

給特法改正をめざす運動をすすめよう（討議資料）

————— 教職員の恒常的な長時間過密労働を是正させるために —————

全日本教職員組合(全教)

中央執行委員会

はじめに

2006年に実施された文部科学省による教員勤務実態調査は、全国の教員が恒常的な長時間過密労働にあえいでいる実態を明らかにしました。文科省調査の結果を概括すると、毎日、10時間以上学校で勤務し、さらに自宅で30分程度の持帰り仕事をおこなっている教員の姿が明らかにされたといえます。これは、年間労働時間に換算すると約2400時間にもなっており、国際的にも異常な長時間労働になっています。こうした実態が全国の「平均」であることが、教員の勤務実態の深刻さを浮かび上がらせています。

2007年6月に、全教が公立学校で働く教職員の实態を広く知らせようとHPに公開した「働きすぎ黒書」を紹介した連合通信は、「学習が遅れがちな児童への指導や給食指導で、『トイレに行くのもやっと』という小学校教師や、生徒指導や進路指導に追われ、正月返上で入試書類や試験問題を作ると書いた中学校教師など、所定時間内では到底終わらない」という一日の仕事ぶりにふれながら「過重労働の背景には、公立学校教師の給与を定めた法律が、超過勤務を原則として認めていないため、現実に対応できないでいる」と指摘しました。内外教育は、2011年4月号で「教員の多忙化が指摘され始めて既に久しい。この状況を見る限り、時間外勤務手当・休日給を支給せず、勤務時間の内外を問わず、包括的に評価する教職調整額のシステムは、制度疲労に陥っている」と報じました。

もちろん、教員の長時間労働の背景には他にも様々な要因が考えられます。しかし、こうした指摘にもみられるように、長時間過密労働の歯止めとなるように「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」（以下「給特法」）の改正を求めていくことは、重要な課題になっています。

全教は、第27回定期大会において、「教職員の無定量的な長時間過密労働の歯止めとして機能しない給特法を見直し、教職調整額の維持とともに、計測可能な超過勤務に対しては労基法37条にもとづく時間外勤務手当を要求してとりくみをすすめます。」との方針を決定し、2010年度には、常任弁護団より村山晃弁護士・加藤健次弁護士・青木努弁護士・佐久間大輔弁護士をメンバーとする「給特法問題プロジェクト」を立ち上げ、改正要求の検討をすすめてきました。こうした検討の上に立ち、第28回定期大会では、「協約締結権の回復の課題と結合して、教職員の無定量的な長時間過密労働の歯止めとして機能しない『公立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』（給特法）改正の要求運動をすすめるため、改正要求に関する組織内討議をすすめます。」とする方針を確立したところです。

本討議資料は、以上の経過を踏まえ、全教として給特法改正を求める運動の方向を提起するものです。積極的な討議をお願いします。

1. 給特法と教職員の働き方

戦前の日本では労働時間規制がない中で、「女工哀史」に代表されるとおり多数の労働者の生命が奪われ、健康が損なわれてきました。その反省の上に立って戦後の民主化の流れの中で8時間労働制が施行され、労働者の所定労働時間は、1日8時間以内、週48時間以内（当初）と法制化され、この規制を超える労働から原則として解放されるという労働時間規制の保護を受けることになりました。これは、現在でも変わらない労働条件の最低基準です。

教員にも労働基準法32条が適用されていますから、1日8時間、週40時間という労働時間の規制があります。しかも、都道府県条例では、現在、1日7時間45分、週38時間45分と定められています。このことは、本来、教職員が「健康で文化的な最低限度の生活を営む」ための最低基準のはずです。

しかし、現実の教職員の働き方は、そうした基準には程遠い実態にあります。法としての給特法は、労働基準法の一部の変形に過ぎません（適用されないのは労基法37条・割増し賃金）。しかも、給特法の趣旨は「教員には時間外労働はさせない」とすることにあります。仮に時間外勤務を命ずる場合も「限定4項目」¹に限られ、しかもその場合であっても「臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限る」と定められています。原則は、「学校長が勤務の割振りを適正に行なって教員に時間外勤務をさせない」ことであり、割振りにあたっては「適切な配慮・考慮などを行うことと、回復措置をとること」と定められています。

