

# 外部人材の活用における留意点

解説者



日本女子大学  
教職教育開発センター  
教授 坂田 仰

大阪府の公立高校に勤務後、東  
京大学大学院法学政治学研究科  
公法専攻博士課程単位取得退  
学。1996年、日本女子大学に  
赴任。専門は、憲法学、公教育  
制度論。2021年9月に『新訂  
第4版 図解・表解教育法規』（共  
著、教育開発研究所）を出版。

学校で起こり得る危機に対し、どのような備えをしておくべきか。事故や災害などが発生したら、被害を最小限にとどめるためにどう対応すればよいのか。学校の危機管理について研究する坂田仰教授が解説する本コーナー。第10回は、外部人材の活用における留意点について解説する。

## 急速に進んだ外部人材の活用 法制度は整備中

かつては、学校教育にかかわる人は、教師や事務職員、用務員などに限られていましたが、2000年代頃から、ALTや外部指導員、スクールカウンセラー、地域ボランティアなど、様々な人たちが生徒の学びを支えるようになりました。専門的な知識・技能を持つスタッフや、教師の業務を支援するスタッフは、学校や教師にとって心強い存在です。今では、チーム学校として、また、働き方改革の一環として、外部人材との連携・協働による教育活動が求められる、毎日のように学校では、外部からの人の出入りがあると思います。しかし、外部人材の活用は急速に進んだた

め、法制度は整備中の段階です。部活動指導員や教員業務支援員（スクール・サポート・スタッフ）、情報通信技術支援員（ICT支援員）などは、学校教育法施行規則の一部改正（\*1）により、名称や職務内容が規定されましたが、問題が起きたら、その都度対処しているというのが実情かと思えます。

## 外部人材の雇用形態を確認し、 指揮命令権の有無を把握

そうした状況下で、まず理解しておきたいのが、外部人材の雇用形態です。雇用形態によつては、学校に外部人材への指揮命令権（\*2）がないからです（図）。

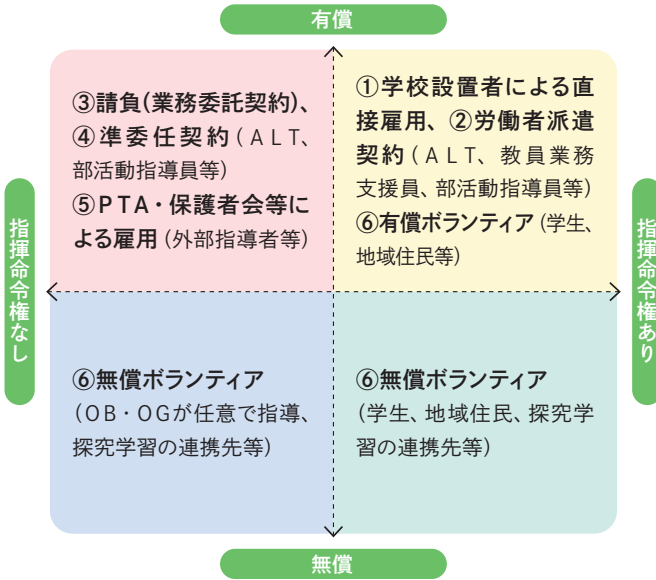
外部人材の雇用形態には、①学校設置者

## 外部人材との無用なトラブルを防ぐ

- ✓ 外部人材の雇用形態を確認し、指揮命令権の有無を把握する。
- ✓ 特に、指揮命令権のない請負や準委任契約では、契約事項に注意を。
- ✓ ボランティアにも順守事項を説明。また、公的書類で身元を確認しておくことも大切。
- ✓ 外部人材の人物像の把握は、透明性の確保や、生徒・保護者への説明責任のためにも必要。

\* 1 部活動指導員は2017年3月、教員業務支援員と情報通信技術支援員は21年8月の改正による。  
\* 2 労働者に対して業務上の指示を行う権限。

**図 外部人材の分類**



※坂田教授の提供資料と取材を基に編集部で作成。

(自治体や学校法人) による直接雇用、② 労働者派遣契約 (\*3)、③ 請負 (業務委託契約)、④ 準委任契約、⑤ PTA・保護者会等による雇用、⑥ ボランティア (有償・無償) があります。そのうち、学校に指揮命令権があるのは、① 学校設置者による直接雇用、② 労働者派遣契約で、業務の進め方の指示や、業務遂行に関する改善の要求を、外部人材に直接行うことができます。また、体罰やわいせつ行為、情報漏洩などを起こしそうな場合、学校が直接指導できます。⑥ ボランティアも、基本的に

は指揮命令権がありますが、依頼の仕方によっては、指示や要求が難しい場合があります。一方、③ 請負 (\*4)、④ 準委任契約 (\*5) は、原則として学校に指揮命令権がありません。学校設置者は、派遣業者と契約を結び、派遣される外部人材との間には労使関係がありません。学校は、外部人材に直接指示ができず、要望等は派遣業者に伝え、派遣業者が外部人材に指示を出すという手順になります。ALT に多い雇用形態ですが、学校に指揮命令権がないため、教師は、ALT に対し、直接指示をしたり指導の改善要求をしたりすることができません。故意ではないとしても、契約違反とならないよう注意しましょう。

**順守してほしい事項が契約内容にあるかの確認を**

外部人材が問題を起こした際には、直接雇用関係になくても、学校設置者や学校が、責任を持つて対応することが原則です。そこで重要なのが、契約内容です。体罰やわいせつ行為、宗教や政治における中立性、守秘義務などに関する内容が、派遣業者との契約の条項にあるかを確認しましょう。特に、指揮命令権のない雇用形態では、派遣業者に、外部人材への契約内容の順守の徹底を促します。

ボランティアにも、有償・無償にかかわらず、順守してほしい事項を書面で伝え、理解してもらいましょう。探究学習や就労体験などで一時的に協力を依頼する場合も、無用なトラブルを避けるために、覚え書きを結ぶとよいかもしれません。また、所属先のボランティア団体や、個人の身元を確認することも大切です。残念ながら、偽の情報伝えられ、問題発生時に連絡がつかないといったことが起きています。公的書類で身元を確認しておく、そうした事態を避けられます。

損害賠償が発生したら、まずは学校設置者が賠償金を支払うこととなりますが、問題を起こした外部人材や派遣業者に、契約違反として損害賠償を請求できます。できるだけ、契約書等に、損害賠償請求に関する条項を入れておくようにしましょう。

生徒や保護者から見れば、学校で働く人は皆、「学校の人たち」です。学校が契約に直接かかわっていないくても、外部人材の派遣の経緯や雇用形態、人物像を把握することは、透明性の確保や、生徒・保護者への説明責任の観点からも重要です。実際、外部人材による体罰や、中立性を損なう勧誘などの問題が起きています。私立学校を中心に、教師の派遣も進んでいますから、重大事案が起こる前に注意を向けていテーマの1つだと思います。

\* 3 派遣業者が雇用する労働者を、他者の指揮命令下で労働させる契約のこと。  
 \* 4 成果物を完成・納品させるが、その過程は問われない契約。  
 \* 5 特定の業務を遂行する契約。