

# 学校における働き方改革の現在地を検証する ～働き方改革の現状・課題と今後の展望～

明星大学名誉教授  
樋口修資

# I 「働き方改革」の前史

## ◆第1期 教員身分の転換に伴う戦後の勤務時間管理制度の創設から「超勤訴訟」の提起まで

教育公務員特例法」の成立により国公立の教員については、『その勤務時間を単純に測定することは困難であること』等を踏まえ、『超過勤務手当』を支給しない取扱い。

## ◆第2期 超勤訴訟の提起から給特法の制定まで

国は、「超勤訴訟」の敗訴を受けて、教員については、『その職務と勤務態様の特殊性に基づき、新たに教職調整額を支給する制度を設け、超過勤務手当は支給しないこととする』給特法案を上程。国会審議では、『教員の時間外勤務についての歯止め措置が十分でなく、教員に『無定量勤務の強制』を可能とするとの批判、何ら実効性ある時間外勤務の抑制措置が講じられないまま、野党・各派議員が反対する中で可決成立。』

## ◆第3期 給特法制定以降、中教審「学校における働き方改革」 答申に至るまで

給特法の下で、教員の長時間勤務の常態化と不払い労働の増大⇒法制定趣旨の空洞化

その背景には、学校と教員が対応すべき業務や課題が益々複雑化・多様化・膨大化し、教職員の配置充実の措置が十分に講じられないまま、教員の職務負荷が大きく増大したことが挙げられる。

また、時間外勤務を「超勤4項目」以外は命じられないことから、校長に勤務時間の適正な把握・管理がなされず、校長によるタイム・マネジメントが欠如。

その後、2015年の中教審答申「チームとしての学校の在り方と今後の改善方策」、2016年の「次世代の学校指導体制強化のためのタスクフォース」において改善方策が提示されたが、上限規制のない時間外勤務を容認する給特法の抜本的な見直しを抜きにしては教員の多忙化を解決できないことが明らかに。

2019年、文科省は中教審に「働き方改革」の審議を要請。

## Ⅱ 「働き方改革」の現在地とその課題

### ◆中教審の提言内容の課題・問題

- ①学校と教師が担うべき業務の増大化・複雑化・多様化に対応した精選・見直しが不十分。
- ②教員の業務負担を見直し、教員が本来的職務に専念できるための業務改善が不十分。
- ③「勤務時間の上限に関するガイドライン」については、教員が勤務時間内に到底処理できない膨大な業務の大胆な削減が図られない限り、教員は依然として限度基準を超えて勤務せざるを得ない懸念が払拭されない。
- ④一年単位の変形労働時間制の導入は、教員の長時間労働を固定化・恒常化するもので、繁忙期の教員の職務負担が大きく、教員の生命・健康等への深刻な影響。

## ◆改正給特法の課題・問題点

- ①教職調整額の実質的な支給対象となる「超勤4項目」該当の時間外勤務と時間外勤務手当が支給されない自発的勤務の「**2重基準**」を設け、教員の勤務時間管理を「在校等時間」で括って処理し、勤務時間外の自発的勤務を時間外勤務と認めながら、時間外勤務手当を支給しない取扱いは妥当性を欠く。
- ②一年単位の変形労働時間制の導入は、業務繁忙期における法定労働時間を超える所定労働時間を一方的に設定し、「長時間労働の合法化」を図ろうとするもの。教員の長時間労働の縮減という確かな「エビデンス」が示されない限り、教員の長時間労働の解消にはつながらない。

## ◆改正給特法を受けての国・地方の働き方改革の取組み

### Ⅲ 「学校における働き方改革」の今後の展望

持続可能な教員の勤務環境の整備に向けて働き方改革を進め、教員の長時間労働の縮減と子どもたちの教育指導に専念できる体制を構築

このため、

- ① 学校及び教員が担う業務の大胆な見直し・削減⇒スクラップ&ビルドの視点に立った業務改善。学校と教師が担うべき業務仕分けの徹底。各種の教育計画を統合・整理。校務分掌の整理・統合、統合型校務支援システムの導入、学校徴収金の公会計化など。
- ② 教職員定数の改善⇒受持ち授業時数の縮減（専科教員配置も含め）
- ③ 外部支援スタッフの配置充実⇒「チーム学校」の実現による教員の多忙化の縮減（スクール・サポート・スタッフや部活動指導員などの配置促進）
- ④ 勤務時間管理の適正化と給特法の抜本的見直し⇒業務量の適切な管理と「時間外在校等時間」の適切な管理、部活動ガイドラインの遵守など



これらの改革方策を包括的に取り進めることが不可欠。

## 給特法の見直し・廃止について

- ◆ 教員の多忙化問題を解消し、教員のワーク・ライフ・バランスを実現するためには、学校における業務改善、教職員定数の改善充実や外部専門スタッフの配置拡充など様々な改善方策を包括的に講ずる必要があることはもとより、教員の長時間労働の増大化・常態化に対し何ら『歯止め』の機能を果たし得ない給特法の抜本的な見直しは避けて通れない最重要課題。
- ◆ 労働基準法の基準の適用除外の特例措置を定めることにより、教員の「定額働かせ放題」の実態を生み出し、教育現場は『労働法の無法地帯』。改正給特法により定められた「指針」において勤務時間の上限規制が定められたものの、上限規制を上回る教員の勤務実態は何ら改善されていない。
- ◆ 公立学校教員にも、民間労働者と同様、業務に従事した時間を労働基準法上の労働時間として認め、労基法に則った勤務時間管理を行い、それに伴い、教員の時間外勤務・休日勤務に対しては時間外勤務手当等の制度を創設すべき。