

教員の労働の未来—給特法・感情労働の観点から

河野, 康輝
九州大学法学部

<https://doi.org/10.15017/4377913>

出版情報：学生法政論集. 15, pp.1-19, 2021-03-24. Hosei Gakkai (Institute for Law and Politics)
Kyushu University
バージョン：
権利関係：

教員の労働の未来—給特法・感情労働の観点から

河野 康輝

<目次>

はじめに

第一章 教員の労働環境の現状

第二章 給特法—運用の実態とその制定過程

第三章 教員と感情労働

第四章 教員の「労働」と判例における「自発的な業務」

第五章 私見—あるべき制度設計と教員の未来

おわりに

はじめに

2019年、ゼミ研修で国会に行った際、参議院では「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（給特法）」の改正案が審議されていた。筆者の父が教頭だった頃、朝も早く、帰りも遅い日々が続き、教員の労働時間管理について違和感を覚えていたこともあり、この審議には大きな関心を抱いた。審議された改正案は、教員の勤務時間を年単位で調整する変形労働時間制の導入を柱とするものであり、改正案が可決されたことで、変形労働時間制の導入・残業の上限を月45時間、年360時間とする文部科学省の指針が法的に位置づけられた¹。この改正までの過程を見るなかで、「現場の状況を見無視したものではないか、そもそも現場はどんな状況なのか」という気持ちが大きくなっていった。筆者は、小・中学校、高校と勉強の質問や部活の練習メニューの確認、悩みの相談など、いつでも生徒に対し真摯に向き合う先生方に助けられてきた経験がある。一方で、先生方は休む暇もなく働き続けているように見え、休息はとれているのか、また見合った対価が払われているのか、といった点を疑問に思っていた。近年、働き方改革が叫ばれるようになり、ようやく教員の過酷・劣悪な労働環境が取り上げられることも多くなっている。そこで今回は、教員の労働環境（労働時間・給与）について、教員の労働における特徴である「給特法」や「感情労働」といった面から整理したうえで、あるべき教員の労働環境に

¹ 文部科学省「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【概要】」

(https://www.mext.go.jp/content/20200206-mxt_zaimu-00004748_1.pdf, 2021年1月28日最終閲覧。) 6頁参照。

ついて検討していきたい。

第一章 教員の労働環境の現状

本章では、教員の労働の現状について、主に労働時間に焦点を当てて整理する。

現在、教員の職務はますます多様化・複雑化している。教員の職務内容について、文部科学省は「具体的には、児童生徒の教育のほか、教務、生徒指導又は会計等の事務、あるいは時間外勤務としての非常災害時における業務等」²と定義している。また、特に重要な教員の仕事は、「人間の心身の発達にかかわっており、その活動は、子どもたちの人格形成に大きな影響を与えるもの」³という部分のように思われ、それは生徒との直接・間接の関わりや対話によるものである。

このような職務内容のもと、教員の労働環境はどのような様相を呈しているのか。まずは労働時間についてまとめる。以下は、労働時間をまとめた表である。

表1 教員の平日1日当たりの学内労働時間⁴

平日（学内）	小学校		中学校	
	2016年度	2006年度	2016年度	2006年度
校長	10時間37分	10時間11分	10時間37分	10時間19分
副校長・教頭	12時間12分	11時間23分	12時間6分	11時間45分
教諭	11時間15分	10時間32分	11時間32分	11時間0分

² 文部科学省「資料5 教員の職務について」

(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/041/siryo/attach/1417145.htm, 2021年1月28日最終閲覧。)

³ 文部科学省「教員をめぐる現状」

(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/attach/1337000.htm, 2021年1月28日最終閲覧。)

⁴ 文部科学省「教員勤務実態調査（平成28年度）の分析結果及び確定値の公表について（概要）」

(https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/fieldfile/2018/09/27/1409224_004_3.pdf, 2021年1月28日最終閲覧。) 11頁参照。

表2 教員の休日1日当たりの学内労働時間⁵

土日（学内）	小学校		中学校	
	2016年度	2006年度	2016年度	2006年度
校長	1時間29分	42分	1時間59分	54分
副校長・教頭	1時間49分	1時間05分	2時間06分	1時間12分
教諭	1時間07分	18分	3時間22分	1時間33分

なお、法定労働時間は、2006年度では8時間、2016年度では7時間45分に短縮されている。表1、表2いずれも正規の労働時間を大きく超えているが、主に指摘できる点として、

- ① 正規の労働時間は減ったにもかかわらず、学内労働時間は増えている点
- ② 最も労働時間の長い副校長・教頭は、小・中学校いずれも2006年度の平日で3時間以上、2016年度の平日は1日当たり4時間以上も正規の労働時間より学内労働時間が長い点
- ③ 中学校における休日出勤の学内労働時間の伸び方が著しい点

があげられる。

また、2016年度の調査における学内総勤務時間数をみると、小学校は「週55～60時間未満」・中学校は「週60～65時間未満」の割合がもっとも多くなっている⁶。この調査からは、小学校教員の33.5%、中学校教員は57.7%が過労死ラインといわれる「月80時間以上の残業」⁷をしていることも分かる。これは表1・2における労働時間からもわかるように、正規の労働時間では処理しきれない量の業務が教員には課されており、仕方なく平日の時間外労働と休日出勤による労働でどうにかこなしているという状況が推察される。アンケートでは、「勤務時間後も仕事のために残ることが多い」という項目に対し、「あてはまる」と答えた教員は63.2%、「どちらかといえばあてはまる」も含めると85.3%の教員が時間外労働をしなければならない状況であることがわかる⁸。

また、勤務実態調査に含まれていない高校の教員についても、小・中学校の教員と比較の上表に示す。

⁵ 文部科学省・前掲註（4）11頁参照。

⁶ 文部科学省・前掲註（4）12頁参照。

⁷ 平成13年12月12日基発1063号。

⁸ リクルートマネジメントソリューションズ「平成18年度文部科学省委嘱調査『教員意識調査』『保護者意識調査』報告書 抜粋版」（https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyuyo/07061801/002.pdf, 2021年1月28日最終閲覧。）9頁。

