給特法の意義

給特法とは？

- **教師の職務の特殊性**等を踏まえ、**原則時間外勤務を命じない**こととするとともに、勤務時間の内外を包括的に評価し、**教職調整額**を本給相当として支給。
- **教師の健康及び福祉を確保**し、**教師の裁量を尊重**する仕組み。

中央教育審議会答申における指摘

教師の職務の特殊性

- 教師は**日々変化する目の前の子供たちに臨機応変に対応しなければならない。**どのような業務をどのようにどの程度まで行うかについて、一般行政職等のように**逐一、管理職の職務命令によるのではなく**、一人一人の子供たちへの教育的見地から、**教師自身の自発性・創造性に委ねるべき部分が大きい**。
- 教師の業務については、教師の自主的で自律的な判断に基づく業務と、校長等の管理職の指揮命令に基づく業務とが**日常的に渾然一体となって行われており**、これを**正確に峻別することは極めて困難**。
- 必要となる知識や技能等も日々変化し続ける中、授業準備や教材研究等の教師の業務が、**どこまでが職務で、どこからが職務ではないのかを精緻に切り分けて考えることは困難**。
- 教師の職務の特殊性は、現在においても変わるものではないため、時間外勤務についてのみ、一般行政職等と同様の**時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理を行うことは適当ではない**。

教師の職務等の特殊性を踏まえれば

勤務時間の内外を包括的に評価し
その処遇として教職調整額を
本給相当として支給するという仕組みは
現在においても合理性を有する。

※ 諸外国でも、教師の職務の特殊性等を踏まえ、**時間外勤務手当の支給に関する規定の適用外**とする国が多い。
（イギリス・ニュージーランド・ワシントン州等）
時間外勤務を時間により測定し、それに対して追加的な給与を支給する仕組みは**必ずしも一般的ではない**。

出典：「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について(答申)(令和6年8月27日)

給特法の仕組み

- 日々子供たちと接している教師自らが業務の要否を判断することが期待されており、直接子供たちの指導に携わっている訳ではない管理職が逐一業務の要否を判断することは困難であることから、給特法は、**教師の専門職としての自律性を尊重する**働き方を可能とする仕組みとなっている。

その上で、給特法の下では、**教員の健康を守り、時間外勤務を抑制することを目的として**、以下の仕組みが盛り込まれている。

原則、時間外勤務を命じない。

臨時又は緊急のやむを得ない必要がある時には
「超勤４項目」に限定して時間外勤務を命じることができる。

（１．生徒の実習に関する業務 ２．学校行事に関する業務
３．職員会議に関する業務 ４．非常災害等のやむを得ない場合の業務）

文部科学大臣は、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**に関する指針を作成する。

〈指針における上限時間〉
（１）１か月の時間外在校等時間について、**45時間以内**
（２）１年間の時間外在校等時間について、**360時間以内** 等

指針においては、学校の教育職員の**在校等時間の上限等に関する方針**(「上限方針」)を教育委員会規則等で定めることとされている。 ※令和7年給特法改正を踏まえ、指針を改訂予定

教育委員会に対し、働き方改革に関する計画の**策定・公表、計画の実施状況の公表**を義務づける。