

質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた
環境の在り方等に関する調査研究会（第3回） 議事要旨

令和5年2月24日

日時

令和5年2月24日 10:00～12:00

場所

Web会議

出席者

委員

青木委員、植村委員、鍵本委員、川田委員、齊藤委員、貞広委員、戸ヶ崎委員、
藤原委員、善積委員

文部科学省

藤原初等中等教育局長、堀野初等中等教育企画課長、村尾財務課長、
後藤教育人材課長、鈴木初等中等教育局企画官、一色初等中等教育企画課課長補佐、
北川財務課教職員配置計画専門官、廣石財務課課長補佐、栗山財務課課長補佐

議事要旨

- ・ 資料1に基づき、村尾財務課長より説明。
 - ・ 資料2、資料3、資料4、資料5に基づき、それぞれ川田委員、植村委員、齊藤委員、善積委員より発表。その後、意見交換。主な意見は以下のとおり。
- 給特法の下での教職調整額の性質について、議論の出発点としてその法的な観点も交えた整理が必要なのではないか。
- 具体的には、勤務時間数に応じた対価と見られる部分がある一方で、基本的には勤務時間の内外を通じた教師の勤務への対価という性質を持つものとして、制度設計がされているものと考えられるのではないかと。前者の側面は、給特法制定前の勤務実態調査における時間外勤務の長さに応じて支給率が定められていること等に表れており、後者の側面は、教職調整額が本給の性質を有するものとして各種手当へのはね返りがされていること等に表れているのではないかと。

- 労働法の観点からは、労働基準法その他の強行法規といった当事者間の取決めに優先する法規が適用される場合を除き、労働の対価としての賃金の定め方については、基本的に当事者間に委ねられており、労働時間に比例しない定め方や、正規の勤務時間の内外を一体的に捉えた定め方もあり得る。

こうした点も踏まえると、教職調整額を含めた公立学校の教師と給与の在り方として、現在の給特法のように、教師の職責や勤務態様を踏まえた上で、正規の勤務時間の内外を通じて教師の勤務を一体として評価し、その対価として給与を支給することも採り得る選択肢と言えるのではないか。

- 給与の在り方の適否を議論するためには、正規の勤務時間の内外を切り分け難い、また、正規の勤務期間の内外を通じて一体として評価するのが適当である、といった教師の職務の特殊性を整理するための検討が求められるのではないか。

教師の勤務の特殊性として、「自発性」「創造性」がキーワードとして挙げられているが、民間企業に適用される労働法制と比較すると抽象的な側面があり、正規の勤務時間の内外を通じて一体として評価する考え方を整理するためには、議論を深める必要があるのではないか。

- 正規の勤務時間の内外を通じて一体として評価して給与を支給する場合には、正規の勤務時間外の活動への歯止めがかかりにくくなる側面もあり、教師の勤務負担が重くなることにつながり得ることに対する配慮が必要ではないか。

労働基準法においても、原則的な労働時間や割増賃金の規制に対する特例が様々な形で存在するが、それらの特例を適用する場合には、特例を適用した方がより適切な働き方ができるかどうか、労働基準法の規制が本来目指していた労働者の健康や余暇の確保等が十分であるか、勤務に見合った十分な賃金が支払われるか、といった点について検討されるものであり、給特法に関しても論点はおおむね同様ではないか。

- 給特法が、労働基準法の特例である地方公務員法の更に特例であるという性質を踏まえつつ、労働基準法上の労働時間や超勤4項目の考え方を整理することで、超勤4項目以外で教師が正規の勤務時間外に行っている活動に係る法的な位置づけを整理する

ことが必要ではないか。

その際には、教師の職責や勤務態様の特殊性を考慮し、労働基準法の特例であるという視点を明確にすることなどが考えられるのではないか。

- 時間外勤務命令の対象ではないが、教師にとって負担になっている業務の存在も想定される中、教師の健康確保の観点から、勤務時間の客観的な把握・管理の徹底とそれに応じた負担軽減策が重要であり、そのためにも、当該業務を行っている時間の考え方を整理すべきではないか。
- 給特法の基本的な仕組みを維持する場合、現行の超勤4項目の在り方を現在の教師の勤務実態に即して検討することも必要ではないか。
- 民間の労働法制は、公立学校の教師にとっても参考になり得るものであり、在校等時間に関する上限指針の実効性確保と並んで、民間の労働法制も参考にしながら教師の勤務の特性に応じた健康確保措置を講じることも考えられるのではないか。
- 在校等時間に関する上限指針や1年単位の変形労働時間制は、教師の負担軽減に向けて教師の勤務の見直しにつながることを期待されるものである。