表3 平日1日あたりの学校にいる時間の平均⁹

	小学校	中学校	高校
2010年	11時間29分	12時間03分	11時間16分
2016年	11時間54分	12時間30分	11時間33分

表3の時間には「休憩時間」も含まれている。そのため、表1・2と比べて小中学校の時間が伸びているが、そもそも教員の「休憩時間」の定義が曖昧なため、この「平均学内滞在時間」の方がより正しい労働の実態を表しているようにも思われる。実際、小学校の教員は平均3分、中学校の教員も平均4分しか休憩時間をとれていないという調査結果もある¹⁰。

このような、小・中学校、高校に共通した多忙化・労働時間の長時間化の背景として、主に以下の3点を指摘したい。

(1) 制度の改革によるもの

1984年ごろから、中曽根首相が教育改革を重視し、その際に「個性重視の原則」があらわれた¹¹。その流れで生徒一人一人にきめ細かな対応が必要になってきたことに加え、最近でいえば文部科学省の新学習指導要綱による小学校での英語・プログラミング必修化など、仕事量は増える一方になっており、先述の法定労働時間の短縮が意味をなさなくなっている。また、書類作成の増加も指摘され、教員意識調査によると、教諭は「授業準備」や「生徒指導・学校行事」、「成績処理」といった直接・間接的に生徒に関係あるものの次に、「事務・報告書作成」が負担になっており、副校長・教頭に至っては業務の中で最も「事務・報告書作成」を負担だと感じている¹²。生徒との直接・間接の関わりや対話によらない、「生徒に直接関係のない」仕事・事務作業が負担になっていることは否めない。

(2) 社会の変化によるもの

教員の多忙化には教員を取り巻く環境も影響する。社会の変化として、ここ数年民間就職が好調だったこと、また教員の過酷な労働環境に対する社会の認識が深まった

⁹ ベネッセ教育総合研究所「第6回学習指導基本調査 DATA BOOK（高校版）[2016年]」（https://berd.benesse.jp/up_images/research/Sido_KOKO_07.pdf, 2021年1月28日最終閲覧。）32頁参照。

¹⁰ 文部科学省『「公立小学校・中学校等 教員勤務実態調査研究」 調査研究報告書』（https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2018/09/27/1409_224_005_1.pdf, 2021年1月28日最終閲覧。）65頁参照。

¹¹ 内田良ほか『迷走する教員の働き方改革 変形労働時間制を考える』（岩波書店、2020年）22-23頁（広田照幸・執筆）。

¹² リクルートマネジメントソリューションズ・前掲註（8）17頁。

ことなどにより、教員志望者数が減少している¹³。これに加えて、先述の通り職務内容が減らずむしろ増えていることや、ベテラン教員たちの定年によるまとまった人数の退職により、一人当たりの仕事量が増え、労働が長時間化していることも指摘できる。これに対処するため、各自治体は教員採用試験の年齢上限を（事実上）撤廃し、教員の採用数を増やそうと試みている。しかし、2019年度の小学校教諭採用試験について、北海道・佐賀では1.3倍、福岡・長崎でも1.4倍といった倍率にまで落ち込み、中学では全体的に倍率は上がるものの2倍程度のところが散見される¹⁴。一例として、大分県教員採用試験の倍率は2000年度18.5倍だったが、教育学部生の減少や、大量退職に備えて段階的に採用枠を拡大したこともあり、2019年度は3.6倍と平成以降で最低を記録し、中でも小学校は1.7倍と初めて2倍を切った¹⁵ように厳しい状況である。さらに、新型コロナウイルス感染症拡大の影響下で、オンラインと対面授業の併用や、ICTの活用を求められるなど、教員の職務が多様・複雑になってきていることも指摘できる。

(3) 子供・保護者の変化によるもの

子供（生徒）・保護者の変化も教員の多忙化の原因となっている。家族の多様化により家庭内で行われていたしつけが学校に持ち込まれている部分もあり、教員に対する過度な期待による「モンスターペアレント」の対応に教員の時間が奪われており¹⁶、保護者・地域住民からの苦情処理に教員が苦慮している¹⁷現状も、生徒・保護者対応にかかる時間の増加をもたらしている。

以上の通り、本章では教員の過酷な労働時間の実態が確認された。このような労働時間・環境に陥っているにもかかわらず、なぜ過重労働に歯止めが利かないのだろうか。そこには、教員の仕事の特殊性と、教員にまつわる法律・制度が要因となっているように思われる。次章では、その一因となっている、教員の労働時間・給与に関して労働基準法上特殊な扱いを定める「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

¹³ 氏岡真弓「(記者解説) 教員のなり手が減少 『ブラック職場』敬遠、対策も後手」朝日新聞朝刊東京版2019年10月7日、7面参照。

¹⁴ 教育新聞「教員採用試験の最新動向【合格倍率】」(<https://www.kyobun.co.jp/rate/>, 2021年1月28日最終閲覧。)参照。

¹⁵ 渡辺久典「新年度から県教委 教員採用の年齢拡大 全試験区分『59歳以下』に」大分合同新聞朝刊2020年3月17日、1面。

¹⁶ 水谷英夫『感情労働と法』（信山社、2012年）26-27頁参照。

¹⁷ 新潟日報モア「〈5〉保護者の苦情 対応苦慮、そがれる気力 子の成長『助け合う関係築きたい』」2020年9月9日

(<https://www.niigata-nippo.co.jp/feature/kawaru-manabi/series5/20200909567063.html>, 2021年1月28日最終閲覧。)参照。

給特法)について確認する。

第二章 給特法—運用の実態とその制定過程

本章では、給特法について整理することで、教員の給与をめぐる条件や、労働時間についてさらなる検討を行う。

教員の労働条件について検討する前提として、憲法では、27条2項で「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」とし、その基準を定めているのが労働基準法である。労働基準法32条は、1週間あたりの労働時間の上限を40時間とし、1日の労働時間の上限を8時間と定めている。使用者が、法定労働時間を超えて時間外労働や休日労働をさせた場合は、労働基準法119条1号により刑事罰が科される一方、その例外として、法定時間外・法定休日労働をさせる場合の手続きを定めたものが2つある。

