



## 給特法は重大な人権課題である

しまさき ちから  
弁護士 嶋崎 量

### 1. 給特法<sup>(1)</sup>が生み出す長時間労働による人権侵害

労働者が長時間労働により生じる最も深刻な被害は、命や健康への影響だ。令和4年度の教育職員の精神疾患による病休退職者数は6,539人で過去最多とされ、その要因の多くは長時間労働が関係すると推測される。

この公立学校教員の長時間労働を生み出す労働法的要因は、間違いなく給特法だ。

長時間労働は、過労死を生むなど命と健康を蝕み、労働者の生活時間（育児介護など家庭責任を果たす時間、労働組合活動を含む私的活動を行う時間）を奪う重大な人権侵害である。だからこそ、日本国憲法27条2項は労働時間について「法律」で定めると敢えて規定をし、これに沿って定められた「法律」が労基法である。

この労基法の労働時間

(1)正式名称は「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」

に関するルールは最低基準であるとされており、労基法を下回る労働時間の規制があれば、憲法27条2項違反の人権侵害となる。

給特法は、この労基法の「特例」として定められ、労基法が定める労働時間規制の多くを適用除外としている。労基法が定める36協定（労使の合意で、残業できる上限時間の設定をする抑止制度）は適用されないと扱われ、どれだけ時間外勤務に従事しても定額の教職調整額が支払われるだけで時間外勤務手当等の支払いがなされず無定量の業務が課され続け（残業代の主目的は、長時間労働に残業代という制裁を科すことで長時間労働を抑

### 「労働者」としての権利が制約されている

【憲法27条2項】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。

\*私学教員・国立大学付属教員と比べ不合理な格差【憲法14条】

【現状】 憲法違反（憲法27条2項及び14条違反）

止することにある)、まさに「定額働かせ放題」といえる状況が生まれている。

給特法の本質的な問題は、「残業代」(=お金)では全くない。金ではなく「労働時間」の問題であり、労働者の命や健康、生活時間を奪う重大な人権課題なのである。

## 2. 給特法による労働法上の問題

給特法の最大の問題は、超勤4項目(①生徒の実習に関する業務②学校行事に関する業務③教職員会議に関する業務④非常災害等やむを得ない場合に必要業務)以外の膨大な時間外労働を、教員の「自発的」なものであるとして「労働」と認めない運用を生み出していることだ。

給特法は教員の「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」を定めるとされ(同1条)、この「特殊性」を理由に、教員の時間外勤務は自主性を理由に「労働」ですらないという異常な運用が生み出されている。

しかし、公立教員に限らず、世間には自主性が尊重される仕事は山ほどあり、およそどのような仕事にも、労働者側の自主性を内在している。とくに高度専門職では、自主性に欠ける仕事など想定し得ず、自主的だから「労働」ではないという論理は、労働法の世界では通用しない暴論だ。

一例でいえば、同じ教員である私立学校教員・国立大学付属校教員・大学教員もそうだし、労働者として就労する限り、医師・公認会計士・弁護士も同様だ。これら職種では、自主性を伴う仕事だから「労働」ですらないという法理論は採用されていない。

しかし、給特法下の公立学校教員は、強制された明らかな残業でも(時間外に行われる「部活指導」がその典型である)、「使用者からの指示」に基づかない「自発的」な業務への取り組みであると誤魔化され、労働時間として把握されてもいない。

このような前提の下、公立学校では在校等時間管理という「特殊」な労働時間管理方法が導入さ

れ、「持ち帰り」残業も労働時間として把握されず、厳格な労働時間管理も否定されている。

世間ではテレワークが一般化しているのに(当然、労働として扱われている)、給特法によって「労働」とされぬ欺瞞的対応が常態化し、自宅に持ち帰れば「労働」時間とすら扱われず持ち帰り残業による「サービス残業」も蔓延する状態になっている。

## 3. 給特法により奪われている労基法の役割

### (1) 労基法を排除したことによる負の遺産

給特法が長時間労働を生んでいるといっても、リアルな実感を持ってないでいる教育関係者は少なくない印象だ。これは、そもそも労基法の労働時間規制が果たす役割を理解していないことの表裏でもあるが、給特法が「特例」として労基法の適用を50年以上も職場から排除し続けた負の遺産である。

