

あなたの職場では、

ルールが守られて
いますか？

ワーク・ライフ・
バランスのとれた
職場を作るために



 JTU 日本教職員組合

〒101-0003 東京都千代田区一ツ橋2-6-2 日本教育会館6階
Tel.03-3265-2171 Fax.03-3230-0172

はじめに

今日も、早朝から夜遅くまで多くの教職員が、「子どもたちのために…」と働いています。日教組のいろいろな会議では、「仕事が多すぎる。この状態をなんとかしてほしい」という意見、要望が多く出されます。このような組合員からの声を受け、日教組は現場の多忙化解消を最重要課題の一つとしてとりくんでいます。

そのために、幅広い教育関係団体や保護者の方と力を合わせて教職員定数増のとりくみをすすめています。また、文科省への要請、国会対策にもとりくんでいます。

また、2015年11月からは、北海道から九州まで各単組などの代表に集まっていたき、「超勤・多忙化解消検討委員会」も設置しました。同委員会では、

- 長時間労働により教職員の健康や命が脅かされている。教職員自らも、自分の働き方を見直すことが必要ではないか。
- 心身の状態や育児・介護など、いろんな事情を抱えながら、仕事をしている。職場での超勤・多忙化解消のとりくみは、お互いの事情を分かり合いながら、お互いに支え合っていく関係づくりから始まるのではないか。
- 現場は、ゆっくり読む時間はないので、「コンパクトで、読みやすい」資料が必要…。

などの、議論が続けています。

そのような議論を経て、職場でもはじめることができる多忙化解消のとりくみをテーマにした「あなたの職場では、ルールが守られていますか?」を発刊しました。「初チャレンジ」となるこの冊子をヒントに、自分、そして職場の仲間の働き方を振り返っていただければ幸いです。

2016年11月 日本教職員組合

働き方を
振り返って
みましょう





目次

ワーク・ライフ・
バランスのとれた
職場を作るために

あなたの職場では、
ルールが
守られて
いますか？

はじめに

目次

職場の
ルール確立まで

あけぼの小学校の場合

画／黒沢まゝさ

これだけは知っておきたい！
教職員に関わる法制度

図 1

労働基準法ってみんなに適用されるの？

30

図 2

給特法って何が問題なの？

31

図 3

教職調整額って何？

32

図 4

教職調整額ってなぜできたの？

33

05

04

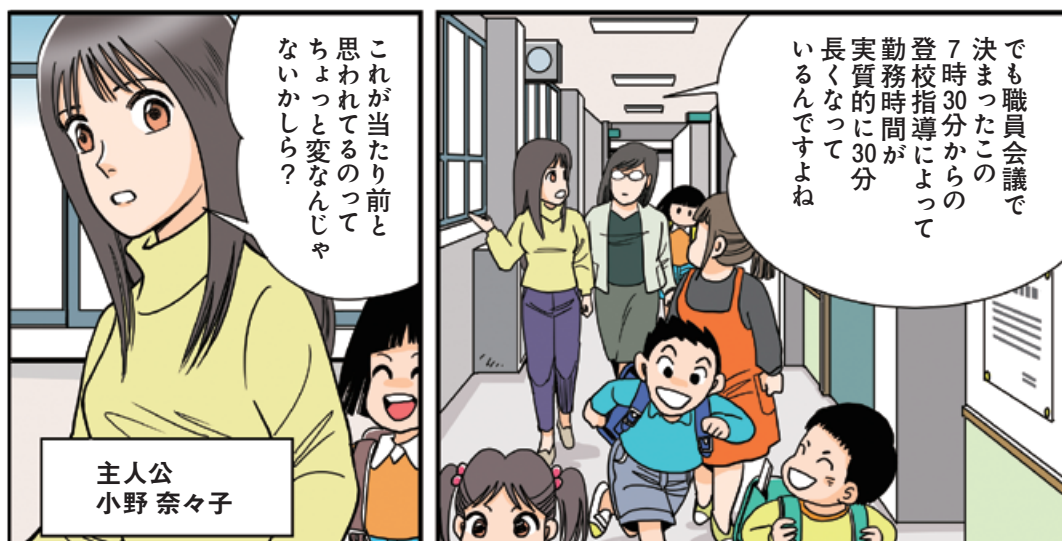
03

職場の ルール確立まで

あけぼの小学校の場合

画／黒沢ま～さ





*この作品はフィクションであり、実在の人物・団体等には一切関係ありません

職場の
ルールの確立まで



4%の残業代：実際には残業代ではない。正しくは、給特法により時間外勤務手当の支払いがされない教員に「給与月額4%」が支給される教職調整額のこと。P 32、33 参照。

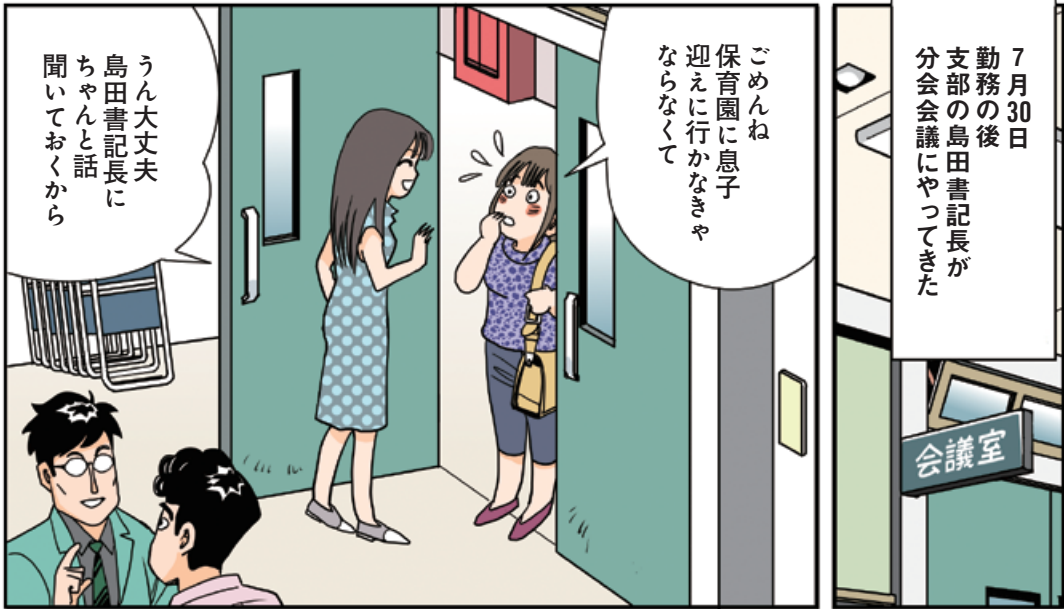
労働基準法：労働契約・賃金・労働時間・就業規則・災害補償など労働条件の基準を定めた法律。1947年制定。労基法。P 30 参照。

