

◆特集 もっと賃金を・休憩を・人を

公立学校教員の「定額働かせ放題」を 合法化する「給特法」の問題

教員の長時間労働と給特法

弁護士 嶋崎 量



しまさき ちから
神奈川総合法律事務所所属。
日本労働弁護団常任幹事など。

公立学校教員の長時間労働が大きな社会問題となり、過労死等の被害も数多く起きている。政府の調査によると、うつ病など精神疾患から休職に陥る公立学校教員は毎年5000人以上とされ、ここ数年、文科省により「教員の働き方改革」が叫ばれている。

しかし、日教組の調査によると、未だ2021年一学期の時間外労働は一カ月で約96時間44分で、いわゆる過労死ライン（月80時間）を上回る状態にある。

教員の長時間労働の大きな法的要因が、半世紀以上前に制定された「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）である。

公立学校教員は、給特法により、何時間働かせてもそれに見合った残業代支払いがなされず、長時間労働が放置され、長時間労働に無頓着な職場風土が醸成されて

きた。

この給特法により、同じ教員でも私学や国立大学法人の教員には支払い義務が課される残業代が、公立学校の教員にだけは合法的に支払われないのである。

給特法では、1966年の残業時間が月8時間程度であったことから給料月額額の4%相当の教職調整額を支給する代わり、残業代（時間外勤務手当及び休日勤務手当）は支給しないとされ、他方で、いわゆる超勤4項目（①校外実習等、②学校行事、③職員会議、④非常災害等）を除き、教員に時間外労働を命じることはできない建前になっている。

しかし、現実には教員は過労死ラインを超える時間外労働が常態化し、しかも給特法の影響でこれらは「自発性」による業務遂行であるとされ「労働」と取り扱われず、法的な対処が困難となっているのである。

給特法と長時間労働の密な関係

労基法 37 条が残業代の割増賃金支払いを命じている趣旨は、主に長時間労働の抑制だ。使用者は、労働者を残業させると、その労働者の時間単価以上の割増分をも含む残業代の支払いを命じられる。この残業代支払いを避けるためには、使用者は労働時間削減に向けて真摯に努力するしかなく、長時間労働抑制に繋がるといえるのが法の狙いだ。

しかし、給特法下では、使用者に残業代支払い義務が課されず、労働時間管理の意識が鈍くなり、労働時間管理も曖昧になる。管理職が教員に過大な業務を命じていても法的には自発的な行為とされ、使用者には残業代支払いのコスト意識が働かず、業務量を増やすことに躊躇がなくなり、長時間労働が蔓延する元凶となっている。

公立学校の教育現場には、社会の変化に伴い様々な教育を新たに担うことが要求され、これに対応するため教員の業務は増え続け（GIGAスクール、小学校英語教育など）、長時間労働解消が困難となっている。しかし、給特法により、本来は歯止めになる人件費増というコスト意識による抑制が効かないのだ。

何時間働かせてもそれに見合った残業代支払いが必要

求されず、長時間労働が長年放置され、長時間労働（のみならず時短への取り組みの前提として求められる労働時間の把握）に対して無頓着な職場風土が醸成されてきた大きな要因は、給特法にある。

教員の無賃労働が子どもたちに与える悪影響

教員が長時間労働で「やり甲斐搾取」され、他方で給特法により「聖職」であるからとこれが放置される職場風土の異常さは、子どもたちにも悪影響がある。

子どもたちにとって、家族の次に身近な「労働者」でもある教員は、本来働き方のお手本となるべきだ。しかし、疲弊しても「聖職」とされ無賃労働に従事する姿、それに抗うこともできずにいる姿は、悪い労働者の見本となりがねない。子どもたちに、ワーク・ライフ・バランスの取れた、正しい労働者像を背中では伝える働き方が見せることが、あるべき教員の姿であろう。長時間労働ができない教員が職場で居場所をなくし、女性労働者等が排除されがちであるというのも問題だ。

しかも、長時間労働におわれ授業の準備時間がとれないという教員の声が数多くあがっており、公教育の質も低下させている。とくに、現在は教員のなり手不足が

◆特集 もっと賃金を・休憩を・人を



深刻化であり、文科省調査（2022年1月）によれば、公立の小中高校で学級担任を担当すべき教師不足では474件ある。このような状況が、公教育の質を低下させ、子どもの教育環境を悪化させているのは間違いない。

ない。

対処は？

長時間労働是正のために先ず必要なのは、教員の労働時間を厳密に把握することだ。

労働時間を正確に把握しなければ、客観的な勤務実態（＝長時間労働）を突きつけ、実態を踏まえた法改正の議論も世論喚起もできない。

ただし、この厳密な労働時間把握が、容易ではない。給特法が要因となり、忙しい教員が手間暇かけて労働時間の記録を付けても、負担に見合う見返り（残業代）もないし、仕事が減るわけでもない。むしろ、管理職から把握された長時間労働について、注意指導を受けるリスクもあり、管理職から過少申告するように指導するケースも報じられている。また、教員の職場風土として、持ち帰り・休憩無しの労働が蔓延しており、労働時間把握を根付かせるのに苦労しているという現実もある。

こんな状況を克服すべく、2019年給特法改正で、客観的な労働時間把握を義務づけた上限ガイドラインが指針へと格上げされ法令上の根拠が付与された。

また、原則として残業時間（正確には、在校等時間と

呼ばれ、基本的に持ち帰り労働は含まれない）を月45時間とする残業の上限規制も導入された。

しかし、現状はといえば、労働時間の厳密な把握もないし、残業の上限規制も罰則が無く、野放し状態だ。

やはり、働かせ放題を合法化する「給特法」を放置したままでは、長時間労働の是正するのは難しいだろう。

「予算の壁」は本当か？

給特法改正を訴えると、必ず指摘されるのが「予算の壁」だ。給特法を変え残業代を支払うと多額の予算がかかり、財政難の中で教育予算の支出は難しいと指摘されるのだ。

しかし、多額の予算がかかることを前提に議論するのは、法制度の趣旨からは誤っている。

給特法改正後のゴールは、教員への多額の残業代支払い（＝長時間労働放置）ではない。残業代支払いという予算支出を避けるための、本気の業務改善等による労働時間削減が期待されるのだから、長時間労働放置を前提に、多額の予算が支出され続けるという推計で制度設計を議論すべきではないのだ。

給特法は変えられる

地方公務員であり、労働条件が法律・条例で決まる公立学校教員の労働条件の改善にとって、法改正へ向けた世論への注意喚起は、他の民間職場以上に重要と言える。

しかも、教員の残業代を最終的に負担するのは納税者である私たち市民だ。

また、教員の長時間労働による無賃労働のサービス享受し、多くの業務負担を学校教員に要求してきたのも、人手不足・疲れ果てた教員による教育の質低下による影響を被るのも、私たち市民だ。

給特法の問題の本質は、教員の残業代という教育界の問題ではなく、教育の質に関わる社会全体の課題である。きちんと訴えれば、必ず他人事ではない自身の問題と受け止めてもらえ、給特法も変えていけるはずである。

そのためにも、一人ひとりの教員が自ら声を上げていくことが重要だが、同時に教育界の外にいる市民も、我が事としてこの問題を考えることが求められている。

（しまさき ちから）