



このままでは #教師のバトンをつなげない
給特法の改廃を求める集会
～労働弁護団意見書のご紹介～



2023年12月4日

日本労働弁護団常任幹事

嶋崎 量

日本教職員組合 2022年調査

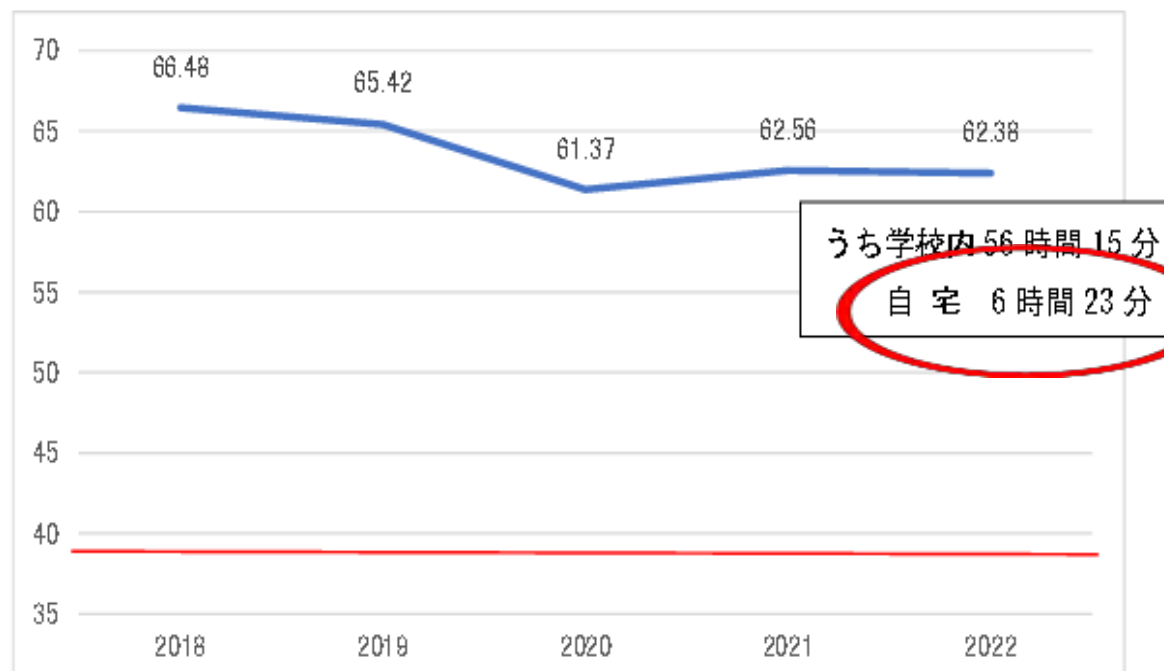
「学校現場の働き方改革に関する意識調査」

e-station


JTU 日本教職員組合

⑤ 1週間の労働時間の推移

※数値は（時間：分）



※正規の勤務時間 (7 時間 45 分) × 5 日 = 38 時間 45 分 (赤いライン)

2022 年の平均時間外労働時間/週 : 23 時間 53 分 (62 時間 38 分 - 38 時間 45 分)

