

顧問拒否

2025

ハンドブック

はじめに

部活顧問は「しない」ことが選べます！！

部活顧問を受け持つ苦しみは計り知れません。学校で働いていると、部活顧問をする前提で部活動希望調査が配られるということがざらではありますが、本来管理職は部活顧問をすることを教員に命じることができないのです。なぜならば法律上、公立学校教員には極めて限定的な場面でしか超過勤務を命じられないようになっているからです。部活動顧問をすれば時間外勤務が発生するのは明白ですから「部活動顧問をするように」とは命じると違法になるのです。だから管理職は「部活動顧問を委嘱します」という言葉を使うのです。この「委嘱」というのは法的根拠のない単なる「お願い」に過ぎませんから「お断りします」はもちろんのこと、「〇〇部なら引き受けます」「副顧問ならいいですよ」のような教員の意向が本来尊重されなければならないのです。管理職はそのあたりのことは隠してくるでしょうから、法的根拠を示せば文句は言えなくなるでしょう。

なお、自治体によっては部活動指導が勤務評価の項目に入っている場合もあるかもしれません。しかし、当然ながら勤務時間内に限ったことしか評価の材料に使うことはできません。すべての業務が勤務時間に収まり、なおかつ勤務時間内に部活動指導をするための時間が勤務評価を行うに足りるだけ確保されていないといけないわけですから、「部活動指導が勤務評価の項目に入っているかどうか」ということは部活顧問を断ることができるかとは無関係です。自分が部活顧問をしたくないのであれば断ればよいのです。

(参考)

- 東京都のように条例で部活動顧問が命じられるように定められている場合もありますが、職務命令できるのはあくまで勤務時間に収まる分だけです。部活動指導を含めたすべての業務が勤務時間に収まらないのであれば職務命令することはできません。単発的に「今日だけ部活を見てほしい」というようなケースなら職務命令できる場合もありますが、すべての業務が勤務時間に収まるという条件が満たされなければなりません。
- 部活顧問をしないことを希望する教員に対して管理職ができることは単なる「説得」だけです。ときには「君は生徒のことを大切に思わないのか」などと責めてくる場合もあるでしょうが、「生徒のことは大切に思います。しかし部活動はしません」ときちんと思いを伝えれば良いだけです。「全員顧問制」等というものは法的根拠はありませんし、「全員顧問制」を管理職が主張してくるのであればなぜ管理職は部活顧問をしないのかということについても追及してみても良いでしょう。

部活顧問をしないと「不利益」は本当か？

部活顧問は実は断ることができる業務ということは以前よりは認知が高まったのにも関わらず、実際に部活顧問を断ったという教員はまだ少数派ではあります。部活にかなり苦しんできたのにも関わらず、部活顧問を仕方なく引き受ける教員が多いのはおそらく次のようなことを考えてしまうからでしょう。

- (1) 部活顧問を断ったら、報復を受けるのではないか。
- (2) 部活顧問を断ったら、他の教員とやっていきづらくなるのではないか。生徒指導等でも助けてはもらえないのではないか。

このような心配があればなかなか行動に踏み切れない気持ちはよくわかります。しかし、実はそのような心配はいりません。

部活顧問を断ったら報復を受けるのか？

「部活顧問を断ると報復がある」とまことしやかに語られることがありますが、そのような認識は改めるべきです。職務命令違反になることも報復があることも考えにくいのです。なぜなら、部活指導が職務であると明言すれば、管理職は自身が違法指示の責任を問われかねないからです。職務であるかどうかの明言を避けるのであれば、職務命令違反を理由に処分することはできなくなります。ほかの例を挙げると、希望していない学校に異動になったことを「報復人事」「懲罰人事」のように教員たちは言いますが、これは本当に「報復」なのでしょうか。希望していない学校に異動になることはもともとあります。それを報復だと勝手に思い込んだだけであって、本当は報復でもなんでもないのではないのでしょうか。業務をしていたら当然ながら苦しいことはあります。嫌な場面に遭遇したのであれば、それは部活顧問を断ったこと以外が原因の可能性もあるわけで、因果関係は不明なのです。それに関わらず、自分自身がそうしたものを「報復だ」と勝手に関連づけてしまい、「報復」を恐れて部活顧問をしないという選択を諦めてしまうということは実にもったいないことなのです。仮に管理職が本当に報復をしてくるようであれば、その行為に正当性はないわけですから、措置要求制度を利用することやパワハラ案件として教職員組合に救済を求めることなどができるのです。このように、「報復があるのではないか？」という心配をもつ必要はありません。むしろ報復しようと思わせないくらいになっていくことの方がよほど大切なのです。

ところで「報復」とは言えない内容ですが、「部活をしないのなら他の業務を多くするように」と言われたという話を聞くこともあります。そのような場合は「勤務時間外の業務をしたくないから部活動を断っているのに、部活動をしないなら他の業務を割り当てるとするのは、結局、時間外労働を命じているのと同じですよ。もし部活動をしないことを認めるのであれば、その代わりに他の業務を命じるというのは論理的に成り立ちません」といったような反論ができるのです。公立学校教員は極めて限定的な状況でしか超過勤務命令はされないことになっていますので、このような対抗策を講じることができるのです。

部活顧問を断ったら他教員との関係性はどうなる？

部活顧問を断った方から寄せられる職場の教員たちとの関係性についての体験談は「特に問題はない」というものばかりです。実際には断ってからしばらくは何か言われることはあるでしょうが、半年もしたら誰も何も言うてこなくなるでしょう。むしろ「この人は部活しない人」のようなキャラクターとして定着しますので、誰も何も言わなくなります。信じられないという方は、職員室にいる「仕事をしない教員」を思い浮かべてみてください。勤務時間中であっても、部活に限らずあらゆる業務をさぼりまくりますが、周りの教員はそういう教員のことを最初からあてにはしていないと思います。当然ながら「なんで先生は仕事しないんですか！」などと抗議に行く姿を見ることはまずありません。そういうキャラクターになっているからです。「生徒指導などで助けてもらえないのでは？」という点ですが、他教員からしたらこちらに何か仕事やら生徒指導でもしてもらわないと困る場面もあるわけですから、むやみに攻撃はしてこれないのです。中には口をきいてくれない人などもいる可能性もありますが、そのような他人様が過酷な労働をするのが当然だと考えるような人と仲良くする必要はそもそもありません。また、仮に顧問を断ったことでなんらかの嫌がらせが生じる職場であれば、そもそも人権を守る風土がないのではないのでしょうか。たまたま顧問を断ることが引き金だったということであって、別のことで十分嫌がらせが起きる可能性があるわけです。顧問を断らなければ平和に過ごせるというわけではないのです。

部活顧問業務を断る仲間が全国で拡大中！

本資料で紹介されている方法を実際にそれを活用した方から、「部活動顧問を断ることに成功した」「自分の納得できる部を受け持てた」といった声を多数いただいています。以前は部活動顧問を断ることにマイナスの反応が多かったですが、特に2021年度部活動顧問選定の時期を境にSNS上で好意的な姿勢の方が随分多くなりました。本資料編集者に直接連絡をいただいた方以外であっても部活顧問を断ったという発信が相次ぎました。

このように全国的に部活顧問業務を断る教員が増えています。最初、断るのには勇気がいるでしょうが、そのことで何か言われるのは最初だけです。それ以降は管理職から「部活顧問はしませんね」と確認をされるだけでしょうし、異動するときには現任校の校長に「次の学校の校長先生に部活顧問はしないと伝えてください」と言えはい

だけです。

教員は児童生徒のために働く立場ですが、児童生徒に関することなら際限なく働くというわけではありません。「児童生徒のことは考えるが、部活動はしない」というスタンスを大切にしていってほしいと思います。

「変な主張」によって顧問拒否を諦めない！

多くの教員は「今の業務量を減らすのは無理だ。管理職を責めてもどうにもならない」と考えています。だからこそ「大変だけどみんなで苦みを分け合って、乗り越えよう」という発想をする教員は多いです。病休者が出たときなど、一時的な苦しみについて「大変だけどみんなで苦みを分け合って、乗り越えよう」というのならわかりますが、改善の見通しがろくに立たない中で「大変だけどみんなで苦みを分け合って、乗り越えよう」というのは、ただ皆で苦しみ続けようというのと変わりません。中には、管理職を責めない代わりに「仕事の分担がおかしすぎる」と言って、他教員を責める人もいます。これは非常におかしな事態です。自分自身がやむを得ないから勤務時間外も働くのと納得しているのらわかりますが、他教員までもが違法労働をするのが当然であるという前提で、他教員を攻撃してしまっているからです。違法労働をさせられて納得いかないのであれば、自分自身が管理職に「No」を突き付けなければならないのです。

あるいは「労働環境を良くするよう」というのは無理難題なんだから管理職だって言われても困る。自分が管理職なら、やれと言われてもできないのだから無茶を言うべきでない」「管理職に労働環境を良くするように言ったとしても、平教員たちが仕事がきちんとできているかと問われたら言い返せない。まずは襟元を正すべきだ」のような主張をする人もいます。これらもまたおかしい主張だといえます。管理職が果たすべき責任と平教員が果たすべき責任は別個のものだからです。

労務管理をするのは管理職の責任なのです。今のままの業務量では多すぎるので、完璧にはできないにしてもかなりの努力はしていただかなければなりません。皆さんの勤務校の管理職がそうした努力をしてくださっているように感じられますか？ましてや部活には設置義務もなければ、教員には部活顧問をしなければならないという義務もありません。それに関わらず、設置部活動数の縮減等を行わず、教員に強制的に部活顧問をさせるというのは校長の身勝手としか言いようがありません。

あくまでも、私たちの責任は、決められた勤務条件の中で良い仕事ができるようにしていくことです。足りない力があるならば伸ばせるように努力することは必要ですが、完璧な仕事ができる人はいないので、「仕事ができているところがあるならば労働条件の是正を求めるべきでない」というのはおかしい主張なのです。当然ながら、自分の能力が足りていない部分があれば、決められた勤務条件は守られなくても良いということにはなりません（たとえば、能力の低い教員なら年休は付与しなくてもいいとはなりません。また、本来能力が低い教員に大量の仕事を与えてもうまくいくわけがないのですから、業務量を減らして着実にスキルアップできるようにしていくことが大切なのです）。原則となる勤務条件が守られるように声を上げていくことは重要です。

ここで紹介したような「もっともらしそに聞こえる変な主張」は他にもいろいろあるかもしれません。しかしそんなものに負けてはいけません。部活顧問を始めとした違法労働については是正を求めたり、「しません」と主張したりすることは正当なことなのです。

第0章

部活顧問強要と戦う「マインド」

意に反して部活顧問を引き受けることの危険性

この資料を見てくださいている方は部活顧問等の業務に苦しんでいる方だと思います。「部活顧問等を断るなんて心理的なハードルが高い」と感じる方も多いことだと思いますが、それでも部活顧問等を断らないと、自分自身が大変な目に遭う場合も出てきます。たとえば部員に起きた怪我や事故の責任を負わされるという場合です。

たとえ未経験種目であっても、部活顧問等をすることで所属部員に対する安全配慮義務を負います。部活顧問等は管理職による「委嘱」（つまり「お願い」ということ）を受けて教員が担っているという建前になっているため、何かあった場合の責任を部活顧問等に名を連ねる者にすべて負わされることになります。

2017年3月には栃木県で「那須雪崩事故」が発生し、春山登山講習会に参加していた高校生7名、引率教員1名が死亡していますが、そうしたことの責任まで負わされたのではたまったものではありません。非常に不条理なシステムの上に部活動制度が成り立っているのです。

参考：地域部活動を引き受けることのリスク

兼職兼業で地域部活動の指導をするという場合が今後出てくるでしょうが、兼職兼業ですから、これは公務員ではない立場で指導に当たることになるわけです。したがって、従来の公立学校教員として行う部活動顧問と異なり、指導責任が発生し、生徒に万一のことがあれば、そのときの賠償責任は自分自身が負わなければならないになります。弁護士を雇うにしても、自分で雇わなければならないですし、禁錮以上の刑になるような事態にでもなれば本業である教員の身分さえ失うことになりかねません。地域部活動の指導にはかなりリスクがあるといえます。嫌ならば断るということがかなり大切になってきます。

