



## 教員残業手当訴訟、埼玉地裁判決 「働かせ放題」固定化、働き方改革後退に!?

教員の時間外勤務に手当が支給されないことを違法として、賠償と時間外手当を請求した訴訟の地方裁判所判決が10月1日に出されました。地裁判決では、原告の求めが退けられました。マスコミでは、「給特法」が実態に合わないため見直しを望むとする「異例の付言」を評価する向きもあるものの、判決文を読めば、重大な問題が浮かび上がります。

### 残業代が出ない根源 = 「給特法」の論理を前提に 4% (1万数千円) で働かせ放題、時間外業務 = 「自発的業務」

「先生には残業手当はない」誰もが当たり前のような前提で、健康を害し、メンタルを損なうような長時間労働によって、現場の教師は矛盾だらけ、困難だらけの学校現場を必死で支えています。

「残業手当がない」とされる根拠が50年前に制定された「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）」です。（私立の先生には残業手当の制度があります）

この法律で、

- 「教員の業務の専門性、自発的な業務が多い特殊性から、業務を包括的に評価、給与の4%の教職調整額（月8時間分の時間外手当に相当）を支給する代わりに、残業手当は支給しない」
- 「学校長が残業を命ずることが出来るのは超勤4項目（職員会議、学校行事等、生徒実習、非常時の災害等）に限る。（これ以外の時間外業務は命ずることが出来ない）

とされています。

### 文科省さえ見直し始めた論理を正当化

#### 「教員の仕事を、馬鹿にしているのだろうか」 嶋崎量(日本労働弁護団)

さいたま地裁判決文では、上記の給特法の論理を何度も展開して、

「業務の特殊性から、校長命令か、自発的業務か峻別は困難。労働時間管理、把握は困難」

「給特法は超勤4項目に限定し、長時間勤務を抑制するもの」「給特法の根拠は失われていない」

として、時間外勤務手当の請求を棄却、学校・委員会の賠償責任も否定しています。

しかし、教員の長時間勤務を文科省さえ放置できないと、給特法の改

定も検討したり、時間外勤務の抑制のためのガイドラインを制定して、教育委員会、学校長に「在校時間の厳格な把握、月45時間を越える時間外勤務を解消する」と方針を変えてきました。

判決の中でも、請求された時間外業務について、始業前の準備作業や早朝行事の子ども見守りな

### これも労働時間として認めない!?

- 朝学習、朝読書のための始業前の準備、課題配布
- 朝マラソンの付き添い、始業前の出勤、当日の準備
- 昼休憩時間の授業準備、連絡帳、マル付け、宿題確認
- 5時以降のプリントづくりなどの事務作業

(さいたま地裁判決より)

ども「校長命令がない」「自発的業務」と時間外業務と認定せず、あまりの論理に日本労働弁護団の嶋崎量氏は「教員の仕事を、馬鹿にしているのだろうか」とまで批判しています。

### 「働かせ放題」の上に、過労死でも「自己責任」!? 給特法で学校・委員会の責任を否定

給特法の下で、過労死、過労自殺などの悲劇が繰り返され、学校・委員会の責任を否定する主張が続けられてきました。結果的に過労死は「自己責任」扱いが続いてきました。

全国的な例では、学校側や委員会はこれまで、給特法の論理である「時間外の業務を命じていない、当人の自発的な業務」と主張し、「校長・委員会は注意喚起してきた」と責任を否定してきました。そもそも、過労死が疑われるケースも、過労死にかかわる調査を委員会がすすんで行う仕組みがありませんでした。

教員の過労死・過労自殺の実態さえ把握できていないといえます。

このため過労死・過労自殺による「公務災害」（労働災害）の申請でも、教員の認定がきわめて限られ、認めてもらうには、莫大な労力と時間をかけて裁判などで認めてもらわざるを得ない例も少なくありませんでした。

「働かせ放題」の上に、死に至っても「自己責任」の追い打ちがかけられていたと言えます。

### 残業手当ないなら、業務をなぜ減らさないのか!! 月10万円以上の時間外手当を出さずに働かせ続けるのか

文科省は中央教育審議会でも、教員の働き方を検討した際、時間外勤務の実態にみあった残業手当を支給するなら1兆円の負担となるとして、財政負担の問題からそれ以上の話が進みませんでした。

枚方教組の過去の試算でも、教職員の時間外勤務に手当を支給すれば多くの人は月10万円以上になると見込まれています。

私たちは何時間かの労働力を提供する対価として、賃金を受け取ります。さらに法定時間を過ぎた残業は好ましくないため、ペナルティーの割増賃金がつきます。

財政難だからと、「ただ働き」の実態が放置されていいはずがありません。負担できないなら、業務を減らして、勤務時間内で対応できるようにするのは当たり前の話ではないでしょうか。

### 労働時間 = 人間らしい生活・人生に直結 力を合わせ、「働かせ放題」「長時間勤務」を変えよう!!

働く人の人権を守るために、労働基準法が定められ、労働条件の最低基準が決められています。

その中に、1日8時間、週40時間を越えて働かせてはならないと定められ、労働時間の管理が会社に義務づけられ、働く人々人間らしいくらしを守ろうとしています。

今回の判決のように、「自主的」とされれば労働時間管理の責任も問われず、時間外勤務抑制のペナルティーさえないことに言及しないならば、いつになっても「働かせ放題」を解消することは不可能です。

