

志ある「熱血先生」の過労死等防止のために

—責任なくして予防なし—

過労死弁護団全国連絡会議代表幹事

弁護士 松 丸 正

1 なぜ、教員の過労死等の損害賠償（国家賠償）事件に取り組んでいるのか

（１）多くの教員の過労死等についての公務上認定訴訟

- ・行政段階（地公災）で認定されず、多くは公務上認定の行政訴訟に
「自主的・自発的勤務」として整理されるなか、かつては勤務時間適正把握されず
- ・職場では認定されてよかったね、マスコミ等では「熱血先生」の過労死
→それへの違和感

（２）認定→責任→防止

- ・民間では認定から企業賠償責任→過労死等防止対策推進法制定へ
 - ・教員について過労死等の責任（損害賠償）を問う事案殆どなし
 - ・私が取り組んだ事件
 - ① 滑川市立中学ソフトテニス部顧問教員の過労死（くも膜下出血）
富山地裁令和５年７月５日判決（確定・判例時報２５７４号７２頁）
 - ② 大阪府立高校ラグビー部顧問教員の適応障害発病
大阪地裁令和４年６月２８日判決（確定・労働判例１３０７号１７頁）
 - ③ 東大阪市立中学野球部顧問教員の適応障害発病
大阪地裁令和６年８月９日判決（確定・判例秘書Ｌ０７９５０６０２）
- 現在訴訟係属中の事案
- ㊦ 福岡市立小学校主幹教諭の急性心臓病死の損害賠償事件
 - ㊩ 市教育委員会指導主事の脳内出血（片マヒ）損害賠償事件
 - ・いずれの事案についても月１００時間を超える時間外勤務（カードリーダー、パソコンログの客観的記録）
 - ・産業医面接は②以外実施されていない

2 教員の損害賠償責任を通じて考えること

- ・ 過労死等のセーフティネットである産業医面接の問題

→安衛法では月 80 時間＋本人の申出で面接

→総務省、文科省通達（平成 31 年 2 月）では、単月 100 時間又は複数月で月当たり 80 時間を超える時間外勤務は本人の申出の有無に拘らず面接実施としている

→しかし、文科省は超勤 4 項目の勤務以外は「自主的・自発的勤務」と整理される
として時間外勤務に該当しないとしている（別紙①・給特法 7 条の指針 Q & A）

→各教育委員会が自主的に定めた申出を条件とした基準で面接→しかし、申出なしとして殆ど実施されていない（別紙②）

- ・ 学校のみならず、教育委員会を含む教育界全体の長時間勤務による過労死問題

→なぜ「充て指導主事」には時間外手当が支給されないのか→条例で支給している自治体も

3 給特法という教育行政の常識は社会の非常識

- ・ 損害賠償請求訴訟を通じて、その歪みが明白に
- ・ 教員の心身の健康なくして高い教育水準なし

【「在校等時間」の定義等について】

問4 「勤務時間」の概念について、本指針上の「勤務時間」すなわち「在校等時間」は、労働基準法上の「労働時間」とは異なるのか。

- 「勤務時間」という言葉の意味は、使用する文脈によって、「働いた時間」を一般的に指している場合や、「始業時間から終業時間までの所定の時間」を指している場合、特定の法令上の「勤務時間」を指している場合など様々な場合が考えられますので、その定義をしっかりと確認する必要があります。
- 地方公務員法上の「勤務時間」は、基本的には労働基準法上の「労働時間」と同義であると考えられますが、厚生労働省が作成した「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ガイドライン」によれば、労働基準法における「労働時間」とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たるとされています。
このことから、教師に関しては、校務であったとしても、使用者からの指示に基づかず、所定の勤務時間外にいわゆる「超勤4項目」に該当するもの以外の業務を教師の自発的な判断により行った時間は、労働基準法上の「労働時間」には含まれないものと考えられます。
- 一方、本指針においては、「超勤4項目」以外の業務が長時間化している実態も踏まえ、労働基準法上の「労働時間」とは異なり、「超勤4項目」に該当するものとして超過勤務を命じられた業務以外も含めて、教師が校内に在校している時間及び校外での業務の時間を外形的に把握した上で合算し、そこから休憩時間及び業務外の時間を除いたものを「在校等時間」とした上で、上限時間を導入しようとするものです。

