

教員の働き方改善 GUIDE BOOK

2023

Contents

- 1 教員の過酷な労働環境
- 2 教員の「はたらかせ方」の矛盾
- 3 闘う教職員組合の活用
- 参考 公立学校教員が制約される労働基本権
- 4 措置要求・違反申告、苦情相談
- 参考 盗聴と秘密録音
- 参考 内容証明郵便の利用
- 参考 本人訴訟 ー自分一人で裁判を起こすー
- 参考 行政不服審査法 ー不服申立てー
- 5 労働安全衛生法
- 参考 公立学校教員に適用されない法律
- 6 教員に関わる様々な法律等
- 参考 給特法の概要
- 7 パワハラ
- 8 セクハラ

1 教員の過酷な労働環境

現在、学校には過労死ライン超えの教員が数多くいます。業務の負担の大きさから精神疾患になる教員も多くいます。ごく一部の例外を除いて公立学校教員には残業は命じないとされているにも関わらずです。そうした教員の置かれた状況について、テレビ番組はもちろんのこと、インターネットやSNSでも広く情報が発信されています。そうした影響もあってか、教員志望者が減り、全国各地の教員採用試験の倍率が1倍台になったという話や、年度が明けても学級担任が未配置という話も耳にするようになりました。このままで良いはずがありません。

一方で教員の過酷な労働環境については学校内では触れにくい雰囲気があると感じていらっしゃる先生方も多いと思います。「子どもたちのため」と次から次へと仕事が増やされる業務に疲弊しながらも、それに異を唱えることは「子どもたちのために行動しない悪い教員のように思われぬか」と不安がよぎるのでしょう。その気持ちはとてもよくわかります。しかし、先ほど述べたような現状を踏まえても、教員が疲弊しきっていても子どもたちにとっても悪影響が出てきてしまいかねませんし、教員自身に健康被害が出たり、家庭生活が脅かされるようでもいけません。そのような状態では子どもの様子に注意を払うことや、教育活動の改善にも力を割くことが難しくなります。また、教職が不人気になることで配置されるはずの教員が未配置となれば、子どもたちは受けられるはずの教育を受けられなくなってしまいます。

教員の働き方の問題は単なる労働問題を超えて、人権問題や教育問題といった社会問題にまで発展しているように思います。自身の労働問題を改善するためと思ったら「後ろめたさ」(?)のようなものを感じる人であっても、そういった問題を解決するのだと思えば行動しやすくなるかもしれません。教員の働き方を改善し、社会のあり方を良くしていくことが大切です。さて、そのために役立つのが法律や規則といった教員がはたらくためのルールです。こうしたルールと違反を改めさせる方法を知ることで、私たち教員は自分たちの働き方を変えていくことができるのです。

2 教員の「はたらかせ方」の矛盾

学校教育法施行規則では職員会議について以下のように規定されており、職員会議が校長の補助機関であるという位置づけが明確にされています。校長は職員会議の中で所属職員の意見を聞いたり、運営方針を周知したりしますが、あくまで職員会議は校長の補助機関にすぎず、意思決定は校長自らの権限と責任のもとに行っていることとなります。したがって、職員会議において各教員から提案された内容であっても、その通りに学校運営が行われることになるのであれば、それは校長の権限と責任のもとで行われたこととなります。

■学校教育法施行規則

第四十八条

小学校には、設置者の定めるところにより、校長の職務の円滑な執行に資するため、職員会議を置くことができる。

2 職員会議は校長が主宰する。

(※異校種への準用規定あり)

しかし、割り当てられた業務を行うだけでも勤務時間を大きく超える方が多くいらっしゃるのが実際のところだと思います。割り当てられた業務をすれば自動的に、勤務時間を大きく超えてしまうのにも関わらず、以下の給特法上の規定を根拠に、勤務時間を超えた分の労働が「自発的勤務」として取り扱われてしまうのです。

■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

(教育職員の正規の勤務時間を超える勤務等)

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。

ここで示されている「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」を指します。

【超勤四項目】

※超過勤務命令ができるのはこの四項目について「臨時または緊急のやむを得ないとき」に限る。

- 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な業務

「超過勤務を命じられないことになっているから、命じておらず、教員が自発的に時間外に業務を行った」というのは実態と大きく乖離していますし、職員会議ですることになった業務は校長の意思であるということは学校教育法施行規則上の規定とも矛盾します。

直接命じなくても、勤務時間内に収まらない分量の業務をやるように指示すれば、黙示の超過勤務命令(包括的職務命令)という給特法違反に本来あたりますが、裁判で争っても使用者側は「教員が自発的勤務を行った」と主張するでしょう。一方でいわゆる「自発的勤務」に対して、時間外在校等時間(つまり時間外労働時間)の法定上限が「月45時間、年360時間まで」と定められていることにも矛盾があります。

公務災害発生時の安全配慮義務違反を問う裁判であれば、教員側が勝訴している事例はあり、そこでは包括的職務命令の概念は認められていますが、それはあくまで公務災害に関するものであり、労働基準法や給特法の違反に関するものではありません。超過勤務手当を求める裁判をしても給特法により超過勤務手当の支給は認められませんから、勝ち目はありません。最初から時間外労働をしないという選択をする方が効率的といえます。

では、あらゆる業務を断ったら、その業務はどうなるのでしょうか。学校教育法には次の規定があります。

■学校教育法

第三十七条

④校長は校務をつかさどり、所属職員を監督する。

⑦教頭は、校長(副校長を置く小学校にあつては、校長及び副校長)を助け、校務を整理し、及び必要に応じ児童の教育をつかさどる。

⑩教諭は、児童の教育をつかさどる。

(※異校種への準用規定あり)

第37条第4項には校長が校務をつかさどるということが示されています。つまり、学校のすべての業務は校長のものであり、校長はそれを校務分掌(「分掌」というのは掌(てのひら)に分けると書きますね)として各教員に割り振っているのです。各教員には勤務時間がありますから、割り振ることのできる業務は本来的に勤務時間に収まる分量に限ります。それで収まりきらない分の業務は校務をつかさどる校長のもとに戻らないと本来おかしいこととなります。管理職の場合、労基法第41条第2項の規定により、労働時間・休憩・休日に関する規定は適用外となるので、理屈の上では、各教員の勤務時間に収まりきらない業務を校長をするしかないのです。

これまで見てきたように、教員の「はたらかせ方」にはおかしな点が多々見られます。裏を返せば、おかしな点が多数あるおかげで、問題点を炙り出しやすくなっているのです。法律等を理解し、それを是正する手段を知ることによって問題を解決していくことができるのです。

3 闘う教職員組合の活用

教職員組合離れが進んでいます。教職員が困っていても対応しようとしないう教職員組合も残念ながらありますので、倦厭される傾向はあるでしょう。しかし、制度上、教員の働き方を改善させるための仕組みとして教職員組合はとても大切です。ほかにより効果的なものがあるのなら活用しなくてもいいわけですが、教職員組合を活用する手を自ら放棄するのは得策ではありません。不当なもの本当に闘う教職員組合があるのであれば、ぜひ活用していくことをお勧めします。

もし、ご勤務されている自治体にそのような教職員組合がないというのであれば、自分自身で作るということもできます。小さな組合であっても、法的な権限は大手組合と同じであり、交渉を申し込めば当局には応諾義務が生じます。このことを利用して、校長交渉を行い、違法な働き方を是正させることもできるのです。

職員が2人以上いれば、地方公務員法第53条に基づいて人事委員会に職員団体登録することで教職員組合を作ることができます。

ちなみに、なかなかする人がいないのが実際のところですが、教職員組合の組合員でなくても当局に問題を訴える方法がないわけではありません。地方公務員法第55条の中に次のような規定があります。

■地方公務員法 第五十五条（交渉）

地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。

- 2 職員団体と地方公共団体の当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとする。
- 3 地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。
- 4 職員団体が交渉することのできる地方公共団体の当局は、交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる地方公共団体の当局とする。
- 5 交渉は、職員団体と地方公共団体の当局があらかじめ取り決めた員数の範囲内で、職員団体がその役員の中から指名する者と地方公共団体の当局の指名する者との間において行なわなければならない。交渉に当たっては、職員団体と地方公共団体の当局の間において、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行なうものとする。
- 6 前項の場合において、特別の事情があるときは、職員団体は、役員以外の者を指名することができるものとする。ただし、その指名する者は、当該交渉の対象である特定の事項について交渉する適法な委任を当該職員団体の執行機関から受けたことを文書によつて証明できる者でなければならない。
- 7 交渉は、前二項の規定に適合しないこととなつたとき、又は他の職員の職務の遂行を妨げ、若しくは地方公共団体の事務の正常な運営を阻害することとなつたときは、これを打ち切ることができる。
- 8 本条に規定する適法な交渉は、勤務時間中においても行なうことができる。
- 9 職員団体は、法令、条例、地方公共団体の規則及び地方公共団体の機関の定める規程に抵触しない限りにおいて、当該地方公共団体の当局と書面による協定を結ぶことができる。
- 10 前項の協定は、当該地方公共団体の当局及び職員団体の双方において、誠意と責任をもつて履行しなければならない。
- 11 職員は、職員団体に属していないという理由で、第一項に規定する事項に関し、不満を表明し、又は意見を申し出る自由を否定されてはならない。

