

令和4年11月吉日

国民民主党 御中

[給特法のこれからを考える有志の会]

宇恵野珠美/教員志望学生

内田良/名古屋大学教授

乙武洋匡/作家

小室淑恵/株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長

嶋崎量/弁護士

嶋田富士男/教員長時間労働の被害者家族

西村祐二/現職教員、筆名 斉藤ひでみ

室橋祐貴/日本若者協議会代表理事

給特法の抜本的改善を求める要望書

給特法のこれからを考える有志の会は、未来を担う子どもたちにより良い教育環境を提供したいという思いから、教員の長時間労働を解決しようと、現職教員、教員志望学生、研究者、弁護士、作家、若者団体代表、企業経営者等で構成された有志団体です。

この度、2019年の臨時国会において「2022年度以降に議論を行う」とされた [1] 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）について、社会全体での議論を促したいと、要望書を提出いたします。

(1) 背景

教員の長時間労働が社会問題となって久しいですが、改善の兆しは見えていません。

2021年11月に行われた名古屋大学チームのウェブ調査によると、持ち帰り仕事や取得できなかった休憩時間を含めた1ヶ月の平均残業時間は小学校で97時間50分、中学校で114時間7分と、6年前の国の教員勤務実態調査からほとんど変わらない結果が示されました [2]。

教員の過労は教育を受ける子どもたちに良い影響を与えるはずがなく、最近では子どもからも「先生の残業時間を短くしてほしい」という声上がるようになりました。

▼子どもの声

「先生方が、残業しているところを最近よく目にします。それなのに朝は早く学校に行くことが多いです。先生が疲れているのに、私たちが質のある教育を受けることは難しいです。」（日本若者協議会「こども国会2021」）

<https://youthconference.jp/archives/3799/>

この間、国も対策を取らなかったわけではなく、2019年の臨時国会で給特法の一部改正を行い、教員の時間外「在校等時間」の上限を原則月45時間・年360時間と決めました。しかし同法により、勤務時間外の業務は教員の「自発的勤務」とみなされているため、上限を超えても誰かが責任を負うわけではなく、この上限時間は現場では「努力目標」程度の扱いとなっています。

実際に、平均残業時間は上限時間を大きく上回ったまま、放置されています。しかも、上述の名古屋大学の調査によると、6人に1人にあたる17%が勤務時間を「過少申告」するよう書き換えを求められていたことがわかっています。

若者の教職離れも加速し、教員採用試験の倍率は年々下がる一方です。2022年1月に国として初めて行った「教員不足」調査では、2021年4月の時点で全国で2,558名の教員が不足した状態だったことが明らかとなりました。

今後、小学校のみならず中学校においても少人数学級の実現が待たれますが、教職倍率の低下に歯止めがかからないと、適切な選抜を行うことはままならず、「教師の質」が保てなくなる恐れがあります。

最近の若者はワークライフバランスを重視する傾向があるという調査結果も出ており、若者が教職に再び目を向けるか否かは、国が学校現場の長時間労働や教員の処遇の改善をいかに進めるかにかかっています。

(2) 求めること ～給特法の廃止を含めた抜本的見直しなくして長時間労働の解決なし～

1. 給特法の抜本的見直し（廃止を含む）と長時間労働改善の方策

給特法は、1966年の月残業時間が8時間程度だったことを根拠に、月給4%の教職調整額を支払う代わりに「教員には残業代を支払わない」と決めました。文部科学省によると、現に発生している超勤4項目以外の残業は、それが校務分掌に基づいた義務的なものであったとしても、「教員の自発的な勤務である」とみなされています [3]。

2022年度に行われる国の教員勤務実態調査を待つまでもなく、50年以上前に成立した給特法が今の時代に合っていないことは明白です。

2021年10月1日に埼玉地裁で出された教員超勤訴訟の判決では、給特法について、「もはや教育現場の実情に適合していないのではないか」との付言が記され、司法からも改善要求が上がるほどとなっています。

例えば、月100時間の残業を余儀なくされた若者に対して、「56年前の残業時間が月8時間だったから手当は1万円になります」と言ったところで、納得されるはずがないのです。

