

教員の働き方に関する一考察
—諸調査に見る教員の多忙化について—

A Study on Teachers' Working :
Busyness Revealed in Previous Research and Investigations

竹繁 諒真*

TAKESHIGE, Ryoma*

要旨

本研究は、先行研究や過去に実施された調査結果を足掛かりに昨今問題視される教員の働き方について捉えなおすとともに、教員の働き方に関する一方向性、特に長時間勤務の要因と問題を検討することを目的とする。

教員の長時間勤務については、教員が複線的な業務に追われることで単一の業務に専念することが困難な状況にあり、中断した業務を回収する為に規定の業務時間を超過する可能性を示唆した。他方、専門科目教員（農業・商業・工業等）と普通科目教員（専門科目以外）では職業性ストレスが専門科目教員の方が高いという調査結果があり、その背景として教科別の勤務時間において普通科目教員と専門科目教員では専門科目教員の勤務時間が総じて長いという調査結果に注目した。特に、商業が他の専門科目とは異なる境遇にあり且つ、教科として教員の多忙化を問題視していることから今後の研究において校種と教科別に社会調査などで分析する必要性を示唆した。

キーワード：教育社会学，学校教育，教員の多忙化，労働問題，専門科目

1. 問題の所在と目的

そもそも、教員にかかわらず日本は労働に対して国際的に見ても特異な国であることが先行研究において明らかにされている。黒田祥子・山本勲（2014）^①は、元来、日本には勤労をよしとする文化があり、日本人が実際の労働時間だけでなく労働者自身が希望する労働時間も国際的にみて有意に長いことをアンケート調査から指摘している。その要因として、黒田・山本（2014）は経済成長期に基盤を有した雇用慣行、終身雇用、年功賃金といった日本特有の雇用体系が歴史的、文化的背景として多くの企業に根強く残っていることをあげている。また、日本において労働者のうつ病や精神障害による労災認定数は年々増加しており、厚生労働省（2018）^②によれば2017年度に初めて500件を上回る認定数を記録している。2024年調査については、過去最多の710件の給付金支給認定数が記録されておりその数は、年々右肩上がりとなっている。このような事態の一要因について、西田裕子・寺嶋繁典（2019）^③は労働者の長時間労働に注目している。西田・寺嶋（2019）は、長時間の労働は心身の疲労回復に必要な睡眠をはじめとする休息と回復の時間を減少させ、メンタルヘルスの増悪の原因となり得ると指摘している。また、日本人のパートタイムを除く一般労働者の総労働時間は年間2000時間を超えており労働時間の削減は喫緊の課題である（西田・寺嶋2019）としている。このことから、長時間労働は日本全体の問題として強く関心を寄せることができるのではないだろうか。

* 社会情報学科教務助手

他方で、教員という仕事に注目するとき、教員は一般企業の労働者よりも高水準の疲労感を示している。管見の限り、教員と一般企業を比較対象とした最近の調査である文部科学省（2012）の『平成22年度学校教員統計調査』^④では、精神疾患を理由とした離職教員は、病気を理由とした離職教員のうち約6割に上っていることが指摘された。また、同調査は疲労感に関する調査についてもっとも疲労感を示す「とても疲れる」において、一般企業が14.1%であるのに対して、教員は44.6%という一般企業よりも高い指標を示していることが指摘されている。

以上のことから、国際的に見てもよく働くとされる日本の教員は、ひととき働き、かつ一般企業よりも高いストレスを有していると言えるのではないだろうか。社会学とりわけ教育社会学の分野において、内田良・斎藤ひでみ（2018）^⑤は、教員が働く環境が教員の長時間勤務を発生させやすくする特質を有していると示唆し、そのような特質を「定額働かせ放題」「ブラック残業」という強い言葉で批判した。内田・斎藤（2018）の示唆したのは、教員は職務の大義である「教員は児童・生徒のために働く」という目的のもと、規定勤務時間を大幅に超過して働くものであるとする認識のもとで仕事が行われ、学校もそれに依存した経営を行うというスパイラルによって教員が長時間勤務から抜け出せなくなるというものであった。この内田・斎藤（2018）の指摘が火付け役となり、日本における労働者の働き方とりわけ教員の働き方に多くの注目が集まったと考えられる。この指摘についてはメディアなどにおいてしばしば教員多忙化の理論として用いられている。

また、本研究において教員の働き方に注目する要因は、藤森敬（2021）^⑥の「被害者は子ども」（藤森2021：23）という問題による。藤森（2021）は、教員が長時間勤務になること、また多忙であることによって引き起こされる問題として、授業準備や生徒への配慮をはじめとした業務の遂行が物理的に困難になる可能性を指摘している。この指摘は、本来であれば教育基本法第9条に示される「教員の使命^⑦」（田中壮一郎2007^⑧）をまっとうできたはずであるのに長時間勤務によって、教員の使命が妨げられる可能性を示唆していると考えられる。このような指摘から、基本的な職務の性格をまっとうすることができない可能性をはらむ要因として教員の長時間勤務に注目することができるのではないだろうか。特に、教員が多忙を極め、心身ともに疲弊すれば学習者への支援が充分に行うことができない可能性は容易に想像がつく。これは、「生徒・児童のために教授・支援活動を行う」という教員の職務の大前提からかけ離れてしまうのではないだろうか。ともすれば、教員が心身ともに健康であれば、生徒もより良い学習に取り組むことができるだろう。しかし、先述したように一般企業よりも精神疾患による退職が多いことやそれらを引き起こす問題を有している教員という仕事はその性格上それを困難にしていると推察される。本研究においては、本来行われるべき仕事の性格である教員の使命をいかにまっとうするかという問題に向けて教員の長時間勤務に注目したい。

