

平成 30 年度

全国私立中学高等学校 私立学校専門研修会

法人管理事務運営部会

理事・事務局長・事務長等の事務管理職ならびに
校長・副校長・教頭・教務部長等の教育管理職対象

実施報告

主催 一般財団法人日本私学教育研究所／後援 日本私立中学高等学校連合会

◆研究のねらい◆

進展する働き方改革を見据えて

～学校現場における高齢者・障害者雇用、パワハラ、セクハラを考える～

2016年9月に設置された「働き方改革実現会議」は「同一労働同一賃金」「賃金引き上げと労働生産性の向上」「時間外労働の上限規制」などの9つのテーマについて検討を進め、2017年3月に「働き方改革実行計画」を決定し、方針・工程を示しました。同年9月には「働き方改革関連法律案要綱」がまとめられ、労働基準法改正法案とともに「働き方改革」一括法案として、今年の通常国会に提出・審議され、早期の成立・施行が目指されています。日本部活動学会の発起人であり、以前は私学で部活動指導に取り組んでこられ、現在は教科外活動の専門に研究をされている長沼豊氏を講師に迎え、昨年度に引き続いて働き方改革の視点から部活動の問題を取り上げ掘り下げます。

また、様々な働き方が進んでいく中で、経験豊かな人材として高齢者の活躍やノーマライゼーションの考えから障害者の雇用促進がはかられています。更に生産性の向上、ワークライフバランスや女性の活躍を考える上でハラスメントへの対策が欠かせません。今回は、弁護士の方から講演を頂き高齢者・障害者の雇用について詳細に学ぶとともに、よりよい職場環境の改善に向けて、ハラスメント問題を考えます。

これらの講演を踏まえて、分科会では働き方や部活動、雇用についての諸課題を中心に、参加者による意見・情報交換を行い、交流を深めます。

◆会 期◆ 平成 30 年 8 月 8 日 (水)

◆会 場◆ 主婦会館プラザエフ
東京都千代田区六番町 15
電話 03-3265-8111

◆参加者数◆ 61名

◆参加対象◆ 理事・事務局長・事務長等の事務管理職
ならびに校長・副校長・教頭・教務部長等の
教育管理職

◆日 程◆



●東京メトロ丸ノ内線・南北線、JR 中央
線・総武線「四ツ谷駅」から徒歩約 5 分

9	10	11	12	13	14
	30		30	30	
受付	開 会 式	講演 I	昼食 情報交換会	講演 II	

◆講演Ⅰ◆

演 題 「今後の部活動のあり方を考える」

講 師 長 沼 豊 学習院大学文学部教育学科教授・教育学科主任

- ◆学習院大学文学部教育学科教授 教育学科主任
- ◆教科外教育（特別活動、部活動、ボランティア学習、シティズンシップ教育など）を中心に研究を進める。
- ◆1986年から学習院中等科教諭、1999年から学習院大学教職課程助教授、2007年に准教授、2009年に教授、2013年の教育学科開設に携わる。同年から教育学科教授。
- ◆日本特別活動学会会長、日本部活動学会会長、日本ボランティア学習協会理事、日本シティズンシップ教育フォーラム監事、部活問題対策プロジェクト顧問などを務める。
- ◆著書は『部活動の不思議を語り合おう』（ひつじ書房、単著）、『改訂第2版 特別活動概論』（久美出版、共編著）、『人が集まるボランティア組織をどうつくるのか - 「双方向の学び」を活かしたマネジメント-』（ミネルヴァ書房、単著）など多数。（出典：長沼豊の研究室（HP）より抜粋）

◆講演Ⅱ◆

演 題 「学校現場における高齢者・障害者雇用、ハラスメント対応の実務」

講 師 小 島 勇 祐 小島勇祐法律事務所代表・弁護士

- ◆小島勇祐法律事務所 代表
- ◆神奈川県弁護士会子どもの権利委員会・同 司法制度委員会、経営法曹会議 所属
- ◆昭和56年、神奈川県横浜市生まれ。平成12年、聖光学院高等学校卒業、平成16年、慶應義塾大学経済学部卒業。平成20年、横浜国立大学国際社会科学部法曹実務専攻卒業。同年、司法試験合格。最高裁判所 司法研修所司法修習生（第62期）。平成22年、小島勇祐法律事務所開設。
- ◆使用者側労働事件を取り扱う弁護士の団体である経営法曹会議に所属し、労働問題については、裁判手続きや労働委員会での使用者側代理業務に加え、労使トラブル防止のための助言・指導等も積極的に行っている。

◆情報交換会◆

参加者相互の交流を深め、今後のネットワークづくりに供したいと思います。
名刺をご持参下さい。

◆講師・指導員（順不同）◆

長 沼 豊（学習院大学文学部教育学科教授・教育学科主任）
小 島 勇 祐（小島勇祐法律事務所代表・弁護士）
中 川 武 夫（蒲田女子高等学校 顧問）

◆専門委員・客員研究員・指導員（順不同）◆

工 藤 誠 一（聖光学院中学高等学校 理事長・校長）
服 部 泰 啓（学校法人信愛学園 理事長）
川 島 英 和（学校法人川島学園 理事長）
野 尻 富太郎（学校法人芝学園 常務理事・事務局長）
正 村 幸 雄（学校法人鹿児島学園 理事長）
川 本 芳 久（一般財団法人日本私学教育研究所 事務局長）

