

聖職と労働のあいだ

——教員の働き方改革の法的問題と展望——

講師：高橋 哲

コメンテーター：長谷川 聡

長谷川：ご参加の皆さま、こんにちは。労働法担当の長谷川です。お忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。本日は埼玉大学の高橋先生をお招きしましてご講演をいただきます。お集まりの皆さんは教員の労働条件について関心を持っている方が多いのではないかと思います。ご講演に先立ちまして、簡単ですが高橋先生のご紹介を私のほうからさせていただきたいと思います。

高橋先生は現在埼玉大学の教育学部の准教授でいらっしゃいます。ご専門は教育法学や教育行政学でいらっしゃいまして、教育学の博士号をお持ちです。これまでのご研究としては、本日のお話にも出てきますが岩波書店から出ている『聖職と労働のあいだ』があります。これは私個人的に読ませていただきまして、読みやすいので皆さんにも是非お勧めします。あるいは同じく岩波から出ている、こちらも読みやすい『迷走する教員の働き方改革』というご著書があります。非常に多くのご研究のある先生です。

本日お話しいただく教員の労働条件問題については、高橋先生は第一人者と言って良いのではないかと私としては思っているところです。労働条件問題には、細かくいうとすごくさまざまなものがあるのですが、今回主に取り上げていただくのは、その中の長時間労働の問題です。現在、埼玉県でこの論点に関する訴訟が起きていることは、ここにいらっしゃる皆さんもご存じだと思います。高橋先生は、これに非常に強く関わっていらっしゃいまして、さまざまな問題提起とか情報発信をされているので何かウェブなどで高橋先生のコメントをご覧になった方もいらっしゃるんじゃないかと思います。大変興味深いテーマを選んでいただきまして、私も勉強させていただこうと思っております。

ということで、お時間を取ると大変申し訳ございませんので早速高橋先生にご講演をお願いしたいと思います。では高橋先生、どうぞよろしくお願いいたします。

働き方改革の法的問題

高橋: ありがとうございます。ただ今ご紹介にあずかりました埼玉大学(現・大阪大学)の高橋哲と申します。本日はこのような貴重な機会を頂き、また平日の夕刻にもかかわらず多くの方にご参加いただき誠にありがとうございます。また長谷川先生をはじめ、専大法学研究所の関係者の先生方に心よりお礼申し上げます。

ご紹介いただきましたように、今日は「聖職と労働のあいだ」というテーマで、元々私の近著のテーマを使わせていただいたんですけども、教員の労働条件に関する話をさせていただきます。前職が長谷川先生と同じ大学でありまして、また同じ「さとし」つながりということで今回お声掛けいただきました。ご紹介いただきましたように教育法学という領域を研究しておりまして、私の場合主に教育学から法律の問題にアプローチしてきたという立場です。その中で特にアメリカの教員法制に関する研究と、近年はこれとの比較を含めて現在問題となっている教員の多忙化の問題を研究してまいりました。

今これだけ教員の働き方が社会問題になっていますが、ややもするとこの改革が悪い方向に行ってしまう可能性もあるのではないかとということで、教員の働き方改革の法的問題がどこにあるのかということと、そしてまたどこに解決策を見出していくのかということについて今日は皆さんと一緒に議論できればと思っております。途中で少し入り組んだ話も出てきますので、もしご不明の点がありましたらご遠慮なくご質問等いただければと思います。

最初にまず、この教員の働き方を巡る問題、一体何が問題なのかということと、そもそも教育の働き方は何のためにあるのかということの一つ提起させていただきたいと思います。もうご存じの方も多いと思いますが、教員の長時間労働というのが異常な状態になっていることが報道されています。直近の文部科学省によります勤務実態調査、実はこの最新版が来年出る予定とされていますが、前回の勤務実態調査によりますと、過労死ラインに相当する月当たり80時間以上の残業があった教員が中学校で6割近く、小学校でも3割超も存在することが大きく問題とされてきました。

それから日本における教員の働き方の異常性というのは国際比較の中でも指摘されておりまして、OECD諸国の教員の労働時間と日本の先生方の労働時間というのを比べてみると、参加国・地域の教員の平均労働時間が週あたり38時間18分とされている

のに対して、日本の先生方は週当たり56時間も働いている。世界一長い労働時間を過ごしていることが明らかにされています。これが学校の先生方の長時間労働の問題にとどまらず、学校の先生のなり手不足をもたらしていることも明らかとなりつつあります。2021年度の小学校の教員採用倍率が2.5倍と過去最低になっている問題が指摘されていますが、実は自治体によってはもっと深刻な状況が生まれています。

こちらは2022年7月、8月に行われました大分県の教員採用試験の実施状況ですが、事実上の定員割れが起っています。当初、小学校教員の新規採用予定者が200人とされていたところ出願者が208人しかいなかった。ただ問題はそこで終わらずに、実は1次試験の際10人志願者が欠席してしまったということで、200人採らなければならないところ198人しか受験しなかったのです。事実上もう選拔ができないという状態になっているのですが、大分県は何をしたかという、200人採用する予定だったにもかかわらず、最終的な採用人数を159人としました。それゆえ、198人受けたので1.2倍ですという、こういう報告を文部科学省にしているのです。

このため、文部科学省の統計では全国平均して小学校の教員が2.5倍で深刻だということがいわれているわけですが、実はこの2.5倍の平均というのは最終的に採用した人数をもとにした大分県のような例が扱われていますので、実態として教員採用率というのはもっと低くなっていて、新規採用時点において教員不足が生じているという状態になっているのです。いわば学校の先生方の働き方というのが非常に問題だと、学校が「ブラック事業所」と化しているということが流布される中で、若い人たちが教職を選べなくなっているという状況が生まれています。

ではこうした中で働き方改革をどうするかという時に以下のような主張をされる研究者がいらっしゃいます。皆さんもテレビとか、あるいはYahoo!のトップニュースなどで名古屋大学の内田良先生がコメントをされているのをご覧になったことがあると思うのですが、内田良先生によれば教員の働き方改革をめぐる問題というのは「聖職メンタリティ」の問題なのだと。つまり子どものためであれば何でもかんでも労働時間をいとわず仕事をしてしまう、そういう先生たちの意識、これを「聖職メンタリティ」と呼んでおられますが、この意識変革が必要なのだとおっしゃっているんです。それ故、内田先生は「教育を諦める挑戦」が必要だと、つまり子どものためといって何でも教育活動をするのではなくて、教育活動を諦める挑戦が必要なのだとおっしゃっています。

ここでは、以下のような捉えられ方がされていると思われます。一つは子どもたち

の学習する権利、教育法学では学習権と呼んでいますけれども、こういう子どもたちの学ぶ権利と教員の労働者としての権利、これを対立関係に捉えて、今まではその子どもの学習権を重視しすぎてきたと。だからそれを諦めて教師の労働者としての権利にもっとフォーカスをすべきなのだ。これが内田先生のご発言から見える対立構造だと思われます。しかし、このような対立構造で捉える見方というのは果たして適切なのか。すなわち、労働者としての権利と子どもの学習する権利は、対立構図、二項対立図式で見ていいのかと。先生方の働き方とか長時間労働の問題はメンタリティとか意識、文化の問題で、意識が変わればその働き方を変えることができるのかというと、どうしても私はそのように思えないのです。

教師としての権利と子どもの学習する権利という究極の二択というのは今ある教育条件の下でつくられている、極めて貧弱な教育条件の下でつくられた二項対立なのだということをまずは認識しておく必要があるだろうと思います。