そして、本研究においては、教員の働き方の様相の一つである長時間勤務に注目するとともに、先行研究とりわけ諸調査を足掛かりに教員の働き方の一方向性、特に教員の長時間勤務の要因と問題を指示することを目的とする。これは、教員の労働問題に関する研究が非常に多岐にわたるため、その中でも、問題の所在や背景、その要因に注目した研究を探究するためである。また、方法として本研究においては、言説分析を採用する。とりわけ、先行研究の検討という形で論述することにする。そして、多くの諸調査に広く目を向ける。それは、言説空間の持つ事象の仮想的全体像から一定の史資料を抽出または、一つの研究から仮想的全体像を把握することを可能にするという性格による（赤川学2001^⑨）。これにより、広く教員の長時間勤

務に関係する諸調査を検討することで、教員の長時間勤務の何が問題として注目されその背景が何であるかを検討することが可能になると考える。今回においては、一定の事例のもとに関係する言説を分析することで今後どのような事象に注目することできるのかまた、する必要があるのかその可能性を示唆することを目的とする。また、これまでの多くの先行研究では教育社会学を中心とした言説に注目したものであったため、本研究では教科教育などの先行研究も分析対象とする。その理由は、教員の最も重要な職務と考えられる教授活動に焦点を当てる研究分野において教員の働き方をどのようにとらえているのかに注目することで、これまで指摘されてきた教育社会学での問題とは異なる知見の抽出が可能になると考えるためである。

2. 教員の働き方の性格

内田・斎藤（2018）の強いメッセージにより一層表面化した教員の働き方に関する社会学的知見は、教員を取り巻く環境や学校現場が抱える問題（長時間勤務による疲弊や教員の使命のまっとうが困難になる可能性）を強く注目させるようになった。これは、現場で勤務する教員にとって身近な問題であると共に、多くの教員が働く中で抱える問題（心労や時間的拘束など）の要因として一つの方向性を指示したためではないだろうか。学校教育に関与する人間の間ではただ「忙しい」「疲れる」と言った言葉で片付けられてしまうかもしれない「しんどさ」が法令などの学校教育を取り巻く規範にその要因が存在しているという認識を広く持たせ、多くの教員とそれ以外の人々にも強く注目される結果を招いたと考える。ここでは、教員の長時間勤務における要因として現場教員に密接に関係する法令と学校内での営みに注目することとする。特に給特報（法令）と部活動（学校での営み）について述べる。その理由は、重複するが現場教員にとって密接に労働環境に関係する要因であるとともに非常に身近な存在と考えるからである。また、法令については教員の給与に強く関係し教員の労働意欲にも大きく関与するものであり、学校での営みについては教育活動として教員が従事する諸活動に含まれることから教員を取り巻く環境因子の中でも重要なものと考ええる。

かくもあれ先の指摘から教員の労働問題が表面化し、昨今の教員を取り巻く環境、特に部活動への関与の方法については、長時間労働の背景として問題視し運営体制が変化しているとはいえ、外部指導者の導入などの導入率からその達成率は、未だ充分とは言えない。一部の都道府県では、2018年より公立中学校・高等学校を対象に「教員の多忙化解消プラン」と題して教員への支援、負担軽減を図るために部活動指導員の募集を行っている。しかし、全国すべての教育委員会を対象に行われた大阪体育大学（2020）⁽¹⁰⁾の『「部活動指導員」導入・実施等に関するアンケート調査結果の分析』によれば部活動指導員の全体での導入割合は54.6%が部活動指導員を設置していないと回答しており、未だ部活動と教員の働き方の問題への対策が充分だとは言いがたい。このような、部活動と教員の在り方を批判的にとらえたのが先にもあげた内田の研究である。内田良（2021）⁽¹¹⁾は、部活動が教育課程において課外活動に位置づけられていることと、それをあやふやな認識のまま多くの教員が顧問として部活動に時間を費やしていることを指摘している。その主な要因として、部活動が過去に必修クラブとして教育課程に位置づけられていた歴史的背景から今日も学校で営まれる教育活動に部活動が根強く内在していることをあげている。このような環境要因によって教員が長時間勤務に追い込まれる可能性を内田（2021）は「ブラック部活動」という言葉で批判した。

また、部活動のみならず教員の直接指導と言われる授業や生活指導などと間接的指導と言われる授業準備や学級運営に関する業務（本来業務）が部活動を含めた本来業務以外の業務によって勤務時間外に追いやられてしまい規定の勤務時間を大幅に超過してしまうという問題もある。この問題を、教員を取り巻く環境とりわけ法令や社会調査を背景に問題視したのが先述した藤森（2021）である。藤森（2021）は、日本の教員が諸外国と比べて働きすぎる傾向にあることを指摘し、その背景には教員の給料形態を取り決める法律が一要因であるとしている。その法律が「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⁽¹²⁾」（給特法）である。この法律で注目すべき点は、公立学校に勤務する教員は労働基準法が適用されているが、給料については、月額4%の教職調整額をもって勤務時間内外を問わず包括的に評価するものとしている点である。つまり、月額4%の教職調整額によって教員は勤務時間の超過及び短縮に関係なく給料が支給されるということである。その結果、教員の長時間勤務は自主的な在校であるとされ一般の超過勤務による残業代というものの支給は行われていない。これによって生じる教員の働き方とくに長時間勤務とそれに依存した学校経営を批判して内田・斎藤（2018）は、「定額働かせ放題」「ブラック残業」という先にも記した言葉で批判した。

