

教員の「定額働かせ放題」

COLUMN
県内
大学発

経世済民

(657)

「定額働かせ放題」。この言葉は、教員の働き方の異常性を象徴する言葉として使われている。では、その異常性とは何たるのか。

労働者の勤務条件について「最低限のルール」を定めたのが、労働基準法（労基法）である。そこでは、勤務時間の上限を一週間当たり40時間（1日の労働時間の上限を8時間）とする（これを「原則」として、「例外」として労働組合あるいは労働者の過半数代表と使用者の間で協

定（これを三六協定という）を

結び、割増賃金を支払う場合には、時間外勤務と休日勤務が認められている。公務員の場合は「例外の例外」が認められており、「公務のために臨時の必要がある場合」に限って三六協

定がなくても時間外労働と休日労働を命じることができる。ただし「教育、研究又は調査の事業」は、これを根拠とする時間外労働と休日労働は命じることができないとも定められている。

教員も労働者である以上は、労基法の「最低限のルール」が

埼玉学園大 松嶋 哲哉

人間学部人間文化学科 専任講師



に臨時の必要がある場合」は、三六協定がなくても時間外勤務を命じることができるルールである。労基法で「できない」というものを給特法で「できる」と「読み替える」ということで、労基法の趣旨と真逆のことを可能とする「荒技」が行われている。なお、それによって認められた時間外勤務業務は、①校外実習などの実習に関する業務、②修学旅行その他学校行事に関する業務、③職員会議に関する業務、④非常時災害、やむを得ない場合に必要な業務の四つだけである（これを、超勤四項目という）。

適用される。だが、公立学校の教員については、「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」（給特法）によって、「時間外勤務」をさせるための「特別なルール」が導入されている。

第一に、給料の4%を教職調整額として支給する代わりに時間外勤務手当と休日勤務手当が支給されないというルールである。教員の時間外勤務手当などが「定額」と言われるわけである。

第二に、教員も「公務のため外に行っている業務は、超勤四
まつしま・てつや 日本大学大学院文学研究科教育学専攻博士後期課程単位取得退学。修士（教育学）。日本大学経済学部、獨協大学非常勤講師を経て2023年4月より現職。専門は、日本教育史。主な著書は「教職のための学校と教育の思想と歴史」（共著、三恵社）、「歴史としての日教組（上巻）」（共著、名古屋大学出版会）など。

項目以外の業務で占められている。授業に関する業務、クラス運営に関する業務、部活動に関する業務、保護者対応などである。これらの業務は、時間外勤務としては認められない「自発的行為」とみなされている。なぜなら、超勤四項目以外の業務を時間外に行うためには三六協定が必要だからだ。「自発的行為」なのだから上限規制も存在しない。だから、教員は「働かせ放題」なのだ。

教員の働き方の異常性は、労基法で定められた労使協定による労働条件の合意という「最低限のルール」を、給特法によって実質的に死文化されていることにある。そのことによつて、労働者（教員）側が自らの労働条件や業務に対して一切の意見表明をすることが許されていないという異常性が生まれている。この異常性こそ、教員の長時間労働問題の核心だ。