

# 改定給特法の問題点を具体化させない 職場要求書提出と校長交渉を!



県内各地で改定給特法反対の宣伝行動を実施。写真は宇部市

6月11日、国会で改定給特法と関連法が成立しました。高教組は、改定給特法が教員の超過勤務を規制するところからまず助長しかねない問題点をもっていること、教職員を分断させ、競争を強いるなど教育にとって重要な職場の同僚性や協働を壊しかねないことから反対してきました。あらためて改定法の問題点を共有するとともに、その問題点の具体化を許さないとりくみを提起します。

## 1. 改定給特法の内容

あらためて改定給特法はどのような内容であり、何が変わったのでしょうか。法自体の内容は「資料1」のとおりです。また、国会では、法の条文はそのままだ、与野党の修正

として「資料2」のとおり新たに附則が加えられ、さらに衆議院では17の、参議院では21の附帯決議とともに成立に至りました。



発行所  
山口県高等学校  
教職員組合  
山口市大手町2-18  
教育会館4階  
電話 083(922)0766  
FAX 083(922)5447  
eメール kockyoso@mocha.ocn.ne.jp  
発行者 中原 幸一  
編集者 緒方 由美  
(非売品)

### 【資料1】

#### 1. 教員の給与改革

- ① 教職調整額の4%→10%への段階的増額(3条1項、附則2項)
- ② 指導改善研修被認定者の教職調整額不支給(5条)
- ③ 義務教育等教員特別手当の職務別支給(教特法13条2項)  
※財源確保のため特別支援教育調整額の減額(3%→1・5%)

#### 2. 主務教諭新設:総合的調整業務(2条2項、学校法37条10項等)

#### 3. 目標管理型の「働かせ方」改革

- ① 教育委員会の義務:業務量管理・健康確保実施計画の策定(新8条)
  - a. 上限指針にもとづく教育委員会の業務量管理・健康確保措置計画の策定義務
  - b. 計画に記載する内容:(i)目標、(ii)措置の内容、(iii)その他必要な事項
  - c. 計画の公表
  - d. 総合教育会議に報告(文科省令にもとづく)
  - e. 都道府県の市町村への指導助言援助
- ② 校長による業務量管理・健康確保措置実施の学校運営協議会承認(学校教育法42条)(地教行法47条の5第4項)

### 【資料2】

#### 〈与野党修正附則〉

##### 1. 時間外在校等時間の削減に関する措置(附則三条1項)

政府は、2029年度までに平均30時間程度に削減

- A)教育職員1人当たりの担当する授業時数を削減すること。
- B)教育課程の編成の在り方について検討を行うこと。
- C)公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律に規定する 教職員定数の標準を改定すること。
- D)教育職員以外の学校の教育活動を支援する人材を増員すること。
- E)不当な要求等を行う保護者等への対応について支援を行うこと。
- F)部活動の地域における展開等を円滑に進めるための財政的な援助を行うこと。
- G)その他、教育職員の業務の量の削減のために必要な措置。

※在校等時間の定義(附則三条2項)

##### 2. 公立の中学校における35人学級の実現に関する措置(附則四条)

→2026年度から35人に引き下げる。

##### 3. 校長、教育委員会による業務管理に対する政府の措置(附則五条)

##### 4. 2年後の政府による勤務実態調査と調整額の検討(附則六条)

## 【職場討議資料】 改定給特法等の問題とは？ その具体化を許さないために

## 2. 改定給特法 5つの主な問題点

### 問題点1

### 教員の超過勤務は労働時間ではない

#### 給特法本来の趣旨と文科省解釈

給特法は、①給料月額4%(10%)の教職調整額を支給するが、②超過手当を支給(労基法第37条の適用除外)とすること、③教員の時間外勤務を「超過(限定4項目)」「生徒の実習」「学校行事」

