

給特法を維持する理由とその矛盾点

衆議院において 4 月 10 日から審議が開始された給特法改正案では、教職調整額の支給基準を給料月額 4% から 10% まで段階的に引き上げる (2026 年から 6 年間、各 1% ずつ増額) とされています。今回はこの改正案の問題点について解説します。

野川 孝三 (教育総研特別研究員)

「教員の職務と勤務態様の特殊性」

今回の法改正案の基となっている昨年の中教審答申

「教職調整額を本給相当として支給するという仕組みは、現在においても合理性を有している」
→その理由は「教員の職務と勤務態様の特殊性」
→教員の業務について、自主的で自律的な判断に基づく業務と、校長等の管理職の指揮命令に基づく業務が日常的に混然一体となっており、これを正確に分けるのは極めて困難である。

しかし、時間外勤務手当支給となっている民間労働者や一般行政職であっても、実際には、自主的・自律的な判断に基づいて業務執行を行う場面が多々あることを指摘したい。このことは、労働基準法において、客観的にみて使用者の黙示的な指示により労働者が業務を行っていると認められれば、労働時間に該当し時間外勤務手当が支給され得ることになっていることにも現れている。

この「使用者の黙示的な指示により労働者が業務を行っている」と認められれば、労働時間に該当する」という労基法概念は、2001 年 6 月 28 日 大阪高裁判決によるものであり、給特法制定の当時にはなかったものである。このことを踏まえて、前回の給特法改正時において、当時の萩生田文科大臣も「給特法の仕組みは労働基準法の考え方とはズレがある」と答弁している。

したがって、教員が自主的で自律的な判断に基づく業務は労働時間に該当できないとする給特法は、制定当時はその解釈は成立したが、労基法において黙示的な指示の概念が生まれている今日、その解釈は破綻していると言えるのではないかと。 「教員の職務と勤務態様の特殊性」を挙げて、時間外勤務手当支給ができず、給特法を維持するという理屈は合理性を欠くのである。

公立学校のみで維持される給特法

私立学校や国立学校では時間外勤務手当の制度が適用される。そういう中で、公立学校の教員に給特法を維持する理由として、中教審答申では以下のことをあげている。

①公立学校の教師は、地方公務員として給与等の勤務条件は条例によって定められているのに対し、国立・私立学校の教師は非公務員であり、給与等の勤務条件は私的契約によって決まるという勤務条件等の設定方法の違いは大きいこと。

②公立の小・中学校等は、域内の子供たちを受け入れて教育の機会を保障しており、在籍する児童生徒等の抱える課題が多様であることなど、国立・私立学校に比して、公立の小中学校等においては相対的に多様性の高い児童生徒集団となり、より臨機応変に対応する必要性が高いこと。

③公立学校の教師は、定期的に学校を跨いだ人事異動が存在することにより、特に社会的・経済的背景が異なる地域・学校への異動があった場合等においては、児童生徒への理解を深め、その地域・学校の状況に応じて、よりよい指導を行うための準備を行う必要があるが、それをどのように、どの程度まで行うかについて個々の教師の裁量によるところが大きいこと。

④時間外勤務手当支給としても、県費負担教職員制度の下では、服務監督権の市町村は、時間外勤務手当を支払う責務を負わないため、時間外勤務命令を発しないようにするインセンティブが十分には機能しないこと。

→①については、地方公務員として給与等の勤務条件が条例によって定められている一般行政職員は時間外勤務手当支給であるので、「条例」を理由にするのは妥当性がない。

→②③については、国立・私立学校であっても臨機応変な対応の必要性や、指導の準備について個々の教員の裁量によるところが大きいことには変わりはないはずである。

→④については、地教行法第48条で、都道府県教委は市町村教委に対し「市町村の教育に関する事務の適正な処理を図るため、必要な指導、助言又は援助を行うことができる」とされていること、また、現状、多くの市町村教委は都道府県教委の意向を尊重しているのが実態であること、ましてや、手当に関することで給与負担者である都道府県教委の意向を市町村教委がふまえないことは考えにくい。なお、制度設計次第では、県費負担制度を維持しながら、時間外勤務手当については市町村が負担して支給することも可能であることを指摘しておきたい。

※公立学校の中でも、高等専門学校や専修学校の教員は給特法の対象外で時間外勤務手当支給となっているが、給特法の対象となっている公立高校の教員との勤務状況に大きな差がないことも矛盾点として挙げておきたい。

これらのことを踏まえれば、公立学校だけ時間外勤務手当支給にできないとする理由はないと考える。ただし、中教審答申では、「授業準備や教材研究等の教員の業務が、どこまでが職務で、どこからが職務ではないのかを精緻に切り分けて考えることは困難である」としている。このことからすると、仮に時間外勤務手当支給となった場合、職務とならず「自己研鑽」とされ、時間外勤務手当支給の対象とならない授業準備や教材研究もあり得る可能性に留意が必要である。命令により、時間外勤務が行われた以上、使用者には、勤務の対価としての時間外勤務手当を支給する義務があるとされているものの、予算の制約と自己研鑽を理由に、時間外勤務手当の未払いが起きかねないことは指摘しておきたい。