教職員組合に入っているからこそその利点もあるのはもちろんですが、第11項が示すように教職員組合の組合員でなくても当局に対して第1項に規定されている「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項」について意見や不満を申し出ることができるわけです。たとえ自分1人であっても「教委よ、しっかりやりなさい!」「この件はこのやり方でやりなさい!」と申し入れができるのです。

参考 公立学校教員が制約される労働基本権

本来、労働基本権（団結権、団体交渉権、争議権）は憲法第28条で労働者の基本的権利として規定されていますが、公務員である公立学校教員の労働基本権は、その地位の特殊性と職務の公共性に鑑み、以下のような制約を受けています。

団結権	団体交渉権	争議権
○	△	×
職員団体制度（結成できるのは労働組合ではなく、職員団体に限る）	当局と交渉することはできるが、団体協約を締結する権利は有していない。	争議行為等は禁止されている。
根拠規定 ・地公法第52条第3項 ・教育公務員特例法第29条第1項	根拠規定 ・地方公務員法第55条第9項	根拠規定 ・地方公務員法第37条第1項

地方公務員の場合、代償措置として人事委員会による給与勧告や措置要求制度が設けられています。人事委員会とは、地方公務員法により、労働基準監督署に代わって、地方公務員のための労働基準監督を行う機関です。ただし、人事委員会は実際には極めて行政寄りの判断をするため、その役割を果たしているとはとても言えません。労働基準監督署が管轄するのであれば、悪質な働き方を改善しない使用者を逮捕することもできますが、行政寄りの判断ばかりし、司法警察官としての権限を有さない人事委員会が管轄する以上、問題が大きいといえます。労働基本権を回復し、「代償措置」などではなく本当に労働基準監督署が介入できるようにすることが大切です。

4 措置要求・違反申告、苦情相談

人事委員会は第三者機関であり、公立学校教職員にとっての労働基準監督機関にあたります。労働基準監督官とは異なり、人事委員には捜査権や逮捕権、検察庁送致権等の司法警察官としての権限はありませんので、弱いのはたしかです。また、人事委員会が行政寄りの判断ばかりする機関であるという重大な問題もあります。しかし、改善に使える手段として、あるものは有効に活用していくことが大切です。人事委員会を活用し、法律や規則に反する運営について、当該校長や教育委員会に是正勧告を求めていきましょう。そのために使うことができるのが「勤務条件に関する措置の要求」（措置要求）と「違反申告」といった制度です。

（１）勤務条件に関する措置の要求（措置要求）

公務員である公立学校教員は労働基本権が制約されている関係で、本来労使交渉によって解決すべき事案を労使交渉によって解決することができません。その代償措置として、自身の勤務条件について法律や規則の違反があるときに地方公務員法第46条に基づき、「勤務条件に関する措置の要求」（措置要求）を行うことができます。

措置要求を行う際、要求内容について、人事委員会が労働基準監督機関として中立的な立場で審査します。措置要求を行えば、まず受理・不受理が人事委員会によって決められます。その際に措置要求の事案について関係者に知られ、措置要求の結果とは関係なく、改善に繋がっていくということもあるかもしれません。受理されれば、要求者と当局の双方が書面による応答や証拠書類の提出（それでなんとかならない場合は口頭審理へと進展）を行っていくのですが、判定が下るまでのこうした過程の中で管理職は教育委員会から指導を受けたり、他校の校長との関係性に苦しんだりするとともに、今後自らが置かれる処遇が悪化するという恐怖を味わうこととなりますので、「言うことを聞くから措置要求を取り下げてほしい」と校長自身から訴えてくるようになるわけです。

こういう展開にするためには要求項目が受理され、審議の対象となる必要があります。不受理とならないように要求項目を精査して措置要求書を作成していくことが必要です。受理された措置要求数は数か月から数年かけて、人事委員会会議で審議が行われ、判定が下されます。この判定内容に納得がいけない場合は、判定取り消しを求めて、行政事件訴訟法に基づく取消訴訟を行うこともできます。仮に棄却の判定が出されても、審議の過程で道理ある正当な要求を無視することはできませんので、措置要求が終わった後に、要求の内容を施策として実施することもあるようです。結果が不当な判定（棄却、却下、要求を認めない等）となったとしても、法律等を遵守しない教育委員会等を相手に取り組むことには大きな意義があるといえます。また、措置要求によって問題点が人事委員会という公的な場面で明らかにされることとなります。当局が法律を遵守しないということはあってはならないことですので、指摘を受けたら、自らの責任を自覚し、要求に対する準備をすることとなります。

なお、措置要求書に記載すべき事項は人事委員会規則に記載があるはずですが、また、『地方公務員人事判定集』に過去の措置要求の判定が収録されていますので、そうしたものを参考にすることもできるはずですが。

ちなみに地方公務員法第61条第5号の規定により、措置要求を故意に妨げた者は3年以下の懲役又は100万円以下の罰金とする旨が定められています（懲役となれば、教育職員免許法第10条第1項第1号の規定により教員免許は失効します）。人事委員会がその裁量を逸脱して必要な勧告をしなかったのであれば、職員の権利・利益の救済の期待を違法に侵害するものとして、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。

（注意）※措置要求は自分自身のことに関してしかできません。

※措置要求は正規教員のみならず、非正規教員でも用いることができます。

※市町村立学校教員は、給与が県費負担であれば人事委員会が措置要求先となります。

※措置要求は連名で行うこともできます。

（措置要求できること）

給与・旅費・勤務時間・休暇・部分休業・執務環境・福利厚生・安全衛生といったことは自分自身の勤務条件に関わるので措置要求することが可能です。しかし、職員定数の増減・予算の増額・行政機構の改廃・条例の提案・勤務成績の評定制度といったことについては措置要求することはできません。

【措置要求の事例】

- ・定期試験の採点時間を勤務時間内にもてるように、試験日程を調整することの要求
- ・恒常的な時間外勤務を解消するための具体的な措置の要求
- ・勤務実態把握と勤務時間の把握の要求
- ・通知表作成のための時間を勤務時間内に設定することの要求
- ・年度当初の繁忙期における部活動停止の要求

(2) 違反申告

先ほどの措置要求と重なる部分もありますが、担う役割に違いがあります。次の労働基準法と労働安全衛生法、地方公務員法の規定を見ればどうということかわかるはずですが。

<p>■労働基準法（監督機関に対する申告）</p> <p>第百四条 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。</p> <p>2 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。</p>
<p>■労働安全衛生法（労働者の申告）</p> <p>第九十七条 労働者は、事業場にこの法律又はこれに基づく命令の規定に違反する事実があるときは、その事実を都道府県労働局長、労働基準監督署長又は労働基準監督官に申告して是正のため適当な措置をとるよう求めることができる。</p> <p>2 事業者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。</p>
<p>■地方公務員法</p> <p>第五十八条 5 労働基準法、労働安全衛生法、船員法及び船員災害防止活動の促進に関する法律の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定中第三項の規定により職員に関して適用されるものを適用する場合における職員の勤務条件に関する労働基準監督機関の職権は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員の場合を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）が行うものとする。</p>

労働基準法第 104 条、労働安全衛生法第 97 条で記されている労働に関する法の監督者としての役割が、地方公務員法第 58 条によって人事委員会や人事委員会の委任を受けた委員に委ねられていることがわかります。措置要求であれば、人事委員会は労働基準監督機関として中立的な立場で審査をしますが、違反申告では労働に関する法の監督者として、違法に厳正に対処をすることになります。措置要求と同様、これをされることを管理職は嫌がりますから、違反申告を行うことによって自分の意向を通しやすくなります。なお、都道府県立学校教員であれば違反申告先は人事委員会ですが、市町村立学校の教員の場合は市町村長となります。

その他、議員なら調査権がありますので、関心の高い議員に違反の事実を知らせて議会で質問してもらうとか、新聞社に知らせるとかいった方法もあります。

(3) 苦情相談

人事委員会に対して苦情相談をすることもできます（地方公務員法第 8 条第 1 項第 11 号）。あくまで相談なのであまり権限があるようなものではないのですが、勤務条件や服務、労働安全衛生、パワハラ等に関する悩みや苦情について簡易な解決を求めるのに使うことができます。教育委員会のパワハラ相談窓口相談をしても、きちんと対処してもらえなかったといったときには、そのことを含めて人事委員会に苦情相談をするというのも一策です。