9:00	受付・資料配付（主婦会館プラザエフ）	
9:30	◆ 開会式 （会場：7階 カトレア）〔司会：川本芳久 事務局長〕 1. 主催者挨拶 一般財団法人日本私学教育研究所 所長 中川 武夫 2. 専門委員長挨拶 法人管理事務運営専門委員長 工藤 誠一 3. 役員・専門委員等紹介 4. 日程説明	
10:00	◆ 講演Ⅰ （会場：7階 カトレア）〔司会：野尻富太郎 専門委員〕 テーマ 「今後の部活動のあり方を考える」 講師 学習院大学文学部教育学科教授・教育学科主任 長 沼 豊	
11:30	◆ 昼食・情報交換会 Aグループ〔司会：工藤 誠一 専門委員長〕（会場：8階 スイセン） Bグループ〔司会：服部 泰啓 専門委員〕（会場：8階 パンジー） Cグループ〔司会：野尻 富太郎 専門委員〕（会場：4階 シャトレ） Dグループ〔司会：中川 武夫 所長〕（会場：3階 コスモス）	
12:30	◆ 講演Ⅱ （会場：7階 カトレア）〔司会：服部泰啓 専門委員〕 講師紹介：工藤誠一 専門委員長 テーマ 「学校現場における高齢者・障害者雇用、ハラスメント対応の実務」 講師 小島勇祐法律事務所代表・弁護士 小 島 勇 祐	
14:00		

◆都道府県別参加者数◆

No.	都道府県名	人 数	No.	都道府県名	人 数	No.	都道府県名	人 数
1	北海道	2	17	石川	0	33	岡山	0
2	青森	0	18	福井	0	34	広島	0
3	岩手	0	19	山梨	0	35	山口	0
4	宮城	3	20	長野	1	36	徳島	0
5	秋田	0	21	岐阜	1	37	香川	0
6	山形	2	22	静岡	0	38	愛媛	0
7	福島	1	23	愛知	3	39	高知	0
8	新潟	0	24	三重	0	40	福岡	8
9	茨城	1	25	滋賀	0	41	佐賀	0
10	栃木	6	26	京都	7	42	長崎	1
11	群馬	1	27	大阪	7	43	熊本	0
12	埼玉	0	28	兵庫	0	44	大分	0
13	千葉	1	29	奈良	0	45	宮崎	0
14	神奈川	3	30	和歌山	0	46	鹿児島	0
15	東京	6	31	鳥取	7	47	沖縄	0
16	富山	0	32	島根	0			
							18 都道府県 計	61

実施概要

8月8日（水）、「進展する働き方改革を見据えて～学校現場における高齢者・障害者雇用、パワハラ、セクハラを考える～」を研究のねらいとして、主婦会館プラザエフにて「全国私立中学高等学校 私立学校専門研修会 法人管理事務運営部会」を開催した。参加者は61名であった。

午前には長沼豊・学習院大学文学部教育学科教授・教育学科主任による講演「今後の部活動のあり方を考える」を行い、昼食・情報交換会を挟んで、午後は小島勇祐弁護士より講演「学校現場における高齢者・障害者雇用、ハラスメント対応の実務」を行った。



今年の当研修会では、台風の接近に伴い、昼食・情報交換会の時間を11時30分から13時までの予定から12時30分終了と30分短縮し、講演Ⅱを30分前倒し、講演Ⅱ以降のプログラムは中止とした。この対応について参加者からは「適切な判断だった」との声が寄せられた。また、研修会内容については、「今回の講演には様々なヒントがあった」「学校で情報を共有し、今後の対応について考えていきたい」と総じて好評であった。

開会式

主催者を代用して、中川武夫・一般財団法人日本私学教育研究所所長は台風が接近する悪天候にも関わらず参集した参加者に謝意を示すと共に次の様に挨拶した。「私立学校はほとんどの学校で転勤がなく、同じメンバーで同じ様な議論が繰り返され、解決の糸口が見えない問題を抱えている学校も多くあると思う。解決の手がかりの一つは学校を離れて研修会等で客観的・俯瞰的に学校を見ることで、二つ目は、学校の中で起こる様々な問題の解決策について、学校の状況や地域の違う教職員が情報を交換しネットワークを作ることだ。私学は時代の先端を行こうとすれば、そのための予算やそれに付随する問題が発生してくるので、当研修会ではこれらのトピックスを研修会のテーマに取り上げている。限られた時間ではあるがネットワークの輪を広げてほしい。」