▼教員志望学生の声

教員志望の学生が減っている理由は「長時間労働など過酷な労働環境」と94%が回答（日本若者協議会調べ）

給特法は今や「定額働かせ放題」「やりがい搾取」とも呼ばれており、教育現場の負の象徴となっています。給特法により、いかに長時間労働が発生しても残業代支払いというコストに反映されないため、使用者側の業務削減への本気度が低くなり、長時間労働が蔓延する元凶となっています。長時間労働を是正するため、ひいてはより質の高い教育を子どもたちに提供するため、給特法の抜本的見直し（廃止を含む）を求めます。

【A 給特法の見直しとそれに伴う業務改善の要望】

（A-1）労基法を適用し、他の地方公務員一般職と同じルールに

「定額働かせ放題」とも揶揄される現制度を改め、労基法を適用する事で、確実に残業に歯止めがかかるような法体系への移行を求めます。

（A-2）残業を労働と認め、使用者側に厳格な労働時間管理を義務づける

現在の「在校等時間」という概念を廃止し、教員の残業を労基法上の労働時間と認めた上で、使用者側（学校長および教育委員会）に厳格な労働時間の把握と管理の徹底を求めます。

（A-3）残業代の支給

1日8時間労働を厳守し、やむを得ずそれを超えた場合は、労基法37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）に則った残業代の支給を求めます。

（A-4）時間外労働の罰則つき上限規制

残業の責任は学校長や教育委員会にあることを明確にし、現在の「時間外在校等時間」の上限時間について、「36協定」による時間外労働の罰則つき上限規制の規律へと移行させ、これを実効化させることを求めます。

労働時間管理においては、持ち帰り・休憩時間・土日祝日の勤務を含め厳格に行い、勤務時間の割り振り（時間調整）を含めて、教員の労働環境を守る仕組みを求めます。

（A-5）休憩時間の確保も使用者側の責任に

取得できていない休憩時間についても使用者側の責任とし、教員が法定休憩時間を確実に取得できるよう求めます。また現在、在校等時間が8時間を超える教員がほとんどの中、休憩時間は45分しか設定しないでよいことになっています [4]。給特法の改廃いかに関わらず、「労働時間が8時間を超える場合は休憩時間を60分与えねばならない」とする労基法34条が遵守される体制の速やかな構築を求めます。

(A-6) 持ち帰り仕事も使用者側の責任に

持ち帰り仕事も労働時間としてカウントされる体制を構築し、使用者側の責任として把握・管理を行い、可及的速やかに持ち帰り仕事がゼロとなるよう求めます。

(A-7) 勤務間インターバル制度の導入

日々のストレスや疲労を解消して子どもと向き合うことができるよう、勤務終了から次の勤務開始までに一定時間を空ける勤務間インターバル制度の導入を求めます [5]。

(A-8) 部活動の地域移行

部活動の地域移行を進め、中学校の平日部活動、小学校や高校の休日・平日部活動を含めて、部活動に関する業務を教員の職務から完全に切り離すことを求めます。

(A-9) 「学校依存社会」からの脱却

放課後や学校外のことを含めて、学校が広範囲に子どもを縛ろうと行きすぎた校則を定めたり、逆に保護者や地域住民が子どもの広範な管理を学校に求めたりすることがあります。これによっても、教員の業務が肥大化してきました。こうした学校を取り巻く環境を改めるために、教員の職務を一層明確化して学校側の行き過ぎた指導や対応をなくすとともに、子どもの居場所づくり、各種専門家による支援など福祉的予算を充実させ、保護者が子どもに向き合える時間や経済的ゆとりを確保できるよう、日本社会全体のあり方を見直すための発信を求めます。

(A-10) 授業準備時間の確保

教員の本来業務は授業であると明確にし、1時間の授業に対して1時間の授業準備時間を設けるなど [6]、教員の裁量で使える十分な時間を勤務時間内に確保することを求めます。そのために、日課の中に授業準備時間の設定を義務づけたり、教員一人当たり持ちコマ数の上限を設定したり、他の業務を削減するもしくはそれを代替する専門スタッフの採用を求めます。

