

1 はじめに

「もっと真剣に、もっと深く、この裁判にかかわって頂きたい。」

これが被告に対する私の意見です。

この裁判は、これから100年以上まだまだ続くであろう、人間が人間を創っていくことを仕事とする、教員の未来がかかっているのです。

裁判によって、教員の働き方問題が世の中に提起されました。これは、非常に嬉しいことです。しかし、未だに解決しそうにありません。

私は、未来の教員のために、この裁判で一番大切な主張を述べます。

「教員の時間外勤務の実態は、給特法違反だけではない。労働基準法違反である。」

私は、訴訟を通じて、小学校教員の仕事現場の様子を詳しく伝えてきました。そして、現場の状況を伝えることで何らかの対応があると期待していました。しかし、被告の答えは、勤務時間外の仕事は命じていない、自発的なものである、の繰り返しでした。私は驚きました。正義が通用しない。

私たち教員は、学校長と教員という力関係により、与えられた仕事を拒否することができません。私は、職員会議を例に挙げて説明しました。このことから、私は、時間外勤務は自発的なものではなく、やらざるを得ない仕事であると主張しました。

しかし、それでも被告は詳しい調査をしませんでした。

被告は、時間外勤務の中に超勤4項目以外の仕事が存在していることをすでに承知していました。労働基準法違反です。時間外勤務の中に学校長が命じることのできない仕事が存在している事実を知っていたのです。私は驚きました。被告は法律違反の事実を全て知っている。

いじめの構造の中では、事実を知っているにもかかわらず、何もしない人のことを傍観者と言います。私は驚きました。埼玉県教育委員会は傍観者である。

埼玉県教育委員会は、強者が弱者に対して一方的にやっている行為を知りながら何もしません。いや、むしろ協力しているのかも知れません。

教員が朝、登校指導をしても学校長から勤務として認められない、職員会議に提案されて通過しているにもかかわらずです。また、同様に、体育部から提案され、職員会議を通過した校庭のライン引きや朝の挨拶運動なども教員の勤務として認められません。

学校長が教員の勤務に値することに気がつかず行っていたのであれば仕方がない。しかし、県教育委員会は、訴訟に訴えても、勤務として認めないどころか、実態を詳しく調べることもしません。これでは、私たち教員はどうにもなりません。

私たち教員が自分の意思で自発的に働いているわけではない仕事を、県教育委員

会は、自発的にやっている勝手に解釈しています。そうして、教員が勤務時間外に働いている実態すら調べようとしません。これでは教員の時間外勤務がなくなるわけがありません。

このままでは、大した調査もせずにいじめが存在しなかったと言って問題になった大津市教育委員会のやり方と全く同じです。

先ほど、私は、小学校教員の働き方問題がいじめの構造に似ていると表現しました。しかしここに来て、さらに、DVにも似ているのではないかと思うようになりました。DVの多くは、被害者が自分ではどうすることもできずにただ相手に従うしかありません。相手を気遣い、相手の気持ちを刺激せずに待つことしかできません。

外部の人から見れば、なぜ勤務時間終了で帰宅に向かわないのだろう、仕事をやらなければならないのに、そう思うことでしょうか、学校の職員室は違うのです。職員室の中では、今が変わらなければならない。これ以上仕事が増えなければならない。少しでも良くなればよい。ただそれだけを願って来たのです。

小学校教員は、よく自分に言い聞かせています。「これは仕事だから仕方がない。」「どうすることもできない。」「校長先生が決めているのだから。」

自分に言い聞かせなければ、心が病んでいくのです。だから精一杯自分に言い聞かせます。

こうして、長期間にわたり、小学校教員は無賃労働を強いられて来ました。

全く存在しないはずの時間外勤務が、多数存在している事実は、もう自分達だけでは解決できない所まで来ています。

この数年間で、教員を志望する学生も少なくなりました。教育学部系の大学生が教員になることを希望しないどころか、高校生が教育学部系の大学を希望しないのです。

私は、訴訟に委ねるしか方法がありませんでした。

このことを、私ははじめに主張します。

2 小学校教員の役割

朝、子供たちが8時に登校してきます。授業の6時間目が終了して下校する時刻が16時です。子供たちが学校で学んでいる時間は8時間です。

子供たちの登校下校に要する時間が1時間。睡眠時間を9時間と考えると、親が子供たちと接している時間は6時間です。

私たち小学校の教員は、子供たちの親以上に長い時間に渡って子供たちと接して仕事をしています。小学校教員の仕事の役割は、計り知れないものがあることを述べておきます。

3 なぜ、私は司法に訴えたのか

(1) 休みなく働く教員の実態

教員の現場では無賃残業状態が続いています。ブラックと言われる環境の中でも、それに気づく暇もなく、子供たちのために必死に働いている教員がなんと多いことでしょうか。

朝は勤務開始時刻前から、通学路まで登校指導に行き、学校に戻ってライン引き、続いて朝のあいさつ運動に向かいます。その後、児童と一緒に朝マラソンに参加し、終わると急いで教室に行き朝自習ができるように準備をします。それから、8時30分開始の職員朝会に参加します。しかしながら、この職員朝会の開始が正式には教員の勤務開始時刻とされているのです。

職員朝会後には素早く教室に行き、子供たちの健康観察を行って授業開始になります。休み時間は児童から提出されている宿題の確認に追われながら、次の授業の準備です。児童から声を掛けられても下を向いたままの準備作業を余儀なくされます。児童の話を聞きながら作業をするしかありません。まさに教員はトイレに行っている暇もないのです。もちろん休憩時間を取る暇もなく、次から次へと授業と事務作業が続いていきます。さらに、特別教室の往復は児童を無言で移動させ、送り迎えも求められます。

そして、4校時が終わった瞬間に給食準備が始まります。子供のアレルギー対応のため、除去給食に配慮しつつ、無言配膳指導も要求されます。給食を食べ終わると、箸、皿、スプーン等を丁寧にそろえさせて配膳室に返すことを見届けます。この時には、牛乳パックがきちんとたたんであるか、パンが入っていたビニール袋が小さく丸めてあるか等、決められている通りになっているかを教員が確認することになっています。次に、歯磨き指導になります。それが終わると掃除開始です。掃除は教員も一緒に行い無言掃除を指導します。この間には、児童が、体調が悪いと訴えてきたり、時には突然嘔吐することもあります。その他、児童同士のけんかがあったり、トラブルを言いつけに来たりする子もいます。

掃除が終わると休憩時間ですが、休憩時間まで掃除が伸びたりトラブル対応に追われたりすることもしばしばです。そして、休憩時間には、やっとドリルの確認、連絡帳の返事、児童の訴えを聞くこと、ができます。しかし、休憩時間に特別活動の行事が入っているとそれもできません。

午後の授業が終わると、すぐに児童を校庭に集め、集団下校をさせます。もう16時です。それでも児童同士の下校トラブルを聞けば一緒に付き添います。

もう、勤務終了時刻まであと1時間しかありません。しかも、その1時間の中に休憩時間が25分または30分含まれています。この休憩時間も含めてやっと自分の仕事ができるのです。休憩時間に自分の仕事ができるのがうれしい。よく考えて見ればなんだか悲しいことですね。

そして、その貴重な時間に会議等が入ることが当たり前になりました。しかも、会議等は休憩時間になっても続くことがしばしばです。ですから、会議等のない日は落ち着いて仕事ができるうれしい日です。

このうれしい1時間ですが、仕事といっても学校のための事務作業がほとんどです。自分が本来やりたい授業の準備やテストの丸付けなどは後回しです。その事務作業は延々と続き、勤務終了時刻の17時を過ぎ、いつの間にか、18時、19時になっていくのです。

これは、「学校長が勤務を命じていないと言っている時間」の出来事です。

こんな毎日が続いているのに、学校長や教育委員会はさらに週案簿や指導案の作成、アンケートの集計、様々な報告書の作成、保護者への連絡等、まだまだ仕事を要求してきました。

このように教員は、休憩はおろか、休みも十分なく働き続けているのです。もう、教員は仕事を土日も含めてやるしかなくなりました。教材研究や通知表の作成は、自宅に持ち帰ってやるようになりました。

訴訟を起こした後、私にはSNS等を通して様々な情報が入るようになりました。そして、不思議なことに、日本全国どこにも同じような悩みを持っている教員がいて、同じような流れで仕事をしていることが分かってきました。

(2) 病気休暇が続出する教育現場

私が現在勤務する学校では、昨年に引き続き今年も、教員が病気休暇を申請しました。これで2人目です。今回も朝の職員朝会でそのことが簡単に報告されました。

一瞬、そう言えば3日前、(病気休暇を取った教員は)あの時私の所に来て何か言いたそうだったな、という光景が頭の中をよぎりました。後悔と怒りの中、すぐさま私は原因を考えていこうと提案しました。しかし、教員はこのことに目もくれている暇もありません。今ある自分の目の前の仕事をこなしていくのが精一杯です。毎日がもう精一杯なのです。病気休暇を取った教員も、自分が悪いと思ひ自分を責めています。学校長は欠員をどのように補充をしていくかを考えることで必死です。