労働安全衛生法：労働者の安全と健康の確保、職場環境の整備を目的とする法律。1972年制定。

7月30日
勤務の後
支部の島田書記長が
分会会議にやってきた

ごめんね
保育園に息子
迎えに行けな
きや
なくて

うん大丈夫
島田書記長に
ちゃんと話
聞いておくから

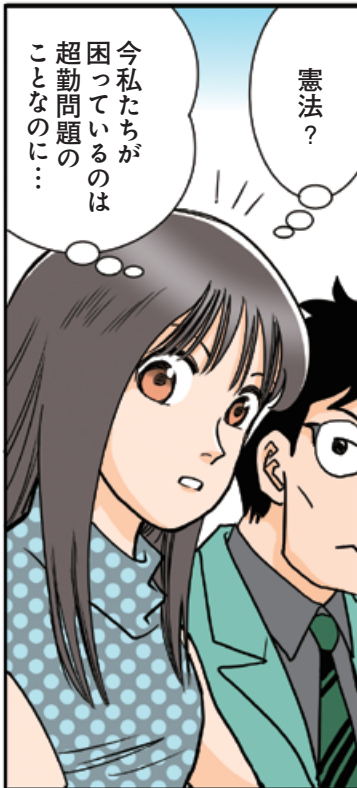


みなさんには
普段なじみがない
言葉も多く
出てきますけど
みなさんが子どもたちに
「規則を守りましょう」と
言っておられるのと
同じように

働くということにも
規則があつて、それは
働く人の命と健康
生活や人生を
充実させるために
憲法でも定められて
いる内容です
憲法学習の一つ
でもあるんです

憲法？

今私たちが
困っているのは
超勤問題の
ことなのに…



職場の
ルール確立まで



それに基づいて
制定されたのが
労働基準法です
ではなぜ憲法は
働く者の労働条件
についてこんなにも
踏み込んでいるの
でしょうか？



***憲法27条**には
「すべて国民は
勤労の権利を有し
義務を負う」

書記長 島田

賃金・就業時間・休息・
その他の勤務条件に
関する基準は法律で
これを定める」と
書いてあります



ただいくら働いても
最低限度の生活すら
送れないような
賃金だったら
***憲法25条**に定めて
ある健康で文化的な
最低限度の生活を
営む権利が保障
されていないことにな
るじゃないですか

臨時採用 笹沢

臨時・非常勤の
私たちの収入は
生活していくのに
やっとなんですよ

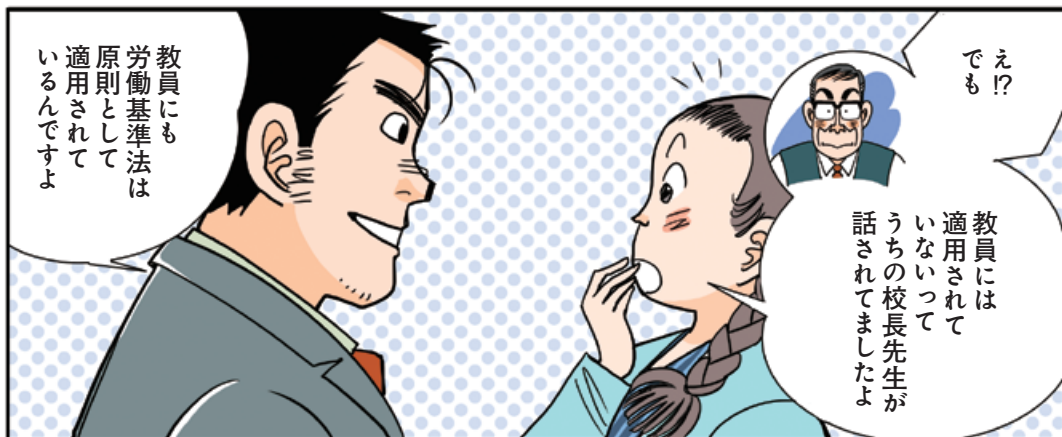


笹沢さん
厳しいご指摘ですね
憲法25条で定められた
生存権の趣旨を
実現するために
設けられたのが
27条だと
私は考えています

つまり労働基準法は
生存権を保障するための
法律といえると思います
ここで質問ですが
みなさん方には
労働基準法が
適用されていると
思いますか？

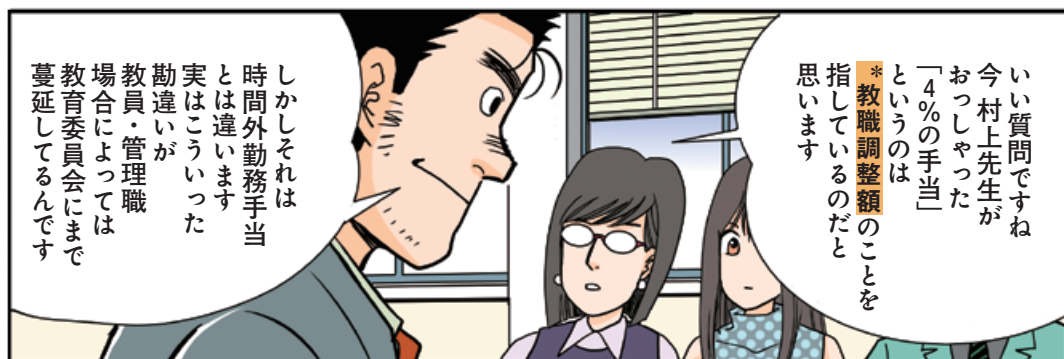
憲法27条…日本国憲法第3
章内、勤労の権利と義務につ
いて規定。

憲法25条…日本国憲法第3
章内、生存権について規定。

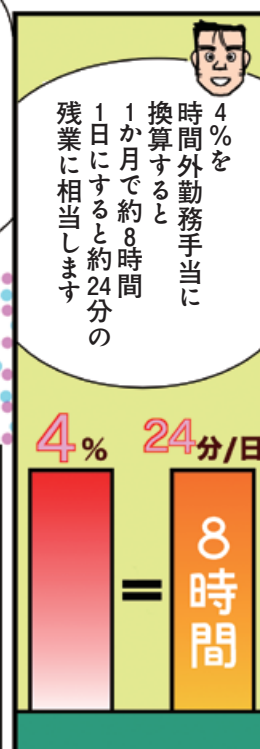
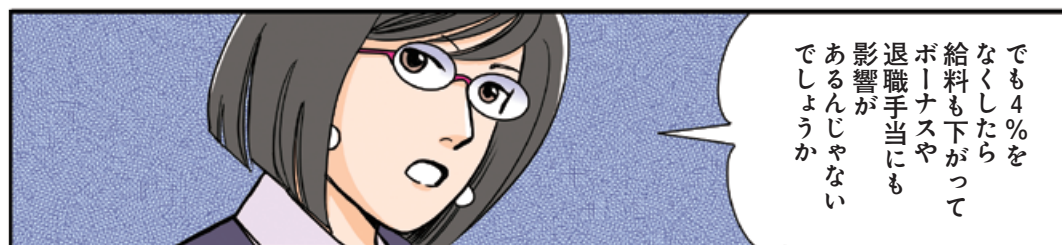


