

兵高教組

2025年5月20日

兵庫県高等学校教職員組合調査部

調査情報 8号

TEL：078-341-6745 FAX：078-351-3185

URL：http://www.hyogo-kokyoso.com

mail：honbu@hyogo-kokyoso.com

時間講師の新しい働き方Q＆A

－ 一部の学校で合意内容に反する不適切な説明・運用 －

新年度から時間講師の新しい働き方の運用が始まり一ヶ月半が過ぎました。少なくない学校で、管理職が県教委の文書を杓子定規に受け止めて、高教組との合意内容に反する不適切な運用が行われています。一般の教職員を含め、関係者の正確な理解が求められます。

Q1 週単位のシフト表なるものが配布され、勤務開始時間と終了時間が明示されました。今までの融通の利く働き方が失われるのではないのでしょうか。

A 従来通り、出退勤は時間講師の裁量です。
シフト表は、新しい働き方の考え方を示したものです。県教委は時間講師の勤務の性質上、週間勤務シフトに対し、開始、終了時刻が異なる場合も考えられるとし、授業の準備時間の割り振りに関しては、本人の希望により柔軟に対応するとしています。
シフト表の通りの勤務を要求するのであれば、時間割変更や行事によって、365 日の日々のシフト表を作成しなければなりません。終了時刻を越えて勤務した場合は、超過勤務手当を支払う必要があります。そもそも「勤務は概ね従来通り」という約束に違反することになります。配布されたシフト表通りに勤務することは不可能です。従来通り出退勤は時間講師の裁量です。

Q 2 従来授業 1 時間2,830円であったのが、新年度から80分で2,933円になります。時間単価の切り下げになるのではないですか？

A 切り下げになるというのは誤解です。授業もその他の業務も 3 %の改善になります。
授業に関しては、授業 1 コマ 50 分に対して前後の移動時間と準備時間が必要です。従来の 2,830 円はそれらを包括して支払われていたものです。新しい働き方でも移動時間と準備時間は変わりませんから、時間単価は切り下げではなく、1 コマあたりで 3 %の改善になります。
授業以外の採点、試験監督、課題の点検等の業務については、1 コマ分の勤務時間（60 分程度）では 80 分の勤務時間に届きません。しかし、日常の授業の準備には割り振られている 20 分以上の時間が必要であると考えられるため、その超過分をこれらの業務に柔軟に割り振って追加することにより、これらの業務に対しても、1 コマ分の勤務時間（約 60 分）で 2,933 円支給されます。

Q 3 時間講師が年間に支給される賃金はいくらですか？

A 週 1 コマについて年間に2,933円×35週分の賃金が予算措置されています。
昨年度まで、多くの職場でただ働きが横行し、その 85%程度しか支給されない学校も少なからずありました。予算措置されている給与を実績に基づいて確実に支給するというのが新しい働き方の目的です。

Q 4 賃金が支払われる対象業務が拡大されましたが、新たな業務を強制されることはありませんか？学年や教科から多大な業務を依頼されたらどうしたらいいですか？

A ただ働きをなくすための改善です。新たに業務が強制されることはありません。
昨年度まで多くの学校で横行していたただ働きをなくすため、2つの措置がとられます。
① 時間講師が行うほぼすべての業務に報酬が支払われることを明示（対象業務の拡大）
② 働いた時間に対して賃金が支払われる（請負的な働き方の廃止）
その一方で年間の賃金の枠は 35 週分で変わりませんから、年間に従事できる業務量は従来より少なくなります。従来以上の業務を強制することはできないはずですが、もし、学年や教科から依頼される業務をすべて行ったら、年間の枠を超えてしまっただけで授業ができなくなる恐れがあります。年間計画を高教組が提供しているツール（後述）で作成し、その枠内でしか仕事ができないことを伝えて、理解してもらいましょう。それでも強要されれば労働基準法に違反しますから、管理職や高教組に相談して下さい。

