

このままでは学校がもたない！ 子どもたちの成長が保障され、 せんせいがいきいきと働くことができる学校をつくる

1. はじめに

教職員の長時間過密労働と「教育に穴があく」深刻な実態が、「このままでは学校がもたない」危機的な状況に追い込んでいます。子どもたちは、忙しくゆとりなく働いているせんせいをみて、授業での質問や悩み事の相談をためらうなど、人間らしくふれあう時間がうばわれ、ゆたかな人格を育むことが阻害されています。この間、「学校における働き方改革」がすすめられてきましたが、状況の改善につながっていません。

教職員がいきいきと働ける条件を整えることは、子どもたちの教育条件を整えることであり、

かけがえのない学ぶ権利を保障することです。いま中教審で『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」審議が始まっています。子どもたちの人格を育むことができるゆとりある教育現場をつくるのが急務です。

全教は、この教育危機を打開し、子どもたちの成長や発達を保障され、せんせいがいきいきと働くことができる学校をつくるために、以下の7つの提言をおこないます。

教員の時間外勤務は平均で過労死ライン超え

	小学校	中学校	高校	特別支援学校
平日	3時間34分	3時間44分	2時間57分	2時間48分
土曜	3時間15分	4時間52分	4時間28分	1時間22分
日曜	1時間49分	2時間59分	4時間28分	1時間05分
4週	87時間33分	106時間09分	89時間10分	65時間45分
1カ月	93時間48分	113時間44分	95時間32分	70時間26分

全教「教職員勤務実態調査2022」

教職員未配置は 昨年の2倍以上に

2022年 **955人**

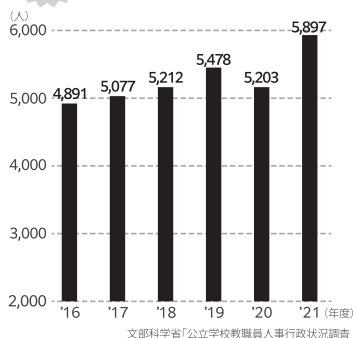


2023年 **1934人**

全教「教育に穴があく（教職員未配置）実態調査2023の5月結果」
※前年同時期調査に回答を寄せた18都道府県3政令市

18都道府県
3政令市
だけでも

教職員の精神疾患による 病気休職者数は増え続ける

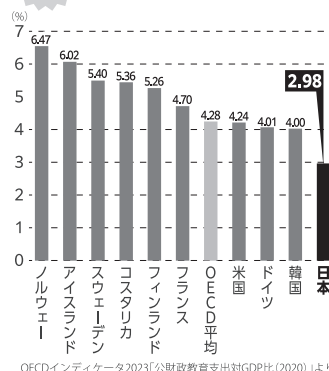


ほとんどの小中学校で 衛生委員会は未設置

	ある	ない	わからない
小学校	16%	46%	38%
中学校	15%	43%	42%
高校	87%	4%	9%

全教「教職員勤務実態調査2022」

日本の教育予算は低水準



【提言1】教職員定数の抜本的改善を

(1)勤務時間内で授業準備やすべての業務が完了できる時間の確保

小学校の年間標準授業時数は1015時間です。平均すると週29時間となります。ほぼ毎日6時間授業で、小学校の担任には空き時間がほぼないので、授業準備や成績処理などは子どもたちの下校後となります。しかし、放課後は会議や打ち合わせがあり、勤務時間内にそれらを終わらせることはできません。教職員定数を増やし、ゆとりのある学校にすることが必要です。

(2)教員の授業持ち時間数に上限を設定

義務標準法がつけられたとき、「授業1時間につき準備1時間」を基本として教員数を決めるようにしたため、小学校の授業は教員一人当たり「週20時間」が標準とされました。それが、教育にお金をかけない教育政策と膨らみ続ける学習指導要領によって教員の持ち時数が増やされ続けてきました。原点に立ち返って、教員の担当授業時数の上限を設定し、当面、小学校20時間、中学校18時間、高校15時間を目標に計画的に教職員定数を改善することが必要です。

(3)「総額裁量制」「定数崩し」を廃止し、正規教職員の配置を原則とする教職員定数改善を

各地で深刻化している教員未配置（教師不足）解消のため、緊急的な対応に加え、抜本的な改善策を講じることがもとめられています。「定数くずし」による臨時教職員の拡大・多用をやめ、「総額裁量制」を廃止し、都道府県・政令市が正規教員の配置を原則とするよう国として予算措置することが必要です。