職場の
ルール確立まで

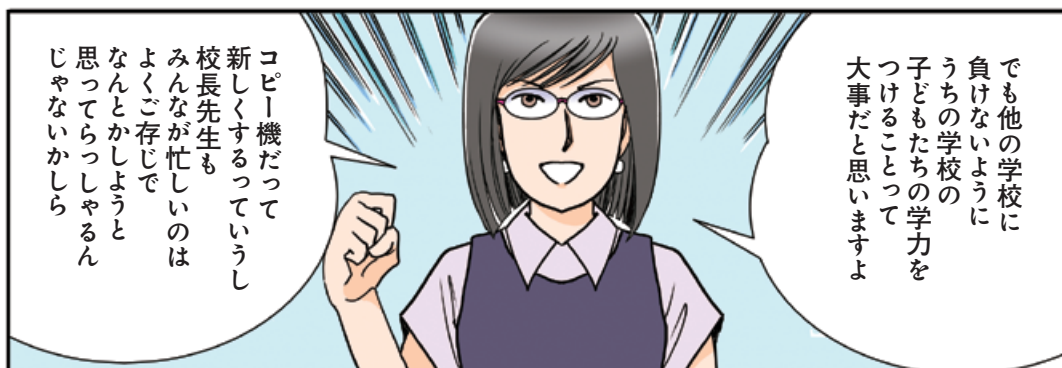
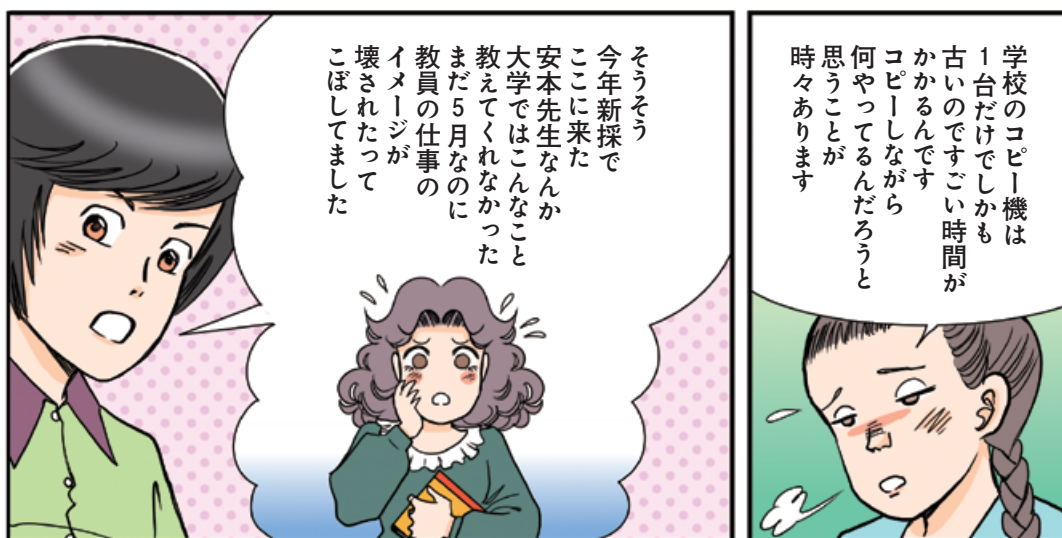
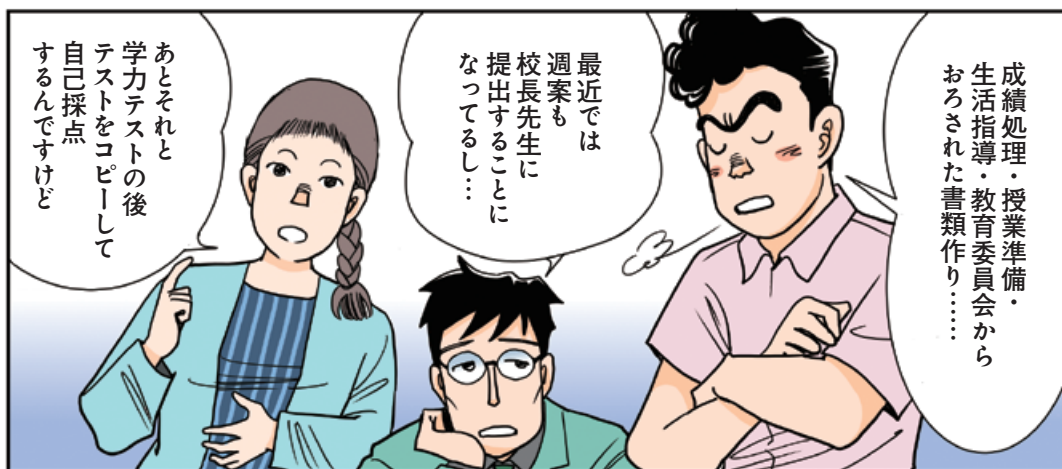
労働基準法の適用関係と給特法の概要：労働時間や休日、休暇に関わる労働基準法上の規定は、教員については一部が適用されない。例えば、変形労働時間制などを定めた労働基準法第32条、年休の計画的な付与を定めた第39条の5項、時間外労働への時間外手当を支払うことを定めた第37条などが適用されない。教員に時間外勤務手当が支給されないことを定めた法律が給特法（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法。1971年制定。P 30、31参照）。



教職調整額：給特法により時
間外勤務手当の支払いがされ
ない教員に支給される（給料
月額）の4%。P 32、33参照。



職場のルール確立まで





まあまあ
今の話を
法律に沿って
整理しましょう



えーっ!?

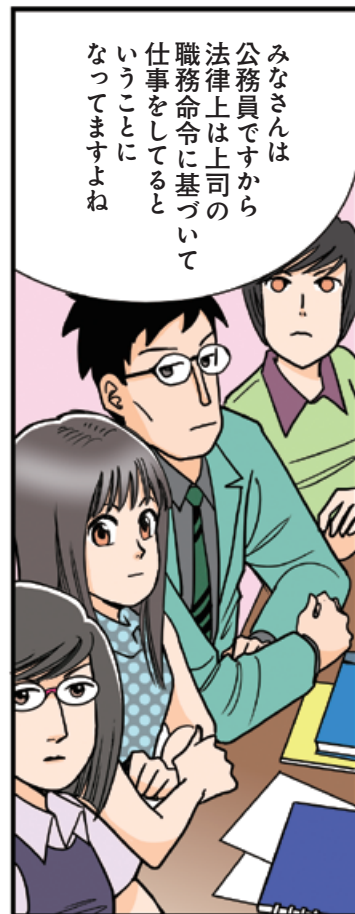
学力って
他の学校に
負けないように
するために
つけるもの
なんですか!?

それって
なんか変だと
思います!



