

教師の処遇改善の在り方に関する論点

1. 総論

大量退職・大量採用等により全国的に教師不足が指摘されている状況等がある中、子供たちの資質・能力を確実に育み、我が国の未来を切り拓く人材を育成していくためには、我が国の学校教育の中核であり、その成否を左右する教師に質の高い人材を確保することが必須であり、抜本的に教職の魅力を向上させることが求められている。

緊急提言を含むこれまでの議論等を踏まえ、学校における働き方改革の更なる推進や学校の指導・運営体制の充実に取り組むことに加え、教職の魅力を向上させるため、人材確保法の趣旨も踏まえ、教師の給与に関する制度の枠組みの見直しを含めて処遇の改善を図っていくことについてどのように考えるか。

2. 各論

(1) 教師の職務の重要性等を踏まえた処遇改善の必要性について

- 教師は子どもたちの人格の完成と我が国の未来を切り拓く人材を育成するという極めて複雑、困難な職務を担っており、専門的な知識や技能等が求められる高度専門職である教師の職務の重要性を踏まえた処遇改善の必要性についてどのように考えるか。
- 加えて、教師の給与を一般の公務員よりも優遇することを定めた人材確保法の優遇分が現在はわずかになっている状況や、近年の教師不足への対応としての教職の魅力向上の必要性等を踏まえた、教師の処遇改善についてどのように考えるか。

(2) 教師の職務と勤務態様について

- 昨今、児童生徒の抱える困難が多様化・複雑化するとともに、新たな学びの実装化、社会の変化に伴う新たな教育課題への対応、地域・保護者等の期待が高まっている状況がある中、教師が、専門性を最大限に発

揮してこれらの状況に対応していくための職務の在り方、とりわけ業務遂行の在り方についてどのように考えるか。

その際、教師は、一人一人がそれぞれ異なるとともに、成長過程にあり、日々変化する目の前の子供たちに臨機応変に対応しなければならないことについてどのように考えるか。

- 高度専門職であることに加え、必要となる知識や技能等も変化し続ける教師には、学び続けることが求められるが、例えば、授業準備や教材研究等の教師の業務が、どこまでが職務で、どこからが職務ではないのかを精緻に切り分けて考えることができるかどうかなど、その業務の性質についてどのように考えるか。
- 教師の勤務時間には、学習指導や生徒指導等を行う子供たちが在校している時間と、長期休業期間等の子供たちが在校していない時間があるが、後者の時間においては、どのような業務をどのようにどの程度まで行うかについて、個々の教師の裁量によって判断する余地がより大きいなど、その勤務態様が一般の行政職とは異なる点についてどのように考えるか。
- 公立学校が担う役割を踏まえた地方公務員である公立学校の教師の職務の在り方についてどのように考えるか。
- 学級担任が担う業務や、不登校やいじめ、特別支援教育やGIGAスクール構想の更なる推進など、複雑化・多様化する課題に学校全体として組織的に対応していくための業務など、学校の中でも、教師によって業務の内容や負荷が様々であることについてどのように考えるか。

(3) 職務や勤務の状況に応じた処遇の在り方について

○ 近年、学校現場においては、

- ・教育相談や特別支援教育に関する連絡調整など、子供の抱える課題への対応や、
- ・校内研修、情報教育、防災・安全教育、道徳教育など学校横断的な取組への対応等、

学校が組織的に対応すべき事柄が更に多様化・複雑化し、学校内外との連携・調整の必要性が増している。

こうした中で、急増している若手教師へのサポートを充実させながら、ベテラン・中堅・若手層の教諭が専門性を発揮し、効果的な役割分担、知識や経験の共有・継承を行う体制の在り方についてどのように考えるか。

