

参議院常任委員会調査室・特別調査室

論題	教員の働き方や処遇をどのように改善していくか －令和7年給特法改正案の主な論点－
著者 / 所属	竹内 健太 / 文教科学委員会調査室
雑誌名 / ISSN	立法と調査 / 0915-1338
編集・発行	参議院事務局企画調整室
通号	471号
刊行日	2024-12-10
頁	64-78
URL	https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/ripou_chousa/backnumber/20241210.html

※ 本文中の意見にわたる部分は、執筆者個人の見解です。

※ 本稿を転載する場合には、事前に参議院事務局企画調整室までご連絡ください (TEL 03-3581-3111 (内線 75020) / 03-5521-7686 (直通))。

教員の働き方や処遇をどのように改善していくか

— 令和7年給特法改正案の主な論点 —

竹内 健太

(文教科学委員会調査室)

1. はじめに
2. これまでの経緯
3. 主な論点
4. おわりに

1. はじめに¹

令和7年常会において、教職調整額（後述）の率の引上げを主な内容とする「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」²（以下「給特法」という。）の改正案提出が見込まれている³。

長時間勤務を始めとする厳しい勤務環境が敬遠され、公立学校の教員⁴の人気は低迷している。教員不足も生じており、本来予定されていた配置数に満たない教員で学校の業務を行わなければならないために、一人当たりの業務負担が増して長時間勤務に拍車が掛かり、これが更なる教員不足を招く、といった負の連鎖も生じている⁵。こうした中、提出が見込まれる給特法改正案やその関連施策（以下まとめて「給特法改正案等」という。）により、教員の働き方や処遇をどのように改善し、学校教育の担い手である教員の安定的な確保につなげていけるか、注目が集まっている。そこで本稿では、給特法改正案等をめぐるこれ

¹ 本稿は、令和6年11月14日までの情報を基に執筆している（URLの最終アクセスの日付は、いずれも同日）。また、肩書等は全て当時のものである。

² 昭和46年に「国立及び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」として制定されたが、平成16年度からの国立大学法人化に伴い国立は同法対象外となり、現在の法律名に変更された。

³ 「経済財政運営と改革の基本方針2024～賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現～」(令6.6.21閣議決定)（以下「骨太の方針2024」という。）47頁等

⁴ 本稿では「教員」・「教師」等の表記が混在するが、原則として原典で「教師」等と記載されている場合を除き「教員」と表記することとする。

⁵ 教員不足については、竹内健太「教員不足とその対応—公教育の担い手確保に向けて—」『立法と調査』No. 467（令6.6）3～17頁等を参照のこと。

までの経緯を概観するとともに、主な論点を整理していく。

2. これまでの経緯

(1) 給特法の概要

昭和46年制定の給特法⁶は、公立学校の教員について、その職務と勤務態様の特殊性に基づき⁷、給与その他の勤務条件について特例を定めている。同法等に基づき、公立学校の教員については、正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務⁸を命じないものとされ、正規の勤務時間を超えて勤務させる場合も、いわゆる「超勤4項目」⁹の業務に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るとされている。また、時間外勤務手当及び休日給を支給しない一方で、勤務時間の内外を問わず包括的に評価するものとして教職調整額（給料月額¹⁰の4%）を支給するとされている。「4%」という数字については、文部省が実施した昭和41年度の教員勤務状況調査の結果、当時の年間の平均月残業時間が8時間程度であり、8時間分の時間外勤務手当の額が給料の約4%に相当することを考慮したものと説明されている¹⁰。

(2) 教員の勤務実態と給特法の見直しに向けた議論

給特法では、原則として時間外勤務は命じないものとされているものの、実態として、公立学校の教員の多くは正規の勤務時間を超えて働いている。40年ぶりに実施された全国的な大規模調査である平成18年度の教員勤務実態調査の結果によれば、小中学校の教諭の平均残業時間は、勤務日だけで月約34時間（休日を加えると約42時間）となっており、また、時間外に処理されていた業務には、超勤4項目以外と考えられる事項（例：授業準備、成績処理、部活動・クラブ活動）も多く挙げられていた¹¹。

⁶ 戦後の公務員の給与制度改革の中で、教員に対して超過勤務手当は支給されないこと等とされ、また、教員の超過勤務については、原則としてこれを命じない指導方針がとられてきた。しかし、実態として教員が時間外にわたって仕事を行うことが認められたこと等から、教員の時間外勤務とそれに対する給与上の措置について理解が分かれ、その結果、超過勤務手当の支給を求めるいわゆる「超勤訴訟」が全国一斉に提起された（判決では、超過勤務に対して超過勤務手当を支給すべきとされたものもあった）。こうした中、昭和46年、人事院の意見の申出が行われ、これを受けて文部省が法案を作成し、同年、給特法が成立した（詳細な経緯については、中央教育審議会初等中等教育分科会学校・教職員の在り方及び教職調整額の見直し等に関する作業部会（第8回）（平21.3.16）資料1を参照のこと）。

⁷ 「職務の特殊性」は、個々の教師の判断や責任に委ねられている側面があり、どこまでが職務であるのか切り分け難いことを、「勤務態様の特殊性」は、通常の授業の学校内で行われるもののほか、修学旅行等の学校行事や家庭訪問など学校外で行われるものがあること、夏休みなど長期の学校休業期間においては児童生徒への直接指導よりも研修等を行うことが求められることを、それぞれ指すと説明されている（第211回国会衆議院文部科学委員会議録第2号14頁（令5.3.10）（藤原章夫文部科学省初等中等教育局長答弁））。

⁸ 本稿では、教員が正規の勤務時間を超えて働く時間について、「残業時間」・「時間外勤務」・「時間外在校等時間」の表記が混在するが、原則として各種調査結果や資料の原典での記載に基づき表記することとする。

⁹ ①校外実習その他生徒の実習に関する業務、②修学旅行その他学校の行事に関する業務、③職員会議に関する業務、④非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務（公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令）

¹⁰ 第169回国会参議院文教科学委員会会議録第4号9頁（平20.3.31）（金森越哉文部科学省初等中等教育局長答弁）。以下、教員が正規の勤務時間を超えて働く時間に関する各種調査結果に言及していくが、各々の調査方法は一律でないため、その数字を単純比較できない点に留意が必要である。

