

人 委 第 6 4 6 号
平成23年3月23日

越谷市立弥栄小学校
教諭 大里 総一郎 様

埼玉県人事委員会
委員長 金野 俊男



勤務条件に関する措置の要求に係る判定について（通知）

あなたから平成22年8月9日付けで提出された勤務条件に関する措置の要求について、当委員会は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第47条及び勤務条件に関する措置の要求に関する規則（埼玉県人事委員会規則11-2。以下「委員会規則」という。）第7条の規定に基づき、別添のとおり判定したので通知します。

また、別紙のとおり当局に勧告したので、委員会規則第8条第2項に基づき通知します。

教 示

○取消訴訟について

この判定の取消の訴えは、この判定があったことを知った日の翌日から起算して6月以内に、埼玉県を被告として提起しなければなりません。

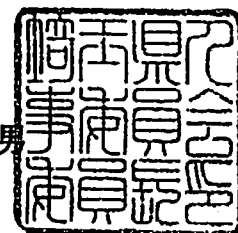
この場合、当該訴訟において埼玉県を代表する者は、埼玉県人事委員会です。

ただし、この判定があったことを知った日の翌日から起算して6月以内であっても、この判定の日の翌日から起算して1年を経過したときは、判定の取消の訴えを提起することができなくなります。

人委 第646-2号
平成23年3月23日

越谷市立弥栄小学校校長
相 葉 友 彦 様

埼玉県人事委員会
委員長 金 野 俊 男



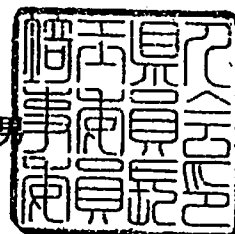
勤務条件に関する措置の要求に対する判定及びこれに伴う勧告
について

当委員会は、越谷市立弥栄小学校教諭大里総一郎から提出された勤務条件に関する措置の要求について、別添のとおり判定したので、この判定の趣旨が実現されるよう、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第47条及び勤務条件に関する措置の要求に関する規則（埼玉県人事委員会規則11-2）第8条第1項の規定に基づき勧告します。

人委 第646-1号
平成23年3月23日

越谷市教育委員会
委員長 山口 文 衛 様

埼玉県人事委員会
委員長 金 野 俊 男



勤務条件に関する措置の要求に対する判定及びこれに伴う勧告
について

当委員会は、越谷市立弥栄小学校教諭大里総一郎から提出された勤務条件に関する措置の要求について、別添のとおり判定したので、この判定の趣旨が実現されるよう、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第47条及び勤務条件に関する措置の要求に関する規則（埼玉県人事委員会規則11-2）第8条第1項の規定に基づき勧告します。

平成22年（措）第1号事案

判 定 書

要求者

越谷市立弥栄小学校

教諭 大里 総一郎

埼玉県人事委員会は、平成22年8月9日付けで上記要求者から提出された勤務条件に関する措置の要求について、次のとおり判定する。

主 文

- 1 要求事項1については、次のとおり認める。
 - (1) 越谷市立弥栄小学校長は、より適切に教育職員の勤務時間を把握し、これを記録・保存する必要がある。
 - (2) 越谷市教育委員会は、越谷市立弥栄小学校において教育職員の勤務時間がより適切に把握されるよう所要の措置を講じる必要がある。
- 2 その他の要求事項については、これを認めることができない。

理 由

第1 要求事項

越谷市教育委員会と学校長への要求

- 1 労働時間の管理を日常的に行うこと
 - (1) 始業終業時刻をタイムレコーダーなどの客観的方法により把握すること
 - (2) 勤務時間記録簿の作成とその保管をすること
- 2 残業が日常化している現状を変えるため、過重労働の解消の対策を立てること
 - (3) 小学校の陸上競技大会を廃止すること
 - (4) 指定研修を大幅に縮小し、内容も検討すること
 - (5) 作成文書の厳選をすること
 - (6) 教員の持ち時間を増やすために、専科教員を増員すること
 - (7) 市としての30人学級を実現すること
 - (8) 司書教諭の全校配置を速やかに行うこと
- 3 教職員の安全・健康管理の施策を講ずること
 - (9) 産業医の専属の配置をすること
 - (10) 市としての教職員カウンセラー制度を設けること

