

平成18年度文部科学省委託調査研究報告書

教員勤務実態調査
(小・中学校)
報告書

平成19年3月

国立大学法人 東京大学

平成18年度文部科学省委託調査研究報告書

教員勤務実態調査(小・中学校)報告書

国立大学法人 東京大学

はじめに

本報告書は、「平成18年度文部科学省委託調査研究 教職員の勤務実態に関する調査研究」の一環として平成18年7月から12月にかけて実施された「教員勤務実態調査」(以下、本調査)の結果をまとめたものである。

本調査が実施されたのは、「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(平成18年6月2日公布・施行)により、政府の重要政策課題のひとつとして、教員給与の見直しが具体的に検討されることになったためである。この「行革推進法」では、「人材確保に関する特別措置法の廃止を含めた見直しその他公立学校の教職員の給与の在り方に関する検討を行い、平成18年度中に結論を得て、平成20年4月を目途に必要な措置を講ずるものとする」(第56条第3項)と規定された。つまり、従来の国における教員給与制度を構成してきた「人材確保法」の廃止までを含めた本格的な見直しを要請するものであるといえる。

この要請に対応するため、文部科学省は、平成18年7月に中教審・初等中等教育分科会のもとに「教職員給与の在り方に関するワーキンググループ」を発足させ、同時に、政策上の判断と制度設計に資するためのデータ構築の一環として、教職員の勤務実態に関する調査研究を企画した。

以上の経緯から、この調査研究においては、主として公立小・中学校教員の労働時間を調査する質問紙調査である「教員勤務実態調査」を行うこととした。この調査は40年ぶりに実施された全国的な大規模調査である。調査の概要については、詳しくは第2部を参照されたい。

本調査の実施体制としては、国立大学法人東京大学が文部科学省から研究委託を受け、さらに国立大学法人東京大学が株式会社ベネッセコーポレーション・Benesse教育研究開発センターに調査の実務面について再委託を行った。具体的には、私を研究代表とする研究チームが調査の企画・設計等を行い、株式会社ベネッセコーポレーション・Benesse教育研究開発センターが調査票の配布・回収・集計等を行った。

本報告書が、関係各位に多方面で活用され、教員の業務や給与体系に関する議論を行う際に、その一助となれば幸いである。なお、今回の報告は、単純集計と基礎的なクロス集計に基づいた分析を中心としている。

最後に、本調査の実施にあたりご協力いただいた各校および教員の方々、教育委員会事務局をはじめとする関係者に御礼申し上げます。

国立大学法人 東京大学大学院 教育学研究科
教授 小川 正人

目次

はじめに 3
 目次 4

第1部 調査の目的および設計 7

第1章 教員給与改革の課題と教員勤務実態調査の意義
 ——中央教育審議会・教職員給与ワーキンググループの審議に則して——
 東京大学大学院 教育学研究科 小川 正人 9

第2章 先行研究と先行調査のレビュー
 国立教育政策研究所 教育政策・評価研究部 青木 栄一 19

第3章 調査協力校の選定について
 国立教育政策研究所 初等中等教育研究部 山森 光陽 37

第4章 教員勤務実態調査用紙
 国立教育政策研究所 初等中等教育研究部 山森 光陽 41

第2部 教員の勤務実態 45

調査の概要 47

1. 調査の目的 47
2. 調査の企画・設計 47
3. 調査対象 47
4. 調査時期 48
5. 調査方法 48
6. 調査票の種類および調査項目 49
7. 回収結果 50
8. 回答者の属性 51
9. 時間量の集計について 54
10. 本報告書を読む上での注意事項 59

第1章 第1期(通常期)における勤務実態 63

1. 第1期の調査協力校の概況 63
2. 残業時間・持帰り時間および業務の内訳 64
3. 属性別にみた残業時間・持帰り時間 74

第2章 第2期(夏季休業期)における勤務実態 81

1. 第2期の調査協力校の概況 81
2. 残業時間・持帰り時間および業務の内訳 82
3. 属性別にみた残業時間・持帰り時間 94

第3章 第3期(通常期)における勤務実態 103

1. 第3期の調査協力校の概況 103
2. 残業時間・持帰り時間および業務の内訳 104
3. 属性別にみた残業時間・持帰り時間 114

第4章 第4期(通常期)における勤務実態 123

1. 第4期の調査協力校の概況 123
2. 残業時間・持帰り時間および業務の内訳 124
3. 属性別にみた残業時間・持帰り時間 134

第5章 第5期(通常期)における勤務実態 141

1. 第5期の調査協力校の概況 141
2. 残業時間・持帰り時間および業務の内訳 142
3. 属性別にみた残業時間・持帰り時間 154

第6章 第6期(通常期)における勤務実態 163

1. 第6期の調査協力校の概況 163
2. 残業時間・持帰り時間および業務の内訳 164
3. 属性別にみた残業時間・持帰り時間 176

第7章 通期でみた教員の勤務実態 185

1. 通期でみた残業時間・持帰り時間の実態 185
2. 職階別にみた労働時間の実態 194

目次

第3部 資料

199

調査票見本	201
1. 学校調査票 見本	202
2. 教員個人調査票 見本	203
集計表	209
1. 基礎集計表 (学校調査票・小学校)	210
2. 基礎集計表 (学校調査票・中学校)	213
3. 基礎集計表 (教員質問票・小学校)	216
4. 基礎集計表 (教員質問票・中学校)	219
5. 業務記録集計表 (第1期)	222
6. 業務記録集計表 (第2期)	235
7. 業務記録集計表 (第3期)	248
8. 業務記録集計表 (第4期)	261
9. 業務記録集計表 (第5期)	274
10. 業務記録集計表 (第6期)	287
11. 業務記録集計表 (通期)	300

第1部

調査の目的および設計

第1章

教員給与改革の課題と教員勤務実態調査の意義

—中央教育審議会・教職員給与ワーキンググループの審議に則して—

東京大学大学院 教育学研究科 小川 正人

はじめに

政府は、財政の健全化を図ることを喫緊かつ最重要課題と位置づけ、行政改革の方針を決定した。その歳出削減の標的の一つが、公務員全体の人件費削減である。「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」(行革推進法、平成18年6月2日公布・施行)により、教員給与改革が政府の重要な教育政策課題の一つとして具体的に動き出すこととなった。行革推進法には、「人材確保に関する特別措置法の廃止を含めた見直しその他公立学校の教職員の給与の在り方に関する検討を行い、平成18年度中に結論を得て、平成20年4月を目途に必要な措置を講ずるものとする」(第56条第3項)と規定されていたように、その検討は従来の国の教員給与政策の根幹をなしてきた人材確保法の廃止を含めた大幅な見直しを要請するものであった。さらに、全公務員の人件費削減の中で教職員人件費については、①児童生徒数減に応じた教職員定数削減(今後5年間で1万人純減)、②地方における民間給与水準への準拠の徹底化、③人材確保法に基づく優遇措置等を縮減するとともにメリハリをつけた教員給与体系を検討することなどを決定した(骨太方針2006)。そのため、文部科学省は、平成18年7月に中央教育審議会(以下、「中教審」)・初等中等教育分科会に「教職員給与の在り方に関するワーキンググループ」(以下、「教職員給与WG」)を発足させ教員給与の在り方に関する検討を開始した。また、同時に、文部科学省は、教員給与の在り方の検討に資する目的で、教員勤務実態調査の委託研究調査を公募した。その委託研究調査公募に応募した筆者を研究代表者とする研究調査チームが研究調査を受託し、以後、アンケート調査の実施回収、集計分析、中間報告の公表等を進めてきた。

今回の報告書は、平成18年7月から12月の6か月にわたる調査に関する単純集計と基礎的なクロス集計の結果をまとめたものであり、より詳細な分析と政策提言に向けた検討は今後の作業課題として残されている。そのことを確認した上で、本章は、教員給与の在り方を検討するうえでの教員勤務実態調査の意義と課題を整理することを目的としている。なお、筆者は、中教審・教職員給与WGの審議に副主査として参加した経緯もあり、教職員給与WGの審議に則して本章の論を進めていくことをあらかじめお断りしておく。

1. 教員給与見直しの背景とその論理

政府内で、教員給与見直しが浮上していた背景には、(1)公務員制度改革の一環としての地方公務員給与構造の見直しと、(2)義務教育予算の大幅縮減という二つの流れがあったととらえることができる。

(1) 地方公務員給与構造の見直し

旧来は、教員を含め地方公務員給与の制度や水準は、国家公務員のそれに準拠するしくみをとってきた。しかし、そうしたしくみが、民間給与に対する公務員給与水準の高止まり傾向を生み(特に地方でその傾向が顕著とされた)、官民格差に対する国民的批判の一因となってきたとされる。

こうした指摘に対応するため、一昨年の人事院勧告では、第一に、画一的な国準拠の考え方を刷新し、地域ごとの地場民間給与との均衡を図るよう抜本的な見直しが示され、地方公務員給与においても、国の見直しを踏まえた対応が求められることとなった。具体的には、民間給与の地域差を公務員給与水準に反映させるために、まず、公務員給与水準は地場企業に比べて高いとされる平均比率4.8%程度を全体として引き下げたうえで、民間給与が高い地域については地域調整手当を従来の3%、6%、10%、12%の四段階から、3%、6%、10%、12%、15%、18%の六段階支給に見直すなどの変更を行った。第二は、民間・中高年層の給与水準との均衡に考慮し、公務員・中高年齢層の給与水準をさらに2%程度(この年齢層は合計7%)引き下げて給与カーブのフラット化を図りつつ、それ以後の給与カーブの上昇は職務・職責を重視した職務級間の給与水準の重なりが少ない体系とすること、第三に、勤務実績の給与への反映(旧俸給表号俸の4分割によるメリハリある実績の支給額への反映、勤勉手当の優秀層への重点的傾斜配分の拡大、等)、第四には、専門的知識をもったスタッフ職の処遇や在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入に向けた専門スタッフ職俸給表の新設などが盛り込まれた。さらに翌年には公務員給与水準を決定する際の準拠する民間企業の規模を従来の100人以上から100人未満(50人以上)の企業も含め少なくとも地域民間事業従事者の半数程度をカバーするように見直すことが提言された。

(2) 義務教育予算の縮減

財務省等が主張する義務教育予算縮減の流れからくる教員給与見直しの論理は以下のようなものである。まず、少子化の影響を受けて小中学校の児童生徒数は大幅に減少しているにもかかわらず(平成元年1488万人から平成15年1059万人の-29%)、公的な小中学校費は8.6兆円から9.3兆円と8%も増大している。こうした義務教育費の増大の一因は、児童生徒数の減少に見合った教職員定数の削減が伴っていないことと人材確保法等による教員給与優遇措置にあるとして、児童生徒数減少に伴う教職員定数削減の実施とともに、教員給与の優遇部分の見直しを図ることを求めた。

その結果、財務省と文部科学省による合意文書「教員給与の優遇分の取り扱いについて」(平成18年6月)では、①人材確保法に基づく優遇分は、本給での優遇16,096円+義務教育等教員特別手当13,692円の合計29,788円(教員給与平均月額410,451円の7.26%に相当)と算定し、②教員には一般行政職に支払われる時間外勤務手当が支給されない代わりに教職調整額が支給されるという特殊事情があることにかんがみ、当面の措置として、教員給与月額が一般行政職給与月額を上回る11,323円を縮減する、③残る優遇分18,465円については、「今後、教員の勤務実態調査の結果等に基づき、18年度末までに、教職調整額と時間外勤務手当との関係や、教職調整額の本給扱いの是非を含め、教員給与の在り方について全般的に検討し、

その取り扱いについて結論を得る。その際、教員の職務の専門性から必要とされる要素(職務給)という観点からの配慮が必要]であるとし、以上を含めて平成18年度末までにメリハリのある給与体系の構築について検討し結論を出すと締めくくっている。

2. 浮かび上がる教員給与改革の争点

(1) 中教審・教職員給与WGに提案された論点整理

地場民間給与に準拠した地方公務員給与水準の設定は時代の流れのようであるが、他方で、教員免許制を前提とし教育水準の平等保障が強く求められる国の教員の質的確保策からみて、教員給与水準の地場民間給与準拠は妥当かどうか慎重な検討が必要である。その検討課題を含め、①教員給与の適正水準、②人材確保法の是非、③教職調整額と時間外勤務手当の在り方、④メリハリを求められる教員給与体系の在り方、⑤教員給与に関する都道府県の決定権限と国の関与の在り方等が、教職員給与WGの主要な論点として浮かび上がってくる。事実、教職員給与WGの第1回会議(平成18年7月31日)では、以下のような「検討すべき事項(案)」が事務局から提案されている。

「●人材確保法の在り方

- 人材確保法の必要性について
- 人材確保法による優遇措置について、など

●教職員給与の在り方

- メリハリある給与体系について
- 教職調整額について
- 教員特有の手当について、など

●その他

- 教員評価について
- 学校の管理運営について、など」

(2) 財務省の主張と文部科学省の反証

義務教育予算縮減の立場から教員給与の大幅見直しを強く主張している財務省の考え方は、政府の教員給与改革を主導する考えの一つでもあることから無視しえない。実は、教職員給与WGの第2回から第5回まで関係団体からのヒアリングがあり、その中で、財務省がさまざまなデータを引き合いにして教員給与水準の削減を強く主張した。しかし、その際に財務省が使用したデータに対して、会議の席上では各委員から多くの疑問が出された。また、第6回会議では文部科学省から財務省の主張に対する反証データが提出された。その内容は教員給与の現状認識や今後の改革方向を考えるうえでも重要と思われるので、ここでそのポイントのいくつかを紹介しておきたい。

