

I 特集

教員の労働環境と働き方改革をめぐる教育政策論的検討

国士舘大学 北 神 正 行

1. はじめに

2017（平成 29）年 6 月 22 日、中央教育審議会（以下、中教審）に「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」が諮問され、教員の長時間労働をめぐる問題が教育政策上の重要課題として取り組まれることになった。この背景には、2016（平成 28）年に実施された公立の小・中学校の教員を対象とした教員勤務実態調査の結果に示された教員の長時間労働の実態が「看過できない深刻な状況であることが改めて明らかになった」という直接的な動機が存在する。この「改めて」という状況認識は、2006（平成 18）年に実施された教員の勤務実態調査の結果や 2014（平成 26）年に公表された OECD（経済協力開発機構）による第 2 回国際教員指導環境調査（TARIS 調査）の結果等に示された我が国の教員の長時間労働の実態が、少なくともこの 10 年の間、改善されないどころか深刻化の度合いが一層深まっている実態にあることを受けたものだといえる。

こうした現状を踏まえれば、教員の長時間労働をめぐる問題は、現行法制度の下での労働時間管理の制度設計とその運用の適切性を確保するため教育政策の在り方という観点から検討することがまずもって必要になるといえる。そこでは、ILO・ユネスコの「教員の地位に関する勧告」（1966 年）での指摘、具体的には「教員の労働条件は、効果的な学習を最もよく促進し、教員がその職業的任務に専念することができるものでなければならない」（第 8 項）にあるように、教員の労働条件は学校教育の在り方やその質保障に直接影響を及ぼす問題であり、単なる学校での業務改善や教員の勤務時間短縮の技術論に止まらない課題を有するものだという捉え方が必要となる。

本稿では、そうした認識に基づき、公立学校教員を対象に、その労働時間管理の在り方という側面から検討することを目的とする。具体的には、教員の労働時間管理の制度設計を法制史的観点から整理した上で、教員の長時間労働を生み出す構造について法律、制度運用、そして教員文化の側面から検討し、それらを踏まえた教育政策上の課題について検討することを目的とする。

2. 教員の労働時間管理の制度設計—その法制史的変遷—

(1) 戦前の教員の身分と勤務体制

戦前、学校の事務はすべて「国の事務」と観念され、学校の教員は公務を担当するものとして

「官吏」の待遇と身分が与えられていた。そのため、「官吏服務規律」（明治20年勅令）により、官吏は天皇の官吏とされ、天皇およびその政府に対し「忠実無定量の勤務」を行う義務を負っていたことから、勤務時間という概念は存在せず、単に執務時間のみが定められていた。例えば、1892（明治25）年の閣令第6号「官庁執務時間」では、何月何日から何月何日まででは午前何時から午後何時までと原則が定められているが、「事務繁しの場合においては、上官の指揮により、昼夜にかかわらず執務しなければならない」と規定されていた¹。こうした「忠実無定量の勤務」には、「献身的教師像」ともいえる姿がみられ、後述する戦後の教員文化、学校文化、そして教員に対する過度の要求・期待として継承されていったという側面もあるといえる。

（2）戦後の公務員制度と教員の労働条件問題

このような戦前の状況に対して、戦後は公務員制度の導入により勤務時間の概念が取り入れられ、公務員は一定の勤務を提供し、その反対給付として一定の給与を受け取るという原則が確立する。この原則を確立したのが1947（昭和22）年に制定された労働基準法（以下、労基法）であり、公立学校の教員についても、一部の規定を除き、同法が適用されることになった（地方公務員法第58条）。勤務時間には、正規の勤務時間とそれ以外の勤務時間があり、前者は恒常的勤務時間ともいわれ勤務の対価として給料が支給され、後者は臨時的勤務時間というものであり、それに対しては時間外勤務手当（超過勤務手当）などの給料以外の特別手当が支給されるというものである。

