

## 令和3年度学校経営研修会報告書

開催日時 令和3年11月18日(木) 9:30～15:30

会場 ホテルアソシア静岡 3階「駿府」

参加者 静岡県内私立学校の理事長・校長等 50人

日程

9:30～9:45 開会式

開会挨拶 静岡県私学協会 理事長 長谷川了

静岡県私学協会 常務理事兼学校経営専門部会長 仲田晃弘

9:45～11:30 講演 「働き方改革と学校経営の両立」

講師 弁護士法人小國法律事務所

弁護士 小國隆輔様

12:30～15:30 グループ討議 (3グループ)

「私立高等学校生徒募集の定員管理及び入試制度に関する意見交換」

### 講演「働き方改革と学校経営の両立」

弁護士法人小國弁護士事務所 代表 弁護士 小國隆輔先生

高齢者雇用安定法が改正され、70歳までの就業機会確保の努力義務が課された。対応方法として「創業支援等措置」が加えられた。努力義務ということで、学校でも企業でも対応する動きは鈍いが、学校においてフリーランス型の就業支援等措置は、使いやすい制度ではないかと思っている。部活のコーチ業務、模擬試験や実力テストなど単位認定を伴わない試験監督、補習指導等課外授業の指導、試験問題の作問及び採点などこの制度に適した業務ではないかと思う。

育児介護休業法が改正され、看護・介護休暇の1時間単位での取得が義務化された。ただし、遅刻と早退のみが義務で、それ以外の時間単位の休暇は法人の判断による。この改正は令和3年1月に施行済みで、厚生労働省が社内規定のひな形を示しているのので、これに従って改正しておくべき。合わせてこの改正を管理職及び教職員等に周知し、申請があれば休暇がとれるようにしておく必要がある。

育児介護休業法に関する次の改正が令和4年4月に施行される。男性の育児休業取得推進、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、育児休業の分割取得、育児休業の取得状況の公表の義務、有期雇用労働者の育児・介護休暇取得要件の緩和、育児休業給付に関する所要の規定の整備等が変わる。規程改正のひな形が示されたら、これに従って各校の規程を改正する必要がある。

同一労働・同一賃金について相談を受けることが多い。関係法律が改正され時間が経っても、未だにモヤモヤ感が払しょくされていない。その原因は、法律の問題と学校経営の問題を一緒に考えていること。同一労働・同一賃金の本来の意味は、同じ仕事に従事する労働者について、同一賃金水準を適用し、労働量に応じて賃金を支払うべき、という考え方。つまり同じ工場で同じ作業に従事すれば、成果は時間に比例するはずで、その場合は、同じ時間単価で計算した給与を支払うべきという考え方。ただし現実には、皆が同じ作業をしている仕事ばかりではない。

法律では、パート有期法8条で、非正規と正規の労働者の間で不合理と認められる相違を設けてはならないと定められている。この対象は、有期雇用の労働者と短期間勤務の労働者の全てで、不合理性判断の考慮要素は、職務の内容(業務の内容とその責任の程度)、人材活用の仕組み(職務の内容変更及び人事異動の範囲)、その他の事情(労使交渉の経緯、雇用契約の経緯等)となっている。不合理と判断された場合の法律効果は、過去の差額分

の損害賠償で、同一賃金にすることは義務付けられていない。

禁止されているのは、正規と非正規の間に不合理なほどの賃金格差があること及び不合理なほどに労働条件に差があることで、このことについては、いくつか最高裁の判決が出ている。

いずれも運送会社の非正規労働者が訴えを起こして最高裁まで争われたもの。ハマキョウレックス事件は、契約社員が配送ドライバーを務めていたケース、もう一方の長澤運輸事件は、正社員が定年退職後に契約社員として運転業務にあたっていたケース。不合理をどこで判断するかについて、基本給やボーナスではなく、諸手当を違法とするかどうかについて、最高裁が判断を下した判例として重要視される。諸手当は、支給目的が比較的はっきりしているもので、正社員と契約社員とで共通する目的であれば、一方を支払い、他方には支払わないことは不合理と判断している。

また長澤運輸事件では、定年退職まで正社員の給与をもらい退職金も受け取った後の延長契約ということで、最高裁はバランスを取った判断をしている。

昨年、ボーナスと退職金という主要な賃金に対する最高裁の判断が2件示された。大阪医科大学事件では、アルバイト職員への賞与の不支給は不合理とは言えない。メトロコマース事件では、契約社員への退職金の不支給は不合理とは言えないと、それぞれ判断された。ただしこの判決では、職務の内容や配置変更の範囲、他の職員を含む人材活用の状況、アルバイト職員に正職員への段階的な登用制度が設けられていた等の事情を考慮したもので、アルバイトや契約社員への賞与や退職金の不支給が常に適法とは言っていない。

