

多忙化と校長のマネジメント

● 教職員の働き方改革を考える④

樋口修資・明星大学教授

教員の多忙化問題の解決を図る上で、教員の勤務時間管理を行うべき立場にある学校の校長の責任は、重かつ大であると言える。

学校教育法37条4項では、校長は校務をつかさどり、所属職員を監督すると定めている。ここにいう「校務」とは、「学校の運営に必要な校舎等の物的施設、教員等の人的要素及び教育の実施の3つの事項につき、その任務を完遂するために要求される諸般の事務を指す」(1957・8・20東京地裁判決)とされ、学校運営上必要な一切の仕事は、校長の権限と責任において処理されなければならない。このことから、教職員の人的管理についても、校長の責任において適正に行われなければならないことは明らかである。

しかるに、学校現場において教員の長時間勤務の深刻な実態が是正されない現状を見ると、校長の適切な勤務時間管理、すなわち、タイム・マネジメントが行われているとは言い難い。

ここで、前回紹介した連合総研の「教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」(2015)における教育現場の勤務時間管理の実態の結果を見ることとしたい。

第1に、管理職による出退勤時刻管理の調査においては、小中学校ともに「出勤簿への押印により行っている」が最も多く(小学校29・9%、中学校30・8%)、これについて、「把握しているかどうか分からない」(小学校29・5%、中学校24・1%)、「出・退勤時刻の把握は行っていない」(小学校18・5%、中学校22・5%)の順となっている(図)。この調査で、「タイムカード・PC等の機器で行っている」が、小中学校ともに1割程度にとどまっている(小学校10・0%、中学校11・0%)ことは注目すべきである。以上の結果からは、多くの学校で教員の出退勤時刻が客観的に把握されておらず、校長の勤務時間管理も適切に行われていない実態がうかがえる。

「適用除外」の誤解

使用者の労働時間管理義務については、労働基準法制定当初から、「使用者は、労働者に…:時間を超えて、労働させてはならない」(32条)と法定労働時間制を定めていることから、同条は使用者には個々の労働者の労働時間を把握・算定する労働時間管理義務があることを前提にしたもの

と解されていたとされる(青野寛(2016)「連合総研報告書」)。使用者は、労基法109条に基づき、労働時間記録保存義務も課されており、この規定は、公立学校の職場にも当然適用されるものであって、校長は、個々の教職員の出退勤時刻を把握・記録保存すべき義務があるのである。しかしながら、実際には、校長の多くが、適切に教員の出退勤時刻の時間管理を行っていないのはなぜだろうか。

この背景には、1971年制定の「教職給与特別措置法」により、公立学校教員には、労基法37条の時間外労働に対する割増賃金の支払い義務の規定が適用除外されていることから、使用者側である教員の任命権者、監督権者、学校の管理職である校長等が、時間外勤務の管理をしなくても済むと誤解していることが大きいと言わざるを得ない。公立学校教員にも、労基法の労働時間に係る規制が適用されていることをしっかりと認識すべきである。

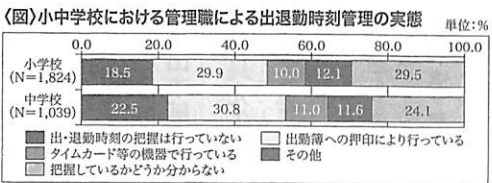
2001年4月の厚生労働省通知「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」では、①使用者は、労働時間に関する基準について、②使用者は、労働時間管理を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること③使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として(ア)使用者が自ら現認することにより確認し、記録すること(イ)タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること④労働時間の記録に関する書類につ

いては、労基法109条に基づき、3年間保存すること——などとされている。公立学校現場においても、この基準に従って、教員の労働時間における適正な把握のための措置を講ずることは必須であると言える。

業務量の調整など具体的指示を

続いて、管理職による勤務時間・健康管理に関する調査においては①教員の実際の勤務時間を把握しているか②教員の労働時間が過重にならないように業務量を調整しているか③教員の仕事の進め方について明確な指示をしているか④教員の健康を気遣っているか——の4項目について教員に尋ねた結果を見ることとする。

「管理職が自宅での仕事を含めた実際の勤務時間を把握している」について、「そう思う」と回答した教員は、小学校では17・5%、中学校では18・2%にとどまった。また、「仕事の進め方に明確な指示をしてくれる」について、「そう思う」と回答した教員は、小学校で65・7%、中学校で66・2%であった。さらに、「管理職が教員の健康を気遣っている」について



「管理職が自宅での仕事を含めた実際の勤務時間を把握している」について、「そう思う」と回答した教員は、小学校では17・5%、中学校では18・2%にとどまった。また、「仕事の進め方に明確な指示をしてくれる」について、「そう思う」と回答した教員は、小学校で65・7%、中学校で66・2%であった。さらに、「管理職が教員の健康を気遣っている」について

「そう思う」と回答した教員は、小学校では72・2%、中学校では69・0%であったのに対して、「管理職が労働時間が過重にならないように業務量を調整している」について、「そう思わない」という回答は、小学校では42・4%、中学校では45・3%に上った。

これらの調査結果から、教員の意識として、管理職は、教員の実際の勤務時間を把握しておらず、仕事の進め方についての指示が明確でない場合が少なくないことが分かる。また、多くの管理職は教員の健康を気遣っているものの、過重な労働時間にならないよう業務量を調整するといった具体的な管理については対応が不十分であると感じていることが分かる。さらに、管理職が「労働時間が過重にならないように業務量を調整している」と感じていない教員ほど、小中学校ともに、教員の勤務時間が長いことが明らかになっている。また、管理職が教員の健康への配慮が十分でないと感じている教員ほど、相対的に平均労働時間が長いという結果も出ている。

学校には、「職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的」とする労働安全衛生法が適用されている(1条)。同法に基づき、学校においても、産業医や衛生管理者等の選任など健康管理体制を整備するとともに、1月当たり時間外勤務が100時間を超える者については、本人の申し出を受けて、医師による面接指導を確実に実施する(同法66条の8)など、長時間にわたる時間

外・休日勤務を行った教員に対する面接指導体制を整備することが求められているものの、いまだ不十分な状況にある。校長など管理職は、「教育職員の健康の保持、確保の観点から労働時間が管理し、同管理の中でその勤務内容、態様が生命や健康を害するような状態であることを認識し、予見した場合、又はそれを認識し、予見できたような場合にはその事務の分配等を適正にする等して当該教育職員の勤務により健康を害しないように配慮(管理)すべき義務を負っている」(1990・4・23京都市裁判決)ことに十分留意すべきであろう。

校長のタイム・マネジメントについては、教職員の人事評価の取り組みにおいても発揮されるべきことを指摘しておきたい。教職員の人事評価の権限を有する校長は、長時間勤務をしている教員を高く評価し、勤務時間終了により退校する教員を低く評価する傾向があるとすれば、改める必要がある。望ましい教師像は、ただ長時間働く教員ではなく、勤務時間内にしっかりと業務を遂行する教員であるとの理解に立って、人事評価の基準を改善することが重要である。それに伴い、校長に対する人事評価においても、多忙化の縮減という教員の勤務環境改善への取り組みを反映する視点を加える必要があると言える。

教員に長時間勤務を漫然と強いいている管理職は、マネジメント能力がないとみられてもやむを得ないという認識を人事評価において広く共有すべきであろう。