

質の高い教師の確保特別部会(第11回)2024年4月4日

## 給特法のあり方ならびに教職員の健康確保に関する意見・提案

一般社団法人ライフ&ワーク代表理事 妹尾昌俊

### ■給特法について 論点(4)①~④に関連

- 給特法(教育職員の給与等に関する特別措置法)をめぐっては、さまざまな報道や提言がなされている。たいていの制度、政策には功罪、メリット・デメリットの双方がある。以下の5つの案を比較検討し、今後の議論に少しでも役立てればと思う。

- ①:現状維持(なにも変えない)
- ②:超勤4項目を見直し、部活動指導や保護者対応、テストの準備・採点なども加えた上で、教職調整額を増額
- ③:給特法の基本構造は維持しつつ、教職調整額を増額
- ④:給特法を廃止し、時間外勤務手当を支給
- ⑤:①~④以外の道を探る

- 制度・政策の選択肢の評価の視点として、次の点を検討する。

- ア) 時間外勤務を減らすなど、働き方改革の推進と健康確保の観点から有効かどうか。
- イ) 教員志望者を増やす、もしくは優秀な人材を引き付ける上で有効かどうか。
- ウ) 教職の重要性を踏まえた処遇として、妥当性が高いかどうか。
- エ) コストが大きいかどうか(財政的なコストに加えて、改正に伴う労力や改正後の労力を含む)。
- オ) 上記のほか、副作用やマイナス影響が大きいかどうか。

- 選択肢①現状維持は、追加的なコストを生じない。教職員定数の改善といった別の政策にコストをかけるために、給特法については①を選択するというのも、ひとつの考えかもしれない。

- ただし、①はデメリットも大きい。とりわけイ、ウ)の観点からは、国は教員の処遇改善を進める気がないのだという印象を与えかねず、マイナス影響が大きいだろう。

- 選択肢②は、超勤4項目以外での時間外勤務が膨大になっている実態と制度を合わせるという考え方である。しかし、同時に、時間外勤務を追認、助長することにつながるおそれもあり、ア)の観点からはマイナス影響がある。また、どのような業務について超勤命令を出せるとするのか、線引きがかなり難しい。

- 選択肢③は、実質的には基本給のアップと同じであり、どのくらい調整額を上げるかにもよるが、

教員の処遇改善に貢献する(=ウ)の観点ではプラス)。

・教職調整額は退職手当や退職年金にも反映されるので、その点でも恩恵がある。時間外勤務手当(残業代)では、退職金には影響しないので、選択肢④よりも処遇改善の効果が大きい教員も多くなるかもしれない。

・しかし、このメリットと裏表だが、エ)のコストが大きい。

○また、ア)の観点からはマイナス影響もある。教職調整額を上げることは、ある程度の残業を是認していることと同じ意味合いに捉えられかねない(そうでないと言うなら、素直に基本給を上げればよい)。

○加えて、給特法維持なので、時間外勤務の多くが、教員の自主的、自発的なものであり、労働基準法上の労働とは当たらないという問題(※)には手をつけない。

・在校等時間で管理しているといっても、罰則規定のある民間等と比べてもゆるく、実効性が低いとの評価もある。

・教職が高度専門職だとしても、時間外にやっている仕事のほとんどを自発的なものとみなし続けるのは問題があるのではないか(=ウ)の観点でマイナス影響もあり)。

(※) 補足説明

・前回の中教審答申(平成31年1月)での積み残し課題だが、現状、公立学校教員の時間管理は、異なる概念、基準が混ざっている。

i 労働基準法上の労働時間(定時+超勤4項目かつ臨時・緊急な場合の業務)

ii 在校等時間(上限指針に基づきモニタリング、ただし労働時間とは異なる)

iii 教員の過労死等で、安全配慮義務をめぐって裁判や公務災害の審査になったときに勘案される時間(事案によって異なるが、iiでは除外されている持ち帰り仕事などが含まれる場合あり)

・つまり、超勤4項目以外の業務、たとえば、部活動指導やテストの作問・採点、校務処理、授業準備などは、

iの労働とは捉えられておらず、教員の自主的、自発的なものと基本理解されている(一部の裁判では一定の考え方で一部を労働時間と捉える場合もあるが)。

○選択肢④は、働いた分だけ時間外勤務手当を支給するという、労働法制上当たり前の原則を公立学校にもつらぬくもの。時間外の業務を労基法上の労働と認めることにもなる。

○イ)の観点からもプラス。学生のアルバイトで残業代が出るのは当然なのだし、大学生向け調査等でも残業代が出ないことがマイナス評価されていることを示唆する。

○選択肢④はア)の観点からプラスとマイナスの両面がある。

・残業代の支給によって、教育委員会や校長という使用者側にはコスト意識が高まるだろうし、大きな財政負担を嫌うなら、使用者は業務量の削減等により本腰を入れる可能性がある。

