

パートタイム労働としての教職像 — ドイツにおける教員の検討から —

榊原 禎宏

The Teaching Profession as Part-Time Work
— the Case in Germany —

Yoshihiro SAKAKIBARA

Accepted July 30, 2010

抄録: 本稿はドイツの教員を例に、フルタイム労働を必ずしも前提としない公務員法制が整備されているとともに、広範なパートタイム労働が見られることを明らかにした。すなわち、学校教員の約 40% はパートタイム労働をしており、これは総授業数の 3 分の 1 を担うほどの規模である。また、パートタイム労働に就く教員の割合は漸増しており、その 85% は女性が占める。さらに、教員全体に占める女性の比率は継続的に上昇し、こんにち約 70% に達している。日本においても徐々ではあるが、女性教員比の高まりが確かめられることから、近未来の教職をパートタイム労働としても捉えると同時に、「女性の職業」を想定した教職像を設計すべきだろう。

索引語: 教職, パートタイム労働, 公務員, 女性のキャリア, ドイツ

Abstract: This paper reveals that the law to which full time work is not necessarily required is maintained in Germany and looks at the extensiveness of the part-time teacher. About 40% of all teachers are part-time workers, bearing as much as one third of all classes in public schools, and that proportion is on the increase, with 85% of it held by women. Further, the overall percentage of female teachers continues to increase, and today has reached a level of about 70%. In Japan as well, the percentage of female teachers has continually increased and thus it is necessary now to design a teaching profession envisioned in the near future as a woman's career, and at the same time as one encompassing part-time status.

Key Words: teaching-profession, part-time worker, public service, woman's career, Germany

1. 問題—教員論をめぐる「思い入れ」

教育論は、教育現象を取り巻く環境の変化が速いために、長い時間に耐えるような議論とはまずならず、「真理」が蓄積されていくというよりも、絶えず消費されては新たなトピックに移りゆくのが常だが、教員に関する議論は、これに加えて論者の価値観がより強く投影されることから、そのありようを描き出すのがいっそう難しい研究状況に置かれる。

この点について少し敷衍しよう。莫大な公費が投入される公共的事業の一つとして、学校教育の結果と質をとりわけ納税者に説明することは、文部科学省から各学校にいたるまで公教育機関の大きな責任となっている。もっとも、事業の入力段階や出力時点での結果をコントロールすることが難しい学校教育においては、個々のいわゆる現場（過程の段階）にかなりの部分が委ねられざるを得ず、教職員という曖昧でもある人的変数に大きく依存する傾向を帯びやすい。

このため、教職員のうち最大数を占める教員がどのような状況に置かれるかに衆目が集まり、その身分や処遇、養成・採用・研修のあり方について、連綿と議論が続けられているのである。

もっとも、教育論のような人的依存性が高い業務に関する議論は、「～である」という客観的な存在論よりも、「～であるべき」という主観的な当為論に傾斜しやすく、いきおい論者の「言いたい放題」になりがちである。なぜなら、業務を遂行する人のあり方を論じるスタンスには「頑張れば何とかなる」という、経験知にもとづく認識上の飛躍を伴いやすいからだ。

この特徴は、授業論や学力論においても同様に見出せる。たとえば、「このような授業をすべきである」、「子どもには『生きる力』が必要である」と。それらはしばしば、論者の主張や信条の吐露に留まり、物的依存性が高い業務においては一般的ともいえる、ありうる方向に向けた議論、すなわち「解」に集約されていく議論へとなかなか展開しない。教員論もまさに、教育業務を遂行する人のあり方を問うがゆえに、いっそう当為論的な色彩を濃くする。

この点は、実感として捉えにくい外国の状況を理解しようとする場合になお強まる。空間的に離れている対象に対して、論者のもつ教員イメージが気づかぬうちに入り込むのである。本報告はこうした観点から、欧米諸国の例として引かれることの多いドイツにおける教員のあり方を、パートタイム労働 (teilzeitliche Beschäftigung) という点から述べてみたい。

このテーマに関する日本での先行研究は、管見の限り、多くの教員が該当する州公務員制度をほとんど取り上げておらず、さらに教員については短時間勤務雇用の機会の拡大を紹介するものが見られる¹⁾程度である。また法制のみならず、州公務員のおよそ3割を占める教員の勤務状況についてもこれまで報告されてはいない。

こうした研究状況に対して、以下では、少なくない教員がパートタイムで働く法的基盤および実態のあること、また、これに関連して女性教員の比率がいっそう高まっており、教職は女性の職業とさえ言いうる状況に至っていること、を明らかにしたい。

以上の作業を通じて、労働時間を忘れるほどの職務への献身性、あるいは教諭から校長に至るキャリア設計などが、ともすれば無前提に置かれがちな日本での論議とは大きく異なる教職像のあること、このことを踏まえて国際比較を行うべきこと、そして近未来の教職像を考えるにあたってどのような条件を想定するかがいっそう問われるべきこと、を主張するものである。

2. 教員のパートタイム労働に関わる法制

(1) 官吏と公務被用者

ドイツの公立学校に勤務する教員は基本的に州単位で任用、雇用され、それは官吏 (Beamte) と公務被用者 (Tarifbeschäftigte) [Angestellte と称される場合もある] に大別される。