教員の場合は
今の法律では校長は
原則として時間外の
職務命令を出しては
ならないことに
なっています

緊急時など
やむを得ない
場合に限って
職員会議など
4項目の仕事に
ついてだけ
職務命令を
出せることに
なっているんです



みなさんは
公務員ですから
法律上は上司の
職務命令に基づいて
仕事をするとい
うことにな
ってますよね

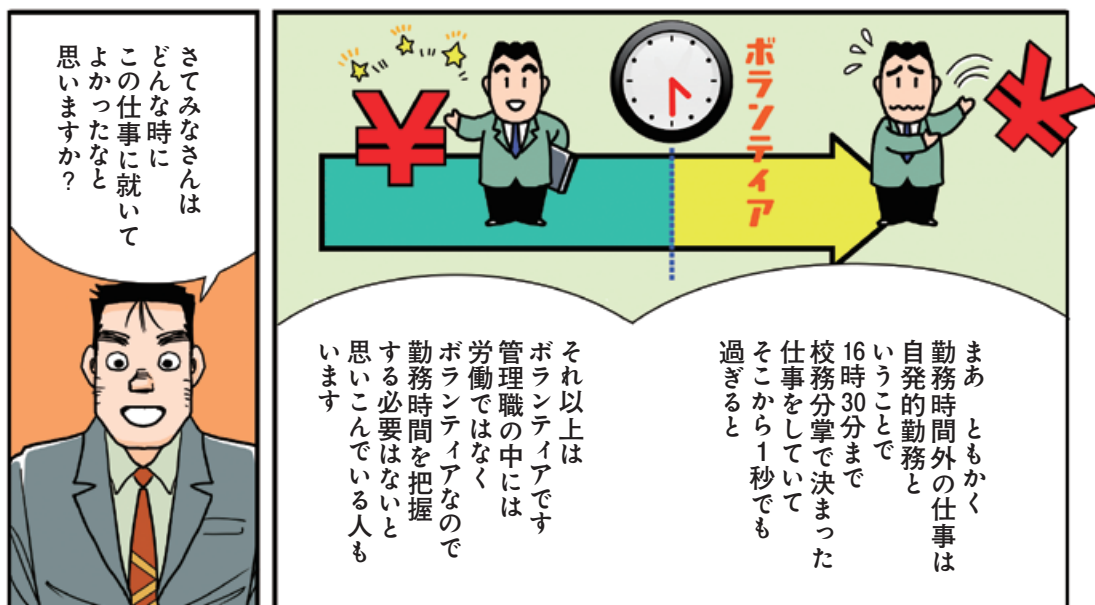
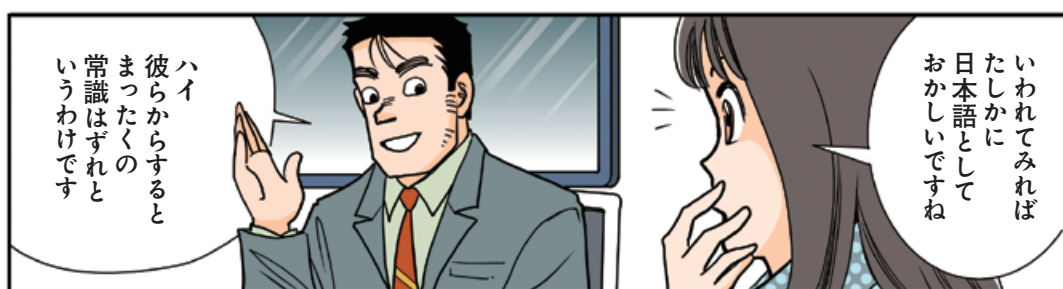


なに言ってるんですか
*校務分掌で決められた
仕事もあるし
忙しいから結局
勤務時間なんて
関係なしに
やらざるを得ない
というのが現実じや
ないですか!

職場の
ルール確立まで

.....

校務分掌：学校内における運
営上必要な業務分担である。



自発的勤務：上司が指示をし
ていない時間外労働。教員自
らが自主的、自発的に行った
ものとされている。時間外勤
務手当等が支払われない。

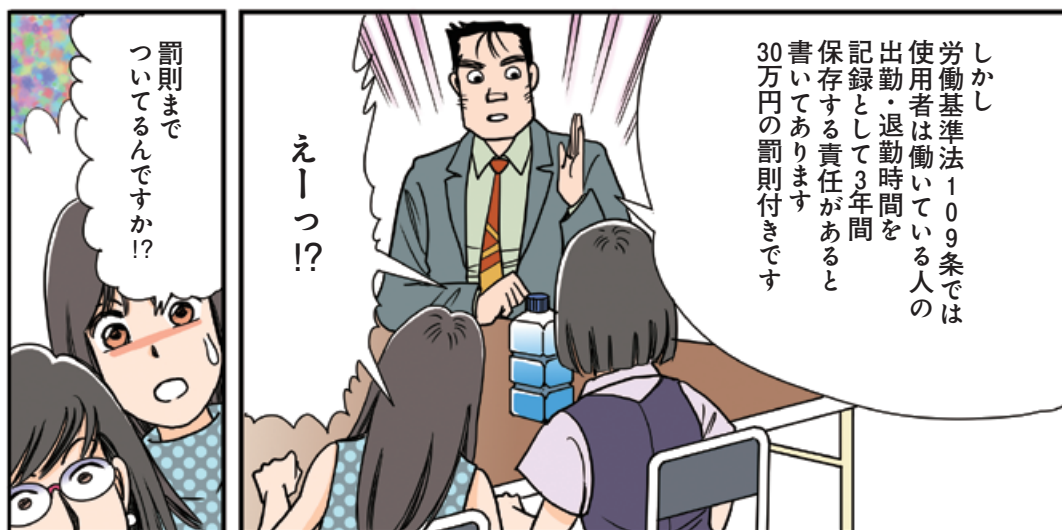


職場の
ルール確立まで

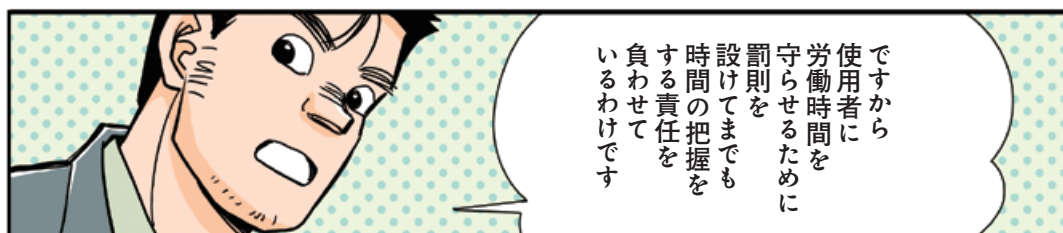
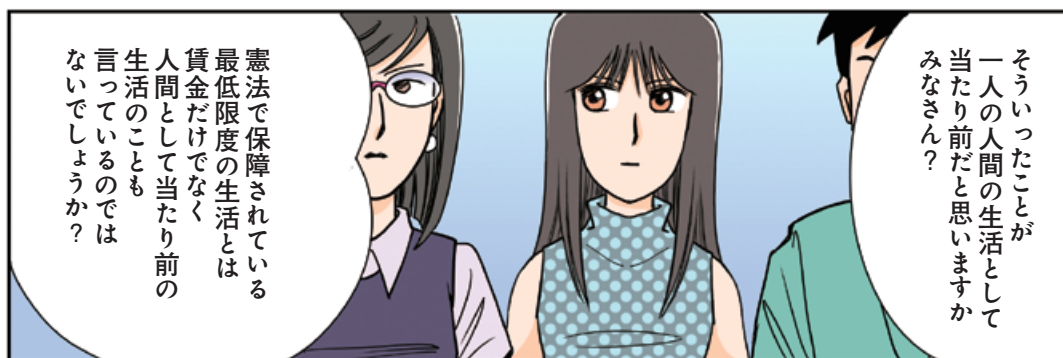