### (2) 36協定の意味

36協定とは、例外的に労働者を時間外労働や休日労働をさせる場合に、使用者が労働者側と結ぶ合意である。36協定の第一の締結主体は、労働者の過半数で組織する過半数労働組合(それがなければ、労働者の過半数の代表者)、使用者は過半数労働組合と合意して36協定を締結できねば、一切の残業が認められない。

しかも、36協定を締結しても、月45時間超の時間外労働は原則として認められず、「臨時的な特別の事情」(部活指導や学校行事は「臨時的な特別の事情」とはなり得ない)がなければ、これを超える時間外労働はできない。

さらに、「臨時的な特別の事情」があるとして36協定を締結しても、残業できる上限時間が法律で定まっており、罰則付で遵守が求められる。

集团的労使関係を考える上で、36協定締結権が労働組合の交渉力に与える影響は絶大だ。職場単位(=学校単位)で、過半数労組を納得させる人員配置・業務削減等を示さねば、一切残業が認められない。管理職が教員集団の声を無視し強引な学校運営を行うという事態は36締結権が機能すれ

ばあり得ないし、労働組合の組織拡大にも36締結権回復が果たす役割は大きいはずだ。

### (3) 残業代の意味

残業代制度の趣旨が長時間労働の抑制にあることやその機能も、あまり知られていない。

例えば、私学経営者は、時給2,000円単価の労働者を8時間を超えて残業させると、時給単価の2,000円を支払うのみならず、最低で25%割増を含む2,500円の賃金支払いを命じられる。これを怠ると、刑事罰まで科される可能性がある犯罪行為として取締まり対象ともなる。

使用者は、この残業代支払いを避けようと、労働時間削減に向けて真摯に努力することを迫られるのだ。使用者にとって、人件費は大きな経営上の関心事だから、そこに無関心ではいられない。しかも、1日8時間を超えて残業する労働者の労働効率・生産性が疲労により下がるのだから、なおさらだ。

しかし、給特法下の公立学校では、使用者に残業代支払い義務が課されない。そのため、労働時間管理の意識が鈍くなり(残業代に関わらないから)、労働時間管理も曖昧になる。教員に過大な業務を命じて、残業代支払いというコストに反映しないので躊躇がなくなり、業務削減への本気度がなくなり、長時間労働が蔓延する元凶となっているのだ。

だから、定額で支払われる教職調整額をどれだけ引き上げても、使用者が長時間労働削減に向けて努力しようとする意欲に結びつかず、時短効果は生じさせず「働かせ放題」をうむ。むしろ「より多くの給与が支払われているのだから、長時間労働も許される」と、現状の長時間労働を追認する意識に結びつくと考えるのが自然だ

教員の長時間労働削減に対して、教職調整額アップという文科省の目論見は、逆効果でしかない。

## 4. 給特法の制定過程

こんな給特法に対しては、「超勤4項目」以外の業務を命じられず、長時間労働を防ぐのが本来の趣旨であり、「働かせ放題」との評価は誤りだとい

う擁護論もある。

しかし、給特法が長時間労働抑止の機能を果たすなら、なぜ公立学校教員の長時間労働が長らく是正されないのか、現場の教員が給特法を用いて長時間労働を防げないのか(むしろ長時間労働を強いられている)、現状の説明がつかない。

この説明が空論であることは、給特法が、当初から残業代不払いを合法化するために成立したという立法制定過程を踏まえば容易に分かることだ。

給特法成立前、公立教員にも労基法の残業代の規定が適用されていたが、不払いが蔓延し多くの残業代裁判が起こされていた。そこで、公立教員に対して残業代支払いを命じる自治体側敗訴の地裁・高裁判決が続出し、最高裁での自治体側敗訴の判決が濃厚な状況だった。そのため、残業代の支給を免れさせる目論みで労働組合の強い反対を押し切り政府が成立させたのが給特法だ。