(4)SCやSSW、支援員など、必要な専門職員をすべての学校に配置

いじめの増加や過去最多になった登校拒否・不登校などに対応するため、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーの存在は大きくなっています。学校常駐も含めた拡充がもとめられています。ほかに、ICT支援や部活動支援などの専門的知識のある支援員の配置も必要です。

【提言2】少人数学級の推進を

(1)35人学級の中学・高校までの実現を

すべての子どもたちの成長と発達を保障し、ゆきとどいた教育を実現させるため、小学校35人学級を前倒しして完成させるとともに、中学校・高校での早期実現が必要です。

(2)20人学級を展望した少人数学級を推進

少子化を理由に全国各地で学校統廃合がすすめられていますが、むしろ学級規模を縮小する対応とすべきです。いまこそ義務・高校標準法を改正し、国の責任による小・中、高校すべての学校で、「20人学級」を展望した少人数学級の前進が必要です。

(3)特別支援学級の1クラス8人を6人に、2学年以内の複式学級編制に

特別支援学級の学級編制標準を1学級6人に改善し、少なくとも通常の複式学級同様に2学年以内で編制し、小学校で1年生が在籍する学級は少人数編制とすることが必要です。

【提言3】競争主義的な教育政策の見直しを

(1) 学習指導要領を見直し、教育内容の精選と総授業時数の削減

学習指導要領の押しつけ、首長・議会や行政の介入など、子どもや教職員をしばり、教育内容の管理統制を強化することに強く反対します。特に、改訂学習指導要領の抜本的な見直しと、憲法にもとづく学問・教育の自由を尊重する施策を求めます。

(2) 目の前の子どもたちに責任をもつ、各学校の教育課程編成権の尊重

機械的な授業時数確保がおこなわれ、子ども・教職員の声を聞くことなく学校行事の削減などがおこなわれている実態があります。学校は教科の学習だけでなくさまざまな活動を通して子どもたちの成長と発達を保障する場です。学校行事は人間関係を育み、子どもたちの可能性を大きく広げる機会でもあります。学校の教育課程はそのような観点から子ども・地域の実態をふまえて編成するもので、行政からの介入があってはなりません。

過去最多となっている登校拒否・不登校やいじめ、自殺などの課題を急ぎ解決するために、子ども

もの悩みや苦しみ、様々な思いに寄り添い、人間として尊重する教育課程づくりをすすめることがもとめられています。

(3) 学校教育を歪めている、悉皆の全国学力学習状況調査の廃止

国連子どもの権利委員会「日本政府第4・5回統合報告に関する最終所見」をふまえて、子どもの権利条約を遵守し生かす立場から、子どもたちや学校にいつそうの競争と序列化をもたらす、学校教育をゆがめる「全国学力・学習状況調査」（全国学テ）の廃止をもとめます。当面、全国学テの悉皆実施を中止し、民間企業等への「個票データ等の貸与」をおこなわないよう強く求めます。

(4) 教員評価の賃金リンクを見直し、教職員の自主的自律的な働き方を保障

教員評価の賃金リンクを見直し、教職員が専門性を発揮し教育委員会や管理職にしばられることなく、教職員の自主的自律的な働き方を保障し、目の前の子どもたちに必要な学びを実践することができるようにすべきです。

【提言4】長時間労働解消につながる給特法の改正を

(1) 「在校等時間」をはじめ、学校教育に必要な業務を「労働時間」として法的に整理

常態化した時間外勤務については、「上限指針（第7条）」を改訂し、「在校等時間」や学校教育に必要な「持ち帰り業務」を「労働時間」と規定し、使用者による労働時間管理義務を明確化するよう求めます。

(2) 常態化した時間外勤務に対しては残業代を支給する仕組みを法制化

教員の長時間労働に歯止めがかかっていない

現状を解決するために、長時間労働に法的抑制をかける「時間外勤務手当および休日勤務手当」を支給する仕組みを法制化するよう求めます。

(3) 教職調整額は、教員の高度な専門性と特殊性を有する専門職としての職務給として堅持

教職調整額については、教員の職務の専門性、特殊性に対応する職務給であることを明記し、4%を維持します。

【提言5】すべての学校で労働安全衛生体制の確立を

(1) 小規模校をふくむすべての学校に衛生委員会設置を義務化

管理職だけでなく教職員の代表もふくめ、ハラスメント防止や休養室の設置、一人ひとりの勤務実態の改善や、悩みを抱える教職員を孤立させずにサポートできる体制を整えるなど、働きやすい職場環境の改善を法的拘束力をもってすすめていけるよう求めます。