官吏は各州の定める州官吏法 (Landesbeamten-gesetz) にもとづき任用され、公務被用者は「諸州における公務労働契約 (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L))」(現在の契約は、2006年11月1日から2010年12月31日まで有効) にしたがって雇用される。ただし、同契約は西側地域と東側地域に区分されるほか、ベルリン州とヘッセン州は州独自の労働契約を持つため、同契約が適用されない。

官吏も公務被用者も教員としての服務は同じだが、官吏が3年間の試用期間のあとは、非行などを除き任用を取り消されることがないのに対して、公務被用者は、試用期間は半年であるものの15年間勤務してようやく解雇されない権利を手にするといったように身分保障の仕組みが違い、また給料表も異なっている。

公務被用者は、官吏とは異なる保険の支払いもあるため、現在は官吏の手取り額が月あたり300～500ユーロほど公務被用者より高いという見方がある²⁾。また、公務被用者は官吏と異なって労働争議権を持つので、GEW (教育科学労働組合) が授業ストライキを呼びかけたこともある³⁾。

ここでは、パートタイム労働に関わって、ドイツの教員には二種類の身分があることを確認するに留める。公立学校の教員がどんな意味で公務員なのか、その身分や給料などはいかにあり、現在どのような議論がなされているかについては、稿を改めて検討したい。

(2) 官吏におけるパートタイム労働に関する規定

官吏である教員の勤務については、州官吏法に定められる。以下では、ドイツ南西部に位置し、人口およそ1075万人のバーデン＝ヴュルテンベルク州 (Land Baden-Württemberg) を例に見てみよう。同州の州官吏法 (1996年制定) には、パートタイム労働に関して次のような規定がなされている。

第152条 職務から離れることのできる種類 (Freistellungsarten)

(1) 官吏が職務から離れることのできるのは、

1. 第153条bから第153条dまでに示される労働を伴わない休職
2. 第153条eから第153条hまでに示されるパートタイム労働

(2) 申請により、職務から離れることが承認される。これに関する承認は、申請された職務を離れる期間が規定された期間 (承認上の最低の期間) 内に収まっているかによる。その期間の延長は、遅くとも承認された期間が満期となる6ヶ月前までに申請されなければならない。

(3) 第153条eから第153条gに示されるパートタイム労働の承認は、業務上の理由および労働時間の割り振りによる。第153条eに関する労働時間の割り振りの決定は、承認の目的に反してはならない。

第153条b 家族を理由とする休職

(1) 業務に就いている官吏で、

1. 18歳以下の子どもが少なくとも一人いる、あるいは、
2. 医師の診断により介護の必要のある、または世話や養育を実際に行っている親族がいる場合、緊急の業務上の

妨げにならない限り、12年間まで休職できる。

- (2) (1) にもとづく休職を取りやめる場合は、速やかに当該官庁に知らせなければならない。休職は取り消される。
- (3) 休職が認められる期間の兼業は、休職理由の目的に反しない場合のみ承認される。

第 153 条 c 応募者が多い場合の休職

- (1) 労働市場の状況から通常以上の休職応募者が生じ、業務上の影響を余儀なくされる場合、応募者は業務に就くように求められる。すなわち、
 1. 休職は6年間までであり、
 2. 満55歳以降の申請で、定年退職に至るまでの期間に及ぶ場合、業務上の妨げにならない限り、休職が認められる。
- (2) 休職中、承認の必要のある有償の兼業を行わないこと、また第84条1項2から5の範囲〔官吏および労働組合に関わる承認されない兼業－訳者注、以下、同じ〕の兼業を行わないことにより、職務上の義務に反せず完全にサービスを実現できることが説明できる限りにおいて、申請は認められる。このサービスに違反した場合、休職は取り消される。休職承認の理由に反しない限り、第1項による説明にもかかわらず兼業が承認される場合がある。

第 153 条 d 最大承認期間

第153条bおよびcの事由を合わせても、12年間を越えることはできない。学校および大学に労働する官吏の場合は、学年の半分または半期の終わりまで延長できる。153条c第1項の2に該当し、フルタイムまたはパートタイム労働として復職することが求められない官吏については、第一文は適用されない。

第 153 条 e 家族を理由とするパートタイム労働

- (1) 第153条b第1項に定める事由にあてはまる場合、規定される労働時間の少なくとも半分以上の時間でパートタイム労働が認められる。第153条b第2項と第3項、第153条d第2項および第153条f第3項を準用する。
- (2) 第99条の2〔親手当及び親時間に関する規定〕に示す保護者の期間〔子どもが満3歳になるまでの間〕、パートタイム労働は規定労働時間の半分を下回ることができる。ただし、任用者（Dienstherr）が必要とする場合は、少なくとも規定時間の4分の1の労働時間でなければ承認されない。

第 153 条 f その他の理由によるパートタイム労働

- (1) 業務上の妨げにならない場合、パートタイム労働は、申請期間ごとに規定労働時間の少なくとも半分の労働時間であれば承認される。
- (2) 申請された期間、兼業に関する法的規定にしたがい、フルタイム労働の官吏に承認される前提と同様の範囲にあることを宣誓する場合に、パートタイム労働は承認される。例外は、官吏関係と合致する限りにおいて認められる。第83条第2項の3〔承認を必要とする兼業のうち、官吏に関係するまたは関係しそうな業務〕は、パートタイム労働に関する承認を考慮することなく、規定労働時間から外れる場合に適用される。第1項に抵触する場合、承認は取り消される。
- (3) 当該官庁は、業務上の必要が生じた場合、パートタイム労働の期間を制限あるいは労働時間数をあとから引き上げることができる。

