

諸外国の教員給与に関する調査研究

報告書

平成19年3月

諸外国教員給与研究会

はじめに

本諸外国教員給与研究会は、本年度文部科学省よりアメリカ、イギリス、韓国、シンガポール、スウェーデン、ドイツ、フィンランド、フランスの 8 カ国における公立の初等中等教育段階の学校に勤務する教員の給与を対象とした「諸外国の教員給与に関する調査研究事業」の委託を受け、調査研究を行った。

このたびその成果を最終報告の形でとりまとめた。本報告は「Ⅰ 序章」「Ⅱ 総括表」「Ⅲ 各国編」「Ⅳ 資料編」からなり、各国の詳細については「Ⅲ 各国編」に、その概要については「Ⅱ 総括表」にまとめている。「Ⅰ 序章」においては本調査研究の目的、実施方法や成果の概要などをまとめた。「Ⅳ 資料編」には各国の基礎データや教育・教員関係データを掲載している。

本報告の取りまとめに当たっては、本研究会の研究協力者の方々に多大なご貢献を頂くとともに、(株)三菱総合研究所にもご協力いただいた。この場を借りて厚くお礼申上げたい。

本調査研究は実質 10 ヶ月に満たない期間で行われたため、本報告の中にはまだ不十分な点もあろうかと思われる。読者諸氏からの忌憚のないご意見を賜れば幸いである。

本報告が教育施策の立案や教員給与についての国際比較研究の一資料として関係者にご活用いただけることを願っている。

平成 19 年 3 月

諸外国教員給与研究会代表

国立教育政策研究所長 矢野 重典

(調査研究の概要)

1. テーマ

本調査研究は文部科学省の委託を受けて本研究会が実施したものであり、文部科学省が公募した際のテーマは以下のとおり。

- (1) 諸外国の教員給与に関する制度及び水準を適切に把握するための調査の方法についての検討
- (2) 基礎データの収集・分析
- (3) 諸外国の教員給与に関する制度及び水準について（少なくとも以下の項目を含む）
 - ・給与の財源負担者
 - ・給料表の構造
 - ・教員に特有の手当
 - ・他職種との制度及び水準の比較
 - ・教員給与の優遇策
- (4) 諸外国における教員の身分についての調査
- (5) 諸外国における教員の勤務条件及び勤務態様についての調査
- (6) 諸外国における教員の給与以外の処遇についての調査
- (7) 諸外国の教員給与と比較した場合の日本の教員給与の特質についての検証

2. 研究期間：平成 18 年 6 月 5 日から平成 19 年 3 月 31 日（平成 18 年度）

3. 調査研究対象

対象国：アメリカ、イギリス、韓国、シンガポール、スウェーデン、ドイツ、フィンランド、フランスの 8 カ国

対象学校段階：公立の初等学校及び中等学校（後期中等教育学校を含む）

4. 中間報告

平成 18 年 12 月 11 日に作成し、中央教育審議会初等中等教育分科会教職員給与の在り方に関するワーキンググループにて報告

5. 研究協力者：次ページのとおりに

6. 事務局：国立教育政策研究所研究企画開発部渡邊研究室

〒153-8681 東京都目黒区下目黒 6-5-22

TEL 03-5721-5065

諸外国教員給与研究会 研究協力者

青木	栄一	国立教育政策研究所教育政策・評価研究部研究員
赤井	伸郎	兵庫県立大学経営学部助教授
池田	充裕	山梨県立大学人間福祉学部助教授
榎本	剛	千葉県教育委員会教育次長
岡田	真理子	和歌山大学経済学部助教授
荻谷	剛彦	東京大学大学院教育学研究科教授
川田	琢之	筑波大学大学院ビジネス科学研究科助教授
姜	再鎬	釜山大学校社会科学大学行政学科助教授
榊原	禎宏	山梨大学教育人間科学部教授
澤野	由紀子	聖心女子大学文学部助教授
下井	康史	新潟大学大学院実務法学研究科助教授
西村	美香	成蹊大学法学部教授
前浦	穂高	立教大学経済学部助手
◎ 矢野	重典	国立教育政策研究所長
渡邊	あや	熊本大学大学教育機能開発総合研究センター助教授
渡邊	恵子	国立教育政策研究所研究企画開発部主任研究官

◎は研究代表者

(協力) 株式会社三菱総合研究所	平石 和昭	海外事業推進センター長	主席研究員
	宇佐美 暁	海外事業推進センター	主任研究員
	齋藤美穂子	海外事業推進センター	研究助手
	畑中 邦夫	海外事業推進センター	主席専門研究員
	仲伏 達也	ラーニングイノベーショングループ	主任研究員
	吉村 春美	ラーニングイノベーショングループ	研究員
	横山 宗明	ラーニングイノベーショングループ	研究員
	笠田 伸樹	ワシントン駐在員事務所	所長

＜総目次＞

はじめに

I	序章：本調査研究の意義と成果	渡邊恵子	1
1.	はじめに ー本調査研究についてー		3
2.	本調査研究の成果.....		5
3.	総括		9
II	総括表.....	渡邊恵子	10
III	各国編.....		17
A:	アメリカ	川田琢之	18
1.	はじめに.....		21
2.	教員の任用		21
3.	教員の職務		25
4.	教員の給与		28
5.	その他.....		35
B:	イギリス	渡邊恵子	38
1.	はじめに.....		41
2.	教員の任用		43
3.	教員の職務		46
4.	教員の給与		50
5.	その他.....		67
C:	韓国	姜再鎬	72
1.	はじめに.....		75
2.	教員の任用		75
3.	教員の職務		76
4.	教員の給与		78
5.	その他.....		82
D:	シンガポール.....	池田充裕	85
1.	はじめに.....		88
2.	教員の任用		88
3.	教員の職務		90
4.	教員の給与		91
5.	その他.....		95

E:スウェーデン	澤野由紀子	98
1. はじめに		101
2. 教員の任用		104
3. 教員の職務		106
4. 教員の給与		111
5. その他		116
F:ドイツ	榊原禎宏	125
1. はじめに		128
2. 教員の任用		128
3. 教員の職務		131
4. 教員の給与		136
5. その他		144
G:フィンランド	渡邊あや	150
1. はじめに		153
2. 教員の任用		154
3. 教員の職務		156
4. 教員の給与		159
5. その他		171
H:フランス	下井康史	175
1. はじめに		178
2. 教員の任用		179
3. 教員の職務		188
4. 教員の給与		193
5. その他		209
I:イギリスとドイツの教育財政の状況	赤井伸郎	213
1. イギリスの教育財政の状況		215
2. ドイツの教育財政の状況		243
IV 資料編	三菱総合研究所	252
①基礎データ（総人口、面積、国内総生産、一般政府総支出、 国内総生産に対する一般政府総支出の割合）		254
②児童生徒数及び学校数 （初等中等教育全体、初等教育、前期中等教育、後期中等教育）		255
③教員数（初等中等教育全体、初等教育、前期中等教育、後期中等教育）		256
④全労働者数に占める教員数の割合		257
⑤教育財政		258

⑥年間法定給与（初等教育、前期中等教育、後期中等教育）	259
⑦1時間当たりの給与（初等教育、前期中等教育、後期中等教育）	261
⑧平均学級規模を基にした児童生徒一人当たりの給与 （初等教育、前期中等教育）	263
⑨教員一人当たり児童生徒数を基にした児童生徒数一人当たりの給与 （初等教育、前期中等教育、後期中等教育）	264
⑩勤続15年の教員給与の対一人当たりGDP比	265
⑪教員男女比率（初等教育、前期中等教育、後期中等教育）	266
⑫教員年齢別比率	267

I 序章

< 目次 >

1. はじめに ー本調査研究についてー	3
(1) 実施までの経緯.....	3
(2) 目的.....	3
(3) 実施方法	4
2. 本調査研究の成果.....	5
(1) 調査結果	5
(2) 教員の給与水準について	5
(3) 能力・実績に基づく給与について	7
(4) 教員の職務について.....	8
(5) 人材確保について	9
3. 総括	9

I 序章：本調査研究の意義と成果

1. はじめに ―本調査研究について―

(1) 実施までの経緯

政府は、財政の健全化を図ることを喫緊かつ最重要の課題と位置付け、平成 17 年度末に策定した「行政改革の重要方針」（平成 17 年 12 月 24 日閣議決定）において、公務員全体の人件費削減を行うことを決定した。このなかで、教員給与については、地方公務員給与一般と同様に地域の民間給与水準の反映を徹底させることとともに、いわゆる人材確保法について、廃止を含めた見直しを行うとされた。

この決定を基に策定されたいわゆる行革推進法（簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律 平成 18 年 6 月 2 日公布・施行）においても同様の内容が規定され、公立学校の教員給与の見直しは平成 18 年度中に結論を得、平成 20 年 4 月を目途に必要な措置を講ずることとされた（第 56 条第 3 項）。

また、平成 18 年度からは一般の公務員の給与制度が職務給の原則をより重視したフラット化の方向で変更されたことから、教員給与についても同様の見直しを行う必要が生じている。さらに、教員の質の向上という観点から、指導力不足教員の厳正な処分や教員免許更新制導入等の施策の一方で、メリハリのある給与体系にすることで個々の教員のインセンティブを高め、熱心で優秀な教員を優遇しようという案も浮上している。「骨太の方針 2006」（平成 18 年 7 月 7 日閣議決定）では、「行政改革の重要方針」や行革推進法に規定された内容に加えて「メリハリをつけた教員給与体系を検討する。」と記載されている。

このように財政再建、公務員給与制度の見直し、教員の質の向上・確保といった複合した要請の下、文部科学省は教員勤務実態調査・国民意識調査・諸外国教員給与調査を実施するとともに、平成 18 年 7 月に中央教育審議会初等中等教育分科会に教職員給与の在り方に関するワーキンググループ（以下、中教審教職員給与 WG）を設け、人材確保法や教職員給与の在り方に関する重要事項を調査審議し、今後の教職員給与の在り方を検討することとした。

当調査研究は、文部科学省が公募した上記 3 つの調査のうち「諸外国の教員給与に関する調査研究事業」を受託して行ったものであり、文部科学省及び中教審教職員給与 WG が公立学校の教職員給与の在り方を検討する際に参考となる知見を提供することが求められている。

(2) 目的

本研究会に対して文部科学省から示されたテーマは下記のとおりであり、単に給与制度あるいは給与水準だけでなく、関連する身分、勤務条件、財源負担者など多岐に渡っている。

本調査研究においては、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、シンガポール、韓国、フィンランド、スウェーデンを対象とし、以下の内容を含むこととする。

- (1) 諸外国の教員給与に関する制度及び水準を適切に把握するための調査の方法についての検討
- (2) 基礎データの収集・分析
- (3) 諸外国の教員給与に関する制度及び水準について（少なくとも以下の項目を含む）
 - ・給与の財源負担者
 - ・給料表の構造
 - ・教員に特有の手当
 - ・他職種との制度及び水準の比較
 - ・教員給与の優遇策
- (4) 諸外国における教員の身分についての調査
- (5) 諸外国における教員の勤務条件及び勤務態様についての調査
- (6) 諸外国における教員の給与以外の処遇についての調査
- (7) 諸外国の教員給与と比較した場合の日本の教員給与の特質についての検証

「諸外国の教員給与に関する調査研究 実施委託要綱（平成 18 年 5 月 22 日）」より抜粋

諸外国の教員給与については、文部科学省（2006）、日本教育大学協会（2005a 2005b）、OECD(2005)による先行研究などがあるものの、いずれも対象国や内容が限定されており、上記のような多岐にわたる調査の実施は管見の限り本邦初の試みであった。本調査研究においては、受託から実質 10 ヶ月未満の短い調査期間も考慮し、諸外国における教員給与の実態（給与水準、能力・実績に基づく給与の導入の有無・程度、優遇措置の有無）や教員の職務の実態（職務内容・困難度、勤務時間、時間外勤務手当の有無）などを明らかにすることを優先したため、給与の財源負担や給与以外の処遇についての調査が全般に不十分になったことは否めない。イギリス、ドイツは給与の財源負担についての調査も実施しそれぞれの特徴が明らかにできた（Ⅲ各国編Ⅰイギリスとドイツの教育財政の状況）が、その他の国の詳細な調査は他日の課題である。

（３）実施方法

本調査研究は次のような方法により実施した。

- ①各国共通の調査項目案を設定し、当該調査項目案を基に作成した質問紙を外務省を通じて各国教育省等へ送付し、回答を得た。
- ②先行研究や各国のデータ・資料の収集。
- ③各国担当者による現地調査の実施。連邦制のアメリカ、ドイツについては三菱総合研究所による追加現地調査を実施。イギリス、ドイツについては教育財政に関する追加現地調査を実施。

本調査研究会は、教育学の研究者とともに、法学、行政学、経済学の研究者をも構成員としたため、それぞれの専門的な知見を交換し、効果的な連携を図ることができた。

2. 本調査研究の成果

(1) 調査結果

調査研究チームの連携と各国担当者の努力により、短期間にもかかわらず各国における教員給与と職務の実態について明らかにできた。その内容はⅡの総括表で概要を示し、Ⅲの各国編に詳述している。

ここでは、その全体像を簡単に紹介する。

(2) 教員の給与水準について

①他職種との給与水準の比較

日本のように、同学歴、同年齢、同様の職務といった条件を揃えて一般公務員や民間との給与水準比較を行っているデータはどの国についても見つからなかった。

これは、西村(1999)が、国家公務員の給与改定にあたっては多くの国が精緻な官民比較は行っておらず、一般的な民間給与の動向や改定率を把握しそれに追随するという方法を取ったり、物価スライドを基準としたりしていると述べていることから考えても、当然の帰結である。日本と異なり公務員が労働基本権を制限されていない国では、精緻な官民比較はむしろ労使の交渉範囲を制約するため、行われない傾向がある(西村 1999、官民給与の比較方法の在り方に関する研究会 2006)。

学歴や年齢、職務についての条件を揃えたものではないが、フランス、フィンランド、スウェーデンについては他の公務員と平均年収や平均月収で比較の出来るデータがあった。フランスが他の同学歴の国家公務員より低く、フィンランド、スウェーデンは地方公務員一般よりも高かった。しかし、後述のようにフランスの場合教員は一般公務員と異なり担当授業時間のみが勤務時間と規定されているために時給では高いとの見方もあるなど、他の公務員との給与水準の比較は各国の教員制度の違いを反映していることに留意する必要がある。また、各国における教員の待遇は各国が歴史的・文化的に教育をどう位置付けてきたかとも深く関わっているため、他職種と比べる際にどの程度の給与水準をもって是とすべきか、国際比較を通じて明確な答えを出すことは難しいとの意見もあった。

ほかにも、当該国内での給与の面での魅力を比較するときに使われる国民一人当たりGDP比で教員の法定給与を表すデータも検討した(Ⅳ資料編⑩)。この比率では韓国が約2.4と突出しているほかは、ドイツ、イギリス、日本が1.5付近、アメリカ、スウェーデン、フランスが1.0付近と分類できる。フィンランドは教育段階により異なり、初等教育は1.0付近であるが、後期中等教育は1.5付近である。ただし、ある職種の給与について国民一人当たりGDP比で比較することは、OECD(2005a)も指摘するように、各国の産業構造や就業者の割合の違いを反映しておらず、また国民一人当たりGDPはもとより当該職業と同等レベルの職業の給与水準を表したものでもなく、限界がある。

②8 カ国間での教員給与水準の比較

(a) 年間法定給与での比較

OECDのデータでは、各国の教員の年間法定給与を比較したものがある(Ⅳ資料編⑥)

が、この結果を教員給与水準の国際比較として用いるには次のような問題点もある。

ア) 対象となる教員の範囲の違い

この比較は原則として最低限の教員資格を持つ教員の給料を比較したものである。このため、イギリスのように能力・実績審査を受けてより高い給料表の適用を受ける教員が半数近くいる国でも、当該審査を受けていない約半数の教員の給料額のみがデータに反映されている。このように、最低限の教員資格に限定することで、かえって各国の教員給与全体の実態が見えにくくなることには注意が必要である。

イ) 手当制度の存在

また、国によって手当制度が異なり、給料のみで各国の教員給与水準を比較することは必ずしも妥当ではない。フィンランド、フランスのように給料に比して手当のウェイトが大きい国では手当部分が十分にデータに反映されていないと推測され、各国の教員の給与水準の実態を的確に表しているとは言えない。

ウ) 男女比率の違い

さらに、各国において教員の男女比率が異なることも教員の給与水準に影響を与えていると推測できる（IV資料編⑪）。

(b) 授業1時間当たりの給与額での比較

授業1時間当たりの給与額（IV資料編⑦）にしても、それをあたかも教員の職務1時間当たりの単価であるかのように比較することは、次の理由により困難である。

- ア) 後述のとおり国によって教員の勤務時間の決まり方は様々であり、授業時間によってのみ規定されている国、学校内勤務時間等として規定されている国、勤務時間全体が規定されている国があるが、いずれの国においても、教員の仕事は授業準備、採点、評価など、授業以外に様々なものがあると認識されている。
- イ) 伝統的に個別指導よりも一斉授業を指導の中心としてきた日本や韓国では平均学級規模が大きく、担当授業時間数が少ない（IV資料編⑦及び⑧）。OECD(2005a)は、クラス規模が小さい学校（教員1人当たりの担当授業時間数が多くなる）では、授業の準備時間が少なくなるため、クラス規模が大きい学校（教員1人当たりの担当授業時間数が少なくなる）と比べて、必ずしも生徒の成績が伸びるとは限らないと指摘している。いずれにせよ、授業1時間当たりの給与額を比較する際には、平均学級規模が違えば要求される指導のスキルも必要な業務量も異なることを考慮すべきである。

以上のように、8カ国について同じ条件で教員給与の水準を比較することは困難であった。

③近年の動向

イギリスでは、教育の質向上のために教員給与の引き上げが重要施策とされており、韓国でも教員給与の引き上げが講じられている。スウェーデンでは給与制度変更により実質的に教員給与の増額が行われている。

（３）能力・実績に基づく給与について

今回対象としたいいずれの国においても、給与には勤続年数に基づく要素と能力・実績に基づく要素があるが、そのバランスは国によって様々である。本格的に能力・実績に基づく給与を実施している（すなわち、業績目標・基準に照らして教員の評価を行い、その結果を給与に反映している）のはイギリスとスウェーデンのみであった。フィンランドでは勤続年数に基づく要素は弱いものの、所有資格や付加的職務の程度が給与に反映されているのみで、評価は実施されていない。アメリカは州や学区により、勤続年数に基づく要素が強いところと能力・実績に基づく要素（主に学歴や取得単位）が強いところがあり、様々である。その他、一定期間の勤務の評価に基づき賞与を支給する国（韓国、シンガポール）、制度はあるものの実際の運用があまり行われていない国（ドイツ、フランス）があった。

イギリスでは、教員の高い離職率を背景に、1998年以降、教育の質の向上のために教員給与水準を引き上げて質の高い教員を確保する政策が実施され、その際に従来は主に勤続年数に基づく給与制度だったものを能力・実績に基づく給与制度に変更した。この結果、教員給与水準が上がり、教員の欠員率が改善し、教育の質が向上した、という評価がなされる一方で、評価の困難性などの課題も指摘されている。

スウェーデンでは、オイル・ショック後の景気低迷を背景にそれまでの高福祉国家の見直しが行われ、ニュー・パブリック・マネジメント（NPM）による行財政のスリム化、地方分権化が進められた。その一環としてホワイトカラーの公務員は1987年から業務目標に照らした評価に基づく個別給料制度に段階的に移行しており、教員も1995年から個別給料制度に移行した。この結果、教員給与が増額される一方で、評価の困難性などの課題も指摘されている。

イギリス、スウェーデンともに、教職員の人事は実質的に学校レベルで決定し、学校予算は主に児童生徒数に基づき配分される包括予算であり、教員給与を含めた支出を学校レベルで決定するという、学校の有する権限が大きい制度を採っている。また、公立学校の教員はいずれも公務職員であるが、職位ごとに職員を補充するシステム¹（Position-based systems）の典型例とされている（OECD(2005a)）。

OECD(2005b)では、一般公務員について「職員のインセンティブとして業績評価と給与をもっとも関連付けている諸国は、おおむね、人材や予算のマネジメントについての権限委譲の水準が最も高く、たいていは、職位ごとに職員を補充するシステムを有する国である。」
「権限委譲の水準が低い諸国—主に終身公務員中心のシステム²（Career-based systems）」

¹ 「職位ごとに職員を補充するシステム」はOECD(2000b)においては次のように定義されている。「職位ごとに職員を補充するシステムでは、外部からの採用であれ内部での昇任または異動であれ、各職位に最適な候補者を選別することに重点を置いている。このシステムの方が、外部から職位へアクセスしやすく、責任が比較的重いレベルや中途での採用が珍しくない。」

² 「終身公務員中心のシステム」はOECD(2000b)においては次のように定義されている。「終身公務員中心のシステムでは、公務員は、通常、多くがその職業人生の最初から雇用され、多かれ少なかれ職業人生を通して公務員として働くことが期待される。最初の採用は、おおむね学歴資格や公務員採用試験に基づいている。昇任は、特定の職位ではなく、個人に付属する等級のシステムに基づく。この種のシステムの特徴は、中途採用で公務員になる可能性が限られており、キャリア開発がきわめて重視されていることである。」

をとる諸国一は、つい最近まで昇任に主眼を置く傾向があった。しかし、この傾向も変わり始め、今や、柔軟性を高め、個人の説明責任を奨励する一手段として、一部の終身公務員中心のシステムにも、業績給政策が導入されてきている。」という分析を行っており、教員についても同様の傾向が明らかにできた。

日本の教員制度は終身公務員中心システムであり、教員給与について他国における能力・実績に基づく要素を参考とする場合には、この2つの公務員システムの違いも考慮に入れる必要がある。

(4) 教員の職務について

①教員の職務

本調査研究においては、教員の職務をその規定や実態から把握するべく試みたが、規定ぶりも実態も多様であり、その比較は困難であった。

また、特にドイツでは、正規の教員でパートタイム勤務という形態の教員が多数見られた。イギリスやフランスでも正規のパートタイム教員が制度化されている。日本には今のところ見られない教員のワークシェアリングの例として注目できる。

②勤務時間

教員の勤務時間の制度は国によって様々であった。

勤務時間数の規定については、下記の3通りに分類できた。

(a) 授業時間数として勤務時間数を規定：ドイツ、フランス、フィンランド

(b) 学期中に割り振られる学校内勤務時間等として勤務時間数を規定：イギリス、スウェーデン、アメリカ（州により異なる）

(c) 日本と同様勤務時間全体を勤務時間数として規定：韓国、シンガポール

(a) のドイツ、フランス、フィンランドでも、教員は授業だけを行うのではなく、授業準備や採点など当然授業時間以外に行う職務もあると認識されている。また、いずれの国においても規定された授業時間を超えて授業を行ったときの時間外授業手当に相当する手当がある。長期休業期間中は授業がないため、原則として勤務を要しないが、給与は学期中と同様に支給される。

(b) のイギリス、スウェーデンでも授業準備や採点などは決められた学校内勤務時間以外に行うことが必要と認識されているが、その時間をどう使うかは教員の裁量に委ねられている。この2国においては時間外勤務手当の制度はない。学校内勤務時間は学期中に割り振られるため長期休業期間中は原則として勤務を要しないが、給与は学期中と同様に支給される。なお、アメリカについては州により異なるが、時間外勤務に対して時間数に応じた額の時間外勤務手当を支払うことは基本的に行われておらず、また、通常、教員の契約期間が9～10ヶ月であるため夏期休業期間中は契約期間外であり、給与は支払われない。

(c) のシンガポールでは、時間外勤務手当がなく、長期休業期間中（年間12週間）は休暇扱いとなっている。韓国では時間外勤務手当の制度があり、長期休業期間中も勤務時間が割り振られている。

（５）人材確保について

イギリスやアメリカでは教員不足、特に数学、理科、ICT などの分野を専門とする教員不足に直面している。また、スウェーデンでも有資格教員の不足により公立学校でも全教員の 20%（資格のない教科も複数担当させられている例なども含む）を無資格教員が占めている。一方、ドイツ、フランス、韓国では教員不足に悩む状況は見当たらなかった。

前者の教員システムは職位ごとに職員を補充するシステムであり、後者は終身公務員中心のシステムである。OECD(2005a)が指摘するように、またイギリスにおいて顕著に現象として現れているように、職位ごとに職員を補充するシステムにおいては、特に条件の困難な地域で離職率が高くなることが多く、教員の資格や経験に関して学校間格差が大きい。条件の困難な場所や人気のない場所にある学校、人材不足の科目分野においては、優れた教員を確保するためにはるかに良い給与や労働条件を提供する必要がある。一方、同じく OECD(2005a)は、終身公務員中心のシステムにおいては、いったん教員として採用されると組織内部の仕組みに従って配置されるのが通常であり、初任給は低めであっても将来的な昇給がある程度約束されており、こちらのシステムにおいては教員不足に悩むことはない指摘している。

3. 総括

本調査研究においては、各国の教員給与について多岐に渡る詳細な情報を収集・整理できた。それによって、給与水準比較、能力・実績に基づく給与の実施、教員の勤務時間管理や人材確保の方策について、それぞれの課題や考慮すべき事項について明らかにできたと考える。

【引用文献】

- 官民給与の比較方法の在り方に関する研究会（2006）『官民給与の比較方法の在り方に関する研究会報告書』
- 文部科学省(2006)『諸外国の教員』国立印刷局
- 日本教育大学協会（2006a）『世界の教員養成Ⅰ アジア編』学文社
- 日本教育大学協会（2006b）『世界の教員養成Ⅱ 欧米オセアニア編』学文社
- 西村美香（1999）『日本の公務員給与政策』東京大学出版会
- OECD（2005a）*Teachers Matter - Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers* (OECD/国立教育政策研究所国際研究・協力部監訳（2005）『教員の重要性－優れた教員の確保・育成・定着』)
- OECD（2005b）*Performance-related Pay Policies for Government Employees* (OECD 編著/平井文三監訳（2005）『世界の公務員の成果主義給与』明石書店)

Ⅱ 総括表

総括表 1 (任用、職務)

		アメリカ	イギリス	韓国	シンガポール
任用	教員の身分	契約により各学区の教育委員会に雇用される公務職員。雇用関係法令や公立学校の運営を規定する法令(主に州レベル)に基づき雇用される。	契約により地方当局または学校理事会に雇用される公務職員。民間と同じ雇用関係法令や教育関係法令においてその任用、資格、勤務条件・給与等を規定。	国公立の学校に勤務する教員は、国家公務員法における「特定職公務員である「教育公務員」に指定され、国家公務員法の規定を受けると同時に、教育公務員の資格・任用・給与・研修及び身分保障等については、別途教育公務員法によって規定されている。	国土が狭小なこともあり地方行政組織がなく、教員は国家公務員の身分を有している。
	教員の任命権者	雇用者は学区の教育委員会。	雇用者は地方当局または学校理事会だが、実質的には学校理事会が雇用の可否等を決定する。	任命権は大統領が有するが、その権限は教育人的資源部長官に委任され、さらに教育人的資源部長官から広域自治体である特別市・広域市・道の教育監に再委任されている。	教員の任免については、教育法により教育長官の権限であると定められている。
	教員採用の方法	各学区ごとに異なり、学校に実際の権限が相当程度委ねられている場合も、教育委員会側に権限が集中している場合もある。	各学校ごとに、欠員が生じた場合に公募を通じて採用する。	広域自治体である特別市・広域市・道の教育監が、教員資格証所持者を対象に公開選考(筆記試験、実技試験及び面接試験など)を実施して採用する。	唯一学士レベルで教員養成を行う国立教育学院の卒業生は、希望する学校に履歴書などの必要書類を添えて直接応募する。実際の審査・選考は学校レベルで行われ、その結果を受けて教育省が任命する。教員が異動を希望する場合は教育省又は希望校へ申し込む。
職務	校長、教頭、教職員等の職務内容	教職員等の役割は各州によって定められている。	校長は学校内部の組織及び運営管理の責任を負う。副校長と校長補佐は一般教員の職務に加えて学校の全体的な目標・目的の作成とその達成のための取り組みに従事。校長の指示がある場合には校長の職務の一部を行い校長不在時の代行を行う。一般教員は授業及び指導、生徒指導、進路指導、保護者との連絡・協議、職能開発、生徒の健康と安全の確保、会議への出席など様々な職務を行う。	校長は、校務を統轄し、所属の教職員を指導・監督し、児童生徒を教育する。教頭は、校長を補佐するとともに校務を管理し児童生徒を教育し、校長が職務を遂行できない場合の代行も行う。教員は、児童生徒を教育する。	校長・副校長は学校経営、生徒指導、学校行事の企画・準備、保護者会や地域、関係者団体等への対応等を行う。なお、学校の要請に基づき経営戦略の立案や人材管理等を担当する経営専門の副校長を置く場合もある。一般教員は、授業やその準備、個別学習指導、教材作成、成績評価、生徒指導、学校行事の企画・準備、正課併行活動、生徒会活動の指導、学年・学級経営、保護者への対応等を行う。
	勤務時間	勤務時間は通常授業時間を含めた学校内勤務時間として学区と教員組合との間の協約で定められている。教員は連邦法では割増賃金規制の適用対象外とされており、時間外勤務に対して時間数に応じた額の時間外勤務手当を支払うことは基本的に行われていない。	教員の勤務日は195日、校長等の具体的指示を受けて働く時間は1,265時間。1,265時間以外の専門的職務を果たすための時間は雇用者が具体的に定めてはならない。1,265時間以外の時間も含めて包括的に給料で評価しており、時間外勤務手当はない。	国家公務員服務規程により一週間の勤務時間数が定められている。勤務時間外の勤務については、予算の範囲内で時間外勤務手当が支給されることになっている。	教員は通常の公務員と同じ週44時間勤務。通常の公務員と同様、時間外勤務手当は支払われない。
	長期休業期間中の勤務及び給与	教員は通常学期中の期間(9~10ヶ月)の雇用契約を結ぶため、長期休業期間中には勤務を要せず、給与も支払われない。このため、長期休業期間中に学区の業務以外の職に就くことは可能だが、その割合は教育関係で約8%、教育関係以外で約9%という調査結果がある。	教員は校長の指示を受けない限り長期休業期間中に勤務することはない。ただし、1,265時間以外の専門的職務については長期休業期間中に行うことも可能。教員の給料は年額で定められており、それを12月に分割して支給することが一般的。	長期休業期間中も学期中と同様に勤務時間が割り振られており、学期中と同様に給料が支給される。また、条件を満たす場合には手当も支給される。	年間12週間の長期休業期間中は休暇扱いとなり、勤務を要しない。ただし、急務などにより校長から校務・研修命令が出た場合は勤務しなければならない。

スウェーデン	ドイツ	フィンランド	フランス	(参考)日本
契約に基づき雇用される市町村職員。スウェーデンでは、国、市町村ならびに民間部門の被雇用者は全て、雇用期間・契約・争議権に関し、平等の権利を有する。	公立学校の教員は州の官吏としての身分を有し、その法的地位は各州の官吏法により定められる。ただし、旧東側の各州の教員はその大半が被傭者の身分であり、旧西側の州でも近年は被傭者の身分の教員も増えている。	公立学校の教員は、地方公務員としての身分を持つ。	公立学校の教員は全員が国家公務員であり、かつ、その多くが正規一般職たる官吏の身分を有する。	公立学校の教員は地方公務員の身分を有する。
雇用者は市町村又は郡だが、実際の教員人事の決定は各学校の校長が行う。	各州政府の文部大臣が任命権者である。	任命権者は市・群レベルの地方自治体若しくは地方自治体連合だが、実際に学校長及び学校評議会に決定権がある。	任命権者は国民教育大臣。ただし、初等教育教員については、大学区視学官に任命権が委任されている。	勤務する学校を設置する各地方自治体の教育委員会が任命権者。ただし、市町村立の義務教育諸学校に勤務する県費負担教職員の任命権者は原則として都道府県教育委員会。
各学校ごとに、欠員が生じた場合に公募を通じて採用する。	採用に関する権限は州に帰属するが、実際の選考は郡や市と重なる各行政区に置かれた学校庁を通じて実施される。多くの場合校長、副校長、教員の採用は学校単位で行われる。	各学校ごとに、欠員が生じた場合に公募を通じて採用する。	採用は、国民教育省が実施する競争試験によるのが原則である。	各都道府県等が選考により採用。
校長は、学校内のあらゆる活動に対する責任を担う。教員は、①規範と価値観、②知識、③生徒の責任と影響力、④学校と家庭、⑤移行と協力、⑥学校とまわりの世界、⑦評価と成績の7つに分類された詳細な職務を担うものとされている。	後述のように勤務時間は担当授業時間数により規定されているが、職務の内容としては、授業以外の授業準備、授業後の添削、成績評価、会議、保護者との面談、研修等も含むものと認識されている。	校長は学校運営の責任者であり、教育面でのリーダーである。教員の職務については給与制度からその内容をうかがい知ることができ、全教員共通の仕事として授業、授業準備・教材準備、学校運営等に関する計画及び開発のための時間(会議・校務分掌・保護者との連携や対応)が挙げられている。追加的な職務としては図書室管理、備品管理、クラブ活動、下校指導等々様々なものが挙げられている。	中学校や高校の校長・教頭の職務は、授業以外の校務運営、幼稚園や小学校の校長に校務運営権限はない。その他の教員の職務は、学習指導活動が中心。後述のように勤務時間は授業時間数により規定されているが、職務の内容としては授業以外に授業準備、宿題や論文の出題と採点等を含むものとされている。	校長は、校務をつかさどり、所属職員を監督する。教頭は、校長を助け、公務を整理し必要に応じ児童の教育をつかさどる。教員は児童の教育をつかさどる。
教員の勤務時間は従来は国が定めていたが、現在は地方自治体の権限になっている。多くの場合法定勤務時間は1,767時間、そのうち学校内勤務時間は1,360時間である。学校内勤務時間以外の時間は教員の自由裁量による。時間外勤務手当はない。	教員の勤務時間に関しては、各州法により担当授業時間数のみが決められており、州、学校の種類、学校規模、年齢によって異なる。決められた担当授業時間数を超過して授業を行った場合には超過勤務手当が支払われるが、「時間預金制」があるため実際にはあまり支払われていないと思われる。	年間の勤務日数は、校長・教頭が225日、教員が190日程度(授業日のみ)とされている。決められた授業時間数を越えた授業に対しては、時間単位で時間外勤務手当が支給される。	中学校や高校の校長・教頭は、一般官吏と同様、原則として週35時間、年間最長1,607時間。その他の教員の勤務時間は担当授業時間数で決められており、授業時間以外に学校にいる義務はない。決められた担当授業時間数を超過して授業を行った場合には超過勤務手当が支払われる。	一般の公務員と同じ週40時間勤務。教員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、時間外勤務手当が支給されず、勤務時間内外を包括的に評価した「教職調整額」が本給として支給されている。
一般的に教員は6月中旬から8月中旬まで休暇を取得。	長期休業期間中は基本的には勤務を要しない。ただし、学校外での授業準備の他、休業期間最終週に会議が行われる場合があるなど、勤務がないとは言えない。また給与は通常通り支給される。なお、およそ30日間の有給休暇は、原則的に長期休業期間中に取得すべきものとされている。	校長・教頭等の管理職以外の教員は原則として長期休業期間中には勤務を要しない。給料は年間給料を12等分して毎月支払う仕組みになっていることから、長期休業期間中にも支給される。	中学校や高校の校長・教頭については、特段の制度はない。その他の教員については、授業の行われる年間36週以外は原則として勤務を要しない。国家公務員の給与は年俸額が決まっており、その12分の1が毎月支給されるため、長期休業期間中にも支給される。	長期休業期間中も学期中と同様に勤務時間が割り振られており、給料が支給される。また、条件を満たす場合には手当も支給される。

総括表 2 (給与)

		アメリカ	イギリス	韓国	シンガポール
給与	給料	給料表は、州政府又は学区教育委員会が単独で策定する場合と、州政府と教員組合との労使交渉の結果を経て策定する場合がある。一般教員の給料表の場合、取得学位や大学院において取得した単位数と経験年数によって給料額が決まることが多い。	給料表は第三者機関の勧告に基づき教育技能大臣が定める。教員には基本給料表と上級給料表があり、他に優秀教員、上級教員、管理職の給料表がある。	給料表は、他の国家公務員同様「公務員報酬規程」に定められている。幼稚園、小学校、中学校、高等学校の教員は単一の給料表の適用を受ける。	教育省が教員の給料表を定める。教員は学士の学位の有無で適用給料表が異なり、管理職等はまた別の給料表が適用される。
	諸手当	支給の有無、その内容ともに学区により異なる。住居費等の手当が支給されることはほとんどない。	指導学習責任手当、特別教育ニーズ担当手当、代理手当、臨時校長手当、通常の勤務日や勤務時間外に行う業務がある場合の追加手当、教員の採用確保のためのインセンティブ手当がある。手当を廃止した場合には3年間は同額の支給を保証。	精勤手当、成果賞与金、家族手当、子女学費補助手当、特殊業務手当、特地勤務手当、時間外勤務手当など多様な手当が支給される。諸手当の合計額が給料の年額にほぼ匹敵している。	教科や生徒指導等の部局主任、教科主任や学年主任に対してその職務に応じた手当を支給。その他、各種賞与などがある。
	能力・実績の評価と給与	各学区により異なる。連邦あるいは州のレベルでの規定はない。連邦は教育困難校における能力給の導入を支援する施策として「ティーチャー・インセンティブ・ファンド」を創設し、2006年11月から16の学区に資金を提供。	教員が基本給料表から上級給料表に昇給するためには審査(学校内)が必要。上級給料表では業績評価を経ないと昇給できない。優秀教員や上級教員に昇格する際にも審査(学校内外)が必要。上級教員給料表では業績評価を経ないと昇給できない。	2001年から能力・実績に基づく給与として成果賞与金(一時金)を導入。一定期間の教員の勤務に対し評価に基づき等級をつけて、等級に応じて支給。評価の際には担任、教務主任などの職責、授業時数、表彰実績、学習及び生活指導力などが基準となる。	2001年から導入された業績賞与は、校長推薦に基づき教育省が対象教員に支給。
	他の職種との給与水準の比較	他の専門職と比較すると、会計士、医師、エンジニアなどより低い。	初任給で比較すると、大学卒業生の平均より低い。他の専門職と比較すると、医師、法律家、薬剤師などより低く、看護師、ソーシャルワーカーなどより高い。	一般職公務員と比べてやや高い。	データなし。
	教員給与の優遇措置	州及び学区により異なるが、特別支援教育担当教員や数学、理科など教員が不足しがちな分野の教員を対象に賞与を支給する場合や、全米優秀教員認定証の取得者を対象に賞与を支給する場合がある。	優秀な大学卒業者に対して教員を魅力ある職業とするため、他の職種の平均初任給伸び率と同程度の伸び率を確保したり、ロンドン地域については給料水準を一層上げるなどしている。	1991年に教員給与の優遇などについて定めた「教員の地位向上のための特別法」が制定された。また、1999年の「教育発展5カ年計画」において、教員給与を民間企業と同水準にまで上げることが提案された。その際、能力や実績に基づく人事・給与制度の構築が一つの方針とされた。	特になし。
	教員の退職手当、年金	各州により異なり、公務員一般の退職給付制度が適用される場合と教員独自の退職給付制度が存在する場合がある。	基礎年金(老齢年金)と所得比例年金(教員年金)が支給される。教員年金は60歳から支給。教員年金から退職一時金が支給される。	20年以上勤務して退職した教員には、他の公務員同様公務員年金が支給される。定年は62歳。	労使折半の「中央積立基金」と呼ばれる年金積立拠出制度がある。退職一時金の制度はない。定年は62歳。

スウェーデン	ドイツ	フィンランド	フランス	(参考)日本
1995年以降、給料表を廃止し、個別給料制度が採られている。その目的は教員の業績(ナショナル・カリキュラムが定める職務の到達度)と給与を相関させるプロセスを築くことにある。	州の官吏である教員の俸給表は連邦給与法に規定(一般官吏と同じ俸給表の適用を受ける)。私法上の雇用契約に基づく被傭者である教員は州政府と被傭者の組合間で締結されている労働協約に基づき処遇される。	教員の給料表は雇用者団体である地方自治体雇用者機関とフィンランド最大の教職員組合とが交渉し、その合意に基づき決められる。学級担当教員(初等教育段階)、教科担当教員、特別支援教員、校長の給料表がある。	公立学校教員の多くは国家官吏であり、国が俸給表を定める。	2004年4月に国立学校準拠制が廃止されたため、教員の給料表は各都道府県等ごとに定め、各都道府県人事委員会の勧告等を踏まえて改定が行われる。
1995年からの個別給与システムへの移行に伴い、諸手当はすべて廃止された。	州の官吏である教員には地位手当、職位手当、家族手当などが支給される。期末・勤勉手当はなく、通勤手当も支給されない。	手当についても雇用者団体と教職員組合との合意に基づき決められる。定期特別賞与、へき地手当、1、2年生担当手当や、標準授業時間数を超えて授業を行った場合の手当、追加的な職務負担を担当した場合の各種手当(17種類)などがある。	国家官吏に共通のものとして居住地手当と家族扶養付加手当があり、教員特有の手当として生徒進路指導手当、超過勤務手当、優先教育地区勤務手当、代行教員特別手当、グランド・ゼコール進学準備学級担当特別手当、初等教育教員特別支援教育担当手当など各種の手当がある。	生活給的な手当は一般の公務員と同様の手当が支給され、教員特有の手当として「義務教育等教員特別手当」、特殊勤務手当としての「主任手当」や「部活動手当」などが支給される。
1995年からの個別給料制度は、ナショナル・カリキュラムに定められた教員の職務を基準に、どこまで到達できたかを評価して給料額に反映させる。評価は1年に1回行われる。	州の官吏である教員については、1990代後半の法改正により、州の権限によって実績賞与や実績手当を支給できることとなったが、財源が手当てできないために実施していない州があるなど、州によって取り組みが異なる。	2006年6月に締結された労働協約により、能力・実績を給与に反映させることが可能となった。詳しい内容は現在検討中である。	昇給や昇格を決定する際に考慮する勤務評定を実施。勤務評定の結果が良好な場合ほど昇給に要する期間が短くなり、昇格資格は勤務評定が良好であることが条件という仕組みを有するが、実際には形骸化しており、課題となっている。	現在、教員評価は各都道府県等により行われているが、その評価結果をどう処遇に反映させるかは今後の課題となっている。
地方自治体の公務員全般より高い。地方自治体の他の職種と比較すると、保健・医療分野の専門家、弁護士より低く、熟練看護師や技術者、ビジネスエコノミストと同程度である。	データなし。給料表上の等級の位置付けは検事、判事、大使館一等書記官などと同じ。	地方自治体の一般の公務員より高い。地方自治体の他の職種と比較すると、管理者、医師、歯科医師などより低く、看護師、ソーシャルワーカー、消防士などより高い。	国家官吏全体の平均は若干上回っているが、同等の学歴を有する他の国家官吏や民間被用者と比較した場合は低い。	いわゆる人材確保法(1974年制定)に基づき講じられた措置により一般の公務員よりも高い。ただし、近年その優位性は減している。
現時点では特に講じられていないが、政策課題となっている。	特になし。	特になし。ただし、かつては地方公務員の一般協約に含まれていた教育職の労働協約が1984年以降単独で結ばれるようになっていことから、労働条件及び給与において教育職への何らかの配慮があると考えられる。	1989年に初等教育教員の資格要件を引き上げるとともに給与の改善を行った。	いわゆる人材確保法により、前述のとおり一般の公務員よりも優遇されている。
公的年金と補充的年金の2種類がある。退職一時金の制度はない。定年は65歳。	他の官吏と同様の年金制度に基づき年金が支給される。他の官吏と同様、退職一時金の制度はない。	国民普遍年金(公的年金)と所得比例年金(職域年金)が支給される。退職一時金の制度はない。	他の国家官吏と同様の年金制度に基づき年金が支給される。他の国家官吏と同様退職一時金の制度はない。	他の公務員と同様に退職手当が支給されるとともに、年金も支給される。

総括表 3（その他）

		アメリカ	イギリス	韓国	シンガポール
その他	人材確保の方策	1980年代以降、教員の質の向上を提言した各種報告が出ており、各州は優秀な教員の確保と教員の質の向上を目指し、特に教員養成制度改革、教員免許制度改革を展開している。	都市部と特定の教科(数学、理科、ITなど)における教員の欠員が著しいため、質の高い教員の採用・確保が重要な政策課題。また、新任教員の定着も課題となっている。このため、給与水準の引き上げに加え、教員の仕事量の軽減方策などを実施。	教員はその身分保障や給与面で魅力があり、近年大学卒業生の就職が厳しさを増す中、公務員希望者とともに教員希望者が増えている。教育大学や総合大学の教員養成学部の入試は倍率も高く、難関である。このような状況であるため、人材確保が課題とはされていない。	唯一学士レベルで教員養成を行う国立教育学院の学生は訓練生として教育省に雇用され、給料が支払われる。
	教員組合、団体の状況	教員の8割程度が教員組合のメンバーとなっている。全国的な組合としては主要なものが2つあるが、各州や学区ごとに様々な名称の教員組合が存在する。組合の主要な活動は、団体交渉において教員を代表することである。労働三権がどの程度認められるかは州により異なる。	教員の9割以上が6つある主要な教員組合のいずれかのメンバーとなっている。教員にも他の一般の公務職員と同様に労働三権が認められている。教員組合は、第三者機関が教員給与についての勧告を行う前に、当該機関に意見を述べる機会を有する。	教員が組織する団体としては、教職の専門性の確立などを旨とする保守的な団体と、労働組合とがある。教員には他の公務員と同様に団結権、団体交渉権は認められているが、争議権は認められていない。	教員の約45%が加入する教員組合がある。同組合は給与や労働条件の改善、権利保護等の活動を行うとともに、専門職性の向上に向けての各種セミナーや研修プログラムを行っている。教員も他の一般の公務員と同様に労働三権が認められている。ただし、実際に争議権を行使した例は極めて少ない。
	給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分	給与制度の骨格は州法で規定されており、具体的な権限は学区教育委員会が有する。学校運営経費は基本的には学区と州が負担している。	給与制度は国の教育技能大臣が第三者機関の勧告に基づいて定める。当該制度にのっとり、各学校の学校理事会が個々の教員の給与や勤務条件を決定する。教員給与を含む学校運営経費はその全額が学校専用交付金として中央政府から地方当局に交付され、地方当局から学校に包括的な委任予算として交付される。学校が教員給与も含めてその具体的な支出を決める。	教員は国家公務員であり、給与制度は国が定める。教員の給与費を含めた地方教育費は、地方教育行政を管掌する広域自治体(特別市・広域市・道)が負担するが、その額の75%は国からの交付金が充てられている。	地方行政組織を持たないため、給与制度は国が決めており、教員給与を含めた学校運営経費も全て中央政府が負担し、管理している。
	教育予算の近年の動向	GDPに占める学校教育費の割合は、1990年代半ばから後半にかけて低下していたものの、2000年以降は順調に増加している。	GDPに占める学校教育費の割合は、1990年代後半に低下したものの、2000年以降は順調に増加している。	ここ数年、教育予算は順調に増額されている。	ここ数年、教育予算は順調に増額されている。

スウェーデン	ドイツ	フィンランド	フランス	(参考)日本
有資格教員の確保が困難であった時期に採用した無資格教員が、現在も学校現場に残っていることが問題となっている。資格を有した優秀な教員の確保のためには、教員の社会的地位、権威と給料を高めることが必要と認識されている。例えば、経済状態が改善し学校予算が増額されたストックホルム市では、1ポストの求人に対して50～60倍の応募があり、既に教職が魅力あるものになったと認識されている。	教員志望者が依然多く、特に人材確保が課題とはされていない。	現時点では教員不足は深刻な問題ではないが、特定の地域(農村部)や分野(情報技術)における教員の採用難や若手教員の早期離職が指摘されており、ベビーブーム世代の教員の大量退職等を控え、今後、教員の確保が厳しくなることが予想されている。このため、政府は公務員の定年を63歳から65歳に延長するとともに、理数科教員の増加を図るプログラムを実施している。また、教員組合も教職のイメージアップを図る試みを行っている。	教員採用のための国家試験の受験倍率も高く、特に人材確保が課題とはされていない。	高度経済成長期に優秀な大卒人材が民間企業に流れ、教員の質の低下が問題化したため、1974年にいわゆる人材確保法が制定され、教員給与の優遇措置が行われた。その後は特に人材確保が課題とはされていない。
教員の代表的な組合が2つ、校長組合が1つあり、教員の9割がいずれかの教員組合のメンバーとなっている。教員にも他の公務員と同様に労働三権が認められている。代表的な組合2つは、教員給与に関する中央レベルの交渉において雇用者側を代表する地方自治体連合と交渉する立場に立つ。	教員には他の官吏同様団結権が認められており、様々な組合がある。	組織率96%を超える最大の教員組合が、教員の利益の保護を担い、給与や労働時間等労働条件についての地方自治体雇用委員会との交渉に当たる。他の公務員と同様、団結権及び団体交渉権は認められているが、争議権については、労働協約が破棄された時(協定の空白期間)のみ有効。	教員には他の官吏同様団結権、交渉権と争議権が認められており(協約締結権は認められていない)、様々な組合がある。	教員には他の公務員同様、団結権と交渉権が認められており(協約締結権は認められていない)、様々な組合がある。
1991年以降、給与制度について中央政府は一切権限を有さない。教員組合と地方自治体連合との団体協約に定める方針に基づき、地方政府が当該地方の教員給料交渉の具体的方針を定め、各学校の校長が各教員の毎年の給料額を決定する。学校予算も国から交付される予算に各地方の税収を加えた額を地方政府が各学校へ児童生徒数に応じてブロック予算として交付する。学校が教員給与も含めてその具体的な支出を決める。	これまで、州の官吏である教員の給与制度は、連邦給与法に基づき定められてきたが、2007年1月から、連邦制度改革の一環として各州政府の権限と責任とされた。教員は州の官吏であること、連邦憲法にあたる基本法の定めにより教育に関する基本的権限は州が有していることから、教員の給与は州が全額負担し、連邦政府や市町村、各学校の負担はない。	フィンランドでは、政府・雇用主団体・労働組合の三者間で締結される包括的所得政策合意に基づき、各セクター別に雇用主団体と労働組合間で交渉を行い、給与や労働時間などの労働条件について労働協約を締結する。教員の場合は地方自治体連合と教員組合の間で労働協約を締結する。教員給与費については、現在は中央政府が4割、地方政府が6割負担。個別の教員の給与額、特に手当分の最終的な調整は、教員給与予算がひも付きの形で配分されないため、各学校が行う。	教員は国の官吏であるため、給与制度は国の規定に基づく。給与も全額国が負担し、直接給与を支給する。	地方公務員給与の一般原則である給与法定主義及び給与条例主義に基づき、国の法令に基づき各地方自治体の条例により給与制度が定められている。義務教育諸学校に勤務する教員の給与については国がその3分の1(2005年までは2分の1)を義務教育費国庫負担制度により負担している。
2000年以降の出生率の増加と景気回復を反映して学校教育費は年々増額している。GDP比は多少の増減はあるものの4%以上を維持している。	GDPに占める学校教育費の割合は、1990年代からほぼ横ばいである。	学校教育予算は1990年代の経済的停滞により減り続けていたが、2000年以降は景気回復とともに増加傾向に転じている。	GDPに占める学校教育費の割合は、1990年代からほぼ横ばいである。	GDPに占める学校教育費の割合は、1990年代からほぼ横ばいである。

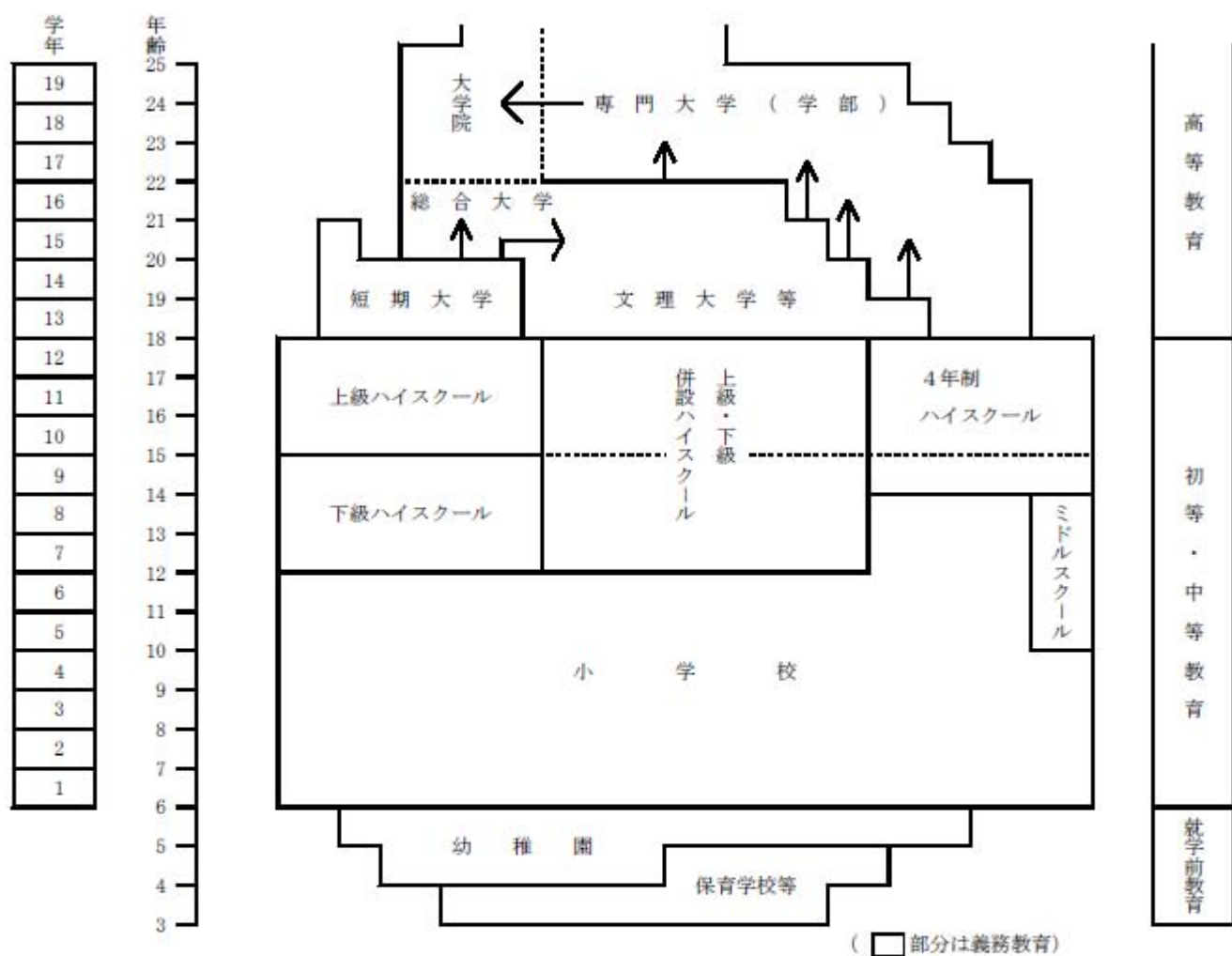
Ⅲ 各国編

A. アメリカ

＜目次＞

1. はじめに	21
2. 教員の任用	21
(1) 教員の身分	21
(2) 教員の任命権者	23
(3) 教員採用の方法	24
3. 教員の職務	25
(1) 校長、教頭、教職員等の職務内容	25
(2) 学校における教員組織の状況	26
(3) 勤務時間	28
(4) 長期休業期間中の勤務及び給与	28
4. 教員の給与	28
(1) 給料	28
(2) 諸手当	31
(3) 能力・実績の評価と給与	32
(4) 他の職種との給与水準の比較	32
(5) 教員給与の優遇措置	34
(6) 教員の退職手当、年金	35
5. その他	35
(1) 人材確保の方策	35
(2) 教員組合、団体の状況	36
(3) 給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分	36
(4) 教育予算の近年の動向	37

アメリカの学校系統図



出所：教育指標の国際比較 平成 19 年度 文部科学省

1. はじめに

アメリカにおける教員給与制度は、高度に分権的なものである。すなわちまず、教育に関する権限及び責任は各州にあり、連邦政府の果たす役割は財源の提供等に留まり質・量ともに限定的なものである。このため、教員の給与に関する制度の骨格は州法で規定されており、たとえば一般教員の給与は教員組合と当局の間で締結される労働協約によって決定されるのか、あるいは当局側が決定するか等の根本的な点において、州ごとに大きな違いがある。次に、各州の内部においても、教育の実施主体は各学区 (school district) の教育委員会 (school board, board of education) とされており、教員の人事管理に関する具体的な権限も学区教育委員会が有する。このため、教員の給与についても最終的には学区ごとに決定されることになり、州の内部で学区によって給与水準等が大きく異なることもある。極論すれば、アメリカにおいては、約 15,000 存在する学区の数だけ教員給与制度が存在するともいえるのである。

とはいえ、こうした高度に分権的な制度の下でも、給与制度の構造についてはある程度共通の傾向が見られ、一般教員の給与については、ほとんど全ての学区において、経験年数と受けた教育の内容 (取得学位および追加の取得単位数) に応じて給与額を決定する給料表が採用されている。ただし、近年、給料表を基本とした給与総額と児童生徒の学習成果の高さには相関関係が見られないとする複数の研究成果が発表されており、給料と複数の給与体系の併用や、教員の知識・技能ベースに基づく給与体系との併用を目指す動きが広がりつつある¹。

教員の給与水準については、前述の通り州、学区による違いが大きいものの、同学歴の他職種と比較した場合の賃金水準は低いという点では概ね共通した認識が存在するといえる。一方で、有能な教員を確保する必要性も認識されており、給与面やそれ以外の面で、人材確保のために種々の施策が試みられている。

2. 教員の任用

(1) 教員の身分

公立学校の教員は、各学区の教育委員会に雇用される。教育という公共サービスに携わり、給料を公費によって負担されていることなどから、公立学校の教員は公務に従事する者である。しかし、教員を公務員として直接的に規定する法令はなく、教員と学区の教育委員会との関係は主に、①市民としての権利と自由を規定した合衆国憲法の規定、②公立学校の運営を規定する法令 (主に州レベル)、③雇用条件を規定する学区教育委員会との雇用契約、を法的根拠とするとされている²。

学区による教員の雇用は学区教育委員会と教員の契約による。雇用に関する契約の枠組みは州法で規定されており、通常、試用期間における期限付きの雇用契約 (probationary contract) と継続的な雇用契約 (continuing contract) が定められている。州によっては、

¹ 「世界の教員養成Ⅱ」日本教育大学協会、学文社、平成 17 年、p. 12.

² 「諸外国の教員」文部科学省、平成 18 年、p. 24. アメリカにおける公務員の勤務関係の法的構造からすれば、このような状況は一般の公務員と比較して著しく異なるものではない。

期限付き契約 (term contract) など複数の形態の契約が定められている場合もある³。

①労使交渉の状況

教員の勤務条件は、州の法令等で定められている部分もあるが、実質的な勤務条件（給料や労働日数など）は、（個人ベースではなく）団体交渉により合意された学区教育委員会と教員団体（組合）間の協約（agreement, contract 等）によって決定される場合が多い。ルーズベルト政権の下で、1932 年以降の一連の立法により、民間部門における労働組合の結成や団体交渉の実施を認める法的整備が行われ、公的部門においても、1959 年のウィスコンシン州を皮切りに、各州で認められるようになった。現在では、ほとんどすべての州で、教員による団体交渉が認められている。

団体交渉に関する州法の規定内容は州により多様であるが、共通点は①公的に雇われた者に特定して組合に参加する権利を付与すること、②教育委員会等の雇用者側に対して、組合活動に従事することを理由として教員を異動させたり、懲戒処分を科したりすることを禁ずること、③交渉当事者に「誠実に交渉する」義務を課すことなどである。

ニューヨーク州の事例

ニューヨーク州では 1967 年に「公務員の公正な雇用に関する法律 (Public Employees' Fair Employment Act) (通称「テイラー法 (Taylor Law)」) が制定された。同法は、①公的部門におけるストライキの禁止、②公的機関に対する労働者団体との交渉の義務づけ、③公務員の労使関係を調整するための州機関である公務員労使間交渉委員会 (Public Employment Relations Board) の設置を柱とするもので、団体交渉で決定する「雇用条件 (terms and conditions of employment)」については、「給与、諸手当、勤務時間、及びその他の雇用に関する条件」と定めている。この規定に基づいて、公務員労使間交渉委員会は、公務員団体交渉で協議されるべき事項として、義務的事項 (mandatory subjects)、非義務的事項 (nonmandatory/permissive subjects) 及び禁止事項 (prohibited subjects) の 3 つに分類して示している。

出所:「諸外国の教員」文部科学省、平成18年、p. 54

カリフォルニア州の事例

カリフォルニア州上院法 160 号 (1975 年)、通称ロッド法 (Rodda Act) により、教育委員会 (school board) と組合 (union) は少なくとも 3 年間に 1 度、交渉しなくてはならない。交渉結果によって、給料と手当、勤務時間、勤務日その他の教員の労働条件に係る多くの事項が決定されるとともに、前期の契約期間中に明らかになった課題への取り組みがなされる。交渉は、学級規模の縮小や教員の研修及び評価などの事項について新たな立法がなされた場合に特に重要となる。このような場合には学区は新法が教員の勤務条件に与える影響について組合と交渉した後でなければ、新法に基づく措置を実施することができない。

出所:カリフォルニア州教育省

³ 「諸外国の教員」文部科学省、平成 18 年、p. 24.

②教員の労働三権（団結権、団体交渉権、争議権）の状況

州によって状況は異なっている。例えば、カリフォルニア州の場合、教員の労働三権（団結権、団体交渉権、争議権）は全て保障されており、教員は教育専門的職業を対象とする（一般の公務員とは異なる）特別の法制度の下に置かれているが、ウィスコンシン州においては、労働三権（団結権、団体交渉権、争議権）のうち、団結権と団体交渉権は有しているものの争議権は有していない。

③教員の身分保障

一般的に公立学校教員の場合、各学区等で採用後2～3年程度は試用期間として教員評価に重きが置かれている。試用期間の間は、学区教育委員会は原則として教員を自由に解雇できる。試用期間が過ぎた教員はテニユア（tenure：終身在職権）を取得し、解雇には法令、協約、学区教育委員会の規則等で定められた正当な理由が必要とされる。ただし、この場合にも教員は少なくとも数年に一度は教員評価を受け、指導力不足や適格性欠如を理由に失職に追い込まれることが、日本に比べて少なくない。例えば、ジョージア州では、

- 教員としての能力の欠如
- 上司の職務命令に反する不服従
- 服務上の義務の意図的な無視
- 不道德な行為
- 児童生徒を対象とする違法行為への煽動
- 児童生徒の減少あるいは教育プログラムの廃止
- 必要な研修を受けないこと
- その他の解雇に相当する理由

の8項目を教員の解雇理由としている。さらに、2000年7月1日以降の新規採用教員については、学区による解雇（雇用契約の打ち切り）決定に対する弁明機会の提供などの手続きが廃止されることになった。十分な指導力をもたない教員に対して、身分保障を見直し、解雇手続きの簡素化を図ったり、教員評価（勤務評定）を基に雇用契約を単年度更新とする州もみられつつある⁴。

（２）教員の任命権者

教育人事行政の重要な部分（募集、採用、配置、研修、評価、給与、転任、昇格、解雇、退職）は学区教育委員会の所轄事項である⁵。教育委員会は教員の雇用関係において雇用者（使用者）の地位に立つ。アメリカでは、日本のように都道府県・指定都市段階での採用は行わず、各学区が教員採用において独自の方法を採用しており、教員の任命に関する具体的決定を行う者は、様々である⁶。たとえば、父兄や一般教員が教員採用の審査段階に参画する場合もあり、この場合には、教員の採用に彼らの要望が反映されているともいえる。

⁴ 「世界の教員養成Ⅱ」日本教育大学協会、学文社、平成17年、p.11.

⁵ 「世界の教員養成Ⅱ」日本教育大学協会、学文社、平成17年、p.9.

⁶ 「世界の教員養成Ⅱ」日本教育大学協会、学文社、平成17年、p.9.

また、教育委員会が選定した採用候補者の中から、最終的な採用の決定は各学校の校長が行う場合もある（後述(3)掲記のマディソン州都学区の事例参照）。これに対し、教育委員会側に審査権限が集中している場合もある。

（３）教員採用の方法

教員の採用は、基本的に各州の州法の定めに基づく教員資格⁷を取得した者の中から、前述のとおり学区教育委員会が採用者を決定するというプロセスで行われる。教員資格取得について、カリフォルニア州教育基本技術試験（California Basic Educational Skills Test: CBEST）の2004-2005年の合格率は79.5%であった。CBESTはほぼ全ての資格認定証（credential）、免許証（certificate）、許可証（permit）の要件となっており、カリフォルニア州内の教育者の業務を遂行する際に重要な基本技術と考えを評価するものである。ウィスコンシン州のように教員資格の認定にあたって試験を実施していない州もある。

教職を希望する大学1年生の割合は、1968年から1982年の間に、26%から6%に減少したが、最近では、若干増えて10%となった。これは、教職が女性にとって数少ない選択可能な職業だった時代が変化し、現在では、医療や法律、ビジネスの分野でも女性が職業を選択できるという事実を反映している部分もある。

教員候補者の多くは、教員以外の職業の選択肢がある場合、他の職業を選択する傾向がある。また、公立学校で教えることを選択した者の大学入学時のスコアは、教えることを選択しなかった者よりも低い。

ウィスコンシン州マディソン州都学区における教員採用の方法

ウィスコンシン州マディソン州都学区においては、教員約2800人のうち、毎年200人ほどが、主として定年退職により離職しており、これを補充するための採用が行われている。欠員となったポストについて募集が行われ、応募者に対して、応募書類、推薦書、在学中の成績等の書類審査及び面接により、欠員1につき5名の候補者を学区教育委員会において選抜し、これらの候補者を学校長が面接して最終的な採用者を決定する⁸。学校長の面接の結果、適任者がいないと判断された場合には、教育委員会が改めて別の5名の候補者を選抜する。

なお、同学区においては、優秀な教員を確保するため、webサイトを通じたリクルート活動のほか、専任の担当者において全国規模で教員の募集活動を行っているとの事である。

出所：ウィスコンシン州マディソン州都学区

⁷ 学区の判断で、州法の定めより高度な資格要件が定められることもある。

⁸ このような採用方法は、アメリカの公務員制度におけるメリット原則の下での採用手続との類似性が高いものといえる。

3. 教員の職務

(1) 校長、教頭、教職員等の職務内容

教職員等の役割は各州によって定められている⁹。労働協約に定めが置かれることもある。カリフォルニア州とウィスコンシン州の事例は以下のとおり。

図表A-1 カリフォルニア州の事例

	授業	授業準備	個別学習指導	カリキュラム編成	教材作成	成績評価	生活指導（集団）	生活指導（個別）	学校行事	クラブ活動（学内）	クラブ活動（学外）	生徒会活動	学年・学級経営	学校経営	保護者対応	地域対応	関係団体対応	研修	事務資料作成	校内機器の管理や修理	校内清掃
校長	△	△	△	×	△	△	○	○	○	△	△	△	△	○	○	○	○	○	○	△	△
教頭	△	△	△	×	△	△	○	○	○	△	△	△	△	○	○	○	○	○	○	△	△
教員	○	○	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	○	○	○	○	○	△	△

○：行っている

△：恒常的にはないが、行うこともある

×：行わない

出所：カリフォルニア州教育省

図表A-2 ウィスコンシン州の事例

	授業	授業準備	個別学習指導	カリキュラム編成	教材作成	成績評価	生活指導（集団）	生活指導（個別）	学校行事	クラブ活動（学内）	クラブ活動（学外）	生徒会活動	学年・学級経営	学校経営	保護者対応	地域対応	関係団体対応	研修	事務資料作成	校内機器の管理や修理	校内清掃
校長	×	×	×	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×
教頭	×	×	×	○	×	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	×	×
教員	○	○	○	○	○	○	○	○	○	△	△	○	○	○	○	○	○	○	×	×	×

○：行っている

△：恒常的にはないが、行うこともある

×：行わない

出所：ウィスコンシン州政府

⁹ 「諸外国の教員」文部科学省、平成18年、p. 20.

（２）学校における教員組織の状況

校長や一般教員、カウンセラー、学校図書館司書のほか、学校では補助教員や事務職員、用務員等が配置されている。校長や教員等がそれぞれ専用の免許を必要としているのに対して、これらの職員に関しては一般に免許制度は取られていない。このほか、学校によってはボランティア（児童生徒の親等）が一定の役割を果たしている場合もある。

近年、学校の教職員の中で急増しているのが補助教員である。公立学校を構成する教職員のうち補助教員の占める比率は最近30年ほどの間におよそ5倍に増えた（1969年の1.9%から2001年には11.4%）。補助教員は、一般教員やカウンセラー等の専門の職員の監督下で教育活動を行う者で、この場合においても各補助教員の担当分野は決まっている。最も多くの補助教員は特別支援教育を担当分野としている。

連邦教育省の調査によると、公立の一般校における教員の配置状況をみると、初等教育機関（第8学年までの学年で構成されている学校）1校あたりの一般教員数は32.1名、中等教育機関（第7学年以上から始まり、第9学年以上の学年を含む学年で構成される学校）は52.5名となっている。

学校レベルにおける教員の組織構成は地域や学校規模によって異なるものの、一般教員について初等教育では学年を単位とした組織、ハイスクールでは英語、数学、外国語等、教科を単位とした組織が形成されている。また、ミドルスクールでは一つの学年について数名の教科担当教員がチームとして組織される。カウンセラーや学校図書館司書・メディア担当教員等の専門業務を行うものについてはそれぞれの部門が独立して設けられている。

図表 A－3 公立初等中等教育機関における教職員（2001 年）

職種	公立学校 関係教職員 合計	学校教職員						行政担当 職員	その他
		計	校長・ 副校長	一般教員	補助教員	学校図書 館司書	進路指導 担当教員		
人数	5,902,923	3,987,993	160,806	2,997,748	675,038	54,349	100,052	109,285	1,805,645
比率(%)	(100.0)	(67.6)	(2.7)	(50.8)	(11.4)	(0.9)	(1.7)	(1.9)	(30.6)
教職員1人当 り児童生徒数	8.1	12.0	296.6	15.9	70.6	877.4	476.6	436.4	27.2

出所：U. S. Department of Education (NCES), Digest of Education Statistics 2003, (tab. 79)

図表 A-4 公立学校（一般校）における教職員の配置状況（1999 年）

	1校当たり教職員 数 ⁽¹⁾	フルタイム、パート タイムの教職員い ずれかが配置され ている学校の比率 ⁽¹⁾	フルタイム、パート タイム双方の教職員 が配置されている 学校の比率	職種別教職員1人 当たり児童生徒数 ⁽¹⁾
初等教育機関				
一般教員	32.1	100	64	15
一般教員以外の専門職				
カウンセラー（進路指導、その他）	1.1	79	6	362
学校図書館司書等	0.7	71	—	490
養護教員	0.9	81	2	455
ソーシャル・ワーカー	0.5	44	1	450
学校心理士	0.8	74	1	471
言語療法士	1.2	96	7	406
その他の専門職	1	45	4	247
補助教員				
特別支援教員担当補助教員	3.4	84	12	126
Title I プログラム補助教員	1.3	41	4	145
バイリンガル教育補助教員	0.7	32	2	283
その他の補助教員	1.9	53	4	130
保健関係等の補助教員	0.6	31	2	293
中等教育機関				
一般教員	52.5	100	67	15
一般教員以外の専門職				
カウンセラー（進路指導、その他）	2.6	98	10	307
学校図書館司書等	1.1	89	—	711
養護教員	0.9	79	3	733
ソーシャル・ワーカー	0.5	41	2	748
学校心理士	0.8	67	2	812
言語療法士	0.9	83	1	785
その他の専門職	0.9	43	4	429
補助教員				
特別支援教員担当補助教員	3.6	86	9	199
Title I プログラム補助教員	0.3	15	1	364
バイリンガル教育補助教員	0.5	27	1	666
その他の補助教員	0.4	18	1	334
保健関係等の補助教員	0.5	25	1	588

（1）フルタイム教職員数とフルタイム換算をしていないパートタイム教職員数の合計に基づく数値

（注）一般校にはオルタナティブ・スクール、障害を持つ児童生徒を対象とする学校、職業教育学校、初等中等教育一貫校、無学年制の学校は含まれていない。

出所：U. S. Department of Education (NCES), Condition of Education 2004, p164 (table 28-1), Schools and Staffing Survey: Overview of the Data for Public, Private, Public Charter and Bureau of Indian Affairs Elementary and Secondary Schools, p.29 (table 1.09).

（３）勤務時間

勤務時間は、通常授業時間を含めた学校内勤務時間として学区と教員組合との間の協約で定められている。協約で定められない場合には、学区教育委員会が定める。教員の90%を占めるフルタイム教員の勤務時間の上限は、一般的に1日8時間程度であるが、勤務実態に関する調査を見ると、公立学校では週当たり49.7時間が学校業務にあてられている¹⁰。

なお、アメリカの教員については、後述（４．（２））のとおり、時間外勤務に対して時間数に応じた額の手当（割増賃金）を支払うことは基本的に行われておらず、ここでいう勤務時間とは、もっぱら教員が学校内で職務に従事することを義務付けられた時間を意味する。

（４）長期休業期間中の勤務及び給与

教員の勤務条件は、基本的に学区と教員との間の契約によって決定される。この中で年間の契約期間に関しても定められており、通常は9～10ヶ月となっている。この契約期間には学区との契約の中で定められた職務を行わなければならないが、期間外（通常は夏期休暇中）については、学区の業務以外の職について賃金を得ることは認められている（換言すれば、夏期休暇中には給与は支払われない）。

ただし、学区との契約によらない仕事に従事して収入を得る教員は少ない。連邦教育省の統計によると、1999年度に公立学校教員のうち、学区の業務以外の仕事で、個別指導等の児童・生徒あるいは成人に対する教授・指導に関連した職に就いた者は約4.4%、教授・指導以外の教育関連の職種から収入を得た者は3.2%であった。また、教育と関係ない職について収入を得た者は9.2%であった。

4. 教員の給与

（１）給料

①給料表等の決定方法

アメリカにおける教員の給料表策定については、(a)州政府又は学区教育委員会が単独で策定するケース、(b)州政府と教員組合との労使交渉の結果を受けて学区を抱える郡政府あるいは学区が策定するケース、がある。例えば、テキサス州においては、州政府が策定した給料表（策定の過程において組合との交渉は行われない）をベースに郡政府以下の地方レベルで実行ベースの給料表が策定されている。通例では、州レベルの給料表記載の金額をミニマムとして、学区独自の給料表が策定されている。また、カリフォルニア州やウィスコンシン州では、州政府と教員組合との交渉を経て、各学区において策定されている。その際、(a)学歴、(b)勤続年数、(c)財源、といった要素が考慮される。

通常、給料表は、一般教員の他、校長、カウンセラー、学校心理士など、職種に応じて学区ごとに作成される。補助教員や学校事務員などについても職種に応じて給料表が定められている。

¹⁰ 「世界の教員養成Ⅱ」 日本教育大学協会、学文社、平成 17 年、p. 12.

②一般教員の給料表

このように、給料表の作成方法および作成される給料表の内容は様々であるが、給料表の形態については、当該教員の経験年数と当該教員が受けた教育水準の組み合わせという、アメリカ全体を通じて概ね共通する傾向が見られる（図表A-5参照）。

新規に採用された教員は自己の取得学位及び教育大学院等における追加の取得単位数（学位の右側に＋を付けて記された数字）に応じた給料表の欄の一番上の号俸（step）に位置づけられ（既に教員の経験がある場合、経験年数に応じてより高い号俸が付与されうる）、通常は1年間勤続するごとに、1号俸の昇給がある（給料表上で下方向に移動する）。また、新たな学位を得たり、追加の取得単位数が給料表で定められた一定数に達したりした場合には、現在の号俸を維持したまま、給料表の別の欄の適用を受けることになる（給料表上で右方向に移動する）。たとえば、後掲の表の例では、学士の学位を持つ教員が新たに修士の学位を獲得したり、その後追加の単位を30単位得たりすることによって、従来より高い額を定める新たな給料表の欄に移ることができる。号俸が給料表の上限に達した場合には、新たな学位や追加の単位数を取得することによって給料表の新たな欄の適用を受けない限り、昇給は停止する¹¹。昇給が頭打ちとなる号俸の上限は、10～15である場合が多いが、学区によって様々であり、稀には昇給の上限が設けられていない例も見られる。このように、アメリカにおける一般的な給料表においては、経験年数の他に受けた教育の内容が考慮されるという点で、職務給とは明確に異なる、属人的色彩が強い給与体系が採用されており、この点は、アメリカにおける一般の公務員¹²や、わが国の教員の給与制度と比較した場合の特徴であるといえる。このことは同時に、アメリカにおいては、教員が大学院での修学等を通じて専門知識や能力の習得を図ることについて、給与面で大きなインセンティブが付与されていることを意味している。

③給与水準

1999年度の公立学校教員の所得のうち、給料の全国平均は3万9,857ドル（約420万円）である。夏季休暇中にサマースクール等の指導などで得た補足的な収入を含めた全国平均所得は4万2,949ドル（約450万円）となっている。教育段階別にみると、初等教員（2002年度の全国平均額は4万5,658ドル）に比べて、中等教員（同4万6,119ドル）の方が若干平均給与が高くなっているが、ほとんど差はない。

州別の平均給与をみると、州によって大きな開きがある。カリフォルニア州やミシガン州などでは5万ドルを超えているのに対して、ノースダコタ州やミシシッピ州では3万ドル台前半となっている。

¹¹ 図表A-5のように、より高い学位や追加単位に対応した欄にはより多くの号俸が定められている例もあり、このような場合には、一旦最上位の号俸に到達しても、より上位の欄に移ることで新たに毎年の昇給が得られることになる（この表の例では学士+60単位の場合には昇給の上限は10号俸であり、ここに到達すると毎年の昇給は停止するが、新たに修士の学位を獲得した場合には、上限が25号俸となるため、再び毎年の昇給が可能となる。）

¹² いわゆるメリット原則の適用を受ける一般公務員の場合、職務給の原則の下で、通常は経験年数を考慮した10程度の号俸による昇給があるが、それ以外の属人的要素が給与決定に当たって考慮されることはない。

また、同じ州内においても雇用者である学区により、教員の平均給与には格差がある。例えば、ニューヨーク州の学区別平均給与をみると、平均給与の差は2倍以上となっている。

近年、基本給と複数の給与体系の併用、例えば全米教職専門基準委員会（NBPTS）の顕彰制度と連結したいわゆるメリットペイまたは成果ベースによる給与体系との併用や、教員の知識・技能ベースの給与体系（knowledge-and-shills-base pay）との併用を行う動きが広がりつつあり、給与総額の実際は人によってばらつきがある。

2001-2002年度の平均給与推定は、州間・州内格差はあるものの、初等教育44,426ドル、中等教育44,718ドルであり、増加傾向にあるが、これは教職の魅力を高め、優秀な人材を教職に引き込むための施策の一つである。

図表A-5 教員及び校長等の給料表の事例
(メリーランド州モンゴメリーカウンティ学区、2004年度)
一般教員の給料表

単位：米ドル¹³

	('Max, Entrance Step)				
	10ヶ月 学士+60	10ヶ月 修士	10ヶ月 修士+30	10ヶ月 修士+60	12ヶ月
STEP	A	B	C	D	
1	\$38,683	\$42,616	\$43,868	\$45,001	
2	\$39,278	\$43,330	\$45,176	\$46,311	
3	\$40,457	\$44,998	\$46,915	\$48,094	
4	\$41,670	\$46,731	\$48,721	\$49,945	
5	\$42,920	\$48,530	\$50,596	\$51,867	
6	\$44,572	\$50,398	\$52,545	\$53,864	
7	\$46,288	\$52,339	\$54,568	\$55,938	
8	\$48,069	\$54,354	\$56,669	\$58,091	
9	\$49,920	\$56,447	\$58,851	\$60,327	
10	\$51,842	\$58,620	\$61,117	\$62,650	12ヶ月契約の職員の給与は、10ヶ月契約額118.75%となる。
11		\$60,877	\$63,470	\$65,062	
12		\$63,221	\$65,914	\$67,567	
13		\$65,656	\$68,452	\$70,168	
14		\$68,184	\$71,087	\$72,870	
15		\$70,230	\$73,220	\$75,056	
16		\$72,337	\$75,417	\$77,307	
17		\$74,507	\$77,679	\$79,626	
18		\$76,742	\$80,009	\$82,015	
19		\$79,045	\$82,409	\$84,475	
25		\$80,823	\$84,264	\$86,376	

(注) 追加手当には以下のようなものがある。

- ・ 15人以上のコーチを指導する体育局長 (Athletic director) : 6,350 ドル
- ・ コンサルティング教員 (Consulting Teacher) : 4,425 ドル
- ・ Elementary Team leader : 1,050 ドル
- ・ Resource Teacher/カウンセラー/教員数が4-9人 : 2,750 ドル
- ・ 教員数が10-14人 : 3,450 ドル ; 15人以上 : 4,425 ドル
- ・ Teacher Specialist (TSP) : 2,475 ドル
- ・ 代理教員 : 一般 (Regular) 時給 14.38 ドル、長期 (Long-Term) 時給 19.32 ドル

¹³ 1ドル=122円 2006年11月1日現在の為替レート。以下、各国通貨の為替レートは参考値として注に記載。

図表 A－6 校長等の給料表

単位：米ドル

STEP	M	N	O	P	Q
1	\$74,563	\$77,508	\$84,254	\$88,467	\$95,224
2	\$76,800	\$79,833	\$86,782	\$91,121	\$98,081
3	\$79,104	\$82,228	\$89,385	\$93,855	\$101,023
4	\$81,477	\$84,695	\$92,067	\$96,671	\$104,054
5	\$83,921	\$87,236	\$94,829	\$99,571	\$107,176
6	\$86,439	\$89,853	\$97,674	\$102,558	\$110,391
7	\$89,032	\$92,549	\$100,604	\$105,635	\$113,703
8	\$91,703	\$95,325	\$103,622	\$108,804	\$117,114
9	\$94,454	\$98,185	\$106,731	\$112,068	\$120,627
10	\$97,288	\$101,131			

図表 A－7 ニューヨーク州における学区別公立学校教員平均給与（1999 年度）

単位：米ドル

学区	Scarsdale	Malverne	Chappaqua	Hempstead	Cold Spring Harbor	Garden City	Rochester
教員の平均給与	\$87,311	\$66,094	\$76,740	\$62,615	\$66,152	\$65,000	\$40,404
学区	New York City	Canton	South Colonie	Portville	Lion	Tioga	州全体
教員の平均給与	\$51,020	\$43,220	\$46,856	\$41,569	\$39,455	\$39,216	\$52,600

（注）州合計の平均給与は 2002 年

出所：The University of the State of New York, The State Education Department, A Report to the Governor and the Legislature on the Educational Status of the State's Schools: Submitted June 2001.

