

ご意見・ご質問をお寄せください

教職員が健康で人間らしく働き、生活できるようにするために、そしてゆきとどいた教育が実現できるようにするために、長時間労働の解消は待ったなしの課題です。

全教は、当事者である教職員の声を踏まえた給特法の改正を求めます。

あなたのご意見・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

このリーフへのご意見・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。



●こちらの動画もご覧ください。

全教生権局プレゼンツ 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(全教常任弁護団代表)



全教ホームページのMOVIEコーナーからもご覧いただけます。

全教生権局プレゼンツ 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コーナーからもご覧いただけます。

全日本教職員組合 (全教)

102-0084 東京都千代田区二番町12-1 全国教育文化会館3階
TEL 03-5211-0123 FAX 03-5211-0124
E-mail zenkyo@educas.jp HP https://www.zenkyo.jp

2022年10月

長時間労働 **解消** のための

「給特法」のはなし

どうして教員には
残業代が出ないの？

「キュートクホー」
って何？

「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。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4%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。



(※)「勤務時間の割り振り」

所定の勤務時間を超え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?!」—

「『超勤限定4項目』以外は超勤を命じることができないのだから、教員に超勤はありません」

「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」

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)



何か変だよ

「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)