



日本労働弁護団 2025/4/22



給特法改正案について考える院内学習会



日本労働弁護団常任幹事
嶋 崎 量

日本労働弁護団 の紹介

1957年5月、労働者及び労働組合の権利擁護活動を行う弁護士の結集を求める当時の総評(日本労働組合総評議会)の呼びかけに応えるかたちで、「総評弁護団」が結成されました。

総評弁護団は、「総評」の名を冠したものの、総評のみならず、わが国のすべての労働者・労働組合の権利確立に寄与する弁護士の団体として結成され、活動をしてきました。

その後、1989年に総評が解散したことに伴い、同年10月、総評弁護団は「日本労働弁護団」と名称を変更し、今日に至っています。

「日本労働弁護団」へ名称変更してからも、多数の若手弁護士会員が加入し、過去の知識・経験を継承しつつ、活動を活性化させています(会員弁護士・約1600名)

日本労働弁護団は、労働運動のいくつかの潮流がある中において、特定の労働団体と組織上・財政上の連携関係をもつということはありません。

日本労働弁護団は、わが国のすべての労働者・労働組合の権利擁護を目的として、広範な労働者・労働組合に支えられ、今後もそれを広げることを目指しています。



■嶋崎 量(しまさき ちから)

2007年9月弁護士登録、神奈川県総合法律事務所所属。日本労働弁護団常任幹事(2018年11月に事務局長退任)
日弁連・労働法制委員会事務局員、2019年給特法改正・衆議院国会参考人

メールアドレス shima-kanaso@mbe.nifty.com X(旧Twitter) ⇒ [嶋崎量\(弁護士\)](#)

【教員・学校関連のYahoo!ニュース個人執筆記事】

公立学校教員への1年単位の変形労働時間制導入は社会にとっても有害無益(2020年11月5日配信)
教員の長時間是正に、変形労働時間制の導入は不要です ～国会参考人意見陳述を踏まえて～(2019年11月17日配信)
新型コロナによる一斉休校/保護者が安心して休める政策を！(2020年3月4日配信)
#先生死ぬかも の先につなげたいこと～長時間労働是正に向けた取組み～(2020年8月17日配信)
#教師のバトン で明らかになった教員の労働実態、法的にはどうなのよ？(2021年5月8日配信)
公立学校教員・残業代判決は何が問題か(2021年10月2日配信)
教員不足をうむ給特法～子どものためにも改正を！(2021年5月5日配信)
「給特法」の枠組み維持で、教員の長時間労働が解消しない理由(2023年5月14日配信)
公立教員から労基法を奪う給特法の廃止を！(2024年4月21日配信)
教員「定額働かせ放題」をうむ給特法・「よくある誤解」をQ&Aで解説(2024年5月12日配信)
「はて？」給特法廃止で予想される最悪の事態とは？(2024年6月19日配信)

給特法「改正」法案は、働き方「改悪」です！(2025年3月1日配信)

■主な学校/若者労働関係の著作・論文など

- ・教員の『定額働かせ放題』はなくせるのか(岩波書店「世界」2024年10月号)
- ・「給特法の廃止に向けて」(「労働者の権利」2024年7月号)
- ・「弁護士からみた校則・見直しの意義」(月刊生徒指導)／嶋崎量
- ・「#教師のバトン とはなんだったのか」(岩波ブックレット・共著)
- ・「公立学校教員・残業代判決の問題点一さいたま地裁判決(令3.10.1)を受けて」(労旬2001号・2022年2月上旬号)
- ・改めて「教員の働き方改革」を問い直すー1年単位の変形労働時間制導入の議論を通じて(現代思想2021年3月号)
- ・「迷走する教員の働き方改革」(岩波ブックレット・共著)
- ・長時間労働による教員の過労死防止-給特法・上限指針を踏まえて(労旬NO1956)



3

公立教員の「労働者」としての権利を制約

【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)

