

日本教職員組合 (日教組)

中央執行委員長 梶原 貴



はじめに

日本の子どもたちのおかれている近年の状況は、不登校児童生徒数（346,482人 文科省 23年）、児童虐待対応件数（214,843件 こども家庭庁 23年）、いじめの認知件数（732,568件 文科省 23年）が過去最多を更新し続け、子どもの自死の増加も歯止めがかかっていない。しかも、子どもの数が減少している中で起こっており、極めて深刻な事態である。子どもの権利条約の国内批准から31年目を迎え、「こども基本法」の施行から2年、「こども大綱」の発出から1年になるが、今こそ子どもや若者を権利の主体として認識し、政府、地方自治体が一体となって、その最善の利益を保障していくことが必要不可欠である。

しかしその子どもたちに寄り添い、一緒に歩むべき教職員の不足・未配置が極めて深刻だ。文科省の22年調査では全国で2,086人の教員不足が起こっている。組合員からは、「助けを必要としている子どもに声掛けができていないか自信がない。」「もっと丁寧に子どもにかかわりたいが、できておらず、何のために教員になったのか、心が痛い。」等の悩みが届いている。教職員不足の原因はどこにあり、対策はどうすべきなのだろうか。

1. 近年の賃上げに関する評価や今後の課題

賃上げに関しては、民間春季闘争の堅調さを背景に、人事院勧告制度の下、公務員賃金も上昇しつつあるが、問題は教員の給与制度そのものにある。認識いただいている方もいると思うが「定額働かせ放題」と揶揄される「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 1972年施行）」によって、50年以上課題が放置されてきた。簡潔に触れると「教員の職務と勤務態様の特殊性（勤務時間の内外を切り分けることが難しいとされる）を考慮して（1条）、時間外・休日勤務手当は支払わないので、4%の教職調整額を支給する（3条）」という法律である。この法律があるがゆえに、超過勤務に対する使用者へのペナルティとされる割増賃金も払われず、所定労働時間を過ぎると、「超勤4項目」といわれる業務以外は勤務時間

として認められない（時間外「勤務」ではなく、時間外「在校等時間」とされる）ので、心疾患や脳疾患といった重篤な状態になっても、公務災害として認められにくく、労基署の指導・監督も届かない。

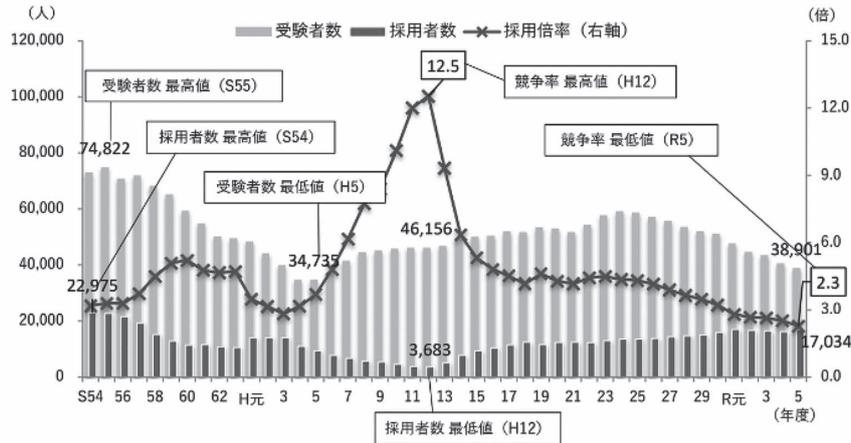
例えば子どもの評価に関わるテストの採点という重要な業務でも、所定勤務時間が17時だとすれば、17時までは「業務」として認められるが、17時を過ぎると「自主的・自発的勤務」と扱われてしまう。もちろん土日の部活動も、最低賃金以下の手当は出るものの、「勤務」とは認められない。給特法が存置される限り理不尽な状態が続き、管理職の時間管理意識が極めて希薄になるばかりではなく、業務が肥大化しやすく、長時間労働が放置されやすい構造的な欠陥があり、早急な廃止・抜本的見直しが必要である。事実、時間外勤務の実態は、文科省や自治体が定める「時間外在校等時間」の上限である45時間超えが小学校65%、中学校77%であり、過労死ラインとされる月80時間を超える者も小学校14%、中学校37%となっている（文科省 22年）。