¹¹ 国立大学法人東京大学「平成18年度文部科学省委託調査研究報告書 教員勤務実態調査（小・中学校）報告

こうしたことから、文部科学省の有識者会議において給特法の抜本的な見直しに向けた議論も行われた。「学校の組織運営の在り方を踏まえた教職調整額の見直し等に関する検討会議」による「審議のまとめ」（平20.9.8）では、「いわゆる超勤4項目は、現在の教員の時間外における勤務実態とは明らかに乖離が見られ」ることが指摘されるとともに、「時間外の勤務時間数の長短にかかわらず一律支給の教職調整額制度の下では、（中略）教員を働かせることについてのコスト意識が働かず、（中略）教員の無定量の時間外勤務を招いているとの批判」があるとされた。そして、「教員の勤務時間管理を適切に行うことや時間外勤務の抑制、適切な時間外勤務の評価につながるような制度とする」必要があるとした上で、「教職調整額制度については、今後の学校の在り方などの検討を踏まえ、時間外勤務手当とすることも含め、その見直し方策について今後さらに検討していく必要があると考える」とされた。しかし、その後、この議論は結論を得ないまま立ち消えとなり¹²、給特法の見直しには至らなかった。

（3）令和元年の給特法改正

10年ぶりに行われた平成28年度の教員勤務実態調査の結果¹³は、教員の長時間勤務が一層深刻化している実態を明らかにした。同調査結果に基づき教員の時間外勤務を年間平均で推計すると、小学校で月約59時間、中学校で月約81時間となっており¹⁴、また、小学校教諭の34%、中学校教諭の58%がいわゆる過労死ライン（月80時間）に達する週60時間以上の勤務をしていたと報じられた¹⁵。

こうした中、平成29年6月、文部科学大臣は、中央教育審議会（以下「中教審」という。）に諮問し¹⁶、中教審は平成31年1月25日、「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（答申）」（以下「平成31年答申」という。）を取りまとめた。また、答申の取りまとめと同日、文部科学省は「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」（以下「上限ガイドライン」という。）を策定した。

上限ガイドラインは、これまで「自発的勤務」と整理されてきた超勤4項目以外の業務のための時間についても「在校等時間」として勤務時間管理の対象にすることを明確化するとともに、その上限の目安時間（原則として、在校等時間の総時間から勤務時間の総時間を減じた時間を1か月で45時間以内、1年間で360時間以内とする）を示した。また、平成31年答申は、勤務時間管理の徹底が必要であることを改めて強調するとともに、文部

書」（平19.3）、中央教育審議会初等中等教育分科会チームとしての学校・教職員の在り方に関する作業部会（第11回）（平27.6.3）参考資料2の7～12頁等

¹² 前川喜平「教員の働き方改革で国が本当にやるべきこと」中嶋哲彦・広田照幸編『教員の長時間勤務問題をどうする？ 研究者からの提案』（世織書房、令和6年）84頁

¹³ 株式会社リベルタス・コンサルティング「平成29年度文部科学省委託研究「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」調査研究報告書」（平30.3）

¹⁴ 第200回国会衆議院文部科学委員会議録第7号30頁（令元.11.15）（丸山洋司文部科学省初等中等教育局長答弁）

¹⁵ 「教諭 「過労死水準」多く 小学3割、中学は6割 文科省調査」『読売新聞』（平29.4.29）

¹⁶ 「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（諮問）」（平29.6.22）

科学省においては、上限ガイドラインの根拠を法令上規定するなどの工夫を図り、学校現場で確実に遵守されるよう取り組むべき等とした¹⁷。

平成31年答申等を受け、第200回国会（令和元年の臨時会）に公立学校の教員の働き方改革を推進するための給特法改正案が提出され、成立した。これを受けて、令和2年には上限ガイドラインが給特法に基づく上限指針¹⁸に格上げされ、時間外在校等時間¹⁹の上限（原則として1か月で45時間以内、1年間で360時間以内とする）等が定められた²⁰。

なお、平成31年答申を取りまとめる過程では、給特法の抜本的な見直しについても議論が行われた。しかし、同答申では、「文部科学省、教育委員会や管理職、教師を含む関係者の意識が長時間勤務を是としたまま、直ちに現行の給特法に規定する超勤4項目を廃止し放課後や休日等の超過勤務は全て管理職の指揮命令の下で行わなければならないとしたり、超過勤務を命ずる際には36協定を要することとしあらかじめ超過勤務の内容や時間を決めなければならないとしたりすることは、現状を追認する結果となり、働き方の改善につながらないのではないか」（46頁）などとされ、その抜本的な見直しは提言されなかった。

（4）令和元年の給特法改正以降の主な動き

令和元年の給特法改正案に対する参議院文教科学委員会の附帯決議（令元.12.3）では、「3年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法その他の関係法令の規定について抜本的な見直しに向けた検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること」とされた²¹。同附帯決議等を受けて、令和4年度にも教員勤務実態調査が行われ、令和5年4月に速報値が公表された²²。同調査結果に基づく推計によると、教諭の月当たりの時間外在校等時間は小学校で約41時間、中学校で約58時間となっており²³、また、いわゆる過

¹⁷ 平成31年答申では、これに加え、いわゆる「学校・教師が担う業務に係る3分類」を示し、従来学校・教師が担ってきた代表的な14の業務を、「基本的には学校以外が担うべき業務」（①登下校に関する対応、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、③学校徴収金の徴収・管理、④地域ボランティアとの連絡調整）、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」（⑤調査・統計等への回答等、⑥児童生徒の休み時間における対応、⑦校内清掃、⑧部活動）、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」（⑨給食時の対応、⑩授業準備、⑪学習評価や成績処理、⑫学校行事の準備・運営、⑬進路指導、⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応）の3つに整理した。そして、これらの整理を踏まえ、「教師が専門性を発揮できるか、児童生徒の生命・安全に関わるかといった観点から、中心となる担い手を学校・教師以外に積極的に移していくとともに、そもそもの必要性が低下し、慣習的に行われている業務は、業務の優先順位をつける中で思い切って廃止していくことが求められる」（28～29頁）とした。

¹⁸ 「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服務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」（令2.1.17（令2.7.17改正））

¹⁹ 時間外在校等時間は、在校等時間から所定の勤務時間を除いたもの。なお、在校等時間は、「在校している時間」＋「校外において職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している時間」＋「各地方公共団体で定めるテレワーク等の時間」－「勤務時間外における自己研鑽その他業務外の時間」－「休憩時間」で求められる。

²⁰ 令和元年の法改正では、このほか、教員について、一年単位の変形労働時間制を条例により実施できるようにすることとされた。

²¹ 衆議院文教科学委員会の附帯決議（令元.11.15）では、「3年後を目途に教育職員の勤務実態調査を行った上で、本法その他の関係法令の規定について検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること」とされた。