第一に、財務省は、少子化の影響を受けて小中学校の児童生徒数が大幅に減少しているにもかかわらず(平成元年1488万人から平成16年1048万人の-30%)、児童生徒一人あたりの義務教育費国庫負担金は13.5万円から24万円と78%増となっており、児童生徒数の減少に見合った教職員定数や教職員給与の効率

的運用がなされていないと批判した。それに対して、文部科学省からは、この間の児童生徒一人あたりの義務教育費国庫負担金増加の原因は、教職員の平均年齢の上昇による給与アップ(平成元年の平均年齢39歳・給与月額・28.1万円から平成16年の43歳・39.9万円と42%アップ)と、国民からの要請が強かった少人数指導等の政策的要請による教員数の増員等(33%アップ)であり合理的理由が存在していることが示された。

第二に、財務省は、これまでに地方一般行政職と義務教育小中学校教員との給与比較を通じて、教員本給が一般行政職より11%高い(平成15年度平均給料月額:一般行政職358,852円、教員399,842円)と主張してきており、この傾向はすべての年齢層でもいえると強調した。それに対し文部科学省からは、(1)財務省統計では、行政職給与には時間外勤務手当を含めていないのに教員給与には時間外勤務手当見合いの教職調整額を含めており公正な比較でないこと、(2)財務省統計では比較対象者の平均年齢・学歴の違いが考慮されていないこと(一般行政職の平均年齢42.4歳で大卒・短大卒63%、高卒37%であるのに対し、教員の平均年齢43.0歳で大卒・短大卒100%)等の統計処理上の問題があり、それらを勘案・調整すると行政職に対する教員給与の優位性はわずか2%にすぎず、しかも、40歳以降は一般行政職給与の方が高くなっていることが示された。また、財務省は、教員の年金や退職手当でも一般行政職より教員の方がそれぞれ8.3%、11.4%高いと指摘するが、文部科学省からは財務省の統計データには比較対象行政職員に行政職二種職員や市町村職員を含めて県費負担教員と比較していることや、学歴構成上の違いを調整していない等の問題があり、それらを適切に調整すると退職金手当の優位性はわずか4%程度にすぎないことが示された(年金支給額については比較データがないため比較は不可)。

第三は、本章第1節第2項でも触れた人材確保法による優遇分の縮減をめぐる問題である。この点については、文部科学省も人材確保法に基づく優遇措置の一つである「義務教育等教員特別手当」を縮減することについては同意しつつ、他の教員給与の優遇部分に関する取り扱いをどのようにするのかについては、以下のように合意している。

教員給与の優遇部分の取扱いについて

1. 一般行政職に対する人材確保法に基づく教員給与の優遇部分は、給与費目を個別に見れば、本給の一般行政職の水準を超えた部分と義務教育等教員特別手当が該当する。
2. 他方、教員には一般行政職に支払われる時間外勤務手当が支給されない代わりに教職調整額が支給されるという特殊事情があることにかんがみ、教員の給与体系の改革にあたっては、教員の勤務実態調査を行い、実態を明らかにすることが必要。
3. 教員給与の優遇部分を縮減するにあたり、当面、以下の措置を実施する。
 - ・一般行政職は、本給、時間外勤務手当を含む能率給的手当、管理職手当を含む職務給的手当の合計額(決算ベース)
 - ・教員は、本給、教職調整額及び義務教育等教員特別手当、宿日直手当を含む能率給的手当、管理職手当、特殊勤務手当(職務給的手当)の合計額(決算ベース)
 を比較し、教員が一般行政職を上回る部分について縮減する。
4. 今後、更に教員の勤務実態調査の結果等を踏まえ、平成18年度末までに、教職調整額と時間外勤務手当との関係や、教職調整額の本給扱いの是非を含め、教員給与の在り方について全般的に検討

し、結論を出す。

その際、上記1. の教員給与の優遇部分のうち、上記3. の措置の後にも残る優遇部分の取り扱いについても結論を得る。

この場合、教員の職務の専門性から必要とされる要素(職務給)という観点からも配慮する必要がある。

5. あわせて平成18年度末までにメリハリのある給与体系の構築について検討し、結論を出す。

そして最後に、財務省は、勤続15年教員の給与国際比較=授業一時間あたりの給与比較データを示し、日本の教員給与は国際的にも非常に高い水準にあると強調した—OECD平均42ドル(年間授業時間数795)、米国39ドル(同1,139)、仏35ドル(同900)、独59ドル(同782)に対して、日本が70ドル(同648)—。これに対しては、文部科学省からは、(1)欧米における教員の勤務形態は授業中心であるが、日本の教員は授業以外の他の多くの職務を担っているため、授業単位での比較は適正な比較ではない、(2)法定勤務時間一時間あたりの給与比較でみた場合には、OECD平均20ドル(法定勤務時間数1,675)、米国33ドル(同1,353)、独27ドル(同1,708)に対し日本23ドル(同1,960)となっており日本の教員給与水準は諸外国と比べても決して高いとはいえないこと等が示された。

財務省の主張は、日本の教員給与は一般行政職と比べて高いだけでなく国際的水準からみてもトップクラスであることを強調するものであったが、文部科学省が提示した統計データをみるとそうした主張はデータ比較を行ううえで留意すべき点を考慮していないものであることがわかる。

以上のように、財務省と文部科学省との間における教員給与改革の対立的論点をみただけでも、教員給与改革の論議を進めようとした場合には(教員給与の水準や優遇措置の在り方、教職調整額と時間外勤務手当の関係等)、教員給与の在り方を基本的に規定している日本の教員の勤務の形態や実態に関する特徴と問題が実証的に検証されることが必要不可欠であることが了解されよう。

(3)団体ヒアリングの特徴 —主に、教職調整額の在り方をめぐる団体間の相違—

中教審・教職員給与WGにおける団体ヒアリング(第2回～第5回会議)では、財務省を除くほとんどの団体が人材確保法の必要性を訴えたが、教職調整額と時間外勤務手当支給のテーマでは団体間で力点が違っているのが印象的であった。

教育長関係団体や校長会等からは、①教員の勤務形態の特殊性を考えると教職調整額の存続が望ましいが、現行4%という額が現在の教員の勤務実態に相応しいものかどうかは勤務実態調査を踏まえ改善してほしい、②一律支給を見直し、不適格教員への支給、病気休業中教員への不支給、長期研修中教員への支給減額等の見直しが必要等といった意見が共通して出された。

これに対して、教職員団体では、日本教職員組合が教職調整額の継続の必要性と勤務実態調査の結果に見合う教職調整額の増額措置を主張したのに対して、全日本教職員組合は測定可能な時間外勤務については時間外勤務手当を支給すべきこと、それに加えて測定不可能な時間外勤務には教職調整額で措置するという二段構えで対応することを求めた。また、全日本教職員連盟は、教職調整額を存続させたいうえで支給割合を0～10%程度の幅を持たせ勤務実態に応じた支給をすることを検討してはどうかと提案を行った。このように、従来、一律支給を行ってきた教職調整額においても、教員給与見直しを求める声が高まっている社会背景の下、勤務実態に即して一律支給を見直すという気運が教育界内からも生じて

いることは確認できる。ただ、教職調整額をどのような性格ととらえるかによっても、その一律支給の見直し案は異なってくる。その検討に際しても、実際の教員勤務実態調査のデータが重要な意味をもつと考えられ、調査データに基づいて教職員給与WGがどのような検討を行うかその動向を見守りたい。

給与体系の見直しでは、教育長関係団体や校長会等からは共通して校長・教頭の責任に相応しい大幅な処遇改善とともに、管理職をサポートする中間管理職(主幹制、総括教諭制)や優秀教員・指導教諭の給与表上の位置づけを明確にしていくことを求める声が聞かれた。それに対し、教職員団体からは、そうした給料表の等級増設が教員の階層化と管理体制強化に連動しないように、一定の年齢・経験年数など客観的基準によって上位級に格付けできるような制度運用を図って教員へのインセンティブを促す給与体系改善を望むという主張がなされた。

人材確保法の存続、教職調整額の継続と勤務実態に見合った額の支給、管理職の責任に見合った処遇改善、中間管理職や優秀教員の新たな役割に相応しい給料表上での処遇改善等々、それらすべては検討の必要な措置である。しかし、教員給与全体の原資そのものが縮小となる現状では、それらのいずれかの施策への重点的傾斜配分は避けられない。教員給与財源の縮小の中で断行しなくてはならない今、次教員給与改革の難しさを痛感せざるをえない。

3. 人材確保法の存廃をめぐる審議

行革推進法に人材確保法の廃止を含めた見直しが規定されていたこともあって、中教審・教職員給与WGの審議では人材確保法そのものの存廃論議も行われた。答申案では、人材確保法によって導入された教員に対する一律支給の義務教育等教員特別手当の廃止を含めた縮減を検討し、その財源をメリハリある給料や諸手当の充実に活用するという基本方向を確認している。委員の中からは人材確保法により措置された義務教育等教員特別手当を廃止するのであれば人材確保法そのものも廃止すべきではないかとする意見も出された。しかし、教職員給与WG全体としては、人材確保法を堅持していくべきとする確認がなされたと考える。この点について、筆者は、以下のような人材確保法の内容を再確認しておくことが必要であると考え(清水 1975)。

- (1) 人材確保法は、教員の優遇措置について具体的な改善の方策までを定めているものではないこと
- (2) 人材確保法の本来の趣旨は小・中学校教員の給与改善が主眼とされていたものであったこと
- (3) 人材確保法に基づく第一次改善の方策として教員給料表の見直しによる給与の底上げが図られたが、そうした方策では、小・中学校教員と他職種教員との給料表上の“均衡”配慮から他職種教員の給与表の見直しにも連動し、人材確保法の本来の趣旨であった小・中学校教員の給与改善という目的が薄らぐという事態が生じたこと
- (4) そのため、第二次改善では、その本来の目的である小・中学校教員の給与改善を直接の対象とする義務教育等教員特別手当が新設されたという経緯があったこと

以上のように、今回廃止の対象とされている義務教育等教員特別手当は、人材確保法の目的を実現するためのあくまで一方策にすぎないものである。そのため、その手当を廃止するのに連動させて人材確

保法それ自体も廃止すべきとする主張は、人材確保法成立の経緯を正しく理解するものではない。筆者は、むしろ今日こそ人材確保法の趣旨が生かされなくてはならない時代であると考え。人材確保法により教員を他の一般公務員と差異化する必要性などあるのかという疑問・批判はあるが、教員の養成・採用・研修等の一連のシステムをみると一般公務員のそれとは大きく異なっていることがわかる。たとえば、①大学卒業単位に加えて教職免許という特別の資格を取得することを求められている、②試補制度ともいえる一年間の条件付き採用(国家公務員は半年の条件付き採用)とその運用厳格化の要請、③採用日から一年間の初任者研修の義務付け、④10年経験者研修等の体系的な研修義務付け、⑤教員免許更新制の導入計画等、一般公務員と比べてその専門性向上や職能開発に向けた公的要請が強い。さらに、今後、10年ほどの間に、団塊世代教員の大量退職が進み、それに伴う大量の新規教員の確保が求められており、この期間で全教員の約半分が入れ替わる事態となる。しかし、首都圏・都市圏を中心に経済の活況もあって民間雇用も良好となっているため、これらの圏域における新規の優秀な教員確保は困難を極めている。今後10年間で新規の優秀な教員を確保できるかどうか、将来数十年先までの日本の教育を大きく左右する鍵となる。こうした時代において優秀な教員を確保する政策は、重要な国家戦略であるといえてよく、人材確保法を有効に活用していくべきである。その具体的な方策を考えることこそが、教職員給与WGの答申を受けて政府が取り組むべき課題であると思う。

また、人材確保法を廃止すべきであるという主張は、本来、教職志願者には給与等の金銭的な動機が低位の者が大勢を占めるため、人材確保法のような財政的誘導策はあまり効果が期待できないとか、優秀な人材を教職に誘導するうえで人材確保法が実際的な効果があったかどうかの検証的裏付けに乏しい等とする論を引き合いにすることが多い。しかし、たとえば、筆者が平成9(1997)年7月に実施した「教員の給与問題に関するアンケート調査」(小川 1998)では、問い「あなたが、教職を職業として選んだ時、教員の給与水準や給与体系は教職選択の理由となりましたか」に対して、「大きな理由となった」2.4%、「理由の一つとはなった」19.8%、「参考程度に」24.3%、「どちらとも言えない」8.7%、「全く理由とはならなかった」44.2%、「分からない」0.6%、となっていた。回答者の半数近くが「全く理由とはならなかった」と回答はしているが、他方で、「大きな理由となった」+「理由の一つとはなった」が計22.2%、「参考程度に」という回答者を含めると半数近くが給与の水準や在り方に関心を持っていることが了解される。そのことは、人材確保法の効果に関する調査研究でもいえることである。人材確保法の教育効果に関する実証的調査研究は極めて少ないが、その少ない先行研究のいくつかでは限定的ではあるが教員養成大学・学部以外の一般大学・学部男子学生の教職選択行動に影響を及ぼしていたことを指摘している(矢野 1982、石垣 2004)。ただ、これらの研究は、時期的に1965年から人材確保法成立後の数年までの限定された期間であったり、また、教員養成大学・学部以外の他一般大学・学部からの教員採用割合の比率変化の推移をみただけという限定的な分析にとどまるものである。今後、人材確保法の優遇措置の見直しや多様な給与法制上の変更が試みられていくことになると思われるが、それらが教員養成大学・学部と他一般大学・学部の入試動向や教職需給にどのような変動を生み出すのか、また、教員の意欲、成果等にどのような効果を生み出すかなどその実証的検証がこれまで以上に求められることになる。

