

## 労働基準監督官の立場から、公立学校への「1年単位の変形労働時間制」導入を考える

唐井祐樹さん（全労働省労働組合中央執行委員）より

### (1)

今年の3月まで労働基準監督官として勤務していましたので、1年単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の4）は日常的に取り扱っていました。正直、1年単位の変形労働時間制は理解するのが難しい制度です。プロの労働基準監督官ですら運用を誤ることがありますので、民間事業者はなおさらです。誤った運用により労使間でトラブルとなり、訴訟に発展するケースもあります。そう考えると、現場の校長先生や教育職員がどこまでこの制度を理解して、適正に運用することができるのか甚だ疑問です。

### 残業代の支払いを免れるための制度

この制度の“メリット”は何といても残業時間（労基法では時間外労働といいます）及び残業代（労基法では割増賃金といいます）を削減できることです。

労基法では法定労働時間を「1週間40時間かつ1日8時間」と定めています。ということは、ある1週間の労働時間が42時間であった場合、2時間は残業時間となり残業代が発生します。たとえ、翌週の労働時間が38時間であったとしても、つまり2週間でみた場合の週平均労働時間が40時間であったとしても、さきほどの2時間は残業時間となります。42時間と38時間を相殺して40時間とすることはできないということです。

1日についても同じことが言えます。仮にある日の労働時間が9時間であった場合、次の日の労働時間がたとえ7時間であったとしても、9時間の日は法定労働時間（1日8時間）を1時間超過していますので残業時間となり、使用者は残業代を支払わなければなりません。

つまり、労基法では残業時間をカウントする際、週単位も日単位も、その前後の労働時間は考慮されないというのが大原則です。

しかし、1年単位の変形労働時間制は、この原則を採用しません。1年間を通じて週平均40時間に収まるようにすれば、たとえばある週の労働時間が48時間（ただし、1週間の上限時間は52時間）、ある日の労働時間が9時間（ただし、1日の上限時間は10時間）であろうと、残業時間としてはカウントしなくてもよいという制度です。事業者にとっては残業時間を削減でき、残業代の支払を免れますので“オイシイ”制度です。

### あらかじめ労働日と労働時間を定める

ここで注意を要するのが、1年単位の変形労働時間制を適法に運用するためには、あらかじめ1年間を通じて労働日及び当該労働日ごとの労働時間を特定しなければならないという点です。結果的に1年間を通じて週平均40時間に収めればよい、という制度ではありません。後だしジャンケンはできません。あらかじめ（教育職員の場合は1年の起算日は4月1日でしょうから、毎年3月31日までに）、1年先までの労働日と当該労働日ごとの労働時間を定めておかなければなりません。（これをパターン①とします。）

事業者によっては「1年先まで見通せるか」というところもあることですから、労基法は、最初の期間（教育職員の場合は4月期）のみ労働日と当該労働日ごとの労働時間を定め、それ以降の期間（5月期～翌年3月期）は、あらかじめ労働日数（労働日ではない）と労働時間数（労働時間ではない）を定めるだけでOKという制度を用意しています。ただその場合であっても、5月期以降の期間については、その期間の初日の30日前（つまり、5月期の場合は4月1日まで）に労働日と当該労働日ごとの労働時間を定め、労働者（特措法では教育職員）に通知しなければなりません。（これをパターン②とします。）

## 対象となる労働者を定める

労基法では、パターン①・②のいずれであれ、「労使協定で定めなさい」としています。労使間でこの協定を締結して、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

さらに労使協定では、適用対象となる労働者の範囲を定めなければなりません。範囲は必ずしも事業者内の全労働者でなくてもOKです。個人別、グループ別、職種別でもかまいませんが、労使間で適用範囲を決めなければいけません。また、適用範囲の労働者の全員を同じ労働日・労働時間にする必要もありません。社内で、Aさんはパターン①、Bさんはパターン②など、さまざまなパターンがあってもOKです。

## 適法に運用されない場合は？

対象労働者の範囲以外にも、1年単位の変形労働時間制にはさまざまな導入要件が課されています。こうした要件を満たさないと、1年単位の変形労働時間制は無効となり、もとの原則、つまり「1週間40時間かつ1日8時間」に戻ります。

ここに労使トラブルの種がまかれます。無効となれば、たとえば1週間48時間の週があれば8時間が残業時間となり、残業代が発生します。1年単位の変形労働時間制を適法に運用していれば残業時間にならなかったところ、無効に伴い残業代が発生するのです。制度が有効か無効かで、天と地の差が生まれます。労働者は法定要件を満たしていないから無効だと主張し、事業者は有効と主張します。こうして最悪の場合、訴訟に発展します。