市町村教育委員会の教育長に
あります。都道府県立学校の
場合は都道府県教育委員会の
教育長にある。

人事管理マネジメントの基本
中の基本：部活動や成績処理
家庭訪問、授業準備なども
勤務時間内で行うのが原則。



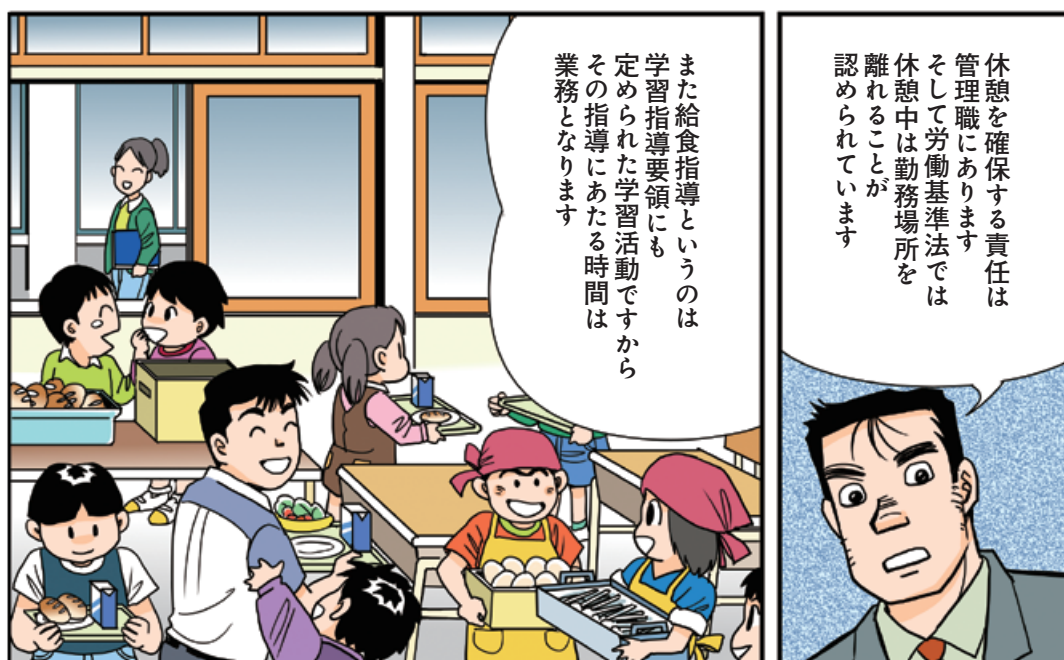
職場の
ルール確立まで

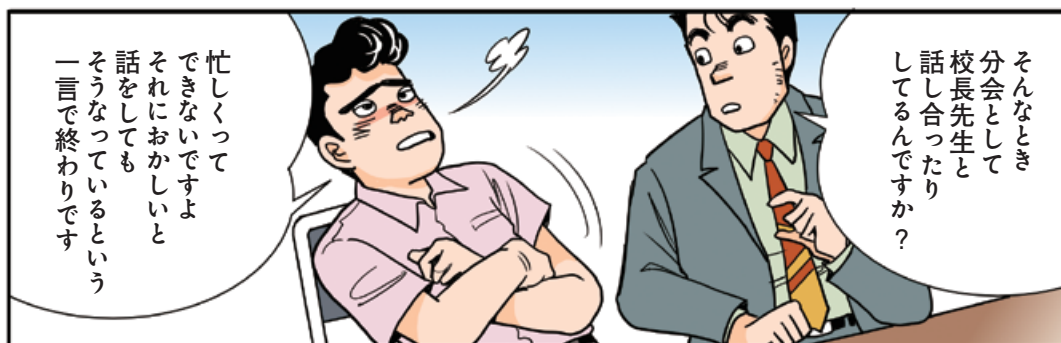




労働関係法令：労働契約法、
労働基準法、労働安全衛生法、
雇用の分野における男女の均
等な機会及び待遇の確保等に
関する法律（男女雇用機会均
等法）、短時間労働者の雇用
管理の改善等に関する法（パ
ートタイム労働法）、最低賃
金法、労働組合法、労働関係
調整法など。

職場の
ルールの確立まで



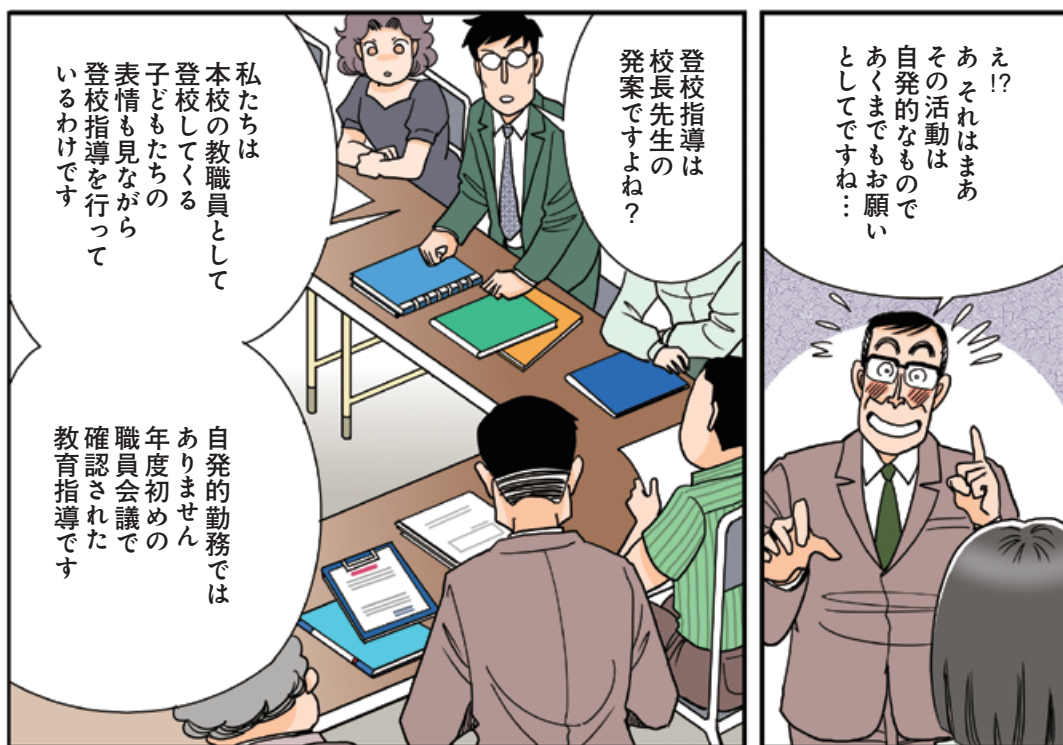
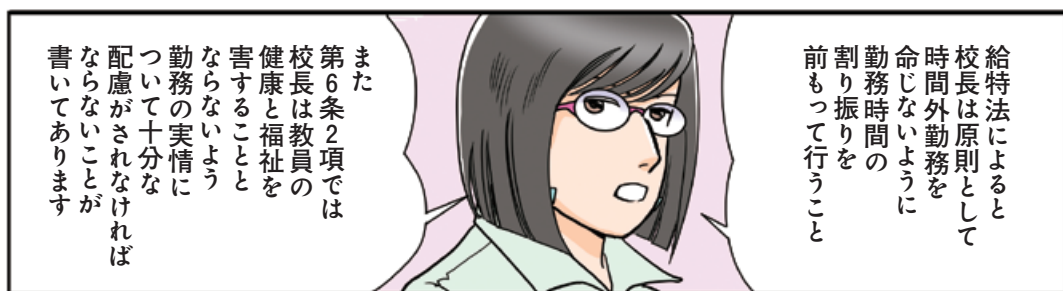
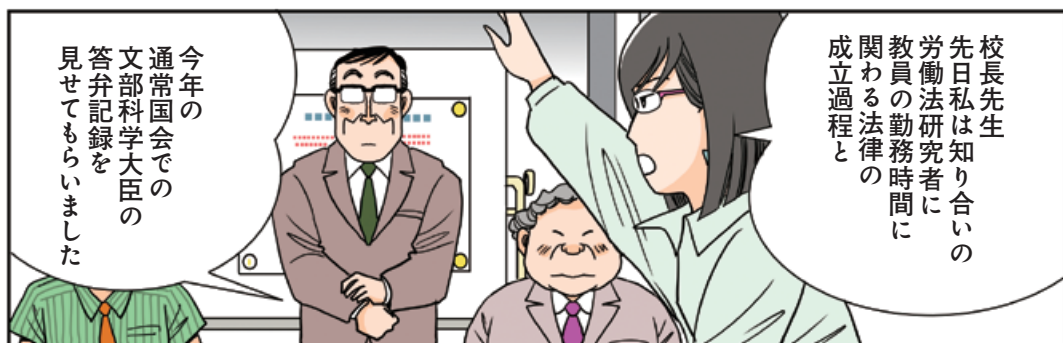