（2）諸手当

住居費や交通費等の手当が支給されることはほとんどない。カリフォルニア州では、教員、教頭、校長が退職する際に、退職手当は支給されないが、ウィスコンシン州では、退職手当は支給されないものの、退職後に未使用の病休が残っていれば、その病休に相当する金額を受給する権利がある。また、残業手当については、ウィスコンシン州のように、概念そのものが存在しない州もあれば、カリフォルニア州のように、制度は存在するものの、時間外勤務に対して残業手当が必ずしも支給されるわけではなく、また、支給される額も様々である、という州もある。なお、教員は連邦法である公正労働基準法（Fair Labor Standards Act）においては割増賃金規制の適用除外対象とされており（いわゆるホワイトカラー・イグゼンプションの一類型¹⁴）、時間外勤務手当が教員に支払われるかどうかは、州法、労働協約又は個別雇用契約にその旨の規定が置かれているか否かによって決まる。また、時間外勤務手当が支払われる場合にも、従事する職務の内容に応じて一定の率ないし額を支給するなど、実際の勤務時間数とは異なる基準で額を算定する場合が多いようである。

¹⁴ 29CFR § 541.303. いわゆるホワイトカラー・イグゼンプションに該当するためには、一般的には①報酬支払形態、②報酬水準、③主たる職務の内容、という 3 つの観点からの要件を全て満たす必要があるが、教員については、主たる職務が教育機関における教育であるという③の要件のみを満たせばホワイトカラー・イグゼンプションに該当する。

（３）能力・実績の評価と給与

能力・実績に基づく給与制度は、連邦あるいは州として規定されているものではなく、個々の学区において独自に採用されている制度である。したがって、すべての学区において能力・実績に基づく給与があるわけではなく、また、その仕組みもそれぞれに異なっている。ただし、アメリカにおいて、能力給（merit-pay）という場合には、テスト等で測定する学生の成績向上を指標とした給与制度を意味するという点では概ね共通の理解があるようである。

このような能力給については、近年多くの州で導入が検討されており、連邦政府の施策においても、能力給導入を試みる地方政府に対し、財源を支出することで支援する取り組みが見られる（後掲のTeacher Incentive Fund参照）。一方、教員組合側においては、能力給の導入は教員のチームワークを阻害する等の観点から否定的な見解が有力であるものの、当局側との交渉を通じて導入を図る動きも見られる¹⁵。

Teacher Incentive Fund¹⁶

連邦政府においては、教育困難校における能力給の導入を支援する施策として、2006年にTeacher Incentive Fundを創設した。同施策は、教育困難校に能力給を導入する計画を有する地方教育機関（学区）を対象として、申請に基づき競争的資金として連邦政府の財源から支援を行うものである。2006年11月に最初の給付先として、16の機関に総額4200万ドルの支給を行うことが決定されている（給付は5年間行われ、その総額は2億4000万ドル）。

（４）他の職種との給与水準の比較

通常、公立学校教員の週当たりの勤務時間数は 37 時間程度で、他の職種（通常 40 時間）に比べて短い。しかし、授業準備に費やされる時間はこの中に含まれておらず、夏季休暇中（6～8 月）の勤務もない。こうした条件の違いのため、他職種との給与比較は困難である。ただし、同水準の就職条件（学士号取得以上）の職種の平均給与と比較するとかなり低い。一方、時間当たりの給与では最高水準に含まれる。

¹⁵ AFT によれば、テストで測定される成績等のアウトプットだけでなく、教育プロセスも評価の対象として重視されるべきであり、こうした点も含めて評価の制度を高めるための調査研究を継続することも必要としつつ、能力給の導入は州のニーズに応えた必要な施策であると評価しており、フロリダ、コロラド、テキサス、ミネソタ等の州において、能力給の導入に関する活動を行っているとのことである。

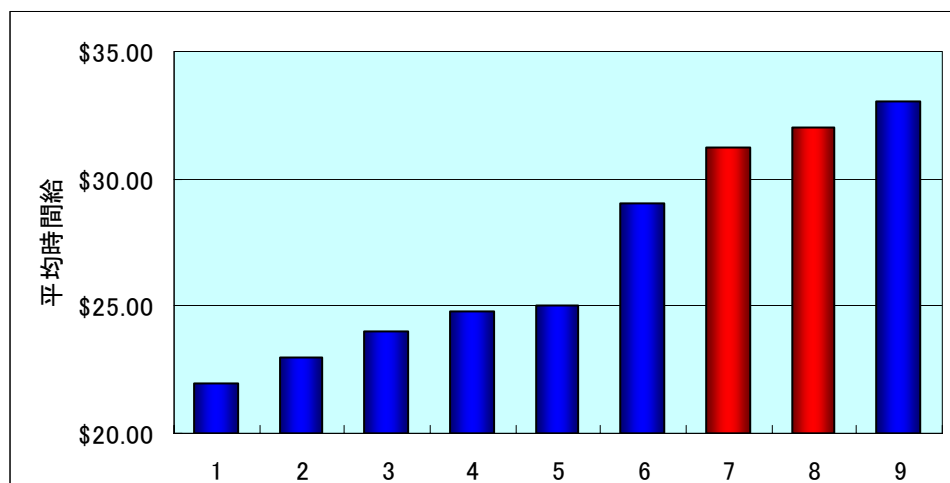
¹⁶ <http://www.ed.gov/programs/teacherincentive/index.html>

図表 A－8 1999 年学位取得者の専攻分野別平均給与 (2001 年度)¹⁷

専攻分野	平均給与
工学	47,900 ドル
経営学	41,000 ドル
保健・医療等	39,400 ドル
行政学・公共政策	30,400 ドル
バイオロジー	30,700 ドル
数学等	42,800 ドル
心理学	28,800 ドル
社会科学	33,900 ドル
歴史	30,000 ドル
人文学	30,100 ドル
教育学（教員養成を含む）	27,600 ドル
その他	32,800 ドル
全体平均	35,400 ドル

出所：U. S. Department of Education (NCES), Digest of Education Statistics of Education 2003, 2004 (table. 387)

図表 A－9 他の職種と比較した教員の平均時間給 (2003 年)

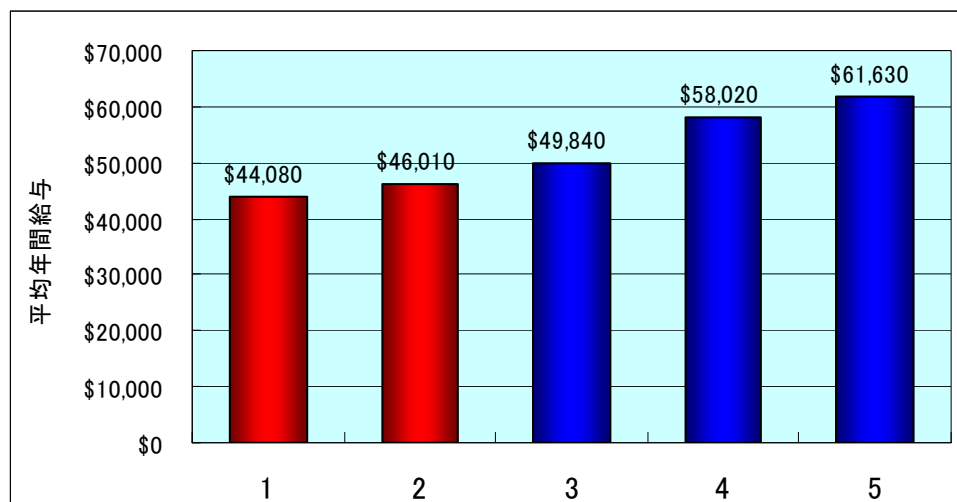


1. 会計士・会計検査官（州・連邦政府職員）
2. コンピューター・プログラマー（州・連邦政府職員）
3. 会計士・会計検査官（民間職員）
4. 看護婦（州・連邦政府職員）
5. コンピューター・プログラマー（民間職員）
6. エンジニア・建築家・測量士（州・連邦政府職員）
7. 中等学校教員（公立学校）
8. 小学校教員（公立学校）
9. エンジニア・建築家・測量士（民間職員）

出所：U. S. Bureau of Labor Statistics, National Compensation Survey, 2003

¹⁷ 「諸外国の教員」文部科学省、平成 18 年、p. 62.

図表 A-10 他の職種と比較した教員の年間給与（2002 年）



1. 小学校教員（特殊教育を除く）
2. 中学校教員（特殊教育を除く）
3. 看護婦
4. 建築家・技術職
5. コンピューター・数理科学系職種

出所：U.S. Bureau of Labor Statistics, 2002 National Occupational Employment and Wage Estimates

（５）教員給与の優遇措置

教員は1年を通して給料以外に、サマースクールをはじめ、課外授業、課外活動のコーチ、成人教育講座のコーチなどの学校内外の活動を通じて収入を得ることができる。

連邦教育省によると、1999年度の授業期間中に、学区との契約に基づき成人教育講座の講師や課外活動のコーチなど、通常業務以外の業務に従事して給料以外の収入を得た公立学校教員は全公立学校教員の40.7%に上り、その平均収入は2,443ドル（約32万円、1ドル129円で換算）、夏期休暇中にサマースクール等の指導により給料以外の収入を得た者は20.6%で、その平均所得は2,307ドル（約30万円）であった。州及び学区は、教員の給料を補うために、一時的あるいは毎年、賞与を支給している。5州では、特別支援教育担当教員や数学、理科など教員が不足がちな分野の教員を対象に賞与を支給している。また34州では全米優秀教員認定証の取得者を対象に賞与が支給されている。

最近の調査報告によると、この認定証の取得者が増えるにつれて、認定証取得者を対象として支給してきたボーナスに要する費用が増大し、州の懸念材料となっている。例えば、ジョージア州の場合、こうしたボーナスに要する2005会計年度の予算額は2004会計年度と比較して3倍（470万ドルから1,560万ドル）に増大する。カリフォルニア州の場合、経費増大の結果、2003-4年予算法により認定証取得教員すべてに対して支給してきたボーナスを廃止し、認定証を取得し、かつ教育効果が上がらない学校で教える教員にボーナスを支給するよう制度を変更した。

（６）教員の退職手当、年金

退職手当、年金制度等の退職給付についても、その内容は通常州法によって規定され、様々である。公務員の退職給付制度が適用される場合と、教員独自の退職給付制度が存在する場合とがあり、いずれについても、私企業の場合と同様に、確定給付型の制度と確定拠出型の制度が存在する¹⁸。

５．その他

（１）人材確保の方策

初等・中等教育の教員養成は州ごとに州内の４年制大学で行われ、教員免許の発行も各州で行われている。１９８０年代以降は、複数の教育報告書が教員の質の向上を提言したことをうけて、優秀な教員の確保と教員の質の向上が各州で図られており、特に教員養成制度改革、教員免許制度改革として展開されている。

各州及び各大学の養成カリキュラム強化の具体策には、以下のものがある¹⁹。

- ア．各大学の教職課程に入る際、何らかの能力試験を要求：州独自の試験の他、民間テスト会社開発の試験が実施されており、合格のための基準得点が規定されている。コロラド州を例にとると、中等学校上級生に対して、カリフォルニア学力テスト（California Achievement Test）を要求し、言語能力、作文、国語、数学の各学力を試している。合格得点は７５％以上である。また、各大学独自の教職課程受講基準として、大学時代の平均成績を重視する大学が６２６校（回答した大学８０３校の７８％）でもっとも多く、ついで推薦状（６８％）、面接（５２％）となっている。在学中の平均成績については４段階の２．５平均（Grade point Average=GPA）を要求する州も出現したことは、２．２５の成績が全国的に高い水準であるため、新たな特徴である。これらの機関の半数は２．５から２．７のGPAを求める方向にある。
- イ．必須科目、履修単位時間数を増やす傾向：特に実習経験のみが履修単位時間数の比率において高まっている。実習経験のうち特に教育実習（student teaching）について、３００時間を充てている大学もみられる。
- ウ．生涯において実質５年目教育あるいは修士号取得を要求する州が一層増加：１９５０年代末の各州における免許規程の分析から明確になった点として、すでに教職生涯において、免許状の更新・上進要件として通算して、５年あるいは５年目を超えた教育を実質要求する州は、２１州に及んでいた。今日では、初等・中等教員免許状の上進制をとる４１州のなかで、第２段階の上位免許状に対して５年目教育担当あるいは修士号取得を要求する州は１４州以上存在する。ただし、修士号取得の義務づけに関しては議論があり、反対の意見もある。自発的に修士号を修了する教員は、義務的に修士号を修了する教員よりも教授活動（teaching）において成功しようと一層動機づけられる可能性があるという結論に導いた実証的研究がみられるからである。

¹⁸ 「米国における公務員の確定拠出プランに関する調査研究報告書」ニッセイ基礎研究所、平成１１年

¹⁹ 「世界の教員養成Ⅱ」日本教育大学協会、学文社、平成１７年、p. 7-8.

（２）教員組合、団体の状況

全国的な組合はNEA（The National Education Association）とAFT（The American Federation of Teachers）の2つがある。前者にはプレスクールや高等学校の教員も含めて270万人の組合員が、後者には100万人の組合員がいる。

公立学校教員の教員団体（組合）の加入率は80%程度である。

カリフォルニア内ほぼ全ての学区には、カリフォルニア教員組合（California Teachers Association: CTA）、あるいはカリフォルニア教員連合（California Federation of Teachers: CFT）に加盟する教員組合が存在する。ロサンゼルス教員連合（United Teachers of Los Angeles: UTLA）やサンフランシスコ教員連合（United Educators of San Francisco: UESF）のように独自の教員組合を有する地区もある。

組合の主要活動は、団体交渉において、教員を代表することである。

ウィスコンシン州の組合には、NEA（The National Education Association）、WEA（Wisconsin Education Association）、SEA（Stoughton (local) Education Association）がある。

これらの組合の影響は大きく、給与、労働時間、労働条件について交渉する。

また、テキサス州の組合は、TCTA（Texas Classroom Teachers Association）、TSTA（Texas State Teachers Association）、ATPE（Association of Texas Professional Educators）がある。

（３）給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分

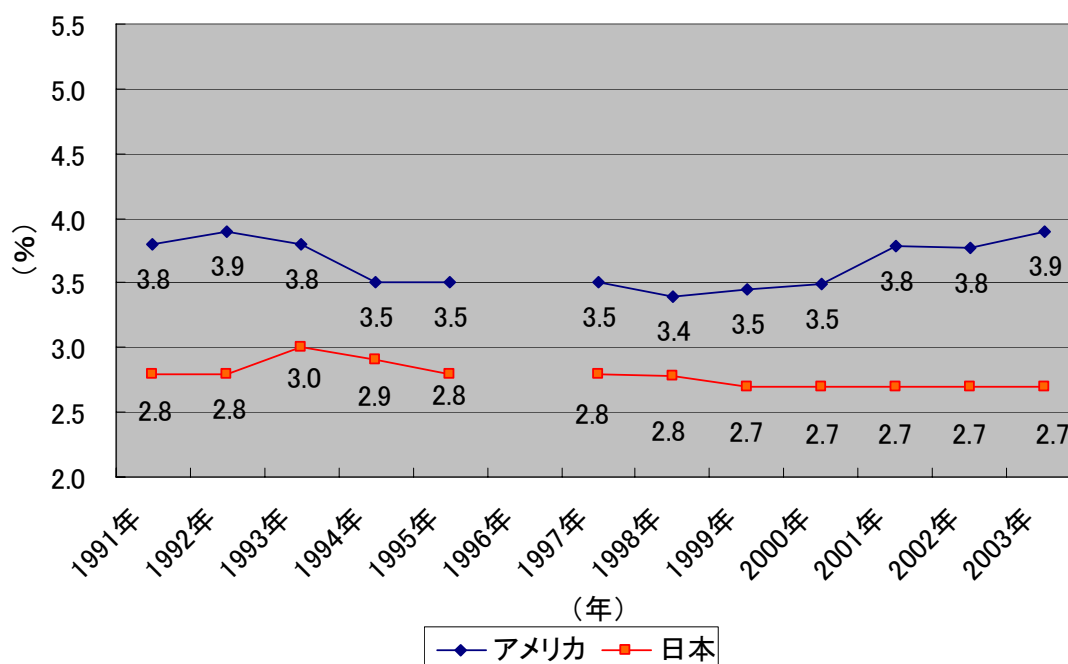
2003-2004会計年度の初等中等教育における財政支出（4627億ドル）の内訳は、連邦政府の財源8.7%、州政府の財源47.1%、学区等の地方政府の財源43.9%となっている²⁰。

²⁰ U. S. Census Bureau, Annual Survey of Local Government Finances, p. ix

(4) 教育予算の近年の動向

GDPに占める学校教育費の割合は、2000年以降増加傾向にある。

図表A－11 GDPに占める学校教育費の割合（アメリカ）



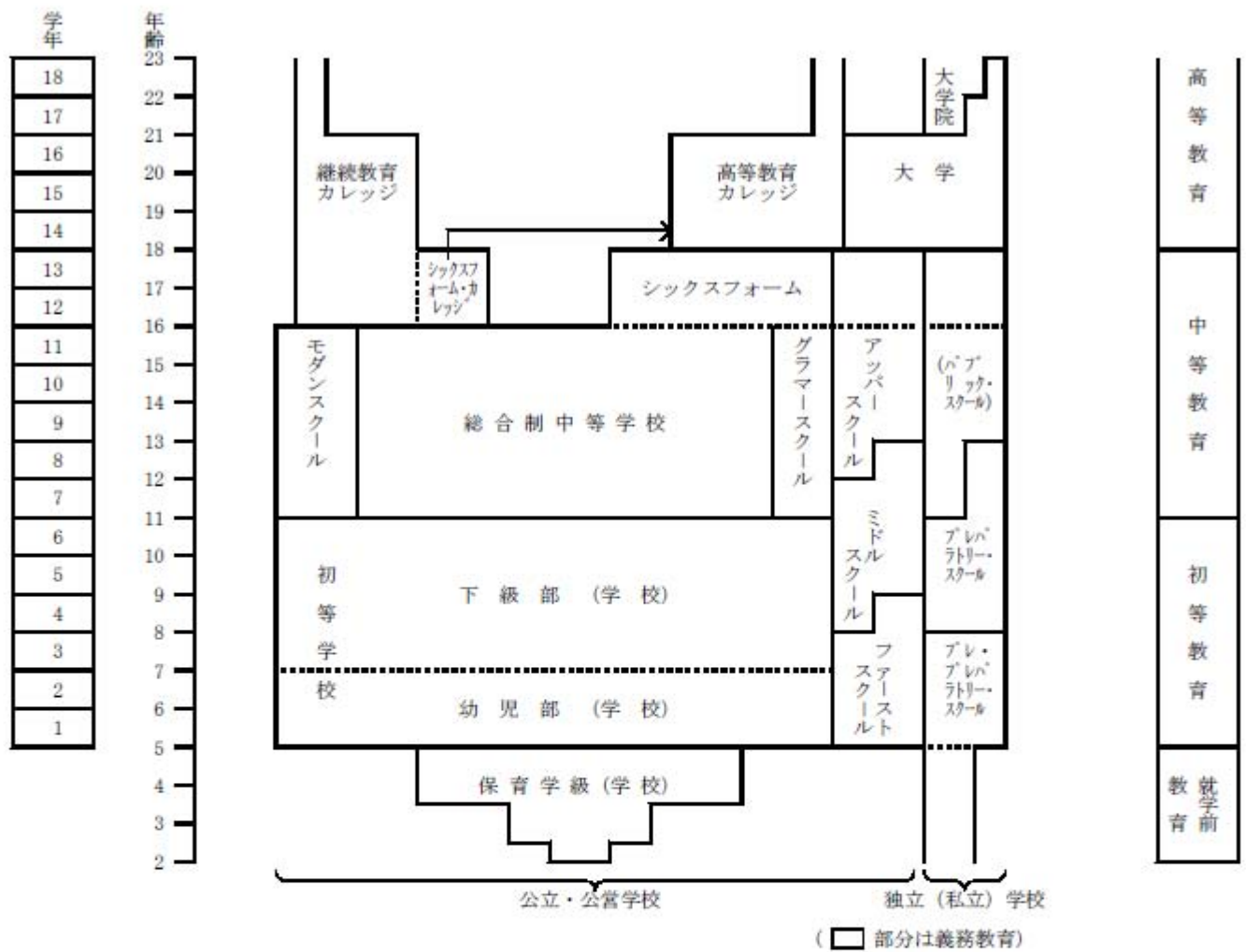
出所：OECD Education at a Glance, OECD, Paris, 1993-2006 年版より作成。

B. イギリス

< 目次 >

1. はじめに	41
(1) 中央政府によるルール策定と自主的学校運営	41
(2) ブレア労働党政権下における教員給与政策	41
2. 教員の任用	43
(1) 教員の身分	43
(2) 教員の任命権者	44
(3) 教員採用の方法	44
3. 教員の職務	46
(1) 校長、教頭、教職員等の職務内容	46
(2) 学校における教員組織の状況	48
(3) 勤務時間	48
(4) 長期休業期間中の勤務及び給与	50
4. 教員の給与	50
(1) 給料	50
(2) 諸手当	58
(3) 能力・実績の評価と給与	59
(4) 他の職種との給与水準の比較	64
(5) 教員給与の優遇措置	66
(6) 教員の退職手当、年金	66
5. その他	67
(1) 人材確保の方策	67
(2) 教員組合、団体の状況	67
(3) 給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分	68
(4) 教育予算の近年の動向	69

イギリスの学校系統図



出所：教育指標の国際比較 平成 19 年度 文部科学省

1. はじめに

(1) 中央政府によるルール策定と自主的学校運営

イギリス¹では、給与制度や勤務条件のルールは、中央政府レベルの独立機関（STRB）の勧告に基づき教育技能大臣が規定する。

1988年以降、学校に予算と人事権を委譲した自主的学校運営（Local Management of Schools）が行われているため、各学校の学校理事会が、当該ルールに基づき教員の給与や勤務条件を決定し、給与を支給する。また、教員の採用も実質的には学校において決定され、地方当局は形式的な雇用者となるだけである。教員の解雇も学校ごとに行われる。地方当局は形式的な教員の雇用者ではあるが、給与決定や勤務条件に関する権限を持たない。

給与の負担についても、他の学校運営のための経常費と同様に2006年からは全額中央政府が負担している。学校専用交付金（Dedicated School Grant）として中央政府から地方当局に交付され、地方当局はそれぞれの配分基準にしたがって各学校に予算を交付するものの、交付された予算は委任予算として、学校にその具体的な執行が委ねられる。

教員給与費を含む学校運営経費の支出が校長と学校理事会に委ねられているため、校長には高い管理能力が求められる。

このように、教員の採用、給与・勤務条件決定に関して学校の権限が大きいことと、以前は教員給与の水準が低かったことから、各学校における教員の欠員の多さ、質の高い教員の採用・確保の困難さがイギリスの課題であった。

(2) ブレア労働党政権下における教員給与政策

1998年緑書（政策試案）「教員：変化という課題に対応する」において、質の高い教員の採用・確保し、現職教員に対して質の向上へのモチベーションを持たせるためには教員給与を増やすべきであり、また、教員給与を増やす際には、実績に応じた給与の仕組みを取り入れるべきだ、との提案がなされた。

この背景としては、緑書でも指摘されているように、当時教員の離職率が高く質の高い教員を確保することが困難であったことが挙げられる。それまでイギリスでは一般教員には一つの給料表しかなく、30歳前後で昇給が頭打ちになっていた。政府は人材確保の為に給与水準を引上げ教職をより魅力的な職業にする必要に迫られたが、教員の給料を一律に上げるのではなく、能力や実績に基づき給与が決定される制度の導入を決定した。当時ブレア首相が打ち出していた“Something for Something（努力の分だけ報われる）”というスローガンにも表されているように、能力・実績に基づく給与制度により、教員のモチベーションが高まることが期待されていた。

1998年以降の教員給与に関する政策は、主にこの1998年緑書の提案に沿って行われている。

¹ 本稿において「イギリス」とは、イングランドに限定する。

①給与水準の上昇

イギリスの教員給与は1998年以降大幅に増加している。1998年と2005年で比べると、初任給が約1.3倍、平均給与が就学前・初等教育教員で約1.4倍、中等教育教員で約1.3倍増加している。また、最近でも給料について2006年9月1日からは前年比2.5%増、2007年9月1日からはさらに2.5%増が予定されている²。また、諸手当についても増額が図られている³。

②実績に応じた給与

1998年より前は、一般教員には一つの給料表が適用されていたが、2000年からは審査を受けて基準に適合していると評価された教員は上級給料表に移行し、高い給料を得ることが可能となった。また、通常の教員の職務に加えて学校内外の他の教員の指導・助言・支援等に当たることを職務とし、さらに高い給料を得ることの可能な上級教員（Advanced Skills Teacher: AST）も1998年に制度化された。2006年9月からは、上級教員と同内容の職務を学校内のみにて行い、上級給料表教員よりも高い給料を得ることが可能な優秀教員（Excellent Teacher: ET）も制度化された。

これらの教員給与政策により、教員の欠員率は改善した（図表 B-1）。近年、ナショナル・テストの成績が向上していることも、教員給与政策による教育の質の向上を表す一つの指標と政府は捉えている。

教員側からは、教員給与が1998年以降増額され民間水準に近づいていることや、上級教員や上級給料表教員といった制度の導入により給与が増加する仕組み・評価基準が明確化されたことを評価する声と、評価の困難性や教職に給与格差を持ち込むと職場における協働性を損なうという観点から能力・実績に応じた給与制度に反対する声とがある。

² DfES School Teacher's Pay and Conditions Documents 2006 and Guidance on School Teachers' Pay and Conditions（以下 STPCD と表記）, 2006, p. 6.

³ DfES STPCD 2006, p. 6.

図表B－1 公営中等学校の教科別一般教員の欠員率

イングランド及びウェールズ

	欠員率							
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
教科グループ								
数学	0.8	1.2	2.2	1.8	1.5	1.2	1.1	0.9
情報科学	0.9	1.2	2.9	1.3	1.5	1.3	1.3	1.2
理科	0.5	0.6	1.6	1.4	1.2	0.9	0.9	0.8
外国語	0.5	0.7	1.6	1.3	1.1	0.6	0.5	0.4
英語	0.4	0.6	1.9	1.5	1.3	0.9	0.8	0.7
演劇	0.4	0.6	1.8	1.5	1.0	0.8	0.8	0.6
歴史	0.2	0.1	0.5	0.5	0.5	0.4	0.3	0.4
社会科学	0.1	0.2	0.4	0.7	0.3	0.3	0.5	0.2
地理	0.1	0.3	0.6	0.8	0.5	0.6	0.5	0.4
宗教教育	0.5	0.7	1.9	1.4	1.3	1.2	0.9	0.7
デザインと技術	0.6	0.7	1.3	1.3	1.0	0.8	0.7	0.5
商業/経営実務	0.4	0.5	1.3	0.9	1.3	0.7	0.9	0.7
芸術・工芸・デザイン	0.5	0.3	0.7	0.8	0.6	0.6	0.5	0.4
音楽	0.7	0.8	1.9	1.6	1.3	1.0	1.0	1.1
体育	0.3	0.2	0.9	0.8	0.6	0.5	0.6	0.4
キャリア教育	0.9	1.4	4.3	2.3	－	－	－	0.6
その他の主な教科及び複合教科	0.8	1.1	1.7	2.2	1.8	1.4	1.3	1.3
全一般教員	0.5	0.7	1.4	1.3	1.1	0.9	0.8	0.7

出所：DfES annual 618G survey 及び National Assembly for Wales annual stats3 survey

2. 教員の任用

(1) 教員の身分

イギリスの公営学校に勤務する教員は、契約により地方当局（Local Authority）又は学校理事会（School Governing Body）に雇用された者である⁴。公務職員（public sector employee）とは位置付けられているが公務員（civil servant）の身分を有してはならず、民間と同じ雇用関係法令や教育関係法令においてその任用、資格、勤務条件・給与等が規定されている。勤務条件や給与については、教員とその雇用者が結ぶ雇用契約において個々

⁴ 公営学校（maintained school）のうち、公立学校（community school）と有志団体立管理学校（voluntary controlled school）に勤務する教員の雇用者は地方当局、有志団体立補助学校（voluntary aided school）と地方補助学校（foundation school）に勤務する教員の雇用者は学校理事会である。これらの学校における雇用者、人事権の相違は『諸外国の教員』文部科学省、平成18年 p.93 に詳しい。

に定められるが、その内容は2002年教育法に基づき教育技能大臣が定める『教員給与及び勤務条件に関する文書（School Teachers' Pay and Conditions Document：STPCD）⁵』に基づかなければならない。

身分保障の程度も民間と同じで、解雇法制に基づく解雇が可能であり、実際に、勤務する学校の教育課程等教育内容の変更、教員組織の見直しや財政状況の変化などを理由とした教員の解雇が行われている。

教員には他の一般の公務員及び公務職員（警察官と軍人等を除く）と同様に労働三権が認められている。手続きが合法であればストを実施することも可能である。

（２）教員の任命権者

公営学校における教員の雇用者は地方当局又は学校理事会であるが、1988年から実施されている自主的学校運営の下、地方当局が雇用者の場合にもその役割は学校が採用を予定している者の犯罪歴の有無を調べることなど形式的なものであり、雇用の責任は実質的には学校理事会が負っている。

（３）教員採用の方法

教員の採用については、学校理事会が当該校に必要な教職員の数やその配置（どのレベルの、又はどの教科の教員が必要か、など）及び当該校の予算状況を考慮して行う。一般に、新たに教員を採用しようとする場合には新聞に広告を掲載するなどの方法により公募を行い、応募してきた教員に対して学校理事会が面接して採用の可否を決定する。

ただし、通常は当該学校の校長が採用予定の計画策定や採用決定に関して中心的な役割を担い、学校理事会は校長の判断の適不適を評価するのみであると言われている。

一般の教員だけでなく、管理職である校長、副校長、校長補佐についても退職や転職に伴い欠員が生じる場合には公募を行う。この場合の公募には当該学校の教員が応募する場合もある。

例えば、週刊の教育専門の全国紙であるTimes Education Supplement（TES）は、毎号教職員の求人広告のための別紙が挟みこまれており、多いときでは100ページ以上に及ぶ。その中から、以下、いくつか例を挙げる。

⁵ 本稿において STPCD の記述に言及している場合は、STPCD 2006 に基づく。

2007年2月2日号

コーリーウッド初等学校：ハートフォードシャー

校長募集

給料スケール：L11-17

経験により年収45,753－52,785ポンド

始業：2007年9月

応募締め切り：2007年2月23日

面接日：2007年3月15日

資料送付や学校訪問のアレンジを希望する場合の連絡先（電話番号、eメールアドレス）

その他、学校の概要や生徒数、2006年のOfSTEDによる評価結果、前任校長の退職予定期日、新校長に期待される職務内容等を記載。

2007年2月2日号

イプサム&イーウェル中等学校（地方補助学校）

校長募集

給料スケール：L21-35

年収56,715－79,530ポンド

始業：2007年9月

応募締め切り：2007年2月23日16時

応募書類や学校案内などを希望する場合の連絡先（担当者名、電話番号）

その他、生徒数や前任校長の退職予定期日、新校長に期待される職務内容等を記載。

2007年2月16日号

レドリフ初等学校

基本給料表適用の教員募集（2007年9月からの一般教員と2007年イースターからの産休代替一般教員）

応募締め切り：2007年3月7日

面接日：2007年3月19日

学校住所、電話番号、ファックス番号、eメールアドレス

学校長名、副校長名、学校理事長名

その他、2007年1月のOfSTEDの評価が良好であったこと、学校への事前訪問を歓迎することなどを記載。

2007年2月16日号

パークデール中等学校

数学の教科主任募集

給与：基本給料表＋指導学習責任手当1支給

始業：2007年9月

応募締め切り：2007年2月27日

面接希望日：3月1日

学校住所、電話番号、ファックス番号、eメールアドレス

学校長名

その他、学校概要、生徒数、ナショナル・テストの結果が良好であること、候補者がそなえるべき能力等を記載。

3. 教員の職務

(1) 校長、教頭、教職員等の職務内容

イギリスにおける各教員の職務内容は、STPCDに規定されている。

図表B-2 教員の職務

教員の種類		STPCDに規定された職務内容
管理職教員 (Leadership Group)	校長(Head teacher)	関係の法令や規則などの枠内で、地方当局、学校理事会、教職員及び親と協議しながら当該校のリーダーシップ、学校内部の組織及び運営・管理の責任を負う。具体的には以下のとおり。 学校の目標策定、教職員の採用、教職員の配置や職務の割当て、教員の職能開発、不適格教員への対応についての学校理事会への助言、教職員組合との関係維持、適切な教育課程の編成実施、恒常的な校務及び組織の再検討、教員評価（上級給料表移行のための審査、上級教員や優秀教員になるための審査を含む）、情報管理、児童生徒の進捗状況の把握、児童生徒の生活指導、学校の規律・秩序維持、学校外への学校情報の提供、保護者・学校理事会・地方当局など関係者との連絡及び良好な関係の維持、予算管理、建物等の安全管理、不在時の対応の手配、教員不在時の授業代行など。
	副校長 (Deputy Head teacher) 校長補佐 (Assistant Head teacher)	一般教員の職務に加え、校長の指示の下、以下の職務を行う。 (a) 学校の全体的な目標及び目的の策定 (b) その達成のための方針の構築 (c) 達成に向けた職員や学校予算の運営 (d) 達成に向けた進捗状況の把握 さらに、校長によりその職務の一部が委任された場合には、校長の職務も行う。副校長は、校長から要求された場合には、校長不在の場合その職務を代行する。
一般教員	基本給料表教員 (Classroom teachers)	校長の指揮の下、以下の職務を行う。 授業及び指導、児童生徒の進捗の評価・記録・報告、生徒指導、進路指導、児童生徒のニーズの把握、保護者との連絡・協議、学校外の個人や組織との連絡・協力、教員評価（自己評価及び他の教員の評価への参加）、職能開発、校長及び他の教員への助言・協力、秩序・規律の維持、生徒の健康と安全の確保、校内会議への出席、他の教員の代替、外部試験の準備や評価、管理運営への参加など。
	上級給料表教員 (Post-Threshold teachers)	
	上級教員 (Advanced Skilled Teachers)	一般教員の職務に加え、以下の職務を行う。 (a) 新任教員や他の教員の指導 (b) 質の高い教材の作成 (c) 授業研究などの資料を他の教員に配布 (d) 教員の職能開発に関する助言 (e) 他の教員の評価に参画 (f) 問題を抱えている教員を支援 (g) 質の高い授業のビデオ録画などの資料作成 さらに自分の所属する学校以外の教員や教育実習生への指導等のために勤務時間の20%を費やすこととされている。
	優秀教員 (Excellent Teachers)	一般教員の職務に加え、以下の職務を行う。 (a) 新任教員や他の教員の指導 (b) 公開授業の実施による優れた授業例の共有 (c) 計画・準備・評価に関して他の教員を支援 (d) 指導が児童生徒に及ぼす影響の評価に関して他の教員を支援 (e) 教員評価を支えるための授業観察の実施 (f) 他の教員の指導実践の向上を支援 上級教員と異なり、自分の所属する学校以外の教員や教育実習生への指導等は行わない。
	ファストトラック教員 (Fast Track Teachers)	一般教員と同様

教員の職務は直接の児童生徒に対する授業や授業に関連する準備、成績評価以外にも、網羅的に規定されており、特に日本の教員との違いは感じられない。ただ、クラブ活動、部活動に関する職務は規定上は見られない。実際には、クラブ活動を実施している学校もあり、その指導を行う教員の勤務時間が後述する1,265時間を超える場合には、教員が自主的に行ったものと捉えられている⁶。

また、教員の多忙化により残業や休日勤務が常態化しており、それが教員の離職の原因になっているという批判を踏まえ、教員組合、職員組合、教育技能省が2003年にNational Workload Agreementを締結した。当該Agreementに基づき、教員に対して、以下のような管理的仕事や事務的仕事を日常的に行わせてはならないこととなった⁷。

- ・児童生徒や親からお金を集めること
- ・児童生徒の欠席を調査すること
- ・大量のコピーをとること
- ・手書きの文書をワープロ文書に書き換えること。またはワープロ文書の修正をすること。
- ・児童生徒や親宛に定期的に出す便りのワープロうちをすること、コピーをとること、配付すること
- ・クラスの名簿を作成すること（作成者への情報提供は行う）
- ・記録をファイリングして保存すること（保存する人への記録提出は行う）
- ・教室の飾りを準備したり、掲示したり、取り外したりすること（指示は行う）
- ・出席率の分析を行うこと
- ・試験結果の分析を行うこと
- ・児童生徒の作成したレポートの順番を整理すること
- ・児童生徒の職業体験の管理をすること（ただし、場所の選択やアドバイスや訪問による児童生徒の支援は行う）
- ・公的な試験や学校内試験の試験監督をすること。
- ・休んだ教員の代替の管理をすること
- ・ICT機器・ソフトウェアの注文、セットアップやメンテナンスを行うこと
- ・消耗品や備品の注文を行うこと
- ・教材や備品のリスト作成、保存管理などを行うこと
- ・会議の詳細なメモを取ったり、正式の議事録を作成すること
- ・入札の調整や提出をすること
- ・電子化されていない児童生徒のデータを学校の管理システムに入力すること
- ・学校の管理システムの管理をすること

このため、教員が従来行っていた上記のような事務的な仕事を行わせるために指導補助員(Teaching Assistant:TA)を雇用する学校が増えている。

指導補助員は教員資格のない当該学校の保護者や保護者OBが採用される場合が多く（この点が教員資格を有する補助教員(Supply teacher)と異なる）、低賃金である。

⁶ タビストック中等学校 Mr. Collin Eves 校長からの聞き取り（2006年10月25日実施）による。

⁷ STPCD 2006 ANNEX5

イングランドで教員数は約45万人（2006）であるが、指導補助員は約7万人（2004）である。

（２）学校における教員組織の状況

教員組織については各学校がその実情や予算に応じて定めており、各校ごとに様々である。一般に、初等学校では校長、副校長（規模の大きい学校では校長補佐も）、低学年担当主任、キーステージ1と2の担当主任、特別教育ニーズ担当主任、教務主任、一般教員で教員組織を構成する。中等学校では校長、副校長、校長補佐（副校長、校長補佐は場合によっては複数）、各教科担当の主任、生徒指導担当主任、一般教員で教員組織を構成する。キーステージ3の担当主任、特別教育ニーズ担当主任、学習支援担当主任、社会性及び健康担当の主任、学校体育担当主任などをおく場合もある。

上級教員はその数が少ないため、上級教員をおく学校は2割に満たない。

（３）勤務時間

STPCDにおいて、一般教員の年間勤務日数は195日、校長の具体的な指示（場所、時間、内容を限定した形での指示）を受けて働く時間は年1,265時間とされている。

ただし、教員がその専門的な職務を効果的に果たすために必要な時間（特に、授業の企画・準備、及び児童生徒の成績評価や進捗状況の記録・報告作成を行う時間）はこの1,265時間を越えることが通常である旨STPCDに記載されており、これらの時間については雇用者が決めてはならないこととされている。

担当授業時数に関する規定はない。

以上のような勤務時間に関する規定がある一方で、時間外手当についての規定はないことから、時間外勤務及び時間外勤務手当という概念はなく、包括的に給料で評価していると思われる。

管理職、上級教員、ファストトラック教員、パートタイム教員はSTPCDに定める勤務日数と勤務時間の規定の適用を受けない。これらの教員についての休憩時間や「計画・準備・評価の時間」などはSTPCDに規定されているが、勤務日数や勤務時間は個々に雇用者との契約により定められている。

実際の勤務時間、及び授業担当時間は図表B-3、B-4のとおり。

図表B-3 フルタイム教員の平均週勤務時間数（2000年-2006年）

		2000	2003	2004	2005	2006
初等学校	校長	58.9	55.5	55.6	52.9	53.5
	教頭	56.2	56.4	55.7	55.7	53.4
	一般教員	52.8	51.8	52.5	50.9	50.1
中等学校	校長	60.8	60.9	60.8	62.6	65.1
	教頭	58.6	56.5	54.1	58.1	61.0
	教科主任	52.9	52.7	51.6	51.2	51.5
	一般教員	51.3	50.8	49.9	49.3	49.1
特別支援学校 ¹	一般教員	51.2	47.6	46.3	45.6	43.9

1. サンプル数が少ないため、校長及び教頭は除外。

出所：Teachers' Workloads Diary Survey, March 2006, STRB

図表B-4 フルタイム教員の平均週授業時間数（2000年-2006年）

		2000	2003	2004	2005	2006
初等学校	校長	6.0	4.9	5.8	3.8	4.0
	教頭	16.8	15.9	14.8	14.6	15.2
	一般教員	18.8	18.6	18.5	18.1	17.8
中等学校	校長	3.4	2.5	2.9	2.8	2.9
	教頭	9.6	10.8	9.6	10.2	9.7
	教科主任	18.0	18.1	18.3	17.9	18.6
	一般教員	19.4	19.6	19.4	18.9	19.3
特別支援学校 ¹	一般教員	18.4	16.1	16.7	15.5	15.9

1. サンプル数が少ないため、校長及び教頭は除外した。

出所：Teachers' Workloads Diary Survey March 2006 STRB

STPCDの規定が示唆しているとおり、実際には1,265時間の勤務時間内で全ての職務を行うことは不可能であり、教員の大半は勤務時間外にも仕事を行っていることが図表B-3からも明らかである。

1,265時間は、主に授業時間、会議の時間、保護者との面談の時間に充てられており、授業の準備や採点等は1265時間外に行われているのが実態である。

また、National Workload Agreementにより、2003年には前述の通り教員が行わなくて良い職務として事務的な職務⁸を明示し、2005年からは「計画・準備・評価の時間（PPA time）」制度を導入した。後者は、教員の指定された勤務時間（1,265時間）の10%を授業計画の作成や準備、採点等にあてることを保障する制度であり、教員が指定された勤務時間の10%

⁸ STPCD 2006, Annex5.

をこれらの職務に従事できるよう校長が職務を割り振らなければならなくなった。これらの制度は2003年から教員の労働環境を改善させる為の“リモデリング”の一貫として導入されており、教員の仕事を減らし公私共に質の高い生活を送ることを目的としている⁹。

しかしながら、この「計画・準備・評価の時間」については、教員側からは実際には機能していないとの批判があり、実際に図表B-3からも、労働時間が若干しか短縮していないことが読み取れる。

イギリスでは教員のような専門職（Professional）には時間外勤務手当は一般に支払われない。教員自身も、時間外勤務手当を求めることは教職を専門職ではないと自らみなすことになるため、また、勤務時間内外の線引きをすることが非常に難しいと考えているため、時間外勤務手当の導入を求めている¹⁰。

（４）長期休業期間中の勤務及び給与

教員は校長に指示を受けない限り長期休業期間中に勤務することはない。また、給料については、校長の指示により勤務した場合は給料の支払対象になるし、勤務を行わない場合は給料の対象外である。

なお、前述した「教員がその専門的な職務を効果的に果たすために必要な」職務については校長の指示がなくても長期休業期間中に行うことは可能である。

教員の給料は年額で定められており、それを12月に分割して支給することが一般的である。

4. 教員の給与

（１）給料

①給料表の策定方法

（a）学校教員調査委員会（School Teachers Review Body）

イギリスの教員給与体系は、教育技能大臣が「学校教員調査委員会（School Teachers Review Body: STRB）」の勧告を受けて定めるSTPCDに記載されている。STPCDには、教員の種類に応じた給与体系以外にも、前述のとおり、勤務時間・日数、職務等の勤務条件が規定されている。初等学校の教員も中等学校の教員も同じ給料表の適用を受ける。

STRBは利害関係者の代表が協議する組織ではない。政府から独立した組織（independent body）であり、民間企業のビジネスパーソンや元教員、経済学者、賃金体系の専門家等によって構成されている。委員長は首相が、その他の委員は教育技能大臣が任命する。委員の多くは人材管理（human resources management）の経歴を有しており、現在のSTRB委員長はイギリス企業の元経営者である¹¹。

1991年にSTRBが設置されるまで、教員給与等は団体交渉によって決定されてきた。

⁹ “School Workforce Remodeling”, TeacherNet ウェブページ。
(URL: <http://www.teachernet.gov.uk/wholeschool/remodelling/>)

¹⁰ ロンドン大学キングスカレッジ, Meg Maguire 教授からの聞き取り（2006年10月24日実施）による。

¹¹ STRBのMs. Helen Mainstone, Secretary to Review Bodyからの聞き取り（2006年10月23日実施）による。

前保守党政権の時代はストライキもよく行われていた。現在は、STRB が勧告を行う前に、教員組合や RIG (Reward and Incentive Group : 多くの教員組合 (最大教組 NUT と校長組合 NAHT は除く)、教員の雇用者側団体、教育技能省から構成されるグループ)、学校理事会の全国組織や教職員養成・開発機関 (TDA) などの意見を聞き、エビデンスを出してもらい、それらを参考にして勧告 (recommendation) を行う。

勧告は政府が教員の給与や勤務条件を決定する際考慮され、政策に反映されることとなっているが、政府は必ずしもこの勧告に従う必要はない。

STRB の勧告の対象となっているのは、フルタイム、パートタイム両方の有資格教員 (qualified teachers) 及び補助教員 (Supply Teacher) である。補助教員とは、病欠や休暇等一時的な教員不足を埋める為、短期契約 (一日契約等) で雇われる有資格教員を指す。指導補助員 (Teaching Assistant: TA) や財務担当職員といった教員以外の学校職員の給与は地方当局において決定される為 STRB は関与していない。

イギリスでは、その賃金が団体交渉 (collective bargaining) により決定される公務職員のグループと、教員のように給与調査委員会 (Pay Review Body) が利害関係者の意見やデータを参考にして行う勧告をもとに決定される公務職員のグループとがある。調査委員会を持たないグループとしては、消防や警察、地方自治体の一般職員などがある。

(b) 給料表策定の際の考慮事項

STRB が、教員給料水準を勧告するに当たって参考にする基準の一つが、他の職種の給料水準である。STRB は大手民間調査会社が発表している民間企業の平均給料の伸び率を参考にしながら教員の給料水準を決定している (図表 B-10、B-11)。主に新卒学生の初任給の伸び率を重視している。

STRB は教員が不足している教科 (数学、ICT、理科など) や、ロンドンのように他職種の雇用機会が多い地域では、質の高い教員を確保するために給料額を増やすとともに、各種手当を追加するよう提案している。

また、STRB は校長の給料水準を勧告する際、他の職業との比較も行うが、学校内における教員間の給料格差にも注目している。校長組合は、教員と校長の給料の差が僅かすぎると指摘しており、校長給料の増額を主張している。また、教員の給料は校長の給料に比べ、増加傾向にあることから、管理職にならず教員のままでいることを望む教員も少なくない。教員には給料の他に様々な手当が支給されることに加え、上級教員や優秀教員、上級給料表教員等給料が増える機会が多くあるのに対し、校長の給料は予算制約の面から増加していないのが現状である。校長の離職率の高さも問題になっており、STRB はこの課題に対し、2007年に校長給料について調査を実施し、その実態を把握する予定とのことであった。

教育技能大臣から毎年 STRB 委員長あてに出されている検討依頼の文書の中では、常に財政状況を考慮するように依頼されている。STRB へは財務省から直接、若しくは教育技能省を通じて財務省の意向が伝えられているとのことであり、STRB が教育技能省のヒアリングを行う際には財務省も同席する。第15回の勧告 (2005年11月) に向けての検討の中

では、財務省から教員給与の2%以上の増額は財政上困難であると伝えられたが、STRB は各関係団体と協議を重ね、最終的に2.5%の増額という勧告を政府へ行ったとのことであり¹²、この事例からは、財務省も教員組合や雇用者側団体、教育技能省と同様の一つの関係団体としてSTRBに認識されていると判断できる。

学校予算との関係を考慮するため、教員給料水準を勧告する際、STRB ではまず必要費用を計算する。各地方当局における学校予算は児童生徒数を基に決定されるが、各学校の支出の約 7 割は教職員の給与であり、児童生徒数によって学校予算が割り振られる現状の仕組みでは、予算と支出のバランスを保つことは学校の難しい課題だと考えられている。STRB は全体の教員数をもとに教員給与にかかる総コストを計算して勧告を行っている。なお、将来のコストを計算する際は、現在の教員の欠員率（vacancy rate）を見ることで、将来の教員数を概算しているとのことであった。

¹² STRB の Ms. Helen Mainstone, Secretary to Review Body からの聞き取り（2006 年 10 月 23 日実施）による。

②給料表

2006年版のSTPCDによると、各教員の給料表は以下のようになっている¹³。

図表B－5 一般教員の給料表（年間給料）

単位：ポンド¹⁴

スケール・ポイント	ロンドン地区を含まない イングランド及びウェールズ	内ロンドン地域	ロンドン郊外	郊外
M1	19,641	23,577	22,554	20,586
M2	21,195	24,924	23,901	22,137
M3	22,899	26,658	25,605	23,841
M4	24,660	28,452	27,366	25,608
M5	26,604	30,594	29,478	27,549
M6	28,707	32,820	31,674	29,649
能力・実績審査後の給料表（上級給料表）				
U1	31,098	36,885	33,804	32,043
U2	32,253	38,697	34,956	33,195
U3	33,444	40,002	36,255	34,389

出所：School Teacher's Pay and Condition Document 2006

図表B－6 優秀教員の給料表（年間給料）

単位：ポンド¹⁵

ロンドン地区を含まない イングランド及びウェールズ	内ロンドン地域	ロンドン郊外	郊外
35,874	42,789	38,778	36,888

出所：School Teacher's Pay and Condition Document 2006

¹³ イギリスにおける教員の種類については、③(1)を参照。

¹⁴ 1ポンド＝232円、2006年11月1日現在の為替レート。

¹⁵ 1ポンド＝232円、2006年11月1日現在の為替レート。

図表Ｂ－７ 上級教員の給料表（年間給料）

単位：ポンド¹⁶

ポイント	ロンドン地区を 含まないイングランド及びウェールズ	内ロンドン	ロンドン郊外	郊外
AST 1	34,083	40,527	36,789	35,025
AST 2	34,938	41,385	37,644	35,880
AST 3	35,811	42,258	38,514	36,750
AST 4	36,705	43,149	39,411	37,647
AST 5	37,617	44,067	40,323	38,562
AST 6	38,559	45,006	41,265	39,501
AST 7	39,600	46,050	42,306	40,545
AST 8	40,512	46,959	43,218	41,451
AST 9	41,523	47,970	44,229	42,468
AST 10	42,591	49,038	45,297	43,533
AST 11	43,695	50,139	46,398	44,637
AST 12	44,703	51,150	47,409	45,648
AST 13	45,822	52,269	48,528	46,767
AST 14	46,962	53,409	49,665	47,904
AST 15	48,132	54,576	50,835	49,071
AST 16	49,413	55,860	52,116	50,355
AST 17	50,547	56,997	53,253	51,495
AST 18	51,819	58,266	54,525	52,761

出所：School Teacher' s Pay and Condition Document 2006

¹⁶ 1 ポンド＝232 円、2006 年 11 月 1 日現在の為替レート。

図表 B－8 管理職教員の給料表（年間給料）

単位：ポンド¹⁷

スケール・ ポイント	ロンドン地区を含む イングランド及びウェールズ	内ロンドン地域	ロンドン郊外	郊外
L1	34,083	40,527	36,789	35,025
L2	34,938	41,385	37,644	35,880
L3	35,811	42,258	38,514	36,750
L4	36,705	43,149	39,411	37,647
L5	37,617	44,067	40,323	38,562
L6	38,559	45,006	41,265	39,501
L7	39,600	46,050	42,306	40,545
L8	40,512	46,959	43,218	41,151
L9	41,523	47,970	44,229	42,468
L10	42,591	49,038	45,297	43,533
L11	43,695	50,139	46,398	44,637
L12	44,703	51,150	47,409	45,648
L13	45,822	52,269	48,528	46,767
L14	46,962	53,409	49,665	47,904
L15	48,132	54,576	50,835	49,071
L16	49,413	55,860	52,116	50,355
L17	50,547	56,997	53,253	51,495
L18	51,819	58,266	54,525	52,761
L19	53,103	59,550	55,809	54,045
L20	54,420	60,867	57,126	55,365
L21	55,767	62,214	58,473	56,715
L22	57,150	63,600	59,856	58,095
L23	58,566	65,010	61,272	59,508
L24	60,018	66,468	62,724	60,963
L25	61,512	67,956	64,215	62,451
L26	63,033	69,480	65,739	63,978
L27	64,593	71,040	67,299	65,535
L28	66,198	72,642	68,901	67,137
L29	67,836	74,283	70,542	68,781
L30	69,525	75,972	72,231	70,464
L31	71,244	77,691	73,950	72,189
L32	73,014	79,458	75,720	73,959
L33	74,829	81,273	77,535	75,774
L34	76,680	83,127	79,386	77,625
L35	78,585	85,032	81,288	79,530
L36	80,529	89,976	83,232	81,474
L37	82,533	88,983	85,239	83,475
L38	84,576	91,020	87,279	85,518
L39	86,637	93,081	89,340	87,576
L40	88,800	95,520	91,506	89,745
L41	91,017	97,467	93,723	91,959
L42	93,297	99,741	96,000	94,242
L43	95,631	102,075	98,334	96,576

出所：School Teacher's Pay and Condition Document 2006

¹⁷ 1ポンド＝232円、2006年11月1日現在の為替レート。

近年給料表は毎年改定されている。民間給与の伸び率や、新たな職の設置（2006年の優秀教員など）などによるものと思われる。

日本と給料表の構造を比較した場合には、日本では職種に対応する級が少なく（特に教員の場合は原則1つ。主幹制度等を導入している都道府県では2つの級を設けているところもある）主に勤続年数に対応する号俸が多いが、イギリスの場合は級が多く、号俸が少ないと評価できる。

(a) 基本給料表

教員給料の最も基本的な給料表（Main Scale：基本給料表）にはM1からM6までの6段階がある

正規の教員資格を有していれば、M1に位置付けられる。イギリスの場合、教員資格に学校段階別や教科別の種類はない。中途採用の場合でも、過去に教員の経験があるなど一定の要件がある場合を除いてM1に位置付けられる。ただし職歴のある教員の格付けについての要件は地方当局の裁量もあり、例えば、オックスフォードシャーでは、3年の職歴（職種は問わない）につき、基本給料表上1段階上位に格付けすることとなっている（ただし、M3が上限）¹⁸。

教員資格がない場合には無資格教員（Unqualified Teacher）として別のより低額の給料表の適用を受ける。

基本給料表においては、

- ・ 通常1年に1段階昇給する（この場合、6年目で昇給が終わる）
- ・ 昇給、もしくは同じ段階に留まるのみで、降給はない
- ・ 評価が非常に高い場合は1年に2段階昇給することも可能

(b) 上級給料表

基本給料表のM6になると、U1からU3までの上級給料表（Upper Pay Scale）へ昇給するための審査に申請することが出来る。当該審査に申請するかどうかは教員が選択する。

上級給料表の適用を受ける教員は、一段階昇給するためには業績評価を受けなければならない、自動的に昇給することはない。

この点については(3)能力・実績の評価と給与に詳述する。

(c) 優秀教員と上級教員の給料表

上級教員になるためには外部機関の審査を経る必要がある。2006年9月より導入された優秀教員も外部機関を評価者として利用している。

上級教員は一段階昇給するためには業績評価を受けなければならない、自動的に昇給することはない。優秀教員は今のところ給料水準が一段階しか示されていないため、昇給のための要件は規定されていない。

優秀教員と上級教員については、(3)能力・実績の評価と給与に詳述する。

¹⁸ オックスフォードシャー地方当局からの聞き取り（2006年10月27日実施）による。

(d) 管理職教員の給料表

この給料表は、校長、副校長、校長補佐に適用される。

各学校は、この管理職教員給料表の中から、連続する7段階を自らの校長に適用する給料表として選択する。その前提として、当該学校の児童生徒の数に対して決められた数値を乗じて得た各学校のポイント数ごとに学校を8つにグループ分けし、それぞれのグループごとに適用できる給料段階がSTPCDに規定されている。児童生徒一人当たりの数値は、就学前とキーステージ1（1～2学年）及び2（3～6学年）の児童については7、キーステージ3（7～9学年）の生徒については9、キーステージ4（10～11学年）の生徒については11、キーステージ5（12学年以上）の生徒については13と規定されている。特別な教育ニーズを持つ児童生徒についてはそれぞれその数値に3を加算することとされている。この数値に学校の児童生徒数を乗じて得たポイント数が多いほど、高い給料段階に対応するグループに分類されるため、校長の給料は学校規模に応じて決定されていると言える。ただし、各グループに含まれる給料段階には重複もあり、また、1つのグループに含まれる給料段階は7段階よりも多く、その中から当該学校の校長の給料表を学校理事会が決定するため、同規模の学校でも、異なる校長給料表を有している場合もあり得る。

図表B－9 各学校の校長給料表の決定方法

児童生徒数等に基づくポイント数	所属するグループ	対応する給料段階
1,000 以下	1	L6-L18
1,001 以上 2,200 以下	2	L8-L21
2,201 以上 3,500 以下	3	L11-L24
3,501 以上 5,000 以下	4	L14-L27
5,001 以上 7,500 以下	5	L18-L31
7,501 以上 11,000 以下	6	L21-L35
11,001 以上 17,000 以下	7	L24-L39
17,001 以上	8	L28-L43

副校長と校長補佐の給料表は、管理職教員給料表の5つの連続する給料段階を各学校が選択することとされている。

校長、副校長、校長補佐、一般教員の給料額の著しい逆転がおこらないように、STPCDでは詳細な規定をおいている。例えば、校長の給料表の最低額は、当該学校で最も高い給料表が適用されている副校長又は校長補佐の給料表の最低額と、一般教員の給料表の最高額を下回らないようにしなければならない、とされている。

校長、副校長、校長補佐は自動的に昇給できない。昇給するためには、業績評価を受けて結果が良好でなければならない。この業績評価は学校理事会が行う。各校長、副校長、校長補佐は、学校理事会との間で学校の管理運営や児童生徒の進捗についての年間の業績目標を合意して定めることとされている。この業績目標に照らして学校理事会

が評価を行い、昇給の可否を決める。ただし、1年に2ポイント以上の昇給はできないこととされている。

業績目標としては、基本的には生徒の成績向上（試験結果の改善等）が主な目標として合意されるが、問題のある地域（貧困層の多いコミュニティ等）の学校では、生徒の出席率を上げることや、保護者と話し合いの場を持つ等試験結果以外の目標が合意される場合もある。

(e) ファストトラック教員

ファストトラック教員（Fast Track Teacher）は、管理職への早期の昇格を視野に入れた管理職養成コースである。彼らは新任教員であってもM2に位置付けられ、一般教員に比べ早く管理職へ申請することが出来る。なお、一般教員は上級給料表U3に達していなければ管理職へ申請することは出来ない。

(f) その他

基本給料表が適用される教員の給料段階は学校が変わっても継続され、基本給料表M6教員は異動先の学校でもM6の給与が支給される。

上級教員、ファストトラック教員、上級給料表教員の場合は、異動先の学校で給料が下がることもある。

(2) 諸手当

(a) 指導学習責任手当 (Teaching and Learning Responsibility Payment)

指導及び学習過程において追加的な職務を行う一般教員に対し支払われる手当であり、追加的な職務には担任学級以外の生徒への指導や、他の教員の能力向上への貢献等が挙げられる¹⁹。手当は2段階からなり、1が最低6,663ポンドから最高11,275ポンド、2が最低2,306ポンドから最高5,638ポンドとなっている。なお、この手当は従来支給されていた管理業務手当（Management allowance）を廃止して2006年1月から新たに導入されたもの。

管理業務手当が教員全体の52%に支給されていたため、より教育の質の向上に特化した手当とするために指導学習責任手当に改組された。

(b) 特別教育ニーズ担当手当 (Special educational needs allowance)

特別支援学校（Special school）に勤務する教員もしくは一般の学校において特別教育ニーズを持つ児童生徒を主に担当する教員に支払われる手当。手当は2段階あり、レベル1が年間1,818ポンド、レベル2が年間3,597ポンドとなっている²⁰。特別支援学校に勤務する教員や一般の学校において特別教育ニーズを持つ児童生徒を主に担当する教員にはレベル1、学校理事会などが特別支援教育について経験豊富であるとか、資格を有して

¹⁹ DfES STPCD 2006, Paragraph 50・51・52, p.143-145.

²⁰ DfES STPCD 2006, Paragraph 28, p.62.

いると認める教員にはレベル2が支給される。

(c)代理手当(Acting Allowance)

一般教員が、管理職教員（校長・副校長・校長補佐）の代理を勤めた場合に支払われる手当²¹。

(d)臨時校長手当(Performance payments to seconded teachers)

一般の教員が、通常勤務する学校とは異なる学校において校長職を臨時に勤めた場合に支払われる手当²²。

このほか、各学校の判断で支払うことが出来る手当として、通常の勤務日や勤務時間外に行う業務を命じられた場合の追加手当²³や、採用・人材確保手当²⁴ (Recruitment and Retention Allowance) がある。前者は、通常の勤務日（195 日）や勤務時間（1,265 時間）外（放課後など）に研修を受けたり、学習活動に従事したりすることを命じられた場合に支給されるものであり、時間外勤務手当とは異なる。後者は、教員の採用や人材確保のために追加手当を支払う必要があると学校が判断した場合に支給できる手当である。

なお、過去に廃止された手当（例えば管理業務手当、社会的優先校勤務手当（Social priority allowance）、内ロンドン地域追加手当（Inner London Area Supplement））などについては、3 年間の期限を設けてその額を保証する仕組みになっている。

STPCD に記載されている手当は、条件に当てはまる場合は必ず支給すべき手当（指導学習責任手当や特別支援手当など）と条件に当てはまる場合には学校の判断で支給してもよい手当（追加手当や採用・人材確保手当など）に分けられる。STPCD に記載されていない手当は支払うことができない。

（３）能力・実績の評価と給与

イギリスの教員は、基本給料表に位置付けられるうちは、特段の事由がない限り 1 年に 1 回昇給するが、その昇給は通常 6 年で終わる。それ以上の給料を得ようとする場合には、上級給料表に移行するか、優秀教員、上級教員に昇格する必要があるが、その場合はいずれも能力・実績の審査が行われる。

また、上級給料表に移行した後や上級教員に昇格した後は、業績評価の結果が良好でなければ昇給できない。

イギリスの場合はこの 2 つが能力・実績の評価と給与が強く結びついている制度と言えるため、以下、上級給料表、優秀教員、上級教員の制度について記述する。

なお、管理職教員も業績評価の結果が良好でなければ昇給できないが、その詳細は前述 (4.(1)②(d))のとおり。

²¹ DfES STPCD 2006, Paragraph 45, p. 77-p. 78.

²² DfES STPCD 2006, Paragraph 46, p. 79.

²³ DfES STPCD 2006, Paragraph 55, p. 94.

²⁴ DfES STPCD 2006, Paragraph 56, p. 95

①上級給料表

上級給料表の制度は、2000 年から導入された。上級給料表の適用を受けるようになって、一般の教員と職務内容は変わらない。

一般教員は基本給料表（M1～M6）の最上段階に到達すると、上級給料表（U1～U3）へ昇給する為の審査（Threshold Assessment）に応募することができる。審査では、STPCD に規定されている 5 つの分野からなる 8 項目について評価が行われる。上級給料表への昇給に応募する教員は、公開されている審査基準に基づき各項目について自己評価を行う。その後校長が各項目について評価を行う。校長は教員が上級給料表にふさわしいかどうかを判断し、昇給の可否を判断する。その後校長の判断は学校理事会に伝えられ、学校理事会は校長の判断をもとに昇給を認めるべきか否かを議論し最終的な決断を下す。制度導入当初は評価の透明性や客観性を高めるためとして外部の機関による審査も行われていたが、現在では評価が定着したとして外部審査は行われていない。審査基準は以下のとおり。

上級給料表移行への審査基準 ²⁵	
知識と理解	
1.	教員は、担当教科の指導に関する綿密かつ最新の知識を備えていることと、自らの仕事に関連するより広範なカリキュラムの開発を考慮していることを示さなければならない。
指導と評価	
2.	教員は、児童生徒の個々の学習ニーズに応じて授業及び授業の流れを一貫して効果的に計画していることを示さなければならない。
3.	教員は、指導及び学級運営のために適切な一連の戦略を一貫して効果的に利用していることを示さなければならない。
4.	教員は、児童生徒に対して十分な根拠のある期待を設定するために過去の達成内容に関する情報を一貫して効果的に使用し、明確かつ建設的なフィードバックを提供すべく進捗状況を把握していることを示さなければならない。
児童生徒の成績	
5.	教員は、指導の結果として、児童生徒が当該児童生徒の過去の達成内容と比べて十分な到達度に達し、国内の同様の児童生徒と比べて同様もしくはそれ以上の進歩をしていることを示さなければならない。これは、関連する全国的なテストもしくは試験の得点もしくは評点、またはそうした全国的なテストもしくは試験が行われていない場合は学校が行った評価で示されるべきである。
幅広い専門性の有効性	
6.	教員は、自己の専門的能力の育成についての責任を負っており、自己の指導及び児童生徒の学習を向上させるためにその成果を利用していることを示さなければならない。

²⁵ DfES STPCD 2006, ANNEX 1, p. 116 - 117

7.	教員は学校の方針及び目標に積極的に貢献していることを示さなければならない。
専門的特性	
8.	教員は、すべての児童生徒が最善を尽くすことができるように導き、支援できる適切な専門家であることを示さなければならない。具体的には、以下のとおり。
	(a) 信用と信頼を与える。
	(b) チームとしての取り組みを構築する。
	(c) 児童生徒を引きつけ、意欲を起こさせる。
	(d) 分析的思考。
	(e) 児童生徒の学習の質を高めるための前向きな行動。

以上のような審査に合格し、上級給料表に移行した教員は、初等学校で約 4 割、中等学校で約 5 割を占める。

上級給料表に移行した後は、業績評価を経ないと昇給できない。

上級給料表教員の昇給の際の業績評価は、それぞれが学校理事会と合意した業績目標に照らして行われる。評価は実質的には校長の判断が尊重されるが、原則は学校理事会が行うこととされている。1年間には1段階の昇給しかしてはならないと決められている。

具体的には、教員は、毎年学年度初めに校長と話し合いの機会を持ち、当該年の業績目標を設定する。基本的には生徒の成績向上（試験結果の改善等）が主な目標として設定され、学年度末にそれらがどの程度達成されたかを校長および学校理事会が評価するが、問題のある地域（貧困層の多いコミュニティ等）の学校では、生徒の出席率を上げることや、保護者と話し合いの場を持つ等試験結果の他にも業績目標を設けることもある。

②上級教員と優秀教員

上級教員は 1998 年から、優秀教員は 2006 年から導入された制度である。その職務は、前述のとおり、一般の教員とは異なる。

上級給料表の最上段階に到達して 2 年以上経った上級給料表教員は優秀教員の審査に応募できる。また、上級給料表の最上段階に到達した教員又は優秀教員は上級教員の審査に応募できる。このときの審査基準は以下のとおりで、この基準に沿って自己評価を行い、校長の評価を経た上で外部の評価機関により審査される²⁶。この外部評価は民間企業の VT Group などが行っている²⁷。評価に外部機関を使う理由としては、中立性と透明性の確保と言われている。また、近年重要視されているアカウンタビリティの観点からも第三者による評価を行うことが有益と考えられている。

²⁶ DfES STPCD 2006, Paragraph 32-35, p. 69-70.

²⁷ VT Group の VT Education & Skills という部門が審査を行っている。VT Group はもともと 19 世紀に造船業から始まった会社で、企業合併などによりその規模を拡大し、1995 年以降 Education & Skills 関連の業務も行っている。詳細は VT Group ウェブページ ([URL:http://www.vtplc.com/](http://www.vtplc.com/)) を参照。

上級教員及び優秀教員の審査基準²⁸

優れた結果又は成果

1. 教員の指導の結果として、児童生徒が過去の達成内容や期待される達成内容と比べて一貫した向上を示し、意欲高く、熱意を持って、課題や高い期待にも前向きに対応し、優れた規律と行動を一貫して示し、保護者の関与と満足も一貫して示している。

優れた教科又は専門的知識

2. 教員は、担当の教科または専門分野について常に最新情報を入手し、当該教科における関連や進歩を十分に理解して、これを指導に利用することにより児童生徒の順調な進歩を確保し、児童生徒の質問や返答からその認識や誤解を迅速に把握し、担当の教科または専門分野の指導における情報通信技術を理解しなければならない。

優れた計画力

3. 教員は、すべての児童生徒の良好な学習を確保するという明確な目的を持って授業及び授業の流れを準備し、授業や宿題においても児童生徒に対して一貫して高い期待を設定し、児童生徒の現在及び過去の到達度に基づいたものであることを確保するよう指導計画を立てなければならない。

指導、児童生徒管理、規律維持の優れた能力

4. 教員は、指導目的を達成するために最も効果的な指導方法を理解し、使用しなければならない。児童生徒のグループを引きつけ、熱中させ、関心を喚起させる上で能力や創造性を発揮しなければならない。質問や説明を巧みに利用して最大限の進歩を確保しなければならない。児童生徒の読み書きの能力、基本的計算力、情報通信技術の能力をその段階や状況において適切に育成しなければならない。特別な教育ニーズを抱える児童生徒、非常に能力の高い児童生徒、少数民族の児童生徒、自信のない児童生徒、行動に問題がある児童生徒、不満を抱えている児童生徒などに対して明確で的確な支援を提供することができ、一貫性があり公正である。

優れた評価力

5. 教員は、指導の一環として評価を活用することにより、児童生徒のニーズを診断し、現実的でやりがいのある目標を設定すると共に、自己の実践方法を児童生徒の進歩、学校の目標、学校評価のエビデンスとの関係において評価することで指導を向上させなければならない。

他の教員に対する優れた助言及び支援の能力

6. 教員は、他者への明確なフィードバック、十分な支援、有効な助言を提供しなければならない。他者がより効果的に指導を行えるようにするために具体例、個人指導、訓練を提供することができ、指導が児童生徒の到達度の向上に及ぼす影響を評価する上で他者を支援することができ、指導を分析しどのように改善できるかを理解することができ、学内外の関係者に対して効果的に振る舞える高い対人能力を持ち、個人的な行為や職業上の行動を通じて児童生徒や他の職員に役割モデルを提供し、自己の時間や活動を効果的に計画し優先順位を付けるにはどうすべきかを知っており、高い尊敬を集め、他者に意欲を起こさせることができる。

²⁸ DfES STPCD 2006, ANNEX 2, p. 118-119.

以上のような審査に合格して上級教員になった教員は現在 4,000 名程度（2006 年）であり、教員全体の 1%未満である。あまり普及していない理由は、上級教員は採用された学校に加えて周辺の学校の指導も行う為、給料を支払う学校が採用をためらうケースが多いためと言われている。実際にも、社会的に恵まれない地域にある学校など、追加的な予算が配分される学校で採用されることが多いと言われている。

優秀教員については、2006 年 9 月に導入されたばかりでまだその数は多くない。

上級教員を採用する学校は、上級教員給料表の中から連続する 5 つの給料段階を選択して当該上級教員の給料表を定める。

上級教員に昇格した後は、業績評価を経ないと昇給できない。

上級教員の昇給の際の業績評価は、それぞれが学校理事会と合意した業績目標に照らして行われる。評価は実質的には校長の判断が尊重されるが、原則は学校理事会が行うこととされている。1 年間には 1 段階の昇給しかしてはならないと決められている。具体的な評価方法等は上級給料表教員と同様である。

③これらの制度への評価

政府は、以上のような給与水準の上昇と合わせた能力・実績に基づく給与制度の導入の結果、教員の欠員率が改善し、教員の質が向上し、ひいてはそれが学力の向上につながっていると考えている。

一方で、教員側においては、教員給与の水準を上げるための方策として能力・実績に基づく給与制度が必要であると理解を示し、そのおかげで教員給与が民間給与の水準に近づいてきたこと、給与の上がる基準が明確になったために教員のモチベーションが上がり、質の高い教員の増加が期待できることなどを評価する声と、教員間に格差が生じて協働性が失われることや教員評価の難しさを理由に反対する声、上級教員、優秀教員、上級給料表教員の指導力は一般の教員に比べて格段に良いわけではなく、教育の質向上に大きな影響を与えているとは思えない、という声などがある。

しかしながら、これらの制度導入時に比べれば、教員がこれらの制度に慣れてきたことは政府関係者も教員組合側も認めているようであった²⁹。

学校予算の観点からは、給料の高い上級教員、優秀教員や上級給料表教員が増えると、原則として児童生徒数に応じて配分される学校予算の範囲内でそれらの給与を支出することが必要なため、校長により高い管理能力が求められるようになったと言われている³⁰。

また、能力・実績に基づく給与の導入により教員の給与水準が上がり、学校予算に占める教員給与の割合が増加したため、教員の数減らし、その代替として指導補助員（T

²⁹ 教育技能省 Mr.Christopher Fitzsimmons, Policy Advisor, Shool Workforce Group, Pay, Structure & Staffing からの聞き取り（2006 年 10 月 24 日実施）、教員専門協会 Mr. Philip Parkin, General Secretary 及び Mr. Deborah Simpson, Principal Officer Pay&Conditions からの聞き取り（2006 年 10 月 25 日実施）、ロンドン大学キングスカレッジ、Meg Maguire 教授からの聞き取り（2006 年 10 月 24 日実施）及びタビストック中等学校 Mr. Collin Eves 校長からの聞き取り（2006 年 10 月 25 日実施）による。

³⁰ STRB の Ms. Helen Mainstone, Secretary to Review Body からの聞き取り（2006 年 10 月 23 日実施）、ランベス地方当局、Mr. Farruk Akbar, Divisional Director, Resourced 他からの聞き取り（2006 年 10 月 26 日実施）及びタビストック中等学校 Mr. Collin Eves 校長からの聞き取り（2006 年 10 月 25 日実施）による。

eaching Assistant:TA) を雇用する学校が増加している。また、National Workload Agreementにより教員の職務や仕事量が軽減された分、その仕事を指導補助員が担うことになり、この理由でも増加している。指導補助員は学校の保護者やそのOBの母親たちが多く、その報酬は学校により異なるが低賃金で、教員資格を持たない指導補助員が、教員の監督の下という名目で実際に授業を担当しているケースも報告されており、今後指導補助員が増加していく中で教育水準を如何に維持していくかが課題という声も聞かれた

³¹。

④給与と結びつかない評価

新任教員 (Newly Qualified Teachers) は、年間を通じた導入指導プログラムを修了することが義務付けられている。この期間は学校内の指導教員を中心に観察指導、評価活動が行われる。評価に当たっては、教育技能省が設定した基準 (教員としての専門性と実践力、知識と理解力、指導力) を満たすことが求められる。

(4) 他の職種との給与水準の比較

STRBが勧告を行う際には他の職種と初任給及び平均給与の比較を行っている。大学卒業者の初任給の比較では教員給与は低く (図表B-10)、他の職業全体 (学歴や職務内容を考慮していない) との平均給与の比較では教員給与は高い (図表B-11)。STRBは他の職種の初任給及び平均給与の伸び率を主な参考にして教員給与の伸び率を勧告している。一方で、教員組合は他の専門職と比較して同水準の給与とすべきと主張している (図表B-12)。

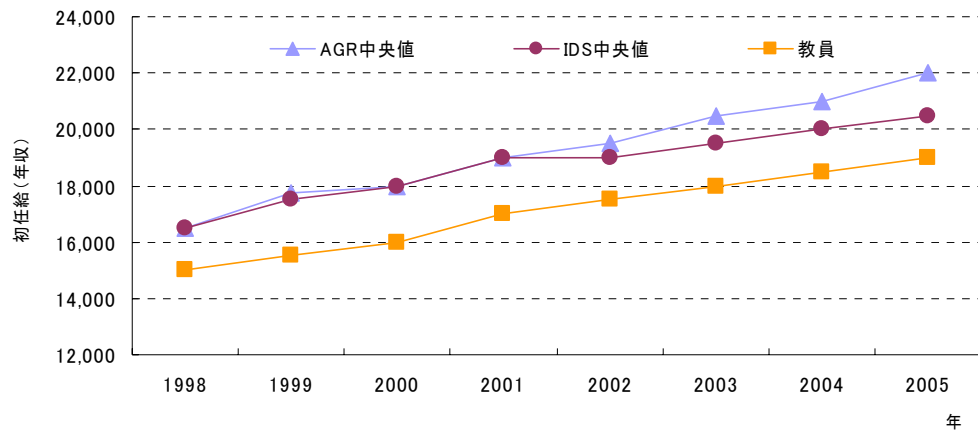
イギリスの場合、長く好況が続いているため、数学やITなど、その専門分野を生かして民間企業でより良い職業に就くことが出来る専門分野では教員の欠員率が高い。いずれも01～02年頃がピークで、数学は欠員率2.2% (2001) がピーク。ITは欠員率が2.9% (2001) がピーク。教員全体の欠員率は1.4% (2001) がピーク (図表B-1)。

このため、これらの専門分野は教員の他に魅力的な職業の選択肢が多いと想定できるが、それが給与の高さによるものかどうかは断定できない。

³¹ ロンドン大学キングスカレッジ、Meg Maguire 教授からの聞き取り (2006 年 10 月 24 日実施) 及びロンドン大学教育研究所、Peter Early 教授からの聞き取り (2006 年 10 月 26 日実施) による。

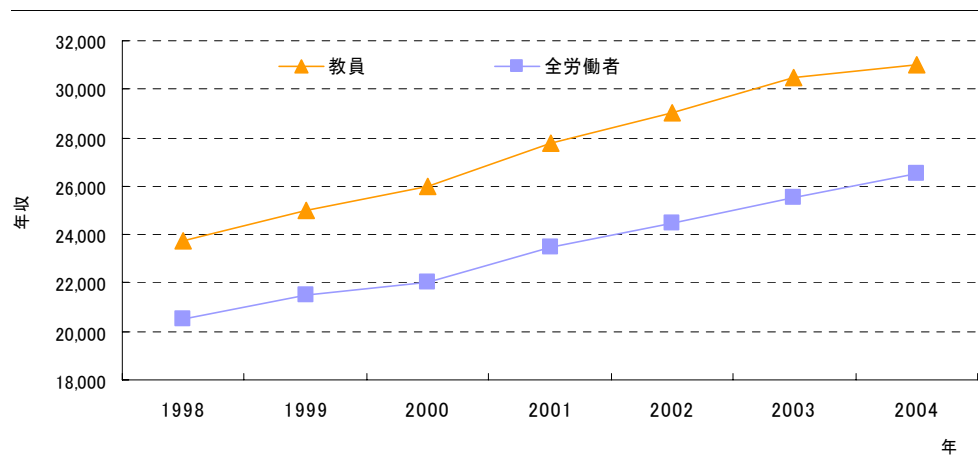
図表B－10 大卒者の初任給（年収）³²

単位：ポンド³³



図表B－11 フルタイム教員の平均給与とフルタイムの全労働者の平均給与との比較³⁴

単位：ポンド³⁵



³² AGR, IDS 及び STRB リポートより。

³³ 1 ポンド=232 円、2006 年 11 月 1 日現在の為替レート。

³⁴ ONS(2005), Annual Survey of Hours and Earnings 2005.

