

■教育行政のポイント

給特法のゆくえ——継続であれば必要な対応策を

小川 正人

特別部会審議の“関ヶ原”処遇改善の議論

中教審「質の高い教師の確保特別部会」は、第9回会議(2月14日)の席上で矢野・初中教育局長が「本部会審議の関ヶ原」と発言したように、教師の処遇改善をテーマに今後数回の会議(4月～5月)を経て答申をまとめる見通しとなった。

本部会に対する諮問内容には、学校の働き方改革の在り方(特に、業務見直し・軽減方策)や学校の指導・運営体制充実の在り方も含まれているが、やはり関係者の関心が最も強く社会の耳目も集めているのは「給特法を含めた教員の処遇改善のあり方」であろう。9回会議では給特法、10回会議(3月13日)では、主任職級の給与表新設をはじめ給与・手当のあり方等が集中審議された。ここまでの審議状況からは、①給特法は継続、②教職調整額は増額するが抑制的とし、③代わって職務・業務等に見合ったメリハリある処遇改善(給与表の見直し、学級担任等の新たな手当等の新設等)を図っていくという方向性が見えてきている。ただ、給特法を継続するのであれば、「定額働かせ放題」と批判されている膨大な時間外勤務問題に対する是正策もしっかり検討する必要があるが、これまではほとんど審議されていない。

給特法本来の趣旨とそれが機能する条件

給特法は、周知の通り、労働基準法37条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)の適用除外により時間外勤務に対する時間外勤務手当を支給せず、代わって教職調整額が支給されている。その点について、労働法の研究者からは、給特法が「その本来の趣旨」で機能しているのであれば違憲評価は免れることができるとする指摘もある。すなわち①時間外勤務の許容性が限定されていること、②自主的・自発的、創造的教育活動の確保、③抑制的で許容範囲の時間外勤務に見合った教職調整額で金銭的な担保が図られていること、であるとし、次のように続いている(早津2023)。

「時間外労働が縮減され、『正規の勤務時間』内で教材研究や研修等も含めた勤務の完結が、『原則』形態として常態化するとともに、なお何らかの形で残

りうる時間外労働についても(真に適切な設定の)教職調整額によって調整がなされるのであれば、給特法による労基法37条の適用除外についての違憲評価は免れることができる」

学校・教員の今日的な勤務状況をふまえて、上記指摘の通り給特法が本来の趣旨を再評価されその継続が容認される要件とは、例えば、所定勤務時間内に一定の授業準備等の時間が保障され、時間外勤務が一日1～2時間程度(月20～30時間程)、それに見合う教職調整額10～10数%となるか。自民党「令和の教育人材確保に関する特命委員会」が、昨年に公表した「令和の教育人材確保実現プラン」(2023年5月10日)は、将来的には時間外在校等時間を月20時間程度まで削減することを目指し、教職調整額を10%以上に増額すると提言していたが、その提言は当該要件を満たすともいえるかもしれない。

継続なら時間外勤務の許容性限定ルールを

しかし、今日の教員の勤務実態は、給特法本来の趣旨が機能している状況にあるとは言えないのは明白である。時間外在校等時間が所定勤務時間のみならず指針の上限(月45時間)をはるかに超えている勤務が常態化しており、時間外勤務の許容性が限定されている状況とはいえない。その点、給特法を継続するのであれば、給特法本来の趣旨が機能するような条件整備を進める見通しを示すべきであるし、仮に、そうした条件整備の実現を見通せないのであれば、給特法本来の趣旨が機能不全に陥って生じている問題(タダ働きの高時間勤務)を是正するために時間外勤務の許容性を限定する何らかの方策を提案すべきではないだろうか。私見としては、その一方策として「一定基準を超えた時間外在校等時間には、振替休暇措置を講ずる」とか「勤務間インターバル制を適用する」等が検討されるべきであると考えている。この後、その点が答申にどう盛り込まれるか否かを注視したい。

〈引用文献〉早津裕貴(2023)「給特法における労基法37条適用除外の合憲性に関する検討」(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』所収)

(おがわ・まさひと=東京大学名誉教授)



教員の「ウェルビーイング」を高める学校の「働きやすさ・働きがい」改革

露口健司【著】

A5判/定価2,530円