●給特法を廃止・改正する際の注意点

(A-11) 「定額働かせ放題」の改善が肝要であり、4%の教職調整額や、残業を命じられる超勤項目を増やすだけの法改正は望みません。

(A-12) 給特法を廃止する代わりに、例えば裁量労働制のような、「定額働かせ放題」の仕組みを導入することは望みません。

これらの施策では、結局長時間労働の是正には繋がらないと考えます。

【B 残業代予算に関する要望】

(B-1) 残業時間の削減（残業代の削減）

国と地方合わせて9,000億円と言われる残業代の試算は、2016年度の教員勤務実態調査を元に

したものです。しかしこの長時間労働を放置したままの議論では意味がなく、残業を限りなくゼロに減らすことが、給特法見直しの目的です。給特法の改廃を前提とした上で、残業代の支出を減らすために、速やかに本気の残業削減に取り組むことを求めます。

(B-2) 基本的待遇の維持・向上

仮に残業代捻出のために諸手当や基本給などの待遇を下げると、若者の教職離れを一層加速させ、教育現場の更なる悪化を招きます。またこのように帳尻を合わせると、給特法改廃の目的である残業削減にも繋がりません。そうではなく、人材確保法の理念に則り、少なくとも今の待遇を維持したまま超過時間に応じた対価を支払い、残業時間を限りなくゼロに近づけるということが重要です。そのような形で、「実質的に教職の待遇を向上させること」こそ、教職の魅力を高めるために求められています。

(B-3) 教育予算の拡充（教育国債の発行）

そもそも日本の教育環境に課題が多いのは、国際的に見ても予算が少ないという根本的な課題があります。一方、コロナ禍や物価高騰の状況などから、増税によって教育費を今すぐ大幅に増やすことの困難さを指摘する意見もあり、他の予算から割り振ることも現実的ではないとの意見もあります。そうであれば、教育予算は本来コストではなく未来を創るための投資であるという性質に鑑み、教育国債を発行する等の対処により、教育予算を大幅に増やすことを求めます。

【C そのほかの要望】

(C-1) 管理職評価に「残業削減」を追加

給特法の改廃によって残業の責任が使用者側にあることを明確にした上で、管理職評価に「残業削減」の項目を入れ、適正な労務管理を進めてください。

(C-2) 労働基準監督行政による改善

公立学校の労基法違反については、労働基準監督署ではなく、人事委員会や市町村長等が労働基準監督機関とされています。現状として機動的な第三者機関とは言い難く、中立的な立場での十分な監督が期待できない可能性が指摘されています。公立学校教員に対しても、実効的な労働基準監督がなされるよう、環境の整備をしてください。

2. 教員定数の改善や専門スタッフの増加（教職員不足の改善）

現在、教頭や教務主任など、担任ではない職務の教員が学級担任を代替するなど、各地で「教員不足」による綱渡りとも言える状況が報道されています。それでも学校が崩壊せず、何とか教育環境が維持できているのは、教員が私生活を犠牲にし、身体的・精神的に無理をしてでも子どものために献身的努力を行っている現実があるからです。しかし、このまま現場の努力に依存するような

労働環境を放置しては、教員志望学生や講師のなり手が減少し、さらなる「教員不足」「教職倍率の低下」を招くことは明白です。

教員不足が起きる原因は様々ありますが、その大きな一つとして、給特法により長時間労働に歯止めがかからず、「立場の弱い若手教員・講師こそが自発的勤務の名目で大変な仕事を残業代なしで押しつけられる」という構造が挙げられます。

教員不足や教職倍率の低下を改善するためにも、給特法を抜本的に見直し、長時間労働の確実な歯止めと、やむを得ず残業が発生したときの労働時間に見合う対価を補償すべきです。

一方で、実際に残業時間の削減が実現した場合、これまで教員が無理をしてカバーしてきた業務を専門のサポートスタッフに委ねることや、部活動など様々な業務のアウトソーシング・地域移行、またICTを活用した業務の効率化が求められます。

教員の長時間労働を是正した上で、安定した十分な教育環境を整備するために、教員定数を改善し、正規教員を増やすとともに（非正規教員割合の改善を含む）、教員以外の専門スタッフの増員を求めます。

なお、非正規教員や専門スタッフが、正規教員に代わり過酷な働き方を強いられることがないよう、労働時間の規制や、専門性や実労働時間に見合った適正な処遇を求めます。

改めて申し添えるまでもなく、教育は国家百年の計です。

子どもが安心安全に、質の高い教育を受けられる学校。保護者が安心して、大切な子どもを預けられる学校。そうした日本の公教育を子どもや孫世代に確実に繋げられるよう、この問題に力を尽くして頂きますよう、宜しく願いいたします。