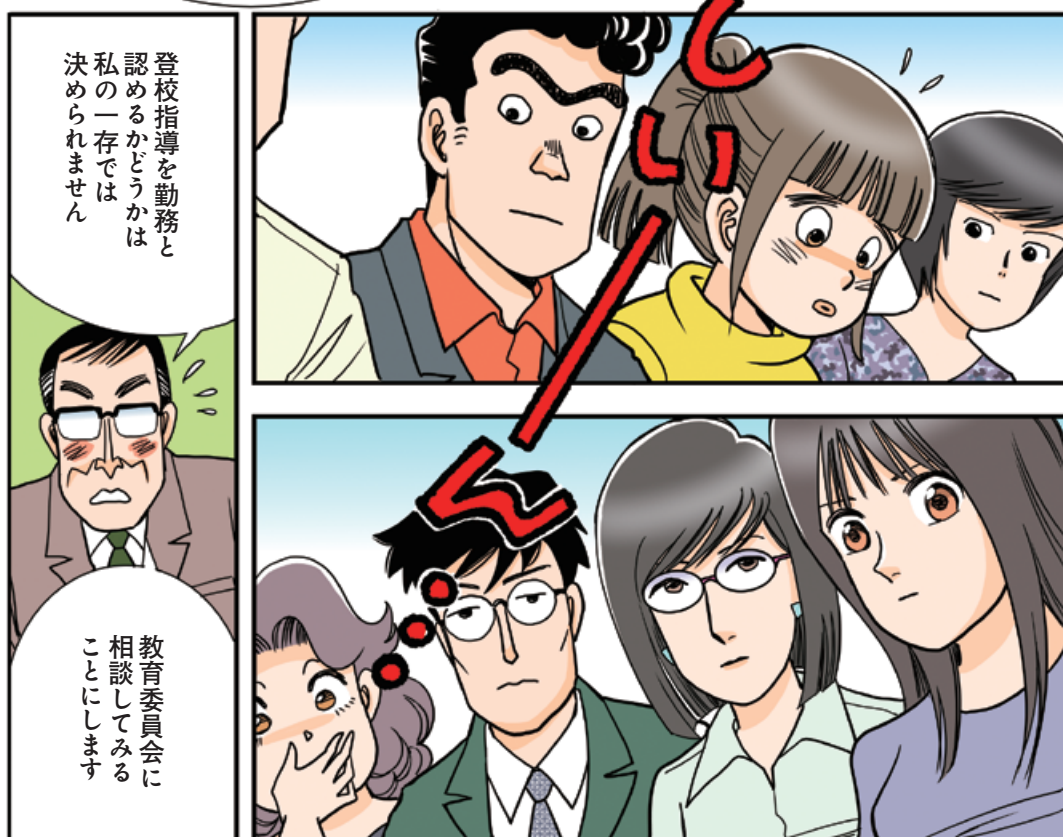
職場の
ルールの確立まで

給特法はその区分けをあいまいにしている：公開授業研の準備も本来業務になるが、給特法は準備の時間は自発的勤務としてしまい、労働という意識を欠落させるぐらいがある。

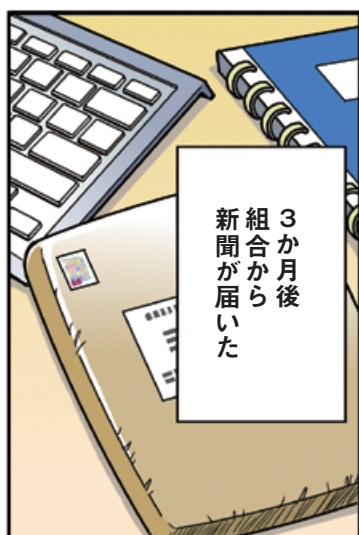
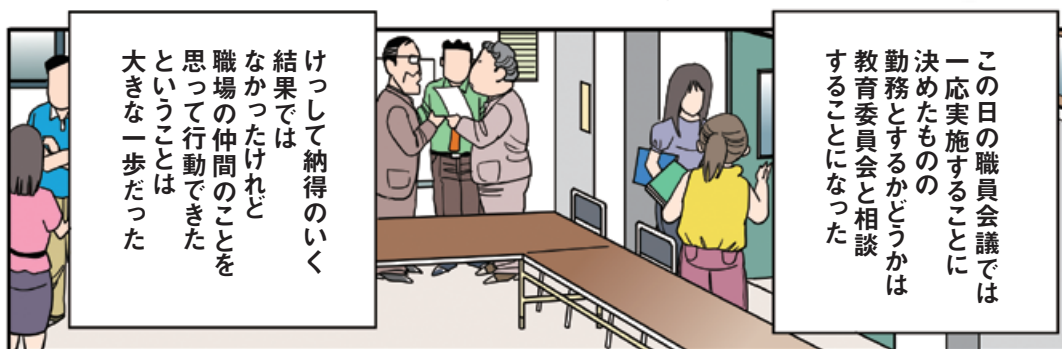