教員の超過勤務の大部分を占めていること、すなわち、なぜ給特法が本来の趣旨を果たすことができていないのかにあります。

こうした事態を引き起こした主な原因は文科省にあります。

文科省は、「現行制度上では、超過4項目以外の勤務時間外の業務は、超過4項目の変更をしない限り、業務内容の内容にかかわらず、教員の自発的行為として整理せざるをえない。このため、勤務時間外で超過4項目に該当しないような教職員の自発的行為に対しては、公費支給はなじまない」(中央教育審議会・初等中等教育分科会・教職員給与の在り方に関するワーキンググループ第8回配付資料、2006年11月10日)と述べ、「超過4項目」以外の業務は「自発的行為」であり、労働基準法が規制する「労働時間」に該当

しない、従って超過(時間外)手当の支給は必要ないと整理しているからです。

### 温存された

### 「定額働かせ放題」

私たちの要求は教員の超過勤務を労働時間と認めること、それが「働き方改革」(「超過規制」)の「一丁目一番地」ということにあります。超過勤務が自発的行為である

### 問題点2

### 「在校等時間」というゴマカシの時間

#### 「上限指針」による「在校等時間」管理

2020年の給特法改正で、「上限指針」による「在校等時間」管理(文科省告示2020年1月13日)で月45時間、年間360時間を上限とする方針が示されました。

る限り、教育委員会は学校現場にどんな施策を押しつけても、あるいは人を増やさなくても大丈夫。なぜなら労働時間ではないのだからと超過勤務を規制するインセンティブなどないに等しいというところになってしまっている。この点が放置されたまま、いわゆる「定額働かせ法第」が温存されたのが第一の問題点です。

### 労基法解釈の歪曲

なぜなら、厚労省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日策定)では、「労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれて

【資料3】  
【教諭間の賃金格差・階層化のイメージ】

山口県教職員(4級制)の場合

|    |     |                                    |
|----|-----|------------------------------------|
| 4級 | 校長  | 427,600～483,900円                   |
| 3級 | 教頭  | 357,600～460,800円                   |
| 2級 | 教諭  | 248,400～425,400円<br>(再任用 281,500円) |
| 1級 | 実習等 | 201,600～336,000円<br>(再任用 240,500円) |

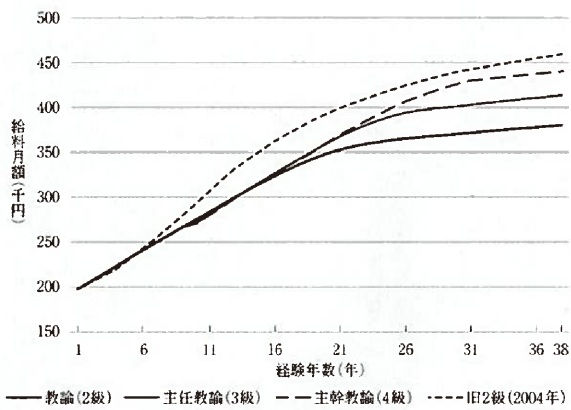
東京都教育職(6級制)の場合

|    |         |                                    |
|----|---------|------------------------------------|
| 6級 | 校長      | 393,300～513,700円                   |
| 5級 | 副校長・教頭  | 353,600～484,300円                   |
| 4級 | 主幹教諭    | 300,700～453,100円<br>(再任用 299,600円) |
| 3級 | 主任(務)教諭 | 279,600～423,900円<br>(再任用 281,300円) |
| 2級 | 教諭      | 225,600～388,100円<br>(再任用 262,500円) |
| 1級 | 実習等     | 191,400～327,500円<br>(再任用 223,500円) |

※東京都ですでに6級制の給料表が導入されています。他県でも主幹教諭・指導教諭が特2級として導入されており5級制となっています。山口県は4級制を維持。給料額は山口県、東京都ともに2024年度。

【資料4】

東京都における級別賃金比較 (2021年)



