

改正給特法で教職員の命と健康は守れるのか

給特法とは？ 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

→教員の職務と勤務態様の特殊性から、勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇を規定した法律

ポイント

- ①時間外勤務・休日勤務手当なし（国・私立学校教員、一般地方公務員は支給）
- ②代わりに、教職調整額として給料月額4%を一律支給（期末・勤勉・退職手当の算定基礎）
- ③時間外勤務は原則禁止。例外的に命令可能な限定4項目の歯止め



勤務実態のズレ

制定当時の超過勤務は1ヶ月約8時間（1966年文部省調査）→→→2016年文科省調査では約85時間に。つまり当時は4%相当の超勤だったのが、今ではその10倍以上の実態であることが色々な調査で明らかになりました。実態に合わせて支給すると、総額3兆円が必要になるとも言われています。そこで、4%すえおきのまま超勤時間を減らそうと、2019年12月に給特法が改正されたのです。

- 改正点**
- ①地方公共団体の判断により、1年単位の変形労働時間制の適用（まとめ取り）が可能に（5条関係。2021年4月1日施行）
 - ②業務量の適切な管理に関する指針の策定（時間外勤務の上限が月45時間、年間360時間）（7条関係。2020年4月1日施行）

- 付帯決議** 衆議院・参議院の委員会においてこの法案が審議され、可決された際に、付帯決議が付されました。つまり、施行に当たっては、次のようなことに留意すべきであると確認されています。
- ・タイムカード等による客観的な在校等時間の把握
 - ・勤務時間の記録の管理・保全（⇒公務災害認定の重要資料）
 - ・上限時間を守らせるために持ち帰り業務が増加するようなことはあってはならない
 - ・まとめ取りの前提として長時間勤務の改善を図る
 - ・指針の上限時間と部活動ガイドラインの遵守
 - ・まとめ取りは育児や介護など個々の事情に応じて適用 など

★これまで日教組は、学校の働き方改革は教職員の生命と健康を守ることを第一義に、業務削減、定数改善、給特法廃止・抜本的見直しの3点を求めて、中教審特別部会への意見反映や文科省協議等にとりくんできました。給特法が改正されても、その考えは変わらず、取組を継続しています。市教組も同様です。

県内でも 公務災害認められず！

8年前、天草の小学校教諭Aさんは研究指定校の研究主任として超多忙な毎日を送っていましたが、発表直前に脳幹部出血で倒れ、今も入院闘病中です。しかし当時の勤務時間管理と把握状況では公務災害が認められず、やむなく認定を求める裁判をおこしました。県教組・市教組はその裁判を支援して来ましたが、やっと1月27日に判決が下りましたが、なんと敗訴。教職員の皆さんなら、持ち帰り仕事も続いていたAさんの超勤ぶりが想像できるかと思いますが、実際は過労死ライン超勤100時間を超えて働いていた教師とその家族が、こんなにも辛い目に遭わなければならないのでしょうか。第二のAさんを出さないために、どうすればよいのでしょうか？

こんな学校職場は、みんなでノーと言いませんか？！

だから今、あなたも市教組へ 加入をお待ちしています。

別紙の加入用紙に記入され、下記までお送りください。お尋ね等もお気軽にご連絡ください。

熊本市教職員組合

〒862-0976 熊本市中央区九品寺1丁目11-4
 TEL 371-2711 FAX 371-8348
 Eメール：sikyouso@mx7.tiki.ne.jp
<http://www.kumamotosikyoso.jp/>

2020年 新春号

熊本市教職員組合

しんにちは 市教組です！

熊本市小・中学校教職員の皆様、本年もすべての子どもにゆたかな学びを保障し、教職員にゆとりとやりがいを取り戻すため、市教組はとりくみを進めています。引き続き、皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

給与は確定交渉で決まる

1回目 10月21日

2回目 11月6日 → 妥結

今年度も熊本市労働組合連合会（略称：市労連。市教組も加盟）と熊本市役所第一職員労働組合とで構成する交渉団と市当局との確定交渉が行われました。市教組からも執行委員が出席し、学校の超勤縮減の具体策や体育代替の配置等を求めました。そして2回目の交渉で妥結した給与等改定案が12月議会で可決され、一時金（冬のボーナス）や差額が市職員に支給されました。熊本市の教職員にとっては、今回が権限移譲後3回目の給与等改定となります。

