

日教組 3.14持続可能な学校を求める緊急集会

2024年3月14日

中教審「質の高い教師の確保」特別部会 の論議に対する基本的評価と課題

小川 正人（東京大学名誉教授）

本報告の構成

はじめに 本報告の趣旨、限定

・「働き方改革推進法」と2019年中教審答申
前回中教審答申の方策と積み残された課題

1. 「働き方改革推進法」施行と学校の働き方改革
2. 学校の働き方改革への要請と中教審答申

・学校の働き方改革の進捗状況と検証
報告者アンケート調査から

1. 取組みの成果は？ 錯綜する評価と論議
2. なぜ在校等時間、業務負担がなかなか減らないのかー若干の検証

本報告の構成

・中教審特別部会審議の基調と政策の選択肢

1. 在校等時間がなかなか減らない原因

2. 取り得る政策の選択肢は？

(1) 望ましい選択肢：教員週当たり持ち授業数の軽減と給特法廃止

(2) 想定される中教審特別部会答申の基調は？

(3) 次善策として実現可能な選択肢

時間外在校等時間の一定基準超えに振替休暇措置を

勤務間インターバル制の可能性

メンタルヘルス対策、学校の安全衛生管理体制の整備と運用改善

引用・参考文献

はじめに 本報告の趣旨、限定

- ・中教審「質の高い教師の確保特別部会」(以下、特別部会)は、今後、4月～5月にかけて数回の部会開催を経て答申を公表予定
- ・本報告は、当初、3月中に特別部会答申案がまとめられることを想定し、それをどう受け止めるかを主な狙いとしていたが、未だ答申が公表されていないため、特別部会の現時点までの審議状況を踏まつつ、想定される答申内容への評価と課題を考えることにしたい
- ・そのため、2019年中教審答申、及びこの間の働き方改革の検証と積み残した課題を確認し、それらの課題に対して特別部会がどういう対策を審議、検討しているのか等を概観しながら、想定される答申への評価と今後課題を考えてみたい。

「働き方改革推進法」と2019年中教審答申

2019年中教審答申の方策と積み残された課題

1. 「働き方改革推進法」施行と学校の働き方改革

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(2018年6月成立し、2019年4月施行。以下、「働き方改革推進法」)

学校・教員に焦点を当てて考えた場合、そのポイント:

時間外労働の上限規制、勤務実態の客観的・適正な方法での把握
健康確保の措置

○労働基準法(労基法)改正:時間外労働に対する刑事罰を伴う上限規制

○労働安全衛生法(安衛法)等の改正

- ・客観的で適切な方法による勤務時間把握(管理)の義務付けと健康確保措置への活用
- ・産業医の役割・機能強化による健康確保措置の取組み、等

○労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正(勤務間インターバル制度の導入促進の努力義務化)、等

- 2 . 学校の働き方改革への要請と中教審答申

○「働き方改革推進法」施行により、学校の働き方改革で要請された検討課題を受け、中教審では給特法見直しの論議もあったが、合意形成ができず、現行の給特法下で可能な改善と取組みの基本方針をまとめた

「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」

(後に指針2020年1月17日)

公立学校でも勤務実態を客観的で適切な方法で把握することを義務付け
旧来、教員の「自発的・任意」の仕事とされてきた超勤4項目以外の業務も含めて勤務時間を在校等時間という外形で把握し、時間外・在校等時間の上限を設定し、その削減に取り組む 在校等時間データを踏まえ、働き方改革の点検と改善
安衛法等に則り、時間外月80時間超えの面接指導、学校の安全衛生管理体制の整備と運営改善で健康及び福祉の確保の取組みに留意すること、等を提言

- 2 . 学校の働き方改革への要請と中教審答申

【指針に基づく取組み】

在校等時間での勤務実態把握 客観的で適切な方法による管理体制整備の取組み
時間外・在校等時間の削減 3分類14業務を中心に業務見直、負担軽減の取組み
学校の安全衛生管理体制の整備促進 都道府県・市区町村の整備状況調査と公表、
時間外月80時間超えは医師の面接指導、ストレスチェック全校での実施要請、健康状況
に配慮した業務負担軽減の要請、等

但し、時間外・在校等時間に対する金銭的、振替休暇等の措置は無く、「ただ働き」状態は継続
= 労働基準法と給特法の二重基準性の問題

そうした状況の中で共有されてきている課題

- ・時間外・在校等時間を減らす取組みは期待ほど成果が上がっていない、
今後どう進めるのか？
- ・時間外・在校等時間を「ただ働き」として放置し続けてよいのか？
- ・働き方改革下で、精神疾患による長期療養者数が増加傾向 = 健康被害防止と健康確保の
ための体制づくり、方策をどう進めるのか

・学校の働き方改革の進捗状況と検証

報告者アンケート調査から

1. 取り組みの成果は？ 錯綜する評価と論議

○文科省：2022年度勤務実態調査速報値（2023年4月28日公表）

- ・前回調査から、小中学校では在校等時間が30分程縮減
- ・指針の上限基準（月45時間）を超える在校等時間の教員
比率：小学校64.4% 中学校77.2%

- ・過労死ラインとされる月80時間超えの時間外在校等時間の教員比率
小学校14.2%、中学校36.6%

所定勤務時間（平日：7時間45分）内の勤務者

小学校2.6%、中学校2.5%

- ・減った業務と増えた業務 次頁の表

勤務時間が減った業務（平日）

【小学校】

	平日1日	一週間（5日）	月当り
学校行事	11分	55分	3時間40分
成績処理	8分	40分	2時間40分
学校経営	5分	25分	1時間40分
学年・学級経営	4分	20分	1時間20分
本務としての研修	5分	25分	1時間40分
校内研修	4分	20分	1時間20分

【中学校】

	平日1日	一週間（5日）	月当り
学校行事	12分	60分	4時間
学年・学級経営	10分	50分	3時間20分
生徒指導（集団）	8分	40分	2時間40分
部活動	4分	20分	1時間20分

勤務時間が増えた業務（平日）

【小学校】

	平日1日	一週間（5日）	月当り
授業（主担当）	7分	35分	2時間20分
授業（補助）	1分	5分	20分
学習指導	6分	30分	2時間
朝の業務	6分	30分	2時間

【中学校】

	平日1日	一週間（5日）	月当り
授業（主担当）	11分	55分	3時間40分
授業（補助）	2分	10分	40分
学習指導	4分	20分	1時間20分
朝の業務	7分	35分	2時間20分

・学校の働き方改革の進捗状況と検証

報告者アンケート調査から

1. 取組みの成果は？ 錯綜する評価と論議

- ・減った業務が、学校行事、成績処理、学校経営、学年・学級経営、生徒指導等。ICTでの効率化等、又、サポートスタッフ等の導入等で、働き方改革の取組みが一定の成果をあげている。
- ・しかし、他方で、増えた分は、朝の業務、及び授業、学習指導の時間という本来業務で増えている。
- ・授業や授業準備、学習指導という本来業務が増え続け、他にそれに関係した生徒指導を軸に、学校・学年・学級経営等、関係する業務の縮減にも限界（なかなか大幅に減らない＝減らせない）状況にあることが確認。

・学校の働き方改革の進捗状況と検証

報告者アンケート調査から

1. 取り組みの成果は？ 錯綜する評価と論議

- ・ 在校等時間が前回調査から30分程度減(学校行事等を中心に)
コロナ禍による学校行事等の「自粛」の影響なのか、或いは、業務見直しの成果なのかは検討を要する。コロナ禍での「自粛」要因が強ければ、「自粛」終了後に在校等時間が増加する懸念もあるが・・・。
- ・ 在校等時間の30分減の他、業務別の勤務時間が変化：
「本来的業務」の勤務時間が増 学校行事、部活指導等が減
(肯定的) 授業や学習指導等により多くの時間 やりがい向上？
(否定・懐疑的) 生徒指導などの教育活動の後退？
- ・ 「働きやすさ」(負担軽減)と「働きがい」(本来的業務ややりたい業務に意欲的に取り組み、成長実感、心理的安全性の確保)を両立できる取組が出来ているのか 在校等時間の短縮を自己目的化してないか