今は教師がしんどいから子どものことを少し諦めましょうという話になるわけですが、そうではなくて、今の学校は教師だけではなくて、子どもにとってもしんどい学校となっている。このしんどい学校の状況を改善するという点に、私は働き方改革のあるべき方向があると考えています。なぜならば、学校の先生方の働き方の問題は、子どもの学習する権利と対抗関係にあるのではなくて、子どもの学習する権利を保障するためにこそ重要なのだということです。過酷な学校の先生方の労働条件は、子どもや親の教育要求に応えることを不能とするという状況を生み出してきたからです。私も公立中学校と幼稚園に通う子どもがいますが、特に中学校の先生方が非常に忙しいという中で、私自身、自分の子どものことで先生に相談することもはばかれてしまう。実際何か相談しても対応していただけるのか、不安なところがある。その意味では、忙しさというのは子どもや親のニーズに応えることを不能にすることにつながるのです。

もっと言うと、要求に応えないという教師の開き直りを許してしまう。忙しいことを理由に、子どもや親の教育要求に応えないことを許してしまうってということになると思うのです。そんなことを要求されても私たちできませんよ、という開き直りをさせてしまう、そういう対応を教師に許してしまう状況をつくっていることにもなり得ると考えます。

さらに言うと学校の中での教師間の分断をも生み出してしまふ。すなわち、子どものためにやろうという先生がいた時に、むしろそういう先生たちが余計なことをして

くれるなど責められたり、子どもの要求に応えようとすることを悪しき対応だとされてしまう。この中で教師の間でも分断関係、いわば親と教師も分断されるし、教師の間でも分断されるという状況が生まれてしまう。

また、教師が子どもの要求に応えられない時に、多くの場合、マスコミも研究者も、教師がいかにかに非常識かという形で教師たたきをする。しかし、教師の自己責任とするのではなくて、なぜ応えられないような学校現場になっているのかという背景にある構造を明らかにする必要があるのではないかというのが本報告の主旨となっています。いわばその課題としましては、こういう多忙化をもたらしている法的、制度的構造の分析をして、それをどのように打開していくのかということのヒントになるようなお話ができればと考えています。

「給特法」問題

こういう問題状況において何が中心的な議題としてこれまで論じられてきたのかというと、皆さんもどこかで聞いたことがあるかもしれませんが「給特法」（正式名称：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）という法律が問題として指摘されてきました。私からすると、この「給特法問題」は多くのところで誤解されていて、給特法があるから無定量な時間外労働が許されるのだといわれていますが、実はそうではなくて、今の長時間労働は文部科学省、かつての文部省によるこの法律の解釈と運用によってもたらされてきたのだということを知ってほしいと思います

多くのところでこの給特法は、教員の「定額働かせ放題法」だということが流布されています。これを廃止してください、ということがこの間、言われていて、先週出たこの新聞記事でも国会院内集会において給特法の改廃を求めるという要求が、会派を越えた議員たちに対して示されています。

しかし、給特法というのは本当に「働かせ放題法」なのかということが問われなければなりません。その特徴を概略的にお話しますが、もうご存じのとおり、労働者の労働時間は労働基準法（以下、労基法と略す）によって1日8時間、週40時間までしか働かせてはいけないとされています（労基法32条）。それを超える場合は超勤手当等を支給することが義務付けられています（労基法37条）。この一般的なルールに対して教員には以下のような特殊ルールが適用されています。

まず1つは、給料月額4%に相当する教職調整額という、他の公務員には類例を見

ない給与が支給されています。これを支給する代わりに超勤手当は支給しないとして、労基法37条を適用除外しています。これをもって「定額働かせ放題法」だと揶揄されているのです。ただし、この給特法のルールには続きがありまして、教員に時間外勤務させていい業務を、いわゆる「超勤4項目」というものに限っています。時間外勤務をさせられる業務は以下の4つに限りますよ、としているのです。

具体的には①生徒実習に関わる業務、②修学旅行等の学校行事に関する業務、③職員会議等の会議に関する業務、そして、④非常災害等やむを得ない場合に発生した業務という、4つにしか時間外勤務をさせてはいけないとされていて、それ以外の業務に関しては時間外勤務を禁止するという体裁をとっています。

このため、給特法はそもそも「定額働かせ放題法」ではないんです。携帯電話で喋るならば、インターネット通信の使用量によって追加料金はないけれども、ただし、使えるアプリを4つに限定しますよという仕組みなのです。なので、そもそも「定額働かせ放題」ではないのだけれども、なぜ実態として働かせ放題となってきたのかというと、この「超勤4項目」以外の業務をどう取り扱ってきたのかが重要なポイントなのです。

実は学校の先生方の時間外勤務は「超勤4項目」以外の仕事にあふれている。先ほど長谷川先生からもご紹介いただいた埼玉で超勤裁判を起こしている原告の方も、「超勤4項目」に該当する時間外勤務は全体のうちの1割ぐらいしかなかった。9割以上がこの「超勤4項目」以外の仕事だったのです。では、この「超勤4項目」以外の仕事はどう取り扱われてきたのかというと、文科省の解釈と運用では次のように扱われてきました。すなわち、「超勤4項目」以外の時間外の業務は「超勤4項目」の内容変更をしない限り、教員の「自発的行為」として整理せざるを得ない。このため勤務時間外で「超勤4項目」に該当しないような教職員の自発的行為に対しては公費支給はなじまない、としてきたのです。「超勤4項目」以外の仕事というのは先生たちが校長のあずかり知らないところで勝手にやっている自発的な行為なのだとしてきたのです。

いわば、土日でスポーツ少年団の方々がボランティアでやっているのと同じ扱いなのだ、そのような自発的行為は、労働基準法が規制する労働時間には該当しないし、なおかつ勝手にやった業務に対して超勤手当の支給も必要ないとしてきたのです。つまり、いま社会問題となっている部活動も含めて、「超勤4項目」以外の仕事は教員が勝手にやった業務と位置付けてきたことから、それが膨大に膨れ上がって学校の先生

たちが過労死ラインを超えて働くような状況が生まれてきたのです。給特法問題とは、この文部科学省の「解釈と運用」の問題に尽きるのだということが、まずもって皆さんに知っていただきたい点です。

実は、文部科学省、いまでもこの「解釈と運用」を続けています。2010年代後半から教員の長時間労働は問題となってきて、それに対して文部科学省が何をしたかという、時間外勤務の「上限指針」というのを2019年の初頭につくりました。これによって学校の先生方に関しては「超勤4項目」とそれ以外の業務を含めて、時間外労働を月45時間、年間360時間以内にすることを原則としています。ここで矛盾が生じました。なぜならば、月45時間までに時間外勤務をとどめることを校長先生に義務づけるのだから、もはや「超勤4項目」以外の業務は「自発的」ではなくて、校長が管理する「労働時間」に該当するのではないのか、ということが国会審議の中でも問われたのです。

これに対して、文部科学省がどのように説明しているかという、厚生労働省が作成したガイドラインを論拠として、労働基準法における「労働時間とは使用者の明示、または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間」を労働時間に当たるとしていると。それゆえに教員に関しては使用者（校長）からの指示に基づかず所定の勤務時間以外に、いわゆる「超勤4項目」に該当するもの以外の業務を教師の自発的な判断によって行った場合は、労働時間に該当しませんという開き直りをしています。