給料

人事委員会勧告の公民較差0.10%（350円）に基づく給料表の改定

★教育職給料表は全人連モデル給料表に準拠した引上げ改定

一時金

人事委員会勧告の差0.05月分に基づき、0.05月分引上げ

現行の年間4.45月分が4.50月分に。再任用職員はすえおき。下表の通り



交渉の冒頭、総務局長から市労連委員長へ回答書が渡された。

2019年度	期末手当	勤勉手当	合計
6月	1,300 (0.725)	0,925 (0.450)	2,225 (1.175)
12月	1,300 (0.725)	0,975 (0.450)	2,275 (1.175)
合計	2,600 (1.450)	1,900 (0.900)	4,500 (2.350)
2020年度	期末手当	勤勉手当	合計
6月	1,300 (0.725)	0,950 (0.450)	2,250 (1.175)
12月	1,300 (0.725)	0,950 (0.450)	2,250 (1.175)
合計	2,600 (1.450)	1,900 (0.900)	4,500 (2.350)

() 内は再任用職員の場合

◆治療と仕事の両立支援

組合が求めていた特別休暇新設は見送り、承認欠勤として対応。

想定される対象疾病は、がん治療、人工透析。90日間の病気休暇で不足した場合。

◆会計年度任用職員制度

継続交渉となり、11/14の交渉で妥結。初任給、給料表、休暇制度について改善。

◆残った課題については小委員会で組合と継続協議

再任用と定年延長、時間外勤務の上限規制と管理など。

※臨任教職員の勤務条件については、10/15に市教委と交渉し、妥結。（右写真）

その後市教委から、10/28付け教職発第365号の通知文が発出された。

改善…「空白期間」の撤廃、退職手当は正規職員と同率支給、号給の上限撤廃、号給の決定方法は正規職員と同じ

大きく前進！

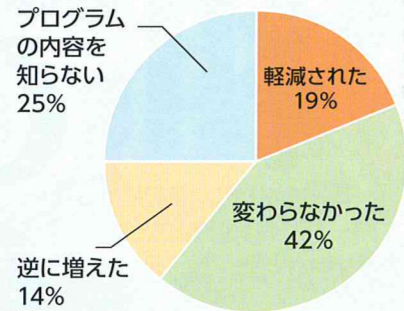


「学校改革！教員の時間創造プログラム」について

プログラムによって負担は軽減されたか

逆に増えた理由

- ・教員の仕事が事務職員へ移行しただけだから
- ・校務支援システムがまだ不完全で二重の手間がかかるから
- ・ICT器機で負担が増えたから
- ・年休取得も面倒になったから
- ・早く帰る分、土日に来て仕事をしているから



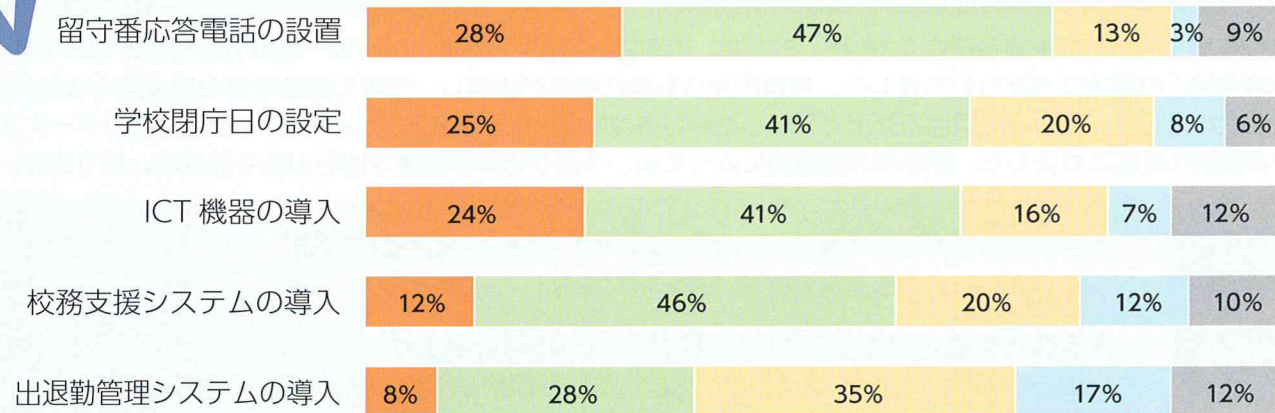
軽減された理由

- ・時間を意識するようになったから
- ・早く帰れる雰囲気できたから
- ・部活動が減ったから
- ・学校閉庁日・留守番電話で心が楽になったから
- ・校務支援システムは慣れば以前の通知表作成などよりも楽だから