第 153 条 g 自由年（Freistellungsjahr）⁴⁾

- (1) 官吏あるいは官吏グループは、第153条fに示されるパートタイム労働の承認について、規定されるそれぞれの労働時間を減らすことによって1年間までの集約する期間（自由年）へとまとめるやり方で申請できる。この承認期間の合計は、短くとも3年、長くとも8年でなければならない。自由年は承認期間の最期にのみ要求することができる。

- (2) 第1項の自由な立場を作るパートタイム労働を実施することが難しい場合、州行政管理法 (Landesverwaltungsverfahrensgesetz) 第49条第3項と第4項 [行政機関の実施がのちに取り消されることについて規定] および過去の効果を考慮して取り消されることがある。取り消しは、実際の労働時間に関係する承認の期間と範囲全体の効果を踏まえてのみ行われる。
- (3) 承認が取り消される場合
1. 官吏関係が終了する時
 2. 当該官庁が変更される時
 3. 本法第153c第1項の2に示される休職、あるいは休職規定第14条第2項 [1日あたりの労働時間や休憩などを規定] の際
 4. パートタイム労働を継続することが困難な特別のケース
- (4) 第3項の3に示される以外の長期間の休職が承認された場合、その期間を延長することができる。本人の申請または業務上の理由から、承認が取り消されることもありうる。
- (5) 最上位の官庁は、業務領域における自由年の導入等について規定する。

第153h 高齢者時短労働 (Altersteilzeit)

- (1) 業務に就いている官吏で、申請時に社会法典第9編 (das Neunte Buch Sozialgesetzbuch) の第2条第2項に述べる重度の障害に該当する者は、定年退職に至るまでの期間に及ばざるをえない場合、申請により、これまでの労働時間の半分、最大でも高齢者時短労働の開始前2年間の平均労働の最大半分の労働時間とすることが、以下の場合に承認される。
1. 満55歳以上である。
 2. 高齢者時短労働の開始前5年間のうち、少なくとも合計3年間をパートタイムで勤務していた。
 3. 業務上の妨げとならない。
- (2) 高齢者時短労働は、以下の場合に認められる。
1. 承認される期間、規定労働時間の半分以上を労働 (パートタイムモデル)、あるいは、
 2. 承認される期間の前半分、これまでの労働時間、最大でも高齢者時短労働の開始前2年間の平均労働時間、を増やして、うしろ半分以上を勤務から離れるように労働時間を割り振る (ブロックモデル)。規定時間の半分以上を労働した高齢者時短労働は、第153条第2項に当てはまるパートタイム労働において少なくとも規定時間の半分以上を勤務していた場合に限って承認され、必要な時間を下回っていた場合は対象外となる。ブロックモデルにおける高齢者時短労働の申請に際しては、定年退職に至るまでの期間に及ぶものか、それとも第52条 [職務遂行困難という判断を伴わない、満63歳以上または障害を負った満60歳以上の定年退職に関する規定] に示すものか、撤回できないこととして明らかにしなければならない。
- (3) 第153条f第2項を準用する。

第153条i 不利な扱いの禁止

パートタイム労働によって職業的キャリアの上で不利を被ることがあってはならない。フルタイムの官吏とパートタイムの官吏との異なる扱いは、必要やむを得ない場合にのみ認められる。

なお、連邦官吏法 (Bundesbeamtengesetz, 1953年制定) における第91条から第95条とバーデン＝ヴュルテンベルク州法における諸規定を比べると、最大承認期間や高齢者時短労働の該当者の年齢の違いなどは見られるものの、おおそ同じ内容となっている。よって、他の州官吏法でもバーデン＝ヴュルテンベルク州とほぼ同様に規定されていると推測してよいだろう。

- (3) 公務被用者におけるパートタイム労働に関する規定

公務被用者のパートタイムについては、「パートタイム労働および有期労働契約法（Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)）」（2000年制定）と前掲の「諸州における公務労働契約」に示されている。まず同法から見よう。

第2条 パートタイム雇用労働者の定義

- (1) 1 パートタイム雇用労働者とは、通常の週労働時間が、比較可能なフルタイム労働者の週労働時間よりも短い労働者をいう。2 通常の週労働時間が定められていないときは、通常の週労働時間が、最高1年までの雇用期間を平均して、比較可能なフルタイム労働者の週労働時間を下回る労働者をいう。3 比較可能なのは、労働関係の種類が同一でかつ同等又は類似の活動に従事している当該事業所のフルタイム労働者である。4 当該事業所内に比較可能なフルタイム労働者が存在しないときは、適用可能な労働協約に基づいて比較可能なフルタイム労働者が定められるが、それ以外のすべての場合には、各産業部門において通常比較可能なフルタイム労働者とみなされるべき者が基準とされる。
- (2) 社会法典第4編第8条第1項第1号による僅少労働を行う労働者も、パートタイム労働者である。⁵⁾