→ **給特法で公立教員が制約されている労働者の権利**

① 「自主的活動」として労働とカウントしない

給特法(趣旨)第1条 この法律は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の**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ものとする。

② **36協定による量的上限規制**：労使で36協定を締結しないと残業が一切できない・労使合意でも拡大可能な上限は定まっている (**労基法36条の排除**)

③ **残業代**：割増賃金支払いにより長時間労働を抑止する (**労基法37条の排除**)

給特法改正案の具体的な問題

・給特法の枠組みを維持・固定化

…次の改訂まで10年？ 現場が大きく「改善」される可能性はない(残念ながら)

∴労働法の英知を否定

・ジタハラの促進（超勤のさらなる密室化）

「自主的活動」として労働時間管理放棄（「特殊性」を理由）

* 「**在校等時間**」管理という特異な手法（**持ち帰り残業は除外**）

←給特法により導かれる運用

* 現場に在校等時間削減を強いれば（8条関係等・「1学校における働き方改革の一層の推進」箇所）、**ジタハラ**は必須（**密室化**）

給特法のココが問題

給特法（趣旨）

第1条 この法律は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の**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ものとする。

①「**自主的活動**」として労働とカウントしない（「**特殊性**」を理由に労働時間把握せず）

* 「**在校等時間**」という特異な管理手法（持ち帰り残業が除外）

* 厳格な労働時間把握無しに業務削減を現場に強ければ（8条関係等・「1学校における働き方改革の一層の推進」箇所）、**ジタハラ**を強いられるのは必須

* **残業を労働時間（勤務時間）と正面からカウントし、法的規制をするのが憲法27条2項の定める労働法の最低基準の要請**

②**36協定による量的上限規制**：労使で36協定を締結しないと残業が一切できない・労使合意でも拡大可能な上限は定まっている（**労基法36条の実質的排除**）

* 業務削減は、労使コミュニケーションを通じて実現するのが筋

③**残業代**：割増賃金支払いにより長時間労働を抑止する（**労基法37条の排除**）

給特法の枠組みが社会に与える**悪影響**

- 教員の**長時間労働の実態**
 - * 過労死ライン超過が長年放置／過労死・休職者等
 - * 令和5年度教育職員の精神疾患による病気休職者数は**7119人・過去最多**
 - * 「働かせ放題」を促す**職場風土**
- 教員不足・未配置問題＝**教育の質低下**
 - ∴教員の長時間労働 → 離職者増・志願者減少不足
- * **子ども達の「お手本」とならない働き方を止めるべき**
前近代的な歪んだ「労働観」で働く教員が公教育に関わる有害さ＝滅私奉公・やりがい搾取
- 労基法すらない**空虚な「魅力」発信**で世間は欺けない(「ブラック企業」対策のワークルール教育進展)
 - * 民間・他の公務との格差は**広がるばかり**・・・労働市場での「不人気」「魅力」を欠く
 - * 待遇引き下げ・管理強化と職場の分断を招く「新たな職」は、教員職場の**魅力を損なう**

【弁護団の意見】 **給特法の廃止または抜本的な見直し**



どう変える？

- ①36 協定を通じ学校毎に集団的な労使自治で残業規制
 - * 世間の常識(労使コミュニケーションの重視は労働界の常識)
- ②時間外勤務手当等を支給
- ③教職調整額廃止でも給与等が下がらない対処
 - * 賃金面の「魅力」維持／人材確保法「必要な優遇措置」
- ⑤新たに導入されるべき制度
 - * 勤務間インターバル制度の創設
 - * 代替休暇(代償休暇)制度の創設

給特法改廃だけで解決？

- それだけでは**解決しない**

労働時間削減のための**労働法的な観点から制度的基盤**

→ 仕事を増やすなら、人を増やすか仕事を減らすという**労働法的規制の常識**を教員職場にも取り入れる

= 給特法を変えねば永久に長時間労働は変わらない

