

2024年4月19日

給特法、および、それにまつわる中教審審議に対する私見

中原淳（立教大学経営学部教授）

筆者は、人的資源管理（人材開発・組織開発）を専門とし、かつて、長時間労働にまつわる大規模な調査を横浜市教育委員会、パーソル総合研究所の皆さんと、ともに行った経験を有しています。長時間労働是正についてのプロジェクトにも、取り組んできました。

以下の文章は、その筆者の経験に照らした、給特法、および、それに関する中教審審議に対する私見となります。

最初に申し上げますが、筆者は中教審審議の現場を傍聴していたわけではありません。また議事録は現在のところ公開されていないので、議論の詳細は知り得ません。何より、議事録はいくらでも、事後に委員個人が加筆できます。現場での議論の詳細は、わたしには知り得ません。

以下の私見は、メディア等で見聞する限りにおいての個人的考察となります。そのことの限界はご承知おきください。



端的に申し上げるのであれば、わたしには「現在行われている中教審の教員の働き方に関する議論の内容」は、まったく理解できません。もちろん、それぞれの委員のご尽力には敬意を表します。しかし、その主張・議論内容には首肯できません。

中教審の審議は「教職調整額を4%から10%以上にあげる」という「出来レース=落とし所」に向かって、「そもその目的」を見失って、疾走しているかのように見えます。

もともと、今回の中教審の目的は、「長時間労働を含めた教員の働き方を見直すこと」と「労働環境の改善を通して人手不足の解消」にあったと認識しています。現在の中教審の議論を通して、その「目的」は達成されるようにはわたしには思えません。

目的を達成できない課題解決は、課題解決とは申しません。ですので、このままいけば、中教審の議論は「課題解決」の方向に向かっていないと判断せざるをえません。

まず各社報道・新聞記事を読みますと、各社の報道に下記の数字が「躍ります」。

今後の教員の働き方は

1. 見なし残業部分"の支給額を引き上げて「4%から 10%以上」とする方向です
2. 増加額は「2.5」倍です
3. 改定は「50 年ぶり」です

の方向性です、3点セットです。

まず、これらの議論に「まったく存在していない」のは、これらの「改善策」で、「当初の目的=教員の長時間労働が是正できること=人手不足が解消できること」が達成できるのかどうかということです。もし達成できるのであるとするならば、そのロジック（論理）を明確にしてください。

より具体的に指摘しますと、「この支給額増加」が、なぜ「長時間労働を含めた教員の働き方をみなおすこと」と「労働環境の改善を通して人手不足の解消」につながるのかを論理的に説明してください。わたしには、そのロジック（論理）が理解できません。ロジック（論理）が見いだせないものには、おそらく、結果は生まれません。

わたしは「教職調整額」を増額しても「教員の働き方」は改善されないと 생각합니다。  
おそらく、このままでいけば、長時間労働も、人材不足も変わりません。

もちろん「給与はあがるにこしたことはないこと」というまでもないことは付記しておきます。誰も給与が上がることは嬉しいことです。



ロジックの欠乏に対して思いをはせるため、ぜひ、想像していただきたいのです。

今、仮に、ここに小中学校の先生が、おひとり、おられるとします。  
この先生は、

「教職調整額 4%から 10%以上あがったから、早く帰ろう」と思うのでしょうか？

思いません。

長時間労働をためらう、何のインセンティブ（やる気・動機）もおこりません。だから長時間労働は改善しません。

むしろ今回の改定で「給与は増える」のですから、社会からは「先生は給料あがっていいな、余計働いてもらわなければ」という無言の圧力も加わります。



ふたたび、ぜひ想像してください

今、仮に、ここに小中学校の管理職の先生がおられるとします。

この管理職の先生は、

「教職調整額 4%から 10%以上あがったから、自分の学校の先生らに、早く帰ってもらうよう、働きかけよう」と思うでしょうか？

もちろん管理職ならば、昨今の「教員の働き方」に対する厳しい視線は知っています。

しかし、「教職調整額が増える」だけの今回の施策をもって、管理職には、教員の長時間労働を規制する「何のインセンティブ（やる気・動機）」も生まれません。罰則規定もなければ、労基署から問い合わせがあることもありません。よって、長時間労働は改善しません。