法定要件が複雑なため、適法に運用するためには制度をよく理解しておく必要があります。校長先生などの現場の責任者がよく制度を理解しないまま、この制度を誤って運用した場合、どうなるのでしょうか。労基法であれば無効として、「1週間40時間かつ1日8時間」の原則に戻りますが、給特法ではこのあたりがどうなるか、よくわかりません。

また、労基法では法令で補えない点については、厚生労働省から通達という形で解釈が多数でています。例えば、「1年単位の変形労働時間制を採用するには、労使協定において、対象期間における労働日ごとの労働時間をあらかじめ特定しなければならない。これは、あらかじめ1日の労働時間を労働者に明示することによって、生活の予定を立てるようにするためである。したがって、労使協定において特定された日又は週の労働時間を対象期間の途中で変更することはできない。仮に、労使協定において『労使双方が合意すれば、協定期間中であっても変形制の一部を変更することがある』旨明記されていたとしても、これに基づき対象期間の途中で変更することはできない」といったようなことです。

給特法でも、こうした解釈運用を今後誰がいつ発出するのか、現場から疑問・質問を収集するのかなどが課題だと思います。以下、私なりの疑問や感想です。

## 疑問点など

① 労基法も給特法も1年単位の変形労働時間制における1日の労働時間を定める際、先述したとおり10時間を上限としています。

一方、下限について労基法は定めていません。1日5時間でも3時間でもOKです。この点、特措法は同法施行規則第1条第2項で制限をしていると思います。労基法に比べて柔軟性を欠く印象です。

② 労基法は労働時間、労働日という名称1本ですが、給特法施行規則では労働時間・勤務時間、労働日・勤務日と使い分けています。これにどういう意味があるのかわかりませんでした。

③ 労基法では、労使協定で労働者の範囲等を定めます。労使協定のため、民間事業者は社内の実情にあわせて内容を定めることができます。

一方、給特法は労使協定ではなく、条例で内容を定めることになっていますので、全国の公立学校で1年単位の変形労働時間制を運用するに当たり、その地域の特性等がどこまで反映されるのか疑問です。

地域事情もそうですし、学校ごとにも事情が異なるかと思えます。そのあたりを無視した一律の運用にならないか懸念されます。

繰り返しになりますが、労基法の場合、労働者の範囲は労使協定で柔軟に決めることができます。したがって、何かの事情で1年単位の変形労働時間制が馴染まない労働者がいた場合、労使協定で対象から除外すれば済みます。しかし、教育職員の場合、労使協定ではなく条例で適用範囲を定めることになるかと思えますので、適用が相応しくない教育職員が仮にいた場合、どのように取り扱うのか疑問です。

- ④ 1年単位の変形労働時間制を採用する場合、パターン①とパターン②があると述べました。公立学校の場合、1年先まで見通すことができないので、パターン②を採用することになるかと思えます。この場合、人事委員会規則の例に「週休日及び勤務時間の割振りを定めたときは教育職員に対して速やかに通知する」とありますが、誰が定めてどのように通知するのか、そもそも法定要件である30日前の通知を担保できるのか疑問です。

先述したとおり、このような法定要件を満たさずに1年単位の変形労働時間制を運用した場合、労基法では無効になります。給特法でも詳細な制度設計が待たれます。

- ⑤ 1年単位の変形労働時間制の対象期間（教育職員の場合は4月1日から翌年3月31日）の途中で退職した教育職員や転勤した教育職員、逆に途中で採用された教育職員の扱いをどうすべきか。こうした職員は適用除外とし、翌年から適用を開始するのか。

労基法では32条の4の2として、こうした事例に対応できるよう条文が（32条の4とセットで）設けられています。

例えば、1年のうち行事が多くなる10月・11月を繁忙期とし、1月や2月を勤務時間・勤務日数を減らした閑散期とした制度を導入している学校があったとします。その際、仮に4月から11月まで勤務して退職又は転勤した教育職員がいた場合、本来、1月や2月で休みを多くとることで釣り合いをとることができたはずにもかかわらず、忙しい期間のみ勤務して退職又は転勤となります。これでは不公平ですので、労基法第32条の4の2で、この場合は所定の計算により当該労働者に対し残業代を支払いなさいと定めています。

