

給特法の改廃を求める集会（西本発表部分）

発表者 西本 武史

第1 私の自己紹介と職場での経験について

1 自己紹介

地歴公民科の高校教諭、大阪生まれ大阪育ち、高校・大学とラグビーに打ち込みました。2012年より大阪府立高校の教諭として採用、2017年に長時間労働が原因で適応障害を発病し、2回（計5ヶ月）休職しました。その後、2019年に大阪府に損害賠償を求める訴訟を提起し、2022年に大阪地裁にて、被告に賠償を命じる判決を勝ち取ることができました。専門科目は世界史ですが、日本史・地理・公共（旧現代社会）・政治経済など年によって様々な科目を担当しています。部活動はこれまで、演劇部、卓球部、ラグビー部、陸上部など色々なクラブの顧問を担ってきました。

2 病気休職当時（2017年度）の職場での経験について

(1) 2017年度の主な担当業務

内容	西本の担当部分	補足説明
担任	1年生の担任	クラス運営、生活・進路指導など
授業	世界史2種類を計週14コマ	担任週15コマ、副担任週18コマを基本数として全教員が担当
分掌業務	生徒指導部	全教員が進路指導・生徒指導などのいずれかに配置され、学校を運営
部活動	ラグビー部主顧問・卓球部副顧問	放課後や週末の練習・試合の引率や技術指導など
委員会	国際交流委員会の委員長	夏休みに海外語学研修として2週間オーストラリアへの引率など
高体連	ラグビー専門部	研修会や会議の出席、大会運営など
その他	事務仕事など	

(2) 発病前5か月の時間外勤務（資料①）

期 間	原告主張の時間外勤務時間	被告主張の時間外勤務時間	裁判所の判断
6月21日～7月20日	126時間55分	87時間42分	112時間44分
5月22日～6月20日	155時間47分	124時間06分	144時間32分
4月22日～5月21日	123時間38分	86時間02分	107時間54分
3月23日～4月21日	107時間13分	73時間15分	95時間28分
2月21日～3月22日	57時間43分	43時間10分	50時間58分
1月22日～2月20日	86時間07分	62時間05分	75時間52分

休憩時間は30分として計算しました。ただし、実際にはほとんど休憩時間はとれていません。また、表の時間には、自宅での持ち帰り仕事は含まれていません。月100時間超の残業や1ヶ月連続勤務、寝不足と過労により、心身の不調が顕在化しました。

第2 裁判闘争について（2019年2月25日提訴、2022年6月28日大阪地裁判決）

1 裁判の概要

過重な業務により長時間労働を余儀なくされ適応障害を発病したとして、被告（大阪府）に対し、国家賠償法1条1項または民法415条（債務不履行（安全配慮義務違反））に基づく損害賠償請求として、約230万円を求め2019年に提訴しました。2022年、大阪地裁は被告に請求額全額となる約230万円の賠償を命じました。被告は控訴せず判決は確定しています。

2 訴訟における被告の主な主張

（1）業務量についての被告の主張

「原告について、超勤4項目はなかったし、K校長は、原告に対し、時間外勤務を明示的にも黙示的にも命じていなかった。K校長が原告に対して授業の内容や進め方、部活動等指導の在り方、国際交流委員会の主担当者としての業務について具体的な指示をしたことはなく、原告は、強制によらずに、自主的に校務等に従事していたものである。したがって、原告の時間外勤務は、少なくともK校長からの時間外勤務命令に基づくものではなく、労働基準法上の労働時間と同視することはできないから、これをもって業務の量的過重性を評価するのは相当でない。」（判決19頁）

（2）業務内容についての被告の主張

「原告の業務内容は、本来特に過重なものではなく、長時間労働の主原因は、自ら望んで行っていた部活動指導及び、国際交流委員会での役割分担が効率的でなかったことによる。」（判決22頁）