³⁵ 1 ポンド=232 円、2006 年 11 月 1 日現在の為替レート。

図表B－12 職種別平均年収（2005年）³⁶単位：ポンド³⁷

職種例	平均
医師	69,527
法律家	49,136
高等教育教員	34,432
土木技師	32,316
薬剤師	30,950
中等教育教員	29,725
獣医師	29,248
特殊教育教員	28,086
就学前・初等教育教員	27,104
言語療法士	25,416
グラフィックデザイナー	24,345
ソーシャルワーカー	23,901
看護師	20,768

出所：National Statistics Online Annual Survey of Hours and Earnings 2005

（５）教員給与の優遇措置

イギリスでは1990年代後半以降、一貫した景気の上昇によって企業の求人が好調であり、またインフレも激しいため、優秀な大学卒業者に対して労働市場の中で教員をいかに魅力ある職業にするかが課題となっている。そのため、他の職種の平均初任給伸び率と勘案しても遜色のない初任給伸び率とされている他、ロンドン地域や特定の教科については給料水準を一層上げるなどの工夫を講じている。

また、教育の質の向上のためには質の高い教員を採用・確保する必要があるという認識の下、能力・実績に基づく給与制度を導入して教員給与水準の引き上げを図っている。

（６）教員の退職手当、年金

イギリスの年金制度は、基礎年金と所得比例年金からなる2階建てとなっている。教員が受け取る年金は、1階部分の基礎年金である老齢年金と、2階部分の教員年金からなる。

教員年金では60歳を退職年齢とし、年金支給が始まる。なお、教員の定年について一律の規定はないが、教員年金が60歳を退職年齢としているために60歳が一般的な退職年齢となっている。雇用契約に基づきそれ以後働くことも出来る。教員年金には、50歳からの早期退職、さらに疾病・傷害退職に対応した制度もある。また、老齢年金の開始年齢は女性が60歳、男性が65歳となっている。

教員年金では退職時に退職一時金が支給される³⁸。

³⁶ 「諸外国の教員」文部科学省、平成18年、p.104.

³⁷ 1ポンド＝232円、2006年11月1日現在の為替レート。

³⁸ 「諸外国の教員」文部科学省、平成18年、p.97-98.

5. その他

(1) 人材確保の方策

イギリスでは特に都市部や特定の教科（数学、ICT、理科など）において教員の欠員が著しく、質の高い教員の採用・確保が教育・学習の質向上のための重要な課題として位置付けられている。また、新任教員の定着も課題となっている。人材確保の方策としては、給与水準の引き上げに加え、前述のとおり、教員の職務内容を見直して教員以外でも実施することが可能な事務的な仕事（児童生徒等からの費用の徴収、掲示物等の管理等）は教員が行わなくて良いとするなど仕事量の軽減方策が実施されている。

教職をより魅力的なものにするため様々な方策が採られているが、STRBは初任給の給与水準の増加を提案している。その他、ロンドン地域に勤務する教員の給与水準を高くし、給与の一部を他の育児バウチャー等に変換するsalary sacrifice等の制度が導入されている。

(2) 教員組合、団体の状況

①全般について

イギリスでは、教員の9割以上がいずれかの組合のメンバーとなっている³⁹。この高組織率は、教員組合が提供する組合員への法的支援によるものと考えられている。

代表的な教員組合として以下のようなものがある。

- National Union of Teachers (NUT：全国教員組合)
- National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT：全国教員協会・女性教員組合)
- Association of Teachers and Lecturers (ATL：教員・講師協会)
- Professional Association of Teachers (PAT：教員専門協会)
- National Association of Head Teachers (NAHT：全国校長協会)
- Secondary Heads Association (SHA：中学校長協会)

教員志望の学生は、在学中に全ての組合（6団体）の組合員になり（この場合、組合費は無料）、各組合を比較した上で希望の組合を選択することが一般的である。教員になった後は、どの組合も組合費がそれぞれ年間約120ポンド徴収されるため、どこか一つの組合の組合員になる⁴⁰。

教員には他の一般の公務職員と同様に労働三権が認められており、手続きが合法であればストを実施することも可能である。警察や軍以外の公務員及び公務職員は教員同様ストを実施することが出来る。

³⁹ “Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers in the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland: OECD Country Background report”, Institute for Policy Studies in Education London Metropolitan University, 2003, p. 28.

⁴⁰ 教員専門協会(PAT)、Mr. Philip Parkin, General Secretary 及び Mr. Deborah Simpson, Principal Officer Pay & Conditions からの聞き取り（2006年10月25日実施）による。

②給与決定過程への参画について

STRBは、毎年勧告行う前に、教育技能省及びいくつかの教員組合からなる連合組織RIG (Reward and Incentive Body) にエビデンスの提出を求めて意見を聞いたり、RIGに参加しない教員組合にも同様にエビデンスの提出を求めて意見を聞いたりしている。労使交渉ではないので両者の合意を得るまで交渉することはないが、毎年の勧告前にこれらの団体・組合の意見を聞くことによりSTRBは教員サイドの要望に常に耳を傾けていると言える。教員組合側からは、このような方法で給与の増額や労働環境の改善を求めてSTPCD策定に参加していると言えよう。

RIGとは2003年のNational Workload Agreementによって設置された、STRBに対して意見を提出する団体のうちの1つである。RIGの主なメンバーは教員組合、雇用者側団体及び教育技能省であり、6団体から構成されている。なお、教員組合のうち、イギリス最大の教員組合であるNUT(全国教員組合)及びNAHT(全国校長協会)はRIGには参加していないため、独自の意見をSTRBに提出している。

RIGはSTRBが政府への勧告を策定する際、参考資料として意見書を提出する。意見書が提出されると、RIGとSTRB両者による会合が開催され、報告書の内容に関する質疑応答が行われる。2007年2月の勧告に向けた会合は2006年9月に開催された(1回のみ。2時間程度)⁴¹。

現在RIGに加入していない校長組合であるNAHT(全国校長協会)は、当初は加入していたものの、「計画・準備・評価の時間」に必要な経費を政府が負担しないことに不満を持ち脱退した。イギリス最大の教員組合であるNUT(全国教員組合)はNational Workload Agreementに反対しており、当初からRIGに参加していない。NUTはNational Workload Agreementのドラフト作成段階には参加していたが、①一般教員の「計画・準備・評価の時間」を確保するために指導補助員を活用すること、②能力・実績に基づく給与の導入の2点に同意せず、合意しなかった⁴²。

(3) 給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分

給与制度や勤務条件のルールは、中央レベルでSTRBの勧告に基づき教育技能大臣がSTPCDによって規定する。

STPCDに基づき、各学校の学校理事会が給与や勤務条件を決定し、給与を支給する。実際には校長の権限が大きく、学校理事会は校長の判断が適切かどうかを判断する程度。

地方当局は形式的な教員の雇用者とはなるが、給与決定や勤務条件に関する権限を持たない。

給与の負担は、2006年からは100%中央政府負担。2005年までは日本の地方交付税交付金に相当する中央政府からの交付金と独自の税源を財源に、地方政府が負担していた。

教員給与費を含む学校運営経費が、学校専用交付金として中央政府から地方当局に交付

⁴¹ 教員専門協会(PAT)、Mr. Philip Parkin, General Secretary 及び Mr. Deborah Simpson, Principal Officer Pay & Conditions からの聞き取り (2006年10月25日実施) による。

⁴² 教員専門協会(PAT)、Mr. Philip Parkin, General Secretary 及び Mr. Deborah Simpson, Principal Officer Pay & Conditions からの聞き取り (2006年10月25日実施) による。

される。地方当局はそれぞれの配分基準にしたがって、各学校に予算を交付。交付された予算は委任予算として、学校にその具体的な執行が委ねられる。

教員給与費を含む学校運営経費は基本的に児童生徒数によって決定されることから、教員給与の増額と予算の増額は必ずしも一致しない。地方当局は①児童生徒数、②地域の特徴（経済的に困難な地域、都心部等）などを考慮し各学校へ予算を配分する。各学校に割り振られた予算の約7割は教職員の給与に充てられる。

地方当局は各学校における教員給与額決定や教職員の構成に関して関与しない。政府は教員給与水準の上昇や昇給を見込んだ予算額を地方当局へ割り当てていると説明しており、毎年上昇する教員の給与水準は、毎年増加する児童生徒一人当たりの予算額の上昇でまかっていると理解できる。いずれにしろ、教員給与水準の上昇にあわせた学校予算全体の増額は行われている。

近年、地方当局が各学校に対して持つ権限は縮小傾向にある。現在では、中央政府が定めたルールに学校が従っているかを審査すること、中央政府が定めた制度が現場レベルで適切に運用されるよう助言を行うことが、地方当局の主要な役割となっている。地方当局の権限が限定的なものになっている一方で、各学校はより柔軟にそれぞれの学校に合った教員構成を選択できるようになっている⁴³。

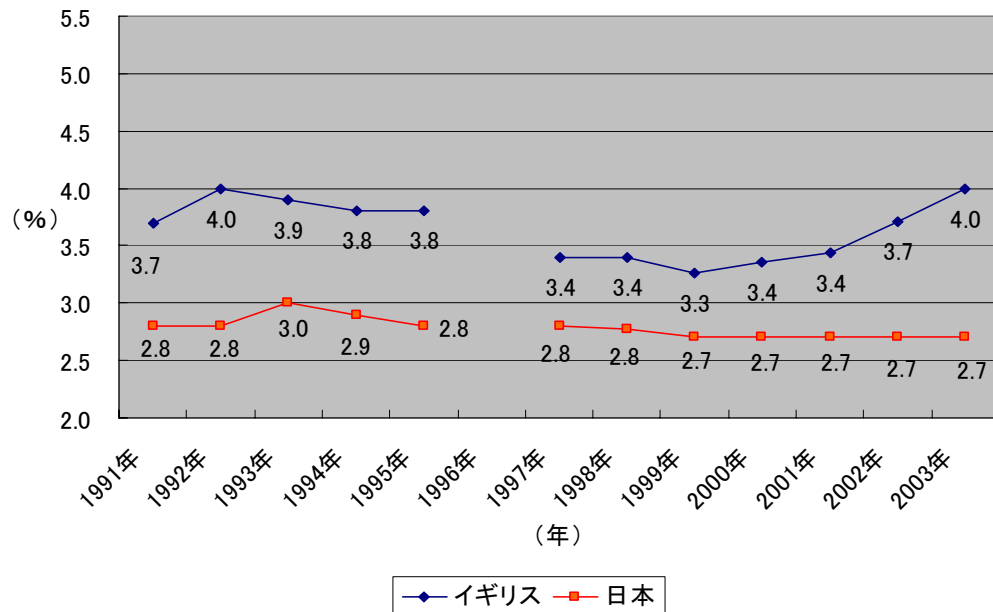
学校予算は原則として児童生徒数によって増減するが、教員給与にかかる費用はある程度固定されているため、校長には高い管理能力が求められる。雇用している教員が多くても学校へ追加的な予算は支給されない。特に限られた予算の中で、指導学習責任手当、採用・人材確保手当の支給や、上級教員、優秀教員、上級給料表教員の人数をどう確保するかが校長の課題となる。

（４）教育予算の近年の動向

GDPに占める学校教育費の割合を見ると、1990年代後半に低下したものの2000年以降は順調にその割合が増加している。

⁴³ オックスフォードシャー地方当局からの聞き取り（2006年10月27日実施）による。

図表B－１３ GDPに占める学校教育費の割合（イギリス）



出所：OECD Education at a Glance, OECD, Paris, 1993-2006 年版より作成。

教員と他の公務職員との勤務条件等の比較表(イギリス)

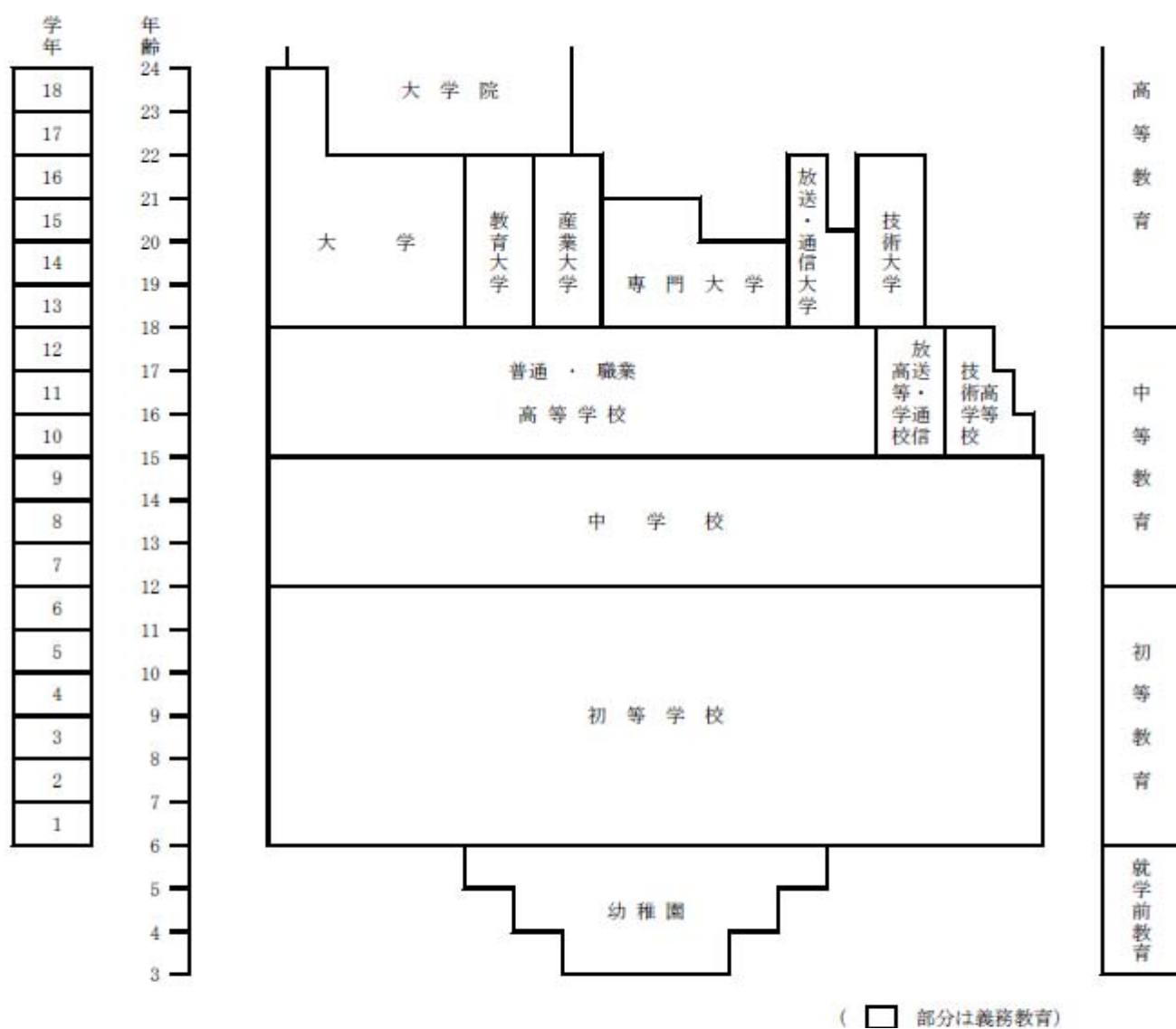
	国家公務員	地方自治体の公務職員	教員
法定勤務時間数	ロンドン給与地域では、5時間の有給食事時間を含む週 41 時間、他の地域では、5 時間の有給食事時間を含む週 42 時間。	各地方自治体ごとに労使間の交渉で決められていると思われる。	年間勤務日数 195 日 校長等の具体的指示を受けて働く時間は 1265 時間/年。1265 時間以外の専門的職務を果たすための時間は雇用者が具体的に定めてはならない。
時間外勤務と同手当	各省等が定める超過勤務、週末、祝祭日勤務に関する規則に基づき手当が支給される。	同上	時間外勤務及び時間外勤務手当という概念・制度はない。
勤務条件決定方法	給与体系の決定は、上級公務員を除き、原則的には労使間の交渉によってなされる。 上級公務員の給与体系は「高級公務員給与審議会」の勧告に基づき国会が決定。 給与以外の勤務条件については、上級公務員も含めて労使間の交渉によって決められる。	勤務条件は原則的に労使間の交渉によって決められる。	勤務条件は教育技能大臣が「学校教員調査委員会(STRB)」の勧告を受けて定める STPCD を遵守し、各学校理事会又は地方当局と教員との契約によって決められる。
労働基本権保障の程度	団結権（軍人を除く）、団体交渉権、争議権（軍人、警察官等は禁止）が認められている。	団結権、団体交渉権、争議権が認められている。	団結権、団体交渉権、争議権が認められている。

C. 韓国

＜目次＞

1. はじめに	75
2. 教員の任用	75
(1) 教員の身分	75
(2) 教員の任命権者	76
(3) 教員採用の方法	76
3. 教員の職務	76
(1) 校長、教頭、教職員等の職務内容	76
(2) 学校における教員組織の状況	76
(3) 勤務時間	77
(4) 長期休業期間中の勤務及び給与	77
4. 教員の給与	78
(1) 給料	78
(2) 諸手当	80
(3) 能力・実績の評価と給与	80
(4) 他の職種との給与水準の比較	80
(5) 教員給与の優遇措置	82
(6) 教員の退職手当、年金	82
5. その他	82
(1) 人材確保の方策	82
(2) 教員組合、団体の状況	82
(3) 給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校の権限の配分	83
(4) 教育予算の近年の動向	83

韓国の学校系統図



出所：教育指標の国際比較 平成 19 年度 文部科学省

1. はじめに

韓国では、教員の給与水準が民間企業に比して低いものと認識されていたことから、韓国政府は中堅の民間企業と同水準にまで教員の給与を引き上げることを企図し、1999年「教育発展五ヵ年計画」を策定した。この計画は、2000年の「公務員報酬現実化五ヵ年計画」(Five Year Plan to Upgrade the Salary of Public Servants)にも反映していた。いずれも金大中大統領候補が、1997年12月の大統領選挙に掲げていた選挙公約を政策化するためのものであった。

「教育発展五ヵ年計画」は、“学ぶ喜びで活気の溢れる学校”をはじめ八つの分野に分け、推進計画を立てていた。教員の給与については、“教えがいや矜持の溢れる教職社会”と題した分野のなかで、能力と実績に基づく人事・給与制度の定着がうたわれていた。

2. 教員の任用

(1) 教員の身分

国家公務員は、国家公務員法により、経歴職公務員と特殊経歴職公務員とに大きく分けられる。また経歴職公務員は、一般職公務員、特定職公務員、技能職公務員に分けられるが、国立および公立の学校に勤める教育公務員は、警察や消防と同じように、この特定職公務員とされている。公立学校の教員を地方公務員でなく、国家公務員としているのは、近代の学校を設立しはじめた19世紀末以降の制度であり、朝鮮総督府もこれを引き継いでいた。

この教育公務員の資格・任用・報酬・研修・身分保障などについては、教育公務員法で定めている。雇用形態は、他の経歴職公務員と同様に、定年までの終身雇用を基本としている。幼稚園及び小中高の教員は62歳、大学の教員は65歳が定年である。教員の労働基本権については、1999年制定の「教員の労働組合の設立及び運営等に関する法律」により、団結権と団体交渉権は認められるが、争議権は認められない。その他の国家公務員および地方公務員の労働基本権は、2005年制定の「公務員の労働組合の設立及び運営等に関する法律」に定められている。

小中高教員の資格は、初中等教育法に定められている。これによれば、小中高の教員として校長、教頭、教師があり、教師には正教師(1級、2級)、準教師、専門相談教師、司書教師(1級、2級)、実技教師、保健教師(1級、2級)、そして栄養教師がある。各教員は、初中等教育法において個別に定める資格基準に該当する者で、大統領令の定めるところにより教育人的資源部長官の検定・授与する資格証を受けた者でなければならない。

たとえば、小学校正教師(2級)の資格基準は、教育大学の卒業者、教員養成学部の卒業者で初等教育課程を専攻した者などとされている。また、小学校正教師(1級)の資格基準は、小学校正教師(2級)の資格証を有する者で、3年以上の教育経歴を持ち、所定の再教育を受けた者などである。

（２）教員の任命権者

国家公務員の任命権は大統領にあるが、大統領は法令の定めるところにより、これを長官らに委任し、長官らはまたこれを他の者に委任することができる。そこで、校長、教頭、教師の採用・昇任などの任命権は、教育公務員法および教育公務員任用令により、広域自治体たる特別市・広域市・道の教育監に委任されている。

（３）教員採用の方法

1990年までは、教育公務員法により、国立の教育大学の卒業者を小学校教師に、国立総合大学の教員養成学部の卒業者を中学校教師に、それぞれ無試験で採用していた。それで足りないところは、教員採用試験によって賄われていた。しかし、この教員採用制度は、1990年10月の憲法裁判所審判において違憲とされ、維持できなくなった。そこで、3年間の経過措置がとられたのち¹、私立学校教員を教育公務員に任用する場合などの例外を除き、以降、公開選考に基づく採用に移行した。

教員の公開選考は、教育公務員法をはじめ教育公務員任用令、教育公務員任用候補者選定競争試験規則の法令に基づき、任命権者により、筆記試験・実技試験および面接試験などの方法で、教員資格証所持者を対象にして、実施されることになっている。

３．教員の職務

（１）校長、教頭、教職員等の職務内容

教員の職務は、初中等教育法において定められている。これによれば、校長は、校務を統轄し、所属の教職員を指導・監督し、児童生徒を教育する。教頭は、校長を補佐するとともに校務を管理し児童生徒を教育し、校長がやむをえない事由により職務を遂行できないときには、その職務を代行する。また、教師は、法令の定めるところにより、児童生徒を教育する。なお、教頭をおかない学校においては、校長があらかじめ指名した教師が校長の職務を代行することになっている。

なお、行政職員らの職員は、校長の命を受け、学校の行政事務とその他の事務を担当する。

（２）学校における教員組織の状況

教員の定員は、教育人的資源部長官が、国家公務員の定員管理をしている行政自治部長官と協議して決めている。これにより確保する教員の配置は、初中等教育法施行令の定める配置基準に基づいて行われる。これによれば、小中高教員の配置基準は、つぎの通りである。

¹ 「諸外国の教員」文部科学省、平成18年、p. 241.

①小学校

小学校には校長・教頭のほか、学級ごとに教師1人を配置する。また、学級担任教師のほか、体育、音楽、美術、英語、その他の教科の専担のため、教科専任教師をおき、その算定基準は学校別に3学年以上の3学級ごとに0.75人とする。そしてまた、18学級以上の小学校には保健教師をおかなければならない。なお、小学校に専門相談教師と司書教師をおくこともできる。

②中学校

中学校には校長・教頭のほか、3学級までは学級ごとに教師3人をおき、3学級を超過する場合には1学級に1.5人以上の割合で教師を増員する。また、3学級ごとに1人以上の実業科担当の教師をおかなければならない。そしてまた、中学校には実技教師、保健教師、専門相談教師、司書教師をおくこともできる。

③高等学校

高等学校には校長・教頭のほか、3学級までは学級ごとに教師3人をおき、3学級を超過する場合には1学級ごとに2人以上の割合で教師を増員する。また、3学級ごとに1人以上の実教科担当の教師をおかなければならない。そしてまた、高等学校には実技教師、保健教師、専門相談教師、司書教師をおくこともできる。

なお、43学級以上の小中高と夜間学級のある中高には、教頭2人をおくことができる。

(3) 勤務時間

国家公務員である教員の勤務時間は、大統領令の国家公務員服務規程により規定されている。

これによれば、国家公務員の一週間の勤務時間は、昼食時間を除き、40時間とし、土曜日は休みを原則としている。また、勤務時間は9時から18時までが原則である。時間外勤務や土曜日・公休日勤務を命じられることもある。この場合には、大統領令の「公務員の手当等に関する規程」により、予算の範囲内で、時間外勤務手当や休日勤務手当が支給されることになっている。

(4) 長期休業期間中の勤務及び給与

長期休業期間中も学期中と同様に勤務時間が割り振られており、学期中と同様に給料が支給される。また、条件を満たす場合には手当も支給される。

教育公務員法は、教育公務員の休職について定めている。教育公務員法第44条第1項は、つぎの各号の一つに該当する事由により休職を願い出る場合には、任命権者は休職を命じることができる。ただし、第1号ないし第4号ならびに第11号の場合には本人の意思にかかわらず休職を命じ、第7号の場合には本人の願い出る場合にかぎり休職を命じなけれ

ばならない。

- a. 身体・精神上の障害により長期療養を要する時
- b. 兵役法による兵役の服務のため徴集または召集された時
- c. 天災・地変、戦時・事変、その他の事由により、生死あるいは所在が不明な時
- d. その他、法律の規定による義務を遂行するため、職務を離れることになった時
- e. 学位取得の目的のために海外留学し、あるいは外国において1年以上研究・研修することになった時
- f. 国際機関・外国機関あるいは在外国民教育機関に臨時に雇用された時
- g. 子女（休職申請時、1歳未満の子女にかぎる）の養育のため必要であり、あるいは女教員が妊娠または出産することになった時
- h. 教育人的資源部長官の指定する国内の研究機関・教育機関等において研修することになった時
- i. 事故あるいは疾病等により、長期療養を要する父母、配偶者、子女、または配偶者の父母の看護のため必要な時
- j. 配偶者が国外勤務、あるいは第5号に該当することになった時
- k. 「教員の労働組合の設立及び運営等に関する法律」第5条の規定により、労働組合の専任者として従事することになった時

また、大統領令の公務員報酬規程は、休職期間中の俸給について定めている。これによれば、身体・精神上の障害により長期療養を要する場合の休職の場合には俸給の7～8割を支給し、それが公務上の疾病による休職であれば俸給の全額を支給する。また、上記の第5号休職の場合は、その期間中、俸給の5割を支給できる。そしてまた、これら以外の休職の場合、俸給は支給しない。

なお、教育公務員法は、教員が上記各号の事由により休職して後任者の補充が不可避な時などに、高等学校以下の各級学校教員の任用権者は、予算の範囲内で、教員の資格証を有する者の中より、期間を定めて教員を任用することができる、としている。これを期間制教員という。

4. 教員の給与

(1) 給料

国家公務員の給与は国家公務員法により、地方公務員の給与は地方公務員法により、大統領の定めるところに委ねられている。そこで、国家公務員の給与は、主に給料について定めている公務員報酬規程と諸手当について規定している「公務員の手当等に関する規程」に基づいている。

公務員報酬規程では12の俸給表を定めているが、小中高の教員らには、その中の「幼稚

園・小学校・中学校・高等学校教員の俸給表」が適用される。図表C-1は、2007年1月に改定したものである。日本とは違い、また韓国の一般職公務員とも異なり、俸給表には級がなく号俸だけがある。これを韓国では単一号俸制という。

図表C－1 幼稚園・小学校・中学校・高等学校教員の俸給表
(2007年1月改訂)

単位：ウォン

号俸	俸給額	号俸	俸給額
1	905,700	21	1,826,600
2	936,500	22	1,898,100
3	967,800	23	1,969,200
4	998,900	24	2,040,300
5	1,030,400	25	2,111,300
6	1,061,600	26	2,182,500
7	1,092,400	27	2,256,900
8	1,123,400	28	2,331,200
9	1,154,900	29	2,408,700
10	1,189,000	30	2,486,600
11	1,222,600	31	2,564,200
12	1,256,800	32	2,641,700
13	1,319,200	33	2,720,400
14	1,381,700	34	2,798,900
15	1,444,100	35	2,877,600
16	1,506,700	36	2,955,800
17	1,568,700	37	3,024,000
18	1,633,400	38	3,092,200
19	1,697,900	39	3,160,600
20	1,762,300	40	3,228,500

これは日本の俸給にあたるもので、単位はウォンである。また、全国統一に適用されるものである。

たとえば、教育大学を卒業した正教師（2級）の初任給は9号俸より始まり、原則的に毎年1号俸ずつ昇給する仕組みである。それに兵役法により義務兵役期間を済ませた者には、その期間が号俸の算定にプラスされる。

（２）諸手当

これは「公務員の手当等に関する規程」によるが、手当には様々なものがある。2007年現在、精勤手当、成果賞与金、家族手当、子女学費補助手当、育児休職手当、特殊地勤務手当、特殊業務手当、時間外勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理業務手当（校長、教頭にかぎる）、定額給食費、交通補助費、名節休暇費、家計支援費、職級補助費（校長、教頭にかぎる）が教員に支給されている。

育児休職手当は、子女を養育するために30日以上休職した公務員に支給するもので、月40万ウォンの定額である。子女学費補助手当は高校卒業までの子女の学費を全額補助するものである。名節休暇費は、旧暦の正月および盆の属する月に、それぞれ俸給の60%を支給する手当である。また、家計支援費は、俸給の200%を年5回に分けて支給するものである。これら諸手当の合計額が、俸給の年額にほぼ匹敵しているといえよう。

（３）能力・実績の評価と給与

政府は2001年、公務員の能力・実績の評価に基づいて手当に格差をつける新しい制度の導入を決め、これを2002年より施行している。これが成果賞与金である。支給対象は、4級（省庁の課長補佐に相当）以下の一般職公務員、警視以下の警察公務員、校長を含む小中高の教員などである。

成果賞与金は、勤務成績・業務実績の優れた者に、予算の範囲内で年2回、支給されるものである。支給等級は、評価結果の上位20%以内のS等級、上位20～50%以内のA等級、上位50～90%以内のB等級、その他のC等級の四つである。S等級の教員には、一回目は、校長は35号俸俸給額以上、教頭は30号俸俸給額以上、教師は26号俸俸給額以上を支給し、二回目はその40%以上を支給する。A等級の教員には、一回目はS等級の70%、二回目はS等級の28%を支給する。B等級の教員には、一回目はS等級の40%、二回目はS等級の16%を支給する。しかし、残りのC等級には支給しない。

教員の評価では、年功序列ではなく、学級担任、教務主任などの補職、授業時数、長官表彰などの実績、学習指導、生活指導能力などがポイントである²。

（４）他の職種との給与水準の比較

図表C-2は、2007年1月に改定した一般職公務員らの俸給表である（単位は100ウォン）。2級は中央省庁の局長、3級は中央省庁の課長クラスであり、1種試験合格者は5級から始まる。

² 教育人的資源部からの回答による。

図表Ｃ－２ 一般職公務員の俸給表（２００７年１月改定）

単位：１００ウォン

	１級	２級	３級	４級	５級	６級	７級	８級	９級
１	23,390	20,886	18,674	16,275	14,273	11,651	10,341	9,186	8,056
２	24,295	21,747	19,449	17,007	14,914	12,256	10,875	9,692	8,530
３	25,225	22,619	20,247	17,750	15,578	12,883	11,440	10,226	9,033
４	26,176	23,505	21,054	18,514	16,269	13,525	12,035	10,770	9,567
５	27,151	24,401	21,873	19,288	16,981	14,185	12,651	11,340	10,107
６	28,140	25,302	22,704	20,071	17,708	14,865	13,284	11,922	10,660
７	29,145	26,214	23,545	20,862	18,448	15,547	13,923	12,510	11,191
８	30,162	27,130	24,389	21,660	19,199	16,234	14,566	13,074	11,703
９	31,192	28,050	25,242	22,460	19,951	16,924	15,179	13,614	12,196
10	32,230	28,974	26,096	23,262	20,711	17,574	15,766	14,128	12,671
11	33,269	29,903	26,953	24,072	21,422	18,192	16,322	14,625	13,126
12	34,309	30,833	27,814	24,812	22,089	18,782	16,853	15,098	13,565
13	35,356	31,769	28,615	25,505	22,723	19,338	17,357	15,553	13,984
14	36,405	32,615	29,358	26,151	23,313	19,863	17,839	15,986	14,393
15	37,320	33,398	30,041	26,759	23,871	20,367	18,298	16,403	14,784
16	38,135	34,114	30,681	27,332	24,397	20,840	18,734	16,805	15,163
17	38,856	34,773	31,273	27,864	24,890	21,291	19,152	17,181	15,531
18	39,499	35,375	31,824	28,363	25,358	21,718	19,551	17,545	15,876
19	40,074	35,931	32,336	28,828	25,796	22,122	19,926	17,895	16,213
20	40,591	36,440	32,811	29,262	26,206	22,503	20,285	18,228	16,536
21	41,066	36,903	33,253	29,669	26,594	22,868	20,627	18,547	16,840
22	41,490	37,330	33,663	30,049	26,959	23,212	20,950	18,853	17,133
23	41,847	37,720	34,041	30,408	27,303	23,535	21,262	19,144	17,410
24		38,037	34,394	30,743	27,623	23,845	21,559	19,425	17,678
25		38,342	34,686	31,051	27,925	24,138	21,838	19,691	17,931
26			34,960	31,313	28,211	24,415	22,107	19,949	18,162
27			35,218	31,554	28,449	24,677	22,335	20,165	18,361
28				31,784	28,677	24,897	22,547	20,372	18,551
29					28,886	25,104	22,752	20,569	18,737
30					29,089	25,306	22,947	20,759	18,915
31						25,494	23,132	20,943	19,091
32						25,674			

これと先の教員の俸給表を比べてみれば、教員の俸給が一般職公務員よりやや高いことがわかる。

（５）教員給与の優遇措置

一般職公務員に比べ、教員の給与がやや高いのは、1991 年制定の「教員の地位向上のための特別法」のためであろう。この特別法では、教員に対する礼遇、教員給与の優遇、教員の不逮捕特権、学校安全事故からの保護、教員の身分保障、教員訴請審査委員会の設置、教員の地位向上のための交渉・協議、教員地位向上審議会の設置などを定めている。

（６）教員の退職手当、年金

幼小中高の教員は、教育公務員法により、62 歳に達した日の学期の末日に退職する。また、20 年以上勤務して退職した教員には、他の公務員同様、公務員年金が支給される。

5. その他

（１）人材確保の方策

小学校教員希望者の進む教育大学、幼稚園および中等学校の教員希望者の進む総合大学の教員養成学部への入学試験は、倍率も高く相当難しい。このように教育大学や教員養成学部が高校生に人気が高いのは、教員の身分保障や給与にあるといえよう。最近、大学卒業生の就職が厳しさを増す中、教員をはじめ公務員希望者は大いに増えている。

このような状況の韓国では、教員の人材確保のための政府レベルの特段の方策は、講じられていない。

（２）教員組合、団体の状況

教員組織としては、韓国教員団体総連合会と全国教職員労働組合がある。総連合会は、教員の社会的・経済的地位向上、教職の専門性の確立、教育の振興のため、1947 年に設立された。この総連合会の活動に不満を有していた若い教員らを中心に 1987 年に設立されたのが後者の労働組合である。総連合会は保守的な立場であり、労働組合は進歩的な意見を出している。

両者とも広域自治体たる特別市・広域市・道、基礎自治体たる市・郡・自治区レベルに下部組織を設けている。会員数は、総連合会に約 20 万人、労働組合に約 8 万人といわれている³。

³ “Attracting, Developing, and Retaining Effective Teachers : Background Report for Korea”
Korean Educational Development Institute,, 2002, pp.37-39.

（３）給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校の権限の配分

地方教育行政は、「地方教育自治に関する法律」により、広域自治体の管掌である。したがって、基礎自治体は、地方教育行政に関与できない。地方教育行政にかかる財政の負担などは、「地方教育財政交付金法」において定めている。国は、国税の教育税収入の全額と、特定財源でない内国税収入総額の 19.40%を、16 の特別市・広域市・道の教育費特別会計に、地方教育財政交付金として移転する。この交付金は、基準財政収入額と基準財政需要額の差額を補填する普通交付金（全体の 96%）と、その他の特別交付金とに分けられ、広域自治体の教育費特別会計に交付される。

広域自治体の教育費特別会計の歳入は、この地方教育財政交付金と広域自治体の負担などからなっている。広域自治体の負担は、自治体ごとに異なっているのが特徴である。地方教育財政交付金法第 11 条では、つぎのように定めている。特別市・広域市・道は地方教育税収入の全額を、特別市・広域市はタバコ消費税収入の 100 分の 45 の金額を、まず教育費特別会計に入れる。それに、ソウル特別市は特別市税収入総額の 100 分の 10、広域市および京畿道は広域市税・道税収入総額の 100 分の 5、その他の道は道税収入総額の 1000 分の 36 の金額を、その教育費特別会計に入れなければならない。

2006 年度の 16 広域自治体の教育費特別会計歳入予算は、合計 31 兆 1,484 億ウォンであるが、その中の 23 兆 4,455 億ウォンが地方教育財政交付金である。つまり、国は地方教育財政のおよそ 75%を負担しているのである。

（４）教育予算の近年の動向

近年、国の教育予算は増え続けており、その状況は下表の通りである。国の教育予算の大半が小中高教育に投入されていることがわかる。

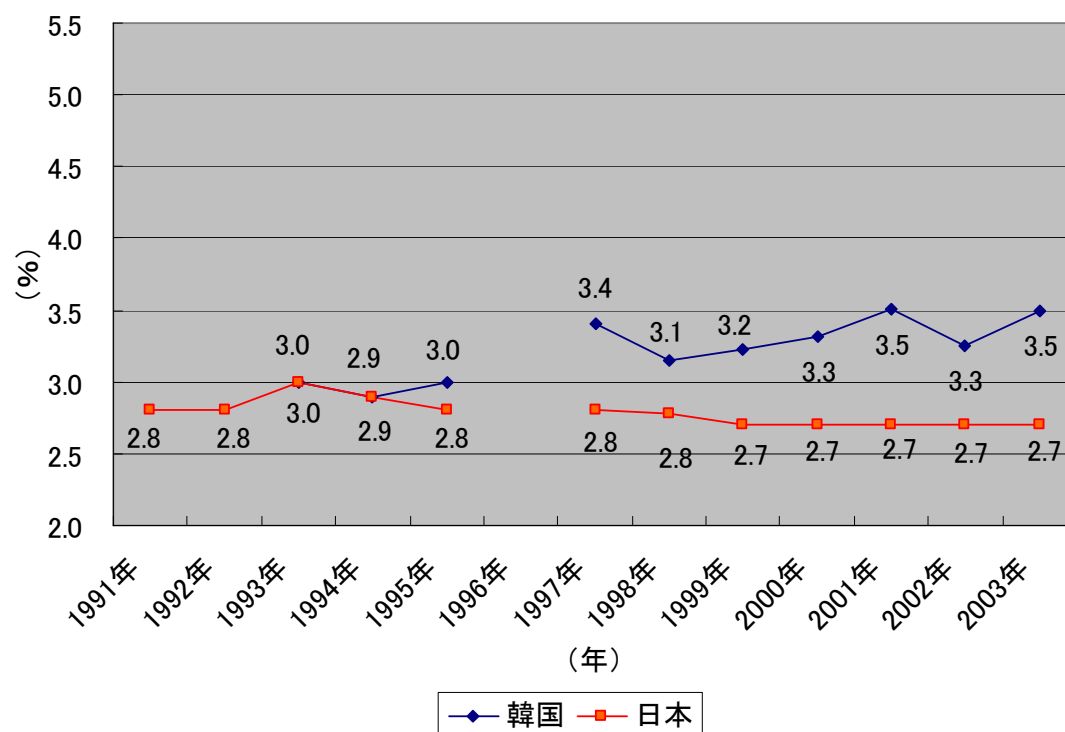
図表 C－3 地方教育財政の推移

単位：兆ウォン

	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年	2005 年	増加率
教育分野	21.07	22.01	24.49	26.13	27.53	6.9
高等教育	2.29	2.53	2.77	2.93	3.17	8.5
生涯・職業教育	0.29	0.32	0.33	0.29	0.29	
小中高教育	18.37	19.06	21.28	22.79	22.79	6.9
教育一般	0.12	0.10	0.11	0.12	0.12	

出所：「2006～2010 年 国家財政運用計画」大韓民国政府、2006 年、p. 96

図表C－4 GDPに占める学校教育費の割合（韓国）



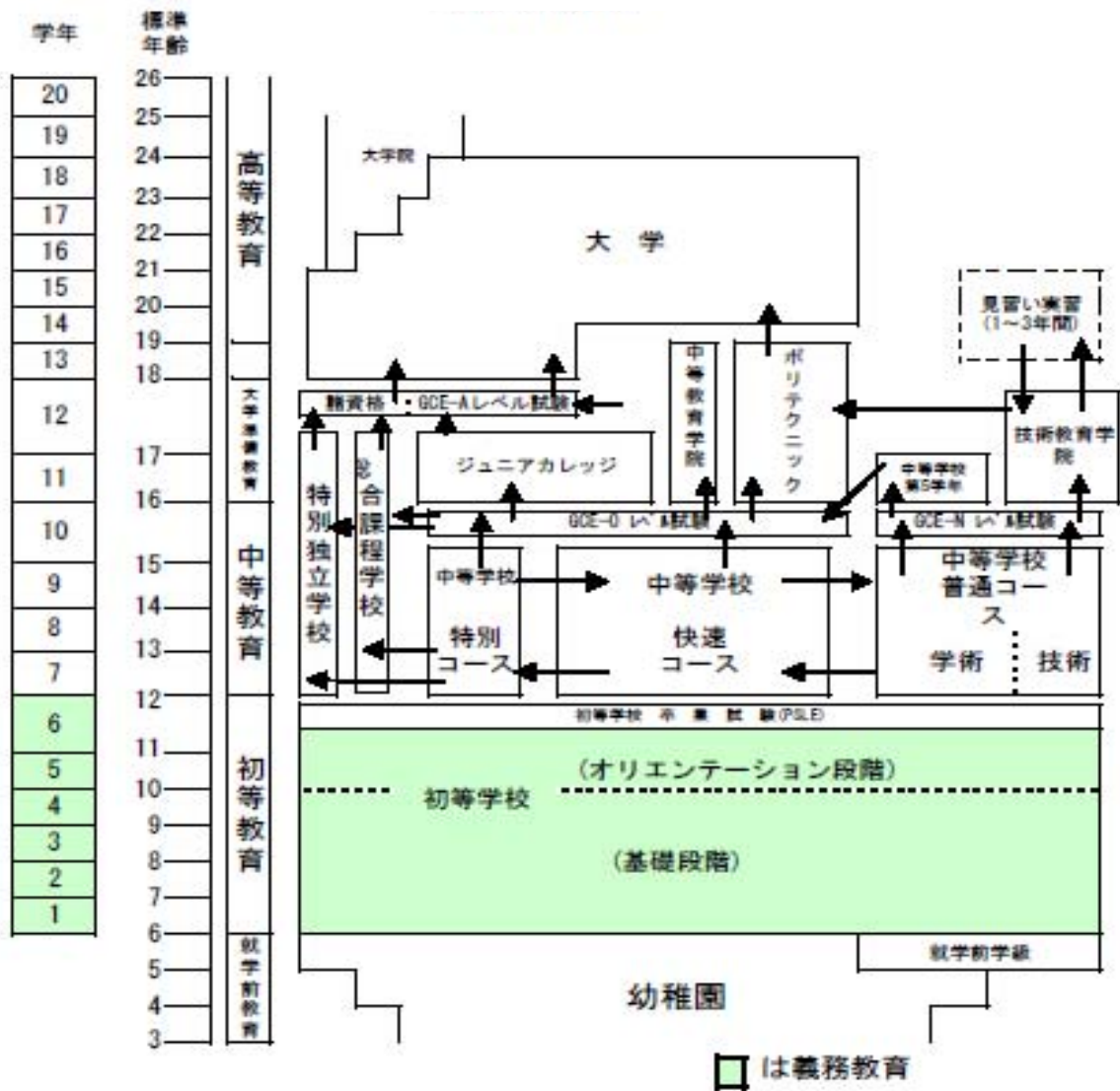
出所：OECD Education at a Glance, OECD, Paris, 1993-2006年版より作成。

D. シンガポール

＜目次＞

1. はじめに	88
2. 教員の任用	88
(1) 教員の身分	88
(2) 教員の任命権者	88
(3) 教員採用の方法	89
3. 教員の職務	90
(1) 校長、教頭、教職員等の職務内容	90
(2) 学校における教員組織の状況	90
(3) 勤務時間	90
(4) 長期休業期間中の勤務及び給与	90
4. 教員の給与	91
(1) 給料	91
(2) 諸手当	91
(3) 能力・実績の評価と給与	93
(4) 他の職種との給与水準の比較	93
(5) 教員給与の優遇措置	94
(6) 教員の退職手当、年金	94
5. その他	95
(1) 人材確保の方策	95
(2) 教員組合、団体の状況	95
(3) 給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分	95
(4) 教育予算の近年の動向	95

シンガポールの学校系統図



出所：Ministry of Education Singapore, 2006 Education Statistics Digest

1. はじめに

シンガポールでは 80 年代に高等教育段階が急速に拡大し、1991 年の南洋理工大学 (NTU) と国立教育学院 (NIE) の設立によって、教員養成についても 4 年間の全日制課程が用意され、学士号が授与されることとなった。また、教員の高学歴化に伴い、近年では取得資格と給与、研修と昇進、評価と褒賞を結びつけた職能開発制度も整い、意欲的で革新的な人材を教職に引きつけるための取り組みがなされている。

今後シンガポールは、世界トップレベルの学力レベルを維持しながら、子どもの創造力や問題解決能力の育成を図るために、既存教科の学習量の削減、能力別編成の柔軟化、新規教員の大量採用、教員研修の高度化といった改革案を展開していく予定である。

なお今回の報告では、給料表の詳細や各種手当といった具体的な給与に関するデータについて、シンガポール教育省の協力を得ることができなかった。このため記載データが質・量ともに不十分であることを予めお断りしておきたい。文部科学省、外務省、在シンガポール日本大使館の方々にご支援をいただいたにもかかわらず、大変残念な結果となってしまい、お詫び申し上げたい。

2. 教員の任用

(1) 教員の身分

シンガポールは国土が狭小なこともあり、日本の地方公共団体に相当するような地方行政組織がなく、教育行政については教育省 (Ministry of Education) が直接管理している。

2005 年現在 27,136 名の学校教員は全員が国家公務員の身分を有している。教員は一般教育職員 (General Education Officer: GEO) と称され、学士号保有者が GE01、中等教育修了資格 (General Certificate of Education: GCE) の A レベルや O レベル保有者、ポリテクニクのディプロマ保有者などは GE02 と区分されている。

GEO も団体権、団体交渉権といった基本的な労働権に関しては、他の国家公務員と変わらない¹。なお、同国の公務員には、所定の手続きを満たした上で争議権の行使も認められているが、実際にストライキを実施した例は極めて少ない²。

(2) 教員の任免権者

学校の登録認可や常勤・非常勤の教員の任免は、教育法 (Education Act) によって、教育長官 (Director-General of Education) がその権限を有すると定められている³。

教育省は政府立校 (government school) や政府補助立校 (government aided school)、また後述の国立教育学院 (National Institute of Education: NIE) の教員人事や研修制度全般を管理している。

補助立校は、植民地時代に民族・宗教団体や篤志家が設けた私立校が、独立後に公立となっ

¹ シンガポール教育省からの回答による。

² アメリカ国務省、"Country Reports on Human Rights Practices Released by the Bureau of Democracy, Human Rights and Labour", 2006 年 3 月。(URL: <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2005/61626.htm>)

³ シンガポール検察庁のホームページで法文を参照できる (URL: <http://statutes.agc.gov.sg/>)

たものである。教育課程や教員制度などは政府立校と同じで、政府立校の児童・生徒及び所要教員一人あたりの教育費支出を基準に算定された補助金を受け取っている。

教育省は1988年に、イギリスのパブリック・スクールを模して、政府補助立であった伝統エリート中学校の中からインデペンデント校（independent school）を選定して、教員の採用・昇進・解雇、教育財源の自己調達や使途決定、カリキュラムの自主編成、留学生を含めた生徒の入学基準・方法などに関する裁量権を与えた。ただしインデペンデント校であっても、教育法に基づき、採用した教員についてはやはり教育省に届け出ることが求められる。

また教育省は1997年に、より学校現場の意見を反映させやすくするために、学校区（School Cluster）制を導入し、校長経験者から区教育長（Cluster Superintendent）を任命し、学校区内の人事管理、財源運用、研修プログラム、カリキュラムや教科書・教材の決定に関する権限を与えている。

（３）教員採用の方法⁴

シンガポールにおいて教員養成・研修活動の中核を担う機関が前述のNIEである。NIEは南洋理工大学（Nanyang Technological University: NTU）内の附属機関であり、同国内では唯一、学士レベルで教員養成を行う機関である。

同国で学校教員を志す者や昇進を目ざす教員は、NIEが設ける養成・研修コースを経て、NTUが発行する所定の学士号やディプロマを取得することで、採用・昇進の道が開かれる。したがってこれらの学位がそのまま国が認定する教員資格として通用することから、同国の教員制度においては、当局が教員に対して免許を交付するといったような免許制は採られていない。

NIEに在籍する学生は、一般教育職員（訓練生）（GE0（Untrained））の身分として教育省に雇用される。NIE在学中、大卒者や学士号専攻者のGE01（訓練生）には月2,000～2,800Sドル、高卒やポリテクニク卒などのGE02（訓練生）には月1,400～1,800Sドルの給与が支払われるほか、授業料についても教育省が5～9割程度を補助している。教員に採用された後、規定の就業年数を超えれば、これらの給与や授業料補助金の返還は免除される。なお、GE01、2、訓練生のいずれも国家公務員の身分であるから兼業は禁止されている。

実際に学校教員として勤務する場合には、NIE卒業後に各人が希望校に履歴書などの必要書類を添えて直接申し込む、ポスティング方式を採っている。政府立校では校長が審査・選考し、採用候補者を区教育長に報告して教育省が任命する。政府補助立校では学校経営委員会（School Management Committee）が、インデペンデント校では学校理事会（Board of Governors）が選考委員会を組織し、校長や各教科主任などとともに審査を行い、その結果を受けて教育省が任命する。新採教員は当該校には最低3年間の勤務が必要とされる。それ以降、教員が異動を希望する場合は教育省または希望校へ申し込む。私立の幼稚園やCCC、特殊学校は各々の理事会や校長が教員人事に関する権限を有している。

⁴ 「世界の教員養成Ⅰーアジア編」日本教育大学協会、学文社、2005年、140-164頁。

3. 教員の職務

(1) 校長、教頭、教職員等の職務内容

学校経営の詳細については、教育省が配布する校長ハンドブック (Principal's Handbook) の中に詳細に規定されている。ハンドブック内には、校長や副校長の職務や権限、学校の方針や年間経営計画の策定、教員への指導や校内研修、勤務評価、児童・生徒の入学や転校の手続き、懲罰の規定、児童虐待への対応、校内の保健・衛生・掃除、試験や成績考査の基準などが定められている。

各職務の主な内容は下記の通りである⁵。

- (a) 校長：学校経営、研修への参加、生徒指導（集団・個別）、学校行事の企画・準備、保護者会 (Parents Support Group) や地域、関係者団体等への対応
- (b) 副校長：同上
- (c) 一般教員：授業やその準備、個別学習指導、教材作成、成績評価、生徒指導（集団・個別）、学校行事の企画・準備、正課併行活動 (Co-Curricular Activity) (学内)、生徒会活動の指導、学年・学級経営、保護者への対応、研修への参加、事務資料の作成

なお現在では、学校から要請があれば、経営戦略の立案や新規カリキュラムの開発、人材管理等を担当するための経営専門の副校長を置くことも認められている⁶。

(2) 学校における教員組織の状況

校長と副校長の管理職のほか、一般教員については英語や民族語、数学といった主要教科や生徒指導の部局主任 (Head of Department) やその学年ごとの担当主任 (Level Head)、それ以外の教科の主任 (Subject Head)、学年主任 (Head of Level)、学級担任 (form teacher) といった職務が置かれている。

教員以外では、事務担当 (Administrative Manager) や総務担当 (Operations Manager)、図書館司書 (librarian)、事務職員や IT 担当職員、校内清掃などを行う用務員やキャンティーンを運営・管理する食堂担当者などが配置されている。

(3) 勤務時間

雇用法 (Employment Act) ⁷(1) (b) の規定に則り、教員の勤務時間は通常の公務員と同様で、1 日 8 時間、週 44 時間である。残業時間は同法第 38 条 (5) において 1 カ月 72 時間以内と規定されている。雇用法には時間外手当の算定・支出に関する規定も定められているが、教員も含めて公務員に時間外手当が支払われることはほとんどないといわれる。

(4) 長期休業期間中の勤務及び給与

年間 12 週間ある学校休暇期は教員も休暇扱いとなり、職務に従事することは義務づけられて

⁵ シンガポール教育省からの回答による。

⁶ 「確かな学力と豊かな学力ー各国教育改革の実態と学力モデル」原田信之編著、ミネルヴァ書房、2007 年、181-213 頁。

⁷ シンガポール検察庁のホームページで法文を参照できる (URL: <http://statutes.agc.gov.sg/>)

いない。だが休暇開始直後や終了前の1週間ほどは、成績評価や学期開始の準備のために、大部分の教員が出校する⁸。また緊急時や校長から校務・研修命令が出た場合には出校しなければならない。給与については休暇期も基本給分が全額支給される。

4. 教員の給与

(1) 給料

初任給はGE01、GE02で図表D-1の通りに分かれている⁹。実際には、勤務年数などによって区分された、さらに詳細な給料表が存在するが、今回の調査ではデータを得ることができなかった。

図表D-1 教員の初任給（月給）

GE01 給与表

取得学位	養成期間中（訓練生）の月給		教員採用後の月給	
	兵役未了者	兵役終了者	兵役未了者	兵役終了者
Degree—				
Pass Degree	\$1,929	\$2,247	\$2,232	\$2,585
Pass (Merit) Degree	\$2,088	\$2,406	\$2,409	\$2,762
Honours	\$2,406–\$2,565	\$2,724–\$2,883	\$2,762–\$2,939	\$3,115–\$3,292

GE02 給与表

在学年次	養成期間中（訓練生）の月給		教員採用後の月給	
	兵役未了者	兵役終了者	兵役未了者	兵役終了者
Polytechnic Diploma (Technical)				
Year 1	\$1,663	\$1,879	\$1,928	\$2,127
Year 2	\$1,779	\$1,978		
Polytechnic Diploma (Non-Technical)				
Year 1	\$1,509	\$1,663	\$1,730	\$1,928
Year 2	\$1,586	\$1,779		
` A ` Level				
Year 1	\$1,431	\$1,586	\$1,630	\$1,829
Year 2	\$1,509	\$1,663		
` O ` Level				
Year 1 and 2	\$800	\$800	\$1,630	\$1,829
Year 3	\$1,431	\$1,586		
Year 4	\$1,509	\$1,663		

出所）シンガポール教育省。1シンガポール・ドルは約78円。

(2) 諸手当¹⁰

前述の部局主任や教科主任、学年主任はその職務に応じて諸手当があり、年額3,000～4,800

⁸ Hwa Chong Institution、サポート・サービス担当教諭、Mr. Joseph Tan Chye Liang 氏へのインタビュー（2007年3月3日）より。

⁹ シンガポール教育省、教職キャリアページ（URL: <http://www.moe.gov.sg/teach/>）

¹⁰ シンガポール教育省、教職キャリアページ（URL: <http://www.moe.gov.sg/teach/>）

シンガポール・ドル程である¹¹。その他にも、以下のような手当等が支給されている。

①賞与 (bonus)

- (a) 定額賞与 (Non-Pensionable Annual Allowance) …年度末に1ヶ月分が支給。
- (b) 変額賞与 (Annual Variable Component) …7月と12月に支給。例年約2ヶ月分であるが、経済状況や民間の賞与水準に合わせて変動する。
- (c) 特別賞与 (Special Bonus) …好況時に支給。
- (d) 業績賞与 (Performance Bonus) …前年度(1月～12月)までの実績に基づいて、校長推薦により毎年3月に対象教員に支給。

②各種手当

- (a) 医療積立基金 (Medisave) への補助…7,000 シンガポール・ドルを上限とした月収の1%分の補助金(最大350 シンガポール・ドルまで)を個人の医療積立基金に、7月と12月のボーナス時に支給。積み立てられた補助金は入院費や医療保険の費用などに充当できる。
- (b) 外来診療費への補助…公立病院で外来診療を受けた場合、教員本人は15%、扶養家族は45%までの自己負担。私立病院では、1回の診療について最大10 シンガポール・ドル、年間で最大350 シンガポール・ドルまでの補助金を支給。
- (c) 歯科治療費への補助…教員本人に1回の診療について半額補助、年間で最大70 シンガポール・ドルまでの補助金を支給。
- (d) 政府官舎の低額使用…保養地などの政府官舎を低額で利用することができる。
- (e) 生命医療共済…国内最大の労働組合である全国労働組合会議 (National Trade Union Congress : NTUC) が提供する共済保険に任意加入することができる。
- (f) 年次休暇…年間12日まで全額支給。
- (g) 傷病休暇…傷病では年間14日、入院では年間30日まで全額支給。
- (h) 出産休暇…8週間まで全額支給。

③給与・授業料補助費の返還免除在職年数

NIEでの養成にあたって、全ての学生は教員訓練規約 (Teachers' Training Deed: TTD) への契約が求められる。政府が支払った養成中の給与と授業料補助費は、4年間の学士課程は4年以上、2年間のディプロマ課程は3年以上の教職勤務でその返還義務が失効となる。また育児休暇や短期の海外滞在で教職を一時的に離れる場合には、3年間までは返還猶予が認められる。

NIEを中途退学した場合には、教育省の負担額に10%の利子を加えて返還が求められる。また規定の最低在職年数前に教職を放棄した場合には、最低在職月数と在職月数の割合から返還額が決定される。

¹¹ シンガポール教育省からの回答による。

（３）能力・実績の評価と給与¹²

能力・実績に基づく給与は、2001 年から前述の業績賞与として導入されている。

学校や教員の評価を担当するのは教育省の学校局（Schools Division）である。学校局は全国を 4 地区に分けて支局を置き、区教育長とともに学校の自己評価活動を促進するとともに、外部評価業務を担当している。同国では、公立校についても、オートノマス校（Autonomous School）やバリュー・エイデッド校（Value-aided School）などの種別化が図られるとともに、児童・生徒の学業成績やその伸び、課外活動などを総合した学校ランキング・システムがある。区内や学校内にも、様々な教員表彰制度が設けられ、優れた教員の教育実践を共有し、勤務意欲を高めるように図っている。

毎年 9 月 1 日の「教師の日」には、数名の優秀な教員に対して、「優秀教員大統領表彰」（President's Award for Teachers: PAT）が大統領から直接授与される。また国家青少年会議と MOE は、30 歳以下の教員を対象とした「若手優秀教員賞」（Outstanding Youth in Education Award: OYEA）も設けている。児童・生徒の人間性の発達や国家の教育活動への貢献などの面で秀でた教員を顕彰し、教職の地位と専門職性の向上、国家の教育活動全体の底上げを図っている。

（４）他の職種との給与水準の比較

同国の世帯主の 2005-2006 年度の平均月収は図表 D-2 の通りである。前掲の GEO の給与表と比較して、教員の所得地位を鑑みると、やはり最もボリュームの大きな 2,000 ドル台から 4,000 ドル台までに位置づけられると思われる。

図表 D-2 世帯主の平均月収

単位: シンガポール・ドル

世帯主の平均月収	2005 年度	2006 年度
合計	100.0	100.0
1,000 ドル未満	5.4	5.7
1,000-1,999 ドル	13.9	13.0
2,000-2,999 ドル	14.2	13.6
3,000-3,999 ドル	12.8	12.3
4,000-4,999 ドル	10.4	10.5
5,000-5,999 ドル	8.7	9.0
6,000-6,999 ドル	7.0	7.0
7,000-7,999 ドル	5.5	5.4
8,000-8,999 ドル	4.4	4.3
9,000-9,999 ドル	3.2	3.3
10,000 ドル以上	14.7	15.8
平均月収	6,010 ドル	6,260 ドル

出所: “Key Households Income Trend, 2006” シンガポール統計局

¹² 「世界の教員養成 I-アジア編」日本教育大学協会、学文社、2005 年、140-164 頁。

（５）教員給与の優遇措置

政府立・政府補助立校の教員給与は国家公務員と同程度の給与水準である。

インデペンデント校の場合、給料表内のスケール・ポイントが政府立・政府補助立校よりも 2 ポイント高く設定されているとのことである。また言語教育や IT など民間や海外から教員を招聘した際には、必要生活経費や前職の給与を参考に、選考委員会が採用者と協議の上、給与を決定する措置が取られている¹³。

（６）教員の退職手当、年金¹⁴

①定年と退職手当

定年法 (Retirement Age Act) ¹⁵に基づき、GEO の最低定年年齢は他の公務員と同じく 62 歳である。60 歳を超えてからは昇給停止もしくは減給となるが、その幅は役職や職務内容によって異なっている。ただし、減給の場合でも、60 歳時点での給与の 10%以上のカットは認められない。

シンガポールには日本の退職金に相当するような制度は存在しない。同国には労働者の退職後の社会保障制度の一環として、労使双方の折半による「中央積立基金」(Central Provident Fund: CPF) と呼ばれる個人の年金積立拠出制度がある。2003 年度以降の教員と政府双方による CPF への積立引当金は月給の 13%ずつとなっている。

CPF の引当金は、普通口座(Ordinary)、医療積立 (Medisave)、特別口座(Special)の 3 つの個人名義の口座に積み立てられる。積立金には利子がつき、現在の利率は普通口座が 2.5%、医療積立口座と特別口座が各 4.0%である。

CPF のうち、普通貯金については 55 歳に達した時点から、一定額を残して引き出すことができ、老後の準備資金として利用される。特別貯金 (Special) は退職後から引き出して利用することができる。

②年金

各人が積み立てた CPF を退職後にどのように運用するかは基本的には個人に任されているが、例えば 55 歳以降に CPF の普通口座預金を退職口座に転換した場合、62 歳の退職以降、毎月 600 シンガポール・ドルほどが残額限度まで給付される。

¹³ Hwa Chong Institution、サポート・サービス担当教諭、Mr. Joseph Tan Chye Liang 氏へのインタビュー（2007 年 3 月 3 日）より。

¹⁴ 小林玲子「シンガポールと ASEAN 諸国の福祉制度」シンガポール日本商工会議所、『月報』2003 年 12 月号所収（URL: http://www.jcci.org.sg/storefront/members/monthly_report/pdf/12-2003/s_01.pdf）

¹⁵ シンガポール検察庁のホームページで法文を参照できる（URL: <http://statutes.agc.gov.sg/>）

5. その他

(1) 人材確保の方策

前述のように、NIE での養成期間中、学生は GEO 訓練生身分として、教育省に雇用され、給与が支払われている。また授業料の大部分が補助金で補われ、実質的に無償である。

また、教育省は海外で教員資格を取得した在外滞在者や、教員資格・経験のある外国人にも、国内教員と同等またはそれ以上の給与や賞与のほか、本人や家族の旅費や住宅手当、無利子貸与などの待遇を用意し、教職への勧誘を積極的に図っている。

(2) 教員組合、団体の状況

1946 年に設立したシンガポール教員組合 (Singapore Teacher's Union: STU) が同国最大の教職員組合組織である¹⁶。現在、13,000 人以上の教員が所属していることから、大まかにみて、国内教員の約 45% が STU に加入している計算となる。

STU は教員の給与や労働条件の改善、権利保護等の活動を行うとともに、教職員センターやレクリエーション施設などを有しており、専門職性の向上に向けて各種のセミナーや研修プログラムを運用している。また災害補償制度 (Personal Accident Group Insurance Scheme) や医療保障制度 (STU Medical Assistance Scheme) などの共済事業も行っている。

また STU は前述の NTUC の加盟団体であることから、STU 所属教員は NTUC が提供する多種多様なサービスや施設なども利用することができる。

(3) 給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分

同国は小国であり、教員給与を含めた教育費は全て中央政府が負担し、管理している。また、財政基盤も健全であり、教員の人件費削減が政策課題に上ったことはない。

(4) 教育予算の近年の動向

2002-06 年度の 5 年間の各年度予算における教育費の割合は図表 D-3 の通りである¹⁷。年度によって教育費の増減はあるものの、配分率は 20% 以上が維持されている。

図表 D-3 2002-2006 年度教育費への財政配分率

*単位: 百万シンガポール・ドル

年度	教育費*	教育費への財政配分率
2002 年度	6,792	24.0%
2003 年度	6,543	21.9%
2004 年度	6,361	20.9%
2005 年度	6,165	20.8%
2006 年度	6,966	22.8%

出所: シンガポール財務省ウェブページ (URL: http://www.mof.gov.sg/budget_archives/) より筆者作成。

¹⁶ STU ウェブページ (URL: <http://www.stu.org.sg/>)

¹⁷ シンガポール財務省ウェブページより筆者作成 (URL: http://www.mof.gov.sg/budget_archives/)

図表 D-4 に示すのは 2004-06 年度の 3 年間の教育費の内訳である¹⁸。右の増減率を見ても明らかのように、非常に潤沢な資金が教育に費やされ、順調に伸びてきていることが窺える。特に直近 2006 年度予算では、大学などの高等教育関連経費の増加が際立っている。

図表 D-4 2004-2006 年度教育経費内訳

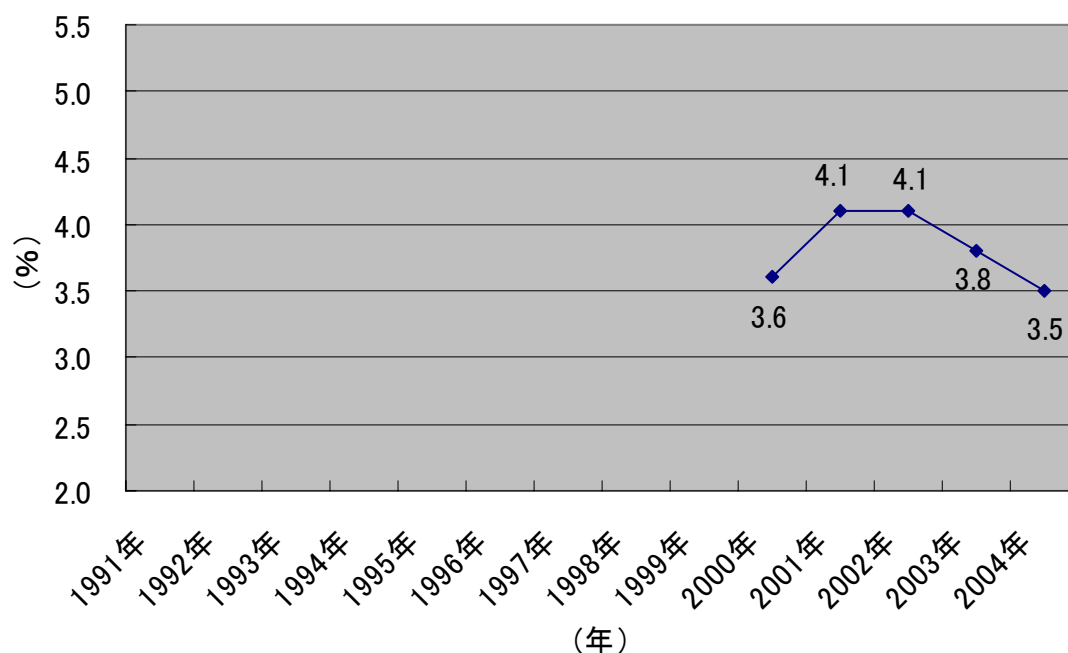
単位: シンガポール・ドル

	2004年度	2005年度	2006年度 (予算)	05-06増減(%)
教育省運営部門				
管理費	136,761,524	179,715,790	266,014,250	48.0
企画・広報費	180,378,762	190,205,290	213,210,040	12.1
学校サービス・教育開発費	130,688,320	151,464,670	172,781,420	14.1
一般教育部門				
政府立一学校・ジュニアカレッジ	2,153,185,385	2,150,484,360	2,280,784,660	6.1
政府補助立一学校・ジュニアカレッジ	689,050,059	694,910,200	669,107,500	▲3.7
インデペンデント校	155,800,210	148,676,820	172,844,240	16.3
特殊教育学校	45,250,744	55,648,990	67,831,680	21.9
大学教育部門				
シンガポール国立大学	725,534,035	688,758,700	1,058,816,900	53.7
南洋理工大學	431,257,090	442,894,400	587,562,900	32.7
シンガポール経営大学	327,022,267	117,060,400	220,960,300	88.8
国立教育学院	76,146,653	85,640,600	98,148,200	14.6
ポリテクニク部門				
シンガポール・ポリテクニク	184,501,102	190,030,800	177,831,500	▲6.4
ニース・ポリテクニク	162,953,937	156,984,300	169,700,100	8.1
トゥマセク・ポリテクニク	137,188,823	149,490,900	166,107,200	11.1
ナンヤン・ポリテクニク	157,071,092	157,144,100	161,539,800	2.8
リパブリック・ポリテクニク	136,155,283	217,708,000	161,819,300	▲25.7
その他の部門				
東南アジア研究所	10,296,613	10,325,200	10,559,500	2.3
技術教育院	294,303,061	235,639,500	238,902,700	1.4
サイエンスセンター	14,630,862	18,622,200	14,898,500	▲20.0
オープン・ユニバーシティ	450,212	476,600	649,700	36.3
南洋芸術学院	14,459,440	11,885,500	14,821,000	24.7
ラ・サール-SIA芸術学院	22,060,131	24,069,000	15,159,700	▲37.0
シンガポール試験・評価庁	28,976,041	25,012,500	26,119,000	4.4

出所: シンガポール財務省、「Budget 2006」内の教育省予算内訳より筆者作成。

¹⁸ シンガポール財務省, “Budget 2006”内の教育省予算内訳より筆者作成
(URL: http://www.mof.gov.sg/budget_2006/expenditure_estimates/attachment/MOE_EE2006.pdf)

図表D-5 GDPに占める教育費の割合（シンガポール）



出所：The Ministry of Education, Singapore Educational FactSheet 2005

図表D-5では最近5年間の教育費の対GDP比を示している。D-3の表と照らし合わせても窺えるように、2002-2004年度までは、教育支出の総額も減少傾向であった。しかし直近の2006年度で大幅に支出が増えていることから、対GDP比でも上昇に転じたのではないかとと思われる。

なお、後述の資料編①でも明らかなように、同国はGDPに対する一般政府支出の割合が極めて低く、いわば“小さな政府”の典型である。建国以来政権を担う人民行動党（People's Action Party）政府は一貫して高福祉政策を批判し、常に自助努力を国民に説いてきた。先述の中央積立基金（CPF）制度はその代表的な事例である。老後の生計は、労働者個々人が企業とともに積み立てて用意するものであって、政府はこれに関与しないという立場である。

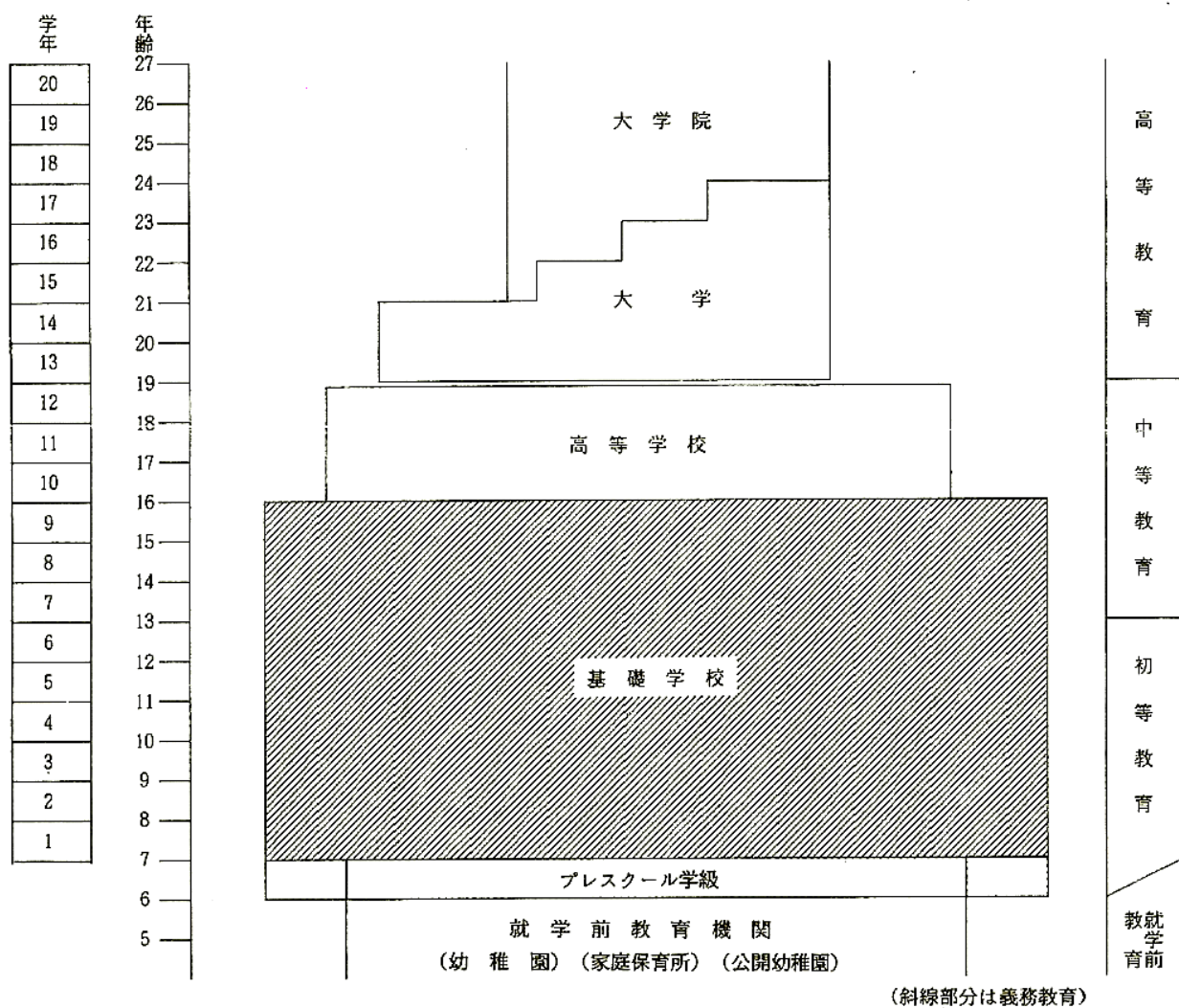
そのような点から鑑みても、教育に振り向けられている政府支出の大きさは特筆すべきものであり、政府が教育に対してその経済的効能に強く期待していることの証左ともいえる。

E. スウェーデン

＜目次＞

1. はじめに	101
(1) 教育の地方分権化と教員	101
(2) 教員の多忙化と高齢化	101
(3) 保守政権下における教育改革の動向と教員政策	102
2. 教員の任用	104
(1) 教員の身分	104
(2) 教員の任命権者	104
(3) 教員採用の方法	104
3. 教員の職務	106
(1) 校長、教職員等の職務内容	106
(2) 学校における教員組織の状況	110
(3) 勤務時間	110
(4) 長期休業期間中の勤務及び給与	111
4. 教員の給与	111
(1) 給料	111
(2) 諸手当	114
(3) 能力・実績の評価と給与	114
(4) 他の職種との給与水準の比較	115
(5) 教員給与の優遇措置	116
(6) 教員の退職手当、年金	116
5. その他	116
(1) 人材確保の方策	116
(2) 教員組合、団体の状況	116
(3) 給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分	120
(4) 教育費の近年の動向	122

スウェーデンの学校系統図



1. はじめに

(1) 教育の地方分権化と教員

スウェーデンは歴史的にきわめて中央集権化された国家であった。1960年代から70年代初頭にかけて、国による公共事業を拡大することにより「スウェーデン・モデル」とも呼ばれる高福祉国家を構築した。しかしながら、オイル・ショック後の景気低迷を背景に、税金による歳入を拡大することが困難となり、ニュー・パブリック・マネージメント(NPM)の導入により行財政の地方分権化が進められることとなった。国のコントロールが最も強かった教育の分野も例外ではなく、1980年代後半から教育に関する権限を中央政府からコミューンへ委譲し、中央の教育行政がしだいにスリム化される。1985年には新しい教育法が議会により採択され、中央政府が法令で細かな部分までコントロールするシステムから目標による統治への移行が始まる。

1980年代末には、イギリスのサッチャー政権およびアメリカのレーガン政権による新自由主義的な教育改革の手法から影響を受け、学校改善のための学校選択制導入に関する議論も活発化する。だが当時の政権党であった社民党は学校内の教育プログラムの多様化により選択の幅を拡大する方向を提案し、学校選択制の自由化には消極的であった。

1991～94年に中道保守連合政権が発足すると、750人の職員を抱えた国家教育委員会がその地方事務所とともに閉鎖され、新たに250人の職員からなる学校教育庁が設立された。これにより、地方分権化のさらなる推進、各学校の教育活動と組織、教職員人事に関する規制緩和が進められることとなる。

1991年には、教員と校長が国家公務員から市町村の職員へと身分が変化した。また、同年、義務教育段階の私立学校に対し、国の定める教育課程規準の遵守等を条件に、費用の85%以上の公費補助が始められた。1992年の「選択の自由と私立学校」法により、基礎学校(義務教育)に「学校バウチャー(Skolpeng)制度」も導入され、学区内における公・私立学校を選択が自由化された。

1994～2006年は再び社民党を中心とする革新的政権が発足したが、地方分権・規制緩和の方針を維持しながら中央からの質保証のシステムを確立することとなった。すなわち、ナショナル・カリキュラムの定める目標による管理、ナショナル・カリキュラムの規定する到達度をどの程度達成しているかを見るための全国学力調査の実施、視学官による学校監察制度の強化等が行われた。

(2) 教員の多忙化と高齢化

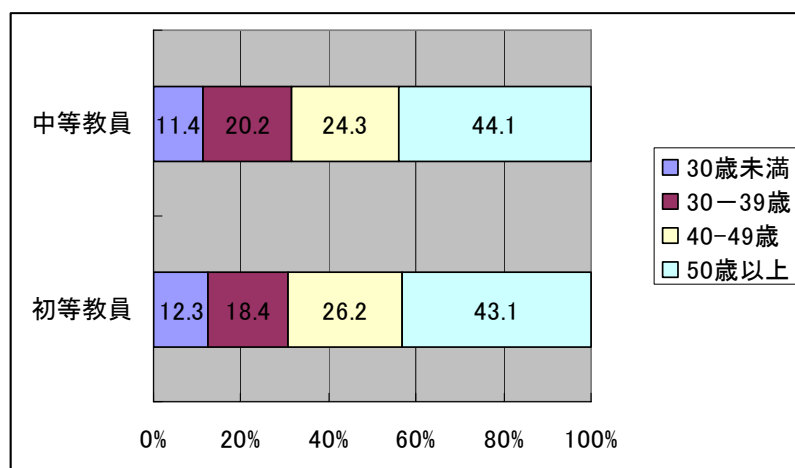
1980年代後半から開始された上記の教育改革により、校長と教員には独自の裁量権が拡大されるが、以下第3節(1)で取り上げるように、新たな役割が付与され、職務がより複雑なものとなったことからきわめて多忙になったことが指摘されている。また、多くの教員が学校で新たに必要となった業務を遂行するために必要な資質能力がないと感じていることも明らかになっている。

学校教育庁が2003年に実施した義務教育学校評価(NU03)によれば、教員は、保護者との面談、欠席しがちな生徒への対応、暴力、いじめ、人種差別への対応など、社会的活動の負担が増えたと感じている。教務に関しては、各生徒の個別なニーズを重視しなければな

らなくなったほか、急増する特別支援を必要とする生徒への対応に割く時間が増している。また教員組織においてはチームによる会合や全校的会議が相当に増えているという。逆に、減少していることとして、教科担当教員同士の協力、自らの技能を向上するための機会、学校外の団体との連携があげられている。教科書もあまり使われなくなっており、教員は教材開発にもより多くの時間をかけるようになっていることがわかる。

スウェーデンの教員は、初等教員、中等教員ともに 50 歳以上の教員が 4 割以上を占めており（図表 E-1）、こうした変化への対応が遅れがちとなる要因の一つとなっていると考えられる。また、後述するように、無資格教員が多いことももう一つの要因として指摘できる。

図表 E-1 初等中等教員の年齢構成（2001/02 年度）



出所：EURYDICE, Key Data on Education in Europe 2005, European Commission, 2005, Luxembourg, p. 221-222 より作成

（3）保守政権下における教育改革の動向と教員政策

2006 年 9 月に行われた総選挙で 12 年ぶりに社会民主党が敗退し、穏健党、中央党、自由党、キリスト教民主党的の 4 党による保守連立政権「スウェーデンのためのアライアンス」が発足した。首相は穏健党党首のフレデリック・ラインフェルト。学校教育担当大臣ヤーン・ビョルクンドは自由党に属し、「知識－仕事－安全」によってスウェーデンを世界市場の勝ち組として復活させることを標語とする自由党の教育政策を反映した教育改革を実施しようとし、連日のようにメディアに登場していた。その教育政策は「知識」を重視したもので、次の 4 点を柱としている。

- 1) 初等教育段階修了時までにはすべての子どもに読み書き算の習得を保障すること。とくに移民子弟の母語保持教育ならびに母語による算数教育の見直し、スウェーデン語教育の改善が課題とされている。
- 2) 現状では第 7 学年までは成績評価は一切禁止されているが、低学年から記述式の成績通知票を導入すること。
- 3) 学校におけるいじめ、争いと暴力をなくす。そのために教師にもっと権威を持たせ、

生徒の行動についても記述式の成績通知票を導入すること。授業中の私語や勝手な行動、携帯電話の使用などに、教師がもっと毅然とした態度を取ることができるように、法改正まで検討されている。

4) 研究と高等教育の質の改善¹

新政権下では、まず中央省庁の再編が行われ、教育・文化・研究省は2007年1月から教育・研究省となり、新設の文化省と統合省（移民政策担当）に一部の機能が移転された。教育を担当する10の庁（agency）についても改組・再編が検討されているが、なかなか方針が定まらない模様であった。

ナショナル・カリキュラムについては改正のための委員会が設置された。現行のカリキュラムは到達目標を第5学年と第9学年修了時に設定しているが、現政権は第3学年修了時の到達目標も設定し、ナショナルテストも第3学年から導入する考えである。読解と算数のリテラシーにおける特別ニーズを早期に発見することをねらっている。カリキュラムそのものの改正の前に、シラバスを早急に改訂しフィンランドに習って目標等をはっきりさせる予定である。

2010年からは、これまで6年に1回のペースで行われていた学校監察（inspection）を3年に1回とし、校長による学校運営に焦点をあてた監察を行うことが既に決まっている。これにより学校監察を担当する学校教育庁の人員を増員したり、学校改善庁と統合する案などが検討されているようだということであった。

教員に関しては、コンピテンス向上のために現職教育に多くの予算を充てる予定である。これはOECD/PISAの影響から、とくに数学、読み書き、自然科学の研修に予算を多く割り当てる方針である。また、教育実習をより体系的に実施するほか、韓国の教員免許制度を参考に、大学卒業後何年かの教育経験を積んだ後に「教員免許」を授与するシステムを2～3年後に導入することが検討されている。また優秀な教員の確保のために、教員の職階を設け、上級カテゴリー教員として認定し給与の増額に反映できるようにすることも検討されている。

以上の動きは、1990年代に推進された地方分権化による教育の質向上のための教育改革に歯止めをかけるものではないが、中央によるモニタリング機能は強化していく方針である²。

¹ Folkpartiet: The Liberal Party of Sweden, URL:<http://www.folkpartiet.se/>

² 学校教育庁における Mr. Lars Ullén, Director of Education および Ms. Britt-Inger Stoltz, Director of Education からの聞き取り（2007年1月23日実施）による。

2. 教員の任用³

(1) 教員の身分

公立の義務教育学校および後期中等教育学校の教員および校長・副校長は、1990 年まで国家公務員であったが、1991 年から契約にもとづき雇用される市町村職員となった。スウェーデンでは、国、市町村ならびに民間部門の被雇用者はすべて、雇用期間・契約・争議権に関し、平等の権利を有する。

(2) 教員の任命権者

公立の義務教育学校の校長および教職員の任命権者は市町村、後期中等教育学校の校長および教職員の任命権者は設置者により郡ないし市町村である。教員人事の決定は各学校の校長が行う。

(3) 教員採用の方法

校長が市町村の雇用事務所や新聞等に広告を出し、学校に直接応募書類を送付させる。例えばストックホルム市の求人広告集” JOBB I STAN” 2007 年第 3 号の「教育／学童保育」の欄に、次のような求人票があった。

ストックホルム市の教員募集広告例

基礎学校 4～9 学年スペイン語または英語担当教員 ストックホルム市ヴィンゴード学校 労働時間：100% 始業：2007 年 2 月 1 日 応募締め切り：2007 年 1 月 29 日 コンタクト・パースン：ヨーラン・セガーグレン校長（電話番号） その他の連絡先：全国教員組合 エンリケ・カラスコ（電話番号） 教員組合 マグナス・ファルグレン（電話番号） 応募書類送付先：ヨーラン・セガーグレン（学校の住所）

出所：JOBB I STAN 2007, No. 3.

