教職員にもっとゆとりを！

2003年度 教職員出退勤・超過勤務記録簿

10月1日 ~ 10月31日

学校現場の多忙化がすすみ、長時間・過密労働によって教職員の健康破壊がますます深刻になってきています。市教組の調査でも、教職員の平均で週18時間（月70時間）を超える超過勤務の実態が明らかになっています。

こんな中で、厚生労働省は、労働者の出退勤時間の把握などを管理者（学校では校長）に求める通達（2001.4.6）を出し、労働時間の適正な把握を求めています。この通達の主旨は学校現場にも適用されることが国会答弁、人事委員会の回答で明らかにされています。しかし、教職員の勤務の実態を教育委員会・管理職は全く把握をしていないのが実情です。このため、過労死した場合も、勤務の実態を明らかにする証拠は何一つありま

せん。市教組は、市教委に対して教職員の勤務実態調査をするように再三求めています。拒否したままです。（京都府教委は勤務実態調査の実施に向けて京教組と協議中）

このような状況をふまえて、市教組は、すべての教職員に対して、10月（労働安全衛生月間）の1ヵ月間、出退勤・超過勤務記録簿の記入を呼びかけます。この記録は、市教委などに超過勤務の是正を求める資料とするとともに、自らの仕事の仕方を客観的に振り返ることに活用できます。

すべての教職員のご協力を心から呼びかけます。

あなたの、働き過ぎ度チェック表

1ヵ月の調査の結果を下の表でチェックしてみよう！

月45時間未満		黄色信号一步手前
月45時間以上		黄色信号！ 改善の必要あり！
月80時間以上		赤信号！ 緊急に改善の必要あり！
月100時間以上		警告 過労死の不安あり！

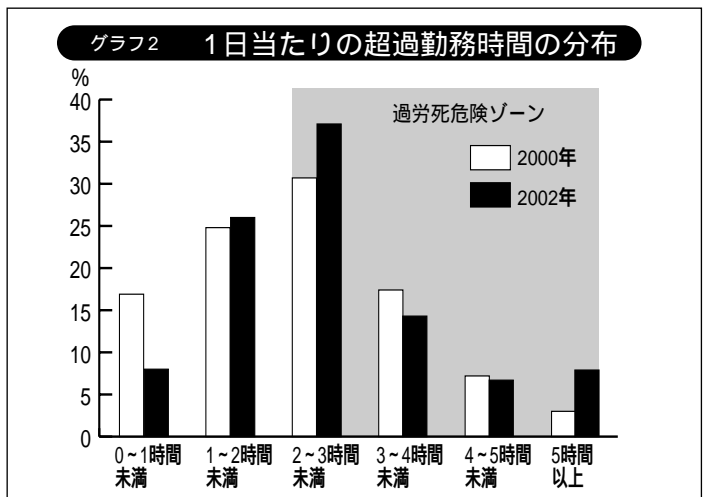
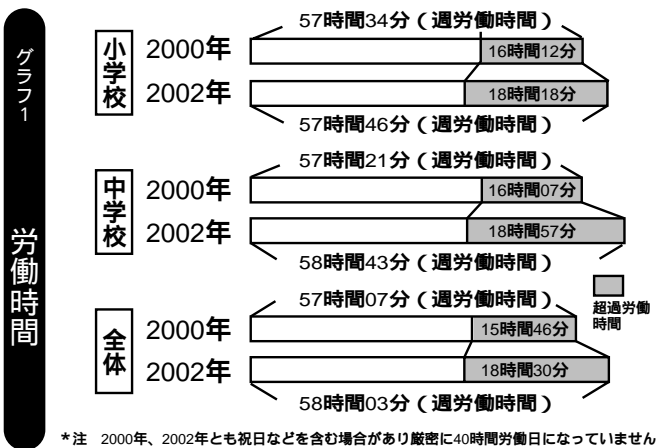
《解説》厚生労働省「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（2002年12月12日）より

時間外労働（超過勤務）が月45時間を超えたら事業者（教育委員会）は産業医による事業場（学校）での健康管理についての助言指導が必要としています。また、**時間外労働が月100時間または2~6ヵ月平均で月80時間を超えたら**事業者（教育委員会）は、産業医による事業場での健康管理についての助言指導や、産業医が必要と認める場合は必要な労働者に対する臨時の健康診断の実施と、その結果に基づく事後措置の実施が求められます。