この藤森（2021）の指摘した給特法を背景とした教員の働き方と内田・斎藤（2018）の批判した教員の働き方に依存した学校経営というふたつの環境要因によって教員の働き方における主な性格として長時間勤務が必然的に発生すると言えるのではないだろうか。

3. 教員の長時間勤務とその特異性

公立学校に勤務する教員の長時間勤務とその特異性を明らかにしたのが、先述した内田の研究である。内田良（2017）⁽¹³⁾は、教員の働き方において、教員の本来業務である授業準備などの間接指導業務と進路に関する指導を含んだ生徒指導などの学習者への直接指導は本来、規定の従事時間に遂行することが適当であるとし、多くの教員の場合それが困難な環境に置かれていることを指摘している。内田（2017）は、その要因として本来業務以外の業務とりわけ部活動に注目した。この内田（2017）の知見によって部活動という学校教育に内在する課外活動と教員の長時間勤務との関係がより明らかにされたと言える。内田（2017）は、部活動指導を含む教員の働き方を明らかにするために「教諭」（2787名）と「主幹教諭」（110名）、「常勤講師」（285名）の計3182名を分析対象とした調査を行った。その結果、全体の92.1%の教員が休日出勤を行っており、そのうち94.8%の教員がなんらかの部活動の顧問に就いていることが明らかになった。また、教育課程における部活動の位置づけに関する現場教員の意識について内田は、部活動が教育課程外の自発的な活動であることを認識している教員の数少なく誤った認識が不必要な教員間の衝突の発生や生徒支援の妨げになる可能性を示唆している。この内田の考察は、本来、教育課程外であるために、部活動への認識が教員個人にゆだねられ強い関与を示す者とそうでない者との部活動への認識の齟齬により必要ではない衝突が起きる可能性もあるという現場への危惧であると考えられる。特に長時間勤務については、なぜ勤務時間を超過してまで部活動に立ち会う必要があるのか等の衝突を生み出し、結果として生徒支援にまで影響を及ぼす可能性は否定できないのではないだろうか。その実、中学校学習指導要領では「教育課程外の学校教育活動と教育課程との関連」において部活動を次のように位置づけている。

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、連帯感の涵養など、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、教育課程との連携が図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、社会教育設備や社会教育関連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。（文部科学省 2020⁽¹⁴⁾：126）

上記の学習指導要領の記述における部活動の位置づけとしては、『『自主的』でありかつ『自発的』な生徒の課外活動が部活動である』という認識が適当ではないだろうか。特に、上記の「教育課程との連携」という点においては、学習活動やその他の知見を広めるための自主的な活動として行うものであり、部活動は様々な学習に興味を持つためのきっかけづくりとして学校に内在していると解釈できないだろうか。自発的な行動によって展開されるのであれば生徒の相互理解のもと活動が展開され、その活動内容が決められるものである。そうすると、それを監督する教員（顧問）も生徒が自主的に必要に応じて依頼するという形態であっても不思議ではない。しかし、先の内田の研究より休日出勤を行う教員の約9割がなんらかの部活動の顧問に就いていることから学校における教員の役割として部活動の顧問に就くことが一般化していると考えられるのではないだろうか。

内田（2017）は、先行研究で部活動が孕む問題について次の2点を示している。ひとつは、そもそも部活動が教育課程外の活動であるということ。ふたつ目はそれを教員が認識している割合が決して多いとは言えないということである。ではなぜ、そもそも教育課程ではない部活動が今日の学校に根強く内在しているのか、その理由を内田（2021）は先行研究の整理とともに示している。

まず、部活動の歴史的背景として、過去に部活動の前身となるクラブ活動が学習指導要領に必修として設定されていたことを指摘している。その理由は、1960年以降の「開かれた競争」による進学競争の拡大によって青少年の人間的ゆがみが生じているとみなされたために調和と統一のある人間形成を求めていることであった（内田：2017）。他方で、教員が今日、教育課程外に位置づけられる部活動に関与し続けている理由について過去必修化であったことが学校と保護者、教員に部活動に対してのあいまいな認識を根付かせ、公式な大会や組織の存在もそれに起因して学校教育と部活動をつなげている要因であるとしている。また、内田（2017）は、部活動のみならず他の業務においても教員が長く学校に滞在することで長時間勤務が一般化し多くの業務を抱えてしまう可能性も指摘している。

このような問題を踏まえた教員を取り巻く環境が「過労死ライン」を越えた教員の長時間勤務に大きくつながっていると内田（2017）は指摘した。また、これに対して、繰り返しになるが、藤森（2021）は、国際調査と法令から部活動を含んだ長時間勤務が発生しうる要因に注目している。日本の教員が世界的に見て非常に長時間働くことはOECD（2018）⁽¹⁵⁾の『国際教員指導環境調査』からも明らかになっている。対象48ヶ国の教員の平均労働時間は38.3時間であり、日本はおよそ1.5倍におよぶ56.0時間であった。また、国民教育文化総合研究所（2009）⁽¹⁶⁾の『教職員労働国際比較研究委員会報告書』によれば対象となった対象4ヶ国中もっとも少ない夏季休暇取得率を示している。この背景は、教員が部活動を含んだ本来業務以外の業務に追われて授業準備などが十分にできないまたは、規定の勤務時間外に追いやられてしま

