

# 論題：日本は学校教員のギグワーク化を推進すべきである。

（「ギグワーク」とは、「企業などに直接雇用はされずに、デジタルプラットフォームなどを通じて、単発の仕事を請け負う働き方のことである。例として、Uber Eats など。）

- ギグワーカーとして「代理教員」が教員の欠勤を補うことを可能とする。
- 代理教員は、Web サイトやアプリ等のプラットフォームに登録し、これを通して教育委員会・学校・教員など代理教員を必要とする依頼者とマッチングを行う。
- 代理教員になることができる者は、教員免許または代理教員免許を持つ者とする。
- 代理教員免許は、教員免許より少ない履修単位(=大学、短大、専門学校などで受けなければならない授業の数)で取得可能とする。
- 代理教員の給与は、授業時間 1 分につき 100 円、授業外の拘束時給 2,000 円、交通費などの特別手当はなしとする。給与の半分は国庫負担金から拠出し、もう半分は公立であれば地方自治体が、私立であれば学校法人が負担する(公立の一般の教員の給与は、3 分の 2 を地方自治体が、3 分の 1 を国が払っている)。
- 代理教員の採用は、原則として一校あたり月 40 コマを上限にする。

## はじめに

ここ首都圏では、大きなリュックを背負って自転車などに乗る UberEats や出前館の配達員さんを見るのも珍しくないですよね。アプリなどを通じて単発の仕事を請け負う、ギグワークと呼ばれるこの業態は、近年ますます広がっています。

この背景には、それぞれの登場人物の動機が絡んでいるようです。たとえば飲食店側としては、配達専用の人を雇うほどのコストを払う余裕はありません。また配達員側にとっては、仕事や通学などの本業との兼ね合いで、長時間拘束されることを避けたいという気持ちがあるでしょう。

今回の論題では、似た状況が学校教育の現場でも起きているのではないかということを考えてみます。つまり、飲食店が人をたくさん雇えないのと同じように、学校には先生をたくさん雇う余裕はありません。でも、もしかしたら UberEats の配達員さんと同じように、「スキマ時間でやれる単発の仕事であれば やりますよ！」という「かくれ先生」がいるかもしれません。その可能性に賭けることはできかどうか、考えてみます。

## 1. 学校の人手不足

そもそも、こんな新しい制度を導入してまで、人を雇う必要があるのでしょうか？ 実は、先生の人手不足は、どんどん深刻になっています。

2025 年 7 月の調査では、「本来必要な先生が足りていない」という不足数が 3662 人にのぼっていることがわかりました<sup>1</sup>。その結果、社会科の教員が理科も教えたり、管理職が担任を兼任したり、1 学級あたりの人数を増やしたりするなどの、苦肉の策を迫られています<sup>2</sup>。

このような人手不足の状況では、教員 1 人あたりの仕事量が増え、過労の問題が起きます。

2024 年度に東京都で新規採用された教員の卵のうち、5.7% が 1 年以内に辞めてしまい、そのうち約 4 割はメンタル面の不調などの健康の理由を

挙げています<sup>3</sup>。こんなに過酷では、教員を目指す人は減ります。すると、さらに人手が不足して、過労になり……という悪循環に陥ります。

## 2. 現状の制度

現状でも、教員が一時的にお休みを取り、その期間で代わりの人を雇う制度は存在します。ただし、「産休代替教員」という名前の通り、これは出産や育児にともなう休暇を想定しています。また、代わりに出勤してくれる先生を探すことに苦労している実態も指摘されています<sup>4</sup>。

産休の場合は、どの時期に休むかを比較的予測可能なので、4 月の年度開始時点で手を打つことができるかもしれません。しかし最近、教員不足が深刻化するのは年度途中だという調査結果が示されました<sup>5</sup>。事前に予測できない欠員は、産休を想定した現状の制度では埋めづらそうです。

## 3. 論題の制度

そこで、UberEats で配達員さんを探すように、休んだ時に代わりに来てくれる先生を探せるようになったらどうだろう？ ……というのが、今回の論題の提示する問い合わせです。

この制度は、名前は国によって違いますが、オーストラリア (relief teacher) や英国 (supply teacher)、米国、インド、南アフリカ

(substitute teacher) などの様々な場所で実施されています。この論題では、まとめて「代理教員」と呼ぶことにしましょう。どんな人が代理教員になれるか（要求資格）や、どれくらいの給料が支払われるか、いつ呼ばれるものなのか（数週間前には事前に依頼されるものから、当日朝に連絡が来るものまで）等は、国によって様々です。ただ、どの国の制度にも共通して言えることとしては、**理由を問わず数時間単位での休暇／代替が可能**という点が日本の現制度との大きな違いだということを抑えていただけたとよいと思います。