しかしながら、これが大いなる「茶番」なのです。といいますのは、文部科学省が根拠としていた厚労省のガイドラインを見てみますと、確かに、労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示または黙示の指示によって労働者が業務に従事する時間だといっているのですが、その後「但し書き」があるのです。使用者の指揮命令下に置かれると評価される時間については労働時間として取り扱うとしていて、具体的な場面としまして、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務付けられ、または余儀なくされていた等の状況の有無から判断されるのだといっています。それゆえ、具体的な指示があったかどうかではなくて、実際にその労働者の行為が使用者から義務付けられていたか、またはそれを余儀なくされていた場合には労働時間に該当するという定義、判断基準を採用しているのです。

この判断基準からするならば、学校の先生方が行っている「超勤4項目」以外の仕事、たとえば、授業に必要な準備時間とか、時間外に発生している校務、そして強制部活

動といわれているものは全て労働時間に該当することになります。にもかかわらず、この厚生労働省のガイドラインを歪曲(わいきょく)してまでも労働時間ではない、と文部科学省は言い続けていて、もはやその矛盾が覆い隠せなくなっているという状況なのです。

では、どうしてこれほど矛盾した給特法をそのまま継続するのかというと、一番の理由として示されてきたのが次のようなことです。すなわち、「お金がないから給特法を継続せざるを得ない」という対応をしてきたのです。

教員の長時間労働への対応を中央教育審議会という文部科学省内の諮問機関で議論してきたわけですが、最終的にこの給特法を維持するという結論を出した際に、この部長が何を言っていたかということ、学校の先生方の働きどおりに教職調整額とか、あるいは超勤手当を払おうとすると1年間で9,000億円から1兆数千億円が必要だと。しかし財源のめどがありません。それゆえ追加財源を期待できない以上実現は無理でしたということで、当初から財源がないから給特法を廃止したり、先生方の働きに見合う手当を出すことはできないという開き直りをしてきたのです。いわば、学校の先生方が過労死ラインを超えて働いていても、それに報いるためのお金が1兆数千億円かかる、そのお金がないんだと言っているのです。

しかしながら、財源はほんとにないのか、という問題があります。今いろんなところでニュースになっていますけれども、今年の参議院選挙の前に現在の政権は防衛費の倍増を公約に掲げていて、特に防衛費の対GDP比を2%にするということで、そうなったならば予算額が5兆円増となることが前提とされている。他方で、「異次元の子ども政策」と銘打ち、子ども予算も倍増するんだって言っていますが、こちらは後回しにしている、未だに財源のめどが立たない。

ここで確実に分かることは大きく2つあります。1つはお金がないわけではない、ということです。それからもう1つは、そのお金をどこに使うかという時に、子どもや教育の予算というのは優先順位が非常に低いということです。ここに、この国がいかに子どもや教育というものを大切にしていないかということが象徴的に示されているのです。

実際、世界的に見た場合、日本は公教育にかけるお金が非常に少ないということが指摘されています。OECD諸国の公教育費を見た場合、対GDP比、いわゆる国内総生産のうち、どれくらい公教育費に還元しているのかを比較してみると、日本はOECD平均からみても、非常に低額にとどまっている。そもそも公教育っていうものを大事

にしようとしていない、お金をそんなところにはつぎ込まないという方針をずっととってきたのが残念ながら私たちが住んでいる日本という国だということが見えてきます。

それゆえ、どうやって政府をして教育にお金を払ってもらうか、お金を払う優先順位をどうやって上げていくのが課題となる。そこで私が注目してきたのが、先ほどもご紹介した埼玉で行われている教員超勤訴訟なんです。

埼玉教員超勤訴訟の争点

第一審判決が2021年10月に出されてテレビなどでも取り上げられたのですが、この裁判を支えているのがみなさんと同じ学生さんたちなんです。都内の私立大学の教職課程の方々とか、地域の教員養成系大学に通う方々とか、学生さんたちがこの裁判を支援する事務局を担っている、そういう訴訟なのです。

この訴訟がなぜ重要なのかというと、一つは争点の新規性にあります。考えてみるとあたりまえなのですが、そもそも労基法32条は、労働者に週40時間、1日8時間を超えて労働させてはいけないと定めています。なので、学校の先生方が1日8時間を超えて働いた時点で、それは32条違反ではないのか、ということを問うている裁判なのです。

実はこれまでも教員の超勤裁判というのはありましたが、ほとんど全敗状態になってきました。どうしてかというと、多くの裁判で問われてきたのが超勤手当の支給を求めるといふ裁判だったからです。すなわち時間外勤務が「タダ働き」になっているんじゃないかと。それに対して超勤手当を出さないのは労基法37条違反ではないか、ということが問われてきたのです。けれども、先ほど見たように給特法は労基法37条を適用除外していますよねということで、これまで37条で争った裁判は全部負けてきたということがありました。

これに対して超勤手当を払うかどうかではなくて、そもそも1日8時間を超えて働かせたっていつ時点で労働基準法32条違反ですよ。この労働基準法32条は給特法に関係なく教員にも適用されているじゃないですか、ということを経史上初めて争っているのです。この争点を設定することは、これまで「自発的行為」とされて「労働時間」ではないとされてきた教師の時間外勤務が、少なくとも労働時間に該当しますよね、ということを経所に認めてもらうことに意義があります。それゆえ、1日8

時間を超えた労働時間は労基法32条違反だということで、現在の「タダ働き」をさせている現状は違法なのだということを裁判所に問う、そういう訴訟なのです。

もちろんこの訴訟では金銭的な請求もしています。この「タダ働き」にさせた分の超勤手当相当額を払えということをお求めしていますが、払ってもらおうお金というのはこの原告1人の未払い賃金ということにとどまらず、これは本来政府が払うべき人件費だったのだと。もっと言うと政府が公教育に対して払うべき教育費であったのだと、これを求める訴訟であるわけです。この訴訟は、学校の先生方の労働条件を改善し、子どもたちの教育条件をよくしていくための訴訟なのだと言われたいと位置付けられると考えています。

この点は従来の教育裁判から見ても非常に特徴的かなと思っています。法学部の方はどこかで教育裁判なども憲法の授業等で聞いたことがあるかと思いますが、これまでの教育裁判はどちらかというと「守りの教育裁判」とも言えたんじゃないかなと思います。例えば、教科書検定は憲法違反じゃないかとか、あるいは学校の先生方に「日の丸」「君が代」を強制することは憲法上の人権侵害じゃないのかを争う訴訟は多く行われてきたわけですが、これらは多くの場合、国家権力が教育に対して余計なことしないでくださいと、「国家からの自由」を求める訴訟だったといえます。

これに対して、今回行われている超勤訴訟は、私からすれば、いわば「攻めの教育裁判」と呼ぶことができると思っています。本来、国や自治体が教育に果たさなければいけない責任、教育における国家責任を問う訴訟だと位置づけられると思います。これはいわば、アメリカで行われている「教育財政訴訟」と同等の意味をもつと考えています。アメリカでは地域ごとの教育費格差が非常に顕著になっていて、貧困地域に十分な教育予算が付けられていないことを憲法違反として問う訴訟が展開されています。全米中で行われていて、多くの州で原告勝訴の判決を獲得し、州政府に教育予算の追加支給を裁判所が命じるということが起こっている。埼玉で行われている超勤訴訟もこの教育財政訴訟と同じ位置付けができるのではないかと考えています。