問5 労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）第66条の8の3において安衛法第66条の8第1項の規定による面接指導を実施するために把握しなければならないとされている「労働時間の状況」とは、所定の勤務時間及び超過勤務命令に基づき勤務した時間（いわゆる「超勤4項目」の業務に従事した時間）を合計した時間なのか、それとも「在校等時間」のことなのか。

- 安衛法第66条の8の3の規定は、公立学校の教師を含む地方公務員にも適用されます。
- 安衛法上の「労働時間の状況」とは、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、業務を提供し得る状態にあったかを把握するものでありますが、問4で述べた通り、教師については、使用者に該当する校長や教育委員会等の指揮命令下に置かれている時間、具体的には、所定の勤務時間及び超過勤務命令に基づき「超勤4項目」の業務に従事し

た時間が「労働時間」に当たると考えられ、これをもって「労働時間の状況」に代えることができます。

したがって、安衛法第66条の8第1項に定める面接指導の実施義務は、この安衛法上の労働時間の状況として把握した時間に基づくこととなります。

- なお、安衛法第66条の9及び労働安全衛生規則第52条の8において、各事業場において定められた基準に基づき、健康への配慮が必要な者に対しても安衛法第66条の8の面接指導の実施又はそれに準ずる措置を取るよう努めることとされていることを踏まえ、各教育委員会においては、より一層、教師の健康を確保する観点から、「在校等時間」も踏まえ、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置を講じるよう努めていただきますようお願いいたします。

問6 安衛法第66条の8の3において把握しなければならないとされている「労働時間の状況」は、どのように把握すべきとされているか。【更新】

- 安衛法の規定は、一部を除いて公立学校の教師を含む地方公務員にも適用され、公立学校の教師も、安衛法上の「労働者」に含まれます。このため、公立学校の教師の在校等時間のうち、安衛法上の「労働時間の状況」に当たる部分の把握に当たっては、安衛法体系上求められている要件を満たす必要があります。
- 安衛法に基づく労働時間の状況の把握は、原則としてタイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければならないこととされています。
- また、安衛法体系においては、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合における労働時間の状況の把握方法として、労働者による自己申告による把握が考えられるとされています。
- 一方、本指針の「第2章第2節 服務監督教育委員会が講ずべき措置（2）」に規定しているとおり、教育職員が在校している時間はICTの活用やタイムカード等により客観的に計測することが求められ、安衛法体系では「客観的な方法」とされている「事業者による現認」や、「その他の適切な方法」としての「自己申告」ではなく、ICカード、パソコンの使用時間の記録、タイムカード等により客観的に計測されることが求められます（土日・祝日を含む）。（問7を参照）

令和3年4月分

NO	社員番号	メンバ名	所属組織	役職	残業累計(時間)
1					194.33
2					190.68
3					180.1
4					171.02
5					164.32
6	716183		中学校	教諭	158.65
7					149.7
8					148.72
9					145.58
10					142.85
11					142.75
12					140.82
13					140.72
14					137.55
15					136.28
16					134
17					133.38
18					132.33
19					130.78
20					130.73
21					130.1
22					129.6
23					129.45
24					128.53
25					128.38
26					127.23
27					127.13
28					127.07
29					126.88
30					125.55
31					124.8
32					123.35
33					123.13
34					122.53
35					121.75
36					121
37					120.93
38					120.77
39					120.75
40					119.78
41					119.58
42					119.13
43					118.23
44					118.03
45					117.78
46					117.4
47					117.2
48					116.72
49					116.7
50					116.05
51					115.77
52					115.45
53					115.3
54					115.28
55					114.63
56					114.45
57					114.17