（3）安全配慮義務違反の有無についての被告の主張

「K校長は、平成29年4月から5月にかけて、退勤時間が遅くなっている原告に対し、「体調は大丈夫ですか。」「仕事の進み具合はどうですか。」「仕事の配分を考え、優先順位をつけて効率的に業務を進めてください。」「何か要望があれば言ってください。」などの声掛けを頻繁に行っていた。」（判決26頁）

「原告が国際交流委員会の主担当者としての業務等を加重と受け止めていたとしても、まずは、原告自らが担当する各業務について優先順位を付ける等して調整し、時間外労働時間を減らすように努めるか、または、校長ら管理職のヒアリングの中で当該「時間外等実績」に係る主な業務内容について具体的に説明をすべきであり、K校長としては、注意義務（安全配慮義務）を尽くしていた」（判決28頁）

3 裁判所の判断

「校長が、教育職員の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その心身の健康を損なうことがないよう注意する義務（安全配慮義務）の履行の判断に際しては、本件時間外勤務時間を

もって業務の量的過重性を評価するのが相当であり、本件時間外勤務時間が、校長による時間外勤務命令に基づくものではなく、労働基準法上の労働時間と同視することができないことをもって、左右されるものではないというべきである。したがって、被告の上記主張を採用することはできない」(判決56頁)

4 顔と名前を出しての記者会見

提訴直後、顔と名前を出して記者会見をしました。教員の長時間労働の問題は、私個人の問題ではなく社会全体の問題です。多くの教員が病気休職や過労死している現代社会に一石を投じるためには、どこのだれが声をあげているのか明らかにしなければ伝わりません。「恥ずかしいことをやっているわけではないし、正々堂々やってやろう。」そう思って、顔と実名を出そうと決めました。

裁判を終えた今言えることは、顔と実名を出したことへのデメリットはほとんど感じなかったということです。賛否はどうあれ、多くの人に自分の思いを伝えられたと感じています。世の中への影響力ということを考慮しても、どこのだれが声をあげているか明らかにするというのは、勇気が要るけれども大事なことなのだと思います。

5 裁判・公務災害認定を通して感じたこと ～もしもの時のために教員仲間へのメッセージ～

(1) 勤務時間の適正把握を

出退勤の打刻を正確に行ってください。時間外勤務が月80時間を超えると産業医との面談を命じられるなど、ただでさえ忙しいのにさらに時間を取られてしまいます。そのため、時間外勤務時間を過少申告する教員も少なくありません。しかし、それではいざという時に、使用者にとって都合の良い偽りの情報を与えてしまうことになります。

(2) 記録を残しておいて(資料②・③)

メモ帳に1日1枚「TO DO LIST」としてその日になすべき仕事を書き込んでいたことが役に立ちました。発病当時の勤務状況を思い出すことができたからです。管理職の高圧的な言葉なども走り書きのメモで記してあり、勤務内容の証明以外にも役に立ちました。もしこれがメモ帳ではなく、ポストイットで書いては捨てる状態だったら思い出すことはできなかったでしょう。形に残るものに業務内容や出来事を記録しておいてください。

(3) 校長へのメール・健康調査なども有効

「いつか本当に過労死するのではないか」「オーストラリアに行く前に死んでしまう」といった内容のメールを送っていたこと、「VDT作業従事職員特別健康診断問診票」に希死念慮や体調が悪化している旨を回答していたことも役に立ちました。管理職に知らぬ存ぜぬを決め込ませずに済みましたし、自分の体調の悪化を示す記録にもなりました。

