

「質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する調査研究会」(第3回)報告資料

主として労働法の観点からの論点提起

- I 教職調整額について
- II 勤務時間・超過勤務について
- III その他

筑波大学ビジネスサイエンス系教授
川田琢之

I 教職調整額について(1/4)

I-1 教職調整額の性質の整理

● 教職調整額をめぐる諸論点

- 水準
- 支給率に教員の勤務状況等を考慮した差を設けること
- 時間外勤務時間に応じた割増賃金等への移行 など

⇒ これらを考える出発点としての、現行の給特法下における教職調整額について、その性質(特に、以下に述べるような、考え方が錯綜しているとみられる面があること)について、整理しておく必要があるのではないか。

● 現行の教職調整額は、時間外勤務の対価とみられる面(♠)を有しつつも、基本的には勤務時間の内外を通じた勤務の対価という性質(♣)を持つものと考えられる。

♠ 制定当時の勤務実態調査に基づく時間外勤務時間に応じた支給率となっている。

♣ 本給の性質を持つものとして、期末・勤勉手当、退職手当等の算定基礎になっている(給特法3条3項)。

I 教職調整額について(2/4)

I-1 教職調整額の性質の整理(続き)

★【労働法からの視点】

⇒ 労働基準法、最低賃金法などの強行法規(当事者間の取り決めに優先する形で適用される法規)の規制を受けない範囲では、賃金支払いの根拠となる労働契約において、労働と賃金の対価関係をどのような形で定めるかについて特段の決まりはなく、多様な決め方がありうる。

*たとえば…

- 賃金額は必ずしも労働時間数に応じたものでなければならないわけではない(例:月ごとに勤務日数・時間数が変動しても一定額を支払う月給制)。
- 正規の労働時間が定められる場合にも、その内外を通じた労働の対価として賃金を定めることも許容される。

※ 労働基準法の割増賃金規制の下では、正規の労働時間(「所定労働時間」)の内外を通じた労働の対価という形で賃金を定めることには一定の制約がある。

→ このような賃金の定め方が禁止されるわけではないものの、このような定め方で賃金を支払っても、労働基準法上義務付けられた割増賃金の支払とは認められない。

I 教職調整額について(3/4)

I-1 教職調整額の性質の整理(続き)

● 教職調整額のあり方をめぐる論点

⇒ 公立学校教員の給与のあり方については、労働基準法上の扱いの特例と位置付けること(現行の給特法もそのようなものと位置付けられる)を視野にいれると、教員の職責、勤務態様を踏まえて、勤務時間の内外を通じた勤務の対価となるような給与費目(たとえば手当)を設定することが考えられる。

*このように考えるべきかについては、次のような検討が必要であろう。

- ・ 教員の職責・勤務態様について、正規の勤務時間の内外を切り分けがたい、あるいは正規の勤務時間の内外を通じた全体を一体として評価してその対価を考える必要がある、といえる状況(特殊性)を見出しうるか。
- ・ これを肯定する場合、具体的にどのようなものがそれに該当するか。

→ こうした点の検討が、スライド2頁に挙げたような諸論点をどのように考えるかにつながっていくものと考えられる。

I 教職調整額について(4/4)

I-2 教員の職責・勤務態様の特性についての考え方の整理

※ 教員の勤務をめぐる様々な問題にかかわる検討課題

- 現行給特法における制度趣旨として挙げられる「自発性」「創造性」
⇒ やや(かなり?)抽象的であり、具体的な問題の文脈に即して、より具体的な内容を検討したり、教員の勤務の特殊性を強調することで生じうる問題への目配りをしたりする必要があるのではないか。

* 教職調整額のあり方を検討するという、ここでの文脈においては……

- 前頁で挙げた、教員の勤務を正規の勤務時間の内外を通じた形で捉えてその対価を考える必要性を根拠づける教員勤務の特性の有無・具体的内容
- 給与面で正規の勤務時間の内外を区別しないことにより、正規の勤務時間外の教員の活動への歯止めがかかりにくくなり、勤務負担を重くすることにつながるのではないか、という問題への配慮

※ 後者については、後の論点(Ⅱ)とも関連する

Ⅱ 勤務時間・超過勤務について(1/8)

Ⅱ-1 給特法下の超勤4項目及びそれ以外の超過勤務制限について

● 給特法の下での超過勤務に関する法制とそこでの問題

- ♠ 公立学校教員に「正規の勤務時間を超えて勤務させる場合」は、(条例で定められた)超勤4項目に該当する場合には限られる(給特法6条1項)。
- ♣ 現実に、超勤4項目に当たらないが教員の職務に関わるといえる活動が、(職務そのものといってよい活動を含め、)正規の勤務時間外に行われている状況がある。

