

これでは学校がもたない！ 今度は都道府県・政令市議会へ！ 条例化をさせずに、教職員を増やそう！ ～長時間過密労働・教職員未配置解消のとりくみ～

はじめに

6月11日、第217通常国会において、「公立の義務教育諸学校等における教育職員の給与等に関する特別措置法(以下、給特法)をはじめ、学校教育法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律、教育公務員特例法等の一部を改定する法案が、参議院本会議において、附則と21もの附帯決議とともに可決・成立しました。

政府・文部科学省、修正案に賛成した政党も含めて教職員の処遇改善や時間外勤務の縮減が必要との認識が一致したことは、この間の私たちの運動の成果です。また、附則や附帯決議に、教職員増、勤務時間の縮減などが盛り込まれたことも重要な点であり、今後の職場や働き方を改善させる方向性が示されました。

しかし、改定給特法の最大の問題点は、公立学校の教員のみ、膨大な時間外勤務を「時間外在校等時間」というあいまいな概念で労働時間として認めず、一切の時間外勤務手当を支給しないという労働基準法の原則を踏みにじったところにあります。「超勤4項目」に該当する業務以外の時間外勤務を命じない代わりに、時間外勤務手当を

支給しない現行の給特法のしくみは維持されたままです。これでは、私たちの願いである教職員の長時間過密労働の解消はできません。

7月9日、第13期中央教育審議会 初等中等教育分科会 教師を取り巻く環境整備特別部会が始まりました。

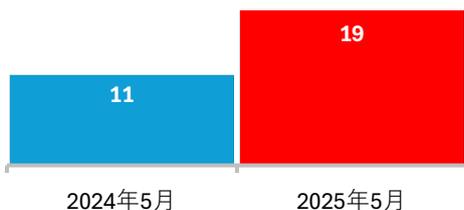
特別部会では、2029年度までに国として時間外在校等時間を月30時間程度への縮減をめざすことを踏まえ、「過労死ライン」である月80時間超えの教員を早急にゼロにすること、全教職員の時間外在校等時間が45時間以下の達成をめざすことを明示する案が示されました。また、今回、昨年8月の中教審答申も踏まえて「3分類」の内容を見直すことが議論されています。

このような情勢の下、改定給特法の問題点を整理し、秋のとりくみについての方針を整理しました。学習・討議を深め、教職員の長時間過密労働の解消に向け、ともに展望をもってがんばっていきましょう。

2025年教育に穴があく(教職員未配置)実態調査

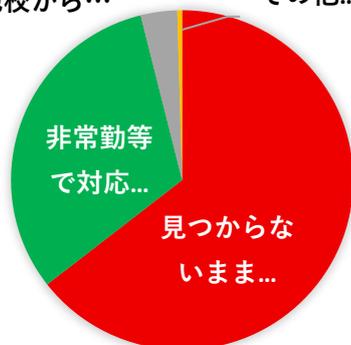
5月

途中退職者による未配置



未配置総数は昨年度並みだが
途中退職者による未配置は 1.73 倍

他校から... その他...



未配置に対して、「見つからないいまま」校内で対応を余儀なくされる割合が 64.4%で、昨年度の2.28倍。

【改定給特法の大きな4つの問題点】

月30時間の時間外勤務を容認し、超勤手当は支払わない労基法違反！

政府は、2029年度までに、1カ月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標とする。

【附則、CEART 勧告】

○附則1

「2009年度までに、(中略)1ヶ月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標とし、」

○CEART 勧告 164(b)

「教員の専門性とその仕事の自立的かつ創造的な側面を認識しつつ、所定労働時間を超える労働について適切に報酬を払う透明性のある制度を工夫すること。」

【問題点】

給特法第5条・第6条が、公立学校の教員に対しては原則として時間外勤務を命じないとしているにもかかわらず、「月30時間」の時間勤務を容認し、超勤手当は支払わないとするのは、明らかな労働基準法違反であり、給特法の根本的な矛盾です。