第3条 有期雇用労働者の定義（略）

第4条 差別の禁止（略）

第5条 不利な扱いの禁止（略）

第6条 パートタイム労働の促進

使用者は労働者を、管理的職位にある者を含めて、本法にしたがいパートタイム労働ができるようにしなければならない。

第7条 パートタイム労働を含む業務に関する公示（略）

第8条 労働時間の短縮

- (1) 労働関係を6ヶ月以上有する者は、契約された労働時間を短縮することを要求できる。
- (2) 労働者は、遅くともパートタイム労働の開始3ヶ月前までにその要求を知らせなければならない。そこで希望する労働時間が決められる。
- (3) 使用者は、労働者が求めるパートタイム労働について合意するために話し合わなければならない。使用者は、確定された労働時間の割り振りについて労働者と相互理解に達しなければならない。
- (4) 業務上の支障がない限り、使用者は労働時間の短縮について合意し、労働者の希望にふさわしい労働時間の割り振りを行わなければならない。業務上の理由としては、労働時間を短縮することにより、業務上の組織、プロセス、安全が損害を受けるもしくは余りにも多くの費用を要することが挙げられる。パートタイム労働の希望を拒否する理由については、労働契約に盛り込むことができる。その労働契約の有効領域について、契約関係にない使用者と労働者が、拒否理由に関する労働契約上の規定を適用させる合意はできない。
- (5) パートタイム労働の決定と労働時間の割り振りは、遅くとも開始1ヶ月前までに書面にて伝えられなければならない。使用者と労働者が第3項の1にしたがい労働時間の短縮について合意できず、遅くとも開始1ヶ月前までに書面にて伝えることを拒否した場合、パートタイム労働は労働者の希望する条件で実施される。使用者と労働者が第3項の2にしたがい労働時間の割り振りについて相互理解できず、遅くとも開始1ヶ月前までに書面にて伝えることを拒否した場合、パートタイム労働は労働者の希望する条件で実施される。使用者は、業務上の利害がパートタイム労働の利害を相当に上回る場合、遅くとも1ヶ月前までに通知しなければならない。
- (6) 労働者は、使用者がパートタイム労働に合意または正当に拒否してから2年が過ぎれば新たにパートタイム労働を要求できる。

(7) パートタイム労働を要求するには、職業訓練中の者が何人いるかに関係なく、通常 15 人以上の労働者がいることが前提である。

第 9 章 労働時間の延長

使用者は、契約した労働時間の延長を希望したパートタイム労働者に、ふさわしい業務があった場合、急な業務上の理由や他のパートタイム労働者の労働時間の希望を妨げない限り、優先的に考慮しなければならない。

では、「諸州における公務労働契約」を見てみよう。そこでは、次のとおり定められている。

第 11 条 パートタイム労働

- (1) 1. 公務被用者は申請により、以下の条件を満たす場合、協定された規定の労働時間よりも少ない時間を働くことを取り決める。
 - a) 18 歳以下の子どもが少なくとも一人いる、あるいは、
 - b) 医師の診断により介護の必要がある、または世話や養育を実際に行っている親族がいるが、緊急の業務上の妨げにならない場合、
 2. パートタイム労働は 1 にもとづき、申請により 5 年間を期限とする。
 3. 期限は延長されうる。その申請はパートタイム労働を取り決めた期限の遅くとも 6 ヶ月前までに行わなければならない。
 4. 取り決められた労働時間を実現する際して雇用者は業務的に可能な範囲で 1 について被用者の個々の状況を考慮しなければならない。
- (2) (1) に定めるケース以外でパートタイム労働の取り決めを希望する公務被用者は、雇用者にパートタイム労働の目的を添えて、ふさわしい取り決めへと至るように、その可能性を議論することを要求できる。
 - (3) 以前にフルタイム労働をしていた場合で、期限のあるパートタイム労働を希望しないときには、業務的に可能な範囲で同様の業務へと優先的にフルタイム労働ができるように考慮される。

以上が、官吏および公務被用者のパートタイム労働に関する法的規定の概要である。

これらから、官吏については、①子育てや看護・介護といった家族を理由とする場合、②それ以外の理由による本人の希望にもとづく場合、③高齢者時短労働、の 3 種類のパートタイム労働が制度化されており、規定労働時間（現在、官吏は州により 1 週間あたり 40 ～ 42 時間に分布する）の 50% まで減らすことが基本的に可能である。

なお、バーデン＝ヴュルテンベルク州官吏法の場合、第 153 条 e にある保護者の期間は、第 153 条 d の最大承認期間に含まれない。さらに、第 153 条 f その他の理由によるパートタイム労働についても同上の最大承認期間には含まれず、パートタイム労働期間の上限はない。

公務被用者については官吏に準じるものの、休職期間の上限が短いこと、高齢者時短労働が認められていない点では異なる。なお、ドイツ労働組合同盟（DGB）の協力を受けた公務労働者向け情報サイトでは、パートタイム労働について次のような説明がなされている。

「ドイツにおいて公務労働でのパートタイム労働を促進することは、ずっと以前からモデル的機能を持ってきた。とりわけ公務員法制がとくに現代的で柔軟だということを示していたのである。この数十年間、柔軟な労働モデルに関わる労働法制の前提は大幅に変化してきた。すでに 1969 年には、家庭事情によるパートタイム労働が官吏に導入された。その 12 年後には、労働市場上の方策としてのパートタイム労働が、最初は教員に対してのみに定められ、1985 年にはすべての官吏へと拡大された。1989