では2021年10月の第一審判決、それから2022年8月に出されたばかりの第二審判決がどうだったのかというと、いずれも大きく3つの争点が争われました。まず争点1として教員の時間外労働が、労働時間に該当するのかということ。そもそも「自発的行為」ではなく「労基法上の労働時間」に該当しますよねということをお求めに問い、それが労働基準法32条違反にあたることを主張したのが争点の1つ目です。

2つ目に、では労働時間として認められ32条違反となった場合に、それに対する補

償はどうか。まずは労基法の基本ルールに基づいて超勤手当を払ってください、ということ求めたのが争点の2つ目。それから、仮に給特法によって超勤手当の支給義務を定めた労基法37条が適用除外されていたとしても、それを「タダ働き」にさせているのは違法ですよということ、超勤手当ではなくても、それに相当する損害賠償を認めてくださいというのが争点の3つ目です。

要は大きく前半戦と後半戦に分けられるかなと。前半戦はそもそも労働時間に該当するか、労働基準法違反が認められるかということに関わる争点で、後半戦はその金銭的な補償が認められるかということに関わる争点です。ちょうど昨日サッカーのワールドカップの決勝がありましたけれども、サッカーでこの裁判を喩えるならば、前半戦では結構いいところまで行ったかなというふうに思っています。1対0ぐらいでリードしていたのです。ところが後半戦になって大逆転を許してしまうということになったのですが、その特徴というのは、後半になった時にいきなりレフェリーがルールを変えたわけです。いきなり、手を使ってもいいし、ファウルも取りませんということ言い出して、そこで裁判の後半戦は負けていくということがありました。

実際、裁判で何が言われたのかということ、まず前半戦の労働時間に該当するののかということに関して、原告が行った始業前、休息时间、それから終業後の時間外労働のうち377時間23分を「労基法の労働時間」として認定したのです。これまで学校の先生方の時間外労働は「自発的」だとして労働時間として認められてこなかったわけですが、裁判史上初めてこれが「労基法上の労働時間」に該当するということが認められました。それから労基法32条違反についてですが、この違反状態を是正しないで放置した場合には、校長の注意義務違反として損害賠償請求の対象となり得ることも認められました。これらは、今回の裁判における大きな獲得物であったと考えています。

他方、残念ながら損害賠償の「可能性」は認められましたが、今回の原告については次のように、損害賠償請求までは認めないとしています。争点の2の超勤手当の支給が認められるかという点については、給特法ではもう労基法37条が全面適用除外されているからそもそも訴えの利益がないんだという、門前払いをされてしまいました。これは、これまでの争点でも予想の範囲内だったのですが、百歩譲って、それでも「タダ働き」させていることについては、損害賠償請求が認められるのではないかと、ということについて、この点が法律判断として適格性を全く欠いているというふうに思われるところです。裁判所が何と言っているかということ、まず確かに「労基法上の労働時間」であったことは認めるけれども、学校の中には先生が実際に「自発的」にやって

いる仕事も存在していましたよねと。「労基法上の労働時間」と「自主的な労働」が混然一体となっていて校長先生は見分けがつかないから注意義務違反とまでは言えませんがという法律判断を行ったのです。

それからもう一つ大きな問題だと思われるのは、1日8時間、週40時間を超えた労働時間の計算にあたって、最終的に32時間57分だけが法定時間外労働だと裁判所が算出したのです。ちょっと待ってくださいよと。先ほど労働時間に該当する時間は、377時間23分あったと認めていましたよね、と。では、なぜ32時間57分になってしまったのかというと、裁判所は驚くべき計算の仕方をしています。

どういうことかといいますと、学校の先生方が専科の先生方に授業をお願いしている時間、例えばこの原告でも書道や音楽の時間、専科の先生方に任せている時間は、担任教員だった原告は暇だったでしょうと。それゆえ、その時間、全部差し引きましようということが行われました。それから、子どもたちが帰った放課後、子どもたちが帰ったあとの時間と先生たちの就業時間との間。この時間はもう子どもはいなかったのだから、やはり暇でしょうということで、これらも差し引きましようということが行われたのです。この結果、確かに就業後等に行われた時間、377時間23分あったけど、この暇な時間に仕事しなかったから、時間外労働ができたのだから、これ差し引きましようってということで32時間57分だけを法定時間外労働として算出したのです。その結果、損害が軽微だから損害賠償までする必要はない、という法律判断がされたのです。

さらに百歩譲って、この計算式自体めっちゃくちゃですけども、それでも32時間57分の違法な時間外労働を認めたのではないですか、と。どうしてこの時間、32時間といいますと4日分以上の労働に値しますが、これを「タダ働き」にさせて、損害を軽微であると言えるんですかというところにやはり法律判断の問題を指摘せざるをえませんが。ラーメン屋さんに喩えると、ラーメン1杯ぐらい食い逃げしても損害が小さいから、それぐらい無銭飲食とまでは言いません、と。損害賠償請求は認めませんと言っているわけです。

それゆえ、控訴審にあたってはこの損害の内容をより具体的に示していこうということで、労働法学者の毛塚勝利先生に鑑定意見書を提出いただきました。今日ご紹介いただいた長谷川先生のお師匠さんにあたる元日本労働法学会の代表理事もされていた重鎮でいらっしゃいますけれども、毛塚先生の意見書では「生活時間配慮義務」という概念が示されていました。すなわち労働時間の規制は何のためにあるかということ、

労働者が健康でいるとか、病気にならないという安全配慮義務のレベルではなくて、労働者の「生活時間」を守るためにあるんだということを示されています。なおかつ、「生活時間」というのは単なる「自由時間」ではなくて、労働者が家庭人とか社会人としての役割を果たす公共性のある時間なのだとおっしゃっています。

その中でも毛塚先生の意見書で重要だと思うのは、教員の生活時間を侵食することは、教育者として自己形成する時間すら奪うことによる経済的、精神的不利益があるのだという点です。すなわち、学校の先生方にとって長時間労働による一番の損害は、もちろん一般の労働者と同じような家庭人とか社会人としての生活時間が奪われるという側面もあるけれども、それだけでなく教育者として自己研さんする時間、いわば、子どもたちにより良い授業をするための自己研さんをする時間が奪われていることにこそ、教育者固有の「生活時間の侵食」があるのだということを示されています。これを意見書として出していただいて控訴審に臨んだため、私たちは期待を持って今年8月の控訴審判決を待っておりました。

ところが、2022年8月25日の控訴審判決は、読み取り方が難しい判決だったと私は思っています。といいますのは、公訴棄却ということでしたので、当日の旗出し(写真)のように、不当判決と言えるものだった。いわば一審判決をそのまま踏襲して国家賠償法上の違法を認めないための論理を少しだけ補強した判決であった。このため、不当判決であることは確かなのですが、他方で地裁が判断した積極的な内容もまた原審を認という形で認めたところもあったわけです。

といいますのは、まず「労基法上の労働時間」該当性については控訴審もそのまま認めたということが大きいわけです。いわば「超勤4項目」以外の業務でも「労基法上の労働時間」に該当する時間があるのだということはこの控訴審も認めたわけです。さらには、プラス4時間分を、これも労働時間に該当しますよね、ということで認定しています。このことが何を意味しているかということ、先ほど来、文部科学省が言ってきた「超勤4項目」以外の業務は、全て「自発的行為」で労働時間じゃないという解釈、これは成り立たないんだということを高裁が改めて示したということがあるわけです。給特法の下で「自発的行為」だから「タダ働き」させといていいんだという文部科学省の給特法解釈を正面から否定する法律判断を示したことに意義が見出せるのです。