・学校の働き方改革の進捗状況と検証

報告者アンケート調査から

2. なぜ在校等時間、業務負担がなかなか減らないのかー若干の検証

報告者等の共同アンケート調査：目的、実施概要

- ・「学校の働き方改革に対する教職員の意識分析 全国7県校長・教員アンケート調査結果から」(日本教育行政学会第57回大会 2022年10月16日)
- ・全国都道府県・地域ブロック毎に県1つを選定し計7県を調査対象に、2021年11月下旬～12月中旬の期間に実施
- ・各県の小中学校全数の10%、関東1県と近畿1県は調査対象の他県と比べ2～3倍の学校数であったため5%を無作為抽出(県内学校一覧から)、調査票を郵送、回収。
- ・調査対象学校数：小学校221校、中学校110校 の計331校
- ・調査票の配布数：小学校は校長1枚、教員10枚、中学校は校長1枚、教員15枚
- ・回収率・回収数：小学校 校長87人(回収率 39.4%)、教員651人
中学校 校長46人(回収率 41.8%)、教員480人

・学校の働き方改革の進捗状況と検証 報告者アンケート調査から

在校等時間の客観的・適切な方法での把握・管理の効果

Q:働き方改革によりここ1年程度で自身の働き方に変化があったか(教員回答)

小学校	肯定的な評価 (そう思う+ある程度そう思う)	否定的な評価 (全く思わない+あまり思わない)
	出勤時間と退勤時間を意識するようになり時間 管理の意識が高まった	70.7%
仕事の優先順位、時間配分や効率化を心掛 けるようになった	76.7%	23.4%
授業準備や教材研究等の本来業務を優先す るようになった	56.9%	43.1%
学校での仕事の見直しや効率化が図れて家庭 への持ち帰り仕事が減った	41.2%	58.8%
学校の仕事と個人の私的時間のメリハリをつけ た生活ができるようになった	48.6%	51.4%
	(全く思わない+あまり思わない)	(そう思う+ある程度そう思う)
時間に追われて仕事がやりづらくなった	65.4%	34.5%

学校の働き方改革の進捗状況と検証 報告者アンケート調査から

在校等時間の客観的・適切な方法での把握・管理の効果

Q:働き方改革によりここ1年程度で自身の働き方に変化があったか(教員回答)

中学校	肯定的な評価 (そう思う+ある程度そう思う)	否定的な評価 (全く思わない+あまり思わない)
出勤時間と退勤時間を意識するようになり時間 管理の意識が高まった	56.4%	43.6%
仕事の優先順位、時間配分や効率化を心掛 けるようになった	65.2%	34.8%
授業準備や教材研究等の本来業務を優先す るようになった	43.4%	56.6%
学校での仕事の見直しや効率化が図れて家庭 への持ち帰り仕事が減った	32.9%	67.1%
学校の仕事と個人の私的時間のメリハリをつけ た生活ができるようになった	40.7%	59.2%
	(全く思わない+あまり思わない)	(そう思う+ある程度そう思う)
時間に追われて仕事がやりづらくなった	63.2%	36.7%

・学校の働き方改革の進捗状況と検証 報告者アンケート調査から

Q:働き方改革によりここ1年程度で自身の働き方に変化があったか(教員回答)

小学校	肯定的な評価	変わらない	否定的な評価
学校の在校等時間	少し減った + 随分減った 40.0%	42.0%	随分増えた + 少し増えた 17.2%
家庭への持ち帰り仕事	少し減った + 随分減った 31.2%	54.1%	随分増えた + 少し増えた 14.7%
授業準備や自己研鑽の時間	随分増えた + 少し増えた 19.6%	62.5%	少し減った + 随分減った 17.9%
児童生徒と向き合う時間	随分増えた + 少し増えた 17.7%	70.4%	少し減った + 随分減った 12.0%
睡眠時間	随分増えた + 少し増えた 8.7%	66.6%	少し減った + 随分減った 24.7%
自分の自由時間	随分増えた + 少し増えた 16.4%	56.1%	少し減った + 随分減った 27.4%
有給休暇の取得日数	随分増えた + 少し増えた 16.2%	79.9%	少し減った + 随分減った 10.0%

・学校の働き方改革の進捗状況と検証 報告者アンケート調査から

Q：働き方改革によりここ1年程度で自身の働き方に変化があったか（教員回答）

中学校	肯定的な評価	変わらない	否定的な評価
学校の在校等時間	少し減った＋随分減った 37.5%	42.7%	随分増えた＋少し増えた 19.7%
家庭への持ち帰り仕事	少し減った＋随分減った 23.4%	57.7%	随分増えた＋少し増えた 18.9%
授業準備や自己研鑽の時間	随分増えた＋少し増えた 21.1%	58.0%	少し減った＋随分減った 20.9%
児童生徒と向き合う時間	随分増えた＋少し増えた 15.2%	59.8%	少し減った＋随分減った 25.1%
睡眠時間	随分増えた＋少し増えた 4.9%	66.8%	少し減った＋随分減った 28.3%
自分の自由時間	随分増えた＋少し増えた 14.5%	50.1%	少し減った＋随分減った 35.4%
有給休暇の取得日数	随分増えた＋少し増えた 17.8%	63.9%	少し減った＋随分減った 18.2%

・学校の働き方改革の進捗状況と検証 報告者アンケート調査から

2. なぜ在校等時間、業務負担がなかなか減らないのかー若干の検証

- ・業務の見直し・適正化、負担軽減の取組で捻出した時間が、勤務以外のこと（自分の自由時間の確保やリフレッシュ）に使用しないで、授業準備等の本来的業務に使う傾向（文科省調査でも半数近くがそう回答）

在校等時間自体は減らない

- ・教員構成比で若手教員が増加 他の年齢層より各業務に時間がかかる傾向
- ・教員不足によるしわ寄せ
- ・新たな教育課題への取組みの増加、等々

それらに加え、業務見直しの取組みでの制約、「本来的業務」の委託・移行の難しさがある

・学校の働き方改革の進捗状況と検証

報告者アンケート調査から

2. なぜ在校等時間、業務負担がなかなか減らないのかー若干の検証

○報告者の共同調査研究から：

使用するアンケート調査結果データ

学校・教員の業務見直し・適正化 = 業務負担軽減を図る取組の様々な手法を「キャップ・制限」、「カット・縮減」、「効率化」、「委託・移行」の4つのカテゴリーに整理し、その学校での実施率と効果感について校長に尋ねたデータ

3分類14業務項目を中心に、「基本的に学校以外が担うべき業務」、「学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務」、「教員の業務だが、負担軽減が可能な業務」のそれぞれに上げられている業務に関して、実際にどれだけの負担感を感じているか、そして、その業務を他のスタッフ等に委託・移行することに対する抵抗感を教員に尋ねたデータ

業務見直しの取組実施状況と効果意識 (校長回答)

