

長時間労働をなくそう!

#黙っていても変わらない

#せんせいふやそう

定時に帰れないのはあなたのせいじゃない!

#1127定時アクション

8月27日に文科省の諮問機関である中央教育審議会(中教審)は答申で、長時間労働の解消の抜本的な改善策は見送り、教職員の定数改善には手をつけず、新たな職をつくり、管理統制を強めようとしています。

私たちは11月27日(水)、勤務時間終了と同時に全国のすべての職場でいっせいに定時アクションを呼びかけます。私たち教職員が行動を起こし、社会的にアピールする中で長時間労働解消に向けた改善策を求めます。あなたも一緒に定時アクションに参加しませんか。

あわせてSNSデモも呼びかけます。

#1127 定時アクション

#黙っていても変わらない

#せんせいふやそう



全日本教職員組合(全教)・
教組共闘連絡会

わたしの願い



2024年 全国一斉定時アクション

#1127 定時
アクション

定時に帰れる
職場環境を作りたい

- ① 給特法を改正し時間外勤務手当が支給されるしくみを
② 業務量に見合った教職員増を

長時間労働の
解消へ



給特法(一六)の施行期(平成27年度)の施行期(平成27年度)の施行期(平成27年度)

全教・教組共闘連絡会
全日本教職員組合

せんせいを、
つづけたい

そのためには...

- 1 もっとゆとりがほしい
- 2 持ち授業数を減らして
- 3 やっぱりせんせいふやそう



全教・教組共闘連絡会
全日本教職員組合

#1127 定時
アクション

全国一斉アクション参加中!
時間外勤務を
縮減へ!



＊みんなの声で学校を変えよう＊

教職員定数の 抜本的改善を

勤務時間内で授業準備やすべての業務が完了できる教職員配置。

小人数学級の 推進を

中・高の35人学級の早期実現とともに、国際的スタンダードである「20人学級」を展望した少人数学級の実現を。

競争主義的な 教育政策の見直しを

学習指導要領を見直し、教育内容の精選。子どもたちを追いつめるつめこみ教育ではなく、本来の学びの楽しさを。

長時間労働解消につながる 給特法の改正を

時間外在校等時間や持ち帰り業務を労働時間として認め、残業代支給を可能とする給特法の改正を。

全教は こう考えます

全教 7つの提言

労働安全衛生 体制の確立を

すべての学校に衛生委員会設置を義務化し、法的拘束力をもった働きやすい職場環境の改善を。

部活動の 見直しを

地域移行は国が責任をもって予算化し、保護者負担が増大することのないように。

教職員の声を 施策に反映させるしくみを

中央教育審議会や教育委員会等が設ける審議会に、教職員や教職員組合の代表の参加を。

全教7つの 提言

詳細はこちら



#1127定時アクション #黙ってはいは変わらない

「子どもたちと余裕をもってかかわりたい」

「家族との時間を大切にしたい」

と思っているみなさん。せんせいの長時間過密労働をなくするために一緒に行動しませんか？ チラシを四つ折りにして、クリップで留めるなどして、机の上に立ててアピールしましょう。



働き方改革に逆行する中教審答申 これでは学校は良くなりません 中教審答申の3つの問題点

【討議資料】

北海道高等学校教職員組合

2024.11.08

1 「定額働かせ放題」の仕組みを温存

中教審は「残業代を支払わない代わりに教職調整額支給する」という現在の働き方の枠組みを維持し、教職調整額を4%から10%以上にと答申し、文科省は13%への引き上げを要求しています。

13%への引き上げで給料があがるのだから、良いのでは？



確かに賃金は上がります。
しかし、現状の月70時間～80時間の時間外勤務＝「過労死ライン」ギリギリの働き方は何も変わりません。
さらに、13%の手当支給では労働実態にはあっていません。現実には起きている時間外労働を、小手先の手当増額で誤魔化させるわけにはいきません。

教員のサービス残業は50年前の8倍以上に!!

文科省の調査で判明した時間外勤務

1971年…月平均 8 時間

残業代の代わりに教職調整額として給料の4%を上乗せ支給

2022年…月平均 70 時間

実態は35%の上乗せに相当する時間外勤務が発生

残業代とは？

正規の労働時間を越えて働かせることにペナルティーを与えることにより、残業を抑制する制度です。（労働組合等との36協定を締結することが条件で、使用者は割増賃金25%以上を支払う）