例外の1つ目が、労働基準法33条1項に定められた「災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合」である。この場合、行政官庁の許可（許可を受ける暇がない場合、事後の届出で可）が必要とされる。また、労働基準法33条3項では、「公務のための臨時の必要がある」場合、官公署の事業に従事する国家・地方公務員には時間外・休日労働をさせることができるとされているが、実際の適用は、ほとんど非現業の地方公務員に限られている¹⁸。もう1つの例外が、労働基準法36条に定められた場合である。使用者と事業場の過半数代表が書面による労使協定をし、労基署長に届け出た場合、労使協定に定められた時間外・休日労働を許容している。

一方で、教員の多くが属する地方公務員については、地方公務員法58条3項の規定により、労働基準法が適用される部分とそうでない部分があり、適用除外されるのは「団体交渉原理の排除から必然的に要請される条文および地方公務員に関する特別規定ないし特別法の存在する条文（賃金支払原則、労災補償、等）」¹⁹である。このような状況に加え、教員の労働については、給特法により勤務時間管理についてのさらなる「特例」が定められている²⁰。給特法は、労働基準法上特殊な位置づけになっている「公務員」である教員に、さらなる特別ルールを課すものである。

¹⁸ 菅野和夫『労働法 [第十二版]』（弘文堂、2019年）503頁参照。

¹⁹ 菅野・前掲註（18）176頁。

²⁰ 給特法は公立学校のみ適用される規定で、私立学校には適用されない。ただし、私立学校も給特法を参考にし、準じている実態があり、労働基準法違反の疑いがあることが指摘される。私立学校の調整手当について、私学経営研究会「第3回 私学教職員の勤務時間管理に関するアンケート調査報告書」（http://sikeiken.or.jp/report/h28_no3_jikankanri.pdf，2021年1月28日最終閲覧。）21頁参照。

第一節 給特法の現状

給特法においては、以下の5つの特殊ルールが適用されると高橋はいう²¹。

- ① 給料月額4%に相当する「教職調整額」という公立学校教員に特有の給与が支給される。
- ② 教職調整額の支給に伴い、時間外・休日勤務手当が支給されない。
- ③ 時間外勤務を命ずる場合を4項目に限定する。
- ④ 4項目以外の時間外勤務は禁止である。
- ⑤ 4項目に関する業務は三六協定を結ばずとも時間外・休日勤務を命じられるという解釈がとられる。

①で述べられた4%の教育調整額については、給特法3条で、「教育職員（校長、副校長及び教頭を除く。）には、その者の給料月額の100分の4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」ことが、また②について、3条2項で、「教育職員に対して時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しない」ことが定められている。

また、③④⑤で述べられた「4項目」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」において、

- ・生徒実習に関する業務・学校行事に関する業務
- ・職員会議に関する業務・非常災害等やむを得ない場合

のこととされている。なお、この4項目のなかに、部活動の業務は含まれていない²²。

ここで、現在の法律が制定されるに至った経緯を確認し、なぜこのような特殊な法になったのか、現状も併せて問題点について検討する。

第二節 給特法制定の経緯

もともと、戦後は教員も労働者の一員として基本的に労働基準法がすべて適用され、超勤には手当が支払われるものとされたが、実際にはこれが支払われなかったため、手当請求が繰り返され、裁判所はその都度支払いを命じていた²³。そこで、1948年に教員の給与については、勤務の特殊性から1週48時間以上勤務するものとして、一般公務員より1割程度高い俸給が支給されることとなったことに併せ、教員に対して超過勤務手当は支給さ

²¹ 高橋哲「教職員の『多忙化』をめぐる法的問題—給特法の構造、解釈、運用の問題」法学セミナー 64巻6号（2019年）18-19頁参照。

²² 愛知県松蔭高校事件・名古屋地判昭和63年1月29日労判512号40頁 [52頁]。

²³ 萬井隆令「教員の労働と給特法—運用の実態と問題点」労働法律旬報1926号（2018年）7頁。

れないこととされ、併せて文部省では、超過勤務を命じないよう指導してきた²⁴。しかし、その後の改訂・改正で、教員給与の有利性が必ずしも明確ではなくなり、超過勤務手当の支給を求める「超勤訴訟」が全国一斉に提起された。これに対応するため、1966年度に文部省が実施した「教員勤務状況調査」の結果、超過勤務時間が1週間平均で、小学校1時間20分・中学校2時間30分・平均1時間48分であることから4%の調整額が導かれた²⁵。これを受けて文部省は1971年に教員の勤務を勤務時間内外の区別をせず、包括的に再評価する「教職調整額」を支給し、超過勤務手当制度を適用しないこととする法律が1972年に施行された。その後、そのまま現在に至っている状況である。

他の法規を参照すると、「教員の給与を一般の公務員より優遇することを定め、教員に優れた人材を確保し、もって義務教育水準の維持向上を図ることを目的とする」と前文で述べ、3条で「義務教育諸学校の教育職員の給与については、一般の公務員の給与水準に比較して必要な優遇措置が講じられなければならない」と定める人材確保法や、「教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられる」とする教育基本法9条2項が、教員の特殊性による措置を定めているものとしてあげられる。

本章では、教員の労働の特殊性から、調整手当が支払われる代わりに超過勤務手当がつかなくなったこと、給特法の調整手当4%の根拠が、1966年度の「教員勤務状況調査」によるものであることが確認された。その後、約50年の月日が流れ、2016年度では先述の通り²⁶の労働実態となっており、給特法が想定していた状況をはるかに超える労働時間となっていることは明らかである。このような状況下で、給特法の改正について、2019年に国会で審議された部分に触れる。

第三節 給特法改正に係る現在の争点（2019年国会審議）

< 自民・公明・維新 >

教員の働き方改革の一貫として、勤務時間を1年単位で調整する変形労働時間制の導入を柱とする改正案を提案した。提案理由として、「公立の義務教育諸学校等における働き方改革を推進するため、教育職員について労働基準法第32条の4の規定による1年単位の変形労働時間制を条例により実施できるようにするとともに、文部科学大臣が教育職員の業務量の適切な管理等に関する指針を策定及び公表することとする必要がある」²⁷ことを挙

²⁴ 文部科学省「資料1 昭和46年給特法制定の背景及び制定までの経緯について」(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/042/siryo/attach/1259040.htm, 2021年1月28日最終閲覧。) 参照。

