

〔書評〕妹尾昌俊・工藤祥子著『先生を、死なせない。－教師の過労死を繰り返さないために、今、できること』教育開発研究所, 2022年

長井 偉訓

愛媛大学名誉教授

Yoritoshi NAGAI Book Review: Masatoshi SENOO and Sachiko KUDO,

Don't Let Teachers Die: What We Can Do Now to Prevent KAROSHI of Teachers

はじめに～本書の問題意識と狙い

本書は、激務で斃れた工藤祥子氏の夫(中学校教諭:工藤義男氏、2007年6月25日、クモ膜下出血発症・心肺停止により他界、享年40歳)の死を悼んで生徒・卒業生などの教え子や保護者、同僚・友人などから寄せられた多数の便りの紹介から始まる。

「卒業式の時、『絶対にみんな俺より先に死ぬな、何かあったら相談に来い』と命の大切さを語っていた先生が一番先に逝ってしまうなんて」(教え子からの手紙の一節)、「幸せになる力を育む教育現場」でどうしてこんなことが起きるのか、「教師の命と健康が危機に瀕するなかで、どうして、子どもたちの『幸せになる力』や『生きる力』を育めるのでしょうか。教師の過労死は、『幸せを育むのとは真逆の教育』となってしまうのではないのでしょうか。でも、夫だけが悪かったのでしょうか。」と、大切な夫を亡くされた深い悲しみの中に、今日のわが国の教育現場に対する強い危機感が込められている。

なぜ、本書を書評しようと思ったのか。

第1に、著者のお一人が本学会の会員であるという理由だけでなく、なによりも教師の過労死・過労自殺等(以下、過労死という)が深刻な社会問題となっている中で、自分の夫を過労死で亡くされた深い悲しみや怨念を乗り越えて、「命を大切にと言いながら過労死してしまった夫が伝えたかったことは何だったのか、何で命を落としてしまったのか、その真因の解明に迫っていること。

第2に、現在多くの先生方の過労死の事案に関わった立場から、きちんと過労死の原因を検証し、防止策や啓発をしていくことが、過労死で職を辞した「先生方」を生かすことであり、子どもたちのためにも、学校の明るい未来を作ることであり」という力強い信念を感じたからである。

本書は、神奈川県過労死等を考える家族の会代表、厚生労働省過労死等防止対策推進協議会委員であり元小学校教員の工藤祥子氏と教育研究者であり合同会社ライフ&ワーク代表の妹尾昌俊氏との共著である。最初に、本書執筆の動機(問題意識)が三点述べられている。

まず第1には、事実確認すらままならない中で、とにかく教師の過労死の実態を明らかにしたいという強い意志である。教師の過労死がいつ、どこで何件発生しているのか、その背景には何があるのか、文科省や厚労省、教育委員会、大学や研究機関は正確に把握していない。そこには自分たちの調査も「氷山の一角」に過ぎないが、一人一人の過労死の事案を詳細に、丹念に向き合うことで事実に向き合えることができるはずであるという確信がある。

もう何年も、教師の過労死はなくなり、繰り返されてきているという事実があるにも拘わらず、過去の過ちや失敗と向き合い、そこから学ぼうとしない文科省・厚労省・教育委員会、そして学校に対する強い憤りと批判である。

「なぜ、悲劇は繰り返されてしまうのか。この点を分析し、教訓を引き出し、多くの方に伝えたい。」これが第2の狙いである。

そこには、教師の過労死の原因を個人的な要因ではなく、学校等の組織的な体質から派生している問題として認識し、そうした現実に真摯に向き合い、実効性のある対策を講じてきたならば、今日のような事態は避けられたはずであるという、著者たちの無念の思いがある。それは本書のタイトル、『先生を死なせない。』に込められている。

第3は、「働き方改革」の形骸化、とくに残業の「見えない化」に抗うことである。ここ数年、日本社会全体で働き過ぎが社会問題となる中で、学

校でも働き方改革は大きなムーブメントとなってきた。

タイムカードやICカードによる出退勤の時間管理、部活動の週休二日などが進められつつある一方で、それと逆行する動き、たとえば、勤務時間の虚偽申告や過少申告の横行が見られることへの著者たちの強い危機感である。

以上のような動機から上梓された本書は、教師の過労死の実態、“過労死はなぜ繰り返されるのか、どうすれば止められるのか。教師の過労死の現実を掘り下げ、過労死を防ぐために今、どうすればよいか”という問題提起の書である。