#### 4. 想定される肯定側の議論

【教員】 まずは、1.で略述した人手不足の問題が解決に向かうというストーリーが思い浮かびますね。過労が改善されたり、子どもの学校行事や保護者の介護など 教員が自分の家族のために使える時間が確保されたりすると期待できます。

また、この制度によって新たに学校に足を踏み入れる先生たちだけでなく、今すでに学校で働いている正規教員の先生たちや、将来的に先生になろうとする人たちに対しては、どのような影響があるのか……という点も考えてみてください。

【子ども】 子どもにとって先生は、保護者に並んでその背中を見る時間が長い身近な大人です。その大人が過労で苦しそうにしていると、子どもは未来に希望を抱けるでしょうか？ 「休みやすい環境」が持つ将来的な影響や形作る世界観といった、大きな物語も提示できると面白そうです。

またチーム担任制などの是非に関する議論では、関わる教員が1人に固定されているよりも複数の教員が関与する方が、(とくに担任の先生に関する問題の)相談をしやすいという説も提示されています。この文脈で、「多様な先生と関われたほうが良い」というメリットも考えられます。

#### 5. 想定される否定側の議論

【教員の数】 「こんなことしても、十分な数の先生は集まらないんじゃない……？」 そんな疑問が浮かぶかもしれません。事実、臨時講師を募集しても人が集まらない現状があります。考えていただきたいのは、この原因は何かという点です。そもそも教職に興味がないのであれば、この制度でも人は集まらないでしょう。もし労働環境が原因なら、この制度であれば集まるかもしれません。

ただし、この議論はおそらく否定立論でスピーチするデメリットというよりは、肯定側に対して投げかける「メリットは発生しない！」という反駁になりそうだという点に、注意してください。

【教員の質】 量だけでなく、質も重要です。雑な言い方をすれば、「ふらっと現れた」先生をどれほど信頼できるものでしょうか。このあたりは、デメリットとしての立論が可能かもしれません。現状でも導入が進んでいる部活動指導員などの、外部の人を学校内に呼び込む仕組みにおい

て、どんな問題が起きているのか／起きていないのか、といった点が参考になりそうです。

#### 6. 想定される試合のポイント

##### ● 制度の詳細につっこみすぎない

代理教員免許の取得要件を何にするか、マッチングのためのプラットフォームはどんなものにするか、といった点が気になるかもしれません。たしかに大事ですが、残念ながらディベートの試合には時間制限があります。「**その設定は試合を左右するのか**」を吟味し、時には禁欲も重要です。

##### ● 成功例／失敗例を「出しちゃなし」にしない

3.で紹介した通り、この代理教員の制度は様々な国で実施されています。なので、調べていただくと、成功例も失敗例も、どちらも出てきます。ただし、肯定側が成功例を紹介し、否定側が失敗例を紹介して、そのまま試合が終わると、審判は「結局どっち？」と迷ってしまいます。

そこで、事例を出して終わりではなく、「なぜそれが日本にも当てはまりそうなのか」まで説明することを意識してみてください。そのときは、臨時講師や部活動補助員といった、「論題の制度とは違うけど似ているところがある取り組み」が参考になると思います。これらが現状の日本で成功しているのか失敗しているのか、その理由は何か、という部分を分析すると、論題導入後の世界をイメージしやすくなるはずです。

##### ● メリットの発生だけでなく価値

人手不足の解決は肯定側の主要な議論と予想されますが、「解決」といっても、この深刻な問題が完全に解消するわけではないので、「今よりちょっとマシになる」といったところでしょうか。否定側はきっと「問題は残り続ける」と反論してくるので、「この『ちょっとマシ』がなぜ重要なのか」という価値の議論が大事になりそうです。

##### ● 強いデメリットより消えないデメリット

メリットがある程度残ると、デメリットが残ったとしても、「一部で問題はあるかもしれないが全体傾向としては良くなりそう」と判定されかねません。デメリットは大きくすることより肯定側の反論に耐えることを意識し、**準備時間を立論作成に使いすぎてしまうことなく、反論の原稿を作るための時間を十分に確保できる**とよいですね。

「早期離職問題」教育新聞

<https://www.kyobun.co.jp/article/2025050807>

<sup>4</sup> 庄子寛之 (2024) 「産育休の代替教員探しを学校任せにしないでほしい」教育新聞

<https://www.kyobun.co.jp/article/2024031206>

<sup>5</sup> ★小松亜由子 (2025) 「【2025年版】教員不足の現状と解決策 教育専門メディアが解説」

<https://www.kyobun.co.jp/article/2024021291>