部活顧問業務を断るには？

部活動は教育課程外のものであり、設置義務はありません。部活動がなくても過重労働が多く発生している中で、やらなくてもいいはずの部活動を設置し、教員にやらせるというのは管理職の怠慢です。そのようなおかしさの中、部活顧問等は法的根拠も何もない、単なる「委嘱」（すなわち「お願い」）によって成り立っています。単なる「お願い」なので嫌であれば断ればいいのです。部活顧問等をしないためのシンプルな方法、それは「部活動はしません」と意志を曲げないことなのです。「これが違法でないというのなら、違法でないという根拠を示してください」と言ってみるのも手でしょう。基本的に「違法な業務であることは明白なのだから、管理職からやってくださいとお願いに来るのが筋である」というスタンスなわけです。この資料では部活動顧問を断ったり、自分の希望の部に配置させたりするための根拠をいろいろ示してあるので、そうしたものを示して交渉に臨めるようにはしていますが、本来交渉するのはこちらではなく、管理職なのです。

管理職がとにかく部活顧問等をやらせようとしてくるのであれば、「措置要求制度」（地方公務員法第46条）を用いて部活顧問に配置できないようにすることも可能です。戦えば、勝てるのです。

◆部活顧問の断り方◆

1	<p>「部活動はしません。違法でないというなら違法でないという証拠を示してください」で頑なに拒否。</p> <p>そもそも部活動顧問就任を職務命令することは違法です。管理職から「お願いですからやってください」と頼むのが筋です。こちらから交渉に臨むというのは本来あるべき姿ではありません。とにかくやらないということを貫き通すというのがもっともシンプルなやり方です。</p>
2	<p>法的根拠をもとに交渉に臨む。（本資料で紹介されている法律等を示す）</p> <p>管理職から「部活顧問をしてください」と頼みにくるのが筋ですが、部活顧問の希望調査用紙に「お断りします」と書いたら管理職に呼び出しをされることが予想されます。その場合に法的根拠を示すことが有効です（管理職は法律に疎いことが多いです）。ただ単に法律を示すだけでは「法律なんて言っていたら学校の業務は回らない」のように言うことが予想されますが、そのような場合は「それでは措置要求します」のように言うことで管理職は恐怖で震え上がることが予想されます。</p> <p>「あなたに関しては勤務時間内の部活動指導を職務命令する」というようなことを管理職が言うこともあるかもしれませんが、「ほかの人には委嘱するのに、なぜ私にだけは職務命令するのですか。職務命令するなら全員に職務命令してください」（そのようなことをすると学校全体の校務が部活動開始前に終わるようにしなければならなくなります）と主張してみることもいいかと思います。</p>
3	<p>人事委員会に対して「措置要求」を行う。</p> <p>地方公務員法第46条「勤務条件に関する措置の要求」（措置要求）を用いて是正要求をすると効果があります。文部科学省に問い合わせると「部活顧問は命じることにはできない」という風な回答がくるでしょうが、服務監督権者は文部科学省ではありませんので、「部活は命令できないと文科省は言うでしょうけど」「そもそも部活は任意なんだから断らないあなたが悪いだけでしょ」と要求を退けられることもあるでしょう。その場合は「部活顧問にあてがうな」という要求は通らないでしょうから、「勤務時間外の労働は違法だからやめさせよ」という措置要求をすることで間接的に部活顧問にさせないことができます。措置要求制度は憲法で保障されている労働基本権が、公務員の場合制約されており、そのことに対する代償措置として設けられているものです。代償ということは本来完全な状態でなければならない権利がせめてもの償いとして不十分な形で存在しているということを意味します。せめてもの償いにすぎない権利さえも使わないようであれば、是正などできたものではありません。また、憲法で保障された権利の代償なのですから、使ったところで不利益は一切ありません。措置要求を行うと管理職は様々な苦しみを経験することになりますから、措置要求をしてくるような恐ろしい教員にうかつに報復はできないでしょう。</p>
4	<p>戦う教職員組合や労働弁護士の力を借りる。</p> <p>ほとんどの教職員組合は部活問題にまともに取り合いません。ごく一部の教職員組合は部活問題を取り扱うため、部活顧問就任強要に対して戦ってくれます。したがってこの方法をとることができるのはかなりのレアケースです。部活問題にきちんと取り組む教職員組合がないのなら、自分で人事委員会に登録して教職員組合（正式には「職員団体」といいます）を作るという方法もあります。どれだけ小さな教職員組合であっても、地方公務員法第55条に基づく交渉をすることができ、当局（教育委員会や管理職）は交渉を拒むことができないので、問題意識をもった仲間と教職員組合を作ることには意義があります。また、費用はかかりますが、労働弁護士から管理職宛てに内容証明郵便を送ってもらうとか、学校に同行してもらい、顧問をさせないようにしてもらうという方法もあります。</p>

※異動年度の場合は異動先の校長にすぐに連絡をとり、部活顧問をしないことについて話をする必要があります。
現在の勤務校で既に顧問をしていないのであれば、現在の勤務校の校長に部活をしない旨を異動先の学校の校長に伝えるように頼むといいでしょう。なお、異動先の教員たちに「先生だけ部活顧問をしないのは困る」等と言われることも予想されます。その場合は「勤務条件に関することなので校長先生と話をします」等と言ってその場を回避するのが良いでしょう。（顧問を断るなら異動のタイミングにするのが大事です。異動先の教員と人間関係ができてからだと断りづらさが増します。そうならないように異動のタイミングから「部活はしない」というキャラクターでいくようにするのです）

【ワンポイント・アドバイス】

部活顧問を断るために「育児があるから」「介護があるから」といった理由を持ち出すのは、相手に反論の余地を与えてしまいかねません。そのような理由を言うことで「それは言い訳。私は育児中でも運動部顧問をやっていた。教員定数も減ってきているんだから、そんなのがままです」のような反応が返ってきてしまい顧問拒否がしづらくなることが予想されます。また、「もうお子さんも大きくなったから、そろそろ部活顧問を…」のような説得が始まる場合もあり得ます。顧問拒否を成功させるためには、余計なことは言わずに「顧問はやりません」と話を切れれば、相手は何かを言うてくるでしょうから、こちらが反論する余地が生まれます。そうすれば相手がミスをし、怒ったり、諦めたりすることに繋がります。

◆部活顧問を断ったときに予想される管理職の反応◆

1	<p>「君は生徒のことを大事に思わないのか！」</p> <p>「生徒のことは大事に思います。しかし部活はしません」で対抗できます。あるいは「顧問ということは相談役ということですね。では実際の練習に付き合ったり、大会等に引率するのははなくていいんですね」「この学校で顧問というだけなので、外部団体である中体連の大会には出場や引率はしません」「何をどうしようか部活の練習場所には顔を出しません」のような返答をすることができます。また、「生徒のことを大事に」という一方で過労死ライン超えの働き方をさせられる教員を大事にしない管理職の姿勢には問題があるため、その点について指摘することもできます。「措置要求しますよ！」で反論もできなくなるでしょう。</p>
2	<p>「これまでの先生たちだって辛くても生徒のためだからと頑張ってきた！」</p> <p>たしかにそうかもしれませんが、部活顧問を職務命令すると違法な超過勤務命令になってしまうため、実際には職務命令をする余地はありません。また、これまでの管理職も部活顧問をしないという人が出てくるリスクや措置要求等をされるリスクと隣り合わせで、労務管理上多分に問題のある学校運営をしてきたわけです。今まさにそうしたリスクと向き合ってもらっているだけの話です。「措置要求しますよ」で反論できないようにしましょう。</p>
3	<p>部活顧問を断ったはずなのに、なぜか部活顧問一覧に名前を入れてくる。</p> <p>部活顧問の希望調査用紙に「お断りします」としっかりと書いたのにも関わらず、呼び出しさえ受けることなく、職員会議で配られる部活顧問一覧に名前が入れている場合があります。法律上、職員会議は校長が主宰する校長の補助機関とされていますから、ここで決まったことはすべて校長の意志、つまり職務命令ということになります。したがって、断ったのに部活顧問一覧に名前を入れたのであれば違法となる可能性が出てきます。「職員会議の場で抗議する」「職員会議後すぐに抗議する」「措置要求する」といった方法をとることができます。</p>

無理やり部活顧問をやらされそうときの対応例

- 「部活の運営は任せていただけるということですから、今年度の活動はすべてオフとします。管理職として保護者・生徒に説明責任を果たしてください」
- 「少なくとも勤務時間外には私には部活動指導する責任はありません。それでも私を顧問にするというのなら、私が勤務時間外に部活動指導をしないことについて生徒や保護者に説明責任を果たしてください」「勤務時間内については、教育課程内の業務よりも教育課程外の業務である部活動指導が優先されるべきであるという合理的な理由を示してください」
- 部活動の練習計画をすべて白紙で管理職に提出し、管理職から顧問をクビにさせる。
- 「では、この学校内で顧問というだけで、外部団体である中体連の試合には申し込みも引率もしません」
- 何をされようが部活の活動場所には行かないようにする。(練習予定を前日「オフ」にして提出することで、顧問を「クビ」になったという事例もあるそうです)

「部活しわ寄せ論」に負けない！

部活問題に限りませんが、救われるのは「戦う人」のみです。「戦わない人」は救われません。多くの人が部活顧問を断れない理由は「自分が断ったら他の人が苦しむことになるし、自分自身が恨まれる」という思いからでしょうが、嫌だと感じる人は皆断れば解決する話のはずです。断らずして負担が自分のところに来たと不平を言うのはお門違いなのです。しかし、理屈ではこうしたことがわかったとしても、なかなか踏み出せないという方もいるでしょう。周りの教員から出てくるのが容易に予想される言葉が気がかりだからです。それが何かというと、いわゆる「しわ寄せ論」です。これに負けてはいけません。「戦う人」を非難してくる人はたとえばこんなことを言うでしょう。

- 「違法な労働が避けられないことはわかる。しかし、顧問を断れば子どもが困る。他の先生も困る。そのことはどう考えるのですか」
- 「言いたいことはわかる。しかし、そんなことを言っていては学校が回らない」

しわ寄せ論者は、もっともらしいことを言っているようですが、実は我が身がかわいさでこうした発言をしているのではないのでしょうか。つまり、正義感の強さのあまりにこうした発言をしているわけではなくて、自分自身に断る勇気がなく、かつ、自分に追加の業務が降りかかるといった「不利益」が心配でそうした発言をするのです。保身のために声を上げず、現状維持を肯定しているのです。仮に、「部活動顧問業務」について「やる・やらない」を自由に選べるようにしてくれる人が現れれば、その人はきっと部活顧問をしなくなるでしょう。しかし、そうした行動を起こす人に自分になろうとは思わないのです。そんなずるい人の考えにまともに取り合っても仕方ありません。また、そもそも部活顧問は自発的にやっているということになっていますから、断らない人は「やりたいからやっている」ことになっており、「自分のやりたいことをやらせていただいてありがとうございます」と言うのが本来です。自分がやりたいからやっているだけのことを他の人がしないからと非難するのは当然ながらおかしいのです。このことを言い換えれば「本音はやりたくないが仕方なくやっている」という人は、断らないその人自身に問題があると言わざるを得ないということになります。嫌であるならば断ればいいだけの話です。また、「教員たるもの、生徒のために部活動をするのが当然だ」という人は、自分自身がそう考えているからと他の人にまでその考えを押し付けているという点で間違っています。管理職ではないのですから職務命令する権限をもっているわけではありませんし、管理職でさえも超過勤務命令をすることができる場面はまばないのに、勝手な押し付けをするのがおかしいのです。あくまで自分がどうしたいのかということをベースに選択していくことが大切なのです。他人は関係ありません。

ところで、部活顧問業務が嫌だという人にとっては、部活顧問をさせられること自体が嫌がらせのようなものです。部活顧問をしつづき引き受けた結果、保護者やら他教員から「もっと部活に力を入れろ」「勝てないのは顧問が悪い」とさらにハラスメントを受けることもよくあるでしょう。「部活顧問を断れば嫌がらせされるのでは？」と不

