

管理者研修会 『就業規則整備を中心とした労務管理』

講師：弁護士法人西村綜合法律事務所 代表弁護士 西村 啓聡（敬称略）

公益社団法人東京都専修学校各種学校協会（多忠貴会長／東専各協会）は2月2日、東京・千代田区九段北のアルカディア市ヶ谷で「令和7年度管理者研修会」を開催した。今年度のテーマは「就業規則整備を中心とした労務管理」。会員校の管理職や人事担当者らが多数参加した。

開会あいさつに立った東専各協会研修事業部長の岡本比呂志氏は、学校法人として経営側の視点からヒューマンリソース、特に労務問題を取り上げる意義を強調。「非常に重要なテーマであり、自校に持ち帰って役立ててほしい」と呼びかけた。

講師は、労務問題を専門とし、多数の学校法人の顧問も務める弁護士法人西村綜合法律事務所東京事務所代表の西村啓聡弁護士。講演では労働時間に関する留意点から定年後再雇用、育休・産休制度、メンタルヘルス・休職制度など多岐にわたる制度を取り上げ、豊富な事例を交えて解説した。

なかでも「近年、私立学校の教職員が1人で外部組合に加入し、雇止めや定年後再雇用の処遇をめぐる団体交渉を申し入れるケースが増えている」として、外部労働組合による団体交渉事案を詳説。交渉の流れを紹介するとともに「最終的には金銭解決に至ったが、問題は金額以上に自校の価値や信頼が損なわれるレピュテーションリスクが高まったこと。特に入学希望者や保護者がネット上でトラブル情報を目にすれば学校選びに影響する。こうした問題の解決には情報の削除・匿名化まで含めた対応が不可欠」と指摘した。他にも問題がある講師の雇止めをきっかけに非常勤講師全員の専任化を求める大がかりな団体交渉に発展した事案を紹介し、「専修学校を含め、規模が大きく財政基盤のしっかりした学校ほど標的になりやすい。団体交渉の初動対応を誤ると、労働委員会対応などで多大な時間と費用がかかる」と警鐘を鳴らした。

こうした事例を踏まえ、西村弁護士はトラブルを未然に防ぐためのポイントとして「労働時間の厳格管理」「持ち帰り残業の明確な禁止と運用」「変形労働時間制や振替休日の適切な導入」「管理監督者の範囲見直し」「退職時の丁寧な対応と合意書の取り交わし」「有期雇用・雇止め・無期転換のルール整備」などを挙げ、具体的に解説した。

労働時間管理については「タイムカード打刻時間は原則労働時間と推定されるため、終業後の在校時間を放置せず、事前申請・許可制による残業管理の徹底が必要」と指摘。また「テスト採点や教材研究などの持ち帰り残業を黙認すれば残業代支払い義務が生じ得るため、就業規則で明示的に禁止し、自己研鑽との線引きをしておくべき」と語った。

管理職の残業代については、「校長・教頭は管理監督者と認められる余地がある一方、部長・課長を一律に管理監督者扱いする運用は裁判で否定される例が多い」とし

て、管理監督者の範囲見直しと固定残業代制度導入などで残業代リスクを抑える設計を提案した。雇止めでは、「有期契約の更新回数や業務内容、学校側の言動から実質的に無期雇用とみなされるケースが増えており、『1年契約だから1年で終わる』という感覚は通用しない」と述べ、更新上限の明示や期待値を高める発言を控えるなど、契約段階からの工夫を促した。

定年後再雇用や無期転換では、「60歳以降のコストや健康状態を踏まえ、業務内容・責任の見直しと給与水準をセットで考える必要がある」と指摘。学生アンケートや上司評価、出欠状況など客観的データを用い、本人との合意形成を図りながら段階的に処遇を調整していく方法を紹介した。

最後に西村弁護士は「総じてトラブルの大半は就業規則や雇用契約書の事前の見直しで防げる場合が多い」と述べ、「学校法人における労務管理の最大の目的は紛争を起こさないこと。そのための制度設計と初動対応がこれからの学校経営で一層重要になる」と締めくくった。