2. 人材の確保・定着・育成に関する問題意識と対応

次頁の小学校教員採用試験の推移をみると、採用倍率は近年低下傾向にあることが分かる。中でも1倍台の自治体は66自治体中24自治体となっており、36%に該当する。近年の低倍率の背景には長時間労働が敬遠される原因の一つと考えられている。

そもそも学校の働き方改革は、単に教職員の勤務環境を改善するだけでなく、子どもたちのゆたかな学びにも直結するものである。また、教職員のウェルビーイングは子どものウェルビーイングと相関関係があることも各種調査から指摘されている。そのような状況に鑑み、国連事務総長は2023年「教職に関するハイレベルパネル勧告」を発出した。またそれに呼応して、EI（教育インターナショナル）も「Go Public! Fund Education」キャンペーンを展開し、世界各国で「公的資金を最も必要とされる場所に充て、すべての子どもたちが質の高い学習環境において学ぶことができるよう」政府に要求することを呼び掛けている。今や、

小学校 受験者数・採用者数・競争率(採用倍率)の推移



教育に公的資金を費やすことの重要性は世界的に共通認識されており、社会インフラとしての教育振興を国の重要政策に位置付け、必要な予算を確保するべきである。

今回の第217通常国会では「教師の確保のための環境整備」をすすめるとして、給特法、学校教育法をはじめとする数本の法律の改正を含む東ね法案が審議される見通しとなっている。その中では、処遇改善によって人を確保するとして教職調整額を段階的に10%に引き上げるとしているが、教員の職務の多様性・複雑性を考えれば到底納得のいくものではない。加えて、教職員のいのちと健康を守る上では、長時間労働を是正することが待ったなしであるにもかかわらず、「定額働かせ放題」の枠組みを維持したまま、多少の処遇改善のみの法改正では「処遇を改善したから長時間労働は受容するべき」という誤ったメッセージをも想起させかねない。

3. 今後の運動の展望

すべての教職員が安心して、心身ともに健康な状態で働き続け、持続可能な学校をつくるためには、長時間労働の是正が不可欠で、そのためには①業務削減、②教職員定数改善、③給特法の廃止・抜本的見直しの三本柱を実現させていく必要がある。

① 業務削減

24年12月、中央教育審議会に「初等中等教育における教育課程の基準等の在り方について」が諮問され、次期学習指導要領策定にむけた議論がスタートした。しかし現在の学校現場は「カリキュラム・オーバーロード (大森 他 24年)」の状態であり、今こそ学習内容の精選が必要だとされている。では精選した学習内容はどうするのか。小学校の内容を精選したら、中学校に送り順次高校まで先に送って軽減をはかり、その後は大学等におけるリスクリソング・リカレント教育等の生涯学習体系に移行していく方が大切ではないだろうか。

か。また、部活動の「地域移行」も避けて通れない。これは教職員の働き方改革の観点に加えて、少子化の中、子どものゆたかなスポーツ・文化活動等の保障の両面からすすめていく必要がある。その他、2019年中教審答申から実現を求められている「学校・教師が担う業務に係る3分類」が5年以上経過しても実現できていない現状を直視して、国の責任で予算を確保し、全国的に実現させる必要がある。

② 教職員定数改善

まずは2017年以降、策定が停止されている「教職員定数改善計画」の再開である。「少子化に伴い教職員定数削減ありき」の議論が散見されるが、近年、学習指導要領が改訂されるたびに教育内容は積み増しされることに加えて、社会の価値観が多様化し、課題の多様性、複雑性が年々増しており、それを解決すべき人員増は当然である。また、現在、35人学級が中学校まで整備される見通しだが、OECD諸国の平均は27人程度 (OECD 23年)であることを鑑みれば、更なる改善が必須である。他にも小学校の教科担任制の拡充も欠かせない。

③ 給特法の廃止・抜本的見直し

上記の業務削減、定数改善を、労働法制の観点から担保する意味で欠かせない。現在の「在校等時間」というあいまいな考え方ではなく「労働時間」としてカウントし、一般的な労働者と同様に時間外労働時間に罰則付き上限規制 (月45時間、年間360時間) をかけ、割増賃金を支払わせる制度にすることが重要であり、当然の運動の方向性だと考えている。

長時間労働を是正し、子どものゆたかな学びを保障するためにも、教職員のいのちと健康を守るためにも、これからも連合の仲間と共に「働くことを軸とする安心社会」の実現にむけて運動に邁進していく。