(4) 誠実に仕事と向き合うこと

質的にも量的にも過重な業務でしたが、一生懸命取り組んでいたことが、巡り巡って自分を助けてくれたように思います。たとえ納得のいかない仕事であって、生徒の成長を願って一生懸命仕事をしたという自負があります。きっとその姿を多くの同僚・生徒たちが見ていてくれたのだと思います。あとから分かったことですが、裁判と並行して進めていた公務災害の認定にあたり、地方公務員災害補償基金は任命権者（大阪府）や同僚たちに対して、私の働き方について調査を行っていました。任命権者側からは「本人が担当していた業務が過重であったとは考えられない」といった回答がなされていました。しかし、それを上まわる同僚たちの「とても過重であった」「全てにおいて熱心に取り組んでおられた」という回答が多数あったから公務上と認定されたのだと思います。また、裁判では証人尋問や判決の際に、多くの教え子たちが傍聴にかけつけてくれました。教師冥利に尽きるというほかありません。「誠実に仕事をしていた」ことが、のちに自分を支えてくれたのだと思います。

第3 給特法に対する意見

1 早く廃止して労基法の全面適用を！ ～現状はまさに「定額働かせ放題」である～

「自主的自発的」といういわば魔法の呪文のよって、教師の時間外の仕事は労働とみなしてもらえず、業務量は膨れ上がってしまいました。残業代という抑止機能が働かないため、学校現場の業務は「スクラップ&ビルド」ではなく「ビルド&ビルド」状態であり、まさに「定額働かせ放題」となっています。精神疾患で病気休職にいたる教員の数は毎年5,000を超える異常事態となっています。教員という職業がブラックであるという認識が広まり、教員採用試験の倍率は年々低下しています。定員割れを起こしている自治体もあり、教員の質の確保という点からも重大な悪影響があるといえるでしょう。そしてなにより、身近な「せんせい」が疲れ果てて病気になったり亡くなったりしていることを子どもたちが目の当たりにしていることは、教育的に良いはずがありません。文部科学省も口先では「働き方改革」を唱えてはいますが、現実はどうでしょうか。例えば、近年高校現場でなされたことといえば、新カリキュラムの導入、観点別学習評価の実施、新しい入試制度の導入など、次から次へと新しい仕事が増えるばかりです。給特法がある限り、行政が唱える「働き方改革」はかけ声どまりになってしまってしまうのです。給特法は早く廃止されるべきです。

2 給特法が現場の分断も招いている

夜遅くまで残っている人もいれば、定時で帰ってゆく人もいます（この中にも育児・介護などで仕事を持ち帰り夜遅くに自宅で作業している場合もあるので注意が必要です）。給特法は業務量の偏りも招いてしまっています。割り切って仕事を断れる人がいる一方で、学校に存在する大量の業務を過

度に担っている人もいます。部活動は最たる例でしょう。部活動の位置付けは、学校教育の一環だけれども必ずしも教員が担う必要はないなどと、途半端なままです。しかし、クラブそのものが現に学校に存在し、教員が顧問にならなければ成り立たないのは事実です。自身の教員としての志と一致し、好きで顧問をしている人もいます。時に彼らは「BDK（部活動大好き教員）」としてSNS上で批判的となっています。一方で「自主的自発的」という言葉を盾に取り、部活動顧問の完全拒否を宣言して、早く帰っていく人もいます。その中間に、「本当は早く帰りたいけれど、休日は休みたいけれど、顧問のなり手がいないから生徒のためにやむをえず顧問になっている」人たちがいます。教員もまた「自主的自発的」の名のもとに、好き放題やったり、断り続けたりした結果、業務量の偏りが生じ、現場での軋轢が生じています。そして、使命感や善意からやむなく顧問を引き受けた教員から心身を壊していくのは悲劇というほかありません。

3 給特法は管理職をも縛っているのではないか

なぜこのような業務量の偏りが生じるのか。1つの原因として、給特法があるからこそ、管理職も時間外の勤務を命じることができず、教員から仕事を断られたらそれ以上業務を課すことができなくなっているのではないのでしょうか。しかし、今の日本の学校には勤務時間内には終わらない膨大な業務が存在しているため、誰かにそれらの業務を課さねばなりません。結果として、断りにくい立場にいる若手教員、気の優しい教員、体育会系教員らに業務が集中しています。文部科学省や各自治体が業務量を減らさないのであれば、管理職がもっと公平に業務を割り振れるようにしなければなりません。そのためにも「自主的自発的」などとうたう給特法は廃止されるべきでしょう。