⇒ 上記♣の状況は、一見すると♠のルールに反するようと思われるが、給特法は、教員の勤務について、次のようなものがあるとの捉え方をしていると考えられる。

- 職務命令(超過勤務命令)などの形で上司が教員を「勤務させ」たといえる態様で行われる教員の活動
 - ♠のルールに服する
- 教員が、その勤務の特殊性としての「自発性、創造性」を発揮して行う活動
 - 上司が「勤務させ」た場合に当たらないとして、♠のルールの対象外

*このような考え方の妥当性は、裁判上様々な形で争われており、裁判所の判断事例の蓄積がある問題となっているが、ここでは、こうした問題が生じる根底にある、関係する概念を整理する必要性を論点として提起したい。

Ⅱ 勤務時間・超過勤務について(2/8)

Ⅱ-1 給特法下の超勤4項目及びそれ以外の超過勤務制限について(続き)

● 前頁の論点提起における「概念の整理」とは？

⇒ (労働法の観点からの)重要な点として、労働基準法上の労働時間概念と給特法上の(超過)勤務時間(「勤務させ」た時間)の関係を整理することで、前頁の♣に該当する教員の活動時間の位置づけの曖昧さを解消する。

※ 割増賃金に関する労基法37条が適用されない(給特法5条)公立学校教員にも、一般的な労働時間の上限(週40時間、1日8時間)を定める労基法32条等の適用はある。

* 具体的には・・・

- ・ 給特法上の勤務時間概念を、労基法上の労働時間概念と統合的なものとして整理する。

あるいは、

- ・ 給特法上の勤務時間概念を、労基法上の労働時間概念との関係で(教員の職責・勤務態様の特性を考慮した)特例的なものとして整理する。

以上が核心であるが、これに加えて、

- ・ 給特法の勤務時間に該当しないが、教員の健康確保等の観点から何らかの把握・管理が必要な時間があるようであれば、その点を明らかにする。

7

Ⅱ 勤務時間・超過勤務について(3/8)

Ⅱ-1 給特法下の超勤4項目及びそれ以外の超過勤務制限について(続き)

★【労働法からの視点】

- ・ 給特法と労基法の関係については、給特法制定後の労基法における裁量労働制の導入等の制度の展開や、労働時間概念についての法理論の発展を踏まえた今日的な労基法の視点からの検討がポイントになる。
 - ・ 特に、労働時間概念については、労働法学における学説の動きとして、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」という形でもっぱら指揮命令概念に依拠するかつての通説から、今日では、労働者の活動に対する使用者の関与(拘束、干渉)と、労働者が行う活動の性質(職務性)の両面を考慮して労働時間該当性を判断する考え方が有力になっている。
- ※ 裁判所における判例についても、判決文の文言上はかつての通説に依拠しているが、実質的には近年の有力学説に沿った判断をしているとの理解が学説上有力になっているといえる。
- こうした近年の労働時間概念に関する法理論に即して考えると、職務性の高い活動については「黙認」程度の弱い関与でも労働時間に該当するということができる。
 - これによれば、6頁の♣に当たる時間の中に、労基法上の労働時間に該当する時間が含まれる可能性があるものと思われる。

Ⅱ 勤務時間・超過勤務について(4/8)

Ⅱ-1 給特法下の超勤4項目及びそれ以外の超過勤務制限について(続き)

● 論点についての補足

- ・ 基本的には、給特法は労基法との関係ではその特例と位置付けられるものであることから、給特法で明示的に特例扱いを定めていない労働時間概念については、給特法の扱いを労基法に整合させる方向で考えるべきであろうが、給特法の勤務時間を労基法の労働時間に対する特例的なものと整理する考え方も成り立ちうる。
- ・ また、労基法上の労働時間概念を考える際に、教員の職責・勤務態様の特性のゆえに一般の労働者と異なる点があるとする考え方も成り立ちうる。
- ・ もっとも、以上のように、教員の職責・勤務態様の特性を考慮することについては、教職調整額のところ(4頁、5頁)で指摘したのと同様に、そのように考える根拠や、教員の過重な勤務負担を招くことにつながらないか等が検討課題になるものといえる。

● 超勤4項目の見直し

- ⇒ ここまで述べてきた点とも関わるが、給特法の基本的な仕組みを維持する場合、現行の超勤4項目のあり方を今日における教員の勤務実態に即して見直すことは重要な検討課題であるといえる。

Ⅱ 勤務時間・超過勤務について(5/8)

