

2020 . 3. 24. No383

おきがくろうニュース
沖縄学校事務労働組合



自らの要求は自らの手で！

カシパ送付先

郵便振替 02090-0-2239
沖縄学校事務労働組合

連絡先

e-mail:

okigakuro2017@gmail.com
HP:okigakuro.web.fc2.com

残業(汗)と時間外勤務手当の“そもそも論”

時間外勤務と勤務管理システム

沖縄県の県立学校においては2019年4月1日から、カード(写真付き身分証明書)による出退勤時刻の管理が正式にスタートしました(勤務管理システム)。非常勤職員を除く全ての本務・臨任職員が対象であり、事務職員のみなさんも出退勤時に、自分のカードを専用の読み取り機の前にかざして、毎日記録していることと思います。出勤時は「ピッ」、退勤時は「ピピッ」という具合に、鳴る音にも微妙な違いがありますよね。何らかの理由でカードをかざし忘れた場合は、PCから専用IDでシステムにログインして「修正」しなければなりません(その際、PC上で管理者の承認が必要！)。

勤務管理システムの導入には様々な理由と経緯が考えられます。表向きの主な理由としては、昨今、社会問題になっている教職員による長時間勤務の「把握」が挙げられます。勤務管理システムが、額面どおりに働き方改革の一環であるならば、私たちのより良い勤務条件・職場環境へ向けた、ささやかすぎますが一步前進と言えるのかもしれませんが。教員の働き方改革について、多くの有意義な提言をしている教育学者の内田良氏(名古屋大学准教授)によれば、「従来の出勤簿への押印では、そもそも長時間勤務の実態自体が把握できず、勤務管理システムを導入することではじめて主観的なアンケートによらない、科学的検証にたえうる勤務実態が浮き彫りになる」と期待を寄せています(2018. 1. 28(日)牧志駅前ほしぞら公民館ホールにおける教育講演会「学校の日常を『見える化』する」での発言)。

今回は、この勤務管理システムとも大いに関係のある「時間外勤務」について、あらためて考えてみたいと思います。

時間外勤務を法律面から見てみよう！

労基法では、定められた時間(1日8時間、週40

時間)以上の労働は、原則禁止されています(同法32条:労働時間)。この時間を超えて労働させる場合には、使用者は労働者と書面による協定(個別ではない)を結ばなければなりません。この協定が、いわゆる「36(さぶろく)協定」です(同法36条:時間外及び休日の労働)。

尚、公務員については、原則的に労基法33条3項により、「36協定」が無くても時間外勤務をさせることができます。しかし、「教育・研究機関」についてはその同条同項で適用除外されているので、

「36協定」が必要となります(同法別表第一の第12号:教育、研究又は調査の事業)。では、学校(教育機関)に勤務する職員は全員「36協定」が必要かと思いきや、ここがヤヤコシイ点なのですが、教員等(教育職員)については、給特法5条により労基法33条3項が適用されるので、「36協定」は不要となります。

しかし、上記のとおり適用除外されている事務職員に時間外勤務をさせるには「36協定」が必要です。まずはそれが、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との「書面による協定」なのか、勤務している職場で確認することからはじめてみましょう。「36協定」が結ばれているからといって、時間外勤務手当を支払わなくてよいということではなく、あくまでも時間外勤務(残業)をさせても使用者が「罰せられない」だけなのです。

ここからは、「時間外勤務」について、多くの事務職員が疑問に思うかもしれない点について、各種法律や条例を見ながら考えてみましょう。まず「時間外勤務は分単位?時間単位?」についてです。沖縄県の勤務条例には「公務のため臨時の必要があるとき」とあるだけで、明確な規定はありません(同条例6条:時間外勤務及び休日勤務)。労基法上では超過勤務1分から残業代を請求できます(同法24条1項:賃金の支払、同法37条1項:時間外、休日及び