4. 教員勤務実態調査を受けての審議と検討課題

——残業時間と教職調整額の在り方を中心に——

今回の教員勤務実態調査の内容については、本報告書における他の論考やデータで示されるため、本節では、教員の勤務実態調査を踏まえた教職調整額の在り方をめぐる論議と今後の検討課題を整理しておきたい。

教員勤務実態調査の中間集計結果報告を受けて、教職員給与WGでは長時間の残業が恒常的となっている教員の勤務形態や教職調整額の在り方等をめぐって意見が交わされた。その前提には、当然のこととして、現在の長時間残業をそのまま容認するのではなく、残業時間を減らして教員が授業を中心に児童生徒と直接関わる時間や職能開発に費やす時間を確保できるような体制づくりを講じていくことが重要課題であると確認された。そのうえで、審議では、給与支払いの透明性が問題とされているという点を踏まえて、教職調整額を廃止し時間外勤務手当として組み替えるべきであること、そのため超過勤務の実態に即して時間外勤務手当を支給すべきであるとする意見が出された一方、教員の勤務の特殊性や形態を考えた場合、一般公務員と同様に時間外勤務手当を支給することは馴染まないため、従来通りに教員の勤務態様の特殊性を踏まえ勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇として教職調整額のような形で支給することが望ましいとする意見も強く主張された。ただ、その際、勤務実態調査からも明らかのように、超過勤務の長短の個人差は歴然としており、そうした勤務負荷に応じた支給率のメリハリは社会的にも求められざるを得ないと考えられるため、必要な措置として、勤務負荷がない休職者や勤務負荷の小さい長期研修者、また逆に勤務負荷の大きい者に対する何らかの支給基準の傾斜を設けることは検討されてよい課題であると提案されている。また、教職調整額は給料相当とされていたため、期末・勤勉手当や退職手当等に反映されてきたが、一面では時間外勤務手当の代替措置的性格も持つ教職調整額をそれらに反映させることへの疑問も指摘された。以上のようなさまざまな観点からの論点を孕んだ教職調整額の見直し方策は、今後、さらに教員勤務実態調査の最終まとめを踏まえながら政府の関係部署で検討をすることになっている。

おわりに

今回の教員勤務実態調査は、時間的制約もあって教員と職務別の平均的な労働時間、残業時間・持帰り時間や業務別のそれを集計分析したにとどまった。しかし、中教審・教職員給与WGの審議でも触れられていたように、教員の超過勤務時間の縮減のために学校経営上の工夫や体制づくりが求められていることを踏まえ、副校長、主幹や指導教諭などの新たな職の設置を検討し、それぞれの職務と責任の特殊性を適切に評価したメリハリのある給与体制構築が喫緊の課題とされている。さらに、教員の働き方は、教職員の配置の在り方(標準法等の配置や加配の基準など)にも深く関係している。そうした諸課題を検討していくうえで、今回の教員勤務実態調査データを、さらに、都道府県・政令市ごとの労働管理や教員配置の諸政策との関係で吟味したり、教員の校務分掌や学校規模と勤務時間の長短、業務別勤務時間の傾向等と関係づけて検討してみることも重要となろう。その意味で、今回の教員勤務実態調査は、今後の政策課題を検討していくうえで極めて重要な基礎的実証データを提供してくれるものであると思う。さらなる研究調査に期したい。

【引用・参考文献】

- 石垣さや子、2004年「教員供給に対する給与水準の影響に関する研究」東京大学大学院教育学研究科・修士論文。
- 小川正人、1998年「教員給与制度と教員意識に関する研究」『教育行政学研究室紀要』東京大学大学院教育学研究科・教育行政学研究室第17号、pp.73-98。
- 清水秀雄、1975年「教員給与改善の方向」『季刊 教育法』第17号、エイデル研究所、pp.136-147。
- 文部科学省、2007年「中央教育審議会 初等中等教育分科会 教職員給与の在り方に関するワーキンググループ 第1回～第16回議事録・配布資料」
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/index.htm#siryo, 2007.3.1)。
- 矢野真和、1982年「教員需給の経済学」市川昭午・菊池城司・矢野真和著『教育の経済学』第一法規。

第2章

先行研究と先行調査のレビュー

国立教育政策研究所 教育政策・評価研究部 青木 栄一

1. 本章の目的

本章の目的は、教員の労働時間に関する先行研究と先行調査をレビューし、今回の調査(以下、「平成18年度調査」)に際して留意すべき事項を析出することである。先行研究と先行調査を次のようにカテゴリー化する。第一に、最も広い研究カテゴリーとして生活時間研究がある。これは労働時間に限らず、家庭における余暇などを含む生活時間全体を分析対象とするものである。この研究においては、労働時間研究は分析対象の一部となる。第二に、労働時間研究である。主として労働時間を分析することを目的とした研究である。中央労働委員会が実施する「賃金事情等総合調査」では、各年で労働時間について調査している。平成18年度調査については、調査対象は資本金5億円以上、従業員1,000人以上の企業373社であり、そのうち247社から回答があった*1。平成18年6月の時点で残業時間が月100時間を超える労働者が「いる」と答えた企業は33.2%であった。第三に、教員の労働時間研究である。第二のカテゴリーのうち、業種を限定したものである。県教育委員会による調査、校長会・教頭会による調査、教職員組合等による調査、研究者による調査が主たるものである。

本章では、第一カテゴリーの生活時間研究を概観し、労働時間研究の全体像を描いた後、第三のカテゴリー、特に情報量が多い昭和41年の全国調査と、最近の県教育委員会による調査を中心にレビューし、教員の労働時間の調査研究の課題を析出する。

2. 生活時間研究

(1)『生活時間の社会学』

労働時間研究は有職者のみを対象とするが、より包括的に対象を設定し、個人の日常生活の時間の使い方を研究するのが生活時間研究である。矢野編著の『生活時間の社会学』(1995)は最近における生活時間研究の最も優れた著作の一つである。同書から本調査に参考になる箇所を紹介する。

第一に、多元的に行動を調査する重要性である。生活時間調査の目的は、単に行動と時間を調べるだけでなく、行動を幅広く理解することである。そこで、生活時間調査では一般に、行動が生じた場所と一緒にいた人をも調査する(前掲、p.40)。しかし、「平成18年度調査」は長期間(4週間)にわたる調査を選択したため、多次元の要素を調査するのは多くの負担を回答者に課すことになる。そのことを勘案して、行動の内容、その行動の開始時刻と終了時刻、その行動をした時間を対象とした。なお、矢野らが実施した1991年の調査では二日間の行動を10分間隔で調べている。これに対して、「平成18年度調査」では、30分間隔である。

*1 『毎日新聞』2007年2月5日朝刊

第二に、行動の分類である。矢野によれば、「20世紀前半の生活時間調査の多くは、その行動分類がまちまちで、13分類から55分類までの開きがある」(同、p.44)という。そこで矢野は「詳しいほど良いとはいえないから、ある程度大胆に、標準化されたカテゴリーを確定することが重要になる」(同、p.44)と述べる。矢野の分類では大大分類、大分類、中分類、小分類となっている。大大分類は生活必需時間、社会生活行動時間、自由時間の3カテゴリーである。生活必需時間は次のカテゴリー(大分類)では、睡眠、食事、身の回りの用事に区分される。社会生活行動時間は仕事、学業、家事、移動に区分される。自由時間は会話・交際、教養・余暇活動、マスメディア接触、休息、その他の自由行動に区分される。これに対して「平成18年度調査」は、勤務の実態を明らかにすることを主眼としたため、矢野のカテゴリーでいえば、社会生活行動時間のうち、仕事に特化した調査の設計を行ったことになる。

第三に、集計方法についてであり、特に平均時間の重要性である。矢野の記述を引用してみよう。「生活時間の分析は、行動別の平均時間を集計するところからスタートする。平均時間は単純で分かりやすいが、少し考えてみると奇妙な指標である。行動別の平均時間に一致するような生活は、現実には存在しないからである」(同、p.53)。矢野がここで指摘するのは、個々人の現実の生活時間の使い方は平均された社会全体の時間の使い方とは異なっている、ということである。しかし、矢野は平均値の意味は個人レベルの平均的な姿を代表することにはなく、別のところにあると指摘する。すなわち、「平均時間は、個人の時間の使い方を表現したものではない。対象地域の『総体』を反映した指標であることに注意しておかなければならない。」「平均時間は、個人の時間の使い方ではなく、社会の時間の使い方を表現する指標である」(同、p.54)。「平成18年度調査」でも、分析の基本は平均値である。労働時間量の平均値、残業時間量、持帰り時間量の平均値などが主たる集計方法である。

第四に、労働時間についてである(同、pp.110-111)。矢野らによる調査は1991年に松山市をフィールドとしたものであり、1972年に行われた同様の松山調査との比較を行っている。この2つの調査の比較から指摘できることは次の3点である。一つめは、短時間労働者および長時間労働者の割合が増加したことによる労働時間の二極分解である。7時間以下の短時間労働者の割合は72年調査で18%であったものが91年調査では21%と増加している。9.5時間を超える長時間労働者は、72年が31%であったのが91年には38%となっている。二つめは、若年層において労働時間が増加し、中高年層において労働時間が減少したことである。三つめは、週休二日制の影響である。平日のゆとりが週休二日制の導入によって失われていることが指摘されている(同、p.123)。有職男性に限ると、完全週休二日、何らかの週休二日、週休一日の労働時間がそれぞれ、9時間05分、8時間49分、8時間34分となっている。平日のゆとりの欠如として指摘されているのは、たとえば、平日の労働時間が長時間であることや(同、p.119)、完全週休二日制であっても土曜日の労働時間が平均4時間49分もあるということである(同、p.122)。ただし、この調査では土曜日が通常の勤務日であるサンプルをも考慮に入れてしまっている可能性は排除できないことは留意すべき点ではある。「平成18年度調査」の結果を解釈する際にも週休二日制(完全学校週5日制というべきであるが)の導入を勘案する必要がある。というのも、後に紹介するように、昭和41年に実施された教員の労働時間調査との比較が安易に行われる危険性があるからである。「昭和41年度調査」の時点では週休二日制ではなかったことを勘案して労働時間の変化を推測する必要がある。

(2)「NHK国民生活時間調査」

この調査(以下、NHK調査)は日本で最も長く継続している大規模調査である。生活時間を拘束時間(仕事[含通勤]、学業[含通学]、家事、社会参加)、自由時間(レジャー活動、趣味・娯楽・教養としてのインターネット、会話・交際、マスメディア接触、休息)、必需時間(睡眠、食事、身の回りの用事、療養・静養)の3カテゴリーに分類している。2005年のNHK調査は調査対象者の一日の生活時間を15分ごとに区切り、2日間調査するものであり、10歳以上の国民12,600人を対象とした(有効回答人数は7,718人で回収率61.3%) (NHK放送文化研究所編 2006、pp.205-206)。

NHK調査の中で労働時間に関する結果を紹介する。有職者の平日の労働時間は、有職者全体の平均時間が2005年調査では7時間31分である。これは2000年調査の7時間34分よりは短くなったが、1995年調査の7時間22分よりは長くなっている。そして10時間を超えて働いている人の割合は、2005年調査では有職者全体で22%にのぼる。職種別で最も労働時間が長いのは経営者・管理職であり、2005年調査では平均で8時間45分であり、10時間を超えて働いている人の比率も34%であり、平均よりも高率である。次に労働時間の長いのは事務職・技術職であり、2005年調査では平均で8時間15分であり、10時間を超えて働いている人の比率は26%である(同、pp.10-12)。

なお、矢野編著(1995)について述べたことであるが、平均時間の意味はこのNHK調査でも強調されている。すなわち平均時間が意味するのは「1個人の時間の使い方ではなく、問題とする集団(国民、有職者、学生、成人女子、等々)の時間の使い方」(同、p.11)である。

さて、労働時間をより詳細に分析し、次のことが指摘できる。第一に、男女職業別に分類すると、男性の場合、販売職・サービス職の43%で10時間を超えて働いている。男性の事務職・技術職では40%、男性の経営者・管理職で35%がやはり10時間を超えて働いている。第二に、年代別、男女別に分類すると、男性有職者について、10時間を超えて働く人の割合は、20代で37%、30代で46%、40代で40%、50代で29%であり、いわゆる働き盛りの世代が長時間労働を行っている(同、pp.108-109)。

