

## 公立学校教員の長時間労働是正のための取組みを求める総会決議

教員の長時間労働が深刻な社会問題であると指摘されるようになって久しい。

近年の実態調査では、全国の公立学校教員が、年間を通じて恒常的に長時間労働を強いられている実態が明らかとなっている。こうした状況を踏まえ、文科省は「教員の働き方改革」を掲げ、様々な施策を実施してきたが、令和4年度実施の文科省勤務実態調査においても、1週間あたりの「在校等時間」が週60時間を超える教諭の割合は依然として高い（小学校で14.2%、中学校で36.6%）など、長時間労働の問題が解消されたとは到底言い難い。

過酷な労働実態を背景として、教員の精神疾患による休職者や退職者は後を絶たず、教員志望者も減少し、各地の教育現場では人員不足の問題が深刻化している。

このような教員の労働条件・労働環境をめぐる問題は、教員自身の労働者としての人権侵害という問題（憲法27条2項等）であるにとどまらず、教育の質の低下を招き、子どもたちの教育を受ける権利が侵害されるという問題（憲法26条）でもある。今の状況は、公教育が維持できるか否かのまさに瀬戸際であり、教員が健康を維持しつつ持続的な働き続けることができ、真に「魅力的」な専門職となるために、教員の労働時間削減を中核とする労働環境の改善は急務である。

それではなぜ、教員の長時間労働の問題が放置されてきたのか。その労働法的要因として、給特法の下、時間外労働に対する歯止めが機能していないという点が挙げられる。

給特法は、教員にも労基法32条等の労働時間規制が及ぶことを前提として、「教職調整額」を支給し、労基法37条の適用を除外する代わりに、時間外労働を許容する場合を、「超勤4項目」に該当する業務について臨時又は緊急にやむを得ない必要がある時に限定している。ところが、実際には、この「内容による歯止め」は機能せず、給特法の下で存在する教員の時間外労働は、すべて「自主的・自発的」な活動であり、労働時間には当たらないと整理されてきた。その結果、教員は、三六協定の上限規制や割増賃金の支払いによる時間外労働の抑止機能が働かない中で、労働時間の把握・管理すらなされず、ビルド&ビルドにより際限なく業務が増やされ、無定量の時間外労働を事実上強いられることとなっている。

このように、給特法の下、時間外労働に対する歯止めが全く機能しない結果、教員の長時間労働が横行している現状に鑑みれば、給特法を廃止するか、少なくとも以下に述べる点を抜本的に改正することにより、長時間の時間外労働を抑制するための制度的基盤を整えることは、必要不可欠である。

すなわち、①三六協定を通じ学校毎に集団的な労使自治で残業を規制する仕組みを設け、②時間外労働に対しては手当等を支給し、③厳格な労働時間の把握・管理を徹底する。その際には、④「教職調整額」を廃止しても給与等の引き下げにならないよう対処する。加えて、⑤新たに勤務間インターバル制度や代替休暇（代償休暇）制度を創設すべきである。

ただし、上記は、労働法的な観点から長時間労働を抑制するための制度的基盤を整えるものにすぎず、これにより直ちに教員の労働時間が削減できるわけではない。規制を実効化させ、労働時間の削減につなげていくためには、教員の負担軽減措置を講じるとともに、各学校における労使関係、とりわけ「労働者」の自覚的な取組みが必要である。

日本労働弁護団は、すべての労働者、労働組合と連帯して、教員の長時間労働是正のための法整備をはじめとした取組みを求めていくことを、ここに宣言する。