

長時間労働を解消するために どうする？「給特法」

Q1 なぜ残業代の支払いでなく4%の教職調整額にされたの？

●教員の「勤務の特殊性」に照らした措置

給特法制定にあたって、教育においては「教員の自発性、創造性に基づく勤務に期待される」面が大きく、学校外での自主研修が可能となるような「裁量時間」が存在するなど、教員の「勤務の特殊性」が指摘されました。

それで、一般的な勤務時間の管理にもとづく時間外手当ではなく、「勤務時間の内外を問わず、包括的に評価」した「教職調整額」を一律に支給することになりました。

その額は、1966年度の文部省調査における時間外勤務の実態にもとづいて計算され、本俸の4%とされました。

1966年度の文部省調査による教員の時間外勤務の平均

小学校	中学校	全日制高校	定時制高校
週2時間30分	週3時間56分	週3時間30分	週2時間6分

※) 文部省は左の表から勤務時間として認定されない時間を差し引き、実質的な超過勤務時間の平均を週1時間48分としました。それを当時の所定の勤務時間(週44時間)に照らして4%と計算したとのことです。

Q2 今の実態に合わせて教職調整額の率を上げたら…

●長時間労働の解消につながらない

2016年度の文科省調査によれば、小学校教員の時間外勤務は週あたり18時間44分、中学校は24時間35分です。平均すると21時間40分で、所定の勤務時間(週38

時間45分)の55.9%にあたります。

その率での教職調整額の支払いを求めることは、過労死ラインの実態をそのまま認めることになってしまい、長時間労働の解消につながらないのではないのでしょうか。

Q3 時間外手当の支払いは？

●給特法を改正して 時間外手当が支給されるように

労基法37条の「適用除外」をはずし、教員にも「36協定」と時間外手当支払いのしくみが適用されるよう、給特法を改正してはどうでしょうか。



そのためには教育予算をふやさないとね

ご意見・ご質問をお寄せください

全教は、次のように給特法の改正を求めます

1. 法改正の目的を明確にするため、法律の名称を「教育職員の労働時間の適正な管理と給与等に関する法律」に改める
2. 「超勤限定4項目」以外の超過勤務は「原則命じない」とする超過勤務禁止規定はそのまま残す
3. 管理者に教職員の労働時間を管理する義務があることを明記する
4. 「超勤限定4項目」を含め、労働時間の総量規制を行う
5. 時間外・休日手当を支給しない規定を削除し、法定労働時間を超えた場合、労働基準法37条に準じて計算した賃金を支払う規定を設ける
6. 教職調整額を、「現実に勤務した時間を事後に精算した賃金の一部支給」と見て、これを超える時間外労働があった場合には精算する

Q4 長時間労働をなくすには？

●長時間労働が強られる学校の勤務条件の改善を

時間外手当が支払われたとしても、長時間労働で疲労困憊した状態では、ゆきとどいた教育が困難になってしまい、子どもの学習権も守れません。過労死レベルの長時間労働が強られる、今の学校の勤務条件の改善が必要です。

●やっぱり「#せんせい ふやそう」

文科省は、2016年度の調査結果にもとづいて小中学校の教員に時間外手当を支給するとしたら、国と地方合わせて総額9000億円が必要だとしています。これは教職員約14万人分の給与にあたります。小中学校の教員は約68万人ですから、5人で6人分の仕事をしているということです。そのために、勤務時間内で仕事が終わらないのではないのでしょうか。「学校の働き方改革」というのであれば、教職員の大幅増員が欠かせません。

●教育政策の抜本的見直しを

なぜこのような実態が生じているのでしょうか。この間の教育政策によって、授業の総時間数をはじめ、さまざまな業務が増やされているにもかかわらず、それに見合った教職員の増員が行われてこなかったことが大きな要因です。

全教は、給特法の改正を求めるとともに、管理と競争によって子どもたちを苦しめる教育政策の抜本的見直し、教職員の大幅増員、教員一人あたりの授業の持ちコマ数の上限設定を求めます。



上限「1日4コマ」の原則に戻して

1958年、小中学校の教職員の定数を定めた「義務標準法」の制定にあたって、「勤務時間の半分を教科の指導に充てる」、すなわち1日4コマの授業を受け持つことが基準とされました。この時の勤務時間は週44時間で土曜日にも授業がありました。週5日制が導入され、勤務時間が週38時間45分と短くなったにもかかわらず、一人の教員が受け持つ授業のコマ数は以前と変わっていません。このことも長時間労働の要因の1つです。