安になる人がきっと多いでしょうが、そもそも嫌がらせをしてくる人なんて、そんなこと関係なしに嫌がらせをしてくるので、部活顧問をするかどうかはあまり関係ありません。本当にやってくるかわからない苦痛と、確実にやってくる苦痛とではどちらを避けるべきかは明白です。しかし、自分が部活顧問を断ったら、他の人が苦しむのではないかという気持ちが湧いて、「やはり自分がするしか…」という「しわ寄せ論」にたどり着きがちです。しかし、自分が部活顧問を引き受けたら、一見「しわ」がないように見えても過剰な業務負担という「しわ」が自分のところにやってくることになります。その結果、「本務に手が回らない」「体に不調が出た」のような事態にも繋がりがかねません。結局どこかに「しわ」が出てくるわけですから、部活顧問を断って「しわ」を顕在化させることでようやく部活動改革が進んでいくことになるわけです。部活顧問を断って得た余裕を使って、ほかの人の負担軽減のために頑張るという選択をしてみてもどうでしょうか。自分が断った分の部を見てほしいと言われて困っている方に対し「部活顧問を断るの、手伝いますよ」と言う方がよっぽど同僚思いですし、部活顧問を断る人の輪を広げていくこともできます。2人目以降の部活顧問辞退者であれば「今までただでさえ部活を見るのに苦労してきたのに2人分の部活を見ろだなんて無理。〇〇先生だって顧問やらないんだし、もう部活顧問なんてやらない!」と言いやすくなるでしょう。このようにして部活顧問を断る人が増えていけば、管理職や行政は部活顧問業務の在り方についてますます向かい合わなければならなくなるわけです。身の回りには部活顧問を断ることについて「身勝手」等と言ってくる人もきっといるでしょうが、そんなこと言ってくるのは最初だけです、一緒にいて不快な人と関わる必要性がそもそもありません。実際、顧問を断った人からは「やってみたら案外普通だった」のような声を聞くことも割とあります。そもそも周りの人間が「あなたのところにしわが来るのは問題ないけれど、部活顧問を引き受けてしわがなかったかのように見せなさい」というのは失礼極まりないことなのですから、部活顧問業務が嫌であるのならば、きちんと断ることが重要だと言えます。

これまで見てきたように、「しわ寄せ論」は一見正しいことを言っているようで、おかしいことが多分に含まれています。「しわ寄せ論」に負けてはいけません。もしそうしたことを主張してくる人がいれば、その主張のおかしさや、そこから生じる悪影響といったことについて、自分の考えを話してみるのもいいかもしれません。多くの教員はそうした「しわ寄せ論」があたかも正しいことかのように刷り込まれていますが、それが誤った理解であると気付ければ理解を示し、賛同者になってくれるかもしれません。

自分の働き方は自分で決めるのです。自分の人生にとって、本当に大切なことは違法労働によって苦しめてくる人たちに忖度することではないはずです。

(参考)

文科省に問い合わせをした結果、顧問をしたい教員だけで回せない部活動の在り方は校長のマネジメントに問題があるという回答を得ています。また、部活顧問等への就任強要はできないという回答も得ています。

【コラム】「教育課程との関連」の矛盾

中学校・高校の学習指導要領の「総則」の「第5 学校運営上の留意事項」には次のような記載がされています。

1 教育課程の改善と学校評価、教育課程外の活動との関連等
ウ 教育課程外の学校教育活動と教育課程の関連が図られるように留意するものとする、特に、生徒の自主的、自発的な参加により行われる部活動については、スポーツや文化、科学等に親しませ、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等、学校教育が目指す資質・能力の育成に資するものであり、学校教育の一環として、教育課程との関連が図られるよう留意すること。その際、学校や地域の実態に応じ、地域の人々の協力、社会教育施設や社会教育関係団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行い、持続可能な運営体制が整えられるようにするものとする。

部活にしかない教育的意義があるからこそ、大変であっても部活をすべきであるとよく主張されますが、学習指導要領のこの記載と照らし合わせてみても、おかしい点が見受けられます。

（１）部活に「しか」ない教育的意義というのは、本来図られるべき「教育課程との関連」の否定である。

教育課程との関連を図るのであれば、部活から得られる教育的意義というのは教育課程の中で見出すことのできるものに限られるはずですが、部活に「しか」ない教育的意義というのは、顧問が学習指導要領に則らずに行った行為であり、私的な活動であると言えます。誰かの私的な活動は良いものだから、全教員が取り組んで当然であるとはなりません。また、部活に「しか」ない普遍的な価値があるというのであれば、週1で短い時間の活動しかない部でも十分にその教育的意義を得られているわけであり、多くの日数や時間数を部活に費やす必要はないことになります。

また、部活の教育的意義とはいいますが、部活であれさえすればどんな部であっても兼ね備えている共通の意義のようなものがあるわけではありません。ある一定の条件が揃ったときに生じる教育的意義はあるのでしょうか、部活であれさえすれば兼ね備えている教育的意義があるわけではないのですから、「部活動の教育的意義」という雑な主張は見直すべきなのかもしれません。

（２）「教育課程との関連」は本当に図られているのか。

教育課程との関連を図るのであれば、教育課程のことをそれなりに知っていなければなりません。たとえば素人顧問が運動部顧問をするということは往々にしてありますが、体育授業で指導するに当たって知っておくべきことを知っているとは言えず、専門性が保障されていないという観点から、「教育課程との関連」が図られているとは言えないのではないのでしょうか。また、教育課程と関連を図り、部活をするのは平日限定でなければおかしいはずです。

第1章 学校長提出用書類

必要に応じて、内容をコピー＆ペーストして、使いやすいものに加工してお使いください。すべての書類を提出する必要はありません。必要なものだけお使いください。

令和____年度 部活動顧問の選定に関する意見書

(職員名)_____

教職員の勤務時間内に関して、部活動指導業務(教育課程外業務)が教育課程内業務よりも優先されるべき正当な理由があるとは考えられず、また教育課程内業務だけでも勤務時間内に収まりきらない実態があります。したがって、事実上勤務時間内に関しても部活動指導業務を教職員に対して職務命令することはできないと考えます。また、教職員に勤務時間外に及ぶ部活動指導業務を職務命令することは法令上認められていないということもあり、部活動顧問の配置は「委嘱」によって行うことしかできないと考えます。したがって、部活動顧問等の配置に際して、部活動顧問等を担わないということや、担う場合、どの部や立場(顧問・副顧問等)が良いかといったことは、各教職員の意志に沿ったものでなければなりません。生徒たちの自主的、自発的な活動である部活動を、教職員が相談役である顧問として自主的、自発的に引き受けるという仕組みのもと、部活動が成り立っていることから、部活動顧問等の選定に際して、次のように要求します。

【要求内容】 部活動顧問等として配置しないこと。

※「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」の第3条により、本給に上乗せして支給される教職調整額は時間外勤務手当及び休日勤務手当ではないとされています。したがって教職調整額の支給を根拠に部活動顧問を命ずることはできません。また、部活動指導が臨時または緊急時のみに行われるものでなく、超勤四項目にも含まれていないことや、部活動指導が勤務時間を超えて行われている実態を踏まえると、部活動顧問等を命じたり、実質的に強要したりすることは法令違反となる恐れがあります。法令順守の観点から各教職員の意志を尊重していただく必要があると考えます。

※部活動顧問等の配置を「委嘱」ではなく「職務命令」によって、行う場合は部活動関連外のものも含めたすべての業務が勤務時間に収まるように調整していただく必要があります(労働基準法第34条で定められた休憩時間の確保を含む)。勤務時間を超えてそれらの業務を行わなければならないのであれば、「包括的職務命令」(黙示の残業命令)にあたる恐れがあるのみならず、「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう」にすることを定めた「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の第30条の2に抵触する恐れもあります。

※意向が尊重されない場合は、地方公務員法第46条に基づき、勤務条件に関する措置の要求を行います。

令和____年度 部活動顧問の選定に関する意見書

(職員名)_____

教職員の勤務時間内に関して、部活動指導業務(教育課程外業務)が教育課程内業務よりも優先されるべき正当な理由があるとは考えられず、また教育課程内業務だけでも勤務時間内に収まりきらない実態があります。したがって、事実上勤務時間内に関しても部活動指導業務を教職員に対して職務命令することはできないと考えます。また、教職員に勤務時間外に及ぶ部活動指導業務を職務命令することは法令上認められていないということもあり、部活動顧問の配置は「委嘱」によって行うことしかできないと考えます。したがって、部活動顧問等の配置に際して、部活動顧問等を担わないということや、担う場合、どの部や立場(顧問・副顧問等)が良いかといったことは、各教職員の意志に沿ったものでなければなりません。生徒たちの自主的、自発的な活動である部活動を、教職員が相談役である顧問として自主的、自発的に引き受けるという仕組みのもと、部活動が成り立っていることから、部活動顧問等の選定に際して、次のように要求します。

【要求内容】 次の条件の下、(主顧問 ・ 副顧問) として配置すること。

◎担当する部は()に限る。

◎部活動に係る業務を行うのは(時 分)までに限る。

※「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」の第3条により、本給に上乗せして支給される教職調整額は時間外勤務手当及び休日勤務手当ではないとされています。したがって教職調整額の支給を根拠に部活動顧問を命ずることはできません。また、部活動指導が臨時または緊急時のみに行われるものでなく、超勤四項目にも含まれていないことや、部活動指導が勤務時間を超えて行われている実態を踏まえると、部活動顧問等を命じたり、実質的に強要したりすることは法令違反となる恐れがあります。法令順守の観点から各教職員の意志を尊重していただく必要があると考えます。

※部活動顧問等の配置を「委嘱」ではなく「職務命令」によって、行う場合は部活動関連外のものも含めたすべての業務が勤務時間に収まるように調整していただく必要があります(労働基準法第34条で定められた休憩時間の確保を含む)。勤務時間を超えてそれらの業務を行わなければならないのであれば、「包括的職務命令」(黙示の残業命令)にあたる恐れがあるのみならず、「事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう」にすることを定めた「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の第30条の2に抵触する恐れもあります。

※意向が尊重されない場合は、地方公務員法第46条に基づき、勤務条件に関する措置の要求を行います。

令和 年 月 日 _____ 殿	
_____ _____ 学校長 _____	
委嘱期間	令和 年 月 日 ～ 令和 年 月 日
就業時間	始業（ 時 分） ～ 終了（ 時 分） 特筆すべき事項
就業の内容	（ ）部（ 顧問 ・ 副顧問 ）として次の内容を所属部員に対して行う。
就業の内容に 含まない項目 （特筆事項）	
外部団体主催 大会引率可否	可能なもの <input type="checkbox"/> （ ） <input type="checkbox"/> なし 不可能なもの 上記以外の大会
事故等の責任者	
その他	

令和 年 月 日

部活動業務委嘱状

令和 ○ 年 ○ 年 ○ 日

山田 太郎 殿

記入例

〇〇県立〇〇高等 学校長

伊藤 次郎 (印)

委嘱期間	令和 ○ 年 ○ 月 ○ 日 ~ 令和 ○ 年 ○ 月 ○ 日
就業時間	始業 (16時 00分) ~ 終了 (17時 00分) 特筆すべき事項 ・ 上記終了時刻を超えての活動については校長が責任者として行うこととする。 ・ 学校休業日における部活動は校長が責任者として引率等を行うこととする。
就業の内容	(サッカー) 部 (〇顧問 ・ 副顧問) として次の内容を所属部員に対して行う。 ・ 安全管理 ・ 練習内容立案 ・ 用品等の発注及び経理業務
就業の内容に 含まない項目 (特筆事項)	特になし
外部団体主催 大会引率可否	可能なもの <input checked="" type="checkbox"/> (高体連主催大会) <input type="checkbox"/> なし 不可能なもの 上記以外の大会
事故等の責任者	事故等の責任のすべてを校長が負うものとする。
その他	服務監督権者として、この委嘱内容について校長から保護者・生徒・副顧問に対して説明責任を果たすこととする。

部活顧問業務は通常「委嘱」(つまりお願い)によって行われますので、「どういう条件で引き受けるのか」「責任の範囲はどうなっているのか」について証拠文書を作るための資料です。