第2 要求の理由

要求者は、要求の理由として大要次のとおり主張した。

1 要求事項1について

越谷市立弥栄小学校では労働時間の管理については全く行われず、出勤簿に捺印することで出勤とみなされている。越谷市としても、面接指導制度を作ったので勤務時間管理の義務が発生したが、曖昧な形で校長の責任にされている。

2 要求事項2について

研修指定の引き受け、校内マラソン大会の新設、市内陸上大会の一学期からの朝練習など、仕事の精選どころかどんどん増えていっているのが実感である。教育委員会に対しては長時間労働解消の要求を長年に渡って行ってきたが、その回答内容は過重な労働の抜本的な解消にはほど遠い方針である。校長に対して過重労働の解消の要求をしても明確な意思表示がなく、指定研修を受けたり、行事が増える現状を黙認したりと改善の兆しが見えない。

陸上競技大会の廃止、指定研修の縮小、作成文書の厳選、専科教員の増員、30人学級の実現、司書教諭の配置により、過重労働の解消の対策が立てられるべきである。

3 要求事項3について

校医による健康相談が実施されているが、十分にこの制度が発揮されているとは思えない。児童生徒がまだいる昼に実施している。メンタルヘルスの関係でも切実なので、対応できる人が市の身近にいる必要を感じる。

第3 当委員会の判断

1 要求事項1について

(1) 要求事項1について当委員会が認定した事実

要求者の勤務する越谷市立弥栄小学校では出勤時には出勤簿に捺印をしているが、その際、時間の記録などは行っていない。校長は毎朝教育職員の出勤状況を確認し、勤務時間終了後は早く帰宅するよう促しているが、出勤時刻や退勤時刻の確認、記録はしていない。

越谷市教育委員会では、校長会の場で医師による面接指導制度について説明し、面接指導の申込みの際に提出する資料の一つとして「勤務時間外執務時間記録票」(参考例)を示している。これは、教育職員ごとに、労働日ごとの「出勤時刻」「退勤時刻」「勤務時間外執務時間」を記入する様式になっている。

(2) 要求事項1についての当委員会の判断

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(昭和46年法律第77号。以下「給特法」という。)では、教育職員には、時間計測に基づく時間外勤務手当や休日勤務手当は支給しないこととし、代わってその勤務については正規の勤務時

間の内外を包括的に評価し、給料月額の百分の四に相当する額を基準として条例で定める教職調整額を支給する制度を設けている。さらにその上で、給特法の規定を受けた政令及び条例により時間外勤務を命じることができる場合を①校外実習その他生徒の実習に関する業務、②修学旅行その他学校の行事に関する業務、③職員会議に関する業務、④非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務に従事する場合に限定している。これは教育職員の健康及び福祉に配慮し、過度の負担とならないように設けられた規定であると解される。

この制度は、教育職員の職務には、その自発性・創造性に基づく勤務が期待される面が大きく、長期の授業の休業期間があるなどの特殊性から、一般の公務員の勤務についてされるような時間的計測、管理にはなじまない側面があることから定められたものとされている。

このように、教育職員の勤務には一般の公務員の勤務についてされるような時間的計測にはなじまないという特殊性が認められるが、労働基準法（昭和22年法律第49号）第32条などに規定されている労働時間の規制にかかる規定が地方公務員である公立学校の教育職員にも適用されていることからすれば、教育職員の勤務について、何ら時間的管理がなされる必要がないとは言えないところである。