Q5 給特法の廃止は求めないの？

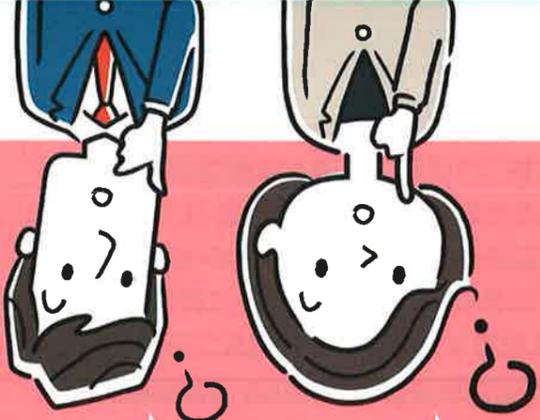
●長時間労働の解消につながらない

給特法が廃止されると、「超勤限定4項目」以外の「時間外勤務を命じない」規定もなくなってしまいます。際限のない残業や、時間外手当を抑制するための時短ハラスメントの横行、持ち帰り仕事の増大が危惧されます。実際、給特法が適用されていない私立や国立大学附属の学校でも、長時間労働や時間外手当の未払いなど問題が山積しています。

●教員の自主性や創造性は？

「自発性、創造性に基づく勤務に期待される」という教育の特質にもとづいて制定された給特法がなくなると、教員が教育活動を進める上での自主性や創造性、自主的な研修も認められなくなってしまうのではないのでしょうか。子どもや地域の実情に合わせ、みんなで考えながら教育を行うという大事な基本が崩されてしまいます。





「キュートホー」って何？
 どうして教員には
 残業代が出ないの？

長時間労働「給特法」の 解消のための はなし

「給特法」(*)の見直しや廃止を求める声
 広がっています。長時間労働をなくすために、
 どうしたらよいのでしょうか。
 ご一緒に考えてみませんか。

(※)給特法＝「公立の義務教育諸学校等の教育職
 員の給与等に関する特別措置法」(1971年制定)

給特法とは…

「職務と勤務態様の特殊性に基づいて」、公立学校
 教員の勤務時間や賃金について定めた法律です。

給特法の3つのポイント

1. 超過勤務の禁止
 「正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に
 従い、条例で定める場合に限るものとする」(第6条)
**●各自治体の条例で定められた「超勤限定4項目」(①生徒の実習、②
 学校行事、③職員会議、④非常災害等やむを得ない場合)を除き、超
 過勤務は命令できない、ということです。**
2. 超過勤務手当支払いの否定
 「時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しない」(第3条②)
3. 「勤務の特殊性」に照らした調整給の支払い
 「給料月額百分の四に相当する額を基準として、条例で定めるとこ
 ろにより、教職調整額を支給しなければならない」(第3条①)
**●労働基準法37条の時間外手当の支給を「適用除外」し、4%の教職調
 整額を支給する、ということです。**



「超勤限定4項目」の
 場合も、「勤務時間の
 割り振り」(*)をし
 て、調整するつもり
 だったんだって

それで時間外手当
 が適用除外なのか。
 でも、ちゃんと「割り
 振り」ができれば、
 の話だよな。



(※)「勤務時間の割り振り」
 所定の勤務時間を超過して働いた分の
 時間を一定の期間の中で調整すること

時間外勤務の事実を認めない教育行政

—「教員に超勤は無い?!」「自発的な労働」?!—

「遅くまで学校で仕事
 していても、それは超
 勤命令に基づかない
 「自発的な」もの。賃
 金の対象となる「労
 働」ではありません」



何か変だよ

給特法の制定から50年。教職員の時間外労働は増加
 の一途です。それにもかかわらず、文部科学省や教育委
 員会は、左のように述べて、
 その事実を認めようとしてき
 ませんでした。

その結果、多くの教職員が
 過労死ラインを超える時間
 外労働を強いられています。

**週20時間以上の
 時間外勤務**
 小学校教員の33.5%
 中学校教員の67.6%
 (2016年度文科省調査より)

**「給特法は現場の実情に適合していない」と
 裁判所も指摘**
 「多くの教員が、学校長の職務命令などから一定の時間外勤務に従事せ
 ざるを得ない状況にあり、給料月額4%の割合による教職調整額の支給を
 定めた給特法は、もはや教育現場の実情に適合していないのではないか」
 (埼玉小学校教員超勤裁判一審判決より 2021.10.1)

全教生権局「リセッション」第2回(60分)
「教職員の働き方」の矛盾を解きほぐす
 給特法と教育改善の道しるべ
 お話：高橋 哲さん(埼玉大学准教授)
 全教ホームページのMOVIEコーナーからご覧いただけます。

全教生権局「リセッション」第1回(45分)
「給特法」ってなあに?
 なぜ「廃止」でなく「改正」?
 お話：加藤 健次さん(全教常任幹事代表)
 全教ホームページのMOVIEコーナーからご覧いただけます。
 ●こちらの動画もご覧ください。

ご意見・ご質問をお寄せください

「あなたの声を聞かせてください」
 キャンペーン
 このホームページのご意見・ご質問、長時間
 労働を解消するには?給特法をどうする?
 など、右のQRコードからお寄せください。

あなたのご意見・ご質問をお寄せください。
 給特法の改正を求めます。
 全教は、当事者である教職員の声を踏まえた
 はったなしの課題です。
 現できるようにするために、長時間労働の解消
 ようにするために、そしてゆきとどいた教育が美
 教職員が健康で人間らしく働き、生活できる