教職員出退勤・超過勤務記録簿記入にあたって

1. 記録簿は、毎日記入して下さい。
2. 出勤時刻は、学校に到着した時刻を記入して下さい。市内の出張の場合は、出張先に到着した時刻を記入して下さい。管外へ出張の場合は出発時刻を記入して下さい。
3. 退勤時刻は、学校を退勤した時刻を記入して下さい。家庭訪問やパトロール、出張の場合は、その業務が終了した時刻を記入して下さい。
4. 超過勤務時間は、休憩（45分）が実質的に取れていないため、勤務時間8時間拘束として（始業が8：30の場合は16：30）その後の時間と始業前の超過勤務分の時間の合計を計上して下さい。
5. 休息時間（30分保障）は勤務時間の中で、実際にとれた時間を記入して下さい。
（休息時間は、勤務の途中で疲労の回復を目的に30分（15+15）付与されています。）
6. 学校での超過勤務・持ち帰り仕事の内容は、主なものを記入して下さい。
7. 自宅への持ち帰り仕事の時間は、就寝前の時間は当日に、早朝行った場合はその日の分として記入して下さい。
8. 記入は10月1ヵ月間行います。記録簿は分会の代表者に提出して下さい。

超過勤務が増えるほど、過労死の危険が （2002年度市教組調査でも70%以上が危険信号）



時間外労働と脳血管疾患・虚血性心疾患との関連について （厚生労働省、労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストより）

時間外労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。医学的知見をもとに確定した、時間外労働時間（1週当たり40時間を超える部分）と、脳出血などの脳血管疾患や心筋梗塞などの虚血性疾患の発症などの、健康障害のリスクと関連性を下表に示しますので参考にしてください。

時間外労働時間	月45時間以内	時間の増加とともに健康障害のリスクは徐々に高まる	月100時間または2~6ヵ月平均で月80時間を超える
健康障害のリスク	低い	→	高い

日	曜日	出勤時刻	退勤時刻	勤務の途中に休憩時間は何分とれましたか。	学校での超過勤務		持ち帰っての仕事		超過勤務時間 (学校+持ち帰り仕事)の合計
					時間	主な内容	時間	主な内容	
例		8:00	18:40	0分	2時間40分	学年会	1時間30分	採点	4時間10分
1	水								
2	木								
3	金								
4	土								
5	日								
6	月								
7	火								
8	水								

日	曜日	出勤時刻	退勤時刻	勤務の途中に休憩時間は何分とれましたか。	学校での超過勤務		持ち帰っての仕事		超過勤務時間 (学校+持ち帰り仕事)の合計
					時間	主な内容	時間	主な内容	
例		8:00	18:40	0分	2時間40分	学年会	1時間30分	採点	4時間10分
9	木								
10	金								
11	土								
12	日								
13	月								
14	火								
15	水								
16	木								

超勤訴訟Q&A

Q なぜ、超過勤務手当の請求を争うのですか

A 今回の裁判の目的は、超過勤務の是正とすることによる「子どもたちと触れ合う時間」を取り戻すことです。

裁判の審理を通して私たちの超過勤務の違法性を社会的にもはっきりさせ、勤務条件の改善をすすめることをめざします。

現行の法律上、直接、超過勤務を是正する裁判は出来ません。そのため、超過勤務手当と慰謝料の請求という形をとっています。

Q 市教委は「義務教育の教員給与は、国と都道府県が負担する制度。市への訴えの趣旨は理解出来ない」としていますが

A 小・中学校など義務教育諸学校の給与負担者は京都府です。教員については条例上、超過勤務手当の支払い規定がないため、京都府に超過勤務手当を請求することは出来ません。ただし、学校教育法では法令上に規定のない経費の負担は学校の設置者が行うとしています。さらに、京都市教育委員会は違法な超過勤務を長年にわたって放置してきました。したがって、今回の超過勤務を放置してきたことに対する慰謝料請求及び超過勤務手当請求は、学校の設置者である京都市を相手に提訴しました。

Q 「給特法」はどんな法律ですか？

A 「給特法」は1971年に、36協定（超過勤務手当の支給に関する協定）を結ばなくても、限定的に「超過勤務命令」をだすことができると、一律4%の調整手当を支給することを主要内容として制定された法律です。この法律は、教員から、労働基準法の一部適応を除外した点で大きな問題を抱えていますが、七条で「教員の超過勤務が無制限になされることを禁止」する規定を置き、その趣旨を