ところが、公立学校の教員については、1948（昭和23）年に「官吏俸給令」による給与から職務給を加味した15級制の給与に切り替えられた際、教員には、その勤務時間を単純に測定することは困難であること等を踏まえて、一般の公務員よりも約1割増額した給与額への切り替えが行われたのに伴い、教員に対しては超過勤務手当を支給しないこととする取扱いがなされた。また、1949（昭和24）年に制定された教育公務員特例法において、「公立学校教員の給与の種類及びその額は、当分の間、国立学校の教育公務員の給与の種類及びその額を基準として定めるものとする」（第25条の5）とされた結果、国家公務員と同様に公立学校教員にも労基法で定める時間外勤務手当を支給しないという取扱いが続くことになったのである²。

しかし、戦後の公務員給与制度の改革以降の毎年の給与改定の結果、教員給与の優位性が失われた上に、当時の文部省から各教育委員会に対して、公立学校教員には超過勤務を命じないとの指示（文部事務次官通達「教員の勤務時間について」昭和24年2月5日）が出されていたにもかかわらず、実際には広く教員の超過勤務が行われており、労基法上の時間外勤務手当支給義務と教特法上の教育公務員への時間外手当不支給の取扱いとの矛盾が顕在化していったのである。その結果、多くの都道府県で時間外勤務手当の支給を求める訴訟（「超勤訴訟」）が提起され、大きな社会問題となったのである。裁判では、「教職員は、その勤務につき所属学校長の指示・命令に服従する義務があり、したがって、原告ら教職員の職員会議への参加が所属学校長の指示に基づく

ものである限り、これを時間外勤務といわざるをえない」、「労働基準法第 37 条の立法趣旨が、使用者に対し時間外労働に対する一日 8 時間、週 48 時間の労働時間が守られることを保証する点にあるとすれば、学校長の時間外勤務命令が違法なものであるとしても、時間外勤務に対し、時間外勤務手当の請求権をみとめるべき」（昭和 40 年 12 月 21 日、静岡地裁判決）とされ、教員側の勝訴が相次ぐことになったのである³。

（3）給特法の制定と教員の時間外勤務問題

「超勤訴訟」での敗訴を受けて、文部省は教育現場での混乱を收拾するとともに、教員の勤務状況を把握するため、1966（昭和 41）年に全国的な教員勤務状況調査を実施し、その調査結果（月平均約 8 時間の時間外労働）を踏まえて、1971（昭和 46）年に国公立学校の教員に対し、俸給月額 4% 相当の「教職調整額」⁴を支給することを内容とする「国立及び公立学校の義務教育諸学校の教育職員の給与等に関する特別措置法」（以下、給特法）を制定し、1972（昭和 47）年 4 月 1 日から施行されることになった（なお、本法は 2003（平成 14）年の国立学校の独立行政法人化に伴い、現在では公立学校教員だけを対象とするものになっている）。

この法律では、「教員の職務との勤務態様の特殊性」を考慮して、教員の勤務については勤務時間の内外を問わず、包括的に評価することとし、労基法上の時間外勤務・休日勤務手当の制度は適用せず、これに代えて俸給相当の性格を有する給与として「教職調整額」を支給する仕組みが採られたのである。また、この法律の制定に合わせて、無制限な時間外勤務を許さないための「歯止め」として、「教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合に関する規程」（昭和 46 年 7 月 5 日付け文部省訓令第 28 号）が策定され、「教育職員については、正規の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は命じないものとする」（第 3 条）こととされ、校長が例外的に時間外勤務を命じることができる場合を限定（いわゆる「超勤限定 4 項目」）するというのが規程上、明記されていた（第 4 条）。また、超勤項目を命じる場合にも「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」ことが給特法第 7 条で明記され、使用者側に対する安全配慮義務を求めるものとなっていた。