²² 令和6年4月には確定値も公表された（文部科学省初等中等教育局「教員勤務実態調査（令和4年度）の集計（確定値）について」（令6.4.4））。

²³ 第211回国会衆議院文教科学委員会議録第13号9頁（令5.5.19）（永岡桂子文部科学大臣答弁）

労死ラインに達する週 60 時間以上働いた教諭は小学校で 14.2%、中学校で 36.6%だったと報じられた²⁴。

こうした中、令和 5 年 5 月、文部科学大臣は中教審に諮問し²⁵、これを受けて中教審は「質の高い教師の確保特別部会」（以下「特別部会」という。）を設置して議論を行った。特別部会は令和 6 年 5 月に「審議のまとめ」を取りまとめ、6 月には、「審議のまとめ」に関する意見募集（パブリック・コメント）を行った²⁶。これらを踏まえ、中教審は 8 月に「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について～全ての子供たちへのよりよい教育の実現を目指した、学びの専門職としての「働きやすさ」と「働きがい」の両立に向けて～（答申）（以下「令和 6 年答申」という。）を取りまとめた。なお、同答申には別添として工程表も盛り込まれた。

令和 6 年答申は、教師を取り巻く環境整備のためには、勤務の在り方、給与、教職員定数等に係る仕組み全てについて改革が必要不可欠であり、さらにこれらは相互に密接な関連を有しているとして、学校における働き方改革の更なる加速化、学校の指導・運営体制の充実、教師の処遇改善を一体的・総合的に推進する必要があるとした。同答申で示された主な方策等は図表 1 のとおりである。

図表 1 令和 6 年答申で示された主な方策等

学校における働き方改革の更なる加速化	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 31 年答申で示された「学校・教師が担う業務に係る3分類」の徹底、校務 DX の加速化 ・働き方改革の取組状況の「見える化」と PDCA サイクルの構築 （時間外在校等時間が月 80 時間超の教師をゼロにすることを最優先で目指し、全ての教師が月 45 時間以内となることを目標として、将来的に平均値として月 20 時間程度への縮減を目指し、それ以降も見直しを継続すべき） ・健康・福祉の確保と柔軟な働き方の推進（勤務間インターバルの推進等）
学校の指導・運営体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・若手教師への支援や小学校中学年の教科担任制（注）の推進 ・不登校やいじめ等に対応する生徒指導担当教師の配置充実 ・学校内外との連携や若手教師へのサポートのため「新たな職」を創設 ・支援スタッフの更なる配置充実
教師の処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> ・教師の職務の特殊性や重要性等を踏まえ、処遇改善を実現（教職調整額の率を少なくとも 10%以上にする等） ・「新たな職」に対応した新たな級の創設、学級担任への手当の加算、管理職手当の改善

（注）小学校高学年については、令和 4 年度から教科担任制を推進するための教員の配置拡充が行われている。

（出所）特別部会（第 14 回）（令 6.7.26）資料 1、令和 6 年答申概要等を基に筆者作成

令和 6 年答申後の 8 月末、文部科学省は令和 7 年度概算要求を公表した。また、「教師を取り巻く環境整備推進本部」（本部長：文部科学大臣）の第 1 回会議を開催し、答申内容の実現に向けて関連施策をまとめた「教師を取り巻く環境整備総合推進パッケージ」（以下

²⁴ 「中学教諭 残業上限超77% 月45時間 小学教諭は64% 勤務実態調査」『読売新聞』夕刊（令 5.4.28）

²⁵ 「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（諮問）」（令 5.5.22）。なお、これに先立つ令和 5 年 5 月 16 日には、自由民主党政務調査会令和の教育人材確保に関する特命委員会が、「令和の教育人材確保実現プラン（提言）」をまとめていた。同提言では、教職調整額の少なくとも 10%以上への増額、新たな級の創設、管理職手当の改善など、令和 6 年に中教審の答申として取りまとめられることとなる内容が多く盛り込まれている。

²⁶ 意見募集の概要は、「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（審議のまとめ）」に関する意見募集（結果概要）」（以下「パブコメ概要」という。）
<https://www.mext.go.jp/content/20240827-mxt_zaimu-000037727_14.pdf>から見る事ができる。

「パッケージ」という。)を公表した²⁷。同パッケージでは、令和6年答申を踏まえ、令和7年度概算要求で要求された事項等に係る政策を総合的に推進するとしている。令和7年度概算要求及びパッケージの概要は図表2のとおりである。

図表2 令和7年度概算要求及びパッケージの概要

<p>【学校における働き方改革の更なる加速化関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆働き方改革の実効性の向上(在校等時間の把握・管理の徹底と「見える化」等の実施) ◆次世代校務DXなどによる業務の適正化の一層の推進 ◆健康・福祉の確保及び柔軟な働き方改革の推進
<p>【学校の指導・運営体制の充実関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆教職員定数の改善 -小学校における教科担任制の拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・令和4年度から推進してきた高学年に加え、中学年についても教科担任制を推進(※) +1,750人 ・新規採用教師の持ち授業時数軽減のため、教科担任制を推進(※) +410人 -生徒指導担当教師の全中学校への配置(※) +1,380人 (※)は、4年間で計画的に改善 ◆新たな職の創設(令和8年4月~を予定):学校横断的な取組についての学校内外との連携・調整機能の充実や若手教師へのサポートのため、新たな職を創設 ◆支援スタッフの配置拡充
<p>【教師の処遇改善関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆教職調整額の水準を現行の4%から13%に改善(注) ◆職務や勤務の状況に応じた処遇改善(各種手当の改善)(注) -学級担任への加算:月額3,000円 -管理職手当の改善:支給水準の改善(月額5,000円~10,000円の増) ◆新たな職の創設に伴う新たな級の創設(教諭と主幹教諭の間に新たな級を創設し、教諭よりも高い処遇とする(月額6,000円程度))(令和8年4月~を予定)

(注) 概算要求では、都道府県の条例改正等に一定の期間を要するとして令和8年1~3月分が計上された。

(出所) 文部科学省「令和7年度概算要求のポイント」6頁、パッケージ等を基に筆者作成

現在、令和7年度概算要求等について関係省庁間で調整が行われているところであり、令和7年常会においては、教職調整額の率の引上げを主な内容とする給特法改正案の提出が見込まれている。

なお、第50回衆議院議員総選挙(令6.10執行)の公約では、複数の政党が教職調整率の引上げ又は給特法の廃止等を掲げていた(末尾の【参考】を参照)。また、総選挙後の11月には、財務省の審議会である財政制度等審議会(以下「財政審」という。)において、教員の時間外在校等時間の縮減などを条件に教職調整額を10%まで段階的に引き上げること、将来的に所定外の勤務時間に見合う手当の支給に移行すること等が提案されたが²⁸、文部科学省は、勤務時間の縮減を給与改善の条件とすれば子供たちに必要な教育指導が行われなくなる、仮に時間外勤務手当化されれば勤務時間外の業務に逐一管理職の承認が必要になるなど教師の裁量が著しく低下する等と反論した²⁹。

3. 主な論点

給特法改正案等に関する論点は多岐にわたる。そこで主な論点を、筆者なりに可能な限

²⁷ このほか文部科学省は、令和6年9月30日に、「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について(答申)」(令和6年8月27日中央教育審議会)を踏まえた取組の徹底等について(通知)を発出している。