年にはついに高齢者時短労働の最初の形態が導入された。官吏法制における多様なパートタイム労働の基礎と条件はそれ以降、多くの法的規定を通じて改善されてきた。公務労働においてパートタイマーの割合は25%に達し、彼ら抜きに今日の職業的日常生活を考えるとできないだろう。つまり、雇用者、任用者そして公務労働者のいずれにとっても、パートタイム労働はメリットを提供しているのである」⁶⁾。

この記述から、官吏および公務被用者におけるパートタイム労働は、すでに40年の歴史を持っていること、家庭の事情を理由とするものから本人の希望によるもの、そして高齢者時短労働へと拡大されてきたことがわかる。

3. 教員のパートタイム労働の現状

(1) 学校種ごとに見た場合

では、教員のパートタイム労働は、現在どれほどの規模で行われているのだろうか。

表1は、学校教育のうち職業教育を除く普通教育学校 (allgemein bildende Schule) に勤務する教員66万4千人あまり (2009年9月28日現在、私立学校を含む) について、学校種ごとの勤務形態別の人数と比率を示したものである⁷⁾。

ドイツでは、フルタイマーとパートタイマーのいずれもが本務者に該当し、時間単位での勤務 (stundenweise) がいわば兼務者になる。時間単位勤務者の大半は、第一次国家試験に合格して第二次国家試験の前段階に位置する、試補教員として勤務する者 (im Vorbereitungsdienst) であり、学校のほか教員研修所等で研修を受けている。

同表から、フルタイム勤務とパートタイム勤務の比率は、全体でほぼ6:4だが、基礎学校 (1~4学年) においては後者の方が多くなっていることがわかる。また、他の学校種では前者が多いものの、パートタイム勤務は少なくとも全体の3分の1以上を占めている。

表1 学校種ごとに見た教員の勤務形態別人数と比率 (普通教育学校)

学校種(抜粋)	2008/2009年度			
	合計 (人、比率)	本務		時間単位勤務 (人)
		フルタイム勤務 (人、比率)	パートタイム勤務 (人、比率)	
基礎学校	190299 100.0%	92684 48.7%	97615 51.3%	28765
基幹学校	63840 100.0%	43076 67.5%	20764 32.5%	8506
実科学校	74616 100.0%	45858 61.5%	28758 38.5%	9200
ギムナジウム	172144 100.0%	106282 61.7%	65862 38.3%	23598
特別支援学校	71863 100.0%	47893 66.6%	23970 33.4%	7097
ドイツ全体	664288 100.0%	392426 59.1%	271862 40.9%	86295

ここで、全ドイツの普通教育学校について、女性教員がどれだけの割合を占めてきたのかを振り返ってみたい⁸⁾。

東西ドイツ再統一直後の1992年、女性教員の割合は61.9%だったと算出できる。その後、ほぼ毎年その比率は高まり、10年後の2002年には66.5%になった。そして最新の数値、2009年には69.6%に達し、教員の10人に7人は女性が占めるに至っている。

2000年と2005年を比較して、初等段階では81.2%から83.7%へ、中等教育段階Ⅰ(5～10学年)では58.7%から60.2%へ、同Ⅱ段階(11～13学年)では39.4%から46.0%へと上昇していることが報告されており⁹⁾、この20年近くにわたって女性教員の占める割合は確実に大きくなり、教職の「女性化」とすら形容できる状況になっていると言えるだろう。

また表2は、学校種別に見た女性教員の占める比率を示しているが、いずれもパートタイム勤務の圧倒的多数が女性であることがわかる。その割合は、基礎学校で実に95%以上に達し、その他の学校種でも8割を越えるのがほとんどで、ギムナジウムは7割台という状況である。全体でパートタイム勤務者のうちの約85%は女性が占め、パートタイム勤務であればまず女性といってもよいほどの状況に至っている。

以上から、この40年間、理由を問わないパートタイム労働制が導入されてからはおよそ30年の間に、教職のパートタイム労働は女性の教職への進出をいっそう促したと見てよいだろう。

表2 学校種と勤務形態別に見た女性教員の比率(普通教育学校)

学校種(抜粋)	2008/2009年度			時間単位勤務 (%)
	本務			
	合計 (%)	フルタイム勤務 (%)	パートタイム勤務 (%)	
基礎学校	87.7	79.4	95.6	75.1
基幹学校	59.7	48.5	82.9	62.9
実科学校	64.0	51.1	84.7	66.3
ギムナジウム	54.3	41.8	74.5	61.2
特別支援学校	75.5	68.6	89.4	79.1
ドイツ全体	69.6	58.4	85.8	68.1

(2) 州ごとに見た場合

次に、地域ごとの違いが認められるかについて確かめてみよう。表3は、ドイツ連邦を構成する16州の普通教育学校における教員の勤務形態別人数を示している¹⁰⁾。

パートタイム勤務の占める割合がもっとも高いのは、Mecklenburg-Vorpommern州で73.1%、もっとも同率が低いのはBerlin州の25.0%と州の間には少なからず差があるが、20%台は2州、30%台は5州、40%台は6州、50%以上は3州という分布であり、本務者全体で見れば約40%がパートタイム労働となる。ここで総数の13%を占める時間単位勤務を合わせると、半数近くの教員がフルタイムではない勤務形態に該当するのである。

