

## ■教育行政のポイント

### “給特法見直し”の選択肢

菱村 幸彦

さる10月1日、公立学校教員が提訴した時間外勤務手当支払い請求訴訟について、さいたま地方裁判所が出した判決が話題となっている。

判決は、給特法(注)を根拠に教員の時間外勤務手当支払い請求を棄却したが、判決末尾で「給料月額4%の割合による教職調整額の支給を定めた給特法は、もはや教育現場の実情に適合していないのではないか」と疑問を呈し、「勤務時間の管理システムの整備や給特法を含めた給与体系の見直しなどを早急に進め、教育現場の勤務環境の改善が図られることを切に望む」と異例の要請を付記した。

この要請がメディアでクローズアップされている。

#### 教職調整額の引き上げなど

ほとんどの教師は、この裁判所の見解に賛成だろう。教師以外でも、給特法の見直しなしに教員の勤務問題の改革はない、と考える人は少なくない。そこで、給特法の見直しとして、どのような選択肢があり得るかを考えてみたい。

選択肢としては、次の3つが考えられる。

第1は、教職調整額の見直しである。まず考えられるのは、教職調整額の増額だ。教職調整額に要する国の負担金は給与額4%で約500億円というから、仮に倍の8%に引き上げれば1,000億円を要する。しかし、これでも時間外勤務の実態はカバーできない。それに教職調整額は、勤務実態に関係なく均一に支給されるから、時間外勤務の多い教員を報いることにはならない。

次に、教職調整額の支給率に差を付けることが考えられる。平成20年に文部科学省はこの改善策を検討したが、内閣法制局から「教職調整額は勤務全体を対象として支給される性格上、法律的に困難」と待ったをかけられた経緯がある。

もう一つ、教職調整額はそのままとし、勤務の実態に応じて特別手当を支給する方策も考えられる。現

在、土曜日に4時間の部活動指導を行った場合、部活動手当が支給されている。この措置を拡充して、時間外に一定業務に従事した教員に特別手当を支給する方法があり得る。しかし、この方法では特定の業務しかカバーできない。

第2は、代替休暇の措置である。一部の自治体で、教育委員会と教職員組合の取り決めで時間外勤務相当分の有給の代休を認める慣行が行われていたが、裁判所はこうした代休措置は給特法や条例の趣旨に反し適切でないと判示している(平成6年8月30日横浜地裁判決)。時間外勤務に代休措置を正式に認めるには、新たな法的整備が必要となる。文科省は、令和元年に給特法を改正して、1年単位の変形労働時間制を導入した。これもその一つと言える。

#### 教職調整額制度の廃止か

第3は、教職調整額制度の廃止である。教職調整額制度を廃止して、労働基準法37条で定める時間外手当を支払う方策である。平成20年に文科省の教職調整額の見直し等に関する検討会議の「審議のまとめ」で、「教職調整額制度に代えて時間外勤務手当制度を導入することは一つの有効な方策である」と指摘している。

しかし、平成28年の教員勤務実態調査で明らかになった残業時間を反映させるためには、時間外勤務手当の予算として、国庫負担金で3,000億円、地方負担分も含めると9,000億円が必要といわれている。教職調整額制度の廃止が現実的な選択肢となり得るためには、財源問題をクリアしなければならない。

いずれにしても、給特法の見直しには、改めて教員の勤務状況の実態調査を行う必要があろう。

(注) 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

(ひしむら・ゆきひこ＝国立教育政策研究所名誉所員)

●効率が上がる、校長・教頭のための学校経営手帳！(11/26 発売、予約受付中)

## 2022 スクール・マネジメント・ノート

【企画・編集】教育開発研究所 A5変形判/定価 2,640 円(税込)

■研修誌・図書の小社への直接のお申込みは、小社HP <https://www.kyouiku-kaihatu.co.jp>をご利用ください。