こうした制定経過を踏まえば、給特法が長時間労働抑止の機能を果たす場面など当初から期待できないのは明らかだ。

## 5. 法改正に向けた動向

そんな給特法の今後の在り方について、文部科学相の諮問機関・中央教育審議会(中教審)の特別部会(「質の高い教師の確保特別部会」)で議論がなされ、本年5月に「審議のまとめ」として公表された。

ここでは、給特法の枠組みについて、現在も合理性を有しているときれ、処遇改善のため教職調整額を現行の給料月額の4%から10%以上に引き上げるべき、とされた。さらに、報道などによれば、文科省はこの方針にそった法案を来年(令和7年)の通常国会に教員給与特別措置法(給特法)の改正案を提出するということである。これは、自民党の方針をなぞったような内容となる。

しかし、これまで説明したとおり、給特法の枠組み自体を残したままで、教員の長時間労働を是正することはできない。

さらに、教職調整額の増額という施策は、むし

る悪影響だ。「お金を払ったのだから」という意識から、業務削減に向けた努力を奪い、長時間労働は正に向けて改革が求められる歪んだ職場風土を増長することになる。

今の教員に必要なのは、お金ではなく長時間労働の削減だ。僅かな金で、代えの効かない教員の命や健康さえ脅かしている職場を放置しようなどというのは、許しがたいものだ。

なお、立憲民主党は、2023年6月2日、「給特法廃止・教職員の働き方改革促進法案」を衆議院に提出している。同法案では給特法を「できるだけ速やかに」「廃止を含めて抜本的な見直しを行う」としていることにも触れておきたい。

## 6. 給特法の改廃だけで長時間労働は是正されないこと

残念ながら、給特法廃止により労基法が適用されるようになって、直ちに長時間労働が是正されることはないだろう。

労基法の制度は、あくまで労働時間削減のための労働法的な制度的基盤を整えるための（他の職場では労働者が持っている、普通の）「道具」に過ぎず、スタートラインに過ぎない。誰かの手で、自動的に長時間労働が突如として削減されるというのは、甘過ぎる見立てだ。

給特法が廃止されて適用される労基法の規制は、既に一般の民間企業等でも適用されているわけだが、長時間労働の課題は何も公立学校教員だけの課題ではなく、日本社会全体の様々な職場における根深い課題である。

どんな労働法の法規制という道具でも、法規制

だけで実効性を生むなどあり得ない。実現するには、各職場の労使、とくに労働者の集団的取り組み（労働組合）による絶え間ぬ努力が不可欠であって、法改正で全てが解決するものでもないのは当然のことだ。だからこそ、憲法にも、労働組合の存在が定められている（28条）のである。

公立学校教員の具体的な労働時間削減は、各事業場（学校）の現場の労使関係、とりわけ、労働組合の自覚的な取り組みにより、給特法により培われた根深い職場風土を変えていくことが必要となる。

そう考えると、教員・教職員組合が、自分達の労働問題を積極的に取り上げ、社会に訴えていく過程は、それ自体に大いに意味があることだ。その過程での職場内での努力は、職場の仲間の労働者としての権利意識を高め、いずれ36協定締結権など労基法の権利を回復した際、その道具を使って真っ当な職場風土を醸成するためにも必ず役立つはずだ。

## 7. さいごに

給特法により公立学校教員に生じている長時間労働は、教員やその家族等に被害を与え続ける現在進行形の重大な人権侵害であり、全国的に拡がる教員不足・未配置問題によって子ども達の教育を受ける権利にも悪影響を与えている。給特法廃止に向けて取り組む教職員組合の存在は、未加入教職員に対しても好印象を与え、組織拡大にも好影響のはずだ。

教職員組合において取り組むべき人権課題としては、最優先課題だといえるのではないかな。

### 執筆者プロフィール

神奈川県出身・県立平塚江南高等学校卒、弁護士・神奈川総合法律事務所所属、日本労働弁護団常任幹事。両親が高校教員の家庭で育つ。2019年給特法改正時に衆院文科学委員会にて国会参考人として立つ。共著に「#教師のバトン とはなんだったのかー教師の発信と学校の未来」「迷走する教員の働き方改革」（いずれも岩波ブックレット）など。