

時間外勤務を規制する給特法

定額働かせ放題

1971年「国立及び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」(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4%)を支給する**


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。

なぜか？
 当時の与党自民党
 教職員を労基法から適用除外することで教職員の労働運動を抑制することをめざしていたから

定額働かせ放題法ではないんだね！



現在は…

「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」(給特法)

第1条 この法律は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、その給与その他の勤務条件について特例を定めるものとする。

第3条 教育職員(校長、副校長及び教頭を除く。以下この条について同じ。)には、その者の給与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、教職員調整額を支給しなければならない。

2 教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。

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

★ **地方公務員にも一部適応される**

<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

俸給月額4%の根拠は、45年前の調査



1月あたり超勤手当額平均3.8%
 ↓
 4%

1966~1967年文部省実施「教職員の勤務状況調査」より

| 校種 | 時間外勤務時間 | 時間外勤務時間に対する1月あたりの超勤手当額の対俸給比率 |
|---------|---------|------------------------------|
| 小学校 | 2時間30分 | 3.3% |
| 中学校 | 3時間56分 | 6.2% |
| 全日制高等学校 | 3時間30分 | 1.6% |

当時、文部省は教員の超過勤務を問題視していませんでした。しかし、**労基法に基づく超勤手当支給という一般原則を取りませんでした。**

公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令

- 1 教育職員については、**正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務**(正規の勤務時間を超えて勤務することをいい、同条第三項各号に掲げる日において正規の勤務時間中に勤務することを含む。)を命じないものとする。
- 2 教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする。
 - イ 校外実習その他生徒の実習に関する業務
 - ロ 修学旅行その他学校の行事に関する業務
 - ハ 職員会議(設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。)に関する業務
 - ニ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務

給特法そのものが問題なのではなく、時間外勤務を認めないにもかかわらず、正規の勤務時間を超えて必要な業務を行っていたことに対して、何の手立ても講じなかったことが問題なのです。

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/>

今回は、教員に対して特殊な原則を適用している「給特法」について、前回に続き、高橋哲氏(埼玉大学准教授)の著書『聖職と労働のあいだ』からみていきたいと思います。廃止か改正か、いよいよ文科大臣も言及し始めました。教職調整額4%が問題になっていますが、きちんと知ると給特法が「定額働かせ放題法」ではないことが見えてきます。

だれのための働き方改革なのか？

教師の労働条件は子どもの教育条件でもある

子どもの学習権の保障

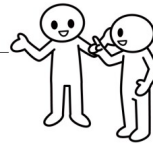
憲法26条

- 1 すべて国民は、法律の定めるところによりその能力に応じてひとしく教育を受ける権利を有する。(子どもの学習権の保障)
- 2 すべての国民は法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負う。

1961年度に文科省(当時)によって強行実施された「全国一せいテスト」が憲法26条違反等が問われた裁判→1967年最高裁判決(以下判決の概略)

憲法26条の定める「教育を受ける権利」の内実を子どもの「学習する権利」と宣言

- 教育を受ける権利の意義は、子どもの「成長、発達」を実現するために必要な学習を保障することにある。
- 子どもの学習権は、教師をはじめとする大人との人間関係のもとで充足される。
- 子どもの成長、発達に応じるためには教師に「教育の自由」が不可欠である。



このことから考えると

- 子どもの成長、発達に応じるためにこそ、教師には教育実践の創造性が求められ、教材研究をしたり、自主的な研修活動に参加するような「自由」が必要となる。
 - このような「自由」を成り立たせる労働条件が保障されていなければならない。
- ⇒ 教師の多忙化状況は、教師と子どもとの「直接の人格的接触」を不能とさせる。
- さらに、教師から自主的研修や自己研鑽の時間的自由を奪うことにより、子どもの成長や発達に応じることをも不能にする。

教師の労働条件は、「教師の人間としての生活条件であることに加えて、子どもたちが良い教育を受けるために必要な『教育条件』」としての側面がある。それゆえ「学校教師の労働条件や身分保障には、子どもの教育を受ける権利・学習権の保障に連なる教育条件整備の意味合いがあるだけ、一般の労働者や公務員におけるそれ以上でなければならない、という教育法的要請が存する」。兼子仁『教育法(新版)』有斐閣1974年327 p



教員の多忙化問題が一般の労働者の権利問題と重なりながらも、同じ枠組みのみでは解決には至らないのである。

教師の多忙化をめぐる問題へのアプローチには、教師の労働時間が、労基法上の最低基準を満たしているかどうかという課題にとどまらず、その労働条件が子どもの学習権を保障するに見合っているかという視点から問い直される必要がある。労基法の最低基準である一日八時間の上限が遵守されていればいいわけではなく、ましてや、「タダ働き」となる時間外勤務が、後にみる「上限指針」(第4章参照)の示す月四五時間、年間三六〇時間に収まっていれば済む話ではない。高橋哲『聖職と労働のあいだ「教員の働き方改革」への法理論』岩波書店p20

給特法、廃止か改正かという単純なロジックで解決できる課題ではないのです。

声い分そ常雑もまアし化▼きが宅まよをお数強省内な
をまつ事ろにか、してし一方当後しう削るもいか容つ
あすかにそ政つ教た、い、方がたもたなつか増ららがた
げ、なしる治多員。トとき学、常り持▼学て教えれば増に
ま香くな、利用様のことま校社態前ち在校し材ま、、えも
し教なけ教員さす忙しう。ののしそり時場け究たあ業いか
よ組るれ員さす忙しう。ののしそり時場け究たあ業いか
うにのば一されて▼化て言モ要価てん仕間になえ自り数まら
。入で、人育要たもスも観き教を長つな睡主ののすず、
りは取一人問因だ生タ多がま員すくはな修業保文、
もと返が、題はけま、様多しの、いな時修業保文、
に思し自は。復でれ。化様た働の帰きい間は時が科習

奪われた「教育の自由」

と○の行管校か地あた自ての季2じ後を要プ動館
上○でう理をれ域つ。主-教休0わ半聞がに会にも
乗教すよ職離な住てもこの研を育業0じわりより行くの自由
せ育▼うがれい民もの修境員間2年の上共感せん、集にけ
さや、その、前、修、出者、は、公、務、員、と、同、じ、く、
れIの後と、事、す、の、事、務、員、と、同、じ、く、
、学、T、平、常、日、に、も、
校な、日、が、次、々、
5日、制、も、
と、も、

小黒板

退が夏
勤あり
時みつ
間ま
もし
比た
較う
自
出
書
的
的