それからもう一つ、労基法32条の上限時間を超えて働かせていた場合に、やはり国家賠償法上も違法となる可能性については改めて高裁も認めました。これによって給

特法は、やはり「定額働かせ放題法」ではなく、給特法下でも時間外労働を放置していたならば違法になるということを明確に示したわけです。

この点は現在の文部科学省が推進している働き方改革に対しても重大な牽制（けんせい）を示していると思います。先ほど紹介しました文部科学省の「上限指針」は、月45時間、年間360時間を原則として、やむを得ない事由があった時には月あたり100時間まで教員に時間外労働をさせてもいいとしているわけです。月45時間もの時間外労働が常態化していたならば、場合によっては月100時間まで許されるなどということ常態化していたならば、「上限指針」にもとづく施策自体が違法となる可能性を示したといえると思われます。その意味で文部科学省は自らが行ってきた働き方改革が、そのままでは法律上盤石なものではないということを示されている状態かと思っています。

他方でやっぱり問題となっているのは国家賠償法上の違法を棄却するロジックです。控訴審は、この空き時間を差し引くことは損害賠償請求の判断における考慮事項としては適切なのだと言っていますけれども、私たちが問うている校長の注意義務とは正規の勤務時間を遵守させるという注意義務であって、この正規の勤務時間の中から空き時間を差し引くなんていうことはこれまでの労働判例からしても大きな問題があるわけです。それゆえ、この法律判断が正しいのかを、改めて最高裁において、従来の最高裁労働判例に基づいて判断いただく、ということが必要となっているわけです。

それから、この裁判は、裁判の勝ち負けだけではない重要な意義があると考えています。それは、訴訟「運動」としての広がりという意義です。といいますのは、この控訴判決が出されました東京高等裁判所の101法廷というのは日本で一番大きい法廷といわれていますが、この判決言い渡しの日に傍聴席が埋まっていたのです。なおかつ特徴的だったのは、その傍聴者がいわゆる退職教員とか、昔、組合を頑張っていたという先生にとどまらず、若い方々がたくさんいた。この運動に駆け付けたのが子どもを学校に預ける保護者であったり、あるいは教員養成大学等に通う学生さんとか教職大学院に来ている現職の先生方とか、組合に入っているか入っていないかに関わらず学校関係者の方も多く来るなど、この訴訟運動が広がる形になっていた。原告の田中まさおさん（仮名）がお一人ではじめた裁判が大きく広がってきたことを意味しており、最高裁に向けてこの裁判をさらにどれだけ広げていけるのかが問われている状況かと思っています。

さらに、今回は公立小学校の先生が原告となったわけですがけれども、一番労働時間が長いといわれている中学校の先生とか、あるいは強制部活動が問題とされている高

校の先生とか、違う学校段階の先生方による集団化した訴訟に昇華できたならば、この教員超勤訴訟はさらに展望が開かれるような、そういう運動に発展していくと考えているところです。

現在この裁判は、CALL4というクラウドファンディングのプラットフォームを活用させていただいていますが、このCALL4の裁判支援は超勤訴訟だけではなく、あらゆる公共訴訟の支援を行っています。

ここで見ていただきたいのはこのクラウドファンディング自体ではなくて、このケースを支援した方々のコメントなんです。現職の先生方からもすごく大事なコメントが寄せられているのですが、それだけではなくて、子どもを学校に預ける保護者の方々とか。教員を目指すような学生さんとか、そういう方々からも支援がされている。まさに社会を変えていくための公共訴訟というものに発展している点がこの裁判の特徴であり、重要な意義なのだと考えています。

働き方改革を今後どう進めていくか

最後に、今後この教員の働き方の改革はどうしていくべきなのかということについて少しお話ししておきたいと思います。今、給特法の廃止を求める声がすごく大きくなっています。ですが、この給特法を廃止するというのは、他方でリスクもあると思っています。私自身は成立過程を見ても給特法が悪法であると思っていますけれども、それでも給特法を廃止するだけでは先生方の長時間労働は是正できないと考えています。

給特法を廃止すると何が起こるか。もちろんこれで超過勤務手当を支給するという労基法37条の義務付けが教員に適用されることにはなりますが、その超勤手当を払う時に、財務省が追加財源を出すことを前提にできるのか。今ある財源パイの中で超勤手当を出せ、ということになる可能性が非常に高いと思いますし、財務省はまさにそこを狙っていると思われます。そうした時に何が起こるかという、超勤手当の支給義務のみが課されて、追加財源がない場合、財源を捻出するために基本給を削減するってということが起こってくる。すなわち、元々の基本給を低く設定して、そこから超勤手当を出すことになるわけです。そうすると先生方は自分たちの生活を維持するために、むしろ時間外労働をさせてくださいと、時間外労働をして超勤手当を出してください、という形で、むしろこの長時間労働を加速化させていく可能性があるわけです。

それゆえ、給特法を廃止するだけでは、むしろ先生方の置かれる状況をさらに厳しくしていく可能性があるのではないかと考えています。じゃあ何が必要なのかというと、私は少なくとも以下のような3つの立法措置が必要だろうと考えています。

1つは、この超勤手当が出た時の基本給の削減をさせないために「教職員給与基準法」(仮称)というものが必要だろうと思います。いわば、どの地域でも一定の教職員の労働条件が確保されるために教員の給与は全国どこにいても最低限の基準が確保されていて、そのための財源が保障されるという仕組みがないと、給特法を廃止したところで学校の先生方の労働条件の切り下げに帰結することになるだろうということで、こういう法律が必要であると思われまます。

それからもう1つは、今の議論は教員の時間外労働を前提としていて、その時間外労働に対してどのような方途でお金を払うかという議論になってしまっていますが、そもそも時間外労働があること自体を是正しなければならない。そのために必要なのがいわゆる「義務標準法」の改正です。この法律は、学校における公立小中学校の1学級あたりの子どもの数を定め、この学級の数をもとに配置されるべき先生の数を定めているのですが、この教員配置基準を改善することで教員の数を増やしていく。中でも学級担任外の先生たちを増やして学校の先生方が授業担当する時間を少なくしていくこともこの超勤問題の改善には不可欠だと考えています。

それから3つ目に、今日は十分にお話できなかった点ですが、学校の先生方の長時間労働が雪だるま式になっている状況というのは、先生たちが自分たちの仕事に対して意見を表明する機会を全て奪われていることから生じているという側面があります。ご存じかと思いますが、学校の先生方も含めて、公務員は労働基本権が厳しく制限されています。団体行動、ストライキなどを行う権利が禁止されていて、なおかつ団体交渉をする権利も制約されているという中で、自分たちの労働時間や労働条件に対して発言し、政策参加して決めていくということが奪われている。この措置が学校の先生方の時間外労働を無定量にしてきた要因となっています。

他方、私が調査したアメリカのニューヨーク市では団体交渉によって学校の先生方の労働時間のルールが決められています。どういうルールが定められているかというと、勤務時間の上限だけではなく、担当授業コマ数にも制限をかけましょうということが行われています。それからもう1つが、正規の勤務時間内に、先生が授業の準備や研修など行う「自由な時間」を確保して、その時間、他の仕事を校長はさせてはいけないという裁量労働時間が設定されています。