²⁵ 文部科学省・前掲註(24) 参照。

²⁶ 文部科学省・前掲註(4) 12頁。

²⁷ 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(案分・理由)」(https://www.mext.go.jp/content/1421396_03.pdf, 2021年1月28日最終閲覧。)

げている。

<国民民主・立憲民主・社保・無所属>²⁸

提案に対し、「1年単位の変形労働時間制について休日のまとめ取りに限定しての導入なら法律に明記すべき」と指摘した。また、「教職調整額の見直しなどの処遇改善や定数改善を求める現場の声に耳を傾けるべき」²⁹であり、給特法の「抜本的な見直し」が必須であると付記した。

<共産>³⁰

教員の長時間労働改善には、業務の抜本的縮減、教員の大幅増員とともに4%の教職調整額の支給と引き換えに残業代を支給せず、際限のない長時間勤務の実態を引き起こしてきた給特法の「抜本改正」こそ必要だと主張した。また、給特法が、4%の教職調整額の支給と引き換えに、労働基準法第37条の割増賃金の規定を適用除外したことが、時間外勤務を規制する手段を奪い、際限のない長時間勤務の実態を引き起こしてきたと主張したうえで、給特法は労基法37条を適用し、割増賃金を支払うよう抜本的に改めるべきとした³¹。

さらに、文部科学省が、1年単位の変形労働時間制を導入するにあたり「恒常的な時間外労働がない事を前提にしたもの」であると答弁したことを指摘し、教員の長時間労働の実態について、なにも検討をしていないと批判した³²。

このように野党は内容の見直しを主張したが、「改正教職員給与特別措置法」（以下改正給特法）は2019年12月4日、参院本会議で与党などの賛成多数で可決・成立した。この改正により、「1年単位の変形労働時間制」が自治体の条例制定で2021年4月から導入可能となった。

しかし、この改正給特法には多くの疑問点が残されている。まず、提案理由にもなっている、「繁忙期」「閑散期」に分け、閑散期（主に夏休みが想定されている）に休みをまと

²⁸ 立憲民主党【【衆院本会議】給特法改正案が与党などの賛成多数で衆院を通過】2019年11月19日（https://cdn.cdp-japan.jp/news/20191119_2317, 2021年1月28日最終閲覧。）

²⁹ 国民民主党【【参院本会議】『業務量削減と人員増こそ必要』横沢議員が給特法改正案反対討論】2019年12月4日（<https://www.dfp.or.jp/article/202314>, 2021年1月28日最終閲覧。）

³⁰ しんぶん赤旗「給特法改定案に対する畑野議員の反対討論（要旨）」2019年11月20日（https://www.jcp.or.jp/akahata/aik19/2019-11-20/2019112004_04_0.html, 2021年1月28日最終閲覧。）

³¹ しんぶん赤旗「公立学校教員給与特別措置法（給特法）改定案について 畑野議員の質問（要旨）」2019年11月8日（https://www.jcp.or.jp/akahata/aik19/2019-11-08/2019110804_04_0.html, 2021年1月28日最終閲覧。）

³² 日本共産党金沢市議員団「公立学校教員への変形労働時間制適用の撤回を求める意見書の提案理由説明」2019年12月16日（<http://jcp-kccd.jp/2019-1216/6153.html>, 2021年1月28日最終閲覧。）

めとりできるという「利点」について、まとめて休むことができれば繁忙期の疲労が回復する、というものではない。また、夏休みも教員は閑散期ではなく、むしろ部活動や家庭訪問、教材研究など通常できない仕事に追われており³³、年休の消化も夏休みにしか行っていない状況が推察される。指導内容が増え、夏休み自体も短縮傾向にある中³⁴、変形労働時間制の導入で教員の長時間労働が是正されるという発想は適当と言えないだろう。安易な「休みのまとめ取り」のような小手先の取り組みに走るのではなく、教員の超過勤務を抑える、という給特法本来の目的に立ち返り、いつでも休みがとれる環境にするのが先である。

また、変形労働時間制について確認する。長期の変形労働時間制については、1987年の労働基準法改正により3か月以内の期間の変形労働時間制が新設された。これは、デパートのように1年のうちとくに繁忙の時期をもつ事業について、所定労働時間を変形する(平均する)ことを認め、年間総労働時間を短縮できるようにしよう、という発想であった³⁵。この後に、1993年改正で変形単位時間が1年まで延長可能となった³⁶。変形労働時間制は、「突発的なものを除き、恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度」³⁷であり、やはり教員の労働の現状にはそぐわない。教員の数・配分が現状のままでは、教員の人手不足を「今いる人で」補うことになり、ますます過労死や退職者が増えることが懸念される。

ここまで給特法の過去、現在、さらに今回の改正について確認した。このような他職種と全く異なる法律が維持されてきたことには、やはり教員の職務の特殊性が影響している。現状、教員の労働は生徒・子供のための「やりがい」につけこまれているといえるのではないだろうか。新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、文部科学省の要求はさらに迷走し、一斉休校の要請に加え、オンラインと対面の併用が求められたり、消毒作業まで教員が行ったりする事例などが取り上げられ、現場の疲労がより顕在化したように思われるが、このような過酷な環境でなぜ教育は崩壊しないのだろうか。そこには教員の労働における「感情労働」的側面との関連が強いように思われる。そこで、次章では教員と感情労働の関係について検討を行う。

³³ 内田良「夏休みも残業 教員の働き方における『閑散期』という危うい想定」2018年8月31日
(<https://news.yahoo.co.jp/byline/ryouchida/20180831-00095117/>, 2021年1月28日最終閲覧。)

³⁴ 内田ほか・前掲註(11)16-17頁(内田良・執筆)参照。

³⁵ 菅野・前掲註(18)529頁。

³⁶ 菅野・前掲註(18)529-530頁。

³⁷ 平成6年1月4日基発1号。

第三章 教員と感情労働

本章では、感情労働と教員の労働の関係性について検討する。

教員は「聖職者」と呼ばれる。これは「生徒のため」「子供のため」に頑張ろうという先生たちの志を称賛する意味で用いられているようである。教員は、教員としての使命感や誇り、教育的愛情等を持って教育活動に当たり、研究と修養に努めてきたといえる³⁸。

