

50年以上置き去りにされた 教員のあるべき時間管理と給与体系

香川教育

発行所
高松市田村町1033-3
TEL (087) 867-4797
FAX (087) 867-6446
kakyoso@kakyoso.com
香川県教職員組合
定価 1部50円 1月100円
組合員の購読料は組合費に含む

香教組ホームページ
<http://kakyoso.com/>

労働基本権の制約

1948年「マッカーサー書簡」により占領政策が変更され、公務員の団体交渉と争議行為（ストライキ）を制限、禁止が要請されます。
これを受けて
1948年 国家公務員法改正
1950年 地方公務員法制定 されます。



教師の労働条件の基本原則

日本の公立学校教員は、憲法28条が定める「勤労者」です。本来は**労働基本権、団結権 団体交渉権 団体行動権（争議権）**が保障されます。
団体交渉権を通じて自らの勤務条件を決定することが本務なのです。
当初は、保障されていました。

公務員に採用されている原則

- 勤務条件法定（条例）主義：
労働条件は法律、条例によって定められる
- 職務給の原則：
待遇は職務と責任に応じる
- 均衡の原則：
国家公務員との関係

1950年 地方公務員法 制定

37条 いっさいの争議行為の禁止
55条 地方当局との交渉「協定」の締結を認めている
団体協約を締結する権利を含まない

民間とは違う制約

民間のルール（労使が対等に交渉を行い、給与や労働条件を決定する）とは異なります。

2 職務給の原則

国家公務員⇒給与法「俸給表」
地方公務員⇒給与条例「給料表」

地方公務員法24条
職員の給与はその職務と責任に応ずるものでなければならない
つまり、職務分類と職務「級」に基づいて支給されています。

1 勤務条件法定（条例）主義

国家公務員⇒「法律」
地方公務員⇒「条例」
国立学校の教員
⇒「一般職の職員の給与に関する法律（給与法）」で決められます。<2004年国立大学法人化 国家公務員ではなくなりました> モデルの喪失

3原則とは？

公立学校教員の給与決定方式

国家公務員（教育職俸給表）をモデルにしてきた

1954年 給与法が改正され、**国立学校教員対象として「教育職員俸給表」（学校段階別）**が新設されます。
1957年 さらに高等学校と小中学校に「等級制」が採用されます。
ここから、**公立学校教員には国立学校準拠制が採用されることとなります。**

3 均衡の原則

人事院⇒国家公務員
人事委員会⇒地方公務員
争議行為の禁止 団体交渉権のある公務員の労働基本権制限の代替え措置
労働条件や給与に関しては、人事院・人事委員会による調査・報告・勧告をもとに議会で決められます。

教育公務員は国立学校準拠制を採用し、国立学校教員の給与との均衡を前提としてきました。

なるほど！教員が勤務条件や給与の無頓着なのはこういうわけだったのですね。

弱さが引き起こした結果」と担任を責める▼やたらと評価をしたがる（残念ながらピンとがずれている）▼保護者からのクレームを真に受け、教員自身には事実確認もせず、すべてをこの教員に押し付け、病気休暇を取らせることによつてクレームを抑え込もうとする▼保護者のクレームに対処する。常に保護者側に立つて対応する。教員を指導するという名で追い込む▼気に入った教員にしかならない▼長期休業中に公平に接しない▼教員が管理職の業務が入る日に、何があるかと定時に出勤する▼何かしらず管理職の言い分もある▼こんな風にも感じています」と

残念な管理職

前号で「残念な対応」というテーマの黒板を受け、マの黒板を受け、「残念な管理職」というテーマの黒板を受け、6時半に学校を閉校し、教職員の出勤が早いのが熱心と評価する▼生徒が暴れたらと校長室に籠る▼児童生徒の対応がうまくいかない▼新採教員に「何か対応を」と迫る。「何をどうして欲しいのか」と返すと「それは自分で考える」と突き放す。（自分では実践できなければ対応には困りません）▼「愛着障害」について言葉すら知らず、児童生徒が荒れると、現担任の責任を問う▼学年主任、教頭、校長対担任で「あなたの