小学校			効果があると評価されている業務見直しの取組み			
本校の業務見直しにおける上位の取組み			効果があると評価されている業務見直しの取組み			
1位：長期休業期間、年末年始の学校閉庁日の実施	98.8%	キャップ	→	1位：長期休業期間、年末年始の学校閉庁日の実施	78.9%	キャップ
2位：学校行事の精選・縮小	97.7%	カット・縮小	→	2位：スクールサポートスタッフによる教員支援	78.7%	委託・移行
3位：ICTの整備による情報整理・共有化	96.5%	効率化	→	3位：清掃・修繕等の外部委託	77.8%	委託・移行
4位：会議の回数や運営の見直し	90.7%	効率化	→	4位：集金業務の軽減、廃止	70.3%	委託・移行
5位：専門スタッフ配置による教員支援・負担軽減	87.1%	委託・移行	→	5位：留守番電話の設置	63.4%	カット・縮小
6位：児童生徒の登下校時間の設定	84.7%	キャップ	→	6位：ICTの整備による情報整理・共有化	53.2%	効率化
7位：教材・プリント等の共有化	82.6%	効率化	→	7位：ICT支援員によるICT業務の教員負担軽減	53.1%	委託・移行
8位：定時退勤日、ノー残業日（一律）	77.9%	キャップ	→	8位：地域行事参加の精選・縮小	52.1%	カット・縮小
9位：スクールサポートスタッフによる教員支援	74.1%	委託・移行	→	9位：児童生徒の登下校時間の設定	49.2%	キャップ
10位：校務分掌・組織の見直し	69.4%	効率化	→	10位：専門スタッフ配置による教員支援・負担軽減	47.7%	委託・移行
11位：ICT支援員によるICT業務の教員負担軽減	63.5%	委託・移行	→	11位：児童生徒の登下校見守りの縮減、廃止	47.1%	カット・縮小
12位：職員室、印刷室、作業場等のレイアウト・改善	62.8%	効率化	→	11位：保護者・地域住民による教員支援業務	47.1%	委託・移行
13位：地域行事参加の精選・縮小	61.4%	カット・縮小	→	13位：学校行事の精選・縮小	46.3%	カット・縮小
14位：会議無しデーの設定	60.0%	キャップ	→	14位：会議の回数や運営の見直し	43.8%	効率化
15位：留守番電話の設置	51.8%	カット・縮小	→	15位：有給休暇取得日数の目標設定、自己申告	42.9%	キャップ
16位：定時退勤日、ノー残業日（個別）	47.1%	キャップ	→	16位：会議無しデーの設定	42.2%	キャップ
17位：児童生徒の登下校見守りの縮減、廃止	44.7%	カット・縮小	→	17位：紙の家庭通信、お知らせの縮減、廃止	40.6%	効率化
18位：集金業務の軽減、廃止	43.5%	委託・移行	→	18位：部活動指導員による教員支援・負担軽減	40.0%	委託・移行
19位：紙の家庭通信、お知らせの縮減、廃止	42.4%	効率化	→	19位：職員室、印刷室、作業場等のレイアウト・改善	32.0%	効率化
20位：保護者・地域住民による教員支援業務	41.2%	委託・移行	→	20位：教材・プリント等の共有化	26.6%	効率化
21位：部活動指導員による教員支援・負担軽減	25.3%	委託・移行	→	21位：校務分掌・組織の見直し	26.0%	効率化
22位：清掃・修繕等の外部委託	21.2%	委託・移行	→	22位：定時退勤日、ノー残業日（一律）	19.6%	キャップ
23位：有給休暇取得日数の目標設定、自己申告	12.9%	キャップ	→	23位：定時退勤日、ノー残業日（個別）	13.8%	キャップ

業務見直しの取組実施状況と効果意識 (校長回答)

中学校			効果があると評価されている業務見直しの取組み		
自校の業務見直しにおける上位の取組み					
1位：部活休養日の設定	100%	キャップ	→	1位：長期休業期間、年末年始の学校閉庁日の実施	78.9% キャップ
2位：ICTの整備による情報整理・共有化	97.8%	効率化	→	2位：部活休養日の設定	77.3% キャップ
3位：学校行事の精選・縮小	95.6%	カット・縮小	→	3位：スクールサポートスタッフによる教員支援	69.2% 委託・移行
4位：長期休業期間・年末年始の学校閉庁日の実施	93.3%	キャップ	→	4位：留守番電話の設置	68.4% カット・縮小
4位：専門スタッフ配置による教員支援・負担軽減	93.3%	委託・移行	→	5位：児童生徒の登下校見守りの縮減、廃止	50.0% カット・縮小
6位：児童生徒の登下校時間の設定	88.9%	キャップ	→	6位：部活動指導員による教員支援・負担軽減	48.3% 委託・移行
7位：会議の回数や運営の見直し	77.8%	効率化	→	7位：ICTの整備による情報整理・共有化	45.0% 効率化
8位：部活動指導員による教員支援・負担軽減	73.3%	委託・移行	→	8位：集金業務の軽減、廃止	43.8% 委託・移行
9位：定時退勤日、ノー残業日（一律）	66.7%	キャップ	→	9位：児童生徒の登下校時間の設定	40.5% キャップ
10位：ICT支援員によるICT業務の教員負担軽減	64.4%	委託・移行	→	10位：専門スタッフ配置による教員支援・負担軽減	36.8% 委託・移行
11位：校務分掌・組織の見直し	62.2%	効率化	→	11位：清掃・修繕等の外部委託	33.3% 委託・移行
11位：スクールサポートスタッフによる教員支援	62.2%	委託・移行	→	12位：学校行事の精選・縮小	32.5% カット・縮小
13位：教材・プリント等の共有化	57.8%	効率化	→	13位：紙の家庭通信、お知らせの縮減、廃止	30.8% 効率化
14位：職員室、印刷室、作業場等のレイアウト・改善	53.3%	効率化	→	14位：ICT支援員によるICT業務の教員負担軽減	28.0% 委託・移行
15位：留守番電話の設置	48.9%	カット・縮小	→	15位：地域行事参加の精選・縮小	26.7% カット・縮小
16位：会議無しデーの設定	44.4%	キャップ	→	16位：校務分掌・組織の見直し	24.0% 効率化
17位：地域行事参加の精選・縮小	42.2%	カット・縮小	→	17位：会議の回数や運営の見直し	21.9% 効率化
18位：集金業務の軽減、廃止	40.9%	委託・移行	→	18位：保護者・地域住民による教員支援業務	16.7% 委託・移行
19位：紙の家庭通信、お知らせの縮減、廃止	31.1%	効率化	→	19位：職員室、印刷室、作業場等のレイアウト・改善	14.3% 効率化
20位：児童生徒の登下校見守りの縮減、廃止	29.5%	カット・縮小	→	20位：定時退勤日、ノー残業日（一律）	13.6% キャップ
21位：定時退勤日、ノー残業日（個別）	26.7%	キャップ	→	20位：教材・プリント等の共有化	13.6% 効率化
22位：有給休暇取得日数の目標設定、自己申告	17.8%	キャップ	→	22位：定時退勤日、ノー残業日（個別）	12.5% キャップ
23位：保護者・地域住民による教員支援業務	15.6%	委託・移行	→	23位：会議無しデーの設定	11.8% キャップ
24位：清掃・修繕等の外部委託	11.1%	委託・移行	→	24位：有給休暇取得日数の目標設定、自己申告	00.0% キャップ

業務見直しの取組実施状況と効果意識 (校長回答)

小学校

(取組み手法)

- ・自校の状況を踏まえ自校で判断し決定できるキャップ・制限、カット・縮小、効率化の手法が多く取組まれている。
- ・委託・移行は、金・人的確保が必要なため自校だけで取組むのが難しく、国・県が施策化した専門・支援スタッフ配置に関する取組みは上位にあげられているが、国・県の施策が無い場合には取組みはなかなか難しいという状況が見られる。

(取組み手法の効果意識)

- ・効果があると高い評価をしているのが、委託・移行となっている。
- ・キャップ・制限では、長期休業期間・年末年始の学校閉庁日の設定、又、カット縮小では留守番電話の設置、行事の精選・縮小、効率化ではICTにより情報の処理・共有化は効果が高いと評価されている。
- ・他の効率化、キャップ・制限の多くは効果の面では総じて低いと評価されている。

業務見直しの取組実施状況と効果意識 (校長回答)