うという現状によるものだと藤森（2021）は指摘し、給特法による4%の調整額によってそれらの問題がこれまで見えにくくなってしまったために今日まであやふやな労働管理で学校の運営がなされてきてしまった結果だとしている。このような、社会的背景によって教員の多忙化（長時間勤務）は、その中にいる教職員ですら表面化しにくい状況での労働観から生じるものであり今後より学校現場内でどのような問題が内在しているのかを注目する必要があると考える。

4. 学校内で生じる教員の働き方

先述した先行研究では、国際的な調査などの数値化された計量的なデータに基づく教員の働き方へのアプローチであったが、それらとは異なる調査で教員の働き方をとらえたものがある。

とりわけ、質的研究によって教員の働き方の実際を明らかにしようとしたのが新谷康子（2012）⁽¹⁷⁾と山本裕子（2007）⁽¹⁸⁾である。新谷（2012）は、小学校を対象とした質的研究とりわけ観察調査から教員の働き方がどのようなものであるか明らかにすることを試みた。この研究において、注目できる点として、教員は突発的な業務の発生が不可避であることまた、総じて常に複数（2つ以上）の業務を複線的に行うことで労働の密度（労働密度）が高くなり、長時間の勤務が行われているのではとしている。対して、山本（2007）は、特色ある学科の設置などから新設された新しいタイプの高校の教員の働き方をインタビュー調査を中心にした質的研究から注目している。この研究においては、新しいタイプの高校特有の教員の働き方として、専門学科の教員へ業務の偏りが生じており、教員同士が業務に従事する時間帯も異なることから総じて多忙になることを示している。

他方で、このふたつの研究は、質的調査の手法でも異なる手法を採用することで異なる教員の働き方の問題を明らかにした。新谷（2012）は、給特法に裏付けされた公立教員の働き方に注目するとともに、その実、教員の一日の働き方がどのようなものであるかを小学校での観察調査によって明らかにし、教員の突発的な業務に起因して労働密度が総じて高いことを明らかにしている。また、教員がこれまでの経験に裏付けされた「暦年の仕事の容易性⁽¹⁹⁾」によって仕事を抱えすぎてしまい、その業務が複線的であるがゆえに長時間の勤務をせざるを得ない可能性を示している。対して、山本（2007）は、学校運営上の問題に注目し、新しいタイプの高校の教員の働き方をワークシート調査とインタビュー調査で明らかにしている。この調査では、教員の仕事の行われ方が個別的であり、持ち帰り残業が総じて授業準備などの本来業務であることの多さを指摘している。また、専門科目を中心に設置する学科においてその中心的な役割をになうと考えられる専門学科教員がそれに関わる新たな業務に付随して多忙になること（業務の偏り）に起因し、残業や持ち帰り残業が増加する傾向を指摘、それが新しいタイプの高校特有の問題として注目している。

これらの研究は、教員の働き方とりわけ勤務時間や業務に起因する多忙や多忙感という問題に関する研究である。特に、両者における考察の共通点として後述する「やりがいのない多忙」と「やりがいのある多忙」というふたつが教員の長時間の総勤務時間を形成した要因であると指摘した点がある。これは、印刷機トナーの交換や清掃など生徒支援に直接的・間接的に関与していると教員が認識しにくい業務か、テスト期間の補習や個別的な支援などやりがいを感じることが出来る業務か否かという点において、多忙であることに加えて多忙感を教員が抱えてしまい心身が疲弊する可能性を指摘している。詳細に多忙と多忙感

の異なりについて言及したのが布川淑（2006）⁽²⁰⁾である。布川（2006）は、多忙であることとともに、やりがいのある多忙とそうでない多忙を分けて多忙感というものの異なりを示している。多忙であることは、忙しく教育活動が持続されるまたはしようとしていることとし、その中に内在するやりがいの有無に起因した教員個別の多忙感の存在を指摘しており、多忙（長時間勤務）であることと多忙感を感じる事が必ずしも一致しないことを示唆している。やりがいのある多忙とは、教材研究などの授業準備や進路に関わる生徒指導またはその準備などの生徒への関与の性格が強いものをさし、そうでない多忙とは印刷機のトナーの交換や学校経営に関する業務とりわけ生徒または保護者から徴収した学年会費などの帳簿の管理など間接的にも生徒との関与が弱いとされる業務をさした。この多忙というものの中に分類される業務の異なりと教員各人の抱く意義のある業務とのギャップによって教員は多忙であると感じる可能性が高いことを指摘している。

また、先に示した新谷（2012）に見る事ができる教員の働き方の問題であるが常に複線的な業務によって労働密度が高まることに起因して、教員が結果として長時間勤務を強いられてしまう状況について次の指摘に注目することができる。

教員の場合、遂行しなければならない労働に、別の労働が挿入され、全体の仕事量の増加は勿論、本来遂行すべき労働の効率性も維持できないという密度の高まりが指摘できる。つまり、もともと教員が処理しなければならない業務量の多さに加えて、単一の仕事に専念する、あるいは教員自身が設定した順番通りに処理するという事が出来ない難しさがある。しかも、この合間に入ってくる業務が必ずしも無意味とは言えない（新谷 2012：27-28）。