教員が長時間勤務を強いられている実態を、私が訴訟で何度訴えても、教育委員会は超過勤務の原因を探ろうとはしません。被告の埼玉県は、残業代が発生しないように答弁をすることに終始しています。

学校長は、教員の忙しさを知っていても、教員の過労に対する改善要求を考えていません。教育委員会と一体です。教育委員会も状況を把握することに努めません。学校長も教育委員会も自分の仕事、その場の仕事で、手一杯です。教員の無賃残業問題は文部科学省の動きに期待しているだけです。これが今の日本の姿なのです。今の日本の文化なのです。

(3) 給特法制定前から続いている実態

1日12時間以上も働いていて、残業代がゼロというのは、戦前と変わらないではありませんか。

教員の世界では、昭和、平成、令和の時代になった今も、1日12時間以上働いているにもかかわらず、残業代ゼロが続いています。

給特法は、超勤4項目以外に時間外勤務は命じない、残業代は支給しない、4パーセントの調整手当を支給するという内容です。この法律制定に当たっては、無賃残業を危惧する質問もありましたが、心配に及ばないという答弁があり、そのまま成立しました。

しかし、給特法が成立してから40年以上が経過した現在、実際はどうでしょうか。

一般の労働者は、原則1日8時間・1週40時間を超えて労働させてはならないこと、残業をさせる場合にも36協定による上限時間を超えて労働させてはならないこと、残業に対しては残業代を支給することを定めた法律の下で働いています。しかし、教員についてはどうでしょうか。1日12時間以上も働いていて、残業代がゼロです。昭和、平成、令和の時代になったのにもかかわらず、残業代ゼロが続いているのです。残業時間の上限も実質的に存在せず、働かせ放題です。

学校の現場では、給特法における「時間外勤務手当は支給しない」は守られていますが、給特法における「時間外勤務は命じない」が守られていません。

被告は、「勤務時間内において、事務作業を全て終えることが不可能な状況とは言えない」と主張していますが、実態とは全くかけ離れています。

時間外勤務が発生している今の状況に対して、被告は、どのように責任を取るのでしょうか。私は司法を通じて、これを問いたいと思っています。

4 忙しくなると心を失う、大切なのは自由な環境である。

(1) 平成28年4月より勤務した小学校における教員の勤務実態と子供たち

平成28年4月1日、新しい学校へ初出勤でした。学校へ到着すると多くの若い職員が玄関に出迎えてくれました。嬉しい気持ちで一杯になりましたが、よく考えてみると疑問を感じました。「この教員たちは何時に出勤していたのだろうか」と。

私は、前年度までは勤務開始30分前に学校に到着していましたが、新しい勤務場所では、勤務開始1時間前には出勤をしようと試みましたが、私が出勤すると、ほとんどの教員がすでに出勤しています。学校長が職員室の真ん中に堂々と座っています。学校によって大きな違いがあることを痛感しました。新しい学校には、朝7時から夜9時まで働いている教員が沢山いたのです。

4月は、児童の規律がしっかりしていることに驚かされるばかりでした。初めての朝会の時、児童を連れて普通に体育館に行ったら、もうすでに全員揃って、しかも黙ったまま体育座りをしていたのです。教員の勤務開始時刻の5分前（8時25分）には、すでに児童全員、職員全員が体育館に揃って黙ったまま待っている姿とその光景に、私は驚かされました。朝礼開始が8時25分、教員の勤務開始は8時30分、このことに誰も違和感を感じていないのが不思議でした。児童の体育館への移動はほとんど無言です。担任にしっかりと指導されているのです。「すごい学校にきた」「すごい教員ばかりである」という印象でした。

子供たちの歩く姿も違いました。きりっとした姿勢でおしゃべりもなく登校し、なぜか教員がその辺にたくさんいて、まずは先生から挨拶をしています。もちろん児童の挨拶の声もしっかりと聞こえてきます。授業の合間の教室移動は、担任の先生と一緒に並んで歩いている姿があちらこちらで見られます。児童はほとんどおしゃべりをしません。

しかしながら、1ヶ月経つ頃には色々なことが分かってきました。不登校気味の児童がいること、発達障害等色々な問題を抱えている児童がいること、しっかりしていそうで実は心に問題を抱えている児童が実に多いことも分かりました。

なんだか思ったよりその内実はしっかりしていない。すごい学校は、中身は普通だったのです。

この学校がすごいのは統一されたシステムでしたが、これは何も考えずにただ働くシステムでもあったのです。

朝の昇降口でやっているあいさつ運動では、昇降口に入る手前で先生たちが児童一人一人に声を掛けています。これに対して、ほとんどの子がしっかりとあいさつを返しています。しかし、廊下を歩いている私が自分からあいさつをしなければ、ほとんどあいさつがありません。つまり、子供たちの朝のあいさつは、立っている教員のあいさつに対する返事にすぎないことが分かってきました。結局、前任の学校の子供たちの方が圧倒的にあいさつをしていました。

立派に見えた同僚も実は普通でした。子供たちをただ静かにさせることが精一杯で、子供たちの心をつかんでいるわけではありません。沢山の教員が授業で悩み、子供の指導で悩んでいるのを知りました。上手く行っているのは、黙っての教室移動と無言配膳、無言掃除だけでした。教員が子供たちに自由を与えず、常に静かにさせることを要求しているだけだったのです。

教員の勤務時間外の労働については、よく「自主的」「自発的」という言葉が使われますが、実際には、このような、学校長による統制の下で教員に課される仕事が増やされてきたという実情があります。しかし、これらは本当に、勤務時間が限られている中、勤務時間外の時間を使ってまで、教員がやらなければならない仕事なのでしょうか。

(2) 自由がなくなる教員の勤務実態

確かに私も若い頃は、毎日遅くまで長時間勤務を厭わずやっていました。しかし、30年前と今を比べた場合には大きな違いがあります。

それは、教員の自由度の問題です。

30年前の教員は、勤務時間外に行う仕事の内容は自由でした。次の日の授業について分かり易く説明できるように自作で教材を開発したり、子供たちに作文を書かせて、それを通して学級を引っ張っていく教員もいました。教育に対して教員同士の意見交換も活発であり、議論もたくさんしましたし、そのために遅くなることも沢山ありました。管理職から保護者に連絡をするように指示されることもありませんでした。もちろん、児童が3日休んだら児童の家を家庭訪問するように学校長から指示されることもありませんでした。教員は、自由に考え、自由に教育に携わり、その分自分自身で責任を取りました。

今はどうでしょうか。教員の勤務時間外労働まで、学校長によってその内容が決められているのです。つまり、今の教員は、やらなければならない仕事が多くなりすぎています。週案簿の作成はその1つです。提出書類も沢山あります。児童に与える宿題も学年で考える、学校で考える時代になりました。欠席した児童への連絡、けがをした児童への連絡、児童同士のけんかやトラブルの連絡、家庭への連絡もするように学校長から指導されます。電話の対応の仕方ももちろん指導されるようになりました。児童や親へのサービスを学校長の指示で勤務時間外にも行うようになってきました。

私は、教員が自分でしっかりと考える時間、自分で勉強する時間がないことを問題にしています。自分が携わっている教育の仕方がこのままで良いのか、児童に対する教員の接し方がこのままで良いのか、もっともっと自由に考え、自由に試す時間が確保されなければ、教員自身が豊かになっていけないと思います。そして、教員が豊かにならなければ、その教員に教えられている子供たちも豊かに成長できません。教育の質につながる問題なのです。

教員にとって大切なことは、教員自身が自由な立場に立って、自分自身をしっかりと見つめられるようになることです。それができなければ、児童をしっかりと見つめることができるわけがありません。

結局忙しいことで、まさに「忙」の如く、自分の心を亡くしてしまうのです。

私が教員として働き子供たちから学んだことを、言葉にしてみました。

「楽しいから長く続く。厳しいから自分を支えられる。自由だから豊かになれる。」

自由がなければ、人間は豊かになっていかないのです。

5 訴訟で問いかけてきたこと～教員の仕事内容はどのようにして決定するのか～

私はこの訴訟で、

- ・何が小学校教員の仕事なのであろうか。
- ・どのように仕事が発生するのであろうか。
- ・いつ、誰が、どこで、仕事を命じているのであろうか。
- ・どのように仕事が行われるのであろうか。

小学校教員の仕事の内容、仕事の発生の仕方、仕事の行われ方について問いかけてきました。

(1) 教員の仕事の多くは職員会議で発生する

児童の在校時間は、8時から16時まで8時間あります。

私たち小学校の教員は、児童の登下校の様子を把握し、児童の健康状態を把握し、午前中に4時間の授業を行います。午後は、給食指導をして、清掃指導をして、授業を2時間程度行います。

児童の在校時間中は、児童に対する教員としての責任が生じるため、小学校教員は気が許せません。

児童在校中の8時間は、担任教員はほとんど休憩することができません。

そして、児童が下校した後に、授業の準備、教材研究、児童の評価、事務作業、校内研修、各部から提案される仕事、その他、数多くの仕事をしています。勤務時間内には到底収まりません。

