

教育関係労働組合連絡会議

札幌中小労連・地域労働組合

全国一般労働組合東京南部

ゼネラルユニオン

福岡ゼネラルユニオン

東京都港区芝 2-8-13KITA ハイム芝 3F

TEL 03-6779-8382

FAX 03-6679-6861

全国一般労働組合全国協議会 気付

私達教育関係労働組合連絡会議は、この一年労働現場で直面してきた、あるいは現在直面しているいくつかの切実で重要な問題に関して、以下の質問及び要請を行ないます。

1. 新型コロナウイルス感染の経験、現状と今後について

私達は今も新型コロナウイルス感染という重大な危機の中にあります。この危機の影響は社会全体に及んでおり、暮らしを守りこの危機を克服することは第一級の課題です。

(1) 労働者にとって、こうした危機の中で雇用と暮らしを守る上での大きな法的な拠り所は労働基準法第26条（休業手当）であり、今回のいわゆる「コロナ危機」の中でもそうでした。この重要さに鑑み、以下の質問への回答あるいは情報提供の要請を行ないます。

新型コロナウイルスを理由とする休業で労働基準法第26条が適用されない事例はあったのでしょうか。あったのであればその事例と労働基準法第26条が適用されなかった理由を具体的に紹介してください。

<答>

a. 個別の事例についてはお答えを差し控えます。

b. 労働基準法第 26 条では、使用者の責に帰すべき事由による休業であれば、使用者は休業手当を支払う必要があるとしています。

c. 新型コロナウイルス感染症を理由とする休業であっても、一律に休業手当の支払義務がなくなるものではありません。

労働基準法に基づく休業手当の支払の要否については、使用者としての休業回避のための具体的努力など、諸般の事情を総合的に勘案し判断しています。

(2) コロナ危機の現状と今後を考える時、労働安全衛生法が求める安全委員会、労働安全衛生規則第 2 3 条の 2 が求める「安全又は衛生に関する事項について、関係労働者の意見を聴くための機会」は労働現場の安全・衛生の確保を実現する上で重要です。

今回のコロナ危機の中で、これらの法の定めは有効に機能したのでしょうか。我々は、自分達の具体的な経験に関する限りでは、とてもそうは言えないと言わざるを得ず、実のある仕組みと活動を労働現場に根付かせることは「これから」と思っております。

そこで、

今回のコロナ危機の中でこれらの法の定めが有効に機能した具体例の紹介をお願いしたいと思います。有効に機能しなかったとすれば、その原因と改善のための具体策をお示しく下さい。

<答>

a. 厚生労働省においては、衛生委員会等を有効に活用して職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止を図りつつ業務を継続していただくため、

・チェックリストや集団感染事例の活用等により、職場の状況を確認した上で、職場の実態に即した感染拡大防止対策を検討すること

・感染防止対策の検討に当たっては、衛生委員会等、衛生管理の知見を持つ労使関係者により構成する組織の有効活用を図ること

など、労使が一体となって感染拡大防止の対策に取り組んで頂くよう、労使団体や業種別事業主団体に対し、累次の協力依頼（※）を行ったところです。

※ 関係団体に対する協力依頼

- ① 3月24日 「新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた職場における対応について（要請）」
- ② 3月31日 「新型コロナウイルス感染症の大規模な感染拡大防止に向けた職場における対応について（要請）」
- ③ 4月17日 「緊急事態宣言時に事業の継続が求められる事業で働く方々等の感染予防、健康管理の強化について（協力依頼）」
- ④ 5月14日 「職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化について（協力依頼）」
- ⑤ 8月7日 「職場における新型コロナウイルス感染症への感染予防、健康管理の強化について（再協力依頼）」

b. また、衛生委員会等の開催については、

- ・ いわゆる“三つの密”を避け、十分な感染防止対策を講じた上で、法令に基づき毎月1回以上開催する必要があること

- ・ 開催するに際しては、事業場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止に向けた対応等についても議題に含めるなど、積極的な調査審議に努めること