しかし、こうした給特法の下で働いている教員の中に恒常的な長時間労働が蔓延しているわけですから、建前はともかく、給特法が定める歯止めは機能不全におちいつていることは紛れもない事実です。「給特法」が際限のない時間外勤務を許す「法的な隠れ蓑」になってしまっています。しかも、25%以上割増の時間外勤務手当を支給する必要がないため、教職員定数増を要求する財政的な根拠を持ち得ないという結果も招いてきました。

私たちは、「教育職員の職務と勤務態様の特殊性」を否定するものではありませんが、無定量な勤務に歯止めをかけるためには、労基法37条を適用除外にしている現行給特法を抜本的に見直すべき時期にきていると指摘せざるをえません。

2. 繰り返される教員給与の削減と挫折した中教審の検討

長時間労働を縮減していくという課題は、教職員だけにとどまる問題ではありません。民間においても「サービス残業」という言葉があたり前のように使われますし、不夜城の

¹ 教員については原則として時間外勤務を命じないこととし、命じる場合は、（1）生徒の実習に関する業務、（2）学校行事に関する業務、（3）教職員会議に関する業務、（4）非常災害等のやむを得ない場合の業務の4項目に限定しています。

ように灯りをともして仕事をしている官公庁職員の実態をみても、日本社会の大きな問題であることは明らかです。労働法制もそうした実態を放置できず、2010年度からは月60時間を超える残業については、150%増の時間外勤務手当を支給するように改正されました。ペナルティを強くして、残業を規制しようということです。

しかし教育職員の場合は、労基法37条が適用除外にされているために、時間外勤務手当を増額することで残業規制をするということではできません。教育職員の勤務態様の特殊性を踏まえ、教育職員については、勤務時間の内外を問わず勤務全体を包括的に評価した処遇として4%の教職調整額が支給されているだけです。しかも、2007年以降、教員賃金の縮減が続いています。

教員給与の縮減については、2006年に文科省・財務省・総務省の三省合意がつくられました。その内容は、基本的に一般行政職と教員との平均額給与差2.76%、11,323円(月額、5年間平均ベース)を縮減するというものでした。この縮減を具体的に実施していくために、文科省が計画したことは3つありました。1つは、教員人材確保法にもとづいて支給されている義務教育等教員特別手当の削減、2つめは、教職調整額の本給扱いをやめること、3つめは障害児教育関係に支給されている調整額の半減です。

私たちのたたかいにより、2010年度でこの縮減計画は撤回され、教職調整額の本給扱いは維持されましたが、義務教育等教員特別手当と障害児教育関係に支給されている調整額については大きく削減されました。

恒常的な長時間過密労働は放置されたまま、労働時間に応じた手当支給もないまま、教員給与の縮減だけがすすんだというのがこの間の実態です。

中央教育審議会は、教育職員に対する時間外勤務手当制度の創設を視野に、2008年10月15日の第62回初等中等教育分科会で「学校・教職員の在り方及び教職調整額の見直し等に関する作業部会」の設置を決定し、2009年5月まで10回開催しました。

第1回会議の「精神疾患を患う教員が増え、また教員の残業時間も増えている。教員が働く環境は劣悪になっており、まずは勤務時間管理をどうしていくのか、ということを考えなければならない。」という議論の出発点は重要でした。しかし、審議をとおして、教職員の勤務時間管理の方向は定まりませんでした。また、「時間外勤務を無くせといっても無理であり、その分、夏休みに休めるようにするため、1年単位の変形労働時間制を導入すべき。」という発言に見られるように、1年間の変形労働時間制を方向付けようとしている動きも顕在化しました。

その後、作業部会として、長時間過密労働の実態改善にむけた時間外勤務手当制度の導入検討には入ったものの、結局、勤務時間管理という入口を具体化できずに終わってしまいました。とはいえ、1年近い議論によって、あらためてわずかな財源で過労死するまで教員を働かせることができる「給特法」の弊害を明らかにさせたことは重要です。

