

教員の勤務条件の問題

学校の教員の問題が、さまざまなメディアで取り上げられている。とかく不祥事に注目が集まりがちで、労働の側面について語られることはあまりないのだが、勤務条件に目を向けると、多くの問題がみえてくる。

公立学校の教員の勤務条件でもっとも特徴的な点は、時間外勤務手当が支払われていないことであろう。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）という法律で、教員には原則として時間外勤務を命じないこと、時間外勤務を命じられるのは、生徒実習、学校行事、教職員会議、非常災害に限ること、給料月額4%の教職調整額を支給すること、が規定されている（教職調整額は、残業時間に見合った時間外勤務手当がない代わりに支給されるもので、時間外勤務手当にして1か月あたりの残業約8時間分に相当する）。

ところが、文科省の調査によると、教員は授業以外の多様な業務に時間をとられ、授業準備や成績処理といった主たる業務さえ勤務時間内に完遂できず、長時間の残業や持帰り仕事を行っている。残業時間は、小・中学校平均で1か月あたり約42時間に及ぶ。にもかかわらず、給特法があるために、そうした時間外労働は、校長の命令に基づかない「教員の自発性や創造性に基づく勤務」とされ、時間外勤務手当が支払われていないのである。明示的な命令がなくても、本来の業務の準備等を所定時間外に行うことを余儀なくされた場合、その時間は労働時間であると解する労働法の考え方からすると、驚くべきことである。

教員の勤務を管理する側からみると、給特法は、教員が時間外労働を行っても時間外勤務手当を支払わなくてすむという仕組みになっている。教員の恒常的な時間外労働の実態を勘案すれば、給特法が無定量の時間外労働と実質的な給与の切り下げの一因になっているとの批判がなされるのも、当然のことといえよう。

給特法のかかる規定は「教員の職務と勤務態様の特

殊性」に基づくものとされている。すなわち、教員の職務は、複雑、困難かつ高度な問題を取り扱う特殊なものであり、勤務時間管理を行うのは適当ではない、などというのである。しかし、なぜ教員の業務だけが、他の労働者や公務員のそれとは異なり、勤務時間管理が行えないほど特殊といえるのかは判然としない。

給特法をめぐっては、教職調整額の一律支給を維持しつつ支給率を引き上げるべきとする意見、教職調整額の支給率に幅をもたせて勤務実態に応じて支給すべきとする意見、教職調整額を廃止して時間外勤務手当を支給すべきとする意見など、さまざまな考え方があがるが、私としては、教職調整額を廃止し、勤務時間管理を徹底して勤務時間に見合った時間外勤務手当を支給するのが適当であると考えている。

むろん、教員の働き方をあわせて見直す必要があるということは、いうまでもない。OECDの調査では、日本の教員は、他国の教員に比べて、授業に費やす時間が短い反面、諸外国では教員が担わない事務業務や課外活動の負担が大きいため、総労働時間が長いことが明らかになっている。こうした現状を踏まえ、都道府県や市町村の教育委員会は、事務業務の効率化や課外活動のあり方の見直しなどに着手している。

政府においては、2007年に中央教育審議会で教員給与について答申がまとめられたのち、翌年には教職調整額について検討が行われ、見直しの論点と方向性が整理された。しかし、それらがいまだ停滞したままになっているというのは、いかなることであろうか。教員の勤務条件や働き方を見直すということは、教員が担うべき仕事は何かを考えることであり、ひいては教育のあり方を変え、その質を高めることにつながる。政府は、教育改革を掲げるのであれば、教員の勤務条件や働き方の改善こそ、早急に進めるべきであろう。

（連合総研研究員 柳 宏志）