などについて、厚生労働省ホームページ上の「新型コロナウイルス感染症に関するQ&A」において、周知を行っているところです。

※ 対面により安全委員会等を開催する場合と同様に、事業場における安全衛生に係る問題の十分な調査審議が確保されるよう、情報通信機器を用いて安全委員会等を開催する場合における考え方及び留意事項について、8月27日付け局長通達によりに示したところである。

c. 引き続き、労使が一体となって職場における感染予防対策に取り組まれるよう、周知等に努めてまいります。

2. ALTの現状と未来

2019年度に私達は全国の教育委員会を対象にアンケート調査を行ない、その結果を所轄省庁である文部科学省に提出しました。この調査で明らかになった種々の具体的かつ危惧すべき事実を踏まえ、以下の質問への回答あるいは情報提供の要請を行ないます。

(1) 私達は昨年のアンケート調査で、未だに全国の少なくない数の教育委員会がALT事業を違法の疑いがある請負契約（業務委託契約）で行なっていることを把握し、文部科学省にそのリストをお渡しし、調査と是正をお願いしました。その結果をお知らせください。

<答>

文部科学省としては、学校において外国語指導助手（ALT）が積極的に活用されることは重要であると考えており、文部科学省は、総務省、外務省と3省で実施している「語学指導等を行う外国青年招致事業」（JETプログラム）の参加者の活用を推進しています。

JETプログラム以外による外国語指導助手（ALT）等の活用など、教員以外の外部人材等をどのような形で活用するかについては、各教育委員会の権限と責任に基づいて判断されるべきものであり、学校教育を充実させる観点から、各教育委員会の判断により、地域や学校の実態に応じて適切な配置・活用が行われていると承知しています。文部科学省としては、外国語指導助手（ALT）の契約等が適切に行われるよう、「外国語指導助手の契約形態について（通知）」（平成17年2月17日付16初国教第121号）、「外国語指導助手の請負契約による活用について（通知）」（平成21年8月28日付21初国教第65号）及び「外国語指導助手の請負契約による活用について（業務内容の確認及び外国語会話の実演）（通知）（平成26年8月27日付26初国教第92号）を各都道府県・指定都市教育委員会宛てに発出し、いわゆる偽装請負等の法令違反とならないよう、労働者派遣法等に基づき、現在契約している契約内容について確認するとともに、疑義がある場合は、都道府県労働局に適宜相談するなどして適切な対応を取るよう、周知しています。

文部科学省において、個別具体の契約の適法性について判断することはできませんが、ご指摘のいわゆる偽装請負等の法令に反する事業運営がなされないよう、引き続き、通知等の趣旨の徹底を図ってまいります。

(2) A L T事業に対して中央及び地方で投入されている予算の年次推移をご提供ください。

<答>

J E TプログラムによりA L Tを任用する自治体に対しては、毎年、以下の規準に従って総務省より地方財政措置が行われております。

都道府県

■ J E T参加者の任用に要する経費について、普通交付税措置（※）

（例）標準団体（人口170万人）の場合約2億5千万

（J E Tプログラムコーディネーターに係る経費の地方交付税措置含む）

■ 私立学校におけるJ E T参加者の雇用に係る都道府県の助成経費について、特別交付税措置（算定：地方単独事業で一人上限602万円×0.5） Any general

市町村

■ J E T参加者の任用に要する経費について、

J E T参加者数に応じた額が普通交付税措置

（例）標準団体（人口10万人）の場合：120万円+（J E T参加者数×482万円）

■ J E Tプログラムコーディネーターに係る経費について特別交付税措置

（算定：地方単独事業で直接要する経費×財政力補正係数×0.5）

（※）令和元年度より、J E T参加者の任用に要する経費（一人当たり）に係る普通交付税措置について590万円から602万円に増額

(3) A L Tとその役割の基本的な位置付けについて伺います。A L Tは日本の英語教育にとって「不可欠な」存在なのでしょうか。それとも「有益だが不可欠とまでは言えない」存在なのでしょうか。

<答>

外国語教育指導助手（A L T）は補助の役割を果たすものであり、指導計画の作成や授業の実施については、学級担任や教科等の担当教育が行うべきものであり、A L Tは必ず配置しなければならないという法令上の規定はありません。