第4 おわりに（資料④）

あくまでも給特法の廃止は公立学校教員の働き方改革のスタートラインです。残業代という抑止機能を働かせ、膨れ上がった業務量を見直す必要があります。その先に、教員が子どもたちとじっくり向き合うことができる学校づくりを目指すことができるでしょう。そして、私たち教員は子どもたちの成長を願い、誇りを持って「労働」をしています。給特法により、時間外勤務が「労働」とみなされない現状は、教員の尊厳にもかかわる問題です。「おかしいことにはおかしいと言っていい。」自分の行動を通して、子どもたちにも1つの生き方を提示できればと思い、裁判を起こしました。そして、今の教育現場の悲鳴を行政や世の中に伝えようと裁判を闘いました。教員の働き方改革は、変形労働時間制の導入や教職調整額の増額などでは決して実現しません。時代遅れの古びた法律（給特法）の廃止を強く求めます。

西本発表部分 資料一覧

資料① 甲5号証「労働時間アナライザ」

当時の勤務時間です。時間外勤務が一番多い月で155時間でした。

労働時間集計表 (6月20日 ~ 5月22日)

(発病前(2)か月目)

	労働時間 (始業～終業)	1日の 拘束時間数	1日の 労働時間数	総労働 時間数	時間外 労働時間数
6 / 20 (火)	7:48 ~ 23:34	15:46	15:16	① 80:49	⑤ = ① - 40 40:49
6 / 19 (月)	8:00 ~ 21:03	13:03	12:33		
6 / 18 (日)	8:30 ~ 14:00	5:30	5:30		
6 / 17 (土)	8:30 ~ 12:30	4:00	4:00		
6 / 16 (金)	8:17 ~ 23:34	15:17	14:47		
6 / 15 (木)	8:17 ~ 23:11	14:54	14:24		
6 / 14 (水)	8:10 ~ 22:59	14:49	14:19		
6 / 13 (火)	9:49 ~ 22:59	13:10	12:40	② 75:39	⑦ = ② - 40 35:39
6 / 12 (月)	8:09 ~ 21:42	13:33	13:03		
6 / 11 (日)	8:30 ~ 17:00	8:30	8:00		
6 / 10 (土)	8:30 ~ 17:00	8:30	8:00		
6 / 9 (金)	8:04 ~ 22:34	14:30	14:00		
6 / 8 (木)	8:19 ~ 18:44	10:25	9:55		
6 / 7 (水)	8:13 ~ 18:44	10:31	10:01		
6 / 6 (火)	8:19 ~ 21:43	13:24	12:54	③ 69:42	⑧ = ③ - 40 29:42
6 / 5 (月)	8:01 ~ 22:43	14:42	14:12		
6 / 4 (日)	8:30 ~ 12:30	4:00	4:00		
6 / 3 (土)	8:30 ~ 12:30	4:00	4:00		
6 / 2 (金)	8:24 ~ 18:44	10:20	9:50		
6 / 1 (木)	7:49 ~ 20:54	13:05	12:35		
5 / 31 (水)	8:12 ~ 20:53	12:41	12:11		
5 / 30 (火)	8:09 ~ 23:40	15:31	15:01	④ 70:11	⑨ = ④ - 40 30:11
5 / 29 (月)	7:40 ~ 23:30	15:50	15:20		
5 / 28 (日)	~				
5 / 27 (土)	~				
5 / 26 (金)	7:53 ~ 23:18	15:25	14:55		
5 / 25 (木)	7:48 ~ 18:43	10:55	10:25		
5 / 24 (水)	7:46 ~ 22:46	15:00	14:30		
5 / 23 (火)	8:19 ~ 23:36	15:17	14:47	⑤ 27:16	⑩ = ⑤ - 8) 19:16
5 / 22 (月)	8:13 ~ 21:12	12:59	12:29		
合 計		335:37	/	①~⑤ 323:37	⑥~⑩ 155:37