このような教員の仕事の内容とそれに費やす時間を私なりに整理したものが、準備書面5・6にも添付した、別紙1・2の表です(ただし、勤務時間内で処理している小さな仕事などは除いていますので、これは教員の仕事の一部にしか過ぎません)。

では、何が私たち小学校教員の仕事なのでしょう。訴訟の中で、被告に問いかけてきたのですが、被告は、教員の具体的な仕事内容を明らかにしませんでした。

そこで、私たち教員の仕事がどのように発生していくのかについて、現場の実態に即して説明します。

基本的には、仕事の発生は、職員会議(朝の職員朝会も含む)によります。

まず、年度当初の職員会議で、学校長から学校経営方針が発表されます。次に、学校長より学校運営に関わる人事の発表があります。その後、学校運営組織について、次に担当者について説明があります。その後、年間授業計画、年間行事予定、生徒指導関係、保健行事関係、体育行事関係、特別活動関係、給食関係、清掃指導関係、その他各担当者から様々な提案が行われます。これらを核として1年間の仕事が始まっていくのです。

第2回目の職員会議からは、具体的な仕事内容についての提案がなされていきます。

このように、教員が行う仕事については、職員会議に提案されることが基本的な手順になります。(職員会議に間に合わない場合、臨時に行わなければならない仕事が発生した場合には、朝の職員朝会が利用される場合もあります。)

私たち教員が行っている仕事のほとんどが、この職員会議を通して発生しているのです。

職員会議は、学校長が主宰する立場であるため、学校長の方針は、職員会議の中に十分盛り込まれることとなります。反対に、教員にとっては、自分の意思にそぐわない内容の仕事が職員会議で通過した場合であっても、基本的にはその仕事をしなければなりません。このことは、組織の一員としての役割が強調されるようになった2000年以降、特に顕著になっていきました。

学校長が教員に対して、個別に口頭や文書を通じて具体的な仕事を命じることがあまりありません。しかし、学校長が教員に個別的に仕事を命じなくても、学校現場では仕事が発生するのです。これは、教員にとっては、職員会議を通過し発生した仕事を学校長が命じた仕事であると受け止めざるを得ないからです。なぜなら、職員会議は学校長が主宰しており、学校長の判断で会議が成立するからです。職員会議を通過して生まれた仕事は、全て学校長によって命じられた仕事と解釈されるのは必然的であると思います。

そのため、教員の仕事が発生する場合は職員会議であるといえるのです。職員会議を通過した仕事を教員が忠実に遂行しているにもかかわらず、その仕事は教員が自主的自発的に行っている仕事である、という論理には無理があります。

(2) 教員の自主的自発的な仕事は命じられた仕事に変化した

教員の時間外勤務の内容について説明します。

この訴訟で、私は、時間外勤務における教員の仕事は「学校長から命じられた仕事」であると主張していますが、その一方で、「自主的自発的な仕事」が全く存在し得ないわけではないと考えています。

たとえば、児童のために学級通信や週の行事予定表を作成すること、児童に授業をより理解してもらえるように教科書を拡大コピーしたり、特別な自作教材教具を作成すること、児童一人一人を分析したメモの作成などは、本来、教員の自主的自発的な仕事と言ってもよいと思います。

他方で、教室の掲示や絵画のペン入れ、学年便りの作成、児童のノート添削、校庭のライン引き、朝のあいさつ運動などは、ひと昔前まで、私も自らの判断で行ってきた仕事でした。しかし、それがいつの間にか、学校長によって命じられた仕事に変わっていきました。

ここに言う「自主的自発的な仕事」と「命じられた仕事」の違いは、学校長が仕事の発生に関与したか否かです。その典型例が職員会議です。学校長が主宰する職員会議に提案され、全職員が行わなければならないことになれば、その仕事

は、学校長によって命じられた仕事として教員は受け止めます。言い換えれば、職員会議を通過したことによって、本来自主的自発的であったはずの仕事は、学校長によって命じられた仕事に変化するのです。

このように、本来は自主的自発的であったものが、職員会議に提案され、学校長に命じられた仕事に変化したものが、今の学校現場には数多く存在するので

す。しかも、そのことによって教員の労働時間が増え、相対的に、授業の準備や教材研究等、教育の質を高めるための活動に充てる時間が減ったことも指摘しておきます。

さらに、自主的自発的な仕事について、次のような例が存在することも付け加えておきます。例えば、休日に相撲大会が開催されたとしましょう。この相撲大会に対して、教員にお手伝いや応援として出席して欲しいと学校長が考えた場合には、そのことが職員会議で提案されるような場合もあります。その時は、はじめから強制ではなく自主的自発的な仕事であること、協力依頼であることが学校長から明示されます。学校現場では、通常、仕事が自主的自発的なものである場合は、学校長によりはじめから明示された上で、進められます。このような仕事は、確かに自主的自発的な仕事と言ってよいと思います。

しかし、私たち教員が勤務時間外に行わざるを得ない多くの仕事は、学校長によってあらかじめ自主的自発的なものであるとは明示されることなく、職員会議を通過し、教員はこれを忠実に遂行していくのです。

(3) 学校長による黙示の命令の存在

教員が仕事に携わっている以上、仕事はどこかで発生しています。そして、学校運営は学校長が行っていますので、学校長から仕事が発生していることは間違いありません。

しかし、学校長が教員に対して、個別に口頭や文書を通じて具体的な仕事を命じることは多くありません。

私は、この訴訟で被告に対し、「何をもって『校長が教員に対して業務を命じる行為』に当たると捉えているのか、明らかにされたい。」と釈明を求めました。これに対する被告の回答は、「校長による命令は文書や口頭により明示する場合もあれば、黙示の場合もある。」でした。私は、学校長から文書や口頭により直接業務を命じられることはほとんどありませんでした。ですので、基本的には、業務は黙示の命令によって発生していたということになります。

他方で、学校長が、どのような場で、どのような仕事を命じているのか、教員の仕事の発生の仕方について、被告から具体的な回答はありませんでした。しかし、仕事の発生の場を明らかにせず、仕事の内容を明らかにしないまま、教員が

勤務時間外にやってきたことを「仕事ではない」と言い切るなどできるはずがありません。

これに対して、私は、教員の仕事のほとんどが職員会議で発生していると述べてきました。私は、約40年間、職員会議で提案され、通過したことを、学校長が命じた仕事であると認識して、それを自分の仕事として当たり前のように行ってきました。学校長が仕事を直接個別的に命じていないから、それは学校長が命じた仕事ではない、自主的自発的なものだという論理は、実態に反しています。

そもそも、通常、教員が勤務時間内に行っている仕事は、当然に仕事として認められています。しかし、同じ仕事を勤務時間外に行った場合には、急に仕事としては認められないというのでは、全く納得がいきません。

(4) 被告の主張について

被告は、「職員会議には意思決定権限がない」と主張しています。しかし、40年以上も引き続きずっと、職員会議を通過したものが教員の仕事になっており、現場の教員もそのように受け止めざるを得ないという実態から考えるならば、まさに職員会議は意思決定の場となっているのです。被告の主張は、現場の実態には反しています。

また、被告は、「主任や部会は校長の補助機関として法的に位置づけられていない」と主張しています。確かに、主任や部会は、校長の補助機関として法的に位置づけられてはいないかもしれませんが、しかし、校長は、年度当初に主任を独自で決めています。校長は、主任や部会を決める権限を持っています。校長の権限は大きいのです。

さらに、被告は、「職員会議に提案される事項は、その多くが教員が本来的に行う業務の内容について、各主任や各部会が検討した結果、各学年や学校全体で取り組む必要があると判断とした事項であり、全く新たに作り出された業務ではない。また、それらの事項を提案するよう校長が指示をしているわけではない。」と主張しています。しかし、そもそも「本来的に行う業務」というものは、法律上示されているわけではありません。具体的な業務の内容は、結局、校長の判断（命令）によって決められるのです。そして、「各主任や各部会が検討した結果」とありますが、各主任を決める権限を持っているのは校長であり、校長の管理下で、各主任は提案事項を事前に校長に相談することが習慣になっており、そのように指導されてきました。仮に安全主任が登校指導をやめようと思っても、校長の許可がなければそれを職員会議に提案することもできません。朝の登校指導は、明らかに教員の時間外勤務です。しかし、安全主任が登校指導の提案を躊躇しても、校長が許可しなければ提案を変更できません。児童の交通事故により再発防止を促すために行われるようになった、帰りの下校指導についても同様です。校長による指示で各主任は提案することがあります。

さらに、「全く新しく作り出された業務ではない」のであれば、教員の仕事が増えるはずはありません。職員会議で教員の仕事が増えるのでなければ、どのような経緯で新たな仕事生まれるのでしょうか。被告は、その点を明らかにしていません。帰りの下校指導にしても、職員会議で学校長の指導の下、安全主任が提案することによって、各教員にとっての新たな仕事になったのです。