³ 以下の記述は、スウェーデン地方自治体連合(SALAR)における Mr. Ken Johnsson, Senior negotiator, Employer Policy Division および Ms. Martina Gustavsson, Senior negotiator, Employer Policy Division の聞き取り (2007 年 1 月 23 日実施) およびスウェーデン教員組合 (LF) の Mr. Fredrik Mandelin, Senior Officer からの聞き取り (2007 年 1 月 22 日実施) ならびに提供資料による。

スウェーデンの「教育法」第2章「市町村学校の組織」第3条は、市町村の教育機関に採用する教員について次のように規定している。

「教育法」より 公立学校教員等の採用の条件

第2章 第3条

市町村および郡の議会は、その教育において、主として担当する教育のために適切な訓練を受けている教員、就学前教員もしくは余暇指導員を雇用する義務がある。

例外は、そのような訓練を受けている者がみつからない場合、ないしは生徒に関してその他の特別な理由がある場合のみに認められる。

各市町村ないし郡の議会は、後期中等教育学校、後期中等成人教育ならびに補充教育において教える者として、大学院レベルの訓練を受けている教員を任命するよう、一層の努力をするものとする。 法律（1997:1212）

出所：Education Act（1985:1100）

また、第4条には次の条件を満たす場合は教員、就学前教育ならびに余暇指導員として終身雇用の対象となるとしている。

「教育法」より 教員等の終身雇用の条件

第2章 第4条 . . .

1. 高等教育法（1992:1434）第1章第11条におうじたて政府が規則を定めたスウェーデンの教員資格ないしは青少年訓練の分野における大学ディプロマを有する者、あるいは職位に関する教育についてそれ以前の訓練を受けている者。または

2. 第4条aおよび4bの規定に応じて高等教育庁によって資格を与えられた者。

他に資格のある応募者がいない場合、また応募者がその職位に関する教育に同等のコンピテンスを有し、また当該応募者が教授活動を適切に行うことができると予想することのできる理由がある場合、無資格の者も雇用することができる。 法律（1999:887）

第4条a 外国において教員養成を受けている者は、その教員養成のみで、もしくは勤続経験とともに、第4条の1. で言及されている教員養成と同等の資格を与えられる。

第4条b 母語がスウェーデン語、デンマーク語、ファロー語、アイスランド語ないしはノルウェー語以外である者はスウェーデン語の必要な知識がある場合にのみ資格を与えられる。 法律（1999:887）

出所：Education Act（1985:1100）

上記の要件を満たさない者を教員、就学前教員もしくは余暇指導員として雇用する場合、その期限は最大1年間としなければならない（第5条）。

だが、実際はこれが守られておらず、公立学校では全教員のうち20%が無資格教員（資格のない教科も複数担当させられている例なども含む）である。私立学校は無資格教員が公立学校よりも多く、義務教育段階が35%、後期中等教育では50%に上る。新政権は無資

格教員の雇用を不可能とする法改正を検討中で、早ければ 2008 年から導入を予定している。ただし既に採用されている教員を解雇することはできない⁴。

3. 教員の職務

(1) 校長、教職員等の職務内容

校長および教職員の職務内容については、ナショナル・カリキュラム (Lpo94) に明示されている。

①校長の職務内容

地方分権化の進展とともに、スウェーデンの校長の職務はより複雑なものとなっている。校長は、政府が定めるナショナル・カリキュラムの目標を学校の活動に適用し、民主主義的リーダーシップを取り、ニュー・パブリック・マネジメント (NPM) の文化を醸成するなかで、学校に割り当てたリソースを最大限に活用して目標を達成していくことが求められる。具体的には、下記のように、学校内のあらゆる活動に対する責任を担う。

Lpo94 より校長の責務

2.8 校長の責務

教育の指導者として、また教員ならびに教員以外の職員の上司として、校長は学校活動の全体がナショナル・ゴールの達成に焦点づけられていることを確認しなければならない。校長は地域の活動計画を作成するとともに、ナショナル・ゴール、学校計画および地方活動計画の定める目標に関して学校が到達した成果をフォローし評価することに責任を担う。校長は、学校の成果に責任をもち、ある程度の限界のなかで以下を確保するための特別な責任を担う。

- －学校の活動の構造は、生徒の参加を拡大するべく発展していること。
- －学校の活動環境は、生徒がガイダンス、良質の教材、ならびに、図書館、コンピュータ、その他の学習を支援するものによってひとりで知識を獲得することができるように組織すること。
- －生徒が必要な特別支援と援助を受けることができるように、教育と生徒に対する福祉を組織すること。
- －生徒が学校で問題や困難に直面した場合、学校と家庭の間の連絡を取ることに。
- －教員による生徒の発達の評価に対し、リソースの配分と治療的方策を適用すること。
- －生徒が知識のより広い分野に対する全般的理解を広げる機会を生徒に与えることができるように、異なる教科領域の教育を調整すること。
- －異なる教科の教育において知識の学際的領域を統合すること。たとえば、環境、交通、平等、消費者問題、性、人間関係、ならびにタバコ、アルコール、その他の薬物によってもたらされるリスクなどのような領域を扱うこと。
- －各生徒の全面的発達と学習を充実させるために、就学前学級、学校ならびに余暇センターの協働の様々な形態を発展させる。
- －就学前教育学校とともに、共同レビューとよい協働の基礎を築くために協働を達成すること。

⁴ 学校教育庁における Mr. Lars Ullén, Director of Education および Ms. Britt-Inger Stoltz, Director of Education からの聞き取り (2007 年 1 月 23 日実施) による。

- －学校と家庭の協働のための構造を発展し、父母が学校の目標、活動方法ならびに既存の選択の幅についての情報を得ることができるようにすること。
- －生徒が教育の継続と職業指導に関する選択を行う際に重要となる具体的な体験を受けることができるように、学校と学校外の職業生活の間の協働を発展させること。
- －生徒が、学校の提供するものに対する異なる選択を行う前に、また教育を継続する前に、ガイダンスを受けられるように、学習と職業志向的活動を組織すること。
- －職員は自らの仕事をプロとして実施することができるように、必要なコンピテンスを習得すること。
- －学校の国際的つながりが発展していること。
- －学校のスタッフが、教育において観察するために取り入れた国際協定に精通すること。

出所：Slolverket 2006, Curriculum for the compulsory school system,

The pre-school class and the leisure-time centre Lpo94, Stockholm, pp.17-18.

②教員等の職務内容

義務教育学校用のナショナル・カリキュラムには、1)規範と価値観、2)知識、3)生徒の責任と影響力、4)学校と家庭、5)移行と協力、6)学校とまわりの世界、7)評価と成績の7項目について、教職員に対するガイドラインが記載されている。これらが、スウェーデンの教職員に対する法的拘束力をもつ職務内容とみなすことができる。

以下は、項目ごとの教職員の職務に対するガイドライン部分の抜粋である。

Lpo94 より教職員の職務

2. 目標とガイドライン

...

2.1 規範と価値観

...

学校で働くすべての者は、次のようにしなければならない。

- ・生徒の仲間意識と団結を発達させる、また直接帰属する集団の外にいる人々に対する責任感を発達させることに貢献する。
- ・自らの活動のなかで、学校が人間的団結の精神を広めることに貢献する。
- ・個人ないしは集団に対する迫害や抑圧に積極的に抵抗する。
- ・個々の生徒に敬意を示し、毎日の活動を民主主義的な方法で組織する。

教員は、次のようにしなければならない。

- ・生徒とともに、スウェーデン社会の基本的価値観と、個人の行動におけるその帰結について明確にし、討論する。
- ・異なる価値観、理念と問題を開放的に提示し討論する。
- ・良く目配りをし、他の学校職員とともに、あらゆる形態の虐待的扱いを防ぎ、対抗するために必要な段階を踏む。
- ・生徒とともに集団で活動し参加するための規則を作る。

・生徒の訓育について家庭とともに活動し、その際、活動と学校との協働の基礎としての学校と規範と規則について明らかにする。

2.2 知識

・・・

学校で働くすべての者は次のことをしなければならない。

- ・特別支援を必要とする生徒に良く目配りをし、助ける。
- ・学校を学習と発達のためのよい環境とするために協力する。

教員は、次のようにしなければならない。

- ・各生徒のニーズ、状況、経験と考え方を出発点とする。
- ・生徒の学ぶ意欲ならびに自らの能力に対する自信を強化する。
- ・創造的となり、表現のために多様な手段を用いる上での生徒自らの能力について気づかせる。
- ・困難が生じている生徒を刺激、誘導し特別な支援を行う。
- ・教育の目標を到達するために他の教員と協力する。
- ・生徒が次のことをすることができるように、活動を組織し、実施する。
 - －自らの力に応じて発達すると同時に、自らのすべての能力を用い、発達するべく刺激を受ける。
 - －知識が意味のあることであり、自らの学習が進展していることを経験する。
 - －自らの言葉とコミュニケーションの発達に対する支援を受ける。
 - －遂行すべき課題をしだいにより多く与えられ、またより自主的に取り組まなければならない課題を与えられるようになり、自主性を増していく。
 - －教科、枠組みおよび内容においてより深く学習する機会を与えられる。

2.3 生徒の責任と影響力

・・・

学校で働くすべての者は次のことをしなければならない。

- ・社会的、文化的、物理的 school 環境に影響力を行使し、責任を担いたいという生徒の能力と意思を支援する。

教員は次のことをしなければならない。

- ・生徒には学校における学習と活動に個人的責任を担う能力と意思があるということを出発点とする。
- ・社会的背景とは別個に、また性、民族、宗教その他の信念、性的志向ないしは障害とは関係なく、すべての生徒が、活動方法、活動の構造ならびに教育内容に真の影響力を行使することができることを保証し、年齢を増し成熟していくとともにこの影響力を強めることができることを保証する。
- ・男女が自らの教育に対し平等に大きな影響力を有し参加することができるようにする。
- ・異なる活動の方法と構造を試すことのできる生徒に対し責任をもつ。
- ・生徒とともに教育 (teaching) を計画し評価する・

- ・ 民主的社会の特徴である共同責任、権利と義務への参加と共有について、生徒に準備をさせる。

2.4 学校と家庭

．．．

学校で働くすべての者は、次のことをするべきである。

- ・ 学校の内容と活動の両方を開発するために生徒の保護者とともに活動する。

教員は、次のことをするべきである。

- ・ 保護者とともに活動し、生徒の学校における状況、福祉および知識の獲得に関する情報を継続的に提供する。
- ・ 個々の生徒の個別的状況について常に情報提供を行い、その際に生徒の品位を尊重する。

2.5 接続と協力

．．．

教員は、次のことをするべきである。

- ・ 就学前学級、学校および余暇センターとの間の協力を発展させる。
- ・ 就学前学級および高等学校ならびに学習障害をもつ子どものための後期中等教育の職員と知識と経験を交換する。
- ・ この協力において特別支援を必要とする生徒にとくに焦点をあてる。

2.6 学校とまわりの世界

．．．

学校で働くすべての者は、次のことをするべきである。

- ・ 仕事、文化や組織の生活だけでなく、学校の外のその他の諸活動と連携を図ることによって、学習環境としての学校を充実させるべく行動する。
- ・ ジェンダーもしくは社会的・文化的背景にもとづく生徒の学習や職業に対するいかなる制約にも反対するべく活動することに貢献する。

教員は、次のことをするべきである。

- ・ 継続教育を選択する際に個別の生徒を支援する。
- ・ 生徒を受け入れる学校および団体、会社その他学校の活動の充実を支援することのできる人々との連携を図ることを助け、またそれをまわりの社会のなかで確立する。

生徒ガイダンス担当員、職業ガイダンス職員もしくはそれらを推進する職員は、次のことをしなければならない。

- ・ 教育と職業指導の次の段階に移る前に、生徒に情報提供と指導を行う。また、障害のある生徒の機会にもとくに焦点をあてる。
- ・ 他の職員の学習・職業ガイダンスの取り組みを助ける。

2.7 評価と成績

．．．

教員は、次のことをしなければならない。

- ・ 個別面談を通して、知識と社会的気づきについての生徒の発達を促進する。
- ・ シラバスが定める要件にもとづき、各生徒の学習を総合的に評価し、これを生徒と家庭に口頭および筆記により報告するとともに、校長に連絡する。
- ・ 保護者の願いを出発点とし、生徒と家庭に学校における進歩、発達のために何が必要かを継続的に連絡する。
- ・ 成績をつける際、シラバスの要件に関わる生徒の知識について入手可能な情報をすべて活用し、獲得した知識を総合的に評価する。

出所：Slolverket 2006, Curriculum for the compulsory school system,

The pre-school class and the leisure-time centre Lpo94, Stockholm, pp.8-17.

（２）学校における教員組織の状況

学校における教員組織については、市町村の教育委員会および当該学校の校長が予算の範囲で定めることができる。通常、校長 1 名の下に、副校長 1～2 名と教員が置かれている。教員として、低学年の全教科を担当する教員、高学年の教科担当教員、特別支援教員のほか、就学前教員、余暇指導教員等を置くことができる。また、学校心理士を置いている学校もある。

ストックホルム市内の 1～6 学年の 6 年制で、生徒数 327 人（35%が第二言語としてスウェーデン語を学ぶ生徒）を収容するある基礎学校では、校長、副校長のほか、教員 26 人（フルタイム換算では 23.4 人）を雇用していた。生徒 100 人当たりフルタイム換算で 7.2 人の教員が配置されていることになる。このほかに、校長秘書、用務員、学校食堂従業員、心理士、看護師など計 18 人（フルタイム換算では 15 人）を雇用していた。

（３）勤務時間

2005 年の教員組合と雇用者団体であるスウェーデン地方自治体連合団体協約（後述）により、2007 年度までの教員の勤務時間として、次のように定められた。

1 年間の各学校の授業日数を 194 日とすると、教員の勤務時間は 1,767 時間と算定される。2005 年の団体交渉では、このうち 1,360 時間（週 35 時間）は学校内で働く時間で、使い方は各学校の校長が定めることができる時間とし、残り 407 時間（週 10 時間）は教員の自由裁量による時間とした。

この団体交渉では、各教員が担当する授業時間については規定しなかった。実態としては、週 15～20 自然時間を各教員が授業にあてている。

従来、授業時間は年 500 時間（週 17 時間）以内との規定があったが、この規定がなくなったために、経費削減を優先する市町村や校長の決定により 18 時間以上の授業を受け持たされている教員が増えている。中には専門外の複数教科を担当させられている教員もある。教員組合側は、教員の多忙化につながり生徒の学力低下の原因となっていると分析してい

る。

一方、校長の勤務時間はスウェーデンの労働市場の標準的勤務時間と同様とされ、勤務時間は週 40 時間、年間 5～6 週間の休暇（40 歳以下 25 日、40～49 歳 31 日、50 歳以上 32 日）を取得することができる。

（４）長期休業期間中の勤務及び給与

教員は長期休暇中も学期間中と同様の給料を支給される。

4. 教員の給与

（１）給料

①個別給料制度

（a）個別給料制度導入の経緯

1995 年まで教員の給料は 4 種の給料表（初等教員、中等教員、後期中等教員、校長）にもとづいて支払われていた。昇級は 18 ヶ月に 1 回、20 年間続いた。基本給に加えて諸手当も支給されていた。しかしながら、1995 年の教員組合と地方自治体連合との団体協約によって、給料制度を個別化、多様化することとなった。その目的は被雇用者の業績（教員の場合はナショナル・カリキュラムが定める目標の到達度）と給与を関連させるプロセスを築くことにあった。

市町村のホワイトカラー職員の給料制度の個別化は、公共部門のスリム化と行財政全般の地方分権化に伴い、1987 年から業種毎に段階的に行われており、教職員はこの俸給システムに移行するのが最も遅れていた。教員組合は当初このシステムへの移行に反対していたが、結果的にはスムーズに移行できた。この背景には、1980 年代からの高福祉国家体制の見直しと、公共部門の業種間の給料格差を是正しようとする有力労組の方針があり社会民主党がこれを支持したことにより、教員の給料は 1995 年まで一貫して改善されなかったことがある。

労働条件についても市町村レベルでの団体協約により定めることとなり、中央による規定は全廃された。

（b）団体交渉の状況

教員給料に関する中央レベルでの交渉は、雇用者側を代表する地方自治体連合（SALAR）と教員組合が行う。教員組合には、後述するスウェーデン教員組合（Läraryrskombundet；略称 LF）、スウェーデン全国教員組合（Lärarnas Riksförbund；略称 LR）ならびに校長組合（Skolledaryrskombundet）があるが、実際に交渉の場に出るのは LF と LR の代表のみである。これまでに 1995 年、1999 年および 2005 年に団体協約が結ばれたが、合意までの交渉には 1 年以上かかることもあったという。

民間企業および公共部門のホワイトカラー労働者と同様に、教員の団体協約は数年間継続するものであり、1) 交渉の方法（市町村レベルで組合がメンバーのために行うか、校長と教員が個別に行うか）、2) 定期的な給与改正の時期、3) 団体全体としての給与増加率の保証等について規定する。

各教員の給料に関する市町村および校長との交渉は毎年1回行われる。交渉は、校長と組合が行う場合、校長と教員が二者で行う場合と、組合の同席のもとで行う場合の3種の方法で行われる。校長が交渉に不慣れな場合に、組合が指導のために同席する。校長と教員の交渉は、通常、1～2月に行われ、新しい給料は4月1日付けで支給される。

(c) 個別給料システムの長所

市町村の雇用主はこれにより柔軟性が増進され、教員は給与が実際に増額された。1995年から2004年の間にスウェーデンの教員の平均収入は実額で48.7%増加した。

これにより、当初は懐疑的であった教員のほとんどが、現在では自分の給与について交渉により定めることを望んでいるという。

(d) 個別給料システムの短所と問題点

近年、教員よりも公共部門の他業種の職員の方が給与交渉においてより多くの便益を得ている。教員にはいわゆる職階がないため、給料の幅が縮小されている。優秀な教員とそうでない教員の給料格差が少なくなっている。また、義務教育教員の方が後期中等教員よりも多くの便益を受けたため、給料の幅は益々縮小された。

学校現場で「よい教師」とはどのような教員かを定義するのは難しい。校長は教室内での教員の活動実態を把握していないため、教育活動を評価できない。また、限られた予算のなかでの個別交渉であるため、給与の個別交渉はゼロサム・ゲームとなる傾向がある。高齢の教員は給料が改善されなくても同じ学校に留まる者が多いという。校長が、たとえば理数系教科担当の優秀な若手教員確保のために給料を優遇したいと考えても、情報開示により古参の他の教員に知られて組合を通して給与格差を是正するように要望される、というようなケースも生じる。

このため、よりよい給料を求める場合には、より条件の良い学校に転出した方が手取り早いということになる。教員組合も、とくに若い教員に対して、給料改善のために学校を頻繁に替わることを勧めている。

(e) 給料の実態

団体協定により、すべての市町村は教員の給料の実態に関するデータを組合に開示することとなっている。これにより組合は教員給与をモニタリングしている。LFは組合員専用のホームページで市町村別、職務別の給与額を検索できるようにしている。

図表2～6は、LFより入手した2005年11月現在の教員の各職種別給料月額(税引き前)を、下から10%、40%、60%および90%の位置にある給料額を男女別に米ドル換算で示したものである。この金額より約35%の税金を引いた額が手取りの給料となる。

他職種では女性の方が10%近く給料が低いのに対し、教員の場合は有為な男女格差が認められないもことが指摘される。だが最低の全科担当の初等教員から最高の理論的教科を担当する後期中等教員まで、職種によりかなりの格差があることがわかる。

図表 E-2 初等教員（1～7 学年）の給料月額 全国平均

2005 年 11 月現在、米ドル換算

	10%	40%	60%	90%
女性	2,722	2,995	3,585	3,860
男性	2,722	3,017	3,577	3,861
計	2,722	3,000	3,583	3,861

出所：スウェーデンの公式統計データをもとにスウェーデン教員組合（LF）が作成

図表 E-3 初等・前期中等教員（4～9 学年）の給料月額 全国平均

2005 年 11 月現在、米ドル換算

	10%	40%	60%	90%
女性	2,718	2,964	3,556	3,935
男性	2,764	3,056	3,681	4,017
計	2,730	2,986	3,609	3,965

出所：スウェーデンの公式統計データをもとにスウェーデン教員組合（LF）が作成

図表 E-4 後期中等教員（理論的教科担当）の給料月額 全国平均

2005 年 11 月現在、米ドル換算

	10%	40%	60%	90%
女性	2,903	3,237	3,819	4,111
男性	2,958	3,333	3,875	4,191
計	2,917	3,271	3,847	4,151

出所：スウェーデンの公式統計データをもとにスウェーデン教員組合（LF）が作成

図表 E-5 後期中等教員（職業科目）の給料月額 全国平均

2005 年 11 月現在、米ドル換算

	10%	40%	60%	90%
女性	2,932	3,306	3,736	4,021
男性	3,038	3,347	3,743	4,040
計	2,999	3,333	3,738	4,029

出所：スウェーデンの公式統計データをもとにスウェーデン教員組合（LF）が作成

図表 E-6 校長の給料月額 全国平均

2005 年 11 月現在、米ドル換算

	10%	40%	60%	90%
女性	3,759	4,118	4,652	5,196
男性	3,861	4,181	4,749	5,378
計	3,786	4,146	4,688	5,236

出所：スウェーデンの公式統計データをもとにスウェーデン教員組合（LF）が作成

また図表 E-7 は、ストックホルム市の全職員の給料統計から、教員の給料に関する統計数値を抜き出したものである。実際には、各教科担当教員など、より細かい分類により統計が公表されている。表は職種ごとの人数、最低賃金、平均賃金、最高賃金、ならびに給料の額が下から 10%、50%、90% の各位置における金額を示している。ストックホルム市は最も豊かな自治体であるが、就学前教員や義務教育段階の教員の待遇は、高等学校教員や校長・副校長と比べるとかなり見劣りがすることがわかる。

図表 E-7 スtockホルム市の教員給料月額

2006 年 7 月 24 日現在、スウェーデン・クローネ（1 クローネは約 17 円）

教員の種類	性別	人数 (人)	最低	平均	最高	10%	中央値	90%
就学前教員	計	3,345	16,800	22,941	31,200	21,000	23,000	24,800
	女	3,205	16,800	22,951	31,200	21,000	23,000	24,800
	男	140	18,000	22,726	28,100	20,796	22,641	24,900
義務教育低・中学年担当教員	計	2,220	17,300	25,697	36,000	23,191	25,450	28,500
	女	1,954	17,300	25,675	36,000	23,200	25,400	28,485
	男	266	19,000	25,862	34,600	23,000	25,775	28,928
義務教育高学年担当教員	計	1,571	15,000	25,908	35,950	23,150	25,600	29,287
	女	1,100	17,000	25,860	34,100	23,180	25,530	29,127
	男	471	15,000	26,023	35,950	23,110	25,600	29,904
高等学校教員	計	1,074	17,000	27,714	37,450	24,000	27,716	31,338
	女	622	20,000	27,730	37,202	24,043	27,700	31,193
	男	452	17,000	27,692	37,450	23,850	27,750	31,404
校長	計	169	37,000	45,884	53,663	41,000	45,800	50,420
	女	91	37,000	45,159	52,500	40,950	45,100	49,750
	男	78	38,000	46,731	53,663	42,150	47,050	51,210
副校長	計	306	24,800	36,609	44,400	33,000	37,000	40,200
	女	219	24,800	36,490	44,400	33,000	36,750	40,200
	男	87	26,000	36,910	42,500	32,900	37,300	40,200

出所：ストックホルム市教育委員会提供資料 Lonestatistik, Stockholms stad, per 2006-07-24 より作成

（２）諸手当

1995 年からの個別給与システムへの移行に伴い、諸手当はすべて廃止された。ただし、研修に伴う出張旅費・日当などの手当は、校長が認めれば支給される。

（３）能力・実績の評価と給与

個別教員給料制度においては、従来のように、教員の年齢・年功により給料額を定期的

に増やしていくのではなく、ナショナル・カリキュラムの目標達成に向けた教室での教育活動の業績を評価し、その結果を給料に反映させていくことが求められる。しかしながら、その評価規準を地方レベルで定義することは難しく、実際には、教員がどの程度学校改善に関わったか、教員集団によるカリキュラム改善の活動に関わっているか、など、教育活動以外の活動の業績による評価が行われる傾向があるという。

スウェーデンでは、校長は教室内の教員の仕事に直接干渉しないことが伝統となっていた。地方分権化に伴い、校長の役割を変える必要が生じ、1980年代から既に国が校長研修事業を実施しているが、校長が教室に入って授業の様子を観察したり学校の教育活動全般にリーダーシップを発揮したりするのは、まだまだ難しいようである。

（４）他の職種との給料水準の比較

初等・前期中等教員の給料は、市町村のエンジニア、技術者と同様の水準である。後期中等教員の給料は、市町村のビジネスエコノミスト、マーケティングマネージャー、ジャーナリスト、芸術家、俳優など同様の水準である。教員の給料は官民の格差がないことも特色である。これは教育費が公私を問わず生徒数に応じて配分され、私立学校は生徒から授業料を取ることを禁止されているためである（スウェーデンではこのシステムを「学校バウチャー制度(Skolpeng)」と呼んでいる）。

図表Ｅ－８ 他職種の給料と教員給料月額の比較

2005 年、米ドル換算による

職業	市町村	民間
エンジニア、建築士	4,055	4,917
保健・医療分野の専門家	6,659	6,125
特別な資格を有する助産婦と看護師	3,611	3,847
ビジネスエコノミスト、マーケティングマネージャー、HR	3,361	5,083
弁護士	4,694	5,611
ジャーナリスト、芸術家、俳優	3,306	4,208
エンジニア、技術者	3,139	3,944
熟練看護師	3,299	3,736
大学教員	3,444	4,333
就学前教員	2,792	2,875
後期中等教員	3,333	3,347
初等・前期中等教員	3,153	3,153
補習教員	3,472	3,180

出所：スウェーデンの公式統計データをもとにスウェーデン教員組合（LF）が作成

図表 E-9 職業分野別平均月収（2005年）

単位：クローネ（1クローネ＝17.4円、2006年12月1日現在の為替レート）

職種	教員		民間労働者 (専門職)	中央政府職員	郡庁職員	その他公 共	地方自治 体職員	民間労働者 (専門職以外)
	初等教育 教員	中等教育 教員						
給与 ¹	22,700	24,200	29,200	25,900	25,600	22,800	21,000	20,600

1. 平均年齢、勤続年数、取得学位区分なし。

出所：Statistic Sweden, Salary dispersion by sector and sex 2005. 教員給与は、Private sector, non-manual workers: Average total monthly salary and salary dispersion by sector and sex 2005 を参照。

（５）教員給与の優遇措置

現行の給料制度では教員の給料を優遇することが難しいため、国レベルでは、上級教員など、教員に職階を設け、それに対応した免許制度を導入することにより、カテゴリーが高い教員ほど多くの給料が取得できるようにすることが構想されている。

（６）教員の退職手当、年金

スウェーデンの教員の退職年齢は65歳である。教員の雇用者である市町村および学校長は、教職員の退職に備えて、年金のための資金を納めなければならない。

年金には、次の2種類がある。

1) 公的年金スキーム：定額出資システムへの転換（前の収入の50～60%程度）

2) 補充的年金スキーム：定額出資システムへの転換（前の収入の10%程度）

団体協約の対象となる被雇用者全員が補充的年金スキームの対象となっている⁵。

なお、スウェーデンには退職金の制度はない。

5. その他

（１）人材確保の方策

優秀な教員を確保するために、地方レベルでは、教員の社会的地位、権威と給料を高めることが必要と認識されている。経済状態が改善されて学校予算（生徒一人当たりの学校バウチャー）も増額されているストックホルム市では、既に教員は魅力的な仕事となっており、1ポストの求人に対し、50～60倍の応募があるという⁶。

（２）教員組合、団体の状況

スウェーデンの労働組合活動の歴史は長く、最初の教員組合は1880年に創設された。現在では全勤労者の80%、教員の90%が組合に所属している。

教員組合には、スウェーデン教員組合(Läraryröbundet ;略称LF)、スウェーデン全国教員組合(Lärarnas Riksförbund ;略称LR)がある。また校長の組合として、スウェーデン校長組合(Skolledarförbundet)がある。

⁵ スウェーデン教員組合（LF）のMr. Fredrik Mandelin, Senior Officer 提供資料。

⁶ スtockホルム市学校部 Mr. Karl Rydå, Secretary to the Deputy Mayor Ms. Lotta Edholm からの聞き取り（2007年1月24日実施）による。

スウェーデンには、全国的な労働組合連合として、労働者が創設したスウェーデン労働組合連合（LO）と、被雇用者が創設したスウェーデン専門職被雇用者連合（TCO）ならびにスウェーデン専門職団体連合（SACO）がある。

LFはTCOに属し、LRと校長組合はSACOに属している。SACOには、大学教員連盟（SULF）も加盟している。

これらの教員組合は、中央および地方の教育に関する予算案、法案や政策決定の過程でコメントの機会を与えられるなど、重要な役割を果たしている。

①スウェーデン教員組合（LF）⁷

LFには、約22万8,000人のメンバーがおり、うち現職教員は約13万7,000人である。その他は教員を目指す大学生と教員退職者である。LFのメンバーには、就学前教員から成人教育機関の教員、大学教員まで、すべての教育段階の教員と校長が組合員となっている。後期中等教員の3分の1、校長の半数はLFの組合員である。また、組合員の80%は女性である。組合員は給料の約1.5%に相当する額の組合費をLFに支払う。

LFには、290市町村のそれぞれに置かれた支部がある。組合員によって選出された支部理事会の主な活動は、雇用者と交渉し、給料と労働条件についての団体協約を締結することにある。地方支部は、職場の状況をモニターし、組合員の積極的参加を促進し、選出された理事等の研修を行うとともに、組合員と連携しながら教育現場の改善に取り組んでいる。

中央レベルには全国理事会があり、会長、副会長2名と14人の代表からなる幹部会は毎月会合を設けている。最終的意思決定は、組合員のなかから選出された251人の委員により3年に1回開催される大会においてなされる。

組合員に対するサービスとして、ニュースレターと雑誌を通じた教育研究情報の広報、組合主催による研修が行われている。ストライキなどの労働争議を行う場合の資金援助、失業保険への加入なども行っている。

LFには国際部もあり、アフリカ、ラテン・アメリカ、アジア、東ヨーロッパなどの教員組合と積極的に交流し、女性教員のエンパワーメントならびに万人のための教育（EFA）の実現に向けた組合研修活動を実施している。組合費からの収入の1.5%がこうした国際協力活動に用いられている。

LFの最近の活動においては、以下を目標としている。

（a）質の高い、資質能力のある教員

すべての生徒の学業における成功を保証するために、質の高い、資質能力のある教員を配置することが最も重要である。そのために、教員養成の質を高め、教員への要請を満たすことができるように拡充していくべきである。

⁷ 以下の記述は、スウェーデン教員組合（LF）のMr. Fredrik Mandelin, Senior Officerからの聞き取り（2007年1月22日実施）による。

(b) よい教員はよい給料をもらう権利がある

教員という職業は魅力的なキャリア選択とならなければならない。質の高い教員は、それに応じた給料を得る権利がある。最良の大学生を惹きつけるために初任給を増額し、熟練教員には資質能力と業績を反映した給料を与えるべきである。現職キャリア開発も、教員の質を高めるために行わなければならない。

(c) 静かで安全な労働環境

学校は教員と学習者にとって安全な場所とならなくてはならない。教員と校長は安全で効果的な学習環境を子どもと成人のために築く権限をもたなくてはならない。学習は安全と寛容にもとづいて行われなければならない。

(d) 学校自治

意思決定は各学校において行われるべきである。校長、教員ならびに生徒は学校や学習の場に影響を及ぼすあらゆる意思決定において、より大きな発言権を与えられるようにならなくてはならない。

(e) 教員のための教員による研究

学校と教員にますます大きな要求がなされている。教育(teaching)においては教員の知識と技能を恒常的に開発することが求められる。教員自身が考えるすべての問題について、教員による教員のための研究のために、より多くの時間をかけなければならない。

(f) 学校改善のための時間

教育(teaching)においては、教員の知識と技能を恒常的に更新することが必要である。教員は、勤務日に、授業時間とともに、計画、フォローアップと開発のための時間がなければならない。

(g) 行動パターンとの闘い

学校は偏見や否定的な行動パターンと闘う上で、強力な機関である。学校における平等と多様性は質の問題であるばかりでない。公正も重要なことである。各生徒には、伝統的性別役割分担のような障壁を自由に乗り越えることができるような力を身につける権利がある。

(h) 教育に対するより多くの資金を

教育は社会的・経済的成長と福祉の発展のための鍵となる要因であり、そのようなものとして適切に資金を与えられなければならない。学校はより多くのよりよりリソースをもたなければならない⁸。

⁸ Lärarförbundet, Lärarförbundet – A professional trade union, p.5

②スウェーデン全国教員組合(Lärarnas Riksförbund ;略称 LR)⁹

LR には約 8 万人のメンバーがいる。メンバーの大半は後期中等教員であるが、就学前教育員、初等教員、成人教育教員、大学生なども含まれる。ただし、LF とは異なり、校長は教員給与の交渉相手となることから LR のメンバーにはしていない。組合員は給料の約 1% を組合費として支払っている。

LR の最高意思決定機関は、4 年に 1 回開催される総会である。組合の理事会と会長が日常的な業務をこなしている。支部は、スウェーデン全国の学校、地域と地方レベルのそれぞれに置かれている。

LF と同様に、雑誌、冊子、パンフレットによる広報活動や、中央と地方において開催されるセミナーや会議を行っている。LF はまた、マスメディアを活用した世論形成の活動に力を入れている。国際交流も行っているが、北欧諸国とバルト諸国の教員組合との交流に限られており、LF のような途上国の教育組合に対する支援活動は行っていない。

2004～2008 年の LR の活動目標は、以下の通りである。

(a) 教員の専門職としての地位を高める

- ・ LR は国の成長における学校および組合員の重要性を広報する。
- ・ LR は教員ならびに教育・職業カウンセラーの公的認証制度に関する問題を提起する。
- ・ LR は全組合員に対し学校における高水準の目標達成について責任を担うことを奨励する。

(b) 組合員に対し、実質的な賃金上昇を保証する

- ・ 地方における賃金形成は、中央からの積極的支援により強化されるべきである。

(c) 学校における労働環境の改善

- ・ 組合員の様々な職務は、組合員の個々の仕事と責任のもとに、労働時間内に行うべきである。
- ・ 体系的で首尾一貫性のある労働環境を作るために努力は、組合員の労働条件の改善につながり、結果的に病欠が少なくなるはずである。

(d) 労働組合としての LR の地位を強化する

- ・ LR はその力と規模によって、スウェーデンの世論に重要な貢献をするべきである。
- ・ 地方組織を強力にすることが、LR を最初に選ばれる労働組合とする上で必須のことである¹⁰。

③教員給料に関する中央レベルにおける雇用者との団体交渉

前述のとおり、教員給料と労働条件に関する中央レベルの団体交渉は、LF、LR および

⁹ 以下の記述は、スウェーデン全国教員組合(LR) Mr. Per Wadman, 1:e vice ordförande からの聞き取り(2007 年 1 月 23 日実施)による。

¹⁰ Lärarnas Riksförbund, *National Union of teachers in Sweden, vision and goals*, <http://www.lr.se>

校長組合が共同で要求事項をまとめ、雇用者側を代表する地方自治体連合(SALAR)を相手に行われる。SALAR との実際の交渉の席に着くのは、LF と LR の代表のみである。

2005 年に締結された現行の団体協約は 2007 年 6 月までのものであるため、2007 年 2 月から新たな団体協約へ向けた交渉が開始された。各組合は、この交渉に向けて、1 年以上前から地方の組合員の意見を聴取するなど、準備を進めてきた。

今回の争点は、1) 教員が授業時間を削減し研究開発や研修にあてる時間をより多く割り当てることができるように、労働時間に関する協約を見直すこと、2) 教員の初任者研修制度を初めとする研修を充実させるとともに、優秀な教員に上級資格を授与する免許制度とそのための認証制度を確立すること、3) 団体協約の期間を 1 年に短縮し、毎年中央レベルで団体交渉ができるようにすること、などに絞られるようだ。

(3) 給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分

①権限の配分

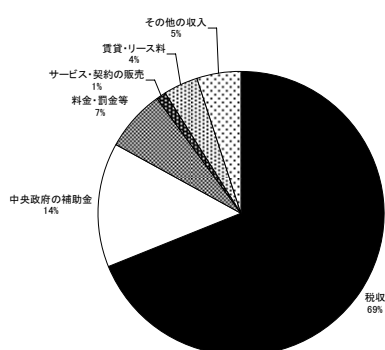
1991 年以降、給料制度に関し、中央政府は一切関与しておらず、何ら権限を有さない。中央政府から地方への予算交付も用途を定めずに交付するブロック予算である。

教員組合と地方自治体連合との団体協約の定める方針にもとづき、地方政府（市町村および郡）が当該地方の教員給料交渉の具体的方針を定め、各学校の校長が、各教員の毎年の給料額を最終的に決定する権限を有する。教員給料は、国から交付される地方予算に各地方の税収を加えた歳入から各学校へ生徒の人数に応じて配分される教育費から支払われる。ただし、各学校は、寄付や独自の財源確保により当該年度の資金に余剰が生じた場合、余剰金を学校基金に回し、次年度の学校予算に付加することができる。

②市町村の歳入と教育にかかる費用

図表 E-10 は、全 290 市町村の歳入の内訳を示したものである。資料には明示されていないが、データは 2005/06 年度のもものとみられる。中央政府からの交付金は 14%で、地方税からの収入が 69%を占める。その他は、市町村による公共事業からの収益である。

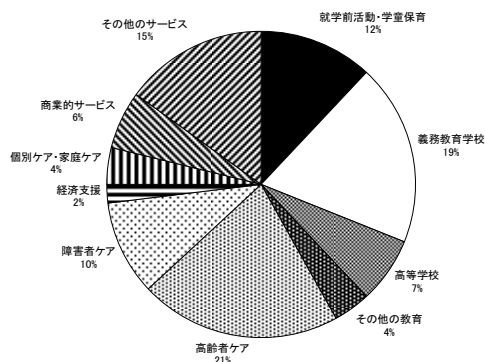
図表 E-10 市町村の年間歳入内訳（290 市町村）



出所：Swedish Association of Local Authorities and Regions, Levels of local democracy in Sweden, Stockholm, 2007, p.12 より作成。

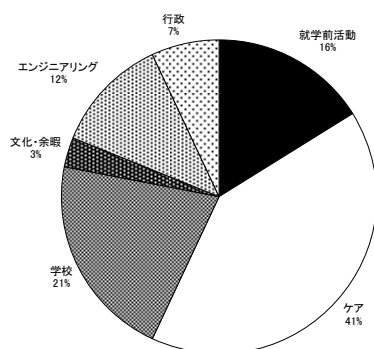
図表 E-11 は、市町村の 1 年間の支出内訳を示したものである。このうち学校教育費の比率は 26%、就学前教育と学童保育を合わせると市町村予算の 38%が未成年の教育と保育に充てられていることになる。

図表 E-11 市町村の年間支出内訳（290 市町村の平均）



出所：Swedish Association of Local Authorities and Regions, Levels of local democracy in Sweden, Stockholm, 2007, p.12 より作成。

図表 E-12 市町村職員の内訳（290 市町村の平均）



出所：Swedish Association of Local Authorities and Regions, Levels of local democracy in Sweden, Stockholm, 2007, p.12 より作成。

③学校への予算配分と支出

地方分権化の進展に伴い、生徒一人当たり教育費の市町村間の格差が増大している。

最も豊かな自治体であるストックホルム市では、2006/07 年度、学校バウチャー制度 (Skolpeng) により、年間の教育費として、0～3 学年の生徒一人当たり 45,663 スウェー

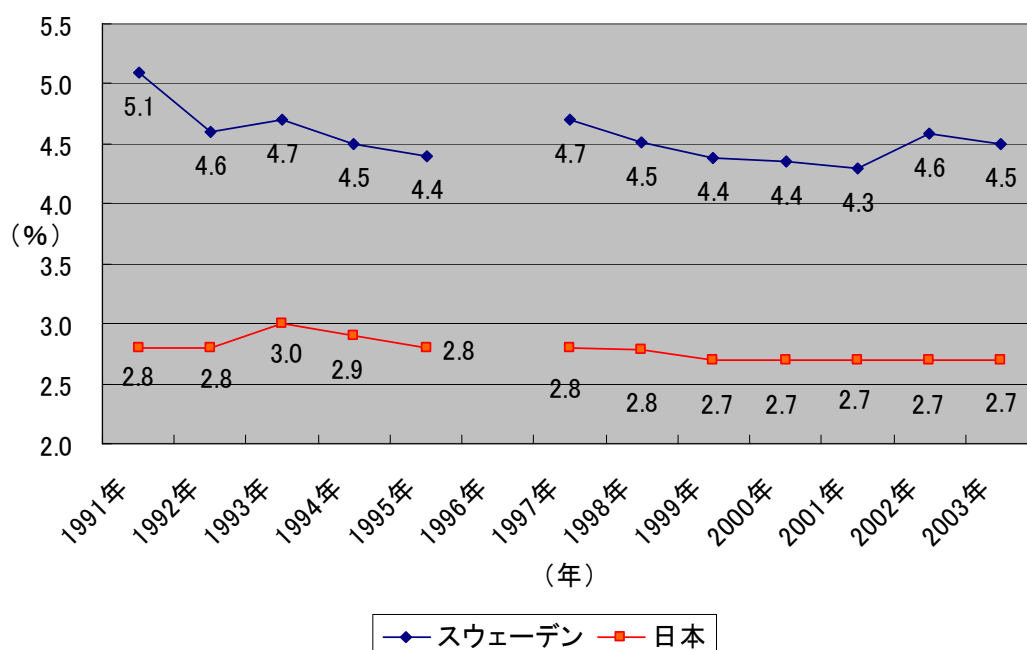
デン・クローネ、4～6 学年では 50,545 スウェーデン・クローネ、7～9 学年では 55,833 スウェーデン・クローネが各学校に支払われている。

ファースタ学区にある 6 年制（1～6 学年）の基礎学校（生徒数 323 人）の場合、2006 /07 年度の学校バウチャーによる収入は 3014 万スウェーデン・クローネであった。この学校には、校長、副校長のほか、教員 26 人（フルタイム換算では 23.4 人）がおり、教員給料には 633 万 6620 スウェーデン・クローネが支出された。このほかに、雇用者が各教員のために支払わなければならない税金（スウェーデンでは被雇用者の税金の 42.8% は雇用者が支払うことになっている）、教員のための年金、保険金として、271 万 2000 スウェーデン・クローネの支出があった。このようにして、904 万 9000 スウェーデン・クローネ、学校予算全体の 3 分の 1 が教員の給料等にあてられていた¹¹。

（４）教育費の近年の動向

2000 年以降の出生率の増加と景気回復を反映して学校教育費は年々増額されている。GDP 比は多少の増減はあるものの 4%以上を維持している。しかしながら、国際学力調査で高い成果をあげているフィンランドや韓国に比べて、教育費への投資が多いわりに成果が上がっていないのではないかと議論も生じている。

図表 E－13 GDPに占める学校教育の割合（スウェーデン）



出所：OECD Education at a Glance, OECD, Paris, 1993-2006 年版より作成。

¹¹ 学校改善庁 Dr. Ann-Kristin Boström, Director of Education からの聞き取り（2007 年 1 月 19 日実施）による。

図表 E-14 教育のタイプ別総教育費（2000～2004 年）

教育のタイプ	教育費総額 (百万スウェーデン・クローネ)					2004 年 教育費の GDP 比 (%)	総教育 費に占 める割 合 (%)
	2000 年	2001 年	2002 年	2003 年	2004 年		
就学前教育	7,889	8,384	9,198	9,759	10,301	0.4	5
就学前学級	3,719	3,854	3,721	3,947	3,841	0.15	1.9
基礎学校	59,663	64,433	68,303	70,365	72,023	2.8	35
特別支援学校	487	468	468	476	437	0.02	0.2
知的障害児特別支援学校	3,825	4,301	4,755	5,102	5,242	0.2	2.5
高等学校	22,367	23,871	25,506	26,937	28,354	1.1	13.8

出所：Statistiska centralbyran 2007, Statistisk årsbok 2007, Stockholm, p.574 より作成。

教員と他の公務職員との勤務条件等の比較表(スウェーデン)

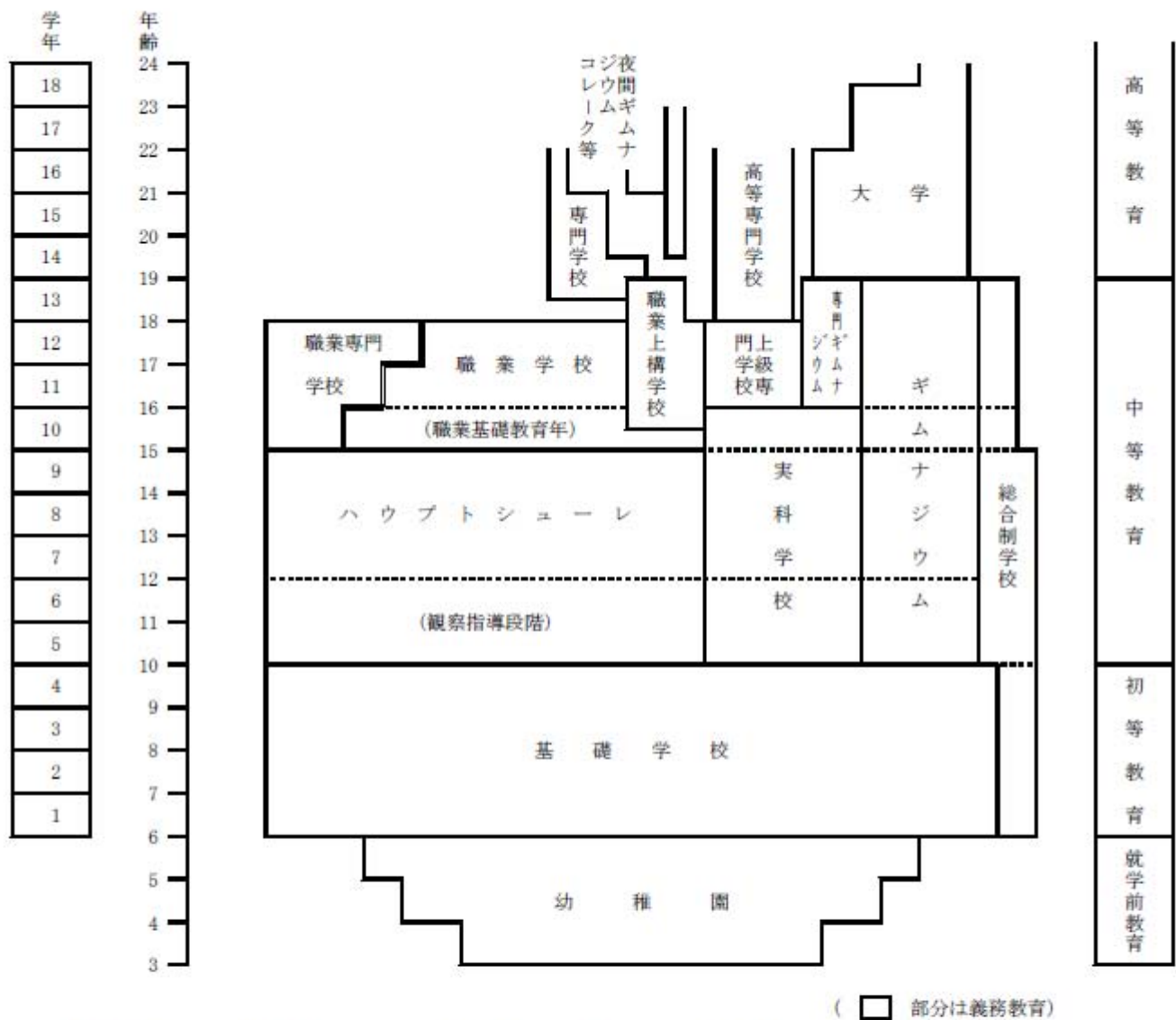
	国家公務員	地方自治体の公務職員	教員
法定勤務時間数	標準労働時間は週 40 時間。有給休暇は年間 25 日。	標準労働時間は週 40 時間。有給休暇は年間 25 日(40 歳以上は 31 日、50 歳以上では 32 日)。	年間の標準授業日数を 194 日とし、勤務時間は 1767 時間と算定される。このうち 1360 時間(週 35 時間)は校長の指示にしたがい学校内で働く時間、407 時間(週 10 時間)は教員の自由裁量による時間。市町村および学校レベルでの交渉によりこれに変更を加えることができる。
時間外勤務と同手当	時間外勤務に対する手当については、職種ごとに労使間の交渉によって定める。	団体協約で定める以上の時間を勤務した場合、現金ないしは有給休暇の形で補償される。	時間外勤務手当の制度はない。
勤務条件決定方法	給料および勤務条件は労使間の交渉によって原則を決定し、上司と職員が毎年個別交渉を行って定める。	給料および勤務条件は労使間の交渉によって原則を決定し、上司と職員が毎年個別交渉を行って定める。	給料および勤務条件は労使間の交渉によって原則を決定し、校長と教員が毎年個別交渉を行って定める。
労働基本権保障の程度	団結権、団体交渉権、争議権が認められている。	団結権、団体交渉権、争議権が認められている。	団結権、団体交渉権、争議権が認められている。

F. ドイツ

＜目次＞

1. はじめに	128
2. 教員の任用	128
(1) 教員の身分	128
(2) 教員の任命権者	130
(3) 教員採用の方法	130
3. 教員の職務	131
(1) 校長、教頭、教職員等の職務内容	131
(2) 学校における教員組織の状況	131
(3) 勤務時間	132
(4) 長期休業期間中の勤務及び給与	134
4. 教員の給与	136
(1) 給料	136
(2) 諸手当	143
(3) 能力・実績の評価と給与	143
(4) 他の職種との給与水準の比較	143
(5) 教員給与の優遇措置	144
(6) 教員の退職手当、年金	144
5. その他	144
(1) 人材確保の方策	144
(2) 教員組合、団体の状況	145
(3) 給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分	146
(4) 教育予算の近年の動向	146

ドイツの学校系統図



出所：教育指標の国際比較 平成 19 年度 文部科学省

1. はじめに

ドイツの公務労働は、連邦(Bund)、州(Land)、市町村(Gemeinde)のいずれについても、官吏(Beamte)、被傭者(Angestellte)そして労務者(Arbeiter)によって担われている¹。

このうち、州の官吏が多数を占める教員に関する給与は、一般官吏と同じ給料表、連邦給料規定にもとづき定められてきた。ただし、国家再統一以前の状況を受けて、給料表に東側(Ost)と西側(West)の区分がなされている点、また、学校制度の歴史的経緯を背景に、同じ学校段階であっても学校種の違いによって教員の給料の級(Besoldungsgruppe)や号俸(Stufe)が異なる点で特徴的である。

なお、近年は公務員であっても官吏としてではなく、被傭者として勤務する教員も増えている。さらに、連邦制度改革の一環として、これまで連邦給与法に拠ってきた州の官吏としての教員の給与制度が、2007年1月から各州政府の権限と責任のもとに置かれることになった。

2. 教員の任用

(1) 教員の身分

市町村立に代表される義務教育の公立学校の教員は州の官吏としての身分を有しており、その法的地位は各州の官吏法(Beamtengesetz)によって定められている。

ドイツの官吏は、学校教育の修了水準、国家試験合格の有無、準備勤務(Vorbereitungsdienst)の長さ、職務の違い等に応じて4つのキャリアグループ(Laufbahn)、すなわち「単純な業務」、「中程度の業務」、「高度な業務」、「より高度な業務」、に区分される。ただし、図表F-1にも明らかのように、連邦、州、市町村などいずれにおいても、「単純な業務」に相当するスタッフは実際にはほとんどいない²。

¹ たとえば、Nordrhein-Westfalen 州 には、2005 年現在、合計 284,793 人の公務従事者がいるが、うち官吏が 200,253 人、被傭者が 74,796 人、労務者が 9,744 人となっている。Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik, Personal des öffentlichen Dienstes in NRW

² たとえば、Baden-Württemberg 州では 2005 年度に 244,375 人の官吏または被傭者を数えるが、そのキャリアグループ別内訳は、「中程度の業務」に 53,413 人、「高度な業務」に 114,303 人、「より高度な業務」に 67,447 人となっており、「単純な業務」に分類される者は全体の 1 %程度と考えられる。

(URL:<http://www.statistik-bw.de/FinSteuern/Landesdaten/LRt1808.asp>)

図表Ｆ－１ ドイツの公務員のキャリアグループ別内訳(2005年度)³

	総計	連邦	州	市町村	目的組合	連邦鉄道 公社
総計	1, 623, 766	130, 594	1, 261, 823	180, 348	2, 867	48, 134
	100. 0%	100. 0%	100. 0%	100. 0%	100. 0%	100. 0%
より高度な業務	376, 455	18, 203	332, 066	25, 231	664	291
	23. 2%	13. 9%	26. 3%	14. 0%	23. 2%	0. 6%
高度な業務	850, 820	42, 972	705, 166	94, 348	1, 550	6, 784
	52. 4%	32. 9%	55. 9%	52. 3%	54. 1%	14. 1%
中程度の業務	384, 920	66, 318	217, 684	60, 169	587	40, 162
	23. 7%	50. 8%	17. 3%	33. 4%	20. 5%	83. 4%
単純な業務	11, 571	3, 101	6, 907	600	66	897
	0. 7%	2. 4%	0. 5%	0. 3%	2. 3%	1. 9%

「単純な業務(Einfacher Dienst)」には、連邦給料規定のA2～A5が当てはまり、基幹学校修了資格が必要とされる。また、「中程度の業務(Mittelerer Dienst)」にはA5～A9が該当し、実科学校修了程度の資格が求められる。

そして、「高度な業務(Gehobener Dienst)」にはA9～A13が当てはまり、大学教育(Hochschulstudium)に相当する教育を受けていることが要求される。多くの教員はこのグループに該当する。さらに、「より高度な業務(Hoehrer Dienst)」にはA13～A16が当てはまる。学術的大学(wissenschaftliche Hochschule)の修了資格に相当する教育を受けていることが必要とされる。なお、このグループには裁判官(Richter)が含まれる。

教員の場合、後述する学校規模によって異なる場合があるものの、おおよそ、基礎学校(Grundschule)、基幹学校(Hauptschule)、実科学校(Realschule)の教員はA12、特別支援学校(Sonderschule)、ギムナジウム(Gymnasium)、職業学校(berufliche Schule)の教員はA13に位置づけられる。また、それぞれの学校種の副校長(Konrektor)あるいは校長(Rektor)の場合、これより1級または2級上(教員がA12ならばA13、あるいはA14、教員がA13ならば、A14またはA15)に置かれる。

官吏としての教員は最初に、試用任用(Ernennung auf Probezeit)として2年半から3年程度、最長でも5年を超えない期間を経た後に、終身官吏(Beamte auf Lebenszeit)の身分を得る。また、官吏としての採用条件が満たされない場合等については、私法上の雇用契約に基づく被傭者としての採用になる場合がある。

³ Statistisches Bundesamt : Fachserie 14 / Reihe 6-2005により、筆者が作表。

（２）教員の任命権者

各州政府の文部大臣⁴が、教員の任命権者である。被傭者として雇用される教員の場合、雇用者である州政府と被傭者が所属する団体との間で締結される労働協約に基づき処遇される。なお、旧東側の各州の教員は、その大半が被傭者となっている。ちなみに、2007年1月17日現在、州レベルでは、官吏または裁判官が126万1,800人に対して、被傭者は71万6,300人と、およそ5:3の比率になっている⁵。

（３）教員採用の方法

教員は州によって採用されるので、採用に関する権限は州に帰属するが、実際の選考は、郡(Landkreis)や市(Stadt)と重なる各行政区(Regierungsbezirk)に置かれた学校庁(Schulamt)を通じて実施される。たいいていの場合、教員の採用も校長、副校長と同じく、学校単位で行われる。

ドイツの場合、初等教育学校は全科担任制を基準にする一方、中等教育学校(5学年以上)は一人の教員が2ないし3つの教科を教えることを原則にする。ある学校が希望する組み合わせで教科を担当できる教員を募集することを公にし、教員資格を有する者がこれに応募する場合、選考が始まるのである。通常、学年度の開始時(8月1日)に人事異動が行われることから、採用準備もこれにあわせて始められる場合が多い。

教員を志す学生は、大学での所定の単位を取得し、第一次国家試験(die Erste Staatsprüfung)を受ける。これは州政府による試験であり、大学に置かれる文部省の試験局が実施する。第一次国家試験は、論文・筆記・口述試験および実技試験(実技教科のみ)によって構成されており、これに合格すれば18ヶ月～24ヶ月間の試補教員(Referendar)を経験することになる。この間は試補としての給料が支払われる。その基本給は、基礎学校、基幹学校、実科学校の場合、ひと月当たり992.02ユーロ、特別支援学校の場合、1,020.63ユーロ、ギムナジウムの場合、1,052.06ユーロなどとなっている⁶。

その後かれらは、第二次国家試験(die Zweite Staatsprüfung)を受験する。第二次国家試験は、試補勤務期間の勤務評定、論文・授業審査、口述・筆記試験という内容で実施される。第二次試験合格者のうち、州が定める第一次および第二次試験における基準点(Leistungszahl)を満たす者が、学校庁に願書を提出する。

⁴ ドイツではたとえば、Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (教育・文化省)と Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (学術・研究・芸術省) [バイエルン州] や、Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (学術・研究・文化省)と Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (教育・青少年・スポーツ省) [ブランデンブルク州]、あるいは、Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (学術・研究・芸術省)と Ministerium für Kultus, Jugend und Sport (文化・青少年・スポーツ省) [バーデン・ヴュルテンベルク州] など、2つの教育関係省を持つ州があり、学校教育行政と教員の人事行政の担当省が異なる場合がある。

⁵ (URL:<http://www.destatis.de/basis/d/fist/fist05.php>)

⁶ (URL:<http://www.referendar.de/referendariat/gehalt/einstiegsgehalt.html>)

3. 教員の職務

(1) 校長、教頭、教職員等の職務内容

校長・教頭、教員の職務内容は、いずれも各州の学校教育法(Schulgesetz)に定められている。校長・教頭も授業を担当する点で教員であり、日本で言うところの教諭の職務部分を持っている。

「教員は独立して(selbstständig)授業を担当する」、「教員は、教育目的ならびに法的、行政的規定さらに学校の委員会の決定の大枠内で、自らの責任において指導および授業を行う。その教育上の自由は、不要なまた無理な制約を受けてはならない」(Brandenburg州)⁷、あるいは「生徒を指導、授業、相談、評価する固有の責任と自由は、教員に属する。その際、憲法と学校教育法にもとづく学校の教育課題を考慮しなければならない」(Nordrhein-Westfalen州)⁸などと、「教育の自由」(pädagogische Freiheit)という各教員に委ねられた相対的な裁量と責任のもと、いずれも授業、成績評価、生活指導等を職務内容としている。ただし、校長、副校長については学校管理の業務があることから、担当すべき授業時数は教員より少ない。

また、校長については、「校長は学校の業務に対する全体的な責任を担う」(Berlin州、学校教育法第69条)。「校長は、教育上および学校管理上の責任を法的・行政的規定に従って担うものとする。校長は、外部に対して学校を代表し、管理事項および会議には委ねられていない事項を遂行する。校長は、学校会議および教員会議の決定を導くように進める」(Mecklenburg-Vorpommern州、学校教育法第101条)。「校長は、有効な法的・行政的規定、行政庁および学校会議、学校代表あるいは教員会議での決定の大枠内で学校を管理・経営するとともに、授業や指導あるいは管理業務の秩序ある遂行に責任を負う」(Hamburg州、学校教育法第89条)などと、学校経営の責任者であることが示されている。

(2) 学校における教員組織の状況

いずれの学校種においても学級担任制が採られているが、基礎学校では学級担任が担任する学級の授業の多くを行い、中等教育学校では学級担任制を維持しながら、教科ごとの担任によって授業が行われる。音楽、家庭科や宗教等の教科には、専科教員も配置されている。

職位別に見ると、校長、副校長、教諭のみであり(ただしギムナジウムでは、上級教諭(Oberstudienrat)と教諭(Studienrat)の区分があるが、これは給与上の違いのみである)、日本に置かれている主幹や主任、あるいは指導教諭といった職種は設けられていない。また、養護教諭(学校看護師)や栄養教諭も配置されていない。

これに対して、児童・生徒、保護者、さらには教職員との相談に対応する相談教員(Beratungslehrer)や学校心理士(Schulpsychologe)が、一部の学校ではあるものの常勤・非常勤の職員として置かれている。また、ある程度以上の規模であれば、学校事務職(Sekretariat)や学校管理人(Schulmeister)なども配置されている。

⁷ Brandenburgisches Schulgesetz vom 02. August 2002, zuletzt geändert vom 24. Mai 2005, § 67

⁸ Allgemeine Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen § 4

(3) 勤務時間

①勤務時間の基準

教員の勤務時間に関して法令で規定されているのは、45分を1時間と見なした上での担当すべき授業時間数(Pflichtstunde)のみである。これをどれだけ担当すべきかについては、各州の規定に見ることができるが、州、学校種、学校規模、年齢などによって異なっている。

たとえば、ベルリン州の場合、基礎学校教員は28時間、基幹学校、実科学校、特別支援学校の教員では27時間、ギムナジウムでは26時間というようにである。ただし、州によっては高齢の教員に対する時間減を規定している場合があり、たとえばヘッセン州では、すべての学校種において51～60歳の教員は50歳以下より0.5時間、61歳以上の教員はさらに0.5時間の担当時間数減となっている⁹。なお、ハンブルク州など、障碍を持つ(behindert)教員について担当すべき授業時間数減を定める州もある。

また、校長や副校長等の学校管理職についても担当すべき授業時間数は軽減される。たとえば、バーデン・ヴュルテンベルク州の場合、7クラス規模以下の実科学校の校長は週に20時間の授業を担当することが決められている¹⁰。ただし、8クラス以上になると1クラス増えるごとに1時間減となるため、各学年3クラスで全18クラスならば11時間の減、よって9時間の担当授業時間となる。こうして学校種や学校規模によって異なるものの、校長はおよそ10時間弱の授業を担当するのが一般的といっていよい。

なお、学校管理職、教員にかかわらず、担当する授業時間数で示される職務の内容には、授業のほか、授業前後の準備や整理、生徒の作文等の添削、成績評価、会議、保護者との面談、研修等が含まれるものと認識されている。

②過小・加重な勤務時間

基準を上回る、あるいは下回る担当授業時数となった場合について。たとえばノルトライン＝ヴェストファーレン州の場合、学校の組織的理由からフルタイム教員の担当授業時数を著しく上回る担当時数を担う教員が現れた場合、可能な限り必要とされる教員を確保しなければならないが、それがかなわない場合、原則として次の学年で調整することなどが規定されている¹¹。

また、時間外勤務に対する超過勤務手当(Mehrarbeitsvergütung)の規定があり、同州の場合、A12の教員であれば1時間あたり18.62ユーロ、A13の教員であれば25.83ユーロなどとされている¹²。しかしながら大方の場合は、加重負担となった時期のあとの負担を減らすことにより相殺を図るという「時間預金制」(Das Zeit-Konto)を運用すること

⁹ すべての州に関する詳細は、

(URL:http://www.kmk.org/statist/Pflichtstunden_der_Lehrer_2006.pdf)を参照。

¹⁰ GEW Jahrbuch für Lehrerinnen und Lehrer, Handbuch des Schul- und Dienstrechts in BadenWürttemberg 2006 S. 49

¹¹ Verwaltungsvorschriften zur Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (AVO-Richtlinien 2006/07 – AVO-RL) RdErl. des Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder v. 1. 6. 2005

¹² Vergütung der Mehrarbeit und des nebenamtlichen Unterrichts im Schuldienst: Vergütungsätze, RdErl. d. Kultusministerium v. 22. 8. 1980

で、実際に超過勤務手当を支払うことは少ないと見られる。

なお、実際の教員の勤務時間に関しては、たとえば、ノルトライン＝ヴェストファーレン州による1999年の調査¹³では、フルタイム勤務の教員について、基礎学校の年間勤務時間は平均で1,750時間（最少1,289、最大2,478）、基幹学校では同じく1,791時間（同1,166、2,635）、実科学校では1,769時間（949、2,443）、ギムナジウムでは930（930、3,562）などと報告されている。

また同調査では、担当教科ごとの違いにも注目しており、授業前と授業後の勤務としての教材研究、準備、片づけ、生徒のノートチェックなどに要する時間が、ドイツ語、数学、自然科学、外国語、政治学、哲学などの教科で多い一方、音楽、芸術、スポーツなどの教科では少ないことが明らかになっている。

③パートタイム勤務

教員に限らず、官吏にはフルタイム勤務の勤務時間の過半数の時間を勤務するという条件でパートタイム(*teilzeitlich*)勤務が認められている。これは教員においては、担当する授業時間数の軽減を指す。

2006年10月現在、たとえば基礎学校教員の場合、全ドイツ191,900人の正規(*hauptberuflich*)の教員のうち、おおよそ週27～29時間と規定されるフルタイム勤務をしているのは89,900人であり、全体の半分に満たない。これに対して過半数の102,000人はパートタイム勤務である。ここでいうパートタイム勤務とは、日本で考えられるいわゆるパートタイム勤務と異なっている点に注意が必要である。

つまり、ドイツでは正規の教員でパートタイム勤務(*teilzeitlich*)と、正規の教員でないパートタイム勤務(*stundenweise*)が明確に区別されている。正規の教員でパートタイム勤務の場合、給料は担当する授業時間数に応じて支払われる。

たとえば、週29時間の授業担当がフルタイム勤務となっている州の場合、過半数15時間以上の授業を担当すれば正規の教員の身分を維持でき、この場合、15/29、フルタイム勤務のおよそ52%の支払いとなる。勤務時間数と給料が正比例する仕組みとなっているのである。

¹³ Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen, Herbst 1999.

図表 F－2 教員の勤務形態による区分の違い

	正規の教員		非正規の教員
	フルタイム勤務	パートタイム勤務	パートタイム勤務
ドイツ	あり	あり	あり
日本	あり	なし	あり

(4) 長期休業期間中の勤務及び給与

勤務時間が担当授業時間数によって基本的に規定されていることから、夏季休業等の学校の長期休業期間(Schulferien)中の勤務は基本的に存在しない。その上で、教員個人の判断で授業の準備を学校で行ったり、教員間での打ち合わせをする、といった実態も部分的に存在する。その一方で、たとえば夏季休業になる6週間少しの期間、一度も学校に来ない教員もいるが、それが就業規定上の問題になることはない。

ただし、学校によっては長期休業期間の最終週に打ち合わせや会議を持つ場合もある。また、この間の給与は通常通り支給される。なお、40歳未満ならば26～29日間、40歳以上では30日間が認められている有給休暇(Urlaub)は、長期休業期間に取得すべきものとされている。

ちなみに、16の州の文部大臣会議(Die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: KMK)で合意される学校の長期休業期間は、図表F-3のように定められている。これら夏期、秋期、クリスマス、冬期、イースター、聖霊降臨祭の休業日を合計すれば、おおよそ年に13週間は通常の勤務を要しない期間と見なせる。

図表 F-3 2007/2008 年のドイツ連邦共和国における諸州の学校長期休業¹

ドイツ連邦共和国常設文部大臣会議

州 (動かすことのできる 休業日数)	秋期 2007	クリスマス 2007/2008	冬期 2008	復活祭 2008	聖霊降臨祭 2008	夏期 2008
Baden-Württemberg(5)	29.10.-03.11.	24.12.-05.01.	-	17.03.-28.03.	13.05.-23.05.	24.07.-06.09.
Bayern(-)	29.10.-03.11.	24.12.-05.01.	04.02.-09.02.	17.03.-29.03.	13.05.-24.05.	04.08.-15.09.
Berlin(-)	15.10.-20.10.	24.12.-12.01.	04.02.	17.03.-29.03.	02.05./13.05.-16.05.	16.07./17.07.-29.08.
Brandenburg(3)	15.10.-20.10.	24.12.-12.01.	04.02.	19.03.-28.03.	13.05.-16.05.	17.07.-30.08.
Bremen(1)	22.10.-03.11.	24.12.-05.01.	31.01.-01.02.	10.03.-25.03.	13.05.-16.05.	10.07.-28.08.
Hamburg(-)	15.10.-27.10.	21.12.-05.01.	01.02.	10.03.-20.03.	02.05./13.05.-17.05.	17.07.-27.08.
Hessen(3)	08.10.-20.10.	23.12.-11.01.	-	25.03.-05.04.	-	23.06.-01.08.
Mecklenburg-Vorpommern(3)	22.10.-27.10.	24.12.-04.01.	04.02.-16.02.	17.03.-26.03.	09.05.-13.05.	21.07.-30.08.
Niedersachsen(-)	22.10.-03.11. ²	24.12.-05.01.	31.01.+01.02.	10.03.-26.03.	02.05.+13.05.	10.07.-20.08. ²
Nordrhein-Westfalen(4)	24.09.-06.10.	20.12.-04.01.	-	17.03.-29.03.	13.05.	26.06.-08.08.
Rheinland-Pfalz(4)	08.10.-19.10.	24.12.-08.01.	-	12.03.-28.03.	-	23.06.-01.08.
Saarland(2)	08.10.-20.10.	19.12.-05.01.	31.01.-06.02.	17.03.-29.03.	-	30.06.-09.08.
Sachsen(1)	08.10.-19.10.	22.12.-02.01.	04.02.-15.02.	20.03.-28.03.	02.05./10.05.-13.05.	14.07.-22.08.
Sachsen-Anhalt(3)	15.10.-20.10.	21.12.-04.01.	02.02.-09.02.	17.03.-20.03.	13.05.-23.05.	10.07.-22.08.
Schleswig-Holstein(3)	15.10.-27.10. ³	24.12.-08.01.	-	20.03.-05.04.	-	21.07.-30.08. ³
Türingen(3)	15.10.-26.10.	22.12.-05.01.	04.02.-09.02.	22.03.-28.03.	13.05.-16.05.	10.07.-20.08.