3. 常任弁護団による提言を踏まえた全教としての考え方

労働基準法に定められている原則は、労働者に時間外勤務を強いないことです。やむをえない時間外勤務については、労働基準法 36 条にもとづく労使協定を文書で結び、労働基準監督署（地方公務員の場合は人事委員会か公平委員会）に届け出た上で、37 条にもとづく割増賃金を支払うものとされています。

したがって、時間外勤務手当は使用者に対するペナルティであり、時間外勤務手当の支払いが恒常的になるなら、当然、必要な改善策としての定数配置等がされなければならないものです。そうした前提の上で、今まで積み上げてきた主な考え方は以下のようになります。

<時間外勤務についての基本的な考え方>

- ① 時間外勤務は、あくまでも「公務のため臨時又は緊急の必要がある場合」と定められており、例外的な勤務です。そのため、慢性的超過勤務を解消する業務の縮減と教職員定数増が不可欠です。
- ② 時間外勤務の実態に見合う必要な予算を確保することと学校職場にふさわしい時間外勤務手当制度を確立することです。これがなければ、違法なサービス残業が放置されることとなります。また、教職員自身の判断で即座に対応しなければならない生徒指導上の対応や緊急の打ち合わせ等が頻繁にある以上、時間外勤務手当支給の手続は、事後確認を基本とします。管理職が、勤務時間把握を通じて、教育内容に介入・干渉することがあってはなりません。
- ③ 教職員の健康および福祉を害しないように、時間外勤務の上限を設定するとともに、特定の教職員への仕事の偏りをなくし、健康状態などに十分配慮することが大切です。

給特法の改正を要求していくうえで、とりわけ重要なのは②をどのように具体化していくかということになりますが、常任弁護団の提言はその点も丁寧におさえられています。

常任弁護団の提言を踏まえて、全教として、以下の 6 点を給特法改正運動の基本的要求事項として提案します。

<給特法改正にむけた具体的要求事項>

- ① 法律の名称を「教育職員の労働時間の適正な管理と給与等に関する法律」に改正すること。
- ② 超過勤務禁止規定（6 条 1 項）は、そのまま残すこと。（例外規定は、現行の「限定 4 項目」に限定し、拡大しないこと）
これは、重要な根本原則です。時間外勤務自体が、あくまでも例外的な働き方であることを明文化し、引き続き法定させます。
- ③ 法律で、管理者に教育職員の労働時間を管理する義務があることを明記すること。
- ④ 法律および条例で、限定 4 項目の場合も含め、「教育職員の実労働時間は、1 週〇〇

時間を超えてはならない」等の規定を設けること。

④の上限規制については、2006年の教員勤務実態調査における時間外労働の平均が年間で766時間（持ち帰り仕事を含む）であり、一方、人事院がガイドラインとしている時間外労働の年間上限は720時間（国会関係や予算折衝など）となっています。厚生労働省では、残業が1ヶ月45時間を超えることを「過労死危険性ライン」としていますから、土日も含めた週の労働時間の上限は50時間20分（残業上限時間は週10時間20分）と考えることもできます。なお、人事院のいう年間720時間を上限と考える場合は、週の労働時間の上限は52時間30分（残業上限時間は週13時間45分）になります。こうしたこともふまえて、今後検討していきます。

- ⑤ 実労働時間が法定労働時間（週38時間45分）を超えた場合には、労働基準法37条に準じて計算した賃金を支払う旨の規定を設けること。

⑤の場合に支払う賃金は、労基法上の時間外・休日手当と同じものとは位置づけず、現実に労働した時間に対する事後的な精算という性格の賃金として要求します。これは、労基法上の時間外・休日手当となれば、形式上とはいえ事前の超勤命令という形をとらざるをえず、そうしたものでは子どもの日常が中心にある教育活動にはなじまないものとするからです。

- ⑥ 勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇として支給されている教職調整額については、現実に勤務した時間に対する事後的な精算という性格の賃金の一部支給と見て、これを超える時間外労働があった場合には精算すること。

