

■不払い残業＝合法 「給特法」の問題点 (内田良 名古屋大学准教授)

学校現場には、「時間管理」の考え方が希薄だ。その背景には、1971年に制定された、公立校の教員に適用される「給特法」（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）の存在がある。

給特法は、給料月額4%分を「教職調整額」として支給するよう定めている。他方でそれを支給する代わりに、「時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない」と規定している。給料月額の4%分をあらかじめ支給する代わりに、何時間にわたって働しようとも「残業代はゼロ円」ということだ。

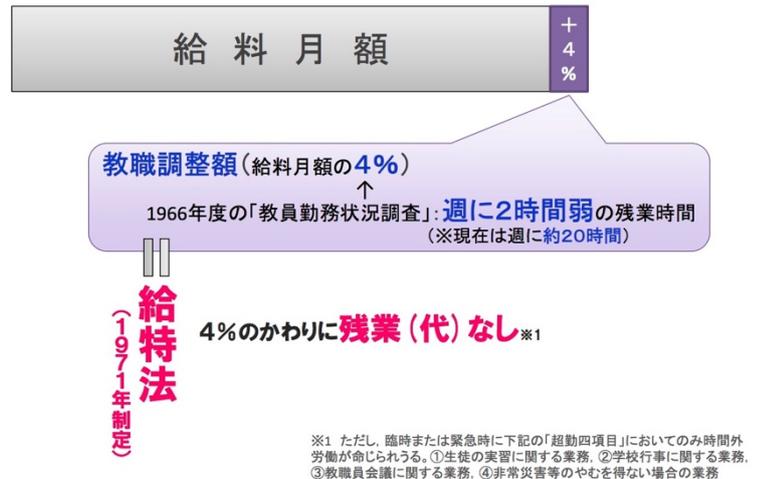
給料月額4%分というのは、1966年度に文部省が実施した「教員勤務状況調査」において一週間における時間外労働の合計が、小中学校で平均2時間弱だったことから算出されたものである。給特法の規定は、教員の時間外勤務が1966年当時のようにわずかであれば、ある程度合理的な仕組みであったと言えるのかもしれない。ところが今日の小中学校の教員は、週におおよそ20時間の時間外労働を余儀なくされている。

「定額働かせ放題」という事態は、第一に、学校現場における時間意識を不要にした。残業時間をカウントする意味がなくなり、それは残業時間の増大を見えなくさせた。時間管理なき長時間労働、あるいは時間管理がないからこそその長時間労働と言える。

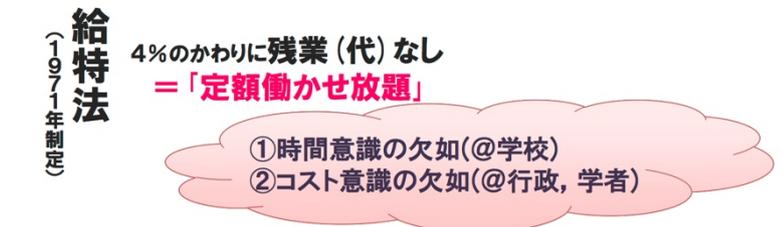
また「定額働かせ放題」は第二に、国や自治体さらには教育研究者側のコスト意識を欠落させた。学校現場に新しい教育内容や課題を突きつけたところで、残業代が発生しないため、国や自治体は身銭を切ることがない。「子どものため」という殺し文句のもと、次々と学校現場に仕事を押しつけていった。

教員がこのような状況に置かれているなか、文科省の見解は、「時間外の業務は…内容にかかわらず、教員の自発的行為として整理せざるをえない」である。これは、最高裁も同じ見解である。給特法により、超勤4項目以外については、法的には残業をしていないことになっている。残業代の不払いは、民間企業や私立・国立の学校では「労働基準法違反」である。だが公立の学校ではそれが「合法」とみなされてしまうのである

不払い残業＝合法 「給特法」の問題点



不払い残業＝合法 「給特法」の問題点



「時間外の業務は…内容にかかわらず、教員の自発的行為として整理せざるをえない」※2

不払い残業＝合法

※2 中教審「教員の職務について」(2006年11月10日、教職員給与の在り方に関するワーキンググループ(第8回)議事録・配付資料) http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/031/siryoy/06111414/003.htm