しかし、こうした教員の時間外勤務を規制する給特法の制定後も、実際には「教員の職務と勤務態様の特殊性」認識をもって、教員の時間外労働は校長の職務命令によらない「教員の自発性、創造性に基づく勤務」とみなされ、「超勤限定 4 項目」を大きく超える状態をもたらし、長時間労働が常態化する事態に陥っている。例えば、2006（平成 18）年度に文部科学省が実施した教員勤務実態調査では、1966（昭和 41）年度調査と比べ、教員の時間外労働が一層深刻化し、月平均で平日の場合約 34 時間、休日も含めた場合約 42 時間の時間外勤務が報告されている。そして、2016（平成 28）年度調査では、2006 年度調査と比較して、平日・土日ともに、いずれの職種においても勤務時間が増加（教諭の場合、小学校では平日 43 分、土日 49 分、中学校では平日 32 分、土日 1 時間 49 分）している実態が明らかにされている。

3. 教員の長時間労働を生み出す構造的問題

(1)「教職調整額」制度と「教育労働」の特殊性認識

給特法により、教員の時間外勤務に関しては、①勤務時間の内外を包括的に評価して給与の4%を一律に支給する「教職調整額」を支給し時間外手当は支給しない、②時間外勤務命令は、生徒の実習、学校行事、職員会議、非常災害や生徒の指導に必要な緊急の場合に限る（「超勤限定4項目」と定められている。これは、教員の労働が法的に残業を規制する労働時間管理がなじまないとされているからであるが、その根拠とされたのは、「教員の職務と勤務態様の特殊性」というものである。

これは、給特法の制定を促す契機となった人事院の意見（「義務教育諸学校等に対する教職調整額の支給等に関する法律の制定についての意見の申出」昭和46年2月8日）に合わせて出された「説明」（同日）で示されたものである。そこでは、「教員の勤務時間については、教育が特に教員の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいことおよび夏休みのように長期の学校休業期間があること等を考慮すると、その勤務のすべてにわたって一般の行政事務に従事する職員と同様な時間管理を行うことは必ずしも適当ではなく、とりわけ超過勤務手当制度は教員にはなじまないと認められる」⁵という認識が示されたのである。ここには、教員が学校の業務を処理するにあたっては、その自発性、創造性が大いに期待され、教育の専門職である教員については、管理職からの命令によるのではなく、教職調整額制度の下、教員の自発性、創造性によって教育の現場が運営されるのが望ましいという考え方が存在する。

しかし、前述したように給特法の制定後においても、法に言う「教員の職務と勤務の態様の特殊性」をもって、教員の時間外労働は校長の職務命令によらない「教員の自発性、創造性に基づく勤務」とみなされ、教員の時間外勤務が「超勤限定4項目」を超えて大きく増大し、長時間労働が常態化する状況を作り出しているといえる。言い換えれば「教職調整額制度」が「超勤限定4項目」以外の自発的労働による長時間労働を強いている原因であるということであり、その抜本的見直しなくしては実効性ある改革にならないといえる。

この点、教員の過労死問題を論じた熊沢は、「この法規が残業の程度というものを枢要の判断要素とする労災認定基準の適用にとってマイナス要因となったことは明らか」と、給特法に基づく教職調整額制度のもつ問題を指摘している。また「教師一般の、とくに意欲的な教師の自覚する責務の境界はきわめて広く、時間外勤務命令の可能な『校務』の限定はそれほど確定的なものではありえない」と、「超勤限定4項目」の持つ問題も指摘している。その上で、本法が予定する「教員の自発性、創造性に基づく勤務」という考え方が、「教師の疾病や死亡が公務上か否かを判断する行政は、『がんばってしまう』教師のビヘイビアを考慮せず、この法令上の扱いを楯にとって安易に『公務外』認定を下してやまなかった」と指摘している。また、学校の営みには、毎年繰り返しの側面があり、ベテラン教員ならば手慣れた業務であるはずという論拠になり、公務外認定

