

教員の働き方をめぐる問題

本田由紀

• 確認しておくべき事実

・現状の公立学校教員の著しい長時間労働（特に若年層や担任・授業担当児童生徒数が多い教員で顕著）は、①残業代のためではなく（残業代は出ない）、②「自発性、創造性」に基づくものというよりも本務（授業時数、児童生徒の評価、生活指導など）の多さによるもの。すなわち、私利でも好き勝手でもなく、単純に多すぎる仕事量を際限なく教員に押し付けていることによるもの。③国立や私立の教員と公立学校教員との間での法的処遇の相違は不合理。

※参照：連合総研『もっと子どもたちと向きあいたい～教職員の働き方改革の促進にむけて～日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書 日教組委託研究』2023年9月

・基本認識：(A)給特法を廃止したからといって（廃止しただけでは）教員の勤務時間削減に直結しない、(B)しかしそれが存続している限り、教員の仕事内容や勤務時間が無限に膨れ上がることに歯止めはかからない（いくら膨れ上がっても費用は増えないため）

→(A)については、学習指導要領の内容や評価方法、授業時間数、教員が担当する児童生徒数を削減することが不可欠。

(B)については、廃止が必要である

・対価無しでいくらでも教員に仕事を要求することができる「やりがい搾取」（仕事の「やりがい」を口実として適正な報酬を支払わないこと）の根底にあるものが給特法。直近の学習指導要領は膨れ上がった仕事の負荷の最たるもの。

・教員の余裕の無さが、教員志望者の減少（特に女性）や急増する不登校など児童生徒へのしわよせとなって表れている。

• 必要な対処

・給特法は廃止し、法定労働時間内で終わることができる仕事量の配分を基本とし、終わることができない本務には残業代を支払う。残業代の増加により無理な業務負荷が可視化される。これに関して、まずは特定の学校・自治体における試行が必要。

・学習指導要領の内容を精選・削減するとともに、授業時間数と担当児童生徒数のいずれをも減らすことができるよう、教員定数を改善し、教員を増員する。日本の1学級当たり児童生徒数は先進諸国内でも最多レベルであり、教育も阻害。

「やりがい（の）搾取」とは

➤ 雇う側が、安定雇用の保障や高賃金という代価なしに、労働者から高水準のエネルギー・能力・時間を動員するために、「やりがい」を仕事に付加して「自己実現系ワーカホリック」を生み出すこと。