一方で、文部科学省としては、学校において外国語指導助手（A L T）が積極的に活用されることは重要であると考えており、学習指導要領や教育振興基本計画においても、文部科学省、総務省、外務省と3省で実施している「語学指導等を行う外国青年招致事業」（J E Tプログラム）の参加者の活用を推進しています。

J E TプログラムのA L Tを含め、教員以外の外部人材等をどのような形で活用するかについては、各教育委員会の権限と責任に基づいて判断されるべきものであり、学校教育を充実させる観点から、各教育委員会の判断により、地域や学校の実態に応じた適切な配置・活用が行われていると承知しています。

(4) A L T事業が依って立つ法律は、教育基本法以外には何があるのでしょうか。

<答>

A L Tの勤務に関する法律は、労働者としての労働法制が適用されます。また、任用形態に応じて、地方公務員法等の法律及び条令・規則等が適用されます。

(5) いずれかの地域でのA L T事業が違法な要素を含んでいる可能性があることを当該現場のA L Tあるいはそれが加盟する労働組合が知った場合、これらの者はその違法性が疑われる状態の調査と是正を要請するためには具体的にどうすればいいのでしょうか。また、政府の所轄部署はどこで、その所轄部署はこうした事実を把握された場合にはどうなさるのでしょうか。

<答>

個別の事案が労働者派遣に該当するかどうか等の判断については、実態を見て都道府県労働局が判断するものであることから、疑問点等については、都道府県労働局に相談するよう促しています。

文部科学省としては、こうした内容について、都道府県教育委員会等に対して周知徹底に努めており、教育委員会等においては、これらを踏まえて適切な契約が行われているものと認識していますが、今後とも引き続き、通知の趣旨の徹底を図るなど、厚生労働省と連携して適切に対応してまいります。

- (6) A L T 事業は毎年全国で公金が投入されている公的事业なものですから、A L T の採用と処遇に関しては全くの地方任せではなく、給与、社会保険加入、研修等の基本事項については全国的に何らかの基準があるのが当然だと我々は考えています。その基準を教えてください。

<答>

文部科学省としては、学校において外国語指導助手（A L T）が積極的に活用されることは重要であると考えており、文部科学省は、総務省、外務省と3省で実施している「語学指導等を行う外国青年招致事業」（J E T プログラム）の参加者の活用を推進しています。一方、J E T プログラム以外による外国語指導助手（A L T）を活用することも含め、教員以外の外部人材等をどのような形で活用するかについては、各教育委員会の権限と責任に基づいて判断されるべきものです。各教育委員会等が、任用の形態、内容等、職務内容に応じて、法令を遵守することは必要であり、引き続き通知を周知徹底していきます。

3. 会計年度任用職員

この4月から全国の地方自治体で「会計年度任用職員」制度が始まりました。私達の労働組合に所属する組合員の一部はこの制度発足に伴い、以前の「直接雇用A L T」からこの会計年度任用職員へと移行しました（ほとんどが「パートタイム」）。

この移行に伴い発生し現在も解決されぬままとなっている問題があります。それは、ボーナス支給制度導入によって「月収がかなり減る」、「年収が減る、あるいはほとんど増えない」という状況になっていることです。「こんなに月収が減るのなら、ボーナスがなかった以前の方がまだマシだ」という声さえ広く聞かれます。

そこで、以下をお尋ねします。

(1) 所轄官庁としては、「会計年度任用職員」制度の発足と現状について、所期の目的に照らし全体としてはどう評価しておられますか。

<答>

a. 今回の改正により、各地方公共団体において、「会計年度任用職員制度」が整備されたことは、「適正な任用・勤務条件」を確保していく上での重要な第一歩になったものと考えています。

b. 総務省としては、今後、各地方公共団体における定着状況や、「同一労働・同一賃金」の議論を含めた民間の動向、国家公務員に係る制度・運用の状況等を踏まえ、今後とも会計年度任用職員に係る適正な任用や勤務条件の確保に取り組んでいく考えです。