の論拠としてしばしば利用されるとの指摘し、これを「暦年の仕事の容易性」論として問題視しているのである⁶。

(2) 教員の労働時間管理と使用者の管理責任

教員の長時間労働を生み出す第2の要因としては、使用者（管理者）の労働時間管理をめぐる意識と行動にあるといえる。地方公務員である公立学校の教員の勤務時間管理については、基本的に労基法の規定が適用され、労基法は「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」（第1条）という原則のもと、1週間40時間、1日8時間を上限とする「法定労働時間」（第32条）を定めている。そこでは、「使用者は、…労働させてはならない」という文言で法定労働時間を定めていることから、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が規定されているといえる。そのことを踏まえれば、教職員の服務監督権を有する教育委員会（地方教育行政法第21条及び第43条第1項）や所属職員の監督権を有する校長（学校教育法第37条第4項）には、部下である教員の勤務時間外における業務の内容やその時間数を適正に把握するなど、適切に管理する責務があるといえる。

さらに、労働時間の適正な把握については、2001（平成13）年に厚生労働省が、使用者に労働者の労働時間を適正に把握する責務があることを改めて明確にし、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を示した「労働時間の適切な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を策定している。これは、公立学校にも適用されるものであり、この中で、始業・終業時刻を確認し記録することなどが示されている。さらに、労働安全衛生法では、2006（平成18）年に長時間労働者への医師による面接指導の実施が職員50人以上の事業場（学校も含む）について義務づけられ、2008（平成20）年4月からはすべての事業場に義務づけられており、これを実施する上でも労働時間の適正な把握・管理が求められているのである。

しかし、公立学校の教員には、給特法第3条第2項により労基法第37条の時間外労働に対する割増賃金の規定が適用除外となっており、時間外勤務の時間数に応じた給与措置である時間外手当が支給されず、全員一律に教職調整額が支給されていることにより、給与を支給する上で管理職が部下である教員の時間外勤務の状況やその時間数を把握する必要に迫られることがなく、結果として勤務時間の管理が適正に行われていないという実態を生み出している。そこには、教員には労基法第37条のみが適用除外となっているだけであるにも関わらず、労基法による労働時間に係るすべての規制が適用除外となっているという誤った認識を生じさせる一因にもなっているといえる。

この問題は、2017（平成29）年に中教審に設置された「学校における働き方特別部会」から出された「緊急提言」（2017年8月2日）において、タイムカードや情報技術を使った出退勤時刻の記録に関する適正な管理の在り方を求めたことにも、その深刻さがあるといえる。実際、2016

年度の文部科学省調査でも、教員の退勤時刻をタイムカードや校内システムで記録していたのは小中学校とも3割未満であり、報告や点呼、目視などで管理職が確認しているのが約6割で、「特に何も行っていない」との回答が約1割あったという事実がある。

こうした教員の勤務時間管理の責任を担う教育委員会や校長に内在する勤務時間管理への意識の希薄化と誤った認識が、長時間労働を助長している一因となっていることは疑いのない事実であり、使用者責任、管理者責任として問題視される点だといえる。

(3) 教員文化としての「多忙」問題

教員の長時間勤務をめぐる第3の問題は、以上のような教員の労働時間管理制度の中で組み立てられてきたともいえる教員世界に内在する特有なものとしての「献身的教師像」をもとに形成された「文化としての多忙」という点である。

長年、教員文化を研究してきた久富によれば、日本の教員の教職イメージは「経済的にはさして恵まれず、気苦労や自己犠牲も多いが、子どもと接することの喜びとやりがいのある仕事」⁷であると指摘する。また、こうした子どものためには苦勞をいとわない「献身的教師像」が、伝統的に教員、子ども、保護者に共有されているために、教員は多忙に追い込まれていき、同時に多忙であることが教員としての自己意識を支える教員文化となっていると指摘している。そこでは、教員は忙しいだけではなく、「忙しくないなければならない存在」としてふるまうことが求められることになる。また、多忙の表明は、単に不満や嘆き、愚痴というだけでなく、望まれる「熱心な教員」が胸につけた勲章のようなものでもあるとされている。こうした教員世界の特殊性を背景に、教員はその忙しさの中に教員としてのアイデンティティを見出し、また同僚同士の関係、教員・子ども関係、教員・父母関係の回路を作ってきたとされている⁸。