中学校

(取組み手法)・小学校と同じような傾向。

(取組み手法の効果意識)

- ・部活動や生徒指導の比重が重くなっている分、キャップ・制限では部活動休養日の設定、カット・縮小では生徒も見守りの縮減・廃止などは効果が高いと評価されている。
- ・総じて、委託・移行の効果が高い、キャップ・制限、効率化の取組みは効果が低いと評価されている。

【総括的評価】

- ・自校の状況と判断でできるキャップ・制限、効率化の手法が高い割合で取り組まれている。但し、効果は低いと評価されている。
- ・カット・縮小も高い割合で取り組まれているが、教育活動の継続から限度がある。
- ・委託・移行の効果は高いが、金・代替人材の確保が必要なため国・県の支援策の有無やその規模に左右され取組みが制約され、自校だけで人的資源を調達したり連携先を探す手法は、実施率も低い
- ・在校等時間の縮減や働き方改革の成果等では、自治体間、学校間の差が大きいと感じているが、その差は、学校の地域における人的資源、連携先の調達力の差？

○業務負担感と委託・移行に対する評価（教員回答）

文科省、中教審答申が提言する業務の明確化・適正化による分類

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、 必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、 負担軽減が可能な業務
<p>①登下校に関する対応</p> <p>②放課後から夜間などにおける見回り、 児童生徒が補導された時の対応</p> <p>③学校徴収金の徴収・管理</p> <p>④地域ボランティアとの連絡調整</p> <p>（※ その業務の内容に応じて、地方公共 団体や教育委員会、保護者、地域学 校協働活動推進員や地域ボランティ ア等が担うべき。）</p>	<p>⑤調査・統計等への回答等 （事務職員等）</p> <p>⑥児童生徒の休み時間における対応 （輪番、地域ボランティア等）</p> <p>⑦校内清掃 （輪番、地域ボランティア等）</p> <p>⑧部活動（部活動指導員等）</p> <p>（部活動の設置・運営は法令上の義務 ではないが、ほとんどの中学・高校で設 置。多くの教師が顧問を担わざるを得 ない実態。）</p>	<p>⑨給食時の対応 （学級担任と栄養教諭等との連携等）</p> <p>⑩授業準備 （補助的業務へのサポートスタッフの参画等）</p> <p>⑪学習評価や成績処理 （補助的業務へのサポートスタッフの参画等）</p> <p>⑫学校行事の準備・運営 （事務職員等との連携、一部外部委託等）</p> <p>⑬進路指導 （事務職員や外部人材との連携・協力等）</p> <p>⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応 （専門スタッフとの連携・協力等）</p>

業務負担感と委託・移行に対する評価 (教員回答)

「負担である」の回答率		「任せたくない」の回答率の高い順番で整理
【小学校】		【小学校】
〈基本的に学校以外が担うべき業務〉		〈基本的に学校以外が担うべき業務〉
8位：児童生徒の登下校時の見守り 20.9%		13位：地域や保護者ボランティアとの連絡・調整 8.7%
14位：地域や保護者ボランティアとの連絡・調整 12.3%		15位：地域・保護者による学校や教育活動支援への取り組みへの対応 6.8%
15位：学校徴収金の徴収、管理 11.6%		16位：学校徴収金の徴収、管理 3.6%
17位：地域・保護者による学校や教育活動支援への取り組みへの対応 10.2%		19位：児童生徒の登下校時の見守り 2.4%
18位：放課後から夜間なども見守り、補導時の対応 9.0%		19位：放課後から夜間なども見守り、補導時の対応 2.4%
〈学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務〉		〈学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務〉
1位：児童生徒の休み時間の対応 49.8%		2位：児童生徒の休み時間の対応 48.4%
2位：校内掃除の指導や立ち合い 47.9%		6位：校内掃除の指導や立ち合い 35.9%
20位：調査などへの回答 5.9%		16位：調査などへの回答 3.6%
21位：タブレット等端末保守やトラブル時のヘルプ 4.4%		21位：タブレット等端末保守やトラブル時のヘルプ 0.7%
〈教員の業務だが、負担軽減が可能な業務〉		〈教員の業務だが、負担軽減が可能な業務〉
3位：給食時の対応・指導 45.8%		1位：学習評価や成績処理 54.0%
4位：授業や実験等の準備 33.5%		3位：授業や実験等の準備 39.4%
5位：学習評価や成績処理 25.1%		4位：問題行動のある児童生徒の生活指導 39.3%
6位：進路指導 22.6%		5位：給食時の対応・指導 36.7%
7位：学校行事の準備・運営 21.8%		7位：進路指導 29.9%
9位：テスト等のデータ入力、統計・評定 20.2%		8位：学校行事の準備・運営 29.4%
10位：支援が必要な児童生徒の対応 19.8%		9位：支援が必要な児童生徒の対応 27.5%
11位：問題行動のある児童生徒の生活指導 17.8%		10位：テスト等のデータ入力、統計・評定 22.8%
12位：授業の資料、教材等の印刷 16.5%		11位：保護者からの要望・苦情等への対応 21.2%
13位：放課後の学習指導 14.8%		12位：放課後の学習指導 13.5%
16位：保護者からの要望・苦情等への対応 10.6%		14位：授業の資料、教材等の印刷 8.3%
19位：PTA活動に関する業務 6.2%		16位：PTA活動に関する業務 3.6%

業務負担感と委託・移行に対する評価(教員回答)

「負担である」の回答率		「任せたくない」の回答率の高い順番で整理
【中学校】		【中学校】
〈基本的に学校以外が担うべき業務〉		〈基本的に学校以外が担うべき業務〉
9位：児童生徒の登下校時の見守り 26.4%	→	15位：児童生徒の登下校時の見守り 6.1%
10位：放課後から夜間なども見守り、補導時の対応 26.4%	→	16位：放課後から夜間なども見守り、補導時の対応 4.5%
16位：地域や保護者ボランティアとの連絡・調整 11.1%		17位：地域や保護者ボランティアとの連絡・調整 4.3%
17位：学校徴収金の徴収、管理 9.1%		19位：地域・保護者による学校や教育活動支援への取組みへの対応 3.9%
19位：地域・保護者による学校や教育活動支援への取組みへの対応 7.0%		20位：学校徴収金の徴収、管理 3.3%
〈学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務〉		〈学校の業務だが、必ずしも教員が担う必要のない業務〉
1位：児童生徒の休み時間の対応 55.8%	→	3位：児童生徒の休み時間の対応 49.5%
2位：校内掃除の指導や立ち合い 52.0%	→	6位：校内掃除の指導や立ち合い 38.0%
4位：部活動 48.4%	→	11位：部活動 19.0%
18位：調査などへの回答 7.5%		17位：調査などへの回答 4.3%
22位：タブレット等端末保守やトラブル時のヘルプ 5.1%		22位：タブレット等端末保守やトラブル時のヘルプ 0.7%
〈教員の業務だが、負担軽減が可能な業務〉		〈教員の業務だが、負担軽減が可能な業務〉
3位：授業や実験等の準備 48.7%	→	1位：授業や実験等の準備 61.3%
5位：給食時の対応・指導 42.7%	→	2位：学習評価や成績処理 50.2%
6位：進路指導 31.5%	→	4位：進路指導 47.3%
7位：学習評価や成績処理 30.5%	→	5位：問題行動のある児童生徒の生活指導 40.2%
8位：授業の資料、教材等の印刷 27.7%	→	7位：学校行事の準備・運営 34.0%
11位：学校行事の準備・運営 25.3%	→	8位：給食時の対応・指導 32.7%
12位：テスト等のデータ入力、統計・評定 22.7%	→	9位：テスト等のデータ入力、統計・評定 22.9%
13位：問題行動のある児童生徒の生活指導 17.4%	→	10位：支援が必要な児童生徒の対応 20.5%
14位：放課後の学習指導 16.5%	→	12位：授業の資料、教材等の印刷 18.3%
15位：支援が必要な児童生徒の対応 16.3%	→	13位：保護者からの要望・苦情等への対応 16.9%
20位：保護者からの要望・苦情等への対応 6.3%	→	14位：放課後の学習指導 10.7%
21位：PTA活動に関する業務 6.2%	→	21位：PTA活動に関する業務 2.3%