2006 年 7 月 19 日現在

¹ -表示されているのは、それぞれ休業期間中の初日と最終日であり、動かすことのできる休業日数も示されている(後ほどの変更については、各州に委ねられている)。

-夏期休業については文部大臣会議において長期的に合意されているが、それ以外の休業期間については州ごとに決定されている。各州で決定したものを文部大臣会議事務局に連絡したのが、一覧に示す通りである。

-この公表内容は変更がありうるので、事務局への参照の際、不明の場合のあることをご了解願いたい。それぞれの州の学校管理ウェブサイト、新しい休業予定が掲載されている場合がある。

² -ニューストックホルム北島の諸島については、特別規定がある。

³ -Sylt,Föhr,Amrum,Helgoland の初等および Halligen については、夏期および秋期の特別規定がある。

4. 教員の給与

(1) 給料

官吏の給与に関する規定としては、連邦給与法 (Bundesbesoldungsgesetz) があり、教員の給料はこれまで連邦政府によって策定された同給料表に拠ってきた。それは、図表F-4およびF-5に見られるようである。

ただし、被傭者の教員の場合は、連邦被傭者給料表 (Bundesangestelltentarif) が適用される。同規定についても官吏の場合と同じく、東側と西側の2種類がある。それらは、図表F-6のようである。

なお、2006年10月からはヘッセン州とベルリン州を除く14の州について、統一的に被傭者契約がかわされることになり、図表F-7とF-8のように、諸州被傭者給料表 (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) が規定されている。よって、被傭者に関する給料表は、州および図表F-9にある市町村被傭者給料表と合わせて3種類を持つことになった。

図表 F－4 連邦官吏給料表（西）¹⁴単位：ユーロ¹⁵

等級	連邦給与 グループA 月額基本給（ユーロ）			
	2年ごとに昇給			
	号俸			
	1	2	3	4
A2	1474, 59	1510, 19	1545, 81	1581, 42
A3	1536, 09	1573, 98	1611, 87	1649, 76
A4	1570, 97	1615, 61	1660, 20	1704, 83
A5	1583, 67	1640, 80	1685, 19	1729, 56
A6	1621, 17	1669, 91	1718, 65	1767, 38
A7	1692, 42	1736, 22	1797, 55	1858, 87
A8		1798, 45	1850, 84	1929, 43
A9		1916, 09	1967, 65	2051, 52
A10		2064, 60	2136, 24	2243, 69
A11			2379, 94	2490, 05
A12			2559, 52	2690, 81
A13			2880, 96	3022, 73
A14			2998, 41	3182, 26
	3年ごとに昇給			
	5	6	7	8
A2	1617, 03	1652, 66	1688, 28	
A3	1687, 67	1725, 57	1763, 47	
A4	1749, 44	1794, 06	1838, 66	
A5	1773, 96	1818, 34	1862, 73	1907, 12
A6	1816, 11	1864, 85	1913, 60	1962, 33
A7	1920, 19	1981, 52	2042, 86	2086, 64
A8	2008, 02	2086, 60	2165, 21	2217, 60
A9	2135, 39	2219, 27	2303, 15	2360, 80
A10	2351, 17	2458, 63	2566, 10	2637, 74
A11	2600, 16	2710, 28	2820, 40	2893, 81
A12	2822, 08	2953, 37	3084, 65	3172, 17
A13	3164, 50	3306, 26	3448, 02	3542, 53
A14	3366, 09	3549, 92	3733, 76	3856, 31
A15		3903, 77	4105, 89	4267, 59
A16		4311, 59	4545, 34	4732, 36
	4年ごとに昇給			
	9	10	11	12
A6	2011, 06			
A7	2130, 44	2174, 26		
A8	2269, 98	2322, 39	2374, 77	
A9	2418, 48	2476, 13	2533, 80	
A10	2709, 38	2781, 01	2852, 65	
A11	2967, 21	3040, 64	3114, 05	3187, 45
A12	3259, 68	3347, 20	3434, 74	3522, 25
A13	3637, 04	3731, 55	3826, 07	3920, 58
A14	3978, 87	4101, 43	4223, 99	4346, 55
A15	4429, 28	4590, 98	4752, 68	4914, 37
A16	4919, 38	5106, 37	5293, 38	5480, 39

¹⁴ 2004年8月以降の数値。Besoldung West für die Beamtinnen und Beamten.
(URL:http://www.gew.de/Binaries/Binary21339/besoldungstabelle_west.pdf)

¹⁵ 1ユーロ＝158円、2007年2月28日現在の為替レート。

図表 F－5 連邦官吏給料表（東）¹⁶

単位：ユーロ

等級	連邦給与 グループ A 月額基本給			
	2 年ごとに昇給			
	号俸			
	1	2	3	4
A2	1364, 00	1396, 93	1429, 87	1462, 81
A3	1420, 88	1455, 93	1490, 98	1526, 03
A4	1453, 15	1494, 44	1535, 69	1576, 97
A5	1464, 89	1517, 74	1558, 80	1599, 84
A6	1499, 58	1544, 67	1589, 75	1634, 83
A7	1565, 49	1606, 00	1662, 73	1719, 45
A8		1663, 57	1712, 03	1784, 72
A9		1772, 38	1820, 08	1897, 66
A10		1909, 76	1976, 02	2075, 41
A11			2201, 44	2303, 30
A12			2367, 56	2489, 00
A13			2664, 89	2796, 03
A14			2773, 53	2943, 59
	3 年ごとに昇給			
	5	6	7	8
A2	1495, 75	1528, 71	1561, 66	
A3	1561, 09	1596, 15	1631, 21	
A4	1618, 23	1659, 51	1700, 76	
A5	1640, 91	1681, 96	1723, 03	1764, 09
A6	1679, 90	1724, 99	1770, 08	1815, 16
A7	1776, 18	1832, 91	1889, 65	1930, 14
A8	1857, 42	1930, 11	2002, 82	2051, 28
A9	1975, 24	2052, 82	2130, 41	2183, 74
A10	2174, 83	2274, 23	2373, 64	2439, 91
A11	2405, 15	2507, 01	2608, 87	2676, 77
A12	2610, 42	2731, 87	2853, 30	2934, 26
A13	2927, 16	3058, 29	3189, 42	3276, 84
A14	3113, 63	3283, 68	3453, 73	3567, 09
A15		3610, 99	3797, 95	3947, 52
A16		3988, 22	4204, 44	4377, 43
	4 年ごとに昇給			
	9	10	11	12
A6	1860, 23			
A7	1970, 66	2011, 19		
A8	2099, 73	2148, 21	2196, 66	
A9	2237, 09	2290, 42	2343, 77	
A10	2506, 18	2572, 43	2638, 70	
A11	2744, 67	2812, 59	2880, 50	2948, 39
A12	3015, 20	3096, 16	3177, 13	3258, 08
A13	3364, 26	3451, 68	3539, 11	3626, 54
A14	3680, 45	3793, 82	3907, 19	4020, 56
A15	4097, 08	4246, 66	4396, 23	4545, 79
A16	4550, 43	4723, 39	4896, 38	5069, 36

¹⁶ 2004 年 8 月以降の数値。Besoldung Ost für die Beamtinnen und Beamten .
(URL:http://www.gew.de/Binaries/Binary21339/besoldungstabelle_ost.pdf)

図表 F－6 連邦被傭者給料表¹⁷

単位：ユーロ

(西側) 号俸 (2005 年 10 月以降)						
等級	1	2	3	4	5	6
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	
9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935
1		1.286	1.310	1.340	1.368	1.440

(東側) 号俸 (2005 年 10 月以降)						
等級	1	2	3	4	5	6
15	3.130	3.478	3.608	4.070	4.422	
14	2.831	3.145	3.330	3.608	4.033	
13	2.606	2.895	3.053	3.358	3.783	
12	2.331	2.590	2.960	3.284	3.700	
11	2.248	2.498	2.683	2.960	3.362	
10	2.165	2.405	2.590	2.775	3.127	
9	1.906	2.118	2.229	2.525	2.757	
8	1.782	1.980	2.072	2.155	2.248	2.306
7	1.665	1.850	1.970	2.063	2.132	2.197
6	1.632	1.813	1.906	1.993	2.054	2.114
5	1.561	1.734	1.822	1.910	1.975	2.021
4	1.482	1.647	1.758	1.822	1.887	1.925
3	1.457	1.619	1.665	1.739	1.795	1.845
2	1.340	1.489	1.536	1.582	1.684	1.790
1		1.190	1.212	1.240	1.265	1.332

¹⁷ 西側 “Tarifvertrag öffentlicher Dienst Bund West” 2005 年 10 月.
(URL:http://www.gew.de/Binaries/Binary21331/01_FB_Bund_West.pdf)

東側 “Tarifvertrag öffentlicher Dienst Bund Ost” 2005 年 10 月.
(URL:http://www.gew.de/Binaries/Binary21332/02_FB_Bund_Ost.pdf)

図表 F－7 諸州被傭者給料表¹⁸

単位：ユーロ

附表 A1

諸州被傭者契約 A1 に関する附表

諸州被傭者給料表（契約範囲 西側）

2006 年 11 月 1 日から 2007 年 12 月 31 日まで有効

給料 グルー プ	基本給		発展的段階			
	1 号俸	2 号俸	3 号俸	4 号俸	5 号俸	6 号俸
15	3,384	3,760	3,900	4,400	4,780	
14	3,060	3,400	3,600	3,900	4,360	
13	2,817	3,130	3,300	3,630	4,090	
12	2,520	2,800	3,200	3,550	4,000	
11	2,430	2,700	2,900	3,200	3,635	
10	2,340	2,600	2,800	3,000	3,380	
9 ¹⁾	2,061	2,290	2,410	2,730	2,980	²⁾
8	1,926	2,410	2,240	2,330	2,430	2,493 ³⁾
7	1,800 ⁴⁾	2,000	2,130	2,230	2,305	2,375
6	1,764	1,960	2,060	2,155	2,220	2,285 ⁵⁾
5	1,688	1,875	1,970	2,065	2,135	2,185
4	1,602 ⁶⁾	1,780	1,900	1,970	2,040	2,081
3	1,575	1,750	1,800	1,880	1,940	1,995
2	1,449	1,610	1,660	1,710	1,820	1,935
1		1,286	1,310	1,340	1,368	1,440

医療関係業務に就いている者に関しては、43 条の規定により以下の通りとなる。

1) 給料 グループ 9b	3 号俸	4 号俸	5 号俸	6 号俸
	2,495	2,650	2,840	3,020
2)	3,180			
3)	2,533			
4)	1,850			
5)	2,340			
6)	1,652			

¹⁸ Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder(TV-L) vom 12. Oktober 2006
(URL: <http://www.tdl.bayern.de/TV-Laender-Reform/TV-L/default.asp>)

図表 F－8 諸州被傭者給料表¹⁹

単位：ユーロ

附表 B1

諸州被傭者契約 B1 に関する附表

諸州被傭者給料表（契約範囲 東側）

2006 年 11 月 1 日から 2007 年 12 月 31 日まで有効

給料 グループ	基本給		発展的段階			
	1 号俵	2 号俵	3 号俵	4 号俵	5 号俵	6 号俵
15	3,130	3,478	3,608	4,070	4,422	
14	2,831	3,145	3,330	3,608	4,033	
13	2,606	2,895	3,053	3,358	3,783	
12	2,331	2,590	2,960	3,284	3,700	
11	2,248	2,498	2,683	2,960	3,362	
10	2,165	2,405	2,590	2,775	3,127	
9 ¹⁾	1,906	2,118	2,229	2,525	2,757	²⁾
8	1,782	1,980	2,072	2,155	2,248	2,306 ³⁾
7	1,665 ⁴⁾	1,850	1,970	2,063	2,132	2,197
6	1,632	1,813	1,906	1,993	2,054	2,114
5	1,561	1,734	1,822	1,910	1,975	2,021
4	1,482 ⁶⁾	1,647	1,758	1,822	1,887	1,925
3	1,457	1,619	1,665	1,739	1,795	1,845
2	1,340	1,489	1,536	1,582	1,684	1,790
1		1,190	1,212	1,240	1,265	1,332

医療関係業務に就いている者に関しては、43 条の規定により以下の通りとなる。

1)	給料	3 号俵	4 号俵	5 号俵	6 号俵
	グループ 9b	2,308	2,451	2,627	2,794
2)	2,942				
3)	2,343				
4)	1,711				
5)	2,165				
6)	1,528				

¹⁹ Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder(TV-L) vom 12. Oktober 2006
(URL: <http://www.tdl.bayern.de/TV-Laender-Reform/TV-L/default.asp>)

図表 F－9 市町村被傭者給料表²⁰

単位：ユーロ

(西) 号俸 (2005 年 10 月以降)							(東) 号俸 (2005 年 10 月以降)						
等級	1	2	3	4	5	6	等級	1	2	3	4	5	6
15	3.384	3.760	3.900	4.400	4.780	5.030	15	3.181	3.534	3.666	4.136	4.493	4.728
14	3.060	3.400	3.600	3.900	4.360	4.610	14	2.876	3.196	3.384	3.666	4.098	4.333
13	2.817	3.130	3.300	3.630	4.090	4.280	13	2.648	2.942	3.102	3.412	3.845	4.023
12	2.520	2.800	3.200	3.550	4.000	4.200	12	2.369	2.632	3.008	3.337	3.760	3.948
11	2.430	2.700	2.900	3.200	3.635	3.835	11	2.284	2.538	2.726	3.008	3.417	3.605
10	2.340	2.600	2.800	3.000	3.380	3.470	10	2.200	2.444	2.632	2.820	3.177	3.262
9	2.061	2.290	2.410	2.730	2.980	3.180	9	1.937	2.153	2.265	2.566	2.801	2.989
8	1.926	2.140	2.240	2.330	2.430	2.493	8	1.810	2.012	2.106	2.190	2.284	2.343
7	1.800	2.000	2.130	2.230	2.305	2.375	7	1.692	1.880	2.002	2.096	2.167	2.233
6	1.764	1.960	2.060	2.155	2.220	2.285	6	1.658	1.842	1.936	2.026	2.087	2.148
5	1.688	1.875	1.970	2.065	2.135	2.185	5	1.587	1.763	1.852	1.941	2.007	2.054
4	1.602	1.780	1.900	1.970	2.040	2.081	4	1.506	1.673	1.786	1.852	1.918	1.956
3	1.575	1.750	1.800	1.880	1.940	1.995	3	1.481	1.645	1.692	1.767	1.824	1.875
2	1.449	1.610	1.660	1.710	1.820	1.935	2	1.362	1.513	1.560	1.607	1.711	1.819
1		1.286	1.310	1.340	1.368	1.440	1		1.209	1.231	1.260	1.286	1.354

なお、校長、副校長という学校管理職については、勤務する学校の規模によって、給料の級が異なる場合のある点で特徴的である。

図表 F-10 に示されるように、たとえば、同じ実科学校の校長であっても、生徒数が 361 人を超える規模であれば、1 級上位の給料を受けるべきと評価される。これは児童生徒数が多くなることにより、学校経営運営上の負担が大きくなることを考慮したものと思われる。

図表 F－10 児童生徒数別に見た校長の号俸の概要²¹

学校種／児童生徒数	-80	81-180	181-360	361-
基礎・基幹学校	A12	A13	A13	A14
実科学校	A14	A14	A14	A15
ギムナジウム	A15	A15	A15	A16

²⁰ 西“Tarifvertrag öffentlicher Dienst Gemeinde West” 2005 年 10 月。
(URL:http://www.gew.de/Binaries/Binary21333/03_FB_Gemeinde_West.pdf)

東“Tarifvertrag öffentlicher Dienst Gemeinde Ost” 2005 年 10 月。
(URL:http://www.gew.de/Binaries/Binary21334/04_FB_Gemeinde_Ost.pdf)

²¹ GEW Jahrbuch für Lehrerinnen und Lehrer, Handbuch des Schul- und Dienstrechts in BadenWürttemberg 2006、S. 305 以下により、筆者が作表。

(2) 諸手当

州の官吏である教員の給与には、基本給(Grundgehalt)に加えて、地位手当(Amtszulagen und Stellenzulagen)、職位手当(Funktionsstellen)、家族手当(Familienzuschlag)、外国滞手当(Auslandszuschlag)などが支給される。また、期末手当、勤勉手当はなく、通勤手当も支給されない。

なお、いわゆるクリスマス手当と呼ばれた1ヶ月の基本給相当の特別手当(Sonderzahlung)があったが現在は減額され、たとえばバーデン＝ヴュルテンベルク州では、2004年以降、64%に引き下げられた上でその12分の1にあたる、5.33%を月当たりで受け取るようになっている。あるいは、ノルトライン＝ヴェストファーレン州では、A9以上の官吏については、特別手当が2003年から12月分の給料の50%となり、2006年からはさらに30%まで削減されている²²。

図表 F-11 家族手当

月額、単位：ユーロ

	1号俸 (第40条1項)	2号俸 (第40条2項)
給与等級 A2 から A8	100.24	190.29

*2人目の子供の場合は+90.05ユーロ、3人目以降の場合は1人当たり+230.58ユーロ

(3) 能力・実績の評価と給与

官吏全般に対して行われている勤務評定(Dienstliche Beurteilung)制度がある。また、州の官吏である教員については、1990年代後半の連邦法の改正により、各州の権限による実績賞と実績手当の支給が制度上は可能となったが、その実施状況は各州によって異なっている。

たとえば、バーデン・ヴュルテンベルク州では、該当する職員の10%に対して「1年間昇級が早まる」業績給を実施している。かりにA12の6号俸の教員がこの評価を受けた場合、通常ならば3年後に7号俸に昇級するが、これを1年間早く2年後に7号俸にするように扱うということである。したがって、いわゆるボーナスが支給されたり、号俸が上がったりということでない²³。また、ベルリン州においては、現在に至るまで、財源が確保されておらず、実施されていない。

(4) 他の職種との給与水準の比較

大半の教員がA12またはA13に位置づけられることから、同待遇に該当する職種一覧を参照することにより、一つの比較は可能かと思われる。

A12：（初任）検事、判事、大使館一等書記官、刑事主任警部、警察主任警部、会

²² (URL : http://www.lbv.nrw.de/beamtinnen_beamte/index.htm)

²³ 2006年8月24日、バーデン・ヴュルテンベルク州文化・スポーツ省でのインタビューによる。

計検査官、海事船長(Seehauptkapitän)、陸軍・海軍大尉

A13： 大学助手、医師、一等刑事主任警部、一等警察主任警部、大使館一等書記官、学芸員、領事、博物館・図書館管理官、州検事、公使館参事官、上級検事、上級判事、上級会計検査官、牧師、参事官(Rat)、海事船長、参謀主任(Stabshauptmann)、参謀大尉、少佐、主任牧師、参謀薬剤師、軍医、軍獣医

また、教員の給料がおおむね対応する A12 以上に関しては、職業的経験のあるなしにかかわらず、1号俸には21歳が、2号俸には23歳から、そして3号俸には25歳が該当する²⁴ので、「より高度な業務」である A13 に大学修了後の25歳で任用されたとすれば、同3号俸が適用されることになる。

つまり、大学卒業資格を有して、25歳で「より高度な業務」に任用された教員でない官吏は、同じく教員資格を有して、同年齢でギムナジウム教員になった者と同額の給料(2880.96 ユーロ、およそ 456,000 円)であり、同年齢で基礎学校教員になった者の給料(2559.52 ユーロ、およそ 405,000 円)より高い。こうした点で教員と他の職種との給与水準の比較を試みることもできるだろう。

(5) 教員給与の優遇措置

教員給与に対する優遇措置は特段行われていない。

(6) 教員の退職手当、年金

法律で別途定める場合を除き、官吏は65歳を迎えた月末をもって定年となる。

教員を含めて官吏に対する退職手当はない。また年金については、大学での学修期間を含む勤続年数に応じて、基本的に年金の支給額が決まる。この点において他の官吏との違いはなく、勤続1年間あたり、退職時の給与の1.79375%、最高71.75%(勤続年数40年に相当)と規定されている。なお、年金は課税の対象である。

たとえば、1946年生まれ、1968年から基礎学校教員として勤続している独身の男性が、63歳で退職するとすれば、受け取れる年金は月額2345 ユーロであり、同年齢での給与3522 ユーロの66.6%となる²⁵。

5. その他

(1) 人材確保の方策

ドイツで教員になるには、大学での学修、第一次、第二次国家試験による資格取得に至る長い時間を要するため、教職を志望する学生は学修の早期におおよそ確定されることになる。この点で、ドイツの教員へのルートは「開放的」というよりも「閉鎖的」であり、職業人へのリクルートという点で教員確保のために特段の方略がとられているとは言えない。

たとえば、1995年から2003年の間で見れば、大学入学生のうち、教職課程の学生の比

²⁴ 同上。

²⁵ たとえば、(URL:http://www.vdata.de/vdata-rechner/av_beamte.jsp)での試算による。

率は10%台前半、絶対数でおよそ4～5万人で推移しており、大きな変化は認められない。また、教職課程修了者（第一次国家試験合格者）数も、この期間ほぼ2万人前半となっている²⁶。教職志望者は継続的に一定規模以上で存在するといっていよう。

さらに、試補勤務を終え、第二次国家試験に合格して教員資格を得た者は、1993年の11433人から増加して、1997年以降は2万人を数え続けており、2004年は20166人である。あわせて、教員資格を有しながら教職に就くことのできていない「教員失業者」（Lehrerarbeitlose）は、2万人台前半から1万人台前半へと減少傾向を示しており、2003年の指数は1993年に対する86.8%となっている²⁷。このことは、教員の供給過剰を一方で残しつつも、教員職の供給もある程度なされていることを示すものである。

こうしたことのほか、図表F-12²⁸からも、ドイツにおいて教員志望は根強いものがあることが見え、教員のなり手をさがすのが大変というには遠い状況と言える。

図表F-12 全ドイツで見た教員養成の過程に関する人数

年度	教職課程への 入学者数	第一次国家試験合 格者数	試補勤務への 任用者	「失業教員」数
1993	43,217	15,171	15,644	14,920
1994	44,210	20,244	18,901	13,997
1995	42,830	19,097	22,833	14,040
1996	42,407	24,688	23,310	20,354
1997	38,913	25,066	24,746	24,783
1998	34,774	25,685	23,769	25,457
1999	34,942	24,825	24,372	24,473
2000	35,749	23,676	22,608	19,115
2001	45,769	23,254	23,672	17,144
2002	48,873	21,889	23,164	15,135
2003	53,451	20,484	22,881	12,954

（２）教員組合、団体の状況

ドイツには、教員組合として以下のような団体がある。

- Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)（教育・科学組合ードイツ組合同盟die Bildungsgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB)における

²⁶ KMK; Schulabsolventen mit Hochschulreife, Studienanfänger an Universitäten bzw. mit angestrebter Lehramtsprüfung, Einstellungen in den Vorbereitungsdienst von Absolventen der 1. Lehramtsprüfung insgesamt, Einstellung von Lehrkräften 2004

²⁷ KMK; Arbeitslos gemeldete voll ausgebildete Lehrkräfte nach der Dauer der Arbeitslosigkeit in Deutschland 1992 bis 2002, Neuabsolventen des Vorbereitungsdienstes nach Lehrämtern 1992 bis 2004, Einstellungen in den öffentlichen Schuldienst 2004

²⁸ 上記 KMK 資料により、筆者が作表。

教育組合)

- Verband Bildung und Erziehung (VBE) (教育連盟)
- Philologenverband (DPHV) (ギムナジウム教員連盟)
- Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden Schulen (BLBS) (職業学校教員連邦連盟)

(3) 給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分

ドイツでは、連邦憲法にあたる基本法の定めにより、教育に関する基本的権限は州が有している。このため、学校教育に係る経費のうち人件費は州予算から支出され、施設管理関連費用は郡あるいは市町村が負担している。

よって、州の公務員である教員の給与は、州が全額負担する。連邦政府や市町村あるいは各学校による負担はない。バーデン・ヴュルテンベルク州の場合、州の人件費予算のうちの教員給与は約50%、州の予算全体に占める割合は約20%となっている。

ただし、教授スタッフ以外の事務職員や学校管理人(Schulmeister)などの給与については、設置者である多くは市町村による負担となっている。

(4) 教育予算の近年の動向

州について教育費がどのように推移しているのかの例を見てみよう。

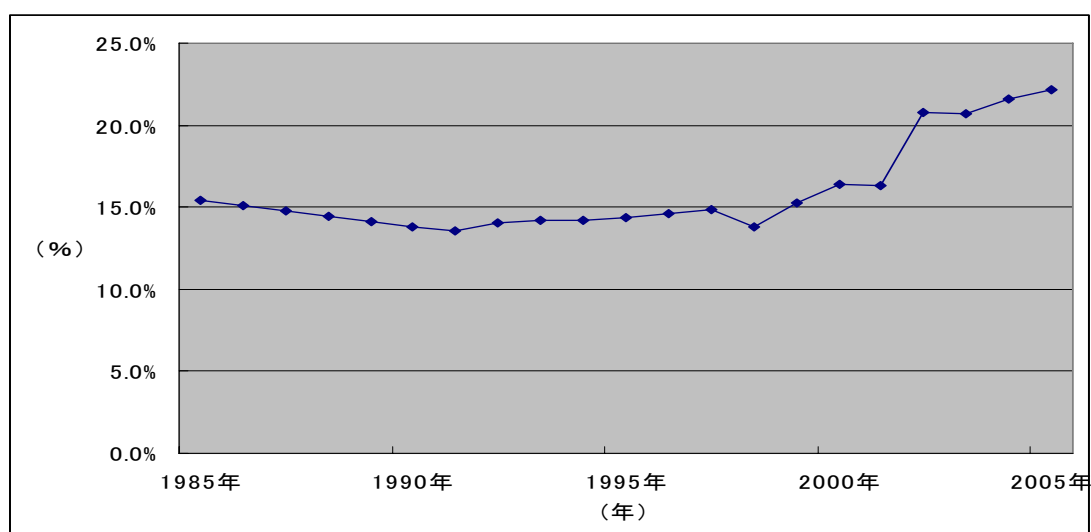
図表 F-13 は、バーデン・ヴュルテンベルク州の支出のうち、学校教育費(Schulen)の占める割合を見たものである²⁹。2005 年度は、支出総額 31,976 百万ユーロ、およそ 5 兆 500 億円の規模だが、このうち学校教育費に支出されるのは 7,096 百万ユーロ、およそ 1 兆 1200 億円ほどである。1985 年度以降、おおむね 15%前後で推移してきたが、2002 年度に 20%を超えて以降、近年はむしろ増加傾向にあると言えるだろう。

また、全ドイツについて、GDP に占める教育予算の割合で見ると、およそ 3%程度と安定していることがわかる。図表 F-14 に明らかなように、GDP の指標で見る限りは、日本以上の支出がなされていると判断できる。

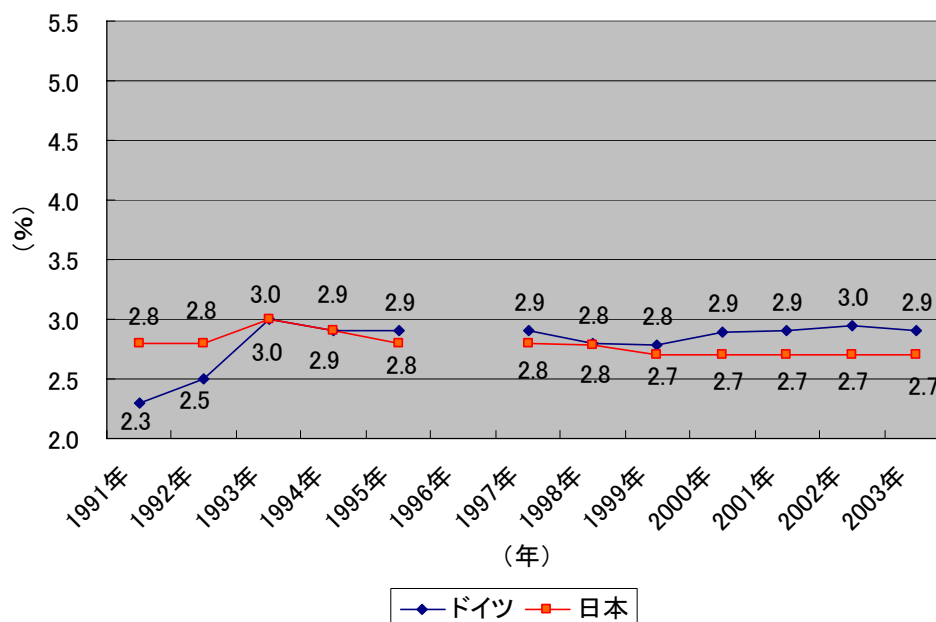
²⁹ Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Ausgaben des Landes Baden-Württemberg seit 1953 für ausgewählte Aufgabenbereiche により、筆者が作図。

図表Ｆ－１３ バーデン・ヴュルテンベルク州の支出に占める学校教育費の割合の推移

年度	総計 (単位：百万ユーロ)	学校教育費 (Schulen)	学校教育費の 占める割合
1985	18.841	2.907	15.4%
1986	19.845	2.998	15.1%
1987	21.035	3.109	14.8%
1988	22.009	3.179	14.4%
1989	22.917	3.236	14.1%
1990	24.432	3.368	13.8%
1991	26.54	3.592	13.5%
1992	27.479	3.858	14.0%
1993	28.517	4.05	14.2%
1994	29.413	4.179	14.2%
1995	30.836	4.422	14.3%
1996	31.862	4.646	14.6%
1997	31.727	4.724	14.9%
1998	34.551	4.765	13.8%
1999	31.952	4.882	15.3%
2000	30.427	4.998	16.4%
2001	31.675	5.172	16.3%
2002	30.975	6.446	20.8%
2003	31.717	6.557	20.7%
2004	31.701	6.847	21.6%
2005	31.976	7.096	22.2%



図表F－14 GDPに占める学校教育費の割合（ドイツ）



出所：OECD Education at a Glance, OECD, Paris, 1993-2006年版より作成。

教員と他の公務職員（官吏）との勤務条件等の比較表（ドイツ）

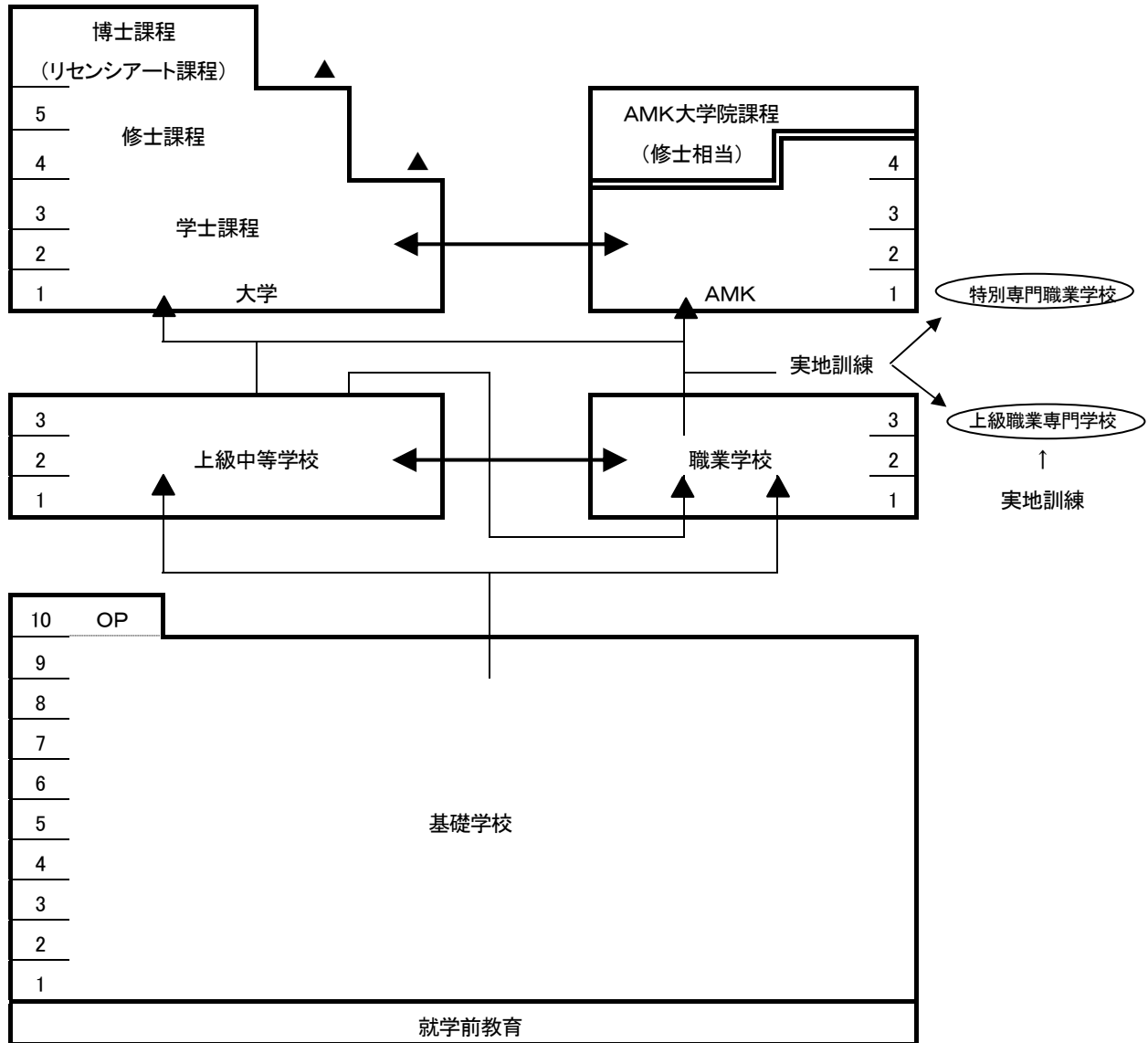
	連邦	州	教員
法的勤務 時間数	週あたり 41 時間	週によって異なり、週あたり 40 時間から 42 時間	45 分の授業時間を単位に 24 時間から 28 時間。学校段階が上がるほど少なくなる傾向にある。
時間外勤務と手当	超過勤務に関する連邦の規定にもとづき支給されうるが、「時間預金制」によってどの程度、実際に支払われているかは不明。	超過勤務に関する州の規定にもとづき支給されうるが、「時間預金制」によってどの程度、実際に支払われているかは不明。	超過勤務に関する州の規定にもとづき支給されうるが、「時間預金制」によって実際にはあまり支払われていないと思われる。
勤務条件 決定方法	連邦官吏法にもとづき決定される。	州官吏法にもとづき決定される。	同左のとおり。
労働基本 権保障の 程度	警察や消防を含む官吏に団結権が認められている。	同左のとおり。	団結権が認められている。

G. フィンランド

＜目次＞

1. はじめに	153
2. 教員の任用	154
(1) 教員の身分	154
(2) 教員の任命権者	154
(3) 教員採用の方法	154
3. 教員の職務	156
(1) 校長、副校長、教職員等の職務内容	156
(2) 学校における教員組織の状況	157
(3) 勤務時間	158
(4) 長期休業期間中の勤務及び給与	158
4. 教員の給与	159
(1) 給料	159
(2) 諸手当	164
(3) 能力・実績に基づく給与	166
(4) 他の職種との給与水準の比較	167
(5) 教員給与の優遇措置	169
(6) 教員の退職手当、年金	170
5. その他	171
(1) 人材確保の方策	171
(2) 教員組合、団体の状況	171
(3) 給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分	172
(4) 教育予算の近年の動向	173

フィンランドの学校系統図



1. はじめに

フィンランドにおいて教員の給与は、賃金引上げの水準等について政府・雇用主団体・被雇用者団体（労働組合）の三者が締結した所得政策協約をもとに行われる労使間の交渉

図表 G-1 地方公務員の労働協約
(青表紙が教育職の OVTES)



出所：筆者撮影

によって決まる。実際に、交渉に当たるのは、雇用主団体である地方自治体雇用委員会 (KT: Kunnallinen Työmarkkinalaitos) と被雇用者団体である教職員組合 (OAJ: Opetusalan Ammattijärjestö) であり、最終的に労働条件及び給与を定めた労働協約（教育職のものは OVTES と呼ばれる）を結ぶ。世界的に見ると、このような形の給与制度は新しい制度へと改められつつあるが、フィンランドは、マイナーチェンジを重ねながらも、大きな枠組みを変えないまま、維持している。

こうして締結された労働協約により規定された給料表は、①給料を保障する標準授

業時間数が教員種別・担当教科別に細かく設定されている点、②給料に積み上げていく各種手当も職務別に細かく定められている点、などにおいて、特徴的と言える。

その結果、教員が実際に受け取る給与は、実際にどれだけの職務を負担したかということに規定される部分が多い。こうした給与制度のあり方が、OECD などの国際比較において、給与上昇のカーブが比較的緩やかと言われる要因のひとつであると考えられる。

近年の動きとしては、能力や成果を給料に反映させるしくみの導入がある。2004 年以降、「給料」が固定的なものから、「最低基準」的なものへと改められたことにより、地方自治体が、教員に対してよりよい条件を提示することが制度上、認められるようになった。給料の額に地方の裁量を一部与えるこの制度は、職責・成果・能力等を給料に反映させることを可能にしたが、給与制度自体が中央集権的な性格を有していること、給与体系の中に位置づけるようなしくみそのものについては規定されていなかったため具体性にかけたこと、などから、実施にまで至っていないのが現状である。91%の教員が自らの職責や成果が給与に反映されていないと感じ、4 分の 3 の教員が、給与に反映されない仕事が近年増加していると考えている中で、成果や能力を給与に反映させること自体については、関係者の間に異論はない。しかし、それをどのような形で取り入れるのか、ということについて、今なお、議論が進められている。これについては、各関係団体の思惑もあり、合意形成が難航している。

同時に進行する新たな流れとして、ヘルシンキ市においてパイロット実施されている包括労働時間制に基づく給与制度がある。これは、校長・副校長など管理職及び職業教育セクターの教員において適用されている労働時間モデルを基礎学校教員にも導入しようとする試みである。現在のモデルは、教員によって担当授業時間数等、勤務条件が異なっているが（後述）、こうした制度をやめ、すべての教員が基本的に同じ条件で働くことを志向す

るものである。これは、年間労働時間を 1,600 時間と定め（但し、うち 400 時間は就労場所を問わない）、時間を超過して勤務した場合、時間外手当を支給する、というものである。パイロットプログラムから、正式なプログラムへと移行する様子は今のところ見られないが、実施校及びヘルシンキ市教育局はこのモデルを評価しており¹、今後、給与制度が全体的に見直される中で、新たな展開が生まれる可能性もある。

このように、フィンランドは、旧来型の給与システムを維持しているが、制度をめぐる変化は近年目覚しく、今後、大きく動きを見せる可能性がある。こうした現状を踏まえながら、フィンランドにおける現在の教員給与制度について見ていきたい。

2. 教員の任用

(1) 教員の身分

フィンランドの公立学校の教員は、地方公務員としての身分を持つ。そのため、協約締結期間中は、団結行動権（争議権）をもたない。但し、労使交渉決裂時には、ストライキをすることが認められており、1984年に一度決行されている。

なお、国立学校や私立学校の教員は、もちろん、地方公務員ではなく、それぞれ国家公務員、民間セクターの職員ということになる。

(2) 教員の任命権者

教員の任命権者は、市・郡レベルの地方自治体若しくは地方自治体連合であるが、採用権を持つのは、学校長及び学校評議会である。学校評議会とは、学校運営の意思決定の責任を学校長とともに担う組織であり、通常、学校長、教職員、保護者、児童・生徒から構成される。

教員の資格としては、原則として修士号を有していることが求められる。学級担当教員の場合は、教員養成学科を卒業し、教育の修士号を得た者、教科担当教員は、各教科に関わる専門領域の学部で修士号を持ち、なおかつ教職課程を履修している者、というのが一般的なプロフィールである。

校長になるために必要な資格は、通常、修士号を保持していること（但し、修士号＝大卒）と、該当する学校種の教員資格を有していることである。加えて、相応の経験と、学校経営についての十分な知識を有していることが求められている（教職員資格法第 2 条）。

(3) 教員採用の方法

① 養成

教員養成の方法は、学級担当教員（初等教育段階の教員）と教科担当教員（中等教育段階の教員）とで異なっている。

学級担当教員の場合、通常、教育学部の教員養成学科で養成される。教育学部の教員養成学科に入学するためには、大学入学資格試験及び各大学が実施する試験に合格する必要

¹ ヘルシンキ市教育局及びクルヌーンハカ基礎学校でのインタビュー（2006 年 10 月 31 日及び 2006 年 11 月 2 日）。

がある。各大学が実施する試験は、通常、指定図書を読んだ上で試験に臨む筆記試験と、面接やグループ活動などによる実技試験などをその内容に含んでいる。

一方、教科担当教員の場合、文学部や理学部など、各専門領域の修士号と、教職課程を1年間の取得単位に相当する60単位分履修をすることが求められる。なお、教職課程を履修するには、適性検査に合格しなくてはならない。

いずれの教員区分においても、適性が重視されており、入口の段階でコントロールが行われている。そのため、大学入学試験や教職課程の適性検査が、教員採用の一部を担っている側面もある。

②採用

フィンランドの教員採用は、通常、公募制が採られる。各校に空きポストができた際に、公募し、応募者の中から採用者を決める。方法としては、書類審査及び面接試験が一般的である。面接試験には、学校評議会等から保護者の代表、児童・生徒などが同席する場合もある。最終的に採用者を決めるのは、学校長及び学校評議会であるが、雇用主は、学校設置者である地方自治体となる。

なお、フィンランドでは、大卒者向けの就職情報サイトなどもあり、こうしたサイトを通じて、教員の公募情報を得ることができる。

図表 G-2 大学生・大卒者向けキャリアサービス「Aarresaari」のウェブサイト



出所：Aarresaari ホームページ (<http://www.aarresaari.net/>)

なお、校長も、公募制であり、ポストに空きが出た場合に新聞広告などの形で募集が行われる。勤務年数等には、制限・基準などが無いため、教職経験 5、6 年程度で校長の職に就く者もいるが、教職経験無しで校長の職に就くことは無い。

図表 G-3 校長の年齢構成（一般教員との比較）

教員種	40 以下	40-44 歳	45-49 歳	50-54 歳	55-59 歳	60 以上
校長	9.9	14.3	19.4	25.0	24.3	7.1
教員（7-9 年生）：教科担当教員	29.0	13.6	13.2	17.0	20.8	6.4
教員（K-6 年生）：学級担当教員	40.1	16.4	14.7	13.6	11.8	3.4

出所：Statistic Finland.

3. 教員の職務

(1) 校長、副校長、教職員等の職務内容

①校長

基礎教育法第 37 条は、校長は、学校の運営責任者であり、教育面でのリーダーでもある、と規定している。通常、学校評議会とともに、運営方針等について最終的な意思決定を行うほか、教職員に対しては、助言・支援を行う。小規模校などにおいては、授業を担当する場合もあるほか、教育面は担わず、管理運営のみを行う校長もいるなど、その職務は様々である。

また、校長には、年 2 日（基礎学校、上級中等学校の場合）の研修の義務が課されている。これに加え、学校経営についての知識・技能向上のために、校長の職に就いた者に対し、就任後、マネジメントに関する研修を受講することが義務付けている。そのため、近年、大学（成人教育・継続教育機能や一般の学位プログラム）、国の教育研修センター、民間の教育機関などにおいて、校長向けの研修プログラムが増加おり、校長向けの博士課程なども設立されている

校長には、一般の公務員と同様に、サバティカル制度があり、在職期間のうちの一年間、4 月 1 日から 3 月 31 日までの期間で、サバティカル休暇をとることができる。

②教員

教員の職務に関する明確な規定はないが、労働条件や給与に関する規定が書かれている教育職員の労働協約 OVTES において、給料の前提となる教員の基本的な職務及び、手当の対象となるそれ以外の付加的な職務について詳細に記されている。そのため、教員の職務については、給与制度からその内容を窺い知ることができる。次の図表 G-4 は、労働協約に記された教員の職務をまとめたものである。

図表 G-4 労働協約から見る教員の職務

職務	内容
全教員共通の仕事 (給料に含まれる職務)	・ 授業の実施 ・ 授業準備・教材準備 ・ 学校運営等に関する計画及び開発のための時間(会議・校務分掌・保護者との連携・対応)
教員の仕事 (手当が支給される職務)	・ 図書室管理手当 ・ 生物・物理・化学に関する備品管理手当 ・ 音楽活動支援手当 ・ 教科担当教員の学級担任手当 ・ 給食指導・管理手当 ・ A V機器管理及び I Tサポート手当 ・ 生徒会指導手当 ・ クラブ活動手当 ・ 下校指導 ・ 寄宿舎指導 ・ 補習等、学習指導 ・ L L 担当手当 ・ 芸術系・技術系科目担当手当 ・ 実験報酬 ・ 聴覚補助器具の管理 ・ 試験・大学入学資格試験を担当することに対する手当 ・ 独学の生徒の試験及び大学入学資格試験を担当することに対する手当

出 所 :Kunnallinen Työmarkkinalaitos, OVTES: Kunnallinen opetushenkilöstöön virka- ja työehtosopimus 2005-2007, 1.6.2006, p.56-58, 65-75, 83-88.

教員の休暇は、児童・生徒と同じである。元来、勤務拘束が緩やかであるため、包括的労働時間制を採用している(勤務時間を設定している)ごく一部の学校を除いて、定められた年休(年次有給休暇)は無い。労働時間制を採用している学校の教員の年休は、一般公務員の年休に準じている。校長については、全員、一般公務員に準じている。在職年数に応じて、最大38日間、28日間、23日間、有給休暇を取得できる。

フィンランドでは、教員のアルバイトが可能である。そのため、夜間や夏季休暇中などに、成人教育機関などでアルバイトをしていることも多い。また、複数機関で教えることに対するインセンティブもある。

(2) 学校における教員組織の状況

① 教員の種類

フィンランドにおいて、教員は、主に、校長、副校長、学級担当教員(初等教育)、教科担当教員(中等教育)、特別支援教育教員(学級担当・個別指導担当)、職業教育教員(職業教育学校)、非常勤教員(時間制)などから構成される。各学校には、学校種・段階などに応じて、上記のような教員が所属している。また、教員以外にも、ソーシャル・ワーカー、カウンセラー、学校看護師、事務職員、学校ボランティア、栄養士などが職員として働いている。これらについては、学校規模や自治体の財政状況などの理由により、非常勤の場合や、複数の学校を兼任している場合などもある。

②職員会議

通常、現在の労働協約では、週 3 時間、プランニングのための時間を持つことが規定されている。こうした時間は、会議や学校カリキュラム編成、家庭との連携などの時間に費やされている。たとえば、ヒーデンキビ基礎学校では、通常、学年会議を週 1 回、教科会議を月 1 回、前教職員が参加する職員会議を月 1 回程度、いずれも 2 時間から 3 時間程度開催しているという²。こうした場において、学校の運営方針についての話し合いや、情報の共有などが行われている。

③校務分掌

これまで、フィンランドの教員は、比較的独立して活動を行っていると考えられていた。しかし、1990 年代以降、教育行政改革により、教育内容等に関する権限が、地方自治体や学校へと委譲されたのに伴い、学校運営が自律的なものとなる中で、教員が組織的に学校運営に関わったり、校務分掌的なことを行ったりする学校も増えつつある。

たとえば、ヘルシンキ芸術高校（芸術学校であるが、アカデミックな高校という位置づけがなされている）の場合、学校運営に関わる諸活動について、評価チーム、学習指導チーム、連絡・広報チーム、IT チーム、国際交流チーム、コモンワークチーム、という 6 つのチームを設けている。これらのチームには、複数の教員が属しているほか、生徒の代表が参加している場合もある³。

(3)勤務時間

教職員の勤務日数については、管理職と一般教員とで規定が異なる。校長及び副校長等管理職の勤務条件は、一般公務員に準じたものとなる。そのため、一般公務員の労働時間に準じて、8 時から 16 時 15 分までが勤務（拘束）時間として設定されており、また、年間 225 日勤務することになっている。なお、教員の職務の特殊性を考慮して、幾分柔軟な形での運用となっている。カウンセラーについては、年間 1,221 時間という基準が設定されているが、いつどこで勤務するか、といったことは、本人の裁量に委ねられている。

一方、一般の教員は、学校種を問わず、OVTES に定められた標準授業時間数、すなわち、実質的には実際の授業時間及び会議等の時間のみが、勤務時間となる（時間外勤務は、平均週 3 時間程度）。勤務日についても同様であり、結果として、年間 190 日程度の授業日のみとなる。但し、3 日間計画業務に従事すること、2 日間研修を受けることなどが規定されている（授業日でも可）⁴。

(4)長期休業期間中の勤務及び給与

学校の長期休業期間中は、校長、副校長等管理職については、一般公務員の勤務日数に準じて働くことになっているため、休業日でも 35 日程度勤務する。一方、一般の教員につ

² ヒーデンキビ基礎学校におけるインタビュー（2006 年 10 月 31 日）

³ ヘルシンキ市芸術高校におけるインタビュー（2006 年 10 月 31 日）

⁴ Kunnallinen Työmarkkinailaitos, OVTES: Kunnallinen opetushenkilöstöön virka- ja työehtosopimus 2005-2007, 1.6.2006, p. 53.

いては、授業日のみの勤務が認められているため、休業期間中の勤務はない。給料については、両者とも、休業期間中にも支払われる。

4. 教員の給与

(1) 給料

①教員種別の給料

(a) 校長

校長の給料は、一般に、物価等により二分化された所在地の区分と、「給料基準グループ (Palkkaperusteryhmä)」と呼ばれる要素によって規定される。給料基準グループは、次のような指標に基づいている

図表 G-5 給料基準グループ

基礎学校	上級中等学校
1. 就学前教育段階及び初等教育段階：常勤（週 16 時間以上勤務）の教職員数	1. 初年次の生徒 36 人を 1 グループとしたグループ数
2. 前期中等教育段階：生徒 32 人を 1 グループとしたグループ数を学年ごとに計算し、合計した数	2. 二年次の生徒 36 人を 1 グループとしたグループ数
3. 特別支援教育：学年に拘ることなく、生徒 10 人を 1 グループとしたグループ数	3. 三年次の生徒 36 人を 1 グループとしたグループ数の合計

出所:Kunnallinen Työmarkkinailaitos, p. 44.

指標となっているのは、教職員数と、特定人数から構成される生徒グループの数であり、いずれも仮想的な学級数を示すものである。これは、すなわち、校長の給料は、所在地と学校規模により規定されているということを意味する。

図表 G-6 校長の給料表

学校の種類	給料基準グループ	1 級地：都市部（ユーロ）	2 級地：農村部（ユーロ）
基礎学校（初等教育段階）校長	12-23	2,828.75-3,027.93	2,763.06-2,967.40
	24-30	2,922.02-3,160.31	2,854.19-3,086.93
	31-	3,037.93-3,297.74	2,967.40-3,221.18
基礎学校（前期中等教育段階）校長	-6	2,922.02-3,160.31	2,854.19-3,086.93
	7-14	3,160.31-3,438.01	3,086.93-3,358.17
	15-19	3,297.74-3,580.84	3,221.18-3,497.70
	20-	3,438.01-3,746.09	3,358.17-3,659.10
上級中等教育学校校長		3,297.74-4,113.00	3,221.18-4,017.49
特別支援教育学校校長	6-11	2,922.02-3,160.31	2,854.19-3,086.93
	12-20	3,037.93-3,297.74	2,967.40-3,221.18
	21-25	3,297.74-3,580.84	3,221.18-3,497.70
	26-	3,438.01-3,726.09	3,358.17-3,659.10

出所:Kunnallinen Työmarkkinailaitos, pp. 44-46.

なお、小規模校などでは、校長が授業を行う場合もあるため、校長の標準授業時間数も、OVTES に規定されている。

図表 G－7 校長の担当授業時間数

学校の種類	給料基準グループ数	授業時間数
基礎学校（初等教育段階）校長	12－17	11－13
	18－23	10－12
	24－29	7－10
	30－35	5－7
	36－41	4－6
	42－	1－3
基礎学校（前期中等教育段階）校長	1－3	10－12
	4－9	8－10
	10－20	6－8
	21－25	5－7
	26－30	3－5
	31－	1－3
特別支援教育学校校長	1－3	11－13
	4－9	9－11
	10－20	7－9
	21－25	6－8
	26－30	4－6
	31－	2－4

出所:Kunnallinen Työmarkkinalaitos, p. 51.

基礎学校の校長については、学級担任としての仕事、物理・化学の実験準備、生物の実験準備などを、上記の授業時間数の中に含めることも認められている。また、場合によっては、図書館司書、生物・物理・化学の物品管理、音楽会の準備、生徒指導、クラブ活動、などを含めることも可能である。一方、上級中等学校の校長については、年間 152－418 時間の範囲内で授業を行う。

1998 年の基礎教育法の改正による基礎学校の一貫化に伴い、近年増加しつつある 9 年制の基礎学校（小中一貫型基礎学校）や、校内に特別支援教育を受けている子どもが 60 人以上いる学校（給料基準グループ数が 6 以上）の校長の給料には、前期中等教育段階の基礎学校の校長の給料表が適用される⁵。また、基礎学校の校長が、上級中等学校の校長を兼任する場合、上級中等学校に 6 グループ（36 人の生徒集団×6）までであれば給料が 15%増に、7 グループ以上あれば 20%増になる⁶。

校長が、校長職の資格を満たしていない場合は、給料が 3～15%引き下げられる⁷。

⁵ Kunnallinen Työmarkkinalaitos, p. 63.

⁶ Ibid., p. 45-46.

⁷ Ibid., p. 46.

(b) 副校長

副校長の給料は、所属する学校の学校長の給料より 7%少ない額が給与となる。

(c) カウンセラー

フィンランドの基礎学校及び上級中等学校には、Oppilaanohjaus と呼ばれるカウンセラーが常勤の職員としておかれている場合がある。カウンセラーの資格を持っている場合、下記の給料を受け取ることができる。

図表 G-8 カウンセラーの給料表

	1 級地 (ユーロ)	2 級地 (ユーロ)
勤続 15 年以下	2, 234. 34-2, 652. 28	2, 677. 57-3, 037. 93
勤続 15 年以上	2, 182. 48-2, 590. 70	2, 610. 65-2, 967. 40

出所:Kunnallinen Työmarkkinalaitos, p. 45.

つまり、カウンセラーについては、学校所在地とともに、経験が給料を規定する主要な要因である。

(d) 義務教育段階の教員

i) 給料表

次の図表 G-9、10、11 は、それぞれ基礎学校の初等教育段階を担当する学級担当教員 (Luokanopettaja)、基礎学校の前期中等教育段階を担当する教科担当教員 (Aineenopettaja)、特別支援教育担当教員 (Erityisluokanopettaja 及び Erityisopettaja) の給料表である。給料を規定する要素が、学校所在地と教員自身の保有資格である、ということが、すべてに共通している。

図表 G-9 学級担当教員の給料表

保有する資格	1 級地：都市部 (ユーロ)	2 級地：農村部 (ユーロ)
修士号、初等教育教員資格、数学・母国語・第二公用語・外国語いずれかの中等教育教員資格	2, 279. 53	2, 226. 79
修士号、初等教育教員資格、数学・母国語・第二公用語・外国語以外の科目の中等教育教員資格	2, 204. 33	2, 153. 33
修士号、初等教育教員資格	2, 142. 69	2, 093. 11
初等教育教員資格	2, 093. 83	2, 045. 38
学士号、幼稚園教諭資格	1, 708. 24	1, 668. 86
その他	1, 629. 13	1, 592. 17

出所:Kunnallinen Työmarkkinalaitos, p. 64.

学級担当教員 (初等教育教員) の給料の場合、教科担当教員の資格を保有しているものに対するインセンティブがある。特に、担当教科が数学・母語・第二公用語・外国語のものである場合、その基準がより高くなる。こうした措置は、例えば、学級担当教員

に教科担当教員の資格を取ることを促すといった、より高次あるいは他の種類の資格の取得を促すツールとなっている。

図表 G-10 教科担当教員（基礎学校）の給料表

保有する資格	1 級地：都市部 (ユーロ)	2 級地：農村部 (ユーロ)
修士号、基礎学校・上級中等教育学校教員資格或いはかつての上級教科担当教員資格	2,332.46	2,278.47
その他の基礎学校の教科担当教員・学級担当教員・特別支援教育教員資格	2,195.80	2,145.00
修士号	1,924.69	1,880.16
学士号	1,842.28	1,799.67
修士号・学士号以外	1,741.27	1,701.00

出所:Kunnallinen Työmarkkinalaitos, p.63.

図表 G-11 特別支援教育担当教員の給料表

教員の特徴	1 級地：都市部 (ユーロ)	2 級地：農村部 (ユーロ)
修士号、特別支援教員資格	2,330.18	2,276.27
学士号、特別支援教員資格	2,270.74	2,218.18
特別支援教員資格	2,197.94	2,147.08
修士号、初等中等教育教員資格	2,142.69	2,093.11
特別支援教員資格（EHA2 レベル）あるいは初等中等教育教員資格	2,073.71	2,025.74
その他	1,812.49	1,770.56

※EHA とは知的障害の度合いを現す

出所:Kunnallinen Työmarkkinalaitos, p.68.

ロ) 標準授業時間数

上記の給料表に記された給料を満額支給してもらうには、OVTES に定められた規定の授業時間数を満たさなくてはならない。教員種別・教科別に定められた週当たりの授業義務（標準授業時間数）は、次の表の通りである。

図表 G-12 就学前教育担当教員・学級担当教員・特別支援教育教員の標準授業時間数

担当科目	時間数
就学前教育担当教員（プレスクール教員）	23/週
学級担当教員	24/週
特別支援教育教員	24/週
特別支援学級担当教員	22/週

出所:Kunnallinen Työmarkkinalaitos, p.68.

図表 G-13 教科担当教員（基礎学校）の標準授業時間数

担当科目	時間数
母語（及び第二言語としてのフィンランド語・スウェーデン語）	18/週
第二公用語、外国語、外国人及び移民子弟のための母語	20/週
数学、物理、化学、情報技術、美術、音楽	21/週
宗教、倫理、歴史、社会、家庭科、商業系科目、保健、生物、地理	23/週
手工芸（テキスタイル）、技術科、体育、農林業・園芸、進路指導	24/週
その他の科目	23/週

出所:Kunnallinen Työmarkkinalaitos, p. 68.

これは、すなわち、母語の教員が週 18 時間教えて得られる給料と同じ給料を得ようとすると、進路指導の教員は週 24 時間教えなくてはならないということを示す。

なお、労働時間については、授業時間数×1.5 時間を実際の労働時間と考えている。これは、授業時間 1 時間当たり、0.5 時間の授業準備・教材準備時間が必要との認識によるものである。但し、実際の授業時間は、初等教育段階の場合、1 時間＝45 分である。

h) 計画及び開発のための時間

標準授業時間のほかに、教員は、週当たり 3 時間を計画及び開発に費やすことが求められている。これには、主に、職員会議や、校務分掌、家庭との連携、学校運営改善のための活動などが含まれている⁸。

(e) 上級中等学校（後期中等教育段階）の教員

i) 給料表

図表 G-14 は、上級中等教育学校の教科担当教員(Lukion aineenopettaja)の給料表である。上級中等教育学校の教員の給料も、基礎学校の教員同様、学校の所在地及び教員自身が保有する資格に基づいている。

図表 G-14 教科担当教員（上級中等教育学校）の給料表

保有する資格	1 級地：都市部 (ユーロ)	2 級地：農村部 (ユーロ)
修士号、上級中等教育学校教員資格或いはかつての上級教科担当教員資格	2,376.51	2,321.54
かつての上級中等教育学校・基礎学校（教科担当）教員資格	2,290.09	2,237.09
学士号	1,847.24	1,804.51
修士号・学士号以外	1,711.35	1,671.76

出所:Kunnallinen Työmarkkinalaitos, p. 81.

p) 標準授業時間

次の図表 G-15 は、上記の給料を得るために求められる標準授業時間数である。

⁸ Kunnallinen Työmarkkinalaitos, p. 68.

図表 G－15 教科担当教員（上級中等教育学校）の標準授業時間数

担当科目	時間数
母語（及び第二言語としてのフィンランド語・スウェーデン語） 第二公用語、外国語、外国人及び移民子弟のための母語	16/週
情報技術	19/週
数学、物理、化学、美術、音楽	20/週
宗教、哲学、心理学、倫理、生物、地理、歴史、社会	21/週
進路指導、家庭科、手工芸（テキスタイル）、技術科	22/週
体育、保健、及び上記の科目に関連しない選択科目	23/週

出所:Kunnallinen Työmarkkinalaitos, p. 82.

これを見ると、母語、第二公用語、外国語など、言語に関する科目の負担が重いと考えられていることが分かる。基礎学校段階に比べ、数学の標準授業時間数が増えている点に特徴がある。また、情報技術の教員の授業負担が少ない点は、近年、IT分野の教員が足りない指摘されていることとの関連性も考えられる。

②昇給

給料は勤続年数に応じて増加する仕組みとなっており、基礎学校教員の場合、勤続2年で2%、5年2%、8年5%、13年5%昇給する⁹。

（2）諸手当

フィンランドの教員給与システムの特徴として、給与が主に職務負担により規定されることについては、既に触れた。これは、給料のみならず、手当にも当てはまり、授業時間以外の職務について、エクストラワークとして手当が支給される。そのため、職務とそれに応じた手当の額が、労働協約において詳細に規定されている。手当は、主に、給料の額に基づいて算出されるものと、時間外勤務として計上されるもの、定額が支給されるものがある。次の図表 G－16 と 17 は、タイプ別に手当をまとめたものである。

⁹ Kunnallinen Työmarkkinalaitos, p. 18-19.

図表 G-16 給料の額に基づく手当・賞与

手当	職務内容
定期特別賞与	給料に応じて支給。 基礎学校教員（学級担当・教科担当）、特別支援教育教員：10 年目 4%、15 年目 6%、20 年目 6% 上級中等教育学校教員：5 年目 4%、10 年目 6%、15 年目 4%、20 年目 6% 校長及び副校長：15 年目に 5%、20 年目に 10%
僻地手当	指定された地域に所在する学校の教員に給料の 0.03%を支給。
1、2 年生担当手当	学級に 3 分の 2 以上の就学前教育を受けている幼児、若しくは 1・2 年生の児童が含まれる場合、給料の 0.04%を支給。 但し、一部の学級担当教員は対象外（教科担当教員資格を持っていることで、インセンティブを得ている者）。
兼任手当 （基礎学校教員）	基礎学校の教科担当教員が少なくとも週 1 時間上級中等教育学校や夜間（成人向け）上級中等学校で教えている場合、給料の 0.04%を支給。 上級中等教育学校の教科担当教員が少なくとも週 1 時間基礎学校で教えている場合、給料の 0.04%を支給。
聴覚障害学級／聾学校担当手当	聾学校及び聴覚障害児学級を担当している場合、給料の 0.04%を支給。
事務長手当	教員が学校の事務長の役を担当している場合（通常、小規模校）、学校の給料基準グループに基づいて、給料の 0.14～0.40%を支給。
副事務長手当	教員が学校の副事務長の役を担当している場合、学校の給料基準グループに基づいて、給料の 0.04～0.28%を支給。
副校長手当	（教員が、副校長の仕事を担当する場合）：給料×0.04～0.16。
博士号手当	博士号を取得している場合、給料の 0.03%を支給。
時間外勤務手当 （残業手当）	年間を通じて 1 週間平均 1 時間以上標準授業時間数を超えて授業を担当した場合、その時間分、時間外勤務手当が支払われる。 時間外勤務手当基準（給料に基づく）×0.83(1 級地)、0.85(2 級地)。

出所:Kunnallinen Työmarkkinailaitos, p.56-58, 65-75, 83-88.

図表 G-17 時間外勤務として計上し支給される手当・定額支給される手当

手当	職務内容
図書室管理手当	開館時間、貸し出し冊数などに応じ、週 1～3 時間相当の時間外労働として計上。
生物・物理・化学に関する備品管理手当	週 1 時間の時間外労働として計上。
音楽活動支援手当	音楽会を開催する場合、週 1 時間の時間外労働として計上。
教科担当教員の学級担任手当	基礎学校の前期中等教育段階において、学級担任を命じられた場合、週 1 時間の時間外労働として計上。
給食指導・管理手当	給食の指導・管理が家庭科教員に命じられた際、週 1 時間の時間外労働として計上。
A V 機器管理及び I T サポート手当	教員が情報機器の管理を任された場合、初等教育段階では週 1 時間、前期中等教育段階では週 2 時間の時間外労働として計上。
生徒会指導手当	給料基準グループに応じて、週 1～1.5 時間の時間外労働として計上。
クラブ活動手当	教員の時間外労働に対する手当を 24 で割った額を支給。 但し、最低でも 1 時間当たり 16.88 ユーロとする。
下校指導	送迎を待っている児童生徒を監督する教員には、学級担当教員（初等教育教員資格相当）の時間外労働基準額が週 1 時間分計上される。
寄宿舎指導	寄宿舎に居住する生徒を監督する教員には、学級担当教員（初等教育教員資格相当）の時間外労働基準額が週 1 時間分計上される。
補習等、学習指導	教員自身の時間外労働手当として、実際の時間を計上。
LL 担当手当	担当教員に対し、時間外労働手当を 152 で割った金額の手当が支給される
芸術系・技術系科目担当手当*	前期中等教育段階で技術・美術系科目を担当する教員には、平均以上の材料・部品調達及び道具の維持などが必要な場合、給料基準グループに応じて、月額 173.57～520.71 ユーロが支給される。
実験報酬*	物理・化学・生物の実験を行う教員には、実験時間に応じて、報酬が支給される。物理・化学の場合は、2.50～22.49 ユーロ、生物の場合は 10 ユーロ～。
聴覚補助器具の管理	聾学校等、聴覚障害者が通う学校の教員には、生徒個人の機器の維持管理への手当として、生徒 25 人あたり週 1 時間の時間外労働として計上
試験・大学入学資格試験を担当することに対する手当	大学入学資格試験の事前採点を、時間外労働として計上。
独学の生徒の試験及び大学入学資格試験を担当することに対する手当*	該当する生徒の試験を行う場合、98.95 ユーロの手当を支給（1 回につき 33.04 ユーロを 3 回）。手当の対象となる職務は、試験準備、採点・添削、試験監督である。複数の生徒がいる場合、3 人目までは全額、4-9 人目は半額、10 人～20 人目は 4 分の 1、21 人以上は 6 分の 1 の金額が支給される。

* は、時間外労働として計上されるのではなく、定額支給の手当。

出所:Kunnallinen Työmarkkinailaitos, p.56-58, 65-75, 83-88.

これらから、フィンランドは、「給料に含まれている」と考えられている以外の労働について、職務に応じた手当制度が整備されている。

また、こうした手当以外にも、教科担当教員が 2 科目以上を教える場合、就学前教育教員が基礎学校の教育を担当する場合などには加重分に対する配慮が、事務長、副事務長、寄宿舎のある学校の校長、複式学級を担当している教員などには、標準授業時間数の軽減などの配慮が、それぞれなされている。

（3）能力・実績に基づく給与

2004 年以降、協約に示された給料が、固定的なものではなく、最低条件を示すものへと改められた。その結果、地方の裁量でよりよい条件を教員に提示すること、すなわち、能力・実績を給与に反映させることが理論上可能になった。一般に「個人追加手当」と定義

されているこの新たな給与を規定する要素は、例えば、地方公務員（教育職）の労働条件・給与を定めた OVTES においても、次のような形で表現されている。

OVTES における「個人追加手当」についての記述

手当を認定する際、個人の成果や実績のほか、教職員個人の高い熟練性や有用性、専門的知識や専門的技術、協調性、決断力、向上心、労働倫理等を考慮に入れることを認める。

出所: Kunnallinen Työmarkkina-laitos, p. 22-23.

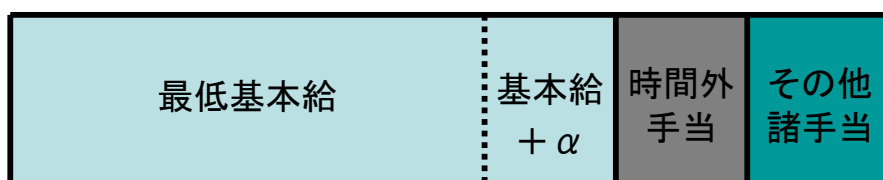
このように、可能性についての言及こそなされているものの、具体的なしくみは記されていない。そのため、ほとんどの自治体・学校において、成果や業績を給与に反映させる試みは、今のところ、実施されていない。新たな給与のあり方そのものについては、各方面とも異論はないものの、それをどのような形で取り入れるのか、ということについて、今なお、見解が分かれており、議論を通じて合意形成が図られている。

図表 G-18 教員給与の構成のイメージ

2004年以前



2004年以降



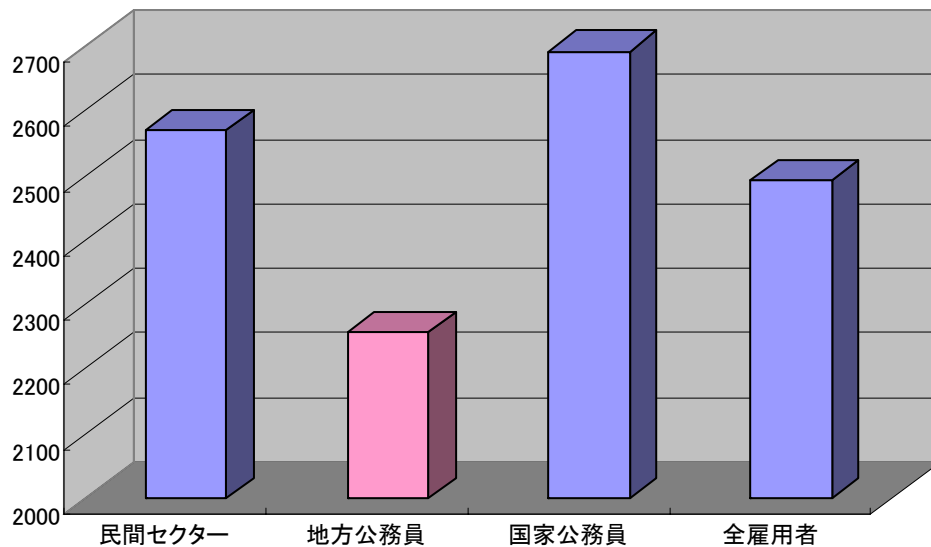
※実際には、ほぼ、旧来のモデルのまま運用されている。

出所：筆者作成

(4) 他の職種との給与水準の比較

国際的視点から見て、教員の給与水準が低いといわれるフィンランドであるが、国内の他職種の給与から見ると、また、違った側面が見えてくる。まず、図表 G-19 は、給与をセクター別に見たものである。

図表 G-19 給料の比較：セクター別（2005年）

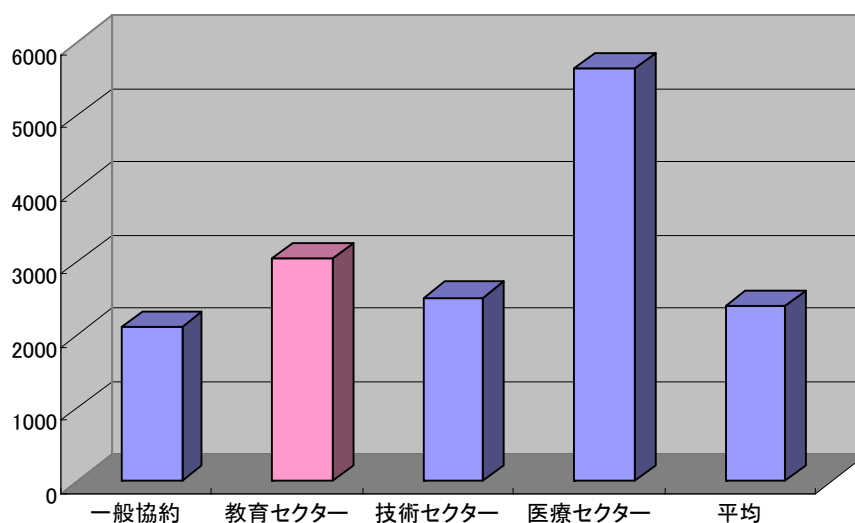


出所：Commission for Local Authority Employer, Local authorities as employers, municipal employees and salaries in Finland 2006. より筆者作成。

地方公務員の給料は、他セクターに比べ低い。但し、地方公務員は女性の比率が 77%と極めて高いことなど（国家公務員は 49%）人員構成に特徴があることから、分析に際しては、給料平均における男女比なども合わせて検討する必要がある。

次の図表 G-20 は、さらに、地方公務員の中での比較である。

図表 G-20 地方公務員協約種別平均給料
（標準労働時間で勤務の場合の月額：2005年）



出所：Local authorities as employers, municipal employees and salaries in Finland 2006. より筆者作成。

これは、労働協約による区分ごとにまとめたものであるが、教育セクター公務員の給料は、地方公務員内での比較では、高いことが分かる。次の図表 G-21 は、より詳細な職業ごとに見たものである。

図表 G-21 給料の比較（地方公務員の職業別平均給料：2005年）

職名	平均給料		
市政管理者	7068	現場監督／主任	2323
上級医師	6035	一般看護師	2194
保健センター医師	5395	職人（熟練労働者）	2081
郡政管理者	4930	バス運転手	2074
保健センター歯科医	4752	司書	2046
上級中等教育学校校長	4486	ホームヘルパー	2014
消防署長	3771	幼稚園教諭・保育士	2012
エンジニア	3487	農場経営者（代表）	1999
経営管理士	3165	調理師	1853
基礎学校教員（前期中等）	3157	事務職	1846
基礎学校教員（初等）	2805	歯科助手	1827
棟梁	2697	機関アシスタント	1739
消防士	2468	子守り	1674
公認看護師（病院）	2422	清掃員	1616
ソーシャル・ワーカー	2330	平均	2407

出所：Local authorities as employers, municipal employees and salaries in Finland 2006. より筆者作成。

これらから、フィンランドの教員給与は、必ずしも高くはないが、地方公務員の職としては、高いことが分かる。また、この比較の基準となっているのは、給料であるが、教員の場合、手当等が幅広く完備されていることもあり、給料＋α分の所得も一定あると予測される。実際の職務負担が給与の額に反映されやすいシステムであることを併せて考えると、実態を把握するには、こうした点を踏まえた上で、分析を行う必要がある。

（５）教員給与の優遇措置

教員に対する給与上の優遇措置については、数値的に示されたものや、法で定められたものはない。しかし、①地方公務員の労働協約において、教育職の労働協約が、医療職、技術職などとともに、独立して作成されている点、②また、それが、ストライキを経て締結された1984年の労働協約以降のことである点（それまでは一般労働協約において規定されていた）、③実際に、地方公務員の枠の中では、給与水準が高い職業グループに入る点、などから、何らかの配慮がなされていることも考えられる。但し、教員のほぼすべてが大

卒（修士号保持者）であることから、学歴区分等を配慮する必要もあり、さらなる精査が必要である。

（6）教員の退職手当、年金

教員に対する退職金制度はない。年金については、通常、フィンランドに10年以上居住したものが受給権を持ち、居住年数に比例して給付額が決まる国民普遍年金（公的年金）と、職域別に構成される所得比例年金（職域年金）の給付を受ける。国民普遍年金は、65歳以降支給される老齢年金、60～64歳から支給される早期年金、早期退職年金などがある。国民普遍年金の給付水準は、次の図表G-22の通りである。

図表G-22 国民普遍年金の給付水準（ユーロ）

	最低保障年金	最低保障年金を 全額給付できる 所得平均年金	最低保障年金が 受給できなくなる 所得比例年金
単身、1級地	493.45	46.25	1,010.88
単身、2級地	472.93	46.25	969.8
夫婦、1級地	434.17	46.25	892.3
夫婦、2級地	416.69	46.25	857.38

出典：駒村康平「イタリア・フィンランドの公的年金改革が日本に与える示唆」『みずほ年金レポート』2004年7/8月号。

所得比例年金において設定されている職域の区分及び保険料率は、下記の図表G-23の通りである。なお、教員は、このうち、地方公務員の職域区分に含まれる。

図表G-23 所得比例年金の種類

略称	職域年金名称	産業分野	保険料率	加入者数
TEL	被用者年金	ブルーカラー ホワイトカラー	事業主平均保険料率 21.4% ○被用者 50 人未満の零細企業の事業主負担 21.59% ○50 人以上の企業 16.9～24% ○被用者保険料率 4.6%	1,200,000
LEL	短時間、短期間被用者年金	農場労働者 港湾労働者 建築労働者	事業主負担 22.4% 被用者保険料率 4.6%	90,000
TaEL	芸能及び様々なグループのための年金	ミュージシャン 芸能人、新聞記者 雑誌編集者、 通訳、カメラマン	事業主負担 18.6% 被用者保険料率 4.6%	50,000
MEL	船員年金	国際線船員	21%で労使折半	7,000
MYEL	農家年金	農家	全額本人負担 10.49%	95,000
YEL	自営業年金	自営業	全額本人負担 21.4%	165,000
VEL	国家公務員年金	公務員	事業主負担 23.8%、被雇用者保険料率 4.6%	180,000
KuEL	地方公務員年金	公務員	事業主負担 27.36%、被用者保険料率 4.6%	460,000

出典：駒村康平「イタリア・フィンランドの公的年金改革が日本に与える示唆」『みずほ年金レポート』2004年7/8月号。

地方公務員の平均数値は不明であるが、全体の平均では、男性が月 1,010 ユーロ、女性は月 701 ユーロであるという¹⁰。

5. その他

(1) 人材確保の方策

教員の不足は、まださほど深刻な問題として認識されていない。しかし、農村部など特定の地域や、情報技術など特定の分野において、教員の採用難が指摘されているほか、若手教員の早期離職¹¹、ベビーブーム世代の教員の大量退職等の問題もあり、今後、教員採用が厳しくなっていくことは、ほぼ確実な状況にある。

こうした問題に対処すべく、政府も様々な策を講じている。1993 年に実施した、公務員の定年の 63 歳から 65 歳への延長は、そのひとつである。他にも、教員確保において問題があるとされた理数科教員については、国の理数科教員推進プロジェクトとして実施された LUMA プログラムの中で増加させるための施策が取り組まれている。また、2002 年には、OAJ が教員の職務と社会貢献への意識向上を目的に *Finland Needs Teachers* と名づけられたプロジェクトを立ち上げるなど、教職のイメージアップを図る試みを行っている¹²。

(2) 教員組合、団体の状況

図表 G-24 教職員組合 (OAJ)



出所：齋藤美穂子氏撮影

フィンランドでは、教員種別、教科別などのものも含め、多種多様な教員組合が存在する。これらのうち、大学教授以外（講師などは含まれる）のほとんどの学校教育機関の教員が加盟し、最大規模を誇るのが、フィンランド教員組合（OAJ：Opetusalan Ammattijärjestö）である。

OAJ は、1973 年に初等・中等教育段階の教員の団体として設立された。現在は、組合員 114,000 名を抱え、その中には、現職の教員のみならず、教育学部の学生や退職教員なども含まれている。組織率は、96%を越えている。

る。

OAJ は、教員の利益の保護を担っており、賃金や労働時間等、労働条件についての交渉に、教員の代表として当たる。なお、このような権利を得たのは、1976 年のことである。

実際に交渉に当たるのは、OAJ 内の委員長室及び交渉部門であり、交渉部門には 50 名の

¹⁰ 年金に関する記述については、駒村康平「イタリア・フィンランドの公的年金改革が日本に与える示唆」『みずほ年金レポート』2004 年 7/8 月号及び駒村康平「フィンランドの年金制度とその改革」財団法人日本フィンランド協会編『フィンランドテーブル 2』芳山印刷、2006 年、96-108 頁を参照した。

¹¹ Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers: Country Background Report for Finland, 2003, p. 10

¹² 国立教育政策研究所監訳『教員の重要性－優れた教員の確保・育成・定着』プリカ、2005 年、68 頁。

職員が所属している¹³。交渉に至るまでに、OAJ は、まず、現場から課題を吸い上げ、これをもとに、組合内で協議を重ねる。さらに、議論を通じて定まった方向性について組合の理事会の承認を得、組織としての態度を決めた上で、交渉の場に臨んでいる。

なお、OAJ には、その他に、総務部門、財務部門、雑誌『Opettaja』編集部などが置かれており、教員に対し、福利厚生や法律・労務関係等のサービス提供を行っている。

（３）給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分

①給与決定のプロセス

フィンランドにおいて、労働者の給与は、国家公務員、地方公務員、民間という３つのセクター別によって定められる労働協約に基づいて決められる。その基盤となるのが、政府・雇用主団体・雇用者団体（労働組合）の三者間で締結される所得政策協約である。所得政策協約（略称：TUPO）とは、①賃金引き上げの水準と形態、②税金、③社会的・政治的問題、④職業生活や所得政策に影響を与える現代的課題、などに関する枠組みについての包括的所得政策合意である。1968 年に導入され、今なお、そのシステムが維持されている。

この合意に基づき、セクター別の交渉が行われる。雇用主団体と労働組合間で進められる交渉を通じ、賃金、労働時間、及びその他の雇用関係の事柄全般について定めた労働協約が締結される。教員をはじめとする教育職は、以前は、地方公務員の一般協約の中に含まれていたが、1984 年以降は、教育職単独で協約を結んでいる。

現在、「地方公務員（教育職）」の協約について、実質的に交渉を進めるのは、地方自治体連合（雇用主としての地方自治体：Kunnallinen Työmarkkinalaitos）と教職員組合（OAJ）である。両者の間で、①給与、②休暇、③有給休暇、④労働時間、④免除規定、⑤手当などについて、協約が結ばれる。以前、協約は、固定的なものであったが、2004 年以降、協約に示された給料等が最低条件を示すものへと改められたため、地方の裁量でよりよい条件を提示過ぎることが理論上可能になった。

②給与負担についての中央政府・地方政府間の配分

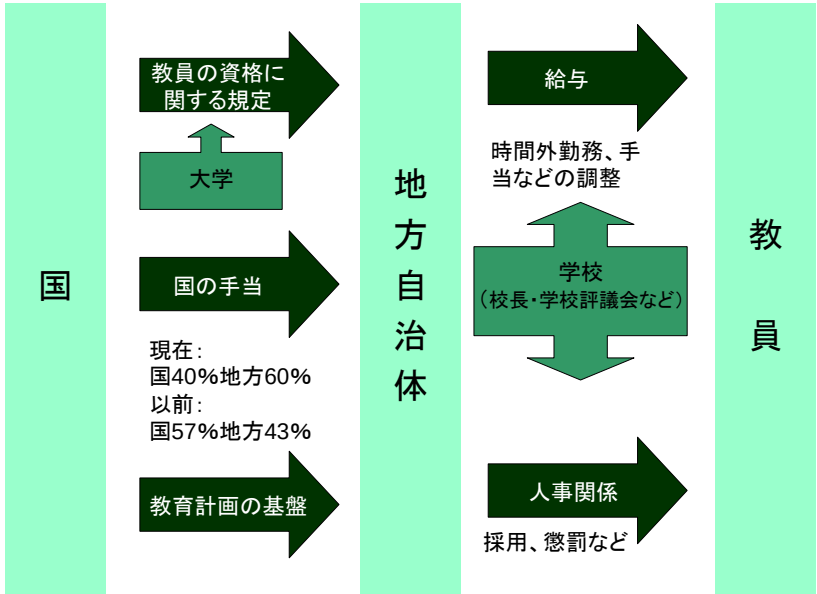
教員給与の負担については、以前は、中央政府が 57%、地方政府が 43%という分担であったが、予算配分方式の変化などにより、現在は、中央が 40%、地方が 60%という分担比率に改められている。

③学校の役割

給与は、国レベルで決められているが、配分に関連して、最終的な調整を行うのは、学校である。配分されたリソースに、子どもの数や授業のニーズなどを勘案しながら、各教員が負担する時間外勤務分や、学級規模などを調整し、教員に配分している。なお、各教員の時間外勤務負担等は、教員からの希望を聞いた上で、校長が決定している。

