

「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）に対する見解

全日本教職員連盟

まずもって本まとめを取りまとめるに際し、多大なる尽力をいただいた中央教育審議会質の高い教師の確保特別部会の委員に敬意を表する。そのうえで、本まとめについて、特に、以下の2点を大きく評価する。

- ① 「全ての子供たちへのより良い教育の実現」に向けて、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、教師の処遇改善について、総合的かつ抜本的な改革がパッケージとして取りまとめられたこと
- ② 特に教師の処遇改善については全日教連がこれまで強く求めていた教職調整額を少なくとも10%以上にすべきとの要望が取り入れられたこと

以下に第5章教師の処遇改善について具体的な見解を述べる。

教師の処遇について教職調整額は4%と長年据え置かれ、更に人材確保法の優遇部分も制定当初に比べ優遇部分はわずかの状況となっており、処遇改善は我々教師の悲願である。その具体的な方策として本まとめは「人材確保法による処遇改善後の教師の優遇分の水準を確保するため、（略）教職調整額の率については現在の4%を少なくとも10%以上とすることが必要」と提言している。つまり時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理ではなく、現状の給特法の枠組を維持したうえでの教職調整額の引上げということである。これは全日教連の長年の要望である。

「教員の地位に関する勧告（1966年10月5日教員の地位に関する特別政府間会議採択）」では、「すべての教員は、その専門職としての地位が相当程度教員自身に依存していることを認識して、その全ての職務においてできる限り高度の水準に達するよう努めるものとする」と言及されており、教師は自発性をもって職務に臨む姿勢を表している。教師は子供たちの成長のために不断の努力をもって職務にあたるべきであり、どのような業務をどの程度まで行うかは教師個人の裁量である。そのうえで管理職の指揮命令に基づく業務もあり、正確な峻別は極めて困難である。これらからも教職調整額の引上げによる処遇改善は合理性があると言える。

仮に、時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理となると、学校現場においては無用の混乱が生じてしまう。ただでさえ激務の管理職の負担は増大し、更には同一の業務がA学校ではいわゆる「残業」と認められ、B学校では「残業」と認められなかった場合、不公平感も助長するであろう。

全日教連としては給特法の枠組を維持したうえでの教職調整額の引上げを強く望む。それと同時に全体の給与体系を考慮し管理職手当の改善も必須であると考える。

他方、教職調整額の引上げによる処遇改善がなされたからといって時間外在校等時間の増加を軽視しているわけではない。速やかに月20時間以内の時間外在校等時間が実現するよう、定数改善、働き方改革等の施策の推進が急務である。処遇改善と時間外在校等時間の縮減を両輪で行っていく必要がある。

全日教連は教育専門職たる自覚をもって、これからも子供たちのためのより良い教育環境の整備に努めていく。