

2022. 7. 26. No411

おきがくろうニュース
沖縄学校事務労働組合



自らの要求は自らの手で!

カンパ送付先

郵便振替 02090-0-2239

沖縄学校事務労働組合

連絡先

e-mail

okigakurou2017@gmail.com

HP:okigakurou.web.fc2.com

正しく給特法を知ることがとても大事

紙の出勤簿に印鑑を押すのをやめて校務支援ソフトでクリックして出勤退勤管理をするようになったのは、文科省が進める「教員の働き方改革」の一環として地方自治体教育委員会へ教員の勤怠管理をデータで行うことを求めたからだ。

このように私たちの働き方は、国の方針変更や法改正により良くも悪くも変わっていく。

ICT化を進めたい文科省

他にも文科省は通知を出し「持続可能な学校指導・運営体制の構築のため」に学校における業務の効率化促進の方法として、業務のICT化（通信技術を活用したコミュニケーション）を勧めている。実践事例動画では、校務支援ソフトを導入し、ペーパーレス化を図り印刷作業を減らす、モニター掲示で板書作業を無くし、Teams、Foems、グーグルチャット等の活用により会議時間の短縮を図ることなどが具体事例としてあげられている。

文科省のしょぼい予算

ICT促進で業務の効率化はするが、人は増やさないのか？と今年度の文科省予算を見ると、小学校高学年の教科担任制推進で950人を加配（TT加配分から一部振替えるため、実際に950人増えるわけではない）、小学校第3学年の35人学級推進で3290人を加配（そもそも35人に満たない学校では教員は増えない）、教員業務支援員配置に45億円（時給1200円で1日6時間の週4勤務の月給12万円（税込み）にどれほどの応募があるのだろうか。また国が三分の一、自治体が倍の三分の二の持ち出しとなるので自治体財政の事情に大きく左右される。この点は学習指導員、部活指導員も同じ）、学習指導員に39億円（退職教員や大学生、塾講師等をあてにしているが、求められるスキルと報酬がミスマッチ過ぎる）、中学校部活指導員配置支援に1

3億円（人数11250人で割算すると、指導のための専門的な知識技能を持つ人材に支払うべき報酬として少なすぎる）とある。

残業100時間超、休憩0分

今年5月に名古屋大学が発表した調査結果によると、公立小中学校教員の残業時間の平均は105時間、1日の休憩時間はゼロと回答した教員が半分もいることが分かった。

これは「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」で定められた時間外労働（休日労働は含まず）の上限、月45時間・年360時間を大幅に超える。公立学校教員は一部労基法適用除外されているが文科省が示している上限規制も同じ条件であり、実際に教員が置かれている状況の厳しさが如実にあらわれた調査結果と言える。

同じ職場で働く職種への悪影響を断つ

ここまで「教員の働き方改革」への文科省の本気度の低さと教員のひどい労働実態について書いてきたのは、これを放置しては学校という同じ職場で働く者への悪い影響が避けられないからだ。

休憩時間なのに教員、管理職からコピーを依頼されたり、業者対応や電話番をせざるを得ない教育職ではない職員の不当な働かせ方を改善するためには、学校の非常識な労働環境がなぜ生じているのかを理解し対応策を練る必要がある。

給特法、調整額の意味

問題の根幹には給特法（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）がある。

普通は被雇用者を勤務時間外に働かせると雇用者は125%以上の時間外勤務手当を支払う義務が生じる。しかし教員の場合、給特法第3条

により「教育職員には、その者の給料月額百分の四に相当する額を基準として・・教職調整額を支給しなければならない。」「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」と教員の給料に4%の上乗せをするが、時間外勤務手当は払わないことになっている。

これを4%（1～2万円ほど）を毎月払うことで教員を何時間でも働かせることができる“教員働かせ放題サブスクリプション”と揶揄して言うむきもあるが正確な例えではない。

原則教員には時間外勤務を命令できない

給特法の主旨は、教員には時間外勤務命令ができないとの大前提があって、その例外を①生徒の実習、②運動会、修学旅行等の学習指導要領に定める行事、③職員会議、④児童生徒の負傷疾病等人命に関わる場合の非常災害時の4項目に限定している。

そして時間外勤務が生じたなら、「勤務時間の割り振り」により法定労働時間内に収まるよう、教員に代わりの休みを与えなければならない。

「行事や会議が理由になるなら、現状いくらでも命令できるのでは？」と当然疑問に思うことだろう。もちろんそんなにゆるくはない。上記4項目に該当し、かつ「臨時又は緊急にやむを得ない必要がある時に限り」という厳しい縛りがある。通常なら修学旅行等の宿泊を伴う引率業務くらいしか該当しない。

時間外勤務手当には、被雇用者が安易に雇用者を長時間働かせることがないように高い賃金支払いの義務を課するという目的がある。

しかし、学校という職場では給特法のせいで、教員がどんなに長時間働いても雇用者側に高い賃金を支払う義務が発生せず、コスト意識が働かない。直接の管理者であるはずの校長も職員の労務管理を自らの職務と認識していない。

****裁判所は時間外勤務手当支払いを認めず***

埼玉県の公立小学校に勤務する教諭が勤務時間外に働いた分の手当を支払わないことは、給特法に反し違法であり、また長時間労働によって健康を脅かしたことは国家賠償法上違法だと

して未払い賃金と損害賠償の支払いを求めた裁判の埼玉地裁の判決が昨年10月にあった。

原告は月平均60時間の11ヶ月分を無給残業と訴えていたが、判決は月平均6時間の5ヶ月分のみを認め、未払い賃金と賠償金の支払いを認めなかった。

訴えと判決の差の54時間の労働は、原告教員の自主的自発的で教員個人の裁量による業務であり労働時間にはあたらないと地裁は言っている。

****裁判所の言う理屈****

地裁は判決理由を原告が時間外労働と主張する時間は、給特法が労基法37条（労働者が法定労働時間を超えて働いたときや休日労働、深夜労働をしたときに「割増賃金」を払わねばならないと定めた条文）を摘要除外しているのだから、どんなに時間外で働いても働いたことにはならないとしている。給特法により教員には限定4項目以外の時間外勤務命令ができないことになっているから、校長は命令しないし、もし教員が時間外に働いたとしてもそれは勝手に働いたものなので勤務にあたらないという理屈だ。

働きすぎが原因で鬱や適応障害で休職退職する教員を多く見てきた側からすれば、なんとも無慈悲で現実を見ない残酷な判決だと言いたい。

****私たちにできること****

教員だけでなく事務職員や他職種も含め、学校職員が際限なく増え続ける業務に押しつぶされないために学校事務職員は法令に明るい行政職プロパー（皮肉）として学校の中に法令遵守意識を広め、業務と業務でないものを線引きし、後者を学校から排除するために考え行動しよう。

大手研究団体の言うように、教員、教頭の業務を事務職員が肩代わりしいては、教員から事務職への忙しさがつけ替わるだけだ。

まず、身近なことか始めよう。始業前に児童生徒が校内にいることの安全管理上の危険性を訴える。勤務時間外や休憩時間には電話は取らない、児童生徒、業者、保護者対応をしない（管理職にさせる）。休憩時間に会議を入れさせない等の小さなことをコツコツ積み重ねることで世間の常識を学校の中に取り入れ浸透させていこう。（濱）