ここで、教員の労働と感情労働との関係性が指摘できる。そもそも感情労働は、「自己もしくは他者の感情を扱い、かつ感情制御（＝管理）を核心的もしくは重要な要素とする労働」³⁹や、『公的に観察可能な表情と身体的表現を作るために行う感情の管理』で、『賃金と引き換えに売られ』交換価値を有するもの⁴⁰・「その職務において自身の感情を管理することが課せられている職業」⁴¹というように、感情の管理が重要な要素となっている労働だといえる。感情労働の代表的な例として、対人サービスを中核とする労働、聖職者・医師・弁護士のような、接客・医療・看護・介護・教育などに従事する仕事あげられる。また、感情労働は以下の三つの特徴を有するとホックシールドは言う⁴²。

第一、対面あるいは声による顧客との接触が不可欠であること。

第二、他人の中に何らかの感情変化を起こすこと。

第三、そのような職種における雇用者は、研修や管理体制を通じて労働者の感情活動がある程度支配すること。

ホックシールドは客室乗務員や介護職を感情労働の典型としてとりあげたが、教員も感情労働の3つの特徴に当てはまり、感情労働性を強く帯びていることを示したい。3つの特徴に教員の労働を当てはめると、第一「対面あるいは声による顧客との接触が不可欠」という点だが、教員は生徒との相互作用で教育をつくっていくという点が他の感情労働の職業とはやや異なった側面と言え、生徒の反応がより強く教員のモチベーション・気力に影響を与えることが指摘できる。受け身的な生徒が増えたとき教員は感じていることがアンケートから分かり⁴³、授業のやりにくさを訴える教員が多くなっており、教員の労働に影響

³⁸ 文部科学省・前掲註（3）参照。

³⁹ 水谷・前掲註（16）9頁。

⁴⁰ A. R. ホックシールド（石川准＝室伏亜希訳）『管理される心—感情が商品になるとき』（世界思想社、2000年）7頁。

⁴¹ 船津衛編『感情社会学の展開』（2006年、北樹出版）51頁（三井さよ・執筆）。

⁴² ホックシールド（石川＝室伏訳）・前掲註（40）170頁参照。

⁴³ ベネッセ教育総合研究所・前掲註（8）30頁参照。

響を与えかねないといえる。また、生徒に加え保護者との接触も不可避であり、第一章でも取り上げた「モンスターペアレント」への対応も必要になっている。

第二「他人の中に何らかの感情変化を起こす」点について、まず感情変化とは、相手の中に感謝や恐怖の念を起こさせることであり、これは「人間の心身の発達にかかわっており、その活動は、子どもたちの人格形成に大きな影響を与えるもの」という教員の仕事にも大きくかかわる。教員は生徒が良いことをしたら褒め、生徒が悪いことをしたら怒り、生徒に様々な感情を引き起こさせ、成長につなげるのが仕事である。一方で、度重なる体罰問題・行き過ぎた指導問題により必要以上にナーバスにならざるを得ない状況もあり、先述のように受け身の生徒が増えたことによる生徒の「感情変化」への働き掛けも難しくなっている状況があることは想像に難くない。

第三「雇用者は、研修や管理体制を通じて労働者の感情活動のある程度支配する」点について、ここでの「雇用者」は、研修や管理体制を提供する「教育委員会」、さらには自校の「校長」であるように思われる。部下の感情を管理し、適切な労働量・職務遂行に導かなければならないはずの校長・教育委員会の認識不足により、労働に歯止めをかけるどころか、むしろ推進している現状もある。しかし、校長により事実上依頼された仕事を、教員の「自発的な業務」とし、労働性を認めなかった判例があり、教員の「やりがい搾取」が起こっていることを指摘できる。この点については、次章で検討する。

このように、感情労働のそれぞれの特徴に、教員は大きく関連しているが、感情労働では「労働する自己」と「ほんとうの自己」の区別についても重要になる。人が「ほんとうの自己」と感じているものと、外面的・表面的な演技との不一致がある場合は何とかしなければならぬが、その対処法として、自己への同一化が求められる状況と、自らの役割や会社への同一化が求められる規範とを区別する労働規範を持つことが客室乗務員の例では述べられる⁴⁴。教員も「労働する自己」と「ほんとうの自己」を区別しなければ、燃え尽き・バーンアウトを引き起こす原因にもなりえるため注意が必要だが、一方で教員は「先生」と呼ばれ、「聖職者」として高い倫理的規範を持ち、清廉高潔であることが求められている⁴⁵。それゆえ、社会のなかでの日常生活においても「教員であること」が求められ、プレッシャーのもとで生活することと引き換えに、感情労働を行う労働者の中でも、教員はその職や身分に付着したものとして従来高い社会的評価や対価を受けてきた⁴⁶のだが、それが「ほんとうの自己」と「労働する自己」の区別を難しくしており、ここにも教員の感情労働での難しさが垣間見える。

⁴⁴ ホックシールド（石川＝室伏訳）・前掲註（40）152頁参照。

⁴⁵ ホックシールド（石川＝室伏訳）・前掲註（40）19頁参照。

⁴⁶ 水谷・前掲註（16）18頁。

また、同じ感情労働に携わるものでも、顧客との一過的な関係が多く感情を管理した上での演技が有用な客室乗務員などの接客業に対し、相手と継続的な関係が続き、演技をすることがむしろ自分の首を絞める介護・看護のような職業と区別することができ、教員は後者に近いといえるだろう。継続的な生徒とのかかわりあいの中、自身のしたい対応と、学校としてしなければならない対応の中で、①自己感情と管理された感情の乖離に悩む、②自己像の欺瞞化を行う、③職務を行う自己をシニカルにとらえる⁴⁷というような感情労働の問題が発生しがちとなる。ここでとりあげられるのがバーンアウトの問題で、看護師を例にとれば、看護師自身と患者の同一化により、患者の感情を自分のことのように思うことや、患者が不安から疑心暗鬼になり、自身に感謝するどころか恨まれる・裏切られることにより情緒的なたくわえを使い果たしてしまう可能性がある。こういった看護師の患者への共感や思いやり「そのもの」が看護師を心理的に疲弊させ⁴⁸、バーンアウトにつながるものが指摘されている。①に関連して、あまりに一心不乱に仕事に献身する⁴⁹（感情の乖離に気づかずに「健全な」切り離しを行えていない）と、自分自身のやる気に歯止めがかからない、又は相手の要求にこたえようとしすぎて自分を追い込みすぎることによって燃え尽きてしまう。また、②について、切り離しはできていても自身の態度を不正直だと非難したり、③に関連し、自己に対して皮肉な考えを持ってしまったりということを通し、やる気が枯れてしまう。このような状況は教員も同様だと考えられ、①は自分自身のやりがいや使命感により「熱血な」頑張りができること、また生徒に対して「がんばりたい」気持ちに共感し添削指導・部活指導に熱が入ることが考えられ、②③は「先生である自分」を偽りではないかと考えることや、自分の先生としての役割に素直に向き合えなくなることによって自己を求められる役割に適応させることが難しくなってしまう、ひいてはバーンアウト・精神的な問題を引き起こしてしまうことが指摘される。