上記の委嘱内容に了承しました。

令和 ○ 年 ○ 月 ○ 日 〇〇県立〇〇高等学校 教諭 山田 太郎 (印)

部活動業務に関する認識チェックシート

■回答日 令和 年 月 日

■回答者
(学校名・職名)

(回答者名・印)

■部活動顧問（副顧問を含む）の割り当てに関連して、次の問いに答えてください。

- 1 部活動業務を行うことは教員に対する職務命令であり、上司の職務上の命令に当たるため、必ず引き受けなければならない。 (YES ・ NO)
- 2 部活動業務を行うことは教員に対する依頼であり、本人が望まないのであれば断ることができる。
(YES ・ NO)
- 3 部活動業務を行うことは教員に対する依頼であるが、どの部にするかということや、顧問・副顧問の立場は本人の意志に反していても命じることができる。 (YES ・ NO)
- 4 部活動業務は勤務時間外の労働を要することがよくあることであると認識した上で部活顧問（副顧問を含む）を割り当てている。 (YES ・ NO)
- 5 あくまでもやることを求めているのは勤務時間内の部活動指導であり、勤務時間を超えての指導は求めている。 (YES ・ NO)
- 6 部活動時に起きた事故の責任は管理職がすべて引き受ける。 (YES ・ NO)
- 7 WBGT指数が高いといった生徒に危険が及ぶ場合等では管理職の責任のもと、部活動の停止を命じることとする。 (YES ・ NO)
- 8 部活動ガイドラインでの上限を超えての活動はいけないため、禁止を全ての部に命じることとする。
(YES ・ NO)
- 9 部活動ガイドラインや在校等時間を踏まえた生徒の完全下校時間の設定を行うこととする。
(YES ・ NO)
- 10 部活顧問（副顧問を含む）をしない者は不利益を被ることがある。 (YES ・ NO)

※このページは管理職には提出しないでください※

【部活動業務に関する認識チェックシート／ポイント】

このチェックシートを管理職に回答してもらうことで、部活動顧問業務強要があった場合の証拠にしましょう。

- 部活動顧問業務について「職務命令」を行う場合は勤務時間内に限ります。勤務時間を超えた業務であるという認識のもと命じているのであれば、このチェックシート自体が違法の証拠となります。
- 勤務時間内の部活動が「職務命令」であり、勤務時間を過ぎた分はあくまでも管理職は強要していないという認識の場合もあるかと思います。特に部活動指導が勤務時間外に及ぶことがよくあると捉えているのであれば、勤務時間を過ぎた分の活動は管理職に委ねますということを伝えるのも一策です。また、部活動以外の業務ができていなくても良いということについて確認を行うとなお効果的だと思います。
- 通常は部活動顧問業務については「委嘱」すなわち依頼を行っています。依頼であるため、やりたくないとか、自分のやりたい部・立場以外は受けたくないといった意志が尊重されなければなりません。なお、部活動業務を断ることができる旨は文部科学省から回答を得ています。
- その他、学校の責任者として、適正な運用をしようとしているのかという意識についての確認をしています。

第2章

顧問拒否のために知っておくこと

部活動顧問制度の実際

意見書の提出に伴い、管理職に部活顧問をするように説得される場合等が想定されます。自分の意志を守り抜くために、以下のことを理解し、適切に回答できるようにしておくといでしょう。

部活動（副）顧問を決定する際、管理職は通常「職務命令」ではなく「委嘱」（単なるお願い）を行う。
「全員顧問制」の法的根拠はない。

「職務命令」として部活動（副）顧問を命じれば、法律で認められていない超過勤務の命令に当たることが明白です。したがって、通常は「職務命令」ではなく、「委嘱」すなわち「お願い」という法的根拠のないものによって部活顧問等が配置されているのです。したがって、就任を断ることや、希望する部以外は断るということが出来ます（教職調整額は時間外勤務手当や休日勤務手当ではないので、この支給を理由に命じることはできません）。したがって、全員顧問制というのは何の根拠もなく、管理職が「本校は全員顧問制となっている」と言うようであれば、「それは国や県の方針ですか？それとも先生の方針ですか？」と問いだしてみたら回答に困るはずで、あるいは管理職が「部活のない校種に異動しなさい」というような発言をすれば職業選択の自由を侵害するわけですから、問題発言として人事委員会への報告をするほか、無理に部活顧問をやらせようとしてくるのであれば「措置要求しますよ」と伝えることで牽制しましょう。

管理職には部活動顧問をするように教職員に職務命令する権限はあっても、通常、それを行使するだけの条件が整っていないので、部活動顧問をするように職務命令することはまずできない。

勤務時間内であれば、権限としては部活動顧問をするようにという職務命令はできます（勤務時間外に及ぶのが通常である部活動顧問を、勤務時間内だけ命ずるといのはおかしいという問題はあります）。しかし、部活動顧問を職務命令するためには、部活動顧問としての業務以外のすべての業務が勤務時間内に収まり、なおかつ法定休憩時間が完全取得できなければなりません。そのような条件が満たされることはまずないので、結果的に勤務時間内でさえも部活動顧問を職務命令することはできません（だからこそ、単なるお願いにすぎない「委嘱」が行われます）。ただし、たとえば「特定の日に限って勤務時間内の部活動指導を合法的に命じる」ということはできる場合がないわけではありません。

部活動の設置は義務ではない。中体連や高体連等は外部団体であり、必ず関与しなければいけないわけではない。

教育課程外の活動である部活動の設置は義務ではなく、設置しないこともできます。したがって本来やらなくてもいい部活動を学校の責任者である校長が自らの意志で設置していることとなります。そのため、運営になんらかの支障がある場合に対策を講ずべきなのは、自らの意志で部活動を設置している校長なのです。不要な負担の原因を作ったのは校長ですから、部活動指導について拒否等の意見をすることで周囲に迷惑がかかるのではないかと考える必要は本来ありません。また、顧問や副顧問というのは学校内での役割であり、外部の任意団体である中体連や高体連等には必ず関与しなければいけないというわけではありません。「部活顧問をするが、任意団体である中体連の大会には出場・引率はしない」という選択もあり得るわけで、校長から部活顧問を強要されそうになったらこの言葉をもとに顧問就任の強要を防ぐことができるかもしれません。（「生徒の引率命令を受けているのであり、審判等を行うことはできない」ということを中体連・高体連等で主張するという方法もあります）

部活動ガイドラインには法的拘束力はない。

部活動ガイドラインは法令ではなく、あくまでもガイドラインです。したがって、法的拘束力はなく、違反しても罰則はありません。

注意事項

○本件について校長室に呼び出される可能性が高いと予想されます。ICレコーダーやスマートフォンを使用して録音することを忘れないようにする方が無難です。

○自治体や学校によっては、部活動顧問配置原案を教員らで作成する場合があるようです。もしも他教員から意に反した内容をするように圧力をかけられるようであれば、「校長先生と交渉してきますので」と、その場を切り抜けると良いでしょう。

○部活動指導業務を断ることで「この仕事は辞める方がいい」「部活のない校種に異動してはどうか」といった発言を管理職から受けることが考えられますが、これはハラスメントに当たる行為です。そういった発言があれば即座に指摘し、人事委員会へ報告する旨を伝えることも有効です。

○勤務時間外における校内で行われた業務に係る時間（超過勤務命令に基づく業務以外を含む）である「在校等時間」には法的な上限が定められています。この上限は1か月で45時間まで、1年間で360時間までとされています（1年単位の変形労働時間制が導入されている場合は1か月で42時間まで、1年間で320時間まで）。部活動ガイドラインが定める上限まで活動をし続ければ、他の業務との兼ね合いもありますし、この法的な指針に背くことになります。部活動顧問業務を行うことで1か月の超過勤務が100時間を超えるという教員は多いでしょうから、在校等時間の上限を守るために部活動顧問を断らざるを得ないという説明をすることもできます。

○1年単位の変形労働時間制導入に伴う部活動業務強要の恐れについて

法改正により、自治体によっては1年単位の変形労働時間制が導入される動きがあります。勤務時間が延長される日が発生することによって「勤務時間なのだから部活指導しなさい」というような発言が出てくる可能性があると思われますが、1年単位の変形労働時間制導入について「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施行規則の制定及び「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の改正等について（通知）」〔令和2年7月17日〕には1年単位の変形労働時間制を用いる際の留意点についてわかりやすく説明されているので、利用すると良いでしょう。同通知で特に大事な点は次の5つですのでおさえておくとう良いでしょう。

【ポイント】

- 1) 在校等時間の法的な上限は1年単位の変形労働時間制を利用する場合、「月45時間、年360時間」が「月42時間、年320時間」に短縮される。
- 2) 部活動の休養日及び活動時間を部活動ガイドラインの範囲内とすること。
- 3) 勤務時間を長く割り振る日については年度初め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限ることとされており、やみくもに勤務時間の長い日を設定してはいけなないこと。
- 4) 勤務時間を長く割り振ったことを理由に、担当授業数や部活動等の延長・追加や、業務の新たな付加により、在校等時間を増加させないようにすること。
- 5) 本制度は全ての教育職員に画一的に適用するのではなく、育児や介護を行う者等については配慮すること。

参考に、同通知の内容を次に示しておきます。

- 「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施行規則の制定及び「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」の改正等について（通知）」〔令和2年7月17日〕

②服務監督教育委員会等が講ずべき措置（第3章第2節）

本制度を適用する場合は、第2章に規定する上限時間について、「45 時間」とあるのは「42 時間」と、「360 時間」とあるのは「320 時間」とすること。本制度を適用するに当たっては、上限時間の範囲内であることが前提であること

と。服務監督教育委員会及び校長は、こうした本制度の趣旨に十分に留意した上で、適用しようとする期間の前年度において上限時間の範囲内であることなどの在校等時間の状況や、在校等時間の長時間化を防ぐための取組の実施状況等を確認し、適用しようとする対象期間で上限時間の範囲内となることが見込まれる場合に限り、本制度の適用を行うこと。本制度の適用後も、対象期間において、上限時間の範囲内とすること。本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、本制度の対象とする教育職員について、対象期間において、以下の全ての措置を講じること。

イ タイムカードによる記録等の客観的な方法等による在校等時間の把握を行うこと

ロ 部活動の休養日及び活動時間を部活動ガイドラインの範囲内とすること

ハ 通常の正規の勤務時間を超える割振りについては、長期休業期間等で確保できる勤務時間を割り振らない日の日数を考慮した上で、年度初め、学校行事が行われる時期等、対象期間のうち業務量が多い一部の時期に限り行うこと

ニ 通常の正規の勤務時間を超えて割り振る日において、これを理由とした担当授業数や部活動等の児童生徒等の活動の延長・追加や、教育職員への業務の新たな付加により、在校等時間を増加させないようにすること

ホ 通常の正規の勤務時間より短く割り振る日（4時間単位の週休日の振替を行う際の勤務日を除く。）については、勤務時間の短縮ではなく勤務時間を割り振らないこととし、当該日を長期休業期間等に連続して設定すること

ヘ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること

本制度を適用するに当たっては、服務監督教育委員会及び校長は、対象期間において、本制度の対象とする教育職員が属する学校について以下の全ての措置を講じること。

イ 部活動、研修その他の長期休業期間等における業務量の縮減を図ること

ロ 超勤4項目の臨時又は緊急のやむを得ない業務を除き、職員会議、研修等の業務については、通常の正規の勤務時間内において行うこと

ハ 全ての教育職員に画一的に適用するのではなく、育児や介護を行う者等については配慮すること

本制度を適用するに当たっては、関係法令の規定を遵守するとともに、文部科学省から発出する通知等について留意すること。本制度に関して指針に定める事項を踏まえ講ずる措置等に関し、人事委員会と認識を共有するとともに、人事委員会の求めに応じてその実施状況等について報告を行い、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。本制度に関して指針に定める事項を踏まえ講ずる措置等について、保護者及び地域住民その他の関係者の理解が得られるよう、広く周知を図ること。

人事委員会をどんどん活用すべし！

「勤務条件に関する措置の要求」(措置要求)

