

兵高教組

調査情報

第40号 2009年3月10日

兵庫県高等学校教職員組合調査部

電話：078-341-6745

http://www.hyogo-kokyoso.com

入試業務手当と割振変更 両方措置が法令の精神

極度の緊張に長時間さらされる入試業務。1日の業務に対してわずか900円の手当しか出ないことが異常なのに、それすら値切ろうとする校長がいます。一部の校長が行っている「入試業務手当を出せば、何時間超勤しても割振変更しない」などの運用は、違法性があり、教職員の著しい負担に対する配慮義務を欠くだけでなく、入試業務の責任の所在が不明確になるおそれがあります。高教組は、法令の趣旨に添った適切な運用を求めます。

一部校長の運用の違法性

以下のような運用を行う校長がいます。これには強い違法性があると高教組は考えています。

違法性が強い運用

入試業務手当を支給すれば、何時間超過勤務をしても一切勤務の割振変更を行わない。

給特法に違反

『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』（以下『給特法』）は、いわゆる「限定4項目」以外の超過勤務を教員に命じることを禁止しています。

入試業務は限定4項目に含まれませんので、割振変更を行わずに、勤務時間を超過して入試業務を命じたら、『給特法』に違反します。

従って、通常の勤務時間内に入試業務を終えるのが原則です。やむを得ず通常の勤務時間を超過する場合は、割振変更をして「超過勤務」としないことが、法令上求められる校長の責務です。

入試業務の責任が不明確に

割振変更を行わず、通常の勤務時間を超過して入試業務を行えば、校長の命に基づかない業務になりますから、「教師の自主性・自発性に基づく業務」になります。教職員の自発的活動によって、生徒の合否が決められたら、大変なことになります。入試業務手当を支払っていても、違法性に変わりはありません。

このような不適切な運用に陥る原因は、「入試業務手当」の性格についての無理解にあります。

特殊勤務手当は「著しい負担」に対して支給される

入試業務手当は「特殊勤務手当」の一種です。特殊勤務手当の基本的な支給要件は、条例で次のように規定されています。

公立学校教職員の特殊勤務手当に関する条例
当該業務が県教育委員会規則で定める心身に著しい負担を与えると認める程度に及ぶときに支給する。（第3条の2）

条文から明らかなように特殊勤務手当は、心身への負担の重い業務に従事したことに対して支給されるのであり、超勤手当のように時間に対して支給される手当ではありません。

「著しい負担」の定義の「工夫」

「著しい負担を与えると認める程度」を客観的に規定をしておかなければ、規則として機能しません。負担度そのものを指標化することは困難なので、『規則』では、入試業務は次の場合に支給するという「工夫」をしました。

公立学校教職員の特殊勤務手当に関する規則
業務に従事した時間が正規の勤務時間に引き続き1時間以上に及ぶ程度又はこれと同程度

つまり、業務が長時間に及ぶことを「著しい負担を与えると認める程度」と定義したのです。

法令上の矛盾

ここで問題になるのは、「正規の勤務時間」とは何を指すのかということです。

『支給要領』の「用語の定義」を見れば、割振変更を含んだ勤務時間全体を指すことになっています。このことを機械的に解釈すれば、通常の勤務時間を超える入試業務を完全に割振変更をすれば、入試業務手当は出ないという矛盾した事態に陥ります。割振変更制度が導入された際に手当の支給基準を改善しなかったことが矛盾の根元です。

通常の勤務時間を大幅に超過してきわめて密度の高い業務に携わり、「心身に著しい負担」があるにもかかわらず、法令に定められたわずか900円の手当すら値切られることは、現場の教職員の心情として到底納得できるものではありません。

制定趣旨に立った解釈が正しい

法令の趣旨を正しく見れば、「正規の勤務時間」は、割振変更を含まない通常の勤務時間（8時間）を指す趣旨であることは、以下の理由から明らかです。

割振変更をしても「心身の著しい負担」に変わりはない。

割振変更によっていくらでも延長できるのであれば、条例が示す「心身に著しい負担を与えると認める程度」の客観的に指標になり得ない。

『特殊勤務手当に関する規則』が制定された当時は割振変更制度は存在していなかったため、割振変更によって勤務時間が8時間以上に大きく延長されることは想定されていない。

高教組と県教委の合意した割振変更対象業務に入試業務は含まれていない。

法の趣旨に添った正しい運用を！

手当が法令上存在する以上、その法的精神と制定趣旨に添って、支給することは当然のことです。

形式上の支給要件を満たそうとするならば、当面以下のように運用することがもっとも適切であると高教組は考えています。

法令の趣旨にあった適切な運用

1. 原則として通常の勤務時間内に入試業務が終了するように計画する。
2. やむを得ず、通常の勤務終了時間を超過して業務を行わなければならない場合は、教職員の了解を得て、勤務時間の割振変更を行う。
3. 週休日の入試業務については、週休日の振替を行う。業務が長時間に及ぶときは、入試業務手当を支給する。
4. 平日の入試業務については、30分以上（切り上げで1時間）の超過勤務の実態があれば支給要件を満たすので、割振変更しきれない時間（昼休みの待機、割振変更の端数の時間等）の学校毎の実態に即して支給する。

道理と暖かさに基づく運用を

以上のように、割振変更と入試業務手当は両方措置するのが法令の趣旨です。

あれだけの激務を命じているのですから、せめて、割振変更をした上で、「著しい負担」に対して、900円の手当を支給することは、県教委と校長の最低限の誠意ではないでしょうか。

暖かく道理ある対応を、県教委・校長に求めます。