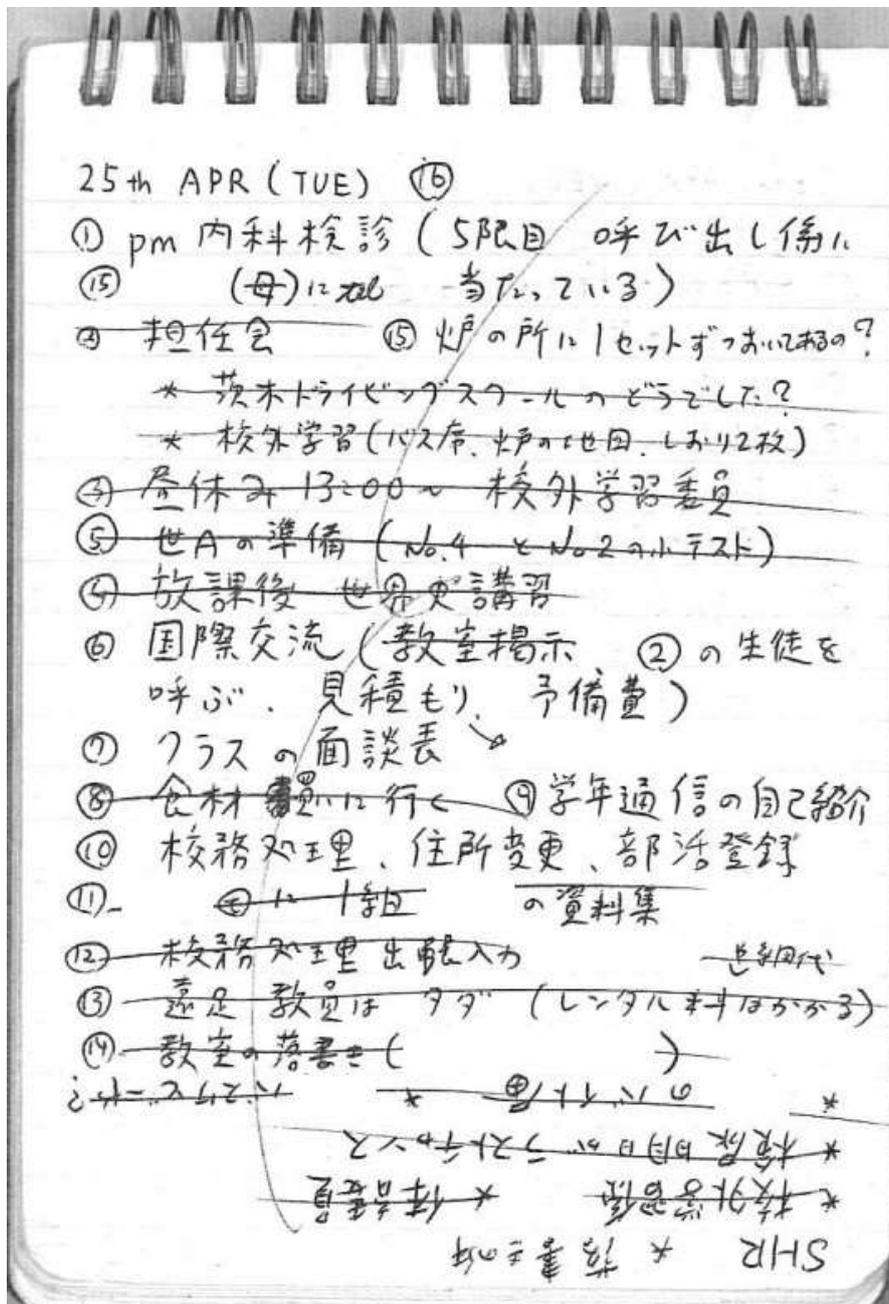
資料② 甲50号証「勤務記録」

裁判官に2017年度当時の業務の過密さを理解してもらうため、以下のように表を作成し、証拠として提出しました。時間割の他、当時の手帳、メモ帳、メール送受信履歴、PCフォルダ内の各ファイルの上書き保存日時、通信履歴など、記録を探し出し、まとめていく作業でした。発病前約5か月分（3月20日～7月25日）までの分を作成しました。以下一部抜粋。