・学校の働き方改革の進捗状況と検証

報告者アンケート調査から

本アンケート調査結果からの示唆

- ・ 在校等時間・業務負担の軽減の取組み 委託・移行、連携が一番効果があるとされる。国・教委がそのための人的・財的資源をサポートする取組みは実施率も効果感も高い。しかし、自校だけでの取組みは、委託・移行、連携先を調達できない学校も多く実施率も低く、学校間の差も大きい。
- ・ 3分類14業務の負担感と委託・移行意識では、「基本的には、学校以外が担うべき業務」以外は、個別業務の負担感の強さが、そのまま委託・移行を進める意識に必ずしもなっていない。

その理由は、委託・移行の「受け皿」が十分でないためなのか、それら業務も教員の「本来的業務」とする認識があるからなのか、その両方なのか？

- ・ 特に、「児童生徒の休み時間の対応」や「校内掃除の指導や立ち合い」等、児童生徒の生活指導面に係る業務は負担感が高くても、他に任せたくないとする意識が強いのは、当該学校での生活指導面での課題を抱えている等の事情もあるのではないかと。²⁷

・学校の働き方改革の進捗状況と検証 報告者アンケート調査から

2. なぜ在校等時間、業務負担がなかなか減らないのかー若干の検証 本アンケート調査結果からの示唆

- ・上記の事情を踏まえると、時間外・在校等時間の削減だけを目的に、3分類14業務の負担軽減をトップダウンで一律に進めようとしても、学校の諸条件・諸事情で難しく、学校の諸条件・諸事情を踏まえて、限られた教育活動時間の中で、学校の教育目標に向けどこを重点課題にし優先すべき業務は何か、そのために見直すべき・削減すべき業務は何かを学校全体で確認し合意形成を図りながら、個々の学校の判断で取り組んでいくしかない=教職員の「働きやすさ」と「働きがい」の両方を目指す取組みの進め方が必要。
- ・国や教委がやるべきことは、そうした個々の学校の取組みをサポートする人的・財的資源を確保し適切に配置・配分をしていくことにある。

・中教審特別部会審議の基調と政策の選択肢

1. 在校等時間がなかなか減らない原因 : 学校現場の取組みから (再録)
 - ・捻出した時間が、勤務以外のこと(自由時間の確保、リフレッシュ)に使用せず、授業準備等の本来的業務に使う 在校等時間自体は減らない
 - ・若手教員の増加 他の年齢層より各業務に時間がかかる傾向 / ・教員不足によるしわ寄せ
 - ・新たな教育課題への取組みの増加、等々
 - ・業務見直しの方法(キャップ、効率化、カット・縮減、委託・移行)に制約
 - ・3分類14業務の委託・移行、連携等でも、本来的業務の捉え方・取組みが学校が抱える課題等で多様で、一律の委託・移行、連携がなかなか進まず、教員の負担軽減に直結しない

加えて、授業や学習指導の高度化等の要請で本来業務が増加する傾向にあることを考えると、授業内容の大幅な精選や教員の大幅増員を図り、担当授業時数を減らす等、教員一人が担う本来業務自体の縮減の方策が必要という主張には十分な妥当性がある

ただ、政府・財務省は、標準法等を改正し教員数を大幅に増員して教員1人の週当たり授業持ちコマ数を大幅に減らす等を直接のターゲットにした施策を進めることには慎重で実現は困難。

・ 中教審特別部会審議の基調と政策の選択肢

○教員定数改善や大幅増員が難しい背景

文科省：「公立小中学校等の教職員定数の中期見通し」（2019年3月29日、経済財政諮問会議からの要請を受け策定＝2018年度から2026年度の試算）。

- ・児童生徒数は、約940.5万人 約861.1万人で、約79.4万人の減 その減少に伴う教職員数は約63万3千人から約60万6千人と約2.7万人減
- ・従来の定数改善の手法と実績＝児童生徒数の自然減に伴う教職員定数減の枠内でどれだけの教職員数を確保できるか。
- ・2026年度までの今後8年間で基礎定数部分での確実な増員見込み試算 計1万9千人
特別支援学校の児童生徒数5千人増に伴う3千人/ 特別支援学級の児童生徒数8万8千人増に伴う1万人 通級指導を受ける児童生徒数5千人増に伴う5千人/ 日本語指導が必要な児童生徒数1千人増に伴う1千人等、
- ・残り8千人枠の中で働き方改革に要する教員増をどれだけ確保できるかという厳しい制約

・中教審特別部会審議の基調と政策の選択肢

○教員定数改善や大幅増員が難しい背景

財務省：財務制度等審議会答申「令和6年度予算の編成等に関する建議」

(令和5年11月20日)

教員増による働き方改革への牽制、教職調整額の一律増額への牽制、メリハリある手当等と言及

文科省が、上記のような財源の壁 = 財務省の基本的スタンスを大きく変更させていくことは難しいので、文科省の可能な現実的な対応策は……？

- ・小学校：教科担任制の導入拡大でコマ数軽減、中学校：部活動の地域移行など
- ・支援員・他スタッフの増員（児童生徒数の減少に対応して、非常勤なので柔軟に増減対応 = 財源の固定化を生じないため財務省は容認）
- ・授業時間の短縮、教育課程の精選 次期学習指導要領の検討、など

・中教審特別部会審議の基調と政策の選択肢

1. 在校等時間がなかなか減らない原因 : 法制度上の問題
 - ・時間外在校等時間が所定勤務時間や指針の上限を超えても、罰則規定はなく、金銭上も振替休暇等の具体的措置にも繋がらないこと
 - ・時間外在校等時間の実態を踏まえ、教委・学校に取組みと学校経営上の検証作業を要請し改善を図ることを求めても、文科省ができることは自治体の取組み状況を公表し好事例を紹介するにとどまり、罰則規定や強制力もないため実効性が想定以上になかなか上がっていないのではないか。

そうした問題に、今後、どういう対応策をとっていくのか？

・中教審特別部会審議の基調と政策の選択肢

2. 取り得る政策の選択肢は？

1) 給特法を継続し、その下でこれまでの在校等時間の管理と削減の取組みを強化するという手法で勤務時間管理を継続していくのであれば

実効性を高めていくためにどういうどういう取組みやしくみを構築していくのか？ 教委・学校に更なる取組み強化を求めるだけでよいのか、成果が上がるのか？

2) 給特法の一部見直しで在校等時間の運用改善を図るか？
どういう方策があるのか？

3) 給特法の廃止で時間外勤務手当化するか？

・ 中教審特別部会審議の基調と政策の選択肢

○2019年中教審答申の積み残し

労基法と給特法の二重基準の見直しが基本的課題：萩生田文科大臣の答弁

萩生田文科大臣は、今次の給特法一部改正は、教員の長時間勤務の改善に向けた「応急処置」であり、今後の取組みの延長線上に、3年後に、再度、法制度の本格的な見直しを図りたいと答弁：

「今回の法改正案においては、言わば応急処置として勤務時間かどうかを超え校務に従事している時間を在校等時間として位置付け、まずはこれを・・・上限をターゲットに縮減する仕組みを御提案させていただいております」「今回の法改正で働き方改革は終わりではなく、むしろ始まりであります。この応急処置の実効性を高めつつ、これから省内でも・・・検討を重ね、3年後に実施される教師の勤務実態状況調査を踏まえて、給特法などの法制的な枠組みについて根本から見直しをします。その際、現在の給特法が昭和46年の制定当初に想定されたとおりには機能していないことや、労働基準法の考え方とのずれがあるとの認識は見直しの基本となる課題であると受け止めており、これらの課題を整理できる見直しをしてまいります。」(参議院文部科学委員会2019年12月3日)