⑥では、具体的な事後清算の仕方を法定させます。常任弁護団の提言では、教職調整額を事実上の本給と考え、時間外割増手当は別途清算する考え方も示されましたが、「勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇として支給されている」教職調整額と時間外勤務手当との併給は、制度としての現実性に乏しいといわざるを得ません。一方、教職調整額の4%を現行どおりに本給扱いとして全員を対象に支給させ、発生した時間外勤務に対しては、4%分を上回る金額を後日清算させる仕方は、併給とはならないために制度化が可能と考えます。事実、民間企業において「管理職手当」を超える時間外労働が認められる場合には、実労働時間で計算した時間外手当と「管理職手当」との差額を支払わせるという取り扱いが定着しています。また、国立大学から独立行政法人への移行に伴い、教職員の賃金について、これと同様の取り扱いを定めた例もあります。

4. 団体協約締結権と給特法

公立学校の教職員についても他の労働者と同様に勤務時間管理を適正におこなうことは必要です。この問題が曖昧にされてきた背景には、①教職員に時間外勤務手当が支給される制度がなかったこと、②教育労働は勤務時間管理になじまないという意識が当局にも教職員にもあること、③職場における労働安全衛生体制の遅れ、などがあります。

教職員が所定勤務時間内に仕事を終え、翌日には、笑顔で元気で子どもの前に立つことが、長期的に教育効果をあげていくという見方に教育行政が転換することが第一歩です。

そのためには、原則として時間外勤務が必要とならないよう、教職員定数増と業務の見直し・精選をすすめることが必要です。また、具体的に勤務時間管理をすすめるために、勤務時間の把握方法等が課題になりますが、学校職場の実情にふさわしいものとするためには、労使協議が丁寧にもたれなければなりません。この間のCEART勧告が指摘しているとおりでです。

現在、公務員への団体協約締結権の回復が検討されていますが、勤務時間をめぐる問題と労働安全衛生に関するガイドラインは職場協約の重要な中身になります。給特法改正の運動と並行して、職場協約で長時間過密労働の歯止めを具体化していくことも求められます。

とりわけ、時間外労働の上限規制や休憩時間の実質化、やむを得ず時間外勤務をした際の割振り変更の具体化など、労働安全衛生の観点からも協約としていく必要があります。

おわりに ーすべての教職員がいきいきと働き続けられる労働条件をめざしてー

学校が組織として問題解決にあたるためには、すべての教職員が協力・共同することが不可欠です。現在、そうした体制を困難にしている根本的な原因は、長時間過密労働が恒常化するなかで、会議や打ち合わせに十分時間をかけられなくなっていたり、職員会議の形骸化ともあいまって、上意下達の体制が強められる中で、教職員が心を合わせて組織的に対応することを難しくしているところにあります。

ILO・UNESCOの「教員の地位に関する勧告」は、「教員の労働条件は、効果的な学習を最もよく促進し、教員がその職業的任務に専念することができるものでなければならない。」としています。そして労働時間については、「教員が一日あたり、および一週あたり労働することを要求される時間は、教員団体と協議して定められなければならない。」とされ、EU加盟19カ国の平均では、小中学校が年間1601時間、高校が年間1585時間となっています。ちなみに、年間労働時間をもっとも短いのはイギリスで、1265時間にすぎません。

日本の教員の年間労働時間は、平均で約2400時間ですから、EU平均と比較すると、1日8時間労働としても約100日分も多く働いているわけです。増加する一方の精神疾患者の背景に、こうした異常な長時間労働があることは間違いありませんし、その改善は待たなしで求められているのです。

すべての教職員がいきいきと働き続けられる、定年まであたり前に働き続けられる労働条件をめざして、給特法の改正要求を確立するため、組織内の積極的な討議を呼びかけるものです。

以上

給特法改正の基本方向に関する提言

全日本教職員組合（全教） 常任弁護団

第1 法改正を求める基本的観点

1 給特法制定の経緯

現在、教育公務員の労働時間と賃金には、1971年に制定された「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」（給特法）が適用されている。給特法は、教職員の待遇の改善をうたい、超過勤務を原則禁止するとともに、調整手当を支給することを骨格にしたものであった。

それは、超過勤務が公然と行われているにもかかわらず何の手当も支給されないという状態が続き、これに対して、各地で「超過勤務手当を支給せよ」という訴訟が提起され、相次ぎ勝訴したことを受けて制定されたものである。教職員の粘り強い闘いの中で生まれたものであるが、当時の力関係から、不十分な点を残すものとなった。