続いて、工藤誠一・当部会専門委員長より以下の挨拶があった。「今年のテーマは二つ、一つは労働時間管理の問題だ。特にクラブ活動については所属する教員の意識の差が非常に大きく問題となっている。スポーツ庁は運動部活動の在り方に関するガイドラインを策定・通達を出したが、私学はどうやって対応していけば良いのか。もう一つはハラスメントの問題だ。パワハラ、セクハラは非常に大きな問題となっており、最大限どういった配慮をするか。障害者雇用に対しても、学校という教育現場における雇用のあり方、あるいは勤務状況のあり方に我々は配慮し、法に則ることが肝要であり、その中でどのように学校運営をしていくかが大きな課題である。今日はこれらの課題の専門家を講師をお呼びして講演を行う。実りのある研修会になればと思っている。」



中川武夫・当研究所所長



工藤誠一・当部会専門委員長

講演 I

演 題 「今後の部活動のあり方を考える」

講 師 長 沼 豊 学習院大学文学部教育学科教授・教育学科主任

私は部活動規制派と思われているが、BDK、部活動大好き教員だ。だからこそ、今後、どのように部活動を持続可能な形にしていくか。部活動に参加したい生徒や教員が部活動を行い、無理だという教員が参加せずに済む仕組みを考えたい。生徒に部活動以外の道も与えられる姿を描かなければならない。

部活動改革は働き方改革と連動して進めないと成功しない。私学は独自の良い教育をするためにも、優秀な教員が外に出ないような働き方改革を進めるべきだ。今、公立も含めて、教育界全体でブラックだという風潮があり、これを払拭しないと今後の教育界が危うい。その証拠に大学の教職課程の履修者が減っている。熱心で資質能力のある学生がブラックだからという理由で教員にならない。私は教育界全体で優秀な教員を確保して教育をより良くしていかなければならないと思っている。ブラックな実態は辞めた人から SNSなどで拡散され、メディアの記事になる。働き方に関して、滅私奉公ではなくて、若い人たちの自分の生き方も家族も大事にする価値観を理解しない限り、改革は始まらない。それを否定したら、働き方改革も部活動も何も変わらない。そのために、私の年代や上の年代の教員は「私はやったよ」という言葉はやめてはどうか。今まで当たり前だったことをやめ、30代の疲弊している共働きの世代に優しいことができないか。そして、50代の親の介護がある世代にも配慮が欠かせない。現状に合わせて働き方改革を考えていかなければ、手をこまねいている内に段々優秀な人が教育界を避けて、やがて優秀な教員がいなくなって良い授業も部活動もできなくなる。そうすると20年後頃には恐ろしい結果になるだろう。



【部活動の加重負担の実態】

OECDの調査で教科教育指導に当てる時間は日本は参加国平均より少ない。しかし、それ以外の時間が長い。その第一の要因が課外活動の指導だ。文部科学省の小中の実態調査によると、平均で11時間超の労働をしており、平均値で過労死ラインの月平均80時間を超えている。過労死ラインを越えている教員が中学校で6割、小学校で3割もいる。教員の仕事は10年前と比べて増えている。しかし、教員数は増えていない。連合総研の調査を基に運動部顧問、文化部顧問、顧問無しの教員で出勤時間を比較すると、朝7時半の時点で運動部顧問の半数は出勤している。文化部顧問はそれよりも少なく、顧問無しは更に少ない。退勤時刻についても運動部顧問の50%は夜8時まで残っている。文化部顧問は先程と同程度少なく、顧問無しは更に少ない。データから教員の勤務時間が長短は明らかに部活動の有無によることが読み取れる。

ルールとして部活動の休養日を設けているかについて、中学校は規制のある学校が多いが、高等学校はあまり規制がない学校が多い。運動部とともに吹奏楽部など一部の文化部でも怪我等のリスクがある。そして、スポーツ庁の調査によると、中学校の運動部では、週あたり男子が約944分、女子が約955分部活動をしている。公立中学校の授業は全ての教科を合計して1450分だ。日本の中学生は英国数理社よりも、部活動に長く取り組んでいる、競技のセミプロのような生活をしている子どももいる。

自分が経験した部活動を指導している教員は半分しかいない。残り半分の教員は自費を投じてDVDや本で勉強する。こうした教員には頭が下がる。私は常々、日本の教員は世界一だと学生に言っている。教科指導、道徳、校務も行い、受験指導も総合学習も部活動も行い、荒れている学校なら警察に行き謝り、公立なら地元の夏祭りに参加する。こんな国は他にない。本来教えなくて良い技術的指導もしてほしいと頼まれる。私は、顧問は辞書通りの意味の顧問で良いと思うが、教員は顧問の部活動の勉強をしている。教員の善意に甘える国で良いのか。教育界全体でこの状況に歯止めをかけていかないといけない。

【部活動の加重負担の要因】

学習指導要領で部活動は学校教育の一環と言われているが、教育課程外であり、曖昧な位置づけだ。教育課程外の部活動を行うか否かは自由だが、全国の100%に近い学校が部活動を実施している。部活動を実施する場合は、責任を持って実施しなさいというのが文部科学省の立場で、教育課程内ではないと規制はかけられない。