(2) 市区町村単位(服務監督権者ごと)に総括衛生委員会の設置

学校による長時間労働の実態格差の解消や、市区町村全体でおこなわれるべき教育環境改善や法にもとづく産業医の配置などを求めます。

【提言6】部活動の見直しを

学校部活動が教職員の長時間過密労働の大きな要因となっていることから、当面次のような見直しを求めます。

(1) 部活動への強制加入や「全員顧問制」、顧問押しつけがないよう、必要な部活動支援員を配置

(2) 地域のスポーツ・文化施設の整備・拡充を図り、適切な指導員の養成確保に国が責任を持つこと

(3) 保護者負担が増大することのないように、国、自治体が支援すること

【提言7】教職員の声を施策に反映させるしくみを

(1) 教育課程や学校のあり方について、各校の教職員の民主的な議論を重視

教育課程や学校のあり方については、教職員全員の民主的で集団的な議論が欠かせません。職員会議も決定事項の伝達の場にとどめることなく、必要なことについて民主的な議論ができるようにします。

(2) 中央教育審議会や教育委員会等が設ける審議会に、教職員や教職員組合の代表の参加を

ユネスコにおける特別政府間会議で採択されているILO/ユネスコ「教員の地位に関する勧告」

では、「教員団体は、教育政策の決定に関与すべき勢力として認められなければならない」とあります。中央教育審議会をはじめ、教職員の代表が、直接現場の教育に責任をもつ立場として意見を出せる場を保障することは、ゆきとどいた教育をすすめていく上でも必要なことです。

(3) 労働基本権の回復を求めます。

教員の労働条件の向上のために、国、都道府県や市区町村、職場の各段階で、労使対等で交渉によって決定することができるようにするために公務員の労働基本権回復が必要です。

おわりに

教育研究者有志が呼びかけている全国署名のとりくみをすすめるとともに、この提言をもとに、教職員と保護者、地域の人々、教職をめざす学生のみなさんとの話し合いや教育委員会や議会に働

きかけをすることをよびかけます。来年の春には一定の方向性を示すとしている中教審に私たちの意見を反映させましょう。

労働時間に関する労働基準法の原則と給特法改正の方向

1 労働時間に関する労基法の原則と公務員への適用

(1) 週40時間、一日8時間の原則

「労働時間」の根本規定は労基法32条である。同条は週40時間、一日8時間の法定労働時間制の原則を定めている。週40時間、一日8時間の労働時間は、「人たるに値する生活を営むための」最低基準である（労基法2条1項）。使用者は例外に該当しない限りこの枠を超えて労働「させてはならない」。そのような労働をさせると使用者が処罰対象になる。

この「労働時間」とは「使用者の作業上の指揮監督下にある時間または使用者の明示または黙示の指示によりその業務に従事する時間」（菅野和夫『労働法』12版496頁）などと解される。そこで、労働者が業務上の必要性があつて居残り残業をする場合は、使用者がその状況を一般的に認識していれば、労働時間に該当するのが一般的である。大学教員の教授研究、新商品や新技術の研究開発、テレビや映画のプロデューサーなど、創造性や裁量性の大きい業務であってもこの定義に合致すれば「労働時間」に該当することには変わりはない（労基法38条の3の専門業務型裁量労働制を参照）。

(2) 地方公務員への適用

公務員の「勤務時間」もこの労働時間と同じものである。地方公務員にも労基法が適用され、一般的に、労基法32条の枠内で、週38時間45分、一日7時間45分の勤務時間制度になっている。

一般職の地方公務員の場合、法定労働時間制の例外に該当するのが①災害その他避けることのできない事由で臨時の必要がある場合（労基法33条1項）、②公務のために臨時の必要がある場合（同3項）、③労働組合との協定（三六協定）を締結し監督機関へ届出している場合（労基法36条）に限定される¹。②の「公務」の内容は無限定であり、さらに「臨時の必要」が緩やかに解釈され、仮に職員労組との間での三六協定がなかったとしても残業させることが可能である。

残業（超過勤務）には割増賃金（時間外勤務手当）が支払われる。割増賃金は労基法37条に定められた制度であり、時間外労働等について使用者に割高な賃金の支払を強制することでその種の労働を抑制しようとするのが第一の意義である。第二の意義は強度の労働を強いられることについて労働者への補償を行うことである。