文部省の訓令で「教育職員については勤務時間の割り振りを適正にし、原則として時間外勤務を命じないものとする」と明確にしています。

さらに、命じることができる業務も「限定4項目」（生徒の実習に関する業務 学校行事に関する業務 教職員会議に関する業務 非常災害等やむを得ない場合に必要業務）に限られており、かつ「臨時又は緊急やむを得ない場合」に限定されています。また、文部省の通達でも「時間外勤務を命じる場合は、学校の運営が円滑に行われるよう関係教職員の繁忙の度合い、健康状況等を勘案し、その意向を十分尊重すること」とし、関係教職員の意向を無視して、時間外勤務を命じることはできません。仮に職員会議であっても、勤務時間を延長できるのは「臨時かつ緊急の場合」でかつ教職員の承認が必要になるわけです。

36協定とは 労働基準法36条は労働時間の延長や休日勤務を行う場合はあらかじめ、労働組合との間で、割増賃金や時間数の限度などを協定することを定めています。

Q 残業手当分は、教職調整額4%をもらっているといわれますが...

A 「給特法」は、限定4項目以外については時間外労働をさせてはならないことと、教職調整額（4%）の支給と引き換えに超過勤務手当の支給を対象外とすることを定めています。

しかし、これは、教員の勤務実態が「包括的に見て週40時間程度（制定当時48時間）+調整手当程度の残業（週2時間程度）」ということを前提にしたもので、現状のように勤務が週40時間を大きく超えることが恒常的になっていることを容認するものではありません。「給特法」では限定四項目以外の違法な超勤は認められておらず、「すべての超過勤務に対して4%が支給されている」との主張は誤ったものです。

12-4

京都市立幼稚園の教育職員の時間外勤務等の取扱いについて

発教教第2066号
昭和50年6月4日

京都市立幼稚園長 殿

京都市教育委員会
教育長 寺田克巳

京都市立幼稚園の教育職員の時間外勤務等の取扱いについて
国立及び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の制定に伴い、京都市教職員の給与等に関する条例（以下「条例」という。）が一部改正され、すでに施行されているところですが、条例実施上の留意事項は、下記のとおりですので、その取扱いにあたっては、遺憾のないようお取り計らい願います。

記

1. 時間外勤務について

教育職員に対しては、原則として時間外勤務（正規の勤務時間をこえる勤務をいい、休日及び休暇日における正規の勤務時間中の勤務を含む。以下同じ。）をさせないものとしたこと。（条例第27条の2第1項）

教育職員に対し時間外勤務をさせる場合は、条例第27条の2第2項に規定する4項目の業務に従事する場合で、臨時または緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとしたこと。

4項目の指定業務については、次に定めるところにより限定的に運用するものとしたこと。

ア 生徒の実習に関する業務

幼稚園にあつては、該当する業務がないものであること。

イ 学校行事に関する業務

当該園の多数の教育職員の納得のもとに計画され、実施される学芸的行事、体育的行事及び修学旅行的行事を指すが、学芸的行事及び体育的行事は、原則として勤務時間内に終了すべき

ものであること。

ウ 教職員会議に関する業務

原則としてすべての教職員が参加する職員会議のことを指すものであり、その運営は民主的かつ効率的に行ない、勤務時間内に終了するよう努めるべきものであるが、多数の教育職員の納得のもとに1月4時間以内をメドとして時間外勤務をさせることができるものであること。

エ 非常災害等やむを得ない場合に必要業務

非常災害の場合で幼児の指導に関し必要な業務のほか、幼児の人命にかかわる場合における必要な業務を指すものであること。

教育職員に対し時間外勤務をさせる場合は、関係教育職員の繁忙の度合、健康状況等を勘案するとともに、その意向を十分尊重して行なうものとする。

2. その他の留意事項について

従前の学校運営や慣行を再検討し、時間外勤務が生じないように努力すること。

長時間の時間外勤務はさせないようにするとともに、やむを得ず時間外勤務をさせた場合は、すみやかに回復措置を講じること。

日曜日または休日等に勤務させた場合は、代休措置を講じ、週1日の休日の確保に努めること。

教育職員の勤務時間の運用については、教育が特に教育職員の自発性・創造性に基づく勤務に期待する面が大きいこと等を考慮し、正規の勤務時間内であっても学校外における勤務及び研修を行なうよう、またいわゆる夏休み等の学校休業期間についても、教育公務員特例法第19条（研修）及び第20条（研修の機会保障）の規定の趣旨に沿った活用を図ること。

（事務の手引より）

府教委も同内容文書を昭和47年7月8日付7教職第219号府立学校長外あて、府教委通達をしています。

発行 **京都市教職員組合**

2004年2月25日

京都市左京区聖護院川原町4の13
TEL075(771)9171 FAX 075(751)0851
<http://www.kyoto-shikyoso.ne.jp>
E-mail info@kyoto-shikyoso.ne.jp