この新谷の指摘は、教員がある業務に専念しようとしているまたは、しているときに別の業務が挿入されその業務を中断しなければならない状況を示唆している。また、挿入された業務が生徒に直接的または間接的に関与する業務であるなど無意味なものとは言いがたい業務であり、教員は単一の業務を処理してから次の業務に専念するということが困難であることがわかる。

他方で、この新谷の指摘を深掘する上において注目することができるのが榊原禎宏・森脇正博・西村府子・土肥いつき（2021）⁽²¹⁾の指摘である。榊原ら（2021）は、教員の仕事が「うまくつかまえない」要因として次の様に指摘している。

複数の業務が同じ時間帯にあるだけではなく、それらが同じ時間上に重なる、つまり複数の層をなして業務が存在することである。そして、これらに伴って、教員には複数の内的世界の開かれていることが予想できる。たとえば、生徒の進路相談に関わって保護者に電話を掛けたがつかず、また、校内研究の打ち合わせの時間を同僚と決めなければならないと思っている状態で、学級通信を作成する時間は、先の調査では「学年・学級経営」の項目に当てはまる。ただし、教員にとってその現実味は乏しい。「保護者に電話をもう一度掛ける」、「同僚をつかまえて打ち合わせの話をする」ことが頭に残ったままである。これらは、その時間帯の負担感がもっとも大きな業務ではない一方で、他の時間帯にも及んで継続される。客観

的にその業務に臨んでいる訳ではないけれど、教員の中では業務がいわば進行形のまま、残り続けるのだ（榊原ら 2021：2）。

この榊原らの指摘は教員の業務が複線的であるとする新谷（2012）の知見に加えて、教員は中断した業務または処理できていない業務を抱えたまま現在進行形で何らかの業務に従事する可能性を示唆している。また、客観的にその業務に関与するまたはしていることをとらえることが困難であることがあげられている。この指摘は、教員がその業務に従事するうえでどのような問題を抱えているかという視点に立つとき注目することができる。

つまり、教員は長時間勤務を強いられる環境要因とともに、先に示した学校内で起きる突発的自体やそのほかの無意味とは言い難い業務において所定の勤務時間を超過することが考えられるのではないだろうか。また、教員はその問題に付随して複線的に業務を抱え込むことでうまくつかまえない多忙化であるとする事もできるのではないだろうか。

5. 科目を背景とした教員の働き方

先に示した、研究はこれまで教育社会学の領域において注目された教員の働き方を背景とした調査研究であるが、教科教育の側面において教員の働き方を問題視するものも存在する。

まず、専門科目教員と普通科目教員という枠組みで教員の働き方に注目したのが美濃陽介（2017）⁽²²⁾である。美濃は、日本北部に勤務する高校教員 122 名を対象とした無記名自記式質問紙郵送調査から、専門科目を担当する教員（工業・商業・農業・水産）は普通科を担当する教員（専門科教員以外）よりも職業性ストレスによるストレスレベルが高いことを明らかにしている。その要因として美濃（2017）は、専門教育を取り巻く背景が、専門科教員への何らかの負担になっていると推察し、近年の教育環境の変化が専門科教員への負担になっている可能性を示唆している。

また、管見の限り教科別の勤務時間とりわけ残業時間などを詳細に記述していると考えられるベネッセ教育総合研究所（2007）⁽²³⁾による『平成 18 年度文部科学省委託調査「教員勤務実態調査（高等学校）」報告書』では、専門科目の教員は普通科目の教員と比べて残業や持ち帰り残業が長く休日出勤も行っていることが明らかにされている。同報告書は、美濃（2017）が指摘する専門科教員の職業性ストレスの高さを踏まえたときに長時間勤務がその要因として作用しているのではないかという推察を可能にするのではないだろうか。

対して、教科教育の分野においても教員の長時間勤務が解消すべき課題として注目されている。とくに、専門科目とりわけ商業においては管見の限り他の専門教科よりもその科目的性格からか教員の長時間勤務への対策の必要性を示している。赤松千春（2018）⁽²⁴⁾は、高校卒業時点での質の高い商業人を育成しようとする商業教育の課題として普通科目の割合が少ないことから大学進学という課題に直面するときの方策として、課外授業と称して早朝や放課後の講習や補習などを行うことによって合格率をあげる取り組みが多く商業高校で行われていることを指摘している。他方で、塚本稔（2020）⁽²⁵⁾は、商業教育に関する課題として商業という科目が網羅する領域の広さから他教科との連携をあげており、その実現に向けた

課題として商業科教員が生徒への資格取得や上位検定合格に向けた指導により多忙であることを問題視している。この両者は、教科の特性に起因する点と教科としての課題解決の妨げとなりえるという観点の違いはあるが共通して教員の多忙化を教科教育の立場から問題視しておりこの指摘は相互に関係していると言える。この両者の指摘から同教科内において教員の多忙を発生させると共にそれを問題視していることを示唆することができるのではないだろうか。

専門科目と教員の働き方に注目する上で先に示した、ベネッセ教育総合研究所（2007）による報告書では管見の限り教科別に教員の働き方の性格特に勤務時間を比較しているが、商業は専門科目群（工業・商業・農業・福祉・その他）の中で今日学習指導要領に示される科目においては最長の在校時間と持ち帰り残業時間を指示している。

