

時間外勤務抑制に向けた制度的措置の在り方に係る論点（例）

- 学校における働き方改革の目的は、新学習指導要領を円滑に実施するとともに、児童生徒に接する時間を十分確保し、教師の日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで教師の人間性を高め、児童生徒に必要な総合的な指導を持続的に行うことができるようにすることである。
- これに向けて、今後、様々な取組を総合的に進めることによって、教師が真に担うべき業務に従事できるよう業務を精選して教師の業務負担を大幅に軽減するとともに、時間外勤務の抑制を図っていくことを前提とした上で、例えば、以下のような点から制度的措置の在り方を検討することが考えられる。

【論点例】

○教師の業務の在り方について

- ・ 教師の長時間勤務の背景には、教師が学習指導や生徒指導といった教職の専門職である教師としての専門性が求められる本来業務に加え、その関連業務についても範囲が曖昧なまま担っている実態があると考えられるが、このような状況を前提とするのではなく、業務を精選して教師が本来業務に専念できるようにすることが、本来前提とすべき教師の業務の在り方ではないか。
- ・ 給特法は、教師が本来担うべき教育活動の実施に当たっては、すべてを管理職からの命令に従って勤務するのではなく、日々変化する子供に直接向き合っている教師の専門性を基礎とした自発性や創造性によって教育の現場が運営されることが期待されていることを前提としているが、これは現在においても当てはまるか。
- ・ 給特法においては、長時間勤務の抑制のため、いわゆる「超勤4項目」以外の業務については超過勤務を命じることができないこととされているが、これを廃止して全ての業務に係る超過勤務を職務命令の下で行うこととすべきか、教師の専門性も踏まえて超勤4項目を前提とした上で教師が担うべき業務の精選を進めるべきか。

○勤務時間管理の在り方について

- ・ 給特法が、学校での勤務時間管理が疎かになっていた一因であるとの指摘に関して、勤務時間管理については、現行制度においても管理職等の責務となっている中、今般の働き方改革推進法（労働安全衛生法の改正）により勤務時間の把握が使用者の義務として法令上明文化されたことや、「超勤4項目」以外の業務も把握の対象とする勤務時間の上限目安を含むガイドラインを策定・提示することをどのように考えるか。
- ・ 民間企業においては、勤務時間の上限を法定し、罰則によりこれを遵守させる仕組み

となったが、その仕組みが国家公務員や一般の地方公務員と同様に教育公務員に適用されない中で、勤務時間の上限目安の遵守や勤務時間管理の徹底の実効性を高めるためにはどのような方策があるか。

○教師の業務量の抑制等について

- ・教職調整額の水準が実態とかけ離れているとの指摘については、まずは今の業務の総量や長時間勤務を抑制することが重要であり、教師の業務の範囲が曖昧なまま長時間勤務となっている現状を追認することのないようにすべきではないか。
- ・公立小・中学校の教師の業務量の抑制は、学校の設置者かつ教師の服務監督権者である市町村教育委員会が一義的に担っているが、政令市を除く市町村教育委員会は給与負担者ではないため、給与面での措置は業務の抑制に直接的にはつながりにくいのではないか。
- ・業務量を抑制する上では、学期中と長期休業期間中では業務の状況が異なると考えられるが、学期中の業務について現状からの抑制を断行しつつ、長期休業期間中の業務について一層の抑制を図ることを制度的に推進できるよう、変形労働時間制等について検討してはどうか。