公立学校教員の場合、地方公務員法第46条に基づき、給与・勤務時間・その他の勤務条件に関し、人事委員会を経由して、地方公共団体の当局に対し適当な措置を執るよう要求することができます。これを「勤務条件に関する措置の要求」(措置要求)と呼びます。部活動指導業務の強要により勤務条件が不当に悪くされることになるため、措置要求を行うことができます。この制度を用いれば、管理職の処遇の悪化に繋がるため、慌てふためくことになるでしょう。人事委員会はかなり行政寄りの判断をする機関であるため、措置要求をしても受理してもらえないというケースも珍しくはないでしょうが、受理・不受理の判断を行うのは人事委員会であり、管理職にとっては脅威であるわけです。そのため、実際に措置要求をする前に「措置要求しますよ」と管理職に言うことで要求を実現させるということが効果的であると考えます。なお、措置要求を行うときは管理職に言う必要はありませんが、もし予告なしで措置要求を行った場合、措置要求をしたことを管理職に知らせたり、人事委員会から管理職に通知が来た際に「先生を部活動顧問から外させていただきます」と申し出てくる事態もあり得るでしょう。判定上は措置要求を行っても勝ち目はないことがほとんどのようですが(「棄却」か「却下」の判定となる)、措置要求されることが管理職にとってかなりの痛手であることから、要求を聞き入れることの方が管理職にとってはましなのです。こうして実質的な勝利を勝ち取ることができるのです。なお、県費負担教職員の措置要求書の提出先は公平委員会ではなく、人事委員会になることを知っておいてください。なお、内容に不服の場合は、行政事件訴訟法に基づき、抗告訴訟(判定取消訴訟)を行うこともできます。弁護士を立てないことで低額の費用で裁判をすることもできます。勝訴・敗訴とは関係なく、訴訟されるとなったら管理職にとってさらに脅威になるでしょう。また、訴訟を起こすことで人事委員会の対応が変わることも考えられます。簡単に却下してきた人事委員会が、措置要求をした際、当局と意見のやりとりをさせてくれる場合もあるようです。

(注意1)

部活動顧問はそもそもが任意のものという建前であることから、「断ればいいでしょ」という理由で措置要求が「却下」される場合があります。「却下」では審理されていないことになるため、効果がありません。そのような場合は「すべての業務が勤務時間内に収まるようにすること」という措置を要求することで、実質的に部活動顧問を担わせないようにすることも一策ですが、「給特法に関することは人事委員会ではなく、教育委員会へ」と言われたという事例もあるので、「このままでは措置要求されて大変なことになると校長に思わせるために、措置要求書を校長に見せて交渉をする」「人事委員会への苦情相談を活用する」という手法をとることも方法として考えられます。

(注意2) 措置要求の判定

棄却 = 訴えの内容を審理した結果退けること。つまり門前払い。

※要求の内容が満たされた場合も「棄却」となります。

却下 = 訴えの内容を審理せずに退けること。これでは措置要求の効果はありません。

違反申告

労働法制度の枠組みの中で違反があれば人事委員会に違反を申告することができます。労働基準法・労働安全衛生法はもちろんのこと、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(パワハラ防止法)など、労働法全般が対象です。部活動顧問強要は無償で長時間労働を強いるパワハラであるとして違反申告する価値があるかもしれません。

苦情相談

人事委員会に対して苦情相談をすることができます。「勤務条件に限る」等の制約がないので、あらゆることに利用することができます。ただし、それほど効力が大きいものではありません。

【参考】措置要求書例

措 置 要 求 書

令和●年●月●日

●●県人事委員会委員長殿

要求者 ●●●●

1 要求者の職・氏名・住所・生年月日・所属

職 教諭
氏 名 ●●●●
住 所 ●●県●●市●●●丁目●番地●号 （電話 (●●●)●●●-●●●●番)
生年月日 ●●●●年●●月●●日
所 属 ●●県立●●高等学校

2 要求すべき措置

●●条例第●条第●項では教育職員に対し、示された四項目以外については超過勤務命令をすることができないとされている。このことを踏まえ、●●県教育委員会は県立●●高等学校長(以下、「学校長」という。)に対し、それらに該当しない内容での超過勤務が発生しないように厳重に指導すること。その際、条例で定められた休憩時間が取れないという事態が起きないように併せて指導すること。

3 措置の要求をしようとする理由

●●条例第●条第●項では義務教育諸学校の教育職員に対する時間外勤務は、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに「校外実習その他生徒の実習に関する業務」「修学旅行その他学校の行事に関する業務」「職員会議に関する業務」「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業務」に限って命じることができる旨が定められている。したがって、平常時やこの四項目以外の内容の場合、校長は各教員に時間外勤務を命じることができない。また、学校教育法施行規則第四十八条(第四十八条は小学校に対しての規定。同法第百四条により高等学校に対する準用についての規定あり)では、職員会議が「校長の職務の円滑な執行に資するため」に「校長が主宰する」ことによって行われる旨が定められている。このことから、職員会議の場では校長の責任のもと各教員に業務分担等を行っているといえることができるが、職員会議で担当とされた業務を遂行するためには、現在割り振られている勤務時間では不足する。また、校長が各教員に対して個別に勤務時間内に処理しきれない業務を勤務時間を過ぎてからも行うことについて了承を得る機会はない。したがって、学校長は要求者が行うべきすべての業務が勤務時間内に収まるよう、調整を行う必要があると考える。その際、学校長は●●条令第●条第●項で定められた休憩も確実に取れるように併せて留意する必要があると考える。

4 交渉経過の概要

令和●年 4 月●日、職員会議にて校務分掌や部活顧問割り当て等が示されたが、これらが勤務時間内におさまるものでないということや、前年度に提出した部活顧問希望調査の内容と異なるものであったことから、学校長に対して異議を申し立てた。しかし、校長はそれを聞き入れなかった。

※措置要求書に記載すべき事項や注意事項、様式は人事委員会規則によって定められています。インターネット等で確認することができるはずです。

※記載すべき事項は規則に書いてある名称の通りにしないと受理されない場合があります。様式についても指定されている場合があります。審議に時間がかかることもあり、記載すべき項目が何かということや手続きに関する事柄は事前に調べるとともに、不安であれば念のために人事委員会に問い合わせると良いでしょう。

※措置要求書は人事委員会に直接提出するほか、普通郵便にて人事委員会に郵送することもできます。

顧問拒否時にこんなことを管理職から言われたら…

教 員「部活顧問になることは職務命令ですか。それとも単なるお願いですか」

管理職「職務命令だ」

職務命令であれば、部活以外の業務を含んだすべての業務が勤務時間に収まらないといけません。もちろん、法定休憩時間が完全取得（自由に使えることが必要）でなければなりません。全教員に部活顧問を職務命令したら、学校の業務は成り立たなくなります。したがって、「職務命令だ」と言われたら、「それでは全員に職務命令するんですね。全員が部活開始時間までにすべての業務を終えられるようにしていただけるんですね」と返すことができます。もし「あなたにだけ職務命令する」と言ってきたとしたら、そうする合理的な理由を説明してもらおうと良いでしょう。「単なるお願いだ」と言い直すことが予想できますので、「お願いであれば断ります」と伝えることができます。

※勤務時間内に他の業務よりも優先して部活指導をあたるといいう職務命令を出してきたとしたら、なぜ教育課程内の業務よりも教育課程外の部活が優先されるのか、合理的な理由を求めましょう。「とにかく勤務時間内は部活をやってもらう」と言ってきたら、勤務時間内しか部活に携わらない旨を管理職に伝え、その条件で自身を顧問にしたのだから、管理職が生徒や保護者に説明責任を果たすことを求めても良いでしょう。

※「何と言われようが、部活の練習場所には行かないし、何もしない」と宣言して、実際にその通りにするといった対応もできます。

参考事項

○「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」（令和2年7月17日、文部科学省初等中等教育局）では部活動指導について教諭等が担う必要がないことを示すとともに、教諭等の業務の縮減を推進する観点から標準的職務例に掲げないということを通知しています。ただし、教員の任用を行っているのは文部科学省ではなく、あくまで自治体ですので、「この通りに学校管理規則を作るように」という強制力はありません。

○「学校の働き方改革を踏まえた部活動改革のスケジュール」では令和5年度より休日部活動の段階的な地域以降を進めていく計画になっています。スポーツ庁は、中学校の休日の運動部活動を学校外の地域活動に移していくための具体的な議論に着手し、「運営団体や指導者などの受け皿づくり」「既存の大会の改革」などについて有識者で話し合い、令和4年7月を目途に提言をまとめる予定となっています。また、スポーツ庁の担当者は「休日の地域移行は第1段階であり、平日も視野に入れて議論を進めていく必要がある」としています。

（例）大分県教委が休日部活動の地域移行を検討することが令和3年10月に報道されました。その中で、大分県教委体育保健課吉野賢一郎総括は「従来以前のやり方で部活動を維持していくのが非常に難しい状況。地域のいろんな人たちが関わって、みんなで子どもたちのスポーツ環境を構築できれば」と述べています。

○給特法改正の附帯決議で記されている部活動の地域化を進めるにあたって、現在経済産業省を主体とした「地域×スポーツクラブ産業研究会」が2020年10月に始まり、2022年9月には最終提言が出されました。ここでは「あらゆるU15/U18世代の大会デザインの再設計」「活動場所と移動・コミュニケーション手段の確保」「教員の兼職環境整備、活動時間の再編、有償・兼業コーチの育成・確保」「所得格差由来の機会格差を埋める資金循環の創出」「学校部活動の地域移行の見通しとの制度的位置づけの早期明確化」の5つの施策群が示されました。

提言1:「学校部活動の地域移行」についての方針の明確化

- ▷学校部活動はそもそも「社会教育」（学校でも企業やNPOでも担いうる機能）であることの確認が必要。学校部活動は、①社会教育法上の「社会教育」の定義「学校教育課程外の組織的な教育的活動」に該当するはずだが、②文科省の事務連絡には学校部活動は「学校教育の一環として、学習指導要領に位置づけられた活動」と記載されている。この「曖昧さ」は、地域移行を考える学校現場や、受け皿を担いうるスポーツクラブ産業の判断を迷わせないだろうか。
- ▷文科省は昨年「休日部活動の段階的地域移行」「長期的には地域に移行すべき」との見通しを出したが、そもそも、①学校部活動は「社会教育」である旨を明確にし、②学習指導要領からは部活動の位置づけを外し（曖昧さを解消）、③平日も含めて地域移行する具体的方針も明確にすることが必要ではないだろうか。

○「地域×スポーツクラブ産業研究会」の最終提言「ミライのブカツ」ビジョンでは、教員が地域部活動の指導を兼職兼業で行う場合、労基法上の「雇用契約」ではなく、民法上の「業務委託契約」が現実的ではないかと指摘されています。今後、教員が地域部活動の指導をするようにと圧力を加えられることもあり得ますが、公務員身分で部活動指導をする場合と異なり、問題点があるので注意が必要です（労働組合の結成も不可です）。

問題点1 公務災害認定が下りない。

公務員として地域部活動の指導に当たるわけではないので、負傷したとしてもすべて自己負担です。

問題点2 高額の賠償責任や失職のリスクがあり得る。

公務員として地域部活動の指導に当たるわけではないので、活動中に重大事故が起きたとしても国家賠償法によって、賠償金を自治体が負担してもらえるとことはありません。裁判を起こされた場合、高額の賠償金を自身が負う必要が出てきます。弁護士に関しても自分で雇う必要があります。また、禁錮以上の刑になるような事態になれば、本業の教員まで失職してしまいます。

○私立学校や国立大学法人附属学校には労基署が入ることができます。2021年には三重大学附属学校に労基署が入り、2004年の法人化以降残業代が支払われていなかったとして、直近2年分の残業代である1億以上の支払いが命じられています。他の国立大学法人附属学校でも労基署が介入しています。これらの学校で部活動業務はもちろんのこと校務全体がどのように見直されたかは不明ですが、労基署の介入によって部活動業務が大幅縮減された学校もあるようです。また、労基署が何度も介入することでようやく改善されたという報告もあります。