面談や電話のほか、文書（メールを含む）といった手段で相談することができますが、間違いなく相談をしたという証拠として、形が残るようにしておく方が無難です。

相談を受けて、人事委員会は制度についての説明や助言等を行い、場合によっては相談者の了解を得て、関係者に事情聴取や照会を行うほか、必要に応じて関係当事者に指導等を行います。管理職に不適切な発言があったときには利用することもできますし、「今の発言を人事委員会に報告させていただきます」といったことを言えば管理職が対応を改めることにつながるかもしれません。

(4) 参考

これらの手段を用いる際に情報公開制度が役立つ場合があります。たとえば本来実施されなければならないことが実施されていないのであれば、それに関する情報は当然不存在となります。文書不存在による不開示決定通知書を証拠に違反を摘発すれば改善に繋がる可能性があるわけです。

措置要求書

●●年●月●日

●●県人事委員会委員長殿

要求者 ●●●●

記

1 要求者の職、氏名、生年月日および所属

職 教諭
 氏名 ●●●●
 生年月日 ●●年●月●日
 所属 ●●県立●●高等学校

2 要求すべき措置

法令上、教育職員に対し、超過勤務命令をすることができるのは臨時または緊急のやむを得ないときに、●●条例第●条第●項で示された四項目に限られている。このことを踏まえ、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を●●県教育委員会に対して求める。

3 措置の要求をしようとする理由

●●条例第●条第●項によると、義務教育諸学校の教育職員に対して超過勤務を命じることができるのは、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な業務」に限られている。したがって、平常時やこの四項目以外の内容の場合、学校長は各教員に時間外勤務を命じることができず、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。

4 既に当局と交渉を行った場合には、その交渉経過の概要

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顧問希望調査の内容と異なるものであったことから、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。

違反申告書

※労働基準法第104条及び労働安全衛生法第97条による違反申告

1. 申告者 ●●●●
 住所 〒●●●●-●●●● ●●県●●市●●丁目●-●

2. 申告人 ●●●●

3. 申告内容

労働安全衛生規則第23条4項違反
 ●●高等学校衛生委員会の記録非作成、不在
 ※証拠方法 別添資料甲1号証

※●●高等学校長は、過去3年間上記の義務を怠った。よって管理職としての義務を果たさず、その行為は極めて悪質である。よって厳正な審査の上、厳重処罰を求める。

参考 盗聴と秘密録音

措置要求等は校長に限らず管理職にとってダメージを受けるものですので、実際にこうしたことを行うことは脅威になるわけですが、したがって、管理職との交渉の中で、違法なことを求められるのであれば「措置要求しますよ」といった牽制をすることなどできるわけですが、そうした話の前には念のために IC レコーダーやスマートフォンの録音機能を利用しておくと、何かあったときに身を守ってくれるかもしれません。

とはいえ、それは盗聴になるのではないかと不安になるかもしれませんが、ご安心ください。第三者の会話を同意を得ずに密かに録音するのであれば盗聴となりますが、会話の当事者の一方が相手方の同意を得ず、何の断りもなく録音したのならば、秘密録音（無断録音）という、盗聴とは異なるものとして取り扱われます。秘密録音については最高裁判例において違法ではないとされており、裁判における証拠としても認められるものです。パワハラ等の不適切発言の証拠を掴むためにも録音しておくことをおすすめします。

参考 内容証明郵便の利用

いつ、どんな内容の文書が誰から誰に差し出されたのかということ、差出人が作成した謄本によって日本郵政公社が証明します。これを校長等に宛てて送ることで、回答を迫ることもできるはずですが、郵便窓口に出すものは「内容文書（受取人へ送付するもの）」「内容文書の謄本2通（差出人および郵便局が各1通ずつ保存するもの）」「差出人および受取人の住所氏名を記載した封筒」「内容証明の加算料金を含む郵便料金」（念のため差出人の印鑑もあると良い）です。差出人は差し出した日から5年以内に限り、差し出し郵便局に対する保存されている謄本の閲覧請求や、謄本提出による証明を再度受けることができます。以下のような書き方の決まりがあります。その他、詳しい書き方については日本郵政公社ホームページなどでご確認ください。

【謄本に関する字数の制限】（内容文書には字数や行数の制限はありません）

区別	字数・行数の制限
縦書きの場合	・ 1行 20 字以内、1枚 26 行以内
横書きの場合	・ 1行 20 字以内、1枚 26 行以内 ・ 1行 13 字以内、1枚 40 行以内 ・ 1行 26 字以内、1枚 20 行以内

参考 本人訴訟 ー自分一人で裁判を起こすー

措置要求で不当な判定が出たときに不当な判定に対しては行政訴訟（判定取消訴訟：行政事件訴訟法第3条第1～3項）で裁判所に訴えることができるということについて紹介しました（なお行政機関が相手であればいつでも行政訴訟になるわけではなく、あくまでも行政行為が対象になります）。行政訴訟は難しいとは言われますが、勝訴を目的とするのではなく、自分にとって有利な言質を引き出すことを目的にするのであれば、より気軽にチャレンジできるのではないかと思います。

さて、訴訟ですが、弁護士を立てずに自分1人だけで行うことができます。弁護士に依頼すれば高額のコストがかかりますが、弁護士等を雇わない分、2万円もかかりません。

また、たとえば学校長を法定に立たせる事態が生じれば、絶大なインパクトのはずです。自分に対する対応が丁寧になるとか、職場内での立ち位置が良くなるとかいった波及効果が期待できます。当然パワハラ等もしにくくなっていくでしょう。結果はどうか、訴訟を起こしてくる教員に対して迂闊なことはなかなかできないという心理を利用するわけです。また、行政訴訟の場合、弁護士費用を要求されるということもありませんし、費用は少額ですので、仮に裁判で負けたとしても大丈夫と思って取り組んでみてもいいと思います。

●裁判の流れ

- ① 訴状提出
- ② 準備書面提出（原告、被告双方が第1準備書面、第2準備書面…と作成・提出する）
↓
口頭弁論
（原告、被告が対面してやりとりする。予め書面にして弁論すべき内容を提出してあるため、時間は5分程度で済む。
ほとんどは日程調整に使われる）
- ③ 証人尋問（メイン）
被告に対して裁判官の前で尋問する。
- ④ 和解・判決

【行政訴訟をするために】

◎行政法についての知識があると良いです。専門的な書籍は難しいですが、一般向けの行政法の仕組みについて書かれた本や、行政事件訴訟法・行政不服審査法について書かれた本を参照してみると良いでしょう。

◎『判例六法 Professional』（有斐閣）は必須です。

◎行政訴訟は簡易裁判所が第一審となり得ないなど、民事訴訟よりも複雑なものにとらえられており、通常は弁護士に依頼して行わないと手に負えません。本人訴訟により、自分でやる場合には、ある程度覚悟が必要になります。なお、本人訴訟に関する書籍が出版されていますが、内容は民事訴訟についてのものがほとんどです。『訴訟は本人でできる』（自由国民社）では、行政訴訟を本人訴訟で行う際のことに少し触れています。

参考 行政不服審査法 ー不服申立てー

行政不服審査法を用いることで、行政処分（これは罰するという意味ではなく、行政が決定したことという意味です）に対して不服申立てをすることができます。実際に申立てを行ったところで、表面的には負けることがほとんどと思われますが、それ以降の行政の対応が丁寧になったり、制度がいつの間にか変わっていたりするなど、実質的な変化につながっていきます。不服申立てによって教育委員会事務局職員が不利益を被ること自体はありませんが、たとえば、それまでそんな対応だったのが丁寧になるということや、いきなり処分を通知してきたのが伺いを立てるといった遠慮を行うことなどの遠慮が働くようになることなどに繋がってきます。教育委員会の閉鎖的な体質からして、情報公開や審議会の傍聴をすると、不服申立てを行う余地が多くあるそうですので、気になることがあればやってみると良いかもしれません。公文書開示請求をして、きちんと開示すべきものが不開示決定されたときに使用するという使い方ができます。

■行政不服審査法

第二条（処分についての審査請求）

行政庁の処分に不服がある者は、第四条及び第五条第二項の定めるところにより、審査請求をすることができる。

※「教示をしなかった場合の不服申立て」については第83条第1項に規定あり。

なお、具体的な記入方法については次の条文で定められています。行政の窓口にはひな形が備え付けられていることもあるようです。提出先については当該役所に尋ねてみてください。

■行政不服審査法

第十九条（審査請求書の提出）

審査請求は、他の法律（条令に基づく処分については、条例）に口頭ですることができる旨の定めがある場合を除き、政令で定めるところにより、審査請求書を提出しなければならない。

2 処分についての審査請求書には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 審査請求人の氏名又は名称及び住所又は居所
- 二 審査請求に係る処分の内容
- 三 審査請求に係る処分（当該処分について再調査の請求についての決定を経たときは、当該決定）があったことを知った年月日
- 四 審査請求の趣旨及び理由
- 五 処分庁の教示の有無及びその内容
- 六 審査請求の年月日