かつて、長時間労働と貧困が広がっていた100年以上前から、人間らしいくらしを求めて、労働者たちが8時間労働実現のために、長い歴史の中で多くの労働者が困難を乗り越えて、声を上げて立ち上がることで実現してきました。

黙っては何も変わりません、働いているもの自身が声を上げて、動き出すことこそが、一番の力になります。

力を合わせて、長時間勤務解消、業務の大幅見直し、給特法の改正を実現させていきましょう。

# 府人事委員会、ボーナス引き下げ勧告（年平均5.8万円）！ 「残業代なし、働かせ放題」、 「ハイブリッド授業で仕事増」でも!?

10月12日大阪府人事委員会は、知事と府議会に「職員の給与等に関する勧告」を行いました。内容は、2年連続で給与を据え置き、コロナ対応、新学習指導要領やハイブリッド授業で業務負担が限界を超えて増えている中でも、期末手当を0.15月引き下げ（年間5万8千円）というものです。

## 府人事委員会勧告内容

- ① 月例給改定はなし
- ② 一時金(ボーナス)2年連続になる引き下げ  
期末手当を**0.15月分引き下げ**(再任用は0.1月)  
(年平均5万8千円・行政職で)  
年間支給 4.45月⇒4.30月  
再任用は 2.35月⇒2.25月
- ③ 民間・他府県より低い再任用職員賃金を「国・他府県との均衡も考慮して検討」

## 仕事増えても、一時金引き下げ？

### コロナ対応・新学習指導要領・ハイブリッド授業で限界こえる負担増

人事委員会は民間給与を調査・比較して勧告を出していますが、民間はコロナで仕事が減少する中で給与・一時金が減少していますが、学校現場では、新学習指導要領で教える内容が増え授業時間が上乗せされている上に、コロナの感染防止業務、さらには突然のハイブリッド授業による混乱など負担が増える一方です。

人事委員会の勧告でも、教職員のICT教育普及にともない、業務量の増加、一部教職員への負担集中への懸念をあげ、負担軽減の取り組みを求めています。

仕事が増えているのに、一時金が引き下げられる勧告に現場の教職員には、とうてい納得できるではありません。

## そもそも教員給与が民間より低い

「公務員・教員の給与は民間より恵まれている」と当然のように一部マスコミなどで取り上げられますが、実態を見れば大きく違ってきます。

右の表からは、大阪の教員の月収は、民間より約2割低くなっている実態が浮かび上がります。

残業代もなく、長時間勤務で、重い責任と高度な職務、成果が求められているにもかかわらず、月収が低くなっている実態は、もっと取り上げられるべきです。

### 公立小学校教員月収、同年齢大卒男性労働者の何倍？

|                  |      |         |
|------------------|------|---------|
| 1位               | 岩手県  | 1.1906倍 |
| 2位               | 山形県  | 1.1087倍 |
| 3位               | 沖縄県  | 1.0807倍 |
| :                |      |         |
| 45位              | 大阪府  | 0.8116倍 |
| 46位              | 神奈川県 | 0.8062倍 |
| 47位              | 東京都  | 0.7148倍 |
| 舞田敏彦氏「データエッセイ」より |      |         |

大卒男性労働者より約2割低い

## 教員は「残業代なし、働かせ放題」なのに引き下げるときは、民間と同じに比較！

「民間労働者の給与・一時金が減少しているから、教員も引き下げ」の理屈を振りかざしていますが、そもそも、残業手当のある民間労働者と「残業手当なし、働かせ放題」の教員を同列にしていることから、実態を無視したものであることは明白です。

公務員でも、給与月額だけなら、行政職より教員が多いものの、残業代などの諸手当を含めれば、逆転します。

残業手当なく働かせ放題の実態には目もくれずに、引き下げるときだけ、民間労働者と同じように比較されることに、現場の教員はやり場のない怒りが大きくなるばかりです。

## コロナ禍で明白に 公共部門・公務員切りで、府民生活も教育も深刻に

大阪では維新政治によって、公務員削減、給与引き下げと合わせて、公立高校、公的病院や保健所体制の削減・抑制が続けられてきました。

その結果、昨年来のコロナ禍で、大阪府民の健康と命は危機にさらされ、一時は入院できずに自宅で亡くなる例が多発する事態に至りました。

教育現場でも、病休が増加、育産休も含めた代替教員が来ない「教育に穴があく」事態が常態化しているうえに、講師希望者、教員採用試験希望者が減少し続けています。

## 組合交渉が、給与・労働条件を決めていく 枚方教組に加入して、一緒に声を上げよう

右の表のように、私たちの給与、勤務条件は、労働組合との協議、交渉を経て決定することが、法律で定められています。

大多数の教職員の声を集めて、府当局に要求し、取り組んでいくことで、大きく変えることができます。

もっとたくさんの人が組合に加わり、職場の実態や切実な声と、現場の困難、教員不足の問題を、道理を主張することで、現状を変えていく力になります。

皆さんも、枚方教組に加わって、一緒に変えていきましょう。

### 府職員給与の決まり方 組合と交渉する中で決まる