○2022年3月には、日本中学校体育連盟より「運動部活動の段階的な地域移行に関わる地域スポーツ団体等の全国中学校体育大会の参加資格緩和について」が発出されました。ここで、全国中学校体育大会（全中）への参加要件が緩和され、地域スポーツ団体等の中学生でも参加可能となりました。

第3章 関連法令等

●労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

第三十条の二

事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

【ポイント】

- ★部活動指導が勤務時間を大きく超えて行わざるを得ない実態や、部活動が本来学校に設置する義務のないものであることを考えると、部活動顧問就任強要は「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」であり、担当する教職員の「就業環境が害される」ものだといえるはずです。
- ★未經験種目の部活動を教育もなく担わせることは「過大な要求」であり、パワーハラスメントに該当すると考えられます。（令和2年1月15日付、厚生労働省告示第5号の内容を参照）
- ★この法律を受けて、教育委員会にはパワハラ相談窓口が設置義務が課せられています。

●労働安全衛生法

第六十五条の三（作業の管理）

事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない。

【ポイント】

使用者の被使用者に対する安全配慮義務についての原則を定めた条文です。過剰な労働により生命や身体等の安全が害されないように配慮をしてもらう必要があります。このことに関連して、「作業管理」（作業内容の管理）、「作業環境管理」「健康管理」といった事柄を求めることができます。

●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

第三条

教育職員（校長、副校長及び教頭を除く。以下この条において同じ。）には、その者の給料月額額の百分の四に相当する額を基準として、条例で定めるところにより、教職調整額を支給しなければならない。

2 教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。

【ポイント】

本条文を基準として、各自治体の条例で教職調整額が設定されています。教職調整額は時間外勤務手当や休日勤務手当ではありません。よって、この支給をもって時間外労働を強いることはできません。同法第1条で「教育職員の職務と勤務様態の特殊性に基づき、その給与その他の勤務条件について特例を定めるものとする」とされており、勤務と勤務様態の特殊性に照らし合わせて教職調整額が支給されているのです。超勤を命じた場合は手当の支給ではなく、勤務時間の割り振り変更を行う必要があります。（口頭や書面によって明示的に「〇〇しなさい」と言わなくても、時間外勤務を要する内容の業務を担わせた場合、「黙示の職務命令」があったとみなされます）

●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

第六条

教育職員（管理職手当を受ける者を除く。以下この条において同じ。）を正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第五条から第八条まで、第十一条及び第十二条の規定に相当する条例の規定による勤務時間をいう。第三項及び次条第一項において同じ。）を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限るものとする。

【ポイント】

- ★教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合に拠り所とする「政令で定める基準」とは「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令」で示されている、いわゆる「超勤四項目」のことを表します。あくまでもこれは基準なので、これをもとに作られた各自治体の条例を参照する必要があります。（超勤四項目については次項を参照）
- ★給特法施行通達（昭和46年7月9日）では、教員の時間外勤務に関する基本的態度として、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は命じないものとした上で以下の3点を留意点として挙げています。
 - ア 長時間の時間外勤務はさせないようにし、やむを得ず長時間の時間外勤務をさせた場合は、適切な配慮をするようにすること。
 - イ 日曜日又は休日等に勤務させる必要がある場合には、代休措置を講じて週一日の休日の確保に努めるようにすること。
 - ウ 時間外勤務を命ずる場合は、学校の運営が円滑に行われるよう関係職員の繁忙の度合い、健康状態を勘案し、その意向を十分尊重して行うようにすること。

＊勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合は、管理職に勤務時間の割り振り変更や回復措置を求めると良いでしょう。

●公立の義務教育諸学校などの教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令

内閣は、国立大学法人法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成十五年法律第百十七号）の施行に伴い、及び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（昭和四十六年法律第七十七号）第六条第一項（同条第三項において準用する場合を含む。）の規定に基づき、この政令を制定する。

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（以下「法」という。）第六条第一項（同条第三項において準用する場合を含む。）の政令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 教育職員（法第六条第一項に規定する教育職員をいう。次号において同じ。）については、正規の勤務時間（同項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）の割り振りを適正に行い、原則として時間外勤務（正規の勤務時間を超えて勤務することをいい、同条第三項各号に掲げる日において正規の勤務時間中に勤務することを含む。次号において同じ。）を命じないものとする。
- 二 教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする。
 - イ 校外実習その他生徒の実習に関する業務
 - ロ 修学旅行その他学校の行事に関する業務
 - ハ 職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。）に関する業務
 - ニ 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業務

【ポイント】

- ★正規の勤務時間を超えて勤務する場合には勤務時間の割り振り変更が必要です。（時間外勤務手当や休日勤務手当の支給がない代わりに、超過勤務時間分の時間を埋め合わせることになっています）

★超過勤務を命じることができるのは「イ～ニ」で示された四項目（超勤四項目）を基準に作られた条令に基づくもののみです。また超過勤務を命じることができるのは「臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るもの」と規定されています。そのため、定例の職員会議等であっても認められません。日常的に行われている部活動の指導の命令を行うことは当然できません。

●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の一部を改正する法律案に対する附帯決議
(令和元年12月)

政府及び関係者は、本法の施行に当たっては、次の事項について特段の配慮をすべきである。

- 一 本法第七条の指針（以下「指針」という。）において、公立学校の教育職員のいわゆる「超勤四項目」以外の業務の時間も含めた「在校等時間」の上限について位置付けること。また、各地方公共団体に対して、指針を参酌した上で、条例・規則等において教育職員の在校等時間の上限について定めるよう求めること。服務監督権者である教育委員会及び校長は、ICT等を活用し客観的に在校等時間を把握するとともに、勤務時間の記録が公務災害認定の重要な資料となることから、公文書としてその管理・保存に万全を期すこと。
- 二 指針において在校等時間の上限を定めるに当たっては、教育職員がその上限時間まで勤務することを推奨するものではないこと、また、自宅等における持ち帰り業務時間が増加することのないよう、服務監督権者である教育委員会及び校長に対し、通知等によりその趣旨を明確に示すこと。併せて、「児童生徒等に係る臨時的な特別の事情」を特例的な扱いとして指針に定める場合は、例外的かつ突発的な場合に限定されることを周知徹底すること。
- 三 服務監督権者である教育委員会及び校長は、教育職員の健康及び福祉を確保する観点から、学校規模にかかわらず、労働安全衛生法によるストレスチェックの完全実施に努めるとともに、優先すべき教育活動を見定めた上で、適正な業務量の設定と校務分掌の分担等を実施することにより、教育職員の在校等時間の縮減に取り組むこと。また、政府は、その実現に向け十分な支援を行うこと。
- 四 政府は、一年単位の変形労働時間制の導入の前提として、現状の教育職員の長時間勤務の実態改善を図るとともに、その導入の趣旨が、学校における働き方改革の推進に向けて、一年単位の変形労働時間制を活用した長期休業期間等における休日のまとめ取りであることを明確に示すこと。また、長期休業期間における大会を含む部活動や研修等の縮減を図るとともに、指針に以下の事項を明記し、地方公共団体や学校が制度を導入する場合に遵守するよう、文部科学省令に規定し周知徹底すること。
 - 1 指針における在校等時間の上限と部活動ガイドラインを遵守すること。
 - 2 所定の勤務時間の延長は、長期休業期間中等の業務量の縮減によって確実に確保できる休日の日数を考慮して、年度当初や学校行事等で業務量が特に多い時期に限定すること。
 - 3 所定の勤務時間を通常より延長した日に、当該延長を理由とした授業時間や部活動等の新たな業務を付加しないことにより、在校等時間の増加を招くことのないよう留意すること。なお、超勤四項目として臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに行われるものを除き、職員会議や研修等については、通常の所定の勤務時間内で行われるようにすること。
 - 4 所定の勤務時間を縮小する日は、勤務時間の短縮ではなく勤務時間の割り振られない日として、長期休業期間中等に一定期間集中して設定できるようにすること。
 - 5 教育職員の終業時刻から始業時刻までの間に、一定時間以上の継続した休息時間を確保する勤務間インターバルの導入に努めること。
 - 6 一年単位の変形労働時間制は、全ての教育職員に対して画一的に導入するのではなく、育児や介護を行う者、その他特別の配慮を要する者など個々の事情に応じて適用すること。
- 五 一年単位の変形労働時間制を導入する場合は、連続労働日数原則六日以内、労働時間の上限一日十時間・一週間五十二時間、労働日数の上限年間二百八十日等とされている労働基準法施行規則の水準に沿って文

部科学省令を定めること。また、対象期間及び対象期間の労働日数と労働日ごとの労働時間等については、事前に教育職員に明示する必要があることを周知徹底するとともに、一年単位の変形労働時間制の導入は、地方公務員法第五十五条第一項及び第九項の対象であることについて、通知等による適切な指導・助言を行うこと。

- 六 学校における働き方改革に関する総合的な方策を取りまとめた平成三十一年一月の中央教育審議会答申の実現に向けて、国・都道府県・市区町村・地域・学校が一体となって取り組むこと。特に、教育委員会は、答申内容の実現を学校任せにせず、自らが主体となって学校における働き方改革を強力に推進すること。また、国及び地方公共団体は、「教員採用試験の倍率低下」や「教員不足」といった課題を解決するための対策に万全を期すこと。併せて、国は、抜本的な教職員定数の改善、サポートスタッフや部活動指導員の配置拡充をはじめとした環境整備のための財政的な措置を講ずること。
- 七 政府は、教育職員の負担軽減を実現する観点から、部活動を学校単位から地域単位の取組とし、学校以外の主体が担うことについて検討を行い、早期に実現すること。
- 八 教育職員の崇高な使命と職責の重要性に鑑み、教職に優秀な人材を確保する観点から、人材確保法の理念に沿った教育職員の処遇の改善を図ること。
- 九 三年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法その他の関係法令の規定について検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること。

【ポイント】

「四」について

- ★1 年単位の変形労働時間制導入に伴い、順守しなければならないことなどが書かれています。1 の規定により在校等時間の上限（1 年単位の変形労働時間制を導入する場合の上限は月 42 時間、年 320 時間）と部活動ガイドラインを遵守することに加え、3 の規定により勤務時間延長を理由とした授業時間や部活動等の新たな業務を付加しないこととされていますので、勤務時間が長い日なのだから部活動指導をしなさいとは言えないこととなります。そもそも学習指導要領の記載等により、部活動は生徒たちの自主的、自発的なものとされていますので、部活動は生徒たちの独立した活動です。生徒たちの活動に対して、顧問は相談役としての働きをするだけです。したがって、相談役にすぎない部活顧問にそれ以上のもの（安全管理等）を求めるのは本来おかしいといえます。必要に応じて、校長と交渉し、責任の範囲がどこまでか書面に示すと良いでしょう。
- ★6 では 1 年単位の変形労働時間制の適用除外について記載されています。育児や介護等を行う必要のある人は配慮を申し出ることができます。

「七」について

- ★部活動を地域単位の取組みに変えることを「早期に実現」するために、学校は部活動の縮減をする必要があります。
- ★この条文の主語が「政府は」となっており、文部科学省や教育委員会に限らないことが読み取れます。2020 年 10 月には経済産業省が主体となり「地域×スポーツクラブ産業研究会」が始まり、2022 年には最終提言が出されました。部活動の地域化へ動き出しています。ほかにも、岐阜県では部活動を統廃合し、2～3 割程度減らす方針を 2020 年に打ち出しています。

●中学校学習指導要領（平成29年改定）

●高等学校学習指導要領（平成30年改定） *中highで記載内容が同一

第1章 総則

第5 学校運営上の留意事項

1 教育課程の改善と学校評価、教育課程外の活動との関連等

ウ 教育課程外の学校教育活動と教育課程の関連が図られるように留意するものとする、特に、生徒の自主的、自発的な参加により行われる部活動については、スポーツや文化、科学等に親しませ、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等、学校教育が目指す資質・能力の育成に資するものであり、学校教育の一環として、教育課程との関連が図られるよう留意すること。その際、学校や地域の実態に応じ、地域の人々の協力、社会教育施設や社会教育関係団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行い、持続可能な運営体制が整えられるようにするものとする。

