

# 継ぎ接ぎだらけの教員の給与体系 給特法の矛盾を考える



発行所  
高松市田村町1033-3  
TEL (087) 867-4797  
FAX (087) 867-6446  
kakyoso@kakyoso.com  
香川県教職員組合  
定価 1部50円 1月100円  
組合員の購読料は組  
合費に含む

香教組ホームページ

http://kakyoso.com/

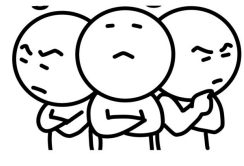
## 時間外労働を認めないのが「給特法」

「給特法」：公立学校の教員を対象に、労働基準法とは異なる時間外勤務に関する特殊ルールを定めた法律。教員に超勤手当を支給せず、その代わりに給与月額4%相当の教員調整額を支払うものとする。ただし、時間外勤務を命じられる職務範囲を、学校行事や職員会議などの4種類に限定している。（通称「超勤4項目」）

「労働基準法」：1日8時間を超えた労働（時間外労働）があった場合、割増の超勤手当を支払う必要がある。

「超勤4項目」以外の時間外労働がどのように扱われているのでしょうか。

現実は、膨大な時間外労働が発生しているにもかかわらず、それは「労働時間ではない、教師が自発的に行っていることにすぎない」とみなされています。



これが、給特法をめぐる根本的問題といえます

## 時間外労働は原則的には違法

日本の労働者は、国家公務員などの一部をのぞいて、公立学校教員を含めて基本的に「労働基準法（以下労基法）」の対象者です。この法律では、1日8時間・週40時間（教員は、1日7時間45分週38時間45分）を労働時間の上限を定めており、それ以上働かせると、使用者が罰則の対象になります。

ただし、あらゆる時間外労働がすべて違法というわけではなく、労働者代表と使用者が労基法36条に定められた協定（三六協定）を結んで労働基準監督署に提出すれば、使用者への罰則が免除され、時間外労働をさせることが可能になります。

これに対して、給特法は労基法の例外として、超勤手当ではなく、一律で4%相当の教員調整額を支給するというしくみになっています。

「労基法」は基本立法。これを下回る条件を定めてはいけない「最低基準」の側面をもっています。労働条件が「労基法」に満たされない場合は無効となり、その場合は「労基法」の基準が適用されることになります。

超勤手当を支払わずに教員調整額で済ませるとするのは、明らかに労基法を下回る基準です。では、超勤手当を支払わないという給特法が労基法のもとで正当性をもつのはなぜなのでしょう。



## 現場には超勤4項目以外の時間外労働であふれている！

実態としての時間外労働で行っている業務は、緊急事態下での業務はほとんどありません。超勤4項目以外の業務であふれています。

そこで、文科省は苦し紛れに「実態としてあふれかえっている業務」は、労働時間に該当せず、教員の「自発的行為」であり、対価は必要ないものとして運用してきました。この解釈と運用こそが、給特法の問題なのです。

給特法制定の経緯の詳細については、これまでの香川教育をご覧ください。給特法が「定額働かせ放題法」として問題なのではなく、運用そのものが問題なのです。給特法違反に対して、県人事委員会が何の監督・指導もせず、野放しにしてきたことも見逃せません。労基法適用の事業者は、定期的に労働基準監督署が指導に入り、勤務時間や働き方などの是正を求めるしくみがあります。

この項目は、労働法学界では、至極評判の悪い規定です。



ここでは、「官公署の事業に従事する国家公務員および地方公務員については」とされており、公立学校教員は対象外です。ところが、給特法ではこの規定を「読み替え」という手法を使って公立学校教員に適用し、この「例外」の手段を用いて時間外労働をさせることができるようになっています。

これを根拠とする時間外労働は「例外の例外」

緊急事態で三六協定を結んでいては間に合わないのでは時間外労働を許容するという考えに基づきます。

「公務のために臨時の必要がある場合」に時間外労働を許容する（労基法三十三条3項）

給特法が直接根拠としているのは

『聖職と労働のあいだ「教員の働き方改革」への法理論（岩波書店）』の著者埼玉大学の高橋哲氏（教育法学）は、以下のように警鐘を鳴らしています。

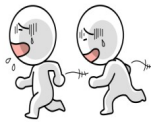
「給特法がなくなれば現在の教員の労働時間が解決する」とは思えない。まずは、給特法の矛盾の根底にある、文科省による解釈と運用を是正しなければならないのではないか。