しかし、今日では、この「献身的教師像」は教員の内面を支える働きより、精神的に追い詰める働きの方が強くなってきている。「献身的教師像」が子どもや保護者と共有されず、「これだけ頑張っても理解されない」という苦痛を生じさせ、「子どものために働いている実感」を得ることが困難であるために、教員の職業的アイデンティティを満たすことができず、逆に教員を追い詰めているとされている。と同時に、こうした状況の下で、「日本の教師のかかなりの部分で、自らの身の置きどころ（場や他者との関係）と職業的アイデンティティを見出せなくなり、疲労の蓄積から病弊へ、燃え尽きへ、そして精神的疾患の多発へと追い詰められていく事態が進行している」⁹とされるのである。そこには、「やりがいのない多忙感」¹⁰ともいうべき状態の中で、職務に対する動機づけが揺らぎ、心理的不健康な状態を急増させている実態がみられるのである。

3. 教員の労働時間管理問題と教育政策上の課題

(1) 給特法の見直しと「教育労働」の再定位

こうした教員の時間外勤務による長時間労働を生み出す構造のもとで、まず、教育政策上の課

題として挙げられるのは、給特法に基づく教職調整額制度の見直しである。この制度は、本来、長時間の時間外勤務を抑制する機能を持つものとして導入されたものであるが、今日では、その機能を果たしていない実態にある。この問題については、すでに2007（平成19）年の中教審答申「今後の教員給与の在り方について」で「今後更に専門的・技術的な検討を行っていくことが必要である」と提言されていたものではあるが、今日に至るまで有効な方策が提示されてこなかった問題でもある。

そこでの根本的な問題は、給特法制定時以降、時間外勤務手当を支給しない論理として使われてきた教員の「時間外労働」をめぐる「自発的、創造的な行為」という捉え方の持つ問題がある。今日、教員の時間外勤務（長時間労働）を形成している職務内容は、文部科学省の調査（2016年度）でも端的に表れているように、授業の準備や成績処理、部活動等であり、それらは「超勤限定4項目」に該当しないものである。しかし、それらは学校と教員の必要な業務であり、部活動についても学習指導要領の中で「学校教育の一環として、教育課程との関連がはかられるよう」位置づけられており、それらを欠いては学校の教育活動や経営が成り立たない業務でもある。

そうした業務について、それらを遂行するかないか、あるいは受けるか受けないかは、校長の指示ではなく、個々の教員の自由意思による自発的行為であるとする解釈には実態を無視した捉え方だといえる。教員の職務や勤務時間のほとんどは、学校の教育活動や経営活動を構成する業務内容について、校長が自らの権限と責任の下で各教員に割り振りしているものであり、個々の教員の自由意思による自発的行為によるものとはいえないのである。校長の権限と責任の下で割振られた業務である以上、その業務を個々の教員が自発的・創造的に遂行するか否かに関わらず、その業務遂行は校長の指揮命令下にある労基法上の「労働」であることは明白である。

こうした観点から、「給特法のロジックと学校現場における教員の業務実態には大きな断裂が存在しており、その断裂が教員の長時間の時間外労働を生み出している原因となっている」¹¹と指摘する小川は、給特法を廃止して労基法の原則と仕組みの下で教員の労働時間管理の適正化を図っていくことが有効だと述べている。その際、教員の職務の「特殊性」の是非、時間外勤務手当化した際の時間管理の在り方、持ち帰り業務・時間の取り扱いなどの新たな課題の検討や、時間外勤務手当が時間外労働の縮減にどれだけ有効か否かなどの検証も不可欠の課題だと指摘している。その点で、教員の行っている業務を労基法上の「労働」として、上司の管理の下に、その職務に従事する義務を負う「労働時間（勤務時間）」として位置付けることからの検討が必要な課題だといえる。