2 給特法による教育職員の例外

公立の小中高、特別支援学校、幼稚園等の教育職員には、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）が適用され、同法6条とそれに基づく政令で上記の例外②がさらに修正されている。まず、残業を命じられる「公務」が「生徒の実習」「学校行事」「職員会議」「非常災害や児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業」に限定される（限定四項目）。つまり、時間外労働は原則として禁止されている。そしてそれらの業務を行わせることが「臨時又は緊急のやむを得ない必要があるとき」に限定されるのが本来の制度である。

一方、教育職員の給与について、給料月額²の4%の教職調整額が追加支給され（同法3条1項）、時間外勤務手当、休日勤務手当が支給されない（同法3条2項）。これは、時間外労働等をさせないから、それに対応する手当の規定がないだけであり、現実に時間外労働等をさせた場合には、時間外勤務手当を支払うのは判例上当然である（最高裁判決平成14年2月28日 大星ビル管理事件参照）。

3 教員の“定額働かせ放題”の現実による給特法の枠組みの破綻

現場の教員は、正規の勤務時間中は授業や生徒指導に追われ、勤務時間外も文書作成、テスト採点、成績処理、保護者対応、部活動をはじめ、多様な業務に従事している。それらは全て使用者の指揮命令下の「労働時間」に該当する。全教の勤務実態調査 2022 で明らかになったように、残業時間は多くの教員でいわゆる過労死ラインを超えている。そうであるのに、これらは実態を偽って「自発的行為」などとされ、違法状態が蔓延していても、使用者の誰も責任を問われていない。さらに給特法が「教育職員の職務と勤務態様の特殊性」を強調し裁判所も労働時間を労働時間として認めないという逆立ちした判断をしている。このように、過労死ラインを超える残業時間という現実を見て見ぬふりをし、労働時間法制の外に迫いやってしまっているのが現状である。そして、これこそが現場の疲弊、続出する離職、教育職員の過労死の続発、若者の「教職離れ」などの原因なのである。このような現実を前に文科省は「正規の勤務時間及びそれ以外の時間において行う業務の量の適切な管理」（給特法 7 条）のために、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を定め、同ガイドラインやその「Q&A」で時間外労働等を「在校等時間」として勤務時間管理の対象としている。ガイドラインは、「在校等時間」を労働時間と認めないという根本的な問題があるが、時間外の「在校等時間」の上限規制を定めたことは、時間外労働を原則として禁止する給特法の枠組みが実際には破綻していることを認めたものである。

また、部活動の顧問としての休日の労働について、放射線や有害薬物の取扱い業務に対して支払う「特殊勤務手当」を支給する例（東京都学校職員の特殊勤務手当に関する条例 15 条）などは、建前からいえば、休日勤務手当を支給しないとす給特法の「脱法行為」であるし、休日労働に対価を支払うための現場の苦肉の「工夫」というべきである。このように、時間外勤務手当を支払わないという給特法の枠組みも破綻しているのである。

4 原則に立ち返った法改正の必要性

給特法の枠組みが破綻し、労働時間法制が大きく歪められている状況で採るべき是正措置は、原則に立ち返ることである。

(1) 「在校等時間」全体が労働時間であることを正面から認めること

まずは、教員が時間外に行う自主的、自発的行為などとされている諸業務（「それ以外の時間において行う業務」）の時間、すなわち現在の「在校等時間」全体が労働時間であることを正面から認めなければならない。

「教育職員の職務と勤務態様の特殊性」があっても教員が行う業務は労働時間なのであり、給特法でこのことを明確化すべきである。教員の長時間労働が問題になっているときに、教員の労働時間に正面から向き合わないのであれば、あらゆる「改革」は弥縫策に陥ることになる。

(2) 管理者の労働時間管理義務と違反に対する制裁を規定すること

給特法では、教員の残業は三六協定による労使自治の外にあるものであるものとされている。そして、過労死ライン超の違法残業がまかり通っている現状があるにもかかわらず、違法残業をさせることに実効的な歯止めが設けられていない。このような現状からすれば給特法 7 条を抜本的に改め、使用者による教育職員の労働時間管理義務を明記し、逸脱行為に対する制裁を法定すべきである。もちろん、管理職の人事評価でも管理能力の評価の観点に教育職員の労働時間管理能力を入れるべきである。そして、長時間労働を助長することになる 1 年単位の変形労働時間制は廃止すべきである。