### 埼玉教員超勤訴訟とは？

この訴訟は、埼玉県内の公立小学校教員である田中まさおさん（仮名）が埼玉県を相手取って起こしたものです。注目すべき争点は大きく2つ。

- ① 労働時間上限についての労基法違反の主張です。労基法32条では1日8時間、週40時間という労働時間の上限が定められており、田中さんには超勤4項目以外で時間外労働が発生していたというものです。
- ② この上限を超えた時間外労働に対する国家賠償請求です。

これまでも給特法下での超勤に関する訴訟はありました。そこでの争点は、労基法37条（割増賃金の支給）に基づき、時間外勤務の対価として割増賃金を求めるものでした。給特法上は教職調整額の代わりに時間外手当は払わないというロジックですから、この議論には苦しいところもあります。その結果、これまで裁判所では原告側の主張が却下されてきました。



## 埼玉教員超勤訴訟から考える

### 労働時間でないのに「特殊勤務手当」？

超勤4項目のうち修学旅行などの行事の引率には「特殊勤務手当」が支払われています。なぜか、「労働時間でない」土日の部活動等にもこの手当が支給されています。

「特殊勤務手当」を払う以上は、業務であり、時間外勤務手当を払わなければならないはずなのに、「業務としては認めない」しかし、「特殊勤務手当は支払う」という、おかしなロジックがまかり通っているというわけです。

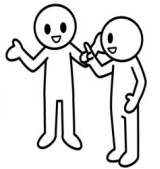
この点からも文科省の運用がおかしいといえます。

### 「特殊勤務手当」ってなんだろう？

公務員の業務のうち著しく危険だったり苦痛をとまったりする特殊な業務に対して支給されます。

人事院規則では、死刑執行、死体処理、爆発物取扱い作業といったものが例示されており、本給や時間外手当とは別に支払われます。

日常的に行われる部活動の指導といった業務にこの手当が支払われることには無理があるといえます。望まない部活動の指導に苦痛がともなう、長時間労働で体力体力が奪われるといったことがあるにせよ、例示されている業務とは明らかに異なります。



### 埼玉超勤訴訟の争点は…

これまでの訴訟と異なるのは、労基法の上限を超えた労働時間が労基法違反であるということ、そして、超勤4項目以外の業務は教師が勝手に行っている「自発的行為」ではなく、労働時間に該当すること、これらが争われる点にあります。

### 一審判決埼玉地裁(2021年10月)

「教員が自主的・自律的な業務を行い、勤務時間外に及ぶこともあることから、超勤4項目だけでなく、それ以外の業務も含めた時間外勤務の超過勤務手当に代わるものとして、その職務を包括的に評価して教職調整額が支給されている。これを踏まえれば、給特法が超勤4項目以外の業務の時間外勤務について、教職調整額のほかに労基法37条に基づく時間外割増賃金の発生を予定していると解することはできない」と、原告側の請求を棄却したものの、原告側が提出した勤務時間外の業務の一部は労基法32条の労働に当たると判断。

▽校長の職務命令に基づく業務が日常的に長時間にわたり、時間外労働をしなければ事務処理ができない状態が常態化している▽校長に労基法32条に違反するという認識があつて、業務の割り振りなどの必要措置を怠つたまま、法定労働時間を超えて働かせ続けているといったことが明らか場合は、国家賠償法上の損害賠償が認められるとした一方で、原告の場合は、法定労働時間を超過したのは最大でも月15時間未満であり、この条件に当てはまらないとした。

### 二審判決東京高裁(2022年8月)

教員の業務は自主的で自立的な判断に基づく業務と校長の指揮命令に基づく業務が日常的に混然一体となつて行われており、正確に峻別することは「極めて困難である」と、教職の特殊性を強調。一審判決をほぼ踏襲し、原告側が訴えていた残業代の支払いと損害賠償請求のどちらの主張も退けた。現在、最高裁に上告中。



小黒板

「このように、教員の仕事は、学校現場で、生徒の成長のために、日々行われている。その中で、教員は、自分自身の健康や生活のバランスを、どう保つていくか、という課題を抱えている。超勤訴訟は、教員の仕事のあり方、そして、学校現場のあり方について、改めて考えるきっかけになるのではないか。」

### 知るこころから始まる

「超勤訴訟は、教員の仕事のあり方、そして、学校現場のあり方について、改めて考えるきっかけになるのではないか。」