・市区町村立学校の場合、県費教職員制度によって、市区町村は自分の財布は痛まないが、都

道府県の指導や働きかけを無視できるとも考えにくいので、時間外の抑制に市区町村教委や校長のインセンティブは働かない、とまでは言えないだろう。

- ・その一方で、教職調整額がなくなるだけでは実質的に生活給ダウンのなか、一部の教員にとっては、残業代欲しさに、働けるうちは働こうというインセンティブ(=残業削減にディスインセンティブ)にもなり得る。
- ・とりわけ、教職の場合、授業準備や評価作業、行事の準備などは、どこまでやるか曖昧なところがあるので、必要性の薄い時間外労働なのか、どうか、校長や教頭が見分けるのもかなり難しいだろう。
- ・対策として、働き方改革を推進する学校や教員を人事評価上プラスに評価して、勤勉手当や昇格等で報いるという手もある。だが、校長ならびに教委は妥当性、納得性の高い評価をできるだろうか。1 教委あたり数十校以上、1人の校長あたり数十人以上教員がいる場合もあるのに、働き方改革の推進を時間外の短縮といった外形的なもの以外も含めて評価するのは、難易度が高い。

○選択肢④で避けたいシナリオのひとつは、以下のとおり。

- ・都道府県の財政制約があり、残業代は抑制したいので、都道府県教委と市区町村教委は学校に時間外勤務の抑制を強く要請。校長等は時間外に本当に必要な業務なのかどうか細かく精査、関与するようになる。ひいては勤務時間のなかでも、何の仕事をどう進めているのか、マイクロ・マネジメントするようになる。また、時間外が多いという外形だけで人事評価でマイナスとなるのであれば、教員本人としても、結局自宅等で持ち帰る。仮にこうした姿になるのであれば、ア)、イ)、ウ)いずれの点でも望ましいとは言い難い。
- ・可能性の高いもうひとつのシナリオとしては、いじめ対応や保護者対応といったかなり限定された局面のみ時間外労働を認定し、残業代を支給する一方、ほかの業務については不問とし、時間外の申請もしないし、申請させようもしない。つまり、教員の裁量は尊重されるが、時間外の抑制にはならない。一部の国立附属学校では起きている。もっと身近なところでは、給特法の関係ない、公立学校の事務職員は一部サービス残業になっているのではないか。

○選択肢⑤は、いくつかアイデアが出されているが、ア)～オ)で功罪があるし、実現可能性についても不透明である。

- ・ひとつの案は、小川正人先生(前回、部会長)の案で、「時間外在校等時間の一定基準以上の教員に、その時間に相当する振替休暇措置を行うようなしくみを創設」。時間外の抑制と教員の健康確保の推進をねらったアイデアと思われる。
- ・しかし、既に多くの教員は 8 月は有休取得などでかなり休めているし、振替等を取れる余地は少ない(研修や授業にも支障が出る可能性がある)。また、過労死等の事案は 6 月に多く、夏休みまで振替を延ばしたところで、健康確保にはならない。

- ・もうひとつは、大学教員等に適用されている裁量労働制、もしくは高度プロフェッショナル制度に近い制度を検討すること。ただし、これも時間外が多い実態の追認になりかねない。また、裁量労働については、研究が主ではなく、授業などの教育活動が中心である小、中、高、特支等の教員は、自らの裁量で勤務時間や内容をコントロールできるわけではないので、適用は困難である。
- ・とはいえ、教職の自律性を尊重しつつ、処遇上も報いる上で、現行の給特法は中途半端である（自発的業務として荒く処理し、処遇は高いわけではないので）。

○以上のとおり、選択肢①～⑤いずれも功罪がある。

○また、時間の関係上詳細は割愛するが、ほかの関連制度との合わせ技を考えていく必要がある。

- ・教職員定数の改善
- ・前回まで議論した基本給の水準や昇格のあり方
- ・学校内や教育委員会のなかの労働安全衛生体制
- ・労働基準監督機関の実効性（人事委員会等がどこまで機能しているかどうか）
- ・労使交渉による業務内容などの協定を結ぶことを可能とするかどうか
- ・勤務間インターバル制度の導入による健康確保 など

（引用・参考文献）

- ・小川正人「学校の働き方改革の進捗状況と今後の取組み課題」日本学校改善学会 2024 愛媛大会、特別セッション（2024 年 3 月 2 日）。
- ・妹尾昌俊「給特法改正シミュレーション ―給特法廃止か維持か、あるいは別の道か」『教職研修』2023 年 10 月号