「時間外在校等時間は労基法上の労働時間ではない」とする文科省の答弁と、厚生省ガイドラインが「明示的・黙示的指示により労働者が業務を行う時間は労働時間であり、「就業を命じられた業務に必要な準備行為」や「業務に必要な学習等を行っていた時間」も「労働時間」と想定していることの矛盾が審議の遡上に載りながらも、改定法には何ら反映されていません。

時短ハラスメントの横行や持ち帰り仕事の増加が懸念される！

改定給特法は、教職員定数増など、長時間労働縮減のための具体的な支援策は示さず、教育委員会と校長に、時間外在校等時間減少の改善計画策定と公表、実施状況の公開を義務づける。

【附帯決議、国会答弁】

○附帯決議4

「時間外在校等時間を形式的に上限の範囲内とするために、週休日・休日を含めて実際の時間外在校等時間を記録することがないよう周知徹底すること。また校長等が虚偽の時間外在校等時間を記録させることがあった場合には、信用失墜行為として懲戒処分等の対象となり得ることについても周知すること。」(附帯決議4)

○国会答弁

全教がCEARTに申し立てをし、教員の所定労働時間外に対し、手当を出すべきだと述べていることについて、環境整備をする。」(5月9

日衆議院文部科学委員会 あべ俊子文部科学大臣 以下文科大臣)「教員の基礎定数を改善するため、義務標準法の乗する数を令和11年までに改善することについて検討する。」(5月29日参議院文教科学委員会 文科大臣)

【問題点】

長時間過密労働・教職員未配置の課題は、全国のどの学校でも蔓延している深刻な事態です。そもそも業務量に比して教職員が不足している現状において、一部の学校にしか配置されない加配定数では焼け石に水であり、クラス数×「乗する数」によって算出される基礎定数増こそ最優先されるべき政策です。

国会審議の中でも多くの答弁がされています。

教職員増など、長時間労働縮減のための具体策は示さず、教育委員会と校長に、時間外在校等時間減少の改善計画策定と公表、実施

状況の公開を義務づけています。これでは、時間外在校等時間を減らすために、時短ハラメントの横行や持ち帰り仕事の増加が懸念されます。

「主務教諭」の導入は、教職員の協力が不可欠な学校現場を破壊する！

教諭の上に、若手教員のサポートや、学校内外関係者との調整役を担う「主務教諭」という新たな職を創設することができる。

【附帯決議、国会答弁】

○衆議院附帯決議 11、参議院附帯決議 12

「主務教諭の配置による教諭の職務内容、職責の変化がないことを踏まえ、主務教諭の配置のために教員の給与を下げることがないよう、地方公共団体に周知徹底すること。また、併せて、主務教諭の配置が地方公共団体による任意設置となっていることから、その配置人数分の義務教育費、国庫負担金を確実に措置すること。」

○国会答弁

「主務教諭は任意設置の職で、具体的な選考基準また配置人数等については、任命権者である各都道府県また政令市の判断により決めるもの」
5月9日衆議院文部科学委員会 文科大臣)

【問題点】

教諭の上に「主務教諭」という新たな職の新設により、賃金の階層構造が持ち込まれ、トップダウンの学校運営が強まり、集団的な協力共同の関係が阻害されることが危惧されます。国会審議からは、主務教諭に様々な仕事が押し付けられることが想定されます。新たな職の創設は、いわゆる働き方改革に逆行するだけでなく、上意下達の構造をつくります。競争と管理、自己責任と能力主義に苦しむ教職員をうみ、言われた通りにやればよいという政策の押し付けで、教員の自主性・創造性を奪い、教職員の共同を破壊するだけです。これでは学校が持ちません。「主務教諭」のモデルとなった東京都の「主任教諭」は仕事量が増えました。