3 負作為についての審査請求書には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

- 一 審査請求人の氏名又は名称及び住所又は居所
- 二 当該不作為にかかる処分についての申請の内容及び年月日
- 三 審査請求の年月日

4 審査請求人が、法人その他の社団若しくは財団である場合、総代を互選した場合又は代理人によって審査請求をする場合には、審査請求書には、第二項各号又は全号各号に掲げる事項のほか、その代表者若しくは管理人、総代又は代理人の氏名及び住所又は居所を記載しなければならない。

5 処分についての審査請求書には、第二項及び前項に規定する事項のほか、次の各号に掲げる場合においては、当該各号に定める事項を記載しなければならない。

- 一 第五条第二項第一号の規定により再調査の請求についての決定を経ないで審査請求をする場合 再調査の請求をした年月日
- 二 第五条第二項第二号の規定により再調査の請求についての決定を経ないで審査請求をする場合 その決定を経ないことについての正当な理由
- 三 審査請求期間の経過後において審査請求をする場合 前条第一項ただし書又は第二項ただし書に規定する政党な理由

5 労働安全衛生法

労働安全衛生法第3条では事業者等の責務として「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。」と定められています。また、事業者が講ずる措置として、次のような定めもあります。

○事業者が講じなければならない措置

■労働安全衛生法

第七十一条の二

事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければならない。

- 一 作業環境を快適な状態に維持管理するための措置
- 二 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置
- 三 作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備
- 四 前三号に掲げるもののほか、快適な職場環境を形成するため必要な措置

第七十一条の三 厚生労働大臣は、前条の事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

2 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

■労働安全衛生規則

第六十一条の三

都道府県労働局長は、事業者が快適な職場環境の形成のための措置の実施に関し必要な計画を作成し、提出した場合において、当該計画が法第七十一条の三の指針に照らして適切なものであると認めるときは、その旨の認定をすることができる。

2 都道府県労働局長は、法第七十一条の四の援助を行うに当たっては、前項の認定を受けた事業者に対し、特別の配慮をするものとする。

このように働きやすい職場環境の実現を進めていく必要があるのです。労働安全衛生法には第65条の3（作業の管理）以外にもたくさんの規定がありますので、学校内の様々な場面についてそれらがどのように適用されるのか見ていきたいと思います。

【衛生委員会】

○常時50人以上の労働者を使用している全事業の事業場は衛生委員会を設置しなければならないと定められています（1つの学校を1事業場と考えます。非常勤や非正規の職員も含めて人数に計上します）。事業者は事業場規模ごとに衛生委員会を設置し、衛生に係る事項を調査審議させ、意見を述べさせなければいけません。

■労働安全衛生法

第十八条（衛生委員会）

事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

- 一 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
- 二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
- 三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
- 四 第三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

■労働安全衛生法施行令

第九条（衛生委員会を設けるべき事業場）

法第十八条第一項の政令で定める規模の事業場は、常時五十人以上の労働者を使用する事業場とする。

○衛生委員会は毎月1回以上の開催が必要と定められています。(労働安全衛生規則第23条)

○衛生委員会の付議事項(労働安全衛生規則第22条)

- ①衛生規定の作成 ②衛生計画の作成・実施・評価・改善 ③衛生教育の実施計画の作成
- ④健康診断等、その結果にたいする対策 ⑤労働者の健康の保持増進措置の実施計画の作成
- ⑥長時間労働による健康障害防止対策 ⑦精神的健康の保持増進対策 など

○事業者や総括安全衛生管理者は、安全衛生に関する方針や計画を作成することが必要です。

■労働安全衛生法

第十条(総括安全衛生管理者)

事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、総括安全衛生管理者を選任し、その者に安全管理者、衛生管理者又は第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者の指揮をさせるとともに、次の業務を統括管理させなければならない。

- 一 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
- 二 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。
- 三 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- 四 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。
- 五 前各号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な業務で、厚生労働省令で定めるもの。

■労働安全衛生規則

第三条の二

法第十条第一項第五号の厚生労働大臣令で定める業務は、次のとおりとする。

- 一 安全衛生に関する方針の表明に関すること。
- 二 法第二十八条の二第一項又は第五十七条の三第一項及び第二項の危険性又は有毒性の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること。
- 三 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。

○衛生委員会の設置義務のない学校(常時50人未満の教職員数)で、衛生委員会を設けていない場合であっても関係労働者の意見を聴くための機会を設けなければならないとされています。(労働安全衛生規則第23条の2)

【衛生管理者・衛生推進者】

○事業者は、衛生管理者や衛生推進者を選任したときは、当該安全衛生推進者等の氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知させなければいけません。(労働安全衛生規則第12条の4)

○衛生管理者は衛生委員会の構成員となります(労働安全衛生法第18条2項2号)。

○学校において、衛生管理者は衛生管理者免許取得者、「保健」「保健体育」の中学・高校教諭免許状保持者、養護教諭免許状保持者の中で学校教育法第1条の学校に在職する者の中から選任されるとされています。

(労働安全衛生規則第10条第4号、衛生管理者規定第1条)

○常時50人以上の労働者を使用する全事業場について事業者は衛生管理者を選任し、その者に衛生にかかる技術的事項の管理をさせなければなりません(労働安全衛生法第12条1項、労働安全衛生法施行令第4条)。

○常時使用する労働者が10人以上50人未満の事業場の場合、事業者は衛生推進者を選任しなければいけません。

(労働安全衛生法第12条の2、労働安全衛生規則第12条の2)

○衛生管理者は、少なくとも毎週1回作業場等を巡視し、設備、作業方法または衛生状態に有害のおそれがあるときは、ただちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じる必要があり、これに対応し、事業者は衛生管理者に、衛生に関する措置をなす権限を与えなければなりません(労働安全衛生規則第11条)。

○事業者は事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、衛生管理者や衛生推進者等に労働災害の防止のための業務に従事する者に対し、これらの者が従事する業務に関する能力の向上を図るための教育・講習等を行い、又はこれらを受ける機会を与えるように努めなければなりません。(労働安全衛生法第19条の2)

【産業医】

○産業医も衛生委員会の構成員となります（労働安全衛生法第18条2項3号）。

○常時50人以上の労働者を使用する全事業の事業場について、事業者は産業医を選任し、労働者の健康管理事項を行わせなければなりません（労働安全衛生法第13条1項、労働安全衛生法施行令第5条）。

○常時労働者数が50人未満の事業場は産業医の選任義務はありませんが、地域産業保健センターの活用の努力義務が課されています（労働安全衛生法第13条の2）。

○産業医は、労働者の健康を確保必要する必要があると認めるときは、事業者および総括安全衛生管理者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができます（労働安全衛生法第13条3項、労働安全衛生規則第14条3項）。また、事業者は産業医の勧告を尊重しなければいけません（労働安全衛生法第13条4項）。

○産業医は衛生管理者に対し、労働者の健康管理等について指導・助言をすることができます。
(労働安全衛生規則第14条3項)

○事業者は医師等に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければいけません。
(労働安全衛生法第13条の2)

○事業者は産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備やその他必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。（労働安全衛生法第13条の3）

○産業医は、少なくとも毎月1回職場巡視をし、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければいけません。ただし、産業医が事業者から毎月1回以上、衛生管理者が行う巡視の結果や、衛生委員会における調査審議を経て労働者の健康を保持するために必要な情報で事業者が提供したものを得ており、かつ事業者の同意を得ているときは、少なくとも2月に1回の職場巡視で良いとされています。
(労働安全衛生規則第15条)

【健康診断】

○雇入れ時と1年以内ごとに1回の定期的な意思による健康診断（一般健康診断）の実施義務があります。
(労働安全衛生法第66条1項、労働安全衛生規則第43、44条)

○労働安全衛生法に基づく健康診断は学校保健安全法第15条に基づく教職員の健康診断と重複する内容があります。両方の健康診断を兼ねるのであれば、学校医または産業医は、両制度の趣旨に基づく診察を行わなければなりません。

○労働者にも健康診断の受診義務があります。（労働安全衛生法第66条）

○健康診断実施後、事業者は当該健康診断の項目に異常の所見が認められると診断された労働者について、健康診断の結果にもとづき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、健康診断が行われた日より3か月以内に医師等の意見（就業区分「通常勤務」「就業制限」「要休業」、作業環境管理、作業管理）を聞かなければなりません。
(労働安全衛生法第66条の4、安全衛生規則第51条の2)

○事業者は、医師等の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じるほか、作業環境測定の実施、施設や設備の設置・整備、当該医師等の意見の衛生委員会等への報告その他の適切な措置を講じなければなりません。
(労働安全衛生法第66条の5)

○事業者は健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師または保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません。（労働安全衛生法第66条の7）

【面接指導】

- 「1 か月あたり 80 時間を超えて時間外・休日労働をし、かつ疲労の蓄積が認められる者」で「本人からの申出がある場合」面接指導を受けることができます。

■労働安全衛生法

第六十六条の八（面接指導等）

事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者（次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