これらのことから、専任と非常勤との間に、職務の内容、責任の範囲、人材活用の仕組み等に相違があれば、給与、賞与に差があっても、少なくとも違法とは言えない。ただし、裁判になった時を考え、これらの相違を就業規則、諸規定、内部通知等に明文で記載しておくことを薦める。通勤手当以外の手当については、支給、不支給の差の理由を説明できるようにしておく、全員に支給される住宅手当などは、誤解を招かぬよう、第2基本給などに整理しておくことを考えた方がよい。

給与の差に関する最近の判決で、名古屋の自動車学校で定年退職後に同じ業務を定年前の給与の60%で行わせていて違法になったケースがある。このケースの給与は、最低賃金スレスレであり、これではさすがに違法と判断された。

次に経営の観点から同一労働・同一賃金を考える。これは、賃金原資をどのように配分すれば効率よく学校を運営することができるのかということ、法律に照らして合っているか、間違っているかという2択ではなく、今より妥当かどうかを追求する問題だが、私なりの考えを示しておく。

現在多くの学校では、専任教職員の給与体系は年功序列で、これは、新卒で採用し長く務めることを前提としており、教員の能力は経験によって培われるという経験則により、経験豊富なベテラン教員にやめてほしくないという学校側の事情もあってのことと思われる。

また、専任教職員には、住宅手当、家族手当などの諸手当が付くことが多いが、これも有為な人材を採用し定着してもらうための配慮と思われる。

圧倒的多数の学校が人事評価を行っていない又は、行っていたとしても教員の研鑽が目的で報酬には反映していないが、これは、実測した成果や能力にもとづいて処遇を決めるという価値観には賛同しない、つまり営業職ではないのだという発想によるものと考えられる。

仕事が大変な人に報いる方法として、特定の役職や業務に対して諸手当を支給することは、職務によって賃金が決まるという発想によるもの。

一方、有期や常勤の教職員は専任とは違った給与体系になっている。同じような仕事を

しているにも関わらず、これらの教職員の給与が低く昇給の幅が抑えられているのは、新卒採用で長く働いてもらうという枠組みから外れた職種では、年功序列の考え方を採用しない。できれば人件費を抑制したいという学校側の事情によるものと考えられる。

また、非常勤講師は、完全な職務給で、年齢、経験、授業の上手・下手に関わらず、担当した授業のコマ単位で給与が決まるという、同一労働、同一賃金的な考え方で運用されている。

この様に、今の私立学校の現状は、同一労働・同一賃金の考え方からは遠いところにあるが、考え方自体は、間違いではない。もし別の観点で、同一労働・同一賃金を導入するとしたら、制度を根底からつくり替えることになる。今のところ私立学校にこのような動きは、ほとんど見られない。

このところ私立学校に労働基準監督署（以下労基署）が検査に入るという事例を耳にする。労基署が入ると、労働時間のことが問題となる。

労働時間に入るのか、入らないのか迷う例として、定時後保護者からの電話を待っている時間は、労働時間と言われている。始業前に自分の机を整理している時間や終業後に職場内で自分の勉強をしている時間は、労働時間とは言えないが、これらについては、労基署が来たときにはタイムカードしか確認する手段がないので、タイムカードと労働時間が一致するよう注意を払う必要がある。

一番注意を払うべきは、部活動の指導で、部活顧問等の時間は一律に判断できない。裁判例もケースバイケースで、野球や吹奏楽の強豪校で、学校から強化部の指定を受けて顧問を依頼されており、1日何時間練習してくれ、土日も練習してくれと言ったようなケースでは、学校の業務と認められ労働時間になるだろう。一方、漫画研究会のような部活で、先生と生徒が集まってきて、出席の義務もなく、学校からの指示もないような場合は、学校業務というよりも個人的な判断で部活を行っているという判断ができ、たぶん労働時間にはならない。この両極端の間に、様々なケースがあり、裁判になった場合はケースバイケースということになる。ただし、学校としてグレーゾーンをそのままにしておくことはあまり良いことではないので、強化指定の部活動の顧問の指導は労働時間として、それ以外の部活動について学校は活動時間の指示は行わないので、顧問各自の判断で活動してください、といった対応を取ることが考えられる。

労基署の検査等では、労働安全衛生法 66 条の 8 の 3 に従って労働時間の状況を把握すること、労働基準法 37 条に従って計算した割増賃金を支払うこと、労働基準法 36 条が定める労使協定を締結せずに法定労働時間を超える労働をさせないこと、という指導・是正勧告を受けるケースが多い。要するに法律の枠内で残業をさせ、その記録を残してくださいという指示内容。