東京都の公立学校の人事制度の変化

「主務教諭」のモデルとなった東京都の「主任教諭」の導入で人事制度がどう変化したのか。「主任教諭」に膨大な業務と責任が集中し、現場の多忙化は解消されませんでした。

主任教諭導入後

主任教諭導入前

4級	校長
3級	副校長
特2級	主幹教諭
2級	教諭 (85%) 養護教諭・栄養教諭を含む
1級	実習教員・寄宿舎指導員



6級	校長
5級	副校長
4級	主幹教諭
3級	主任教諭 (37,4%) 主任養護教諭・主任栄養教諭を含む
2級	教諭 (45,9%) 養護教諭・栄養教諭を含む
1級	実習教員・寄宿舎指導員

これで本当に処遇改善と言えるのか？

改定給特法等では、教職調整額を4%から10%まで段階的な引き上げをおこなう。一方で義務教育等教員特別手当などの削減が計画されている。

【附帯決議、国会答弁】

○衆議院附帯決議 12・参議院附帯決議 14

「義務教育等教員特別手当を校務類型に応じて支給するに当たっては、現在行われている一律支給分について、その支給ができないとの誤解が生じないように周知すること。」

○国会答弁

「一律に義務特手当を支給することが直ちに法令違反ではないと思っているところでございますが、(中略)学級担任に関する手当を創設した趣旨(中略)を踏まえた対応を自治体の方にはしていただきたい」(望月禎 文部科学省初等中等教育局長 以下局長)

【問題点】

超勤4項目に該当する業務以外の時間外勤務を命じない代わりに、時間外勤務手当を支給しない現行の給特法のしくみは維持されたままです。

・処遇改善と言いながら、一方で、削減されたり改善されなかったりするものがあります。

① 教職調整額

- ・2030年度まで4%から段階的に10%に引き上げます。しかし、
- ・幼稚園教諭は、4%の現状維持。
- ・指導改善研修を受けている教員は、支給なし。

② 義務教育等教員特別手当

- ・2026年度1.5%から1.0%に削減する。
- ・学級担任には3000円の加算をする。ただし、特別支援学校・学級の担任は対象外です。

③ 特別支援教育にかかわる給料の調整額

(特別支援学校・学級の担任、通級指導担当)

- ・2027年から3/4、2028年から1/2に削減する。

メリハリある給与体系、がんばっている先生にしっかり処遇するなど文科省は言います。しかし、これでは学校に分断と差別が持ち込まれてしまいます。処遇改善するというのなら、すべての教職員を対象にしたものにすべきです。

教職員「時間外労働に関するアンケート」結果からも、給与改善はもちろんですが、それ以上にもっと教職員を増やしてほしいという声が圧倒的です。

【秋のとりくみ基本方針】

給特法等改定案を受けて国会審議で明らかになった問題点と盛り込まれた附則と附帯決議を踏まえ CEART の勧告も生かし、「主務教諭」の新設等の条例化を許さない地方でのたたかいをすすめます。

・政府の改定給特法の問題点について、職場や支部段階での学習会にとりくみます。また、職場の分断と階層化を進める条例化をさせないための意思統一を図ります。

・地方議会で、「主務教諭」創設の条例化、義務特手当支給の削減と学級担任への加算、特別支援学校・学級・通級指導担当の給料の調整額の削減をさせないため、議会請願や意見書採択、パブリックコメン

- ト、議会傍聴、記者会見、街頭宣伝、職場集会による職場決議、署名など創意あるとりくみをします。
- ・働き方ネットワークや他の労組や地方労連をはじめ、保護者・地域とともに運動をすすめます。
- ・条例化の検討にあたっては、都道府県・政令市、市区町村、学校の各段階で教職員組合との交渉事項とし、長時間過密労働解消のための施策の必要性を共有します。このことについては、4月16日衆議院文部科学委員会で、「目標や内容にもよるが、各教育委員会が在校等時間に関する目標など、勤務条件に関するものについては、職員団体からの適当な交渉の申し入れがあれば、交渉の対象となり得るものとする。」という局長答弁がされました。
- ・各組織でのとりくみの交流を生権速報等でおこない、教訓や課題をつかみながらとりくめるようにします。