(2) 制度発足の趣旨の一つである「常勤以外の職員の待遇改善」の現状の評価と課題をお聞かせください。

<答>

a. 地方公共団体において幅広い分野で活用されてきた臨時・非常勤職員については、制度の趣旨に沿わない任用が見られたことや、期末手当が支給できないといった勤務条件上の課題がありました。

b. このため、臨時・非常勤職員の適正な任用と勤務条件の確保を図る観点から、平成29年に地方公務員法等を改正し、「会計年度任用職員制度」を創設したところです。

c. これにより、臨時・非常勤職員の任用・服務規律などが整備され、期末手当の支給が可能となり、その処遇の改善に資することが出来たものと考えています。

(3) 上述した問題が全国のあちこちで問題としてくすぶり続けています。問題の合理的解決の指針及び所轄官庁としてこの解決にどのように対処されるのかお示してください。

<答>

a. 会計年度任用職員の給料・報酬については、類似する職務に従事する常勤職員の給料月額を基礎として、職務の内容や責任、職務遂行上必要となる知識、技術及び職務経験などの要素を考慮して定めるよう助言しています。

b. こうした助言の趣旨や各地方公共団体の実情などを踏まえた形で給料や報酬を決定した場合に、結果的にその水準が変動することはあり得るものでありますが、単に財政上の制約のみを理由に、新たに期末手当を支給する一方で、給料や報酬を削減することなどは、改正法の趣旨に沿わず、適切でないと考えています。

c. 総務省では、各地方公共団体において、円滑な制度運用が図られるよう、引き続き必要な助言を行うとともに、今年度において、会計年度任用職員の任用や給与など、制度導入後の取組状況についても調査を行っています。

d. その中で、改正法の趣旨に鑑み、不適切な事例があれば、個別に必要な助言を行うなど、フォローアップを行い、各地方公共団体において適正な任用や勤務条件の確保が図られるよう取り組んでまいります。

4. 社会保険への加入要件

先の国会での関連法の成立によって、社会保険への加入要件の一つである従業員数の緩和が日程も含めて決定しました。

また雇用保険の加入要件に関しては、複数の事業所で働く65歳以上の労働者を対象に複数の事業所での労働時間の合算が週20時間を超えれば加入を認めることを試験的に実施する方向が固まっています。

そこでお尋ねします。

社会保険加入要件としての「週20時間以上勤務」に複数勤務先の労働時間合算を適用する件の検討の現状と見通しをお知らせください。

<答>

被用者保険は、事業所ごとに適用を行うのが制度の基本的枠組みであり、兼業・副業により複数事業所で短時間就労している場合も、被用者保険に加入するか否かは事業所ごとの労働時間や賃金で判断する仕組みとしている。

単独の事業所における労働時間では被用者保険適用にならない、複数の事業所で就労している方への保障の在り方については、社会保障審議会年金部会における専門的な議論の中でも問題提起がなされた上で、「事業主の責任で適用事務を行うという被用者保険の基本的枠組みや、実務上の実行可能性、適用拡大の進展状況等も踏まえつつ考えるべき課題である」とされている。

被用者保険制度における複数就業者への対応については、審議会において指摘された課題や、雇用保険制度における試行的取組とその検証結果なども踏まえて、どのように対応していくべきか、引き続き検討してまいりたい。

5. 無期転換に関連してー「10年特例」、契約年数上限設定

- a. 無期転換条項を含む改正労働契約法が2013年4月1日に全面施行され、2014年4月1日には「研究開発システムの改革推進等による能力の強化及び研究開発等効率的推進に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（いわゆる「10年特例法」）が施行となりました。
- b. これと前後して、「大学の教員等の任期に関する法律」、「研究開発システムの改革推進等による能力の強化及び研究開発等効率的推進に関する法律（その後「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」に改称）」を非常勤講師全体に採用する大学が全国に続出し、その結果、業務は毎年「英語を教える」だけの非常勤講師が、即ち「研究」の要素を業務に持たない者が「10年特例」の適用対象とされ、それに伴い「無期転換は5年でなく10年」とされる事態が生じました。
- c. その後、労働組合との交渉を通じて「非常勤講師全体をこの特例の対象とすることは適切でない」としてこれを撤回する大学もありましたが、依然としてそのままの大学もあり労働組合との間の未解決の課題となっています。