²⁸ 財政審財政制度分科会(令6.11.11)資料2の20~21頁

²⁹ 文部科学省「財政制度等審議会財政制度分科会(令和6年11月11日)資料についての文部科学省の見解(義務教育関係)」(令6.11.12)11頁

り対立の構造が分かりやすくなるような形で整理していく³⁰。

（１）令和４年度の教員勤務実態調査の結果を肯定的に評価するか否か

令和４年度の教員勤務実態調査の結果について、これを肯定的に評価する立場とそうでない立場がある。

前者の例は、令和６年答申である。同答申は、令和４年度の教員勤務実態調査を踏まえた推計では、教諭の月当たりの平均の時間外在校等時間が小学校で約４１時間、中学校で約５８時間となっており、平成２８年度の教員勤務実態調査を踏まえた推計において小学校で約５９時間、中学校で約８１時間となっていたのと比べ、「６年間で約３割減少した」（１８頁）とした上で、これは「教育委員会や学校の尽力の成果である」（１８頁）と一定の評価を下している³¹。

一方で、肯定的に評価しない立場もある。具体的には、時間外在校等時間の減少が成果として挙げられているが、持ち帰り業務は増えているのが実態であるといった意見や³²、令和４年度の教員勤務実態調査の結果では、例えば学校行事に掛ける時間が減少しているが、これは「効率化」の結果というよりも新型コロナウイルス感染症による自粛モードが続いていたためと解釈するべきではないかといった意見がある³³。

（２）給特法の抜本的な見直しを行うべきか否か³⁴

給特法は、原則として時間外勤務を命じないこととし、臨時又は緊急のやむを得ない必要がある時に「超勤４項目」に限定して時間外勤務を命じることができる仕組みになっており、「教員の健康を守り、時間外勤務を抑制することを目的とした法制度になってい」と説明されている³⁵。しかし、給特法に時間外勤務の抑制という目的があるにもかかわらず、現実として教員の長時間勤務が深刻な状況となっている。このような状況において、給特法の抜本的な見直し（廃止を含む。以下同じ。）を行うべきか否かが論点となっている。

現行の給特法の枠組みの下では、長時間勤務の実態は解消されないとし、その抜本的な見直しを求める立場がある。具体的には、「残業代が出れば、予算には上限があるから国や自治体、管理職が労働時間を減らすことに本気になるはずだ」³⁶として、給特法を廃止し、

³⁰ 本稿では、対立の構造が分かりやすくなるよう、「AかBか」という形で整理しているものも多いが、実際は、「AかBのいずれか一方ではなく両方を選ぶべき」、「AとBの折衷案を選ぶべき」といった議論も成り立つ。ただし、本稿は論点を分かりやすく整理することを主目的とするため、こうした議論には踏み込まない。

³¹ その上で、教育委員会や学校での取組状況に差が見られる等の課題も指摘している（１８頁）。

³² パブコメ概要５頁。ただし、令和４年度の教員勤務実態調査の結果によれば、平日の持ち帰り時間は増加しているものの、土日の持ち帰り時間は減少している（前掲注22参照）。

³³ 前屋毅「忘れてはいけないのは、「コロナ禍のなかでの調査」だったということ～教員勤務実態調査～」『Yahoo!ニュース』（令5.4.29）〈<https://news.yahoo.co.jp/expert/articles/d8e0c541e30976b34a7019d3b64a1b90933a4530>〉

³⁴ （１）と（２）は、密接に関わっていると考えられる。すなわち、令和４年度の教員勤務実態調査の結果を肯定的に評価する立場は、現行の給特法の基本的な枠組みを維持すべき（抜本的な見直しを行う必要はない）との立場と、肯定的に評価しない立場は、給特法の抜本的な見直しを行うべきとの立場と親和性がある。

³⁵ 文部科学省「中央教育審議会答申の考え方」〈https://www.mext.go.jp/content/20240827-mxt_zaimu-000037727_03.pdf〉

³⁶ 「中教審が教員確保策 実現へ社会の理解必須」『日本経済新聞』（令6.9.2）（名古屋大学教授・内田良氏の

いわゆる一般の労働者と同様に、残業時間に応じて残業代（時間外勤務手当等）を支払う仕組みへの変革を求める意見がある。また、一定の時間分を最初からみなし残業代のような形で上乗せし、それを超えた場合に残業代を出す仕組みとすべきとの意見もある³⁷。

一方で、現行の給特法の基本的な枠組みは維持しつつ（抜本的な見直しは行わず）、関連施策の充実等を図ることで、時間外勤務の抑制を実現しようとする立場もある。令和6年答申はこの立場に立っており、給特法の抜本的な見直しには否定的である。給特法の抜本的な見直しに関する令和6年答申の主なスタンスは、図表3のとおりである。

図表3 給特法の抜本的な見直しに関する令和6年答申の主なスタンス

- (A) ①どのような業務をどのようにどの程度まで行うか、教師自身の自発性・創造性に委ねる部分が多い。②また、教師の業務は、教師の自主的・自律的な判断に基づく業務と、管理職の指揮命令に基づく業務が日常的に渾然一体となって行われており、正確な峻別は極めて困難。③さらに、例えば授業準備や教材研究について、どこまでが職務でどこからが職務でないのかを精緻に切り分けて考えるのは困難
⇒一般の労働者や行政職とは異なる教師の職務の特殊性は、現在においても変わらず、**一般行政職等と同様の時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理を行うことは適当ではないと考えられる（教師の職務と勤務態様の特殊性を踏まえれば、勤務時間の内外を包括的に評価し、教職調整額を支給する仕組みは、現在においても合理性を有する）**
- (B) 仮に時間外勤務手当を支給することとした場合には、教育委員会や校長といった使用者側にはコスト意識が高まる可能性がある一方で、校長等が教師の業務内容について細かく精査・関与するマイクロ・マネジメントが行われるようになることなど、プラス面とマイナス面の両方があるとの指摘もある
- (C) 県費負担教職員制度（注）の下では、**勤務調整額を有する市町村は、時間外勤務手当を支払う義務を負わないため、民間企業と同様の形では時間外勤務命令を発しないようにするインセンティブが十分には機能しないと考えられる**



むしろ、様々な他の政策と一体的な改革を行うことにより、時間外在校等時間の縮減を目指すことが必要

（注）学校の設置者が、その学校の経費を負担する原則に基づき、公立学校の教職員給与は当該学校を設置する地方公共団体（小中学校の場合は基本的に市町村）が負担するのが原則だが、市町村立の小中学校等の教職員給与については、例外的に都道府県が負担することとされている（県費負担教職員制度）。県費負担教職員の任命権は、給与を負担する都道府県教育委員会が有するが、勤務調整額は市町村教育委員会が有する（なお、政令指定都市の場合は扱いが異なる）。