それからもう1つ、正規の勤務時間自体を短くするという「時短」が行われています。多くの場合、公務員はアメリカでも7時間45分とか8時間が平均的な勤務時間ですが、ニューヨーク市の先生方は、団体交渉によって正規の勤務時間を1日6時間20分にすることを勝ち取っている。そしてそれを自己研さんに活用するということが行われているわけです。

団体交渉を通じて、労働当事者が自らの業務とか勤務時間の在り方に発言、政策参加の中で学校の先生が専門性に依拠して仕事をできるような労働時間のルールが設定されてきたという経緯から見ても、このような意見表明のあり方を日本の学校の先生方に制限していること自体を変えていくことが長時間労働を是正するためにも不可欠だろうと考えているところです。

その意味で、確かに給特法は悪法であり、これが事実上の「定額働かせ放題」という状況を生み出してきたことは確かですが、これを廃止するだけでは長時間労働を是正することにはならないのだということを今日は念を押しておきたいと思います。

おわりに

冒頭にお話をしました「何のための働き方改革なのか」ということを考えたときに、私はやはり「子どものため」という視点が不可欠ではないかと思っています。といいますのも、この拙著のあとがきで書いたことですが、私の師匠であり、昨年亡くなられた世取山洋介先生という方は、日本の子どもの権利論の第一人者だったのですが、彼が言うには、子どもの権利を保障するというのは、子どもが「ねえねえ」と発する言葉に対して、近くにいる大人が「なーに」と答えてくれる、そういう人間関係を保障することが核心なのだということを常々おっしゃっていました。

どうしてこの関係が大事かというと、子どもというのは自分の権利を自分の力で実現することはできないと。すなわち、子どもの権利の固有性というのは大人に働きかけて大人を通して実現されるという点に特徴があるのだということです。それ故、子どもの権利条約の中でいわれている意見表明権も、ただ単に自己決定をするとか、意見を述べるということではなくて、その見解を大人が受容してくれる、そこに対して応答してくれる、そういう関係性を持つ権利こそが子どもの権利の中核なのだということを言っています。

その意味で、学校において教師という大人が非常に重要な存在となる。子どもの権

利を保障する上でも教師の存在がすごく重要だということなのです。いわば学校の中で子どもが「ねえねえ」と言った時に先生が忙しくて「後にして」とか、あるいは「今度は何?」とかって言ってその問いかけが振り払われてしまう。そうではなくて、学校の中で子どもが「ねえねえ」と言った時に学校の先生がちゃんと「なーに」と応答できる、そういうあたりまえの教師と子どもとの関係を取り戻すこと、それこそが教員の働き方改革なのではないかと私自身は思っています。

なので、子どもの権利と教師の権利を天秤(てんびん)にかけてどちらかの選択をせまるのではなく、その二択を余儀なくさせている構造自体を変えていく。ちゃんと学校の中で「ねえねえ」と「なーに」の関係が成り立つようにしていくこと、これが教員の働き方改革の一番中心になるところじゃないかということを申し上げて私の本日の報告とさせていただきますと思います。長時間にわたり恐縮ですが、ご清聴いただきまして、誠にありがとうございました。

【対論と質疑応答】

長谷川：高橋先生、大変興味深いお話ありがとうございました。私は普段、労働法の授業を担当していますが教員の労働まで踏み込んでお話しすることってなかなかありません。学生の皆さんも、かなり興味深く聞いてもらえたんじゃないかと思います。

学生の皆さん向けに、普段の授業との関係で若干補足をさせていただきますと、時間外労働をするときって、高橋先生もおっしゃっていましたが、36協定を締結して、そして時間外労働させたらちゃんと割増賃金を払う、という仕組みになっていますよね。ですが、教員については36協定を締結しないで働かせることができる形になっていて、しかも割増賃金の部分は「調整額」というものを一定額支払えば、いくら長時間働かせたとしても一定額でよいという形になっているんです。

なので、いってみればその分長時間労働に対する制度的な歯止めがない。36協定を締結するときって、皆さん知っていると思いますけれど、労働者の代表者と話をして締結しますけれども、こういった歯止めもないし、たくさん働かせてもコストは変わりませんからね、その意味でもなかなか歯止めが効かない仕組みになっている。そんな中で校長先生が何とか超勤4項目の範囲に超勤を抑え込んでくれるというのが法の要請なんですけど、高橋先生がおっしゃっていたようにこれがなかなか機能しなくて実態として長時間労働が蔓延(まんえん)してしまうと。こんなふうな問題構造になっています。

先生方の労働には、学生の皆さんもいろいろお世話になってきたところじゃないかと思

ます。先生方がやる仕事ってすごく増えているんですよね。今までは家庭でお父さんお母さんとかおじいちゃんおばあちゃんとか一緒にいたりして家庭の中でできたことが、核家族化が進んだり共働き化が進んだりして、だんだん学校のほうがやらなきゃいけないことが増えてきたりとかして。

あるいは個性を大事にするって皆さんもよく言われたでしょうけど、個性を大事にするにはやっぱり時間もかかりますよね。なのに、制度としては変わってない。こんな実態も裏にはあるところでした。

さあ、高橋先生のお話を聞ける機会ってなかなかないと思いますので学生の皆さんからの意見をぜひ期待しています。チャットで私に質問を送ってもらっても構いません。直接発言してもらっても構わないので、皆さん好きな形でぜひ質問してみてください。まずは私のほうに質問がすでに来ているので、それについて高橋先生にちょっとご意見を頂戴したいと思っています。

一つはこういう質問です。若干私の言葉で補足をする、高橋先生のお話の中で日本の教育費、日本が教育にける費用が国際的に見てみるとかなり少ないということのご紹介がありました。あれって何でなんでしょう、という質問です。日本の税収がそもそも低くて、かけられる部分がどうしてもちっちゃくなっちゃうのか、外国では教育にお金をかけやすい文化があるのか。日本はあんまりお金かけなかった、国がお金を出さなかったのは何なんでしょうねえっていう質問です。今回のご議論の背景にあることなんですけども、高橋先生このあたりいかがですか。

高橋：ありがとうございます。すごく根本的かつ率直なご質問を頂いたなというところです。どうして日本はこれほど公教育費が少ないのかという時に、一つはヨーロッパとの比較で見ると、日本というのは福祉国家を経てこなかったというところがあるのかなと思います。といいますのは、ヨーロッパ諸国では公教育とか福祉とか医療というのは国が必ず責任をもって、税金をもって保障するという仕組みというのが戦後以来整えられてきたという国々であると思うのですが、日本の場合そうではなくて企業を發展させて企業をもうけさせて、そのもうけを労働者に配分していくと。そして、その労働者が自らのお金で医療費とか公教育費も払えるようにしましょうっていうのが日本固有の仕組みだったのかなと思います。

そういう中で例えば小学校とか中学校で今すごく問題となっているのが高過ぎる私費負担の問題なんです。もちろん授業料は無償になっているけれども、様々な教材、ランドセルや給食費、修学旅行費などは、全て子どもたちの保護者が払わなければならない費用になっていて、そういう高い費用を保護者が払うことが当たり前になってきた。いわゆる「バブル」の時代までは企業がちゃんとそのために必要な費用を給与として支払っていたことで成り立っていたけれども、近年ではその仕組みっていうのが成り立たなくなっている。不景気の