本書は以下のような章から編成されている。

はじめに 教え子からの手紙

第1章 教師の過労死等の現実

第2章 教師の過労死等は何に影響するか

第3章 なぜ、学校と教育行政は過労死、過労自殺を繰り返すのか

第4章 いま、何が必要かー識者との意見交換を通じて

第5章 教師の過労死等を二度と繰り返さないために

おわりに

まず各章の概要を紹介した上で、本書がとくに重視している論点に絞り、詳述していきたい。

第1章では、教師たちの過労死の事例を詳しく紹介した上で、著者たちが収集した100件近い事案を分析し、その死因・校種・時期などからその特徴を明らかにしている。

第2章では、教師の過労死が学校現場・職場、家族そして児童生徒に及ぼす影響が分析されている。

第3章は、どうして教師の過労死が繰り返されてしまうのか、現場での業務量に対する教員不足やそれに起因する教師の長時間労働を考慮せずに、教育の質的向上を最優先課題と捉える教育政策・制度の問題、法律で義務づけられた教師への安全配慮義務や再発防止策を真剣に履行してこなかった集団的な無責任体制など、教師の過労死問題の深層・本質に迫っている。

第4章では、とくに教師の過労死の訴訟を多く

手がけ、遺族の支援活動を続けている弁護士や、睡眠不足と過労死との関連性や教員のメンタルヘルスの支援を続けている精神科医との対談が紹介されている。

第5章では、これまでの分析を踏まえて、「学校」、「行政」、「社会」がこれから取り組むべき課題が具体的に提案されている。

各章とも、課題と論点が明確にされ、それに沿って事例等を詳細に紹介しながら問題の核心に迫っている。各章末には、著者たちの主張点がコンパクトに整理された上で、さらに読者を深い考察に誘う「問い」とコラム欄が設けられている。

以下、1.「教師の過労死等の実態から見えてくる特徴は何か」(第1章)、2.「なぜ学校と教育行政は過労死を繰り返すのか」(第3章)、3.「過労死等を繰り返さないためには、今何が必要か」(第4章・5章)の三点に論点を絞り、レビューしていきたい。

1. 教師の過労死等の実態から見えてくる特徴は何か？

まず著者たちが収集した教師の過労死の事例が詳細に紹介されている。とくに評者がショックを受けた事例は、①2006年：東京都新宿区立小学校の新任教諭(23歳)、②2006年：東京都西東京市立小学校に勤務していた新任教諭Bさん(25歳)、③2004年：静岡県磐田市立小学校の新任教諭、木村百合子さん(24歳)、④2014年：福井県立若狭町立中学校に勤務していた嶋田友生さん(27歳)など、いずれも若い新任教師の過労自死事件である。

以上の4人の新任教諭の死に共通する特徴として、1)新任なのに重責を負わされ、周囲の同僚のサポートが少なかったこと、2)保護者からの理不尽な要求、特別な支援が必要な児童へのケアで悩み苦しんでいたこと、3)校長や指導者役は新任教諭を守るどころか、むしろ傷つけ、精神的に追い込んでいたこと、4)授業準備に加えて、初任者研修の準備、指導案の作成、部活の指導、事務、学級運営など、さまざまな業務が重くのしかかってきた結果、長時間労働が続き、十分な睡眠時間や休息を取ることができなかったこ

となどが、自死の原因として挙げられている。

こうした新任教員の過労自死の中には地方公務員災害補償基金が公務災害と認めなかったために、裁判になるケースも少なくない。

判決では、業務量の多さと長時間労働に加えて、とくに生徒やその保護者とのトラブル対応に対して、“経験の浅い新任教員に対する適切な支援の欠如”など、使用者の安全配慮義務違反が問われている。

以上のような個別事例を詳細に検討した上で、つぎに著者たちが収集した96件のデータについて過労死された教員の置かれていた状況や原因について整理し、その中から公立学校で起きた「教師」の脳・心臓疾患と自死事案合計82件(内、救命7件)に絞って、過労死の傾向や原因、問題点について探究している。