■労働安全衛生規則

第五十二条の二（面接指導の対象となる労働者の要件等）

法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き、一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり八十時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項又は第六十六条の八第一項に規定する面接指導（以下この節において「法第六十六条の八の面接指導」という。）を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

■労働安全衛生規則

第五十二条の三

法第六十六条の八の面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

■労働安全衛生規則

第五十二条の二（面接の対象となる労働者の要件等）

法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり八十時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項又は第六十六条の八の二第一項に規定する「面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて法第六十六条の八第一項に規定する面接指導（以下この節において「法第六十六条の八の面接指導」という。）を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

- 「1 か月あたり 80 時間を超えて時間外・休日労働をし、かつ疲労の蓄積が認められる者」で「本人からの申出がある場合」に受ける面接指導（前項参照）の結果、必要に応じて就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を講じなければならないとされています。また、医師による意見を衛生委員会等へ報告しなければなりません。

■労働安全衛生法

第六十六条の八

事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者（次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

- 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。
- 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。
- 事業者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。
- 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

- 「1か月あたり100時間を超えて時間外・休日労働をした者」に対して面接指導を行わなければならないとされています。事業者は医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して就業場所の変更、労働時間の短縮のほか、職務内容の変更、有給休暇の付与等の措置を講じなければなりません。
(※労働安全衛生法第66条の8の2の前条である第66条の8の条文については前項を参照)

■労働安全衛生法

第六十六条の八の二

事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者（労働基準法第三十六条第十一項に規定する業務に従事する者（同法第四十一条各号に掲げる者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。）に限る。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

2 前条第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「作業の転換」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与」と読み替えるものとする。

■労働安全衛生規則

第五十二条の七の二

法第六十六条の八の二第一項の厚生労働省令で定める時間は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間について、一月当たり百時間とする。

【健康教育】

- 事業者には労働者に対する健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進をはかるため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるようとする努力義務があります。事業者が行う健康保持増進措置には、「健康測定」「運動指導」「メンタルヘルスクエア」「栄養指導」「保健指導」などがあります。（労働安全衛生法第69条）

参考 公立学校教員に適用されない法律

措置要求や違反申告を行う際には法律等についての知識が必要になってきますが、中には公立学校教員に適用されない法律がありますので、参照した法律や条文が除外規定を受けていないか確認をしておくようにしてください。

法律		制約部分	根拠規定
労働組合法	×	すべて (これに基づく命令の規定を含む)	
最低賃金法	×	すべて (これに基づく命令の規定を含む)	地方公務員法 第58条第1項
労働関係調整法	×	すべて (これに基づく命令の規定を含む)	
労働安全衛生法	△	第2章の規定(第5条~第9条)	地方公務員法 第58条第2項
		◇第66条の8の4 ◇第92条	地方公務員法 第58条第3項
労働基準法	△	◇第2条 ◇第14条第2・3項 ◇第24条第1項 ◇第32条の3~第32条の5 ◇第38条の2第2・3項 ◇第38条の3 ◇第38条の4 ◇第39条第6~8項 ◇第41条の2 ◇第75~93条 ◇第102条	地方公務員法 第58条第3項
労働契約法	×	すべて	労働契約法 第21条第1項
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6~9条 ◇第6章(第27条を除く) ◇第30条の4~第30条の8 ◇第33条第1項 (第8章の規定の施行に関するものに限る) ◇第33条第2項 ◇第36条第1項	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38条の2
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律	△	◇第2章第1節(第5条~第9条) ◇第13条の2 ◇第2章第3節(第14条) ◇第3章(第15条~第27条) ◇第29条 ◇第30条	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 第32条

なお、この資料では各種法律について紹介をしていますが、自治体の条例・規則については紹介していませんので、インターネット等で検索していただくと良いと思います。

6 教員に関わる様々な法律等

教員に関わる様々な法律等のうち、特に知っておくと役に立ちそうなものをまとめておきます。

【 I 超過勤務全般】

○相当な範囲を超えた業務

■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。

- 2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。
- 4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。
- 5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。
- 6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

いわゆる「パワハラ防止法」です。業務上必要だからと相当な範囲を超えた業務は認められません。また、このことについての相談や事実を述べることを理由に不利益な取り扱いをしてはならないと定められています。

○時間外勤務を命じることができる内容

■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。

■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

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つ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

いわゆる「給特法」関連の規定です。これをもとに各自治体で条令が作られていますので、そちらを参照してみてください。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第1項の規定により、

たとえば登校指導等、本来の勤務時間以外で働いたら、別のときに勤務不要にしてもらいます（勤務の割振り）。通常業務でも本来勤務の割振りは可能ですが、されていないケースが多いと思います。何か予めすることがわかっているのであれば、事後報告ではなく事前に勤務の割振りを求めておくスムーズにいくと思います。もし勤務の割振りが適正に行われないのであれば措置要求をすることもできるはずです。

また、同政令第2項の規定により、示された四項目であっても「臨時又は緊急のやむを得ない必要があるとき」しか超過勤務は命じられません。なお、教員は教職調整額として本給の4パーセントを基準に上乗せされた形で給与が支払われています（あくまで「基準」なので、条例の定めによっては4パーセントではない場合もあります）。これは（みなし）残業代にはあたりません。「原則的に残業は命じないから残業代は支払わないが、教員として働くのだからやりたい業務もあるだろうし、その分教職調整額を上乗せして支払います」という類のもので（給特法第3条、第6条）。

○時間外に業務を行う場合の上限時間

■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

第七条

文部科学大臣は、教育職員の健康及び福祉の確保を図ることにより学校教育の水準の維持向上に資するため、教育職員が正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う業務の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（次項において単に「指針」という。）を定めるものとする。

2 文部科学大臣は、指針を定め、又はこれを変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

■文部科学省告示第一号（令和2年1月17日）

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）第七条第一項の規定に基づき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を次のように定める。 令和二年一月十七日

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

第3 業務を行う時間の上限

（1）本指針における「勤務時間」の考え方

教育職員は、社会の変化に伴い児童生徒等がますます多様化する中で、語彙、知識、概念がそれぞれ異なる一人一人の児童生徒等の発達段階に応じて、指導の内容を理解させ、考えさせ、表現させるために、言語や指導方法をその場面ごとに選択しながら、適切なコミュニケーションをとって授業の実施をはじめとした教育活動に当たることが期待されている。このような教育職員の専門性や職務の特徴を踏まえ、また、教育職員が超勤4項目以外の業務を行う時間が長時間化している実態も踏まえると、正規の勤務時間外にこうした業務を行う時間も含めて教育職員が働いている時間を適切に把握することが必要である。このため、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を当該教育職員の「在校等時間」とし、サービス監督教育委員会が管理すべき対象とする。具体的には、正規の勤務時間外において超勤4項目以外の業務を行う時間も含めて教育職員が在校している時間を基本とし、当該時間に、以下に掲げるイ及びロの時間を加え、ハ及びニの時間を除いた時間を在校等時間とする。ただし、ハについては、当該教育職員の申告に基づくものとする。

イ 校外において職務として行う研修への参加や児童生徒等の引率等の職務に従事している時間としてサービス監督教育委員会が外形的に把握する時間

ロ 各地方公共団体が定める方法によるテレワーク（情報通信技術を利用して行う事業場外勤務）等の時間

ハ 正規の勤務時間外に自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間その他業務外の時間

ニ 休憩時間

（2）上限時間の原則

サービス監督教育委員会は、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（代休日か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

上記指針では「在校等時間」について、教師等が校内に在校している在校時間を対象とすることを基本としている旨が記されています。また、上記第3(1)で在校等時間が「服務監督教育委員会が管理すべき対象とする」とすることも明言されています。したがって「勤務時間外に業務を行ったのは自発的なものであり、在校等時間上限を超えたのは教員個人の問題である」というような言い逃れはできず、教育委員会は在校等時間上限を遵守させなければなりません(この上限時間は法的な拘束力があります)。なお、校内に在校している在校時間を対象とすることを基本としますので、持ち帰り業務や所定の勤務時間外に校内において自らの判断に基づいて自らの力量を高めるために行う自己研鑽の時間その他業務外の時間等は除きます(なお、同告示第5(3)では持ち帰り業務は行わないことが原則であり、在校等時間上限を超えるのを避ける目的のみで持ち帰り業務を行うことは避けなければならないとされています)。つまり、校内で行った時間外労働について上限が「月45時間、年360時間」(いじめ対応のような特別の事情がある場合は月100時間、年720時間)だということになります。萩生田光一文部科学大臣(当時)は次のように国会答弁で在校等時間上限を超えている場合の教育委員会・校長の責任について言及するとともに、不適切な状態が続く場合の人事委員会・公平委員会の対応等について言及しています。