表3 勤務形態別に見た各州の教員数（普通教育学校）

州	2008/2009年度			
	本務			時間単位 勤務
	合計	フルタイム 勤務	パートタイム 勤務	
Baden-Württemberg	94145	49752	44393	19275
Bayern	94745	58366	36379	25222
Berlin	25455	19085	6370	1802
Brandenburg	18277	8655	9622	1135
Bremen	5346	3009	2337	576
Hamburg	13370	7397	5973	730
Hessen	48717	30322	18395	7803
Mecklenburg-Vorpommern	11194	3012	8182	503
Niedersachsen	68481	38527	29954	4238
Nordrhein-Westfalen	151721	9544	56281	13074
Rheinland-Pfalz	34546	19990	14556	6316
Saarland	7121	5230	1891	290
Sachsen	30390	18408	11982	1844
Sachsen-Anhalt	18901	12777	6124	563
Schleswig-Holstein	22769	12933	9836	1725
Thüringen	19110	9523	9587	1199
ドイツ全体	664288	392426	271862	86295

また表4は、全体に占める女性教員の割合を州単位で見たものである。表3での結果と同じくMecklenburg-Vorpommern州が83.2%ともっとも高く、もっとも少ないSaarland州で63.2%となっている。旧東独を構成していたBrandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringenの5州はいずれも女性教員の割合が本務者の80%を越え、比率の一番高いグループになっている。ただし、パートタイムに限って見れば、すべての州において8割以上が女性であり、この部分がもっぱら女性に担われている点はいずれの州にも共通する。

以上から、パートタイム勤務者の占める割合および女性の割合については、州間のばらつきがある程度まで認められること、その一方で、いずれの州でもパートタイム労働の大部分を女性に依っていることがわかる。

表4 勤務形態別に見た各州の女性教員の比率（普通教育学校）

州	2008/2009年度			
	本務			時間単位 勤務(%)
	合計(%)	フルタイム 勤務(%)	パートタイム 勤務(%)	
Baden-Württemberg	66.8	50.5	85.0	62.4
Bayern	65.3	50.3	89.2	69.1
Berlin	73.9	69.8	86.2	74.2
Brandenburg	81.7	77.1	85.8	60.0
Bremen	66.4	54.1	82.2	66.1
Hamburg	66.8	55.3	80.9	77.8
Hessen	68.2	57.8	85.3	62.4
Mecklenburg-Vorpommern	83.2	78.6	84.9	69.4
Niedersachsen	67.9	54.8	84.7	74.4
Nordrhein-Westfalen	68.0	57.3	86.0	76.4
Rheinland-Pfalz	67.9	58.8	80.4	63.4
Saarland	63.2	53.4	90.2	46.9
Sachsen	81.3	76.1	89.3	63.1
Sachsen-Anhalt	82.2	81.7	83.3	73.4
Schleswig-Holstein	68.6	53.9	87.9	77.2
Thüringen	80.8	75.6	86.0	79.6
ドイツ全体	69.6	58.4	85.8	68.1

(3) Schleswig-Holstein 州の場合

では、パートタイム労働の割合が全国平均（40.9%）にほぼ相当する、ドイツ最北部の Schleswig-Holstein 州（43.2%）を例にして、州レベルでのパートタイム労働をより詳細に検討しよう¹¹⁾。

表 5 は、同州の教員の勤務形態別人数とその比率の推移を、1999 年から 2009 年の期間についてまとめたものである。すでに 1999 年の時点でパートタイム勤務が 40.8%を占めており、またこの 10 年間に微増傾向を見せていることを読み取れる。

表 5 Schleswig-Holstein 州における勤務形態別の教員数および本務者に占める勤務形態別比率の推移（1999/2000～2008/09 年度、普通教育学校）

年度	教員数			
	本務者		時間単位勤務	合計
	フルタイム勤務	パートタイム勤務		
1999	12684 (59.2%)	8752 (40.8%)	1608	23044 (100.0%)
2000	12859 (59.3%)	8808 (40.7%)	1614	23281 (100.0%)
2001	13089 (60.0%)	8732 (40.0%)	1687	23508 (100.0%)
2002	12809 (57.8%)	9361 (42.2%)	1763	23933 (100.0%)
2003	13086 (58.6%)	9243 (41.4%)	1745	24074 (100.0%)
2004	13037 (57.7%)	9566 (42.3%)	1714	24317 (100.0%)
2005	12985 (56.4%)	10019 (43.6%)	1685	24689 (100.0%)
2006	13111 (57.2%)	9830 (42.8%)	1675	24616 (100.0%)
2007	13033 (57.1%)	9774 (42.9%)	1763	24570 (100.0%)
2008	12933 (56.8%)	9836 (43.2%)	1725	24494 (100.0%)

また表 6 は、教員が担当している授業時間数とその負担の割合を勤務形態別に示したものである。同州の普通教育学校において 1 週間に行われる授業はおよそ 48 万時間、児童・生徒数はおよそ 32 万 4 千人（2009 年 10 月現在）、1 週間の授業は平均 25 時間、1 クラスおよそ 17 人の児童・生徒というイメージで学校教育を捉えればよいだろう。

すべての授業時間のうち、パートタイマーによって担われるのは約 3 分の 1、これはフルタイマーの 6 割程度に相当する。パートタイム労働者が少しずつ増加することにより、かれらが担当する授業時間も増えていることが読み取れる。