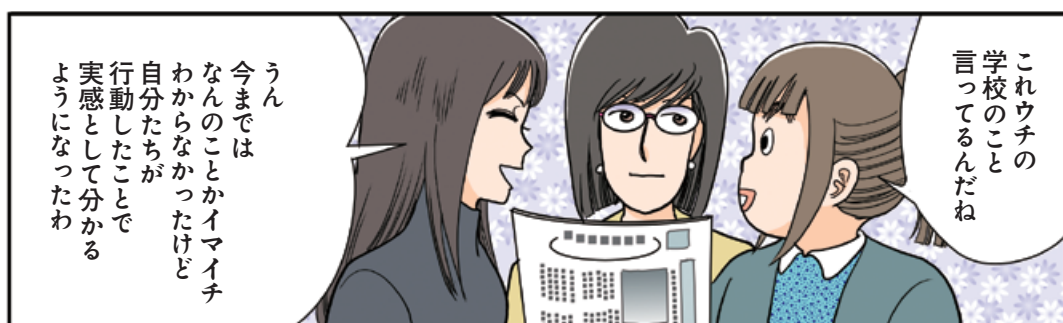
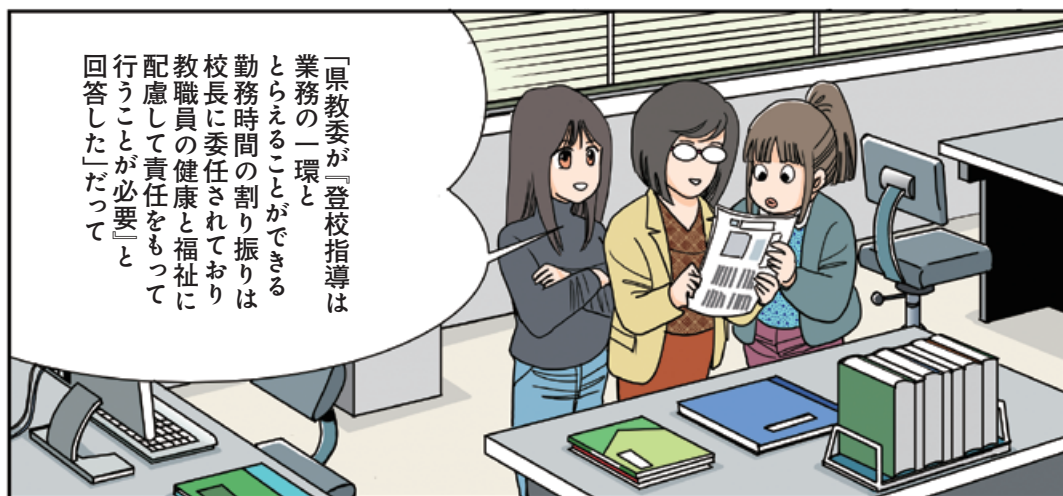


職場の
ルール確立まで

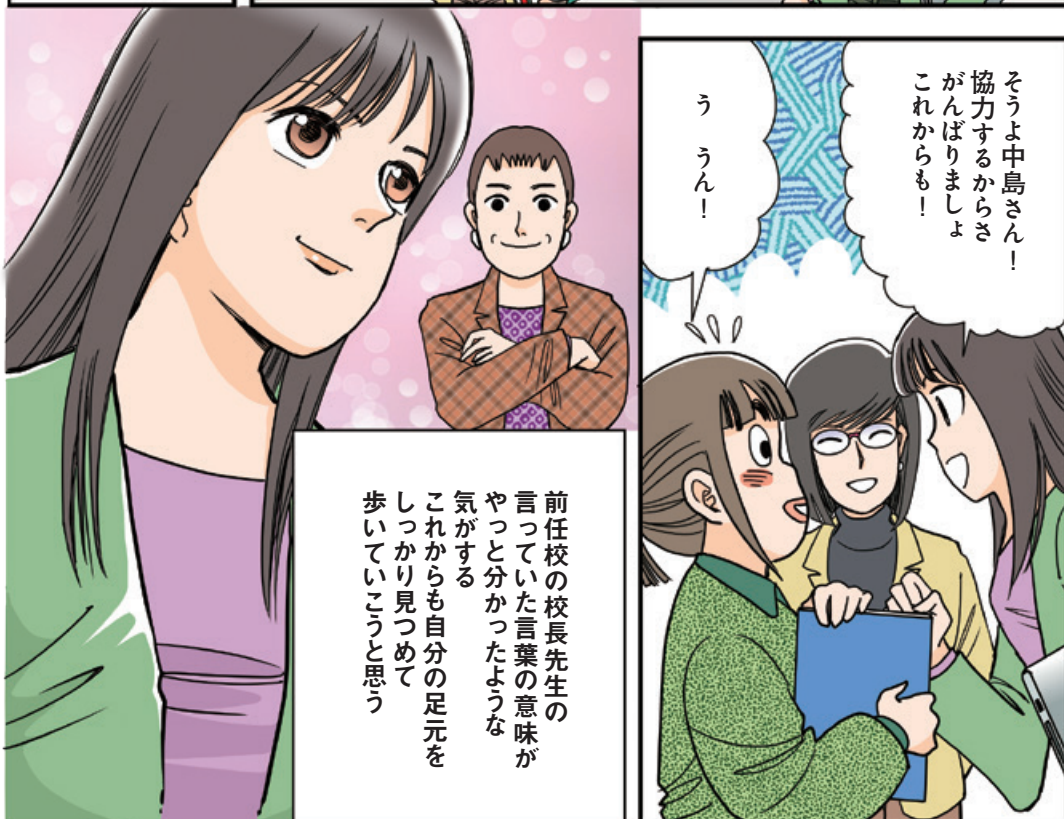
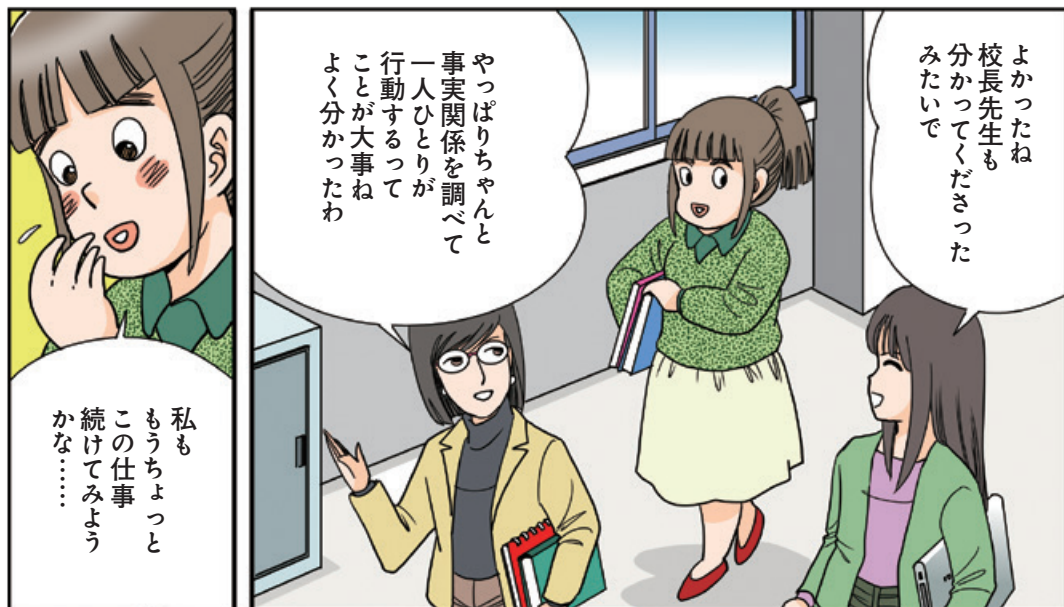


.....