プログラムの効果があったと思うか



■ 大いに効果があった
 ■ 少しは効果があった
 ■ 変わらなかった
 ■ 全く変わらなかった
 ■ わからない



自由記述から

- 「働き方改革」をどの学校も同じように実施してほしい。毎日8～9時まで仕事をし、休日もしないと仕事が終わらない。
- 必要性がないものを検討していくのもいいが、何を学校に求めるのか、ゼロから何をするか考えていく方がよいように思います。
- 教員に次々と新しいことをさせ忙しくし、事務職員や栄養職員をも犠牲にしようとしている。
- 校務支援システムが使い勝手がよくなく、余計な時間がかかる。これから現場の意見が反映されて、良くなってほしいと思う。
- 通知表の記述が多すぎ、作成の時間も確保されず休日出勤しないとできない。
- 調査や報告、アンケートなどが多すぎて、それが活用されている気がしない。
- 学校訪問は「働き方改革、教員の負担軽減」に逆行している。
- 部活動は「校長裁量」ということで学校によって違いがあり、市の指針や学校の規定が守られていない。
- 「人」が足りない。教育現場はマンパワーが一番です。
- どの学年も35人学級にしてほしい。一人一人に目が届かない。
- スクールロイヤールの導入を検討すべきである。
- 教職員が管理職を評価する制度がほしい。

※回答者のほとんどが様々な職場の実態や意見・要望を書いておられました。

こんな思いを伝える場はあるかな？ あったとしても、ちゃんと伝わっているかな？

市教委全課交渉

市教組では今年度も、職場アンケートを通じて現場から寄せられた多くの声を要求書にまとめ、働きがいのある働きやすい職場を求めて、11月21日に市教委との交渉を実施しました。



向こうが各課長、手前が市教組執行委員

（事前に要求書を提出した際に、職場アンケートの結果と自由記述欄の声を渡し、各課長には目を通していただこうにしました。）

今年度も多くの要求項目に対する各課長からの回答があった後、働き方改革を重点にやり取りを行いました。

要求項目とおもな回答については別紙をご覧ください。

働き方改革 待たなしでプログラムの検証と補強を！

◆事務次官通知をふまえて、プログラムの検証と補強をすること

回答 3カ年計画なので本格的な見直しは来年度を予定。事務次官通知の内容をふまえるとともに、組合の皆様をはじめ広く学校現場の意見を聞きながら進めていく。

◆事務次官通知・上限ガイドラインの周知を行い、全職員の意識改革を図ること

回答 今年度中に国のガイドラインに沿って、熊本市のガイドラインを設定し、周知を図る予定。

◆学校・教師が担ってきた14の業務の在り方について、保護者・関係団体の理解と協力を得るよう努めること

回答 14の業務には、プログラムに位置づけ実施しているもの、検討中のもの、検討に位置づけていないものがある。人材や予算の確保、効果的な方法の検討とあわせて、保護者等へ働きかけていく。

★1/14の市教委主催のシンポジウムで、講師の妹尾昌俊さんが「学校が忙しすぎるのは、子どもたちのためにもならない」と言われていました。来年度に向けた行事等の見直しから、まずは行動に移しませんか。

よそは進んでいるの？

教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査 文科省が結果公表



昨年7月時点での勤務実態の把握方法、上限ガイドラインの方針策定の有無、各取組の実施状況、効果が大きいと考えられる取組、取組の好事例、国への要望など、文科省による調査の結果が12月末に公表されました。取組の好事例では、学校行事の精選の方向性について、熊本市教委の事例が紹介されています。

全国の好事例が紹介されているので、ぜひ皆さんも目を通して、職場で話題にしてみてください。

会計年度任用職員の制度設計は組合と協議を！

前号でお知らせした通り、いよいよ本年4月から会計年度任用職員制度がスタートします。熊本市ではその制度設計について、市長部局と市労連との度重なる交渉の結果、妥結をしました。

しかし、教育委員会関係の非常勤職員については未確定の部分が多く、今回の全課交渉でも詳細は示されませんでした。ちなみに、市長部局で決定している内容は以下の通り。

- 期末手当の支給…6ヶ月以上の任用者。パートタイムは週あたり15時間30分以上勤務の者。6・12月期に各1.3月分、合計2.6月分。
- 初任給の決定…職の区分（行政職A～F、技労職A～C、資格免許職）と経験年数で。
- 退職手当の支給…6ヶ月を超えて勤務するフルタイムのみ
- 休暇等…国公準拠した特休や職専免。夏季休暇3日間も新設。