表 6 Schleswig-Holstein 州における勤務形態別の担当授業時間数とその比率の推移（1999/2000～2008/09 年度、普通教育学校）

年度	授業時間数とその比率			
	フルタイム勤務	パートタイム勤務	時間単位勤務	合計
1999	293317 (63.6%)	153458 (33.3%)	14253 (3.1%)	461028 (100.0%)
2000	297492 (63.9%)	153709 (33.0%)	14290 (3.1%)	465491 (100.0%)
2001	301629 (64.4%)	151761 (32.4%)	15007 (3.2%)	468397 (100.0%)
2002	295840 (62.5%)	161722 (34.2%)	15724 (3.3%)	473286 (100.0%)
2003	302983 (63.6%)	158105 (33.2%)	15535 (3.3%)	476623 (100.0%)
2004	300750 (62.6%)	164035 (34.1%)	15787 (3.3%)	480572 (100.0%)
2005	297487 (61.4%)	171135 (35.3%)	16160 (3.3%)	484782 (100.0%)
2006	303324 (62.0%)	169280 (34.6%)	16449 (3.4%)	489053 (100.0%)
2007	297791 (61.3%)	170190 (35.0%)	17805 (3.7%)	485786 (100.0%)
2008	291959 (60.9%)	170734 (35.6%)	16797 (3.5%)	479490 (100.0%)

さらに表 7 には、それぞれの週あたり平均担当授業時間を算出した。年度により若干の違いはあるが、フルタイムに対するパートタイマーの担当時間は 75%程度である。ドイツの教員の勤務時間は、45 分を 1 授業時間とする担当数で規定される¹²⁾ ので、75%とはたとえば、週に 1 日は勤務がなく、勤務日のうち 1 日は授業数が少な目という労働であることが想定される。

ちなみに、時間単位勤務者による分担はフルタイムの 4 割程度である。この州では、2 年間に及ぶ試補教員 (Referendariat) の最期の半年に、自分が責任を負う授業を週平均 10 時間担当することが定められており¹³⁾、2009 年 8 月現在、基礎学校で 28 時間、実科学校で 27 時間などと規定されている同州であることから、この数値が算出されていると言えるだろう。

表 7 Schleswig-Holstein 州における勤務形態別の週あたり平均担当授業時間数
(1999/2000 ~ 2008/09 年度, 普通教育学校)

年度	教員あたり担当授業時間数		
	フルタイム勤務	パートタイム勤務	時間単位勤務
1999	23.12	17.53	8.86
2000	23.13	17.45	8.85
2001	23.04	17.38	8.90
2002	23.10	17.28	8.92
2003	23.15	17.11	8.90
2004	23.07	17.15	9.21
2005	22.91	17.08	9.59
2006	23.14	17.22	9.82
2007	22.85	17.41	10.10
2008	22.57	17.36	9.74

4. 結論と課題

以上から、次の点を指摘できる。

- ①ドイツでは、連邦公務員のみならず各州の公務員についても、本務職員のパートタイム労働が歴史的に制度化されており、長期間の休職を含めてフルタイムに限らない勤務形態が、子育てや看護・介護、理由不問、そして高齢者時短勤務へと広がって今日に至っている。
- ②多くが州公務員に該当する教員については、官吏と公務被用者のいずれにおいても、基本的に規定労働時間の半分以上の時間を勤務することを条件にパートタイム勤務が認められる。また、州間の差が見られながらも、私立学校を含む本務教員の約 40%が現在この勤務形態に該当する。事例として取り上げた Schleswig-Holstein 州では、パートタイマーによる教員の労働時間 (担当授業時間) はフルタイムのおよそ 75%、全授業の約 30%がパートタイム労働によって担われている。
- ③教員のパートタイマーのおよそ 85%は女性であり、フルタイムの場合を遙かに上回る高い割合を示している。また、パートタイマー比率は漸増、教員に占める女性比率も高まっており、本務教員全体に占める女性の比率は、ほぼ 70%に達する。その人数と業務量の大きさから、こんにちパートタイム労働なしには学校教育が成立しない状況である。

これらから、次の点が研究課題に挙げられる。

- ①パートタイム労働は、ワークライフバランスやワークシェアリングのあり方を問うものでもある。官吏と公務被用者それぞれの給料および身分保障は、現在どのように規定されており、そのあり方は主に公務労働により担われる学校教育にとって、いかなる論点を示すものとなっているか。
- ②表 8 は、日本における女性教員の比率の推移を示している¹⁴⁾。このことから、教職が「女性の職業」へと進みつつある状況は、日本でも少しずつではあるが認められるだろう。これは、教員のキャリアやライフコース（学校間移動、昇任、離職など）を考える上で、どのような契機となるだろうか。また、生涯にわたる教員の職能とその開発のあり方を構想する上で、女性というセクシャリティやジェンダーのありようは、たとえば児童・生徒、教職員や保護者間のコミュニケーションにおいていかなる意味をもちうるか。
- ③パートタイム労働が一般的となっている状況のもとで、学校経営はいかに職位と職務の分担上の問題に対応しているか。あるいは、職員間のコミュニケーションや動機づけ等と勤務形態との関係についてどのような実態や議論がうかがわれるか。