■給特法改正に関する国会答弁より

「指針を踏まえ、在校等時間が上限の目安時間を超えている場合には、学校の管理運営に係る責任を有する校長や教育委員会は業務削減等の取組を積極的に果たす必要があり、業務削減等に向けた努力を行わないまま、引き続き在校等時間が上限の目安を大幅に超えるような場合には、校長、教育委員会はこうした学校の管理運営に係る責任を果たしているとは言えないと考えられます。一義的には教職員の服務監督権を有する各教育委員会において適切な対応を行うものと認識しておりますが、仮に服務監督権者である市町村教育委員会の対応が適切でなければ都道府県教育委員会が指導、助言を行うことも考えられます。また、仮に不適切な事案があった場合には、地方公務員法において人事委員会や公平委員会は職員の苦情を処理することとされていること、人事委員会又は公平委員会に対していわゆる措置要求が認められていることに基づき、人事委員会や公平委員会が対応することも考えられます。その上でなお不適切な状況が続くのであれば、管理運営の状況によって文部科学省としても必要に応じて指導を行ってまいりたいと思います。

(令和元年12月3日参・文教科学委員会 萩生田文部科学大臣(当時))

なお、在校等時間の計測等については以下のように示されています。

○在校等時間について

■文部科学省告示第一号(令和2年1月17日)

第4 服務監督教育委員会が講ずべき措置

服務監督教育委員会は以下の措置を講ずべきものとする。

- (1) 本指針を参考にしながら、その所管に属する学校の教育職員の在校等時間の上限等に関する方針(以下「上限方針」という。)を教育委員会規則等において定めること。
- (2) 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)等において、タイムカードによる記録、電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法による勤務時間の把握が事業者の義務として明確化されたことを踏まえ、教育職員が在校している時間は、ICTの活用やタイムカード等により客観的に計測すること。また、校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測すること。また、当該計測の結果は公務災害が生じた場合等において重要な記録となることから、公文書としてその管理及び保存を適切に行うこと。
- (3) 休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法等の規定を遵守すること。
- (4) 教育職員の健康及び福祉を確保するため、以下の事項に留意すること。
 - イ 在校等時間が一定時間を超えた教育職員に医師による面接指導を実施すること。

- 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。
 - ハ 教育職員の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
 - ニ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - ホ 心身の健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - ヘ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は教育職員に産業医等による保健指導を受けさせること。
- (5) 上限方針を踏まえた所管に属する各学校における取組の実施状況を把握すること。また、その状況を踏まえ、在校等時間の長時間化を防ぐための業務の分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の取組を実施すること。特に、教育職員の在校等時間が上限方針で定める上限時間の範囲を超えた場合には、所管に属する各学校における業務や環境整備等の状況について事後的に検証を行うこと。
- (6) 上限方針を定めるに当たっては、人事委員会（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長。以下同じ。）と当該上限方針について認識を共有し、専門的な助言を求めるなど連携を図ること。また、教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の健康及び福祉を図るために講ずべき措置に関し、人事委員会の求めに応じて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。
- (7) 上限方針の内容について、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、それらの者に対して広く上限方針の周知を図ること。

在校等時間は客観的に計測されなければならないということなどが記載されています。なお、この告示の中で触れられている勤務時間の客観的計測については労働安全衛生法および労働安全衛生規則を参照することができます。

○労働時間の客観的計測

■労働安全衛生法

第六十六条の八の三

事業者は、第六十六条の八第一項又は前二項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第一項に規定する者は除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

■労働安全衛生規則

（法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等）

第五十二条の七の三

法第六十六条の八の三の構成労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他適切な方法とする。

2 事業者は前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

また、労働安全衛生法には他にも安全配慮義務についての規定もあります。

○安全配慮義務（作業の管理）

■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。

公務員は労働契約法が適応外になりますので、労働契約法第5条を用いて安全配慮義務を訴えることはできませんが、こちらを利用することができます。過剰な労働の実態についても活用することができるのではないのでしょうか。

【Ⅱ 部活動指導関連】

○部活動の位置づけ

- 中学校学習指導要領（平成29年改定、令和3年度全面実施）
- 高等学校学習指導要領（平成30年改定、令和4年度全面実施） *中高で記載内容が同一

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。

学習指導要領自体は法令ではありませんが、法的拘束力があるとされています。下線部で示されているように部活動は教育課程外の学校教育活動という位置づけになっていることから、本来やらなくてもいいが、校長の判断により学校に設置された付加的なものということができます。また、ここでは「生徒の自主的、自発的な参加により行われる部活動」と記載されており、あくまでも部活動は生徒たちだけの独立したものという位置づけになります。実態とは随分異なりますが、生徒たちの独立した活動を教員が顧問、すなわち相談役として自主的に関わっているという取扱いになっているわけです。したがって、顧問や副顧問をするかどうかということや、やるにしてもどの部にするかということは認められなければならないということになります。また、あわせて、生徒に対しても強制入部をしてはいけないということになりますが、実際には強制入部が行われている学校もあります。

【Ⅲ 休憩】

○休憩

■労働基準法

第三十四条（休憩）

使用者は、労働時間が六時間を超える場合には少なくとも四十五分、八時間を超える場合には少なくとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

- ② 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。
- ③ 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

休憩時間をとることができていないという方も多くいらっしゃると思いますが、これも労働基準法によって必ず与えられなければならないものとされています（勤務時間が1日あたり7時間45分の場合、休憩時間が必ず45分以上与えられないといけません）。休憩時間は勤務から解放されることと、職場から解放されることが最低限の要件なので、職場から出て自由に利用することもできます。ただし、休憩時間は労働時間の「途中」に与えられないといけないという規定があるので、休憩終了時間が勤務終了時間と同一ということとはできないようになっています。また、休憩時間の分割については、1回あたりの休憩時間が短くなりすぎないのであれば分割することができます。勤務からの解放といえる程度の継続的な休憩が制度の趣旨です。

ところで、どういう状態が「休憩」であるかということ、「勤務から解放」されていないといけませんので、例えば電話番をしながら食事をして、それは休憩時間が取得できていないという取扱いになります。45分の休憩時間の間に電話対応をしたのがわずか3分程度であったとしても、電話がかかってきたときに備えて待機しているわけですから、これは労働に当たり、休憩は一切取れなかったということになるのです。1947年9月13日の労働省通知では「休憩時間とは単に作業に従事しない手待時間を含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取り扱うこと」とされています。したがって、この電話番のようなものについては「手待時間」ということになるわけです。

○休養室の設置

■労働安全衛生法

(事業者の講ずる措置)

第七十一条の二

事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、次の措置を継続的かつ計画的に講ずることにより、快適な職場環境を形成するように努めなければならない。

- 一 作業環境を快適な状態に意志管理するための措置
- 二 労働者の従事する作業について、その方法を改善するための措置
- 三 作業に従事することによる労働者の疲労を回復するための施設又は設備の設置又は整備
- 四 前三号に掲げるもののほか、快適な職場環境を形成するため必要な措置

■労働安全衛生法

(快適な職場環境の形成のための指針の公表等)

第七十一条の三

厚生労働大臣は、前条の事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

2 厚生労働大臣は、前条の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

■労働安全衛生規則

(休憩設備)

第六百十三条

事業者は、労働者が有効に利用することができる休憩の設備を設けるように努めなければならない。

■労働安全衛生規則

第六百十八条

事業者は、常時五十人以上又は常時女性三十人以上の労働者を使用するときは、労働者が床することのできる休養室又は休養所を、男性用と女性用に区別して設けなければならない。

常時 50 人以上又は女性 30 人以上の労働者を使用する職場には、労働者が床することのできる休養室又は休養所を男女別に設ける義務があります。

○年次有給休暇

■労働基準法

第三十九条（年次有給休暇）

- ④ 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。
 - 一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の
 - 二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）
 - 三 その他厚生労働省令で定める事項
- ⑤ 使用者は、前各号の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが業務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

年次有給休暇を取得する際、取得したい理由を告げる必要はありません。また、ここの条文で示されているように、使用者は労働者の請求する時季に有給休暇を与え「なければならない」となっていますので、どんな理由で年休を取得しようと思っても、それは認められなければならない、労働者は年休を自由に利用することができるのです。手続き上、決裁者が管理職となっているでしょうが、年休の行使について管理職には拒否権はありません。言い換えれば管理職には決済を下す義務があるのです。管理職には年休の行使に対して時季変更権がありますが、これは「請求された時季に有給休暇を与えることが業務の正常な運営を妨げる場合」にしか使えないとされています。つまり、年休を取得したいまさにその日において、自分が欠勤することによって学校を閉鎖しなければならないというようなまずあり得ない状況でしか時季変更権は使えないこととなります。もし、管理職が年休を与えないというのであれば、人事委員会に対して措置要求をするほか、当日に欠勤を

すればよいのです。欠勤により処分を下してきた場合は不利益処分として管理職側の責任をさらに追及することができますので、管理職は悪いことをすればするほど自分の首を絞めることになります。