(2) 学校教育の質保障としての長時間労働の是正

第2の問題は、教員の長時間労働がもたらす学校教育への弊害、学校教育の質保障に関わる側面からの検討である。この点、中教審の「教員の働き方改革特別部会」の委員である妹尾は、教員の「長時間過密労働」の弊害として次の4点を指摘している¹²。

まず第1は、授業準備や自己研鑽への影響であり、「能力開発の機会の喪失」につながるという問題である。読書や趣味など自己を高めることに費やす時間が減り、広い意味での自己研鑽が犠牲となり、資質能力の向上が妨げられることになるという問題である。また、学校という組織、チーム単位で考えても、個業が増え、組織的な改善や学習が進みにくくなり、さらに多忙化が進むという悪循環が生じる可能性が高まるという問題である。

第2は、「多忙化」と「多忙感の増幅」の結果として、心身ともに疲れ、病気になるリスクが高まるという問題である。バーンアウトやうつ病による病気休職者の割合は高止まりの傾向にあり、また、子どもたちに慕われた熱血教員、あるいはタフと思われていた保健体育教員が過労死するケースが後を絶たない。また、新任教員が悩んだ末に自殺することも起きているのである。

第3は、「とにかく長く働けばよい」「仕事のためには、家庭やプライベートは犠牲にせざるを得ない」と生産性やワークライフバランスを軽視することが子どもたちに及ぼす影響の問題である。そこでは、「生産性はさておき、長い時間一生懸命働くことが大事だ」という価値観を子どもたちに暗黙のうちに伝えてしまっているのではないかという「隠れたカリキュラム」の問題があるとする。

そして第4の問題として、教員という職業が不人気になり、質も低下することにつながるという問題に行き着くというものである。いわゆる「ブラック」な職場では働きたくないという若者の行動から、学校（教員世界）が長時間過密労働の職場、「ブラック企業」として認識されると、それを避けて教員を志願しない若者が増えると、採用倍率は下がり、教員の質は低下するという構造的問題につながると指摘している。

教員の長時間過密労働には、こうした課題が内包されているという視点に基づいて、教員の長時間労働の是正と適正な労働時間管理に向けた取り組みを進めていくことが必要だといえる。特に、2015（平成27）年7月24日に過労死等防止対策推進法のもとで過労死防止のための「大綱」が閣議決定されたが、そこでは学校教育を通して過労死等を防止する対策を行うことが定められている。このことを踏まえれば、生徒に対し過労死等を防止するための人間らしい働き方を教育すべき立場にある教員が、過労死ラインを超えた長時間労働に置かれている実態の是正策は急務だといえる。

(3)「日本型学校教育」システムの転換と新たな学校教育モデルの構築

第3の問題は、教員の長時間労働の前提ともなっている我が国の学校教育システムとそのもとの教員が担っている業務の評価に関わるものである。具体的には「日本型学校教育」システムとされる、知・徳・体を一体的に行う指導形態の是非という問題である。確かに、この「日本型学校教育」システムは教育再生実行会議第10次提言（平成29年6月1日）やこの度の中教審への諮問文で指摘するように、世界からも高く評価されたものだといえる。しかし、その一方で、このシステムは教員の長時間労働によって支えられているものであり、現在では、その限界を超

えた状況に学校現場は置かれているといえる。また、こうしたシステムが「献身的教師像」のもとで教員の長時間労働を生み出してきた要因でもある。

そうした学校現場の実情を見れば、この「日本型学校教育」システムの維持を前提とした改善策がどの程度有効なのかは疑問だともいえる。現在、中教審では「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」をテーマに検討がなされているが、まさに「新しい時代の教育」システムの構築を目指すのであれば、現在の学校教育を支えている教員の長時間労働を形成している「日本型学校教育」システムそのものの検討がなされる必要があるといえるのではないだろうか。教員の担っている業務を専門スタッフや事務職員が担うといった単なる業務の再配置や業務分担の在り方の見直し等では、抜本的な改革につながらない可能性が高く、将来にわたって持続可能な学校教育システムの構築にはつながらないともいえる。