2017年	出勤	退勤	授業	担任	国際交流	部活動	その他
4月24日	月	8:12 22:54	①1,4,5,6限 授業 ②授業準備(22:41更新)	①8:35-8:45 朝学習 ②連絡事項確認 ③15:25-15:45 SHR,清掃 ④遠足準備(20:55更新), 打ち合わせ, 業者に FAX(甲18) ⑤学年通信作成 ⑥生徒対応 ⑦出席記録PC入力, 教室 整備, 学級日誌コメント	①個別案件対応(甲18) ②ベントリー高のメール (16:39受)確認 ③検討: 遠足HPでプログ ラム確認, 4/29説明会等 ④4/29説明会資料準備 (20:49更新) ⑤前任者にlineで相談 (21:57送)		①8:25-8:35 挨拶運動 ②頭髪指導備忘録(11:11, 13:13作成) ③放課後 頭髪指導呼出 (甲18) ④原簿指導者リスト共有 (甲18) ⑤その他事務作業等
4月25日	火	8:17 22:55	①2,3限 授業 ②授業準備(8:43, 22:24 更新)	①4限 担任会議(甲18) ②葛休み 遠足係呼出(甲 18) ③連絡事項確認 ④15:25-15:45 SHR,清掃 ⑤教室内差別落書き対応 (甲18) ⑥遠足準備(甲18) ⑦生徒情報PC入力(甲18) ⑧生徒対応 ⑨出席記録PC入力, 教室 整備, 学級日誌コメント	①検討: 遠足HPでプログ ラム確認, 4/29説明会, 費 用等 ②4/29説明会案内作成 (21:07作成, 21:40印刷, 21:50更新)	①ラグビー部員に連絡 (7:54送)	①8:25-8:35 挨拶運動 ②pm内科検診 ③(放課後)世界史講習(甲 18) ④その他事務作業等
4月26日	水	8:27 22:21	①1,2,4,5限 授業 ②授業準備	①8:35-8:45 朝学習 ②連絡事項確認 ③7限 HR ④16:25-16:45 SHR,清掃 ⑤個人面談 ⑥生徒情報PC入力(甲18) ⑦生徒対応 ⑧教室内差別落書き対応 (甲18) ⑨遠足業者にFAX(甲18) ⑩遠足確認(21:52更新) ⑪20:06- 保護者に電話 (メモ有) ⑫出席記録PC入力, 教室 整備, 学級日誌コメント	①放課後 2015年度参加 希望者聞き取り(呼出状 10:47作成, 11:23印刷) ②事務長と遠足費用の件 で話し合い検討 ③国際交流関係(18:01上 更新) ④ベントリー高にメール (22:03送) ⑤前任者にメール(22:09 送) ⑥4/29説明会について各 クラスに掲示		①8:30-8:35 挨拶運動 ②4/28頭髪指導呼出状作 成(15:07更新)(甲18) ③その他事務作業
4月27日	木	8:20 16:50			①前任者のメール(21:28 受(確認は翌日))		校外学習

資料③ 甲18号証「TO DO LIST」

「勤務記録」をまとめる上で、とても役に立ったのが、メモ帳でした。1日1枚、メモ帳にやるべき仕事を記入して保管してあったのです。裁判の中で、被告は「本件学校の校長ら管理職は、出勤時刻から退勤時刻までのすべての時間帯について職員の勤務状況を現認し管理しているわけではなく、原告が主張するように夜遅くの退勤時刻まで休憩もせずに勤務していたかどうかは必ずしもあきらかでない。すなわち、OTRのカードリーダー部にタッチした時刻は登庁と退庁の記録であり、施設管理としての出退校あるいは在校の記録の面は否めない」と主張しました。このTO DO LISTのおかげで、いつ・何をしていたかを思い出すことができ、サボらずに忙しく仕事をしていたことを示すことができました。