教員の就労構造がそもそもサービス残業を前提としたものになっている。公立の場合は給特法で4%の教職調整額を支給している。私学でも参考にしてるところがあると思う。教員の仕事は始業・終業時間が申告し難いことから、月給の4%で調整し、残業も休日勤務も手当なしという昭和46年の法律が続いている。その時点では残業は月8時間だったが、今は月80時間残業だ。本来ならば、10倍の40%分になるところだが36%分がサービス残業になっている。

超勤4項目は管理職が残業を命令できる例外であるが、部活動は含まれていない。校長は教員に対して、顧問をお願いすることはできるが、命令することはできない。あくまでも、本来業務ではないので、全員顧問制は否定できるが、拒む人が多くなると学校は困る。勤務時間外はボランティアになるが責任はある状態だ。土日については、4時間程度で3,600円の手当が出る。時給に換算すると900円となる。都内のアルバイト代の最低賃金は約920円なので、最低賃金よりも少ない賃金で働いている。

昭和40年代に必修クラブが始まって、平成の時代になくなった。その途中に必修クラブの部活動による代替措置というものがあった。部活動をしておけば必修クラブを行ったことになるので、ほとんどの公立の高等学校で部活動を必修にした。次の指導要領改訂で必修クラブはなくなった。この時点で部活動の必修をやめれば良かったが、そのまま必修を続ける学校が多かった。部活動費をとって不公平だから一応入りなさいと指導している学校が公立・私立共にある。理にはかなっていないが、指導要領に生徒の自主的、自発的な参加と書いてある以上、はたして全員加入が良いのかという問題がある。また、部活動は教育意義があり、宣伝にもなる。公立学校でも部活動を学校の売りにするようになったのは、特色ある学校づくりが始まったところからだ。私学は元々特色ある学校づくりを行っていた。公立学校も他の学校との差別化を図るようになった。学校として売りにできるのは、勉強か部活動かの二つしかない。徳育もあるが、指標にしにくい。そうすると、有名高等学校何人合格や難関大学何人合格、部活動全国大会出場というのは非常に分かりやすい。しかし、学校の教員のオーバーワークとの引き換えて大丈夫なのか。更に、勤務時間が12時間でも13時間でも部活動ができるという教員が辞めた時に、担当している部活動が学校の売りであれば、部活動を縮小するとは言いづらい。肥大化したまま続いていく可能性がある。

保護者の理解も大切だ。栃木県のとある中学校では地域の人々と一緒になって学校を運営するコミュニティースクールの形をとっている。地域の代表や保護者の代表が学校の運営に対して要求できる。栃木県では部活動の負担が余りに大きいので改善が議論された。教員中心ではなくて、コミュニティースクールの運営協議会が、1年間議論して納得した上である部を廃部にした。普通に学校が主導すると反発が起きる。しかし、皆で意見を丁寧に聞き、理解していき、廃部が決められた事例がある。

【持続可能な部活動に向けた方策】

スポーツ庁の運動部活動ガイドラインに続き、今後、各都道府県・市町村のガイドラインが策定され、公立は各学校でも方針を定めHPへ掲載することになる。現在、約半数の都道府県でガイドラインが策定されている。恐らく、私学も各学校で方針を定めて示していく必要が出てくるし、求められてくる。国のガイドラインでは、週当たり2日以上以上の休養日を設ける。平日は少なくとも1日、土曜日及び日曜日は少なくとも1日以上を休養日とするとなっている。最高週5日で活動時間は平日2時間程度、学校の休業日では3時間程度としている。高等学校も同様にすることになっている。日本部活動学会で調べたところ、都道府県によってガイドラインを中学校と高等学校で変えているところが出てきた。現在ガイドラインを定めているほぼ全ての自治体が、中学校はスポーツ庁のガイドラインと同じものになっている。一方、高等学校は8つの自治体で少し緩めた内容になっている。高等学校は休養日を週1日で良いような書き方であったり、平日の部活動時間を平日は3時間、休業日は4時間として長く設定していたりする。

例えば、多治見市は平成 15 年から部活動改革を始めた。具体的な内容としては、下校までは部活動、下校後は地域クラブに分ける形に市の教育委員会が動かした。16 時 45 分～17 時までで顧問教員の役割は終わり、その後、保護者や地域の人々が運営主体となって地域クラブを行っている。場所は学校や外部の施設でもよく、担当は教員でもよい。参加したい人は参加でき、そうではない教員は夕方でも終わっても良い。最初は反対も出たが 15 年続いている。しかし、クラブチームの運営は大変な面も課題もある。2018 年 3 月に指導者が暴力を振ったと記事になり、責任問題が起きた。私学の場合は地域との連携は難しいのかもしれないが、保護者との連携・学校近隣住民との連携・卒業生との連携はできるだろう。