(3) 労基法 37 条（時間外勤務手当）の適用除外規定を削除すること

賃金については、まず、教職調整額が教員の職務の専門性、特殊性に対応する職務給であり、時間外勤務手当ではないことを明定すべきである。

そのうえで、時間外勤務手当等の不支給を定めた給特法 3 条 2 項を削除した上で、同法 5 条の労基法 37 条の適用除外を削除し、限定 4 項目に関する超過勤務についても原則通り時間外、休日勤務手当を支払うべきである。限定 4 項目該当の勤務は残業に他ならないからである。限定 4 項目以外の違法残業をさせた場合でも、時間外、休日勤務手当は支払われなければならない。すなわち原則として現在の「在校等時間」全てに対して賃金が支払われなければならない。

現状追認する勤務時間管理制度を作ったり、趣旨の曖昧な手当を支払うのではなく、時間外労働には割増賃金を支払うという原則は徹底されなければならない。そのうえで、教員の業務が所定時間内に納まるように、教員を増やし、業務を減らす計画を具体的に立てることを国、自治体、管理者に義務付けることが必要である。

【 自民党特命委員会の「提言」の問題点 】

～「提言」は長時間労働の解決につながらないだけでなく、教育現場に分断と混乱を持ち込みかねない

1 問題の所在

自由民主党の政務調査会「令和の教育人材確保に関する特命委員会」は、2023年5月16日、「令和の教育人材確保実現プラン(提言)～高度専門職である教師に志ある優れた人材を確保するために～」を発表した(以下「提言」という)。提言は、教員の長時間労働の現状を前に「学校における働き方改革のさらなる加速化」を求め、教育調整給の増額や諸手当の新設・改善など「教師の処遇改善」を提起している。

提言は、給特法の枠組みの破綻という実態を一定反映したものといえる。しかし、「教師の処遇改善」で提起されている措置は、現在の長時間労働の改善には役立たないどころか、かえって現状を追認・固定してしまう危険性がある。さらに、提言の内容は、教員の間に差別や分断を持ち込み、教育現場に混乱を持ち込みかねないものといわざるを得ない。

2 教職調整額の増額や諸手当の創設は、長時間労働の解決につながらないどころか、現状を追認・固定する危険性があること

「提言」は、「高度専門職」を口実にして、時間外労働に対する割増賃金の支払いを頭から否定し、教職調整額や諸手当による対応に終始している。これでは、膨大な時間外労働に対する不払いという問題は改善されない。そればかりか、以下に述べるように、長時間労働の実態を覆い隠し、追認・固定してしまう危険がある。

(1) 現状を固定、強化する調整額の増額、諸手当の創設

給特法の枠組みを維持した下での教職調整額の増額は、超長時間労働が放置された現状を固定・強化するばかりか、無定量な時間外労働を前提にすることで教員の職務の専門性や特殊性(職務の質)に対する正当な評価をより困難にし、教員の職務の質に十分配慮した給与体系への改善を困難にする。

この点、「提言」は「勤務時間の内外を包括的に評価するという給特法の基本的な枠組み」を維持しようとしている。しかし、教員の職務の専門性・特殊性に対する対価(職務給)と時間外労働等の対価(時間外手当)を「包括的に評価するという考え方は、労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを、明確に判別することが必要とする判例理論に違反する(最高裁判決令和3年2月20日 国際自動車事件第二次最高裁判決参照)。職務に対する対価と時間外労働に対する対価を区別せずに支払うのは、違法な固定残業代と本質的に変わらない。教職調整額で勤務時間内外の教員の労働を「包括的に評価する」などという制度は、超長時間労働の温床になり、過労死を引き起こす原因そのものである。

(2) 適正な給与制度への改善を困難にすること

教職調整額の中に時間外手当の趣旨を含めば、後に制度を是正し、時間外労働に対して正当な手当を支払う際も大きな困難をもたらす。時間外勤務手当を支払わない規定を維持したままの教職調整額の増額は絶対にするべきではない。

さらに提言は、管理職手当改善、学級担任手当創設、主任手当等諸手当の拡充を言うが、労使の十分な認識の一致に基づかない複雑な賃金体系は、実際の職務評価を困難にするものであり、また、一方で形式的な職務で教員同士を分断し、教員同士の協力、助け合いを阻害する。また、これらの手当も結局は時間外労働等の対価を職務の対価に名を借りて支払おうとするものであり、教職調整額の増額と同様の問題が当てはまる。