「聖職と労働の間」高橋哲(岩波書店)より

メント体制の構築に向けて、若手教師へのサポート機能を抜本的に強化するとともに、子どもの抱える課題への対応や学校横断的な取組への対応について、学校内外との連携・調整機能を充実させるため、「新たな職」を創設し、中堅層の教師をこの新たな職として学校に配置することができるような仕組みを構築することが必要である」とし、審議の中でも東京都の主任教諭制度を好事例としてあげました。【資料6・3面】

東京都の主任教諭制度の実態はどうでしょうか。東京都は2004年に全国に先駆け主幹教諭制度(5級制)を導入し、さらに2009年度からは主任教諭制度(6級制)を導入し現在に至っています。その結果、現在の主幹教諭、主任教諭の本給は、2004年時点の教諭の本給よりも下回っているのが実態です。6級制導入とともに、教諭の本給は切り下げられ、当時との生涯賃金では1800万円もの差が出ています。また、現時点で、教諭と主任教諭では生涯賃金で820万円の差、教諭と主幹教諭では生涯賃金で1350万円もの差が生じています。【資料4】

改定給特法は衆参ともに、その附帯決議で「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、教諭の本給を引き下げるものないう地方公共団体に徹底すること」としましたが、国会審議で高橋哲参考人(大阪大学准教授)は、「主務教諭が導入され、給与格差をつけろと言われたならば、教諭の給料を下げるという絶対のインセンティブが与えられることになる。それに対して文科省は食い止めるすべは全くもっていない」と指摘しています。また、教職調整額の引き上げ

は管理職層の本給引き上げを伴い職務・職責による格差拡大をもたらし、このことが教諭等の給料引き下げのインセンティブとなります。現に、給料を勧告するのは人事院(公立学校は全人連)であり、文科省ではありません。また、職務・職責重視、能力・実績を適切に反映した給与体系のもとで、教諭の階層化によって給与の引き上げは担保されているとされ、上位の職を選択しなかった教職員の自己責任にされてしまいかねません。実際、東京都では、教諭から主任教諭の昇任条件は、8年の在籍年数と試験、そして教職員評価です。県教委はこれまでに「(管理職との)格差拡大はよしとしない」と答えてきました。このことが問われます。

6級制の問題は給料にとどまりません。教育や学校運営、人事にも及びます。主任教諭制度が導入された東京都の例が参考になります。【資料7・3面】

そもそも「働き方改革」を唱えておきながら、「新たな職」としての「主務教諭」はものすごく過重な負担を強いられます。国会審議では、管理職とのつなぎも、保護者との対応も、若手の育成も学校の安全対策もなんでも「主務教諭」、あたかも「主務教諭」を設置すれば、あらゆる問題が解決するかのような議論が行われていました。本来なら、主務教諭をおかなくても若手の先生とともに、生徒のことや授業のことをともに話し合い学び合えるような職場づくり、そしてその職場づくりを

支える管理職あるいは教育行政の役割こそ議論するのが本来的ではないでしょうか？

高教組の主張は、県教委と確認してきた「校務分掌・主任についての5項目確認」【資料5】の趣旨を尊重するとともに、その趣旨に反した「新たな職」を導入せず、4級制の給料表を維持・改善させることにあります。民主的学校運営をめざし、全教職員による

民主的協議機関、合意形成の場としての職員会議を中心に、校務分掌を民主的に決定し、各教職員が自己の力量を全面的に発揮しつつ、協力し合う態勢の確立を図っていく高教組の方針は何ら変わるものではありません。主幹教諭・指導教諭をはじめ、主務教諭など「新しい職」の設置は「できる規定」であり、担任手当などの新設も地方裁量です。教育の条理に立った議論が求められます。なお、初任研においても高教組は県教委と研修に当たっては、教員の主体的研修と自発的意欲が重要であり、教員間には指導・被指導の関係はない」との確認を行っています。