部活動指導員は学校教育法施行規則に定められた学校職員で外部指導員ではない。部活動指導員は職員なので、責任を伴っても良く、顧問単独でも部活動ができ、土日の引率もできる。しかし、外部指導者はあくまでも外部の人で、顧問単独の部活動も、土日の引率もできない。部活動指導員は職員なので、契約をして給料を払わないといけない。部活動では夕方の何時間を週何日勤務という契約になる。しかし、夕方だけで週 15～16 時間だけの仕事では、一般社会人は生計が立てられないので勤務は難しい。さらに、単独での引率ができ、学校に対する理解、青年期・思春期の子ども達の心理や体の発達に対する理解がある人でないと適任とは言えない。その種目が上手なだけでは十分ではない。教員は教員免許を持つプロだが、アマチュアを雇うとなるとそれなりの制限をかけないといけない。

例えば、埼玉県のある市は部活動指導員を雇う場合は、教員免許状取得者か当該種目のライセンスを持っているかで制限をかけている。また、ある自治体では体育の免許所有者に限定して、小学校の体育のサポートティーチャーとして昼間は働き、夕方からは中学校の部活動で働いてもらう。こうすることで職員としてフルタイムにしている。

アウトソーシングについては、外に出す場合は受け皿が地域にあるかどうかが問題だ。東京や首都圏は人が多くいるが、地方に行くと人がいない。だから、教員が部活動を担当することになる。企業に依頼すると費用がかかり、ボランティアだと責任問題がある。

部活動の練習は量から質への転換が起きている。休養を入れた方が良く、最近のスポーツ科学でも明らかになっている。ある科学者によると、スポーツに従事できるのは、年齢×1 時間で体育の時間も含むとされている。スポーツ庁のガイドライン通りにすると、平日は計 8 時間、土日はどちらかで 3 時間、体育が 3 時間なので、ほぼスポーツ科学の知見に近づいている。強豪校も取り入れている。静岡聖光学院中学高等学校ラグビー部の練習時間は普段は 90 分、冬は 60 分、さらにスポーツ推薦は実施していない。学校の方針で部活動を長時間行っはいけないが、その代わり 61 分続けると倒れるような練習を実施している。待ち時間を作らず、一切ムダがない、質の高い練習だ。どのような競技でも工夫でできるのではないかと思う。大阪の履正社高等学校野球部は週 5 日の練習で 1 日 3 時間、多くても 5 時間である。如何に練習を工夫するか、また、練習時間外も工夫するかが重要だ。

他にも顧問制度のアイデアで部活動を引き受けても良い A 顧問とサポートならできる B 顧問に分けて、それでも難しい時は外部指導者を入れると決めている県立高校の例がある。これも工夫だと思う。

時間ベースでの改革も必要だ。サービス早業やサービス残業を想定したものになっているので、私学から改革モデルを発信するようになっていくと良いのではないかと。業界全体で働き方改革をして優秀な人材を確保した方が良い。

私が考えているのは、新人に最初の 3 年間は顧問をさせない方策だ。まずメインの仕事である教科指導をしてもらう。安易に部活動指導から入ると昔ながらの命令口調の生徒指導を覚えてしまう。

今まで当たり前だったことを変えないといけないことが、今後出てくると思う。そういった改革を私学から発信していけると良いと思っている。私は良いアイデアはどんどん紹介し、文章に書く。部活動も強いが質で担保しているという事例をこれからも紹介していきたい。日本の働き方改革を私学でリードしてほしい。

【まとめ】

過労死ラインを超える働き方が教育界で常態化している。その要因の一つは部活動の加重負担であり、法的な位置づけの曖昧さによる。持続可能な部活動に向けた方策として学校や地域に即した多様な解決策がある。私学モデルをぜひ開発してほしい。そのためには、発想の転換、意識改革が、長い目で見れば優秀な人が長く辞めない学校になるのではないかと思う。

情報交換会

昼食の時間に並行して情報交換会を行った。台風の影響で時間を短縮しての実施となったが、他校との貴重な交流の場でもあり、名刺交換等でネットワークづくりがはじまり、グループ内で意見交換や参加者の持つ課題が共有された。



グループ A



グループ B



グループ C



グループ D

講演 II

演 題 「学校現場における高齢者・障害者雇用、ハラスメント対応の実務」

講 師 小 島 勇 祐 小島勇祐法律事務所代表・弁護士

【高齢者雇用の実務】

高齢者の雇用を考える上で、高齢者の雇用確保措置を考えなければならない。以前は定年を設けて、定年後の更新が可能であった。近年は雇用確保措置が設けられたため、以下の3通りが考えられる。

- ①定年の65歳以上までの引上げ
- ②継続雇用制度の導入
- ③定年の定め廃止

この中でも、一番現実性があるのが、②の継続雇用制度である。定年制の引上げを導入すると、退職金を規定している場合、単価が上がる。

②を実施する場合、本年4月より実用が始まった無期転換申込権を考慮しなければならない。これは、平成25年の労働契約法改正により、通算で5年を超えて更新された場合、1年の有期雇用契約に関しても本人から申し出があれば、自動的に無期雇用に転換される制度である。継続雇用制度の問題点は1年ごと更新を繰り返し、60歳で定年になった人を65歳に到達した年まで雇い、さらに更新すると無期転換申込権が発生することだ。