単純に 4 倍して月換算すると

95 時間 32 分/月 の時間外労働 > 過労死ライン 80 時間

★厚労省の過労死ライン月 80 時間を大きく上回る危険な状態が常態化している。

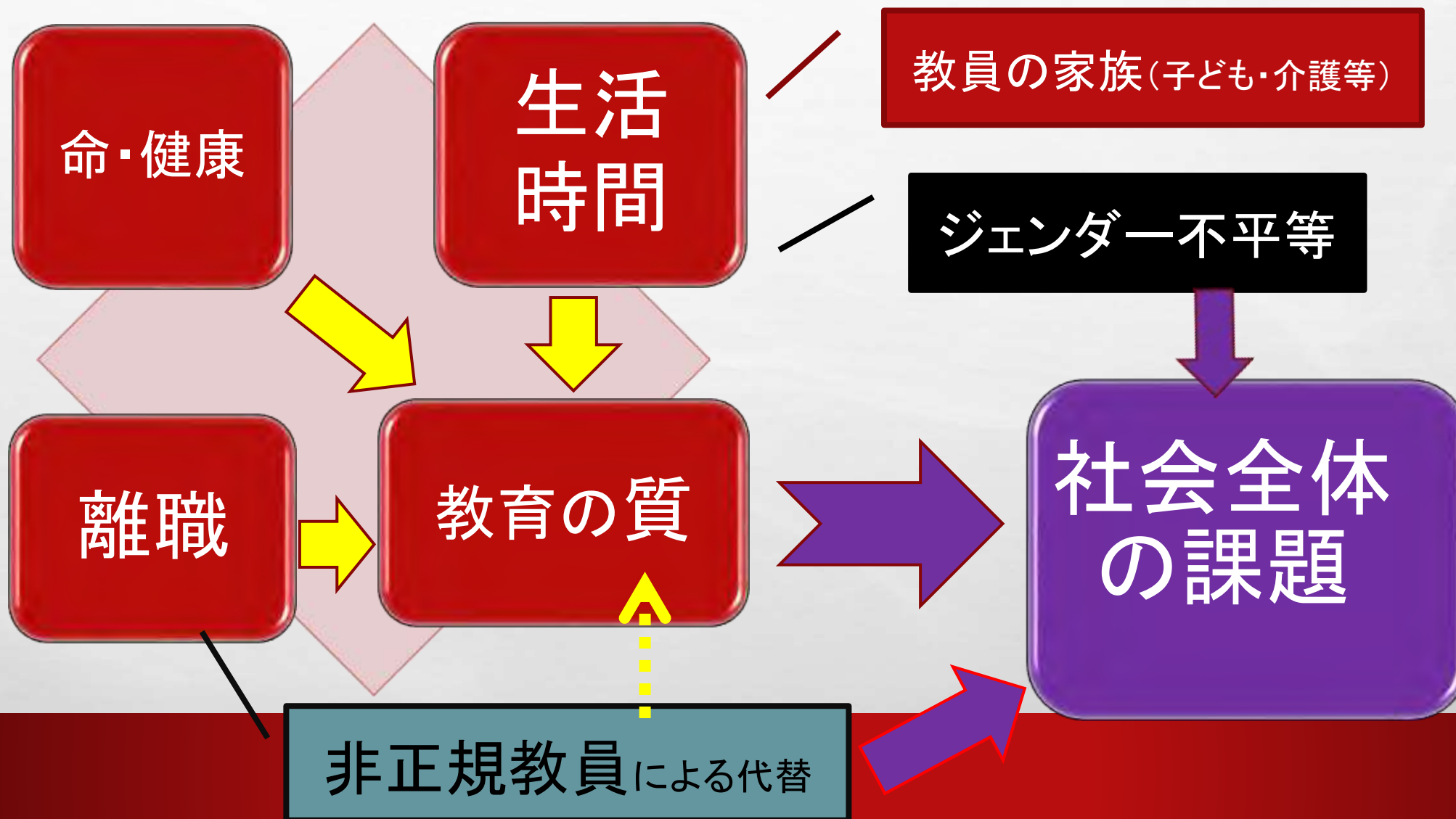
※中学校は 118 時間 20 分/月

★平均値がすでに過労死ラインを超えており、日常から長時間労働が常態化している。そのうえ休憩も取れない中で、精神疾患や心疾患の危険性が大きいことが懸念される。教員の命と健康を守る過労死防止の観点からも、大胆な業務削減・定数改善を早急にすすめる必要がある。

★持ち帰り・休日出勤は、学校では処理しきれなかった業務であり、本来は、時間外在校等時間として管理・把握されるべきものである。

教員長時間労働の弊害

3



教員・労働時間規制の枠組み

4

【憲法27条2項】

これを定める。

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。



【労基法1条2項】 この法律で定める**労働条件の基準は最低のもの**であるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

【現状】 「給特法の基本構造・・・給与条例上の時間外勤務手当等を不支給とし（条文略）、あるいは、労働基準法37条の時間外割増賃金等に関する規定を適用除外としていること（条文略）については、もはや正当化が困難・・・は、少なくとも、**給特法による労基法37条の適用除外が憲法27条2項に違反する状態に至っていることを意味する。**」

（連合総研『日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書』、2023年9月・181頁～）

給特法

□時間外勤務を命じることができる場合

「超勤4項目」(1生徒の実習、2学校行事、3職員会議、4非常災害、児童生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合等)

= 給料月額4%の教職調整額を支給する代わりに
残業代を支給しない

⇒ 原則・時間外勤務は行わせない

← 実態と乖離

* 自主的活動として「労働時間」ではないとする運用

埼玉県(小学校教員・時間外割増賃金請求)事件／埼玉県(超過勤務手当)事件 さいたま地判令和3年10月1日労働判例1255号5頁

「教員の業務は、その**自主的で自律的な判断**に基づくものと校長の指揮命令に基づくものが、日常的に渾然一体として行われているため、これを峻別することは極めて困難であり、管理者たる校長において、その指揮命令に基づく業務に当該教員が従事している時間を特定して、**厳密に時間管理することが、現状では事実上不可能**であることは既に指摘したとおりであり、このような教員の**職務の特殊性**を踏まえ、給特法が、一般労働者と同じ定量的な労働時間の管理にはなじまないものとして、**労基法37条の適用を排除**し、時間外で行われる職務を包括的に評価した結果として、教職調整額を支給するものとしつつ、時間外勤務命令を発することのできる場合を超勤4項目に限定することで、同条の適用排除に伴う教員の勤務時間の長期化を防止しようとしたもの」

給特法1条 この法律は、公立の義務教育諸学校等の**教育職員の職務と勤務態様の特殊性に基づき**、その給与その他の勤務条件について**特例**を定めるものとする。

労働法的な労働時間抑制 : 労基法の枠組み

給特法が阻害
(適用除外等)

罰則付き上限規制



残業代

(割増賃金)