¹³ OAJ（フィンランド教職員組合）インタビュー（2006 年 11 月 1 日）。

図表 G-25 労働条件と給与をめぐる国・地方自治体・教員三者の関係

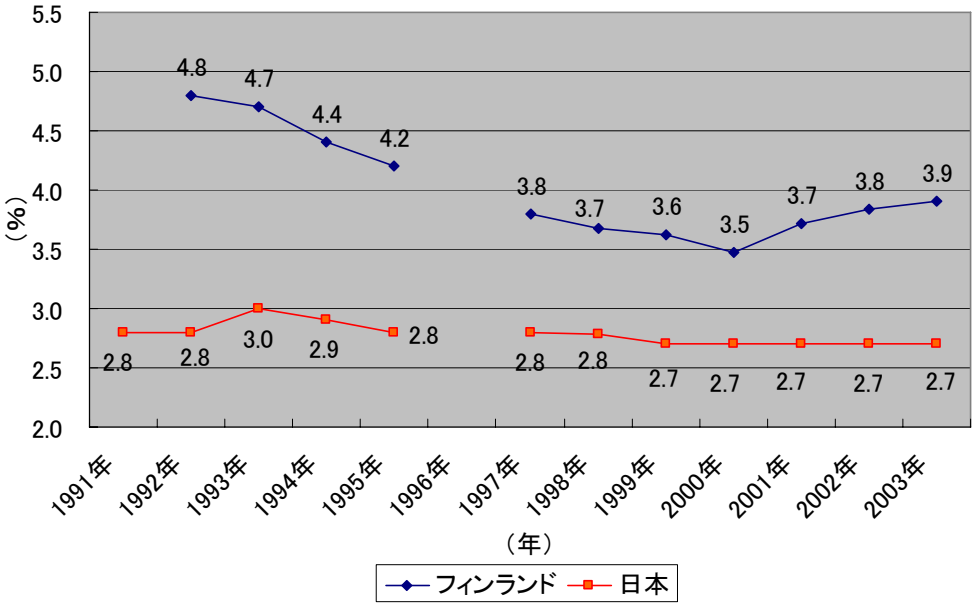


出所：筆者作成

（４）教育予算の近年の動向

1990年代の経済的停滞により、減り続けていた教育予算であったが、2000年を過ぎ、景気回復とともに増加傾向に転じている。

図表 G-26 GDPに占める学校教育費の割合（フィンランド）



出所：OECD Education at a Glance, OECD, Paris, 1993-2006年版より作成。

教員と他の公務職員との勤務条件等の比較表（フィンランド）

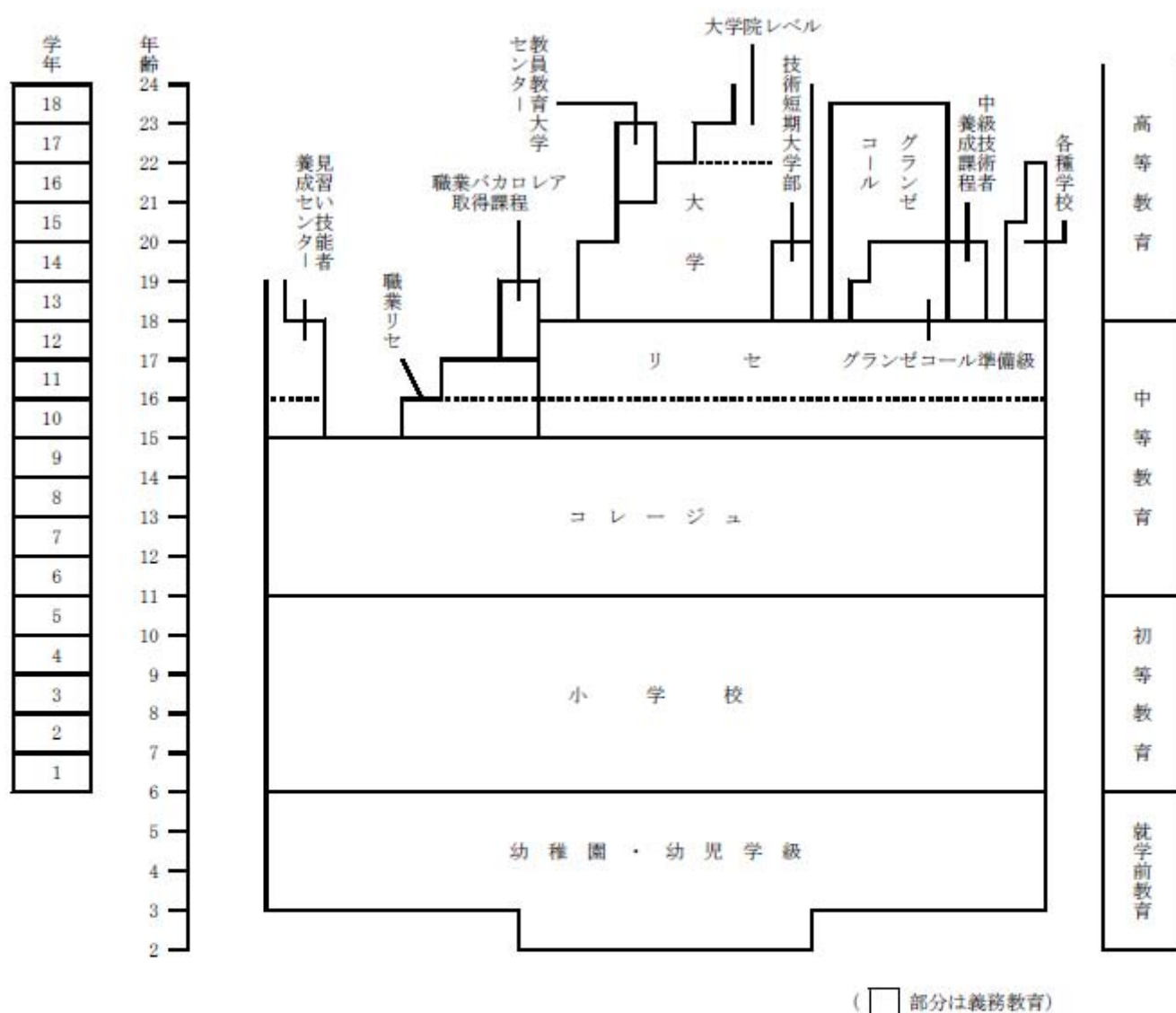
	国家公務員	地方自治体の公務職員	教員
法定勤務時間数	職種により異なるが、通常、年間勤務日数 225 日。勤務時間についても同様であるが、事務職の場合、1 日当たり 7 時間 15 分、1 週間当たり 36 時間 15 分。	職種により異なるが、通常、年間勤務日数 225 日。勤務時間についても同様であるが、事務職の場合：1 週間当たり 36 時間 15 分。（他の職種については省略するが、最も一般的な労働時間は週 38 時間 15 分）	校長、副校長、事務長等管理職の場合は、年間勤務日数 225 日。勤務時間は、週当たり 36 時間 15 分。一般の教員の場合は、原則として授業日のみ（年間 190 日程度）。勤務時間についての規定はないが、実質上、標準授業時間数が勤務時間とみなされている。
時間外勤務と同手当	労働時間法の基準の範囲内での時間外勤務は可能。（手当の詳細については未確認）	労働時間法の基準の範囲内での時間外勤務は可能。（手当の詳細については未確認）	一般教員については、標準授業時間数を超えて授業を行った場合、時間外勤務手当が支給される。
勤務条件決定方法	政府・雇用主団体・被雇用者団体（労働組合）の三者が締結した所得政策協約をもとに行われる労使間の交渉によって決まる。（給与については、2006 年以降、職務の複雑性等を考慮した、より成果志向の制度が導入されている。）	政府・雇用主団体・被雇用者団体（労働組合）の三者が締結した所得政策協約をもとに行われる労使間の交渉によって決まる。	政府・雇用主団体・被雇用者団体（労働組合）の三者が締結した所得政策協約をもとに行われる労使間の交渉によって決まる。
労働基本権保障の程度	団結権及び団体交渉権は認められているが、争議権については、労働協約が破棄された時（協定の空白期間）のみ有効。	団結権及び団体交渉権は認められているが、争議権については、労働協約が破棄された時（協定の空白期間）のみ有効。	団結権及び団体交渉権は認められているが、争議権については、労働協約が破棄された時（協定の空白期間）のみ有効。

H. フランス

＜目次＞

1. はじめに	178
(1) 教育課程	178
(2) 教育主体	178
2. 教員の任用	179
(1) 教員の身分	179
(2) 教員の任命権者	187
(3) 教員採用の方法	187
3. 教員の職務	188
(1) 校長、教頭、教職員等の職務内容	188
(2) 学校における教員組織の状況	191
(3) 勤務時間	191
(4) 長期休業期間中の勤務及び給与	192
4. 教員の給与	193
(1) 給料	193
(2) 諸手当	199
(3) 能力・実績の評価と給与	202
(4) 他の職種との給与水準の比較	206
(5) 教員給与の優遇措置	208
(6) 教員の退職手当、年金	208
5. その他	209
(1) 人材確保の方策	209
(2) 教員組合、団体の状況	209
(3) 給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分	210
(4) 教育予算の近年の動向	210

フランスの学校系統図



出所：教育指標の国際比較 平成 19 年度 文部科学省

1. はじめに

(1) 教育課程

フランスにおける教育課程は、以下のようになっている¹。

①初等教育

- ・幼稚園(école maternelle) (2～5 歳)
- ・小学校(école primaire) (6 歳から 5 年間)

②中等教育

- ・中学校 (コレージュ) (collège) (11 歳から 4 年間)
- ・高校 (リセ) (lycée) (15 歳から 3 年間) ; いわゆる高校入試はない²。

③高等教育

- ・大学(université) (18 歳以上)
- ・高等専門学校 (グランド・ゼコール(grandes écoles)³) (18 歳以上)

義務教育は、6 歳から 16 歳までの 10 年間 (小学校 1 年から高校 1 年まで) である。

大学及び高等専門学校には、高校卒業後、バカロレア (大学入学資格試験) (baccalauréat) に合格すれば進学できる。グランド・ゼコールには、バカロレア取得後、高校に併設されているグランド・ゼコール進学準備学級(classes préparatoires aux grandes écoles)を経ってから進学するのが通例である⁴。

(2) 教育主体

8 割以上の学校は国公立であり、小学校は市町村(commune)⁵が、中学校は県(département)、高校は州(地域圏) (région) が、大学⁶とグランド・ゼコールは国が、それぞれの設置主体である。国公立私立を問わず、「国民教育、高等教育及び研究省(Ministère de l' Education nationale, de l' Enseignement supérieur et de la Recherche)」 (以下、「国民教育省」とする。) が管轄する。

以下、記述の主たる対象を、初等中等学校教員に限定する。

¹ 2003 年次における各課程所属の生徒・学生数について、『諸外国の教員』文部科学省、2006 年、111 頁参照。

² 『諸外国の教員』文部科学省、2006 年、110 頁参照。

³ グランド・ゼコールとは、国立行政学院(Ecole nationale d' administration; ENA)や国立司法学院(Ecole nationale de la magistrature)、国立土木学校(Ecole nationale des ponts et chaussées)、理工科学学校(Ecole polytechnique)等のエリート養成学校の通称である。その多くは大学よりも格上とされる。

⁴ 『諸外国の教員』文部科学省、2006 年、110 頁。

⁵ 我が国のように、市・町・村の区別はないが、一部の大都市に特例措置がある。

⁶ 大学は全て国立である。私立大学に相当する学校がないわけではないが、それらは学位授与権を有していない。『諸外国の教員』文部科学省、2006 年、110 頁。

2. 教員の任用

(1) 教員の身分

①公立学校教員と私立学校教員

国公立学校の教員は全員が国家公務員であり、かつ、そのほとんどが正規一般職たる官吏(fonctionnaire)の身分を有する。前述のように、8 割以上の学校が国公立であるため、教員のほとんどは国家公務員ということになる。国民教育省によれば、2005 年における国公立学校の教員数は、86 万 198 人（図表 H-1、2 参照）である。これに対し、私立学校の教員は、14 万 4,920 人に過ぎない（図表 H-3 参照）。

図表 H－1 国公立学校教員数；身分別内訳

官吏たる教員	83 万 1,925 人
非正規職員（後述）たる教員	2 万 8,273 人
合計	86 万 198 人

出所：2005 年 1 月 31 日現在。Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, 2006, Ministère de l' Education nationale, de l' Enseignement supérieur et de la Recherche⁷, p. 253 から作成。

図表 H－2 国公立学校教員数；課程別内訳

初等教育	31 万 8,236 人
中等教育	42 万 4,385 人
高等教育	7 万 6,004 人
職業訓練施設(établissements de formation)	4 万 1573 人
合計	86 万 198 人

出所：2005 年 1 月 31 日現在。Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, 2006, Ministère de l' Education nationale, de l' Enseignement supérieur et de la Recherche, p. 253 から作成。

図表 H－3 私立学校教員数

初等教育	4 万 6,079 人
中学校	4 万 8,506 人
高校	5 万 335 人
合計	14 万 4920 人

出所：2005 年 1 月 31 日現在。Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, 2006, Ministère de l' Education nationale, de l' Enseignement supérieur et de la Recherche, p. 253, p. 261, p. 275 から作成。

私立の初等中等学校の教員は、原則として国家公務員ではなく、民間労働法が適用される被用者であるが、私立学校のうち、国の履修カリキュラムと同一のカリキュラムを実施する契約私立学校の教員給与は国から直接支給され、かつ、教員には公立学校教員

⁷ (URL:<http://media.education.gouv.fr/file/58/2/2582.pdf>.) 以下、同様。

の勤務条件に関する諸法令が適用される⁸。私立学校のほとんどは契約私立学校であるところ⁹、契約私立学校の教員は、国と当該学校の契約の種類によって、契約教員(*maitre contractuel*)¹⁰と承認教員(*maitre agréé*)¹¹に分類されるが、前者には、非正規職員たる公務員の地位が与えられており¹²、その結果、私立学校にも多数の公務員が存在することになる。

②公務員の種類・数

公務員¹³は、官吏(正規一般職の公務員)¹⁴と非正規職員に区別され、この二者が公務員制度(*fonction publique*)を構成する。非正規職員には様々な種類があるが、その一つである研修職員(*stagiaire*)は¹⁵、官吏採用試験に合格して採用されたが、任官前の研修(*stage*)を受けている段階の職員である¹⁶。後述するように、教員採用試験に合格した者は、教員教育大学センターの学生として一年間の研修を受けるが、この時の身分が研修職員である。

公務員制度には、国及びその行政的公施設法人(*établissement public administratif*)(ただし、後述の病院施設法人を除く)の公務員からなる国家公務員制度、地方公共団体(州、県、市町村)及びその行政的公施設法人の公務員からなる地方公務員制度、そして、行政的公施設法人の一種である病院公施設法人¹⁷の公務員からなる病院施設公務員制度の三つがある。なお、公施設法人とは、我が国における政府関係法人に相当し、大学は行政的公施設法人に属する¹⁸。

⁸ 教育法典 L914-1。なお、『諸外国の教員』文部科学省、2006 年、119 頁参照。

⁹ 契約私立学校の生徒数は、私立学校生徒数の 97%以上を占めることにつき、『諸外国の教員』文部科学省、2006 年、119 頁参照。

¹⁰ 国が教員給与と経常費を補助することを契約した契約私立学校の教員。

¹¹ 国が教員給与のみを補助することを契約した契約私立学校の教員。

¹² 契約教員とは、国が教員給与と経常費を補助することを契約した契約私立学校の教員であり、承認教員とは、国が教員給与のみを補助することを契約した契約私立学校の教員を意味する。以上につき、『諸外国の教員』文部科学省、2006 年、120 頁。その他、同・123 頁参照。

¹³ 公務員とは、公法人に勤務する者のうち、民間労働法が適用されずに公法上の規制を受ける人々を意味する。公務員の定義については、「フランスにおける公務員の不利益処分手続 (一)」北大法学論集 54 巻 1 号、下井康史、2003 年、37 頁、「フランスにおける公務員の任用・勤務形態の多様化 (上)」自治研究 81 巻 3 号、下井康史、2005 年、53 頁参照。

¹⁴ 官吏とは、一般に、国や地方公共団体等において、官等の一を付与され、かつ、恒常的に必要とされる職に任用された者と定義される。官吏の定義については、「公務員制度の射程」『情報社会の公法学』所収、下井康史、信山社、2002 年、53 頁、「フランスにおける公務員の不利益処分手続 (一)」北大法学論集 54 巻 1 号、下井康史、2003 年、38 頁、「フランスにおける公務員の任用・勤務形態の多様化 (上)」自治研究 81 巻 3 号、下井康史、2005 年、55 頁。

¹⁵ その他、補助職員(*agent auxiliaire*)、公法契約職員(*agent contractuel du droit public*)、臨時職員(*agent temporaire*)などがある。この点については、「フランスにおける公務員の不利益処分手続 (一)」北大法学論集 54 巻 1 号、下井康史、2003 年、36 頁。

¹⁶ 国の研修職員の身分については、法律ではなく、デクレが規律する。その内容は、本文で後述する官吏法に類似しており、同デクレに定めのない点は研修職員という特別な地位と矛盾しないかぎりでは官吏法が適用される。身分保障を除けば、その地位は官吏とほとんど異ならない。

¹⁷ 病院公施設法人とは、公衆衛生法典(*Code de la Santé publique*) L711-6 と L713-5 及び、L792 が列挙する公施設法人を指す(官吏法 IV 部 2 条)。

¹⁸ 公施設法人には商工的公施設法人という分類もあり、これも公法人ではあるが、そこに勤務する者は公務員ではない。国や地方公共団体自身に勤務する者でも、公務員ではなく、私法上の被用者とされるもの

図表 H-4 公務員の種類及び人数

(千人)

	官吏	非正規職員	計
国及び その公施設法人	2, 184 (教員が 832、武官が 349)	360	2, 544 (教員が 915)
地方公共団体及び その公施設法人	1, 200	374	1, 574
病院公施設法人	764	228	992
計	4, 148	962	5, 110 (教員が 915)

出所: 2004 年 12 月 31 日現在, Rapport annuel, Fonction publique: Faits et chiffres 2005-2006, Ministère de la fonction publique¹⁹, p9. 以下から作成。

図表 H-4 のように、国家公務員は合計約 254 万 4,000 人で、そのうち官吏が約 218 万 4,000 人（うち、武官が約 34 万 9,000 人）、非正規職員が約 36 万人である。地方公務員は合計約 157 万 4,000 人で、そのうち官吏が約 120 万人、非正規職員が約 37 万 4,000 人である。病院施設公務の公務員は合計 99 万 2,000 人で、そのうち官吏が約 76 万 4,000 人、非正規職員が約 22 万 8,000 人となっている。国、地方、病院施設を合わせた公務員の数約 511 万人（うち、官吏が約 414 万 8,000 人、非正規職員が約 96 万 2,000 人）、フランスの人口は約 6,000 万人であるから、その 1 割弱が公務員ということになる。

前述したように、国民教育省の統計では、教員公務員の総数は 86 万 198 人とされているが、公務員制度省の年報(Rapport annuel, Fonction publique)では約 91 万 5,000 人となっている²⁰。同年報に詳細な内訳は示されていないが、おそらく、私立学校における契約教員を含めた人数であると推測される。なぜなら、国民教育省の統計では、私立の初等学校における初等教育教員が 3 万 3,593 人、初等教育教諭が 6,924 人²¹、中学校の契約教員が 7,111 人、高校のそれが 7,186 人となっており²²、これらの合計人数を、国民教育省が公務員教員総数として示した 86 万 198 人に加算すると、91 万 5,012 人となるからである。この結果、公務員教員の人数は、全公務員の約 18%、全国家公務員の約 36%、全国家官吏の約 42%を占め、フランス人の 1.5%が国家公務員たる教員ということになる（図表 H-1 参照）。

も存在する。以上については、「公務員制度の射程」『情報社会の公法学』所収、下井康史、信山社、2002 年、69 頁、「フランスにおける公務員の不利益処分手続（一）」北大法学論集 54 巻 1 号、下井康史、2003 年 46 頁、「フランスにおける公務員の任用・勤務形態の多様化（上）」自治研究 81 巻 3 号、下井康史、2005 年、53 頁。

¹⁹ ([URL:http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/cgi-bin/brp/telestats.cgi?brp_ref=064000573&brp_file=0000.pdf](http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/cgi-bin/brp/telestats.cgi?brp_ref=064000573&brp_file=0000.pdf).) 以下、同様。

²⁰ Rapport annuel, Fonction publique: Faits et chiffres 2005-2006, Ministère de la fonction publique, 2006, p. 13.

²¹ Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, Ministère de l' Education nationale, de l' Enseignement supérieur et de la Recherche , 2006, p. 261.

²² Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, Ministère de l' Education nationale, de l' Enseignement supérieur et de la Recherche , 2006, p. 275.

③フランスの公務員法制と教員公務員の種類

公務員法制は、公務員の法的地位に関する諸法令（身分規程（statuts））から構成される。このうち、官吏一般に適用される官吏法（一般規程（statut général））は、以下の四部からなる。

- ・官吏の権利と義務に関する 1983 年 7 月 13 日の法律 83-634 号（Loi n. 83-634 du 13 juill. 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires）（官吏法Ⅰ部）²³
- ・国家公務の身分条項に関する 1984 年 1 月 11 日の法律 84-16 号（Loi n. 84-16 du 11 janv. 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat）（官吏法Ⅱ部）
- ・地方公務の身分条項に関する 1984 年 1 月 26 日の法律 84-53 号（Loi n. 84-53 du 26 janv. 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale）（官吏法Ⅲ部）
- ・病院施設公務の身分条項に関する 1986 年 1 月 9 日の法律 86-33 号（Loi n. 86-33 du 9 janv. 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière）（官吏法Ⅳ部）

これらの官吏法は、非正規職員には適用されない。非正規職員の身分規程は、別途デクレ（décret）²⁴で定められている。公立学校の教員の多くは官吏であるため、以下、官吏である教員に記述の対象を限定する。

公立初等中等学校の教員は、以下のよう分類される。

- ・初等教育教員（professeur des écoles）；幼稚園及び小学校を担当²⁵。
- ・中等教育普通教員（professeur certifié）；中学校及び高校を担当。
- ・中等教育体育教員（professeur d'éducation physique et sportive）；中学校及び高校の体育授業を担当。
- ・中等教育上級教員（professeur agrégé）；主として高校及びグランド・ゼコール進学準備学級を担当。
- ・職業高校教員（professeur de lycée professionnelle）；職業高校を担当
- ・管理職職員（personnel de direction）；中学や高校の校長・教頭を担当

以下、便宜上、説明の対象を、初等教育教員、中等教育普通教員、中等教育上級教員、そして管理職職員に限定する。

²³ ただし、国家官吏のうち、武官、司法官、国会官吏の人事関係は、別の法律の規律対象となる。したがって、官吏法Ⅱ部 2 条は、その適用範囲を、「国の本省又は地方支分部局若しくは公施設法人の階層上の官等の一に任官され、かつ、恒常的に必要とされる職の一に任命された者」としている。

²⁴ デクレとは、共和国大統領若しくは首相が定める規範を意味する。一般規制デクレ（décret réglementaire）と、個別行政行為である個別デクレ（décret individuel）がある。それぞれにつき、特に手続の規制がない一般デクレ（décret simple）の他、閣議を経るデクレ（décret en conseil des ministres）と、コンセイユ・デタの議を経るデクレがある。

²⁵ 本文で後述するように、かつての初等教育教員は、初等教育教諭という教員が担当していたが、1989 年の教育基本法制定により、新たに初等教育教員という教員分類が制度化された。それ以降、初等教育教諭は採用されておらず、現在、その数は非常に少ないため、本報告では特に必要のない限り言及しない。

④フランス公務員制度の基礎概念

ここでは、以後の叙述を理解するために必要な範囲で、フランス公務員制度特有の諸概念を説明する。

(a) 公務員制度の内部構造²⁶

1) 職員群 (corps)²⁷

官吏法は、官吏をその職種と責任の度合いに応じ、職員群に分類する。行政最高裁判所である国務院 (コンセイユ・デタ (conseil d'Etat)) の職員群などは、高級官僚群 (グラン・コール (grands corps)) と呼ばれるが、これは、職員群の中でもとりわけステータスが高いものの通称である。

官吏法は、職員群を人事管理の基本的単位としている。この点は、例えば、職員群ごとに、採用条件や昇給に関する身分規程 (個別規程 (statut particulier)) をデクレで定められていること²⁸、採用は職員群単位で行い、職員群内での昇進が一定程度で保障されていること、上位職員群に移る途も用意されているが (内部昇任 (promotion interne))²⁹、昇進とは区別され、新規採用扱いになること³⁰等に表れる。

職員群による分類は、我が国の国家公務員の「行政職俸給表(一)」、「行政職俸給表(二)」、「教育職俸給表(一)」、「教育職俸給表(二)」といった俸給表による分類に似ているが、分野、機能、職権ごとに極めて詳細に分類されている点で大きく異なる。

職員群は、国家公務員全体で約 1,500 あり、初頭中等教育教員については以下のものがある。

- ・初等教育教員職員群。これについての個別規程は、1990 年 8 月 1 日のデクレ 90-680 (以下、「1990 年デクレ」) とする。³¹である。
- ・中等教育普通教員職員群。これについての個別規程は、1972 年 7 月 4 日のデクレ 72-581 号 (以下、「1972 年デクレ 581 号」) とする。³²である。
- ・中等教育上級教員職員群。これについての個別規程は、1972 年 7 月 4 日のデクレ 72-580 (以下、「1972 年デクレ 580 号」) とする。³³である。
- ・管理職職員の職員群。これについての個別規程は、2001 年 12 月 11 日のデクレ

²⁶ この点については、「公務員制度の射程」『情報社会の公法学』所収、下井康史、信山社、2002 年、54 頁以下、「フランスにおける公務員の不利益処分手続 (一)」北大法学論集 54 巻 1 号、下井康史、2003 年、43 頁以下、「フランス公務員法制の概要」『欧米の公務員制度と日本の公務員制度』所収、下井康史、(財) 日本 ILO 協会、2003 年、31 頁、「フランスにおける公務員の任用・勤務形態の多様化 (上)」自治研究 81 巻 3 号、下井康史、2005 年、56 頁以下参照。

²⁷ 職員群の概念は、国家官吏と病院施設官吏にのみ用いられ、地方官吏については、職群 (cadres d'emplois) という概念が用いられている。ただし、両者に機能の違いはない。

²⁸ 官吏法 I 部 13 条。官吏法 II 部 8 条は、個別規程を定めるデクレが、コンセイユ・デタの議を経るデクレであることを求める。

²⁹ 多くの場合、官吏は一職員群内でその職業生活を終了する。

³⁰ 「フランス公務員法制の概要」『欧米の公務員制度と日本の公務員制度』所収、下井康史、(財) 日本 ILO 協会、2003 年、35 頁参照。ただし、格付に当たり経歴が考慮されることはある。

³¹ Décret n. 90-680 du 3 août 1990, Décret relatif au statut particulier des professeurs des écoles.

³² Décret n. 72-581 du 4 juillet 1972, Décret relatif au statut particulier des professeurs certifiés.

³³ Décret n. 72-580 du 4 juillet 1972, Décret relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré.

2001-1172 号（以下、「2001 年デクレ」とする。）³⁴である。

ロ) カテゴリー(catégorie)

各職員群は、その責任の程度や、採用要件としての学歴に応じ、カテゴリーに分類される。国家公務の場合、上位から ABCD の四つのカテゴリーがある³⁵。ただし、D カテゴリー職員群は、実際には存在していないようであり、国家公務員制度省の年報 2005-2006 年版に言及はない³⁶。

カテゴリーA には、政策立案や部局管理を任務とする職員群が属する。カテゴリーA のなかでも、要求される資格が高く、採用のための競争が最も厳しいものは、カテゴリーA + と称されることもある。カテゴリーB には、政策の実施やカテゴリーC 職員群所属官吏の指揮監督を任務とする職員が属する。カテゴリーC には、執行レベルの職務を任務とする職員群が属する。

報酬等の待遇は、A の職員群が最も高く、C が最も低い。採用に要求される学歴は、おおむね、A の職員群であれば大学卒（場合によっては、グランド・ゼコール卒）、B は大学入学資格であるバカロレア取得、C が中等教育終了となっている。

各カテゴリーの官吏数は、A が最多で 4 割強を占め、B は 2 割強、C が 3 割強である。前述した四つの教員職員群はいずれもカテゴリーA に属すが³⁷、A 分類職員軍に属す官吏のうち、半数近くが教員である。教員を除いた場合の各カテゴリーの官吏数比率は、A が 2 割弱、B が 3 割強、C が 5 割弱となる³⁸。

なお、1989 年 7 月 10 日に制定された教育基本法(Loi d'orientation sur l' éducation, n. 89-486 du 10 juillet 1989) (通称「ジョスパン法」) は³⁹、初等教育担当教員の待遇改善と資質向上のための改革を行った。具体的には、それまで初等教育を担当する教員は、カテゴリーB の「初等教育教諭 (instituteur)」職員群に属していたが、新たに前述の初等教育教員職員群を設置し、初等教育担当教員を所属させることとした⁴⁰。この職員群はカテゴリーA に属するため、従前の教諭職員群よりも待遇が良くなっている。他方、採用試験受験資格も、それまでの大学 2 年修了から、中等教育教員と同じく大学 3 年修了 (学士号取得) に変更された。

³⁴ Décret n. 2001-1174 du 11 décembre 2001, Décret portant statut particulier du corps des personnels de direction d' établissement d' enseignement ou de formation relevant du ministre de l' éducation nationale.

³⁵ 官吏法 II 部 29 条。

³⁶ 地方公務の場合は、1987 年の官吏法 III 部の改正で D カテゴリーが廃止されている。

³⁷ 初等教育職員群については 1990 年デクレ 1 条 1 項が、中等教育普通教員職員群については 1972 年デクレ 581 号 2 条 1 項が、中等教育上級教員職員群については 1972 年デクレ 580 号 2 条が 1 項が、管理職職員については 2001 年デクレ 1 条が、それぞれ、当該職員群はカテゴリーA に属することを明記している。

³⁸ Rapport annuel, Fonction publique: Faits et chiffres 2005-2006, Ministère de la fonction publique, 2006, p. 12. なお、地方公務では、A が 1 割弱、B が 1 割強、C が 8 割弱、病院公務では、A が 1 割強、B が 4 割弱、C が 5 割弱となっている。

³⁹ 同法については、『教育における自由と国家』、今野健一、信山社、2006 年、303 頁、307 頁以下、『諸外国の教員』文部科学省、2006 年、112 頁参照。

⁴⁰ 初等教育教諭職員群は現在も存在しているが、1989 年教育基本法制定以降、新規採用はされていないため、同職員群所属の教員は極めて少数にとどまり、2012 年にはいなくなるといわれている。この点については、「フランスにおける教員給与」東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要 25 号、高津芳則、2006 年、31 頁参照。

ハ)官等(grade)・職(emploi)・職級(classe)

各職員群は、一又は複数の官等から構成される⁴¹。例えば、管理職職員の職員群の場合、下位から、2 等管理職職員、1 等管理職職員、特等管理職職員の三つの官等がある（後掲図表 H-7 参照）。

官等には、官吏身分を示す属人的法概念という機能もあり、官等の付与が官吏の任官(titularisation)を意味するが、任官はあくまで官吏身分の付与行為であって、それだけでは、当該官吏が配属される職は決まらない。職の決定には、別途、特定の職への補職(affectation)行為が必要となる（任官補職のシステム）⁴²。

各官等には、当該官等官吏が配属される職が複数用意される。上位官等への異動（昇格）は一定要件のもとで認められるが（後述）、昇格資格を有するのは、原則として、直近下位官等の官吏に限定される⁴³。昇格は、原則として、職の変更を伴う。つまり昇格した官等に用意された職に、配属が変更されるのである。

官等が一つしかない職員群も少なくない。初等教育教員職員群や中等教育普通教員職員群、中等教育上級教員職員群がその例で、それぞれ、初等教育教員、中等教育普通教員、中等教育上級教員という官等のみである（後掲図表 H-5、6 参照）。このように官等が一つしかない職員群では、同一官等内に複数の職級が付されることがある。上記の三つの教員職員群では、下位から、普通級と特別級の二つの職級がある（後掲図表 H-5、6 参照）。上位職級への異動（職級の昇進）も昇格とみなされることがあるが⁴⁴、官等の昇進とは異なり、必ずしも職の変更を伴うわけではない。

ニ)号俸(échelon)

各官等には複数の号俸が付せられ、これにより官吏の俸給額が決まる。例えば、管理職職員群の 1 等管理職職員であれば、1 から 11 までの号俸が、特等管理職職員の場合は 1 から 6 までの号俸がある（後掲図表 H-7 参照）。職級がある職員群では、職級ごとに号俸が付せられる。例えば、初等教育教員と中等教育普通教員の職員群では、普通級には 1 から 11 までの、特別級には 1 から 7 までの、中等教育上級教員職員群では、普通級には 1 から 11 までの、特別級には 1 から 6 までの号俸が付せられている（後掲図表 H-5、6 参照）。

⁴¹ 官等のはく奪が官吏身分の消失を意味する。非正規職員には、官等が付与されない。以上については、「公務員制度の射程」『情報社会の公法学』所収、下井康史、信山社、2002 年、53 頁、「フランスにおける公務員の任用・勤務形態の多様化（上）」自治研究 81 巻 3 号、下井康史、2005 年、55 頁。

⁴² 以上については、「フランスにおける公務員の任用・勤務形態の多様化（上）」自治研究 81 巻 3 号、下井康史、2005 年、55 頁。

⁴³ 後述する 1 等管理職職員への任官が、この原則の例外を構成する。

⁴⁴ 官吏法Ⅱ部 31 条。

(b)任用

官吏の採用⁴⁵は職員群ごとに実施され、官吏法が定める欠格要件⁴⁶以外の採用条件は、各職員群の個別規程が定める。採用のための選抜手法は、競争試験(concours)⁴⁷によるのが原則とされ⁴⁸、後述のように、教員の場合も例外ではない。

採用が決まると、研修職員(前述)として、当該職員群の最下位官等の最下位号俸に格付けされ、一年間の研修期間の後、正式に任官される。

(c)身分保障⁴⁹

教員を含めた官吏が、その地位を喪失するのは、以下の場合に限定される

イ) 定年退職

教員を含めた官吏の定年は 65 歳である⁵⁰。ただし、定年時に退職年金(後述)受給資格としての勤続年数を充たしていない場合等⁵¹、一定の場合には延長が認められる。

ロ) 退職願の承認

我が国と同様、一方的辞任は認められない⁵²。

ハ) 職権退職(mise à la retraite d'office)あるいは分限免職(licenciement)

これは我が国の分限免職に類似する。両者の違いは、前者が退職年金(後述)受給権獲得官吏に対するもので、後者は同未取得官吏に対する点である。いずれの処分事由も、以下の通り。

- ・職務不適格等の職務遂行能力不十分

⁴⁵ 官吏一般の採用制度については、「フランス公務員法制の概要」『欧米の公務員制度と日本の公務員制度』所収、所収、下井康史、(財)日本ILO協会、2003年、31頁以下参照。

⁴⁶ 以下の者は、官吏に就任できない。①フランス国籍を保有しない者、②公民権を有しない者、③場合によっては、犯罪記録(casier judiciaire)に、職務遂行と相容れない事項が記載されている者、④兵役法典上、適法な地位にない者、⑤職務遂行に求められる身体上の能力条件を備えていない者(官吏法Ⅰ部5条)。

なお、外国籍の者でもヨーロッパ共同体構成国の国民であれば、権限が主権の遂行と切り離されているか、公権力の行使に参画しない職員群に限り就任できる(官吏法Ⅰ部5条の2)。

⁴⁷ 競争試験には、外部競争試験(concours externe)と内部競争試験(concours interne)の二種があり、各職員群の個別身分規程が、この二つの競争試験のいずれによるのか、あるいは、併用するのかを明らかにしておく。

一般に、外部競争試験は、主として新規学卒者の採用を念頭に置くもので、一定の学位保持者を対象とし、25～30歳の者に受験資格を限定するのが通例である。内部競争試験は、一定期間以上の勤務経験がある官吏を対象とする。学位保持は要件とされず、また、多くの場合、年齢制限もない。

通常の競争試験は、筆記試験と口頭試験で構成される。成績を判定するのは、任命権者が選任する審査委員会で、同委員会は、競争試験終了後、合格者を成績順に並べた名簿を作成する。任命権者は、合格者全員の採用を義務づけられるわけではなく、採用者なしとすることもできるが、採用をする場合は、名簿の順序に従わなければならない。採用決定権と成績評価権を分離するこのシステムは、採用時における政治性の排除をねらいとしている。以上については、「フランス公務員法制の概要」『欧米の公務員制度と日本の公務員制度』所収、下井康史、(財)日本ILO協会、2003年、32頁。

⁴⁸ 官吏法Ⅰ部16条

⁴⁹ 身分保障制度については、「フランスにおける公務員の不利益処分手続(一)」北大法学論集54巻1号、下井康史、2003年、47頁以下参照。

⁵⁰ 公務員及び公的部門における退職定年に関する1984年9月14日の法律84-834号1条。ただし、裁判官や大学教授等には例外が認められている。

⁵¹ 同法1-1条。

⁵² 退職願が承認される前に職場を放棄した場合は、職務専念義務違反として懲戒処分の対象となる。

- ・心身の故障
- ・立法による行政整理⁵³
- ・休職期間満了時の復職拒否

ニ)懲戒免職(révocation)⁵⁴

我が国とは異なり、官吏法は懲戒事由を列挙していない。法令上の義務違反一般が懲戒事由とされている。

ホ)フランス国籍喪失、公民権失効、判決による公職遂行禁止による自動失職

ハ)が下されることは極めて稀であり、ニ)も多くない。よほどのことがなければ、定年まで継続して勤務できるのが現況である点は、我が国の公務員と良く似ている。

(2) 教員の任命権者

初等教育教員については、大学区⁵⁵視学官(国民教育県事務局長)(inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation)が、国民教育大臣から権限を委任されて任命権を行使する⁵⁶。その他、中等教育普通教員、中等教育上級教員及び管理職職員の任命権者は、いずれも国民教育大臣である⁵⁷。

(3) 教員採用の方法⁵⁸

採用は、国民教育省が実施する競争試験(concours)によるのが原則である⁵⁹。

①管理職職員以外の教員

初等教育教員と中等教育教員の競争試験⁶⁰の受験資格は、受験資格は学士号(大学3年修了)の保持その他である。学士号保有者は、教員教育大学センター(Institut universitaire de formation des maîtres)に入学し、1年間の教育を受けた後⁶¹、競争

⁵³ フランスでは、我が国と異なり、職の廃止や予算減少のみによって分限免職をすることは認められていない。法律が職団廃止規定(les dispositions législatives de dégagement des cadres)を定めて初めて実施可能になる(官吏法Ⅱ部69条)。実際にこの規定が制定されたことは、これまでほとんどない。

⁵⁴ 官吏法Ⅱ部66条は、懲戒処分として、以下のものを定める。

- ・第一グループ：戒告、けん責
- ・第二グループ：昇進候補者名簿からの削除、降給、一五日以下の停職、職権転任
- ・第三グループ：降格、三ヵ月以上二年以下の停職
- ・第四グループ：職権退職、免職

職権退職と免職の違いは、職権退職と分限免職の違いと同様、退職年金未取得か否かによる。

⁵⁵ 大学区(académie)とは、国民教育省の出先機関である。

⁵⁶ 1990年8月31日の国民教育省令第1条。なお、第5共和制憲法13条及び21条は、文武官職公務員の任命権者を共和国大統領と首相としているが、文武官職への任命についての組織法律に関する1958年11月28日のオルドナンス第58-1136号4条が、法令によって任命権を他の行政機関に委任できるとしている。

⁵⁷ 1972年デクレ581号2条、1972年デクレ580号2条、2001年デクレ20条。

⁵⁸ 教員の採用・養成制度に関する日本との比較については、「フランスにおける教員給与」東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要25号、高津芳則、2006年、31頁参照。

⁵⁹ 教員資格や採用制度の変遷については、『諸外国の教員』文部科学省、2006年、112頁参照。

⁶⁰ 試験科目等の詳細については、『諸外国の教員』文部科学省、2006年、131頁以下。

⁶¹ 教員教育大学センター1年次における教育課程については、『諸外国の教員』文部科学省、2006年、130頁参照。

試験を受験することになる。

中等教育上級教員競争試験⁶²の受験資格は、修士号(メトリーズ (maitrise) 学位)取得者(大学4年修了)等である。

なお、競争試験の倍率は、初等学校教員約で5倍、中等教育普通教員で約5倍、中等教育上級教員で約10倍であるという⁶³。

競争試験に合格した者は、教員教育大学センターに在学することになるが、その身分は、非正規職員としての研修職員(試補)(stagiaire)である。教育実習を中心とする一年間の研修⁶⁴期間後、その能力等に問題がないと教員教育大学センターが判断すれば⁶⁵、官吏に任官される。この段階で、初等教育教員に任官された者は初等教育教員資格(certificat d'aptitude au professorat des écoles; CAPE)を、中等教育普通教員に任官された者は中等教育教員資格(certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du secont degré; CAPES)を、中等教育上級教員に任官された者は中高等教育教員資格(アグレガシオン)(agrégation)を、それぞれ取得することになる⁶⁶。

以上は原則的な採用制度であって、この他にも、現職官吏を対象とした内部競争試験や、民間からの中途採用のための競争試験も、それぞれ別枠で用意されている⁶⁷。

②管理職職員

管理職職員の競争試験は、カテゴリーAに属する職員群で、5年以上の実勤務経験がある官吏を対象に実施される⁶⁸。実際には、教員の職員群に在任中の者が受験することが多いという⁶⁹。この競争試験に合格した者は、2等管理職職員に任官されるが、すぐに1等管理職職員に任官される例外的な制度も用意されている⁷⁰。

3. 教員の職務

(1) 校長、教頭、教職員等の職務内容

①校長、教頭

(a) 幼稚園と小学校

学級が一つしかない幼稚園・小学校(単級学校)⁷¹に校長(directeur)は置かれず、

⁶² 競争試験における合否判定の方法については、『諸外国の教員』文部科学省、2006年、140頁。

⁶³ フランス国民教育省からの回答による。

⁶⁴ 研修内容の詳細については、『諸外国の教員』文部科学省、2006年、134頁以下。

⁶⁵ 教員教育大学センターによる審査の詳細につき、『諸外国の教員』文部科学省、2006年、140頁以下。

⁶⁶ 初等教育教員については1990年デクレ12条1項、中等教育普通教員については1972年デクレ581号6条、中等教育上級教員については1972年デクレ580号5条のI。

⁶⁷ 詳細については、『諸外国の教員』文部科学省、2006年、138頁。

⁶⁸ 2001年デクレ3条1°、4条、5条。

⁶⁹ ルイ・ル・グラン(Louis le Grand)高校校長インタビュー(2006年10月24日)による。

⁷⁰ 2001年デクレ3条2°。

⁷¹ 『諸外国の教員』文部科学省、2006年、114頁によれば、1999年度で、約15%の学校が単級学校であるという。

一般教員が校長の職務を遂行する⁷²。それ以外の幼稚園・小学校には校長が置かれ、一般の初等教育教員から任命される。校長も一般教員と同様に授業を担当するが、学級数に応じて担当授業時間が軽減される。任命権者は、大学区視学官（国民教育県事務局長）である。幼稚園と小学校に教頭は置かれない。

幼稚園と小学校の校長の任務について、教育法典（Code de l' Education）L411-1（2005年4月23日の法律2005-38号）は、以下のように定める。

「校長は、幼稚園あるいは小学校の円滑な運営に注意を払う。校長は、教員相互に必要な調整を確保する。」

より具体的な職務は、授業、授業準備、個別学習指導、教材作成、成績評価、保護者対応、地域対応、関係団体対応、事務資料作成、校内機器の管理や修理、授業管理である⁷³。中学校と高校の校長は、後述するように、各教育施設において国家を代理し、校務運営の責めを担うことから、教員に対する指揮監督権を有するが、初等教育施設の校長には、このような権限がない。

(b) 中学と高校

中学と高校には、授業を担当しない校長（chef d'établissement）が置かれ、国民教育大臣が管理職職員から任命する⁷⁴。

中等教育校長の任務について、教育法典L421-3は、以下のように定める。

「地方教育施設は校長によって管理運営される。

（中略）

校長は、当該施設において国家を代理する。

校長は運営会議（conseil d'administration）を主宰し、議決事項を執行する。

施設運営に重大な支障が生じた場合、校長は、公役務の円滑な運営を確保するため、あらゆる必要な措置を執ることができる。」

中学と高校には教頭も置かれ、校長と同様、授業を担当しない。任命権者は、国民教育大臣で、管理職職員の中から任命する⁷⁵。

なお、管理職職員の職務内容について、2001年デクレ2条は、以下のように定める。

「管理職職員は、校務運営（encadrement du système éducatif）及び教育活動（action d'éducation）に携わる。この目的のために、これら職員は、主として、国民教育省管轄

⁷² 初等教育学校の校長に関する1989年2月24日のデクレ89-122号1条

⁷³ フランス国民教育省からの回答による。

⁷⁴ 地方教育施設に関する1985年8月3日のデクレ85-924号7条。中学の校長はprincipalとも、高校の校長はprovisseurとも呼ばれる（2001年デクレ2条1°）。

⁷⁵ 中学校の教頭はprincipal adjoint de collègeとも、高校の教頭はprovisseur adjoint de lycéeとも呼ばれる（2001年デクレ2条1°）。

の教育施設又は職業訓練施設の管理職に就任する。これら職員は、特に中央省庁及び出先機関において、教育公役務の遂行に属する別の職務を命じられることもある⁷⁶。」

校長と教頭の具体的な職務は、保護者対応、地域対応、関係団体対応、事務資料作成、校内機器の管理や修理、授業管理である⁷⁷。

②その他の教員

教員の職務は、学習指導(service d'enseignement)や進路指導などの教育活動が中心である。

初等教育教員の職務内容について、1990 年デクレ 2 条は以下のように定める。

「初等教育教員は教育活動に携わり、主として、幼稚園及び小学校における学習指導業務に従事する。その中でこの教員は、生徒の学習に対する継続的な評価を実施し、生徒らの自学の援助を行う。

その他、初等教育教員は、特別教育施設(établissements d'enseignement spécialisé)、州適合教育施設(établissements régionaux d'enseignement adapté)、州初級学校(écoles régionales du premier degré)、中学校の特別教育部門(sections d'éducation spécialisée des collèges)、あるいは、教員養成機関(établissements de formation des maîtres)において、その職務を遂行することを求められることがある。」

中等教育普通教員の職務について、1972 年デクレ 72-581 号 4 条は以下のように定める。

「中等教育普通教員は教育活動に携わり、主として、中等教育施設及び職業訓練施設(établissements de formation)における学習指導業務に従事する。その中でこの教員は、生徒に対する個人指導や成績評価を行い、生徒の進路計画の選択について助言を行う。

中等教育普通教員は、実習主任教員(chef de travaux)の職務に従事することがある。この職務は、校長の直接的指揮監督の下、技術教育や職業教育の企画調整、これらの教育機器の管理をすることにある。実習主任教員は、学校学習指導チームの選抜や設置、実施について、校長に助言をする。同実習主任教員は、学校外部、とりわけ企業との交渉に従事する。

中等教育普通教員は、高等教育施設における一定の教育に従事することもある。」

中等教育上級教員の職務について、1972 年デクレ 72-580 号 4 条は以下のように定め

⁷⁶ 同条は、続けて、管理職職員が就任できる職として、高校の校長、職業高校の校長、中学の校長、高校の教頭、職業高校の教頭、中学の教頭を列挙している。

⁷⁷ フランス国民教育省からの回答による。その他、『諸外国の教員』文部科学省、2006 年、115 頁以下参照。

る。

「中等教育上級教員は教育活動に携わり、主として、学習指導業務に従事する。その中でこの教員は、生徒に対する個人指導や成績評価を行い、生徒の進路計画の選択について助言を行う。

その他、中等教育上級教員は、グランド・ゼコール進学準備学級や、高校の学級、職業訓練施設、そして、例外的にはあるが、中学の学級において、その任務を遂行する。

中等教育上級教員は、実習主任教員の職務に従事することがある。この職務は、校長の直接的指揮監督の下、技術教育や職業教育の企画調整、これらの教育機器の管理をすることにある。実習主任教員は、学校学習指導チームの選抜や設置、実施について、校長に助言をする。同実習主任教員は、学校外部、とりわけ企業との交渉に従事する。

中等教育上級教員は、高等教育機関における一定の教育に従事することもある。」

より具体的な教員の職務は、授業、授業準備、個別学習指導、カリキュラム編成、教材作成、成績評価、保護者対応等である⁷⁸。

（２）学校における教員組織の状況⁷⁹

幼稚園と小学校では、校長と教員が「学校学習指導チーム(équipe pédagogique de l'école)」と「学習期学習指導チーム(équipe pédagogique de cycle)」を組織している。中学と高校でも、学習指導チームが組織され、教員相互の連絡や教育手法についての協議が行われる。

（３）勤務時間

国家官吏の勤務時間は、原則として週 35 時間、年間最長 1,607 時間⁸⁰であり、管理職職員については、この原則が適用されている。他方、初等中等教育教員にはこの原則の適用がなく、義務的担当授業時間をもって勤務時間とされている。この時間以外には学校に勤務する義務がなく、仮に出勤しても手当等給与支払の対象となるわけではない。ただし、後述するように、補習等の義務的担当授業以外の授業を担当した場合には、超過勤務手当が支給される。

各教員の勤務時間（担当授業時間）は、以下の通り。

- ・初等教育教員；週 26 時間。これに 36（1 学年 36 週⁸¹）を乗じた数字が、年間の勤務時間となる。この他に、学習指導チームその他の会議のために年間 36 時間の勤務が義務付けられているところ⁸²、1 学年は 36 週であるから週に 1 時間の会議があることになり、その結果、27 時間が毎週の義務的勤務時間ということになる。

⁷⁸ フランス国民教育省からの回答による。

⁷⁹ 詳細については、「諸外国の教員」文部科学省、2006 年、117 頁以下参照。

⁸⁰ 国家公務における勤務時間の調整と短縮に関する 2000 年 8 月 25 日のデクレ 2000-815 号 1 条。

⁸¹ 教育法典 L521-1。

⁸² 初等教育教員の週間勤務に関する 1991 年 1 月 14 日のデクレ 91-41 号 1 条

- ・中等教育普通教員；週 18 時間⁸³。これに 36 を乗じた数字が、年間の勤務時間となる。
- ・中等教育上級教員；週 15 時間⁸⁴。これに 36 を乗じた数字が、年間の勤務時間となる。

勤務時間管理は、学期ごとに決められる時間割りに従った授業実施の確認によりなされる。全教員が全平日に授業があるとは限らないため、授業のない日は出勤する義務はない。授業以外の時間は学校にいる義務がないためか、我が国におけるような職員室は存在せず、全教員共通の控え室が一室あるに過ぎない。現地調査で見学した高校では、控え室には各教員用のロッカーがあるだけで、各教員に机は与えられておらず、パソコンとプリンターも共用のものが数台あるのみであった⁸⁵。イメージとしては、我が国の大学非常勤講師の控室に近い。

教員の義務的勤務時間は極めて短く、この点に対する批判は常に存在するが、授業の準備、教材作成、宿題の採点、試験の出題・採点等は、これら義務的勤務時間以外の時間に行わなければならない。教員側は、こうした時間を勘案するとけして楽な労働ではないと反論している。2002 年の調査によれば、週の実勤務時間は中等教育普通教員 41 時間 2 分、中等教育普通教員 39 時間 29 分、職業高校教員 40 時間 4 分など、中等学校教員全体の平均実働時間は 39 時間 47 分となっている⁸⁶。

なお、教員を含めた国家官吏には、半日以上の部分時間勤務（パート・タイム勤務）が認められている⁸⁷。部分時間勤務が認められるのは、6 か月から 1 年、更新することで通算 3 年まで可能である⁸⁸。部分時間勤務期間は、後述する官等の昇進（昇格）や号俸の昇進（昇給）、さらには、退職年金（後述）の算定にあたり、フルタイム勤務期間と同視される⁸⁹。2005 年において、部分時間勤務が認められている官吏は 5 万 6,500 人ほどであり、非正規職員では 5,200 人ほどとなっている⁹⁰。

（４）長期休業期間中の勤務及び給与

休業期間中は授業が実施されないため、教員は学校に出勤する必要が無く、その結果、義務的勤務時間もない。しかし、給与は、休業期間以外の期間と同様に支給される。なお、バカロレア等、試験の実施・採点を命ぜられた教員には、当該日程の範囲で勤務義務があり、試験のレベルによって定められた手当が支給される。

⁸³ 中等教育施設教員の週間勤務上限を定める法律特別施行令に関する 1950 年 5 月 25 日のデクレ 50-583 号 1 条 A。

⁸⁴ 中等教育施設教員の週間勤務上限を定める法律特別施行令に関する 1950 年 5 月 25 日のデクレ 50-583 号 1 条 A。

⁸⁵ ルイ・ル・グラン高校校長インタビュー（2006 年 10 月 24 日）による。

⁸⁶ Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2006, p. 283。なお、初等教育教員と管理職職員の実勤務時間についての統計はないようである。

⁸⁷ 官吏法Ⅱ部 37 条 1 項。部分時間勤務の詳細については、「フランスにおける公務員の任用・勤務形態の多様化（下）」自治研究 81 巻 6 号、下井康史、2005 年、109 頁以下参照。

⁸⁸ 1982 年 7 月 20 日のデクレ 82-624 号 2 条 1 項。

⁸⁹ 昇進については官吏法Ⅱ部 38 条 2 項、退職年金については文武官吏退職年金法典 L5-1-1。

⁹⁰ Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2006, p. 253。

4. 教員の給与

(1) 給料

①法制度

本俸（俸給）（*traitement*）は、教員に限らず全官吏につき、自己の官等あるいは職級に付されている号俸によって決定される⁹¹。我が国のような職種別俸給表は存在せず、全国家官吏職員群に共通して適用される俸給表に、各官吏の号俸に付された指数を照合することで、各官吏の俸給年額が決まる仕組みとなっている。

まず、各職員群の個別規程は、前述したように、当該職員群の官等あるいは職級の数と名称を明らかにし、そのうえで、各官等・職級ごとの号俸数を定める。そして、別途、デクレによって、各号俸の税込み指数（*indice brut*）と俸給指数（*indice majoré*）が決められる⁹²。税込み指数とは、全国家公務における当該号俸の位置付けを示す数字であり、俸給指数とは、各税込み指数の号俸に支給される俸給の位置付けを表す数字である。図表 H-5、6⁹³、7 は、教員の各職員群について、官等あるいは職級と号俸、そして、各号俸の税込み指数と俸給指数を、便宜的にまとめたものである（昇進経路表（キャリア進行表））。

⁹¹ 官吏法 I 部 20 条 2 項。

⁹² 一般的退職制度に服する国家公務員の官等と職の階層的格付に関する 1948 年 7 月 10 日のデクレ 48-1108 号 1 条。このデクレは、国家公務員制度高等評議会（*Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat*）の議を経た上で制定することが、官吏の俸給に関する条文の制定と周知に関する 1999 年 10 月 1 日の通達で定められている。国家公務員制度高等評議会とは、国家公務員政策一般についての意見を述べる審議会で、各省代表 19 名と公務員組合代表 19 名で構成されている。

⁹³ 初等教育教員・中等教育普通教員・中等教育上級教員の場合、普通級 1 号俸と 2 号俸は、採用試験に合格し、教員教育大学センターに在学中の研修職員が格付けされる。以上については、本文 2(2)、2(4)②参照。なお、研修職員への俸給支給方法については、「フランスにおける教員給与」東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要 25 号、高津芳則、2006 年、33 頁。

図表Ｈ－５ 昇進経路表（初等教育・中等教育普通教員）

初等教育（ア）・中等教育普通教員（イ）						
職級	号俸	昇給に必要な期間			税込み指数	俸給指数
		上位選抜	普通選抜	年功昇給		
特別級	7号俸	3年			966	782
	6号俸	3年			910	740
	5号俸	2.5年			850	694
	4号俸	2.5年			780	641
	3号俸	2.5年			726	600
	2号俸	2.5年			672	559
	1号俸	2.5年			587	494
普通級	11号俸	－	－	－	801	657
	10号俸	3年	4.5年	5.5年	741	611
	9号俸	3年	4年	5年	682	566
	8号俸	2.5年	4年	4.5年	634	530
	7号俸	2.5年	3年	3.5年	587	494
	6号俸	2.5年	3年	3.5年	550	466
	5号俸	2.5年	3年	3.5年	510	438
	4号俸	2.5年	2.5年	2.5年	480	415
	3号俸	1年	1年	1年	450	394
	2号俸	9ヶ月	9ヶ月	9ヶ月	423	375
	1号俸	3ヶ月	3ヶ月	3ヶ月	379	348

出所：国民教育省国際関係局インタビュー（2006年10月19日）の際に入手した資料をもとに作成。

図表Ｈ－６ 昇進経路表（中等教育上級教員）

ウ) 中等教育上級教員						
職級	号俸	昇給に必要な期間			税込み指数	俸給指数
		上位選抜	普通選抜	年功昇給		
特別級	6号俸	－			HEAⅢ	962
		1年			HEAⅡ	915
		1年			HEAⅠ	880
	5号俸	4年			1015	820
	4号俸	2.5年			966	782
	3号俸	2.5年			901	733
	2号俸	2.5年			852	695
	1号俸	2.5年			801	657
普通級	11号俸	－	－	－	1015	820
	10号俸	3年	4.5年	5.5年	966	782
	9号俸	3年	4年	5年	901	733
	8号俸	2.5年	4年	4.5年	835	683
	7号俸	2.5年	3年	3.5年	772	634
	6号俸	2.5年	3年	3.5年	716	592
	5号俸	2.5年	3年	3.5年	664	553
	4号俸	2年	2.5年	2.5年	618	517
	3号俸	1年	1年	1年	565	477
	2号俸	9ヶ月	9ヶ月	9ヶ月	506	435

出所：国民教育省国際関係局インタビュー（2006年10月19日）の際に入手した資料をもとに作成。

図表 H-7 昇進経路表 3 (管理職職員)

エ) 管理職職員				
官等	号俸	昇給に必要な期間	税込み 指数	俸給 指数
特 等	6 号俸		HEA I	962
		1 年	HEA II	915
		1 年	HEA I	880
	5 号俸	3 年	1015	820
	4 号俸	2 年	966	782
	3 号俸	2 年	901	733
	2 号俸	1.5 年	852	695
	1 号俸	1.5 年	801	657
1 等	11 号俸		1015	820
	10 号俸	2.5 年	966	782
	9 号俸	2.5 年	901	733
	8 号俸	2 年	835	683
	7 号俸	2 年	772	634
	6 号俸	2 年	716	592
	5 号俸	2 年	664	553
	4 号俸	2 年	618	517
	3 号俸	1 年	565	477
	2 号俸	1 年	506	435
	1 号俸	1 年	457	399
2 等	10 号俸		852	695
	9 号俸	2.5 年	807	661
	8 号俸	2.5 年	747	616
	7 号俸	2 年	682	566
	6 号俸	2 年	645	538
	5 号俸	2 年	598	503
	4 号俸	2 年	560	474
	3 号俸	2 年	522	447
	2 号俸	2 年	485	419
	1 号俸	1 年	450	394

出所：国民教育省国際関係局インタビュー（2006 年 10 月 19 日）の際に入手した資料をもとに作成。

次に、全国家官吏職員群に共通して適用される俸給表には、一般俸給表（図表 H-8）と上位職俸給表（号俸外(hors échelle=HE)俸給表）（図表 H-9）の二つがある。

一般俸給表は、税込み指数 1,015 未満の官吏、すなわち俸給指数が 820 未満の官吏に適用される。同俸給表は、190 から 820 までの俸給指数毎に、俸給額や居住地手当（後述）や家族扶養付加手当（後述）の額を決定する。俸給額は、俸給指数に指数価（valeur de point）を乗じて算出される。2006 年現在の指数価は 53.9795 ユーロ（約 8,369 円⁹⁴）である。

例えば、初等教育教員及び中等教育普通教員で普通級 7 号俸の者（採用されてから概ね 12～15 年の 30 歳代半ばの教員にこの号俸が付せられるものと推測される。）は、俸給指数が 494 であるから、俸給年額は $53.9795 \times 494 = 26,665.87$ ユーロ（年金掛け金および税引き前。日本円で約 413 万円強）となり、これを 12 で除した 2,222.15 ユーロ（同

⁹⁴ 1 ユーロ 155 円で計算した。以下、同様。

前。約 34 万 5,000 円弱)が控除前俸給月額となる。控除後は 2,047.72 ユーロ (31 万 7,000 円強)で、これに例えば、第 2 地域居住地手当 (後述) 22.22 ユーロ (3500 円弱)と子供 2 人分の家族扶養付加手当 (後述) 77.33 ユーロ (1 万 2,000 円弱)を加えると、2147.72 ユーロ (約 33 万 2,000 円強)が月額給与となる。これに 12 を乗じたものが年額給与となる (我が国のようなボーナス制度はない)、この例であれば、25,772.64 ユーロ (約 400 万円弱)である。なお、中等教育教員には生徒進路指導手当 (後述) が年額 1,164.84 ユーロ (約 18 万円強)支給されるため、これを加えると、26,886.84 ユーロ (約 417 万円)となる。

また、後述するように、昇給 (号俸の昇進)に必要な勤続年数は、勤務評定結果によって異なるが、どんなに勤務評定結果が悪くても、定年時には普通級 11 号俸まで到達できる仕組みになっているところ、普通級 11 号俸の俸給指数は 657 であるから、俸給年額は 3,5464.53 ユーロ (約 550 万円弱)、控除後俸給月額は 2,723.38 ユーロ (約 42 万 2,000 円強)、これに第 2 地域居住地手当 29.55 ユーロ (約 4500 円強)を加えると、2752.93 ユーロ (約 42 万 7000 円弱)が月額給与となり、この例であれば、33,035.16 ユーロ (約 512 万円強)が年額給与となる。これに生徒進路指導手当 1,164.84 ユーロ (約 18 万円強)を加えると 34,200 ユーロ (約 530 万円)となる。

中等教育上級教員で普通級 7 号俸の者 (採用されてから概ね 12~15 年の 30 歳代半ばの教員にこの号俸が付せられるものと推測される。)は、俸給指数が 634 であるから、俸給年額が 34,223.00 ユーロ (約 530 万 5,000 円弱)、控除後俸給月額は 2,628.04 ユーロ (約 40 万円 7,000 円強)、これに第 2 地域居住地手当 28.51 ユーロ (約 4,400 円強)と子供二人分の家族扶養付加手当 99.33 ユーロ (約 1 万 5,000 円強)を加えると、2752.77 ユーロ (42 万 6,000 円強)が月額給与となり、33,033.24 ユーロ (約 512 万円強)が年額給与となる。これに生徒進路指導手当 1,164.84 ユーロ (約 18 万円強)を加えると、34,198.08 ユーロ (約 530 万円)となる。

中等教育上級教員も、昇給速度が最も遅くても定年時には普通級 11 号俸まで到達できるところ、同号俸の俸給指数は 820 であるから、控除後俸給月額は 3,399.04 ユーロ (約 52 万 7,000 円弱)で、これに第 2 地域居住地手当 36.88 ユーロ (約 5,700 円強)を加えると、3435.92 ユーロ (約 53 万 2500 円強)が月額給与となり、これに 12 を乗じた 41,231.04 ユーロ (約 640 万円弱)が年額給与となる。これに生徒進路指導手当が年額 1,164.84 ユーロ (約 18 万円強)を加えると、42,395.88 ユーロ (約 657 万円)となる。

後述するように、手当は他にも各種のものがあ、その結果、実際に支給されている給与月額は、俸給の 1~2 割増し程度であるとの指摘がある⁹⁵。

⁹⁵ 「フランスにおける教員給与」東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要 25 号、高津芳則、2006 年、35 頁。

図表 H-8 一般俸給表（抄）

単位：ユーロ

俸給指数	控除前俸給額		各月控除額	各月控除 控除後 俸給額	居住地手当(月額)		家族扶養付加手当(月額)		
	年額	月額	退職年金 7.85%		第1 地域	第2 地域	子供1人:2.29		
							子供 2人	子供 3人	子供 4人以上
	.	.	.	.	.	.	.	.	.
190	10 256.11	854.67	67.09	787.58	40.07	13.35	71.12	176.45	125.48
191	10 310.08	859.17	67.44	791.73	40.07	13.35	71.12	176.45	125.48
192	10 364.06	853.67	67.79	795.88	40.07	13.35	71.12	176.45	125.48
...									
493	26 611.89	2 217.65	174.08	2 043.57	66.52	22.17	77.19	192.65	137.62
494	26 665.87	2 222.15	174.43	2 047.72	66.66	22.22	77.33	193.01	137.89
495	26 719.85	2 226.65	174.79	2 051.86	66.79	22.26	77.46	193.37	138.16
...									
634	34 223.00	2 851.91	223.87	2 628.04	85.55	28.51	96.22	243.39	175.68
...									
657	35 464.53	2 955.37	231.99	2 723.38	88.66	29.55	99.33	251.66	181.89
...									
818	44 155.23	3 679.60	288.84	3 390.76	110.38	36.79	107.3	272.90	197.81
819	44 209.21	3 684.10	289.2	3 039.9	110.52	36.84	107.3	272.90	197.81
820	44 263.19	3 688.59	289.55	3 399.04	110.65	36.88	107.3	272.90	197.81

出所：国民教育省国際関係局インタビュー（2006年10月19日）時に入手した資料から作成した。なお、各俸給指数の俸給額は、2006年10月19日のデクレ 2006-1283号により改正されており⁹⁶、同日以降は、この表よりも俸給額は若干高くなっている。ただし、このデクレは、俸給指数毎の俸給額のみを示すものであり、その他の退職年金（後述）控除額や、手当の額は同デクレからは不明であるため、便宜上、入手資料をもとに作成。

上位職俸給表は、税込み指数が1,015以上の官吏⁹⁷に適用される。中等教育上級教員及び官吏職員の最高到達段階はAⅢであるから、年額俸給は51,982.26ユーロ（780万円弱）となる。

⁹⁶ 同デクレは、国家の文武官職員及び地方公共団体職員、病院公施設法人の職員の給与に関する1985年10月24日デクレ 85-1148号別表を改正するものである。

⁹⁷ 「欧米国家公務員制度の概要」外国公務員制度研究会、生産性労働情報センター、1997年、313頁によると、1万5,000人ほど存在するという。

図表 H-9 上位職俸給表

号俸外 (hors échelle=HE) グループ官吏俸給表 単位 : ユーロ			
グループ	シュヴロン (chevron)		
	I	II	III
A	47 555.94	49 445.22	51 982.26
B	51 982.26	54 195.42	57 110.31
B 2	57 110.31	58 621.74	60 187.14
C	60 187.14	61 482.65	62 832.14
D	62 832.14	65 693.05	68 553.97
E	68 553.97	71 252.94	
F	73 897.94		
G	81 023.23		

出所 : 1985 年 10 月 24 日デクレ 85-1148 号第 6 条より作成。

②給与の改定

給与改定は、前述した指数価の変更という形で行われる。これは、毎年発表される消費者物価指数の上昇に対応するためのもので、指数価の具体的決定は、組合との交渉を経て決定される。直近では、2006 年 7 月 1 日に 0.5%引き上げられている。官吏法 I 部は、官吏の組合組織は、給与改定の事前交渉を全国レベルで行うことができ、勤務条件や勤務形態に関する諸問題につき管理当局と議論する資格を有すると定める (8 条 2 項)。労働協約締結権は認められていないが、現実には、代表的組合と交渉して協定 (protocole, accord) を締結し、それに即した改定をするのが通例とされている⁹⁸⁹⁹。なお、1982 年までは、指数価は消費者物価指数の変化に即して引き上げられていたが、その後は指数を下回っている。これは、国家官吏の人件費の伸びを抑えるという政府方針に基づく。また、官吏には必ず定期昇給があるという理由も背景にあるという¹⁰⁰。

他方、職員群ごとの職務の範囲と責任の重さを比較し、社会情勢の変化によりアンバランスが生じていると判断された場合、当該職員群の格付を変更することがある。前述したように、1989 年のジョスパン法が、カテゴリー B に位置付けられていた初等教育教諭職員群の採用を停止し、新たに初等教育教員職員群を設け、この職員群をカテゴリー A に各付けたため、初等教育を担当する教員の給与がアップすることになった。

なお、日本の国家公務員法 28 条や地方公務員法 14 条のような情勢適応原則は、フランス官吏法に明記されておらず、学校教員の給与水準の決定に際し、他の職種との比較

⁹⁸ Droit de la fonction publique, 5e éd., Auby (J. -M.) et autres, Dalloz, 2005, p. 102.

⁹⁹ 「フランスにおける教員給与」東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要 25 号、高津芳則、2006 年、35 頁以下は、2004 年に、政府が公務員給与を 1%増額することとしたが、これに不満の労働組合が、2005 年 1 月から 3 月にかけて、3 度のストライキを行ったことを紹介している。

¹⁰⁰ 国民教育省財務局身分給与室インタビュー (2006 年 10 月 20 日) による。

は行われていないとのことである¹⁰¹。フランス行政法制全般を支配する公役務(service public)理論においては、継続性、平等性、情勢適合性(adaptation)の3原則が基本原理とされており¹⁰²、第三の情勢適合原理から、官吏の給与改訂にあたって民間労働者の給与水準を配慮すべきとの要請を読み込むことも不可能ではないように見える。しかし、官吏の給与改訂時における同原理への配慮は、職員群の格付変更のような対応により尽くされると理解されている¹⁰³。

(2) 諸手当

① 全国家官吏に共通の手当

(a) 居住地手当 (indemnité de résidence) ¹⁰⁴

地域による生活費の格差を是正するために、物価の高い地域に居住する官吏に支給される。全国を3つの地域に分け¹⁰⁵、パリを初めとする Zone1 には俸給の3%、次の Zone2 には1%が支給される。Zone3 に加算はない。

(b) 家族扶養付加手当 (supplément familial de traitement)

現在の支給額は次の通り。

- ・ 子供1人：月額 2.29 ユーロ (約 355 円)
- ・ 子供2人：最低月額 71.12 ユーロ (約 1万1,000 円)、最高月額 107.29 ユーロ (約 1万6,630 円) とし、俸給指標 449 と同 713 の間は俸給に比例した額。
- ・ 子供3人：最低月額 176.45 ユーロ (約 2万7,350 円)、最高月額 272.90 ユーロ (約 4万2,300 円) とし、俸給指標 449 と同 715 の間は俸給に比例した額。
- ・ 子供4人以上：3人超過1人あたりにつき、最低月額 125.48 ユーロ (約 1万9,450 円)、最高月額 197.81 ユーロ (約 3万660 円) とし、俸給指標 449 と同 715 の間は俸給に比例した額¹⁰⁶。

この手当は、官吏特有の制度ではなく、原則としてフランスに居住する全ての人を対象とする家族手当(prestations familiales)制度の一環である¹⁰⁷。

¹⁰¹ 国民教育省国際関係局インタビュー (2006年10月19日)、及び、国民教育省財務局身分給与室インタビュー (2006年10月20日) による。

¹⁰² 「公務員制度の射程」『情報社会の公法学』所収、下井康史、信山社、2002年、65頁参照。

¹⁰³ 国民教育省財務局身分給与室インタビュー (2006年10月20日) による。

¹⁰⁴ 官吏法I部20条。

¹⁰⁵ かつては6つの地域に分かれていたことにつき、「フランスにおける教員給与」東京大学大学院教育学研究科教育学行政学研究室紀要25号、高津芳則、2006年、35頁。

¹⁰⁶ 1985年10月24日デクレ 85-1148号デクレ10条の2

¹⁰⁷ Dupeyroux (J-J.) et autres, Droit de la securité sociale, 15e éd., Dalloz, 2005, p. 913. フランス居住者全員が対象になることについては、社会保障法典(Code de la Sécurité Sociale)L512-1。家族手当制度一般については、『フランスの社会保障』、社会保障研究所編 (都村敦子執筆)、東京大学出版会、1989年、167頁以下、『先進諸国の社会保障6フランス』藤井良治＝塩野谷祐一編 (上村政彦執筆)、東京大学出版会、1999年、161頁以下参照。

②教員に特有の手当

(a) 生徒進路指導手当 (indemnité de suivi et d'orientation des élèves)

中等教育教員全員に支給される¹⁰⁸。定額であり、現在の額は年額 1,164.84 ユーロ (約 18 万 50 円) である (2006 年 10 月における国民教育省における調査時点)。更に、クラス担任の教員には、クラスの性格等によって年額 870 ユーロ (約 13 万 4,850 円)、1,196 ユーロ (約 18 万 5,380 円)、あるいは 1,369 ユーロ (約 21 万 2,200 円) の手当が支給される (2006 年 10 月における国民教育省における調査時点)¹⁰⁹。

(b) 超過勤務 (travaux supplémentaires 又は heures supplémentaires) 手当¹¹⁰

この場合の超過勤務は、我が国でいうところのそれとは意味が異なり、前述した義務的授業時間以外の時間帯に授業を実施した場合に支給される。例えば、週 1 回 1 時間定期的に行う補習授業に対しては、教員の資格により年額 938.93 ユーロ (約 14 万 5,500 円) から 1,492.33 ユーロ (約 23 万 1,300 円) の手当が支給される。また、定期的に行われるわけではない補習授業に対しては、教員の資格により 1 時間当たり 29.99 ユーロ (約 4,650 円) から 52.44 ユーロ (約 8,130 円) の手当が支給される。その他、小学校が実施する放課後学習の自習監督をした場合や、中学校において、特定教科の教員が何らかの理由で足りなくなったときに授業を代行した場合等も支給の対象となる。超過勤務は、教員の希望に基づく場合の他、管理職職員が週 2 時間までを限度として命ずることがあるという。また、2002 年時点における平均超過勤務時間は月 1 時間 26 分とのことである¹¹¹。

(c) 優先教育地区勤務手当 (indemnité de sujétions spéciales pour exercice des fonctions en zone d'éducation prioritaire; ZEP) ¹¹²

優先教育地区 (ZEP) とは、地区の社会的・経済的事情より学業不振の生徒が多い地域として、教員の加配等特別の措置を講じている地区のことで、指定地区内の学校に勤務する教員には、優先教育地区勤務手当が、年額 1,122.60 ユーロ (約 17 万 4,000 円) が支給されている (2006 年 10 月における国民教育省における調査時点)。ZEP 政策は 1981 年からとられており、2005 学校年開始期において、海外県も含めたフランス全国にある初等学校のうち 7,056 校 (13.9%)、中学校の 1,107 校 (21.2%) が ZEP 地区に指定されている¹¹³。

¹⁰⁸ 中等教育職員の生徒進路指導手当を制度化する 1993 年 1 月 15 日のデクレ 93-55 号 1 条。

¹⁰⁹ 同デクレ 5 条。

¹¹⁰ 初等教育職員による通常勤務以外の超過勤務への報酬支払額を定める 1966 年 10 月 14 日のデクレ 66-787 号、中等教育施設の教育職員による超過勤務教育への報酬支払額を定める 1950 年 10 月 6 日のデクレ 50-1253 号。

¹¹¹ フランス国民教育省からの回答による。

¹¹² 中学校、高校及び特別教育施設の教育職員及び管理職職員、教育事務職員に対する特別責任手当を制度化する 1990 年 9 月 11 日のデクレ 90-806 号

¹¹³ Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, 2006, p.61

(d) 代行教員特別手当 (indemnité de sujétions spéciales de remplacement) ¹¹⁴

学期途中に出産等何らかの事情で他校に交代教員が必要になった場合に代行授業を行う教員に支給される手当で、自宅からの距離等により手当額が決まる。中等教育教員であれば、1日あたり 19.21 (約 3,000 円弱) ～43.84 ユーロ (約 7,000 円弱) で (2006 年 10 月における国民教育省における調査時点)、自宅からの距離が 80 キロを超える場合にはさらに加算される。

(e) グランド・ゼコール進学準備学級担当特別手当 (indemnité de fonctions particulières allouée aux personnels enseignants des classes préparatoires aux grandes écoles) ¹¹⁵

当該準備学級で授業を行う教員 (原則週 8 時間以上) に対し、年額 1021.44 ユーロ (約 16 万円弱) が支給される。

(f) その他の手当

補習 (études dirigées) 手当¹¹⁶、初等教育教員特別支援教育担当手当¹¹⁷、前述の教員教育大学センター在学中の研修職員を教育実習生として受け入れた場合の手当¹¹⁸、課外教育手当 (indemnité pour activités péri-éducatives) ¹¹⁹等がある。その他、初等教育施設の校長職務を担当する教員には、市町村から官舎 (logement de fonction) が無料で提供される。

③管理職職員に特有の手当

中学や高校の校長及び教頭には、以下の手当が支給される。支給額は、学校の規模等によって異なる。

(a) 管理職手当 (indemnité de responsabilités de direction)

校長のみに支給される¹²⁰。

(b) 特別服務手当 (indemnité de sujétions spéciales)

校長、教頭に支給される¹²¹。

¹¹⁴ 初等及び中等教育における代行を確保する職員に支給される代行教員特別手当の実施に関する 1989 年 11 月 9 日のデクレ 89-825 号。

¹¹⁵ 教育担当省所管の高校に設置されているグランド・ゼコール進学準備学級を担当する教育職員に支払われる職務手当を制度化する 1999 年 10 月 19 日のデクレ 99-886 号。

¹¹⁶ 補習を担当する職員の報酬に関する 1996 年 1 月 30 日のデクレ 96-80 号。

¹¹⁷ 一定の初等教育教員の特別支援教育手当に関する 1991 年 2 月 28 日のデクレ 91-236 号。一定の資格免状を取得して実施する授業を担当した場合に支給される。

¹¹⁸ 育成教員としての初等教育教諭及び初等教育教員に対する職務手当の実施に関する 2001 年 9 月 7 日のデクレ 2001-811 号、及び、教員教育大学センター 1 年及び 2 年次の研修職員受け入れを担当する中学、高校及び職業高校の教育職員に支給される手当に関する 1992 年 3 月 9 日のデクレ 92-216 号。

¹¹⁹ 学校、中学、高校及び特別教育施設の教員、及び、教育事務職員に支給される課外教育手当を制度化する 1990 年 9 月 11 日のデクレ 90-807 号。

¹²⁰ 国民教育担当省所管の教育施設又は職業訓練施設の管理職職員に対する手当支給に関する 2002 年 1 月 9 日のデクレ 2002-47 号 1 条。

(c) 割り増し手当 (bonification indiciaire)

校長、教頭に支給される。

(d) 新割り増し手当 (nouvelle bonification indiciaire)

一部の校長のみに支給される¹²²。

これらの諸手当の合計は、高校校長で年額 9,269.03 ユーロ (約 143 万円強) (第 2 級校) から 19,163.25 ユーロ (約 297 万円強) (第 5 級校)、中学校長で年額 8,189.44 ユーロ (約 127 万円弱) (第 1 級校) から 15,206.78 ユーロ (約 235 万円弱) (第 4 級校)、高校教頭で年額 5,753.59 ユーロ (約 89 万円強) (第 2 級校) から 9,050.20 ユーロ (約 140 万円強) (第 5 級校)、中学教頭で年額 5,483.70 ユーロ (約 85 万円弱) (第 1 級校) から 7,103.08 ユーロ (約 110 万円強) (第 4 級校) である¹²³。

なお、教員に支給される手当は、優先教育地区勤務手当 (同額) を除き、校長や教頭には支給されない。

(3) 能力・実績の評価と給与

全ての官吏は、原則として、その職務遂行能力 (valeur professionnelle) についての勤務評定 (notation) を受ける¹²⁴。勤務評定には、評定点 (notes) と総合評価書 (appréciations générales) があり、その結果は、官吏本人に通知される¹²⁵。勤務評定の結果は、昇進の速度に影響する (図表 H-4、5、6 参照)。

① 教員の勤務評定

教員の勤務評定は、勤務状況についての評価 (服務評価 (notation pédagogique) とも言われる) と、学習指導能力評価 (appréciation pédagogique) (学習指導能力評価 (notation administrative) とも言われる) から構成される。後者には、教え方や学科の知識についての所見が記される。

(a) 初等教育教員に対する勤務評定

勤務評定権者は、任命権者である大学区視学官 (国民教育県事務局長) である。以下の二つの部分から構成される¹²⁶。

- ・ 0～20 の評定点 (note) による服務評価
- ・ 初等教育管轄視学官 (inspecteur chargé d'une circonscription du premier degré) の意見に基づく学習指導能力評価。

¹²¹ 同デクレ 3 条以下。

¹²² 2001 年デクレ 24 条。

¹²³ 国民教育省からの入手資料による。

¹²⁴ 官吏法 II 部 55 条。なお、個別規程で、勤務評定システムを定めないことができる。

¹²⁵ 官吏法 I 部 17 条。

¹²⁶ 1990 年デクレ 23 条。

初等教育施設の校長は、前述のように、教員に対する監督責任がないため、勤務評定に加わることはない。

(b) 中等教育普通・上級教員に対する勤務評定

勤務評定権者は、大学区長(*recteur d'académie*)で、勤務評定は以下の二つの部分から構成される¹²⁷。

- ・ 服務についての総合評価(*note globale*) : 当該教員が勤務する学校の校長の意見に基づき、0～40 の評点を付け、所見を表す。
- ・ 学習指導能力評価 : 中等教育普通教員については学習指導能力評価を任務とする視学官の、中等教育上級教員については複数の教員教科別上席視学官(*inspecteurs généraux de la discipline du professeur*)の、それぞれ意見に基づき、0～60 の評点を付け、所見を表す。

(c) 管理職職員に対する勤務評定

大学区長が、勤務状況について、定期勤務評定(*évaluation périodique*)を行う¹²⁸。

②勤務評定結果の活用

勤務評定結果は、昇進に影響する。昇進には、号俸の昇進(昇給)と官等の昇進(昇格)の二つがあり¹²⁹、職級の昇進は、後者と同じ手続で実施されることもあり¹³⁰、以下では便宜上、昇格に含めて説明する。

(a) 昇給

昇給は勤続年数と勤務評定の結果で決められるが¹³¹、どんなに勤務評定結果が悪くても、懲戒処分を受けない限り、一定年数の勤務により当然に昇進できる(昇給請求権の保障)。

普通級の初等教育教員及び中等教育教員の場合、勤務評定結果次第で、昇給に必要な勤務年数が異なる。勤務評定の結果、上位選抜(*grand choix*)の資格が得られれば最も短く概ね2年から3年、普通選抜(*choix*)なら3年から4年、それ以外の結果であれば、年功昇給(*ancinnete*)で3.5年から5.5年となっている(図表 H-4、5 参照)。上位選抜は当該号俸官吏の3割以内、普通選抜は5割以内と定められている¹³²。

(b) 昇格

官等あるいは職級の昇格は、勤続年数とは無関係に、以下のいずれかの手続により決

¹²⁷ 1972 年デクレ 581 号 30 条、1972 年デクレ 580 号 8 条、9 条。

¹²⁸ 2001 年デクレ 21 条。

¹²⁹ 官吏法Ⅱ部 56 条。昇進制度については、「フランス公務員法制の概要」『欧米の公務員制度と日本の公務員制度』所収、下井康史、(財)日本 ILO 協会、2003 年、34 頁以下参照。

¹³⁰ 官吏法Ⅱ部 31 条。

¹³¹ 官吏法Ⅱ部 57 条。

¹³² 1990 年デクレ 24 条、1972 年デクレ 581 号 32 条、1972 年デクレ 580 号 13 条の 2。

定される¹³³。

イ) 勤務評定結果に基づいて作成された年度別昇進資格者名簿 (tableau annuel d'avancement) に記載された官吏からの選抜

ロ) 職務適性試験 (examen professionnel) の結果に基づいて作成された年度別昇進資格者名簿に記載された官吏からの選抜

ハ) 競争試験による選抜

これらのいずれを採用するのか、及び、選抜資格 (官等及び号俸の条件) の内容については、各職員群の個別規程が定める¹³⁴。初等中等教育教員及び管理職職員については、いずれもイ) が採用されている¹³⁵。

初等中等教育教員の場合、普通級 7 号俸に到達すれば、昇進資格者名簿登載資格が生まれ、勤務評定結果が良好であれば特別級に昇格できる。7 号俸の者が昇格した場合は特別級 1 号俸に、8 号俸の者が昇格した場合は特別級 2 号俸に格付けされる (図表 H-10 参照)。

図表 H-10 教員の昇格

初等教育・中等教育普通教員等の昇格

普通級			特別級	
号俸	昇給に必要な平均期間		号俸	昇給に必要な期間
1	3 ヶ月			
2	9 ヶ月			
3	1 年			
4	2.5 年			
5	3 年			
6	3 年			
7	3 年	⇒	1	2.5 年
8	4 年	⇒	2	2.5 年
9	4 年	⇒	3	2.5 年
10	4.5 年	⇒	4	2.5 年
11	-	⇒	5	3 年
			6	3 年
			7	-

中等教育上級教員の昇格

普通級			特別級	
号俸	昇給に必要な平均期間		号俸	昇給に必要な期間
1	3 ヶ月			
2	9 ヶ月			
3	1 年			
4	2.5 年			
5	3 年			
6	3 年			
7	3 年	⇒	1	2.5 年
8	4 年	⇒	2	2.5 年
9	4 年	⇒	3	2.5 年
10	4.5 年	⇒	4	2.5 年
11	-	⇒	5	4 年
			6	HEA1:1 年 HEA2:1 年

出所：国民教育省国際関係局インタビュー（2006 年 10 月 19 日）時に入手した資料に基づき作成した。

¹³³ 官吏法Ⅱ部 58 条。

¹³⁴ 官吏法Ⅱ部 58 条。

¹³⁵ 1990 年デクレ 25 条、1972 年デクレ 581 号 34 条、1972 年デクレ 580 号 13 条の 5、2001 年デクレ 17 条。

管理職職員の場合、2等6号俵に到達すれば1等に昇格する資格が発生し、1等7号俵に到達すれば特等に昇格する可能性が開ける(図表H-11 参照)。

図表H-11 管理職の昇格

2等		1等		特等	
号俵	昇給に必要な期間	号俵	昇給に必要な期間	号俵	昇給に必要な期間
1号俵	1年				
2号俵	2年	1号俵	1年		
3号俵	2年	2号俵	1年		
4号俵	2年	3号俵	1年		
5号俵	2年	4号俵	2年		
6号俵	2年	5号俵	2年		
7号俵	2年	6号俵	2年	1号俵	1.5年
8号俵	2.5年	7号俵	2年	2号俵	1.5年
9号俵	2.5年	8号俵	2年	3号俵	2年
10号俵	-	9号俵	2.5年	4号俵	2年
		10号俵	2.5年	5号俵	3年
		11号俵	-	6号俵	HEA1:1年 HEA2:1年 HEA3:-

出所：国民教育省国際関係局インタビュー（2006年10月19日）時に入手した資料に基づき作成。

昇格俵の数は省令（arrêté ministerial）で定められる。例えば2006～2007年の昇格割合上限は、中等教育教員の職員群で昇格可能対象者数の5.2%、中等教育上級教員では昇格可能対象者数の4.2%とされている。他方、初等教育教員の昇格率は1.15%に抑えられており、最終的に全体の40%程度が特別級に昇格する中等教育教員との歴然たる格差があるとのことである¹³⁶。他方、中等教育教員についても、約2年前までは中等教育上級教員のほぼ全員が、中等教育普通教員では80%程度が、それぞれ特別級に昇格していたが、最近制限が厳しくなりつつあり、今後は従前のように高い昇格率は望めないだろう予測されている¹³⁷。

③勤務評定の形骸化と対策

視学官による学習指導能力評価は、3年に一度実施されることになっているが、実際には十分に守られておらず、現地調査で訪問したある高校では4～5年に1度であり、中には10年以上実施されていない教員もいるという¹³⁸。この評定がされない間は年功昇給しか得

¹³⁶ 初等教育教員全国連合組合インタビュー（2006年10月23日）による。

¹³⁷ 中等教育全国組合インタビューインタビュー（2006年10月23日）による。

¹³⁸ ルイ・ル・グラン高校校長インタビュー（2006年10月24日）による。

られないため、問題とされており¹³⁹、また、国民教育省としては、業績給に直結する厳密な意味での勤務評価制度とは認識していないとのことである¹⁴⁰。さらに、評点は予め国民教育省から通知された狭い範囲内で実施することが求められており、校長の自主的裁量の範囲は極めて少ないのが現状のようである。つまり、40 点のうち国民教育省から指示される点数の範囲は上下 2 点程度であり、この範囲を超えて上あるいは下に評価するためには、別途数ページの理由書を作成する必要があるとのことであった¹⁴¹。

他方、官吏一般について、実際の勤務評定は形式的なものになっており、その結果、昇格も年功的になっているのが現実のようである¹⁴²。そのため、勤務評定制度の改革は、フランス公務員制度の長年の課題であったが、公務員制度の現代化に関する 2007 年 2 月 2 日の法律 2007-148 号 58 条が、勤務に関する面談(*entretien professionnel*)によって職務遂行能力を評価する勤務評定を、2007 年から 2009 年までの間、試行的に行うことができると定めており¹⁴³、今後の動向が注目される。

(4) 他の職種との給与水準の比較

公務員制度省の年報が、まず、全国家官吏を対象に、幹部クラス(*cadres*)、と中間職員(*professions intermédiaires*)及び一般職員(*employés et ouvriers*)に区分して、それぞれにつき、いくつかの職種の平均年収を示している(図表 H-12 参照)。この区分はおそらく、カテゴリー A、B、C に対応するものと推測される。この中で、中等教育普通教員が幹部クラスの一つとして紹介されており、公務員全体の平均は若干上回っているが、幹部クラスの中では際だって平均年収が低い。

¹³⁹ 中等教育全国組合インタビュー (2006 年 10 月 23 日) による。

¹⁴⁰ フランス国民教育省からの回答による。

¹⁴¹ ルイ・ル・グラン高校校長インタビュー (2006 年 10 月 24 日) による。

¹⁴² *Droit de la fonction publique*, 5e éd., Auby (J. -M.) et autres, Dalloz, 2005, p. 228.