「平成18年度調査」にとって参考になるのは、分析の視点である。年代別、男女別に分析することで、労働時間が属性によって規定されることが明瞭になる。ただ、「平成18年度調査」は、校長、教頭・副校長、教諭、養護教諭、栄養教諭という区分はあるにせよ、教員というカテゴリーという意味では同一職種を対象とする。そのため、職種別の分析を参考にできる程度は年代別や男女別と比較すると低いと思われる。女性有職者の結果についても、教員の場合、女性も男性と同様にフルタイム教員がほとんどであることから、いわゆるM字型の就労形態やパートタイムや非正規雇用の影響については、強調しすぎないように留意すべきである。

(3)「総務省社会生活基本調査」

この調査(以下、「総務省調査」)の目的は、「国民の生活時間の配分及び自由時間等における主な活動(「インターネットの利用」「学習・研究」「スポーツ」「趣味・娯楽」「ボランティア活動」「旅行・行楽」)について調査し、国民の社会生活の実態を明らかにすることにより、各種行政施策の基礎資料を得る」こととされる*2。昭和51年以来5年ごとに実施されており、最近では平成13年、平成18年に実施された。このうち、詳細な分析結果は平成13年の調査について公表されている。平成13年の調査の概要は次の通りで

*2 総務省のホームページより引用 <http://www.stat.go.jp/data/shakai/2001/gaiyo.htm#05e1-1>

ある。調査の時期は、10月13日から10月21日までの9日間のうち、調査区ごとに異なる連続した2日間である。時間の記録の仕方であるが、24時間を15分ごとに記録する形式である。

平成13年の総務省調査で、有業者の労働時間に関する結果が得られているので紹介する。「第1-1表 曜日、男女、ふだんの就業状態、年齢、行動の種類別」によれば、有業者であり、かつ実際に仕事をした人(行為者)のうち、生活の中で仕事の主である人では、平日の平均で8時間45分が労働時間である。年齢層別では次の通りとなっている。25歳から29歳のカテゴリーでは9時間12分、30歳から34歳では9時間19分、35歳から39歳では9時間18分、40歳から44歳では9時間08分、45歳から49歳では8時間51分、50歳から54歳では8時間43分、55歳から59歳では8時間22分となっている。これはNHK調査とほぼ同様の結果である。すなわち、30歳代から40歳代前半の働き盛りが最も労働時間が長い。なお、20歳から24歳のカテゴリーでは8時間51分であった。この総務省調査の年齢別の結果を参照する際に留意すべき点がある。教員の場合、現在ではほとんどの新卒採用者が四年制大学を卒業しているため、20歳と21歳の年齢の教員は少ない。総務省調査では20歳、21歳のデータが20歳から24歳のカテゴリーに含まれているので、このカテゴリーに含まれる人数が「平成18年度調査」では少ない可能性などを考慮すべきであろう*3。

3. 教員の労働時間調査

(1)「勤務状況調査」(「昭和41年度調査」)

①概要

教員の労働時間に関する調査で、これまで最も包括的なものはここに紹介する「教職員の勤務状況調査」である。ここでいう包括的という意味は、調査が全国を対象としたこと、幅広い職種が回答者となったこと、サンプル数が大規模であったこと、長期間にわたる調査であったことである。この調査は昭和41年度に行われたので、今回の調査と区別するために、本章では「昭和41年度調査」と呼ぶことにする*4。

後に紹介する県教育委員会等による調査と異なり、包括的な調査は「平成18年度調査」以前には、この「昭和41年度調査」までさかのぼらなければならない。つまり、40年もの長い間、包括的な調査が行われてこなかったのである。そこで、古い調査ではあるが、この「昭和41年度調査」について詳しく紹介することとしたい。ただし、この調査について知ることができるのは『教育職員の給与特別措置法解説』(1971)に収録された巻末資料のみである。個票はもちろんのこと、サンプリング方法や詳しい集計方法も不明である。ここで紹介するのは、調査の概要、簡単な集計結果である。

「昭和41年度調査」は、昭和41年4月3日から翌42年4月1日までを調査期間とした。調査対象は公立学校と国立学校である。「平成18年度調査」にとって参考になるのは公立学校に関する部分である。「昭和41年度調査」では、公立学校については、地域類型別、学校規模別に対象校を抽出した。対象

*3 なお、かつての第二次ベビーブーム世代が小学校に入学する前後から大量の教員需要が生じたため、短期大学卒業者、すなわち20歳、21歳の者が教員となっていたことは指摘しておきたい。

*4 「昭和41年度調査」は勤務「状況」調査であり、「平成18年度調査」は勤務「実態」調査という名称である。名称が異なっているが、これには特に意味はないと思われる。「平成18年度調査」については文部科学省からの委託の際の調査研究題目が「実態」を用いていたからであろう。ただ、なぜ今回「実態」という用語を文部科学省が採用したかについては調査研究主体である我々にはわからない。

となった学校の全教職員(本務の校長・教頭・教員・養護教員・事務職員・実習助手)が回答した*5。地域類型については、市街地域、小都市・都市近郊農村、普通農村、純農村、農山村・漁村に区分されている。学校規模については、合計学級数により区分されており、具体的には小学校で5学級以下、6～11学級、12～17学級、18～23学級、24学級以上、中学校で5学級以下、6～11学級、12～17学級、18学級以上に区分されている。明示的ではないものの、1か月(4週間)ごとに対象校を抽出したと思われる記述がある。対象学校数、教職員数は年間合計では、小学校2,400校、36,617人、中学校1,104校、22,522人である。ちなみに全日制高校では年間合計で648校、30,706人であり、定時制高校では444校、5,550人である。これらの数字を12で割った数がおおよその毎月の人数である。

②「平成18年度調査」とのちがい

「平成18年度調査」と異なる点としてまず指摘できるのは、対象とされた職種である。「平成18年度調査」では、事務職員を調査対象から外した。その理由は2つある。一つはコストの問題であり、調査の趣旨が教員の給与優遇措置の再検討のための政策情報の作成を重視すると、事務職員が対象から外れることになる。もう一つは事務職員の場合、業務内容は事務作業がほとんどであるため、わざわざ業務を分類して詳細な調査を行う意義が教員調査よりも弱いということである。仮に事務職員調査を行う場合、勤務開始時間、勤務終了時間、その日の通算勤務時間を知れば足りるわけで、そうであれば教員のサンプル数を増やす方に研究資源を投入する方がよいと判断したのである。次に、対象となる校種についてであるが、これも「平成18年度調査」では限定的である。高等学校、国立学校を対象にしていない。高等学校を除外したのは次の理由からである。第一に、教員給与の見直しの主要な対象ではないからである。義務教育諸学校の教員給与の優遇措置が見直しの対象であることから、高等学校を調査しないことにした。そもそも高等学校教員の給与は都道府県(一部は市)が自由裁量で全額を定めるため、今回の調査の趣旨からは外れてしまう。第二に、サンプリングを厳密にしようとする、必要サンプル数が多くなるという問題が発生する。高等学校には普通科の他に、農業科、職業科、工業科といった専門学科も存在するし、全日制と定時制という区分もある。これらを満遍なく反映するようなサンプリングを志向するとサンプル数が大きくなってしまい、そもそも満遍なくサンプルを集める意味があるのか、という根本的な問題が生じる。定時制高校の教員の労働時間を調べることにまったく意味がないといっているわけではない。仮に定時制高校に個別かつ特殊な興味関心を持つのであれば、定時制高校を悉皆調査すればいいことであり、わざわざサンプリング対象に含める必要はない。養護教諭の労働時間に強い関心を持つのであれば、一校あたり一名ほどの調査対象であるから、サンプリングせずに悉皆調査をするという方法が適切である。しかしそうすると一般の教諭の調査にまで手が回らないことになる。要するに、問題意識を反映したサンプルの集め方をすればよいわけで、「平成18年度調査」は全国の小中学校の教員の労働時間の全体像を調べるという方針にしたがってデザインされたのである*6。

「昭和41年度調査」については現在のサンプリング理論からみるといくつかの問題が指摘できる。小中学校については、都道府県の偏りがなかったかどうかは気になる点である。また、全校種を通じていえることだが、一度対象校となった学校が別の月に対象校となったかどうかは明確ではない。

*5 なお、ここでいう教員に常勤講師が含まれているかは不明である。

*6 この点について詳しくは、山森光陽執筆の第1部第3章を参照のこと。

また地域類型については、学校所在地の地域類型なのか、地方公共団体全体の地域類型なのかが不明である。

労働時間の定義については、所定の労働時間を「サービス時間」と呼んでいる。サービス時間の定義は「条例・規則等による一週間の勤務時間の規定にもとづいて割り振られた毎日の勤務開始時刻から勤務終了時刻までの時間(休憩時間を含む。)をいう」とある(教員給与研究会編著 1971、p.260)。調査する範囲はサービス時間内にくわえて、一定の基準を満たすサービス時間外の勤務時間も含んでいる。サービス時間外の勤務の定義は「校長の超過勤務命令に基づく勤務ではない」(同、p.260)*7。「平成18年度調査」でもほぼ「昭和41年度調査」と同様に労働時間を定義した。「平成18年度調査」では超過勤務命令の有無については明示的に回答者に指示していない。これは判断が煩雑になることで回答の精度が落ちる危険性を考慮したからであり、さらにありのままの勤務の実態を補足したいという問題意識があったからである。ありのままというのは、教員が労働時間であると認識した業務についてはすべてを拾い上げる、という意味である。

業務の種類については、「昭和41年度調査」では指導活動、事務活動、補助・労務活動、付随関連活動、その他、調査に要した時間の5分類+1に区分している。指導活動はさらに直接指導活動(授業指導、課外指導)、間接指導活動(間接授業指導、間接課外指導)、研修(命令研修、承認研修、自主研修)に分かれる。事務活動はさらに管理・教務事務、学級経理事務、その他の事務に分かれる。付随関連活動はさらに関係団体活動、社会教育関係活動に分かれる。その他は休暇等と休憩等に分かれる。

「平成18年度調査」は、「昭和41年度調査」の業務分類を参考にしたものの、大きく異なる設計にした。分析の際に重要な軸となるような活動を個別に調査することを志向したからである。部活動・クラブ活動を独立させたこと、外部対応のカテゴリーを設け、下部カテゴリーとして保護者・PTA対応、地域対応、行政・関係団体対応を設けたことが特に大きな変更点である。一方、研修については校務としての研修というカテゴリーを設けた。これは以前とは異なり、研修の類型を細かく調査する意義が薄れてきたと判断したからである。また、仮に研修を細かく調査する意義が少なからず残存しているとしても、そもそも回答者の負担が多くなると思われるため、細かな研修の類型化を今回は見送った。

③結果の概要

さて、「昭和41年度調査」の結果を紹介する。サービス時間外の一人あたり週平均の労働時間であるが、小学校では校長2時間15分、教頭2時間49分、教員2時間30分である。中学校では校長3時間00分、教頭3時間58分、教員3時間56分である。小学校よりも中学校で、職階でいえば教頭が、平均的には労働時間が長い。なお、サービス時間は土曜日にも勤務時間であった時代であるから、「44時間(正規の週勤務時間)+3時間45分(休憩時間)」となる。

次に教員の一人あたり週平均の労働時間の内訳であるが、サービス時間内については、授業指導が最も長く、小学校で20時間45分、中学校で17時間47分である。次に長いのが間接授業指導であり、小学校で8時間05分、中学校で9時間13分である。サービス時間外で長いのは間接授業指導であり、小学校で1時間14分であり、中学校で1時間02分である。また、中学校では課外指導のうち補習・クラブ等指

導が56分である。

また、「昭和41年度調査」が「平成18年度調査」より優位である点に、年度すべての月について調査を行っていることがあげられる。これはおそらく文部省(当時)の直轄調査だったため、年度開始後ただちに調査が可能だったのだろう。「平成18年度調査」は委託調査であり、調査主体の選定などでどうしても年度開始後の準備期間が必要であった。

さて、「昭和41年度調査」では、月別の労働時間がわかる。小中学校ではサービス時間外の勤務時間の最も長いのは6、7月である。週別にみると、小中学校ともに1学期が長い傾向にあり、特に7月中旬が長い。

労働時間を平均することで、教員の勤務の状況がコンパクトに理解できるというメリットがあるものの、個人差=データのちらばりが捨象されてしまう。経験的にいえば、教員であれ、どのような組織であれ、労働時間のばらつきは存在する。問題はそれがどの程度かを調べることにある。「昭和41年度調査」では6月分の教員のデータをサービス時間外の勤務時間順に6分割し、第1分位(勤務時間が最も長いグループ)と第6分位(勤務時間が最も短いグループ)を比較する方法をとった。小学校の場合、第1分位では週に平均して8時間59分であり、第6分位では0時間20分であった。この数字は資料によると、第1分位の場合、「サービス時間外の時間数全国平均+標準偏差時間数」以上(412分以上)に達している者の平均時間数であり、該当者は2,429人中401人である。第6分位の場合、「サービス時間外の時間数全国平均-標準偏差時間数」以下(62分以下)となっている者の平均時間数であり、該当者は2,429人中412人である。第1分位で特徴的な業務は、間接授業指導の4時間39分である。第6分位では0時間05分である。次に、命令研修であるが、第1分位で1時間02分であるのに対し、第6分位で0時間04分である。最後に、管理・教務事務であるが、第1分位で0時間49分であるのに対し、第6分位で0時間03分である。