➤ 「やりがい」の種類

①**趣味性**：自分の好きなことを仕事にする 例ーバイク便ライダー

②**ゲーム性**：裁量に基づいて成果を最大化する 例ーコンビニ店長

③**奉仕性**：顧客のニーズに最大限こたえようとする 例ー介護職

④**カルト性**：高揚した雰囲気や身ぶりで巻き込む 例ー居酒屋

（本田由紀「〈やりがい〉の搾取ー拡大する新たな「働きすぎ」 『軋む社会』 河出文庫）

⑤**神聖性**：崇高な価値や魅力、美を追究する 例ー芸術

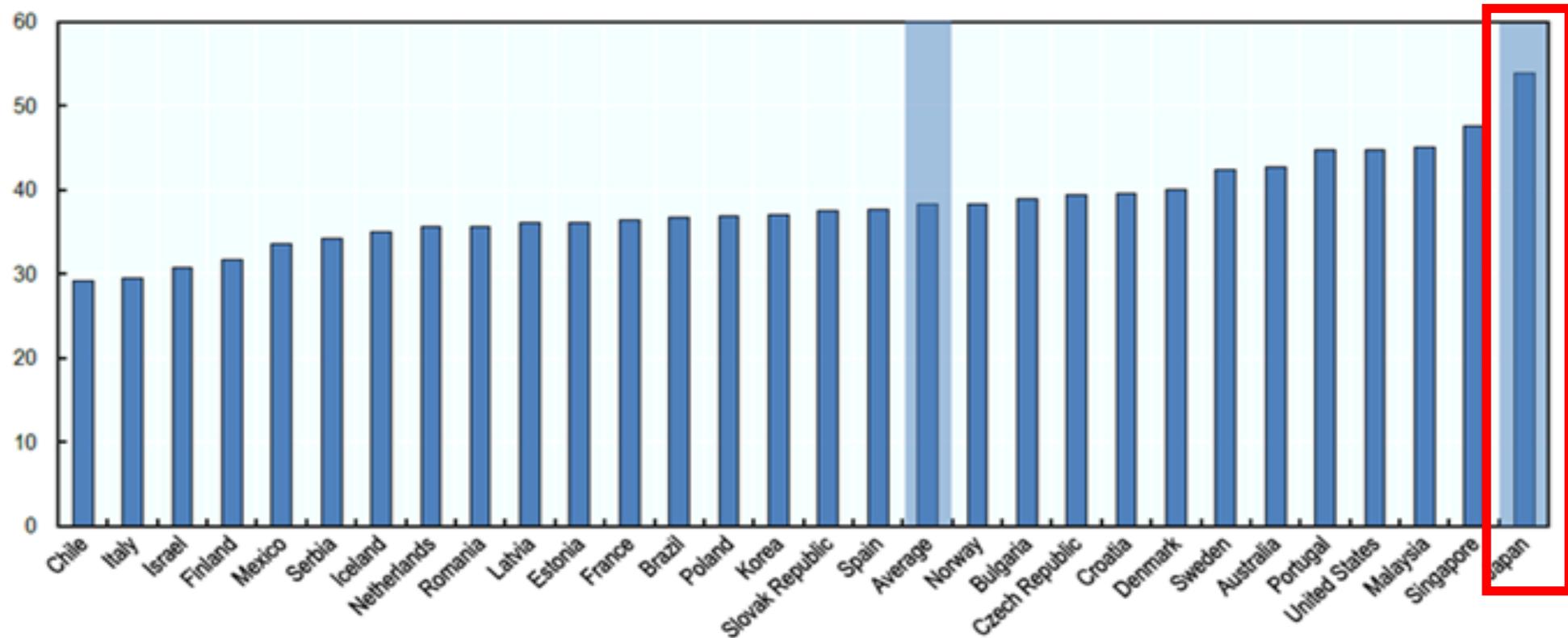
（参考：ハンス・アビング『金と芸術ーなぜアーティストは貧乏なのか？』 グラムブックス）

➤ 教員の場合は主に上記の③と⑤、場合によっては①が該当すると考えられる

日本の教員の長時間労働は世界最悪

教員の勤務時間

中学校の教員が直近の完全な1週間のうち勤務を行ったと報告した平均時間数
(1時間=60分)



過重労働と大人数数学級を原因とする日本の指導実践の乏しさ

表10 指導実践

		(学級経営や指導の明確さ)					
		児童生徒に何を学んでほしいかを説明する	授業の始めに目標を設定する	教室でのルールを守るよう児童生徒に伝える	新しい学習内容と過去の学習内容がどのように関連しているか説明する	自分の話を聞くよう児童生徒に伝える	新しい知識が役立つことを示すため、日常生活や仕事での問題を引き合いに出す (a)
中学校	日本	84.9%	84.3%	64.2%	63.1%	62.9%	53.9%*
	日本(前回調査)	—	—	—	—	—	(50.9%)
	参加48か国平均	90.4%	83.4%	72.4%	86.2%	70.2%	76.7%
小学校	日本	88.1%	93.4%	77.6%	68.6%	72.9%	55.6%
		児童生徒を少人数のグループに分け、問題や課題に対する合同の解決法を出させる (a)	全児童生徒が単元の内容を理解していることが確認されるまで、類似の課題を児童生徒に演習させる (a)	複雑な課題を解く際に、その手順を各自で選択するよう児童生徒に指示する (a)	児童生徒に課題や学級での活動にICT(情報通信技術)を活用させる (a)	明らかな解決法が存在しない課題を提示する	批判的に考える必要がある課題を与える
中学校	日本	44.4%*	31.3%	24.9%	17.9%*	16.1%	12.6%
	日本(前回調査)	(32.5%)	(31.9%)	—	(9.9%)	—	—
	参加48か国平均	52.7%	71.3%	47.0%	51.3%	37.5%	61.0%
小学校	日本	56.1%	55.8%	38.9%	24.4%	15.2%	11.6%

※ 各項目を行う頻度として、「いつも」、「しばしば」、「時々」、「ほとんどない」、「ない」の5段階で整理している。

※ 日本(前回調査)において、「—」は、今回2018年調査で初めて設けられた項目である。

※ OECDは(a)を付した項目において統計的有意差検定を行い、「*」は、今回2018年調査の日本の結果が前回2013年調査と比べて統計的有意差があると示している。