なお年次有給休暇を時間単位でとる場合は5日以内とされていますので、計画的に利用をしてください。ちなみに、同条第7項には年間で5日間の年次有給休暇の取得義務について規定されていますが、これは公立学校教員の場合、地方公務員法第58条第3項により適用除外とされています。

【Ⅳ 1年単位の変形労働時間制関連】

令和3年度より、1年単位の変形労働時間制が導入可能な自治体も出てきます(導入にあたっては条令の整備が必要です)。導入の際には次のような前提がされていないといけません。

＜前提となる事項＞

- 1) 対象期間には、長期休業期間等を含むこと【給特法施行規則第1条第1項】
- 2) 勤務日や勤務時間の設定に当たっては、通常の正規の勤務時間に比して短く設定する日には勤務時間を割り振らず、かつ、長期休業期間等において勤務時間が割り振られない日を連続して設定すること
【給特法施行規則第1条第2項】
- 3) 育児や介護等を行う者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をすること
【給特法施行規則第5条】
- 4) 対象となる教育職員の在校等時間に関し、指針に定める上限時間(42時間/月、320時間/年等)の範囲内であること【告示第3章】
- 5) 服務監督教育委員会及び校長は、指針に定める全ての措置を講じること【給特法施行規則第6条、告示第3章】

※ 「給特法」：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
「告示」：給特法第7条に基づく指針(令和2年1月17日付・文部科学省告示第1号)

1年単位の変形労働時間制については「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」に規定されており、導入の際にはこの制度が適用される労働者の範囲を明確にしなければなりません(給特法による読み替え後の労働基準法第32条の4第1項第1号)。対象となるのは対象期間の最初の日から末日までの期間において任用される者に限られ、対象期間より短い期間において任用される者等は適用外となることが考えられます。

また「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」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いくつか示されています。

○労働日数の限度等

(3) 労働日数の限度等

対象期間における労働日数の限度は、勤務時間が割り振られる日の数について、対象期間が3箇月を超える場合は対象期間について1年当たり280日とすること等。(第4条第1項)

対象期間における1日の労働時間の限度は、1日に割り振られる勤務時間について10時間とすること。1週間の労働時間の限度は、1週間に割り振られる勤務時間について52時間とすること。この場合において、対象期間が3箇月を超える場合は、1週間に割り振られる勤務時間が48時間を超える週が連続する週数が3以下であり、かつ対象期間をその初日から3箇月ごとに区分した各期間において1週間に割り振られる勤務時間が48時間を超える週数が3以下であること。(第4条第2項)

対象期間において連続して労働させる日数の限度は、勤務時間が割り振られる日の数について6日(特定期間においては1週間に1日の勤務時間が割り振られない日が確保できる日数)とすること。(第4条第3項)

○育児等を行う者等への配慮

1. 省令の概要等

(4) 育児等を行う者等への配慮

本制度を活用する場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者その他特別の配慮を要する者について、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならないこと。(第5条)

○1年単位の変形労働時間制を適用するための前提

2. 指針の改正概要

(2) ①目的（第3章第1節）

読替え後の労働基準法第32条の4の規定による一年単位の変形労働時間制の適用は、長期休業期間等において休日を集中して確保することで、教育職員の休息の時間等を確保し、ひいては児童生徒等に対して効果的な教育活動を行うことに資するとともに、教育職員の職としての魅力の向上に資することにより意欲と能力のある人材が教育職員として任用され、学校教育の水準の維持向上を図ることを目的とするものであること。このため、本制度は、長期休業期間等において休日を集中して確保することを目的とする場合に限り適用すべきものであること。

○勤務時間を通常よりも長く割り振る日における、業務の延長・追加の禁止

2 指針の改正概要

(2) ②服務監督教育委員会等が講ずべき措置（第3章第2節）

二 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。

○1年単位の変形労働時間制を導入する場合の在校等時間の上限

○教育委員会および校長が講じなければならない措置

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。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項目の遅刻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。

「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に係るQ&Aの更新について」〔令和2年7月17日〕では1年単位の変形労働時間制の導入について留意点を示しています。その趣旨は次の通りです。

◎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（文部科学省告示第1号〔令和2年1月17日〕）で定められている次の措置がすべて講じられていない場合は1年単位の変形労働時間制は導入することができません。

①在校等時間上限の遵守

②「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」（平成30年3月スポーツ庁）及び「文化部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」（平成30年12月文化庁）に定める休養日及び活動時間の遵守

◎本指針において教育職員について講ずべき措置として規定されるものについては対象となる職員それぞれについて、学校について講ずべき措置として規定されるものについては学校単位について、措置が講じられているか否かを判断することとなります。なお、学校について講ずべき措置が学校全体に講じられていない場合は、たとえ措置が講じられている教育職員がいたとしても、当該学校においては本制度を活用することはできません。

◎本制度は、使用者が業務で自由に労働時間を変更することがないことを前提とした制度です。指針に定める措置を講ずることができなくなった場合又は講ずることができなくなる事が明白となった場合には、服務監督教育委員会は勤務時間の削減措置をすることになります。勤務時間の削減措置としては、指針に定める措置を講ずることができなくなった場合又は講ずることができなくなる事が明白となった時点以降の総勤務時間の一部を、勤務することを要しない時間として指定することとなります。

公立学校の教育職員の業務量の適切な管理及び「休日のまとめ取り」のための

1年単位の変形労働時間制等における不適切な運用に関する相談窓口

公立学校における教育職員の勤務条件等については、各教育委員会の責任及び権限において適切に決定・運用等されるものです。したがって、その内容に関する問合せ等については、一義的には各教育委員会において対応すべきものですが、本制度が適切に運用されることが担保されるためにも、文部科学省においても公立学校の教育職員の業務量の適切な管理及び「休日のまとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制等における不適切な運用に関する相談窓口を設けています。まず教育委員会に問い合わせをしてからこちらの窓口にお問い合わせを行うようにとされています。

【記載すべき事項】

- 1 学校名
- 2 御相談の内容（※1）
- 3 不適切な運用等が行われたと考える事柄・根拠等
- 4 服務を監督する教育委員会への具体的な相談内容、時期及び結果（※2）
- 5 任命権を有する教育委員会への具体的な相談内容、時期及び結果（※2）

（※1）相談の内容については、以下の内容に限ります。

- ・「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」（令和2年文部科学省告示第1号）の運用
- ・「休日のまとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制の運用

（※2）本窓口への相談は、当該相談内容について、まずは各教育委員会へ御相談を行った上で、連絡すること。また、例えば相談者が県費負担教職員の場合は、上記の4は市町村教育委員会、5は都道府県教育委員会となります。4と5が同一の教育委員会の場合は、まとめて記載しても可です。

【相談窓口】

文部科学省 公立学校の教育職員の業務量の適切な管理及び「休日のまとめ取り」のための1年単位の変形労働時間制等における不適切な運用に関する相談窓口

（郵送の場合） 〒100-8959 東京都千代田区霞が関3-2-2

（メールの場合） 電子メール kinmu-soudan@mext.go.jp

※件名を「【業務量の適切な管理・休日まとめ取り等相談】〇〇学校について」とすること。

【注意】

- ◎電子メールにて問合せをする場合は、連絡の内容について、教育委員会や学校から相談者のメールアドレスに直接、連絡される場合があります。教育委員会や学校に伝えても差し支えないメールアドレスから送るようにしてください。
- ◎連絡の内容を対象の教育委員会に転送し、対応を促すことから、相談者が特定される可能性があるため、その旨を了承した上で、連絡する必要があります。
- ◎本相談窓口への相談の他、地方公務員法の関係規定に基づき、人事委員会又は公平委員会に対する苦情相談や措置要求をすることもできます。

●問合せ先

初等中等教育局初等中等教育企画課

電話番号：03-5253-4111（代表） 内線 2588

参考 給特法の概要

【給特法の構造】

〈原則〉 時間外勤務命令はできない。

(なお、時間外勤務や休日勤務した場合に、いわゆる「回復措置」の取得義務について明示した法律はない)

〈例外〉 政令で定める基準に従い、条令で定める場合に限り、例外的に時間外勤務命令することができる。

(給特法第6条第1項)

↓
いわゆる「超勤四項目」(限定四項目)

- ① 校外実習その他生徒の実習に関する業務
- ② 修学旅行その他学校の行事に関する業務
- ③ 職員会議に関する業務
- ④ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務

※上記のいずれかであって、臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限る。

※旧給特法における文部事務次官通達(今もこの趣旨を引き継いでいるので、同様に運用する必要あり)

- ① 教員については長時間の時間外勤務をさせないようにすること。やむを得ず長時間の時間外勤務をさせた場合は、適切な配慮をすること。
- ② 教員について、日曜又は休日等に勤務させる必要がある場合は、代休措置を講じて週1日の休日の確保に努めるようにすること。
- ③ 教員に対し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教員の繁忙の度合い、健康状況等を勘案し、その意向を十分尊重して行うようにすること。