中学校の場合、第1分位が13時間41分であり、第6分位が1時間35分である。分位の定義は小学校と同様であり、第1分位は692分以上の者であり、該当者は1,475人中269人である。第6分位は156分以下の者であり、該当者は1,475人中254人である。第1分位で特徴的な業務は、課外指導のうち、補習・クラブ等指導であり、5時間46分である。第6分位ではこの業務が0時間19分であるのとは対照的である。その他の課外指導についても第1分位で1時間48分であるのに対して、第6分位では0時間08分である。間接指導活動のうち、間接授業指導については第1分位では3時間07分であるのに対して、第6分位は0時間21分である。命令研修については、第1分位で0時間55分であるのに対して、第6分位では0時間09分である。

なお、第1分位と第6分位で労働時間に大きな差がみられるが、この解釈に際して留意しなければならない点がある。それは休暇等の時間である。小学校の場合、第1分位で、0時間34分であるのに対して、第6分位では1時間08分である。中学校の場合には、第1分位で、0時間42分であるのに対して、第6分位は2時間10分である。休暇等の定義には年次有給休暇、特別休暇が含まれているため、本来勤務すべき時間帯でないにもかかわらず、集計に含まれている時間帯が存在することになる。休暇を取得した教員の労働時間が短く強調されている可能性がある。もちろん、休暇を取得する教員の方が、休暇部分を除いたとしても労働時間が短い傾向にあるかもしれないが、個票が失われている現在、それを確かめるすべはない。ちなみに「平成18年度調査」では、このことに対処するため、勤務すべき時間帯のみを集計対象にした。すなわち、毎日、勤務日、年休(終日)、年休(部

*7 より詳しい定義については当該文献を参照していただきたい。

分)、休日に区分した。ただし、休日には振替休日(代休)も含まれており、代休のみを分別した集計はできないことは指摘しておきたい。

学校規模別・地域類型別に労働時間の差があるだろうか。これについては、学校規模(学級数)が小さいとサービス時間外の労働時間数がやや少ないと指摘されている。これに対して、地域類型では顕著な差がみられないとしている。前者については、小学校の場合、5学級以下で2時間17分、6～11学級で2時間26分、12～17学級で2時間28分、18～23学級で2時間35分、24学級以上で2時間33分という結果である。中学校の場合、5学級以下で3時間24分、6～11学級で3時間43分、12～17学級で4時間04分、18学級以上で4時間03分である。確かに、学校規模の小さな学校では労働時間がより短いように思われる。一方、地域類型別の労働時間の集計結果であるが、小学校では、市街地域で2時間32分、小都市・都市近郊農村で2時間38分、普通農村で2時間31分、純農村で2時間13分、農山村・漁村で2時間30分である。中学校では、小学校と同じ順に、3時間49分、3時間59分、4時間20分、3時間44分、3時間45分である。先述した通り、地域類型の区分の基準が不明であるから、確かなことは指摘できないし、それぞれのタイプのサンプル数がどの程度なのかも不明である。これらの論点については、学校規模に関する集計結果については「平成18年度調査」の参考にはなるが、地域類型については検討すべき余地があるといえるだろう。

(2) 県教育委員会の調査

県教育委員会による教員の労働時間の調査が最近行われている。ここでは筆者が把握している範囲で、その概要を示す。このような調査が各県でいつ頃から行われているのか、あるいはどのぐらいの年数継続しており、どの程度データの蓄積があるのかは不明である。最近になってこうした調査がなぜ実施されるようになったのかも、確かなことは不明である。

ここでは、「平成18年度調査」と同じ調査対象である小中学校教員について、定量的な調査を行った県教育委員会の調査を中心に紹介していく。なお、この部分については、原則として、各調査の用語法に従う。

① 群馬県

調査対象：小学校2,603人(全教員の42.1%)

中学校1,757人(全教員の48.8%)

調査期間：平成18年2月6日(月)～12日(日)

抽出方法：無作為抽出(学校を抽出し、その学校について養護教諭を除く教諭全員)

有効回答：小学校1,479人(65.7%)

中学校1,037人(68.3%)

調査結果：

小学校については、時間外勤務(残業)と持帰り仕事を加えた超過勤務時間は1週間合計で平均795分(13時間15分)であった。中央値は730分(12時間10分)であった。最頻値は600～699分のカテゴリであった。

中学校については、同様に超過勤務時間は、平均で1,176分(19時間36分)であった。中央値は1,090分(18時間10分)であった。最頻値は900～999分のカテゴリであった。

② 山形県

調査対象：中学校917人(全教員の43.3%) *校長と教頭は除く

調査期間：平成17年12月5日(月)～22日(木)

抽出方法：

学校規模ごとに(大規模、中規模、小規模)各グループの教諭数に対する比例配分。各グループごとに無作為抽出し、必要サンプルに達するまで抽出を行う。

有効回答：中学校363人(39.6%)

調査結果：

平常日(学校行事、行事準備、試験前後、職員会議などがない普通の日)と繁忙期(文化祭や体育祭の準備、試験問題作成・採点、三者面談の業務があって多忙な日)に分けて、それぞれ典型的な一日の行動を記録するという調査方法をとった。

平常日については、平均就労時間が11.3時間であり、最短8.9時間、最長14.0時間であった。1時間ごとのカテゴリにすると、最頻値は11時間以上12時間未満であった(325人中138人の42.5%)。繁忙期については、平均就労時間が12.9時間であり、最短9.7時間、最長17.5時間であった。最頻値は13時間以上14時間未満であった(306人中97人の31.7%)。15時間以上と回答した教員は平常日ではいなかったのに対し、繁忙期では7.8%(24人)存在した。

③ 鳥取県

調査対象：小学校160校中40校(492人)

中学校60校中20校(357人)

県立高等学校28校中14校(550人)

県立盲・聾・養護学校7校中7校(316人)

第1回、第3回調査は県内全校の管理職に実施

調査期間：第1回 平成14年7月29日(月)～8月4日(日)

第2回 平成14年9月30日(月)～10月6日(日)

第3回 平成14年12月9日(月)～12月15日(日)

抽出方法：小中学校 郡市別に学校規模を勘案して抽出

県立高等学校 地域、学科、職種等を勘案して抽出

県立盲・聾・養護学校 悉皆

正確な抽出方法は不明

有効回答：不明

調査結果：

第1回調査(長期休業期間)の教諭調査についての結果は以下の通りである。勤務日における時間外勤務(持帰り仕事を除く)は、小学校教諭の64.1%がなしと回答している。中学校教諭では44.6%がなしと回答している。休日における時間外勤務は、小学校教諭で87.9%、中学校教諭で65.1%がなしと回答している。

第2回調査では、勤務日における時間外勤務は、小学校教諭の30.6%が30分超1時間以内と回答して

いる。中学校教諭では38.8%がなしと回答している。30分超1時間以内と回答したのは23.9%である。休日における時間外勤務は、小学校教諭の35.4%、中学校教諭の44.3%がなしと回答している。

第3回調査では、勤務日における時間外勤務は、小学校教諭の29.1%が1時間超2時間以内と回答している。次いで30分超1時間以内と回答している。中学校教諭では35.5%がなしと回答している。休日における時間外勤務は、小学校教諭の20.0%が2時間超3時間以内と回答しているのに対して、中学校教諭の44.3%がなしと回答している。小学校と中学校で結果に大きな違いがあるが、学校行事などによる特異な要因であると思われるが、詳細は不明である。

④ 静岡県

「教員の勤務状況に関する調査」

第1回調査

調査対象：市町村立学校(静岡市立学校及び市立高等学校を除く)、県立学校の10%程度を抽出

調査期間：平成17年9月10日(土)～9月16日(金)

抽出方法：不明

調査結果：

小学校については、605人を対象とした。平日の終業時刻1時間前に校内で勤務していた教員は93.3%である。これを調査では在校率という概念で捉えている。終業時刻1時間後までの時間帯の在校率は80.3%である。以下、2時間後までの時間帯では47.8%、3時間後までの時間帯では5.0%である。業務の種類は「学習指導」「教材研究」「生徒指導」「部活動指導」「保護者対応」「外部機関等対応」「進路指導」「特別活動指導」「行事・行事準備」「学級・学年事務」「諸会議」「研修会」「分掌事務」「PTA等関係業務」「教育実習の指導」「その他」「業務外で在校」の17種類である。

業務の種類別にみると、すべての時間帯で「教材研究」が第一位だった。終業時刻1時間前の時間帯では、「教材研究」に次いで、「行事・行事準備」「諸会議」「研修会」「分掌事務」の順であった。終業後1時間後までの時間帯では、「教材研究」に次いで、「分掌事務」「行事・行事準備」「学級・学年事務」「その他」の順である。終業後2時間後までの時間帯では、「教材研究」に次いで、「分掌事務」「学級・学年事務」「行事・行事準備」「その他」であった。終業後3時間後までの時間帯では、「教材研究」に次いで、「分掌事務」「行事・行事準備」「学級・学年事務」「PTA等関係業務」の順であった。終業後3時間以後の時間帯では、「教材研究」に次いで、「行事・行事準備」「分掌事務」「PTA等関係業務」「学級・学年事務」の順であった。

中学校については、621人を対象とした。平日の在校率は5日間平均で、時間帯別に次の通りである。終業時刻1時間前で92.0%、1時間後までで84.7%、2時間後までで64.1%、3時間後までで34.1%、3時間以後で16.5%である。中学校で特徴的なのは、「部活動指導」である。終業時刻1時間後までの時間帯では「部活動指導」は残業理由の第一位である(33.8%)。2時間後までの時間帯でも「教材研究」に次いで第二位である(17.7%)。

クロス集計は、年代別、男女別、担任の有無、部活動顧問の有無、主任の有無を軸として行っている。

小学校については、年代別では、20代の教員77人のうち52人(67.5%)が少なくとも一日は、終業時刻3時間後まで残業した。30代では37.2%、40代では33.2%、50代では29.9%が残業した。男女別では、男性教員の方が(47.6%)女性教員より(32.1%)終業時刻3時間後までの残業率が高い。主任の有無、担

任の有無別ではそれほどの違いはない。

中学校についても終業時刻3時間後までの20代の残業率が高い(84.3%)。運動部正顧問でも66.7%の残業率であり、顧問なしの28.9%と比較すると対照的である。男女別では男性の方が、担任の有無別では担任の方が高い残業率である。

第2回調査

調査対象：すべての市町村立学校(静岡市立学校及び市立高等学校を除く)、県立学校

調査期間：平成18年1月21日(土)～1月27日(金)

抽出方法：悉皆

調査結果：

省略

第3回調査

調査対象：第2回と同様

調査期間：平成18年6月24日(土)～6月30日(金)

抽出方法：悉皆

調査結果：

省略

⑤ 岩手県

調査対象：県立高等学校(盛岡市立高等学校を含む)と盲・聾・養護学校に勤務する本務教員(教諭・養護教諭・実習教諭)全員。ただし休職・育休・産休・病休等の者は除く。

調査期間：平成16年10月4日(月)～10月17日(日)

抽出方法：悉皆

有効回答：高等学校83.1%、盲・聾・養護学校96.9%

調査結果：

高等学校等の調査であるため、ポイントを絞って紹介する。

平日の勤務時間外の業務状況(持帰り仕事を除く)であるが、一日平均でたずねた結果、最も多いのが「1時間超～2時間以内」の42.1%であった。次に多いのは「2時間超～3時間以内」の19.7%であった。「3時間超～4時間以内」は6.0%、「4時間超」も3.5%あった。一方、「1時間以内」が22.4%、「なし」も6.3%であった。

業務内容であるが、主たる業務を2つまで選択させた結果が以下の通りである。第一位は「校務分掌の事務的業務」で49.4%、次いで「部活動指導」(33.9%)、「教材研究・授業準備」(31.8%)、「生徒への指導(個人面談や家庭訪問等)」(11.6%)、「会議・打ち合わせ」(11.1%)である。

持帰り仕事については、一日平均でたずねたところ、次のような結果となった。「1時間以内」が最も多く、39.7%であった。一方で「なし」が25.7%である。「1時間超～2時間以内」が25.1%、「2時間超～3時間以内」7.2%、「3時間超～4時間以内」1.2%、「4時間超」1.1%であった。

業務内容であるが、主たる業務を2つまで選択させた結果が以下の通りである。第一位は「教材研

究・授業準備」で60.9%であった。次いで「校務分掌の事務的業務」で35.5%、「採点・ノート点検等」22.1%であった。「学級だよりなどクラス経営に関すること」10.6%、「部活動に関すること(指導計画や練習方法)」9.8%などが続いている。

⑥ 島根県

調査対象：小学校26校(347人:抽出率11.4%)、中学校19校(335人:18.5%)

抽出された学校の教員(管理職を除く)に対して実施

調査期間：平成14年12月～平成15年1月

抽出方法：学校規模、地域を考慮、おそらく対象校については教員全員。教員の定義は不明。

有効回答：小学校94.5% 中学校80.2%

調査結果：

超過勤務時間等の数量調査ではなく、多忙感に関する意識調査であるため、ここでは概要の紹介を省略する。

⑦ 宮崎県

調査対象：小学校279校中80校、中学校142校中40校

この他、高等学校、盲・聾・養護学校も調査

調査期間：平成17年2月14日(月)～2月16日(水)

