

平成25年10月16日

広島大学教職員組合執行委員長
西別府 元 日 様

広島大学理事（財務・総務担当）
平野 仁 司

労働基準監督署「是正指導」に対する大学「見直し案」に関する質問等について（回答）

2013（平成25）年10月3日付けで提出のありました標記のことについて、下記のとおり回答します。

記

1. 「長時間労働による健康障害防止策として、在校時間（出勤時刻、退勤時刻）の管理を行い、在校時間が長時間となった者には「自己チェック票」に基づいて産業医の面接指導等を行う」との見直し案について

【質問事項】

附属小学校を除く附属学校園において、上記の「在校時間（出勤時刻、退勤時刻）管理」や「自己チェック票」の記入等はいつから実施の予定でしょうか？

【回答】

附属小学校教員については、7月から試行で「出勤簿 兼 時間外労働等記録簿」を用いて、出勤時刻及び退勤時刻を記録していただいておりますが、引き続き、同記録簿を用いて記録をお願いしているところです。また、出勤時刻等を基に算出した所定労働時間以外の在校時間が長時間となっている教員については、「自己チェック票」を提出していただき、疲労等がある者については産業医との面接指導を行うこととしています。

附属小学校を除く附属学校園の教員には、「附属学校教員の労働時間制度及び給与制度」について説明（方法は未定）の後に出勤時刻及び退勤時刻の記録、長時間労働による健康障害防止のための自己チェック票（該当者のみ）の記入を行っていただくことが適当と考えています。

なお、出勤時刻及び退勤時刻を記録する様式については、附属小学校教員を対象にした試行では「出勤簿 兼 時間外労働等記録簿」を使用していますが、新たな様式を、現在検討しておりますので、後日提案させていただきます。

2. 「附属学校園教員の過重労働の軽減に繋がる対策」について

【質問事項】

見直し案には「附属学校園教員の過重労働の軽減に繋がる対策」がありませんが、その点はどのようにお考えでしょうか？

【回答】

附属学校教員の時間外労働削減策については、平成23年度に実施（調査期間2週間）した附属学校教員の労働実態調査結果に基づき、各学校園で検討し、可能なものから実施されているところです。

しかしながら、現在、学校を取り巻く環境の変化により、教員が対応すべき課題が複雑化

し、多様化が進んでいるため、教員の職務に係る負担が増していることは認識しています。

今回、貴組合とは附属学校教員の労働時間制度及び給与制度について交渉していますが、上記の状況を改善するため、並行して、長時間労働の軽減に繋がる対策に関する業務の効率化や縮減策を含めて、附属学校教員の労働や学校運営の在り方を検討していくことが必要と考えます。

なお、この問題については、現在、附属学校校長会議において所定労働時間以外の業務に関する現状分析と改善策の検討がされておりますが、労務担当としては、一度、各学校園を訪問し、各教員から実情・ご意見をお聞きした上で内容を整理し、対応したいと考えております。

3. 「所定労働時間以外の業務に対する手当として、労働時間の内外の労働を包括的に評価し、附属学校教員特別手当の見直しを行なう。他の教職調整額や特殊勤務手当等は現行のままで、また、原則として、時間外勤務手当又は休日手当は支給しない」との見直し案について

【質問事項(1)】

現行の教職調整額には「時間外勤務手当及び休日手当が含まれる（職員給与規則第18条第3項）とされていますが、見直し案では附属学校教員特別手当について「所定労働時間以外の業務に対する手当として」と定義しています。

この両者の関係はどうなりますか？

また、教職調整額の「時間外勤務手当及び休日手当が含まれる」との規定は無くなるのでしょうか？

【回答】

今回、見直し案とした「附属学校教員特別手当」については、教職調整額と同様に業務の特殊性による職務と勤務態様の特殊性を考慮して支給することとしています。

よって、附属学校教員特別手当については、支給率の改正とともに、当該手当の内容に「時間外勤務手当及び休日手当が含まれる」ことを規定することを考えています。

なお、教職調整額の「時間外勤務手当及び休日手当が含まれる」の規定はこれまでと同様とし、改正はいたしません。

【質問事項(2)】

「原則として、時間外勤務手当又は休日手当は支給しない」とありますが、「原則として」はどのような例外を想定されていますか？

【回答】

「原則」とはしていますが、基本的に時間外勤務手当又は休日手当は支給しないことを考えています。

なお、平成24年度には、附属小学校の入学調査（入試）期間が体育館改修工事の関係で変更したことに伴い、休日手当を支給した事例があることから、学校行事の変更等やむを得ず日程等を変更する必要がある生じた場合で、1年単位の変形労働時間制による変形期間内の休日を振り替えることが困難であり、やむを得ず休日に労働を命じた場合には時間外勤務手当を支給せざるを得ないと考えています。