中で企業が労働者に対する必要なお金をちゃんと出さなくなっている。そういう中で、私費負担に応じられない家庭、保護者が増えてきているというのが現状なのです。

こうした時に比較対象としてアメリカが面白いのは、福祉国家ではないけれども、貧困でお金が払えないことへの補償は一定程度充実しているという側面がある点です。その前提にはそもそも競争に立てない、スタートラインに立てないということに関してはそれが不正義であるということで、ちゃんとお金を出しましょうと。そういう貧困層が学校に通える仕組みは一定程度整えられているというところがあると思います。それに対して、日本は福祉国家の仕組みも、貧困の子どもたちへの補償も整っていない。これが総体として公教育費を払わない国の形をつくってきたといえるのではないかと考えています。

長谷川：ありがとうございました。アメリカの議論は私全く初めてでした。なるほど、スタートラインをちゃんと用意できているかどうかの一つのポイントなんですね。日本だと家庭の負担で塾に行くのが「当たり前」になって、スタートラインに立った後の差も出てきそうな印象なんかも受けたりして、そういうところも怖いなと思いつつお話を伺っていました。

ご質問いただいた学生さん、後で何か追加とかってありましたらチャットのほうに書き込んでください。もうちょっと質問させていただきます。次はこういうものですね。今回、教員のお仕事のお話を頂きましたけども普通の労働者、何を普通とかはなかなか難しいですけど、この普通の労働者と教員との違いって結局どこにあるんでしょうっていう質問です。今回お話いただいた中では教員の自主性の話が結構出てきて、教員の労働は自主性があるからコントロールができない、とかいう話がありましたけども、一般の労働者でも結構そういうところってあるんじゃないか、という趣旨だと思います。教員だから特に自主性とかの関係で特筆すべきところは何かあるんですかっていう。実態に関わるところかもしれませんが、私も教師の労働実態を知らないの、先生に教えていただきたいと思いますが、このあたりいかがでしょうか。

高橋：確かに一般の労働者であっても自主性とか、裁量労働っていうのはいくらかでもあることですよ。特に民間でも研究職に就いている方々は、大学教員も含めて相当に自主的とか自由な裁量の下で働くことが許容されていると思います。その点については、教員が一般の労働者と違うというのはおかしいということを裁判でも訴えてきたとこなんです。だから、自主的だからといって労働時間じゃないってこと自体が成り立たないでしょう、ということはこの裁判の原告も主張しているところですよ。

ただ、難しいと思うのは例えば一つの授業を準備する時にどれくらい授業準備にかけるかはその先生の力量にもよってくる場所があったり、あるいはその先生がどういう授業を構成したいと思っているかによって幅が出てくる場所があるかなと思うんです。あるいは

「学級通信」を皆さんも学校でもらってきたという経験があると思うのですが、「学級通信」を発行するかは先生たちの自由裁量に委ねられてるでしょうと。それは自分で勝手にやったことなのだから労働時間ではない、と言われてしまうわけです。

ただ、私からするならば、本来そういう学級通信なども、正規の勤務時間の中でできるような仕組みを整えなければいけない。そういう正規の勤務時間でできないから時間外にやらざるを得ないっていうことになってしまっていることに問題があると思うのです。その意味ではアメリカの事例に倣って、自由に自身の研修とか授業準備とか、学級通信などにも活用できる「自由裁量時間」をちゃんと正規の勤務時間の中で確保することが必要だと思いますし、それらを含めて学校の先生の固有の労働時間なのだと考えていくことが必要なのではないかと考えている次第です。この裁量労働については長谷川先生にぜひ補足いただければと思います。

長谷川：ありがとうございます。私も高橋先生とほぼ同じような意見でして、教員労働には自主性という特殊性が確かにあるにはあるんですけど、その差は相対的ですし、根本的には、分かりやすくいうと私立の学校の先生でも同じようなことをやっているわけなので、公立の学校の先生についてのみその自主性をベースにして何か特別な法制度を設けるっていうのは、その意味ではちょっと「あれ？」っていうところがあると個人的には思うところです。ご質問ありがとう、またご回答もありがとうございました。

まだまだ質問が出ております。もうちょっとご質問させていただきます。先ほど財源に関するコメントを頂いたことに多分触発されての質問じゃないかなと思うんですけども、今の国、政府の今後の動きがどうなるか、です。高橋先生のご説明だと、財源を理由にして教員に対して割増しの手当を支払わないっていう実態がある。こういった実態に対して今後政府はどう動くとお考えでしょうか、こういう趣旨の質問です。放っておけばいずれ落ち着くと考えているのか、あるいは何か具体的な対応を取らなければいけないと思っているのか。高橋先生は政府側の方じゃないと思うのでなかなか分かりにくいかもしれませんが、高橋先生のご見解をお教えいただければと思います。いかがでしょうか。

高橋：ありがとうございます。ちょうど今、先ほどのスライドの中でもご紹介した記事があったように自党内にも特命委員会が立ち上げられて、文部科学省内でも有識者会議を設置するという状況になり、給特法の改廃が政治日程にのぼっています。ただ、動きとしては大きく2つのどちらかになる可能性があると思います。

一つが、給特法で定められている教職調整額を6%とか8%に上げてお茶を濁すことが考えられるかと思います。つまり、これだけ教師不足になってしまって採用倍率も下がっているんで教師の労働条件を改善した「ふう」に見せるという改革。そのために教職調整額を少し増やしましょうという落ち着け方をする可能性が非常に高いのかなと思います。

もう一つ、財務省としてやりたいのは給特法の廃止だと思います。ただ、財務省としてはその超勤手当を払うために追加財源を出すつもりは毛頭ないと思います。むしろ、今日もお話したように基本給を下げましょうと。それで時間外労働した人だけに払うということにするならば元々のパイを維持するどころかそれも削れるというのが、おそらく財務省の考え方だと思うんです。その意味で給特法を廃止して超勤手当は払うけれども、でもその財源は各都道府県が自分で捻出してね、ということになりますので基本給を下げるという方向で超勤手当が出される。この2つのどちらかに向かってしまう可能性が高いのではないかと考えています。

だから、給特法の下でも今の「タダ働き」は違法だ、ということをもまずは確認する必要がある。その意味で埼玉で行われている教員超勤訴訟はやはり大事だと思っている次第です。

長谷川：ありがとうございます。民間の会社なんかですと、残業代を払わないのはあり得ない話なんですよ。時間外労働していたら使用者は、残業代を必ず全額払わなきゃいけないということなんです。かつ、もし倒産をしたら国が一定額を保障してくれるような仕組みなんかもあったりします。でも、今回その国が残業代のためのお金すら出さないっていうのは、個人的には非常に妙なものだなあと思いながらお話を伺っていました。

ちなみになんですけども、調整額を少し上げて対応するって発想は民間のほうだと場合によってはあり得るかもしれない発想なんですよ。例えば裁量労働みたいな形で働いている人について比較的高額の賃金を設定して、それで補償していれば、固定残業代のイメージかもしれませんけどかなり多額の金銭を支払っておけば、長時間労働をさせてもいいじゃないか、というような議論はあるにはあります。高橋先生はこういった考え方、要するに調整が「少し」はもちろん問題だと思うんですが、かなり上がる、ちょっと財源的には難しいかと思うんですけどかなり上がるっていうような改正がもしされた場合については、先生だったらどのようにお考えですか。

高橋：かなり上げるといった時に、この教職調整額の4%は何を根拠にしていたかという、1966年の勤務実態調査なんです。その時に月当たりの時間外勤務が8時間だということで、これを基本給に換算すると4%だということだったんです。ところが現在は月80時間の過労死ラインを超えているという状態からすれば、教職調整額も40%支給しなければならない。そこからしても4%を8%に変えるということは相当に差し引かれてしまっているように思いますので、教師不足を改善するような教師の魅力化には直接的に結び付かないと思っています。