その際、こうした職務を主として教諭が校務分掌の一つとして担っている現状があるが、その職責に応じた処遇の在り方についてどのように考えるか。

○ 子供たちへのきめ細かな支援や保護者等からの相談対応等、重要かつ高負荷な業務を担い、在校等時間も長い傾向にある学級担任について、その職責等を踏まえた処遇とすることについて、どのように考えるか。その際、学級担任は多くの教師が担っている実態があることを前提に、処遇の手立てをどのように考えるか。併せて、教師に特有の手当として現在、一律に支給されている義務教育等教員特別手当の在り方についてどのように考えるか。

○ 現在の学校の実態に照らし、業務の負荷に応じた処遇の観点から、これまでの処遇の仕組みについてどのように考えるか。例えば、通常の学級にも特別支援教育の対象となる児童生徒が在籍し、指導を受け

ている実態がある中、特別支援学校、特別支援学級及び通級による指導を担当する教師のみに支給されている給料の調整額などを含め、業務の負荷に応じた処遇改善の手立てについてどのように考えるか。

- 学校教育の質の向上には管理職による適切な学校運営が重要であり、学校の抱える課題が多様化・複雑化する中、支援スタッフや若手教職員等を含め、多様な教職員集団をしっかりとマネジメントを行い、責任を果たしていく立場にある学校管理職について、その職責の重要性を踏まえ、管理職手当を含めた処遇の在り方についてどのように考えるか。

(4) 教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善の在り方について

教師の処遇改善をどのような手立てで実施するかを検討するにあたっては、子供たちのために、教師が、その専門性を最大限に発揮して子供たちへの教育を行うことができる業務遂行の在り方が実現できるようにすることが求められる中、教職の重要性を踏まえた教師の処遇改善の手立てについてどのように考えるか。

① 在校等時間と教育の成果の関係等について

- 勤務時間内に効率良く職務を終えている教師、自発的に教材研究や授業準備に励み時間外在校等時間が長くなっている教師などが相当数存在する実態をどのように考えるか。また、そのような実態を踏まえ、教育の成果は勤務時間の長さのみに基づくかどうかについてどのように考えるか。

② 時間外勤務手当に関する考え方について

- (2) で検討した教師の職務等の特殊性を踏まえた上で、仮に、時間外勤務手当を支給することとした場合、教師の行う個別具体の職務について、学校管理職が時間外勤務命令を発することが適切なのかどうかについてどのように考えるか、また、個別具体的に時間外勤務として承認することができるのかどうかについて実務上の観点も踏まえどのように考えるか。
- 仮に、時間外勤務手当を支給することとした場合、都道府県が給与負担者である県費負担教職員制度の中で、服務監督権者である市町村教育委員会に時間外勤務を削減するインセンティブが民間企業の場合と同様に機能するかどうかについてどのように考えるか。

- 諸外国においても、背景は様々であるものの、例えば、教師は専門職として時間外勤務手当の支給に関する規定の適用外とする国もあるなど、時間外勤務を時間により測定し、それに対して追加的な給与を支給する仕組みは必ずしも一般的ではないが、教師の職務の特殊性等を踏まえた仕組みについてどのように考えるか。

③教職調整額の在り方について

- 教師の職務等の特殊性を踏まえて、時間外勤務手当の支給ではなく、勤務時間の内外を問わず教師の職務を包括的に評価して給料月額額の4%を支給することとしている現行の教職調整額の在り方について、その水準も含め、どのように考えるか。

その際、教育職員に優れた人材を確保するため、人材確保法によって教師の給与を一般の公務員より優遇することとされているが、現在では、その優遇分がわずかとなっていることについてどのように考えるか。

④教師の健康・福祉確保について

- 教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限ることとしている、いわゆる超勤4項目の在り方についてどのように考えるか。
- 学校における働き方改革の実効性の向上に向けて、各教育委員会が行う在校等時間の把握、それを踏まえた業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備、健康・福祉を確保するための取組等について、PDCAサイクルを通じて実効性を高めるための具体的な仕組みについてどのように考えるか。