萩生田文科大臣が、制定当初に想定された通りに給特法が現在機能していないという認識を示したことや、給特法と労基法の間“ずれ”から生じる問題を基本課題として法制的検討を図ると表明したことは極めて重要であった。

・ 中教審特別部会審議の基調と政策の選択肢

(1) 望ましい選択肢：教員週当たり持ち授業数の軽減と給特法廃止

○給特法が本来の趣旨を再評価されその継続が肯定される条件：

給特法の本来の趣旨 以下の諸点がしっかり遵守される場合

- ・ 時間外勤務の許容性を限定（時間外は「臨時又は緊急のやむをえない必要があるときに限る、超勤限定4項目）
- ・ 自主的・自発的、創造的教育活動の確保
- ・ 抑制的で許容範囲の時間外勤務に見合った教職調整額で金銭的に担保

「時間外労働が縮減され、『正規の勤務時間』内で教材研究や研修等も含めた勤務の完結が、『原則』形態として常態化するとともに、なお何らかの形で残りうる時間外労働についても（真に適切な設定の）教職調整額によって調整がなされるのであれば、給特法による労基法37条の適用除外についての違憲評価は免れることができる」（早津2023）

・中教審特別部会審議の基調と政策の選択肢

(1) 望ましい選択肢：教員週当たり持ち授業数の軽減と給特法廃止

○給特法が本来の趣旨を再評価されその継続が肯定される条件：

前述の条件が担保される状態とは？

- ・時間外勤務は一日1時～2時間程度、月20～30時間程
- ・教職調整額10%～10数%

○自民党「令和の教育人材確保に関する特命委員会」

「令和の教育人材確保実現プラン」(2023年5月10日)

- ・将来的には時間外勤務(時間外・在校等時間)を月20時間程度まで削減することを
目指し、給特法の教職調整額を現行の4%から10%以上に増額することを提言

しかし、時間外勤務を大幅に削減できる方策も見通しも提示できていない
給特法の廃止で長時間勤務削減へという主張が現実味

・ 中教審特別部会審議の基調と政策の選択肢

(1) 望ましい選択肢：教員週当たり持ち授業数の軽減と給特法廃止

持ち授業数の軽減 授業の質向上、空き時間で業務処理、児童生徒と向き合う時間の確保、等
給特法の廃止

長所、メリット 長時間勤務抑制のインセンティブが機能するという指摘

- ・勤務時間管理を労使で合意し可視化 / ・時間外勤務の長短等に対し時間外勤務手当でメリハリ
- ・割増賃金を支払わせることで時間外勤務を抑制する機能、等々

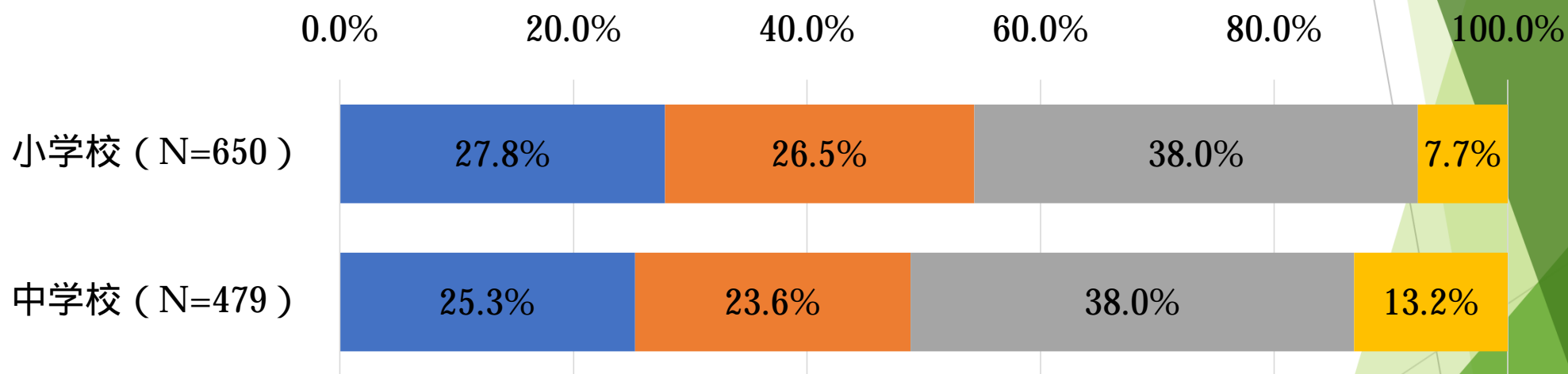
論点、課題

- ・時間外勤務手当の財源確保の課題
- ・財源負担の制度的措置をどう図るか (給与財源負担の都道府県と服務監督権者の市町村という二層の制度で、市町村に時間外勤務を縮減させるインセンティブが働くのか、等)
- ・給特法 (教職調整額) の根拠 = 教職の「特殊性」を巡る議論をどう整理するか (できるか)
- ・時間外勤務の認定と管理上の課題
- ・36協定と学校の労務管理のあり方、等々

持ち授業数の軽減案は財源問題、給特法の廃止案は、自民党・特命委員会提言、文科省・有識者会議の論点整理では、時間外勤務手当化に伴う問題が多いと消極的

参考資料 給特法の改廃論議をめぐって

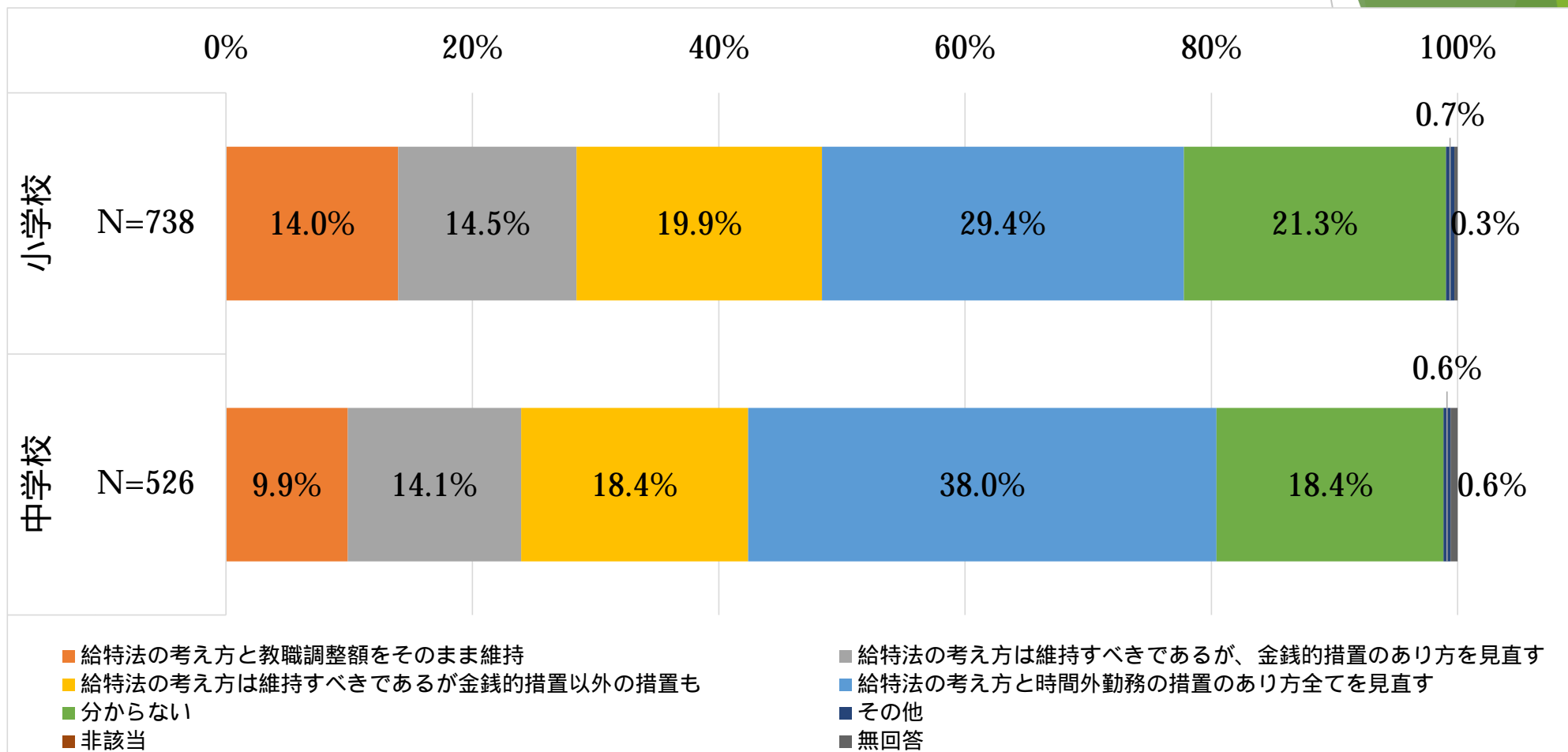
教員の給特法に対する認識と見直しに関する考え方(報告者の共同調査から)