深夜の割増賃金)。この疑問は、次の「時間外勤務手当の算出や端数はどう処理するか？」という疑問とあわせて考えると分かりやすいと思います。時間外勤務手当は「時間単位」で支給です（給与条例22条2項）。また、その時間とは「月の1日から末日までの期間の全時間数」という月計によって算出し、「その端数が30分以上のときは1時間とし、30分未満のときは切り捨てる」となります（給与条例運用第22条関係2(3)）。たとえば、月計が5時間30分であれば、1時間未満の30分は切り上げて、合計6時間の時間外勤務手当の支給となります。

長時間勤務の是正は私達一人ひとりの手で！

前掲の内田良氏は時間外勤務について、興味深いエピソードを紹介しています。「以前、公立学校に関するシンポジウムで文科省初中局の企画課長の方に『給特法のもとで教員の長時間労働はどのように扱われるのか』と質問しました。すると課長さんは『教員の長時間労働は自発的行為とみなしている』と答えたのです。平均80時間の残業が自発的だと。英語や道德の教科化など、文科省は次々と教員の負担を増やしているのに、裏切りも甚だしいですよね」（内田良「職員室から『働き方改革』を始めよう」『POSSE[ポッセ]』2018/11vol. 40、p. 12）。

教育行政を担当する行政官からして、このようなお粗末な認識でいるようです。この企画課長の頭の中では、もしこの長時間労働を正式な超勤命令によるものと認めると、ただでさえ少ない教育行政予算（日本による教育への公的支出の対GDP比は、OECDの比較35か国中なんと最下位！）からは時間外勤務手当が支払い不可能となる、というソロバン結果がはじかれたのでしょう。当たり前ですが、喜んで「自発的に長時間勤務をする」ことはありえません。仕事が間に合わないから残業するのです。残業は、業務量や労働者個々の能力を勘案して業務達成のために使用者が出す「職務命令」であり、実際に残業していれば、命令されたとして時間外勤務手当は勤務実態どおりに支払われるべきです。

労働者が働いた分は、きちんと全て使用者は支払わなければなりません。これは当局のまぎれもない義務です。

教員の長時間労働や給特法の問題点については、研究者やメディアのみならず、現職の教員がSNSなどで声をあげることによって、現在は文科省をも巻き込んだ社会問題へと発展しています。

しかし、この一大ムーヴメントと化している「学校現場の長時間労働の是正」について、私たち「事務職員」の目線や立場からの発信は、教員のそれと比較して、残念ながら明らかに少ないと感じます。学校現場で長時間働いている職員は、当然ながら教員だけではありません。学校唯一の行政職員として、学校現場における長時間労働を法律面から問題化し、教員とは違った視点からその是正への具体的提案が可能なのは、事務職員において他にはいません。驚くべきことに、社会問題化してはじめて給特法の存在を知ったという声や、そもそも現在勤務している職場の就業・休憩時間を知らないなど、いち労働者として啞然とすべき勤務実態が、多くの教員には見られます。加えて彼らには、残業時間が60時間を超えると幸福度が高まる奇妙な現象、「残業麻痺」の傾向も疑われます（小林祐児「データで見る『働き方改革のリアル』」『THE21』2019-04No. 413、p. 16）。私たちが日々引いている『教育関係職員必携』や『通知通達集』を、彼ら教員の大多数は文字どおり1頁も開かずに定年退職を迎えるのです。そのような教員に対して、学校現場全体における長時間労働の是正を、期待する方が無理筋と言うものです。

私たちの多忙化の原因は、前出の文科省の企画課長が発言した「自発的行為」などでは全くありません。保護者が学校に求めるニーズの多様化や高度化、行政官庁からの度重なる調査依頼や通知通達の複雑化、成果主義を煽る人事評価システムなど、私たちの自発性などには到底よらない「複合的な理由」によって、私たちは多忙化の一途をたどっているのです。そして、それらに対して事務職員の立場から一貫して是正や反対の論陣を張ってきたのが、私たち沖縄学校事務労働組合です。ワーク・ライフ・バランスや働き方改革も大いに結構です。しかし、それらは「個人の努力」にその多くを負っています。私たち組合は、個々の力を結集して闘っています。時間外勤務の是正や手当支給のための十分な予算措置を、今後も当局に粘り強く求めてゆきます！