



Heart to Heart

学校に働き方改革の風を

教員には時間外勤務手当が出ない!?

2016年の連合総研の報告では、週60時間以上の勤務(すなわち過労死ラインである月80時間以上の時間外勤務)を行っている小学校教員は72・9%、中学校教員は86・9%で、その異常な勤務実態が明らかになりました。そのころから「学校はブラック企業」と言われ、年々教職をめざす学生も減少しています。どうしてそうなってしまったのか、それは時間外勤務・休日勤務に歯止めがかからない「給特法^{*}」に問題があると言えます。

労基法第36条は教員にも適用されます。しかし他方で、「給特法」第6条により、教員には①実習、②修学旅行、③職員会議、④非常災害などを除き、時間外勤務を命じないことになっています。その他の業務は、教員の職務と勤務様態の特殊性から、たとえ時間外勤務をしたとしても、「給特法」第3条により、給料月額¹の4%に相当する「教職調整額」として支給する形で包含されてしまっています。

「給特法」施行から50年の間に、限定された4項目以外の業務は、授業準備やテストの採点、部活動までもが教員の「自発的、自主的な勤務」として放置され、「定額働かせ放題」の学校現場ができてしまいました。2019年の「改正給特法」によって、「時間外在校等時間」の上限時間(月45時間、年360時間)が法的拘束力のある指針として定められまし

清水事務局長の

ハート・トゥ・ハート

vol.2



たが、時間外勤務手当が発生しない状態はそのまま、時間外勤務・休日勤務を減らそうという財政的な動機付けが行政や管理職に働かなくなっている状態は変わっていません。

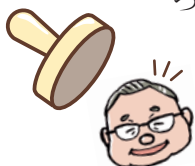
「36協定」は学校現場を変える!

教員には事実上適用されない「36協定」ですが、学校事務職員、学校栄養職員、現業職員等には適用されます。「36協定」を結ぶには過半数労働組合があれば職場の分会長が締結することになります。過半数労働者の分母に

は「36協定」の当事者以外、つまり教員も入ります。ここに、学校の働き方を変える大きなポイントがあります。

職員会議を延長する場合、教員は限定4項目で時間外勤務を命じることが可能です。しかし、学校事務職員は「36協定」を締結していなければ時間外勤務を命じることができません。職員会議は重要な意思決定機関で全員出席が原則です。そもそも勤務時間内で終了できるような会議が設定されているか。会議の内容や運営が適切か。いきなり当日の会議中に延長を命じることがあり得ないことです。このことは、「36協定」を締結する教職員だけでなく、その職場で働くすべての労働者にかかわる問題です。つまり、働き方改革そのものをみんなで考えていくということなのです。

学校には、正規の教員以外に、臨時・非常勤で働く教職員やスクールカウンセラー・部活動指導員・ICT指導員・教員業務支援員などの「スタッフ職」が3割程度在職しています。多くの皆さんが「36協定」の当事者になります。今、求められているのは、学校が教員だけの世界から脱却することです。学校で「36協定」を考えることは働き方改革に直結し、締結に組合が主体的にかかわることで職場は力強い団結を生みます。そして、そのことは組織拡大にもつながっていくのです。



清水秀行 連合事務局長

^{*}「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)」は、教員だけに適用される特措法で、「教育職員の職務と勤務様態の特殊性に基づき、その給与その他の勤務条件について特例を定める」と規定しています(1972年施行)。