前進した点は、原則超過勤務をさせない、ということを確認にさせたことと、調整手当を支給させたことである。問題として残した点は、超過勤務手当を支給しない、という労働基準法の例外条項を作ったことである。

政府の説明では、原則超過勤務をさせないのだから、手当を支給する必要もない、ということであった。しかし、にもかかわらず超過勤務が蔓延した時に、具体的にどのような歯止めがあるのかが、当時から問題とされていた。政府は、その歯止めのために人事委員会制度がある、組合や社会の目がある、などと説明していたが、果たして、どのような歯止めになるのかが懸念されていた。

2 給特法をめぐる現状と法改正の必要性

給特法の制定から40年が経過した。この間、さまざまな要因が重なって、教職員の超過勤務は、放置しておくことができないほどひどいものとなってきた。

教育行政は、制度を定めた時には、「教員の仕事は自主的・自発的なもの」とか「夏期休業期間がある」などと教員の特殊性を強調していたが、この間、管理と統制による学校運営により、教員の自主性を奪い、一方で勤務時間内に処理することが不可能な様々な教育課題・事務的課題を押しつけ、きちんと職務を遂行するには超過勤務を余儀なくさせる状況を作ってきた。他方で、蔓延する超過勤務の歯止めにはまったく意を払わず、現行の法令に超過勤務手当の不支給条項があることを口実にして、どれだけ超過勤務をしても、何の手当も支給しないという対応をとり続けてきた。教育公務員の身分を守るために制定されたはずの現行法令が、教育行政が、教員に無定量の超過勤務をさせ、それも「ただ働きさせる」ことに使っているのが、現状である。

しかし、教育行政にとって、法令の原則を無視することが許されないことは、自明である。現状と法令との間の大きな乖離は、教育行政も放置できないことは改めて述べるまでもない。私たちは、現行法をよりどころに「原則超過勤務をさせない」という、大原則を遵守させることが何よりも重要だと考える。「恒常的な超過勤務状態は違法である」ということは、裁判所なども指摘しているところである。

同時に、「手当を支給しない」という特例措置が無定量の超過勤務の温床となっていることや、実際に超過勤務をしているのに、正当な手当が支給されないということは、仕事に見合う給与を支給するという当然の原則を無視したものであり、法制上、その是正を図る必要がある。

また、現行法令は、「教員の健康と福祉」への配慮を求めているが、具体的な規定を欠くために、放置されている現状を改める必要がある。現在、労働基準行政においても、適正な時間管理を行うことと、超過勤務の総量規制が具体的な定めとなっていており、教育公務員についても、この点について、具体的な規定を置くことが必須となっている。この点は、近時、大阪高等裁判所でも、現在の教育行政の問題点として違法だと断罪されたところであり、早急の対応が求められている。

私たちは、こうした観点から、現行法令の改正作業が不可欠であると考え、ここに、改正すべき方向と内容について提言を行うものである。

第2 給特法の基本構造と現実との矛盾

1 給特法の基本構造

(1) 超過勤務の原則禁止と時間外・休日手当の不支給

給特法は、「教育職員の勤務の特殊性」を理由として、「教育職員については時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しない」（3条2項）とする一方で、教育職員に対しては、特別の場合を除いて、正規の勤務時間を超えて勤務させること（超過勤務）を禁止している（6条1項）。

超過勤務を命じることができる場合は、政令で定める基準に従い条例で定めることとされているが、この場合には、「教職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がなされなければならない」（6条2項）。現在、超過勤務を命じることができる場合は、①生徒の実習 ②学校行事 ③教職員会議 ④非常災害等やむを得ない場合で、「臨時又は緊急のやむを得ない場合」のいわゆる「限定4項目」に限られている。

(2) 教職調整額の支給

教育職員の勤務時間管理に関する上記の規定を踏まえ、給特法では、教育職員の給与に関しては、本俸の他に給与月額4%相当額を基準として条例で定める「教職調整額」を支給するものとされている（3条1項）。