しかし、これに対し以下の条件を満たすことで例外規定が適用され、無期転換申込権が発生しない。

「適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長に認定を受けた雇用主に雇用され、定年後、引き続き雇用される」

つまり、優秀な教職員は無期転換申込権を気にすることなく、65歳以上も引き続き雇用できる。

もう一つ、定年後の再雇用の問題がある。特に労働条件について、定年を迎えた人材に対しては通常の労働者と労働条件は一緒にし難い一方で、ほぼ仕事内容は変わらないのに、給料だけが下がるのは納得いかないという考えもある。労働契約法20条に示されている諸事情（有期労働契約を締結している労働者の労働契約に関しては、業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して合理と認めるものでなければならない）を考慮した上での合理的な範囲であれば、定年後の労働条件について、現段階で判例は少ないが、雇用側に立った判決も出ている。



【障害者雇用の実務】

まず、法定雇用率の算定基礎となる障害者は従前は身体障害者と知的障害者のみであったが、障害者の雇用の促進等に関する法律改正で今年度から精神障害者も含まれるようになった。従業員に占める割合の2.2%以上の障害者の雇用が義務づけられている。小数点以下切捨計算のため、45.5人（短時間労働者は0.5人としてカウント）の教職員あたり1人の障害者の雇用が必要である。障害者の雇用状況が一定の水準を満たしていない場合は、厚生労働大臣が「障害者雇入れ計画」の作成命令や同計画の適正な実施に関する勧告を行い、勧告に従わない場合は企業名を公表出来ることになっている。

障害者を雇用するにあたって、平成25年の障害者雇用促進法改正に伴い二つの義務が課された。一つ目が、「障害を理由とする差別の禁止」である。障害者雇用促進法34条「事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない」は、性別・年齢等で雇用する際に差別・カテゴライズしてはならないとしている。男女雇用機会均等法と同様だが、通常の採用と同様に自社で求めている能力や人材採用方針・基準に沿って採用することは可能である。同法35条「事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない」は雇用前と雇用後の二段階で法律によって差別の禁止をしている。総じては、次の二つが守られなければならない。

- ①配慮なくして、または合理的な配慮があれば非障害者と同様に仕事ができるのにもかかわらず、障害者であることを理由に不利益な扱いをすること（学校で例えると、担任を持たせる・持たせない等役職等で差別をしないこと）
- ②非障害者と障害者との間に労働能力等で差異があるが、障害者であることを理由に、その労働能力等の差異では正当化できない不利益な取り扱いをすること（賃金の違い等）

二つ目の「合理的配慮の提供義務」に関しては、規定が二つある。障害者雇用促進法36条2項「事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りではない」及び、同条3項「事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りではない」である。

一つ目は雇用前の段階、二つ目が雇用後の段階の条文となっており、この二つの大きな違いは「障害者からの申出により」（36条2項）の一文である。あくまで雇用前は申出があった場合には、合理的配慮をしなければならない義務を学校法人側が負うことになるが、雇用後には障害の度合いなどを考慮しているはずであるから、申出の有無に限らず、当然の配慮が必要である。

それでは、合理的配慮の提供義務には何が求められているか。学校にとって過重な負担か否かという判断の基準が必要である。簡単にできることか、多額の費用や時間を伴うか、マンパワーを投入しなければならないか、教育活動への影響、実現困難度、費用負担の程度、法人の規模・財務状況、公的支援の有無等を総合的に勘案して、学校法人側として過重か否かで判断する。例えば、階段しかない学校に足が不自由な教師がエレベーターを求めたときは、場所の確保や導入費用を考えて検討することになる。

【ハラスメント対応の実務】

1. セクハラに関しては定義が重要である。参考となるのが男女雇用機会均等法 11 条 1 項の条文「事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該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」である。「職場において行われる」や「労働者」といった言葉は労働関係のみならず、学校法人にとっては生徒や保護者も範囲に入る。学校法人は特に被害を受ける可能性がある未成年の生徒に対するハラスメントへの対応を考えなければならない。条文の「又は」で分かれる前文・後文でセクハラの種類が分かれる。一つが「対価型セクハラ」で、性的な言動に従わないと被害者が不利益を受けるものを指す。もう一つが「環境型セクハラ」で、被害者の意に反した性的な言動により被害者の環境が害されるものを指す。後述するパワハラというのは線引きが難しく、単なる指導・叱咤激励なのか判断が難しい分野なのだが、セクハラに関しては性的な言動を伴っていて、なおかつ被害者側が不愉快に感じていたらその時点でセクハラとして対応してもらいたい。もちろん程度問題はあり、言動や刑事問題に発展するまでのことでは大きく異なるので、実際の行動によって処分は考えていくべきである。