6 埼玉県及び県教育委員会は実態を直視し、その是正に取り組むべき

(1) 大津市教育委員会と同じ

埼玉県教育委員会、教育長にお尋ねしなければならぬことがあります。

私は、勤務している学校の不当な勤務状況を、この訴訟を通じて、何度も訴えています。

しかし、教育委員会は、現場を見に来るなどしたことはありませんでした。

私の仕事の様子を見に来たこともありません。

なぜ勤務時間前なのに出勤しなければならないか、知ろうとしません。

勤務時間終了後に私がどのような仕事に携わっているのか、なぜ知ろうとしないのでしょうか。

これは、2011年に滋賀県大津市で発生したいじめ問題における大津市教育委員会の対応と同じではないでしょうか。大津市教育委員会は、具体的調査もせず、「いじめはなかった」として事実を隠蔽しました。何も調べずに「いじめはなかった」と主張する大津市の事例と、何も調べずに教員の時間外労働はなかったと主張する埼玉県教育委員会の対応は、同じだと言わざるを得ません。

(2) 報復的な人事異動を行うのではなく、超過勤務の実態是正を

これに加えて、私がこの訴訟を提起した直後に、不当な人事異動をさせられていることも述べておきます

平成28年4月に私は 小学校に異動しましたが、前勤務場所の 小学校に8年間勤務していたので、再任用(平成31年4月～)を考えたときに 小学校では勤務10年を超えるので再任用はできない、今のうちに次の学校(小学校)に異動した方が良い、という理由でした。したがって、通例からすると、私は 小学校で再任用される予定でした。

しかし、いざ再任用のタイミングとなった際、本来なら教員の意向を聞きながら異動は行われるはずなのですが、再任用調書の提出、人事異動調書の提出、再任用面接のどのときにも何も言われることなく、いきなり平成31年2月に他校への異動を聞かされたのです。表向きの理由は「学年主任として必要だ」と声がかかったということでしたが、そもそも再任用教員に対して、学年主任として必要だという異動の理由が不可解ですし、同様の立場で異動をした例が過去にさかのぼってもほとんどありません。したがって、訴訟を提起したために異動が行わ

れたとしか考えられません。このように、教育委員会は人事権を持っており、かつ不当な人事も行うことができるのです。

逆にいえば、私たち教員の多くは、とても弱い立場で仕事に携わっています。埼玉県を相手に堂々と訴訟を起こしている私のような者でさえ、精神的に追い込まれてしまうことが多々あります。多くの教員は、教育委員会や学校長の方針に逆らうことなどできず、ひたすら自分に課された膨大な量の仕事をこなすため、長時間労働を余儀なくされているのです。

近年、病気休暇を取る教員は、年間で5000人程度いるそうです。教育委員会には、報復的な人事異動を行うのではなく、教員の仕事量の多さ、勤務時間の長さが病気休暇と大きな関係があることを理解していただき、超過勤務の実態の是正に本気で取り組んでいただきたいと思います。

(3) 埼玉県及び県教育委員会に求めること～まず事実の確認から～

私は、訴訟において、被告に「原告を含む小学校教員の業務について、具体的にどのようなものがあると捉えているのか」を明らかにするよう求めました。

これに対する被告の回答は、「授業や授業の準備、学習指導、学級経営、学校行事、生徒指導、会議などの業務がある」というものであり、それ以上の具体的な回答は得られませんでした。

このことから、埼玉県及び県教育委員会が、原告を含む小学校教員の業務を具体的に把握しようとしていないことが分かります。

私たち教員が、いつ、どのような仕事に携わっていたのかも把握できない状態で、学校長は「勤務時間内に終わらない仕事を命じたことはない」とはっきり述べています。被告（県教育委員会）は、私の勤務場所に出向くなどして、私や同僚の勤務実態を詳しく調査することなく、「本件校長から原告に対し、勤務時間内に終わらない仕事を命じたことはない」とはっきり述べています。

加えて、被告の主張からは、調査が不十分と分かる点が散見されます。

私が訴えている対象期間（平成29年10月～平成30年7月）には、2人の学校長が存在します（平成29年度は 校長、平成30年度は 校長）。そのため、被告（県教育委員会）は、私の勤務実態に関する主張について、2人の学校長から聞き取りを行うべきですが、片方の学校長にしか聞き取りを行っていないと分かる点が散見されます。

例えば、朝掃除をする必要がないと伝えた学校長は 校長であり、校長は朝掃除をする必要がないと伝えていません。そのため、校長の時代は朝掃除が存在したのです。修学旅行や宿泊学習の見送りも 校長の時代は存在しました。また、校長は、教員に対して退勤時には管理職に申告するように指示をしていました。16時20分からの休憩時間の確保についても、昼休みの休憩時間の確保についても、少なくとも 校長の時代には全くできていませんでし

た。他にも色々ありますが、片方の学校長の時代には存在した事実を、まるでなかったかのように答弁することに、私は納得できません。

私は、校長に対しては2年間何も言えませんでした。校長に対しては、平成30年4月に着任した初日から、教職員の勤務状況に対して意見を述べさせて頂きました。休憩時間を確保してください、とお願いしました。私が訴訟を起こそうとしていることも伝えました。このような経緯もあり、学校長自身の考えもあると思いますが、校長は、校長と比べれば、教職員の勤務状況や休憩時間の確保に配慮していました。

このように、平成29年度と平成30年度の勤務実態は必ずしも同じではありませんでした。しかし、被告(県教育委員会)は、その違いを全く把握できていませんし、把握するつもりもないようです。

被告(県教育委員会)は、自らがこの訴訟の当事者であるという自覚があるのか、疑わざるを得ません。

私は埼玉県教育委員会の下で38年間働き続けてきた職員ですが、その私の訴えを重く捉えていないことが明らかです。

これでは、仮に学校長が現場の教員に過酷な労働を強いていたとしても分かるはずがありません。訴訟で訴えられても何の調査もしないのですから。

埼玉県教育委員会は、私たち教員に対して、「児童の登校の様子から児童の下校の様子までを把握するように求め、学校生活の全て、さらに下校後の児童の安全についてまで指導するよう」に求めており、この要請に応じて、私たち埼玉県の教員は、一生懸命働いています。

そうであれば、訴訟で訴えられている以上、被告(県教育委員会)は、現場に向かい、まずは実態の把握に取り組みなければいけません。本来であれば、全職員の出勤の様子から全職員の退勤の様子までをしっかりと見届けてから、訴訟に望むべきではないでしょうか。

7 勤務実態についての補足

(1) 勤務開始時刻前の勤務について

そもそも、教員の勤務開始時刻(8時30分)の30分以上前に児童が登校していることに無理があります。児童の在校時間中は、児童に対する教員としての責任が生じるからです。私の勤務校では、教員は、児童が教室に入ってくる8時には、教室に行って児童を迎えることが当然のこととされていました。また、保護者からの電話連絡への対応や、登校渋りの児童への対応もその都度必要になります。

勤務開始時刻である8時30分には、児童の朝自習が始まります。児童の朝自習課題の内容が、各教員の自由意思に任されているのであればまだしも、私の勤

務校では、職員会議を通じて朝自習の内容がある程度指定されていました。そうであるならば、学級担任として事前の準備や当日の指示を出すのは必然的です。

さらに、月曜日・木曜日は、同じく8時30分から職員朝会が始まりますので、8時30分までには職員室に戻る必要がありました。

また、水曜日は、8時30分から全校児童と職員が体育館に集合する朝会が始まります。学級担任は、教室の後ろに児童を並ばせて、児童を先導して体育館に移動させなければなりません。

とりわけ平成29年度の校長は、教員に対して常に5分前行動を求めています。朝会に対しては、8時25分までには児童と教職員の全員が体育館への集合を完了させることを求めており、実際、8時25分には児童と教職員が全員揃い、朝会が始まるのが日常でした。そのためには、8時20分には教室に行って、児童を移動させる準備を始めなければなりませんでした。

このように、担任教員は、遅くとも勤務開始時刻10分前の8時20分には勤務を始めることが、当たり前のように求められていました。

これに対して、被告は、勤務開始時刻よりも前に教室に行き、朝自習の指導などをするように命じたことはないなどと主張しています。しかし、このような主張は、実態を捉えておらず、全くの無責任と言われても仕方がないと思います。教員が勤務開始時刻に合わせて勤務を始められるようにするためには、中央教育審議会より出されている答申が示しているように、教員の勤務開始時刻を早めるか、児童の登校時刻を遅らせるかのどちらかを検討しなければならないのです。

(2) 登校指導について

被告は、勤務開始時刻前の登校指導について、学校長は命じておらず、各教員に協力依頼をしたものであると主張しています。

しかし、私は、学校長から、登校指導は協力依頼であるとは言われていません。登校指導については職員会議で提案されていますが、職員会議で提案されたものを協力依頼というのであれば、はっきりと協力依頼であると明示しなければなりません。そうでなければ、何が協力依頼であり、何が仕事の命令なのか、現場の教員には全く分かりません。教員にとって、学校長の言葉が、その時によって「命令」であったり「お願い」であったりすることはありません。学校長の言葉は常に「勤務命令」です。それを後になって、実はあれは命令ではなかった、協力依頼だったというのは認められないのです。

