

■教育行政のポイント

働き方改革と“給特法”

菱村 幸彦

先月の本資料(No.556)で、中央教育審議会の働き方改革特別部会が出した「緊急提言」(8月29日)を取り上げた。

同部会では、引き続き、事務局が提示した「業務の役割分担・適正化に関する具体的な論点」(以下「論点」)に基づき、学校の具体的業務の改革について審議を重ねている。

5つの視点による11の業務の検討

論点は、検討のための「5つの視点」と「11の業務」を提示している。

まず、5つの視点とは、(1)教員が担わなければならない業務、(2)教員以外の者の参画により教員の負担を軽減できる業務、(3)他にふさわしい者がいれば、必ずしも教員が担う必要がない業務、(4)学校において教員以外の者が担うべき業務、(5)学校以外が担うべき業務——である。論点は、これまで、学校の業務について、(1)と(2)の視点で捉えられがちであったが、(3)～(5)の視点からも、検討する必要があると指摘する。

次に、11の業務とは、(1)登下校に関する対応、(2)放課後から夜間などにおける児童生徒の見回り、補導時の対応、(3)調査・統計への回答、(4)学校徴収金の徴収・管理、(5)地域のボランティアとの連絡調整、(6)成績処理に関連する業務・教材準備に関連する業務、(7)支援が必要な家庭・児童生徒への対応、(8)給食時の対応、(9)児童生徒の休み時間における対応、(10)校内清掃、(11)部活動——である。

これらの業務の改善について、審議会における議論は、すでに出尽くした感がある。あとは教育委員会や学校がどこまで大胆に改革に踏み込めるかどうかだ。

とはいえ、教育委員会や学校の努力だけでは、解決できない制度上の問題がある。それは給特法(公

立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法)の改廃である。

給特法は、教員の勤務時間について内外を問わず包括的に評価した処遇として教職調整額を支給し、労働基準法37条(時間外勤務に対する割増賃金の支払い規定)を適用除外している。そのうえで、政令で、教員については「原則として時間外勤務を命じない」と規定し、例外的に時間外勤務を命じ得る場合を、生徒実習、学校行事、職員会議、非常災害等の4つの業務に限定している。

この制度の下では、給与を支給するうえで、管理職が教員の時間外勤務の状況を把握する必要に迫られることは少ない。このため、教員の勤務時間管理が曖昧となり、結果として、教員の自主的勤務という形で無制約な時間外勤務が行われている。この点からみれば、教員の働き方改革の核心は、給特法問題にあると言っても過言ではない。

給特法改革で考えられる選択肢

特別部会長の小川正人教授(放送大学)は、給特法の改正について、次のような考えを述べている(「月刊高校教育」平成29年11月号)。

選択肢の一つは、給特法を廃止して、時間外勤務を手当化する考えである。この場合、時間外勤務時間の上限規制など新しい法制度の検討が必要という。もう一つの選択肢は、給特法と教職調整額を維持し、現行制度を改善する考えである。この場合の改善策として、(1)教職調整額を増額する、(2)教職調整額に併せて特定業務に対し時間外勤務手当を支給する、(3)時間外勤務について代替休暇を与える——等があり得るとする。

小川教授は私見と断っているが、現実的な改革案と思われる。ただし、いずれの場合も法令改正や予算措置を伴うので、給特法の改正は容易ではない。

(ひしむら・ゆきひこ＝国立教育政策研究所名誉所員)

●半径3mからの本気の学校改善 《大反響・重版出来！》
「先生が忙しすぎる」をあきらめない

【著】妹尾昌俊 A5判・200頁／定価(本体 2,000円)＋税

■研修誌・図書の小社への直接のお申込みは、小社HP <http://www.kyouiku-kaihatu.co.jp>をご利用ください。

