



はないかと言われている状況です。

業務はたくさんあります。授業の準備から、評価をすることから、保護者との連絡から。しかし、そういうのは、この法律が残業を命じられるのは四つだけということが明記されていて、これが校外実習、修学旅行などの学校行事、職員会議、非常災害だけの四つです。ですので、教員がどれだけ遅くまで丸を付けても、あしたの授業の準備をしても、それは残業にはならず、自発的に教職員がやりたくてやっている仕事だという、この認識になっているのがこの法律になります。

ただ、私立や国立学校は三六協定の労基法適用なんですよ。同じ職務で働いていても、労基法適用がある、給特法がある、このような状況で、私はとてもおかしいと思っております。

まず、高見参考人の方にこの法律についてどう思われるかを、御認識お聞かせください。

○参考人（高見具広君） 貴重な御意見及び御質問、誠にありがとうございます。

私事ですが、娘が公立中学に通っておりますので、教員の業務が多岐にわたって大変忙しいというのには容易に想像が付くところでございます。

今委員から御指摘あったように、公立の学校と私立の学校で法律、適用される法律が違って、その結果として公立の教員が非常に残業手当が十分でない中、長時間の労働をしているという状況と

いうのは非常に私自身は問題だというふうにご考えます。

もちろん、そのときにどういうふうに変えていくのがいいのかというのはいろいろ、私も法律は専攻していませんので分からないところはありますが、もちろん、今の残業時間に見合った残業手当を支給するというのももちろん当然大事なことであります。ただ、根本的なものとして、その健康ですよ、生活、健康。生活というよりは多分健康を害するようなレベルというのも多分多々あると思いますので、そういう意味では、それは時間外労働の手当が支給されればそれでいいというものではないというのは当然のことです。ですので、法律にどうというのは分かりませんが、その長時間労働を歯止めを掛けるような規制というのが私自身としては求められるというふうにご考えるところでございます。

以上でございます。

○古賀千景君 ありがとうございます。

おっしゃっていただいたとおり、手当を付けるとか賃金を上げるだけでは働き方改革はできなくて、今、教職員は自殺が過去最高ですし、病休者がどんどん出ていって、それが欠員状況、学校に担任がいらないという状況はこの法律が基にあると私は思っていて、業務削減又は職員を増やすというのがとても大事だと考えております。

この視点で浅倉参考人の方にもお伺いしたいと思います。

このような状況の中に、表には余り出ておりませんが、実は女性、小学校教員は結構女性が多い、六割いたんですね、数年、十年前ぐらいまで。今は四割の受験者になりました、女性の割合は。そして、病休も早期退職も女性が多いんです。だから、その女性が多いという、辞めなければならぬ、そして受験もなくなっている、このような法律、そしてこの学校の働き方というのをどのようにお考えか、お願いします。

○参考人（浅倉むつ子君） おっしゃるとおりだと思います。

恐らく、教員というのは聖職者意識を持った者が教員であるという非常に古い考え方の下にこういう法律ができていくんだと思うんですけども、それはそもそももうなくすべきであると。教員も一介の労働者であるという考え方の下に、適正な教員の数、それから担当の生徒数、そういうものからしっかりときちんとした、時間外労働に対しては時間外労働手当を払うという、そういう仕組みに当然すべきだというふうには私は考えております。

○古賀千景君 ありがとうございます。

では、近藤参考人の方にもお伺いしたいと思います。

今労働界の方で定年延長などが叫ばれていて、六十歳の定年だったのが少しずつ延びていっているというのがとてもたくさんさんの会社で、企業で行われておりますが、賃金が七割、大きく見たら六十を超えたら、同じ仕事をしていても七割というの一般的なようになっていて、そして、再任用という、延長じゃなくて再任用だったら六割とかいうもつと低い賃金で働かされるという状況があります。

おっしゃっていたとおり、働きたい人が働けるような環境づくりをということをお話をお話を聞いてとても思ったんですけれども、その業務と賃金、年齢でそうやって定年延長になったら七割になるとか、そういうところの賃金配分というか、それはどのようにお考えか、教えてください。

○参考人（近藤絢子君） そこは結構複雑な問題だと思えますね。

それはけしからぬと言ってしまうと、今度は採算が取れなくなっていくわけですよ。あと、統計を細かく見ていくと、中小企業だと賃金カーブ、そんな六十歳とか六十五歳でがくと下がるという形はしていないんですけれども、大企業はそういうふうになっている。

それはなぜかという、やはり中小企業の場合って毎年毎年数人しかそこに当ってはまる人がいな

いので、そのときそのときでちゃんと交渉して決めていくことができるわけですけれども、大企業の場合は、毎年毎年何十人ってそこに、カテゴリーに当ってはまる人がいる場合というのは、やっぱり何か一律の規則で切っていくか何か不公平感みたいなのが生まれてしまうみたいな、そういうふうな、何か労務管理上のところに起因しているらしいという印象がありまして、なので、なかなかそこを一律にそれはやっちゃ駄目だよと言ってしまおうと、それはそれで逆に何か変な副作用が発生してくるという可能性があつて、ただやっぱり、おっしゃるとおり、同じ仕事を続けているのに年齢がある一定年齢になったら突然下がるというのはおかしいことではあるので、それは徐々に是正されるべきだと思えますけれども、そこを何か法律で上から押さえてしまおうと、それは多分、恐らくそれ、今度は脱法的な形で変なことをし始めるといふことが起きてくると思えますので。

そこに関しては、今、大企業は、すごく、人事制度をいかに柔軟にするかというの、その定年延長とかの話だけにかかわらずいろいろところで言われていますので、そういうのもうちょっと大きな問題の一部として考えていくべき問題なんだろうなというふうに思います。

○古賀千景君 ありがとうございます。

民間、学校の現場でも、限って申し訳ないんですが、学校の現場は、民間の方は役職定年に六十でなったときかなり、責任とか業務とかがかなり削減されていくというふうなお話も伺っているんですが、学校現場は六十になっても同じような仕事を全くずっと続けていって、今、病休とか育休の代替者が見付からなくて、そこに入っていくのがその再任用の皆さんで、同じように担任をしながらという形がずっと続いております。これがとてもおかしいことだとやはり声をたくさん聞いておりますので、そのことをちよつとお伺いしたくてお尋ねをしました。

私は、質問は今日はこれで大丈夫です。ありがとうございます。

○会長（福山哲郎君） 河野義博君。

○河野義博君 公明党の河野義博です。

今日は、三人の先生方、ありがとうございます。

まず、一問ずつ同じことを聞かせていただきましたと思います。

今日、日本で誰でも知っている経営者の方が院内で講演をされておられまして、ちよつとびっくりしたんですけれど、やっぱり日本は税金が高過ぎるということをおっしゃっておられる。労働力が高いから移民を受け入れるとおっしゃっておられます、大丈夫かなと思ひながら私は聞いていま