

ぐんま教育のつどい2025

給特法のあり方とは？～教職員の働き方を考える～



前橋市大手町 3-1-10
 群馬高教組
 027-231-2784
 ghtu@educas.jp
 http://www.ghtu.org/

2月11日(火)、「ぐんま教育のつどい2025」(第71次群馬県高等学校教職員組合教育研究集会)が、群馬県勤労福祉センターで開催されました。神保教文部長が司会進行し、水田委員長による挨拶、萩原書記長による講師紹介の後、高橋哲大阪大学准教授の講演会と白熱した質疑応答で約3時間があつという間に過ぎました。本音で自由に語れるのが組合の教研のよいところです。参加できなかった皆さんも、記事を読んで雰囲気味わい、来年はぜひ参加してください。



給特法のあり方とは？
 教職員の働き方を考える
 大阪大学准教授 高橋哲 先生

1 問題の所在— 教育の危機としての教員多忙化

私は生まれも育ちも埼玉で、「翔んで埼玉」の自虐ネタで群馬もディスられており、親近感があるので群馬とは仲良くできると思っている。日本とアメリカとを比較し、教師の専門性を発揮できる条件の追求をテーマとして研究し続けてきた。

2016年度の勤務形態調査で、小学校3割、中学校6割の教諭が週60時間以上の勤務時間で、月80時間超が目安の「過労死ライン」に達している。文科省が発表した。教師が生命の危機を感じながら働いている実態が明らかになり、大きな社会問題となった。教師不足も深刻となり、22年1月に文科省が初めて調査した結果、全国で2千人超、千五百校以上で不足していることがわかった。採用試験の倍率低下もより深刻で、小学校2・3倍、中学校4・3倍、高校4・9倍で、高校ですら魅力ではなくなっている。1年待たずに退職する人も多く、22年度新採用者で見ると全国で539人(うち精神疾患は197人)となっている。

2 「本丸」としての給特法問題— 文科省の解釈と運用

8年4月から)を掲げたが、教育環境整備としてはきわめて不十分な内容だ。財務省は教職調整額の廃止検討を打ち出し、これを支持する声もあるが、廃止して済む問題ではないと思う。内田氏は子どものためというメタリティを交える必要があるとして、運動会や修学旅行、部活動など「諦める挑戦」を訴えているが、メタリティや「どちらかを選べ」ではなく、制度的につくられた問題として捉え、子どもにとっても教師にとっても「しんどい学校」を改善することが求められていると思う。過酷な労働条件が、子どもや親の要求に応えることを不能にし、要求に応えない教師を補助し(隠れ蓑を与える)、教師間の分断をもたらしている。だからこそ、法的構造を説明し、子どもの学習権から見ても教師の労働条件がいかに重要かを示すことが課題となると考えている。

給特法は①給料月額4%教職調整額を支給②超勤手当を支給(労基法37条の適用除外)③教員の時間外勤務を「超勤4項目」に限定④「超勤4項目」以外の時間外勤務を禁止、の4つが特徴で、そもそも「定額働かせ放題」ではない。ではなぜ「放題」となったのかと言えば、「超勤4項目」以外の業務に対する文科省の解釈が問題となる。「超勤4項目」以外の勤務時間外の業務は「教員の自発的行為」なので公費支給はなじまず、労基法が規制する労働時間に該当しないので超勤手当は必要ないという見解に立っている。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たりますが、使用者の指示に基づかず教師が自発的な判断により行った時間は、労基法上の労働時間には含まれないというのが文科省の詭弁で、校長からの指示がなければそれはすべて勝手にやった業務ということになる。勤務時間管理の対象とした時点で本来は労働時間なのに、そうならないのはおかしい論法だ。厚労省は、「使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従



事する時間は労働時間とした上で、「ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれると評価される時間については労働時間として取り扱うこと」としている。また、「客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無から、個別具体的に判断されるものである」と言っており、判例では作業衣を着るのも労働時間に含まれる。教師の授業準備時間、時間外に発生している校務、そして強制部活(事故があれば管理責任が問われる)はすべて労働時間に該当する。すでに破綻している給特法をなぜ継続するのが問われている。

中教審「働き方改革」部会長の小川正人(悪の根源)は「私の試算によれば、教員の働き通りに教職調整額を支払うとすると、1年間で9千億円から1兆数千億円が必要だ。しかし、財源のめどはありません。追加財源を期待できない以上、実現は無理でした。」と発言している。しかし、財源は本当にないのか？岸田首相は防衛費を1%から2%に引き上げ、5年で34兆円、防衛基金は使いまちがいない状況だ。お金がないわけではなく、教育や子どもの優先順位が非常に低いことが問題だ。

3 「働き方」改革の現段階―給特法の「廃止」or「維持」の二項対立問題

文科省と財務省の合意は、①教職調整額を令和12年度までに10%への引き上げを行うこととし、来年度に5%とし、以降確実に引き上げる②中間段階(令和9年度以降)で、両省で「働き方改革」や財源確保の状況を確認しながら、その後の調整額の引き上げ方やメリハリ付け、その他の有効な手段なども含めて真摯に検討・措置する③職責や業務負担に応じた給与とする観点から、学級担任への義務教育等教員特別手当の加算や若手教師のサポート等を行う新たな職の創設に伴う新たな等級による処遇を実現すると共に、多学年学級担当手当の廃止など他の教員特有の給与について見直しを行う、の3点だ。要するに給与配分を通じた教員管理、教育政策への貢献度に応じた給与配分をねらったもので、労働時間は関係ない。新階級創設で差別化分断化が進み、中堅層の過労死が増え、待遇が悪化することが懸念される。東京都の「主任教諭」の経験から、生涯給料全体を下げ、下げた上で差別化を図るので、メリハリではなくメリ