【質問事項(3)】

「所定労働時間以外の業務に対する手当として、……………労働時間の内外の労働を包括的に評価し」とありますが、この整理は公務員の教職調整額と同じものです。しかし、附属学校園教員は労働基準法の適用下にあるわけであり、そこでは使用者の労働時間把握義務と時間外労働に対する割増賃金支払い義務が規定されています。それとの関係をどのようにお考えでしょうか？

【回答】

労働基準法により、大学は、職員の労働時間を適切に管理する責務及び労働時間の適正な把握に基づく、割増賃金の支払いや長時間労働による健康障害防止策を講ずる必要があることは理解しています。

しかし、附属学校教員の労働は、その職務及び勤務態様の特殊性にかんがみ、教員の自発性、創造性に基づく勤務を阻害することなく尊重すべきものであると考えることから、時間管理を行うことは適当ではなく、所定労働時間内外の自発性、創造性に基づく特殊性をもった活動を評価すべきと判断したものです。

このように時間管理は行わない方向としているため、時間により支給する時間外勤務手当又は休日手当は支給できないこととなります。

なお、このことは先日広島中央労働基準監督署にも説明し、理解していただいているところです。

【質問事項(4)】

労働基準法では、当然のこととして時間外労働に対する労働者個人の割増賃金請求権が保障されていますが、「時間外勤務手当又は休日手当は支給しない」とする場合、当該請求権をどのようにお考えでしょうか？

【回答】

質問事項(3)で回答したとおり附属学校教員の労働には特殊性があり時間管理は適当ではないとしていることから、時間により支給する時間外勤務手当又は休日手当は支給できないこととしています。

一方では、労働基準法により、時間外労働及び休日労働を命じた場合に割増賃金を支払う義務があることも認識していますので、附属学校教員から賃金の請求があれば、その内容・時間数及び根拠等内容を確認した後、不足額がある場合には、その額を支給すべきと考えています。

【質問事項(5)】

附属学校教員特別手当の見直しについて、どの程度の引き上げを想定されていますか？

また、その引き上げ率の根拠はどのようなものでしょうか？

【回答】

現在、検討中ですので、後日提示させていただきます。

4. 「見直した附属学校教員特別手当は今年4月から適用＝支給することとし、平成23年4月からの遡及調査は実施しない」との見直し案について

【質問事項(1)】

「平成23年4月からの遡及調査は実施しない」とありますが、労働基準法が規定する賃金請求権2年（時効は2年）はどのようにお考えでしょうか？

【回答】

労働基準法第115条に規定されている賃金請求権が2年間であることは認識しております。

平成23年4月からの遡及調査は実施しませんが、教員から賃金の請求があればその内容・時間数及び根拠等を確認した上で、不足額があれば支払うべきと考えております。

【質問事項(2)】

1年半前の労働実態調査結果及び附属小学校のこの度の調査結果からは、教員一人当たり平均で、およそ月70時間以上の時間外労働が実際に存在しています。労働基準法に則れば、当該時間外労働手当を支払うべきであると考えますが、いかがでしょうか？

また、それが支払えないのであれば、その理由をご説明下さい。

【回答】

平成23年度に実施した労働実態調査及び今回附属小学校教員を対象に実施した試行による調査結果においては、所定労働時間以外における業務時間が、教諭では平均1日2時間程度との結果が出ていることは認識しています。ただし、この状況は、法人化前の取り扱いや今後の方向性と同様に、時間管理ではなく教員個人の裁量にある程度ゆだねられていることが影響しているものと考えています。

このことから、時間による時間外勤務手当又は休日手当の支給は適当ではないと判断し、今年度以降について、その活動を包括的に評価して「附属学校教員特別手当」を支給しようとするものです。

5. 「是正指導」事項について

【質問事項】

労働基準監督署の「是正指導」事項に「所定労働時間外の業務について、こういった業務が時間外労働の業務にあたるか周知の上」とあります。その点について見直し案には言及がありませんが、どのようにお考えでしょうか？

【回答】

附属学校教員は、自発性、創造性に基づく勤務が期待され、教科指導等（授業等、指導計画の作成、教材研究・授業研究、学習評価を含む。）、学校経営・生徒指導、進路指導・キャリア教育、部活動といった特殊性の高い業務を行っています。また、これらの業務は同時進行するものもあり、業務の区分けを行うことは困難と考えられます。（授業準備と教材研究・授業研究など）。

このことから、どのような業務が時間外業務で、どれが裁量的な業務なのかどうかは、明確に区分し、周知することは困難であると考えています。

なお、教員が所定労働時間以外の時間に業務を行う場合には、長時間労働による健康障害を引き起こさないよう、所定労働時間以外の在校時間を把握することにより、各労働時間管理者が注意を促すことを考えています。

また、所定労働時間外において、業務に起因して災害が発生した場合には、労働災害の対象となりうるため、本学は可能な限り労働災害として認定を受けることができるように努めることを申し添えます。

これらのことは、先日広島中央労働基準監督署にも説明し、理解いただいているところです。