資料④ 「原告意見陳述書」

裁判所に提出した私の意見陳述書です。裁判にかけた思いを込めています。ご一読いただけますと幸いです。

意 見 陳 述 書

2022年3月22日

原告 西本 武史

私がこの裁判を起こした目的、社会に投げかけたい思いを述べます。

私は2017年7月に適応障害を発病し、2度休職しました。当時は精神的にとてもしんどく、絶望のどん底にいました。そして、年度の途中で学校を離れることになってしまった自分の不甲斐なさ、生徒への申し訳なさを強く感じました。私を含めて多くの教員は、子どもたちの成長を願って仕事をし、卒業の日には笑顔で学校の門をくぐってもらおうと思って、日々子どもたちと接しています。年度の途中で現場を離れてしまうことは、とても辛いことでした。

病気になるまでは、日々の膨大な業務に追われて慌ただしく過ごしていたこともあり、学校現場の抱える問題について特に深く考える暇もありませんでした。公立学校の教員に残業代がでない理由すら考えたことはありませんでした。しかし、病気をして、日本の学校現場が多くの問題を抱えていることを知りました。国や教育委員会は教員の仕事を自主的自発的とみなしていること、多くの教員が過労死ラインを超える長時間勤務を余儀なくされていること、教職がブラックな職種であるという情報が広まり教員志望者がどんどん減少していること、そして毎年5,000人以上の教員が精神疾患で休職していることも知りました。昨日まで話していた担任の先生が今日来たらいない、昨日まで授業を担当して色んなことを教えてくれていた先生が今日来たらいない、大量の病気休職者を出す今の学校現場は、子どもたちにとっても悲しく寂しい場所になってしまっています。このような事態は早急になんとかしなければなりません。

それではなぜ今の学校現場が長時間勤務を招いてしまっているのか、私が感じていたことは次の2つです。

1つ目は業務量の偏りです。表現が適切かどうかは分かりませんが、若手や責任感のある教員に仕事が集中し、割り切って仕事を断ることができる教員の業務量は少ないように感じています。例えば、修学旅行など大きなイベントの主担当、部活動の主顧問などは、若手が担う傾向が強いです。もちろんベテランの教員が担当することもあります。競技経験のある教員がいない部活動については若手が顧問業務を背負い込んでいるケースがほとんどです。修学旅行など宿泊を伴う校外実習の主担当も、「経験だから」といった理由で若手が担うことが多いです。しかし、若手の多くはベテラン教員とは違い日々の授業準備の蓄えすらありません。日々の授業準備に追われながら、部活動や校外実習などその他の業務でも主担当を担えば、業務量が増え、教員間で偏りが生じるのは当然です。

2つ目は、学校現場の業務が「スクラップ&ビルド」ならぬ「ビルド&ビルド」の状態が増え続けたことです。給特法のもと、公立学校の教員には残業代が支給されません。このため、使用者にとって公立学校の教員はいわば「定額働かせ放題」となり、使用者側のコスト意識が薄れてしまっています。近年、学校現場の長時間勤務が社会問題となり、行政も働き方改革を唱えてはいますが、実態は真逆です。例えば高校現場で近年なされたことは、新しい入試制度の導入、新しいカリキュラムの導入、新しい成績の付け方の導入など、スクラップがないまま次から次へと新しい仕事への対応を迫られています。給特法がある限りどうしても、行政が唱える「働き方改革」はかけ声止まりになってしまうのです。

