

## 今こそ給特法の廃止等を求める総会決議

公立学校教員の長時間労働の状況については、2022年度実施の文科省勤務実態調査において前回の2016年度調査と比較して「在校等時間」の減少がみられたものの、長時間労働の問題が解消されたとは到底言い難い。

こうした状況を踏まえ、2023年5月22日、文科省は『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」を中教審に対して諮問を行い、これを受けて、中教審に「質の高い教師の確保特別部会」が設置され、同年6月から「更なる学校における働き方改革の在り方」「教師の処遇改善の在り方」「学校の指導・運営体制の充実の在り方」について議論が重ねられてきた。

その結果、2024年5月13日、上記特別部会における「審議のまとめ」が取りまとめられ、同年8月27日、「審議のまとめ」と基本的な内容を同じくする中教審の答申が行われた。

この答申の内容は、給特法の基本的な仕組みを維持する一方で、「処遇改善」の観点から、教職調整額の率について、「現在の4%を少なくとも10%以上とすることが必要であり、その水準を目指していくべきである。」とする。今後、かかる方針に基づいた法改正等の諸整備が行われることが予定されている。

しかし、当弁護団が、2023年8月18日付「公立学校教員の労働時間法制の在り方に関する意見書」や、2024年5月13日「中教審『審議のまとめ』で示された方針に反対する緊急声明」で繰り返し指摘してきたとおり、公立学校教員の長時間労働の労働法的な要因は、給特法にある。すなわち、給特法が、時間外勤務に従事しても教職調整額以外には一切時間外勤務手当等を支払われないことを定め、「超勤4項目」以外の業務については時間外勤務を命じることができないとする建前をとっていることにより、労基法が定める36協定の締結や時間外労働手当等の支払いによる時間外勤務への抑止が機能せず、勤務時間外に業務に従事して実態としては労働時間に該当するような場合であっても、「自主的」「自発的」な業務への取組みであるとして労働時間としての管理すらもなされてこなかったのである。

答申は、こうした給特法の根本的な問題点から目を背け、むしろ給特法の仕組みは合理性を有すると評価し、教職調整額の増額による「処遇改善」を掲げて給特法の抜本的見直しを否定した。しかし、かかる給特法の廃止または抜本的な改正なしには、教員の長時間労働を是正する基盤が整わず、答申の内容は実効的ではない。「審議のまとめ」に対するパブリックコメント募集に対して、わずか2週間の間に1万8354件もの意見が寄せられ、その多くが批判的な内容だったと推察され、また、答申に対して主要な教職員労働組合がいずれも批判的な意見を発表しているように、現場の教員も、答申の内容は全く不十分であると受け止めている。

給特法のもとで長時間労働が生じている現状は、教員の労働者としての人権(憲法27条2項)を侵害するにとどまらず、教育の質の低下を招き、子どもたちの教育を受ける権利の侵害につながる問題である。教員志望者が減少する一方、常に多くの休職者を生み出している今の状況は、公教育が維持できるか否かのまさに瀬戸際であるにもかかわらず、国(文科省)の方針では、かかる状況を大きく改善させる見通しは乏しい。

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に、改めて給特法の廃止等の真に実効的な改革が行われるよう求めていくことを、ここに宣言する。