教員に特殊な給与原則

1957年通知

「…国立学校の教育職員と異なった内容のものを採用することは**教育公務員特例法25条5の趣旨に反するもの**…」

1957年8月再通知

「全く同一の内容でなければ違法であるとしたものでない…」

「**均衡の原則**」に上乗せして、**国立学校準拠制による「基準」はより強い拘束力がある**と示されました。

人事院勧告を公立学校教員にも波及させることがねらいでした。

1 国立学校準拠制 当初は「当面の間」のものだった

旧教育公務員特例法25条5

公立学校の教育公務員の「給与の種類及びその額は当分の間国立学校の教育公務員の種類及びその額を基準として定めるものとする

1951年 教育公務員特例法一部改正 国会審議でも文部省（当時）関口隆克文部省調査普及局長が、「（国立学校教員と公立学校教員の）均衡をはかるべき…国立学校の教育公務員の給与を基準とすることを…**教育公務員の給与体系が確立するまでは**…」と説明しています。

公務員の勤務条件や給与の決定権が、一般の勤労者との間には大きな違いがあります。「自分の働き方を自分で決められない」という当たり前の原則が70年以上見直されないうまになってきていることは、大きな問題です。学校現場で、子どもたちが労働問題について学習する機会が少ないのもここに一因があるのかもしれない。さらに、公立学校教員には特殊な給与原則がありません。



2004年国立大学法人化 国家公務員ではなくなりました。しかし、人事院勧告を準拠する原則は残ったままなのです。

2 「当面の間」にもかかわらず、旧教育公務員特例法25条5（国立学校準拠制）に条文化された

1954年8月中央教育審議会「義務教育学校教員給与に関する答申」では、

国立学校準拠制度をあくまで暫定措置とする観点から、「**教員の給与制度を根本的に再検討し、教員としての職務の特殊性に適應した給与制度を確立すること**」「**給与問題と関連して、教員定数を含む学校基準を策定して、教育水準の維持向上を図ること**」が提言されていました。

つまり、
○特殊な教員の勤務体系をいかに教員給与と連動させるか。

○これにかかわって、各地域に配置されるべき教員数（教員定数）をいかに算定するか。

教員定数と関連し教員のあるべき給与体系を条文化しようとする考えが提言の中に含まれていました。

次回は給特法について詳しく見ていきます



1956年「教員等の勤務時間の特例に関する規定」（文部省訓令4号）

国立学校教員の勤務時間管理にあたり、**発生した時間外勤務を他の勤務日に割り振るという「変形労働制」**が採用されます。

⇒ 教員の特殊な時間外勤務は「特例」として法規化されました。

3 市町村職員でありながら、都道府県が給与負担の第一義的な責任を負い、負担額の半分以上を国が保障する（義務教育国庫負担制度）

都道府県の財政事情に左右されない教育の機会均等と水準の維持向上が目的です。他の公務員にはない制度です。

（2006年から国庫負担金は3分の1になっています。）

4 義務標準法 1学級あたりの児童生徒数の全国的な標準を示す

算出された教職員定数は、義務教育費国庫負担額と地方交付税の算出基準になることから、教員給与の財源を保障する役割を果たしてきました。

実際は…

給特法は、5項目以外の超過勤務をさせてはならないとされています。

- 1 生徒の実習に関する業務
 - 2 学校行事に関する業務
 - 3 学生の教育実習の指導に関する業務
 - 4 教職員会議に関する業務
 - 5 非常災害等やむを得ない場合に必要業務
- ★主として国立学校教員の時間外勤務の特例を定める法律でした。

教育実習は国立大学付属学校が対象
公立学校教員の時間外勤務の対象「超勤四項目」の概念が形成されました。

5 教員に特殊な手当とルール

一般労働者とも国家公務員とも地方公務員とも違う特殊なルール

<一般労働者>

労働基準法（労基法） 勤労者の労働条件に関する一般原則

（最低基準を定めている）

1週間あたりの労働時間 40時間以内

1日あたりの労働時間 8時間以内 を超えて労働させてはならない

時間外労働が発生した場合⇒割増しによる超過勤務手当を支払うことを義務付けている

★ 地方公務員にも適應される

<国家公務員> 労基法適用外

給与法 労基法と同等の労働時間規制がなされている

時間外勤務手当 休日給が義務付けられている

<教育公務員> 労基法や給与法の一部適用外

発生した時間外勤務等に対して超過勤務手当は支給しない

1971年「国立及び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」（給特法）⇒超過勤務手当を支給しない代わりに「**教職調整額**」（俸給月額額の4%）を支給する

この「給特法」が定額働かせ放題法だといわれています