- 知らない
- 法律の名称を聞いたことはあるが、どのような内容かはあまり知らない
- 法律の名称とその内容はある程度知っている
- 法律の名称とその内容は十分に理解している

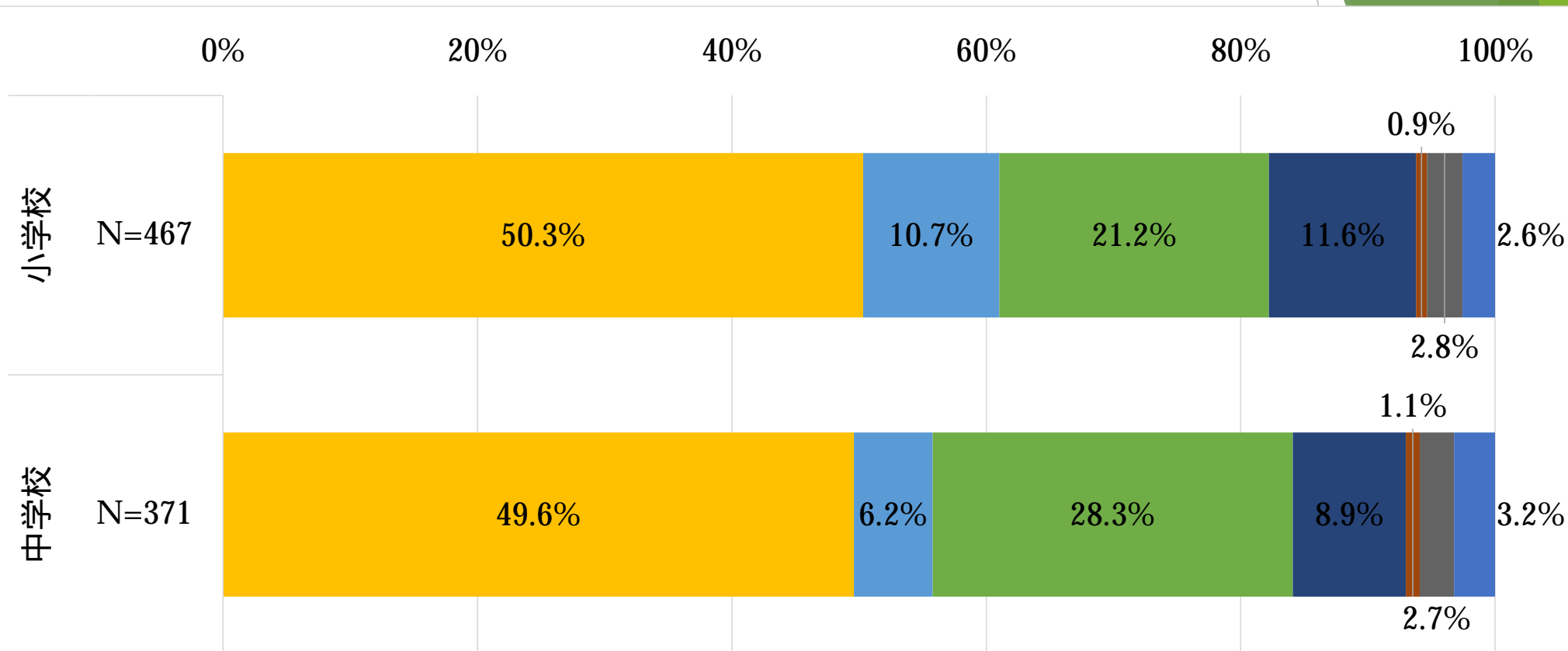
給特法に対する意識

今後の在り方 (報告者の共同調査から)



給特法に対する意識

具体的な見直し内容 (報告者の共同調査から)



- 現在の教職調整額を維持しつつ、時間外勤務手当を加算するのがよい
- 現在の教職調整額を維持しつつ、時間外勤務に相当する振替休暇を措置
- 教職調整額を廃止し時間外勤務がある場合には手当を措置するのがよい
- 教職調整額を廃止し時間外勤務がある場合には、一定割合を時間外手当
- 教職調整額を廃止し時間外勤務がある場合には相当する振替休暇を措置
- 分からない
- その他

- 現在の教職調整額を維持しつつ、時間外勤務に相当する振替休暇を措置
- 教職調整額を廃止し時間外勤務がある場合には、一定割合を時間外手当
- 分からない

・ 中教審特別部会審議の基調と政策の選択肢

(2) 想定される中教審特別部会答申の基調は？

- ・ 給特法は、現行のまま継続 教職調整額の増額（増額幅は抑制しつつ）、学級担任手当等のメリハリある給与支払い、或いは、主幹教諭の級の新設等の職務給の拡充 = 級の新たな設定などもありか？
- ・ 時間外在校等時間の縮減に向けた一層の取り組み強化を教委、学校に要請（昨年8月の「緊急提言」を踏まえて）
- ・ 教員のメンタルヘルス対策、学校の安全衛生管理体制の整備と運用の改善に向けた諸提言、健康確保措置（フレックスタイム、勤務間インターバル制の取組み）推奨、等

こうした基調の答申で、2019年中教審答申が積み残した課題、この間の取組みで見えてきた課題に対応できるのか

・ 中教審特別部会審議の基調と政策の選択肢

(3) 次善策として実現可能な選択肢

筋論としては、時間外在校等時間の一定基準超えに振替休暇措置を
・ 給特法を継続する場合、時間外・在校等時間や業務負担の軽減がなかなか改善しない中で、出来る効果的な対応策は？

月80時間超え教員をゼロにし、次のターゲットを月70～60時間超え教員の大幅な縮減を目指す等の具体的指標を設定してそれを可能にする対応策を

その実現のために、時間外在校等時間の一定基準以上の教員に、その時間に相当する振替休暇措置を行うようなしくみを創設してはどうか。

時間外在校等時間月80時間以上：小学校約14.2%、中学校約36.6%

時間外在校等時間月70時間以上：小学校約20.2%、中学校約46.7%

時間外在校等時間月60時間以上：小学校約36.3%、中学校約60.7%

・取組みの課題と対応策の選択肢

一定基準以上の時間外勤務の割増分を振替休暇で措置できる現行制度からの示唆
日本では、時間外勤務に対する代償措置として金銭的措置が一般的であるが、
2008年の労基法改正（2010年4月施行）で、月の時間外勤務60時間以上の場合
にその一部を金銭的措置から代替休暇に替えられるようにもなっている。