厚生労働省は平成13年4月6日の通知「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」（以下「厚生労働省通知」という。）において、使用者が労働者の労働時間を適切に管理する責務を有していることを明確にし、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認、記録、保存すること、その原則的な方法について示している。また、平成18年4月に労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の改正が施行され、事業者は、労働者の週40時間を超える労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて、医師による面接指導を行わなければならないこと等を内容とした医師の面接指導等の制度を整備し、実施することとなった。これらの法令や通知は公立学校にも適用されることから、文部科学省は平成18年4月3日の通知「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について」（以下「文部科学省通知」という。）において、各学校等において医師の面接指導等の制度が実施されること、また、「厚生労働省通知」を踏まえた上で勤務時間の適正な把握がなされるよう努めることを求めている。

越谷市立弥栄小学校では、教育職員の勤務時間管理として出勤の状況を確認したり、早めの退勤を促す等の配慮をしているところではある。

しかし校長においては、上記「文部科学省通知」にあるように、「厚生労働省通知」を踏まえ、教育職員の勤務時間を把握することが求められており、この点、越谷市立弥栄小学校においては十分になされているとはいえないことが認められた。

以上のことから、越谷市立弥栄小学校長は、より適切に教育職員の勤務時間を把握し、これを記録・保存する必要がある。なおその方法については、学校の実情を考慮し、校長の責任と判断により決定すべき事項であり、当委員会の判断すべき事項には当たらない。

また、越谷市教育委員会にあっては、一定の長時間労働者に医師の面接指導を受けさせる制度を整備し、同市立小・中学校長に通知し、その中で勤務時間の記録票についても参考例を提示しているが、越谷市立弥栄小学校において、教育職員の勤務時間がより適切に把握されるよう所要の措置を講じる必要がある。

2 要求事項2について

(1) 要求事項2について当委員会が認定した事実

要求者は、勤務時間以外に行っていた教育活動の時間数を、次のとおり計測、推計した。計測は要求者自身が記録する方法で、平成22年9月1日（水）から9月14日（火）の2週間行い、始業時刻8時15分以前に勤務を行った時間数と、終業時刻16時45分以降に校内で勤務を行った時間数の合計として31時間35分という結果を得た。

（週休日の出勤はなかった。）これらを基に、平成22年9月の1月間（20日間）の勤務時間以外の教育活動の時間数を推計したところ、63時間10分という結果となった。計測、推計を行った9月は2学期の学期始めであり、学期始めと学期末の期間は勤務時間が多くなる傾向があることは要求者自身、認めるところである。なお、平成20年の越谷市小中学校衛生委員会の集計（平成20年6月）によると、市内小学校教諭の勤務開始時刻前の執務は1日平均40分、勤務終了時刻後の執務は1日平均121分、週休日出勤の執務は1日平均33分となっており、これを1月間（平日20日間、週休日10日間）で推計すると59時間10分となる。

要求者が勤務時間終了後に行っていた勤務は、教材作成等の授業の準備、テストの採点、研修の準備等であった。これらはいずれも教育職員が自発的・創造的に行うことが期待されているものであり、校長の拘束的な命令によりこれらの勤務が行われたという事情は認められなかった。措置要求書に挙げられた陸上競技大会の練習や研修の準備についても、勤務時間内に曜日、時間が指定されて行われたほかは、校長の命令による勤務が勤務時間終了後まで及んだという事情は認められなかった。

校長は、始業時に教育職員の出勤状況を確認する際には健康面も確認していると述べ、勤務時間終了後はできるだけ早く退勤するように促しているとしている。その点、要求者自身も措置要求書の中で「勤務時間のことを気につけ」「職員への声かけをよく行っている。」としている。

校長は、要求者からは健康面での相談等はなされておらず、出勤時に教育職員の健康面の確認をしているが、要求者において健康面に特に問題があるというような兆候も見受けられないとしている。