¹⁴³ この条文は、官吏法Ⅱ部の 55 条の 2 として定められている。

図表 H-12 国家官吏の平均年収

	ユーロ	円
幹部クラス		
管理職職員	77,958	(1,208 万円強)
司法官	55,938	(867 万円強)
一般行政官	56,638	(877 万円強)
グラン・コールの技官	55,505	(860 万円強)
士官(将校を除く)	40,789	(632 万円強)
大学教授	48,881	(757 万円強)
大学助教授、講師	32,999	(511 万円強)
中等教育普通教員	25,851	(400 万円強)
中間職員		
事務職員	23,815	(369 万円強)
技術職員	17,996	(278 万円強)
下士官	24,865	(385 万円強)
警察・刑務職員	30,688	(475 万円強)
一般職員		
事務員	14,680	(227 万円強)
警察・刑務職員	23,769	(368 万円強)
労務員	16,047	(248 万円強)
一般武官	16,731	(260 万円弱)
全体の平均	25,762	(400 万円弱)

出所：2004 年 12 月 31 日現在。Ministère de la fonction publique, Rapport annuel Fonction publique: Faits et chiffres 2005-2006, p213 の資料に依拠して作成。

次に、同年報は、国家官吏と民間企業職員の平均月収を比較している(図表 H-13 参照)。単純に幹部クラスを比較すると、国家官吏の平均月収は民間企業職員に比べてかなり低い。が、教員を除くと——教員の中では給与の高い大学教員を含めて除いても——、ほぼ拮抗する数字となる。教員の月収は、民間企業の管理職のその 65%程度に過ぎない。

図表 H-13 国家官吏と民間企業職員の平均月収

国家官吏	ユーロ		円		民間企業	ユーロ		円	
幹部クラス (cadres)	2.462	(	38 万円強	)	3,577	(	55 万円強	)	
教員以外	3.421	(	53 万円強	)					
教員(大学教員を含む)	2.326	(	36 万円強	)					
中間職員	1.753	(	27 万円強	)	1,845	(	28 万円強	)	
一般職員	1.550	(	24 万円強	)	1,306	(	20 万円強	)	
全体の平均	2.072	(	32 万円強	)	1,811	(	28 万円強	)	

出所：2004 年 12 月 31 日現在。Ministère de la fonction publique, Rapport annuel Fonction publique: Faits et chiffres 2005-2006, p217 の資料に依拠して作成。

一般に官吏の給与は低いととらえられており、特に教員の給与は、民間の同学歴者よりも 30%程度低いと考えられているが、教員の勤務時間の短さを考えると、時給レベルでは教員の方が高いとの見方もある。国家官吏の給与水準が民間に比して高すぎるとの世論は皆無で、官吏はその身分を保障されており、重大な法令上の違反を犯さない限り、その身分を失わないのが現実で、失業の蓋然性が少ないことから、国家官吏の給与が民間を下回るのは当然との社会通念もある。他方、警察官や消防士、教員については、給与を上げるべきとの意見もあるという¹⁴⁴。

教員が学校で勤務する時間は基本的に授業時間のみであり、かつヴァカンスが多いため（年次有給休暇が民間・官吏とも 6 週間であるのに対し、教員の場合は 16 週間）、多少給与が低くとも、拘束時間が少なく時間の使い方が自由であることにメリットがあると考えられている。しかし、前述したように、授業時間以外の業務量を考えると、業務量相当の給与とはいえないとの見方もある。ただ、多くの教員が教職を天職として捉えており、使命感が強く、組合の要求事項における最重要項目は教育環境の改善などであって、給与額が重要項目になることはないようである¹⁴⁵。

（５）教員給与の優遇措置

前述 4. 教員の給与(2)諸手当のうち、②教員に特有の手当の部分参照。

（６）教員の退職手当、年金

フランスの公務員制度に退職手当という制度はない。

退職年金(pension de retraite)は、他の国家官吏と共通の制度が適用され、文官又は

¹⁴⁴ 国民教育省財務局身分給与室インタビュー（2006 年 10 月 20 日）による。

¹⁴⁵ 国民教育省財務局身分給与室インタビュー（2006 年 10 月 20 日）による。

武官としての実勤務が15年に達し¹⁴⁶、かつ、その間、税込み俸給額の7.85%に相当する掛金(retenue)を負担してきた官吏に支給される¹⁴⁷。なお、支給開始は、定年時に退職した者の場合は退職時であるが、定年前に退職した者の場合は、定年が65歳の官吏については60歳の時に、定年が60歳の者であれば55歳の時に、それぞれ達した時点で支給される¹⁴⁸。このような、定年到達以前に退職年金支給を開始させる仕組みによって、官吏の早期退職が促進されている。

なお、一般には、国家官吏の年金は民間よりも恵まれていると認識されているという¹⁴⁹。

5. その他

(1) 人材確保の方策

優秀な教員を確保するための勤務条件水準を高めるような政策は、特に採られていないようである。ただし、フランス国民教育省は、教員の採用は国家試験によって行われているが、受験倍率は高く、その競争率の高さが採用される教員の質を示す指標になると考えている。また、2003年より教員の兼職を認める制度が導入されているが、これも優秀な教員を確保しておくための措置の一つに挙げることができる¹⁵⁰。

(2) 教員組合、団体の状況

合計29の団体が存在する。主なものは以下のとおり。

(a) 教務・教育・研究・文化・養成・同化の全国組合連合(FSU=Fédération Syndical Unitaire de l'enseignement, de l'éducation, de la recherche, de la culture, de formation et de l'insertion)¹⁵¹

構成員19万人で、22の教職員組合及びその他2組合の連合体である。

(b) 全国教育中立組合(UNSA Education=Union Nationale des Syndicats Autonomes Education)

構成員14万人で、1928年に設立された全国連合団体から発展し1948年に国民教育全国連合(Fédération de l'Education Nationale)となり、2000年に現在の組織となった。1970年には55万人を集める最大の組織であったが、その後分裂等を繰り返し現在に至っている。

(c) 中等教育教員全国組合(SNES=Syndicat National des Enseignants du Second degré)
構成員7万5千人で、上記FSUの設立母体となった組織である。

¹⁴⁶ 文武官吏退職年金法典(Code des pensions civiles et militaires de retraite)L4。

¹⁴⁷ 同法典L61。

¹⁴⁸ 退職年金法典L24.I①1項。ただし、定年前の退職であっても、廃疾(invalidité)を理由に退職した者、及び、勤務年数が15年以上の女性官吏で障害率80%以上の子供を有する者等については、即時に支給される(退職年金法典L24条I2号、3号)。

¹⁴⁹ 国民教育省財務局身分給与室インタビュー(2006年10月20日)による。

¹⁵⁰ フランス国民教育省からの回答による。

¹⁵¹ 2005年において、教員間で最も支持率が高かったのがFSUであることにつき、『諸外国の教員』文部科学省、2006年、169頁以下。

(d) 初等教育教員全国連合組合 (SNUipp-FSU=Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des Ecoles et Pegc, Fédération Syndical Unitaire)

構成員数は不明だが、FSU 系の初等教育教員の組合である。

なお、フランスでは、労働法典 (Code du Travail) L133-2 が定める要件を満たした組合は、代表的組合 (syndicat représentatif) として、いくつかの特権が認められている。現在、代表的組合は 5 つあり¹⁵²、上記の組合も、いずれかの代表的組合に属しているものと推測される。なお、代表的組合の特権の一つとして、各種審議会出席権があるところ、官吏制度においては、公務員政策に関する提言を行う公務員同数高等評議会 (Conseil supérieur de la fonction publique)¹⁵³や、職員群ごとに設置され、個別人事に関する答申を発する同数人事管理協議会 (commission administrative paritaire)¹⁵⁴その他の労使同数審議会が置かれている。

(3) 給与制度・負担についての中央政府、地方政府、学校間の権限の配分

公立学校の教員は全員が国家公務員であるため、公立学校の教員給与は、全て中央政府が負担する。

なお、フランスでは、教育内容 (学習指導要領) の策定、それが生徒に身に付いたかどうかのチェック (バカロレア等の国家試験)、教員の確保等は、国の責任であると考えるのが伝統であることから、国が教員給与を全額負担しているとのことである¹⁵⁵。

給与は、国民教育省が、全国 26 の大学区長 (国民教育省の下部機関) を通じて支給するという¹⁵⁶。

(4) 教育予算の近年の動向

他省庁予算や民間企業による支出を含むフランス全体の教育に対する支出は、2004 年で 1,163 億ユーロ (約 18 兆 265 億円) に達し、その 77.3% が給与、年金及び各種負担金であったという。公財政支出全体に占める教員給与費という比較は行っていないようだが、教員の人件費削減が政策課題となったことはないようである。初等中等教育段階の学校教育費 (消費的支出) に占める教員給与費の割合は、79.0% であったという¹⁵⁷。

なお、GDP に占める学校教育費の割合は、図表 H-14 の通り。

¹⁵² 以下の 5 組合である。

- ・フランス労働総同盟 (Confédération générale du travail: CGT)
- ・キリスト教労働者フランス総同盟 (Confédération française des travailleurs chrétiens: CFTC)
- ・フランス民主労働総同盟 (Confédération française démocratique du travail)
- ・労働者の力 (Force ouvrière: FO)
- ・管理職組合総同盟 (Confédération général des cadres)

¹⁵³ 官吏法Ⅱ部 13 条。

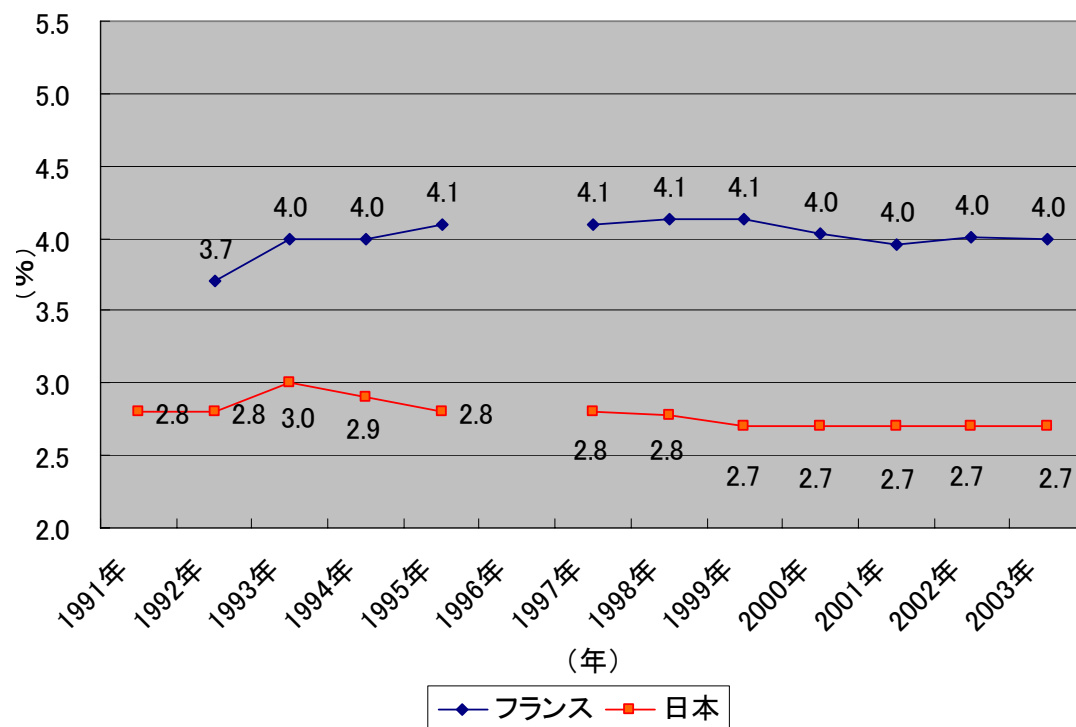
¹⁵⁴ 官吏法Ⅱ部 14 条。

¹⁵⁵ フランス国民教育省からの回答による。

¹⁵⁶ フランス国民教育省からの回答による。

¹⁵⁷ フランス国民教育省からの回答による。

図表H－14 GDPに占める学校教育費の割合（フランス）



出所：OECD Education at a Glance, OECD, Paris, 1993-2006 年版より作成。

教員と他の公務職員との勤務条件等の比較表(フランス)

	国家公務員	地方自治体の公務職員	教員
法定勤務時間数	原則として週 35 時間、年間最長 1,607 時間。	国家公務員の法定時間を上回らない範囲で地方公共団体の議会が規則で定める。	以下のような、担当授業時間が勤務時間とされている。 初等教育教員 週 27 時間 年 972 時間 中等教育普通教員 週 18 時間 年 648 時間 中等教育上級教員 週 15 時間 年 540 時間
時間外勤務と同手当	一定時期内での法定勤務時間を超えた場合、別の時期の勤務時間が縮減されるが、それができない場合に超過勤務手当が支給される。階層上の地位によって手当額の計算方法が異なる。	内務省通達で、国家公務員についての制度が準用されている。	授業以外の職務（授業準備、試験採点等）は、全て勤務時間外に行われる。手当は支給されない。担当授業時間以外の補習授業等を担当した場合に、超過勤務手当が支給される。
勤務条件決定方法	政府が法令その他通達類で決定する。決定前に、代表的組合と交渉し、協定を締結することもあるが、協定に法的拘束力は認められていない。	法令の範囲内で、地方公共団体の議会が規則で定めるが、法令の規律は極めて詳細である。給与については、全て国の法令及び通達類で決められる。	政府が法令その他通達類で決定する。決定前に、代表的組合と交渉し、協定を締結することもあるが、協定に法的拘束力は認められていない。
労働基本権保障の程度	団結権と争議権（武官や警察官等を除く）が認められている。協約締結権は認められていない。	団結権と争議権が認められている。協約締結権は認められていない。	団結権と争議権が認められている。協約締結権は認められていない。

I. イギリスとドイツの教育財政の状況

<目次>

1. イギリスの教育財政の状況	215
(1) イギリスの教育制度概要	215
(2) イギリスの教育費	216
(3) 給与水準の決定方法とその負担責任.....	225
(4) 教育の評価と目標達成のインセンティブ設計	225
(5) 会計検査院（Audit Commission）の教育財政への役割.....	235
2. ドイツの教育財政の状況	243
(1) ドイツの教育制度概要	243
(2) ドイツの教育費.....	245
(3) 給与水準の決定方法とその負担責任.....	248
(4) 教育制度の評価.....	248
(5) 財政調整について	250
(6) 学校の統廃合と人口.....	250

1. イギリスの教育財政の状況

先行調査により、イギリスでは教員の給与水準がこの数年間で大きく上昇したことが明らかになっている。それを実現可能としたのは、政府による教育予算の大幅増額であり、さらに、予算の増加に際して、財政当局や国民に対する説明責任に留意が向けられている。

我が国では、この2点については、これまで十分な調査がなされていたとは言えず、「イギリスでは、2006年から義務教育費が全額国庫負担」といった紹介にとどまることが多いようであるため、今回、教育財政について追加調査を行った。

(1) イギリスの教育制度概要

イギリス（イングランド）の教育に関する行政機関は中央政府では教育技能省（Department for Education and Skills ; DfES）、と地方政府（LA, Local Authority、かつては「地方教育当局」（LEA, Local Education Authority とされていたが、教育だけでなく児童育成などの業務も包括して行われるようになったため、近年は単に LA と呼ばれる。ここでは慣習に従い、以降 LEA と記述）に分かれている。

LEA は、地域の学校教育¹に関して全体責任を持つ機関である。具体的な活動として、初等・中等学校の設置、管理、各学校の受け入れ生徒数の決定、生徒が必要かつ適切な教育を受けるために学校を調査、改善の助言、援助、成績不振の学校に対する介入および教育資金の分配などを行っている。また、教員の雇用も LEA が行っている²。

教育に関する監査機関として OFSTED³（Office for Standards in Education : 教育水準局、教育監査局）が存在する。OFSTED は 1992 年に設立され、現在 3 年に一回の割合で大学教育以外の、就学前教育機関および義務教育機関（初等学校と中等学校）と LEA の監査を実施し、その結果を教育技能省に報告する中央行政機関（政府外機関⁴）である。監査方法として、OFSTED は 1992 年から全学校評価制度を導入している。また、中央政府に対して教育水準の向上に関する助言を行い、カリキュラム、学校運営などに関する報告「学校監査年次報告書」を毎年発表して、教育制度の向上に貢献する目的を持っている。

修学期間は、義務教育が 5～16 歳までの 11 年間であり、初等学校（primary school）および中等学校（secondary school）に通うことになる。

¹ LEA は学校教育のほかにも就学前教育、若年者および成人教育など地域全体の教育に関して責任を持つ機関である。LEA の業務についての概要は財団法人職業訓練協会のウェブページ（URL: <http://www.ovta.or.jp/info/europe/germany/04education.html>）（2004 年 11 月 29 日作成）を参考にしている。

² 通常、LEA の任命権は形式的なものであり、学校理事会がその学校に必要な教員数を決めるほか、教員の募集や選考、配置といった実質的な任命権を持つ。

³ OFSTED の業務に関する概要はこれら DSG のメリットについては、「これからの学校像 ―イギリス教育改革からの示唆―」小松郁夫、2005 年、文部科学省ウェブページ

（URL: http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo6/gijiroku/001/05032901.htm）を参考にした。なお、法律改正により監査対象機関が拡大されるため、2007 年 4 月から名称が The Office for Standards in Education, Children Services and Skills に変更される。ただし、略称は OFSTED のままとなる。

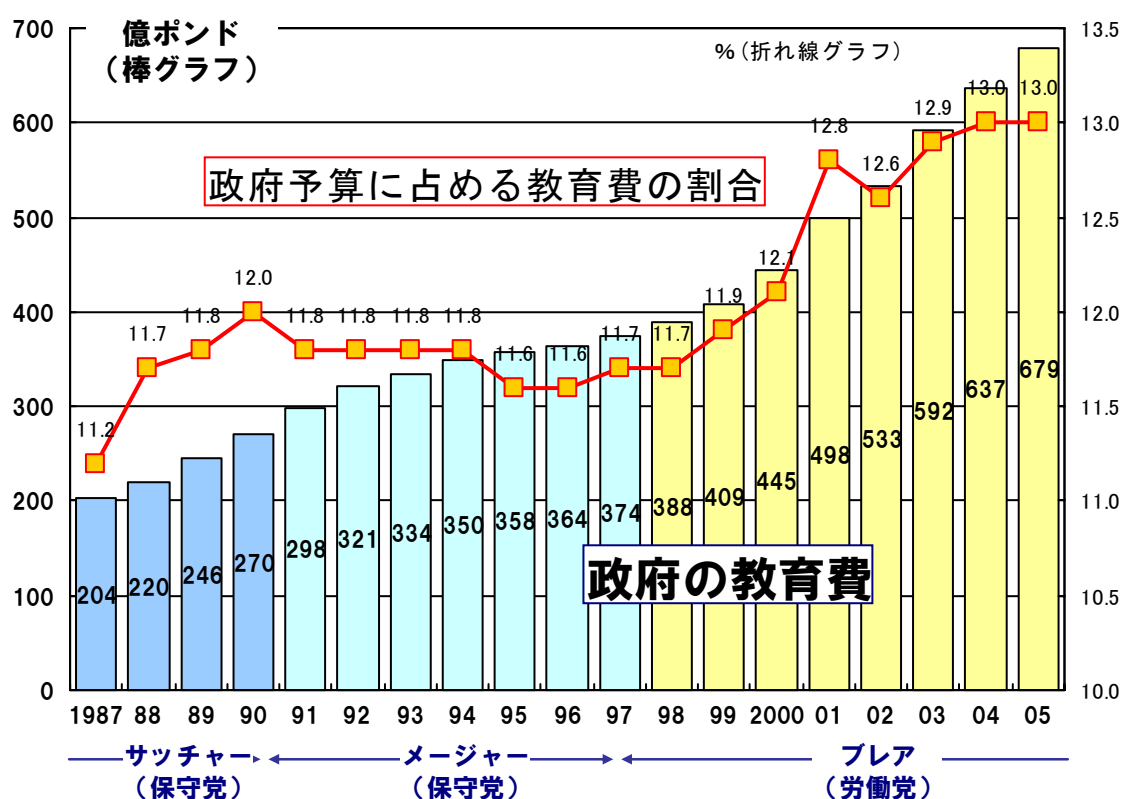
⁴ 教育技能省からは独立した機関(non-ministerial government department)であり、エージェンシーではないことに注意が必要である。

（２）イギリスの教育費

①教育費の増加傾向

イギリスにおける教育費は労働党ブレア政権の発足（2000年）以降、年々増加傾向にある。これを3つの視点から考えてみる。まずは教育費が額でみてどれだけ増えているかである。以下の図表 I-1 及び I-2 から分かるように、教育費は、名目値、実質値ともに政府（国と地方）予算全体が増えている中でその額も大きく増えていることが分かる。また、政府予算内のシェアに関しても確認する。同じく図表 I-1 及び I-2 から分かるように、政府予算全体の中でのシェアも増えている。

図表 I-1 「イギリス政府教育費の推移と政府支出に占める教育費の割合」（名目値）

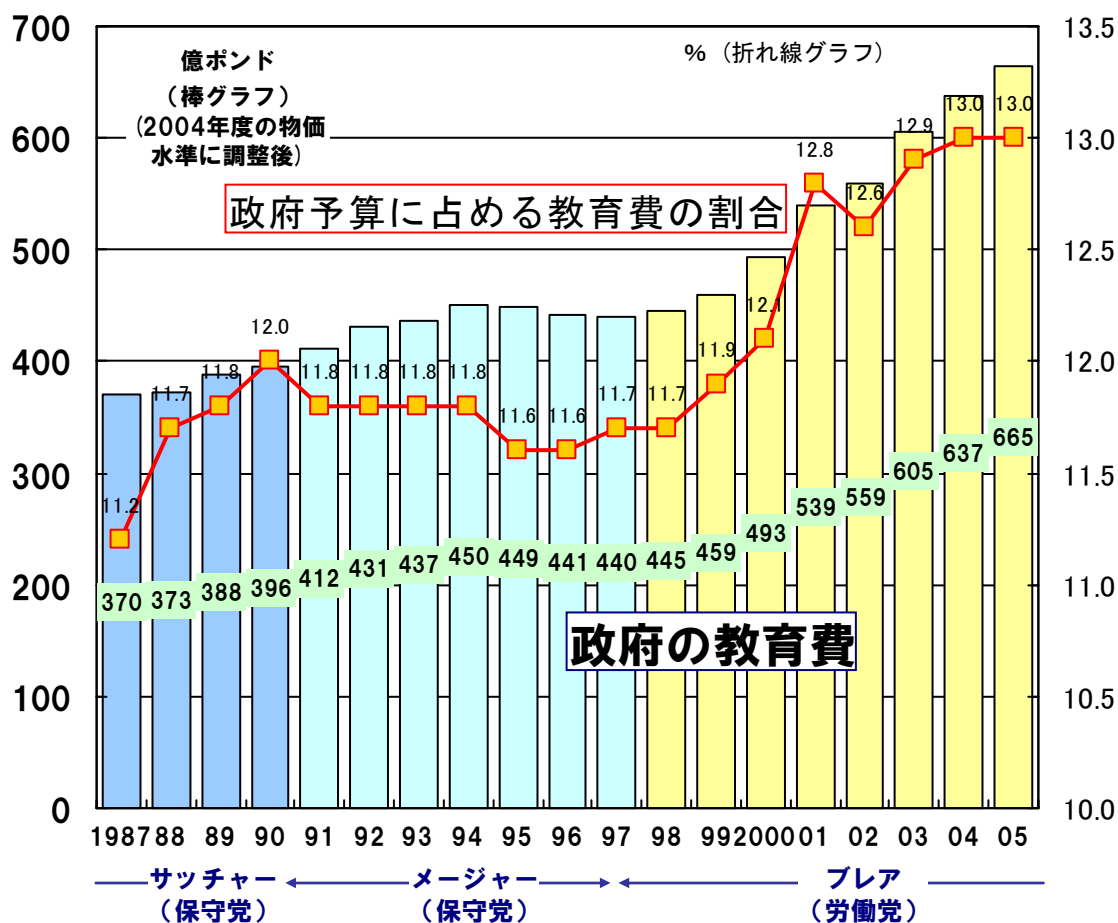


出所：HM Treasury Public Expenditure Statistical Analyses (PESA) 2006⁵より作成。

⁵ HM Treasury ウェブページ

(URL: http://www.hm-treasury.gov.uk/economic_data_and_tools/finance_spending_statistics/pes_publications/pespub_pesa06.cfm#peowp)

図表 I-2 イギリス政府教育費の推移と政府支出に占める教育費の割合（実質値）



出所：HM Treasury Public Expenditure Statistical Analyses (PESA) 2006⁶より作成。

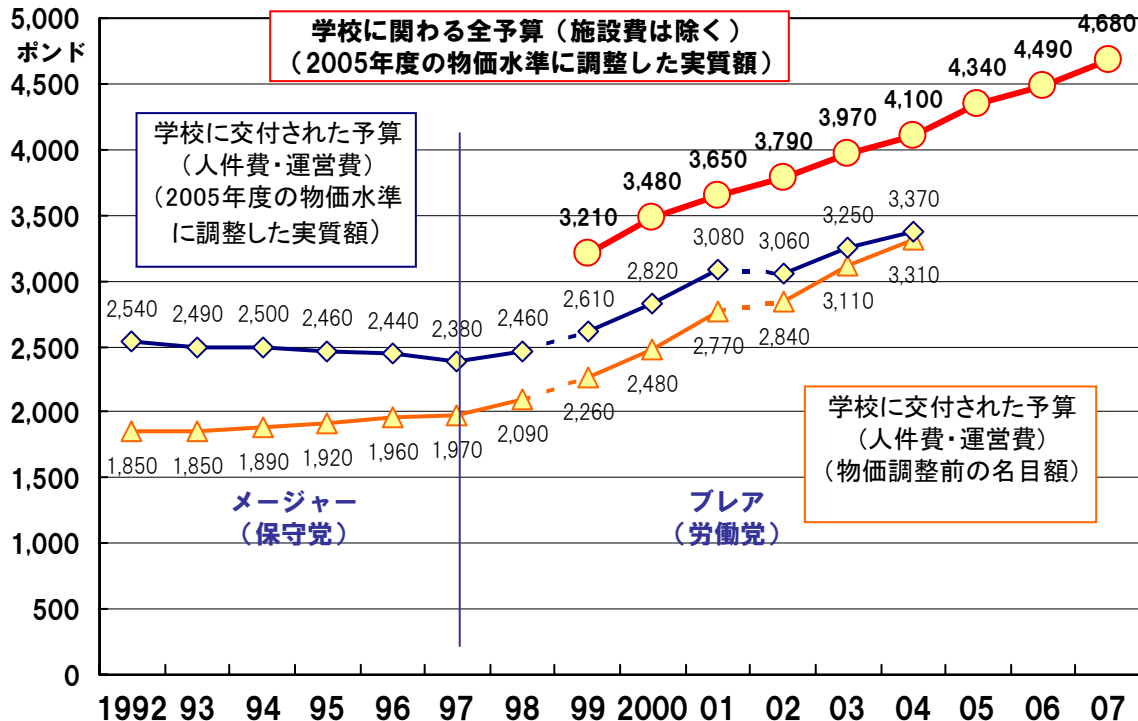
特に、政府の教育費は、ブレア政権が登場した1997年度と比較し2005年度で1.8倍に増加（物価上昇分を除いた実質額でも1.5倍）している。また、政府予算（国と地方の合計）に占める割合も11.7%から13.0%に上昇している。このように、イギリスの教育費の規模は大きく増加していることが分かる。

さらに、総額だけでなく、児童生徒一人あたり教育費も確認すると、1999年と2007年の水準を比較すると、物価調整後（物価上昇分を除いた実質額）でも1.5倍に大きく増えていることが分かる。以下、図表 I-3 は児童生徒一人あたり教育費の推移を示したものである。

⁶ HM Treasury ウェブページ

(URL: http://www.hm-treasury.gov.uk/economic_data_and_tools/finance_spending_statistics/pes_publications/pespub_pesa06.cfm#peowp)

図表 I-3 児童一人あたりの教育費も大きく増加⁷



出所：DfES School based expenditure per pupil in cash terms since 1992-93 in England⁸と DfES School based expenditure per pupil in real terms since 1992-93 in England⁹と DfES Revenue Funding per School Pupil 1999-00 to 2007-08 (excluding Teachers Pension transfers)¹⁰より作成。

また、施設費も加えると 2005 年度で 5,500 ポンドの支出になる。この値は将来的に 8,000 ポンドに増やし、私学（公費助成なし）と同レベルにするという公約がされている。

なお、一人あたり教育費の増加については、OECD 統計による主要国比較があり、それによると、イギリスは 1995 年から 2003 年の間に 26%増加しており、大枠では上記グラ

⁷ 図表 I-3-①で示される「学校に関わる全予算（施設費は除く）」は、3-19 歳を対象としたものである。また、「学校に交付された予算」の 2つのグラフは、

- ・ 1998 年度までは就学前教育を含むが、1999 年度以降は小学校・中等学校のみ
- ・ 2002 年度から集計方法が一部変更

であるため、変更があった年度は点線でつないでいる

⁸ School based expenditure per pupil in cash terms since 1992-93 in England, DfES, 2006. 教育技能省 (DfES) の Spending per pupil in cash terms のウェブページ
(URL: <http://www.dfes.gov.uk/rsgateway/DB/TIM/m002000/>)

⁹ School based expenditure per pupil in real terms since 1992-93 in England, DfES S, 2006. 教育技能省 (DfES) の Spending per pupil in cash terms のウェブページ
(URL: <http://www.dfes.gov.uk/rsgateway/DB/TIM/m002000/>)

¹⁰ Revenue Funding per School Pupil 1999-00 to 2007-08 (excluding Teachers Pension transfers), DfES, 2006. 教育技能省 (DfES) の Revenue Funding per school pupil のウェブページ (URL: <http://www.dfes.gov.uk/rsgateway/DB/TIM/m002012/>)

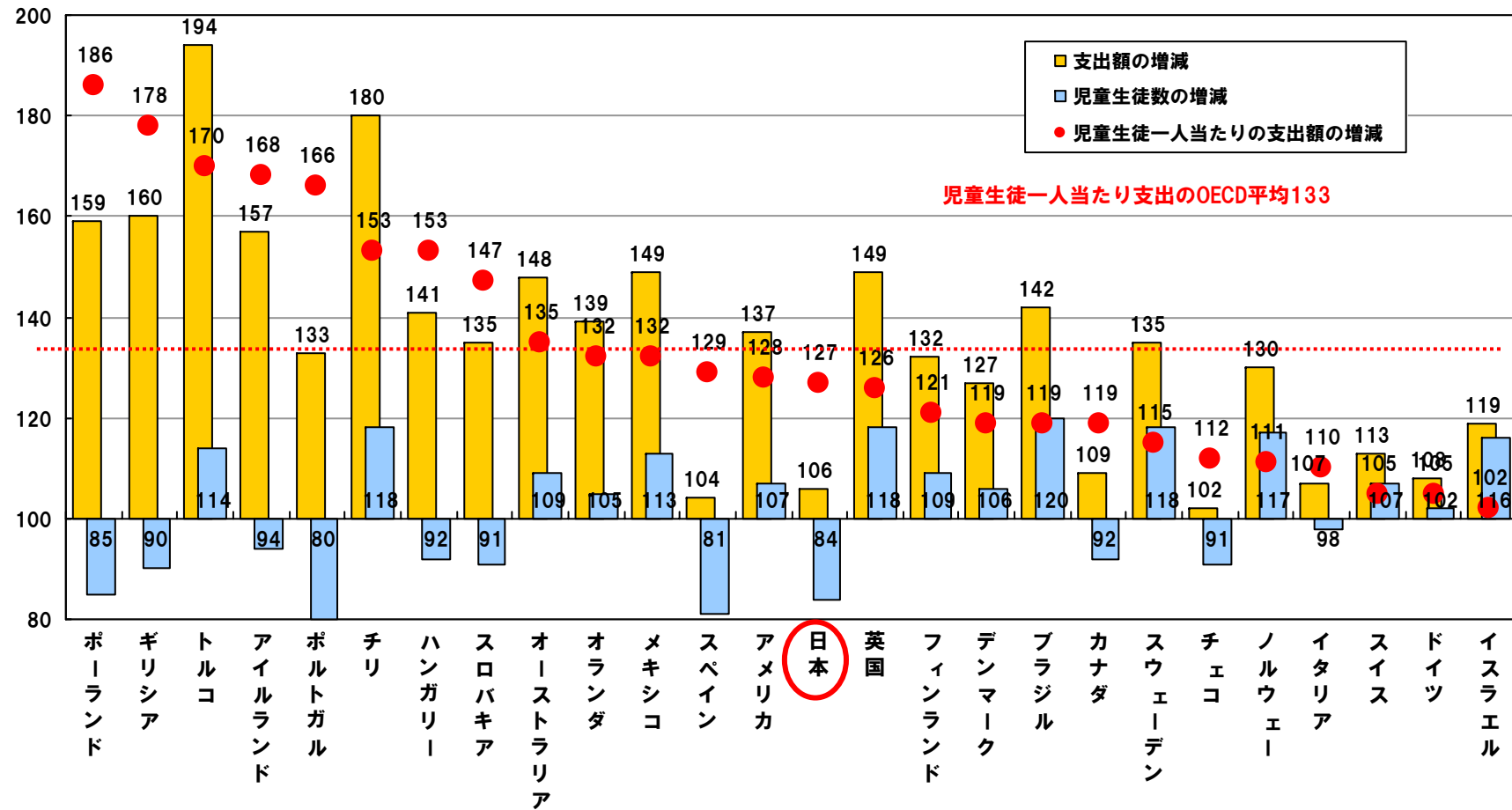
フの変化と一致する。この結果は、以下の図表 I-4 で示されている。これは 1995 年を 100 とした場合の 2003 年の増減¹¹（公財政と個人負担の合計）を 26 カ国のデータから作成したものである。

ちなみに、1995 年から 2003 年にかけて、日本の初等中等教育費の支出（公費と私費の計）は 6%増加したにとどまるが、児童生徒数は 16%減少した。このため、児童生徒一人当たり教育費が 27%増加したが、それでも OECD 平均が 33%増加であるのと比較すると、大幅に少ない事が分かる。

また日本とイギリスは児童・生徒一人あたりの支出額の増減は他国と比べ似ているものの、その背景にある生徒・児童数の増減や支出額の増減といった値が異なっていることに注意が必要である。

¹¹ 1995 年=100 とし、1995 年の教育支出は 2003 年の物価を基準として換算。

図表 I－4 初等中等教育の児童生徒一人当たり教育費の変化（国際比較）

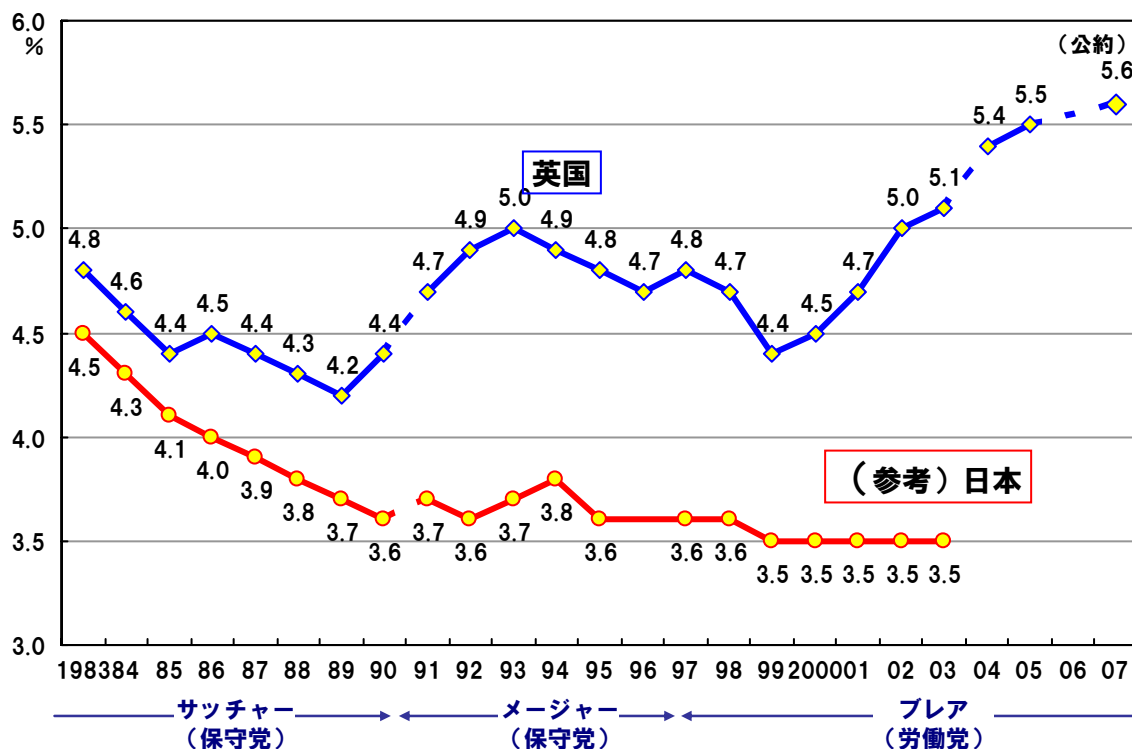


出所：「図表でみる教育—OECD インディケーター〈2006年版〉」¹²OECD、表 B1.5 を参照。

¹² 「図表でみる教育—OECD インディケーター〈2006年版〉」 OECD、2006、表 B1.5。

また、対 GDP でみた教育費も年々増加している。以下図表 I-5 では教育費の対 GDP の推移を示している。

図表 I-5 イギリスの対 GDP 比教育費の推移



出所：1990 年までの統計：文部省（当時）の調査（ただし対 GNP 比の数値）

2003 年までの統計：OECD Education at a Glance¹³

2004・05 年のイギリスの統計：DfES Total UK Education Spending as a proportion of GDP¹⁴より作成。

イギリスでは教育費の対 GDP 費も増加していることが分かる。

以上のように、3 つの視点からイギリスにおける教育費が近年増加している、とりわけ、ブレア政権になって増加している様子が分かる。この教育費が増加している背景として、今回訪問した教育技能省では、一点目に景気・経済の拡大、二点目に政治的な教育重視政策があると考えている。特に、二点目の効果が大きいと判断しており、これは上述の 3 種類のグラフからも労働党ブレア政権が発足した 2000 年度以降、教育費が増え続けていることと整合的な意見である。また、教員給与の増加を可能にする背景としても教育費全体が増加していることが考えられる。

現在のイギリスでは、政府全体の予算は、3 年単位の「包括的歳出見直し」（CSR,

¹³ Organisation for Economic Co-operation and Development ウェブページ

(URL: http://www.oecd.org/home/0,2605,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html)

¹⁴ HM Treasury ウェブページ

(URL: http://www.hm-treasury.gov.uk/spending_review/spend_sr04/press/spend_sr04_press08.cfm)

Comprehensive Spending Review)により大枠が提示されることで決まっており、これまでの教育費増額も、ここで決定されてきた。次回の CSR は、2007 年初夏に発表される予定だが、政府債務を現状より大きくしないという政府全体の方針があり、今後の教育費の増加ペースのあり方については政府内で議論がされている模様である。

②教育費の負担と DSG の評価

次に、その増加する教育費の負担を誰が行っているのかについて説明する。イギリスでは 2005 年度まで、教育費は教育技能省直轄の予算（交付税）と地方一般財源を組み合わせで支払われてきた。しかし、以下の表からも分かるように、2006 年度からは「義務教育特定負担金」（Dedicated Schools Grant、以降 DSG と記述）の導入により、教育技能省の直轄予算になっている。

この変更は、2005 年度までの仕組みでは教育費に対する補助金が地方にとって一般財源化されていることが引き起こしている問題を改善するために改正されたものである。2005 年度までの仕組みでは、地方政府は、そもそも教育技能省の規定した学校予算水準をそのまま学校へ配分する規制がないために、自分達の裁量によって他の政策へ資金を回すことができる。したがって、財政の厳しい地方によっては、教育技能省の規定した学校予算水準を下回る額しか、学校側に配分されていなかった（例：クロイドン市：政治的な理由により学校予算の配分を少なくしていた）。また、このことは passporting の問題としても考えることが出来る。Passporting とは、教育技能省（DfES）の定義¹⁵によれば、LEA に配分される交付税（Schools Formula Spending Share と specific formula grant の合計）の増加に従って、学校へ配分する教育費を増加させることである。2005-06 年度予算における passporting の状況を DfES(2005)により確認すると、passporting の割合¹⁶が 150 の LEA のうち、非公表の Isles of Scilly LEA を除くと、100%を超える水準の教育費を配分している LEA は 6 団体、100%を下回る配分をしている LEA は 4 団体、100%の配分を行っている（full passporting）LEA は 139 団体となっている。下の図表 I-6 では、2005-06 年度において、passporting の割合が 100%を上回って、もしくは下回って教育費を配分している LEA とその割合を示している。

¹⁵ TeacherNet ウェブページ（URL:

http://www.teachernet.gov.uk/_doc/8092/Passport%202005-06-LEA%20proposals.doc）を参照。

¹⁶ Passporting の割合の計算方法については、補論の節を参照。

図表 I－6 Passporting の割合が 100%を上回る LEA と、下回る LEA、そしてその割合

Passporting の割合が 100%を上回る LEA		Passporting の割合が 100%を下回る LEA	
LEA の名称	Passporting の割合	LEA の名称	Passporting の割合
Ealing	101%	Bath and NE Somerset	86%
Kingston Upon Hull City	143%	Cumbria	90%
Nottinghamshire	108%	Medway	88%
Sandwell	103%	Oldham	81%
Staffordshire	110%		
Sutton	101%		

出所：Teacher Net SCHOOL FUNDING: PASSPORTING 2005-2006¹⁷

先述のクロイドン市では 2003-04 年度に 74.80%、また、今回クロイドン市とともに視察したケント市では 100%、2004-05 年度クロイドン市で 100%、ケント市では 101.7%となっている。クロイドン市では、2003 年 2 月に教育技能省から、学校へ配分する資金増加に関して十分でないとの指摘¹⁸を受けている。この指摘によって 2004-05 年度にクロイドン市が 100%になった。

教育政策を重要視する中央政府にとっては、上述のような教育費が政府の規定する水準を下回る状況をなくす必要があり、教育予算を交付税から切り離したということである。

そしてこの改正により、教育技能省から地方政府（ならびに LEA）へは使途を教育（教職員の給与と学校運営費）に特定した補助金（DSG）が出されることになった。また、この DSG では各学校の 3 年間（2006-07 年度の制度導入当初は 2 年間）の予算額をあらかじめ保障している¹⁹。同時に、他の個別補助金も統合・大括り化されており、これは各学校にとって予算計画といった中長期的な学校運営計画が立てやすくなるというメリットがある。

また DSG の導入は、教育費は教育技能省の額がそのまま学校に交付されるというイメージから教育の中央集権化ととらえるのではなく、学校からすると交付された教育費は使途自由の予算であり、学校長の裁量のもとで使用する事が出来る。したがって、学校にとっては毎年保障された額の教育費を使える権限が与えられた事になる。なお、教育技能省は、学校の適正な予算執行が確保されるように、学校歳出のベンチマーク化を進めている。これにより教育技能省も各学校も、予算総額のうち、どれだけ教員給与や運営費にあてるか学校間で比較することができる。

また、DSG の導入後に教育に対して LAE の役割に変化はほとんどないという意見をクロイドン市で聞くことが出来た。

¹⁷ Teacher Net ウェブページ

(URL: http://www.teachernet.gov.uk/_doc/8092/Passport%202005-06-LA%20proposals.doc)

¹⁸ WESTMINSTER AND CROYDON AGREE TO PASS ON MORE FUNDING TO SCHOOLS - CLARKE, DfES, 2003. 教育技能省 (DfES) ウェブページ (URL: http://www.dfes.gov.uk/pns/DisplayPN.cgi?pn_id=2003_0032)

¹⁹ これら DSG のメリットについては、「これからの学校像－イギリス教育改革からの示唆－」小松郁夫、2005 年、文部科学省ウェブページ

(URL: http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo6/gijiroku/001/05032901.htm) を参照。

③DSG の計算方法²⁰

上述のように、DSG は 2006 年度から導入されている。この計算方法は 2006 年度の導入以降、Priority allocation と呼ばれる政策による LEA ごとの配分増加の項目を除き、2007 年度の計算式自体に変更はない。まず、導入された 2006 年度の計算方法について紹介する。

(a) 2006 年度の DSG 計算方法

教育技能省が、以下の手順で、149 の地方教育当局 (LEA) ごとの配分額を算出している。

イ) 前年度の各 LEA の子ども一人単価 (A) を算出 【全国平均 3411 ポンド】

「2005 年度の予算額」(総額 251 億ポンド)

÷ 「2005 年度の子どもの数」(総数 736 万人)

= (A) 「2005 年度の子どもの一人単価」

ロ) 子ども一人あたりの上乗せを行い基本配分額 (B) を算出 【総額 £ 262 億】

((A) + 「最小上乗せ(ロンドン 5.1%、その他 5.0%)」)

× 「2006 年度の子どもの数」(総数 732 万人)

= (B) 「2006 年度の基本配分額」

ハ) 政策による増加分 (Priority allocation)²¹を加えた配分額を算出 【総額 £ 266 億】

(B) + 「政策増 (LEA により異なる)」(総額 4 億)

= (C) 「2006 年度の配分額 (政策増後)」

ニ) 前年度予算が国の積算を下回る LEA に上乗せをした配分額を算出 【総額 £ 267 億】

- ・ 2005 年度の予算額が国の積算額を下回った LEA 【44 の LEA】

(C) + 1/4 (「2005 年度の国の積算額」－「2005 年度の予算額」)

= (D) 「2006 年度の配分額 (下限調整前)」

- ・ それ以外の LEA 【105 の LEA】

(C) = (D) 「2006 年度の配分額 (下限調整前)」

ホ) 最終配分額を決定 【総額 £ 267 億】

- ・ 「2006 年度の配分額」(D) が 「2005 年度の予算額」より 4% 以上多い LEA

【全 149 の LEA】

(D) 「2006 年度の配分額 (下限調整前)」 = (F) 「2006 年度 of 最終配分額」

- ・ それ以外の LEA 【該当なし】

「2005 年度の予算額」 + 「4% の上乗せ」 = (F) 「2006 年度の最終配分額」

²⁰ Teacher Net ウェブページ (URL: http://www.teachernet.gov.uk/_doc/9405/DSG_Indicative_Allocations_Calculations_071205.xls)

²¹ 2006 年度では政策による増加分として、" KS3 personalisation allocation", " Primary personalization allpocation", " 14-16 practical learning option allocation", " Workforce reform allocation", " Early years allocation" の 5 項目が設定されていたが、2007 年度では " KS3 personalisation allocation", " Primary personalization allpocation", " 14-16 practical learning option allocation" の 3 項目になっている。

(3) 給与水準の決定方法とその負担責任

図表 I-7 イギリス（イングランド）における教育経費の負担

	担当	備考
レベル	義務教育	
人件費	教育技能省からの DSG	
運営費	教育技能省からの DSG	
建設費	地方財源と教育技能省からの個別補助金	
教員採用	学校	形式的な任命権は LEA
給与表の作成	教育技能省	教員の職種別に、給与表、給与や手当で支給に関する諸条件を記載
職員給与の支払	学校	

出所：イギリス教育技能省（DfES）インタビュー²²、ならびに教育改革国民会議「諸外国の初等中等教育（公立）行財政制度」²³より作成。

(4) 教育の評価と目標達成のインセンティブ設計

①「公共サービス協約」

政府レベルでの予算増加の説明責任は「公共サービス協約」（PSA, Public Service Agreements）を通じてなされる。

²² 英国教育技能省（DfES）インタビュー（2007 年 1 月 11 日）による。

²³ 教育改革国民会議ウェブページ

(URL: <http://www.kantei.go.jp/jp/kyouiku/2bunkakai/dai5/2-5siryou5-1.html>)

図 I - 8 (参考) イギリスの「公共サービス協約」

(参考) イギリスの「公共サービス協約」

○ **首相官邸のリードで、各省が「公共サービス協約」(Public Service Agreements)を3年ごとに財務省と締結。その達成を条件に予算増加。**

○ 「公共サービス協約」の教育の記述

【目的】競争力ある経済と共同社会の構築のため、①すべての者の学習機会を創造、②各人の潜在能力を開花、③卓越した教育水準と技能レベルを実現

【3つの目標】(主なもの)

1. 子どもたちを守り、生涯の生産性と生活水準を向上させ、貧困サイクルを克服

- 就学前の子どもの50%が適切な発育レベルに到達(2008年に実現)
- 保育士の認定制度を導入(2005年までに実現)
- 性教育の充実と相まって、18歳未満の妊娠率を50%減(2010年に実現)
- 11歳未満の子どもの肥満の毎年の上昇を止める(2010年に実現)

2. 教育水準を向上させ、学校格差を是正

- 小学生の85%が卒業学力水準に到達(2006年に実現)
- 65%以上の児童が卒業学力水準に到達する小学校を40%増(2008年に実現)
- 中学2年生の85%が中学水準に到達(2008年に実現)
- すべての中学校で中学2年生の50%が中学水準に到達(2008年に実現)
- 2003年より不登校を8%減(2008年に実現)
- 85%の子どものが週2時間以上スポーツに親しむ(2008年に実現)

3. すべての若者が、19歳までに職業に必要な技能又は高等教育に準備

- 60%の子どものが中等教育資格試験で最低5教科でC以上で合格(2008年に実現)
- 教育、雇用、職業訓練に全く従事しない若者を2%減(2010年に実現)
- 大学進学率を50%に増(2010年に実現)

PSA は、政府レベルのものであり、各学校には目標値を達成できなかった場合の金銭的な面でのペナルティ等の対応はない。ただし、達成できない場合には教育技能省と財務省との予算における折衝が難しくなると予想される。したがって、各学校は PSA を達成しようとするインセンティブを実際には持っている。

②OFSTED

イギリスでは、教育水準を定量的に測定するための全国学力試験が導入されているが、それだけでは評価できない事項については OFSTED による評価を活用している。

現行の評価の枠組みは、2005 年秋から適用されており、以下の 5 つの事項が共通に評価対象となる。

- ・総合的な効果(Overall effectiveness)
- ・学習到達度(Achievement and Standards)
- ・児童生徒の発達と健康(Personal devilmnt and well-being)
- ・提供される教育内容(The quality of provision)
- ・リーダーシップと学校運営(Leadership and Management)

これらの項目について、4 段階で評価がなされることになる。

③FMSiS と CFR

このほかに、支出に見合う価値 (Value for Money、以降 VfM と記述) を教育サービスが生み出しているかを判断する方法として、各学校や地方政府における予算執行の効率

性を促す仕組み（FMSiS）や、学校会計の整備に関しても学校を評価する仕組みである Consistent Financial Reporting（以降、CFR と記述）、best value²⁴などを導入している。

FMSiS²⁵とは Financial Management Standard in School のことであり、各学校が自己監査をする際の理念を示したものの²⁶である。この理念は、どのようにして自己監査が行われるべきかというよりも、自己監査で何を行うべきかに着目している。つまり、多くの財政プロセスに対して、目的を達成するための方法は1つではなく、多様性があることを認めるということである。そして Toolkit と呼ばれるネット上のシステムを用いて、実際の監査を行うことになる。この Toolkit では、監査を行おうとする学校の職員に対して関連事項の紹介や最適な情報源への手引きによって手助けをしている。学校が自身の財務管理システムが健全かつ効率的に行われているかどうかを調査でき、改善が必要な箇所を知ることが出来るという意味で、効率性を促していると言える。

また、この自己監査において重要な資料を紹介しておく。一つが「The Guide to achieving the Financial Management Standard(G3)」であり、もう一つが” self-assessment tool (F4)”²⁷である。これらは、校長先生や会計担当者に対して、どのように各監査要件を基準値まで達成するかについて説明している。特に、toolkit 内において利用可能な様々な関連事項の中で何が必要なのかを示している。

さらに、FMSiS の特徴はこの自己監査の結果を用いて、外部監査をすることにもある。ここでは、地方政府に学校が監査の基準を守っているかを確認する責任を与えられているので、地方政府がどの様に基準を守らせるか決めることになる。ただし、実際には地方政府が4つの方法の中から学校が選択できる方法を示すことになる。そして学校は実際に外部監査を始める前にどの方法を選んだかを地方政府に報告する仕組みとなっている。この外部監査に用いるために挙げられている監査方法は以下の4つである。

- 1) (学校が所属する地方政府からの) 内部監査官
- 2) (学校が所属する地方政府からの) 会計担当者
- 3) 地方政府公認の、地域の第3者査定人（近隣地域の住民も含む）
- 4) 教育技能省公認の、第3者査定人

教育技能省（DfES）でのインタビュー²⁸によると以上のような学校評価に関する業務を行うために、20人以上の経済や統計分析をできる者を採用しているということである。

²⁴ Best value については、現在 Audit Commission が各 LEA の監査と調査を担当しており、近年 CPA という指標で教育以外の分野も含めた総合的な公的サービス水準を評価している。詳しくは本節(5)を参照。

²⁵ 教育技能省（DfES）の FMSiS に関するウェブページ

(URL:http://www.mkweb.co.uk/local-management-of-schools/documents/FMSiS_DfES_Guidance.pdf)

²⁶ 教育技能省（DfES）によると2007年3月までに全ての中等学校で導入される予定である。今後初等学校や特殊学校などにもこのシステムを導入する予定もある。

²⁷ 自己監査について、各学校は以下のウェブページにアクセスして行っている。教育技能省（DfES）の FMSiS に関するウェブページ

(URL:http://www.ipfbenchmarking.net/consultancy_dfes_update/login.asp)

²⁸ 英国教育技能省（DfES）インタビュー（2007年1月11日）による。

Consistent Financial Reporting（以降、CFR と記述）²⁹は、イングランドにおける公立学校の学校会計の報告書を標準化、単純化、効率化したものである。

この CFR の枠組みにおける正式な項目は、LEA を通じて初めて全ての学校からデータが集まる 2002-03 年度のデータを準備している最中の 2003 年 4 月 1 日に執行されている。現在³⁰では、約 23000 の学校に関する CFR のデータが存在している。

ちなみに 2006-07 年度における項目は“CFR Framework Table 2006-07”³¹として公表されている。各項目は 5 部門（所得、支出、資本所得、資本支出、収支）に分かれている。まず、所得に関する項目は以下の表で示されるように、17 項目ある。ちなみに、太字の項目は今年度から採用された項目である。

図表 I－9 CFR Framework Table 2006-07 における所得の項目とそのコード

項目のコード	項目
I01	Funds delegated by the LEA
I02	Funding for sixth form students
I03	SEN funding
I04	Funding for minority ethnic pupils
I05	Standards Fund
I06	Other government grants
I07	Other grants and payments
I08	Income from facilities and services
I09	Income from catering
I10	Receipts from supply teacher insurance claims
I11	Receipts from other insurance claims
I12	Income from contributions to visits etc.
I13	Donations and/or voluntary funds
I14	Ssg - pupil focused
I15	Pupil focused extended school funding and/or grants
I16	Community focused extended school funding and/or grants
I17	Community focused extended school facilities income

出所：DfES CFR Framework Table 2006-07³²より作成。

また、同様に支出に関しては 32 項目存在している。

²⁹ CFR についての説明は TeacherNetn のウェブページに詳しい。本節は以下の HP を参考にしている。
TeacherNetn ウェブページ

(URL: <http://www.teachernet.gov.uk/management/atoz/c/consistentfinancialreporting/>)

³⁰ このデータは、2007 年 2 月 1 日にアクセスした教育技能省（DfES）の HP 内の VfM のウェブサイトに記載されているものを採用している。教育技能省（DfES）ウェブページ

(URL: <http://www.dfes.gov.uk/valueformoney/index.cfm?action=CFR.Default>)

³¹ “CFR Framework Table 2006-07” については教育技能省の HP 内の VfM のウェブサイトにも項目が記載されている。教育技能省（DfES）ウェブページ

(URL: http://www.dfes.gov.uk/valueformoney/docs/VFM_Document_399.doc)

³² 教育技能省（DfES）ウェブページ

(URL: http://www.dfes.gov.uk/valueformoney/docs/VFM_Document_399.doc)

図表 I－10 CFR Framework Table 2006-07 における支出の項目とそのコード

項目のコード	項目
E01	Teaching staff
E02	Supply teaching staff
E03	Education support staff
E04	Premises staff
E05	Administrative and clerical staff
E06	Catering staff
E07	Cost of other staff
E08	Indirect employee expenses
E09	Development and training
E10	Supply teacher insurance
E11	Staff related insurance
E12	Building maintenance and improvement
E13	Grounds maintenance and improvement
E14	Cleaning and care taking
E15	Water and sewerage
E16	Energy
E17	Rates
E18	Other occupation costs
E19	Learning resources (not ICT equipment)
E20	ICT learning resources
E21	Exam fees
E22	Administrative supplies
E23	Other insurance premiums
E24	Special facilities
E25	Catering supplies
E26	Agency supply teaching staff
E27	Bought in professional services - curriculum
E28	Bought in professional services - other
E29	Loan interest
E30	Direct revenue financing (revenue contributions to capital)
E31	Community focused extended school staff
E32	Community focused extended school costs

出所：DfES CFR Framework Table 2006-07³³より作成。

また、資本所得（Capital income）に関しても3項目存在している。

図表 I－11 CFR Framework Table 2006-07 における資本所得の項目とそのコード

項目のコード	項目
CI01	Capital income
CI03	Voluntary or Private income
CI04	Direct revenue financing (revenue contributions to capital)

出所：DfES CFR Framework Table 2006-07³⁴より作成。

³³ 教育技能省（DfES）ウェブページ

(URL:http://www.dfes.gov.uk/valueformoney/docs/VFM_Document_399.doc)

³⁴ 同上 (URL:http://www.dfes.gov.uk/valueformoney/docs/VFM_Document_399.doc)

資本支出(Capital expenditure)に関しては4項目存在している。

図表 I - 1 2 CFR Framework Table 2006-07 における資本支出の項目とそのコード

項目のコード	項目
CE01	Acquisition of land and existing buildings
CE02	New construction conversion and renovation
CE03	Vehicles, plant, equipment and machinery
CE04	Information and communication technology

出所：DfES CFR Framework Table 2006-07³⁵より作成。

そして、収支(Balances)に関しては6項目存在している。

図表 I - 1 3 CFR Framework Table 2006-07 における収支の項目とそのコード

項目のコード	項目
B01	Committed revenue balances
B02	Uncommitted revenue balances
B03	Devolved formula capital balance
B04	Other Standards Fund capital balances
B05	Other capital balances
B06	Community focused extended school balances

出所：DfES CFR Framework Table 2006-07³⁶より作成。

CFR の導入により、学校の責任者は会計について説明責任が増加していると言える。

そしてこれら各学校の学校会計をまとめた項目は、学校会計の基準としてウェブページ (www.teachernet.gov.uk/schoolfinance) で公表³⁷されており、学校にとっては同じような環境にある他校との収入や支出を比較できるようになっている。これを活用することで、各学校とも自分達が資金を最も有効に使っているのかどうかを知ることが出来る。そして、この情報を入手することで、学校の責任者は、情報を基に毎年度効率性を改善した新たな財務に関する決定をすることが期待されることになる。また、CFR は学校間の情報網を作ることを促進している功績もある。このように、効率性の低い学校がより効率的な学校の成功事例からの情報を確認することが期待されることは、「見て学ぶこと」として奨励されている。

ちなみに、教育技能省は、2007 年 3 月には中等学校が会計の適正化を達成すると予測

³⁵ 教育技能省 (DfES) ウェブページ

(URL:http://www.dfes.gov.uk/valueformoney/docs/VFM_Document_399.doc)

³⁶ 教育技能省 (DfES) ウェブページ

(URL:http://www.dfes.gov.uk/valueformoney/docs/VFM_Document_399.doc)

³⁷ このほか、CFR のデータは the Section 52 Outturn Statements の一部に掲載するために使われている。

している。また初等学校等の今後の会計適正化に対する取組予定を近々話し合う予定である³⁸。

以上より、彼らの政策の特徴をまとめると³⁹以下の3点に集約される。

- 1) 学校や地方政府に対する会計教育 (Financial Management Training)
- 2) 学校の会計に対する基準設定 (Schools Financial Benchmarking)
- 3) 会計の適正化 (Financial Management Standard)

しかし、2)に関して、教育技能省は財務管理を完全に基準化することの効果を高めるために、全ての学校に参加してほしいと願っているにもかかわらず、過去12ヶ月でウェブサイトアクセスした学校は全体の23%となっている。今後、より多くの学校に参加してもらうような取組をする予定ということである。

④教育技能省 (DfES) の調査

また、教育技能省 (DfES) は独自の調査⁴⁰により、「教育の業績に与える教育財源の影響」を分析している。これは、本文では触れていないものの、ブレア政権が教育財源を増加させている効果を、中等教育修了一般証明試験 (the General Certificate of Secondary Education; 以下 GSSE と記述) の獲得点数の上昇と仮定し、その影響について測っている分析であるともいえる。以下、この研究 (以降 RR727 と記述) について、本稿と関連する部分を中心に紹介する。

(a) 仮説と説明変数

RR727 では、追加的な教育の財政的支援 (school funding) が GCSE の試験結果で測った生徒の業績に対してどのような影響を及ぼしているのかを計量経済学的手法を用いて調査している。

特に推計する関数は、以下の生産関数である。

$$Q_{sijk} = f(X_{jk}, V_{ijk}, C_{jk}, L_k)$$

$i = 1, 2, \dots, N$ 科目
 $j = 1, 2, \dots, J$ 学校
 $k = 1, 2, \dots, K$ LEA
 $\beta, \gamma, \delta, \theta$: 係数ベクター

Q_{sijk} : LEA (k) にある学校 (j) における生徒 (i) の科目 (s) の得点

X_{jk} : LEA (k) にある学校 (j) の生徒一人あたり教育の財政的支援を示すベクター

V_{ijk} : LEA (k) にある学校 (j) における生徒 (i) の特徴を示すベクター
(学校の種類、受け入れ学年、生徒の構成等)

X : 補助金・経営努力の変数ベクター

RR727 では被説明変数として、各学校の GCSE の試験科目の合計得点の最高値、数学の

³⁸ 英国教育技能省 (DfES) インタビュー (2007 年 1 月 11 日) による。

³⁹ 学校の財務管理の強化に関する説明は教育技能省配布資料とインタビューを参考にした。

⁴⁰ *Estimating the Relationship between School Resources and Pupil Attainment at GCSE*, DfES, 2006.

得点の最高値、科学の得点の最高値、科学の平均点、英語の得点の最高値という 5 変数を用いている。また、説明変数である教育財政的支援として、各学校の生徒一人あたり財政支出額、教員一人あたり生徒数、職員（非教員）一人あたり生徒数を用いている。しかし、これら説明変数は相互に相関する恐れがある（系列相関の問題がある）ことから、被説明変数に対してそれぞれの説明変数で回帰している。

また、この分析では説明変数が内性変数であることから、操作変数法（IV 法）が用いられている。採用された操作変数は、学校規模の対数値（lagged school size）と政治要因（political control）である。本研究ではまず学校規模の対数値を、業績とは関係なく、学校規模が拡大するほど固定費用の存在により生徒一人あたりの財政支出が減少することを操作するために採用した分析を行っている。そして、次に学校規模と、政治要因の 2 変数を操作変数として用いた分析を行っている。政治要因は、カウンシル議会において現在多数派を占める政党が何年その地位にいるのかという、年数を変数としている。これは保守党が多数派を占める年月が長い議会ほど、生徒一人あたりの財政支出が減少することを操作している。

(b) モデルと被説明変数

本研究で具体的に生産関数を推計するため、以下のような推計式を採用する。

$$Q_{sijk} = \alpha + \beta X_{jk} + \gamma W_{ijk} + \delta C_{jk} + \theta L_k + e_{sijk}$$

先述のように、被説明変数は 5 変数（各学校の GCSE の試験科目の合計の最高得点、数学の最高得点、科学の最高得点、科学の平均得点、英語の最高得点）ありそれぞれについて、また説明変数のうち教育の財政的支援（school funding）については 3 変数を個別に用いている。したがって、各被説明変数、教育の財政的支援（school funding）を表す各説明変数について、計 15 回の推計を行っている。以下、本稿での説明をしやすいするため、各推定モデルに番号をつけて説明を行う。

図表 I－14 各推定式における説明変数と被説明変数の組み合わせ

		被説明変数				
		GCSE の試験科目の 合計の最高得点	数学の 最高得点	科学の 最高得点	科学の 平均得点	英語の 最高得点
説明 変数 ⁴¹	各学校の生徒 一人あたり財政支出額	推定式 (1)	推定式 (4)	推定式 (7)	推定式 (10)	推定式 (13)
	教員 一人あたり生徒数	推定式 (2)	推定式 (5)	推定式 (8)	推定式 (11)	推定式 (14)
	職員（非教員） 一人あたり生徒数	推定式 (3)	推定式 (6)	推定式 (9)	推定式 (12)	推定式 (15)

出所：DfES Estimating the Relationship between School Resources and Pupil Attainment at GCSE⁴²より作成。

また、それぞれの推定するモデルにおいて操作変数を 1 つ用いたものを①、2 つ用いたものを②として表現する。（例、推定式（1-①））

(c) 推計結果と解釈

推計結果は、表のとおりである。

図表 I－15 推計結果（被説明変数：GCSE の試験科目の合計の最高得点）

推計モデル	1-①	2-①	3-①	1-②	2-②	3-②
被説明変数	GCSE の試験科目 の合計の最高得 点	同左	同左	同左	同左	同左
各学校の生徒一人 あたり財政支出額	0.00274	—	—	0.00280	—	—
教員一人あたり 生徒数	—	-1.19726	—	—	-0.78815	—
職員（非教員）一人 あたり生徒数	—		0.00390	—	—	-0.01226

太字は有意である変数を示している。

出所：DfES Estimating the Relationship between School Resources and Pupil Attainment at GCSE⁴³より作成。

⁴¹ RR727 では、説明変数に表で示したもの以外に生徒の特徴を示す変数や学校の特徴を示す変数、LEA の特徴を示すが用いられている。しかし、膨大な量の変数を用いているために本稿に関連する変数のみ解説する。

⁴² *Estimating the Relationship between School Resources and Pupil Attainment at GCSE*, DfES, 2006, p. 26.

⁴³ *Estimating the Relationship between School Resources and Pupil Attainment at GCSE*, DfES, 2006, p. 26.