教職員の勤務の割り振りをす
る権限は教育長から校長に委
任する：条例や規則などの明
文で、勤務の割り振り権限が
校長に委任されている場合は、
教育長には割り振り権限がな
くなる。



職場の
ルール確立まで



これだけは知っておきたい！ 教職員に関わる法制度①

公立学校で働く教職員の勤務時間や賃金は、
法令・条例などで決まっています。
日常、あたりまえのように行っている
時間外労働について、法令・条例では
どう決められているのでしょうか？

労働基準法ってみんなに適用されるの？

図1

労働基準法

給特法2条にいう教育職員(教諭等)

原則として適用

※32条(労働時間)、36条(時間外・休日労働)、
109条(記録の保存)等も適用されている。

【適用除外される条項】

- 2条(労働条件の決定)
- 14条2項・3項(契約期間通知)
- 24条1項(通貨・全額払い原則)
- 32条の3から32条の5(フレックスタイム制、
1か月超1年以内の期間及び1週間単位の変形労働時間制)
- 38条の2第2項・3項(事業場外みなし労働時間制)
- 38条の3、38条の4(裁量労働制)
- 39条6項(計画年休)
- 75条から93条(災害補償及び就業規則)
- 102条(監督官の司法警察権)
- **37条(時間外等の割増賃金)**

左記以外の非現業職員(事務職員等)

原則として適用

※32条(労働時間)、109条(記録の保存)等も
適用されている

【適用除外される条項】

- 2条(労働条件の決定)
- 14条2項・3項(契約期間通知)
- 24条1項(通貨・全額払い原則)
- 32条の3から32条の5(フレックスタイム制、
1か月超1年以内の期間及び1週間単位の変形労働時間制)
- 38条の2第2項・3項(事業場外みなし労働時間制)
- 38条の3、38条の4(裁量労働制)
- 39条6項(計画年休)
- 75条から93条(災害補償及び就業規則)
- 102条(監督官の司法警察権)

現業職員(学校技能員等)

ほぼ全面的に適用

※32条(労働時間)、109条(記録の保存)等も
適用されている

【適用除外される条項】

- 14条2項・3項(契約期間通知)
- 75条から88条(災害補償)

勤務 勤務時間は条例で1日7時間45分と定められています。仕事はそれの中で終わることが原則です。しかし、勤務時間内で終わることがとてい困難な量が現実にはあります。時間外勤務を解消するには、仕事の量を減らすこと、職員数を増やすこと、これらの方策を講ずることが

給特法って何が問題なの？

図2

原則

時間外勤務命令ができない

例外

政令で定める基準に従い
条例で定める場合に限り、
例外的に時間外勤務命令できる。(給特法6条1項)

限定4項目

- ① 校外実習その他生徒の実習に関する業務
- ② 修学旅行その他学校の行事に関する業務
- ③ 職員会議に関する業務
- ④ 非常災害の場合、児童または、
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な業務

のいずれかであって、臨時または緊急のやむを得ない必要があるときに限る。
(公立の義務教育諸学校等の教育職員の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)

実際は

勤務時間外に行った授業準備やテスト問題作成等、
本来は「業務」とされるべきものが、「自発的勤務」と整理され、
無定量の時間外勤務がなされているのが実態であり、
給特法が機能していない点が大きな問題。

自分と仲間の
ために
法律を知ろう



基本になります。

また、教育行政・管理職・教職員が、法令・条例を正しく理解し、それに定めてある原則を、繰り返し、確認し合うことも大切です。

知っておいてほしいのはまず、教職員にも労働基準法が原則として適用されていることです。中には、適用されていない項目もあります(図1)。

そして、教員には、原則として時間外命令ができないということです。ただし、例外があります(図2)。図2に示した「限定4項目」以外の仕事、例えば、授業準備やテスト問題作成、成績処理などは「自発的勤務」とされてしまっているのが実情です。

これだけは知っておきたい！ 教職員に関わる法制度②

教員には原則として時間外勤務命令ができません。

しかし、「教職調整額」として

「本給の4%」が支払われています。

「教職調整額」とは何なのか考えてみましょう。

職場のために
法律を知ろう



教職調整額って何？

図3

教職調整額

本給なのか、
本給では
ないのか？

正規の勤務時間の
内外を問わず、
教員の勤務を
包括的に評価して
支給される給与

本給に
相当する性格
を持つ。

給料月額
の4%が
支給されて
いますね

教職調整額
その意味を
考えて
みよう

給料表上の
本給ではない。
時間外勤務手当とも
異なる。

本給とみなして、
期末・勤勉手当や
退職手当の額の
算出基礎には
含まれる。

退職手当に
まで
影響が
ありそう

教職調整額ってなぜできたの？

図4

1965年～

超勤訴訟で勝訴

1966年

文部省が実態調査

平均的な残業時間数は、月間8時間程度。

1971年

人事院が意見具申

教員の給与制度を教員の職務と勤務態様の特殊性に応じたものとする必要がある。教員の勤務については、勤務時間の内外を問わず包括的に評価し、現行の超過勤務手当及び休日給の制度は適用せず、これに代えて教職調整額を支給すべき。

1972年

旧給特法施行

月間8時間に見合うものとして、俸給月額額の4%に相当する額を教職調整額として設定。

2004年

新給特法施行

給料月額額の100分の4に相当する額を基準として、条例で定める額と改正。

教職員の労働条件はどうやって決まるの？



授

業準備やテスト問題作成、成績処理などが、「自発的勤務」とされている

ことで、管理職も含め、過重な仕事の把握がずさんになっています。

時間外勤務手当を支給され

る事務職員・栄養職員・現業職員などの勤務時間の把握にも影響を及ぼしています。教職調整額は、時間外勤務手当ではありません。本給の一部です（図3）。

教職員の健康・福祉に配慮

した学校運営の責任は教育長と管理職にあります。

ワーク・ライフ・バランスのとれた職場づくりをすすめるには、法令・条例などに沿った職場ルールの確認は、欠かせません。



あなたの職場では、
ルールが
守られて
いますか？

ワーク・ライフ・
バランスのとれた
職場を作るために

発行日 2016年11月
 発行者 日本教職員組合
 〒101-0003
 東京都千代田区一ツ橋2-6-2
 日本教育会館6階
 Tel 03-3265-2171
 Fax 03-3230-0172