上限指針については、基本的には実効性を高める方向が望ましいが、この場合においても、勤務時間の考え方や実効性確保を強化するタイミングについて留意する必要があるのではないか。

割増賃金規制のない給特法の基本的な仕組みを維持する中で変形労働時間制を導入することについては、各任命権者において導入の意義を整理した上で、効果的な運用方法を検討する必要があるのではないか。
- 今回の議論にあたっては、公立学校と私立学校・国立大学附属学校等との対比や育児・介護等を行う者等を想定した勤務体制の多様化・柔軟化、労働法的な観点や兼業等の視点も踏まえた上での学校教育に携わる人材の多様化、といった論点も検討すべきではないか。

- 働き方改革の取組状況に関しては学校間で差があり、その解消のために、各学校の働き方改革に係る取組の見える化の在り方についても、一定の枠組みを設けることを検討すべきではないか。
また、見える化に加えて、上限時間の順守など服務監督権者や校長等が講ずべき措置の実効性を高めることができる仕組みづくりも必要ではないか。
- 処遇改善、指導体制の整備、勤務制度の柔軟化、働き方改革等により、子供と向き合う時間を「質の高い時間」とできるようにすることが重要ではないか。
- 各自治体や学校の実情に沿って支援スタッフを柔軟に配置できる仕組みを検討すべきではないか。また、教師が健康を保ちつつ、柔軟かつ効率的に働くことができる勤務体制の仕組みも検討すべきではないか。
- 子供たちの人格形成に当たる教師の職務について、勤務時間の内外に切り分けることができるのかどうか、また、教師の個別具体的職務について、管理職が学校現場で時間外勤務として認めることが現実的にできるのかどうか、慎重かつ丁寧に検討すべきではないか。
- 時間外勤務手当を支給する仕組みとした場合には、時間外勤務の有無に係る判断基準の在り方が課題となると考えられ、実現可能かどうか、十分な検討が必要ではないか。
また、勤務時間内に効率よく仕事を終わらせた教師には時間外勤務手当は支給されないことになり不公平感が生まれるおそれや、児童生徒が在籍している時間帯とそれ以外の時間帯を同様に評価することが適切かどうか、留意が必要ではないか。
- 勤務時間外の業務に従事することを求められる教師に対して適切に報奨し、産育休の円滑な取得及び復帰に資するようにするためにも、教師の職務や勤務の状況に応じた給与のメリハリを強化することは、非常に重要な論点ではないか。その際、学級担任は従前と比較して、要配慮児童生徒や保護者への対応等により、近年勤務の質・量の両面で負担が大きくなっており、処遇面での対応の在り方を検討すべきではないか。

- 現在は主任とされていない校務分掌の位置付けを検討するとともに、校長や副校長・教頭等について、より一層職位を踏まえた処遇とすることも論点ではないか。
- 学校の規模に応じた教師の処遇の在り方についても論点となるとともに、教育の質の向上のために教師の処遇を見直し、教師に優秀な人材を確保することの必要性について、社会から十分な理解を得ることができるよう丁寧な説明を尽くすことが重要ではないか。
- 学校の組織運営体制の在り方について、更なる教職員定数の改善・充実が必要ではないか。小学校においては、学年が上がるごとに担任の負担が増す傾向にある中、小学校高学年教科担任制について、更に取り組を加速したり、定着状況を踏まえ基本的な配置の在り方として制度化したりすることも検討すべきではないか。
また、低学年についても、きめ細やかな指導や複数の教師による児童理解が必要であり、実態に応じた柔軟な人的措置を検討すべきでないか。
- 学校や教師の役割、業務の在り方の明確化・適正化が大事であり、教師が教師でなければできないことに集中できるように、デジタル技術の活用も含め、環境を整備する必要があるのではないか。
学校や行政が担う業務が肥大化しているとも考えられる中、学校・家庭・地域が一体となってよりよい学校づくりをすることの重要性を踏まえ、家庭・地域の役割についても議論することが重要ではないか。
- 今後、学びの多様化が進むことが予想されることから、他の公務員との均衡に配慮しつつ、生徒の学びの要望に応えるためにも、教職員に多様かつ優秀な人材を多く取り込みやすい仕組みを検討すべきではないか。
また、標準授業時数も含めたカリキュラムの在り方について、働き方改革に資するようしつつ、今後、学びの在り方が変わっていく中で、より柔軟な教育課程を編成できるようにする観点から検討すべきではないか。
- 世界からも高い評価を受けている日本の学校教育システムを持続可能なものとし、