こうした観点に立つて、「日本型学校教育」システムそのものの在り方を検討していく場合、人口減少が続いている我が国の現状を見れば、現在のようにフル装備で教員を配置し続けるのは困難になるだけでなく、教職員定数のさらなる削減も避けては通れない問題となる。学校規模の縮小に伴う教職員定数の削減は、教員の長時間労働の増大をもたらす一つの要因でもあるだけでなく、学校の教育力の低下にもつながる問題であり、新たな学校マネジメントモデルの構築も必要となる¹³。また、現在、教員の長時間労働を改善する方策として、教員以外の専門性を有した専門スタッフの配置が検討・提案されているが、その配置の実現可能性や必要性等は各地域・学校の状況により状況やニーズ等が異なり、一律的に進めるのは無理があるし、有効だともいえない。どのような施策が必要なのか、その施策を地域や学校の実態・要望等に合わせて選択できるような新たな学校支援システムの設計も必要な視点だといえよう。

注

¹ 戦前の教員の勤務時間制度については、学校管理運営法令研究会編著『第五次全訂新学校管理読本』第一法規、2009年を参照。

² 給特法の成立過程については、宮地茂監修、教員給与研究会（文部省初等中等教育局内）編著『教育職員の給与特別措置法解説』第一法規、1971年を参照。

³ この事件は、第2審判決（東京高裁昭和44年2月13日）及び最高裁判決（昭和47年4月6日）においても「公立学校教員の時間外勤務に対しては、命令効力いかに別として時間外勤務手当の支給を拒むことはできない」旨の判断が示され、原告教員側が勝訴している。

⁴ 「教職調整額」を4%とした根拠は、1971（昭和46）年の教員の勤務実態調査の結果から得られた1週平均の時間外勤務時間が、小学校教員の場合1時間20分、中学校教員の場合2時間30分であり、これらの超過勤務時間を年間44週（年間52週から夏休み4週、年末年始2週、学年末始2週の計8週を除外）にわたって行われた場合の超過勤務手当に要する金額が、超過勤務手当算定の基礎となる給与に対して約4%に相当するという点に求められたとされている（前掲『教育職員の給与特別措置法解説』、110-112頁）。

-
- ⁵ 前掲『教育職員の給与特別措置法解説』、208頁。
- ⁶ 熊沢誠『働きすぎに斃れて—過労死・過労自殺に語る労働史』岩波書店、2010年、127-128頁。
- ⁷ 久富義之「日本の教員文化：その実証的研究（1）」『一橋大学研究年報 社会学研究』29、1992年、55頁。
- ⁸ 久富義之「教師の生活・文化・意識—献身的教師像の組み換えに寄せて—」『教師像の再構築（岩波講座現代の教育第6巻）』岩波書店、1998年、76頁。
- ⁹ 同上、77頁。
- ¹⁰ 高木亮・北神正行編『教師のメンタルヘルスとキャリア』ナカニシヤ出版、2016年、44-46頁。
- ¹¹ 小川正人「教員の長時間労働と給特法—給特法の問題点と改廃の課題—」『季刊教育法』No. 192、2017年、77頁。
- ¹² 妹尾昌俊『「先生が忙しすぎる」をあきらめない』教育開発研究所、2017年、54-83頁。
- ¹³ こうした視点に基づいてなされた研究として、日本教育経営学会研究推進委員会による「人口減少社会における持続可能な学校経営システムの開発（1）（2）（3）」『日本教育経営学会紀要』第56、57、58号。2014年、2015年、2016年がある。また、島田柱吾・貞広斎子『『学校の小規模化』に対応した教育経営に関する研究動向』『日本教育経営学会紀要』第56号、2014年、220-229頁では、学校の小規模化に関する教育経営研究の動向と課題が分析されている。合わせて参照いただきたい。