（出所）令和6年答申、同概要より筆者作成

これに対して、図表3の（A）について、「教員の業務の特殊性ゆえにどこからを残業と捉えるか難しいという指摘もあるだろうが、自己研さんや授業準備を例に取るなら民間のビジネスパーソンでも休日に勉強し、家族といるときに浮かんだアイデアを仕事に生かすこともある。マネジメントする管理職の負担が増えるという反論もあるが、民間企業の管理職は当たり前に行っている。（中略）業務が特殊だという思い込みを脇に置き、民間と同様に考えればシンプルだ」³⁸との意見がある。加えて、図表3の（C）（県費負担教職員制度）について、給与負担者と勤務調整額者が同一でなくても、勤務時間が長時間化したままであれば、都道府県教育委員会（給与負担者）から市町村教育委員会（勤務調整額者）に対して適切に指導・助言することが想定され、財政面でのインセンティブとしても働くと考え

コメント)

³⁷ 「教職調整額「10%以上」中教審が教員確保策」『毎日新聞』（令6.5.14）（立教大学教授・中原淳氏のコメント）

³⁸ 前掲注³⁷（立教大学教授・中原淳氏のコメント）

えられるので、図表3の(C)で言及された指摘は当たらないとの意見もある³⁹。

(3) 教職調整額の率を引き上げるべきか否か

ア 引上げの是非

給特法の基本的な枠組みを維持するとした場合も、現在は給料月額⁴⁰の4%とされている教職調整額の率を引き上げるべきか否かで立場が分かれる。

令和6年答申は、教職がより魅力ある職となるよう処遇改善を図り、教師に優れた人材を確保するために、教職調整額の率を引き上げるべきと提言している(53~54頁)。教職調整額の率の引上げに対しては、これに「強く期待する」⁴⁰との意見もある。

一方で、教職調整額の率の引上げは長時間労働の改善につながらず、むしろ「教職調整額が支給されているのだから長時間労働は当然」という論理により一層の長時間労働を教員に強いることとなるとして、引上げに反対する意見がある⁴¹。さらに、財政審も、「教員の勤務時間には大きな幅があり、時間外勤務の少ない者もいること、長時間勤務を固定化するおそれもあることから、既定の給与予算を最大限に活用し、一律に給与水準を引き上げるのではなく、(中略)負担の軽重に応じたメリハリある給与体系とするのが、教員の処遇を見直すに当たっての基本的な考え方であるべき」⁴²などとして、一律での教職調整額の率の引上げに否定的な見解を示している。

イ 仮に引き上げるとして何%に引き上げるべきか、引き上げる根拠は何か

現在は4%である教職調整額の率について、令和6年答申では「少なくとも10%以上」とされ、令和7年度概算要求では13%が要求された。引き上げるとした場合も、何%に引き上げるべきか、引き上げる根拠は何か論点となる。

令和6年答申において「少なくとも10%以上」とされたのは、以下の理由による。昭和49年に制定された「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法」(以下「人材確保法」という。)では、教員給与を「一般の公務員の給与水準に比較して必要な優遇措置が講じられなければならない」としており、人材確保法を踏まえた処遇改善後の昭和55年度には、教員は一般行政職に比べて7.42%の優遇分が確保されていた。しかしその後、相対的に教員給与の優遇分が低下し、現在は、一般行政職との比較における教師の給与の優遇分はわずか(平成30年度~令和4年度の平均で0.35%)になっている。そこで令和6年答申は、「教師の業務の複雑性・困難性が以前より増大し、教師不足等の課題も指摘される中、教職に優れた人材を確保

³⁹ 瀧本司(日本教職員組合中央執行委員長)「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策」に関わる意見書(令5.9.8)5頁。このほか、仮に服務監督権者(市町村教育委員会)のインセンティブに懸念があるのであれば、都道府県と市町村で合意する一定基準以上の時間外勤務に対しては、(市町村教育委員会側から反発も想定されるが)市町村に時間外勤務手当を支給させる措置を図ればよいとの指摘もある(小川正人「I部 総論 学校の働き方改革—これまでとこれから」『学校の未来をつくる「働き方改革」—制度改正、メンタルヘルス対策、そして学校管理職の役割—』(教育開発研究所、令和6年)44頁)。

⁴⁰ パブコメ概要19頁

⁴¹ パブコメ概要18頁

⁴² 財政審「我が国の財政運営の進むべき方向」(令6.5.21)(以下「財政審建議」という。)32頁

する必要性が一層高まっている現在の状況においては、当時の優遇分と同程度かそれ以上の措置を講じることについての社会的な理解は得られると考えられる」(50 頁)との理由で、「現在の4%を少なくとも10%以上とすることが必要であり、その水準を目指していくべき」(54 頁)とした。

概算要求において13%とされたのは、報道によれば以下の理由による。文部科学省は、一般行政職の公務員に比べて教員給与の優遇分がどれくらい確保できるかという視点で試算を重ねた結果、教職調整額の率を12%まで引き上げても昭和55年度の優遇分(7.42%)を超えず、教職調整額の率が13%だと当時の優遇分を超えることから、13%が最低ラインになると判断したとされる⁴³。なお、国が負担する年間の教職調整額の増額分については、教職調整額の率が10%の場合は約720億円(これに加え、自治体負担分が約3,000億円)、13%の場合は約1,080億円(同約4,500億円)とされる⁴⁴。

ただし、財務省関係者からは、「骨太の方針2024」で10%以上とすることで折り合った教職調整額の率を概算要求時点で13%としたことに対して、「根拠に乏しく、ちゃぶ台返し」との不満もこぼれると報じられている⁴⁵。また、「少なくとも10%以上」又は「13%」と時間外在校等時間との関係について、「教職調整額10%以上への増額は、喫緊の処遇改善策としては賛成するが、残業手当的な意味で出すのであれば、時間外在校等時間が月45時間以上の教員が半数近くいる今、20%以上としてほしい」⁴⁶といった意見や、概算要求で示された「13%は残業時間に換算すると約26時間分」となるが、「教職調整額を上げることで残業を26時間にまで減らせるのか」というと、はなはだ疑問が残る。学校現場の実態を反映させた数字とは言い難い⁴⁷といった指摘がある。

さらに、令和6年答申は、教員の処遇改善のために給特法を改正し、教職調整額の率を引き上げるとしているところ、こうした考え方そのものを疑問視する見方もある。すなわち、優れた人材を教員として確保するため、教員の給与を一般の公務員より優遇すると定める人材確保法と、教員の職務や勤務態様の特殊性を踏まえ、時間外勤務手当等を支給しない代わりに教職調整額を支給することを定める給特法では、それぞれ法律の目的が異なる。教員の処遇改善をしたいのであれば、本来は人材確保法に基づくのが筋であるところ、令和6年答申では、残業代の代替措置であるはずの給特法の教職調整額を引き上げるという手段を取っていることに対し、「人材確保法が空文化してしまう」と警鐘を鳴らす論者もいる⁴⁸。この点に関連して、教員の処遇改善は、「人材確保法の趣旨を踏まえれば、第一義的には給料表の改善により行われるべき」⁴⁹といった意見もある。