また、川合宏之（2017）⁽²⁶⁾は、高校における商業教育そのものの特質として、今日の普通科高校にはない教育的特質を指摘している。それは、経済成長と大学進学率の上昇によって義務教育に上乗せされた職業人あるいは商業人の育成が進むことで高等学校とりわけ職業教育が義務教育と大学あるいは専修学校をつなぐ教育機関として位置付けられる要因となったというものである。川合（2017）はこれを実質上の高等学校の義務教育化として指摘し地域との連携などからより特異な教育内容の展開の必要性を指摘している。普通科高校と専門高校の異なりに注目するうえでこの川合（2017）の見解は、より上位の教育機関を前提とした専門教育の展開という点において、現在の高校全体の義務教育性の基盤が職業教育とりわけ商業教育であったという推察を可能にするのではないだろうか。この川合（2017）の指摘を踏まえて今日の商業高校のあり方に注目できる先行研究として中西啓喜（2012）⁽²⁷⁾の研究がある。

中西（2012）は、他の専門高校の中で唯一商業高校のみが「準進学校化⁽²⁸⁾」の傾向にあることを指摘している。この指摘の背景は、川合（2017）の指摘した高等教育機関と中等教育をつなぐという社会的背景のもとで商業高校は進学率の上昇が顕著に表れていると考えられる。このような商業教育を取り巻く環境にも注目するとき、これらが管見の限り普通科目や他の専門教科では指摘されていないため、商業特有の問題と考えられる。よって、これまで注目されてきた普通科高校とは異なる教員の働き方の特質を見ることができるとは考える。特に、赤松の指摘する課外授業と称して商業検定や各種の商業にかかわる合格率を上昇させるために教員が働きかけているという商業を取り巻く環境についてであるが、そもそも、教員が受け持つ時間割以外に従事すべき学習支援という本来業務を商業を受け持つ教員が、職務として従事しなければならない学校現場の実情を指示した先行研究として注目できると考える。

ともすれば、商業を担当する専門科教員は、課外授業という形で規定の受け持つ時間割以外に追加の学習支援活動を行わなければならないのであれば規定の勤務時間を大幅に超過することもうなずける。そのため、商業という科目を支援する教員は先に指摘された教科としての課題として多忙化が問題視される一方で、商業検定などの商業という科目に付随する本来業務によって勤務時間を超過する可能性をはらむという一種のパラドクスをはらんだ境遇におかれていると考えることができるのではないだろうか。

他方で、知識基盤型社会における求人数の変動と商業教育についてまとめた水田聖一（2016）⁽²⁹⁾は、学習指導要領について注目し商業教育がいかに変化してきたのかに注目している。水田は、1950年に高等学校学習指導要領商業編（試案）の発表により戦後初の商業科としての学習指導要領がつくられることになったことについてその内容（5つの一般目標）が技能習得と正しい態度、習慣の修得に主眼がおかれたものであったことと、現行における科目編成が大きく異なる点について言及し「社会的ニーズ」に大きく左右さ

れた他の専門科目に見ない独特の性格を有しているとしている。

先述した、美濃（2017）は専門科教員が普通科教員に比べて強い職業性ストレスを示しているという調査結果について、専門科目担当教員と専門科高校を取り巻く環境の変化がその要因として示唆している。このことから、水田（2016）が指摘する「社会的ニーズ」に敏感に対応した科目が商業であるという指摘と、中西や赤松の指摘する商業教育の特異性に見る教員の働き方の可能性と教員の多忙の問題視は、美濃の調査による商業や工業、福祉などの専門科目の有する一要因として注目することができ普通科目と比較して各科目担当の教員が強い職業性ストレスを指示したとしても難しいことではないと考えることができるのではないだろうか。

6. まとめ

本研究の目的は、昨今問題視される教員の働き方とりわけ長時間勤務に注目し、これまで示された先行研究と諸調査を足掛かりに教員の働き方の一方向性、特に、長時間勤務の要因と問題を指示することであった。手法としては、言説空間の持つ言説から全体の事象の性格を抽出するという性格から言説分析を採用し、広く異なった視点や手法の教員の働き方に注目した研究を取り扱った。また、分析対象を教育社会学のみに限定するのではなく教科教育にも焦点を当てることとした。

結果、本研究では、「問題の所在」と「教員の働き方の性格」「教員の長時間勤務とその特異性」「学校内で生じる教員の働き方」「科目を背景とした教員の働き方」を教員の長時間勤務の要因として指示した。

問題の所在としては、元来日本における労働観において勤労を良しとする風習の中においても学校教員はその特異性から一般企業の約4倍にも上る高ストレス値が調査によって明らかにされていることからより多忙を極めていることを示した。

他方、教員の働き方の性格としては、その特異性が他の職種に見ないものであることが最である。先述した、内田（2017）は、教員の働き方において現職教員を対象とした調査から教員の勤務時間が過労死ラインを越えていることを指摘した。勤務時間の大幅な超過には様々な要因があるがその中で本研究においては、給料形態に起因した教員の働き方に依存した学校経営の問題を深堀した。教員の働き方に関する法令や国際調査についてまとめた藤森（2021）は、教員の給料が給特法により4%の教職調整額が月給に組み込まれていることから教員の勤務時間外の労働は自主的なものであり残業代が支給されないことに起因して国際調査においてその対象国の中で日本が最も長時間勤務を行い且つ休暇取得率も少ないという学校教員の働き方を問題視した。その理由は、「被害者は子ども」という先に示した問題である。また、部活動への関与によって教員の勤務時間が超過するという問題も存在し、部活動そのものは教育課程外の活動であるという位置づけであっても今日、学校教育に根強く学校活動として内在する部活動による教員の多忙という問題を先に示した「ブラック部活動」ということばで問題視されている。