この教職調整額の性格については、「超過勤務手当の一率支給という性格の給与ではない。

教育職員の職務と勤務形態の特殊性に基づいて勤務時間の内外を問わず、包括的に評価して支給される俸給相当の性格を有する給与というべきである」との説明がなされてきた（「教育職員の給与特別措置法解説」（昭和46年・第一法規・92頁））。

2 法の建前と現実との著しい乖離

この間、給特法の建前と現実との間に著しい乖離現象が起こっており、法改正はもはや待ったなしの状況にある。

(1) 長時間過密労働の常態化

超過勤務の最大の問題は、教育職員には超過勤務を命じることができないという原則が有名無実化し、教育職員の長時間・過密労働が常態化していることである。

最近の様々な調査結果によれば、教職員の多くが超過勤務を行っており、月80時間の超過勤務といういわゆる「過労死ライン」を超えて働いているも教職員も相当数いることが指摘されている。このような長時間過密労働は、多くの教育職員の心身の健康を蝕んでいる。

(2) 「歯止め措置」の機能喪失

立法時には、超過勤務を命ずる場面の限定と行政措置要求が長時間労働の歯止めとして強調されていたが、実際には歯止めとしての機能を果たしていない。

上記の「限定4項目」に基づく超過勤務命令はほとんど出されていないにもかかわらず、多くの教育職員は、業務を行うために日常的に超過勤務をせざるをえなくなっている。超過勤務を解消するための適切な行政措置も講じられていない。

さらに、教職調整額は、実労働時間で計算した時間外・休日手当よりもはるかに少額であり、長時間の「ただ働き」を容認する結果となっている。このため、教育行政の側に、労働時間短縮に向けたインセンティブが働いていない。

(3) 長時間労働是正のための裁判闘争の成果と限界

この間、京都、埼玉等で、超過勤務をめぐる訴訟が提起され、一定の成果を上げている。しかし、給特法が明文で労基法37条の適用を排除していることが大きな壁となっており、権利救済の妨げとなっている。

第3 法改正の内容についての提言

1 法改正に関する基本的な視点

現状の問題点は、超過勤務禁止の原則が遵守されず、長時間労働が常態化されていること、加えて、時間外・休日手当を支給しないという規定があるために、長時間労働の正当な対価さえも支払われていない、という点にある。

この現状を打開する基本方向は、教育職員の増員、少人数学級の実現、業務の見直しな

ど、教育職員の負担を軽減することによって、超過勤務禁止の原則が実現できる条件を整えることにある。実労働時間に見合った賃金を支払わせることは、最終的な目的ではない。しかし、現状の超過勤務に対する賃金不払いを放置したままでは、超過勤務の深刻な現状を直視させ、是正に向けた動機付けを与えることはできない。

このような基本的視点に立って、以下のとおり、法改正の内容を提言する。

2 法改正の内容に関する提案

(1) 法改正の目的を明確に

法改正の趣旨・目的を明確にするために、法律の名称を「教育職員の労働時間の適正な管理と給与等に関する法律」に改め、第1条の「趣旨」も、これに沿う内容に改める。

(2) 現行の超過勤務禁止規定は必要

① 教育職員の業務は、「きびしい不断の研究により得られ、かつ維持される専門的な知識及び技能を教員に要求する公共の役務の一形態であり、また、教員が受け持つ生徒の教育及び福祉について各個人の及び共同の責任感を要求するものである。」(ILOユネスコ・教員の地位に関する勧告)。教育職員がこのような職責に基づき、自主性、創造性を生かして教育を行うには、時間的なゆとりが不可欠である。また、実際問題として、超過勤務禁止原則を撤廃した場合には、長時間労働の歯止めがなくなるおそれが高い。

したがって、超過勤務禁止規定(6条1項)は、そのまま残すべきである。

② この場合、超過勤務を命じることのできる例外的な場合をどう定めるかが問題となる。

現在の「限定4項目」は、様々な議論を経て、超過勤務禁止規定の例外として定められたもので、一定の合理性を持つものとして、コンセンサスを得ていると評価できる。これに加えて例外規定を追加することは、結局のところ、超過勤務の「日常化」を迫認する結果になる危険性が大きい。