【ポイント】

- ★部活動は「教育課程外」の活動という位置づけになっています。つまり、やらなければならないものと国が定めているものではなく、各校が校長の責任のもと、独自に開設をしているものということになります。
- ★生徒の自主的、自発的な参加によって行われるのが部活動であり、（実態は強制ではあっても）委嘱に基づいて教員はそれを自主的・自発的に顧問を担当するという形になっています。したがって部活動の（副）顧問を「する」「しない」を選ぶ権利や、どの部を担当するか「選ぶ」ことが認められなければならないことになります。
- ★なお、「生徒の自主的、自発的な参加によって行われる部活動」という文言にあるように、部活動への生徒の参加は自主的、自発的なものでなければならず、「全員入部」を行っている学校は運営の在り方に問題があるといえます。（学習指導要領は法的な拘束力をもつので守る義務があります）

●中央教育審議会 今後の教員給与の在り方について（答申）

第四章 教員の勤務時間・勤務体系の在り方

3 部活動に係る勤務体系等の在り方

部活動は、正規の勤務時間を超えて実施されている実態があるが、本来は、教員の他の職務と同様に、正規の勤務時間内で実施すべきものである。このため、外部指導者の活用を促進するとともに、部活動による時間外勤務が可能な限り生じることがないように、校長が適切に管理・監督するよう指導を行うことが必要である。

【ポイント】

「部活動による時間外勤務が可能な限り生じることがないように、校長が適切に管理・監督するよう指導を行うことが必要である」とされています。部活動（副）顧問を命じられそうになったら、部活動（やその他の業務全般のすべて）を勤務時間に収まるように要求することができるのです。もちろん、労働基準法で定められた休憩時間の取得も実現した上で実現していただく必要があります。

●公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針（令和2年1月17日文科科学省告示第1号）

（2）上限時間の原則

服務監督教育委員会は、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間から所定の勤務時間（給特法第6条第3項各号に掲げる日（代休日が指定された日を除く。）以外の日における正規の勤務時間をいう。以下同じ。）を除いた時間を、以下に掲げる時間の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

- イ 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1箇月の合計時間（以下「1箇月時間外在校等時間」という。）
45時間
- ロ 1日の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間の1年間の合計時間（以下「1年間時間外在校等時間」という。）
360時間

（3）児童生徒等に係る臨時的な特別の事情がある場合の上限時間

児童生徒等に係る通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、一時的又は突発的に所定の勤務時間外に業務を行わざるを得ない場合においては、第3（2）の規定にかかわらず、教育職員の在校等時間から所定の勤務時間を除いた時間を、以下に掲げる時間及び月数の上限の範囲内とするため、教育職員の業務量の適切な管理を行うこととする。

- イ 1箇月時間外在校等時間 100時間未満
- ロ 1年間時間外在校等時間 720時間
- ハ 1年のうち1箇月時間外在校等時間が45時間を超える月数 6月
- ニ 連続する2箇月、3箇月、4箇月、5箇月及び6箇月のそれぞれの期間について、各月の1箇月時間外在校等時間の1箇月当たりの平均時間 80時間

【ポイント】

- ★給特法第7条第1項で定めることとされている指針であるため、法的な拘束力をもっています。
- ★在校等時間の管理を服務監督教育委員会が行うこととされています。したがって、在校等時間の上限を超えた責任は、勤務時間外に「自発的勤務」を行ったという取扱いにされる各教員にはないこととなります。
- ★在校等時間の上限は通常月45時間、年360時間（いじめ対応等の特別の事情がある場合は月100時間、年720時間）。ただし、ここには記載がありませんが、1年単位の変形労働時間制が導入されている場合の在校等時間の上限はこれとは異なり、月42時間、年320時間となります。

●「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関するガイドライン」に関するQ&A（スポーツ庁）

Q16 教師は顧問を拒否することができますか。

ガイドラインでは、「校長は、教師を部活動顧問に決定する際は、校務全体の効率的・効果的な実施に鑑み、教師の他の校務分掌や本人の意向、部活動指導員の配置状況を勘案したうえで行うなど、適切な校務分掌となるよう留意するとともに、学校全体としての適切な指導、運営及び管理に係る体制を構築する」としています。
ただし、勤務時間内における部活動顧問については、職務命令があれば担う必要がありますが、勤務時間外において、部活動を行うことを教師に命じることはできません。

部活動指導をしたい教師だけでは部活動運営ができない場合、校長は外部指導者や部活動指導員を配置などについて教育委員会等と調整するほか、合同部活動の実施、部活動の地域クラブへの移行、部活動を設置しないことといった判断をとることも考えられます。

【ポイント】

- ★ここで述べられているのはあくまでも勤務時間内の部活動顧問をするように職務命令をする「権限」自体は管理職にあるというだけのことであって、その「権限」を行使するには、部活動顧問業務を含めたすべての業務が勤務時間内におさまり、かつ法定休憩時間が完全取得できるようになっていなければなりません。そのような条件はまず整っていないので、勤務時間内でさえ部活動顧問をするように職務命令することはできません。
- ★部活動顧問を断ることについて校長が何か言ってきたら、「部活動指導をしたい教師だけでは部活動運営ができない場合、校長は外部指導者や部活動指導員を配置などについて教育委員会等と調整するほか、合同部活動の実施、部活動の地域クラブへの移行、部活動を設置しないことといった判断をとることも考えられます。」というスポーツ庁の見解を示すこともできます。

●学校における働き方改革に関する取組の徹底について（通知）

（30文科初第1497号 / 平成31年3月18日）

2. 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化

（2）業務の役割分担・適正化のために教育委員会等が取り組むべき方策

③ 答申の「別紙2」（別添4参照）において、これまで学校・教師が担ってきた14の業務の在り方に関する考え方が示されたところであり、文部科学省としては、「別紙2」において「文部科学省に求める取組」とされた事項について、積極的に対応していくこととしている。各教育委員会においては、「別紙2」で示された考え方に基づき、文部科学省の取組を参考としつつ、14の業務の役割分担・適正化のために必要な取組を実施すること。その際、特に以下の事項について留意すること。

（ア・イ 省略）

ウ 部活動

部活動に過度に注力してしまう教師も存在するところであり、教師の側の意識改革を行うため、採用や人事配置等においては、質の高い授業を行う能力や生徒指導に関する知見や経験等を評価し、教師の部活動の指導力は飽くまでその付随的なものとして位置づけるよう留意すること。

一部の保護者による部活動への過度の期待が見られることも踏まえ、高等学校等の入学者選抜における部活動に対する評価の在り方の見直し等に取り組むこと。

文部科学省が、公益財団法人日本中学校体育連盟等、学校の部活動が参加する大会等の主催者に対して、合同チームや学校と連携した地域団体等が大会等に参加できるような関係規定の整備を要請することとしていることを踏まえ、各教育委員会は、学校に設置する部活動の数について、生徒や教師の数、部活動指導員の参画状況を考慮して適正化するとともに、生徒がスポーツ・文化活動等を行う機会が失われることのないよう複数の学校による合同部活動や民間団体も含めた地域のクラブ等との連携等を積極的に進めること。

答申においては、学校や地域住民と意識共有を図りつつ、地域で部活動に代わり得る質の高い活動の機会を確保できる十分な体制を整える取組を進め、環境を整えた上で、将来的には、部活動を学校単位から地域単位の取組にし、学校以外が担うことも積極的に進めることが提言されており、文部科学省の取組状況を踏まえつつ、各教育委員会においても検討を進めること。

【ポイント】

文部科学省の考え方として次のことが示されています。

- ★高等学校等の入学者選抜における部活動に対する評価の在り方の見直し等に取り組むこと。
- ★学校に設置する部活動数の適正化
- ★合同部活動や地域クラブ（民間団体を含む）との連携促進
- ★部活動に代わる活動の機会の確保および、将来的な部活動の地域化

●学校の働き方改革を踏まえた部活動改革について（令和2年9月1日、スポーツ庁）

○学校の働き方改革も考慮した部活動改革の考え方

（ 省 略 ）

（改革の方向性）

（ 省 略 ）

- これまでの部活動は教師による献身的な勤務の下で成り立っており、持続可能な部活動と学校の働き方改革の両方を実現するためには、特に休日における教師の負担軽減を図る必要がある。部活動は、学校教育の一環として行われる活動であるが、必ずしも教師が担う必要のないものであることを踏まえ、休日に教科指導を行わないことと同様に、休日に教師が部活動の指導に携わる必要がない環境を構築すべきである。
- 一方で、休日の部活動に対する生徒の希望に応えるため、休日において部活動を地域の活動として実施できる環境を整えることが重要である。部活動に代わり、生徒が自主的にスポーツ・文化活動に取り組み、体力や技能の向上を目指す活動機会を保障する観点から、教師の勤務を要する日（平日）において学校の活動として行われる部活動（学校部活動）と教師の勤務を要しない日（休日）において地域の活動として行われる部活動（地域部活動）との連携を図りながら、地方自治体等において、地域部活動の実施のために必要な取組を行うことが求められる。

○具体的な方策

1. 休日の部活動の段階的な地域移行（学校部活動から地域部活動への転換）

休日の部活動における生徒の指導や大会の引率については、学校の職務として教師が担うのではなく地域の活動として地域人材が担うこととし、地域部活動を推進するための実践研究を実施する。その成果を基に、令和5年度以降、休日の部活動の段階的な地域移行を図るとともに、休日の部活動の指導を望まない教師が休日の部活動に従事しないこととする。

（ 省 略 ）

（休日の指導等を担う地域人材の確保）

（ 省 略 ）

- 地域部活動において休日の指導を希望する教師は、教師としての立場で従事するのではなく、兼職兼業の許可を得た上で地域部活動の運営主体の下で従事することとなる。令和3年度以降教育委員会において兼職兼業の許可の仕組みを適切に運用できるよう、今年度中に兼職兼業の考え方や労働時間管理、割増賃金の支払い等について整理を示すこととする。
- なお、兼職兼業の運用に当たっては、あくまで休日の指導を希望する教師の申請を教育委員会が許可する仕組みであることから、教師が希望しないにもかかわらず、休日の指導等に従事させることがないよう十分に留意する。

【ポイント】

★平日は教師による「学校部活動」、休日は地域の「地域部活動」というふうに進められていきます。

（現段階では中学部活が対象）

★2023年度以降から部活動の段階的な地域移行を図ることになっています。休日の部活動指導は兼職兼業として教師が（教師としての立場ではないが）携わることができるとされています（公務員の身分として兼職兼業をするわけではないので、公務災害が下りないとか、高額な賠償責任を自分自身が負うといった問題も発生するので注意が必要です）。休日の部活動指導を望まない教師は従事しなくて良いことになります。

●平成 31 年度予算の編成等に関する建議（平成 30 年 11 月 20 日、財政制度等審議会）

Ⅱ. 平成 31 年度（2019 年度）予算編成の課題

3. 文教・科学技術

（3）義務教育

文部科学省からの概算要求等では、平成 31 年度（2019 年度）に 2,615 人、平成 38 年度（2026 年度）までに 1.9 万人の教職員定数の改善が必要とされている。しかしながら、少子化の進展に伴う自然減や平成 29 年度（2017 年度）の法改正に基づく基礎定数化を勘案した見通しによれば、定数改善を行わなくとも、児童生徒当たりの教職員数が増加することとなる。また、すでに教員 1 人当たりの児童生徒数は主要先進国と比べて遜色がない。〔資料Ⅱ－3－4参照〕

したがって、更なる定数改善が必要か否かは、定量的かつ客観的なエビデンスや PDCA サイクルの確立を大前提とすべきである。その上で、教員に係る働き方改革の観点から、教員の8割が国や教育委員会からの各種の調査への対応に負担感を抱いている実態や、多くの中学校で、教員の希望とは無関係に、教員全員が部活動に当たることを原則としており、平日で平均2時間、土・日の合計で平均6時間の活動を行っている実態に目を向ける必要がある。

さらに、予算執行調査によれば、市町村費負担事務職員数は、普通交付税の基準財政需要への算入額から推計される職員数を大きく下回っており、地方交付税により財源が措置されているにもかかわらず、学校設置者たる地方公共団体において必ずしも配慮がなされていない実態もある。〔資料Ⅱ－3－5参照〕