2. パワハラについて、法律ではあまり出てこないのだが、平成 24 年 3 月 15 日付厚生労働省「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」によると、「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」とされる。これはセクハラと同じく生徒や保護者にも言えることで、例えば、学校は内申点や推薦といった先生側が強大な裁量（権力）を持っている分野で生徒の家庭と先生の関係の上下を明確にさせてしまう環境である。そういった中で度が過ぎたことをするとパワハラ認定される。セクハラと同様パワハラというのも学校現場では特に生徒への対処が必要だと理解してほしい。パワハラについては「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキンググループ報告」では、主に 6 類型に分かれている。

- ①暴行・障害（身体的な攻撃）
- ②脅迫・名誉毀損・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）
- ④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（過大な要求）
- ⑤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（過小な要求）
- ⑥私的なことの過度に立ち入ること（個の侵害）

パワハラは、特に②や⑤の線引きが難しい。大きな声を「ひどい暴言」と捉える場合もある。言った側は精神的な攻撃ではなく、強く注意しただけのケースも多い。会社全体の仕事を考えた上で仕事を限定することはあり得る。これを変な仕事ばかりさせられていると認識されてしまえば、パワハラに思われる。

3. マタハラについては、「妊娠・出産・育児休業の取得などを理由とする解雇、雇い止め、降格などの不利益取り扱い（上司や同僚からの就業環境を害するような言動も含む）をすること」と定義される。育休を男性が取る場合があるので女性のみならず男性も対象に入る。マタハラに関しては二つの類型が法律で定められている。一つが「制度等の利用への嫌がらせ型」で、例えば、育休や産休等法律や就業規則上で定められている制度を権利に従って利用しただけなのにそれに対して嫌がらせ等（嫌みも含む）をすることである。二つ目が「状態への嫌がらせ型」で、妊娠した際のつわりや動けない状態等できることが限られてしまう（就労能力が低下している）状態に対して不利益な取り扱いをすることである。これらに関しては法律で禁止しており、事前事後

の対応をしっかりとる必要がある。覚えておくべき点として、被害者は加害者本人だけでなく、雇用主にも請求を求めることが多々ある。これは、学校法人の使用者責任として、民法にて「使用者も損害賠償を求められる可能性がある」と記述があり、よって、高額な損害賠償義務が課される可能性がある。

ハラスメント対応を間違えると取り返しのつかないことになるため、事前事後共に対応を誤ってはいけない。セクハラとマタハラでは法律で対応指針が示されている。セクハラに関しては、男女雇用機会均等法 11 条 1 項及び平成 18 年厚生労働省告示第 615 号「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」には三つの防止措置が明記されている。

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）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

パワハラに関してはこうした指針は設けられてないが、マタハラに関しては同様の言動防止措置が定められている。こちらは四つあり、①②③はセクハラとほぼ同一となっている。

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）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③職場における妊娠、出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

④職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

これらの指針を確認した上で学校法人が事前に取り組んでいくべき三つの事項がある。

①学校法人としての方針明確化

（プリントを配る等学校としてハラスメントに対して毅然に立ち向かっていくという姿勢を示すことが重要になる。）

②教職員に対する研修の実施

（セクハラ認識を喚起するため教育研修会の実施は大切になる。有識者を呼んで教員の意識改革に取り組むことが良い。）

③相談窓口の設置

（設置が必須であると考え。ハラスメントはどんどんエスカレートしていってしまうが、相談窓口など受け皿を設置することで、初期段階で食い止めることもできる。ただ設置するだけでなく、相談の秘密が守られる環境であること、存在の周知徹底が重要である。対応者の幅も広げ、様々な窓口が必要だ。パワハラも変化していて「逆パワハラ」といったものもある。セクハラに関しても男性に対するセクハラも存在する。）

「事後の対応」もより重要で、いくら事前の対策を取っていても 100%問題が起きないわけではない。全体の流れとしては、相談対応によってハラスメント問題の存在を明らかにし、事実関係を調査した上で加害者に対する処分を検討して単に処分するだけでなく、再発の防止も考える。

相談対応に関しては、留意点は三つある。

①予断を持たずに対応すること

（学校の立場から毅然とした対応をする。）

②秘密厳守

（被害者・加害者の双方のプライバシーに関わるため、特に重要である。）

③被害者への配慮

（1人よりも2人で対応した方が良い。また、性別も考えるべきで、同性を含むまたは同性のみの相談員の構成が良い。）

「事実関係の調査」が一番難しい問題であり、被害者と加害者の意見が食い違うケースもある（加害者が被害者の主張を否認すること等）。こうした場合、事実関係を調査した上で、認定するという作業が必要になる。刑事事件になる場合は警察に頼ることもあるが、学校法人側で対処しなければならないケースもある。そうした場合、まず、事情聴取を行い、被害者・目撃者等の関係者に話を聞いて、外を固めた上で実際はどうだったのか最後に加害者に事実確認をするべきである。この際に重要なのが被害者の意向を確認することである。被害者が事件を表に出したくないという場合もあり、相談はしても加害者側に伝えたいと欲しいという希望もある。再発防止のみを望むケースの場合、加害者への事情聴取は困難になる。よって、被害者の意向は最優先事項である。加えて、聴取内容の証拠化も必須とされる。