(調査時において、最近1か月のことを振り返る形式)

抽出方法：

小学校：抽出した80校の正職員・臨時的任用職員1,700人

(小学校全教職員の約30%)

中学校：抽出した40校の正職員・臨時的任用職員910人

(中学校全教職員の約30%)

*管理職、非常勤職員、PTA雇員を除く教職員

*各校種の抽出方法は不明である。

*配布数はおおよその数である。

有効回答：小学校1,324人、中学校696人

調査結果：

勤務時間内の業務量について、「多いと思う」「どちらかというと思う」と回答した約8割の教員に対して、勤務時間内における業務について、授業を除いてどのような業務が多いかをたずねた設問では、「校務分掌事務」が第一位(18.0%)、「教材研究・実習の準備等」が第二位(17.0%)、「学級事務」が第三位(11.9%)、「職員会議や打合せ」が第四位(9.0%)であった。

最近1か月において、勤務時間以外(勤務時間前、昼休み、勤務時間後、土・日曜日、祝日等)に業務を行ったおおよその時間を一日平均でたずねたところ、最も多い回答は「2時間」(17.2%)であった。次いで「1時間」(17.1%)、「1時間30分」(11.6%)、「5時間以上」(11.6%)、「3時間」(10.0%)であった。一方、「ほとんどない」が6.5%、「30分」が9.0%であった。一日平均は130分であり、校種別にみると、小学校121分、中学校152分であった。

この勤務時間以外の業務について、時間の多い順に3つ選択してもらったところ、多い順に「教材研究・実習の準備等」(16.1%)、「校務分掌事務」(13.7%)、「テストや宿題等の作成、採点、添削業務」(9.7%)、「学級事務」(9.5%)、「部活動」(8.0%)であった。

校種別では、小学校で「学級事務」「教材研究・実習の準備等」「校務分掌事務」の順で多く、中学校で「部活動」「教材研究・実習の準備等」「校務分掌事務」の順で多かった。

勤務時間以外に業務を行った理由をたずねたところ(選択肢から3つを選択)、次のような結果となった。最も多い回答は「勤務時間内は児童・生徒への対応で、時間がとれなかったため」(24.6%)である。次に多いのが、「勤務時間内に処理できる業務量ではないため」の21.7%である。その次に多いのは「勤務時間内に処理できる内容ではないため」(17.7%)である。なお、「勤務時間内の時間を有効に使わなかったため」は2.6%である。

(3) その他の調査

① 全日本中学校長会

「校長の勤務実態調査」

調査対象：中学校250校中235校の校長

調査期間：平成11年10月4日(月)～17日(日)

抽出方法：不明

有効回答：94.0%

調査結果：

24時間を20分間隔で23種類の業務分類にしたがって記入する方式の質問紙調査である。調査内容は、勤務時間前の業務、勤務時間内の業務、勤務時間後の業務、勤務日以外の業務、自宅で行った業務である。これに加えて、通常(勤務日)の平均的な出勤時刻、平均的な退勤時刻等も選択肢による質問紙調査でたずねた。勤務時間前の業務として多いのは、「校内外巡視・巡回」が23.3%である。「事務・日誌等査閲・点検・決裁」が22.3%、「校内打合せ・連絡・確認」が19.5%である。勤務時間内の業務では、「出張・校外会議への参加・出席」が25.9%である。これに次いで「各種報告書・文書の作成・調査への回答」が11.4%、「他校・外部機関等連絡・対応・交渉」が8.5%である。勤務時間後の業務では、多くの校長が毎日2時間近くの超過勤務をしていることが明らかにされ、その割合が3割を超えている*8。多い業務としては「出張・校外会議への参加・出席」が18.3%である。その次に多いのは「その他の行事等への参加」(11.7%)である。

*8 自宅での持帰り仕事をのぞいての毎日のおおよその超過勤務時間をたずねた質問に対する回答では、「1時間30分から2時間以内」が32.8%で最も多く、その次に「2時間以上」の31.9%である。

②全日本中学校長会

「教頭の勤務実態調査」

調査対象：中学校250校中227校の教頭

調査期間：平成12年6月12日(月)～25日(日)

抽出方法：不明

有効回答：90.8%

調査結果：

省略

③全日本中学校長会

「教務主任・生徒指導主事勤務実態調査」

調査対象：中学校250校中、教務主任226人・生徒指導主事222人

調査期間：平成13年6月11日(月)～24日(日)

抽出方法：不明

有効回答：90.4%(教務主任)、88.8%(生徒指導主事)

調査結果：

省略

④全国公立学校教頭会

「教頭の基本調査」

調査対象：全国公立学校教頭会会員 約3万2千人

調査期間：平成17年5月30日(月)～6月3日(金)

抽出方法：悉皆(全会員対象)

有効回答：93%

調査結果：

一日あたりの平均勤務時間が、12.1時間であった。最小値は10.3時間、最大値は14.4時間であった。

⑤日本教育経営学会科学研究費共同研究班

「学校組織と教職員勤務の実態調査」

調査対象：全国の公立小中学校4,979校

調査期間：平成10年10月～11月

抽出方法：『全国学校総覧』により15%(7校に1校)の抽出率で無作為抽出

有効回答：小学校1,769校、中学校829校 全体で52.2%の回答率

調査結果：

平日の授業日における校長と教頭の平均的な出勤時刻と退勤時刻についてたずねた部分がある。

出勤時刻については、校長の場合、小学校で「8時まで」が最も多く(62.2%)、「7時30分まで」(31.4%)が次に多い。中学校では「8時まで」が最も多く(60.4%)、「7時30分まで」(34.4%)が次に多い。教頭の場合、小学校で「7時30分まで」が最も多く(59.5%)、「8時まで」(26.3%)が次に多い。中学校では「7時

30分まで」が最も多く(59.8%)、「8時まで」(22.6%)が次に多い。

退勤時刻については、校長の場合、小学校で「5時30分まで」が最も多く(38.3%)、「6時まで」(29.2%)が次に多い。中学校では「6時まで」が最も多く(30.4%)、「5時30分まで」(21.5%)が次に多い。教頭の場合、小学校で「6時まで」が最も多く(26.7%)、「6時30分まで」(24.9%)が次に多い。中学校では「7時まで」が最も多く(27.4%)、「7時30分まで」(20.7%)が次に多い。

4. 教員の労働時間研究の課題

先行調査のうち、特に「昭和41年度調査」と県教育委員会による調査を中心にレビューを行った。このことから、全国規模の教員の勤務実態調査を行う際に参考になる点、留意すべき点が明らかになった。

第一に、サンプリングの重要性である。県教育委員会による調査では、県内の実態を調べれば済むため、サンプル数の上限も県内の教職員数である。小規模県であれば、悉皆調査も不可能ではない数である。また、代表性の問題も、県内の特徴をつかめば済むため、地域や学校規模を参考に、簡単なサンプリングで事が足りるだろう。たとえば、教職員名簿に基づいて無作為抽出あるいは等間隔法を適用すればよいと思われる。

これに対して、全国規模の調査の場合、多様な地域特性を含んでしまうと、学校規模の分布も極めて大きい。これらの属性を逐一考慮に入れるサンプリングだと複雑となり、かえって代表性に問題が生じる可能性もある。そのため、サンプリング方法については、慎重に選択する必要がある*9。

第二に、調査期間の問題である。県教育委員会による調査でさえ、長くて1週間の調査である。これでは、行事等の特殊要因による影響が強調されてしまうことになる。「平成18年度調査」の主眼は全国の動向を一般的に明らかにすることである。可能な限り長期間の調査を行うことが必要である。そこで、質問紙の設計にあたっては先行調査をふまえて、それよりも長い1か月間(28日間)を調査期間とした。

第三に、調査時期の問題である。先行調査でもこのことは意識されていたことがうかがえる。たとえば、繁忙期と通常期別にたずねた調査や、平日と土日を分けた調査などである。経験的に知られていることであるが、教員の労働時間には時期によって疎密が存在する。行事の集中する2学期や成績処理の必要な学期末は特に忙しい時期である。「昭和41年度調査」では毎月異なる学校を抽出したとはいえ、1年間の勤務状況を調査した。これは学校における教育活動を知る上ではきわめて有効である。繁忙の差を数値化することは重要な課題である。しかし、今回の「平成18年度調査」では、調査開始時期が年度途中であること、また年度末には報告をまとめる必要があることから、その制約条件下での最長期間である6か月間にわたる調査を行うこととした。

第四に、調査対象校種・職種の問題である。県教育委員会による調査は、県の所管する高等学校、盲・聾・養護学校を含む場合もある。職種の範囲もまちまちである。全国調査の場合、調査の趣旨からすると、特殊な校種や、該当する教職員数が母集団にとって少ない職種については除外する方向で設計すべきである。実際、「平成18年度調査」ではそのような方向性が選択された。義務教育段階の小学校、中学校を対象として、高等学校等は除外した。職種は小中学校に勤務する教員に限定し、事務職員等の職員は除

*9 今回の調査(「平成18年度調査」)に関して、調査の具体的な設計(サンプリング、質問紙作成)については山森光陽による解説(第1部第3章および第4章)を参照していただきたい。

外した。

第五に、調査の詳細さの問題である。先行調査では、調査対象となる日のある間隔で分割するという方法がとられることが多かった。詳細な場合、10分間隔で記入を求める調査があった(群馬県)。詳細にすればするほど、実態に即した調査結果を得ることができるかもしれないが、回答者の負担が過大となる。さらに問題なのは、質問紙の入力コストがそれだけかかるということである。全国調査の場合、サンプル数も必然的に大きくなる。回答してもらった時間間隔が30分の場合と10分の場合では単純計算でも3倍のコストがかかってしまう。そこで、「平成18年度調査」にあたっては、回答者の負担、コストを勘案して30分間隔とした。また、この30分間隔というのは、おおよそ教員の勤務がひとまとまりとして考えることのできる単位として適切であると判断した結果でもある。これに対して1時間ではおおよそすぎるという判断もあった。

第六に、調査する業務の分類の問題である。分類を詳細にするほど実態に迫ることができるかもしれないが、回答者の負担や集計コストを勘案すると、時間の細かさと同様の問題が生じる。細かくするほど、回答者の主観を排除できるかもしれないが、回答に時間がかかることになる。そこで、調査票の設計にあたっては、ある程度は詳細さを犠牲にする必要が出てくる。このことは、曖昧な部分を残すことになるが、むしろ回答者の負担を減らし、「その他」の回答を減らすというメリットもある。なぜなら、業務を詳細に分類してしまうと、そこに掲げられていない業務については「その他」と回答されてしまう可能性が高まるが、ある程度の幅を持たせた業務分類であれば、その可能性は低減するからである。

第七に、分析の軸と方法である。多くの県教育委員会による調査では、属性別のクロス集計や全体集計が行われている。また、採用された数値は平均値が多い。これらは生活時間調査でも採用される方法である。そこで、「平成18年度調査」でも、同様の手法を優先することにした。

第八に、先行調査と全国調査の最も大きな違いであるが、依頼方法や回収方法といった調査の進め方についての問題である。先行調査は調査対象者と直接の関係を持つ主体が実施している。すなわち、県教育委員会、校長会・教頭会、教職員団体が、所管、域内、構成員、会員(組合員)などに調査を行うのである。これは調査への協力がある程度見込めるため、詳細な調査も可能である。さらに、質問紙調査に加えて、訪問調査や面接調査といった質的調査も比較的容易である。これに対して、全国調査の場合、調査主体と調査対象に直接の関係が存在しない。たとえ中央政府の事業として調査を行うとしても、対象である公立学校の教員にとっては、日常なじみのない主体であるので、調査に協力してもらうための工夫が幾重にも必要である。

最後に指摘しておきたいのは、本調査研究が持つ意義である。本調査研究の企画に際しては、上記のような乏しい先行調査研究の蓄積を踏まえるしかなかった。40年前の調査については断片的な情報しか残されていない。政策上重要な調査研究の情報が散逸してしまうのはいかにも残念なことである。さて、本調査研究は教員の人事管理研究のフロンティアを切りひらくものである。同種・同規模・同水準の調査がこれまで一度も実行されなかったことがその証左である。本調査研究から得られた知見は多い。本報告書ではその一端しか析出できなかったことを自覚している。今後、分析の観点について、あるいは分析の技法を開発することにより、膨大なコストを費やした本調査研究から得られた情報をより有意義に活用できるようにすることが必要である。

【引用・参考文献】

○生活時間研究

NHK放送文化研究所編、2005年『国民生活時間調査 ——データブック』NHK出版。

NHK放送文化研究所編、2006年『日本人の生活時間・2005 NHK国民生活時間調査』NHK出版。

総務省統計局編、2003年『社会生活基本調査報告 平成13年』(各巻)日本統計協会。

矢野真和編著、1995年『生活時間の社会学』東京大学出版会。

○「昭和41年度調査」

宮地茂監修、文部省初等中等教育局財務課内教員給与研究会編著、1971年『教育職員の給与特別措置法解説』第一法規出版社。

*現在は次の復刻版が刊行されている。日本現代教育基本文献叢書、2002年『教育基本法制コンメンタール40 教育職員の給与特別措置法解説』日本図書センター。

○県教育委員会の調査(掲載順)

