

GRAB it 13%

の その先を見つめて

2030年度までに教職調整額10%

令和6（2024）年12月27日、令和7（2025）年度政府予算案において教職調整額を4%から5%に引き上げることを閣議決定しました。併せて、令和13（2031）年1月まで毎年1%ずつアップし10%まで引き上げることを示しました。

時 期	令和8年1月 (2026年1月)	令和9年1月 (2027年1月)	令和10年1月 (2028年1月)	令和11年1月 (2029年1月)	令和12年1月 (2030年1月)	令和13年1月 (2031年1月)
教職調整額	5%	6%	7%	8%	9%	10%

日本高等学校教職員組合は、令和7（2025）年4月から教職調整額13%への引き上げ実現を目指し、署名行動や国への要望等、あらゆる方法を駆使して活動しましたが、段階的に10%へ引き上げるという結果となりました。この結果については大変残念に感じています。

しかしながら、50年以上も変化のなかった教職調整額の増額について、署名行動や要請行動等の運動をしなければ、この議論が起こらなかったことを考えると、結果は満足いくものではありませんでしたが、運動の成果といえるのではないかと思います。教職調整額は、期末勤勉手当（夏と冬のボーナス）、退職金等に世代を問わずに影響がでるため、増額は前進であったといえます。

教員不足や教員のなり手不足問題、更なる働き方改革の推進、学習指導要領の改訂等、多くの課題を抱える現状において、今後も教職調整額に関する議論に時間をかけ続けていくことで、教育の抱える重要な課題への対応が滞ることがないよう配慮しながら、教職調整額についてはしっかりと経緯を見守りつつ、しかるべき時に意見の発出をしたいと思えます。

日本高等学校教職員組合は、教職調整額について、教育が多様化・複雑化し、多くの知識や高度な専門性を必要とされる現代の教師という仕事の特殊性に対し、教師の尊厳とプライドの対価として支払われるものだと考えています。教師の残業代として支払われるものという誤った認識がありますが、時間外勤務の代償は、働き方改革の延長線上に、残業手当としてあるものでなければいけないと考えています。



日 高 教

日本高等学校教職員組合

Japan Senior High School Teachers Union

働き方改革の更なる推進に向けて

教職調整額について一つの結論が出されました。今後は「働き方改革」の更なる推進を、関係省庁、政党、人事院、教育委員会、人事委員会等に強く求めていかなければいけません。そして、働き方改革が限界を迎えたときに、残業手当の支給を求めて活動していくこととなります。

今回、教職調整額の増額に併せて、働き方改革の観点から「2029年度を目途に時間外勤務時間を30時間にする」という目標が掲げられています。

働き方改革は2016年安倍内閣の頃からスタートしており、すでに10年近くが経過しています。2023年に萩生田政調会長は3年以内に時間外勤務を20時間にすると発言し、中教審の

特別部会は2024年に時間外勤務を20時間にすることが望ましいという提言を出しています。

しかし、働き方は一向に改善される気配はなく、教員の精神疾患による休職者は増加の一途をたどり、教員採用試験の倍率は過去最低を更新し続け、教員不足が現場に大きな影を落としています。

そのような中、時間外勤務を20時間にすると言及されてきた発言・提言が、2029年までに時間外勤務を30時間にするとされたことには、政府と教育現場との乖離を感じざるを得ません。働き方改革に残された時間は少なく、まずは発言の真意について、早急な対応を求めていかなければいけません。

働き方改革に向けた具体的な取組

働き方改革に関する具体的な取組として、明らかに教員の業務ではないものについては現場から切り離し、教員が関わらなくていいようにするために、業務仕分けをする必要があると考えています。その上で、一層の業務縮減に向けた取組を促していかなければいけません。

特に、部活動に関して、高校では、各学校にその対応を一任されており、このことが一部の教員にとっては、大きな負担となっている実状があります。部活動に関わる人たちが納得して関わることができるよう、高校における部活動については多様な考えをまとめ、課題を整理していく必要があります。

昨年の文科省との交渉の中で、地域移行が進まない地域では、学校が中心となっている実状があることを説明し、休日の部活動のための活動推進予算の増額を求めました。しかし、文科省からは、地域移行の流れとは相反するという趣旨の発言があり、

議論は平行線をたどりました。

文科省は部活動指導員や地域指導者を活用して地域移行を推進しようとしていますが、地方では人材不足、活動環境等の問題から限界があります。部活動の地域移行に関する予算の拡充は、待遇改善や働き方改革に直結していくものであるとの考えのもと、必要な対応を求めていかなければいけません。

働き方改革については、働き方改革に強制力を持たせるために責任の所在を明確にし、労働環境を改善するための法整備を行うことが必要だと考えています。このことについては、日本高等学校教職員組合傘下の単組とも慎重な議論を行い、各都道府県の実状から課題を明確にして、関係省庁や政党に対して要請活動を行っていきます。

日本高等学校教職員組合執行委員長の見解

この度、教職調整額を4%から5%に引き上げること、併せて、2030年度までに段階的に毎年1%ずつ10%まで引き上げること、担任手当の支給、教諭と主幹教諭の間に主務教諭という新たな級を設けることで、実質13%の待遇改善をすることが閣議決定し、教員の給与についての議論が一区切りしました。

ただし、教職調整額の増額であることから「給特法」の枠組みは残り、超勤4項目に定める「校外学習、生徒の実習」「修学旅行、学校行事」「職員会議」「非常災害時の業務」以外については、時間外・休日勤務手当（超勤手当）は引き続き支給されません。

多忙を極める現代の教育現場においては、多様化する生徒指導、学校部活動、地域連携に伴う地域行事への参加、複雑化する入試業務等、確実に超過勤務を必要とする業務があります。

そのため、明らかに超勤4項目に収まらない業務については、超勤4項目に追加し「超勤手当」の対象となるよう、文科省をはじめとする省庁との協議、国会議員への要請をおこなう必要があると考えます。そして、その延長線上で残業代を求めていかなければいけません。

また、超勤項目が拡大されれば、残業代が出ないとしても、勤務時間調整や振替休日取得が可能になります。そのためにも、明らかな超過勤務は明確にする必要があります。

今後は、働き方改革の推進の先をしっかりと見つめて取組を進めていきます。取組を進めていく上ではみなさんの声が推進力となります。引き続き、日本高等学校教職員組合および各県の教職員組合へのご理解、ご協力よろしく申し上げます。