給特法では、資料を見る限り32条の4の2には触れられていませんので、このあたりをどうするのか疑問です。

いずれにせよ、これまで地方公務員法第58条第3項の規定により非現業の一般職地方公務員に対する適用が除外されていた1年単位の変形労働時間制を、給特法により公立学校の教育職員について適用するという趣旨は理解しましたが、実務上、どこまで現場の事情を反映した柔軟性に富む制度になるのか疑問です。本来、1年単位の変形労働時間制は法定要件が厳しく、適法に運用するためには制度をよく理解しておく必要があります。民間ではトラブルが多発しています。今後もこうした動きが他の職種に広がらないことを願うばかりです。

## (2)

私は、労働基準監督署勤務の中で、「1年単位の変形労働時間制」制度を導入している事業者を多く見きました。ただその多くは製造業（自動車関連産業、縫製業など）です。製造業の場合、天候など外部的な要因が比較的少なく、1年を通じて業務の繁閑の差があるため制度に適しています。

厚労省が示しているとおり、1年単位の変形労働時間制の趣旨は、「あらかじめ業務の繁閑を見込んで、それに合わせて労働時間を配分するものであるため、突発的なものを除き、恒常的な時間外労働はないことを前提とし」ています。つまり、向こう1年間の繁閑を見通すことができない業種や恒常的な時間外労働が予定されている業種では、この制度を採用することはできません。例えば、前者が天候に左右される建設業、後者が運送業といったところが代表的な業種です。

また、厚労省は「1年単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定により、変形期間における

労働日及び当該労働日ごとの労働時間を具体的に定めることを要し、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制度は、これに該当しない」との見解を示しており、その例として貸切り観光バス業を挙げています。

### 学校に導入の条件があるのか？

実際、私の経験でも、建設業や運送業において、1年単位の変形労働時間制を採用している事業者をみたことはほとんどなく、仮にこうした業種で制度を確認した場合には、労働日及び当該労働日ごとの労働時間が具体的に定まっていない（つまり、法定要件を満たしていない）として、行政指導の対象としていました。

このことは、学習塾や私立学校など労基法の適用がある教育業についても当てはまり、こうした業種で1年単位の変形労働時間制を採用している事例を私は知りません。

そもそも、「天候などさまざまな要因により行事の予定が変更になったり、突発的に子どもの指導や保護者との連絡が必要になったりする多くの学校職場において」、向こう1年間の繁閑をあらかじめ見込むことは著しく困難と言わざるを得ず、制度の導入は現実的に不可能です。

まして、コロナ禍の影響により分散登校や夏季休業の大幅な見直しが進められており、今後の見通しが立たない状況の中、制度を導入することは、厚労省が示している1年単位の変形労働時間制の制度趣旨を没却するものであって、許されないでしょう。

さらに、先述したとおり、1年単位の変形労働時間制は、恒常的な時間外労働がないことを前提とした制度ですので、現在感染防止のためにさまざまな業務負担を強いられ、長時間労働を余儀なくされている教育職員には向いていません。

厚労省が所管する労基法（1年単位の変形労働時間制）を活用するのであれば、同省が示している見解もあわせて採用しないとバランスを欠きます。制度だけ拝借し、制度が導入された背景や趣旨を無視するといった「いいとこ取り」は許されません。

公立学校における教育職員の働き方改革の必要性自体は否定しませんが、それに向けての方法論が間違っていると思います。

### 導入・適用させない条件づくりを

1年単位の変形労働時間制の条例化に反対するとともに、導入・適用をさせない条件を整えとりくみも重要です。

例えば、対象となる教育職員の範囲を各校の事情を踏まえて定めることができるようにしてはどうでしょうか。労基法における1年単位の変形労働時間制では、労使協定においてその対象となる労働者の範囲を定めませんが、業務や職種によっては制度の適用が不向きな方もいますので、労使間の話し合いで、対象労働者の範囲を柔軟に定めるよう求めています。この考えを準用し、例えば希望する教育職員に限って制度を導入するなど、適用範囲を柔軟化する方向性を打ち出させればいいのかもかもしれません。萩生田文科大臣の「学校の意向を踏まえ」という国会答弁が、最大限、現場に反映されることを望んでやみません。

さらに、各教育職員の勤務日及び勤務時間を各期間が開始される少なくとも「30日前」に通知することは現実的に不可能だと思います。そこで、これが担保されない場合には、制度の導入を見送ってもよいとする見解などを当局から引き出せばいいですね。

いずれにせよ、教育職員の長時間労働が是正されていない中、1年単位の変形労働時間制を採用すれば万事OKという発想はあまりに稚拙と言わざるを得ず、現場に混乱を招くだけです。