

指導行政のポイント

“教職調整額”の見直し

菱村 幸彦

さる9月8日、文部科学省は「学校の組織運営の在り方を踏まえた教職調整額の見直し等に関する検討会議」の審議のまとめを公表した。

見直しの方向性を示した？

審議のまとめは「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」と提言している。微妙な表現ながら、教職調整額から時間外勤務手当に改める方向性をにじませているといえようか。

では、なぜ、いま教職調整額の見直しなのか。一言でいえば、教員の時間外勤務と教職調整額が整合しなくなったことに原因がある。文部科学省の教員勤務実態調査（平成18年）によると、小・中学校の教員の残業時間は1月当たり平均約34時間に及んでいる。教職調整額の制度が導入されたころは、教員の残業時間は平均8時間だったから、これだけ時間外勤務が増えると、教職調整額との不整合が目立つ。

教職調整額の導入のきっかけは、超勤訴訟だった。超勤訴訟とは、昭和40年代前半に全国的に提訴された教員の超過勤務手当の支払いを求める訴訟である（一時は24の都道府県で訴訟があった）。

当時は、公立学校の教員にも労働基準法37条（時間外労働の割増賃金）が適用されていたから、教育委員会の敗訴が続き、各裁判所で時間外勤務手当の支給が命じられた。

事態を解決するため、国は、昭和46年に「国立及び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」を制定し、教員に俸給月額額の4%の教職調整額を支給する、労働基準法37条を適用除外にする、時間外勤務を4項目（生徒実習、学校行事、職員会議、非常災害等）に限定する

という制度を定めた。

これにより、教員の時間外勤務をめぐる紛糾はひとまず解消した。

ところが、近年、教員の時間外勤務の増加とともに、教職調整額のあり方が問題となってきた。

時間外手当制度の問題点

問題は、残業時間平均8時間を前提に算定された教職調整額が教員の時間外勤務の実態に合わなくなったこと、過重な残業をしている教員も、ほとんど残業をしていない教員も、一律4%の教職調整額であることの不公平さが際立ってきたこと、労働基準法37条の適用を除外したことから教員の勤務時間管理が疎かになり、無定量の時間外勤務を招いていることなどである。

ならば、教職調整額を廃止して、時間外勤務手当に切り換えれば問題は解決するか。実は、ことはそう簡単ではない。

審議のまとめは、この点について、「教員の勤務の特殊性（自発性や創造性）から、時間外勤務手当制度はなじまないのではないか」「時間外勤務管理のために管理職の負担が増えるのではないか」「時間外勤務手当を支給すると、部活動指導が抑制されるのではないか」「教員の時間外勤務の実績に見合うだけの予算が確保できるか」など、様々な問題点があることを指摘している。特に多額の予算を伴う制度変更について、財政当局の同意を得ることが最大の難題となろう。

教職調整額の見直しは、今後、中央教育審議会で審議が行われることとなるが、果たしてどうなるか、その成り行きが注目される。

（ひしむら・ゆきひこ = (財)学習ソフトウェア情報研究所 理事長）

本紙は、<http://www.kyouiku-kaihatu.co.jp> でも掲載

■最新刊！

菱村幸彦【著】 B6判・定価2,205円

教育開発研究所

全訂新版『はじめて学ぶ教育法規』法改正を踏まえて全面改定！

『小学校・中学校移行措置への対応ポイント』好評発売中！ B5版 2,520円

研修誌・図書の小社への直接のお申込みは、無料FAX 0120-462-488 をご利用ください（24時間受付・即日発送）