厳格な労働時間把握

× 在校等時間 持ち帰り！！



公立学校教員の労働時間法制の在り方 に関する意見書



朝日新聞記事

「残業代なし」の給特法廃止を 教員の働き方改革めぐり労働弁護団

編集委員・堀谷文生 2023年8月18日 19時20分



コメントプラス

小室淑恵さんのコメント



日本労働弁護団
2023/8/18

意見書はこちらから



教員の長時間労働や、各地の学校での教員不足の改善に向けた議論が文部科学相の諮問機関、中央教育審議会が続いていることを受け、労働問題に取り組む弁護士らでつくる日本労働弁護団が18日、意見書を発表した。

授業を工夫したら「隣のクラスと差がつく」熱血教員は学校を去った →
教員の給与アップや働き方改革、特別部会で議論へ 中教審 →

公立学校教員の労働法制の見直しを求める意見書を発表する日本労働弁護団の佐々木亮幹事長（左）ら。2023年8月18日午後4時過ぎ、東京・豊島区の文部科学省。堀谷文生撮影

意見書の要旨1



- 教員の長時間労働の**実態**

= 過労死ライン超過が長年放置 / 過労死・休職者等

- 教員不足・未配置問題 = **教育の質低下**

∴ 教員の長時間労働 → 離職者増・志願者減少不足

⇒ **人権侵害**

教員の労働基本権（憲法27条2項等） & 子ども達の教育を受ける権利（憲法26条）

*** 子ども達の「お手本」とならない働き方を止めるべき**

意見書の要旨2



- 法的要因 = 給特法 (第3 給特法の仕組み及び同法下での実状について)
- 給特法の成立過程
 - 時間外勤務手当の支給を免れさせる目論みで成立
- 問題点

①働かせ放題を生み出す労働法的構造

- * 36 協定の上限規制や残業代支払いによる時間外勤務への抑止が機能せず
 - ビルド&ビルド

②「自主的」「自発的」な業務への取組みであるとされ労働時間管理すらされていない

- * 「在校等時間」は労働時間管理の代替にはならない

意見書の要旨³

【弁護団の意見】 給特法の廃止または抜本的な見直し



どう変わる？

- ① 36 協定を通じ学校毎に集団的な労使自治で残業規制
- ② 時間外勤務手当等を支給
- ③ 厳格な労働時間把握の徹底
- ④ 教職調整額を廃止しても給与等の引き下げにならぬような対処
 - * 賃金面の「魅力」維持／人材確保法「必要な優遇措置」
- ⑤ 新たに導入されるべき制度
 - * 勤務間インターバル制度の創設
 - * 代替休暇(代償休暇)制度の創設

意見書の要旨4 : 給特法廃止等への懸念は杞憂



①36 協定締結による負担への懸念

②教員の業務の特殊性への懸念

← 私学教員・専門業務型裁量労働・高度プロフェッショナル制度との比較

*** 職場風土こそ変えねばならない**

③教員の職務の専門性・創造性との関係は？

④教員に超勤4項目以外の事由で時間外労働を拒否する権利が失われる？

⑤教員不足解消や教員の定数増を優先して予算を確保すべき？

意見書の要旨5 給特法改廃だけで解決？



• それだけでは**解決しない**

労使自治等で労働時間削減を進めるための労働法的な観点から制度的基盤

→ 労働法的な労働時間規制の常識を公立教員にも取り入れる

→ 法的阻害要因の除去なくして**職場風土**も変えられない

= 給特法を変えねば永久に長時間労働は変わらない

* 当事者(教員・教職員労働組合)の意見を尊重して制度制定を！



日本労働弁護団 主催

2023/12/4(MON)18:30~

このままでは #教師のバトン をつなげない！ 給特法の改廃を求める集会

プログラム

- ・日本労働弁護団からの報告
- ・日本教職員組合（日教組）からのご報告
- ・小室淑恵様からのご発言
（株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長）
- ・西村祐二様からのご発言
（現職教員「斉藤ひでみ」）
- ・清水敏名誉教授（早稲田大学）のご講演
- ・教職員組合からのご報告

参加費無料

連合会館203+YouTube配信

←YouTubeの視聴は左記QRコードから
詳しくは日本労働弁護団HPへ



日本労働弁護団

TEL 03-3251-5363

〒101-0062 千代田区神田駿河台3-2-11連合会館4階

とにかくサイアク！
給特法！



当事者・主権者として声をあげよう！！

#教師のバトンをつなげない

→ YouTubeコメント欄

→ 旧Twitter

【change.org署名】 教員5,000人が休職！子どもにも影響が…。月100時間もの残業を放置する「定額働かせ放題」=給特法は抜本改善して下さい！ #教師のバトン

教員調査(2021年11月)より

辞めたいと思ったことがある65.8%

1ヶ月の平均残業時間

小学校 **97時間50分**

中学校 **114時間07分**

1ヶ月=4週(28日)で計算

残業時間には持ち帰り仕事時間、
取得できなかった休憩時間含む

全国の小中教員924人を対象

残業代なしの「働かせ放題」

署名
8万1339名！





ありがとうございました