⁴³ 「教職調整額「最低ライン」 財務省折衝 難航か」『毎日新聞』(令6.8.30)

⁴⁴ 総務省「令和7年度の地方財政措置について(各府省への申入れ)の概要」(令6.7.29)4頁、「公立校教員給与増で5580億円—政府が国と地方の負担を試算」『共同通信ニュース』(令6.10.26)等。10%又は13%となった場合、給料月額30万円の教員は教職調整額が1.2万円から3.0万円又は3.9万円に増加する計算となる。

⁴⁵ 前掲注43

⁴⁶ パブコメ概要19頁

⁴⁷ 「「残業時間は減らせない」 教職調整額の引き上げに現職教員が反対する理由」『教育新聞』(令6.9.2)(株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長・小室淑恵氏のコメント)

⁴⁸ 「教職調整額引き上げが処遇改善? 中嶋哲彦教育政策学会会長が懸念」『教育新聞』(令6.10.10)(愛知工業大学教授・中嶋哲彦氏のコメント)

⁴⁹ パブコメ概要18頁

(4) 教育予算の総額を増やすべきか否か

教職調整額の率の引上げなどの処遇改善や教職員・スタッフの配置拡充（後述）などを進めていく場合、教育予算に関して大きく2つの立場が考えられる。すなわち、教育予算の総額を増やすことに積極的な立場と、消極的な立場である。

前者の例として、「教職員が健康で安心して働き続けることのできる教育環境の整備を求める。そのためには十分な予算が必要で、OECD加盟国最低レベルの教育予算の大幅増額を求める。現場のアイデアや工夫に頼るのではなく、教育予算を拡充するべきである」⁵⁰といった意見がある。

後者の例として、財務省による、「日本の公財政教育支出の対GDP比は、OECD諸国の中で低いとの指摘があるが、日本は人口全体に占める在学者数の割合も、OECD諸国の中で低い。(中略) 在学者1人に対し、どの程度の公財政教育支出を行っているかで見ると、日本はOECD諸国平均と遜色ない水準」⁵¹であるとの意見がある。

(5) 教員の処遇改善を重視するべきか、教育現場の人を増やすことを重視するべきか

教職調整額の率の引上げなどの処遇改善や教職員・スタッフの配置拡充などを進めていく場合、どちらに重点を置くかも論点となる。すなわち、(現在の教員数がある程度前提とした上で) 教員の処遇改善を重視するべきか、それとも、教職員・スタッフの配置拡充など教育現場の人を増やすことを重視するべきかで立場が分かれる⁵²。

前者の例として、「様々な業種で人手不足となっている中、有能な人材を教師に確保するためには、給与の引上げが不可欠」、「教師を目指す子供たちを増やすためにも(中略)「抜本的な教師の所得の向上」が急務である」⁵³といった意見がある。

後者の例として、「教職調整額を10%以上に引き上げることよりも、現場の人員を増やし、業務を確実に削減することが急務である。給与面も大切だが、業務改善と職場環境が改善されなければ、教師の成り手が確実に減少する」⁵⁴といった意見がある。

ア 教員の処遇改善を重視するとした場合の選択肢

教員の処遇改善を重視するとした場合も、①一律の(又はそれに類する)処遇改善を重視するのか、②職責等に応じた処遇改善を重視するのかで立場が分かれる。①は、令和6年答申で提言された教職調整額(校長・副校長・教頭を除く教員が対象)の率の引上げ以外にも、給料月額引上げ(給料表の改善)や義務教育等教員特別手当(義務教

⁵⁰ パブコメ概要3～4頁

⁵¹ 財政審財政制度分科会(令5.10.11)参考資料3頁。財政審建議も、「教員の処遇改善を行うのであれば、(中略)文部科学省施策全体の歳出・歳入両面の抜本的な見直しにより財源を捻出すべきである」(33頁)としており、教育予算の総額を増やすことに消極的な立場を取っている(仮に増やすとしても、文部科学省の他の予算を削ることを求めている)ように見受けられる。

⁵² もちろん、両者は相反するものではなく、教員の処遇改善も、教育現場の人を増やすことも重視すべきとの立場もある(令和6年答申もそのような立場を取っていると考えられる)。ただし本稿では、対立軸を明確にする観点から、あえて両者を対比する形で示している。

⁵³ パブコメ概要17頁

⁵⁴ パブコメ概要2～3頁

育諸学校等に勤務する全教員が対象)⁵⁵の引上げなどが、②は、令和6年答申で提言された学級担任への義務教育等教員特別手当の加算や管理職手当の改善、(新たな職の創設に伴う)新たな級の創設などが、それぞれ選択肢として考えられる⁵⁶。

①の立場からは、②の立場に対して、学級担任と担任外の給与に差が出ることにより、学級担任は手当をもらっているのだから多く働いて当然というような風潮が職場内で出てしまうことを危惧するとの意見や⁵⁷、(新たな職の創設に伴う)新たな級の創設は、教職員の差別化と階層化を進めるといった意見が示されている⁵⁸。

一方で、②の立場からは、①の立場に対して、「負担の軽重に応じたメリハリある給与体系とするのが、教員の処遇を見直すに当たっての基本的な考え方であるべき」(財政審建議32頁。詳しくは(3)ア参照)との意見が示されている。また、「年功序列ありきではなく、若手でも優秀な者は積極的に給与を上げるべき」⁵⁹との意見もある。

イ 教育現場の人を増やすことを重視するとした場合の選択肢

教育現場の人を増やすことを重視するとした場合も、①教員を増やすことを重視するか、②教員以外の事務職員やスタッフを増やすことを重視するかで立場の違いがあり、また、①・②の内部でも少しずつ立場の違いがある。

①について、教員の定数は、学校ごとの学級総数×「乗ずる数」などによって定められる基礎定数⁶⁰と、政策目的や各学校が個々に抱える課題等を踏まえて毎年度の予算措置によって配分される加配定数⁶¹に大別されるどころ、教員の定数の活用目的が限定されない基礎定数と目的が限定される加配定数のどちらを増やすことを重視するかで立場の違いがある。