特に、校長の時には、私は職員会議の場ではっきりと、登校指導をやめて欲しい、やるのであれば登校指導の日に時間調整（勤務時間の割振り）をしていただきたい、と述べました。このことは、会議に出席していた職員全員が聞いています。しかし、学校長からは、「昨年度と同様でお願いしたい」と言われ、私の提案は却下されました。協力依頼なのであれば、それを断ることも自由なはず

です。しかし、実際には、学校長の判断で登校指導をやることになり、私を含めた各教員に担当が割り振られたという事実があるのです。それにもかかわらず、登校指導を命じていないと主張する根拠はあるのでしょうか。

また、学校長からは、登校指導の日の時間調整の指示はありませんでした。私は、情報公開手続により、過去の職員会議録や学校日誌、職員朝会記録等を取得しました。そこには、学校長の指示伝達事項は必ず記録されているはずですが、登校指導の日の時間調整（勤務時間の割振り）が指示されたことについての記載は、どこにも見当たりませんでした。そのような事実は全く存在しないのです。私は、時間調整の指示など聞いていませんし、時間調整の記録簿（勤務時間割振り調整簿）を書いた記憶もありません。被告は、勤務時間の割振りが実際に行われているのか、勤務時間割振り調整簿が作成されているのか、きちんと調査をしているのでしょうか。

登校指導は、協力依頼ではなく、学校長が命じていた仕事です。

登校指導に限らないことですが、学校長が主宰する職員会議において決められた仕事について、学校長は命じておらず、各教員に協力依頼したのである、という答弁は、世間では全く通用しないと思います。

（3）休憩時間について

労働基準法により、どんな理由があっても、学校長は教員に対して、休憩時間の確保をしなければなりません。つまり、休憩時間に学校行事を入れてはいけません。どうしても学校行事を入れたいのであれば、休憩時間を別に確保しなければならないはずですが。

しかし、実際には、教員にとっては昼休みの休憩時間に、児童全体に関わるような特別活動が入れられることが度々ありました。教員の休憩時間に行事が入ることを学校長が認めているということは、休憩時間に労働することを学校長が命じているということの意味します。

これに対し、被告は、休憩時間を別に確保するため、勤務時間の調整を行うように教員に指示していた、と主張しています。しかし、全くそのような事実はありません。私自身は、一度も時間調整を行ったことがありませんし、休憩時間についての時間調整の存在を聞いたこともありません。他の教員も同様であると思います。そもそも、わずか20分の休憩時間を、一体どのように調整させていたのでしょうか。

また、被告は、午前中の20分休みの時間帯の休憩時間について、「休憩時間中に自発的に校庭で子供と遊んでいる教員も多く、休憩時間を十分に取ることができないとは言えない。」と主張しています。しかしながら、それは、校長が休み時間中に子供と遊ぶことを奨励してきた結果ですし、子供と遊んでいる時間について、自分は休憩していると認識している教員は多くはないと思います。

子供と遊ぶことも、教員の仕事の一部だからです。仮に、子供と遊ぶことが休憩と解釈されるのであれば、教員が休憩時間中以外に子供と遊んでいた場合、職務放棄をしていると解釈されることになるのでしょうか（児童にとっては午前20分、午後20分～30分の休み時間がありますが、教員にとっての休憩時間は、平成29年度は午後20分、平成30年度は午前15分のみです）。子供と遊ぶことも教員の仕事の一部であると解釈しなければ、そこに矛盾が生じてしまうと思います。

次に、夕方の休憩時間は、16時15分または16時20分からのはずですが、会議や打合せ等全体に関わる仕事の終了は、基本的に16時30分でした。かつての8時間勤務の時代（16時30分から17時までが休憩時間）の慣習が、ずっと続いてきたのです。被告自身、「16時30分よりも早く終わったことがあった」と述べており、逆に言えば普段は16時30分まで会議が続いていたこと、つまり休憩時間を無視していたことを認めています。教育委員会による学校訪問でも、終了は16時30分と考えられていました。労務管理者である学校長や教頭、さらには教育委員会も、教員の休憩時間を意識していないのです。

被告は、「教員同士による会議や打ち合わせについては、可能な限り休憩時間内に設定しないように校長から指導している」「休憩時間までには会議を終了するよう校長から指示をしていた」「休憩時間にまたがる場合には、勤務時間の割り振りを変更し、勤務時間を調整するよう指示していた」などと主張しています。しかし、学校長は、教員同士による会議や打ち合わせを全て把握しているわけではありません。そもそも、学年内の会議をはじめ、細かな打ち合わせまで全て把握できるはずがありません。把握することすら難しい現状で、どのように時間調整をしてきたというのでしょうか。私は、学校長から上記のような指示を受けたことはありません。私が情報公開手続によって取得した職員会議録、学校日誌、職員朝会記録等の資料にも、そのような指示が行われたという記載は見当たりませんでした。一体いつ、どのような場面で、どのように指導したというのでしょうか。被告は、どのような調査を行い、どのような根拠で主張しているのでしょうか。私には疑問が尽きません。

今の学校現場は、学校長が普段から教職員の休憩時間を意識していないため、休憩時間に学校行事や会議等が入ったとしても何の考慮もしない、というのが実態です。それだけ現場は病んでいます。

私は、平成30年4月の職員会議初日に、訴訟を起こすことを公言しました。それと同時に、休憩時間を確保して下さい。とお願いしました。その結果、校長は、前年度の校長の時と比べれば、休憩時間に配慮していたように思います。それでも、必ずしも休憩時間の確保が確実に行われていたわけではありませんでした（休憩時間の確保がある程度確実に行われるようになったのは、同年

9月以降です)。そして、平成31年4月に異動した 小学校では、休憩時間の確保は全く行われていませんでした。

(4) 授業中などの事務作業について

被告は、授業中、児童にテストを行わせている間に、ドリルの丸付け等の事務作業を行うことは可能であり、実際行っている教員は多いと主張しています。

校長の前任の校長である 校長の時、テスト中にドリルの丸付けをしていたところ、 校長に呼び出されて、授業中にドリルの丸付け等はせず、授業に集中するように指導されたことがある教員に、私は出会いました。私は、この話を聞き、授業中にドリルの丸付け等の事務作業をすることは控えるようにしていました。

校長も、授業中のドリルの丸付け等は認めておらず、しかも授業の様子を見回りに来ることが度々ありましたので、私は、授業中に他の事務作業を行うことは不可能でした。

また、私は、同様に、給食の時間は給食指導に集中すること(給食指導には非常に細かいルールが課されていました)、清掃の時間は清掃指導に集中すること(校長は自らほうきとちりとりを持って教室を見回っていました)を、学校長から求められてきましたので、給食指導中や清掃指導中に事務作業を行うことも不可能でした。

中には、授業中などにドリルの丸付け等の事務作業を行うことを認める学校長もいるかもしれませんが、学校長によって違いがあり、どちらのやり方も違法ではありません。要するに、それぞれの学校長のやり方によって、教員の労働条件も変わってくるのです。

だからこそ、学校長は、教員の時間外勤務が多いようであれば、仕事の内容ややり方を変え、教員が時間外勤務をしなくても済むように、勤務時間の管理をしなければならぬのです。「時間外勤務は命じていない」と主張するだけで、教員からの訴えに耳を傾け、学校長を指導することなく、現実に存在する時間外勤務を放置・助長している被告の対応は、適切ではないと思います。

(5) 児童の移動時に関する指導方法について

被告は、児童の移動時に関する指導方法については、法令等で定められているものではないと主張します。しかし、そうであるならば、どうして教員の負担になることを承知で、休み時間の児童の教室移動に対して、無言で行うように指示したり、教員に教室移動の付き添いをさせたりするのでしょうか。

学校長は、職員会議を通して児童の移動時に関する指導方法を命じていることは明らかですし、そのことが、教員の仕事の負担軽減を図るのではなく、逆に負担の増加になっていることははっきりしています。

(6) 通知表や指導要録の電子化について

被告は、通知表や指導要録の電子化が、教員の負担軽減になると主張していません。

私の勤務校では、平成30年度になり、通知表のソフトが変わりました。その理由は、前年度まで使用されていたソフトに不備があったからでした。これで負担軽減を主張するのは理にかなっていません。被告はしっかりとそのことを把握しているのでしょうか。それまで使っていた通知表作成ソフトが急に変更されて、その対応に苦労する教員がいることをなぜ理解できないのでしょうか。実際には、負担軽減どころか負担増加でした。

また、指導要録のソフトについても、通知表のソフトと全く関連していなかったため、指導要録は初めから作成し直さなければなりません。さらに、通知表と指導要録の記入文字数が一致しないために、文字数を削減して作成しなければならないなどの手間が必要でした。極めつけは出欠の記入でした。本来は出席簿で十分なのですが、指導要録に児童の出席欠席日数等を記入するために、4月当初から3月末までの出席欠席状況について、出席簿がありながらもう一度全ての入力し直さなければならないのです。現場の教員からは非難が多々ありましたが、それも市の教育委員会及び学校長は我関せずでした。挙げ句の果てに、全ての出席欠席を入力した結果、忌引き休暇の理由については反映ができず、手書きで指導要録に記入し直すなど、手書きの数倍以上の労力がかかりました。