【教職調整額】 本給の4パーセントを基準として条例で定める額が支払われる。残業代は不支給。

教職調整額 =	正規の勤務時間の内外を問わず、教員の勤務を包括的に評価して支給される給与	→	給料表上の本給ではない。時間外勤務手当とも異なる。
	本給に相当する性格を持つ	→	本給とみなして、期末・勤勉手当や退職手当の額の算出基礎には含まれる。

【制定の経緯】

超勤訴訟(1966年～)	
文部省による実態調査(1966年)	平均的な残業時間数は月8時間程度。
人事院による意見具申(1971年)	<ul style="list-style-type: none"> ・教育職員の給与制度を教員の職務と勤務態様の特殊性に応じたものとする必要がある。 ・教育職員の勤務については、勤務時間の内外を問わず包括的に評価し、現行の超過勤務手当及び休日給の制度は適用せず、これに代えて教職調整額を支給すべき。
旧給特法施行(1972年)	月8時間に見合うものとして、俸給月額額の4%に相当する額を教職調整額として設定。
改正給特法施行(2004年)	<ul style="list-style-type: none"> ・給与月額額の100分の4に相当する額を基準として、条例で定める額と改正(※)。 ・国立大学の国立大学法人化に伴い、旧給特法の名称から「国立及び」を削除し、公立学校のみが対象となる(公立学校教員の身分に変更はなし)。
改正給特法施行(2021年)	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体の条例により、1年単位の变形労働時間制を導入が可能になった。 ・「公立学校の教師の勤務時間に関するガイドライン」(2019.1.25文科省)を法的拘束力のある「指針」に格上げした。

※教職調整額(あくまでも基準なので絶対的に4%というわけではない)について「教委の定める研修を受講する者は2%」「指導力不足教員に該当すると認定された者は1%」というような規定を設定している自治体もあるようです。

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。

7 パワハラ

教員の世界にも残念ながらパワハラはあります。それをなくすためにも法律を活用していくことができます。パワハラについてはこの資料の中で既にふれているものもありますが、次の条文に関連して作業環境管理の一貫で職場内のパワハラへの対応を事業者に向けていくことができるということをご紹介させていただきました。

■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。

パワハラのある職場環境は決して好ましくありません。事業者の責任のもと、パワハラのない職場環境にしていかなければなりませんし、ましてや事業者や管理職がパワハラを行うということは論外です。パワハラに関連して、令和2年6月には改正労働施策総合推進法（いわゆるパワハラ防止法）が施行されました。次に示すように、事業主は自らの責務として職場内のパワハラの是正のための措置を講じなければならなくなりました（相談を理由にした不利益取扱いの禁止についても併せて紹介しておきます）。

■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措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行つたこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。

この条文によって事業主はパワハラに対して必要な「措置」を講じていかなければならないのですが、それがどのような措置なのかというと、厚生労働省告示第5号（令和2年1月15日）では以下のように具体的な措置の内容が示されています。

■厚生労働省告示第5号（令和2年1月15日）

4 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置の内容

- (1) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談（苦情を含む。以下同じ。）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるパワー・ハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応
- (4) (1)～(3)までの措置と併せて講ずべき措置

こうした動きに伴って、各自治体にパワハラについての相談窓口が設置されたり、懲戒処分の指針の改定が進められたりしています。この法律自体でパワハラ加害者が罰せられることはなくても、内部の規定によって懲戒処分を受けるようになってきているので、お住まいの自治体がどのような懲戒処分の指針を示しているのか確認してみてください。たとえば部活動顧問業務について、教員が担う義務がないと文科省が認めています。それを強要してくるようであれば、大幅な時間外労働を余儀なくする「過大な要求」に当たると考えられます。同様に指導のあり方等について何も教わることもないまま未経験種目の顧問になることを要求されることも「過大な要求」に当たるといえるでしょう。

ちなみに、公立学校教員に関しては国家公務員に適用される人事院規則を参考に規定が作られていくと思いますが、パワハラ防止の人事院規則は次に示すように改正労働施策総合推進法の定めるパワハラ定義より広い（厳しい）ものになっているようです。

【人事院規則におけるパワハラ

次の全てに該当する「職員に精神的又は身体的苦痛を与える言動」

- 職務に関する優越的な関係を背景に行われるもの
- 「職員の人格や尊厳を害する」あるいは「職員の勤務環境を害することとなる」もの
- 業務上必要かつ相当な範囲を超えるもの

【改正労働施策総合推進法におけるパワハラ

次の全てに該当する「労働者に精神的又は身体的苦痛を与える職場における言動」

- 優越的な関係を背景としたもの
- 業務上必要かつ相当な範囲を超えるもの
- 労働者の就業環境が害されるもの

人事院の規定ではパワハラが行われる場所を「職場」に限っておらず、「時間」や「場所」は問わないことは明白です。また、「職員の人格や尊厳を害するもの」という要件は改正労働施策総合推進法には含まれていませんが、これによって職員の勤務環境が害されていなくても、職員の人格や尊厳を害する言動はパワハラということになります。ちなみに、先ほどの厚生労働省告示第5号ではパワハラになるための3つの要件について次のように示しています。改正労働施策総合推進法と人事院規則ではパワハラ

■厚生労働省告示第5号（令和2年1月15日）

2 職場におけるパワーハラスメントの内容

- (4) 「優越的な関係を背景とした」言動とは、当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が当該言動の行為者とされる者（以下「行為者」という。）に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、…
- (5) 「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないものを指し、…
- (6) 「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることを指す。

また、同告示では、パワハラに該当すると考えられるものとしてとして次のようなものが示されています。

- 身体的な攻撃（暴行・傷害）
- 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制・仕事の妨害）
- 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

パワハラについては厚生労働省告示第5号（いずれも令和2年1月15日）のほか、公務員向けのものを含め、いろいろ書籍が出版・販売されていますので、ご覧いただくと良いかと思います。ハラスメントの相談先として、自治体が設置しているもの（パワハラや人権に関する相談窓口）のほか、法テラスの利用など、相談先にどのようなものがあるかについて紹介されているものもあります。

8 セクハラ

令和2年6月の改正労働施策推進法の施行に合わせて、改正男女雇用機会均等法も施行されていますが、人事院規則でのセクハラの定義はこれよりも広くて厳しいものになっています。国家公務員を対象にしている人事院規則において、セクハラは「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義されています。これを分解して整理すると次のようになります。

- 「性的な言動であること」
- 「職員であれば場所を問わないこと（つまり、職場に限定されません）」
- 「職場であれば相手を問わない（つまり職員に限定されず、職員以外が被害者となる場合も認められています）」

【「性的な言動」とは】

セクハラの定義の1つである「性的な言動」には次のようなものが典型的です。

<p>○性的な発言</p> <ul style="list-style-type: none">・ 性的な事実関係を尋ねること。・ 性的な内容の情報や嘘を流布すること。・ 性的な冗談やからかいをすること。・ 食事やデートへの執拗な誘いをすること。・ 個人的な性的体験談を話すこと。	<p>○性的な行動</p> <ul style="list-style-type: none">・ 性的な関係を強要すること。・ 必要なく身体へ接触すること。・ わいせつな図画を配布・提示すること。・ 強制わいせつな行為をすること。
<p>【注意すべきポイント】</p> <ul style="list-style-type: none">・ 異性に対するものに限らず、同性に対するものも含まれること。・ 相手の性的指向（恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向）又は性自認（自己の性別についての認識）に関する性的性質を有する言動はセクハラに該当すること。・ 「冗談のつもり」という弁明は通用しないこと。・ 「外部の者に対する言動」も含まれること。・ 職員間の言動は、職場に限定されないこと。	

セクハラか否かについては「平均的な職員の感じ方」が基準とされており、被害を受けたのが男性であれば「平均的な男性職員の感じ方」、被害を受けたのが女性であれば「平均的な女性職員の感じ方」が基準とされており、判断にあたっては「受け手の受け止め方」が重視される。

【セクハラの種類】

(1) 対価型セクハラ

職員の意に反する性的な言動に対する職員の対応（拒否や抵抗）により、その職員が解雇、降格、減給、契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けること。拒絶がなければセクハラに該当しないというわけではありません。

(2) 環境型セクハラ

職員の意に反する性的な言動により、職員の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその職員が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

セクハラ以外にもマタハラ（パタハラ）すなわち「職場において行われる上司・同僚からの言動により、妊娠・出産した女性職員や育児休業等を申出・取得した（男性職員も含む）職員の就業環境が害されること」といったハラスメントもあります。根拠法が男女雇用機会均等法と育児・介護休業法に分かれていることに加え、自治体職員には「地方公務員の育児休業等に関する法律」もあるのですが、自治体職員に関するマタハラ（パタハラ）の防止義務の規定は育児・介護休業法に置かれていることなど、複雑な法体系になっています。