長谷川：そうですね、40%っていうとそもそも現実的でないっていうのもありますね。現在おっしゃっていた労働時間がいわゆる過労死ラインにかなり近いようなところまで働かせるようなところがあります。高橋先生、さっき教員の労働を守る時に生活時間を守るって

う部分も大事だとおっしゃっていましたよね。そういったところのフォローなんかも、金額を上げるだけじゃあうまくいかないようなところもあるのかなあなんて伺っていました。

取りあえず今の段階で私のところへ届いている質問はこのくらいなんですけども、どうですか学生の皆さん、直接質問をすることももちろんできますので、よかったら質問があれば出してもらいたいんですけどどうですか。多分マイクは入れられるような状態になってるんじゃないかと。どうですか。

高橋：勇気あるご発言を頂けるとうれしいですね(笑)。

長谷川：そうですね。せっかくいい機会なのでどうですか。ちょっと難しそうですねえ。もう少し時間を稼いでおきましょうか。個人的にお尋ねしたいことも幾つかありまして。

学生さんたちにひよっとしたら分かりにくかったかもしれないのは、私も含め、よく知らない実態が関わる部分です。例えば、校長先生、いわゆる管理職の方が学校にそれぞれいるわけですよね。この校長先生が的確に指示をしていれば、先生方の長時間労働を防げる場合もあるのかな、と思うんですけども。これっていうのは現場からしてみると難しいですか。

高橋：いや、すごく興味深いご質問ですけども、一方で学校における仕事の発生の仕方はすごく特徴的なのかなとも思います。校務分掌という言葉がありまして、先生たちの学校での係りみたいなものです。例えば教務主任とか進路指導主任とか、あるいは生活指導主任とか、そういう様々な業務があって、最近ではプログラミング教育担当などの仕事があるわけですが、職員会議で、それお任せします、という形で割り振られることが多いんです。この「お任せします」という仕事がそもそも週40時間とか1日8時間とかで収まらないところに時間外勤務を発生させている要因があるのだということが一つあります。

それからもう一つが、その労働時間性を認めてくれるか認めてくれないかっていうとこに関わるのですが、一つひとつの仕事を校長先生がこれをやってください、という形で指示するのではなくて、多くのところでは職員会議を通じてそれぞれの主任から個々の先生方に仕事が割り振られているのです。つまり、教科主任の先生がいて、こういうことをやりますので各担任の先生方これを準備しておいてくださいみたいなことで一括して仕事が下りてくる。全て校長先生が一つひとつの指示をしているというわけではないというところがあります。

なので、その意味でその校長先生がちゃんと管理をしているのかといった時に、まずは労働時間をちゃんと計るところから始めましょうとなるわけですけども、学校では今でもタイムカードによる時間計測などが行われていなかったり、タイムカードがあったとしても、実際の退勤よりも早く押させるような問題が学校でも相当起こっています。そういう意味で、おっしゃるように、まずは校長先生がちゃんと時間管理義務を果たせるような条件を整えて

いくことが大事かと考えています。

長谷川：なるほど。ありがとうございます。裁量労働でも仕事の量のコントロールってなかなか難しいんですね。校長先生もやらせなきゃいけない仕事はどうしてもあるんでしょうから、そのコントロールもできないということなんですね。また校務分掌の件も知らなかったので大変勉強になりました。

お話ししている間に質問を頂きました。まだちょっと時間ありましたよね。公立の先生のお話を現在頂いていますよね。対して私立の先生も当然いらっしゃるわけです。まず、公立学校の先生と私立の学校の先生っていうのは法律上の差があるかどうか。もう一つは、もし何か裁判上で似たようなケース、私立の先生で何か長時間労働とかあって、そういったことの時には救済されているんですかという質問。要するに公立と私立の差について教えてくださいってという趣旨の質問じゃないかと思います。先生このあたりいかがでしょうか。

高橋：ありがとうございます。これも大事なご質問です。今日は公立学校の先生方に限った話をしたのは、給特法は公立学校の先生だけを対象とする特殊ルールだからです。私立学校の先生方はこの対象外となっていますので、基本的には先ほど長谷川先生にご紹介いただいたような労働基準法の一般ルールが適用されています。時間外労働をさせる場合は36協定の締結が求められるし、時間外労働が発生したら、当然、超勤手当が割増賃金として支払われることになっているわけです。

ただ、かつては私立学校の中でも公立学校の先生たちに倣って、教職調整額と同じものだけを払って超勤手当を出さないという仕組みをつくることがありました。ただ、これが最近問題となっていて、超勤手当を払わないのは未払い賃金だということで多くのところでは労働基準監督署に先生方が駆け込んで是正勧告によって救済されるっていうことが多く起こっています。なので、労基署の役割というのが私学の場合、非常に大きいですし、すごく機能しているけれども、残念ながら公立学校は労基署の管轄外になってしまっていますので、その救済もなかなかされにくいという側面があるのかなと思っています。

長谷川：ありがとうございます。なるほど、私立の学校の先生方もご自身で動いて救済を求めた歴史があるんですね。ついでに、時間ぎりぎりかもしれませんが、先ほど先生のお話で公立と私立で対比をいただきましたけども、今回お話のメインが小学校の先生だったかと思うんです。ご議論の中で中学校や高校の公立の先生にも広げていくって余地があるんじゃないかとお話をされていましたが、考え方は基本的に同じでいいのかっていうことと、もし何か違うところがあればそこを教えてくださいってということでお願いしてよろしいでしょうか。

高橋：ありがとうございます。考え方としては中学校、高校でも同じ考え方が適用できると思いますし、労基法32条違反に基づく国家賠償請求は中学校、高校でも適用できると思いま

す。逆に中学校、高校のほうが私は有利かなと思っています。小学校は一番裁判を行っていく上で厳しい立場だったのかなと。中学校になっていきますとむしろ労働時間が一番長いですし、部活動などもあった時に、子どもへの安全配慮義務なども課せられている。学校の先生方がそこにいないとできない活動になっているわけです。これを「タダ働き」にさせている違法性については、かなり争える余地があるのかなと思っています。今後、中学校、高校などの他校種の先生方にも原告になっていただくことも考えられると思います。

今、原告団で話しているのは、「原告公募制」という仕組みで、クラウドファンディングで裁判費用は持つというアイデアです。弁護士もこちらで紹介します、という形にしてこれを集団訴訟にできないかっていうことを話しているところです。その際はぜひ長谷川先生にもご意見等頂ければと思っております。

長谷川：もちろん声掛けがあれば、よろしく申し上げます。

高橋：ぜひ申し上げます。

長谷川：先ほど集団で社会を巻き込んで動くというお話がありましたが、まさにこのようなことかと非常によく最後に分かりました。大変残念なんですけど時間ですかね。学生の皆さんからもいろいろ意見頂き、ありがとうございました。私自身も労働法を研究しておきながらこの辺手薄でしたので、勉強させていただくところがたくさんありました。

では最後、直接拍手の音が届かないのは大変申し訳ないんですけども高橋先生に今回のご講演のお礼を申し上げて本日のこの講演会を終了させていただければと思います。では高橋先生、長い時間にわたりましてご講演、そしてさまざまなご質問にご回答いただきまして誠にありがとうございました。

高橋：ありがとうございました。とっても楽しかったです。