教師が子供たちの指導に使命感を持って専念できるようにするために、学校における働き方改革を強力的に推進することが必要ではないか。

- 教師や管理職の中には、支援人材の活用について、一部に円滑な進行管理が得意でない者もあり、管理職のマネジメントを支援する人材等の配置を含めた支援体制の構築が必要ではないか。
- 業務改善等を通じて働き方改革を推進しつつ、教師の処遇改善、勤務の柔軟化、新たな研修制度の導入、各学校の実態に応じた支援人材の配置により、所属する全ての教師の職務の効率化が推進され、最終的には児童生徒に裨益する活動に教師が従事するための時間を確保することが可能になるのではないか。
こうした教職の在り方を踏まえ、一律の処遇や支援のみならず、個々の教師や学校の実態に応じた、柔軟なメリハリのある処遇や支援が実現できる仕組みが必要ではないか。
- 各学校の実態に応じた柔軟な支援スタッフの配置が可能になるよう、これまでの配置の在り方に係る条件を検証するなどして、一層の制度充実に向けた改善を検討する必要があるのではないか。
- 妊娠、出産、育児、介護等に伴う個々の教師の働き方の変化に対応し、人材を確保するための任用制度等の整備に加え、多様化する働き方や任用制度を適切にマネジメントすることのできる能力を持つ管理職の存在も重要ではないか。
- 管理職は、職務を果たす意欲があるという理由のみで教師に職務を担わせるのではなく、その教師に資質・能力があるからこそ担わせるということを徹底するとともに、学校に所属する人材を適材適所に配置し、全ての職務が円滑に遂行できるように、マネジメント能力を発揮することが重要ではないか。
- 教師以外の多様な人材が学校に配置され、その人材を有効活用することも、学校運営の効率化・適正化には不可欠であり、配置される人材を適切にマネジメントして活用す

ることができるよう、将来の管理職候補になる人材の確保も大きな課題ではないか。

- 今後、中学校における35人学級の実現のための教職員定数の改善に加え、小学校高学年教科担任制の取組においては、中学校の教師の活用を含めた取組を推進すべきではないか。
- 職務の効率化を図るための新たなICT環境への対応に係る負担感を軽減し、それらの適切な活用による働き方改革を一層推進するため、研修機会の確保やICT支援員の派遣機会の増加等の支援の充実が必要ではないか。
- 個々の教師が有する長所を発揮させるとともに相互に課題を補い合い、学校の組織力を向上させるためには、管理職がこれまで以上に業務量の適切な管理や割り振りを行うとともに、教師の心身の健康・福祉にも配慮した学校運営を実践する必要があるのではないか。こうした言わば次世代型のチーム学校を実現していくために、学校のマネジメント能力の強化が必要ではないか。
- 近年ではICT支援員の配置が進んでいるが、システムトラブルがあった際に迅速に対応可能な専任の担当者が学校に配置されていると良いのではないか。また、セキュリティの観点を含め、システムをより使いやすくするための更なる改善が必要ではないか。
- 各教師の価値観や思いを尊重しつつも、児童生徒に直接関わる業務も含めて精選・分担の見直しを断行することにより、魅力ある職場であるとの雰囲気醸成され、教師のモチベーションを高めることに寄与するのではないか。
- 若い世代は、安定した収入に加え、人間関係の良さやプライベートを大事にできることを重視する傾向にある中、仕事がしやすく各教師が成長できる職場環境となるよう、管理職が、時代や児童生徒の変化に応じて従来の慣習に固執することなく、リーダーシップをもってマネジメントを進めることが非常に重要ではないか。
また、そのためには、管理職がマネジメントを学ぶ機会や、管理職の業務を補助する人材の配置や業務の外部委託も必要ではないか。

