

■教育行政のポイント

中教審特別部会「審議のまとめ(素案)」が公表

小川 正人

「審議のまとめ」の要点

中教審「質の高い教師の確保」特別部会が、第12回会議(4月19日)で「審議のまとめ(素案)」(以下「審議まとめ」)を公表した。その内容は、すでにマスメディアでも広く報道されているので詳細な紹介は省くが、要点を整理すると以下の通りである。

- ① 2019年の給特法改正で策定された指針に沿った上限設定と在校等時間管理、業務負担軽減の様々な取組、教職員定数改善・支援スタッフ等の配置充実により、時間外在校等時間(以下、時間外)を着実に減らし成果を上げてきた
- ② ①の延長線上に立って、働き方改革を再加速化していく——具体的には、業務の適正化をいっそう推進するため、取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築を図り、国は都道府県・政令市に、都道府県は市町村に対し具体的取組に向けた支援・助言を強力に行う
- ③ 定量的目標設定として、まずは、時間外月80時間超教員ゼロの実現を最優先し、次に、月45時間以内、そして、将来的に平均値として月20時間程度を目指す
- ④ 組織的・機動的なマネジメント体制の構築のため、「新たな職」を創設し給料表にその職の新たな級を設ける
- ⑤ 教員の職務等の特殊性を踏まえれば、教職調整額を支給する仕組みは現在でも合理性を有すると考え、現行の給特法を継続する。そのうえで、人材確保法による処遇改善後の1980年の一般行政職に比した優遇分の水準(約7%)以上を確保するため、教職調整額の率を少なくとも10%以上とする

給特法の改廃論議と継続方針への評価、課題

社会の耳目を集めた給特法の改廃論議ではあったが、継続されることとなり教育関係者やマスメディアの一部からは失望の声も聞かれた。ただ、給特法の機能と評価は、時間外をどれだけ減らせるのにか

より異なってくるため、時間外の削減と関係づけて論じる必要がある。給特法を「定額働かせ放題」法であるとする批判もあるが、給特法本来の趣旨は逆に時間外を厳しく制限するものであったとする評価もある。その詳細な説明はここでは省くが、給特法の本来的趣旨は、時間外を例外とし、時間外が生じた際には適正に割振りして時間外を相殺すること、例外的な時間外を命じる場合は超勤4項目に限り、しかも臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るとしている。

それにもかかわらず膨大な時間外が生じてきたのは、生じた時間外を適正に割振りできないほどに時間外が多くなったこと、そして、それら時間外が超勤4項目以外であれば職務命令でなく教員の「自発的」業務とされ、膨大な時間外が教員の「自発的」行為として放置、黙認されてきたことが給特法本来の趣旨を骨抜きにしてきた原因であった。

そのため、給特法の本来的趣旨を機能させるには、生じた時間外を適正に割り振りできるほどに時間外を減らし、一定の必要上やむを得ない業務に限り時間外を認め、それに相当な金銭的措置をするという勤務環境を整える必要がある。その目安が、時間外月20時間程度であり教職調整額10%以上の増額であったということである。文科省は、給特法の継続を社会的に容認してもらうには、給特法の本来的趣旨が生き機能する「月20時間程度の時間外」の実現を目指すとして「審議まとめ」に書かざるとえなかったのではないかと推察している。

そこで今後の課題となるのは、「審議まとめ」で列記されている時間外削減の諸方策が「空手形」とならないように、具体的な工程表と段取りでどう実現していけるか、である。文科省が「審議まとめ」に「将来的に」という条件付きではあれ月20時間程度まで時間外を減らすと書き込んだ覚悟は高く評価したいが、その分、「空手形」化した際には関係者および社会の失望はそれだけ大きくなることも予想される。

(おがわ・まさひと=東京大学名誉教授)

教員のウェルビーイングを高める学校の「働きやすさ・働きがい」改革

露口健司【著】 A5判/定価2,530円



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