改定給特法は、業務量管理・健康確保実施計画について教育委員会が策定し、総

合教育会議に報告すること、その実施は校長が責任を持ち、学校運営協議会に報告す

【資料5】

主任制度に関わる五項目確認(1978年)

- 学校運営、主任制度については、下記事項をふまえ民主的に運営されるよう配慮するものとする。
- 記
1. 主任は、中間管理職の性格を帯びるものではない。主任が行う「指導、助言」は、強制等にわたることがないよう配慮する。
  2. 校務分掌、主任は、校長が学校の実態に即し、教職員の意向を十分汲みとって決めるべきものである。
  3. 主任制度と職制登用とは関係がない。なお、主任は固定化すべきものではなく、適切な時期に適切な交代をすべきである。ただし、輪番制を意味するものではない。
  4. 主任を利用した人事は行わない。
  5. 従来の交渉実態をふまえて対処する。

業務量管理・健康確保実施計画が持つ危険性

問題点5

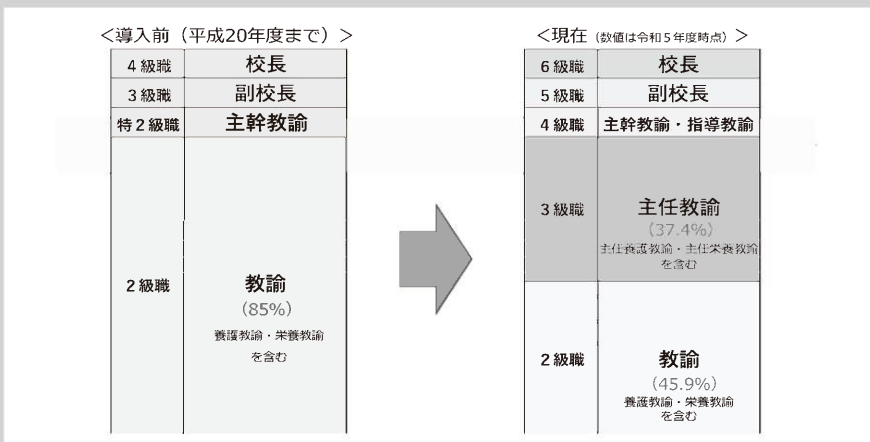
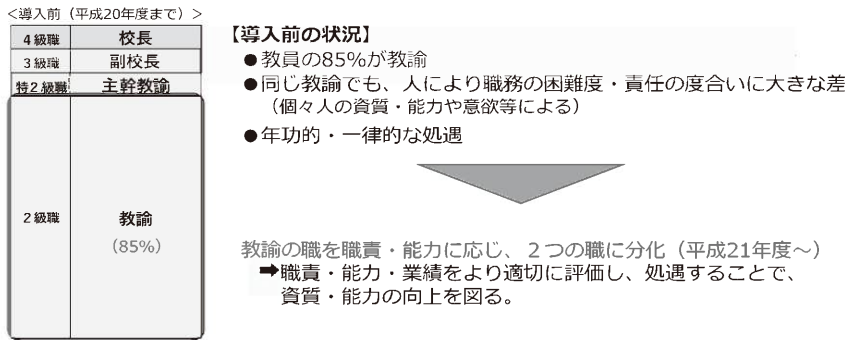
問題点4

学校運営、教職員の協働に影響及ぼす主務教諭

【資料6】

## 東京都における主任教諭制度について

### 1 主任教諭制度導入の経緯



### 2 主任教諭の職務・役割

主任教諭「特に高度の知識又は経験を必要とする教諭の職」（東京都立学校の管理運営に関する規則\*）  
\*各区市町村規則でも同様に規定

#### ① 校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割

- 校務分掌上の主任をはじめとした校務運営面での重要な役割を担う。

<例> ・校務分掌上の主任（学年主任、保健主任等）  
・校務分掌における委員会の取りまとめ役、分掌部の部長  
・特別支援教育コーディネーター



#### ② 指導・監督層である主幹教諭のサポート

- 主幹教諭が学校運営上の円滑な調整や進行管理を行うために必要な実態把握・課題分析・説明・折衝等の業務を行い、各分掌の中心的存在として補佐する。
- 学校経営計画（方針）を具体化するとともに、現場の情報や提案について主幹教諭を通じて管理職に具申する。