■「閑散期」という幻想「一年単位の変形労働時間制」の問題点（内田良名古屋大学准教授）

一年単位の変形労働時間制とは、簡単にいうと一年間のなかで、閑散期（業務量が比較的少ない時期）の労働時間を短くし、その分だけ繁忙期（業務量が比較的多い時期）の労働時間を長くしようという方法である。繁忙期には、一日あたり最大で10時間の労働時間が認められる。法定労働時間の8時間/日を差し引いた2時間分は、割増賃金が発生する残業ではなく、通常の業務と同じ扱いとなる。

そして単純にモデル化すると、繁忙期が10時間/日ということは、その代わりに閑散期は、6時間/日の勤務ということになる。定時の終業時刻が午後5時だとすると、繁忙期は午後7時まで通常業務として働く（残業扱いではない）。一方で、閑散期は午後3時には退勤できる。

さて、一年単位の変形労働時間制において閑散期として想定されているのが、「夏休み」である。しかしながらそれは授業がないだけであって、教員はいつもと同じように勤務している。

名古屋市立の中学校における新任教員のデータからは、年間をとおしての毎月の残業時間が明らかになっている。2016年度、新任教員はすべての月において残業が生じている。つまりそもそも教員には、定時の終業時刻よりも早く帰れるような日がつづく月はない。8月にも残業があり、それ以外の月はほぼ過労死ラインを超える業務量である。

一年単位の変形労働時間制では、繁忙期の所定労働時間すなわち「定時」の時間が増加し、閑散期のそれが減少する。

ここで重要なのは、教員は8月にも残業があり、その他の月は過労死ラインを超えるような長時間労働がつづいているということである。これでは図に示したとおり、日常的な長時間労働の枠のなかで、「定時」と「（不払いの）残業」の比率が増減するだけである。教員の働き方改革における最大の目標は、長時間労働の解消である。だが、この法制度改革が長時間労働の解消に寄与することはない。

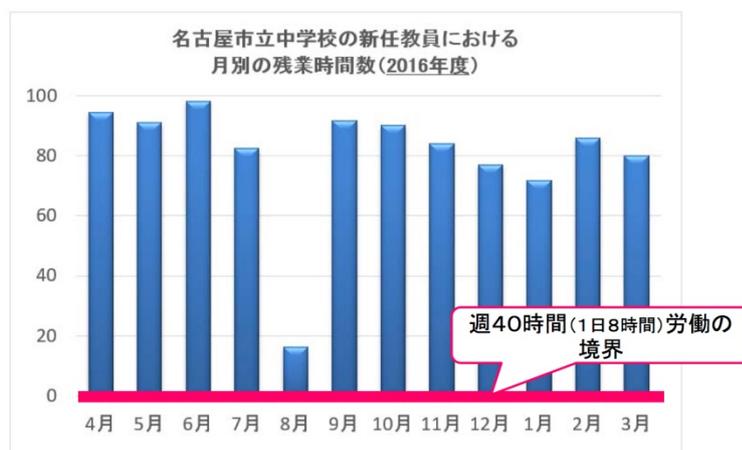
さらに言えば、給特法の規定により、残業代は依然として不払いのままである。つまり、合法の「自発的労働」とみなされつづける。変形労働時間制が導入されたとしても、上記に掲げた給特法の問題点が解消されることはない。

一年単位の変形労働時間制という方法そのものが、全面的に害悪というわけではない。だがそれを導入するにあたっては、閑散期をつくりだすべく業務量の大幅な削減や外部化、あるいは教員の大幅増員が必須であり、またそこに実効性をもたせるための法制度改革が不可欠である。

引用元：ウェブサイト「学校の働き方を考える教育学者の会」（<https://www.edulabs.info/>）

「閑散期」という幻想

「一年単位の変形労働時間制」の問題点

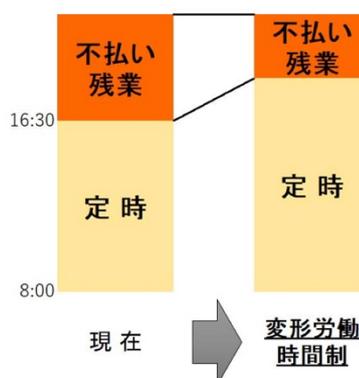


中村茂喜・大橋基博、2018、「教員の勤務実態記録から見えてくる部活動の影」『季刊教育法』No. 196, pp. 6-15.

「閑散期」という幻想

「一年単位の変形労働時間制」の問題点

〔繁忙期〕



〔閑散期〕

