

教師の勤務時間の上限に関するガイドラインの策定、
ならびに実効性の高い働き方改革に向けて（提案）

2018年9月27日

妹尾昌俊

1. 勤務時間の上限を定める意義

- 働き方改革関連法の成立等もあり、日本全体で高生産性社会へのシフト、また、多様な働き方ができる社会へのシフトが目指されている。
- こうした未来に今の子どもたちは生きていくにもかかわらず、学校がともすれば、「生産性度外視」、「3K職場（経験、勘、根性を過度に重視する文化）」、「長時間労働を厭わない一部の教師にとってのみ働きやすい職場」であるとすれば、大きな問題である。
- こうした観点から、労働基準法上の時間外労働の規制が及ばない公立学校において、一定の勤務時間の上限を定めることには意味がある。

2. 勤務時間の範囲

- 「超勤4項目（①生徒の実習、②修学旅行等行事、③職員会議、④災害対策等）」以外の業務についても、校長の明示的な職務命令がない場合であっても、学校の業務として行っているものであれば、勤務時間に含めるべき。
例：校務分掌の業務、行事の準備、試験問題等の作成と採点、生徒指導上必要不可欠な業務、部活動の指導 等
- たとえ、明示的な職務命令がなくとも、これらの業務は学校の業務の一環として（つまり、個人の私的な活動ではないと）包括的に校長から認められていると考えられることから、勤務時間に含めることが妥当。
- 以下の業務（例示）については、学校の業務と言えるのかどうかグレーゾーンであるため、精査が必要。ガイドラインを策定する際にはFAQなどとして解説しておく必要がある。

・校内研修、教育委員会の主催する公的な研修

⇒教師にとって一定の研修は業務上不可欠であるため、勤務時間に含める。

・業務には直結しない自己研鑽

⇒プライベートな時間や休日でも行えるものであるため、勤務時間外とする。

ただし、境界は曖昧。例えば、英語教師が英会話学習をすることは勤務時間内か？

・自宅での持ち帰り仕事（教材づくり、文書作成等）

⇒勤務時間とする。成果物等を確認し、一定の時間を要することが妥当と管理職が認める場合など、条件を付けることも検討。

育児・介護等と仕事との両立支援を図るならば、テレワークをはじめ、場所を選ばない働き方

も一定程度選択できるようにするべき。

・コミュニティ・スクールでの会合等
⇒勤務時間とする。

・PTA の会合等
⇒PTA は任意団体であるが、保護者とやりとりすることは教師にとって通常の業務の一環でもあることから、勤務時間に入るとしてよいのではないか。ただし、親睦会などは除く。

・校長会、教頭会などの業務、教師の自主的な研究組織での業務
⇒親睦や自己研鑽の意味合いが強いのであれば、勤務時間外とする。

・中体連、高体連など部活動の大会等の運営に関わる業務
⇒教師の本来業務の外にあると思われるが、相当ビミョウ・・・。

3. 上限時間の水準

○上記1. を踏まえるならば、働き方改革関連法で示されている原則（時間外労働は月 45 時間以内、年間 360 時間以内）に倣うと考えるのが自然。だが、同法でも例外（年間 720 時間以内等）はある。公立学校についてどう考えるかが問題。

⇒

・労使交渉もない、時間外勤務手当もつかない制度（給特法）を仮に維持するならば、上記の例外規定のほうに寄せるのは、教師に有無を言わず、対価もなく、長時間労働を強いることにつながる危険性もあり、問題が大きいのではないか。

・①教師の健康維持・増進、②日常生活に一定のゆとりをもって送ることが教育活動（授業や児童生徒のケア）の効果を高めること、③自己研鑽や学校外の活動を含むプライベートを充実させることが教育活動にもプラスになる側面が強いことなどを鑑みると、理想的にはなるべく定時に帰ることができる学校を増やすことが一番。そのため、年間 720 時間以内や過労死ライン超えゼロなどの目標は採らないのが妥当。

○だが、教育の特性もあって、定時に終わり切らない業務が発生することも自然なこと（実情）であることから、法の原則である月 45 時間以内、年間 360 時間以内を公立学校にも適用することが妥当ではないか。

※もっとも、この趣旨から、上限（の目安）を定めても、上限目一杯働かせることが本意ではない、ということは明記するべき。

※現行の教職調整額 4 %は、昭和 41 年度調査（1966 年、ビートルズが来日した年というほど古い！）当時のまま、週 2 時間弱の時間外を根拠としたものであり、月 45 時間以内とは全く乖離しているのは大問題。

○仮に、時間外労働は月 45 時間以内、年間 360 時間以内という上限とした場合、それはどうしたら可能となるのかについて、詳細な検討が必要。おそらく、中教審中間まとめで示した業務の役割分担と最適化を少し行うくらいでは達成できない。

○月 45 時間以内といった目標を学校に課すならば、教育行政としても、あるいは社会としても、大きな選択を迫られる。言い換えれば、どこかには痛みが伴うということをしているのではないか。

例えば、詳細は精査が必要であるが、次のことが必要となる可能性がある。

- 部活動指導は、教育的意義は大きいものの、現行のスポ庁ガイドライン等以上に大幅に削減することを検討。これに伴い、オフシーズンの導入や大会の見直し等も必須に。
- 給食、掃除、休み時間等に学級担任が見守る、指導するという、これまでの日本型教育の慣習を大きく見直すこと。教師がノータッチとはいかないが、サポートスタッフや地域人材等を入れることで、複数学級で一人の教師がみるように転換する。
- 行事は既に精選している学校が多いが、準備時間を含めてさらなる見直しを。
- ICT 等の活用や教委との分担等により、会議や事務の精選と効率化、また、採点・添削等の生産性向上を図ること。
- 高校、特別支援学校には、小中学校にはない特有の課題もある。高校では進路指導業務の大幅な削減（例：朝補習の廃止、e ポートフォリオの負担軽減）、特支では授業準備（独自に教材を作ることが多い）の効率化なくしては、目標達成できないのではないか。

○仮に、これらの改革・改善では限界があると言うならば、選択肢としては、教員定数を増やせるかどうか（特に小学校）が焦点となる。だが、どこから財源をもってくるのか？

4. 関連する提案

○上記 3. で述べた選択肢にもよるが、本気で月 45 時間以内、あるいは理想的にはなるべく定時で帰れるよう学校にするためには、各教員が勤務時間の中で授業準備や校務分掌等を行えるように、持ち授業時間数を減らすことも重要となる。

⇒ 持ち時間数の上限規制も併せて必要である。

○せめて、予算がかからない措置として、年間標準授業時数について、災害や緊急時（感染症の流行等）のやむを得ない事情がある場合等には、下回ることを各教育委員会の判断で認める、としてはどうか。

○働き方改革について、文科省の支援策として、現行のものでは小中向けが多いが、高校、特支についてももっと必要である。もっとも優先順位付けは必要だが・・・。

○仮に年間変形労働制を導入したとしても、多少 4 月 5 月等に時間外を増やしやすくなる程度であり、上記の大幅な改善と選択なくしては、抜本的な解決にはならない。

以上