データ出所：「OECD国際教員指導環境調査 (TALIS) 2018報告書—学び続ける教員と校長—のポイント」

日本ではもともと教員・校長に占める女性が少ないが、長時間労働でいっそう志望者が減少（内田良氏の独自調査）→生徒にも悪影響（女子にとってのロールモデルの少なさ→現状でも著しい日本のジェンダーギャップの維持・拡大）



教員・校長のジェンダーバランス

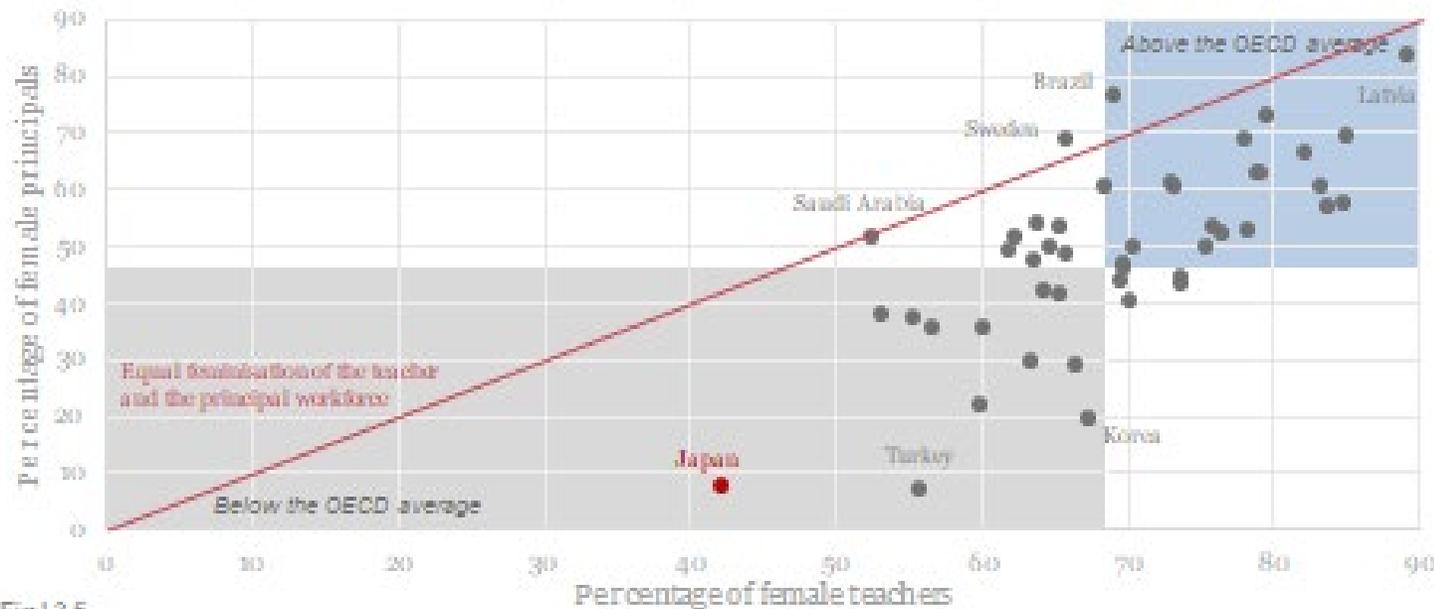


Fig L3.5

<http://www.oecd.org/education/talis/>

教師の過重労働・長時間労働がワーク ルール教育という面で生徒に及ぼす影響

- 筒井美紀（2016）「高校労働教育における『知識・理解パラダイム』の問題：教師－生徒の関係づくりとしての教育に向けて」『労働法律旬報』1864号：4-12
- 高校の教員もいる中で、外部の法律の専門家が生徒にワークルール教育を実施した場面のフィールドワーク
- 専門家が教員に対して、「さあ、先生。あなたは、職場で問題があったときに、それを職場に指摘できますか」と問いかけ→
- 教員は数十秒沈黙したのちに「私にはできません」「そういうことを『ノー』とは言えません」と答えた
- 教員が過重労働・長時間労働に疲弊している姿を生徒に目の当たりにさせ続けることは、そうした労働条件に沈黙する生徒を再生産してゆくおそれ