都道府県・政令市教育委員会、市区町村教育委員会、職場の各段階で、長時間過密労働解消と教職員の健康管理を「交渉事項」として位置づけ、具体的で実効ある業務量縮減の施策をすすめることを求めます。

- ・地方教育委員会に対し、現行法の「上限」順守のために業務の縮減をはかるなど、必要な条件整備を行うことを求めます。
- ・各職場において、実効ある縮減策を校長を含む教職員で議論します。
- ・学校事務の「共同実施」や事務職員等の定数削減による教職員の仕事負担の増大を明らかにし、改善を求めるとりくみをすすめます。
- ・管理職の責任で調査・報告書等の簡略化、諸会議の精選と効率化など、必要な業務の精選をおこない「途中付与・一斉付与・報告書等の簡略化」などの原則にもとづき、休憩時間が確実に確保できるようにすることなどを求めます。
- ・職場に衛生委員会の設置を求めます。勤務時間や休暇制度、労安体制づくりの強化などの学習にもとりくみます。

【秋のとりくみの具体化】

時間外労働を労働基準法上の労働時間ではないという問題を追及するとともに、当面時間外在校等時間を縮減するという目標を守らせるようにするとりくみ

(1) 各学校の在校等時間などの勤務実態を把握していきます。

◎校長には自らの学校の、教育委員会には管轄の学校の出退勤記録を公表・開示させることを要求します。勤務実態が正しく反映されるよう求め、課題はないか、あれば改善を要求します。

参議院附帯決議 1 では、「教育職員の時間外在校等時間を令和 11 年度までに 1 箇月あたり平均 30 時間程度に縮減するという、本改正法附則第三条第一項に規定する目標を達成するため、地方公共団体の裁量にも留意しつつ、その実現に向けた工程表の策定を行うこと。また、当該目標は 1 箇月あたり 30 時間程度までは時間外在校等時間を認めるという趣旨ではなく、その一層の縮減が必要であることについて、学校、教育委員会、保護者、地域等に対して周知すること。」と述べています。

《学校長への要求》

- ・虚偽の出退勤記録の押し付けや「時短ハラスメント」をおこなわないこと。
- ・月間および年間の集計をおこない、現行法の「上限順守」にとりくむこと。

- ・持ち帰り業務時間を「勤務時間」として正確に把握すること。
- ・土日の部活動指導を「在校等時間」に含めないなどの誤った指示をおこなわないこと。
- ・「所定の休憩時間」を一律に減じることなく、確保すること。
- ・「自己研鑽」や「空き時間」について「職務にあたっていない」などとして「在校等時間」から減じることがないようにすること。

休憩時間確保については、国会答弁で「休憩時間が取れないのは、労基法違反だ。」「実態に応じて、休憩を把握する必要がある。」「休憩時間は、労働時間の途中に、一斉に、自由にというのが原則だ。」(5月22日参議院文部科学委員会 文科大臣)という答弁がされました。

(2) 教育委員会との交渉や校長・校長会などの関係団体との懇談で、1カ月平均時間外在校等時間を30時間にすることをどうやって実現するのかという話し合いをします。

- ・工程表を校長と教職員、教育委員会と組合とが協議して作成します。
- ・業務削減の観点も、学校が学校でなくなるよう①大事な教育活動については残し、②本来の教育活動と関係ないことは削っていくことを基本に、職場での合意づくりをしていきます。
- ・定期的に協議し、成果を検証します。
- ・校長会などの関係団体と目標達成に向けたとりくみなどを懇談し、合意づくりを図ります。

(3) 改定給特法の施行では、交渉において、長時間過密労働解消が進まない場合は、全国一斉の人事委員会・公平委員会への措置要求運動の準備をします。

以下の点を目的として、措置要求運動にとりくみます。

- ① 長時間過密労働の縮減がすすんでいない実態を明らかにします。
- ② 有効な対策のない時間外在校等時間の圧力により想定される時短ハラスメントの横行、持ち帰り残業の増加の実態を明らかにします。
- ③ 順守しなければならない「上限指針」が順守されていない実態を明らかにして、必要な対策を求めます。
- ④ 休憩時間が確保できない実態を明らかにします。

