

意見のまとめ及び今後の方向性

- 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、業務の役割分担・適正化、学校の組織運営体制の在り方の改善、学校の労働安全衛生管理の徹底、勤務時間管理の徹底・適正な勤務時間の設定、勤務の時間の上限目安を含むガイドラインの策定・提示に加え、学校指導・事務体制の効果的な強化・充実といった様々な取組を総合的に進めるべき。
この一環としての時間外勤務抑制に向けた制度的措置の在り方については、以下のような考え方の下で検討すべきではないか。

1. 教師の専門性、期待される働き方について

時間外勤務抑制に向けた制度的措置を検討する前提となる教師の専門性、期待される働き方については以下の方向で考えてはどうか。

- ・ 教師は、語彙、知識、概念が異なる子供たちの発達段階に応じて、内容を理解させ、考えさせ、表現させる中で、学習意欲を高める授業やコミュニケーションを行うことができるという専門性を持つ。これが教師の専門職としての専門性であり、時代が変わり社会全体が高学歴化しても相対化されないもの。
こうした教師の専門性を社会全体で共有した上で、この専門性に相応しい職場環境を整える必要がある。
- ・ 現在の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ある。
- ・ 教師は、教育活動の実施に当たり、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それぞれの教師がその専門性を発揮することにより、教育の現場が運営されることが期待されている。この点で給特法の制定当時の考え方は現在にも当てはまる。
- ・ 一方で、教師にこうした専門性があるからといって、現行の労働法制上も求められている勤務時間管理があいまいなままで、長時間勤務となっている実態は看過すべきではない。

2. 勤務時間管理の在り方と時間外勤務の縮減方策について

上記1. に基づき、勤務時間管理の在り方や時間外勤務の縮減方策については以下の方向で検討してはどうか。

- 勤務時間管理については、労働法が原則適用される中で、現行制度においても管理職等の責務となっている。さらに、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も踏まえ、勤務実態調査を待つまでもなく、常に勤務時間が明確化されていることが前提。
- 今般の働き方改革推進法により、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。このような制度改正を踏まえ、教師の勤務した時間についてもその上限を強行法規として定める必要があるとの指摘もあるが、今回の働き方改革推進法におけるこの制度改正は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上に、強行法規とした場合、「勤務時間」の解釈に厳密さが求められ、教師による専門性を活かした臨機応変な判断や対応がかえって阻害されることも考えられるため、強行法規とすることは慎重であるべき。
- そのため、勤務時間管理に当たっては、「超勤4項目」以外の業務も把握の対象とする勤務の時間の上限目安を含むガイドラインを国が策定し、これを参考に教育委員会や学校単位でもそれぞれのガイドラインを策定した上で勤務の時間を管理していくようにすることが必要。その際、働き方改革推進法の趣旨を踏まえ、各学校においてこのガイドラインが働き方改革の要として機能するような制度上の工夫が必要。
- 給特法の「超勤4項目」については、新たな項目を追加することは現状の改善につながらず、またこれを廃止することはすべてを超過勤務命令の下で臨機応変さが求められる子供への対応を行わなければならないこととなる。これらはともに教師の働き方としてふさわしくないことから、「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。なお、この際、「超勤4項目」以外の業務のうち校務として行っているものについては、超過勤務命令に基づくものではないものの、教師が自らの業務として行っているものであることを明確にすべき。
- 教師の働き方改革は、民間企業と同様に時間外勤務に対しては時間外勤務手当を出すことにより抑制すべきではないかとの指摘もあるが、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一方で、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。
- 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、今の業務の総量や長時間勤務を抑制することを優先し、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。これらの取組の上で、教職調整額の在り方は中長期的課題と考えるべき。

- 一日一日の業務負担の軽減を図ると同時に、教師の勤務の態様の特殊性である学期中と長期休業期間中との繁閑を踏まえ、ガイドラインの徹底等による学期中の業務の縮減と長期休業期間中の確実な休日の確保を図るために、労働法制上既に位置づけられている枠組みであり、「休日の増加による労働者のゆとりの創造、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現する」ことを目的とする一年間の変形労働時間制を地方自治体の判断により導入することができるような制度改正を検討すべき。その場合、実施に当たっての課題を把握した上で、その課題を解決するために文部科学省や教育委員会、各学校がなすべきことを明確にすることが必要。
- 働き方改革推進法が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するなど労働法制の大きな転換を図ったことを踏まえると、中長期的な課題として、労働法制のみならず、社会の構造的な変化における教師の専門性のあり方や公務員法制における今後の動向等を踏まえつつ、公立学校の教師の労働環境について必要に応じて検討を重ねることも必要。