

教えて！

私たち教職員の権利

2018

採用1年目から権利は保障されます 条件附採用

Q 採用1年目ですが、条件附採用期間にも、教職員としての権利は保障されますか？

A もちろんです。教職員の権利は、教育を充実させ、教職員の身分を安定させるためにあります。

公立学校に採用された教育職員（教諭、養護教諭、栄養教諭など）は、1年間は条件附採用とされ、1年経過後に正式採用になります。しかし、条件附採用の期間も、地方公務員法や都道府県の勤務条例は、ほぼ全面適用になります。したがって、年次有給休暇や病気休暇などの特別休暇、産休や育児休業も、当然のこととして認められます。

ただし、病気が長期化した場合に措置される「休職」は適用除外になりますから、注意が必要です。

関わる法律 教育公務員特例法第12条

1日のうち45分は休憩時間が取れます 休憩時間

Q 教職員にも休憩時間はあるのでしょうか？

A あります。使用者が勤務時間の途中に与えなければならないことが、法律で定められています。

1日の勤務時間が6時間を超える場合には45分、8時間を超える場合には1時間を、勤務時間の途中に保障するのが校長の責任です。休憩時間は勤務時間には含まれず、本人が自由に使える時間です。職場を離れることも可能です。

関わる法律 労働基準法第34条

1日7時間45分・1週38時間45分 勤務時間

Q 教員も時間外勤務を命じられることがありますが？

A 原則として、「限定4項目」以外には命じられないことになっています。

公立学校の教育職員の勤務時間は、休憩時間を除き1日について7時間45分、1週間で38時間45分です。また、勤務時間を超えて時間外勤務を命じることができるのは、次の4項目（限定4項目）に該当し、かつ、臨時または緊急にやむを得ないときとしています。

- ① 校外実習その他生徒の実習に関する業務
 - ② 修学旅行その他学校行事に関する業務
 - ③ 職員会議に関する業務
 - ④ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他のやむを得ない場合に必要業務
- しかし、現実には、長時間に及ぶ時間外勤務の実態があります。業務量の削減や教職員の大幅増員を文科省に求めるとともに、原則として時間外勤務は命じないとしている給特法（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）や過労死防止を目的とする労働安全衛生法を生かした職場づくりが大切です。

なお、週休日（土日）に勤務した場合には、「前4週、後8週」などの期間内（都道府県・政令市によって異なります）で振替ができます。

関わる法律 労基法32条・給特法第6条

人事評価制度

教育にはチームワークがあつてこそ



Q 人事評価制度に、教職員組合が反対するのはなぜですか？



A 子どもたちの成長・発達を保障するためには、教職員が力を合わせて教育活動を進めることが大切だからです。

教育にはチームワークが不可欠です。人事評価はがんばったことが評価されるのだから賛成だと言う人もいますが、目に見える成果を求め、教職員同士を競わせることによって、教育が歪められてしまつことになりかねません。

年齢や経験年数、性別や家庭環境など、一人ひとり違うわけですから、うまくいくことやいかなること、できる時やできない時など様々です。お互いカバーし合つて、誰でもいつでも気持ちよく働くことができる職場であつてこそ、それぞれの持つ専門性や長所が発揮されることにつながります。

教職員組合では、「教育現場に成績主義はなじまない」と言いつづけています。組合が働きかける中で、秋田や島根では、「教育活動は各学校の教職員のチームワークで遂行され、教職員個人の業務のみと関連づけてとらえることはできない。人事評価を個人の給与に反映させることは学校現場のチームワークを阻害する」として、人事評価を賃金に反映しないことが表明されています。

関わる法律

地方公務員法第23条

職場のハラスメント

ひとりで悩まず、仲間相談を



Q 管理職や先輩教員から、職員室などみんなのいる前で「仕事が遅い」「能力不足」などとよく怒鳴られ、つらいです。何か対策はありますか？



A パワハラは人権侵害です。教職員組合に相談してください。

管理職や同僚からの威圧的な言動はパワハラ（ハラスメント）にあたります。これは人権侵害です。組合に相談し、職場の仲間と力を合わせて解決することが不可欠です。

職場のハラスメントには、パワハラ以外にも、妊娠・出産・育児をおこなう者に対して威圧的な言動や権利の取得を妨害する言動をおこなうマタニティ・ハラスメント（マタハラ）や、性的な嫌がらせや性差別的な言動により不快感を与えたり、働くうえで不利益を与えたりするセクシャル・ハラスメント（セクハラ）などがあります。

ハラスメント行為は人権侵害であるだけでなく、職場の人間関係を壊し環境悪化を招き、子どもたちの教育にも重大な悪影響を与えます。教職員組合は、あらゆるハラスメントを許さず、ハラスメントに苦しむ教職員を守り、一緒にハラスメント解消に向けて考えてくれる、よきパートナーです。

関わる法律

民法第709条、労働契約法第5条、男女雇用機会均等法第11条

臨時的任用教職員

勤務に見合った権利保障を



Q 臨時教職員でも、年次有給休暇や病欠休暇はあるのでしょうか？



A 臨時的任用の教職員の賃金や権利関係は、都道府県によって異なります。それでもほとんどの都道府県で、臨時的任用の教職員にも年次有給休暇や特別休暇があります。

法律や条例が定める各手当や「年休」「産休」「特別休暇」など、正規教職員と同様に取得することが出来ます。しかし、自治体によっては制度的な対応が不十分なところもあり、任用期間の月数に応じて「年休」の日数が制限されたり、「産休」「特別休暇」の代替者がつかないなど、権利があつても使えないところはまだあります。

教職員組合では、同じ仕事をする仲間として、同等の権利を保障するように求めつづけ、徐々に臨時的任用教職員の権利を拡大させてきました。近年、組合の働きかけによって、「年休」や雇用保険の受給、共済組合の加入などを制限する根拠とされてきた「空白の1日」をなくす自治体もでてきています。

関わる法律

パートタイム労働法第3条、ILO憲章前文（同一価値労働同一賃金原則）

※参考条文は法律の規定です。各都道府県では、条例として具体化されています。詳細は、各都道府県の教職員組合までお問い合わせください。