・群馬県

財団法人社会経済生産性本部、2006年『「教員のゆとり確保」のための調査研究 定性調査(モデル校調査)ご報告書』。

財団法人社会経済生産性本部、2006年『「教員のゆとり確保」のための調査研究 定量調査ご報告書』。

・山形県

荘銀総合研究所、2006年『山形県教育庁委託 魅力ある教師づくりのためのゆとり創造調査報告書』。

・鳥取県

鳥取県教育委員会、2003年『平成14年度 教職員勤務実態調査 結果の概要』。

・静岡県

静岡県教育委員会教育総務課制度企画班法規担当、2006年『教員の勤務状況に関する調査結果』(第1回調査、第2回調査、第3回調査)。

・岩手県

岩手県教育委員会事務局教職員課県立学校人事担当、2005年『教員の勤務実態調査最終結果報告書』。

・島根県

島根県立松江教育センター、2003年『教員の「多忙感」に関する調査研究』。

・宮崎県

宮崎県教育委員会、2005年『教職員の勤務に関するアンケート結果の概要(別冊)』。

○校長会・教頭会の調査

全日本中学校長会、2000年『中学校長の勤務実態調査報告書』。

全日本中学校長会、2001年『中学校教頭の勤務実態調査報告書』。

全日本中学校長会、2002年『中学校教務主任・生徒指導主事勤務実態調査報告書』。

全国公立学校教頭会、2005年『教頭の基本調査(報告書) ——平成17年度——』。

○教職員組合あるいは教職員組合員を対象とした調査

クレスコ編集委員会・全日本教職員組合編、2003年「特集教職員のいのちと健康」『クレスコ』第26号、大月書店、pp. 14-36。

日本教職員組合生活局、2005年『職場点検全国実態調査報告書 ——2004年10月実施—— 詳細版』。

千田忠男、2003年「第3章 教育労働の負担」千田忠男著『現代の労働負担』文理閣。

千田忠男、2006年「教師の長時間・過密労働の実態と改善提案」『クレスコ』第59号、大月書店、pp. 22-25。

○研究者による調査

小林正幸、2001年「第11章 管理職の勤務の実態」堀内孜編著『学校組織・教職員勤務の実態と改革課題』多賀出版。

教職員勤務負担研究会、2001年『欧米諸国における初等・中等学校教員の職務実態と分業システムに関する国際比較研究 ——米・英・独・仏を対象として—— 最終報告書』。

大谷奨、2001年「第10章 教職員の勤務時間」堀内孜編著『学校組織・教職員勤務の実態と改革課題』多賀出版。

榊原禎宏・大和真希子、2002年「教育職のワークシェアリングに関する一推計 ——小・中学校の事例分析から——」『山梨大学教育人間科学部紀要』第4巻1号、pp. 288-300。

榊原禎宏・落合政久・梶原将司ほか、2002年『教員の職務と教育効率の再編可能性についての試論 ——学校におけるワークシェアリングは可能か——』山梨大学大学院教育学研究科学校教育専攻榊原研究室。

千田忠男、2003年「第3章 教育労働の負担」千田忠男著『現代の労働負担』文理閣。(再掲)

千田忠男、2006年「教師の長時間・過密労働の実態と改善提案」『クレスコ』第59号、大月書店、pp. 22-25。(再掲)

○行政法学的研究

川田琢之、1996年「労働判例研究 公立学校教員の時間外労働に関する措置要求の成否 ——横浜市人事委員会(市立浦島丘・鴨居中学校)事件——」『ジュリスト』1093号、有斐閣、pp. 132-135。

高田晃、1976年「教員の時間外労働について ——給特法の私学への導入問題に関連して——」『同志社法学』第27巻第4号、同志社法学会、pp.558-572。

萬井隆令、2005年「公立学校教師と時間外労働 ——給与特別措置法の解釈・運用上の問題点——」『龍谷法学』第38巻第1号、龍谷大学、pp.53-91。

第3章 調査協力校の選定について

国立教育政策研究所 初等中等教育研究部 山森 光陽

1. サンプルングとは何か

わたしたちの知的好奇心には限りはない。できるだけ多くの、そして正確な情報を得たい、ある対象の全体像を把握したいと誰しもが思う。とはいえ、全体像を把握するために対象をくまなく観察するのは至難の業である。これが全国のある対象の実態についての全体像を把握するために、その対象のすべてを観察するとなるとそのようなことはほぼ不可能といって差し支えない。

たとえば日本の国土全体の地勢を知りたいと思ったときに、日本全国すべての地点に足跡を残しながら観察することはできない。しかし、わたしたちには「地図」という便利なものがある。日本中すべての土地についての情報はなくても、おおまかにどういった地勢であるのかは一目瞭然に理解できる。

さて、地図にはさまざまな種類がある。ドライブ用の全国地図もあれば、1世帯ごとの世帯主名まで書いてある住宅地図といったものもある。ドライブ用の地図であれば、必要な情報は主要な交差点や幹線道路の記載が中心となり、路地裏のような細い道や農道まで記載される必要はない。仮に長距離のドライブをする際に住宅地図を使ったらどうなるか。記載が細かすぎるばかりか、縮尺の度合いも小さいため、いちいち交差点で止まるたびに次のページをめくらなければならないだろう。また、信号もなく追い越しできるほどの道幅のないような道で後続の車に追い立てられているときであれば、ページをめくる余裕もなくひたすら走りつづけなければならない、そのうちドライバーは道に迷うだろうし、仮に運転中にページをめくろうものなら事故にさえ遭いかねない。このように、地図を使う際には目的に沿ったものを用意することが肝心である。

このような考え方は調査の実施の際にもあてはまる。すなわち、何を、どの程度正確にとらえたいのか、そして何よりも調査にかけられるコストはどのくらいなのかといったことで、どのような対象から、どれくらいの数で観察すればよいのかが決まるのである。つまり、全国調査を実施する際のサンプルングというものを、ものすごく碎いた表現でいうならば、どの程度の縮尺で、どのような情報を載せた全国のミニチュアを作ればよいかといったことを考慮しながら、ミニチュアづくりの道具立てを行う作業であるといえよう。

2. 調査対象校の抽出

本研究において私たちが知りたいのは、小中学校教員の勤務実態である。では、どのようなサンプルングを行えばよいのだろうか。ここで、小中学校は都市部町村部にかかわらず、子どもが通える範囲を基本としながら散在しているとともに、子どもが多い地域においては学校の規模が適正となるように多くの学校が存在するという事に注意したい。

単純に考えると、学校は全国に多数存在しているのだから、目をつぶりながらダーツの矢を日本地図に当てるかのように学校を選んでいけばよいと思うのは自然だろう。このような抽出法を無作為抽出という。目をつぶってダーツの矢を当てるのであれば、当然その矢はどこに飛んでいくのかわからない。そのため、仮に6校を無作為に抽出した場合、図1-3-1に示したように教員数が少ない学校が多く抽出されたりしかねない。学校というものは都市部町村部にかかわらず、子どもが通える範囲を基本としながら散在しているのであればこのようなことが起こりやすい。しかし、教員数が少ない学校ばかりを調査対象校としたら、当然データには偏りが生じる。子どもが多い地域においては学校の規模が大きく教員数も多いのに、そういった学校があまり調査対象校とならないのであれば、全国の学校の実態により正確に迫ることはできないだろう。

そこで、このような問題を解決するための抽出を行って調査対象校を選定する必要がある。教員数の多い学校には高い確率であたるように、教員数の少ない学校には低い確率であたるようにすれば、教員数のバランスに応じたかたちで調査対象校を抽出することができる。このような抽出法を確率比例抽出という。

たとえば、教員数の多い学校であっても少ない学校であっても同程度の規模のまとまりごとの抽出は3校とし、最終的に6校を抽出する場合を考えてみよう。このとき、教員数が多い学校は3校あって12名の教員、教員数の少ない学校は9校あって4名の教員がいるという場合には、教員数のバランスから見て教員数の多い学校は少ない学校と比べて3倍の確率であたるようにする(重みづけ)。その結果は図1-3-2のようになり、各学校の教員数のバランスに応じたかたちで調査対象校を抽出することができるため、無作為抽出と比べて全国の学校の実態により正確に迫りやすくなる。このような理由で、本研究における調査対象校の選定においては教員数で重みづけした確率比例抽出を行った。

3. 調査対象校数の決定

調査対象校の数は国際教育到達度評価学会(IEA)の国際数学・理科教育動向調査(TIMSS)におけるわが国の調査対象校数を参考に決定した。TIMSSにおいては、各国の児童生徒の状況の縮図が最もうまく描かれるように、調査対象児童生徒の抽出は国際的なガイドラインに定められている。このガイドラインに沿ったわが国の調査対象校数は150校となっている(国立教育政策研究所 2005)。本来であれば勤務実態に関する同様の調査の結果から標準誤差(測定誤差の標準偏差であり、この値が小さいほど測定値から得た平均値が母集団の平均値に対する精度が高いといえる)を推定して必要な調査対象校数を決定する必要がある。しかし、標準誤差を推定するためのデータの揃った同様の調査はないこと、学校を対象とした調査であることを考慮して、TIMSSにおけるわが国の調査対象校数である150校を必要な調査対象校数とした。

図1-3-1 無作為抽出の場合

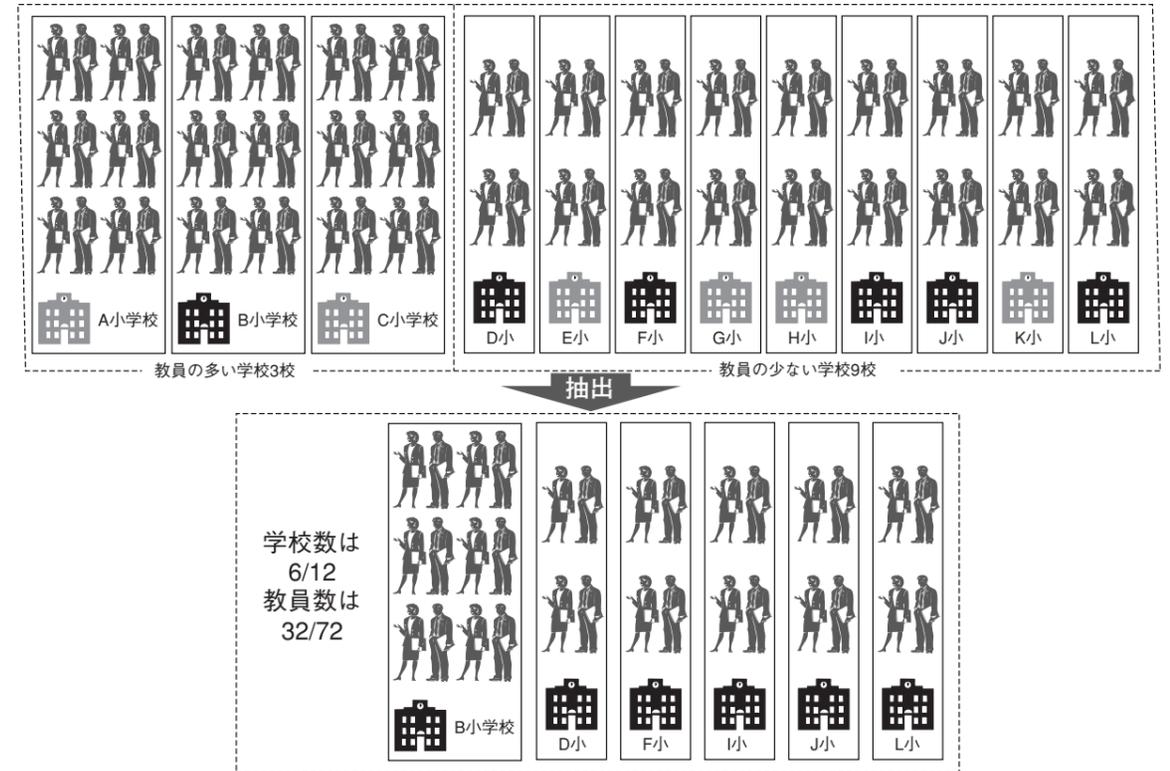
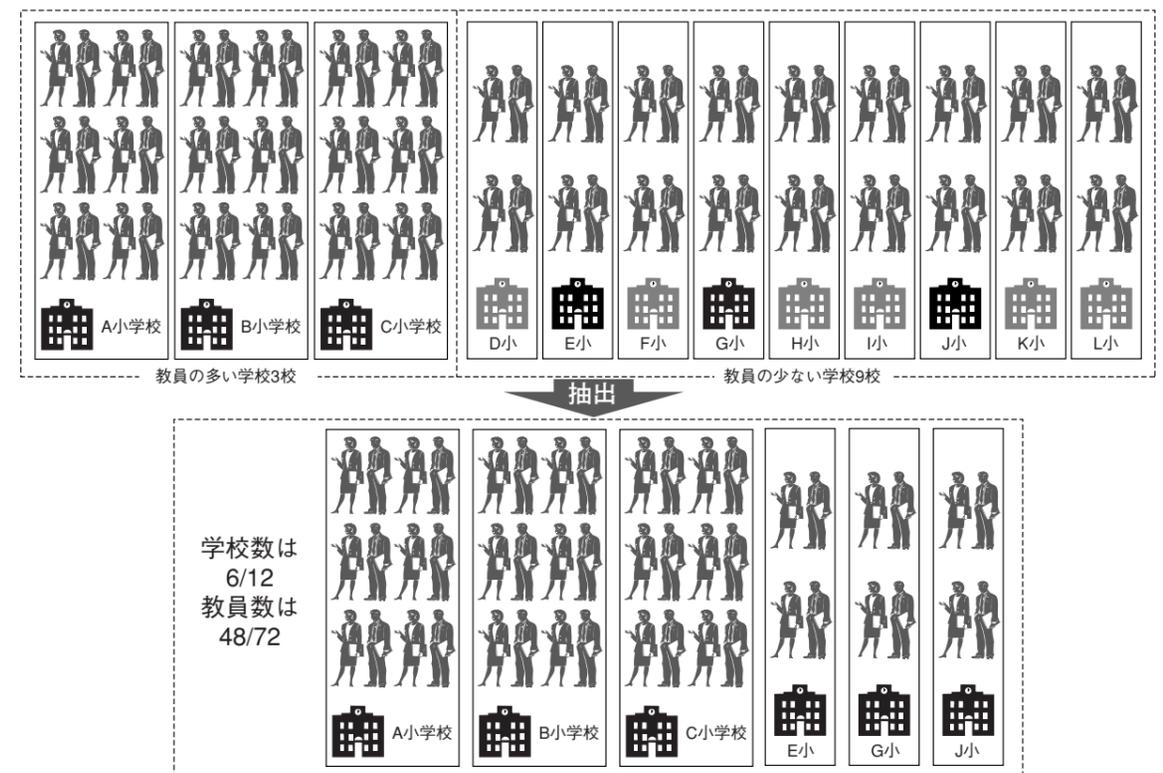


