

「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（素案）」及び「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（案）」に対する見解

全日本教職員連盟

平成30年12月6日、中教審「学校における働き方改革特別部会」より「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（素案）」（以下答申素案）及び「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（案）」（以下ガイドライン案）が示された。これらの最終的な到達地点は、その表題にもある通り「持続可能な学校指導・運営体制の構築」である。このことは裏を返すならば、現行の学校指導・運営体制では持続不可能であるということに他ならない。では何故持続不可能なのか。

第一に、現在学校が担っている業務の増大である。学習領域・内容の増大による授業時間及びそのための準備時間の増加や、家庭の教育力の低下等子供をめぐる社会環境の複雑化・困難化による児童生徒指導の範囲の拡大等により、教員勤務実態調査で明らかになったように小学校で33.5%、中学校では57.7%の教員が過労死ラインを越えた勤務時間となるに至った。もはや学校はキャパシティを越えた業務を担っているのが現状である。しかも、現状の体制が継続されるのであれば、これらの業務は今後更に増加することが予想される。

第二に、教員の質の低下である。上記の様な学校を巡る情勢のもと、「ブラック学校」という評判が一般化する中で、各都道府県等における教員採用試験の志願倍率は年々低下傾向にあり、一般的に有為な人材を確保できる目安とされている3倍を切っているところも多数存在する。また、少子化の進行による労働人口の減少が、この状況に拍車をかけている。この様な背景から、現状の体制を変えずに、これまでの日本型学校教育の良さを維持継続していくことは困難である。

従って、今般公表された答申素案やガイドライン案については、これらの課題を克服するべきものかという視点から吟味する必要がある。勿論、大前提として基礎定数や加配定数の充実による教職員の増員や、様々な専門人材の活用による「チームとしての学校」の充実等は言うまでもないことであるが、国の厳しい財政状況や、更なる業務の増加が予想される中においては、そのみに頼ることは最早立ちゆかない状況であることも認識しなければならない。

「学校が担う業務の明確化・適正化」については、以前より示されている業務の役割分担・適正化に加え、文部科学省、教育委員会、各学校が取り組むべき方策が具体的に示されている。その中では、文科省が社会と学校とのバッファになることや、特に、服務監督権者である教育委員会の果たすべき役割の重要性について触れられており、この意義は大きい。文科省や教育委員会が前面に立ち、学校と一体となり業務改善を行うことで、初めて明確化・適正化が図られるものであると考える。

また、文科省初中局財務課を中心としてスクラップ・アンド・ビルドの政策を進める体制を徹底することは、教育委員会、各学校においても同様に行うべきであり、この点においては各地域の取組を「点数化して公表する」ことや制度上の措置（インセンティブ）を講じる仕組みを構築することは非常に有効であると考えられる。厚労省は一般企業を対象に「安全衛生優良企業公表制度（ホワイト企業）」や「女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）」を運用しているが、学生が就職先を決定する際の観点の一つになっていると聞く。この様な先行事例を参考にし、より実効性のある取組となることを期待する。

更に、業務の改善を進めるため、ガイドライン案には「在校等時間」の把握と時間外勤務の上限が示された。月45時間、年360時間内の時間外勤務を直ちに達成することは現実的

ではないであろう。しかしながら、このガイドライン案を起点とし、PDCAサイクルを展開することは、業務の改善を進める際には非常に有効な「手段」になるものと考え。反面、「在校等時間」の削減はあくまでも「手段」であることを鑑み、「手段の目的化」がなされることがないように各地域の取組を注視していく必要がある。

一方で、いかに業務改善が進んだとしても、勤務時間7時間45分に、教職調整額相当分24分（8時間／20日）の合計である8時間9分で、全ての業務が終了するようになるとは考えにくい。ここからはみ出してしまう時間について、現状においては「自発的勤務」とされている。答申素案においては、これらに対応すべく「一年単位の変形労働時間制の導入」及びそのために文科省や教育委員会が取り組まなければならないこと等が示された。各教員の育児や介護等の個別の事情に寄り添った制度設計にしていかなければならないことは当然であるが、同時に、「一年単位の変形労働時間制の導入」を実施たらしめるためには、閑散期に当たる夏休み等の長期休業期間における業務の縮減が行わなければならない。これは、業務改善への起爆剤となり得る可能性を秘めていると考える。また、教師が夏季休業中等における休養期間を十分にとれるようになることは、教師自身の生活の質を高めたり、教師としての資質・能力の向上を高めたりすることにつながり、教師という職業の魅力を向上させることにも繋がると考える。

また、これに付随して、文科省が「これまで長期休業期間に特定の業務等を実施することを求めてきた通知等の内容をあらためる必要」を認めたことについて大いに評価する。学校教育に係るこれまでの文部科学行政は、新たな施策を行うことは勿論、旧来の施策を発展させることも含め、所謂「棚卸し」を行うことは皆無であった。「一年単位の変形労働時間制の導入」を契機とした「棚卸し」は、文部科学行政の今後の方向性における大きな決断であると高く評価する。今後とも財務課を中心として様々な角度から「棚卸し」を行っていくことを強く要望する。

他方、課題もある。新学習指導要領における英語教育の早期化・教科化に伴う35単位時間の増加については、移行期間中における「総合的な学習の時間」の15時間減を可能とする措置や、完全実施後における「総合的な学習の時間」の一定割合について、学校外での学習を授業として位置付けることを可能とする措置等がなされてきた。しかし、今後できる限り速やかに標準授業時数の抜本的な見直しを行うことで、各学校が無理をせずに教育課程を編成し、教職員が複雑化・多様化・困難化する教育諸課題に対応するために子供たちと向き合う時間をしっかりと確保できるようにしなければならない。また、授業時数について、各学校は標準授業時数を確保するために余剰時数を加えて設定しているが、余剰時数についても上限を示すべきであると考え。

また、「給特法の今後の在り方」に関連し、現行制度においては教職調整額が4%とされているが、これは教員の勤務の特殊性から「勤務時間の内外を問わず包括的に評価」するとして昭和41年当時の教員勤務実態調査をもとにより定められたものである。従ってこの教職調整額はあくまでも「時間外勤務手当及び休日勤務手当」に代替するものである。一方でこれとは別に、「教員の給与を一般の公務員より優遇することを定め、教員に優れた人材を確保し、もって義務教育水準の維持向上を図ることを目的とする」人材確保法が昭和49年に制定され、その後、三次に亘る計画的改善により優遇措置がなされた。しかし、この教員の「誇り」とも言うべき優遇措置は徐々に低下し、実質的には無い現状である。教職調整額という枠に捕らわれることなく、各種諸手当等を含め優遇部分の拡充を図ることが教員志願者の増加に繋がるものと考え。

「持続可能な学校指導・運営体制の構築」への道は緒に就いたばかりである。今後、各学校において具体的な業務の見直しを進めるにあたっては、意見の対立が生じることもあるであろう。しかしながら、「持続可能な学校指導・運営体制の構築」を成し遂げることが、子供たちにとって最善であると信じ、文科省、教育委員会、学校が知恵を出し合い、建設的な議論を通して、一体となって進んでいかなければならないと考える。従って、そのためにも答申素案の最後にある保護者や地域へのメッセージは必要不可欠である。