#### ③ 同僚や若手教員への助言・支援

- 分掌する校務の遂行、学習指導、生活指導、進路指導等、あらゆる場面で同僚や若手教員に対して助言や支援を行う。

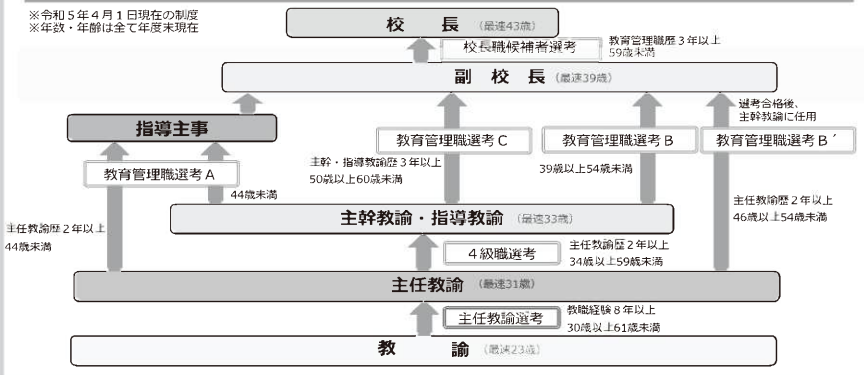
<例> ・初任者研修における指導教員  
・教科指導員  
・若手教員の日常的な相談への対応



若手教員にとって身近な先輩である主任教諭が、日常的な相談に応じることや、助言することを通じて、その育成を積極的に進める。

### 3 東京都における教員のキャリアパス

※令和5年4月1日現在の制度  
※年数・年齢は全て年度末現在



※「質の高い教師確保」中教審での東京都教育委員会提出資料

【資料7】

## 都教組「主任教諭制度導入にあたってのアンケート調査」より 2009.10実施(無回答があるため合計は100%になりません)

### 1. 主任教諭制度は教職員の意欲を向上させましたか？

- ①向上した 1.6% ②向上しない 32.0% ③変わらない 49.4%  
④どちらともいえない 16.8%

### 2. 主任教諭制度の導入で教職員の協力・協働の関係は強まりましたか？

- ①強まった 1.4% ②弱まった 13.3% ③変わらない 67.9%  
④どちらともいえない 17.0%

### 3. 主任教諭制度は教員の人材育成に役立つと考えますか？

- ①役に立つ 5.0% ②役立たない 49.4% ③どちらともいえない 45.0%

### 4. 教諭に聞きます。分化後の教諭の仕事量は軽減されましたか？

- ①増えた 15.0% ②減った 1.4% ③変わらない 81.7%

### 5. 主任教諭に聞きます。教諭だったときは違う主任教諭としての職務は増えましたか？

- ①増えた 24.8% ②減った 1.0% ③変わらない 53.6%  
④どちらともいえない 20.2%

### (記述)

○主任教諭任用研修を受けたが、教諭を「指導する人・される人」と二分し、教員を「積極的に関わる人・関わらない人」などに分けよと言われるのが苦痛だった。

○一定の教師像を押しつける研修はおかしい。先輩に教えられたのは、子どもをどう見るのかという子ども観であり、それって本当に子どものためになるのかという目で見ると「教師としての目」だった。こんな主任教諭研修を行われたら職場を壊してしまうことは間違いない。