そこで析出された特徴は、1)原因がはっきりと分かっている68件の全員が長時間・過密労働であったこと、2)役職者の中では、とくに仕事内容、校務分掌、他の役職との兼任など一人にかかる仕事の量や種類が圧倒的に多い主任クラスで最も過労死が多いこと、3)あきらかに部活動が原因での過労死が13件:部活動引率時に過労死されたり、部活動の保護者対応に苦慮された末に自死、部活動が命がけになっている現実が明らかであること、4)転任後、1～2年以内の被災が12件:新しい環境に慣れるまでの緊張、過重な労働、困難な学級、人間関係、支援の少なさなど、様々な負荷が原因、5)行事後に被災されたケース:9件、修学旅行引率後、体育祭後、遠足後など、6)荒れた学級:8件、保護者クレーム:3件、サポートの欠如:7件、上司・同僚からのパワハラ:4件など、いずれも過労自死。「困難学級」や保護者対応が主因であっても、その裏には、教師間のサポートの欠如、パワハラなどの諸要因が複合化していること。

以上の特徴を踏まえて、学校や教育行政が取るべき対策が具体的に提言されている。

第1に、脳・心臓疾患、とくに脳疾患の死亡が男性、とくに40代～50代の主任クラスで多いことから、この年代の業務負担を減らすこと。

第2に、部活動や行事関連の過労死が多いことから、これらの業務の見直しを図ること。

第3に、とくに若い新任教諭の自死は、教職員間のサポートがしっかりしていれば防げたのではないか。今後は学校でもパワハラ問題に関して、もっと問題意識をもって研修を実施すべきであること。

第4に、公務災害申請に関しても、もっと申請しやすい環境を作り、被災者家族がきちんと救済される制度にすること。そして最後にこの分析結果を、行政、管理者、教職員の方々が真摯に受け止め、過労死の起きない職場に改善していくことを強く望むと結ばれている。

2. なぜ、学校と教育行政は過労死・過労自殺を繰り返すのか？

教師の過労死の背景や要因は、一般的には、1)業務量に見合った適正な人員が配置されていないこと、2)長時間・過密労働による過労死の労働災害に対して、労働安全衛生が機能していないこと、3)同僚間のサポート体制が機能していないことなどが挙げられている。しかし著者たちは、そうした問題の深層にある教員を巡る我が国の構造的な問題にメスを入れる必要性を強調する。

第1は、勤務時間中に「授業準備もままならない」ほど、最初から長時間労働を前提とした教員の要員管理と配置の問題である。

第2は、“すべて子供のため、教育者として、できることは何でもやらなければならないという”使命感から、教員が自縄自縛に陥ってしまうという教職という職業に内在する特殊な職業観である。

第3は、学校並びに教育委員会を含めた無責任体制、とくに教員の勤務時間を把握する責任を怠ってきたことである。

第4は、国立や私立の教員の場合、労働基準監督署の管轄であるのに対して、公立学校教員の場合は人事委員会もしくは首長の管轄となっている。しかし人員も予算も十分でない人事委員会では、職場の労働安全衛生をチェックしたり、指導できていないという「労働安全衛生のチェックとそれに対する是正措置や指導の機能不全」の問題である。

第5は、過ちに真摯に向き合おうとしない、過

去の過ちから学習しようとしなない組織の体質である。実際に、多くの教員は過労死の事案をよく知らなかったり、苛酷な現実から目を背け、改革してこうという雰囲気さえ欠如している感さえある。

3. 教師の過労死等を二度とくりかえさないために

最後に、これまでの分析を踏まえて、国、地方自治体、学校、保護者、そして地域社会は、どのような取り組みが必要なのか、具体的な課題が提起されている。

第1に、実現手段を考慮しない国や地方自治体に対して、教職員の健康やウェルビーイングを大切にす制度や政策への転換である。

国や自治体は教員の「働き方改革」の理念・目的として、学校の教育力の向上を最優先課題に掲げ、教員の「在校等時間」(月80時間以上の時間外労働をゼロにし、月45時間未満を増やすこと)の縮減を挙げている。しかし教職員が心身に健康でなければ、担い手もいなくなり、健全な教育はできない。

子供のために一番大切なことは、教育力の向上という目先の目標ではなく、もっと大きな意味で教育の質を高めることである。具体的には、教師の善意や献身性に甘え、教員の定数の増加や1学級あたりの生徒数の制限などの予算化を見送ってきた教育行政を、根本から変えていくことである。

