

変形労働制ではなく、せんせいふやそう!

止めよう! 変形労働制 27

「止めよう! 変形労働制」ニュース No.27

全北海道教職員組合

2019. 11. 26

「残業代ゼロ」を定めた「給特法」の問題 残業代支給は長時間労働を防ぐための制度

●「残業代ゼロ」を定めた『給特法』

今回、「1年単位の変形労働時間制」導入で改正されようとしている法律は、「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」(給特法)です。

給特法は1971年、公立教員の給与を4%増額調整する一方、残業代を不支給とすることを眼目に、自民党が当時の全野党の反対を押し切って強行した法律です。

この給特法に関連する政令によって、公立学校の教員は、「時間外勤務手当は支給しない」「給与月額4%の教職調整額として支給する」とされているのです。



●残業代の支給は、長時間労働を防ぐ重要な制度です

労働基準法では、人間の生理に基づいて「1日8時間労働」が原則とされています。これは、労働者が「健康で文化的な最低限度の生活を営む」ための最低基準ということです。そして、それを上回る過重な労働を防ぐために、労働基準法第37条では、時間外労働について1.25倍~1.75倍の割増賃金を支払うことと定められているのです。

過重な時間外労働を防ぐ目的で設けられたこの制度を公立教員に限って適用除外としたことが、長時間労働の要因の一つとなったことは明らかです。

●4%増額の根拠は当時の平均残業時間~週1時間48分

給特法によって、教員の働き方は、給与月額4%増額調整によって「定額働かせ放題」となっているわけですが、この「4%」の根拠となっているのは、当時の平均残業時間です。

1966年に文部省(当時)が実施した「教員勤務状況調査」によると、1週間の時間外労働の合計が、小中学校平均で1時間48分でした。これが「月給の4%」に置き換えられたわけです。しかし、現在の残業時間はその十数倍に達するなど、法は現実と完全に乖離しています。

●残業代を支給する抜本的な改正を

残業代が不支給となっているために、教育行政の側に、労働時間短縮に向けたインセンティブが働かず、多くの教員が「過労死ライン」を超えて業務を強いられています。しかも、時間外労働が「自発的勤務」とされるとされるために、過労死をしても、公務災害の認定が厳しくなっています。ですから、公立教員に残業代を支給する抜本的な改正は不可欠です。ましてや、長時間労働を覆い隠す変形労働導入は問題外です。