生徒に共感し、やる気になるあまり労働に歯止めがかからなくなることで、知らず知らずのうちに感情の疲弊をおこし、過労死や休職に追い込まれてしまうこと、また自身の先生としての在り方について「こんなはずではなかった」というように、思い描いていた自分と現実の自分との乖離に悩んで教職を離れてしまう状況が想定されることや、教員に求められている職責の重さ、さらには感情労働の職業に指摘される労働の無定量性⁵⁰を考慮すると、教員の感情労働性を踏まえた早急な労働環境や条件の整備が必要と考えられる。

本章で確認されたのは、教員の感情労働における複雑さとそれにより教員にかかるプレッシャー・ストレス、そして労働に歯止めのかからなくなる現状である。教員の感情労働

⁴⁷ 崎山治夫『「心の時代」と自己』（勁草書房、2005年）112-114頁参照。

⁴⁸ 水谷・前掲註（16）135-137頁参照。

⁴⁹ ホックシールド（石川＝室伏註）・前掲註（40）214頁。

⁵⁰ 水谷・前掲註（16）169-170頁参照。

性と第一章で述べたような過酷な労働の状況により、過重な「時間外労働」が強いられることで、教員の過労死や精神疾患・体調不良が起こる危険性が高まっている⁵¹。しかし一方で、教員の「労働」についてさまざまな論理でその「労働」性を否定する判例もある。そこで、次章では、判例が教員の「労働」についてどのように解するのか整理する。

第四章 教員の「労働」と判例における「自発的な業務」

先述の通り、過酷な労働環境の下で、時間外労働手当を請求し、教員の労働環境の改善を訴えた教員たちもいた。しかし、裁判所は教員の時間外「労働」を認めず、「自発的な業務」として訴えを退けてきた。

裁判所は、先述した教員の労働の特殊性・無定量性を認める一方、様々な理由で、教員の時間外「労働」を認めず、時間外労働手当請求や安全配慮義務違反の訴えを退けており、ここではその事案・理由を3つとりあげる⁵²。1つめに、クラブ活動の引率における時間外勤務手当を請求した事例では、「教職調整額では残業がすべて評価されていないが、自由意思を極めて強く拘束される指示に従い遂行した業務・さらにそれが常態化したもののみが時間外労働とされる」とし、請求を退けた⁵³。この見解には、もちろん「自由意思を強く拘束」する指示とはいったいどのようなものか、という問題もあるが、「自由意思を強く拘束」しない「指示」に従った業務は、労働ではないと解されてしまう点が指摘される。2つめに、違法な時間外勤務を「命じられた」ことにより精神的苦痛を被ったとして損害賠償を請求した事案があり、この事案では成績証明書を作成する教員に教頭が学校長職印を手渡したのは「協力」、校長の「準備を遺漏なきように」という言葉は「訓示」、校長が帰宅前に後事を託したような発言をしたことは「期待」、「頼むぞ」という発言は「激励」とし、「指示」ではなかったとされた。そして、いずれも教員が「自発的、自主的な意思に基づいて遂行」したもので「労働」にはあたらない、と労働性自体を否定した⁵⁴。さらに、3つめとして、校長の黙示の指揮命令で時間外勤務を行ったとして、校長の「時間外勤務を防止するよう配慮すべき義務」への違反が争われた最高裁判決を取り上げる。ここでは校長の「具体的指示」がなかったことを理由に、強制でなく各々が「自主的」に事務などに従

⁵¹ うつ病など「心の病」が原因で、2019年度に休職した公立小中高・特別支援学校などの教職員は5478人・2018年度に退職した公立学校教員が817人いて、ともに過去最多となっている。

伊藤和行＝鎌田悠「教員、『心の病』で休職最多 公立校、昨年度5478人 文科省調査」朝日新聞朝刊 東京版2020年12月23日、31面参照。

⁵² 萬井隆令「中教審『答申』をどう読むかー『労働』の意義の分析を欠く、“底の抜けた樽”」法学セミナー 64巻6号（2019年）54頁参照。

⁵³ 名古屋地判昭和63年1月29日・前掲註（22）[50頁]。

⁵⁴ 大府市事件・名古屋地判平成11年10月29日判タ1055号142頁 [167-168頁]。

事していたとしたうえで、外部から認識しうる具体的健康被害又はその徴候が生じていたと認められない事情下では、校長が安全配慮義務に違反した過失はないとされた⁵⁵ものがある。

このような判例、特に2つ目に述べた大府市事件は、感情労働の第三の特徴である「雇用者は、研修や管理体制を通じて労働者の感情活動のある程度支配する」という点にかかわっている。大府市事件では、校長の「協力」「訓示」「期待」「激励」により、教員は「やらないといけない」職責だと感じたのは明らかであり、このような行動により惹起された業務が労働にならないのであれば、教員の感情活動、労働を管理するはずの校長の職責が不明瞭になってしまう。そもそも、明示の指示がない業務だから労働に当たらない、とする点も疑問である。他業種では、予定されていた業務量が就業時間内にこなすことができなほほどのもので、時間外労働に従事せざるを得ない状況にあった場合、「黙示の業務命令」があったとされ残業時間と認められる⁵⁶。「明示の指揮命令」で行う職務のみが、労働と評価されるのではないはずである。