図1-3-2 確率比例抽出の場合



さらに、調査対象校候補として150校を抽出しても調査の実施を拒否する学校があった場合、実際の調査対象校数は150校を下回ることが予想された。そこで、国立教育政策研究所においてこれまで実施した、学校を対象とした調査の回収率等を参考に、調査実施拒否の学校が調査対象校候補数の1割であっても十分な調査対象校数が確保できるよう、実際の調査対象校候補の抽出は180校とした。

なお、この調査は6か月間にわたって1か月ごとに調査対象校を変える計画であったことから、実際は小学校、中学校それぞれ1,080校を抽出した。

4. 調査協力校の選定

以上のような手続きによって、本研究の調査対象校数の決定および調査対象校候補の抽出を行った。これらをまとめて調査協力校選定の手続きを示すと以下の通りとなる。

すなわち、平成17年度の学校基本調査(平成17年5月1日現在)において、単式学級が1以上ある本校のうち、教諭(本務者)が1人以上いる公立学校を対象とした。小学校、中学校ともに、1か月(4週間)分の調査あたり180校ずつ、6か月分で計1,080校ずつ抽出した。抽出方法は、学校を集落とする集落抽出法(調査対象となった学校の教諭等の全員を対象とする方法)を用いた。

なお、調査協力校の負担をできるだけ減じるために、文部科学省委託研究「教職員配置に関する調査研究」の調査対象校候補となった学校は、抽出に用いる学校一覧表から除外し、本研究の調査対象校の抽出を行った。

付記：実際のサンプリングの作業は、萩原康仁氏(国立教育政策研究所教育課程研究センター基礎研究部 研究員)が行った。氏の尽力に深甚の謝意を表する次第である。

【引用・参考文献】

国立教育政策研究所編、2005年『TIMSS2003 算数・数学教育の国際比較 ——国際数学・理科教育動向調査の2003年調査報告書』ぎょうせい。

第4章

教員勤務実態調査用紙

国立教育政策研究所 初等中等教育研究部 山森 光陽

1. 先行研究および試行調査で用いられた調査用紙の検討

教員の勤務実態をとらえるにあたって、先行して実施されていた地方自治体による教員勤務実態調査において用いられた調査用紙の様式を検討した。また、本研究の調査実施に先立ち、文部科学省において試行調査が実施されたため、その様式についても同様に検討を行った。

文部科学省実施の試行調査において用いられた調査用紙は、先行して実施されていた地方自治体による教員勤務実態調査で用いられた調査用紙の様式を踏襲していた。この様式に回答する際には以下の手順を踏む必要があった。

まず、時間軸を縦に並べた表に、何時何分から何時何分までの間にどのような業務を行ったかを記入する。次に、分類された業務の一覧表にそって、それぞれの業務に従事した時間数を、時間軸を縦に並べた表に基づきながら計算する。そのうえで、分類された業務の一覧表の該当箇所に、それぞれの業務に従事した時間数を記入する。

このような様式を用いることは、分類された業務ごとの従事した時間数が分単位で明らかになるため、回答者がどのような業務にどれくらい従事したのかを詳細にとらえることができるという利点がある。文部科学省実施の試行調査実施中に、実際にその様式を用いて回答を行った教員に対してヒアリング調査を行ったところ、以下のような反応が寄せられた。

第一に、調査実施の初期段階にあっては、自分の勤務時間を把握することに慣れていないため従事した業務の種類を記録することに困難を感じたことである。第二に、業務の従事時間を記録した様式から分類された業務の従事時間数を計算し転記することに困難を感じたが、調査実施期間が進むにつれて次第に慣れていったことである。第三に、これらの様式への記入に慣れてくることから、様式自体に問題はないといったことである。

しかし、同様の様式を用いた地方自治体の調査においては、有効回答数が回収された調査用紙数の2割を上回るにすぎないといった報告が研究グループの会議においてなされた。このような状況が本研究において再現された場合、得られる結果は「調査用紙に適切に回答した教員」に限定した結果となるため、全国の教員の勤務実態の縮図からは遠ざかることとなる。特にこの様式では、「計算」と「転記」という2つのエラーの要因があるため、掛け算的に有効回答数が減少するおそれがある。したがって、私たちは調査実施に先立って、高い確率の有効回答数を確保できる様式を開発する必要があると判断した。

2. 調査用紙構成の基本的方針

以上のような背景から、私たちは調査用紙の構成にあたって以下のような基本方針を立てた。

第一に、回答者が記入しやすい様式とすることである。この調査は同一対象者に対して4週間毎日記入していただく必要があることから、記入にあたって深く考えることなく短時間で回答できることを目指した。また、記入の際の煩雑さを解消するため、一日あたりの記入ページ数を1ページに抑えることとした。

第二に、計算不要の様式とすることである。たとえば文部科学省による試行調査において用いられた時間軸を縦に並べた表に、何時何分から何時何分までの間にどのような業務を行ったかが正確に記入されたとしても、分類された業務の従事時間数を計算する際に間違いが生じると、結果としてそのデータは間違っただけのものになってしまうからである。

第三に、転記不要の様式とすることである。何時何分から何時何分までの間にどのような業務を行ったかが正確に記入され、かつ分類された業務の従事時間数が正確に求めることができたとしても、転記の際に誤記が生じれば、間違っただけのデータが得られてしまうためである。

これらの条件を満たすことで、回答者が記入する際に生じるエラーの要因をできるだけ抑制することが期待された。さらに、以上のような要件を満たしながらも集計作業をできるだけ簡便に行える様式の開発を目指した。特にこの調査は全国の小学校、中学校それぞれ1,080校を対象とし、延べ約5万人の教職員が28日間毎日回答するというデザインであり、得られるデータ数は膨大なものとなることから、一日あたりの回答件数が多くなればデータ処理に要する時間と費用が相乗的に増加するためである。

3. 教員勤務実態調査用紙の構成

以上のような基本方針を踏まえて本研究で用いる調査用紙を開発した。以下、図1-4-1に沿って教員勤務実態調査用紙の特徴を概説する。

第一は、できるだけ○印をつけるだけで回答できるように構成した点である。図1-4-1のAに示したように、調査対象日および勤務態様に加えて、時間軸に沿って従事した業務内容を回答する際にも○印をつけるだけで回答できるようになっている。

第二は、○印以外の文字の記入を少なくし、誤記を防いでいる点である。図1-4-1のBの箇所のように、出勤時刻、退勤時刻、所定の休憩時間内にとった休憩時間といった最低限の数字のみの記入で済むようになっている。出勤時刻と退勤時刻については実際の時間を記入していただいた方がデータの入力作業の省力化につながる。また、所定の休憩時間内にとった休憩時間については実際の数値を把握する必要があったため、数字での記入を求めた。

第三は、図1-4-1のCに示したように業務内容を22に分類するとともに、「児童生徒の指導にかかわる業務」「学校の運営にかかわる業務」「外部対応」「校外」「その他」という大括りの上位分類を設けたことである。業務内容を22としたのは、アルファベットが26文字であるためである。実際のデータ入力にあたっては時間軸に沿ったかたちで回答者が従事した業務内容を入力する必要がある。そのコーディングの際に1文字でコード化する場合、2文字でコード化する場合と比較して半分の費用で済むためである。

第四は、図1-4-1のDに示したように、業務内容の例示を業務内容分類の右側に付した点である。

これによって回答者は従事した具体的な業務内容をイメージしながら回答することが可能となる。なお、実際は複数の業務を30分のうちにこなすことがあり得るが、最も負荷が大きかった業務内容を選んで回答していただくようにした。また、学校における業務はイレギュラーなものも多いと判断し、分類できない業務については「その他」として回答していただくとともに、回答にあたって業務内容の峻別に困難が生じた場合には回答者の主観的判断によってかまわないこととした。以上のような工夫によって、出勤時間から退勤時間までの時間軸にはすべて何らかの○印が付されるように配慮した。

第五は、誤記を防ぐ工夫である。図1-4-1のEに示したように、午後になってから「朝の業務」に従事することはあり得ないことから、当該箇所はあらかじめ黒く塗りつぶし回答の○印を記入できないようにした。

第六は、図1-4-1のFのように時間軸を30分単位としたことである。通常小学校における1授業時間は45分、中学校においては50分であるが、小学校と中学校との比較を可能とするために、あえて同じ時間軸の単位で回答を求めることとした。また、この調査は業務内容の詳細よりはむしろ、教員が1日の中でどのような業務に従事する割合が高いのかをおおまかにとらえられれば研究目的は達せられる。さらに、時間軸の単位が細かいとその分回答が煩雑になる。以上のような理由から、30分を単位として回答を求めることとした。

第七は、朝5時から明朝5時までの24時間の記入を可能とした点である。これによって深夜におよぶ持

図1-4-1 教員勤務実態調査用紙

①日 月 曜日

①日に○をつけてください。 ① 2006年7月3日 2. 2006年7月31日
 ②今日の勤務は、1～4のどれにあたりますか。1つに○をつけてください。
 ① 勤務日 2. 年休(終日) 3. 年休(部分) 4. 休日

③今日、あなたが学校に出勤した時刻と学校から退勤した時刻をご記入ください。
 出勤時刻(7)時(30)分—退勤時刻(18)時(30)分
 ※24時間制でご記入ください。

④業務記録を記入してください。(自宅などの学校外で行った業務も記入してください)

		6:00	6:00	7:00	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	20:00	21:00	22:00	23:00	24:00	1:00	2:00	3:00	4:00	5:00
a	朝の業務	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a
b	授業	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
c	授業準備	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c
d	学習指導	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d	d
e	成績処理	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e	e
f	生徒指導(集団)	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f	f
g	生徒指導(個別)	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g	g
h	部活動・クラブ活動	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h
i	児童会・生徒会指導	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i	i
j	学校行事	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j	j
k	学年・学級経営	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k	k
l	学校経営	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l	l
m	会議・打合せ	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m
n	事務・報告書作成	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
o	校内研修	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
p	保護者・PTA対応	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	p
q	地域対応	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q	q
r	行政・関係団体対応	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r
s	校務としての研修	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
t	会議	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t	t
u	その他の校務	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u	u
v	休憩・休息	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v	v

⑤今日、あなたが所定の休憩時間内にとった休憩時間の合計を分単位で記入ください。
 ※休憩時間をとらなかった日は、「0」分をご記入ください。 休憩時間(30)分
 ※休日、年休(終日)の場合は、無記入で構いません。

帰り仕事や、早朝に出勤した場合などであっても業務内容ごとの従事した時間が把握できるようになっている。

最後に、回答の方法である。特に出勤時間から退勤時間の間にあっては、必ず1つの業務分類に対して回答を求めることとした。その際無回答があると、該当する時間の中でどんな業務に従事していたのかわからなくなる。出勤時間と退勤時間の間は休憩を含めて、必ず何かを学校でしているわけであるため、連続したかたちで従事した業務内容をとらえることができるよう工夫した。

すなわち、図1-4-1の例でいえば、7時30分の出勤時間から18時30分の退勤時間までの間は「c,a,b,b,c,c,b,b,b,b,f,f,b,b,b,b,d,v,h,h,p」というように、11時間にわたって従事した業務内容をつなげながら回答できるようにすることによって、無記入や誤記を防ぐとともに回答しやすいよう配慮した。

以上のような特徴を反映させた回答用紙は、結果的に一日あたりB4用紙1ページ分で収まることとなり、回答者が日誌を書く要領で記入することが可能となった。さらに教員勤務実態調査用紙のもつこれらの特徴は、本研究の調査における高確率の有効回答数確保に寄与しているといえよう。

第2部

教員の勤務実態