- 管理職を補助する人材を配置する場合には、スケジュール管理や外部との調整等を担ってもらうことが有効ではないか。
- 適切な教員配置ができるよう必要な人材を確保するためには、魅力的な職場であると訴求されることが必要であり、現在教師不足等に関連して生じている悪循環を断ち切ることが極めて重要ではないか。
- 各学校現場が業務改善に踏み出せるよう、必要な情報提供や外部との調整等を行うため、教育委員会が各学校現場の実情に寄り添って支援をすることが必要ではないか。
- 特定の教師や職種に仕事が偏っていることが多いため、体制の強化、業務内容の見直し、適切な業務分担、手当による対応等を検討すべきではないか。
- 教師の給与水準は、他の職種と比べて必ずしも低いことはなく、雇用が安定している職であると言えるが、働きやすい職場づくりや各教師が成長できる仕組みづくり、役職や業務負担に応じた評価により魅力を高めることが効果的ではないか。
また、ICT環境のサポート体制の強化や、教員業務支援員の恒常的な確保も有効ではないか。
- 平成31年1月の中教審答申において業務の3分類が示されてから約4年が経過しており、在校等時間の減少が鈍化しつつある傾向も見られる中、その推進の在り方や内容について、改めて検討することが必要ではないか。
- 処遇改善、指導体制の充実、更なる働き方改革に加え、勤務制度の在り方を柔軟なものにすることも必要であり、例えば、「時間外勤務代休制度」や「勤務間インターバル」の仕組みやその趣旨を教育公務員について生かすことも検討すべきではないか。
また、国、都道府県、市区町村、学校現場、各教師のそれぞれが自らの役割をしっかりと果たすことが重要ではないか。

- 昭和41年の勤務状況調査と平成に入ってから勤務実態調査における勤務時間の変化を比較する際には、当時の勤務の状況等に留意が必要ではないか。
- これからの学校経営を考える際には、予算、時間、施設等のリソースが限られていることを前提とすることが必要であり、コミュニティ・スクールを活用し、学校・地域・家庭の役割分担についても議論の対象とすることが重要ではないか。
- 組織的かつ機動的なマネジメント体制を充実させる必要性には賛同するが、そのためには校長や教頭を含む教師と事務職員との適切な業務分担が必要であり、それを加速させる取組が必要ではないか。
- 多面的な観点で校長を登用する従来の仕組みにおいては、総合的に優れた人物が選ばれる長所がある一方で、既存の慣習等が維持・再生産されやすく、変革への対応が難しいという課題があると考えられ、校長になる人物には、変化した社会や組織の在り方、リーダーシップの概念に係る必要な知識やスキルを修得させる取組も必要ではないか。
- 教職の魅力について議論するに当たっては、教育委員会、各学校、各教師の間でどのように役割分担し、学校や教師にどのように自律性を与えるかについて検討することが必要ではないか。
 支援スタッフの配置についても、より高い効果を得るための教育委員会、学校への裁量の付与の在り方も含めた検討が必要ではないか。
- 優秀な教師を確保するため、給特法や人材確保法の精神は活かしつつ、教員採用試験の倍率が低下している等の現状を踏まえ、教職調整額の在り方について検討することが必要ではないか。
- 公立学校の教師の勤務制度が、労働基準法、地方公務員法、給特法との間で存在しているいわば「二重の例外」の関係にあるという現状を議論の出発点とした上で、労働基準法が定める労働時間の上限規制の趣旨が公立学校の教師に対しても適切に機能することが期待される点について、改めて認識される必要があるのではないか。

- 地方公務員法上の勤務時間は、労働条件を定めるという労働基準法と共通する性質を有する一方、住民に対する行政サービスの提供水準を明らかにするという性質も有していることを踏まえると、公立学校の教師の勤務制度の在り方を検討するに当たり、民間の労働法制とは異なる仕組みの必要性につながり得るのではないかと。

- 時間外勤務代休制度や勤務間インターバル制度の導入等の勤務制度の柔軟化に関しては、公務員一般としての健康確保や人材確保の観点からの重要性と、公立学校の教師に対し給特法のような仕組みを設けたときの健康確保の観点からの重要性の両方において意義があるものであり、かつ両者を分けて整理した上で検討を進めていくことが必要ではないかと。

- 超勤4項目の在り方を検討する場合には、勤務時間の管理の在り方と健康確保の観点からの時間把握の在り方が一つの視点になるのではないかと。
併せて、給特法の下では、時間外勤務を命令ではなく事後的な在校等時間などの形で管理する方法も採り得るものと考えられるとともに、正規の勤務時間外に必要な業務が何かという観点から整理することが必要ではないかと。

- 公立学校が、私立学校や国立大学附属学校との対比において、憲法が保障する国民の教育を受ける権利の保障を広く確実に行き渡らせる役割を担っているとともに、公立学校の教師は公務員の身分を有していることを踏まえれば、その勤務制度の法的性質やサービスに係る考え方は、民間企業の労働法制とは違う部分があると言い得るのではないかと。
こうした論点は、公立学校の教師について、勤務時間の内外を通じて一体として評価した上で給与を支給する仕組みが当てはまりやすくなるかどうかの検討に関わる論点と言えるのではないかと。