

シリーズ お温習い（おさらい）しましょう！

組合ではよく聞くけど、改めて考えるとあやふやな点もある。
そんなことばを確認してみませんか。

第222回中央委員会において、一部報道に誤解を招く表現があったと発言があった「給特法」。シリーズ第1回めは、「給特法」にスポットをあてます。

第1回 「給特法（きゅうとくほう）」

正式名称は「公立の義務教育諸学校の教職員の給与等に関する特別措置法」で、1971年に制定されました。教員の勤務態様の特殊性（学校にいるときだけが仕事時間？通勤途中でも、自宅でも仕事はある。）をふまえて、公立学校の教員について、

・時間外手当や休日勤務手当を支給しない

かわりに、

・給料月額の4%に相当する教職調整額を支給する

ことを定めた法律です。

※ただし、この教職調整額はあくまで本俸の一部で、残業手当ではありません。

1 どうして4%なの？

1966年当時の教員の超勤時間の平均は月8時間。 それをもとにした額です。

2 管理職（上司）が超過勤務を命じることの出来る事例が4つあります。「超勤4項目」です。

- ・校外実習 その他の生徒の実習
- ・修学旅行 その他の学校行事
- ・職員会議
- ・非常災害、指導に関して緊急の措置を必要とする場合

※私たちは超過勤務を命じられてもそれは時間外勤務手当の支給対象にはならないと給特法に定められています（3条2項）

3 「超勤4項目」以外は超過勤務を命じることできないの？

上記4項目以外は、私たちの自発的な超勤とされます。

※例えば他の職種においては、以下のように時間外勤務手当の財源が確保されていますが、実態とはかけ離れていると言われています。

【 学校事務職員 6% ・ 一般行政職 7% ・ 消防 8% ・ 警察 13%】

給特法がある限り教員の超勤は認められません。このことは、「自発的な超勤」をしているという解釈によって、過去の教員の過労死の認定が大変困難になってることにつながっています。勤務実態を明らかにするために、タイムカードによる勤務時間の客観的な把握に努めましょう。