このような背景のもと、学校内で発生する事象から教員の働き方を明らかにしたのが質的調査による研究であった。インタビュー調査と観察調査というふたつの非計量的な情報によって教員のより細かな働き方と学校での事象に目を向ける必要性が示された。インタビュー調査においては、教員が持つ多忙であることがどのように心労の多さを示しているのかまた、どのような事象によって教員という職務に従事することδειそがしさを指示しているのか明らかにされた（山本：2007）。他方、観察調査においては、実際

の教員の働き方がどのような行われ方をし、勤務時間が超過するのかを明らかにする手がかりとなった。特に、インタビュー調査では見えにくい実際の業務に従事する姿勢が明らかにされ、教員は単一の業務に専念することが難しく労働密度が高くなることで複線的に業務を行うという働き方をしていることが明らかになった（新谷：2012）。また、勤務時間においては、教員は様々な中断した業務を回収するために所定の勤務時間を大幅に超過するという問題を示唆することができた。

教科と教員の働き方についてであるが、本研究においては専門科教員と普通科教員という枠組みでの調査に注目した。美濃（2007）の調査により、メンタルヘルスにおいて普通科目を担当する教員よりも専門科目を担当する教員の方が高ストレス値を示していることが明らかにされた。その要因として、美濃は、専門教育を取り巻く環境がなんらかの負担になっている可能性を示唆した。そのため、本研究において科目に見る教員の働き方に注目した。

教科別の教員の勤務時間を比較した調査から専門科目が普通教科と比べて長時間の勤務を行う割合が多いことが明らかになっている。そのため、普通科目と専門科目を比較すると勤務時間的にも専門科目担当の教員が多忙であると言えるのではないだろうか。

他方で、教科教育の視点から教員の働き方を見つめることで明らかになったのが、専門科目の中において管見の限り教科として教員の多忙を問題視しているのが商業であるということである。商業科（商業高校）は、専門教育として質の高い職業人育成と「準進学校化」しているという他の、農業、工業、看護などとは異なる様相を見ることができる。その中で、職業人の育成と進学という板挟みにおいて、課外授業と題して時間外の資格取得に向けた学習支援を行うことが一般化しており、かつ資格取得や教科として今後の課題として教員が総じて多忙であることを問題視している。その一方で、多忙であることを問題視しているが、美濃の指示する専門科教員の高ストレス値に関する知見から専門科目を取り巻く環境において、資格取得などに起因する人材育成のため時間外での学習支援が一般化していることがその一要因としても注目することができるのではないだろうか。

本研究においては、これまで教員の働き方と教科という枠組み特に専門科目に注目するという一方向性を指示したことに意義があったと考える。これまで、論じられてきた教育社会学における教員の働き方に関する調査や研究においては、給特法と部活動に注目したものが多く様に見受けられたため、本研究のように教科の特性が教員の働き方に与える影響について示唆したものは管見の限り少ない。そのため、今後の研究については、本報告書で指示した専門科目とりわけ商業などに注目した社会調査を実施し、「担当教科が教員の勤務時間に与える影響」について研究する必要があると考える。本研究においては、専門科目とりわけ商業が他の専門科目と異なる今日の背景があることから、教科として教員の多忙化を問題視しているとともに専門科目が有する性格によって教員の心労に影響をあたえる可能性を示唆したがその妥当性の検証とともに今日の教員の働き方の理論の精緻化を図るために観察調査及びインタビュー調査によって教科別、農業・商業・工業などと普通科などの校種別に比較検証する必要があるのではないだろうか。

これまでの教員の働き方に関する先行研究は、普通科高校や先述した新しい学校のような特色学科を設置した学校をその対象としており教科別の教員の働き方については管見の限り明瞭ではないと考える。他方で、公立学校に勤務する教員をその対象としてきたことも先述した藤森などの先行研究の指摘のように給特法が教員の長時間勤務の背景であるという理論は、高等学校などが通信制や特色ある学科編成などで多様な形式になっていることから今日給特法に裏付けされる理論ではなく教員という職務が内包する環境

要因などから長時間勤務の理論を精緻化することが必要となるのではないだろうか。勿論、給特法を背景とした教員の働き方の特性は見逃すことのできない特異な要因であると考えるが、今後さらに公立学校に勤務する教員の働き方の理論を精緻化する上においては、給特法が適応されない私立学校を対象とした調査も必要であると考え。ともすれば、新たな問題の所在を明らかにすることも可能であると考え。私立学校は、身分こそ公務員ではなく給特法による給料形態が反映されるわけではない。しかしながら学校という様相を持つ機関であることも間違いのないため今後調査の対象にすることも俚上にあげても良いのではないだろうか。特に、教員という職務の持つ性格によって長時間勤務が発生する可能性を検討する上においては必要な研究対象であると考え。

その点において、今後は、公立と私立、専門科目教員と普通科目教員という枠組みでの社会調査を実施し、更に教員の働き方の理論の精緻化と教科教育への還元という二つの側面を意義としてさらに研究する余地があるのではないだろうか。また、今回の研究において明らかにした長時間勤務の多様な各要因についても個別に且つ細々に分析する必要性があり、行政的側面や業務内容なども社会調査や諸外国との研究比較などでより精緻化する必要があると考える。特に部活動の地域委託など様々な政策が今日、都道府県教育委員会などで検討並びに実施されているが、それに伴う教員の働き方の変化や問題点などについては管見の限り指摘されていない。小論にて先述した、教員の多忙化解消プログラムとして機能することは非常に意義があるがそこに関するより良い運用などについては言及されていないため別の機会に検討する必要があると考える。