電子化は便利なのですが、不備な電子化は莫大な労力が必要です。このような状況にもかかわらず、電子化が負担軽減になったと主張しているのが学校長であり、具体的な軽減時間を十分に調査することなく、あたかも負担軽減されたかのように演出する被告の主張なのです。このような現場の教員の声を大切にしない埼玉県及び県教員委員会の無理解が、現場の教員の長時間労働をさらに増やしているといえます。

(7) 仕事に費やす時間について

私は、別紙1、2の表で整理したように、小学校教員の業務について、一週間における仕事内容とそれに費やす時間を示し、さらに一年間における仕事内容とそれに費やす時間を示しました。

これに対して、被告は、何が教員の仕事内容なのかは明確にせず、各業務に要する時間は「各教員により異なる」という主張を繰り返しています。

しかし、仕事に費やす時間が各教員によって異なるのは必然的です。学校長及び県教育委員会は、教員の勤務管理の責任を担っているのですから、教員がどのような仕事にどれだけの時間を費やさなければならないのかを、しっかりと把握する義務があります。学校長や県教育委員会がこのような義務を怠り、それぞれの仕事にどれくらいの時間を要するのかを把握していないにもかかわらず、被告は、「勤務時間内に終わらない仕事を命じたことはない」「勤務時間内におい

て、事務作業を全て終えることが不可能な状況とは言えない」などと答弁していますが、勤務管理責任を果たしているとはとてもいえません。

教員は、長い年月をかけて、少しずつ少しずつ仕事を増やされてきました。学校長が、教員の勤務時間を管理しない上で仕事の依頼をしてきたからです。学校長の存在は、教員にとって絶対的なものがあります。職員会議における学校長の権限を見て頂けると理解できます。教員の時間外勤務、長時間労働が生まれたのは、学校長が、教員の勤務時間を管理しない上で、仕事の依頼をしてきたからです。

被告は、教員が行うべき仕事の内容を具体的に示して、その仕事に費やされるおおよその時間を示し、教員の勤務時間内に終わるように精選をした上で、教員の仕事とする責務があるのではないのでしょうか。労働基準法が労働時間の上限を定め、給特法が「時間外勤務を命じない」ことを定めている趣旨は、このようなことなのではないのでしょうか。

8 長時間労働問題の解決のために

教員は、長年、長時間にわたる過密な労働・時間外労働を求められてきました。私が訴訟を起こしてから2年が経過した今もなお、このような教員の勤務実態は一向に改善されないまま、悪化の一途をたどっています。その結果、教員の心身の健康が損なわれている事案も数多く発生している状況にあります。

私が現在勤務する学校では、今年も精神的なストレスと思われる病気休暇で休む教員が出ました。昨年に引き続き2人目です。しかも、その原因は勤務状況によるものだと考えられておらず、本人の問題であるとされています。1日10時間以上も休憩なしで働いている状況が正しいことなのでしょうか。同じ市内の別の学校では、養護教諭が病気休暇に入り、その後4年と6年の担任が病気休暇に入りました。これは正しく信じられないことです。

被告は、給特法により時間外勤務手当は支払われない、ということばかり繰り返し強調しています。しかし、私たち教員も労働者である以上、労働基準法32条による1日8時間以上・1週40時間以上の労働をさせてはいけなく、という規定は適用されているのです。被告は、このことをおろそかにしてはいませんか。給特法においても、「教職員については、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を命じないものとする」と規定されているにもかかわらず、今もなお、時間外勤務が存在している現実を、まずは直視しなければなりません。

被告は、教員に対して超過勤務は命じていないと主張します。しかし、その命じないはずの超過勤務が、現実には存在しているのです。なぜ命じないものが存在するのですか。いまもなお、現場の教員をはじめ、教育関係者やマスコミまでもが問題視している教員の時間外労働が存在しているのはなぜなのでしょうか。

教員の長時間労働が存在するのは、教員に対して無定量な業務遂行が「命じられている」結果に他なりません。労働時間の上限を定めた労働基準法に大いに反しているのです。

このような労働基準法違反の実態があるにもかかわらず、被告（県教育委員会）は、それを指摘されても、何の対処もしてきませんでした。学校長は法律に則って休憩時間を確保しているのか、時間外勤務を命じていない証拠はあるのか、教員の仕事量は適切なのか、それら諸々を判断することが、被告（県教育委員会）に求められている責務であるはずですが、それにもかかわらず、現場の実態調査をすることもなく、時間外勤務をなくす方策を講じるわけでもなく、その責務を放棄しています。そのことが、教員の長時間労働を助長しているのです。被告（県教育委員会）からは、今、日本中で問題になっている教育の長時間労働問題を自分達で解決しようという気持ちを感じません。それは、先ほども述べましたが、いじめ問題の津市教育委員会と同様であると言われても仕方の無いことではありませんか。

超勤4項目以外の仕事を勤務時間外で行っている教員が、現実には多数いることが、事実として存在するのです。被告（県教育委員会）は、そのことに目を向けなければならない立場でありながら、目を背けているようにしか見えません。まずは実態をしっかりと把握し、真実を探らなければ解決しないのです。一般企業では通用しない論理を展開し続けている現状では、教員の長時間労働問題は全く解決しません。

裁判所におかれましては、このような現状を踏まえて、教員の長時間労働問題を解決していくため、今の教員の働かせ方の違法性を、はっきりと示していただきたいと考えています。

9 おわりに

私は、1981年に教員として埼玉県に採用されました。22才の未熟な私は、何も分からず、とにかく学校で毎日、子供たちと一生懸命に過ごすだけでした。教師としての知識も技術もない私は、子供たちと過ごしながら、子供たちから学んでいくだけでした。現在のように指導教員がついている環境もないため、自分で考え、試行錯誤を繰り返すしかありませんでした。

私の勤務校は、比較的小規模の学校であったため様々な仕事が回ってきました。現在のように仕事が細分化していなかったため、教職員がみんなで声を掛け合い、みんなで仕事をしていました。学校長も教職員の一人でした。学校長は教職員仲間の長でした。もっと身近な存在でした。私はこの時の経験が今の自分を築いていると思っています。

私は、教員生活3年間で過ぎて、自分の力の無さに気づき、「一生教員に携わっていくため、専門的知識技能を身につけたい」そう思うようになりました。教員を

やめてもう一度勉強をやり直そう。そう思った時に大学院大学のことを知りました。私の人生の中で間違いなく一番勉強をした2年間でした。私の教員としての力の基礎はこの時に身につけたものです。教育は全て個人指導である。担当教授より一人一人に応じた指導を心がけることを教えて頂きました。35年も前の話です。

私の学級経営の基本は、子供たちを自由にすることです。子供たちに対して、何でも自由に発言させ、自分で行動させることです。私の役割は、子供たちの自由な行動を見ながら一人一人に言葉かけをしていくのです。私は、いつも子供たちに語りかけていました。子供たち一人一人個別に、時には子供たち集団に対して語りかけてきました。これが教師の仕事だと思っていました。

個人が伸びていけば集団になった時に大きな力を発揮する。いくら集団を鍛えようとしても個人の力を伸ばさなければ限界が来るし、そもそも子供たちは楽しくない。私は、そのような考え方で教師をやってきました。

私は、学校現場が学校長を中心に画一的な教育を進めるようになって来たことに全て反対をしているわけではありません。子供たちが楽しく成長していくことが私の願いです。画一的な傾向の教育が悪いわけではありません。どのような形であれ子供たちが伸びていけば良いのです。

しかし、勤務時間を過ぎてまで、自分の意にそぐわない仕事を課せられることには反対です。例えば週案簿の提出がそれに当たるかも知れません。週案簿とは、一週間の授業予定について、いつ何の授業をどのような目標でやるのかを詳しく書いたものです。この週案簿を学校長に提出するのですが、勤務時間内でできる仕事ではありません。最近はこの仕事が当たり前のように指示されます。確かに大切な仕事なのかも知れませんが、同じ時間を、クラスの子供一人一人にどんな声掛けをしようか作戦を立てることに費やす方が、私はずっと楽しく思えるのです。私の願いは、勤務時間終了後は、自分が考えている仕事に専念したいということです。

勤務時間終了後は、自分の仕事に専念できる環境を、全国の教員に与えて欲しいのです。それが未来を築く子供たちの教育につながっていくからです。

最後に、さいたま地方裁判所における裁判についてお話しをさせていただきます。

私は、裁判は原告と被告のやりとりが法廷で行われると思っていました。

裁判当日は、書類の交換が行われ、次の裁判の日時が決められるだけでした。法廷で原告と被告の言葉と言葉のやりとりがないことに驚きました。

しかしながら、有り難いことに、さいたま地方裁判所においては、法廷で私が主張する時間を設けて頂くことができました。裁判長をはじめ、裁判官の方々には私の主張を何度も聞いて頂きました。時には私の主張を頷きながら聞いて頂くこともありました。このことは心より感謝いたしております。最後にお礼を言わせて頂きます。大変ありがとうございました。