【参考】

[1] 2019年12月に「改正給特法」が成立した際、「3年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法その他の関係法令の規定について抜本的な見直しに向けた検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること」との[附帯決議](#)が採択された。

[2] ここで言う「1ヶ月の平均残業時間」は、調査で明らかになった数字を4週換算したものである（平日20日、休日8日で計算）。以下「学校の業務に関する調査」の概要。期間：2021年11月20日(土)～28日(日)。うち5日間は土日・祝日であり、教員が比較的回答しやすい日程を選定。方法：ウェブ調査。対象：①公立小学校の教員、②公立中学校の教員。回答者数は、①466名、②458名（合計で924名）。データは速報値。より詳細な結果は、<https://www.dadala.net/>を参照。

[3] 超勤4項目以外の残業について、中教審答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」（2019年1月25日）では、「「自発的勤務」は、管理職からの超過勤務命令の下で行っているものではないものの、そのほとんどが、教師が自らの校務分掌等を踏まえて実施しているものであり、それぞれの教師としては業務としてやらなくてはならないものとの意識から行っていることが実態となっている。」（44頁）としている。

[4] 「[公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針に係るQ&A](#)（2021年6月時点）」において、超勤4項目に関わる残業命令が行われない限りにおいては、「「在校等時間」が8時間を超える場合に、休憩時間を直ちに1時間与えなければならないことにはなりません」とされている。

[5] 福岡市は2022年9月1日、教員を含む全ての市職員に、仕事を終えてから働き始めるまでに「11時間の休憩時間」を確保する勤務間インターバルの導入を発表した。

[6] 授業準備にかかる時間の目安として、第192回国会の[衆議院文部科学委員会（2016年11月2日）](#)において、政府参考人（文部科学省初等中等教育局長）から「一時間当たりの指導時数に対しまして、その準備等の校務にかかるものがそれと同程度ということになる計算」との認識が示されている。

■■この要望書は、以下のオンライン署名を元に作成されています■■

オンライン署名はchange.orgにて2022年4月28日に開始、同年10月1日時点で64,000筆以上が集まっています。

【オンライン署名】

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

<https://www.change.org/kyoushi-no-baton>

【署名の主催団体】

給特法のこれからの考える有志の会

【呼びかけ人 五十音順】

- ・宇恵野珠美（教員志望学生）
- ・内田 良（名古屋大学教授）
- ・乙武 洋匡（作家）
- ・小室 淑恵（株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長）
- ・嶋崎 量（弁護士）
- ・嶋田富士男（教員長時間労働の被害者家族）
- ・西村 祐二（現職教員／筆名 斉藤ひでみ）
- ・室橋 祐貴（日本若者協議会代表理事）

[賛同人 五十音順]

- ・天野 妙 (みらい子育て全国ネットワーク代表)
- ・伊藤 清隆 (リーフラス株式会社 代表取締役社長)
- ・榎森 耕助 (せやるがいおじさん／お笑い芸人／YouTuber)
- ・大塚 玲子 (ライター)
- ・工藤 祥子 (過労死家族／元教員)
- ・小泉 文明 (株式会社メルカリ 取締役会長／株式会社鹿島アントラーズFC 代表取締役社長)
- ・小林さやか (ビリギャル本人)
- ・高橋 幸美 (過労死家族)
- ・たかまつなな (時事YouTuber)
- ・武田 緑 (School Voice Project呼びかけ人／教育ファシリテーター)
- ・田村 淳 (タレント)
- ・苫野 一徳 (熊本大学准教授)
- ・西本 武史 (公立高校教員／長時間労働裁判の原告)
- ・中野 淑子 (過労死家族／元教員)
- ・中原 淳 (立教大学経営学部教授)
- ・新田 龍 (働き方改革総合研究所株式会社 代表取締役／ブラック企業アナリスト)
- ・浜田 敬子 (ジャーナリスト)
- ・福嶋 尚子 (千葉工業大学准教授)
- ・堀 潤 (ジャーナリスト／NPO法人8bitNews代表)
- ・本田 由紀 (東京大学教授)
- ・森 克己 (鹿屋体育大学教授)
- ・若新 雄純 (プロデューサー／慶應義塾大学特任准教授)

以上