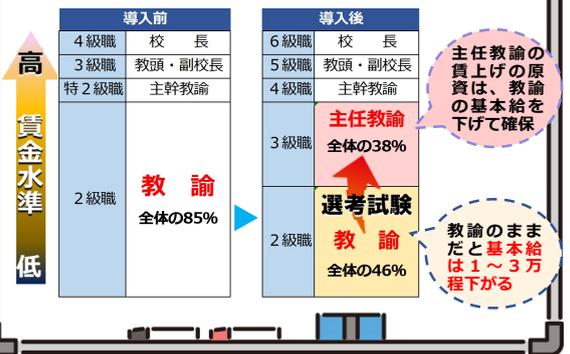
2 『主任教諭』導入、担任手当など、教職員を分断

主任教諭（教諭を指導する）の導入を打ち出しています。だださえ30代の教員には負担が集中するのに、さらに仕事を増やすことになります。導入済の東京都では教諭の賃金を下げて、主任教諭の賃上げ財源にあてています。

担任が大変なのはその通りですが、すべての教員に支給されている義務教育等教員特別手当を担任手当の財源にあてるのでは、教員間の格差拡大となります。

いずれも、教員間の分断を生む愚策です。

『主任教諭』導入で起こりうるリスク



先行導入の自治体を参考に作成

3 授業持ち時数減や基礎定数増に踏み込まず

中教審答申は、授業持ち時数の上限や基礎定数の増に踏み込まず、加配で対応するとしています。これでは、教員の働き方の改善も、子どもの教育を充実することも出来ません。



私たち道高教組の願いは
教職員を大幅に増やし、
負担軽減をはかること

私たちの願いは、教材研究や授業の準備を含めて、仕事が勤務時間内に終了すること。そのために、教員の持ち授業時数を減らして負担軽減することです。さらに、事務職員などのスタッフを大幅に増やすことです。

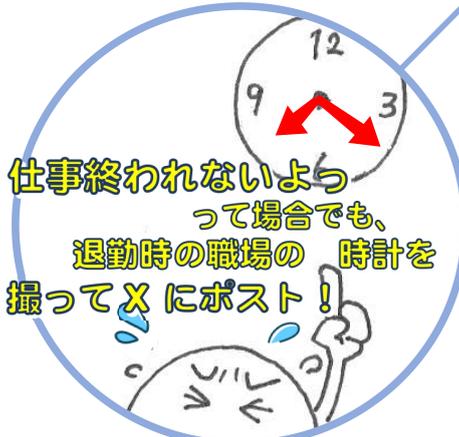
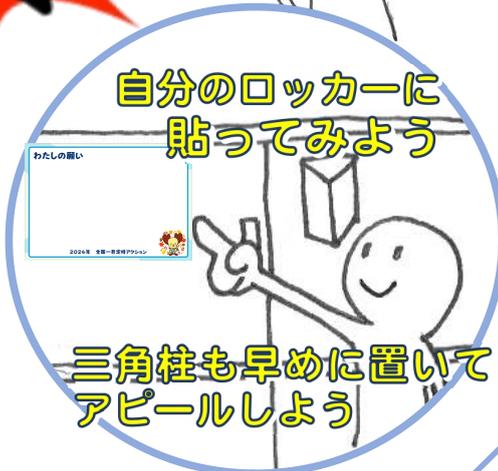
残業をさせることが“ペナルティー”
となる法制度の確立

現行の給特法では、残業が蔓延していても、「自主的なもの」とされ、行政も管理職も何も困りません。割増賃金（最低35%以上）導入で残業を抑制する仕組みを作ること求めています。

#1127 定時アクション

#黙っていては変わらない

いろんな方法で
CHANGE! の願い、
思いを示そう!



3 「新たな職」導入は 教職員の序列化に?

「審議のまとめ」には、機能を抜本的に強化すると同時に、子供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

突然「新たな職」の創設が盛り込まれました。

「若手教師へのサポート

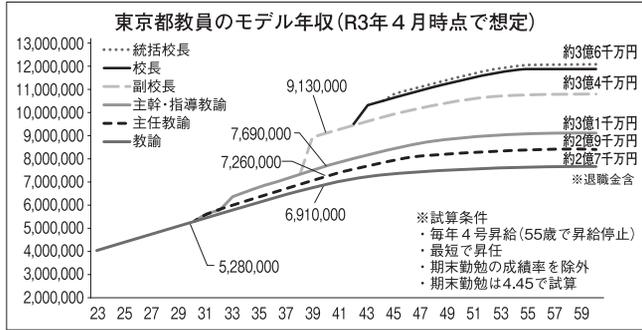
東京都の公立学校の人事制度の変化

主任教諭導入前		主任教諭導入後	
4級	校長	6級	校長
3級	副校長	5級	副校長
特2級	主幹教諭	4級	主幹教諭
2級	教諭 (85%) 養護教諭・栄養教諭を含む	3級	主任教諭(37.4%) 主任養護教諭・主任栄養教諭を含む
1級	実習教員・寄宿舎指導員	2級	教諭(45.9%) 養護教諭・栄養教諭を含む
		1級	実習教員・寄宿舎指導員