一方で、過労により精神疾患を発症し自殺した教員の判例⁵⁷では授業の準備、部活動の指導、保護者対応などを所定労働時間外に行っていたことについて、明示的な勤務命令はないものの、業務内容や自殺した教員の「経験年数」からすれば、所定労働時間外に行わざるをえなかったものであり、自主的に行ったものではなく、事実上校長の指揮監督下で行っていた、と判断した。そのうえで、自殺した教員の勤務時間や業務内容を把握すれば、勤務時間や業務内容が教員にとって過重であり、心身の健康状態を悪化させるものであると認識できたにもかかわらず、早期帰宅を促すなどの口頭指導をただけで、業務内容の変更をしなかったとして、校長の安全配慮義務違反を認めた。これまで頑なに教員の「労働」と認められず、「自発的な業務」と片付けられていたものを、黙示の指揮命令による「労働」だと認めたのである。

先述した教員の「労働」を認めない3つの判例と、過労死損害賠償請求において、前者は時間外「労働」を教員の「自主性」に帰趨させようとする一方、後者は明示の指示がなくとも、「事実上の」校長の指揮命令があったとし、時間外労働を認めた。つまり指揮命令について、明示的な勤務命令の有無で判断せず、業務内容や経験年数から所定勤務時間外に行わなければならなかったという「事実」をもとに判断したのである。「生徒のために」行う職務が大部分を占めるはずである教員労働の特殊性を考えるに、明示の指示の有無のみで判断するのではなく、黙示の指示も広く認める必要があるように思われる。そもそも、「生徒のために」行う職務が大部分を占めるはずの教員の労働において、自発的な業務が

⁵⁵ 京都市教組事件・最三判平成23年7月12日裁時1535号3頁 [4-5頁]。

⁵⁶ 千里山生活協同組合事件・大阪地判平成11年5月31日労判772号60頁 [74頁]。また、判決文には「終業時間」とあるが、文意から「就業時間」が適切と思われるため、本稿では就業時間と表記する。

⁵⁷ 福井地判令和元年7月10日判時2433号98頁 [108頁]。

多くなるのは必然であり、自発性の有無でその「労働」性を判断すること自体が教員の労働になじまないとも考えられ、その点で、「労働」性を認めない判例は、全く教員労働の特殊性を考慮・理解していないといえるだろう。

しかし、福井地判令和元年7月10日の危うさも指摘しておきたい。今回は自殺した教員の「経験年数」を考慮し、事実上、校長の指揮命令下の労働だったとした。明示的な言及はないが、愛知県松蔭高校事件の原告は教員歴20年・大府市事件の原告は教員歴30年のベテランであり、その時間外勤務は自主的・自発的だと判断されている。しかし、もし経験年数で労働か否か判断されるならば、学校管理者・校長は新人教員に配慮する特段の理由がある一方、ベテラン教員は職務をうまくこなせる・要領を得ているためその「自発性」にゆだねておけば良い、という発想になる危険性がある。教員の感情労働性は経験年数により決まるものでなく、むしろ経験を重ねることにより深まることもある点を考慮すると、経験年数という尺度だけでなく、感情労働という教員の特殊性も含め適切に検討・判断がなされるべきである。

現状、裁判において教員の感情労働性は十分に考慮されていないように思われるが、感情労働はこれまで述べたように無定量性・無限定性をもち、成果・効果が労働の量と直接関わりを持たず、しかも数量化しにくい。中でも突発的な業務（児童生徒の怪我やケンカ、特別なケアが必要な子への対応、保護者からの相談・クレームなど）⁵⁸が多く、マニュアル化の難しい教員の「労働性」を判断する枠組みは、他職種と比べて広くとる必要があると考えられる。判例は、労働時間について「労働者が使用者の指揮命令に置かれている時間をいう」としながら、判断基準としては、業務性、待機性（指揮監督性）、義務性という、私見の定義とほとんど変わらない諸要素に着目した判断を行っているといえる⁵⁹。大府市事件のように、校長の一連の行為を事実認定するにあたり「明示的な指示があったか否か」という点を過大評価することは、教員はもちろん他職種についても適当ではないだろう。労働について諸要素に着目して判断する際に、その職の「感情労働性」を判断の枠組みに加えることで、よりそれぞれの職の現状に即した「労働」の判断ができるようになるのではないだろうか。

本章では、教員の時間外業務の「労働」性をめぐる判例について概観した。業務量が多すぎるゆえ勤務時間内に終わらず、やむをえず時間外に仕事をしている教員が多数存在すること、かつその仕事の多くは給特法の本来の目的である「超勤を命じない」という点に反する「労働性」を強く帯びていることを考慮すると、教員の労働環境の改善が必須であ

⁵⁸ 妹尾昌俊「【学校の働き方改革のゆくえ】残業削減に成功している学校は何がちがうのか」
(<https://news.yahoo.co.jp/byline/senoomasatoshi/20181228-00109312>, 2020年11月22日最終閲覧。)

⁵⁹ 菅野・前掲註(18)496-497頁。

ることがより浮き彫りになったように思われる。また、もし仮に「自発的な」業務だと解しても、労働者の生命・健康を優先し、一定の枠・基準を超える場合はそれを外的に抑制する制度が必要であることに変わりはない。そこで、教員の労働時間を是正する制度設計について、次章で検討する。

第五章 私見—あるべき制度設計と教員の未来

ここまで、教員の厳しい労働環境・現状について確認してきた。教員の業務量は膨らみすぎ、すでに教員のやりがい・自発性に任せきりの状況では現場が回らなくなっている。労働環境を改善し、教員という仕事をより魅力的にするためには、働きすぎによるバーンアウト・過労死を防ぎ、教員を守るための制度設計が求められている。

そこで、制度設計の手がかりとして、TALIS（OECD国際教員指導環境調査）を参照する。TALIS 2018結果報告書によると、日本の「教員の仕事時間の合計」はOECD加盟国等34カ国の参加国中最も長く、「一般的な事務業務」は参加国平均の2.7時間に対し、2倍以上の5.6時間とこちらも最も長くなっている⁶⁰。また、授業の準備について「非常に良くできた」「できた」と回答した割合が、参加国平均を10項目すべてで下回っていた⁶¹ことや、仕事に対する満足度について、「現在の学校での自分の仕事の成果に満足している」に当てはまると回答している中学校教員の割合は、日本の49.0%に対し、参加国の平均は92.7%と40%以上の開きがあり、かつすべての国は80%以上である⁶²ことがわかる。これについて、日本の教員が他国の教員に比べ、指導において高い水準を目指していたり、謙虚な自己評価を下していたりする可能性に留意する必要がある⁶³。ここでは自身の高い目標と現状に乖離があり、そこで悩んでいる教員の姿をうかがい知ることができる。