ぜひ、みたび、想像してください。

今、ここに教員養成大学に通う学部生がいるとします。この学部生は、親やメディアから「教員の働き方に課題」があると指摘され、自分の今後の進路やキャリアを悩んでいるとします。

この学部生は、

「教職調整額 4%から 10%以上あがったから、今まで教員になるのをやめようと思っていたけど、やっぱり教員をやろう」

と考えるでしょうか。

考えません。そんなことが学生の問題関心ではないからです。学生にとって問題なのは「自分は、厳しい労働環境のなか、教員をつとめることができるのか」ということにつきます。

「教員の働き方が長時間労働を前提にしていること」が問題なのです。



今回の問題の報道に関しては、行政やマスメディアから「国民に問題を伝える」にあたり「多くの課題」も感じます。ここまでの記事の取り上げ方が妥当だとは、わたしには、思えません。

今回の中教審報道を伝えるにあたり、メディアが多用するのは「2.5倍」「50年ぶり」という文言です。しかし、支給額の増加分をつぶさにみるかぎり、この文言は虚飾に満ちています。

まず前者の「2.5倍」。

今回の施策でも実際の支給増加額1万円から2万円強程度ではないでしょうか(増加額は、教員個人毎の月額給与によりますので、ひとつの数字を出すことは難しいです)。

多くの先生たちが、50時間超えの労働時間を経験している中、増えるのは「1万円から2万円強程度」です。これは労働時間にまったく見合っておりません。

もちろん、物価高のなか、この増額は、魅力的に見える向きもあるかもしれません。そのお気持ちも痛いほどわかります。しかし、中長期に考えた場合、その増額は、「50時間超えの労働時間」の対価としてはまったく見合いません。

このままでいくと、このわずかな「お見舞い金」で、「これまでどおりの50時間超えの長時間労働」は放置されることとなります。

ちなみに、「2.5倍」というメディアで散見される数字も「 $10 \div 4 = 2.5$ 」という、さして「割ることに意味を見いださない数字同士」を「割り算」しただけです。その数字に「何の意味がある」のでしょうか。ありません。

「50年ぶりの改訂」といいますが「50年も放置してきた」ということです。放置してきたことに意味がありますか。ありません。



教員の長時間労働を改善しようとするならば、「芯を食った課題解決」が必要です。

それに必要なのは「ストッパー (stopper)」です。

「ストッパー (stopper) なく」して、「長時間労働是正なし」です。このことはどうか忘れないでください。

ストッパーとは

1. 従業員が時間外労働をした分に対して、組織がコストを支払う制度

2. 労働時間を管理する責務を管理職がもつこと
3. 1と2が機能していることを監視する機関の存在

です。

これらすべてが存在しない、ないしは、一部機能していないのが、残念ながら現在の「学校であると言わざるをえません。

これでは長時間労働は是正されません  
だから人手不足も解消されません。

要するに、労働時間管理を行わなければならない「インセンティブ」や「仕組み」が、教育現場には存在しないのです。

その根っこにあるのは「1」であり、これが「給特法」の問題です。

わたしは、今回の件を課題解決するならば「給特法の廃止」、ないしは、「給特法の大幅の見直し」が必要不可欠だと思います。

万が一、給特法を維持するのであれば、見なしの残業時間を超えた分の、残業代の支払いを行う仕組みを導入することも一計です。そうした抜本的解決をおこなわない限り、労働時間を管理する責務を管理職がもつことはない、と思います。

給特法の内容を、今一度、ご覧ください。そうしますと、この法律の根本には、「時間外勤務を厳しく制限するマインド」があるように読み込めます。まず、法律では、「例外的に時間外勤務を命じることができるのは超勤4項目」に限られています。