以上

担任教師の毎日の勤務状況

	月	火	水	木	金	昭和56年頃の様子
勤務開始前 7:35 7:40 7:45 7:55 8:05 8:10 8:20~8:25	職員室に入って自分の名札を勤務中にする 出勤簿に押印する 机の上の配布物に目を通す 週報（一週間の予定表）を見て、本日の予定を確認する 週案簿を見ながら本日の授業の流れを確認する 配布物棚から児童へ配る配布物を出す 教室に向かっていく 途中で児童に会うので挨拶を交わす 教室で児童に挨拶 朝マラソンに向かうように促す 自分も子供達と一緒に校庭へ向かう 朝マラソン開始 走りながら児童の様子を見る マラソンを終了 月・木は朝自習の指示をしてから職員室へ 水は朝会の移動準備					出勤簿押印のみ 週報は無かった 週案簿は無かった 挨拶運動は無かった 出勤は8時30分 朝マラソンは無かった 移動は児童だけ
勤務開始準備 8:20~8:30	自習プリントの用意 自習プリントの配布 自習の指示をする	読み聞かせの日は 5分前に準備 机を後ろに寄せる	10分前に並ばせ 無言移動を指導	自習プリントの用意 自習プリントの配布 自習の指示をする	プリント及び課題 を用意	準備無し 朝自習は担任に任された 学年統一では無い
勤務開始 8:30~8:40	国語タイム 職員朝会	読書 教室	朝会 体育館	算数タイム 職員朝会	朝チャレ 教室	週一が朝会 あとは毎日職員朝会
8:40~8:50	職員朝会や朝会が伸びたり、教師が教室に向かうまで時間がかかるので5分程度のロスがある 朝の会 健康観察 一人一人の健康状態を把握しながら授業を進めるように要求されている（健康観察カード）					出欠確認のみ 健康観察なし
1時間目 8:50~9:35	国語	算数	国語	体育	音楽/理科	授業中に校長がクラスを 見回すことは無かった
10分休み 9:35~9:45	連絡帳確認 音読カード確認 ふらいでい確認 体育の準備	連絡帳確認 音読カード確認 体育の準備	連絡帳確認 音読カード確認 机を学級会体形に させる	体育の後は片付け 校庭から移動で何 もできない	連絡帳確認 音読カード確認	音読カードは無かった 教室移動は児童が自分で自 由に行く 担任の付き添い は無かった
2時間目 9:45~10:30	体育	体育	学級活動	国語	理科	授業は担任に任されていた
20分休み 10:30~10:50	体育の片づけ 教室に戻る ドリル確認の時間 は取れない 出欠状況の記入	体育の片づけ 教室に戻る ドリル確認の時間は 取れない 出欠状況の記入	漢字ドリル確認 算数ドリル確認 教室移動 並んで黙っ て移動させる 出欠状況の記入	連絡帳確認 音読カード確認 漢字ドリル確認 出欠状況の記入	漢字ドリル確認 算数ドリル確認 朝チャレプリント の丸つけ 出欠状況の記入	ドリルは無かった 教員は休息を取ることがで きた

3 時間目 10:50~11:35	社会	図工	総合／外国語	理科	国語	
10分休み 11:35~11:45	音楽室へ教室移動 並んで黙って移動 させる 担任が送 り迎えをする 漢字ドリル確認 算数ドリル確認	漢字ドリル確認 算数ドリル確認 ただし両方のドリ ル確認は時間的に 難しい	外国語は教室移動 並んで黙って移動 させる 担任が送 り迎えをする	算数ドリル確認 これまでに終わら ない事務作業の処 理	これまでに終わら ない事務作業の処 理	ドリルは無かった 宿題の確認に追われること はなかった 担任は休み時間に次の授業 の準備ができた
4 時間目 11:45~12:30	音楽 音楽の先生が授業 担任は、ふらいで いの確認	図工 図工後の片づけ時 間を配慮する	算数	算数	社会	学校長による授業への関与 はほとんど無かった
給食指導 12:30~13:15	給 食					無言配膳の指導を命じられ ることは無かった 給食配膳中に担任教員は事 務作業をすることができた 連絡帳の記入ができた 給食当番確認表は無かった 配膳は児童だけ アレルギー対応は無かった 片づけの細かなルールは無 かった 給食指導を命じられていな かった
歯磨き処 13:15~13:20	歯磨き					歯磨き指導は無かった 職員会議では教員間の話し 合いにより決定がなされて いた
清掃指導 13:20~13:40	清 掃 無言清掃を指導するように校長から 命じられている 教員は児童と一緒に清掃活動をする 校長がほうきとちり取りを持って見	10分清掃	清 掃 無言清掃を指導するように校長から 命じられている 教員は児童と一緒に清掃活動をする 校長がほうきとちり取りを持って見			無言清掃を命じられること は無かった 清掃中に担任は事務作業を することもできた 校長の見回り無し

	回りに来ることがある 各清掃場所の清掃の仕方が細かく指示されている		ロング昼休み 13:30~14:00	回りに来ることがある 各清掃場所の清掃の仕方が細かく指示されている		職員会議で話し合いにより決められていた 校長が一人で決めることは無かった
昼休み 13:40~14:00 <u>休憩時間</u> (平成30年度は、10:30~10:45が休憩時間)	昼休み 20分間の休憩時間が設定されている 休憩時間が奪われることがしばしばある 休憩時間の意識が無くなっている 管理職が休憩時間の確保を怠っている 連絡帳記入・帰りの支度		子供達と遊ぶことを奨励されている 休憩時間が奪われることがしばしばある 休憩時間の意識が無くなっている 管理職が休憩時間の確保を怠っている	昼休み 20分間の休憩時間が設定されている 休憩時間が奪われることがしばしばある 休憩時間の意識が無くなっている 管理職が休憩時間の確保を怠っている 連絡帳記入・帰りの支度		担任教員は、休憩時間であるため、自由に過ごすことができた (お茶を飲む人、煙草を吸う人、子供と過ごす人等) 校長に仕事を指示されることは無かった 休憩時間が存在した
水曜日にはロング昼休みが設定されていることもあり、様々な活動が計画されている (縦割り活動、縄跳び大会、応援練習、特別活動の準備、その他) そのため、休憩時間が奪われることがある						
5時間目 14:00~14:45	算数	道徳	国語	総合	算数	授業に対する担任の裁量が大きかった
5分休み 14:45~14:50	連絡帳記入 教師が連絡帳を確認して印を押す 欠席者への連絡	5分間なので次の授業の準備で一杯	連絡帳記入 教師が連絡帳を確認して印を押す 欠席者への連絡	5分間なので次の授業の準備で一杯	5分間なので次の授業の準備で一杯	日々の連絡帳記入は無し
6時間目 14:50~15:35	帰りの支度 帰りの会 挨拶 教師が外に出て児童を下校させる 15時10分完全下校 急いで会議に出席する	国語	帰りの支度 帰りの会 挨拶 教師が外に出て児童を下校させる 15時10分完全下校 教室に戻って教室の整理整頓を行う	クラブ 3年生はクラブはないが、教師は全員クラブ指導に参加する	書写 書写の先生が授業担任は事務作業時間	
帰りの用意 15:35~15:50	職員会議 運営委員会 研修会 15時10分から職員会議が始まる	連絡帳記入 教師が連絡帳を確認して印を押す 欠席者への連絡 帰りの支度 帰りの会 挨拶	学年会 15時20分から学年会が始まる	連絡帳記入 教師が連絡帳を確認して印を押す 欠席者への連絡 帰りの支度 帰りの会 挨拶	連絡帳記入 教師が連絡帳を確認して印を押す 欠席者への連絡 帰りの支度 帰りの会 挨拶	帰りの会を開く余裕があった 子供達は自由下校 担任による下校指導は無し 下校に付き添うことも無し