表 8 日本における女性教員（本務者）の比率の推移（1992～2009年度）

年度	小学校	中学校	高校(全日制・定時制)
1992	59.8%	37.9%	21.3%
1993	60.4%	38.4%	21.8%
1994	60.8%	38.8%	22.5%
1995	61.2%	39.2%	23.2%
1996	61.6%	39.8%	23.8%
1997	62.0%	40.2%	24.3%
1998	62.2%	40.5%	24.7%
1999	62.3%	40.6%	25.2%
2000	62.3%	40.5%	25.6%
2001	52.5%	40.6%	26.1%
2002	62.6%	40.7%	26.6%
2003	62.7%	40.9%	27.1%
2004	62.7%	41.0%	27.5%
2005	62.7%	41.1%	27.6%
2006	62.7%	41.2%	27.9%
2007	62.7%	41.4%	28.1%
2008	62.8%	41.5%	28.5%
2009	62.8%	41.7%	28.9%

多元化社会あるいは知識基盤社会における公共的事業としての学校教育の近未来を考える上で、教員のパートタイム労働は二つの点で注目すべきだろう。第一に、学校教育を担う最大の職務グループである教員の身分や待遇は、学校の正当性をいかに担保し、教職の再生産にどんな影響を及ぼすかという点で看過できない変数である。第二に、多様な労働時間設定のもとに教員が働く学校で、職務遂行上の個業性と協業性がいかに具体化され、「子どもの利益」や「教員のやりがい」など学校の効果といかに関連するか、パートタイム労働は重要な鍵となっている。

従来、「開放制」(open system)という言葉は師範学校批判の文脈においてもっぱら教員養成に関し

て用いられてきた。これからは、フルタイムではない教員の働き方が一般化し、多様な人材を学校に誘うことで学校と学校外との間を開放するという意味へと、現代的にも読み替えられていくべきだろう。

注釈

- 1) 丹生久美子「ドイツ」本間政雄・高橋誠編『諸外国の教育改革』ぎょうせい、2000年、180頁。
- 2) Paul Tresselt - Ihr Internetberater für Lehrer, Lehramtsanwärter und Schulleiter (<http://www.tresselt.de/index.htm>, 2010年4月1日最終確認)。
- 3) 「ノルトライン＝ヴェストファーレン州で 6000 人の教員が授業休止の可能性」(http://www.rp-online.de/politik/deutschland/6000-Lehrer-in-NRW-sollen-streiken_aid_664861.html, 2010年4月20日最終確認)
- 4) たとえば、ノルトライン＝ヴェストファーレン州では、Sabbatical (サバティカル：安息休暇) とも表記されている。
- 5) 橋本陽子「ドイツの有期労働契約法制」厚生労働省審議会資料 (<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/07/dl/s0731-13b.pdf>, 2010年4月1日最終確認) による。
- 6) 「パートタイム勤務」公務労働者のためのインフォメーション (Informationen für Beamtinnen und Beamte, <http://www.beamten-informationen.de/information/arbeitszeit/teilzeit>, 2010年4月14日最終確認)
- 7) Statistisches Bundesamt Deutschland, Allgemeinbildende Schulen, Lehrkräfte insgesamt sowie Anteil der weiblichen Lehrkräfte nach Schularten und Beschäftigungsumfang, を一部改変。
- 8) Statistisches Bundesamt, Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht, および Grund- und Strukturdaten (各年度版) にもとづき、筆者が算出。
- 9) Bundesministerium für Bildung und Forschung, Grund- und Strukturdaten 2008/09, S.59
- 10) Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht, Schuljahr 2008/09, を一部改変。
- 11) 以下, Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Lehrerinnen und Lehrer in allgemeinen bildenden Schule Schleswig-Holstein im Schuljahr 2008/09, 3.12.2009, にもとづく。
- 12) 義務時間 (Pflichtstunde) と呼ばれるフルタイムの教員が担当すべき授業時間は、州ごとに決められるが、2007/2008年度の場合、基礎学校教員は27～29時間、基幹学校は同27～28、実科学校は25～28、ギムナジウムは23.5～27、特別支援学校 (Sonderschule) は22～31にわたっている。
(<http://www.gew.de/Binaries/Binary27973/SYN%20Pflichtstunden%202007-04.pdf>, 2010年4月10日最終確認)
- 13) Landesverordnung über die Ordnung des Vorbereitungsdienstes und die Zweiten Staatsprüfungen der Lehrkräfte (Ausbildungs- und Prüfungsordnung Lehrkräfte II - OVP) vom 22. April 2004, geändert durch Gesetz vom 15. Juni 2004, § 9 (5)。
- 14) 文部科学省『学校基本調査』(各年度版) による。

関係文献

- 外国公務員制度研究会編『欧米国家公務員制度の概要－米英独仏の現状』生産性労働情報センター，1997年
- 人事院管理局国際課「欧米公務員事情（7）ドイツにおける老齢パートタイムの導入」『人事院月報』53（12），2000年12月号
- 榊原禎宏ほか「教育職のワークシェアリングに関する一推計－小・中学校の事例分析から」『山梨大学教育人間科学部紀要』第4巻1号，2002年
- 縣公一郎「ドイツ公務員制度の概要と最近の状況－2002年の制度改革を概観して」『世界の労働』53（3），2003年3月号
- 行政改革推進本部専門調査会資料「諸外国の地方公務員制度の概要」2006年12月18日
- 榊原禎宏「ドイツ」諸外国教員給与研究会『諸外国の教員給与に関する調査研究報告書』（文部科学省委託研究）2007年
- 奈良間貴洋「ドイツ公務員制度の動向－ラウフバーン，給与・賃金制度を中心として」『自治総研』地方自治総合研究所，33（5），2007年5月号