

概要

現在、教員の成り手不足が深刻な問題となっている。その原因の一つに、給特法で定められた教職調整額という特殊な賃金体系があるといわれている。公立学校の教員は、残業時間に応じて残業代が支払われるのではなく、基本給に4%を掛けた金額が教職調整額として支給される。昨年の11月に教職調整額の掛率を文部科学省が13%、財務省が10%に引き上げる案を示し、教員の成り手不足の解消に取り組んでいる。しかし、この教職調整額は、残業時間の長短に関係なく基本給額に比例して決まる。民間の残業代は、残業時間に応じて支払われるのが普通である。そのため、民間の給与水準と照らし合わせて、教職調整額の掛率及び全年代で一律であることの妥当性を検証する必要がある。

本稿は、民間の賃金水準や勤務実態との比較から次の2点の検証を行った。(1)現在の教員の賃金体系である教職調整額方式と残業時間に応じて支払われる民間の超過労働給与方式とではどちらが望ましいか、(2)教職調整額方式を採用する場合、教職調整額は何%に設定するのが望ましいか、である。

上記の検証には、独立行政法人統計センターから貸与を受けた令和元年度の賃金構造基本統計調査の匿名データ(個票データ)を使用した。賃金構造基本統計調査は、日本の賃金構造の実態を詳細に把握することを目的に、厚生労働省が全国の事業所を対象に実施している。毎年7月に6月分の賃金等について調査が行われ、令和元年度は47,148の事業所が調査分析対象で、約50万レコードとなっている。

(1)の検証では、木下¹の「労働時間の契約モデル」を用いて、15産業²の労働時間、賃金所得から産業別及び年代別に賃金弾性値の推計を行った。

産業別及び年代別のデミング回帰分析の結果、ほとんどの産業に共通して労働者の年代が上がるにつれ、賃金弾性値が小さくなり、50代以降では負の値となった。この結果から、残業代が残業時間に応じて支払われることが相応であるのは若年層と中年層のみであり、熟年層については残業時間に応じた報酬の下で給与総額を増加させると、自発的に労働時間を減少させるという推定結果となった。

¹ 木下富夫. 2021. 「デミング回帰分析を用いた「労働時間の賃金率弾性値」推計」. 『武蔵大学論集』. 69巻1号. pp.13-27.

² 貸与を受けた匿名データは、16大産業のうち事業所数が少ない「鉱業、採石業、砂利採取業」が除外されている。そのため、分析した産業は15産業である。

(2)の検証では、15 産業のデータから求めた超過労働給与率³と教員の超過労働給与率を比較した。ただし、公立学校の教員のデータは、賃金構造基本統計調査の対象外であるため、教員の超過労働給与率は、広島県の令和元年職員の給与等に関する報告より算出している。

現行の教職調整額の 4%から求めた教員の超過労働給与率は 3.21%となり、15 産業の超過労働給与率の全体平均である 7.21%と比較して低い結果となった。また、教職調整額を 9%、10%、13%に引き上げた場合の教員の超過労働給与率は、7.41%、8.61%、11.20%であった。教職調整額を 9%に引き上げれば、15 産業の超過労働給与率の平均と同等の水準となる。したがって、あくまでも平均で比較すれば、財務省案である 10%が妥当な水準であるといえる。

次に、15 産業の超過労働給与率を年層別に分析すると、若年層は 10~13%、中年層は 5~8%前後、熟年層は 1~4%に分布が集中しており、平均値も若年層から 9.55%、7.76%、3.64%と年代が上がるにつれ減少している。以上の結果から、年代の上昇に応じて教職調整額の掛率を下げる方式を採用することで、教職調整額方式を採りながらも民間の給与水準により近づけることが可能となる。現在検討されている文部科学省案の 13%が妥当なのは若年層、財務省案の 10%が妥当なのは中年層であり、熟年層は現行の 4%の据え置きが妥当だといえる。

³ 超過労働給与率は、賃金構造基本統計調査の調査項目の「超過労働給与額」を「きまって支給する現金給与額」で除算した値で、支給される給与のうち残業代が占める割合を表している。