<p>下校指導 15:50~16:00</p>		<p>教師が外に出て児童を下校させる 完全下校が16時</p>		<p>教師が外に出て児童を下校させる 完全下校が16時</p>	<p>教師が外に出て児童を下校させる 完全下校が16時</p>	<p>下校時刻は同じだが、担任による下校指導は無かった</p>
<p>教室整理 16:00~16:10</p>		<p>教室に戻って教室の整理整頓を行う</p>		<p>教室に戻って教室の整理整頓を行う</p>	<p>教室に戻って教室の整理整頓を行う</p>	<p>教室の管理を問われることは無かった</p>
<p>事務作業 16:10~16:20</p>	<p>16時20分から休憩時間であるが、職員会議等の終了を16時30分とする慣習が、38年間続いている 職員会議等の終了とともに、自分の仕事が終わるまで勤務が延々と続く</p>	<p>これから自分の仕事が終わるまで、勤務が延々と続く</p>	<p>学年会議の終了とともに、自分の仕事が終わるまで勤務が延々と続く</p>	<p>これから自分の仕事が終わるまで、勤務が延々と続く</p>	<p>これから自分の仕事が終わるまで、勤務が延々と続く</p>	<p>児童を下校させた後は教員の裁量で働いていた ほとんどの時間は次の日の授業の準備を行っていた 学年日より無し 生活目標無し</p>
<p>16時00分~16時30分の間に、各種委員会が計画的に開催されることがある (学力向上推進委員会 人権教育推進委員会 研究推進委員会 入学準備委員会 卒業準備委員会 体力向上推進委員会 就学相談委員会 校内倫理確立委員会 学校保健委員会 食物アレルギー対応委員会 教育課程(通知表)検討委員会 生徒指導・特別支援委員会) また、16時00分~16時30分の間に、教科・教科外部会が定期的開催されることがある</p>						<p>各種委員会は組織化されておらず、その都度会議が開かれていた</p>
<p>16:20~16:45 休憩時間 (平成30年度は、16:15~16:45が休憩時間)</p>	<p>勤務時間の割り振りによれば、16時20分から休憩時間が始まるが、守られていない 16時30分まで、職員会議等の学校全体で行う業務が続き、16時30分から休憩時間となる習慣が、38年間続いている 管理職は休憩時間を与える義務を怠っている</p>					
<p>事務作業 16:45~17:00</p>	<p>教員は実際には16時30分から事務作業を始めている 職員全体で行う仕事が終了次第、教員一人一人の事務作業が始まる 自分の仕事を終了できなければ帰ることができない 近年、16時45分から17時の間に、会議等の学校全体で行う業務が行われるようになった</p>					
<p>17:00 勤務終了時刻</p>	<p>17時00分が、勤務終了であるが、勤務終了の指示はない 教員が勤務を終了して退庁する場合は、管理職に断るように指示されている 職員全員が管理職に断って退庁している(管理職が職員室に不在の時は教頭・教務に断る)</p>					<p>勤務終了は17時15分 管理職に断って帰るという指示は無かった</p>

事務作業
17:00~

時刻に関係なく、自分の仕事が終わるまで、延々と仕事を続けている
仕事のやり方については個人の裁量に任されているが、仕事の内容については、校長によって指示されている

半数以上の職員が17時に勤務を終了、17時以降に仕事を依頼されることは無かった

①教室の整理整頓 ②掃除用具の確認 ③落とし物整理 ④教室の点検修理 ⑤教室の掲示物の管理 ⑥掲示物のペン入れ ⑦作文のペン入れ ⑧教室の掲示物作成 ⑨翌日の授業の準備(教材研究等) ⑩提出物の確認 ⑪朝自習の準備 ⑫ドリル・プリントの丸付け ⑬出席簿の整理 ⑭保健関係の仕事 ⑮日直の仕事 ⑯週予定表や学級便りの作成 ⑰週案簿の作成 ⑱草取り・管理 ⑲パトロール ⑳学級・学年会計 ㉑通知表の作成 ㉒自己評価申告シートの作成 ㉓校内研修指導案提出 ㉔指導訪問指導案提出(2年に1回) ㉕学年便り作成 ㉖遠足宿泊学習資料作成・準備 ㉗非行防止教室・図書館教室・交通安全教室等の申込み・実施計画作成 ㉘児童理解研修資料作成 ㉙チャーム教室のプラン作成・親への連絡 ㉚家庭訪問の計画表作成・実施 ㉛児童調査票確認 ㉜緊急連絡網作成 ㉝学級懇談会実施・懇談会資料の作成 ㉞授業参観の準備 ㉟安全点検 ㊱学校からの手紙配布のための綴込み ㊲メール登録の確認 ㊳学校行事の準備 ㊴児童の様子をウィンバードへ記入 ㊵保護者への対応 ㊶指導訪問前の準備(2年に1回) ㊷ノート点検 ㊸指導要録作成 ㊹ノート等の添削 ㊺授業で行った作業の添削 ㊻賞状の作成 ㊼児童相談 ㊽校内巡視・カギ閉め ㊾扇風機の清掃とビニールかけ ㊿エアコンスイッチ入切記録簿提出 51教室のワックスがけ 52その他 53「超勤4項目」に該当する仕事

教員がしていた仕事は下記のみであり、それ以外の仕事を指示されることはなかった
⑨翌日の授業の準備(教材研究等) ⑩提出物の確認 ⑬出席簿の整理 ⑮日直の仕事 ⑲学級・学年会計 ㉑通知表の作成 ㉔指導訪問指導案提出(3年に1回) ㉞家庭訪問の計画表作成・実施 ㉛児童調査票確認 ㉜緊急連絡網作成 ㉝学級懇談会実施 ㉟保護者への対応 ㊸指導要録作成 ㊿校内巡視・カギ閉め 53「超勤4項目」に該当する仕事

児童下校後すぐに職員会議が始まるため、会議終了後に教室に行き教室の整理整頓を行う

水曜日は、児童の様子をウィンバードに記入するように校長から指示されている

木曜日は、金曜日に児童に配布する全校統一の宿題(ふらいでい)を作成する

金曜日は、翌週の週案簿を作成しなければならぬ校長から提出を指示されていた

教室の整理整頓について指示されることは無かった
児童の様子(指導要録)に記入
全校統一の宿題無し
週案簿無し

別紙 2

児童を下校させ、会議・研修会等、職員全体ないし集団で行う業務が終了した後、退勤時刻（勤務終了時刻）である 17 時までの時間、及び 17 時以降の勤務時間外の時間を利用して行っていた業務の一覧

番号	仕事内容	時間 (分)	年間の 回数	総時間 (時間)	関連証拠
①	教室の整理整頓	5	200	16	甲 28, 42, 44
②	掃除用具の確認	1	200	3	甲 44
③	落とし物の整理	1	200	3	甲 28, 42, 44
④ ③⑤	教室の安全点検・修理及び報告	5	12	1	甲 46, 47
⑤	教室の掲示物の管理	2	35	1	甲 48
⑥	掲示物のペン入れ	60	32	32	甲 48
⑦	作文のペン入れ	120	5	10	
⑧	掲示物の作成				甲 48, 49
	年間掲示物	180	1	3	
	教室掲示物	60	11	11	
	学年掲示物	60	11	11	
⑨	教材研究	10	850	141	
	翌日の授業の準備	30	200	100	
⑩	提出物の内容確認	180	3	9	甲 37, 38, 39
⑪	朝自習の準備	10	105	17	甲 32
⑫	ドリル・プリント・小テストの丸付け	60	150	150	
	業者テストの丸付け	100	54	90	
⑬	出席簿の整理・授業時間数集計表の提出	30	12	6	甲 50, 51
⑭	保健関係の仕事（健康診断票の作成・報告）	180	1	3	甲 52, 53

⑮	日直の仕事	5 0	8	6	甲 44
⑯	週予定表や学級便りの作成				
⑰	週案簿の作成	6 0	3 5	3 5	甲 54
⑱	学年花壇の草取り・管理	1 0	1 2	2	
⑲	パトロール				
⑳	学級・学年会計の確認・報告	1 2 0	3	6	甲 55, 56
㉑	通知表の作成				甲 57
	所見欄	1 0 8 0	3	5 4	
	成績欄	2 1 6 0	3	1 0 8	
㉒	自己評価申告シート of 作成	3 6 0	2	1 2	甲 58, 59, 60
㉓	校内研修指導案提出				
㉔	指導訪問指導案提出 (2年に1回)				
㉕	学年便りの作成	1 2 0	5	1 0	甲 61
㉖	遠足等の校外学習の準備	1 8 0	2	6	甲 28, 29, 62, 63
㉗	非行防止教室	1 2 0	1	2	甲 29, 64
	図書館教室	1 2 0	1	2	
	交通安全教室	1 2 0	1	2	
㉘	児童理解研修資料の作成	6 0	1	1	
㉙	チャーム教室の計画作成 ・保護者への連絡	1 8 0	1	3	
㉚	家庭訪問の計画表作成・ 実施	1 8 0	1	3	甲 29, 65, 66
㉛	児童調査票・保健緊急カ ードの確認	6 0	1	1	
㉜	緊急連絡網作成	6 0	1	1	甲 67
㉝	学級懇談会の準備	1 2 0	4	8	甲 29, 68

③4	授業参観の準備	60	7	7	甲 29
③6	学校からの手紙配布のための綴込み	60	1	1	
③7	保護者のメール登録の確認	60	1	1	
③8	学校行事の準備				
③9	児童の様子をウィンバードへの記入	10	18	3	甲 69
④0	保護者への対応	60	12	12	
④1	指導訪問前の準備(2年に1回)				
④2	ノート点検				
④3	指導要録作成	120	10	20	甲 70
④4	児童のノート添削	108	18	32	甲 71
④5	授業で児童が行った作業の添削	108	6	10	
④6	賞状の作成	120	3	6	
④7	児童相談				
④9	扇風機の清掃とビニールかけ	60	1	1	
⑤0	エアコンスイッチ入切記録簿提出	60	1	1	
⑤1	教室のワックスがけ	60	3	3	甲 42
	ふらいでいの作成	30	12	6	甲 32, 36
⑤2	その他				
	エコライフ集計	60	1	1	
	いじめ調査アンケート	60	3	3	
	就学時健康診断打合せ	60	1	1	
⑤3	「超勤4項目」該当業務				
	総合計			977	

以上