

給特法に規定する仕組みの考え方 ～給特法の制定経緯から～

1. 教師の職務と勤務態様の特殊性

(1) 職務の特殊性

- 子供の「人格の完成」を目指す教育を職務とする教師は、極めて複雑、困難、高度な問題を取扱い、専門的な知識、技能を必要とされるなどの職務の特殊性を有している。
- また、実際の教育の実施に当たっては、専門的な職業としての教師一人一人の自発性、創造性が大いに期待される。すなわち、教育に関する専門的な知識や技術を有する教師については、すべての業務にわたって専ら管理職からの命令に従って勤務するのではなく、むしろ勤務命令が抑制的な中で、日々変化する子供に向き合っている教師自身の自発性、創造性によって教育の現場が運営されることが望ましい。

(2) 勤務態様の特殊性

- 時間的拘束性の強い授業時間とそれ以外の放課後や特に夏休み等の長期休業期間においては、この時間をどのように有効に活用するのかについて、通常の指揮命令の下で勤務する一般の行政職とは異なり、教師の自発性、創造性に待つところが大きい。
- そのため、放課後においては、校長等による承認の下に学校外での勤務（図書館での教材研究など）ができるよう運用上配慮することが適当。また、夏休み等においては研修（承認研修）のために活用することが適当であるとされ、場所は自宅で行うことも想定。
- またこうした中で、学校外での勤務については、管理職が教師の勤務の実態を直接把握することが困難な部分がある。

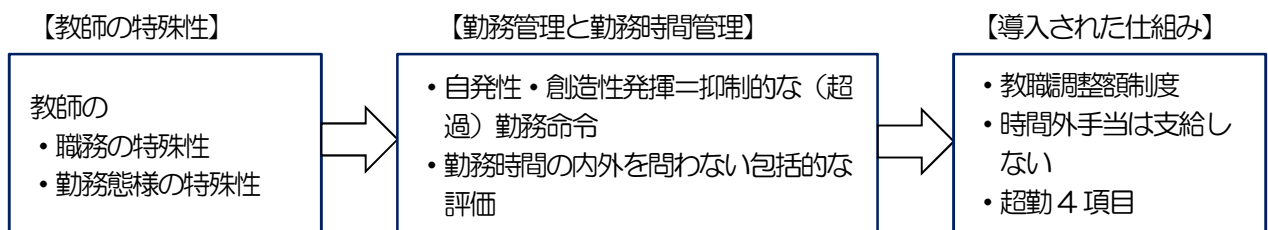
2. 勤務管理と勤務時間管理の在り方

このため、教師は通常の（超過）勤務命令に基づく勤務や時間管理にはなじまないものであり、教師の勤務は、勤務時間の内外を問わず包括的に評価すべきであって、また、一般の行政事務に従事する職員等と同様な（超過）勤務命令を前提とした勤務時間管理を行うことは適当でない。

3. 導入された仕組み

以上の認識のもと、以下の仕組みがセットで導入

- ・教職調整額制度により給与月額額の4%の教職調整額を支給
- ・時間外勤務手当は支給しない
- ・時間外勤務命令は超勤4項目に限定



※一般行政職と同様に、36協定を締結することなく超過勤務を命ずることができる。