◎給特法の抜本的な改正の必要性を明らかにしていくことをめざします。

条例化を許さないたたかい

(1) 教育委員会や人事委員会に改定給特法等の何を条例化しようと考えているか、その内容とスケジュールを確認します。

(2) 教育委員会や人事委員会と交渉、校長懇談を実施します。

- ① 新たな職「主務教諭」は「置くことができる」規定であり、条例化をさせません。仮に設置になっても、形骸化をさせます。
- ② 義務教育等教員特別手当を各都道府県・政令市で予算化して減らさないように要求します。また、学級担任手当の月額加算分も含め、押しなべて全員に按分するよう求めます。
- ③ 教職調整額の引き上げ時期を前倒しするよう、また、幼稚園教諭と指導改善研修教員にも同じ条件での支給を要求します。

・都道府県、政令市での独自の予算措置を要求します。参議院附帯決議13では、「教職調整額の10%への引上げを確実に実施するとともに、学校における働き方改革の進捗状況及び財源確保の状況等を踏

まえ、教職調整額引上げ時期の前倒しを検討すること。また、教職調整額の引上げが他の教育予算の削減につながることはないよう、必要な予算を確保すること。」となっています。

④ 特別支援学校・学級、通級指導担当の「調整額」を引き下げないように要求していきます。

・都道府県、政令市での独自の予算措置を要求します。

⑤ 臨時教職員の2級格付けの推進を図ります。参議院附帯決議7では、「国は、常勤職員と同等の職務を遂行している臨時的任用教員の給与決定について、総務省通知から二級発令とすることが可能となることを任命権者である教育委員会に周知徹底すること。併せて、二級発令とした場合、義務教育費国庫負担金において財政措置がされることも周知すること。」(参議院附帯決議7)と指摘されています。

(3) 人事委員会や教育委員会、知事や市区町村長に対し、以下の点を国に要求するよう求めます。

① 勤務実態調査を実施し、その結果を受けて勤務条件の改善の方向が検討できるようにします。

附帯決議2の中で、「教育職員の勤務条件の更なる改善のための措置について検討するため、本改正法附則第六条に規定する教育職員の勤務の状況を調査するに当たっては、これまで教育職員に対して行われた勤務実態調査にも留意し、その方法について十分に検討すること。また、教育職員の勤務条件の更なる改善のための措置を講ずるに当たっては、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における教育職員の健康及び福祉の確保という理念と教育職員の勤務の状況との差を埋めることができるよう必要な措置を講ずること。」と指摘されています。

《人事委員会や教育委員会への要求》

② 義務教育等教員特別手当を1.5%から1.0%に削減しないようにします。

③ 教職調整額の引き上げ時期を前倒し、幼稚園教諭と指導改善研修教員にも同じ条件で支給します。

④ 特別支援学校・学級、通級指導担当の給料の「調整額」を引き下げません。

.....

CEART 勧告164(e)では、「教員がより多くの時間を教育に関する活動に充てられるように、十分な学校職員数を確保するための措置を講ずること。」と勧告をしています。