(2) 要求事項2についての当委員会の判断

教育職員の勤務の管理については、それが適正に行われるべきことは当然としても、どのようなことをどの程度の時間をかけて行うかは教育職員の自発性・創造性が尊重されることから、教育職員自身が決定するところであるため、その勤務の管理も、基本的には教育職員自身の自己管理により行われるものといえる。校長としてはこのような教育職員自身の裁量を尊重したうえでの指導、管理を行うものであると考える。

前述したように、給特法は教育職員の職務と勤務態様の特殊性から、勤務時間の内外を全体として包括して評価した上で教職調整額を一律に支給することとし、その一方で教育職員の自由意思によらず時間外勤務を命令することができる業務を、教育職員の健康と福祉を害することとならないよう政令及び条例で限定し、教育職員に過度の負担にならないように規定している。

これらを踏まえると、法令が限定的に規定した業務を超えて、教育職員の自由意思を強く拘束するような状況下で時間外勤務が命令されることは、給特法の趣旨に反することとなり、是正されるべきものと考ええる。

以上の観点に立つて、要求者の勤務の状況について検討すると、要求者が勤務時間以外に行っていた勤務に対しては、校長による拘束的な命令があったというような事情は認められず、給特法の趣旨に反するような勤務実態は認められない。

また、校長は始業時に教育職員の出勤状況を確認する際、健康面にも配慮しており、勤務時間のことを気かけ、職員に声をかけるなど、教育職員の健康と福祉についても配慮をしていると認められる。要求者からは校長に対して健康面の相談はなく、特に問題があるというような兆候も見受けられていない。

したがって、要求事項2については理由がない。

3 要求事項3について

(1) 要求事項3について当委員会が認定した事実

要求者の勤務する越谷市立弥栄小学校の教職員数は27名である。

越谷市立小中学校安全衛生管理規程第7条第3項により、同校では学校医の中から健康管理医を選任している。

健康管理医による健康相談は、児童がまだ校内にいる時間帯に行われている。

越谷市教育委員会では労働安全衛生法第66条の8に規定された医師による面接指導制度を整備し、学校長にも通知、説明している。

職務上の悩みについては、教育委員会の教育相談担当で相談業務を行っている。

職場や家庭の悩み、ストレス、心身の不調など、いわゆるメンタルヘルスに関わる相談については、埼玉県教育委員会等が整備している専門医による相談制度があり、要求者もこれを利用することが可能である。越谷市教育委員会では学校を通して教育職員にこの相談制度のリーフレットを配布し、制度の紹介、利用の働きかけを行って

いる。

(2) 要求事項3についての当委員会の判断

労働安全衛生法第13条は事業者に対し、労働者の健康管理等を行わせるために産業医を選任するよう定めている。これについて、同法施行令第5条は産業医選任の必要がある事業場の規模を常時50人以上の労働者を使用する事業場とし、同法施行規則第13条第1項第2号は、産業医の専属選任は常時1000人以上の労働者を使用する事業場としている。これらのことから越谷市立弥栄小学校では、法令に照らし、産業医を専属で選任する必要は認められない。

教育職員のためのカウンセラー制度については、越谷市教育委員会はすでに医師による面接指導制度、職務上の相談制度を整備している。また、メンタルヘルスに関わる相談については埼玉県教育委員会等が整備している制度がある。要求者においては、これらの制度を利用することが可能であることから、これとは別にカウンセラー制度を設けることが必要であるという事情は認められない。

以上のことから、要求事項3については理由がない。

第4 結論

以上のことから、要求者の要求のうち要求事項1については、教育職員の勤務時間について、より適切に把握する必要があるものと認め、要求事項2及び3については、理由がないため、これを認めることができない。

よって、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第47条及び勤務条件に関する措置の要求に関する規則（埼玉県人事委員会規則11-2）第7条の規定に基づき、主文のとおり判定する。

平成23年3月23日

埼玉県人事委員会

委員長 金 野 俊 男



委 員 藤 原 秀 次 郎



委 員 山 口 善 子