こうして生まれた長時間勤務の問題によって何が起きているか、教員の心身の健康を損ねるだけではありません。教育の質にも影響しています。毎年4月になるとSNS上では、「今年も部活動顧問拒否に成功しました!」、「時間外勤務は一切行いません!」といった声が飛び交っています。教員側も給特法を盾に取れば、時間外の業務を断ることができるのかもしれませんが、しかし、現実には部活動の顧問がいなければ生徒は活動できませんし、共働き世帯の保護者に対しては17:00以降でなければ連絡がつかないことがほとんどです。学校現場の一部で生徒や保護者を置き去りにした働き方改革が進みつつ

あります。そして、17時以降も定時までには処理しきれなかった業務が山のように残っています。教員側からすれば自らの心身の健康や家庭を守るためには、背に腹はかえられないのかもしれませんが、もし教員みんなが17時で退勤してしまえば、日本の教育は崩壊してしまいます。追求すべきは、生徒・保護者も置き去りにせず、教育という仕事を持続可能なものにすることだと思います。

そして教員の多くが、子どもの成長を願っている生き物である以上、生徒や保護者を置き去りにした働き方改革を実行できるのはほんの一部です。結果として、たとえ余裕がなくても「生徒のため」と自分にむち打ち、すり減って潰れてゆく教員が少なくありません。平日も夜遅くまで働き、週末も仕事で体も心も休める暇もなく、また平日の業務を迎えています。そして、増え続けた事務仕事や部活動などで時間をとられることで、教員の一番大事な業務である授業、そのための準備にかけられる時間が少なくなっています。教員は専門職であり、子どもたちに勉強を教えるプロフェッショナルであるべきです。しかし、実際には授業準備を平日夜や週末の持ち帰り残業とせざるを得ず、自転車操業に追い込まれています。教員もロボットではなく人間なので疲れるし、無限に働くことはできません。教育のカリキュラムがどれだけ良くても、生徒に直接教える教員に余裕がなければ生徒に還元出来ないのです。教員の長時間勤務のマイナス面の行き着く先は生徒です。教員の長時間勤務の問題は教育の質に直結しているのです。

こうした教員の長時間勤務が社会問題となり、教員志願者は年々減少しています。昨年、学校現場で「教員不足」が課題になっているとして、文部科学省が初めて全国調査をしたところ、公立の小中学校や高校などで合わせて2000人以上教員が足りていない実態が明らかになりました。日本の公教育の現場はすでに崩壊しかかっています。

最後に、教員の長時間勤務の問題は教師の尊厳に関わる問題だとも思っています。この訴訟でも出てきた言葉ですが、文部科学省は教員が仕事をしている時間を「在校等時間」と表現しています。給特法との兼ね合いから、使用者の指揮命令下にある「労働時間」とは区別するために生み出された言葉なのだと

と思いますが、私はこの「在校等時間」という言葉に強い違和感を覚えます。例えば、民間の会社員に対して「あなたが仕事をしていた時間は「労働時間」ではなく「在会社等時間」です」などと言え、みんな怒ると思います。一生懸命仕事をしていたのに労働と認めてもらえないのですから。教員とて思いは同じです。多くの教員は生徒の成長を願って、誇りを持って「労働」をしているのです。もちろん嫌々ではなく、前向きに一生懸命仕事をしているのですが、それを「自主的自発的」と片付けるのはまた別の話です。現場の多くの教員が、過酷な環境に置かれながらも一生懸命仕事をしているからこそ、使用者側も教員の心身の健康に対して責任を持って欲しいと思います。

今回の訴訟で、公立学校教員が長時間勤務で病気をしたことについて、使用者側は安全配慮義務違反で責任を負うということが認められれば、教員の長時間勤務問題に歯止めをかけるきっかけになるのではないのでしょうか。現状に合わない古びた法律（給特法）を見直すきっかけをつくりたい、働き過ぎで倒れる教員を二度と出したくない、教育が持続可能なものであってほしい、教師と生徒がじっくりゆとりを持って向き合える環境をつくりたい、そして教師としての尊厳を取り戻したい、そう思ってこの訴訟を進めてまいりました。本件訴訟が日本の公教育の労働環境を改善する一助になれば幸いです。

以上