Q 5 授業には20分の準備時間が割り振られていますが、準備に40分を費やして100分勤務した場合、超過した20分の賃金はどうなるのですか？

A 柔軟に他の授業や業務に割り振り変更されます。
他の授業で勤務時間が 80 分に満たなかった場合や、考査監督、考査採点、課題点検等、準備が必ずしも必要でない他の業務に割り振り変更して追加されます。その割り振り変更をガチガチに記録して運用することは、現場に多大な負担を強いることになるので、時間講師と管理職・県教委の信頼関係の元、大雑把に運用することを高教組は要求し、県教委は「概ね従来通りに運用」することを約束しました。従ってその超過分の 20 分については、直接給与が追加で支給されることはなく、他の授業や業務の総体の中で適切に運用されます。
もし、管理職がこの運用を拒否したら超過した時間に対して超過勤務手当を支給する必要があります。

Q 6 子育てや介護、複数校勤務の移動のために、授業準備の時間が学校では確保できません。自宅で準備をしています。その場合の勤務はどういう取り扱いになりますか？

A 在宅勤務が認められます。
そういう場合は、管理職との信頼関係の中で従来通りの勤務が可能であると考えられますが、もし不安に感じたり、管理職にとがめられたりする場合は、管理職に申し出て在宅勤務を申請することができます。県教委は、在宅勤務時間の管理が煩雑にならないよう、本人が各日の在宅勤務実績を記録しておき、月ごとに報告する方法でもよいとしています。なお、県教委は、教員と無関係な業務の民間アルバイト等で学校での授業準備ができない場合も、在宅勤務は可能としています。

Q 7 学校で時間講師の使えるパソコンが少なく、プリント作成等が学校では行えず、やむを得ず家庭のパソコンで授業準備を行っています。その分、早く退勤することはできますか？

A Q 6 と同様の取り扱いが可能です。
県教委は、これまでは在校中に授業準備等が難しい場合は在宅で対応されていたとし、必要な場合は在宅での準備時間も設定し、その実績に対して報酬を支払うなど、できるかぎりこれまでの勤務実態と変わらない形とするとしています。パソコンの整備が不十分であることはその「授業準備等が難しい場合」に明らかに該当しますので、在宅勤務の要件を満たすと考えられます。

Q 8 実際の勤務実績を申告したら35週の枠を超えてしまいそうです。どうしたらいいですか？

A 次年度にむけて抜本的な制度改善を要求します。そのための調査にご協力ください！
残念ながら、今年度の合意では 35 週の賃金しか支給されません。超過勤務手当の請求権はありますが、要項や手続きでの合意ができていけませんので、どうしても支給させなければ裁判を行う必要があります。他の県の例を見れば、裁判には勝てる可能性が高いですが、膨大なエネルギーを要します。
今年度については、授業等どうしてもやらなければならない業務を優先して、やらないで済む業務は断るのが賢明な行動です。それでも枠を超える場合は、それ以降の授業等をすべて断るか、35 週の枠に収まるように過少申告するしかありません。
このような理不尽をなくすためには、抜本的な制度改革で時間講師が果たしている役割にふさわしい処遇と賃金を実現する必要があります。高教組は県教委交渉等の取り組みを進めます。それが大きな力を発揮するためには、実態の把握が必要です。
そのため、高教組は勤務実態調査への協力をお願いします。勤務記録だけでなく、煩雑な年間業務計画が簡単に作成でき、達成状況も確認できるツール(Excel シート)を高教組のホームページからダウンロードできます。是非、ご活用いただき、調査にも協力してください！

☆ 4 月から高教組に相談があった「誤った対応」

- (1) 「シフト表」通りで「勤務時間」として拘束しようとした。 → Q 1 を見てください
- (2) 8 0 分を積み重ねると、時間が余るので、週末課題の採点等はできるはず。
→ Q 4 にあるように、業務として受けるかの裁量は時間講師にあり、受けた場合は別途、賃金支払いが生じます。※(5) も参考にしてください
- (3) 考査の採点は、2 クラス採点で 1 コマ（8 0 分、2,933 円）を支給すると言われた。 → 問題外！
- (4) 「勤務条件通知書」をもらっていない。 → 違法状態です。
- (5) 「勤務条件通知書」の「従事すべき職務の内容」に「その他学校長が特に必要と認める業務等」が明確に記載されていない。 → 県教育委員会は以下を対象業務と明示しています
(ア)教材作成等の授業や実習の準備、(イ)成績処理、(ウ)児童・生徒の提出物の点検、
(エ)小テストの採点、(オ)児童生徒の質問への対応、(カ)成績会議、他の教職員との打ち合わせ等への出席、(キ)職務遂行上必要な知識技能の修得ための研修