（月の時間外勤務が60時間を超えた場合、その時間分については、一般的な時間外
勤務手当の割増率25%に更に上乗せして計50%以上の割増率になったが、その
25%の上乗せ部分については労使協定があれば有給休暇で代替させることができる
ことになっている。）

例えば、こうした仕組みを参考に、時間外、又は、所定の勤務時間を超えた在校等時間
の一定基準以上については、振替休暇で措置するなどの検討されてよい。

・取組みの課題と対応策の選択肢

- ・労働基準法の下で可能なしくみであり、給特法－在校等時間という土俵で可能か？
- ・給特法－在校等時間の下でも、安衛法の健康確保措置に沿って、在校等時間月80時間超えの教員に医師の面接指導をはじめ、健康確保の対応を要請している。それに倣い、時間外在校等時間が一定基準を超える教員に健康確保の一方策として振替休暇措置を図ることは求めているかどうか

一定の教員増は必要（代替教員に時間講師を使えば数千億円）

- ・超勤4項目以外の業務の時間外勤務に時間外勤務手当を支給せよ、という主張もあるが、給特法改正をしない限り実現は無理で教職調整額増額に加えて時間外勤務手当支給は財源上難しいのではないか

（月45時間の時間外勤務に対する時間外勤務手当 = 1兆数円億円、教職調整額で月45時間の時間外・在校等時間に支払うとすると9千億円との試算も）

・ 取組みの課題と対応策の選択肢

勤務間インターバル制の公立学校への導入検討

「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」の改正により、民間企業では勤務間インターバル制度の導入促進が努力義務化された。

その後、人事院勧告（2023年8月）、及び「テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方に関する研究会 最終報告」（2023年3月）公表

国家公務員、地方公務員に勤務間インターバル制の導入検討

中教審特別部会では、勤務間インターバル制の紹介はしているが、公立学校でどう対応するか等の審議は不十分で答申にどう取り上げられるか不透明

（時間外・在校等時間が一定基準以上の教員に勤務間インターバル制を適用する方向で検討もありか？ 振替休暇措置と同じ効果？）

・取組みの課題と対応策の選択肢

○勤務間インターバル制の公立学校への導入検討をする際に留意すべき点

期待される効果

- ・月単位での上限規制だけでなく、日々退勤 出勤時間を意識した働き方を教員個々に促すこと、睡眠時間等の確実な継続的の休息を確保できること

課題：インターバルの時間をどれほどに設定するか

11時間インターバルでは、時間外在校等時間月100時間を容認。

- ・時間外在校等時間月80時間～60時間の層を減らすであれば、インターバル時間を12～13時間と設定していく必要。
- ・インターバルの実施で減る在校等時間を補う人的・物的資源を整えること、持ち帰り仕事を増やさない工夫、など

文科省が公立学校に本格的なインターバル制の導入を図ろうとするのであれば、そうした人的・物的な整備が不可欠である。

・取組みの課題と対応策の選択肢

メンタルヘルス対策、学校の安全衛生管理体制の整備と運用改善

(1) 実情：精神疾患による病気休職者、病気休暇取得者の増加

文科省「公立学校教職員の人事行政状況調査」から

2023年度調査では、精神疾患による病気休職者数が、前年度(5,897人:在籍者に占める割合0.64%)から642人増加し、6,539(同0.71%)人となり過去最高となった。

ここ10年間程は5000人前後、5000人台で推移していたが、一気に6000人に超えて急増した。又、精神疾患を理由とした1カ月以上の病気休暇取得者も5,653人に増え、精神疾患による病気休職者と1カ月以上の病気休暇取得者の合計(1カ月以上の長期療養者)が12,192人(全在職者比率1.33%)と過去最高となった。

・取組みの課題と対応策の選択肢

メンタルヘルス対策、学校の安全衛生管理体制の整備と運用改善

○この間の取組みで見えきた問題と必要な対応策

・学校の安全衛生管理体制の整備は進んできた。但し、運用面では多くの問題と課題が見えてきている。

・自治体間の差：特に、都道府県・政令市教委と市町村教委の差異

都道府県・政令市 事務局で産業医・保健師等の専門職員を確保、県立学校は教職員数も多い大規模

模で安衛法の法的義務が課されていることもあり、学校の安全衛生管理の体制構築が義務化

市町村 産業医の確保が困難、事務局に保健師等の専門職員員を配置できていない、市町村立学

校の85%が教職員49人未満の学校であることもあり、安衛法の義務規定も弱く体制構築に

課題

・学校種間の差：精神疾患による長期病気療養者の出現率 特別支援学校、小学校、中学校、高校で差

学校種別の特徴と課題の検証が必要

文科・都道府県教委が市町村教委の体制整備と取組みの強化を図れるようターゲットを絞った対応策

が必要 2024年中教審答申の内容を注視

・取組みの課題と対応策の選択肢

メンタルヘルス対策、学校の安全衛生管理体制の整備と運用改善

○特に、市町村教委の体制整備と取組みを図れるターゲットを絞った対応策として検討を要する課題

- ・事務局に保健師等の専門職員の未配置
- ・教職員49人未満の学校に選任義務がある衛生推進者の計画的育成
現在は、副校長・教頭、若しくは、養護教諭・保健体育教諭が多いが多忙等を理由に安全衛生活動が疎かになる傾向、など
- ・衛生委員会の設置が義務付けられていないため、学校の安全衛生活動が組織的、計画的に取り組まれていない
衛生委員会に準ずる組織の設置や年間を通じた組織的計画的な取組みを可能とする教委の体制づくりが不可欠

・ 取組みの課題と対応策の選択肢

メンタルヘルス対策、学校の安全衛生管理体制の整備と運用改善

○大阪地裁判決の意義と取組み 安全配慮義務の新基準として認定された指針の 取組みを学校に根付かせていく必要

過重な時間外勤務で適応障害を発症したとして大阪府立高校教員が府に慰謝料等の損害賠償を求めた訴訟で、大阪地裁は、2022年6月28日、安全配慮義務違反があったと判断し府に支払いを命じた。

判決では、文科省「ガイドライン」(指針)は、超勤4項目以外の業務時間を含めて「勤務時間」を適切に把握するためのものであり、その趣旨やその背景にある考え方を踏まえれば、部活動を含む本件時間外勤務時間をもって業務の量的過重性を評価するのが相当であり、職務命令ではなく、労基法上の労働時間と同視することができないことをもって、左右されるものではないとし、服務監督権者にその労働時間を適正に把握した上で、業務の分配等を適正にするなどして健康を害することがないように配慮すべき義務違反を負っていたことを認めている。

【引用・参考文献】

大内伸哉(2015)『労働時間制度改革』中央経済社

小川正人(2019)『日本社会の変動と教育政策 新学力・子どもの貧困・働き方改革』左右社

小川正人(2022)「学校における安全配慮義務 大阪地裁判決が突きつけたものは」
(『教職研修』11月号 通巻603号)

小川正人・川上泰彦・荒井英治郎・櫻井直輝・神林寿幸・雪丸武彦(2022)

「学校の働き方改革に対する教職員の意識分析 全国7県校長・教員アンケート調査結果から」
(日本教育行政学会第57回大会 2022年10月16日)

早津裕貴(2023)「給特法における労基法37条適用除外の合憲性に関する検討」

(連合総研『もっと子どもたちと向きあいたい～教職員の働き方改革の促進にむけて』日本における教職員の働き方・労働時間の実態に関する調査研究報告書 日教組委託研究)

文部科学省(2020)「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サービス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係るQ&A」(2020年1月17日)