Ⅱ-2 教員の勤務時間管理及び健康確保・過重負担軽減について

★【労働法からの視点】

- ・ 労働者の健康確保、余暇の確保が労働時間規制の基本的意義
- ・ 労基法上の労働時間規制については、長時間労働への歯止めの強化（やや古くは週48時間制から40時間制への移行、近年では時間外労働の上限規制の導入など）を図る一方、労働者自身の判断で働き方を決めるなどの柔軟性のある働き方の必要性・適切性が認められる場面における特例による労働時間規制の柔軟化（裁量労働制など）を図るという動きが大きな流れとしてみられる。
- ・ 労働時間の把握・管理については、労働時間規制における重要な点とされる基本的状況の中で、労働時間の上限規制、割増賃金規制などの場面での相対的に厳密な把握・管理と、労働者の健康確保を図る場面での相対的に概括的な把握・管理（こちらは労働安全衛生法などで規定）を併用する制度となっており、後者は裁量労働制など労働時間規制を柔軟化する特例的制度の対象者にも基本的に何らかの形で適用される。
- ・ 上記の点を含め、労働時間規制を柔軟化する制度の下でも、そこでの働き方に即した健康確保（過重労働による健康被害防止）を図る仕組みが設けられている。

Ⅱ 勤務時間・超過勤務について(6/8)

Ⅱ-2 教員の勤務時間管理及び健康確保・過重負担軽減について(続き)

● 具体的な論点

- ・ 健康被害等の問題につながりうる過重な勤務負担の解消・予防のために、勤務時間のできるだけ客観的な把握とそれに基づいた過重な勤務負担の発生を回避するための管理(たとえば上限時間の遵守、休憩時間の確保)を徹底する措置の検討は重要。
- ・ 勤務時間の把握・管理を徹底する際には、対象となる時間概念の整理が必要になるといえる。
 - Ⅱ-1の論点とも関わるほか、労働法の視点からは、前頁に挙げた厳密な時間の把握・管理をするのか、より概括的な時間の把握・管理で足りるとするのか等についての整理が必要になるといえる。
- ・ 時間概念の整理をどのようにするにしても、労働法上求められる労働時間の把握・管理のあり方・手法は参考になると考えられる。
- ・ 健康確保については、次の論点として取り上げる上限規制の実効性を高めることが重要だといえるが、このほかにも、たとえば休日、休憩時間の確保、年次休暇の計画的取得、勤務負担が重い教員に対する医師の面接など、教員の働き方に即した「労働からの解放」の保障のあり方を検討することが考えられる。

Ⅱ 勤務時間・超過勤務について(7/8)

Ⅱ-3 改正給特法下の施策について

⇒ 以下に挙げる上限指針と1年単位の変形労働時間制はいずれも、教員が行う業務の見直しとそれによる過重な勤務負担の解消・予防を効果的に行うことにつなげていくという観点からの検討が論点になるものといえる。

- 「在校等時間」の上限指針(給特法7条)
 - ・ 現状では、強制力を伴う等の強力な実効性確保の仕組みを(少なくとも明示的には)持たない形で制度化されており、基本的な方向性としては、実効性確保の仕組みを強化することが望ましいといえる。
 - ・ そのためには、時間概念の整理や、(労働基準法上の上限規制における、臨時的な必要がある場合の上限の緩和に相当するような)特例を設けることの是非・内容等が検討課題になると考えられる。
 - ・ また、学校の現場において現在の指針に基づく「在校等時間」の現状と問題点の把握がなされ、教員の業務の見直しが行われる等の問題の是正が進んでいくタイミングと併せて実効性確保を強化するというような、実効性確保の強化を図るタイミングや、その際の関係当事者への効果的な働きかけの手法等も検討課題といえる。

Ⅱ 勤務時間・超過勤務について(8/8)

Ⅱ-3 改正給特法下の施策について(続き)

- 1年単位の変形労働時間制(給特法5条)
 - ・ 給特法の基本的な仕組みを維持する中で変形労働時間制を導入することについては、割増賃金規制がない中での制度の意義を改めて確認することが重要だといえる。
 - 制度の意義としては、夏季休業等の期間中における労働からの解放の保障、教員の業務の見直しを進める際の目安としての機能などが考えられる。
 - ・ 給特法の基本的な仕組みを維持する場合でも、上限規制や、健康確保措置との連携を含め、変形制の下で割り振られた正規の勤務時間を超過する時間に対する抑制、コントロールが何らかの形で行われるべきであり、そのあり方が検討課題になるものといえる。
 - ・ これらの点を踏まえつつ、効果的な運用方法が検討課題になるといえる。

Ⅲ その他

Ⅲ-1 「公教育」の視点からの検討

- ・ 公立学校と、私立学校・国立大学附属学校等との対比

Ⅲ-2 育児・介護等を行う者等を想定した勤務体制の多様化

- ・ 勤務時間の柔軟化・在宅勤務の拡充等
- ・ 「勤務軽減」と「柔軟化」の区別

Ⅲ-3 学校教育に携わる人材の多様化

- ・ 外部人材の参画、官民双方における兼業のあり方等