*新たな職の創設の問題点
教員全体の給与総額は決まっています。新しくつくる3・4級の号給額引き上げ分を確保するため、1・2級の号給額を引き下げることになります。

○東京の教諭（2級）大卒初任給は
21万400円

○主幹教諭等を導入していないある県の教諭（2級）大卒初任給は
22万7500円



東京都教育委員会ホームページより

わたしたち全教は、教職員の勤務実態調査2022「や」教育に穴があく(教職員未配置実態調査など、深刻な教育現場の実態を社会的に告発しながら、今の教育危機を打開する7つの「全教提言」にもつき運動をすすめてきました。今後、中教審答申を経て2025年通常国会に給特法改定案が上程されることになり。子どもたちの成長を保障するためにも、勤務時間内に業務が完了できるように義務・高校標準法の改正と、長時間労働を抑制する時間外勤務手当支給のしんぎをもちこんだ給

4 私たちが切り拓いてきた 情勢に確信をもつて

「新たな職」導入は、教育の共同性を壊し、教職員間に階層化・序列化を持ちこみ、上意下達式の学校となる危険性があります。先行して導入されている東京都では、子どもでなく管理職や行政の方を向いて仕事をすることを生かすことができると言われています。また、精神疾患での病休者が、全国平均より多くなっています。(全国0.71%、東京都1.24%)

「新たな職」のための「新たな職」を給料表に創設し、現行の主任手当を支給されている教諭より高い処遇とするとしています。ここには大きな落とし穴があります。新たな職の創設の前提には、総人件費の枠内で行うという原則があります。教諭(2級)と主幹教諭(特2級)との間に新たな職を創設するということは、それに必要な総額を低位の講師(1級)・教諭(2級)の賃金を引き下げることでまかなうことになりま

「新たな職」導入は、学校の現場に、ゆとりと勤務時間の余裕を壊し、教職員の間ですべての業務が完了できる人員体制が必要で

「新たな職」導入は、学校の現場に、ゆとりと勤務時間の余裕を壊し、教職員の間ですべての業務が完了できる人員体制が必要で

特法の改正を求めて、すべての教職員に知らせ、現場から声を上げ、社会的な世



街頭宣伝をした岡山高のみなさん

とりくみを広げましょう!

○私たちの願いを広く教職員・保護者・地域のみなさんに広げましょう!

- 各職場で中教審批判チラシを配布し、長時間労働解消のため、「正規教職員の大幅増員」と「残業代支給を可能にする給特法改正」の声を広げます。
- 子どもたちの学習権を保障するためにも、ゆたかな教育条件の確立が必要であり、今の学校現場の状況と、保護者・地域のみなさんが願う学校について大いに語り合い、願いを共有しましょう。

○来年の通常国会に向け、全教と各組織は以下のとりくみをすすめます。

- 各学校で、学習会等のとりくみをすすめます。
- 各地で学習会・シンポジウムを開催します。
- 各地方議会に、「教職員の大幅増員」「残業代支給可能とする給特法の改正」と「そのための教育予算の拡充」を求める自治体意見書採択や決議を求めます。
- 地元選出国会議員や文教・文部科学委員会の国会議員、各政党に私たち教育現場の要求を懇談要請します。
- 地域の教育懇談会や教育集会、街頭宣伝などで、保護者・市民のみなさんに訴え、対話しましょう。

教職員定数の抜本的改善を

勤務時間内で授業準備やすべての業務が完了できる教職員の配置を。そのため教員の授業持ち時間数に上限を。

長時間労働解消につながる給特法の改正を

時間外在校等時間や持ち帰り業務を労働時間として認め、残業代支給を可能とする給特法の改正を。

部活動の見直しを

地域移行は国が責任をもって予算化し、保護者負担が増大することのないように。顧問の押しつけがないよう必要な支援員の配置を。

少人数学級の推進を

中・高の35人学級の早期実現とともに、国際的スタンダードである「20人学級」を展望した少人数学級の実現を。

全教はこう考えます

全教7つの提言

教職員の声を施策に反映させるしくみを

中央教育審議会や教育委員会等が設ける審議会に、教職員や教職員組合の代表の参加を。

競争主義的な教育政策の見直しを

学習指導要領を見直し、教育内容の精選を。子どもたちを追いつめるこみ教育ではなく、本来の学びの楽しさを。

労働安全衛生体制の確立を

すべての学校に衛生委員会設置を義務化し、法的拘束力をもった働きやすい職場環境の改善を。

全教7つの提言

詳細はこちら