このような現状を打開し、教員がより魅力的な職業になるためには、教員が満足して仕事をできる環境を整える必要がある。そこでは、自分の仕事に打ち込むための教員の労働環境是正・労働時間の削減が重要で、そのために教員の業務を減らすことは必須となる。教員の業務を減らすための方針として、まず教員の業務範囲を明確化すべきであり、そのうえで業務範囲・業務量の適正化を保障する制度が必要となる。これまで述べてきたとおり、教員は給特法のゆがんだ解釈で無制限に働かされ、また感情労働的な側面があることから労働に歯止めがかからず、バーンアウトや精神疾患、最悪の場合は自殺・過労死とい

⁶⁰ 国立教育政策研究所編『教員環境の国際比較 専門職としての教員と校長 OECD国際教員指導環境調査（TALIS）2018報告書〔第2巻〕』（明石書店、2020年）72-73頁参照。

⁶¹ 国立教育政策研究所・前掲註（60）176頁参照。

⁶² 国立教育政策研究所・前掲註（60）203頁参照。

⁶³ 国立教育政策研究所・前掲註（60）175頁参照。

ったところにつながりやすい職業である。その点も考慮に入れると、文部科学省の言う職務内容である「児童生徒の教育のほか、教務、生徒指導又は会計等の事務、あるいは時間外勤務としての非常災害時における業務」といった抽象的な部分を具体的に列挙して明確にする方法や、他機関への業務の委託などといった方法により、業務の明確化・削減を図ることが肝要だと考える。

また、労働環境の是正には予算的裏付けも必要である。内田良は今回の一連の改革を「財源なき次善の策」と表現した⁶⁴が、今後、教職調整額を廃止して時間外労働手当を払うようにする場合、教員・学校に携わる職員の数を増やす場合、いずれにしても予算の見直しは必須である。さらには、教員の満足度の低さの一因と考えられる雇用形態の問題に取り組むうえでも予算は必須である。非正規雇用の教員は、「正規であれ、非正規であれ、僕は教師」⁶⁵という誇りをもって仕事に当たっている。このような誇り・プライドに頼るのではなく、臨時講師・講師を正當に評価し、不当に賃金を抑えるためだけに非正規雇用のまま労働させることをやめ、安定した条件の下で働ける環境づくりも必須である。現在、給特法の教職調整額を廃止し、時間外労働の手当てを払うようになると、年に約1兆2千億円必要ともいわれる⁶⁶。これは給特法制定時の「調整手当を払う代わりに超過勤務を命じないよう指導してきた」という理念に背き、超過勤務を黙認してきたことが積み重なった数字である。これまで教員の善意・やる気に付け込んできた面を見なおし、教員を増やすため、かつ給料の「正当な」評価をするためにも予算の確保が必須となるであろう。

もう一点、法律においては給特法を改正の上維持するのか・又は撤廃するのか、それとも他の法律・条例を制定するのか、という議論もあるかと思うが、まずは超勤を4項目に限定し、4項目に当てはまらない業務を「自発的な業務」として時間外労働を認めない状況、また時間外労働の上限がない状況を改善しなければならない。2019年の法改正では、指針で超勤4項目以外の業務も含めた「在校等時間」を把握するとしたが、この指針でも、「所定の勤務時間外にいわゆる『超勤4項目』に該当するもの以外の業務を教師の自発的な判断により行った時間は、労働基準法上の『労働時間』には含まれない」⁶⁷とする。感情労働の職業における特徴として、無定量であることに加え、成果・効果が労働の量と直接関わりを持たず、しかも数量化しにくい性質をもつことがあげられる⁶⁸。それゆえ教員

⁶⁴ 内田ほか・前掲註(11)5頁(内田良・執筆)。

⁶⁵ 朝日新聞教育チーム編『いま、先生は』(岩波書店、2011年)120頁。

⁶⁶ 全日本教職員組合「水準引き下げ、格差導入をねらう教職調整額の改悪に反対する」2007年2月20日(<http://www.zenkyo.biz/modules/opinion/detail.php?id=268>, 2021年1月28日最終閲覧。)参照。

⁶⁷ 文部科学省「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」(https://www.mext.go.jp/content/20200717-mxt_syoto01-000001234_2.pdf, 2021年1月28日最終閲覧。)7頁。

⁶⁸ 水谷・前掲註(16)17頁。

は「生徒のため」頑張りすぎてしまうことも懸念され、歯止めがかからず、バーンアウトに至りやすい状況であることを考慮すると、形式的な取り組みのみにとどまらず、まずは労働時間の短縮を目指し、業務の内容・予算・法律や制度といった面から多角的なアプローチを行うことが必要であり、それによって教員の労働環境が是正される道が開かれるといえるだろう。

おわりに

本稿では、教員の異常な労働環境が様々な要素が絡み合うことで引き起こされ、それが現在も続いていることが明らかになった。特に「感情労働」の側面から考えると、教員の仕事・労働は「子供のため」「生徒のため」に行うという他の職業にはない独自性があり、教員はその点に誇りをもって教育にあたっている。教員の労働の独自性は尊重され、かつ適正に評価されなければならない。しかし同時に、教員の仕事の多さ、そして感情労働の無定量性などを「やりがい」に帰趨させるのではなく、歯止めをかける制度を作り上げる必要がある。

本稿の執筆にあたっては、予定していた教育現場でのアンケート調査を行うことがかなわず、また海外との比較・私立学校の検討なども不十分であった。今回検討ができなかった点を、論者の今後の課題としたい。

参考文献

脚注であげたもののほかに、

教職員の働き方改革推進プロジェクト編『学校をブラックから解放する 教員の長時間労働の解消とワーク・ライフ・バランスの実現』（学事出版、2018年）

マーサ・ヌスバウム著・河野哲也訳『感情と法 現代アメリカ社会の政治的リベラリズム』（慶應義塾大学出版会、2010年）

武井麻子『感情と看護 人とのかかわりを職業とすることの意味』（医学書院、2001年）