最終的な処分の検討のため、懲戒処分、場合によっては懲戒解雇といった重い処分も含まれ、懲戒が重ければ重いほど労使の間で問題となり、場合によっては訴訟に発展してしまう可能性がある。学校としては加害者に処分を下した判断過程が必要になってくる。そのために証拠となる聴取内容の書面が必要になる。場合によっては、録音をするのも良い。

事実関係の調査で事情聴取をした後、当事者の言い分が一致しない場合は、学校法人または設置した調査機関（第三者委員会等）にて事案認定をする。その際のポイントとして、客観的な事実との一致、当事者の日頃の行い・供述の態度・一貫性・具体性等が判断材料となる。

次に「懲戒処分の検討」を行う。懲戒処分は四つの要件を満たした上でできるようになる。

- ①懲戒対象となるハラスメント行為が特定されていること
- ②その事実が就業規則上の懲戒事由に該当すること

（大前提として、就業規則があって懲戒規定が明記されていることが必須である。明記されていないと懲戒できない。戒告、譴責、出勤停止、昇給停止、懲戒解雇と重くなっていく。懲戒解雇の前に諭旨解雇が設けられている場合もある。規定がない場合、普通解雇しかできない。懲戒事由が曖昧な書き方をされているケースがある。）

- ③選択する懲戒処分内容が適切なものであること
- ④弁明機会付与等の適正手続きを行っていること

（加害者側の主張もしっかり聞かなければならない。）

最後に「再発防止」に関しては、前述の厚労省告示に「事案の内容・状況に応じ」と示されている。ここで一番問題となるのが「配置転換」である。大企業であれば被害者・加害者を別の支社に移すという人事異動を行った上で再発防止効果が期待されるが、学校法人はほとんどの学校が一つの学校、複数あったとしてもそうした理由での配置転換は難しいと思う。できる限り被害者と行為者の間に入るなど関係改善に配慮をする必要がある。

ハラスメント事案に対しては、毅然と事前事後の対応をしてほしい。

◆参加者アンケートまとめ◆

○当研修会へのご参加を決められた動機をご記入下さい。

- ・全国の私学の状況について情報交換にて情報収集ができるため
- ・「部活動のあり方」について、考え方やこれからの動向について知りたいと考え、参加した
- ・「働き方改革」とこれからの教育現場が抱える問題点に取り組むため

○講演Ⅰ「今後の部活動のあり方を考える」についてお感じになったことをご記入下さい。

- ・具体的な事例、また様々な考え方を知る貴重な講演であった、大変参考となる情報を得ることができた
- ・部活動改革による働き方改革について教員の共通認識を持つことが重要と感じた
- ・チーム学校の考え方で持続可能な部活動の在り方を学校として検討を進めたい
- ・私立中高の実態を踏まえた具体的な対応策についての講演を期待していたが、概念的な内容のような気がした

○講演Ⅱ「学校現場における高齢者・障害者雇用、ハラスメント対応の実務」についてお感じになったことをご記入下さい。

- ・学校経営上必要な労務知識の再確認をすることができた
- ・本学でも現在抱えている内容だったため勉強になった。学校法人としての方針の明確化は大切なことだと思った。事例についても参考になった
- ・より多くの具体例が欲しかった
- ・改めて、それぞれの具体的な中身と注意点、対策の知識が向上できた。学校経営にも重要な事項であり、研修会の定期開催を含め教職員への周知を強化したい

○研究討議「各参加校における高齢者・障害者雇用、パワハラ、セクハラについての諸問題」についてお感じになったことをご記入下さい。

- ・台風で討議はなかったが、前半の講演で勉強になった
- ・この討議を楽しみにしていたので、中止は残念であったが、致し方ない

○今研修会を通じて得られた成果を学校運営にどのように活かしていくべきか、お考えになることがありましたらご記入下さい。

- ・早速、校長や関係教員、また法人事務と情報を共有し、今後の対応について考える機会の創設に取り組みたい
- ・部活動担当者の配置について特に新採者については負担の重さを考えていきたい。
- ・働き方改革、部活、残業（時間外労働）、労務管理、組合との協議、その他私学の経営の根本を解決するための手がかりになればと考えている

○今後の研修会への希望がございましたらご記入下さい。（開催時期・開催地・研修テーマ・具体的な研修内容 等）

- ・メンタルヘルスの解雇、減給、公平性
- ・働き方改革
- ・学校等の勤怠システムの導入について。変形労働時間における注意点など。時間外の申請、対応方法

○その他、お気づきの点がございましたらご記入下さい。

- ・台風接近に伴う対応で大変だったと思う。適切な判断だったと思う
- ・いろいろ勉強になった。また参加したい
- ・大変参考になり、今後の材料としたい