

2025 年 7 月 9 日

教師を取り巻く環境整備特別部会
部会長様

指針の見直しに対する意見書

臨時委員 清水 秀行

標記に対する意見書を下記の通り提出いたしますので、よろしくお取り計らいくださいますよう、お願いいたします。

記

■指針の見直しの内容にかかる論点

(2) 第 2 章第 2 節において記載すべきこと（計画の項目案）について

- 2020 年 7 月の「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」に、「1 年間の時間外在校等時間が 360 時間を超えないこと」が明記されていることを踏まえれば、1 年間における目標は、年間の上限時間についても明記すべきである。

(3) 第 2 章第 3 節等において記載すべきこと（措置の内容等）について

- 「服務監督教育委員会は、校長等の管理職と連携し、（中略）在校等時間の長時間化や負担の偏りを防ぐための取組を実施する必要がある」とあるが、学校業務の適正化を着実に進めるためには、教育委員会自らが進捗を管理することも明記すべきである。

〔学校業務の適正化〕

- 学校・教師が担う業務に係る 3 分類について、より明確な言い回しとし内容をアップデートとすることに賛同するが、以下の点に留意すべきである。
- ・「教師以外の担い手の積極的な参画を促す」では、教師以外の担い手が確保できないときは、結局、教師が行うことになるのではないかと。また、担い手を確保するには財源が必要であり、各地方自治体だけでは賄えない場合は、国が支援することも明記すべきである。
 - ・「保護者や地域住民等から学校に対する過剰な苦情や不当な要求等について、行政の責任において対応できる体制の構築が必要」とあるが、改正労働施策総合推進法（2025 年 6 月改正）に基づき、ハラスメントの「雇用管理上の措置義務」

は使用者である教育委員会の義務であることを明示すべきである。また、「過剰な苦情や不当な要求等」について、どのようなものが該当するのか明示すべきである。

○各学校における校務分掌など業務の分担の見直しに際しては、教員以外の職員についても業務過重となっている実態を踏まえ、業務の付け替えではなく、業務量そのものを削減すべきである。また、給特法が適用されている養護教諭・栄養教諭についても、業務削減策や定数改善が必要である。

〔関係行政機関との連携〕

○人事院が国家公務員からの勤務条件や休暇等の苦情対応を行っていることを踏まえ、自治体の労働基準監督機関である人事委員会においても、地方公務員である教職員について、教育委員会などと連携し苦情の対応や必要な助言を行うなど、適切な対応を行うようにすべきである。

〔学校設置者の責務〕

○在校等時間削減の実効性を確保するため、教師のサービスを監督する役割が教育委員会にあることを明示するだけでなく、教育委員の役割についても明示すべきである。

■（別紙）骨子案

第2章 服務監督教育委員会が講ずべき措置等

第3節 服務監督教育委員会が講ずべき業務量管理・健康確保措置

健康及び福祉の確保に関する措置

- 「11 時間を目安とする勤務間インターバルを確保すること」は重要であるが、教育現場では、翌日の授業等を考慮するとインターバルの確保は困難な状況にある。勤務間インターバルが実現可能な体制整備も同時に検討すべきである。
- 時間外在校等時間が月 80 時間を超えた場合の産業医との面談時間を確保することすら難しい状況にある。改善策の実施支援とあわせて、月 80 時間を超えた翌月に面談時間が確保できる環境整備も必要である。

第4節 留意事項

- 時間外在校等時間の縮減にむけた目標達成のため、持ち帰り業務が増えると、教員の長時間労働是正という本来の目的は果たされない。まずは実態を「見える化」し、「業務の持ち帰りは行わない原則」を実現するために必要な対策を講じるべきである。

以 上