しかし「時間外勤務手当の支払いを適用除外」としたことが、この50年の「悲劇」のはじまりでした。「適用除外」を着々と進めた一方で、現場には「処理しきれない膨大な仕事」が残ったからです。

いったい、誰が、それを担うのでしょうか？

当然、その疑問が頭をもたげます。

ここで登場したのが「教員の自発性」という「ロマンチックワード」を用いた法律解釈です。「教員の自発性」というロマンチックワードを用いて、実質「自発的の発揮でも、何でもない労働」を「労働時間」に換算してこなかったこと。それを50年放置し続けていることが「問題の根源」です。教員の人員増を本来はすべきなのです。それすらせずに減らして

きました。これで現場が回るわけがありません。

2019年の給特法の改正でも教員の時間外勤務の上限が「1カ月45時間以内」「1年間360時間以内」が定められました。

しかし、問題は変わりません。それは、現在の給特法には「構造的・根源的問題」が存在しているからです。50年、給特法の問題を放置し続けていることが、「構造的・根源的問題」に他ならない、とわたしは考えます。



つぎに管理職についてです。

中教審の議論には、管理職の労働時間管理にまつわる、ねじれた議論も存在しているような気がします。

「学校の管理職が、どの残業が残業代支給に当たるのか当たらない」から「残業代を支払うのにそぐわない」という意見も拝見しましたが、わたしには理解できません。

「時間外勤務の命令を個々に発する」など企業ではどこでもやっていることです。国公立、私立の学校でも、公立の職員でもやっています。なぜ、それをやらないのでしょうか。なぜ、それを一部の学者は、それを支持するのでしょうか。わたしには一切、理解できません。

職員は基本的に定時退勤を原則にして仕事をしていただければよいのかと思います。残業の必要な職員が内容・時間について申告を行い、管理職が、許可・承諾すればいいのだと思います。ITを駆使すれば、そんなに多くの負荷は管理職にはかかりません。なにせ、民間では、やっていることなのです。公立の学校だけが、その「例外」とされていることなのです。これを例外とする明快なロジックをお示してください。

残業が頻発する職員には、個別で仕事のあり方について、管理職が部下と対話し、見直せばいいと思います。これも、どこでもやっています。

ちなみに、そうした役割をもつひとのことを「管理職」といいます。それが「管理職の仕事」です。もし、現在の状況がそれに当たらない、ひとが足りないとするならば、管理職の人員増、能力強化が不可欠です。



最後に、この問題は「教員の労働問題」ではありません。現場の先生は、今日も、現場で子どもたち、学生に向き合っています。本当にお疲れ様です。

「教員の働き方の問題」は、まわりまわって「子どもの未来」にかかわってきます。教壇に

たつ人がいなければ、授業がとまります。少なくなれば、無理が生じます。

教育業界は、次世代の学習においては「子どもの well-being」が大事だといいます。しかし、「子どもの well-being」に影響をあたえるのは、彼らの周囲に「どのようなひと」がいるか、です。そのひとりには当然「先生」があげられます。先行研究が述べるように「教師の well-being」なきところに、「子どもの well-being」はありません。

結局この問題は「未来の教育をどうしたいのか、そこに、どの程度、投資するのか」ということです。わたしは、この問題を放置しての、10年後の教育現場の姿を想像できません。

「教員の働き方の問題」は「みんなの課題」であるという認識が広まることを願っています。そして、今回の給特法の議論の盛り上がりは「ラストチャンス」であると認識しています。なにせ「50年放置されつづけてきた問題」なのです。ここで覚悟を決めなければ、今後「50年」、この問題が議題にあがることは極めて難しい、とわたしは思います。そして、何もしなかった場合、「今後50年の教育のクオリティ」が維持できるとは、わたしには思えません。

ラストチャンスが、しっかりと成果に結実することを願っております。

中原 淳