○異動してきた主任教諭が学年主任・担任となり、慣れない中での重責もあって休職した。主任教諭だからといって、いきなり主任にさせていいのかと思う。

○職場の仲間と話すとき、見えない壁ができてしまいました。誰でも同じ立場で仕事できるように、制度の撤廃を求めます。何でもかんでもランク付けしたがるのか不思議です。学校は民主主義という文化を子どもたちに伝えていく場のはず。それなのに、平等や協力、協働を壊す制度を導入するのが本末転倒です。

○トップダウンの中継地点が増え、書類も時間も倍々に増えていく。明らかに効率も悪い仕組みです。

○主任教諭の先生方ばかりに仕事がいき、気の毒に思うくらい頑張っている、なんだか心苦しい。

○ある程度の年齢ならやらなければならないとは思いますが、体調、家庭事情、その他を何も考えず管理職に「主任なんだからやって当たり前」と強引に仕事をやらされる口実をつくただけだと思う。

○主任教諭も教諭も子どもと向き合う点では同じであるが、校務分掌をめぐって職員の不協和音がでた。学校の教育はよくなるどころか、職員の協力体制を破壊するものでしかない。

○名札にある「主幹」「主任」の記入を見て質問する子どもが増えた。子どもが「〇〇先生は学校で3番目に偉いんだよ」と言っている。誰が教えたか知らないが、教育上好ましいことではない。

○保護者から担任が「教諭」なので、ハズレとの声も聞く。

○「主任教諭だから(として)」と管理職に言われたり、仕事が回ってくるが増えました。主任教諭であってもいきなりはできません。試験を受けなきゃよかった。

○研修などが多くなり、生徒と関わる時間が少ない。

○教職員が協力して子どもたちを育てていくのが教育だと思います。主任教諭制度は子どもをどのように育てるのか等の共通認識がないように思います。

○主任教諭以上に仕事をしているのに身分の上下がある。気にしないとはいえ多少穏やかならぬ心情がある。教育現場にあってはならないもの。

○制度がなければ当たり前に行っていくことなのに、主任教諭になっていないのにやるのは損だな、という思いが出てくる。「主任教諭にやってもらってよね!」と思う自分が悲しい。

○良い授業を学年団で共有したいと主任教諭に申し出たが、「金と時間をかけたものだから共有したくない。なぜ共有しなければならないのか」と断られた。

## 2024都教組アンケートより

### 1. 主任教諭制度で最も問題だと思う点はなんですか？(複数回答可)

2024.12 170人

- ①2級職(教諭)の給料が2008年を境目に下がったこと 90%  
②主任教諭でありながら役割を果たしていない教員がいること 79%  
③やりたくない仕事でも主任教諭として管理職や主幹教諭からの指示・命令でやらざるを得ないこと 69%  
④職員が校長からの業績評価を気にしながら仕事をしていること 68%  
⑤子ども・保護者にとって「先生」に階層(えらい・えらくない)があるように感じさせること 64%  
⑥教職員に上下関係があり、協力し合う雰囲気がなく協働の仕事がしづらいこと 58%  
⑦主任教諭をはじめとする職階により仕事が決められていること 57%  
⑧主任教諭になるための選考があること 56%  
⑨主任教諭に仕事が偏っていること 53% 以上 50%以上を列記

### 2. 現在の主任教諭制度を良くするとしたらどのように進めると良いと思いますか？

- ①主任教諭は選考ではなく、経験年数や何らかの資格の取得などで希望する教職員誰もがなれるようにする 73%  
②管理職や主幹教諭の指示で主任教諭が業務を行い、主任教諭から教諭に指示命令する上意下達の学校運営をやめる 71%  
③主任教諭制度を廃止し、給与は経験で昇給するようにすべき 70%  
④学年主任や教科主任は校長の命令ではなく、同じ分掌での互選によって選ぶようにする 61%  
⑤主任教諭選考から管理職による業績評価をなくして、論文だけにする 20%  
⑥主任教諭選考から論文をなくして、管理職による業績評価だけにする 15%  
⑦現在の制度で問題はないので改善することはない 14%