このような状況を放置することはハイリスクで、タイムカードをしっかりと運用していないと、労基署が入った時に大変なことになりかねない。過去に遡り多額の残業代を支払わされた学校法人も複数ある。

解決策として、変形労働時間制を採用する学校、特に小・中・高等学校が非常に多い。事前に決めておけば、1日8時間、又は週に40時間を超えたとしても、平均40時間内に収まっていれば残業にはならないという制度で、決め方によって、日をまたいで、あるいは週をまたいで時間の貸し借りができ、平均40時間を超えた部分だけが残業代の対象となる。

運用事例として関西の学校の例を紹介する。まず就業規則に変形労働時間のパターンを決めておく。このケースでは8パターン。各教員は、翌月の勤務割を自分で考え、それを案として管理職に提出し、管理職がこれを確認し、必要があれば修正した上で承認する。事前に自己申告することにより、業務とプライベートの調整を付けやすいメリットもある。

関西の自治体で採用する例もあり、是非私学にも広がってほしい。

大学等では、教授や研究者などの勤務や研究の時間が不規則で、このような職種では裁量労働制を採用することが多い。実労働時間を無視し、協定で結んだみなし時間を労働時間とする制度。ただし、週5日各日8時間とみなすという協定で、休日に8時間働いた場合には時間外労働となり、残業代をすべて無くすというものではない。また悪意を持って毎日1時間だけ働いても8時間とみなすことになり、運用を間違えると大変なことになるので、注意が必要。

労働時間状況把握義務に対する解決策として、必ずタイムカード、パソコンのログ記録などの機械的に労働時間を管理するシステムを入れることを薦める。

教職調整額あるいは固定残業代をみなし残業代として支払うという方法もある。これについても給与規程等に根拠となる条文を置く必要がある。

この方法は、実際の残業時間に関わらず残業代を支払うもので、人件費を減らす効果は限られるが、残業時間を減らす効果が期待でき、多くの企業や法人が取り入れている。働く側からすると、残業をしなくても給料は変わらないので早く帰ろうとする意識が働き、一所懸命働くインセンティブになる。また労働災害の一番のリスクは長時間労働であり、その意味で労災を減らす効果が見込まれる。

休日の振替(代休)とは、事前に職員に対して通知することで休日と平日を入れ替える制度。例えば12月5日の日曜日に出勤を命じ、同時に12月9日の木曜日を振替休日に指定した場合は、12月11日の土曜日が休日であれば1週1日の休日は確保されているので、法定休日の割増賃金(35%)は不要となるが、12月5日の週は、日曜日から金曜日まで6日間出勤となるので、週40時間を超える可能性が高く、40時間を超過した時間については、時間外割増賃金が発生することになる。振替休日が休日にならなかった場合は、割増賃金が発生する。

文部科学省が学校法人のガバナンスに関する有識者会議を作り、その報告書が出ている。その中で一番大きい変化は、理事会と評議員会の力関係に関すること。

現在多くの学校法人では、理事会が業務決定をし、理事長が業務執行を行い、役員の選任や事業計画などの他、寄付行為の変更や合併などの重要な意思決定も理事会が行い、評議員会は決定権を持たないという形を取っていると思う。

これに対して有識者会議が想定しているガバナンスの基本形は、取締役会と取締役と監査会が三角形の形を取り、その真ん中に株主総会があるという上場企業のような形。取締役会が業務決定をして、その決定に従って取締役が業務を執行する。監査役が業務決定と業務執行の監査をして、株主総会は、役員の選任・解任や定款の変更など大事な案件を決定する。ただし、企業の場合は、株主が出資をしている。まさに資本主義の原則で、出資している以上は、経営者を真剣に選び一生懸命考えるということが大原則にある。

学校法人のガバナンス改革で参考にされているのが一般財団法人と社会福祉法人で、同じように三角形を取るのだが、真ん中の評議員会の評議員は出資をしているわけではない。

過去に、社会福祉法人や学校法人の乗っ取り事件は、一定数起きている。株式会社の乗っ取りには株の取得のため多額の資金が必要になるが、社会福祉法人や学校法人の乗っ取りにそれは不要で、理事の席の半数を取れば可能となる。従来学校法人の理事には関係者が多かったが、学校法人との利害関係が少ない評議員が理事の選任権を得た場合、評議員を買収すれば学校法人の乗っ取りが可能となる。

決定者と執行者と監督者を分けて監督機能を強化するとすると、その監督者を誰が監督するのかという問題が起きてくる。

いずれ遠くない将来、評議員会が役員選任権を持つような法改正があると思われる。来年の通常国会に法改正を出すとの話もあり、早ければ再来年には新法の施行があるかもし

れない。結果として全学校法人が寄付行為の変更を迫られることになり、この先半年くらいはこの動向に注視する必要がある。

以 上