

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？

●長時間労働が強い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いられる、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。



もっとゆとりをもって子どもと向き合いたい

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。



残業命令が当たり前になってしまったら、仕事、続けていけるかしら…