- d. また、官民を問わず「契約更新は5年が上限」など新しく契約年数に上限を設定し、数年後には無期転換権が行使できる労働者が職場からいなくなる会社も少なからず生まれています。
- e. 更に、無期契約非正規労働者に「60歳定年」を導入し、無期転換権を得ながらそれを行使する期間がないままに定年退職となる労働者も存在しています。

そこで、以下を質問します。

- (1) 「10年特例」を労働者に適用するためには、当該労働者は「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律」（その後「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」に改称）第15条第2項に述べられている3つのカテゴリーあるいは「大学の教員等の任期に関する法律」の第4条に述べられている3つのカテゴリーのいずれかに該当することが必要で、そのことが当該労働者に明示されかつ当該労働者が理解し同意することが必要と思われませんが、この点の確認をお願いします。

<答>

御指摘のとおり、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律第15条の2や「大学の教員等の任期に関する法律」第4条各号のいずれかに該当することが必要であり、労働契約法の特例の対象者と有期労働契約を締結する場合には、相手方に特例の対象者となる旨等を書面により明示し、その内容を説明すること等により、相手方がその旨を予め適切に了知できるようにするなど、適切な運用が必要である。

また、上記については、各大学等への周知を行っている。

- (2) 大学において「10年特例適用」の妥当性は誰がどのように判断するのでしょうか。当該労働者あるいはその所属する組合がこれに異議がある場合、それはどこに申立てればいいのでしょうか。

<答>

a. ご指摘の「10年特例適用」の有無については、一義的には各大学等が実情に応じて判断するため、異議がある場合、まずは各大学等にご相談いただくこととなる。そ

の上で、さらに異議がある場合には、最終的に司法において個別の事案ごとに判断されることとなる。

b. なお、労働契約法等の趣旨に照らして問題がある事案があった場合には、都道府県労働局にご相談いただくことが可能である。

- (3) 厚生労働省労働基準局長発の2019年2月22日付「労働契約法の無期転換ルールの円滑な運用について」に「当該研究者、教員等であることをもって、一律に当該特例の対象者となるものではない」とあります。この文言と「10年特例適用の妥当性」との関係をご説明ください。

<答>

ご指摘の記載は、「10年特例適用」の有無について、一義的には各大学等が実情に応じて判断する。その上で、最終的に司法において個別の事案ごとに判断されることとなるものだが、その補足として「当該研究者、教員等であることをもって、一律に当該特例の対象者となるものではない」旨を改めて周知したものである。

- (4) 上のdで述べました「契約年数上限設定」には、改正労働契約法の趣旨との関係で何らかの規制はないのでしょうか。あるいは規制を検討されてはいないのでしょうか。これが無条件に容認されれば無期転換権に関する労働契約法第18条は空文化される恐れがあり、そうした事態が現に進行しているからです。

<答>

a. 労働契約は、契約自由の原則の下、労働者と使用者の合意によって成立するものであり、労働者と使用者がお互いに合意して更新の上限を設定するというものであれば、その効力を無効とすることは難しいと考える。

他方で、労働者保護を使命とする厚生労働省としては無期転換ルールを免れる目的等で雇止めをすることは、法の趣旨に照らして望ましいとはいえないと考えている。

b. そのような事案を把握した場合には、都道府県労働局において適切に啓発指導を行ってまいりたい。

(5) 無期転換と定年の設定との関係について厚生労働省は「例えば65歳で無期転換した者の定年を66歳とするような場合など、無期契約に転換するという無期転換ルールの趣旨を没却させるような目的で定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。」(パンフレット「無期転換 Q&A」)と繰り返し指摘しておられますが、無期転換後の非正規労働者としての就労期間がどの程度の期間確保されれば無期転換後の非正規労働者の定年の設定は適切とお考えなのでしょうか。

<答>

個別の労働条件は、個々の事情に応じて労使の話し合いによって決定されるべきものであり、ご指摘の点について一概にお答えすることは困難である。

(6) 上の e で述べましたような扱いを受けた当該労働者あるいはその所属組合は、どこに是正を要請すればいいのでしょうか。

<答>

最終的に司法において個別の事案ごとに判断されることとなるが、まずは都道府県労働局へご相談いただきたい。