(3) 教員の「処遇改善」は本給の抜本的増額と勤務時間の短縮によるべきであること

教員の職務の専門性、特殊性を評価し、賃金を増額するのであれば、あるべき方法は一つしかなく、それは本給を抜本的に引き上げることである。

昨今、教員のなり手不足が問題になっているが、労働市場において教員を確保するためには、役職手当を増やしても意味はなく、初任給まで含めた本給を増額する他ない。

さらに、長時間の時間外労働を労働時間として正面から認め、その解消のため教員の増員や予算増という具体的な手当をしなければ、教員に対する魅力を感じることはできないであろう。教員の処遇改善は絶対に必要であるが、長時間労働の解消という課題に本気で向き合わなければ、画餅に終わるといふべきである。

3 「メリハリのある給与体系」は長時間労働の是正につながらなければいか、教員間に差別と分断を持ち込むこと

(1) 「メリハリのある給与体系」の導入は問題の本質をそらすこと

「提言」は、「真に頑張っている教師が報われるよう、職務の負荷に応じたメリハリのある給与体系」が必要だとして、①教職調整額の増額、②新たな級の創設、③管理職手当改善、④学級担任手当創設、⑤主任手当等諸手当の拡充を挙げる。

しかし現在の教員の処遇をめぐる最大の問題は、役職や校務分掌にかかわらず、多数の教員が過労死ラインを超えるような長時間労働を強いられているのに、給特法を口実にして時間外勤務手当の支払いすら行われていないという点にある。これは「真に頑張っている教師が報われる」かどうかというようなレベルの問題ではない。教員の長時間労働の実態を受け止め、改革の方策を示すことこそが求められているのである。この点において、「提言」は、教員の処遇改善の根本問題に対する視点を欠落させているといわざるを得ない。

(2) 「新たな級の創設」による人事評価制度は子どもの学習権、教員の教育の自由を侵害する

「提言」は、教員の給料表には、職に応じ一般的には5段階の級しかなく、「真に頑張っている教師が報われるよう、・・より多段階の新たな級を設定すべき」とする。

これは教員に対する人事評価と、給与への反映を想定していると考えざるを得ない。人事評価が給料にも反映されれば、人事評価権者たる管理職の意向に沿って教育活動を行わざるを得なくなり、結果として教員は専門職として自由かつ創造的な見地から、子どもたちに接し、子どもの学習・発達する権利を充足するという職責を十分果たすことはできない。

特に、どのような教育の「結果」に着目して、「成果」とみなすのかという、極めて困難な問題がある。一部で生じている学力テスト等の試験結果の偏重は、子どもの学力のごく一部を過大評価するものであるし、「いじめ」や「不登校」等も、家庭や地域社会なども絡んだ複雑な問題で、教員の職務の成果に直結するものではない。特に子どもの問題行動が人事評価上不利益に考慮されることがあれば、アメリカ公教育で起きているように、問題を抱える子どもを公教育から排除してしまいかねない。これは子どもの学習・発達する権利の重大な侵害である。

(3) 「メリハリある給与体系」は人件費削減の理由にされかねない

新たな級を創設するとしても、人件費の拡大を伴わず、むしろ人件費支出削減を目的に行われるおそれがある。過去に東京都では、「教諭」を対象として「2級」に一括りとなっていたものを、「教諭」「主任教諭」「主幹教諭」等に差別化し、教諭全体の給与の切り下げによって、主任・主幹の上乗せ分が設定された。給与体系の改革を行い、一部の教員の給与が上昇したとしても、全体として見れば、教員の給与は削減されたのであり、教員の処遇改善にはつながらないのである。

(4) 人事評価の強化は、長時間労働を助長する

多くの等級が設定され、人事評価が給与に結び付けば、教員の間、大きな賃金格差が生じる。教員らは良い人事評価を得るために、成果を競い、自ら進んで長時間労働を行うことが考えられる。実際、様々な実証研究においても成果主義的な処遇制度には、長時間労働を促進する効果があること報告されている。現状の教員の職務は、無限定に広がっており、結果として、教員らは長時間労働へと誘われ、教員の長時間労働を無くすという目的を没却することになる。

この点からも、「職務の負荷に応じたメリハリある給与体系の構築」は、導入すべきではない。

以上