⁵⁵ 人材確保法を受けた教員の給与改善のため、昭和50年に創設された。

⁵⁶ 令和6年答申における「一律支給されている義務教育等教員特別手当について、職務の負担に応じた支給方法に見直すこととし、学級担任について手当額を加算する必要がある」(55頁)、「新たな職」が制度上位置付けられ、配置される場合には、その職務と責任に見合った適切な処遇を図るため、都道府県等において、給料表上、教諭とは異なる新たな級を創設することが必要である」(43頁)といった記述は、②の立場を端的に表している。一方、①の立場の例として、「義務教育等教員特別手当は、人材確保法にもとづく教育職員の人材確保を目的とした手当であり、学級担任に特定して手当額を加算すること自体、法の趣旨に反する。義務教育等教員特別手当を増額するのであれば、教育職員全体を対象にすべき」(パブコメ概要21頁)との意見がある。

⁵⁷ パブコメ概要21頁

⁵⁸ 「定数改善が不可欠」 教員団体などが見解公表『日本教育新聞』(令6.9.2)。このほか、令和6年答申で提言された「新たな職」と類似する独自の制度を平成21年から導入している東京都では、制度導入に伴い基本給が引き下げられた事例があったとした上で、制度導入に当たっては、基本給を下げないよう約束して欲しいといった意見もある(前掲注47(岐阜県公立高校教員・西村祐二氏のコメント))。なお、この点について、あべ文部科学大臣は、文部科学省としては、「新たな職」の創設に伴う教諭の基本給の引き下げは考えていない旨述べている(文部科学省ウェブサイト「あべ俊子文部科学大臣記者会見録(令和6年10月25日)」<https://www.mext.go.jp/b_menu/daijin/detail/mext_00532.html>)。

⁵⁹ パブコメ概要20頁

⁶⁰ 基礎定数は公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律(以下「義務標準法」という。)に基づき機械的に算定される。例えば小学校で6学級の場合、乗ずる数は1.292であり、小数点以下を切り上げて8人が教員(教頭及び教諭等)の定数となる。このほかにも、大規模校には教頭を複数配置するなど、義務標準法には様々な規定があり、これらを足し合わせることで、各都道府県の基礎定数が算定される。なお、義務標準法には基礎定数に係る規定のほか、加配定数(後述)に係る規定もある。

⁶¹ 国は都道府県等から提出された申請を受けて、加配の種類(例:指導方法工夫改善(少人数指導、小学校における教科専門的な指導等)、児童生徒支援(いじめ・不登校・問題行動への対応等)、特別支援教育(通級指導等))ごとに総数を配分している。

前者の例として、「乗ずる数」を引き上げることによって「基礎定数」を増やし、教員の持ち授業時数を減少させるべきとの意見⁶²、現在小学校段階で行われている35人以下学級を中学校や高等学校段階でも行うことや、OECD加盟国平均並みの20人を目指し更なる少人数学級を進めることを求める意見⁶³がある。「基礎定数」の改善は、教育委員会が長期的な見通しをもって教員を採用できることから、その改善を求める意見は根強く⁶⁴、令和7年度概算要求に関しても、「増員されるのは追加的配置の「加配定数」が多いとみられ、毎年の予算確保に不安が残る。本来は「基礎定数」を恒久的に増やすべきだ⁶⁵といった意見が示されている。

これに対し、令和6年答申は後者の立場と考えられる⁶⁶。令和6年答申では、例えば「いわゆる「乗ずる数」を引き上げることによって、持ち授業時数を減少させるべきとの指摘もあるが、「乗ずる数」の引き上げは、国が教員定数の活用目的を限定しない基礎定数の増加となるため、必ずしも増加した教員定数が持ち授業時数の減少のために用いられない可能性がある。このため、現在の教師の厳しい勤務実態を踏まえると、まずは持ち授業時数の軽減という政策目的を確実に達成する方法として、目的を限定した加配定数による持ち授業時数の更なる軽減を図り、実効性を確保した上で、「乗ずる数」の改善については、他の定数改善施策との関係にも留意しつつ、検討を深めることが望ましいと考えられる」(37頁)として、加配定数の改善を重視した記述となっている。

②について、教員以外のスタッフ(教員業務支援員、副校長・教頭マネジメント支援員、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員等)は、近年、「チーム学校」⁶⁷の考えの下、教員が教員でなければできない業務に集中できるようにすることや、多様な専門性を有するスタッフがチームで子供たちに関わることにより教育の質を向上させることを目的として、配置の拡充が進められており、事務職員についても、配置の改善等がなされている。令和6年答申でも、事務職員やスタッフの更なる配置充実がうたわれているものの、仮に事務職員やスタッフを増やすとして、どの職種を増やすことを優先するべきか、何人程度増やすべきかについては言及されていない。

(6) その他の主な論点

ア 時間外在校等時間に関する目標をいつまでに達成するのか

⁶² 中嶋哲彦・広田照幸編『教員の長時間勤務問題をどうする？ 研究者からの提案』(世織書房、令和6年)。また、少子化を見込んで「乗ずる数」を5～10年をかけて改善していけば、巨額の新規予算の確保を必要とせず、一定数の教員数を維持しながら、教員の生活時間の確保も、教育の質向上も達成できるとの意見もある(広田照幸ほか「少子化が進む中で教員を増員すること」『季刊教育法』No. 222(令和6年9月号)19頁)。

⁶³ パブコメ概要15頁。少人数学級の推進は学級総数の増加につながるため、「乗ずる数」が変わらなくとも基礎定数が増加することとなる。

⁶⁴ 全国知事会「令和7年度国の施策並びに予算に関する提案・要望」(令6.8.2)234頁等

⁶⁵ 前掲注43(教育研究家・妹尾昌俊氏のコメント)

⁶⁶ 令和6年答申には、「国においては、基礎定数と加配定数のバランスに留意しつつ、教職員定数の改善を図るべき」(40頁)といった記述もあるが、新たな基礎定数の改善を求める具体的な記述は見当たらない。

⁶⁷ 「チーム学校」については、竹内健太「教職員定数の計画的な改善と「チーム学校」の実現」『立法と調査』No. 390(平29.7)20～35頁参照

令和6年答申では、「まずは時間外在校等時間が月80時間超の教師をゼロにするということを最優先で目指すべき」とされ、その上で、「全ての教師が月45時間以内となることを目標とし」、「将来的には、教師の平均の時間外在校等時間を月20時間程度に縮減することを目指し、それ以降も不断の見直しを継続すべき」(25頁)とされた。ただし、同答申の工程表には、それぞれの目標をいつまでに達成するか、具体的な期限は盛り込まれなかった。この点について、「具体的な目標値が示されたことは評価できる一方で、その達成を「将来的に」と曖昧にするのではなく、期日を設定して足並みを揃えて改革を進めることが必要である」⁶⁸といった意見が示されている。

また、この点に関連して、令和元年の給特法改正時と同様、3年後を目途に教員の勤務実態に関して調査を実施し、成果を検証するように求める意見⁶⁹や、時間外勤務の削減状況などを毎年度検証すること等を求める意見もある⁷⁰。