揚しているが、超勤支給義務のみ付加しても、今ある財源を前提とした場合は基本給の削減と生活給を求めた長時間労働の加速や「自発的行為」継続で超勤手当の対等ならぬなど、ディストピアが待っている可能性がある。だからこそ、まずは教員の時間外労働を労働時間として認め、対価を払うことが最重要の課題となる。

4 出口としての超勤訴訟―埼玉超勤訴訟の意義と課題

国立大学は平成16年度から独立行政法人となり、国家公務員ではなく民間扱いとなった。給特法からも外れたが調整額4%を維持したため、高知大学で労基署に駆け込んだところ、2億円払えとなり、4%を上回る時間外勤務については超勤手当として払うことに落ち着いた。訴えることは有効であり、埼玉の現職小学校教員による訴訟も萩生田文科大臣が「司法の改善要求を重く受け止める」と述べたように、行政や立法にも影響を与える。埼玉の訴訟は労基法32条(一日8時間労働制)違反を正面から問う初めての訴訟で、政府が本来払うべき未払い賃金約240万円を求め訴訟となった。前半戦では原告の時間外労働3777時間23分を「労基法上の労働時間」に該当すると認定し、これを是正しない場合は校長の注意義務違反となる可能性

を認めた。一方、後半戦は労基法37条に基づく超勤手当の請求が認められるかどうかで、こちらは給特法のもとでは適用除外されるとして請求が棄却された。また、国賠法に基づく損害賠償請求が認められるかについては、「労基法上の労働時間」と自主的な労働が渾然一体となっているため校長の注意義務違反は認められず、空き時間や放課後等を差し引いた32時間57分のみを法定労働時間として算出し(控訴審はさらに追加)、損害が軽微なため損害賠償は認められないとした。前半は勝っていたが、後半に大差で負けた印象で、途中でルール変更があり、酒と水両方飲んでいるから飲酒運転ではない、ラーメン一杯くらいなら食い逃げてよいという判決となった。最高裁は上告棄却したが、労働時間についての判断を示していないので、第2次訴訟で判断を促したい。

おわりに―子どもの権利保障と「働き方改革」

私の師匠である世取山洋介は「子どもが『ねえねえ』と発する言葉に、大人が『なー』と答える人間関係をきちんとつくるといふこと」を重視している。子どもは自分の権利を自分の力では実現できないので、大人に働きかけ、大人を通して実現されるのが子どもの権利であり、意見表明権も大人との受容

的、応答的な関係性を持つ権利と言える。学校においては大人とは教職員のことなので、教師という存在は極めて重要だ。教員の「働き方改革」とは「ねえねえ」「なー」の関係を取り戻すことであり、子どもの成長発達を保障するための教師の仕事を取り戻すことである。そのためには物理的・空間的余裕がないといけない。



いというのが正確で、空き時間は空白の時間とみなす暴論だ。寿司屋のバイトがお客を待っている時間はバイトが出ないのは違法だが、公立の教員の場合は出さなくてもよいという不合理を第2次訴訟で訴えたい。

Q1 勤務時間を守ろうとする先生と子どものために頑張る先生は対立するの？早く帰ることが子どものためになると思っているがどうなのか？埼玉訴訟では、手待ち時間は労働時間ではないということなのか？

A6 正規教員を前提とする話をしましたが、学校現場は非常勤講師への依存度が増している。授業準備は授業時間と同じだけ必要と国会でも議論となった。均等待遇の原則からポナスも求めるべきだ。

Q2 群馬では真教委が提言R4・R5を示し、家庭訪問がなくなつた。提言を受け入れて実効あるものにしていくのも一つの方策ではないか？

Q5 埼玉訴訟の相手はどこだったのか？

Q7 インクルーシブは通常学級に入れるのだけでは安上がりで、包括性を高めないとできないことを強調したい。維新の会は高校授業料無償化で公立私立を競わせ、公立を潰す淘汰をしている。公教育を縮小し市場原理に委ねる方向はまゆつば物だ。

Q3 広域通信で非常勤講師をしているが、教員が60代・70代ばかりのビジネスモデルは危険で、こちらが主となつたらおしまいだと思う。地学の履修率は0・9%、7・4%の高校しかやっていないので共通テスト受験者数も1350人と非常に少なく、なくなる不安を感じている。公教育の解体や縮小についてどう考えるか？

Q6 非常勤講師は会計年度任用職員となつて待遇が悪化され、完全実績払いで授業以外は大働きという問題の本質は変わらないと思う。来年度から定期考査の作成や採点、成績処理を学校でやればお金を出すことになったが、それでも訴訟を起すこととアンケートで答えた人もいた。非常勤講師の働き方や賃金・労働時間をどう考えたらよいのか？

Q8 36協定を結んで部活動というが、法改正は要らないのか？

A3 救われる子がいて選択肢が広がるのはよいことだが、今の学校教育がニーズに応えきれないから起きているとも言える。ニューヨークでは高校の中に託児所がある。学校本来を充実させていくことが求められる。

Q4 退職して17年が経つが、1980年代に日の丸・君が代の不当配転、組合攻撃があり、組合が弱体化した。職場では民主的な議論や手続きがなくなり、ものが言えなくなつてきているが、このことをどう考えるか？

A8 事務職員は36協定を結んでおり、これを教員にまで広げる必要がある。部活動は4項目以外なので労使の合意がないとできない。何人が、何時間、どれだけの勤務を、どれだけの期間やるのか、やりたくない人は当然やらなくてもよい形で結ばばよい。校長と代表が結ばばよいので法改正は要らない。そもそも部活動は副業としてやるべきで、アメリカのアフタースクールプログラムでは公募形式でヘッドコーチを教員がやっているケースもある。