こうした実態や教師の勤務実態に関する様々な指摘を踏まえれば、まずは教員の業務の見直し、すなわち、

- ・ 教育委員会等からの事務、調査の厳選と合理化、
- ・ 部活動の回数や時間、位置づけを含めた在り方の見直し、
- ・ 市町村費負担事務職員が活用されていない実態の分析

といったことを通じて、より効果的な授業配分が図られるよう業務の適正化を行っていくべきである。〔資料Ⅱ－3－6参照〕

また、今般の学習指導要領改訂に伴う英語の授業時数の増加に対しては、教科全体としてすでに学習指導要領改訂後の必要授業時数を上回る授業を行っている実態に鑑み、

- ・ 必要な授業時数を上回って実施されている授業の英語への振替え、
- ・ 中学校の英語教員も含めた教員配置の見直し、
- ・ 外国語指導助手（ALT）等の外部人材の活用やそのための免許制度の見直し

といったことを通じて、対応していくべきである。

ところで、文部科学省によれば、小・中学校ともに 12～18 学級が適正規模とされている。しかしながら、適正規模に満たない学校が小学校で4割以上、中学校で過半数となっている。〔資料Ⅱ－3－7参照〕

地域の実情を勘案する必要はあるが、児童生徒が、その能力を育み、社会性や規範意識を身に付けられるような教育環境を整備する観点や学校運営上の観点からすれば、義務教育においては、統廃合による学校規模の適正化が重要な課題と考えられる。

【ポイント】

- ★平成 31 年度予算について財政制度等審議会は教職員定数の改善は不要であるとしています。さらに教員の希望と関係なく部活顧問にさせていることを問題としており、部活の回数、時間、位置づけを含めた在り方の見直しが必要であるとしています。言い換えれば、こうした実態があるからこそ教職員定数改善に繋がらないとされているわけです。

●さいたま地方裁判所・判決（令和3年10月1日）

※田中まさお氏（仮名）による残業代請求訴訟の判決文の一部

【p. 29】

このような事情に鑑みると、当該教員の所定勤務時間における勤務状況、時間外勤務等を行うに至った事情、時間外勤務で従事した業務の内容、その他、勤務の全般的な状況等の諸事情を総合して考慮し、校長の職務命令に基づく業務を行った時間（自主的な業務の体制を取りながら、校長の職務命令と同視できるほど当該職員の自由意思を強く拘束するような形態での時間外勤務等がなされた場合には、実質的に職務命令に基づくものと評価すべきである。）が日常的に長時間にわたり、時間外勤務をしなければ事務処理ができない状況が常態化しているなど、給特法が、時間外勤務を命ずることができる場合を限定して、教員の労働時間が無定量になることを防止しようとした前記主旨を没却するような事情が認められる場合には、その勤務の外形的、客観的な状況から、当該校長において、当該教員の労働時間について、労基法 32 条に違反していることの認識があり、あるいは認識可能性があるものとして、その違反状態を解消するために、業務量の調整や業務の割振り、勤務時間等の調整などの措置を執るべき注意義務があるといえる。そうすると、これらの措置を執ることなく、法定労働時間を超えて当該教員を労働させ続けた場合には、前記注意義務に違反したものとして、その服務監督者及び費用負担者は、国賠法 1 条 1 項に基づく損害賠償責任を負うというべきである。

【ポイント】

（これはあくまで「この裁判では」こうだったという内容です。校長等に意見を示す際の参考に使用すると良いでしょう）

- ★部活顧問業務を事実上強制的に割り当てることは、ここで示された「自主的な業務の体制を取りながら、校長の職務命令と同視できるほど当該職員の自由意思を強く拘束するような形態での時間外勤務」であり、違法であると考えられます。したがって「全員顧問制」による部活動運営には問題があると言わざるを得ません。
- ★給特法の下でも無定量的時間外勤務は禁止されており、教員にも労働基準法第 32 条は適用されることから、国家賠償法第 1 条第 1 項に基づく損害賠償責任を教育委員会が負う場合があることが判示されました。

第4章 ハラスメント対策

顧問拒否をすることに伴うハラスメントは気になるところだと思います。管理職からのハラスメントよりも他教員からのハラスメントを恐れる方も多くいらっしゃると思います。どういった対応ができるのか、確認していきましょう。（もし被害があるようであれば、「いつ」「どこで」「誰が」「何を」等をきちんと記録するようにしておくといいでしょう）

管理職からのハラスメント

1	教職員組合に相談する。 教職員組合は部活問題には取り組みたがらないところがほとんどですが、ハラスメントには対処してくれる場合があります（顧問拒否に起因するものかなんて立証できないので、単にハラスメント案件として相談してはどうでしょうか？）。その結果、教職員組合から教育委員会に話が上がり、教育委員会から管理職が指導されるというような流れが期待できます。ただし「個人のことは対応しません」というような（本来であればおかしい）対応をする教職員組合もありますので、その場合は頼りません。
2	措置要求する。 不適切な取り扱いをしてくるようであれば、それを措置要求によって取り除かせることができる案件も考えられます。違反申告制度を利用して人事委員会に報告することも考えられます。
3	訴訟を起こす。 弁護士を立てなければ低価格で訴訟を起こすことができます。勝つか負けるかよりも「何かあれば訴えてくる恐ろしい教員である」と思わせることが大事です。そのような教員になかなか悪いことはできたものではありません。

【参考】

教育委員会に設置されている「パワハラ相談窓口」や人事委員会の「苦情相談」に関しては直接的な効果に繋がらないことが予想されます（不利益があるということではなく、単に効果がないということが予想されます）。それでも制度の機能が拡充されていくようにするために利用していくことは重要であると考えます。

他教員からのハラスメント

措置要求等の活用によって、校長との力関係を逆転させることに成功した場合、校長は自分自身に対して丁重な対応をするようになるでしょう。そのような様子を見た他教員はなかなかハラスメントをしなくなるのが予想されます。しかし、中にはハラスメントをしてくる教員もいないとは限りませんので、その場合は次のような対応をします。

1	<p>校長に指導してもらう。</p> <p>部活顧問を断る過程で、既に校長にとって自分自身は「敵に回すと厄介な教員」となっています。その自分が他教員からパワハラを受けているから指導してほしいと言われたら、校長としては指導せざるを得なくなります。改正労働施策総合推進法により、事業者には職場内のパワハラに対応しなければなりませんから、校長がきちんと指導しないのであれば、人事委員会に対して違反申告（改正労働施策総合推進法違反）を申告することで、校長の責任を問うようにすることも可能です。</p>
2	<p>訴訟を起こす。</p> <p>パワハラ教員に直接交渉を行うことは危険が伴います。まずは管理職からの指導を求めると良いと思いますが（個人で求めても管理職によってはきちんと対応してくれないので、組合の力が使えると効果的です）、訴訟を起こす方法もないわけではありません。弁護士を立てなければ低価格で訴訟を起こすことができます。勝つか負けるかよりも「何かあれば訴えてくる恐ろしい教員である」と思わせることが大事です。そのような教員になかなか悪いことはできたものではありません。民法第 709 条に基づく慰謝料請求を加害者に対して行うことができます（パワハラに適切に対処しない事業者を被告として行政裁判を行うこともできますが、行政裁判の方が難しいと言われています）。</p>

ハラスメント対策の工夫

職場の自席に次のようなものを置いておくハラスメントの抑止力となるでしょう。

- 『教育小六法』
- 労働法・パワハラ・訴訟に関する書籍、
- 「パワハラの記録」と書いたファイル
- IC レコーダー
- 人事委員会や弁護士の連絡先を記したメモ
- 人事委員会や弁護士に連絡する旨の TO DO リスト
- 弁護士の名刺

第5章

部活問題解消のための組合設立

既存の教職員組合の多くは部活問題には積極的に取り組む姿勢がありません。教職員組合は地方公務員法の定めによって、当局（管理職や教育委員会）との交渉をすることが認められています。したがって、具体的な教職員名をあげて、部活動顧問をさせないように交渉することが可能です（当局はこれを拒むことができないともされています）。個人で管理職に訴え出るとの違い、教職員組合が登場するというだけで管理職の態度は随分変わります。だからこそ、教職員組合の力を活用していくことは部活動問題解消のためにとても有効なことだといえます。2020年代に入って、「愛知部活動問題レジスタンス（IRIS）」が設立されるなど、部活動問題と闘う教職員組合の設立が進んできてはいますが、既存教職員組合の場合、部活動問題について消極的なところが圧倒的多数ではないでしょうか。そこで、部活動問題と闘う教職員組合がない場合、自分たちで作ると良いでしょう。既存組合のように多くの事例に手を伸ばす必要はありません。部活問題のみを取り扱った教職員組合でもいいのです。むしろその方がとっつきやすいと感じる方も今の時代は多いでしょうし、自分たちで作ったものだからこそ、高額な組合費が発生するわけでもありません。部活問題については部活問題に特化した教職員組合で対応し、パワハラ案件が起きたときは既存組合で対応するといった「補いあい」の関係をとること等もできるかもしれません。

【教職員組合だからこそできること】

○当局の交渉応諾義務（教育委員会や管理職は正当な理由なく交渉を拒むことができません。また、一般の教員としてなら教育委員会に電話をしたり、問い合わせメールを送ったりすることさえ応じてもらえなくても、教職員組合ならそれが可能になります）

※地方公務員法第55条に基づく交渉は職専免で行えば、年休を消費する必要はありません。

○在籍専従の許可

○（登録機関への申し出により）法人たる資格等の取得

自分自身で組合を作るといっても知識等が足りるか不安だという方がほとんどだと思いますが、既存組合に加入しつつ、自分で立ち上げた組合としても活動をすることで、柔軟性の高い組合活動を進めていくことができます。

教職員組合設立にかかる時間はたったの1時間！

どれだけ小さな教職員組合であっても法律上は大きな教職員組合と同じ権利を有します。小さな教職員組合でもいいのです。仲間を数名集めて人事委員会に登録すればいいのです。必要書類の作成は約1時間で済みます。そう思うと負担はだいぶ小さいのではないのでしょうか？

【登録のために必要なこと】（職員団体の登録については地方公務員法第53条参照）

○作成が必要な書類は4～5種類（申請書や規約等）

※10項目にわたる必要的記載事項（地方公務員法第53条第2項）

※規約の作成、変更、役員の選挙等重要事項が組合員全員の過半数によって決定されること（役員の選挙は「投票者数の過半数」）

※同一の地方公共団体に属する職員のみで組織されていること

※規約の内容に関して知りたい場合は本資料作成者までお知らせください。

○組合設立のために必要な人数は明文化されていませんが、3人以上必要です。

※管理職等と一般職員とは同一の職員団体を組織することができません。

※登録することにより、当局の交渉応諾義務、在籍専従の許可、登録機関（都道府県人事委員会または公平委員会）への申し出により法人たる資格等を得ることができる。

組合員にとってのメリット

(1) 法的なバックアップが得られる

A. 教職員組合なら管理職と確実に交渉することができる。

正当な理由なく、管理職が教職員組合との交渉を拒否することは法律上認められていません。

(地方公務員法第 55 条)

B. 報復への抑止力がある。

教職員組合への加入等を理由に不利益な取り扱いを受けることはないことが法律で保障されています。

(地方公務員法第 56 条)

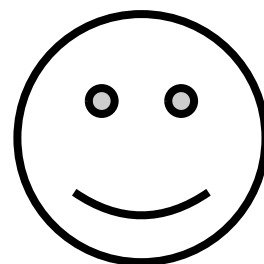
(2) 仲間との繋がりや情報が得られる

学習会や既に顧問拒否に成功した人たち等との交流の機会があれば、様々な繋がりや情報、ノウハウを共有することができます。こうしたことは個人の行動ではなかなかできません。(以下はピラの例です)

「部活動顧問は本当はしたくない…」という先生！

顧問拒否
全面サポート

＼ これは安心！ ／



いたします！

◎法的知識をもった執行部が管理職に交渉を行います！（対面・オンライン）

◎部活問題についての学習会も実施！

◎短期限定に交渉を行う教職員組合であることから低価格の組合費！

- 教師を再びグラウンドへ送るな -

〇〇県部活動問題専門教職員組合