また教員の長時間労働の実態と大きく乖離した1年単位の変形労働時間制の導入ではなく、労働時間の適正な把握と一定時間の休息の確保を保障するインターバル制度の導入を強く推奨する。

第2に、子供のためにも、教師自らのためにも、「心理的安全性」の高い職場にするために、教師並びに学校に対する保護者、地域社会の過剰な期待を見直していくと共に、三者の連携を強化し、教師の働き方改革を地域全体で取り組むことである。

「部活動の地域移行」に関する部活動顧問の兼職・兼業問題については、部活動に係わりたいという教師の思いは大事にすべきだが、授業関連の仕事やその他の業務が多く、オーバーワークになっている現状では、原則、兼業・兼職

は認めない方がよいこと。

第3に、無責任な組織運営体制と組織マネジメントの欠如に対して、教職員の健康管理に関する校長などの使用者責任の明確化、それを支える仕組みの構築の必要性である。

第4は、職場の安全衛生の監督・監視体制の不備と是正指導の機能不全の改善である。教師として同じような仕事をしている国立や私立学校の教員には、民間の労働者と同じように、労働基準法や労働安全衛生法が全面的に適用されている。設置者が異なると言うだけで、なぜ、公立学校の教員の場合、労災認定のあり方が制度的に異なったり、「給特法」に代表されるように、所定勤務時間外の残業や休日出勤が労働時間と見なされないのか、そもそも法的合理性を著しく欠いている。

今こそ地方公務員制度を抜本的に改革し、労働基準監督が機能する体制への移行が求められる。

4. 本書の過労死研究の意義とより深めるべき課題について

文科省の「人事行政状況調査」によれば、2022年度の公立学校教職員の精神疾患による病気休職者は、6,539人(前年度比642人増)と過去最多となっている。同じく文科省の「学校教員統計調査」によると、毎年350人～500人もの教員が死亡(病死や事故死も含む)している(詳しくは本書51頁参照)。

このように教員の心身の健康が著しく損なわれるような事案が多発し、今や教員の過労死の問題はわが国の公教育が直面している最大の社会的・国民的課題となっていると言える。それにも関わらず、教師の過労死がいつ、どこで何件発生しているのか、その背景には何があるのかなど、何一つ解明されていない。

本書の過労死研究における最大の意義は、著者たちが収集した100件近い事例を丹念に分析することにより、その実態と特徴、その背景や要因を解明し、過労死等を繰り返さないためには、今、何が必要なのか、実態に即して、実効性のある政策を具体的に提起していることにある。

その上で、個人的な関心も含めて、さらに深め

ていくことがあるとすれば、教員の職員室に内在する“教職文化”とそれを取り巻く保護者や地域住民などからの過剰な期待を伴う“ソト”からの圧力をどのように払拭していくのかという教育に対する意識変革である。

教育学者の内田良(2021)「学校は変わるか—職員室の内と外から教師の働き方を考える」(『日本労働協会雑誌』No.730/May 2021)は、こうした学校という職場の“ウチ”と“ソト”からの圧力が教師の働き方改革を阻害する一つの重要な要因となっているとみている。

こうした“学校依存社会”(内田良「前掲論文」)を根本から変革していくことは容易ではないだろう。しかし、このような教育・教師文化を根底から変革していかなければ、いくら制度を変えても、教師の過労死の問題はなくなることも確かである。

お金や時間に関係なく働くことを美德とする“教職文化”は、「超勤4項目」(実習・修学旅行・職員会議・災害時の対応)を除き、所定勤務時間

外の授業の準備、教材開発、テストの作問・採点、部活の顧問、自宅への持ち帰り仕事など、すべて“自主的活動”と見なすことによって、ある意味で「給特法」を支える思想的基盤となってきた。

とするならば、そろそろ「給特法」の廃止に向けた国民的な議論が必要ではないだろうか。なぜならば、「給特法」が廃止されれば、少なくとも“36協定の締結”などにより労使関係が可視化されることによって、学校側のルーズな時間管理を規制する抑止力となるだけでなく、教師を呪縛している曖昧な“聖職者メンタリティ”(内田良)が払拭され、“労働者としての自覚と団結”が期待できるからである。今後の議論を期待したい。

本書が、これから教師を目指す学生、教育に係わっておられる方、そして多くの市民の方にも読んで頂き、『先生を死なせない』(本書のタイトル)のために、私たちは今何をなすべきか、深く考える契機になることを心より願っている。