イ 教員の業務を減らすための取組をどのように実効的に行っていくのか

令和6年答申では、引き続き、平成31年答申で示された「3分類に基づく14の取組の徹底を図る必要がある」⁷¹(18頁)とされているものの、教育委員会(都道府県・政令指定都市・市区町村の合計)による取組の実施率が5割を超えているのは5つの取組にとどまっている⁷²。教員の業務を減らすための取組をどのように実効的に行っていくのかが論点となる。

ウ 次期学習指導要領の在り方

学習指導要領はおよそ10年に一度改訂されており、通例どおりであれば、令和9年頃に改訂されることとなる。現在、学習指導要領の改訂に向けた議論が行われているところ、「次期学習指導要領においては、内容を精選した上で標準授業時数を減らすことで、全ての教師の持ち授業時数を軽減すべきである」⁷³との意見がある。文部科学省に設置された「今後の教育課程、学習指導及び学習評価等の在り方に関する有識者検討会」の「論点整理」(令6.9.18)では、「総授業時数については、現在以上に増やすことがないよう検討すべき」(16頁)とされたものの、減らすことについての具体的な言及はなかった。標準授業時数をどのように見直すかを含め、次期学習指導要領の在り方が論点となる⁷⁴。

エ 教員の健康・福祉の確保に向けた取組の充実をどのように図るか

教員の健康・福祉の確保に向けた取組として、令和6年答申では、例えば、①メンタルヘルス不調の早期発見等のための医師等によるストレスチェックの実施やその結果を

⁶⁸ パブコメ概要10頁

⁶⁹ 「「定数改善が不可欠」 教員団体などが見解公表」『日本教育新聞』(令6.9.2)

⁷⁰ 「教員の不足人数 年度当初と比べて9月時点では1.3倍にまで拡大」『NHK NEWS WEB』(令6.9.28) <<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20240928/k10014594391000.html>>(東京大学名誉教授・小川正人氏のコメント)

⁷¹ 3分類に基づく14の取組については、前掲注17参照

⁷² ①登下校に関する対応、⑧部活動、⑩授業準備、⑫学校行事の準備・運営、⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応の5つ(文部科学省「令和5年度 教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査【結果概要】」(令5.12))。

⁷³ パブコメ概要22頁

⁷⁴ 標準授業時数に関しては、その時数の見直し以外にも様々な論点がある。例えば、国が定める年間の標準授業時数を大幅に上回った教育課程を編成している学校があることも指摘されており、令和6年答申でも、その見直しが求められている(21頁)。

踏まえた面接指導等、一連の体制を整えること（31 頁）、②適正な時間に休憩時間を確保できるよう、担任外の教師も含め給食指導を輪番制にするなどの取組を行うこと（31 頁）、③健康福祉を確保するため、11 時間を目安とする「勤務間インターバル」の取組を学校においても進めること（32 頁）等がうたわれている。これらを含む教員の健康・福祉の確保に向けた取組を、どのようにして充実させていくかが論点となる。

4. おわりに

学校教育は、子どもたちの育ちを支える重要な営みであり、その担い手である教員の働き方や処遇の改善は、我が国の社会全体にとっての重要な課題である。令和7年常会では給特法改正案が提出され、本稿で取り上げた点を含む様々な論点について議論が交わされることが予想される。

学校教育の担い手である教員の安定的な確保に向けて、教員の働き方や処遇をどのように改善していくべきか、教育関係者にとどまらず社会の幅広い主体を巻き込んだ骨太の議論を期待したい。

【参考】第50回衆議院議員総選挙（令和6年10月27日執行）で示された主な政党の公約における教員の働き方・処遇の改善等に関する主な記載

自由民主党	<ul style="list-style-type: none"> ・教師が子供たちと向き合う時間を増やし、学習指導要領を着実に実施するため、学校の指導・運営体制の効果的な強化、部活動改革の推進、支援スタッフの配置促進、コミュニティ・スクール等の必置化を進め、学校における働き方改革を行います ・質の高い教師や職員等を確保するため、教職調整額の率を10%以上を目指して大幅に引き上げていくなど、教師の処遇を抜本的に改善します
立憲民主党	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員定数の充実や、スタッフ職の増員、非常勤教職員の環境改善を推進し、教員が子どもとしっかりと向き合う時間を確保するとともに、教員不足に対応します ・給特法（教育職員の給与に関する特別措置法）の廃止を含めて教職員の処遇改善を行うとともに、部活動については地域社会への移行など抜本的な見直しを行い、教職員の長時間労働を是正します
日本維新の会	<ul style="list-style-type: none"> ・校務分掌や部活動の見直し、地域行事への参加の厳選、校務の情報化の推進などを通じて教員の負担軽減を図り、教育に専念できる体制を整えます ・教員に時間外勤務手当を支給しない代わりに教職調整額を支給するとしている給特法については廃止し、教員に対し労働基準法を全面的に適用する法整備を進め、教員の長時間労働の解消を進めます
公明党	<ul style="list-style-type: none"> ・多様な教員の採用や、地域・社会が学校を支えるチーム学校の全国展開に取り組みます ・人材確保法を踏まえて教師の処遇を抜本的に改善し、「給特法」の見直し、職務の負荷に応じたメリハリある給与等の処遇改善、教職員配置、小中学校35人学級を含む（将来的には小中学校30人の少人数学級をめざし）学校の望ましい指導・運営体制の構築、育成支援に一体的・総合的に取り組みます
日本共産党	<ul style="list-style-type: none"> ・教員数を抜本的に増やして、業務量を減らして、長時間労働を解消します ・公立学校の教員を「残業代ゼロ」にした法律（給特法）を改め、残業には残業代を支払います
国民民主党	<ul style="list-style-type: none"> ・人手不足が深刻な教職員（中略）に就業した場合は〔引用者注：奨学金返済を〕全額免除します ・学校教員の長時間労働の是正等、働き方改革に取り組むとともに、給特法（給料月額4%の教職調整額を支給する代わりに、超勤手当を支給しないと定める法律）は、廃止を含め、見直します
れいわ新選組	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の待遇・労働条件を改善するとともに正規教員の数を大幅に増やし、現在進行中の深刻な教員未配置問題を解決する ・教員の成果主義や給与査定を禁止する。教員の多忙・長時間労働を解消し、教員が本来業務に専念するため正規教員、スクールソーシャルワーカー、スクールサポーター、部活動指導員等を増員する

（注）教員の働き方・処遇の改善等について3項目以上挙げている政党もあったが、スペースの都合上、各政党2項目までに絞った。なお、社会民主党、参政党、日本保守党は記載が見当たらなかった。

（出所）各政党のウェブサイト等より筆者作成

（たけうち けんた）