他方で、超過勤務命令を認めなければ、超過勤務に対する時間外・休日手当を請求できないのではないかと、という問題もある。しかし、どのような場合に超過勤務を命じることができるかという問題と、実際に超過勤務を行わざるを得なかった場合に当該労働時間に対する賃金の支払をどう取り扱うかという問題とは、区別して取り扱うことは可能である。労働基準法の解釈・適用においても、違法な時間外労働であっても、使用者は実労働時間に応じて時間外・休日手当を支給しなければならないものとされている。

したがって、例外規定は、現行の「限定4項目」に限定すべきである。

(3) 管理者の労働時間管理義務と「総量規制」

① 現行法は、超過勤務を命じることのできる場合を規定するに際して、「教職員の健康と福祉」に対する配慮を求めている(6条2項)。

この観点からすれば、教育職員の健康と福祉の維持のために、管理者が適切な労働時間

管理を行うことは当然の義務である。「教育職員の勤務の特殊性」を理由に、労働時間の管理義務を否定することはもはや許されない。

そこで、法律で、管理者に教育職員の労働時間を管理する義務があることを明記すべきである。

② 現在の長時間労働の実態を改善するには、管理者に一般的な労働時間管理義務を課するだけでは不十分であり、「限定4項目」の場合も含めて、労働時間の「総量規制」を行う必要がある。

規制の方法については、「超勤禁止の原則」を遵守させるために、労使協定に委ねるのではなく、法律あるいは条例で上限を決めることが望ましい。具体的には、法律あるいは条例で、限定4項目の場合も含め、「教育職員の実労働時間は、1週〇〇時間を超えてはならない」等の規定を設けるべきである。

上限規制の決定に際して、労働組合との協議・交渉をはじめ、教職員の意見を十分反映させるべきことは当然である。

(4) 法定労働時間を超えた労働時間と賃金の支払いについて

教育職員には時間外・休日手当を支給しないとする現行規定(3条2項)は削除する。

その上で、実労働時間が法定労働時間(週40時間)を超えた場合には、労働基準法37条に準じて計算した賃金を支払う旨の規定を設ける。

この場合に支払う賃金は、労基法上の時間外・休日手当と同一ではないが、現実に労働した時間に対する事後的な精算という性格を持つものである。

(5) 教職調整額の取り扱いについて

① 教職調整額は、「勤務時間の内外を問わず、包括的に評価して支給される俸給」という性格を持つと同時に、導入に際しての計算根拠に見られるとおり、実態としては、超過勤務手当の一部という性格も持っている。そのため、超過勤務に対する精算と教職調整額の取り扱いは一義的に決まるものではない。

教職調整額は40年間にわたって支給され、給与の一部となっており、教職調整額を撤廃ないし減額することについては、抵抗感も強い。他方で、教員の給与に対する一般国民の評価も考慮しなければならない。

② 以上の点を踏まえると、教職調整額の取り扱いについて、大きく分けて以下の二つの方向が考えられる。

A 教職調整額を時間外手当の一部支給と見て、これを超える時間外労働があった場合には精算する

B 教職調整額は時間外労働とは別の給与(事実上の本給)と考え、時間外割増手当は別途精算する

この点については、民間企業において「管理職手当」を超える時間外労働が認められる

場合には、実労働時間で計算した時間外手当と「管理職手当」との差額を支払わさせるといふ取り扱いが定着している。また、国立大学から独立行政法人への移行に伴い、教職員の賃金について同様の取り扱いを定めた例もある。

このような事情も考慮すると、Aの方向で解決を図ることが現実的かつ妥当ではないかと考える。

3 法改正に向けた活発な議論を

教育職員の長時間過密労働は、教育職員の権利を侵害するのみならず、児童・生徒に対してゆきとどいた教育を行うゆとりを奪い、教育現場の困難をより深刻なものにしている。

その意味で、給特法の改正は、教職員の権利を守るのみならず、よりよい教育を実現する条件をつくる課題でもある。教職員間ではもちろん、父母や住民も含めて、法改正の必要性和意義について大いに議論し、理解を広げていくことが重要である。

法改正の実現に向け、活発な議論を期待するものである。

以上