注・参考文献

- (1) 黒田祥子・山本勲『従業員のメンタルヘルスと労働時間——従業員パネルデータを用いた検証』2014, 独立行政法人経済産業研究所。
- (2) 厚生労働省“労働者健康状況調査”, 2018, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h30-46-50b.html>, (最終確認日 2024, 9, 7)
- (3) 西田裕子・寺嶋繁典「日本人の働き方と働き方改革：長時間労働の是正およびテレワーク導入の課題」『関西大学臨床心理専門職大学院紀要』第9号, 2019, pp.61-70.
- (4) 文部科学省“平成22年度学校教員統計調査”
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/088/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2012/09/04/1324461_02.pdf (最終確認日 2024, 9, 7)
- (5) 内田良・斎藤ひでみ『教師のブラック残業——「定額働かせ放題」を強いる給特法とは?!』2018, 学陽書房。
- (6) 藤森敬『教師増員論—学校超多忙化の源をさかのぼる』2021, 新日本出版社。
- (7) 田中(2007)は、教育基本法第9条に定められる使命という文言について教員の身分とともに学習者に対する崇高なる支援を行う職務という意図のもと「教員の使命」を見るものであるとしている。
- (8) 田中壮一郎『逐条解説 改正教育基本法』2007, 第一法規株式会社。
- (9) 赤松学「言説分析とその可能性」『理論と方法』16巻1号, 2001, pp.89-102.
- (10) 大阪体育大学『「部活動指導員」導入・実施等に関するアンケート調査結果の分析』2020,
<https://www.ouhs.jp/ouhs-athletics/sportsclubactivityreformplan/outline/> (最終確認日 2024, 9, 7)
- (11) 内田良『部活動の社会学——学校の文化・教師の働き方』2021, 岩波書店。
- (12) 文部科学省“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”
https://www.mext.go.jp/b_menu/houan/an/detail/1421396.htm (最終確認日, 2024, 9, 7)

- (13) 内田良「運動部活動の展望—制度設計なき活動の現状から考える」『日本体育学会大会予稿集第 69 回大会』2017, pp.33-35.
- (14) 文部科学省“中学校学習指導要領”, 2020,
https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/micro_detail/___icsFiles/afieldfile/2018/05/07/1384661_5_4.pdf (最終確認日 2024, 9, 7)
- (15) 文部科学省“TALIS (OECD 国際教員指導環境調査)”
https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/Others/1349189.htm (最終確認日 2024, 9, 7)
- (16) 国民教育文化総合研究所“教職員労働国際比較研究委員会報告書” <https://www.jtu-net.or.jp/wp/wp-content/themes/jtu/doc/kokusaihikaku.pdf> (最終確認日 2024, 9, 7)
- (17) 新谷康子「教員の多忙と労働の特質：観察調査を通じて」『公教育システム研究』No.11, 2012, pp.1-36.
- (18) 山本裕子「新しいタイプの高校における教員の仕事と多忙化—学校組織運営上の課題に関する事例研究」『教育社会学研究』第 81 集, 2007, pp.45-65.
- (19) 新谷 (2012) によれば, 長く会社に勤めることでそれまで行っていた職務が容易であると認識され仕事量が増えることを「暦年の容易性」(新谷 2012 : 4) と指摘した。
- (20) 布川淑「教師の多忙と多忙感—公立高校教師の教育活動に関する聞き取り調査にもとづいて」『立命館産業社会論集』第 42 巻第 3 号, 2006, pp.88-108.
- (21) 榊原慎宏・森脇正博・西村府子・土肥いつき「なぜ教員の仕事をうまくつかまえないのか—当事者が語る学校における業務とその理解」『教職キャリア高度化センター教育実践研究紀要』第 3 巻, 2021, pp.1-10.
- (22) 美濃陽介「高校教員の職業性ストレスに関する考察—高校教育課程との関連について」『保健福祉学部研究紀要』第 9 巻, 2017, pp. 1 -6.
- (23) ベネッセ教育総合研究所“平成 18 年度文部科学省委託調査「教員勤務実態調査 (高等学校)」報告書”
https://benesse.jp/berd/shotouchutou/research/detail_3262.html (最終確認日, 2024, 9, 7)
- (24) 赤松千春「商業教育の変遷と現状」『横浜商大論集』第 51 巻 2 号, 2018, pp.207-221.
- (25) 塚本稔「商業教育の課題解決」『埼玉学園大学紀要 経済経営学部篇』第 20 巻, 2020, pp.179-186.
- (26) 川合宏之「多様化する社会において大学の果たす役割を考える—個性を重視した高等教育の実現に向けて」『人間生活文化研究 Int J Hum Cult Stud.』No.27, 2017, pp.20-25.
- (27) 中西啓喜「地方商業高校生の進路形成に関する研究—「地域」を手がかりとして」『Proceedings : 格差センシティブな人間発達科学の創成公募研究成果論文集』No.22, 2012, pp.63-72.
- (28) 中西 (2012) によれば, 商業のみが専門高校の中で職業人育成という目標とともに進学者の増加によって進学指導にも力を入れる必要があると指摘し「準進学校化」と表現した。
- (29) 水田聖一「知識基盤型社会と高等学校「商業科」の役割—学習指導要領を中心に」『流通科学大学論集—流通・経営編』第 29 巻第 1 号, 2016, pp.1-11.