おわりに

全教7つの提言を求め続け、とりわけ次の項目について重点的にとりくみます。

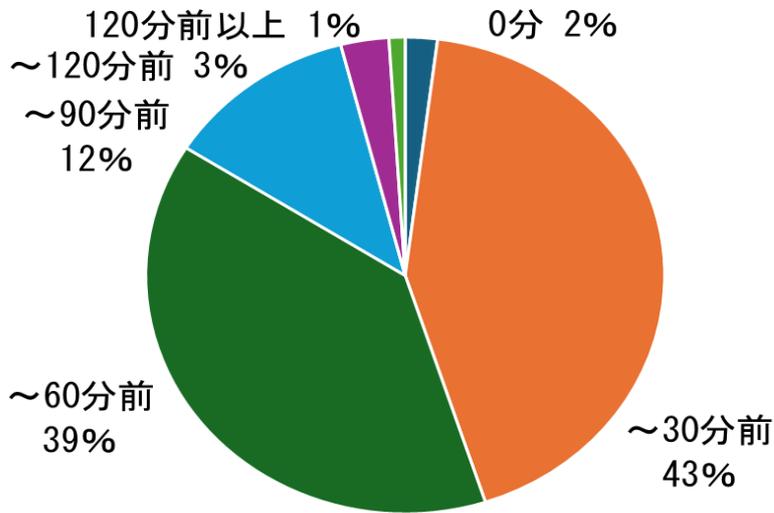
- (1) 少人数学級の実現や義務標準法の改正による教職員の基礎定数の抜本的改善により教職員を抜本的に増やし、業務量を減らすこと。
- (2) そのために、教育予算を大幅に増やすこと。
- (3) 長時間労働の法的な歯止めとなる残業代支給のしくみを設ける給特法の抜本的な改正をすること。

教員が1.4倍になると、残業代はゼロにできます。

そのために、職場、教育委員会、自治体で声をあげ、社会的な世論を高めていきましょう。

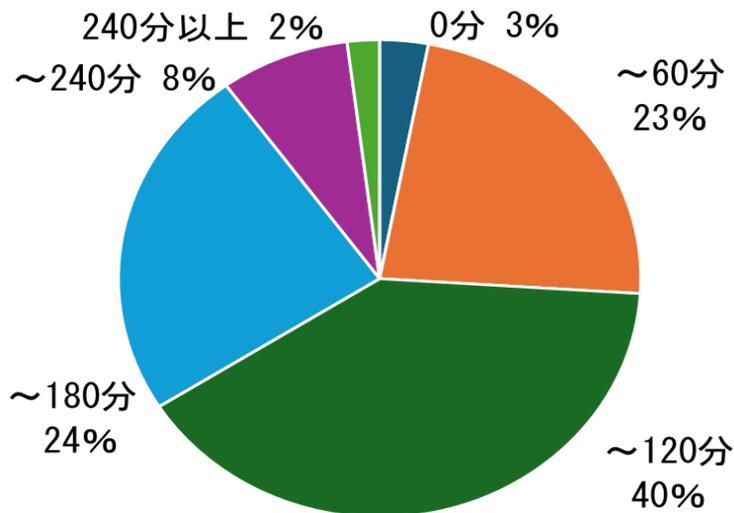
※「公立学校の教育職員の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」が出されました。活用できることは後ほどお知らせします。

勤務時間開始前



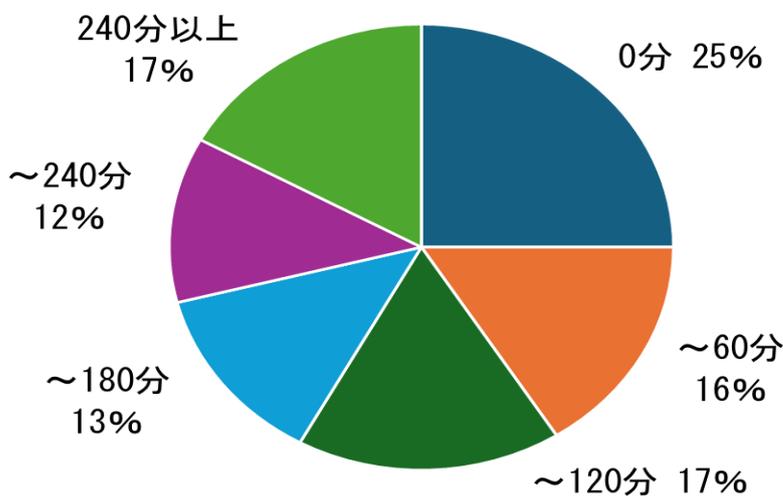
94%が朝の時間外労働をしている。

勤務時間終了後



97%が定時退勤できず、過半数が校内で91%以上、1割が181分以上上の時間外労働。

土日の仕事



4人に3人が土日に仕事をし、最も多いのが241分以上と極めて深刻。