給特法等の改定に抗議し、本県での諸手当等の改悪と主務教諭の導入に反対する特別決議

6月11日、第217通常国会において、給特法等の一部を改定する法律が、全国の多くの教職員と保護者の反対を押し切って成立した。

私たち教職員の願いは、長時間過密労働の解消であり、そのために残業代が支払われるしくみをつくってほしいというものである。残業代を求めるのは、これが時間外労働のペナルティであり、残業代を課すことが使用者に職員の増員を促すからである。

しかし改定法は、私たちの願いに全く応えるものではない。政府は半世紀にわたる「超勤4項目以外は超勤ではない」との詭弁を、なおも国会で繰り返し、教職調整額のわずかな引き上げで幕引きを図っている。教職調整額は定額であるため、時間外労働のブレーキとはなり得ず、逆に強化を促しかねない危険性もある。

改定法は、賃金面でも大きな問題がある。時間外労働に見合う残業代相当のものとして教職調整額が支払われるならば、文科省の勤務実態調査をもとに換算してもその割合は20〜30%が妥当と言われる。わずか10%を数年かけてというのでは、そもそも私たちが置かれている長時間過密労働の実態に全く見合ったものではない。また、教職調整額の引上げに必要な財源は、文科省の予算内で賄うとされており、このため教員特別手当や特別支援学校・学級の教員の調整額等、諸手当等の大幅引き下げが準備されている。文科大臣は「約50年ぶりとなる教員給与の引き上げ」と飛躍的な改善があったかのように述べているが、これは実態に反する意図的な世論誘導と言わざるを得ない。

改定法で「置くことができる」とされた主務教諭は、労働と教育の双方において大きな問題がある。「主任教諭」との名称で先行導入している東京都では、教諭を上下に分断し、上位が「主任教諭」、下位が「教諭」とされ、「主任教諭」の賃金は、導入前の教諭の賃金を下回り、「教諭」の賃金はさらに低く抑えられている。主務教諭が導入されたならば、賃金切り下げの大きなテコとなり、教職調整額が10%となっても、現在の10%より低額となることも生じ得る。また主務教諭はそもそも教育の本質になじまない。教育は、教員と生徒との信頼関係の上に、生徒の実態を踏まえた教員の自主的で臨機応変な対応によって営まれるものである。トップダウンに型通りの指示を出し、その通りに行ってそれで上手くいくというものではない。また教育は、教職員の仲間意識に基づく自発的な助け合い、支え合いを必要とする共同労働である。これらを踏まえれば、主務教諭の導入と階層の強化は、教育を大きく歪める危険なものと言わざるを得ない。

改定法には多くの附則がつき、これを「修正」と大手メディアは報じているが、附則のいずれも「措置を講ずる」とするだけで、実現に向けた具体的な手立ては何一つ示されていない。そもそも本気で「措置を講ずる」意思があるならば、本則を修正すべきである。また政府は「処遇改善」や「在校等時間の縮減」を自治体に委ねているが、実現には国の財政的な支援が何よりも必要である。これをほとんど行わずに、いたずらに時短ばかりを求めても、時短ハラスメントや持ち帰り残業、虚偽報告が増えるばかりで、現場はさらに追い込まれていく。

以上の点を踏まえ、私たち長崎県高等学校教職員組合は、今回の給特法等の改定に強く抗議し、今後も長時間過密労働の解消に全力を挙げるとともに、本県での諸手当等の改悪と主務教諭の導入に反対し、これらを全力で阻止するために、団結して力の限り奮闘することを誓う。

右決議する。

2025年6月21日

長崎県高等学校教職員組合 第96回定期大会