図表 I - 16 推計結果（被説明変数：数学の最高得点）

推計モデル	4-①	5-①	6-①	4-②	5-②	6-②
被説明変数	数学の 最高得点	同左	同左	同左	同左	同左
各学校の生徒一人あたり 財政支出額	0.00017	—	—	0.00022	—	—
教員一人あたり生徒数	—	-0.05329	—	—	0.02178	—
職員（非教員）一人あたり 生徒数	—	—	-0.000024	—	—	-0.00374

出所：DfES Estimating the Relationship between School Resources and Pupil Attainment at GCSE⁴⁴より作成。

図表 I - 17 推計結果（被説明変数：科学の最高得点）

推計モデル	7-①	8-①	9-①	7-②	8-②	9-②
被説明変数	科学の 最高得点	同左	同左	同左	同左	同左
各学校の生徒一人あたり 財政支出額	0.00053	—	—	0.00057	—	—
教員一人あたり生徒数	—	-0.24068	—	—	-0.18320	—
職員（非教員）一人あたり 生徒数	—	—	0.00064	—	—	-0.00055

出所：DfES Estimating the Relationship between School Resources and Pupil Attainment at GCSE⁴⁵より作成。

図表 I - 18 推計結果（被説明変数：科学の平均得点）

推計モデル	10-①	11-①	12-①	10-②	11-②	12-②
被説明変数	科学の 平均得点	同左	同左	同左	同左	同左
各学校の生徒一人あたり 財政支出額	0.00057	—	—	0.00060	—	—
教員一人あたり生徒数	—	-0.25633	—	—	-0.18774	—
職員（非教員）一人あたり 生徒数	—	—	0.00075	—	—	-0.00088

出所：DfES Estimating the Relationship between School Resources and Pupil Attainment at GCSE⁴⁶より作成。

図表 I - 19 推計結果（被説明変数：英語の最高得点）

推計モデル	13-①	14-①	15-①	13-②	14-②	15-②
被説明変数	英語の 最高得点	同左	同左	同左	同左	同左
各学校の生徒一人あたり 財政支出額	0.00001	—	—	0.00002	—	—
教員一人あたり生徒数	—	-0.00001	—	—	-0.03662	—
職員（非教員）一人あたり 生徒数	—	—	0.00018	—	—	0.00022

出所：DfES Estimating the Relationship between School Resources and Pupil Attainment at GCSE⁴⁷より作成。

⁴⁴ Estimating the Relationship between School Resources and Pupil Attainment at GCSE, DfES, 2006, p. 26。

⁴⁵ 同上。

⁴⁶ 同上。

⁴⁷ 同上。

表より、各学校の生徒一人あたり財政支出額が多くなればなるほど、GCSE の試験科目の合計の最高得点も高くなる傾向にあることが示せている。特に、この係数に着目すると、100 ポンド追加的に支出することで 0.3 点の上昇になることが分かる。また、数学の最高得点⁴⁸と科学（最高得点、平均得点）に関しても、同様の結果を得ている。しかし、英語の最高得点に与える影響は正ではあるものの、教育技能省はゼロと区別できないとして判断⁴⁹している。

また、教員一人あたり生徒数に関しては、その値が小さくなるほど、GCSE の試験科目の合計の最高得点が高くなることを示せている。ただし、これは学校の規模の対数値を操作変数に用いている場合のみ有意な結果となっている。また、教員一人あたり生徒数の減少の科学に与える影響は、最高得点、平均得点ともに、有意な水準で上昇することを示している。数学と英語の最高得点に与える影響は、その係数が有意ではなく判断が出来ない。

職員（非教員）一人あたり生徒数に関しては、その増減が GCSE の得点に与える影響は判断できていない。

以上より、英語と数学の得点に関しては統計的な判断は出来ないものの、GCSE の試験科目の合計や科学（最高得点、平均得点）には、教育の財政的支援が多いほど GCSE での得点が高い傾向にあることが分かる。

このほか、教育技術省でのインタビュー⁵⁰によると、近年の教育重視政策の結果として、1997 年では 11%以上の生徒が 5 科目 GCSE（中等教育修了一般証明試験）で C 基準（grade C）かそれ以上の成績を収めている。そして英語と数学を試験科目として選択した生徒の 9%は C 基準（grade C）かそれ以上の成績を収めている。

（５）会計検査院（Audit Commission）の教育財政への役割

①AC の概要

会計検査院（Audit Commission、以降 AC と記述）はイングランドの地方公共団体の外部監査（Audit）と支出に見合う価値（Value for Money、以降 VfM と記述）の検査（Indication）を所管するために設立された、いかなる省庁にも属さない独立した政府機関⁵¹（職員は 2,307 人⁵²）である。AC の設立までは、国の機関が地方自治体の外部監査を所管していた。しかし、1983 年に AC によって地方自治体の外部監査と VfM を達成するための調査が行われるようになって以降、教育（対象は LEA）、社会福祉、警察、消防の 4 分野（特定行政分野）も所管することになった。また 2003 年からは住宅供給分野

⁴⁸ ただし、数学の最高得点に関しては、「統計的に有意でない」という記述がされている。

⁴⁹ また、この係数も「統計的に有意ではない」という判断もなされている。

⁵⁰ 英国教育技能省（DfES）インタビュー（2007 年 1 月 11 日）による。

⁵¹ AC は independent public body であり、運営についても、各地方自治体からの監査手数料を基に行っている独立の監査機関である。予算について詳しくは、Audit Commission annual report and accounts, AC, 2005 を参照。

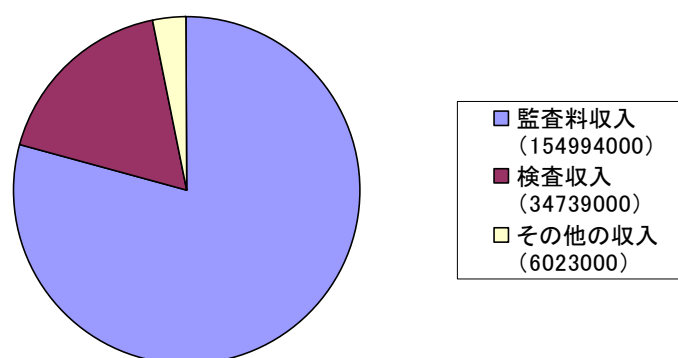
⁵² Audit Commission Annual Review 2005/2006, AC, 2005 を参照。以降、本小項の数値の引用も同資料を参考にしている。

も担当している。2005 年度で監査と調査の額は 1800 億ポンド、対象は約 11,000 団体となっている。

また、AC の収入は主に監査料でまかなわれている。その額は 2006 年 3 月 31 日時点で、1 億 5,499 万 4 千ポンドが見込まれており、収入全体の 8 割弱（79.2%）を占めている。そのほか、調査収入が 3473 万 9 千ポンドは約 18%（17.7%）が、他の収入が 602 万 3 千ポンドで（約 3%）となっている。

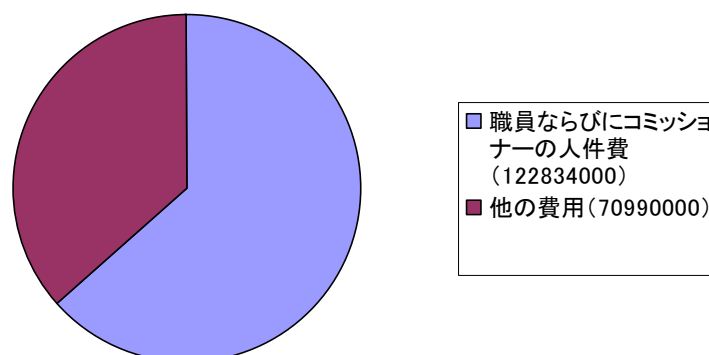
支出については職員ならびにコミッショナーの人件費が 1 億 2,283 万 4 千ポンドで全体の約 63.4%（63.37%）を占めている。この収入と支出をまとめたものが、以下の表である。

図表 I－20 AC の 2005 年度（2005 年度 4 月 1 日からまで 2006 年 3 月 31 日）の収入の内訳（単位：£）



出所：AC Annual Review 2005/06 Getting Better Value from Public Services⁵³より。

図表 I－21 AC の 2005 年度（2005 年度 4 月 1 日からまで 2006 年 3 月 31 日）の支出の内訳（単位：£）



出所：AC Annual Review 2005/06 Getting Better Value from Public Services⁵⁴より。

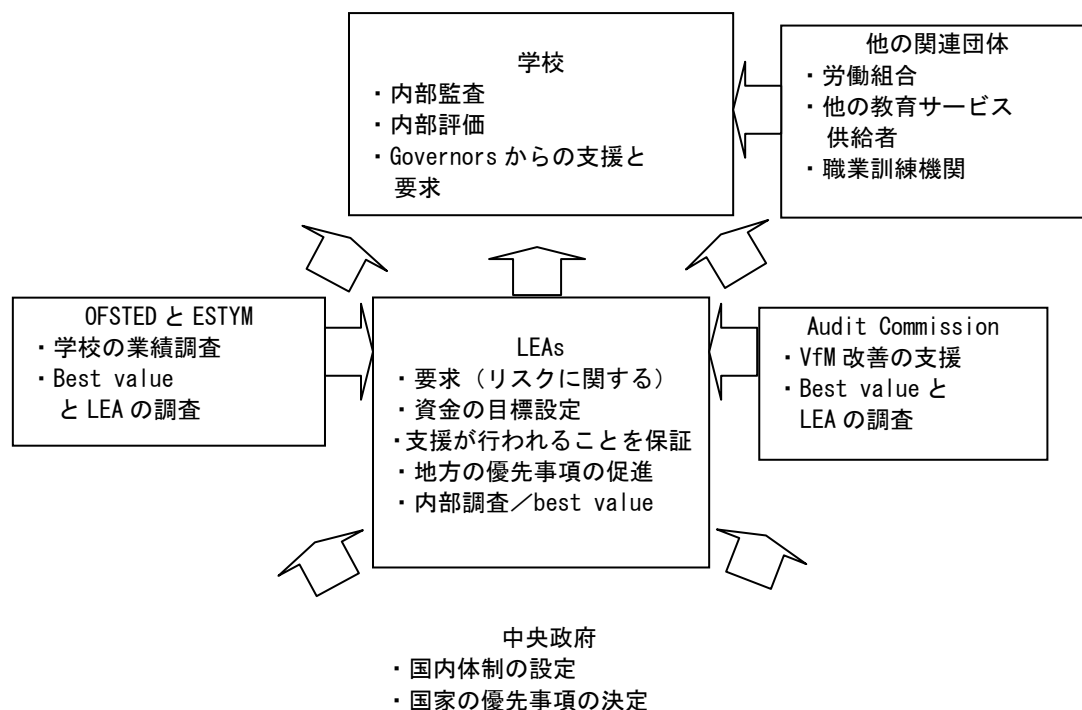
⁵³ Annual Review 2005/06 Getting Better Value from Public Services, AC, 2006, p. 2.

⁵⁴ Annual Review 2005/06 Getting Better Value from Public Services, AC, 2006, p. 2.

1992 年には各地方自治体について、あらかじめ示されている業績指標（Performance Indicator）および各自治体が独自に開発した指標に基づいてその業務の執行状況を評価するようになった。そして、1999 年には best value 監査（Audit）と調査（indication）が行われるようになり、2002 年には個別事業の best value 調査で用いられる指標（Best Value Performance Indicator）を用いて、地方自治体の総合的な評価を行う CPA（Comprehensive Performance Assessments）が行われるようになった。2005 年度には 70% の地方自治体において CPA での評価が改善している。

地方の教育に関する調査については、1997 年以降 OFSTEAD と協力して所管している⁵⁵。また AC は、中央政府組織の監査を担当する NAO（National Audit Office；会計監査局）とともに、公的部門の外部監査機関として位置づけられている。

図表 1－22 学校教育の改善に対する関連団体による支援と要求



出所：AC NATURAL REPORT money matters school funding and resource management⁵⁶より作成。

⁵⁵ また AC は、400 余の主要な地方公共団体だけでなく、パリッシュ（Parish）についても外部監査を所管している。さらに、首都警察を除く警察、消防の他に、1990 年からは、国民医療サービス（National Health Service、以降 NHS と記述）に関わる外部監査についても所管することになり、その監査対象には現在約 11000 の機関が含まれている。

⁵⁶ NATURAL REPORT money matters school funding and resource management, AC, 2000, p. 64.

②ACの組織

また、ACの意思決定機関である委員会(Commission)は、委員長、副委員長を含め最大18名の委員から構成されている。委員長等は、3年の任期で、経済界、地方公共団体、医療関係者、公認会計士、労働界など幅広い分野から、地方自治を所管する国務大臣(現在は副首相)によって任命されている。ちなみに、委員会は月に一度開催されている。委員会には複数の部会があり、特定の事項について審議するため、定期的に開催されている。

事務局は、監査事務総長(Controller)以下本部事務局及び監査実施部門である地区監査(District Audit)から構成されている。

監査事務総長の任命については、環境大臣(現在は副首相府)の承認を得た上で、委員会(Commission)が行う。任期については通常3年である。本部事務局では、委員会の財政及び人事、外部監査官に対する支援、外部監査業務の監視及び苦情処理、調査研究等を5つの部で担当している⁵⁷。

また、地区監査は、独自の事務総長以下5つの地域組織を持ち、監査業務に当たる地区監査官(District Auditor)等の監査業務に従事する職員が所属している。地区監査は、1994年度から監査委員会内のエージェンシー組織となり、業務の独立性が強化された。一方で、業務の質の向上及び経済的、効率的な運営を一層求められることとなっている。

事務局の職員は、監査事務総長以下1,277名(1996年度末時点)を数える。

昨今の職員構成の動向について見ると、求められる監査業務の変化を反映し、金銭的効率性、情報処理、経営等の専門技術を持つ職員が増加する一方で、会計士資格を持つ監査官が減少している。

さらに、業務水準の向上に資することから、地区監査から本部事務局への出向者の受入れの他にも環境省等のイギリス政府機関、海外の監査機関といった外部の団体との間の人事交流も積極的に行われている。

外部監査官の任命については、ACは、所管するイングランド及びウェールズの地方自治体及びNHS(国民医療サービス)の実施団体を任命している。その外部監査官について、全体の30%は、ACとの契約に基づいて民間の監査法人から任命される。民間から人材を活用することで、民間における最新の監査技術の導入を進め、民間との競争力を保つ効果が期待されている。

この民間に割り当てられている30%という割合は、民間の監査法人がこの業務に参入する刺激となっていると言われている。すなわち、民間の監査法人がACの業務に参入するためには、業務の質の高さ、実施する能力など一定の基準を満たしていることを示す必要がある。逆に言えば、参入していることが民間の監査法人の監査能力を保証することになっている。したがって、民間に業務が割り当てられていることが民間の監査法人にとって業務への参入を魅力のあるものとしている。また、ACとしては、70%のシェアの直営部門を持つことで、民間会社の料金の上昇を抑えるという利益を得ているといわ

⁵⁷ 「英国の外部監査制度と監査委員会」自治体国際化協会、1999年、12頁。

れている。この直営部門では、1994 年より AC の外部機関となった地区監査委員会 (District Audit) に所属する地区監査官 (district auditor) が監査業務を行う。

民間の監査法人の業務への参入方法として、AC は競争入札を毎年数か所の地区で実施している。この目的としては、新たな民間監査法人の外部監査業務への参入を促進するとともに、業務経費及び業務の質が適正であることを確認することにある。また、これは、既に参入している民間監査法人に対する更なる業務の改善を促す狙いもあると言われている。

AC が、地方公共団体の外部監査を担当する監査官を任命する場合、法律により、事前に当該地方自治体と協議を行うことが義務づけられている。しかしながら、任命に関する当該地方自治体の意見は強制力を持たず、AC がその意見を考慮するか否かは、その裁量に委ねられている。例えば、ある地方公共団体を担当する外部監査官を、監査委員会の監査官または民間監査法人のどちらから任命するかについて当該地方自治体が意見を表明したとしても、そのどちらかの業績が相当程度悪いなど正当な理由がなければ、監査委員会はその意見を考慮することはない。

③教育分野の監査と検査

AC はイングランドにおける地方自治体本体や教育 (LEA)、社会福祉、警察、消防の 4 分野 (特定行政分野) の会計に関する外部監査 (Audit) の他に、VfM の検査 (Indication) を担当している。

この会計監査業務は、公的サービス供給のために用いられる資金の支出に関する会計監査である。この業務は中央政府機関に設置された AC の職員またはそこから指名された自治体ごとの担当監査人が行うこととされている。教育分野の監査では視学官が任命され、教育施設を周期的に監査するという方法で実施される。

また政府は教育費の増加に伴って、その効率性と効果の説明責任を重視していることから、AC では教育に関する VfM の検査業務を行い、学校の運営資金の効率的運営についての評価をしている。この業務では、あらかじめ定められた基準や評価指標を用いて、教育サービスの目標達成度や現状の教育水準を評価する方法が採用されている。この、評価指標は Best Value 業績指標 (Best Value Performance Indicators ; BVPIs) と呼ばれている。現在は、この教育の Best Value 業績評価以外の分野とそれ以外の業績評価を用いて、各地方自治体の総合的な公的サービス供給の調査を行う CPA (Comprehensive Performance Assessment ; 包括的業績評価制度) が行われている⁵⁸。

また、教育の成果に関する評価も法人評価 (CORPORATE Assessment) のセクションで行っている。しかし、学校に関する評価のカテゴリーは children and young people に含まれており、教育水準に特化しているわけではない。AC でのインタビューでは、OFSTED の取り組みが教育水準の評価に近いと教えていただいた。

また、インタビューによると教育に関する業績評価⁵⁹を基に、PENALTY など直接的に金

⁵⁸ CPA に関する詳細は次小節を参照。

⁵⁹ 各自治体の業績評価は後述の CPA を基に行っている。

錢を用いて、その業績を改善する方法は使用しないとの事である。ただし、その評価を見て、信頼性などを通じて、財務省などが将来の政策に反映することはありえる、ということで評価が業績の改善に一定の役割を果たしていることを認めているようである。

④CPA（Comprehensive Performance Assessment；包括的業績評価制度）について

CPA は 2002 年 4 月⁶⁰より労働党ブレア政権によって、地方自治体による行政サービスの改善と地域住民の生活の質を向上させることを目的に導入された評価制度である。また、その評価には従来用いられてきた Best Value 制度における Best Value 業績指標（BVPIs）のデータを使用するといったように、全く新しい制度というわけではない。しかし、CPA は Best Value 制度とは異なり、地方自治体の業績の達成状況により次回評価時の監査内容が変わってくるという報酬制度を導入している。また、Best Value 制度では AC による評価は個々の行政分野ごとに行われてきたが、CPA では様々な側面からの評価結果を統合した指標を用いて地方自治体进行评估し、5 段階にグループ分けを行い、それをスコアカードとして公表している。具体的には、AC の教育分野の業務には前節で説明した学校の監査を行うセクションと、学校業務を調査するセクションがある。この後者が分野ごとの調査である。今節で紹介する CPA は教育分野のほかに社会福祉、警察、消防を含んで総合的に地方政府を評価⁶¹したものである。ただし、CPA での評価の中で教育は一分野であり、その部分の評価では、OFSTED と協力し合うが、学校の細かい評価は、OFSTED の担当していることには注意が必要である。したがって、CPA は各地方政府の総合的な業績評価の比較をしやすくした制度と言える。CPA の評価手順をまとめると以下のように描ける。

⁶⁰ 1998 年 4 月に 37 のパイロット自治体によって試行されている。

⁶¹ OFSTED と共同で評価をする。

図表 I - 23 CPAにおける評価手順

第1段階	・「教育」、「社会福祉」、「環境」、「図書館・レジャー」、「住宅」、「助成金」の6項目について業績指標に基づく業績評価⁶² （「教育」は教育基準局、「社会福祉」は社会福祉検査局、「助成金」は助成金不正検査局、その他はACが実施する。） ・サービス水準検査に基づく業績評価 ・地方自治体独自で実施する相対的な自己評価に基づきACが主導するチームが行う共同評価
↓	
第2段階	・「現在のサービス業績評価」 この評価のスコアカードは、第1段階で行われた6項目の業績評価に基づいて行われる。各項目は4点満点で採点され、また乗数が掛けられる。さらに、「教育」と「社会福祉」については4の乗数が掛けられることになる。 ・「業績改善の可能性評価」 この評価のスコアカードは第1段階の共同評価に基づいて行われる。項目は「意欲」、「焦点」、「優先度」、「能力」、「業績改善」、「投資」、「学習」、「将来計画」の9つに分類される。各項目は4点満点で採点され、また、乗数が掛けられる。さらに、「業績改善」には3の乗数が掛けられることになる。
↓	
第3段階	・第2段階での「現在のサービス業績評価」と「業績改善の可能性評価」をそれぞれ合計し、点数にあわせて4段階の総合評価を行う。評価の各総合点を縦軸と横軸にとった最終的なスコアカードに照らし合わせ、地方自治体を「優秀 (Excellent)」、「良好 (Good)」、「普通 (Fair)」、「弱体 (Weak)」、「劣悪 (Poor)」の5つにランク付けする。

出所：「新行政経営マニュアル」⁶³監査法人トーマツ、平成16年、31頁、ならびに「イギリスの地方自治」⁶⁴財団法人自治体国際化協会、平成15年、182頁より作成。

また、第2段階で用いられた「現在のサービス業績評価」のスコアを表すと図表のように描くことが出来る。項目のなかで、政策の重要度にあわせて乗数が異なることが分かる。「教育」と「社会福祉」の乗数が4となっているのは、この二つが最重要課題であることを示している。

⁶² カウンティについては「環境」と「住宅」についての評価はされない。

⁶³ 「新行政経営マニュアル」監査法人トーマツ、清文社、2004年、31頁。

⁶⁴ 「英国の地方自治」財団法人自治体国際化協会 (CLAIR)、2005年、182頁。

図表 I－24 「現在のサービス業績評価」の区分表

項目	乗数	最小スコア	最大スコア
教育	4	4	16
社会福祉	4	4	8
環境	2	2	8
住宅	2	2 (0) ⁶⁵	8
助成金	1	1 (0)	4
資源	1	1	4
図書館・レジャー	1	1	4
合計		15 (12)	56

出所：AC The Final CPA assessment framework for single tier and county council⁶⁶より作成。

同様に、「業績改善の可能性評価」も以下の図表のように描くことができる。

図表 I－25 「業績改善の可能性評価」の区分表

項目	乗数	最小スコア	最大スコア
意欲	1	1	4
焦点	1	1	4
優先順位	1	1	4
能力	1	1	4
業績改善	3	3	12
投資	2	2	8
学習	1	1	4
将来計画	1	1	4
合計		11	44

出所：AC The Final CPA assessment framework for single tier and county council⁶⁷より作成。

また、第3段階で行った総合評価は「現在のサービス業績評価」と「業績改善の可能性評価」の合計値から、以下の図表ように判断する。

図表 I－26 総合評価基準の区分表

総合評価	現在のサービス業績評価	業績改善の可能性評価
1 (lowest)	30 (24) 点未満	23 点未満
2	30～37 (24～29) 点	24～31 点
3	38～45 (30～36) 点	32～36 点
4 (highest)	45 (36) 点超	36 点超

出所：AC The Final CPA assessment framework for single tier and county council⁶⁸より作成。

⁶⁵ 住宅と助成金についての（括弧）書きはカウンティの場合のスコアを表す。

⁶⁶ The Final CPA assessment framework for single tier and county council, Audit Commission, 2002.

⁶⁷ The Final CPA assessment framework for single tier and county council, Audit Commission, 2002.

⁶⁸ The Final CPA assessment framework for single tier and county council, Audit Commission, 2002.

そして、この総合評価を用いて地方自治体の業績を最終的に判断するために用いる図表は以下のようにかける。

図表 I－27 地方自治体の最終評価基準

		「現在のサービス業績評価」の総合評価			
「業績改善の可能性評価」の総合評価		1	2	3	4
	1	Poor	Poor	Weak	－
	2	Poor	Poor	Fair	Excellent
	3	Weak	Fair	Good	Excellent
	4	－	Good	Excellent	Excellent

出所：AC The Final CPA assessment framework for single tier and county council⁶⁹より作成。

また、自治体ごとに行われた CPA をもとに作成される図表のようなスコアカードの公表は、各自治体に対してインセンティブを与えることになっている。つまり、最終評価において「Excellent」と評価された自治体は翌年度の監査ならびに調査の緩和が認められ、「Poor」と評価された自治体は政府からの監視が強まり、監査・調査の強化が図られることになっている。

2. ドイツの教育財政の状況

(1) ドイツの教育制度概要

ドイツの行政区分は連邦（首都はベルリン）、州（3つの都市州を含め16州）、市町村の三層制を採用している。連邦には教育に関する立法権はなく、州政府の定める州法によって教育制度が規定されることになる。つまり、教育行政は各州で独自に行われている⁷⁰。教育財政に関する法律として、教育法と財政法の両州法がそれぞれ制定されている。そして、教育は州と市町村とが協働して運営している⁷¹。

特に、ミュンヘン市学校・文化局におけるインタビュー⁷²では、学校・文化局⁷³の任務として以下の4つがあげられていた。

⁶⁹ The Final CPA assessment framework for single tier and county council, Audit Commission, 2002.

⁷⁰ 独立行政法人国立特殊教育総合研究所ウェブページ

(URL: http://www.nise.go.jp/kenshuka/josa/kankobutsu/pub_f/F-101/index.html)によると、独国の基本的な教育政策や方針について州間の情報交換や調整を行う立場として、州文部大臣会議が開催されている。しかし、この会議自体に各州の教育行政に対する強制力はない。

⁷¹ バイエرن州では州憲法で定められている。

⁷² ミュンヘン市学校・文化局インタビュー（2007年1月8日）による。

⁷³ ミュンヘン市学校・文化局インタビュー（2007年1月8日）時に配布された資料”Schl-und kultusreferat”によると、学校・文化局は学校の他に、スポーツと幼稚園についても管轄している。

- 1) 学校の教育に関する効率性の向上
- 2) 需要の調査
- 3) 幼稚園から職業学校までの教育政策
- 4) 戦略

まず、はじめの 1) 学校教育に関する効率性の操作は、学校に対して財務のみでなく、広い意味でより効率よく教育を行わせるように計画・企画を作成することを意味している。2) 需要の調査はそもそもどこにどの学校が必要かを調査することである。4) 戦略は例えば移民の多い地域の学校ならばドイツ語教育の時間を多くするといった、教育制度でどこに重点をおくかを決めることである。

就学期間は原則 12 年である。まず初等教育としてグンシューレと呼ばれる基礎学校の講義を 4 年間 (1~4 学年) 受けることになる。ここには満 6 歳を過ぎたすべての子供が、入学することが出来る。次に基礎教育以上 (中等教育) であるが、ここから進路に合わせて 3 種類の学校 (基幹学校 (Hauptschule)、実科学校 (Realschule)、ギムナジウム (Gymnasium)) に分かれて進学することになる。

ドイツの教育システムとして日本でもよく知られている、二元システム (デュアルシステム) を主に採用する生徒が多いのが基幹学校である。基幹学校での修学期間は原則として 5 年間 (5~9 学年、州によっては 10 学年) である。ここでは、全日制の普通義務教育期間が終了するまで普通教育を受けることになる。その後、二元システムを採用する生徒にはすぐに職業訓練が行われる。

専門上級学校又は専門ギムナジウムのような上級の職業訓練校に入学するための資格を取るために通う学校が実科学校である。実科学校での修学期間は原則として 6 年間 (5~10 学年) で、基礎学校又はオリエンテーション段階の修了後に入学できる。ここでは、職業能力教育課程の基礎を学ぶ。

大学進学希望者が通うのがギムナジウムである。ギムナジウムでは、Abitur (普通大学入学資格 : アビトゥア) を得るための試験 (卒業試験) に合格するための講義を受けることになる。講義の内容は、大学における勉強・学術研究や、高度の教養が要求される職業の基礎知識・技術の習得となる。ギムナジウムでの修学期間は原則として 9 年間 (5~13 学年) である。

今回の視察で訪問したバイエルン州の状況⁷⁴を見てみると、学校年度 2005-06 において、約 190 万人 (1,881,234 人) の児童・生徒数に対して、公立の学校に 150 万人、市町村立⁷⁵の学校に 17 万人、私立の学校に 20 万人が通っている。さらに、バイエルン州の学校総数は 5,532 校であり、児童・生徒は 106,075 人の教員から授業を受けている。

⁷⁴ バイエルン州財務省インタビュー (2007 年 1 月 8 日) と配布資料「Lehrerinfo Nr.4 Dezember 2006」内の記事「Schule und Bildung in Zahlen」による。

⁷⁵ 市町村立の学校は、バイエルン州による建設計画に従うと、なかなか学校が建設されないという理由から作られている。しかし、これは比較的財政力のあるバイエルン州内の市町村だから建設できたわけであり、他の州には存在していないということである。また、近年の財政悪化により州に運営を任せたいという動きもある。

そのうち、ミュンヘン市では約 14 万 5000 人の児童・生徒がいる。内訳⁷⁶は、市立学校の在校生数は 74,710 人、公立学校の在校生数は 73,208 人となっている。また、学校数はミュンヘン私立の学校が 120 校、公立の学校が 224 校となっている。

（２）ドイツの教育費

教育費の負担に関しては、人件費を州が負担、運営費は市町村が負担している。また、人件費は州議会、運営費は市町村議会で決議される。特に、公立学校の人件費は、州（文部省）が教員を州の公務員として雇用しているために、州の管轄となっている。ちなみに、州の文部省は、どれ位学校でお金を必要としているのか試算し、財務省に報告する。そして財務省は、州予算を作成する中で人件費を支払う仕組みとなっている。

今回の視察で訪問したバイエルン州（財務省）では、州の予算全体の額は 360 億ユーロであり、その中で教育費は 80 ユーロ（予算全体の約 22%）を占めている。また、州全体の教員数は 8 万 3,000 人⁷⁷ほどであり、州の教育費の 90%が人件費となっている。また、必要議会で承認された経費について、学校は物品費の使い方に裁量をもっている。ただし、人件費と物品費の相互乗り入れは禁止されている。

また、バイエルン州では予算の決定に対して以下の 3 つの状況を考慮すると説明を受けた⁷⁸。

- 1) 人件費がどれ位になるのか（教員・職員数を基に試算）
- 2) 生徒数の推移（学校ごと、学校の種類ごとに予測）
- 3) 今後の退職者の数は何人で、何人の新規雇用をすべきか

特に、バイエルン州では教員数を予算の作成上で重要視しているということである。理由としては、上記のように州の負担する教育費の対部分が人件費によっていることが考えられる。また、教員数は州政府の「全日制の学校数を増やす」という政策にも関連しており、重要視されている。バイエルン州では現在、共働きの家庭でいかに子供の面倒を見るかという問題が発生しており、全日制の学校を増やす試みがなされている⁷⁹。しかし、全日制の学校を増やすということは費用がかかる上に、現在の不況下では税収が思うように集まらず、なかなか全日制の学校を増やすことが出来ていない。そこで、いかに人件費を抑えるかが考えられており、一つの方法として教員の労働時間を 2 時間増やすことが行われている。これにより、新規雇用をしなくてすんだということである。

また、学校建設費に関しては、大部分を市町村が負担するものの、個別補助金が州から市町村に出されることになっている。この補助金額は市町村の財政状況によって決められる（税収格差に応じて補助率を 35-80%で調整）。

⁷⁶ ミュンヘン市学校・文化局インタビュー（2007 年 1 月 8 日）時に配布された資料「Schl-und kultusreferat」による。

⁷⁷ 州の一般事務を担当する公務員数は 2 万 6000 人である。

⁷⁸ バイエルン州財務省インタビュー（2007 年 1 月 8 日）による。

⁷⁹ バイエルン州における全日制の学校は、2006 年度には 700 校であったが、2007 年度には 1000 校を予定している。また、今後も拡大予定である。

ちなみに、バイエルン州財務省におけるインタビュー時に配布された資料⁸⁰によると、2007 年度におけるバイエルン州歳出状況（総額 359 億 8,680 万ユーロ）の項目別内訳でみて、教育・学問・研究費に 132 億 8,640 万ユーロ（特に、普通教育学校および職業学校 80 億 2,140 万ユーロ）、性質別で見て教育関係の人件費に 83 億 9,310 万ユーロとなっている。

このように、一般的にはドイツにおいては州政府が人件費を負担している。しかし、バイエルン州では市町村が大きな役割を担う市町村立学校も存在している。その具体例としてミュンヘン市についてまとめてみる。まず、基礎学校（グンシューレ）は全て公（州）立であり、州が人件費を、市は運営費を出している。また 5 学年以上の学校には公立と市（町村）立があり、人件費は市が負担するものの、平均して 40～50%は州からの補助金が出ている。

具体例としてミュンヘン市学校・文化局配付資料「Finanzierung einer stadt. Realshule⁸¹」から、ある市立の実科学校 1 校の財政状況をみると以下の図表のように表される。

図表 I－28 ある市立実科学校 1 校の財政状況

主な項目	金額
州からの人件費補助金では賄えない分の人件費	80 万ユーロ
州からの人件費補助金で賄える分の人件費	90 万ユーロ
恩給	60 万ユーロ
物件費	75 万ユーロ
総額	約 310 万ユーロ

出所：ミュンヘン市学校文化局「Finanzierung einer stadt. Realshule⁸²」より作成。

この図表 I-25 より、実科学校 1 校の総額約 310 万ユーロのうち、90 万ユーロは州からの人件費補助金によって賄われており、州からの人件費補助金によって賄われない額は 80 万ユーロであることが分かる。つまり、人件費（恩給を除く）の半分以上が補助金で賄われていることになる。

しかし、ミュンヘン市学校・文化局配布資料”Finanzierung kommunaler Schulen”によると、補助金は 40～50%であり、州が私立学校の人件費の一部の費用を負担することを定めた学校財政法で決まっている値を下回っている。これを示したのが図表 I-28 である。

⁸⁰ バイエルン州財務省インタビュー（2007 年 1 月 8 日）で配布された資料「Ausgaben des FreistaatesBayern im Haushaltsjahr 2007」による。

⁸¹ バイエルン州財務省インタビュー（2007 年 1 月 8 日）とそのとき配布された資料「Finanzierung einer stadt. Realshule」による。

⁸² ミュンヘン市学校・文化局インタビュー（2007 年 1 月 8 日）時配布された資料「Finanzierung einer stadt. Realshule」による。

図表 1－29 市立学校への人件費の補助割合の法定割合と実質割合

	実際	学校財政法
市立実科学校	41%	60%
市立ギムナジウム	39%	60%
職業学校	50%	70%

出所：ミュンヘン市学校文化局”Finanzierung kommunaler Schulen”⁸³より作成。

この差の原因としてミュンヘン市では、

- ①学校財政法では実科学校およびギムナジウムにおける1学級当たりの教員数について1.54を前提としているものの、実際は教員数が基準よりも多いこと（州自体でさえ1学級当たりの教員数が1.73である）、
- ②事務職員や用務員は人件費の構成要素ではあるが、補助金支給の対象外であるといったことを考えている。

また、州からの補助金額が少ないことに対して、1994年にミュンヘン市は州を相手に訴訟を起こしている。ミュンヘン市学校文化局でのインタビュー⁸⁴では、バイエルン州内の市町村への補助金が少ない理由として、州間の財政調整のために資金が州外に回されることを挙げている。市としては、学校の権限は市に、人件費は州に任せたいと望んでいるとの説明を受けた。

ちなみにミュンヘン市学校文化局でのインタビュー⁸⁵で紹介された2007年度のミュンヘン市の教育費の予算を確認すると、総額で9億5,486万ユーロ⁸⁶である。内訳は人件費（恩給や給付金を含む）が5億248万ユーロ（全体の52.6%）、運営費が2億4,908万ユーロ（26.1%）、金利の支払いと減価償却費、納税額の合計⁸⁷が2億330万ユーロ（21.3%）となっている。このような予算額の決定⁸⁸については、学校数、学校の総面積、生徒数、学級数、授業数、年平均週間全日授業時間、設備・授業状況の指数（生徒1人当たりの面積、パソコン1台当たりの生徒数、生徒1人当たりの授業、1学級当たりの授業、全日授業への参加率等）のデータを基に市議会で議論され、承認を得ることになっている。

また、教育内容について州が大まかな規則を設定しており、市立の学校がそれ以上の教育内容を提供する場合は市の負担のもとで行われることになる。このときは市議会の承認も必要となる。

⁸³ ミュンヘン市学校・文化局インタビュー（2007年1月8日）時配布された資料「Finanzierung kommunaler Schulen」による。

⁸⁴ ミュンヘン市学校・文化局インタビュー（2007年1月8日）。

⁸⁵ ミュンヘン市学校・文化局インタビュー（2007年1月8日）時に配布された資料「Budgetvolumen des Schul- und Kultusreferates in 2007」による。

⁸⁶ ミュンヘン市学校・文化局インタビュー（2007年1月8日）時に配布された資料「Schul- und Kultusreferat」によると、2006年予算額は9億1900万ユーロ、職員数約11,500人であった。

⁸⁷ 独国では、2003年に各州の内務大臣が同意した予算技術上の変更により、2008年度から市町村の予算において減価償却費と、金利の支払い、納税額も歳出項目として考慮することが義務付けられている。ミュンヘン市はこの変更を2007年度から取り入れている。

⁸⁸ ミュンヘン市学校・文化局インタビューならびに配布資料「Produktbericht F2」（2007年1月8日）による。

図表 I-30 ミュンヘン市におけるバイエルン州との分担

	レベル	校数	人件費	運営費	建設費
公立	基礎教育 (1~4 学年)	190	州	市	市(平均して 20% の州補助)
公立	その上の教育 (5 学年以上)	34			
市町村立		120	市(平均して 40-50%の州 補助金)		

出所：ミュンヘン市学校文化局インタビュー⁸⁹より作成。

(3) 給与水準の決定方法とその負担責任

ドイツでの教員の俸給表は、昨年までは連邦政府が一律に定めていたものの、今年度(2006 年度)から州(財務省)の管轄となっている。この背景には、今まで州間で格差を生じさせずに全国均一の教育が望まれていたことから、どの州でも同じ公務員として同じ給与表を適応していたものの、州ごとの経済格差が大きすぎるので、州の大きさに見合った給与表にすべきとの意見が広まったことが挙げられる。したがって、各州は連邦の定める法には従うものの、自由に給与表を決定できるようになっている。しかし、2006 年度ではどの州も過去の水準から変更していない。

バイエルン州では、2007 年から州独自で俸給表を作成することになっており、現在、準備中である。基本的に総額は確保でメリハリを付ける方向で、特に能力給制度の導入を現在検討中ということである。この背景には、教員の給与は一般の公務員よりも高く設定されていることや、税収減の中で教育費を下げざるを得ない状況がある。しかし、全体の人件費予算は現在と同額にすることや、毎年 1 回教員を評価するといった具体的な内容まで話されているものの、公務員法との合法性を検討することに時間がかかり、議論は進んでいない。また、評価を誰がするのかといったことも決まっていない。

また、現在の 3-4-5 年のペースでの昇給制度は、これに能力給を以下に関連付けるかという話し合いもされている。

バイエルン州内での都市部と過疎部に勤務する際の手当⁹⁰については、都市手当が 75 ユーロと官舎がつくことになっている。しかし、日本のように過疎手当では存在しない。

(4) 教育制度の評価

現在、州文部省が学校の評価として、モデル学校でテストを導入や、競争促進のためのベンチマーキングの試みをしている。しかし、財政面での評価は行われていない。また、評価を公表するといったことも全州にいきわたっていない。

将来的に学校の評価を予算など財政面に反映させることは考えていない。理由は、州の予算を決める上で、個別の学校の状況までを考慮に入れていないからである。

⁸⁹ ミュンヘン市学校・文化局インタビューならびに配布資料「Bayerisches Erziehungs- und Unterrichtsgesetz」, 「Schl-und kultusreferat」(2007 年 1 月 8 日) による。

⁹⁰ 子供手当は 20 ユーロつく。

また、バイエルン州では積極的に教育関連の財務状況を公表している。バイエルン州財務省において配布された資料「Lehrerinfo Nr. 4 Dezember 2006」内の記事「Schule und Bildung in Zahlen」によると、バイエルン州文部省では生徒、卒業生、教員需要の予測を行うほか、「Schule und Bildung in Bayern（バイエルン州における学校教育）」⁹¹という資料を隔年で発表している。ここでは、統計データによる一覧、図表と解説により、教育・文化の分野における文部省の任務の範囲の全貌が表わされている。

また、バイエルン州統計庁はバイエルン州の学校統計の結果を複数の統計分野にまたがる形で公的に公表⁹²している。さらに、バイエルン州統計庁は住民が教育関連の調査を行えるように GENESIS-Online⁹³という公的統計データを提供する情報データベースを整備している。

さらに、クオリティエージェントである ISB（在ミュンヘン、学校の質と教育研究に関する州立研究所）が、国の教育報告書の作成と平行して、バイエルン州の教育報告書の作成を行っている。この報告書作成は、ひとつは先述の文部省および統計庁の公的な統計のデータ、もうひとつは経験的教育研究結果を基礎としておこなわれている。この経験的教育研究は可能な限り行われ、市、郡、州レベルでの描写がなされている。また、それによって教育制度における地域的发展が分かりやすくなり、教育所管当局と政治にとって、専門的・政治的決定のために利用できる、経験に基づいた知識を入手することができる。

このほか、「Lehrerinfo Nr. 4 Dezember 2006」内の記事「Schule und Bildung in Zahlen」では、連邦統計庁がドイツ語圏諸国全体の教育、科学、文化に関する多数の統計情報をまとめていることも紹介している。この情報はウェブサイト⁹⁴ならびに統計ショップにおいて提供されている。また、この情報は OECD の刊行物「Education at a Glance/Bildung auf einen Blick（教育総覧）（下記参照）」を補足するものとして、連邦や州の統計庁により今年初めて刊行物（「Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich（国際教育統計指標の国別比較）」）が出されたということである。この資料では、ドイツの OECD 指標の抜粋が国ごとの分類の中で計算されているということである。

また、これら以外にも各州の文部大臣による文部大臣会議（KMK）の事務局では学校・大学・文化の分野における統計や予測⁹⁵のほか、ドイツ国際教育研究所（DIPF）の指揮のもとで 2006 年 4 月にドイツにおける教育についての報告書である「国民教育報告書“Bildung in Deutschland（ドイツの教育）”」⁹⁶が KMK ならびに連邦教育研究省の委託により作成されている。

そして、経済協力開発機構（OECD）も毎年、「Education at a Glance/Bildung auf einen

⁹¹ バイエルン州文部省ウェブページ（URL:www.km.bayern.de）における項目「Schule(学校)」- 下部項目「Statistik (統計)」- 「Dokumentation ,Schule und Bildung in Bayern」（記録資料「バイエルン州における学校教育」）を参照。

⁹² バイエルン州統計庁ウェブページ（URL:www.km.bayern.de/veroeffentlichungen/webshop/）

⁹³ バイエルン州統計庁ウェブページ内“GENESIS-Online”
（URL:www.statistik.bayern.de/daten/genesis/）を参照。

⁹⁴ 連邦統計庁ウェブページ（URL:www.destatis.de/themen/d/thm_bildung.php）

⁹⁵ 文部大臣会議（KMK）事務局ウェブページ（URL:www.kmk.org/statist/home.htm）

⁹⁶ ドイツ国際教育研究所（DIPF）ウェブページ（URL:www.bildungsbericht.de）

Blick（教育総覧）」を作成し、ホームページ⁹⁷で公開している。ここでは教育政策に関する疑問が国際的な視野から取り上げられている。そして、多数の指標を用いて OECD 加盟国ならびにその他のいくつかの国々における教育システムが紹介されている。

このように、様々な団体や組織により統計調査を公表することは、住民による公的教育に対するガバナンスを行いやすくしているように思われる。

（５）財政調整について

ドイツでは、州間の財政調整が行われている。これは連邦の、どの州に住んでいたとしても、住民一人あたりの税収を同じ位にすることを目標⁹⁸に行われている。現在では州と連邦の共通税の一部がプールされ、各州に配分⁹⁹されている。また、財政調整として配分される金額は、連邦の作った案（法律）に対して各州の代表による連邦参議院での投票で過半数の州が賛成することで決定される。しかし、東西ドイツの統一後は、州ごとの税収格差が統一前の 4～5 倍と大きくなってしまったことで、今までの制度では対応できないことが問題となっている。

また、市町村間では教育費格差調整制度が存在する。ここでは収入に加えて、人口を考慮した需要の要素も入れて、市間の予算を配分（使途は自由）している。

市町村税＋交付金の額が等しくなるように調整されている。

（６）学校の統廃合と人口

バイエルン州では現在、地域によってはハウプトシューレ（基幹学校）に生徒が集まらなくなっている。理由は、他の学校に行かせたいと思う親が多くなったことと、子供の数自体が少なくなったことが考えられている。この対策として州は、ハウプトシューレの魅力を高めることと、学校の統廃合を行うことが考えられている。しかし、政治的な背景からハウプトシューレの数を維持する意見もあり、統廃合は行いにくくなっている。

⁹⁷ 経済協力開発機構（OECD）ウェブページ（URL: www.oecd.org/edu/eag2006）

⁹⁸ 州の収入格差を無くすことを目標としているとも考えられる。

⁹⁹ しかし、例外として連邦政府からの特別な補助金が交付される州として、旧東独国に位置する州と都市州（ベルリン、ハンブルク州、ブレーメン州）がある。これらは、特に産業が発達していないため、税収が他の州と比較して少ない傾向がある。

補論

ここでは、passporting の割合の計算方法について説明する。

まず、基本となる数値は前年度（2004-05 年度）に学校へ配分された教育費（A）である。これは、前年度の教育費（A1）から LSC¹⁰⁰からの資金提供分（A2）を差し引き、その他調整金（A3）を加えた額に相当する。

そして、教育費として LEA に支給予定の、今年度の Schools Formula Spending Share (SFSS)等の交付税額（C）から前年度の額（B）を差し引いた、交付税の増加額（D）を計算する。

この基本となる教育費（A）と交付税の増加額（D）を足し合わせたものが、SCHOOLS BUDGET CONSISTENT WITH PASSING ON THE INCREASE IN SCHOOL FUNDING と呼ばれる学校予算の今年度の基準額（E）である。

そして、実際に今年度教育費として支払われる額¹⁰¹（F）を用いて、以下の式で求められる値が、passporting の割合として表示されている。

$$\text{Passporting Percentage} = \frac{(F - A)}{(E - A)}$$

¹⁰⁰ LSC は 2001 年度よりイングランドにおける高品質な教育を行うための計画と資金の提供を行っている、非省庁公共団体（外郭公共団体）である。

¹⁰¹ LSC からの資金を除く。

IV 資料編

< 目次 >

①基礎データ（総人口、面積、国内総生産、一般政府総支出、 国内総生産に対する一般政府総支出の割合）	254
②児童生徒数及び学校数 （初等中等教育全体、初等教育、前期中等教育、後期中等教育）	255
③教員数（初等中等教育全体、初等教育、前期中等教育、後期中等教育）	256
④全労働者数に占める教員数の割合	257
⑤国内総生産に占める初等中等教育費の割合	258
⑥年間法定給与（初等教育、前期中等教育、後期中等教育）	259
⑦1時間当たりの給与（初等教育、前期中等教育、後期中等教育）	261
⑧平均学級規模を基にした児童生徒一人当たりの給与 （初等教育、前期中等教育）	263
⑨教員一人当たり児童生徒数を基にした児童生徒数一人当たりの給与 （初等教育、前期中等教育、後期中等教育）	264
⑩勤続15年目の教員給与の対一人当たりGDP比	265
⑪教員男女比率（初等教育、前期中等教育、後期中等教育）	266
⑫教員年齢別比率（初等教育、前期中等教育、後期中等教育）	267

①基礎データ（総人口、面積、国内総生産、一般政府総支出、国内総生産に対する一般政府総支出の割合）

基礎データ (2003 年)

国名	総人口	面積	国内総生産	一般政府総支出	国内総生産に対する一般政府総支出の割合
	年央推計 単位: 千人	単位: 千 km ²	単位:百万	単位:百万	単位:%
アメリカ ¹	290,789	9,629	10,793,275(ドル)	4,006,627(ドル)	37.12
イギリス ¹	59,554	245	1,062,822(ポンド)	479,419(ポンド)	45.11
韓国	47,849	99	724,675,000(ウォン)	223,648,900(ウォン)	30.86
シンガポール	4,220	0.7	160,924(シンガポールドル)	28,635(シンガポールドル)	17.79
スウェーデン	8,958	450	2,459,413(クローネ)	1,430,602(クローネ)	58.17
ドイツ	82,502	357	2,163,400(ユーロ)	1,046,810(ユーロ)	48.39
フィンランド ²	5,213	338	143,807(ユーロ)	73,020(ユーロ)	50.78
フランス	60,028	549	1,585,172(ユーロ)	849,509(ユーロ)	53.59
日本 ^{1,2}	127,619	378	497,793,850(円)	170,259,300(円)	34.20

出所：【面積】 OECD 東京センターウェブサイト（シンガポールの値は JETRO ウェブサイトを参照）

【面積以外】 OECD Education at a Glance 2006 （シンガポールの値は IMF International Financial Statistics yearbook 2005 を参照）

1. 財政データと GDP の参照期間が異なる国に対しては、GDP を次の計算式で推定した。

$$((W_{t-1}) (GDP_{t-1}) + W_t (GDP_t))$$

なお、 W_t と W_{t-1} は 2 年度に会計年度がまたがる場合の各年度の加重値。

2. 一般政府総支出は会計年度に合わせた調整額。

②児童生徒数及び学校数（初等中等教育全体、初等教育、前期中等教育、後期中等教育）

児童生徒数（2004 年）

単位：人

国 名	初等中等教育全体	初等教育	前期中等教育	後期中等教育
アメリカ	44,087,802	22,032,844	11,951,043	10,103,915
イギリス	8,483,820	4,436,384	2,173,062	1,874,374
韓国	6,502,362	4,071,363	1,558,044	872,955
シンガポール ¹	532,225	290,261	213,063	28,901
スウェーデン	1,406,537	699,029	362,375	345,133
ドイツ	10,938,561	3,210,821	5,176,004	2,551,737
フィンランド ²	845,945	383,179	190,747	272,019
フランス	7,580,290	3,226,693	2,552,996	1,800,601
日本	13,494,105	7,189,033	3,538,269	2,766,803

出所：OECD Education Database 及び 2006 Education Statistics Digest, Ministry of Education Singapore

1. 後期中等教育は、ジュニアカレッジ（Junior College）と中央教育学院（Centralised Institute）の合計。ポリテクニク等の技術教育機関を除く。2005 年の児童生徒数。

学校数

単位：校

国 名	初等中等教育全体	初等教育	前期中等教育	後期中等教育
アメリカ ¹	88,540	65,758	22,782	
イギリス ²	21,027	17,642	3,385	
韓国 ³	10,333	5,542	2,900	2,141
シンガポール ⁴	343	173	156	14
スウェーデン ⁵	5,826	5,109		717
ドイツ ⁶	37,875	16,511	21,364	
フィンランド ⁷	3,418	m	m	m
フランス ⁸	41,509	33,716	7,793	
日本 ⁹	37,340	22,929	10,314	4,097

出所：各国資料より作成

- 2004 年時点の学校数。出所：National Center for Educational Statistics
 - 2005 年時点の学校数。（初等教育・中等教育の値はミドルスクールを含む、国公立・私立区分なし）
出所：Department for Education and Skills
 - 2004 年時点の学校数。（国公立・私立区分なし）出所：Korea Institute of Curriculum & Evaluation
 - 2005 年時点の学校数。この他、初等・前期中等一貫校、前期・後期中等教育一貫校などが 12 校ある。後期中等教育は、ジュニアカレッジ（Junior College）と中央教育学院（Centralised Institute）の合計。ポリテクニク等の技術教育機関を除く。出所：2006 Education Statistics Digest, Ministry of Education Singapore
 - 2003 年時点の学校数。出所：National Agency for Education
 - 2003 年時点の学校数。出所：平成 18 年版教育指標の国際比較（文部科学省）
 - 2004 年時点の学校数。出所：Finnish National Board of Education
 - 2003 年時点の学校数。出所：平成 18 年版教育指標の国際比較（文部科学省）
 - 2005 年時点の学校数。出所：平成 17 年度学校基本調査報告書（文部科学省）
- m：データが得られない。

③教員数（初等中等教育全体、初等教育、前期中等教育、後期中等教育）

教員数パートタイム・フルタイム別（2004 年）

単位：人

国 名	初等教育 パートタイム ^{1,2}	初等教育 フルタイム ¹	前期中等教育 パートタイム ^{1,2}	前期中等教育 フルタイム ¹	後期中等教育 パートタイム ^{1,2}	後期中等教育 フルタイム ¹
アメリカ	140,316	1,379,309	47,167	730,799	33,180	590,015
イギリス	54,804	182,011	17,983	107,089	22,261	132,892
韓国	324	140,198	198	76,555	253	58,009
シンガポール	m	m	m	m	m	m
スウェーデン	17,206	47,565	9,765	25,590	9,439	24,830
ドイツ	126,606	98,153	154,732	236,171	52,978	95,345
フィンランド	1,000	23,043	1,390	18,711	3,184	15,359
フランス	12,732	161,683	20,296	174,314	15,419	181,244
日本	15,894	359,261	14,702	221,136	36,843	211,654

出所：OECD Education Database

1. 一般教員及びアカデミックスタッフの人数。
 2. フルタイム換算をしていないパートタイム教員数。
- m：データが得られない。

教員数（2004 年）

単位：人

国 名	初等中等 教育全体	初等教育 (パートタイム・フルタイム合計)		前期中等教育 (パートタイム・フルタイム合計)		後期中等教育 (パートタイム・フルタイム合計)	
		パートタイム(%)	フルタイム(%)	パートタイム(%)	フルタイム(%)	パートタイム(%)	フルタイム(%)
アメリカ	2,920,786	1,519,625		777,966		623,195	
		9.2%	90.8%	6.1%	93.9%	5.3%	94.7%
イギリス	517,040	236,815		125,072		155,153	
		23.1%	76.9%	14.4%	85.6%	14.3%	85.7%
韓国	275,537	140,522		76,753		58,262	
		0.2%	99.8%	0.3%	99.7%	0.4%	99.6%
シンガポール ¹	26,382	12,343		11,495		2,544	
		m	m	m	m	m	m
スウェーデン	134,395	64,771		35,355		34,269	
		26.6%	73.4%	27.6%	72.4%	27.5%	72.6%
ドイツ	763,985	224,758		390,903		148,323	
		56.3%	43.7%	39.6%	60.4%	35.7%	64.3%
フィンランド	62,687	24,043		20,101		18,543	
		4.2%	95.8%	6.9%	93.1%	17.2%	82.8%
フランス	565,688	174,415		194,610		196,663	
		7.3%	92.7%	10.4%	89.6%	7.8%	92.2%
日本	859,490	375,155		235,838		248,497	
		4.2%	95.8%	6.2%	93.8%	14.8%	85.2%

出所：OECD Education Database 及び 2006 Education Statistics Digest, Ministry of Education Singapore

1. 校長、副校長を含めない、2005 年の教員数。後期中等教育は、ジュニアカレッジ (Junior College) と中央教育学院 (Centralised Institute) の合計。ポリテクニク等の技術教育機関を除く。
- m：データが得られない。

④全労働者数に占める教員数の割合

全労働者数に占める教員数の割合（2004 年）

国 名	初等中等教育教員数 ¹	全労働者数 ²	全労働者数に占める 教員数の割合
アメリカ	2,920,786	141,569,000	2.06%
イギリス	517,040	30,598,000	1.69%
韓国	275,537	22,533,000	1.22%
シンガポール	26,382	2,206,600	1.20%
スウェーデン	134,395	4,314,000	3.12%
ドイツ	763,985	38,868,000	1.97%
フィンランド	62,687	2,367,100	2.65%
フランス	565,688	24,962,800	2.27%
日本	859,490	63,676,000	1.35%

出所：【教員数】 OECD Education Database （シンガポールの値は 2006 Education Statistics Digest, Ministry of Education Singapore を参照）

【全労働者数】 OECD National Account of OECD Countries Detailed Tables Volume 11a, 11b Table6. （シンガポールの値は Singapore Ministry of Manpower を参照）

1. 初等中等教育教員数は、フルタイム教員及びパートタイム教員の合計数。フルタイム教員は、一般教員及びアカデミックスタッフ（管理職及び事務職は含まない）の人数。パートタイム教員は、フルタイム換算をしていない人数。
2. 全労働者は、フルタイム換算をしていない 2004 年の被雇用者（Employee）ならびに自営業者（Self-Employee）の合計数。失業者は含まれない。

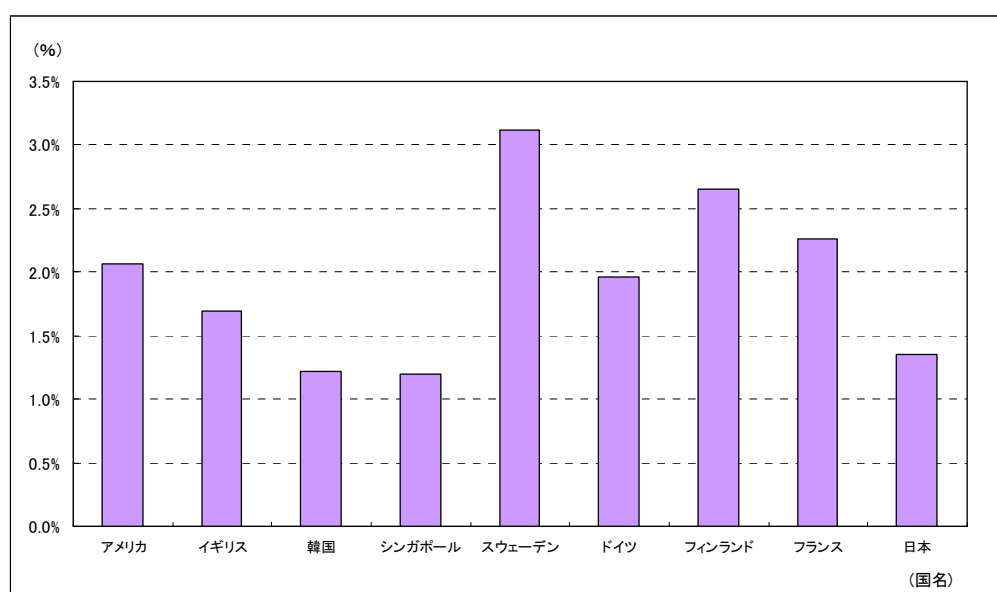
<被雇用者（Employee）>

契約に基づき、労働の対価として給料、賃金の支払いを受けている者。

<自営業者（Self-Employee）>

準法人を除く、非法人事業の単独もしくは複数の事業主。

全労働者に占める教員数の割合（2004 年）



⑤国内総生産に占める初等中等教育費の割合

国内総生産に占める初等中等教育費の割合(2003 年)

国 名	国内総生産(2003 年) 単位:百万	国内総生産に占める初等中等教育費(2003 年)		
		公財政支出額(a) 単位:%	私費負担(b) 単位:%	合計(a+b)
アメリカ ¹	10,793,275(ドル)	3.9	0.3	4.2
イギリス ¹	1,062,822(ポンド)	4.0	0.6	4.6
韓国	724,675,000(ウォン)	3.5	0.9	4.4
シンガポール ²	160,924(シンガポールドル)	3.8	m	3.8
スウェーデン	2,459,413(クローネ)	4.5	n	4.5
ドイツ	2,163,400(ユーロ)	2.9	0.6	3.5
フィンランド	143,807(ユーロ)	3.9	n	3.9
フランス	1,585,172(ユーロ)	4.0	0.3	4.3
日本 ^{1,3}	497,793,850(円)	2.7	0.3	3.0

出所: OECD Education at a Glance 2006、OECD Factbook 2006: Economic, Environmental and Social Statistics 及び IMF International Financial Statistics Yearbook 2005

1. 財政データと GDP の参照期間が異なる国に対しては、GDP を次の計算式で推定した。

$$((W_{t-1}) (GDP_{t-1}) + W_t (GDP_t))$$

なお、 W_t と W_{t-1} は 2 年度に会計年度がまたがる場合の各年度の加重値。

2. 国内総生産に占める全教育への公財政支出額のみデータが得られた。

3. 一般政府総支出は会計年度に合わせた調整額。

m: データが得られない。

n: 0 または無視できる程度の数値である。

⑥年間法定給与（初等教育、前期中等教育、後期中等教育）

国公立学校教員の年間法定給与（2004 年）

単位：米ドル

国 名	国公立学校教員の年間法定給与 ¹ (2004 年)											
	初等教育				前期中等教育				後期中等教育			
	初任 給	勤続 15 年 の 給与	最高 給与	最高 給与 到達 年数	初任 給	勤続 15 年 の 給与	最高 給与	最高 給与 到達 年数	初任 給	勤続 15 年 の 給与	最高 給与	最高 給与 到達 年数
アメリカ	32,703	39,740	m	m	31,439	40,088	m	m	31,578	40,043	m	m
イギリス ²	28,769	42,046	42,046	m	28,769	42,046	42,046	5	28,769	42,046	42,046	m
韓国	28,569	48,875	78,472	m	28,449	48,754	78,351	37	28,449	48,754	78,351	m
シンガポール ³	24,326	m	m	m	24,326	m	m	m	24,326	m	m	m
スウェーデン	25,152	29,522	33,849	m	25,963	30,420	34,477	a	26,991	31,772	36,575	m
ドイツ	37,718	46,935	48,938	m	39,132	48,167	50,284	28	42,321	51,883	54,211	m
フィンランド	27,922	32,541	32,541	m	32,407	38,318	38,318	20	34,825	43,526	43,526	m
フランス	23,112	31,090	45,872	m	25,570	33,548	48,451	34	25,928	33,906	48,845	m
日本	24,469	45,753	58,373	m	24,469	45,753	58,373	31	24,469	45,761	60,104	m

出所：OECD Education at a Glance 2006 及び シンガポール教育省ウェブサイト

1. OECD Education at a Glance 2006 では、2003 年 1 月の GDP 購買力平価をもとに米ドルに換算している。（1 米ドル＝138.87055 円）

2. イングランドのみ。

3. 教員資格を得るために最低限の教育を受けた教員（GE02・0 レベル）の初任給を 2003 年度の購買力平価をもとに米ドル換算した値。

m：データが得られない。

a：制度がないため該当するデータがない。

<法定給与>

法的給与とは、公的な給料表にしたがって支払われる給与を指す。ここに示す給与は、給与総額（雇用主から支払われる金額の総額）から雇用者負担の社会保険料及び年金保険料（現行の給与体系による）を差し引いた額である。給与は「税引前」、すなわち所得税引前の金額である。

<初任給>

初任給とは、教員資格を得るために必要な最低限の教育を受けた 1 年目のフルタイム教員に支払われる年間給与総額である。

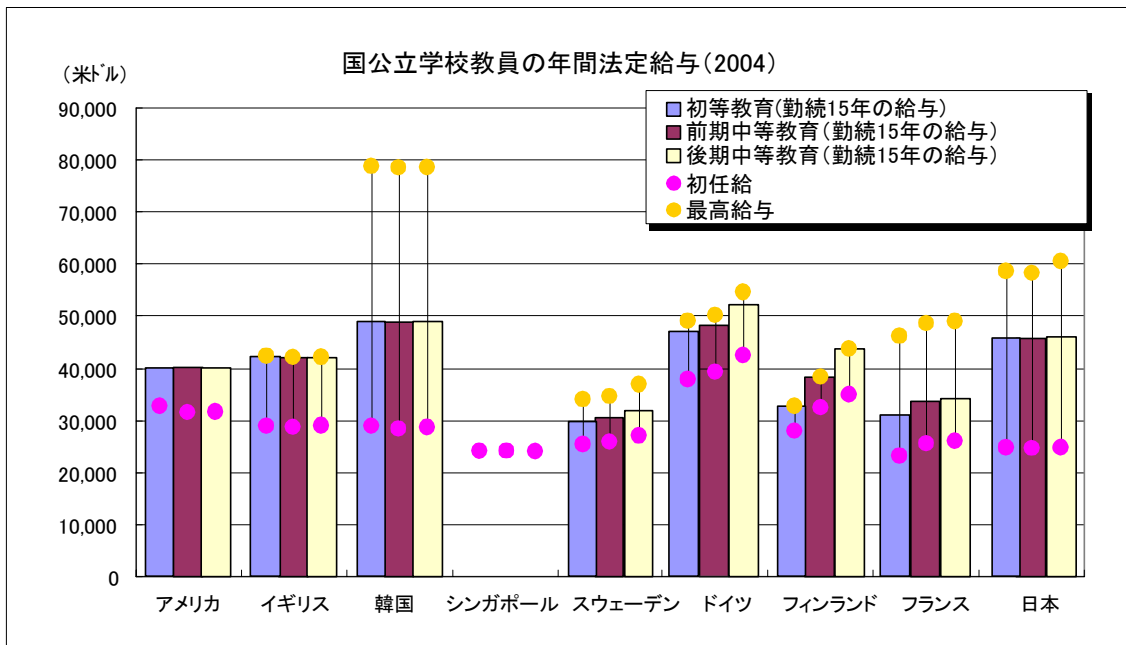
<勤続 15 年目の給与>

勤続 15 年目の給与とは、教員資格を得るために必要な最低限の教育を受け、教員として 15 年間の経験を持つ授業担当のフルタイム教員の年間給与である。

<最高給与>

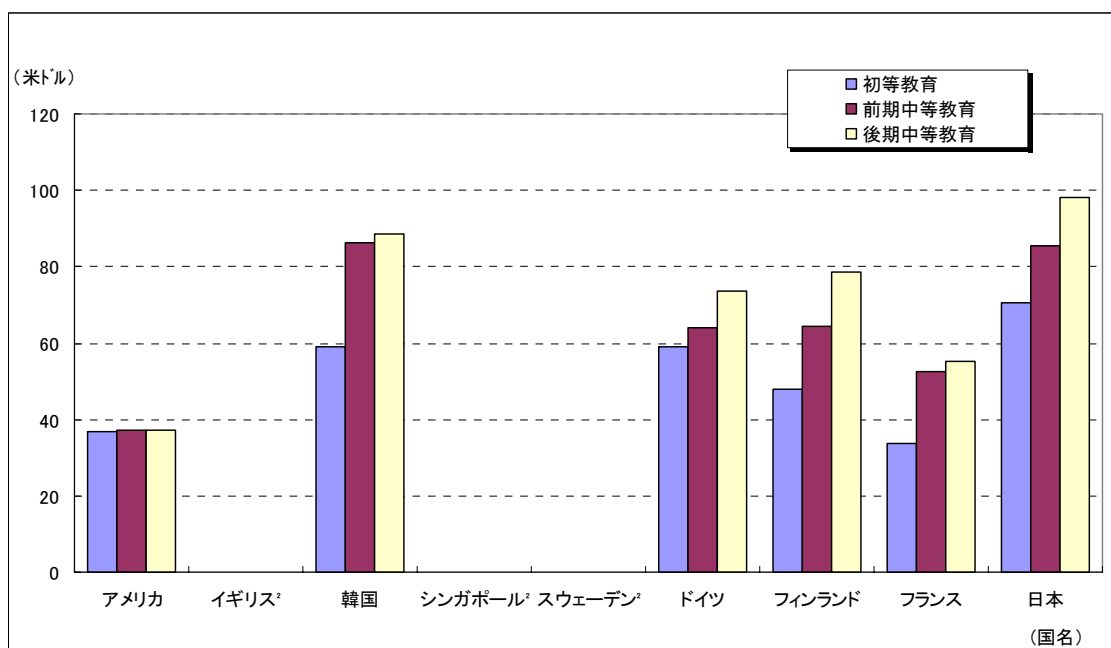
最高給与とは、教員資格を得るために必要な最低限の教育を受けた、授業担当のフルタイム教員に支払われる年間給与の最高額（給料表の最高額）である。

国公立学校教員の年間法定給与（2004 年）



⑦1 時間当たりの教員給与（初等教育、前期中等教育、後期中等教育）

授業 1 時間当たりの教員給与¹（2004 年）



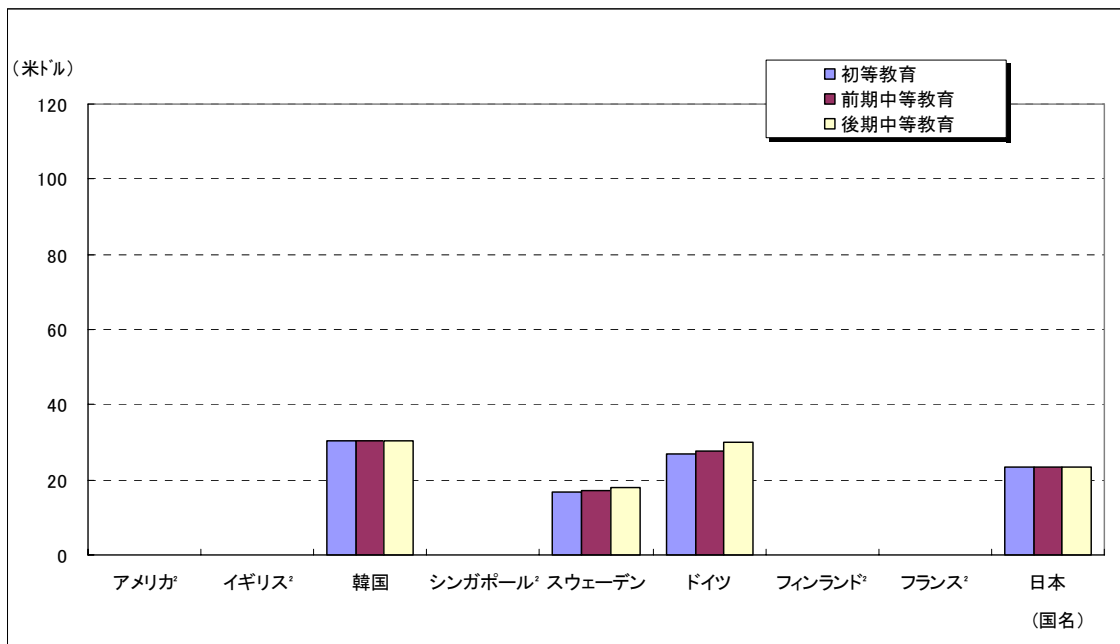
出所：OECD Education at a Glance 2006

1. 年間授業時間数（国公立・私立区分なし）及び勤続 15 年目の教員の年間法定給与（2004 年）を 2003 年の購買力平価により米ドルに換算（1 米ドル＝138.87055 円）したデータを基に算出。
2. イギリス及びスウェーデンは年間授業時間数のデータがなく、シンガポールは勤続 15 年目の教員の年間法定給与のデータが得られないため算出せず。

<授業時間(Teaching time)>

授業時間とは、フルタイム教員がグループ単位あるいは学級単位の生徒を数える国の政策により規定される年間授業時間数と定義されている。授業時間数は、＜年間授業時間＞×＜教員の 1 日当たり授業時間数＞という計算式で求められる（授業の間の休憩時間は含めない）。ただし、就学前教育及び初等教育で教員が休憩時間にも保育所の幼児やクラスの生徒たちに責任を負う場合にはこれを含める。

勤務1時間当たりの給与¹（2004年）



出所：OECD Education at a Glance 2006

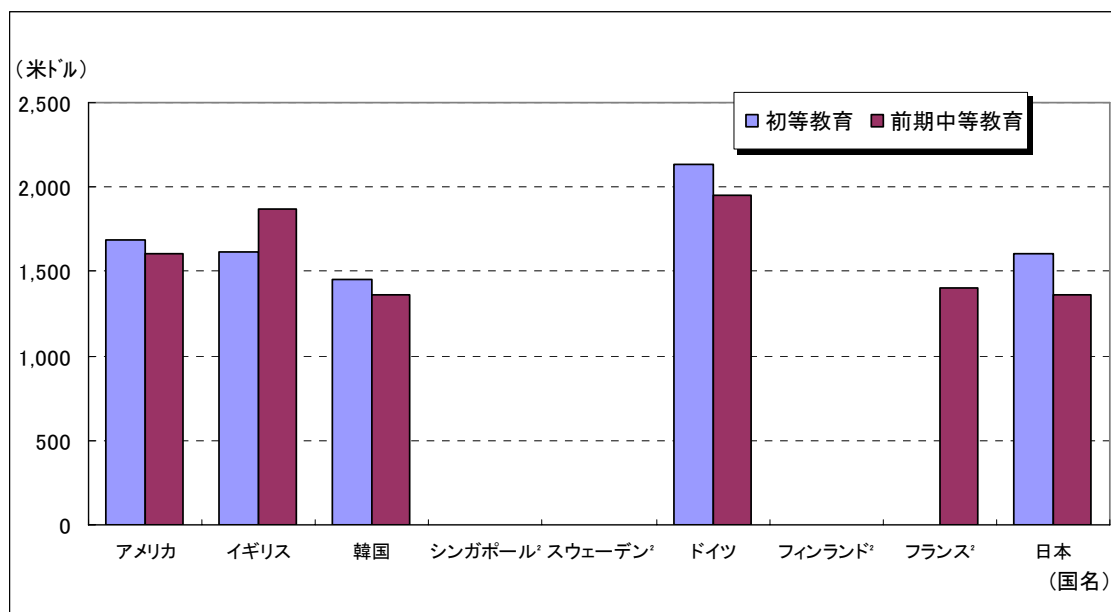
1. 年間法定勤務時間数（国公立・私立区分なし）及び勤続15年目の教員の年間法定給与（2004年）を2003年の購買力平価により米ドルに換算（1米ドル＝138.87055円）したデータを基に算出。
2. アメリカ、イギリス、フィンランド、フランスは年間法定勤務時間数のデータがなく、シンガポールは勤続15年目の教員の年間法定給与のデータが得られないため算出せず。

<勤務時間（Working time）>

教員の勤務時間とは、フルタイム教員の標準勤務時間数のことである。勤務時間は各国の政策により、授業（及びそのカリキュラムに関連する生徒のための活動。例えば、定期考査を除く宿題や試験など）に直接関係する時間のみを指す場合と、授業だけでなく、授業に関わるその他の活動（例えば、授業の準備、生徒へのカウンセリング、宿題や試験の採点、研修、保護者懇談、職員会議、一般的な校務など）に関わる時間も含む場合とがある。有給の残業時間は含まれない。

⑧平均学級規模を基にした児童生徒一人当たりの給与（初等教育、前期中等教育）

平均学級規模を基にした児童生徒一人当たりの給与¹（2004 年）



出所：OECD Education at a Glance 2006

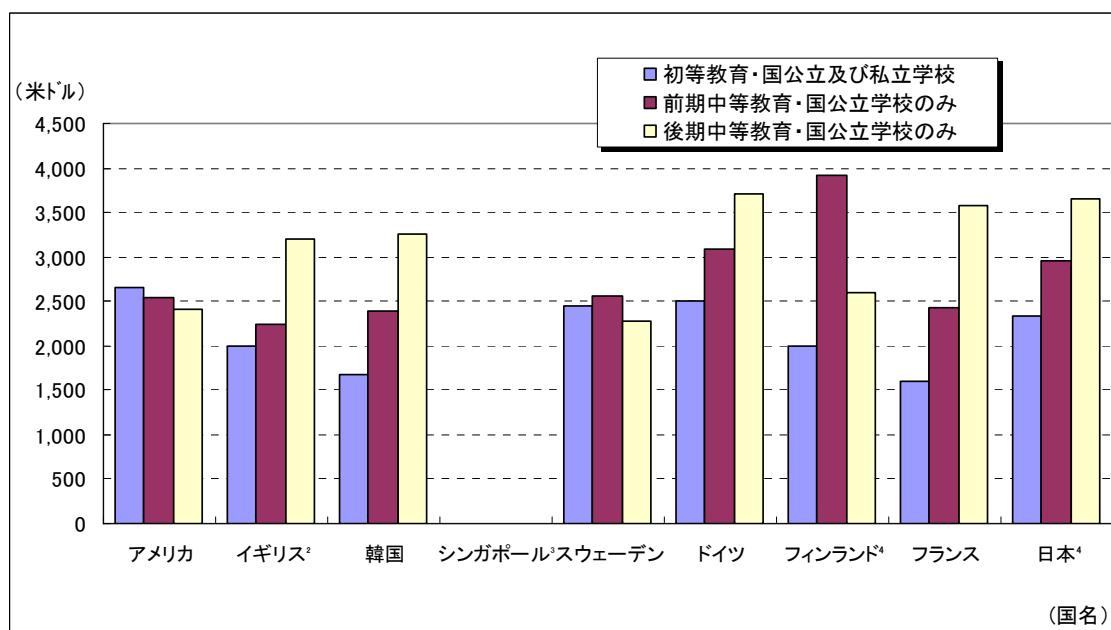
1. 国公立学校の一学級当たり平均児童生徒数（各国の全児童生徒数と全学級数に基づいて算定した数値(2004 年)）及び勤続 15 年目の教員の年間法定給与（2004 年）を 2003 年の購買力平価により米ドルに換算（1 米ドル＝138.87055 円）したデータを基に算出。
2. スウェーデン、フィンランド、フランス（初等教育）は平均学級規模のデータがなく、シンガポールは勤続 15 年目の教員の年間法定給与のデータが得られないため算出せず。

<学級規模>

学級規模とは、各学級に在籍する生徒の平均人数のことである。児童・生徒の数を学級数で割って算出する。各国間の比較を可能にするため、特殊教育は除外している。このデータに含まれているのは、2 つの教育段階（初等教育及び前期中等教育段階）における通常のプログラムのみであり、通常の学級単位でなく少人数に分かれて行われる学習は除外している。

⑨教員一人当たり児童生徒数を基にした児童生徒数一人当たりの給与（初等教育、前期中等教育、後期中等教育）

教員一人当たり児童生徒数を基にした児童生徒数一人当たりの給与¹（2004 年）



出所：OECD Education at a Glance 2006

1. 教員一人当たり児童生徒数（フルタイム換算在学者数をフルタイム換算教員数で除したもの（2004 年））及び勤続 15 年目の教員の年間法定給与（2004 年）を 2003 年の購買力平価により米ドルに換算（1 米ドル＝138.87055 円）したデータを基に算出。
2. イギリスは初等教育においても国公立学校のみ。前期及び後期中等教育の普通プログラムのみ含む。
3. シンガポールは勤続 15 年目の教員の年間法定給与のデータが得られないため算出せず。
4. フィンランド及び日本は後期中等教育に中等後教育のプログラムを含む。

⑩勤続 15 年目の教員給与の対一人当たり GDP 比

勤続 15 年目の教員給与（年間法定給与）の対一人当たり GDP 比（2004 年）

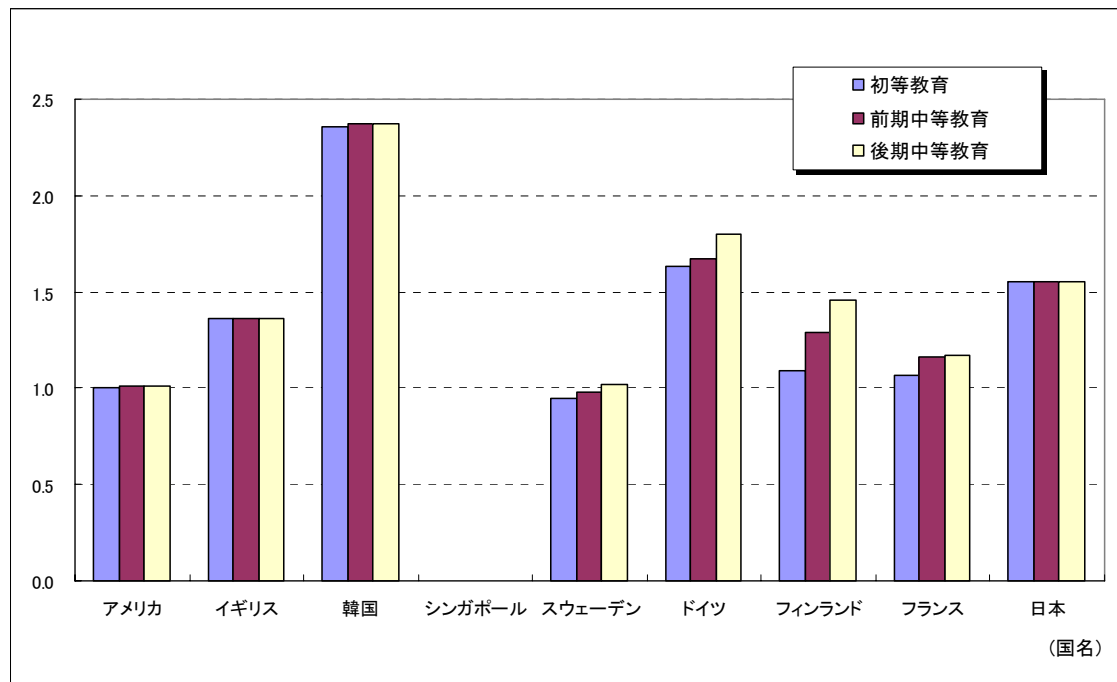
国名	勤続 15 年目の教員給与（年間法定給与）の対一人当たり GDP 比（2004 年）		
	初等教育	前期中等教育	後期中等教育
アメリカ	1.00	1.01	1.01
イギリス ¹	1.36	1.36	1.36
韓国	2.37	2.36	2.36
シンガポール	m	m	m
スウェーデン	0.95	0.98	1.02
ドイツ	1.63	1.67	1.80
フィンランド	1.09	1.29	1.46
フランス	1.07	1.16	1.17
日本	1.55	1.55	1.55

出所：OECD Education at a Glance 2006

1. イングランドのみ。

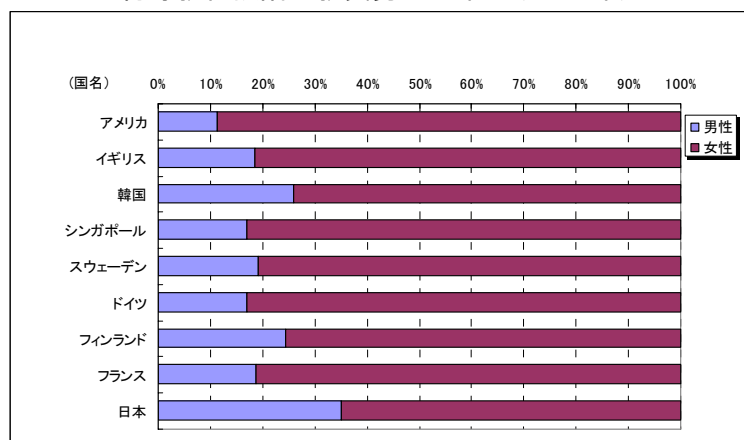
m：データが得られない。

勤続 15 年の教員給与の対一人当たり GDP 比（2004 年）

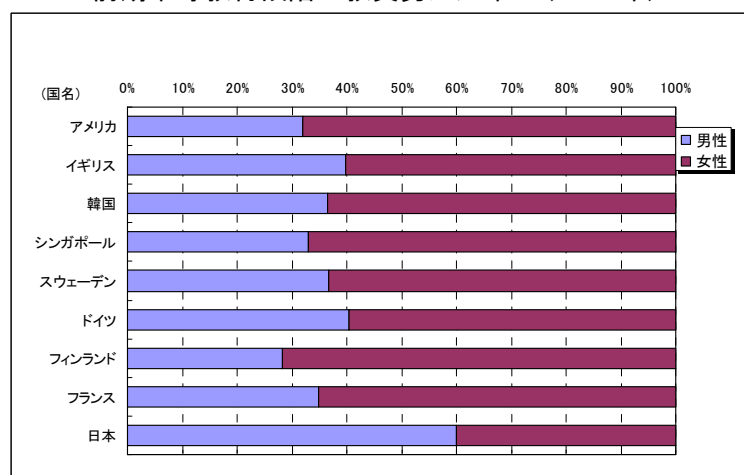


⑪教員男女比率（初等教育、前期中等教育、後期中等教育）

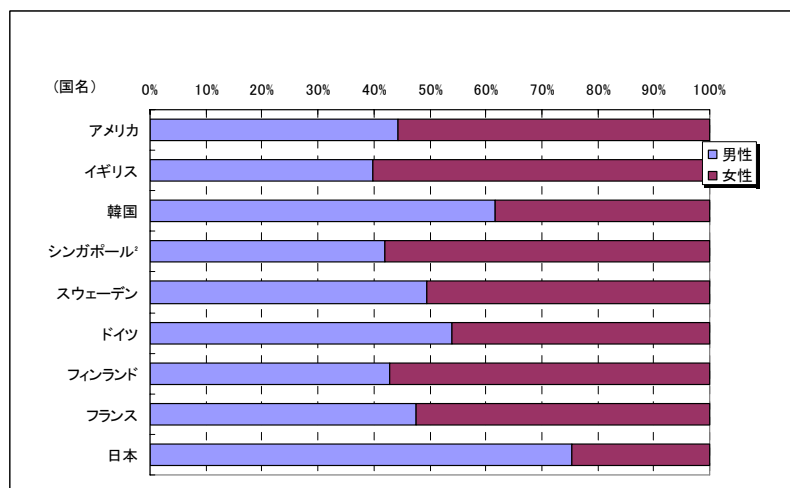
初等教育段階の教員男女比率¹（2004 年）



前期中等教育段階の教員男女比率¹（2004 年）



後期中等教育段階の教員男女比率¹（2004 年）

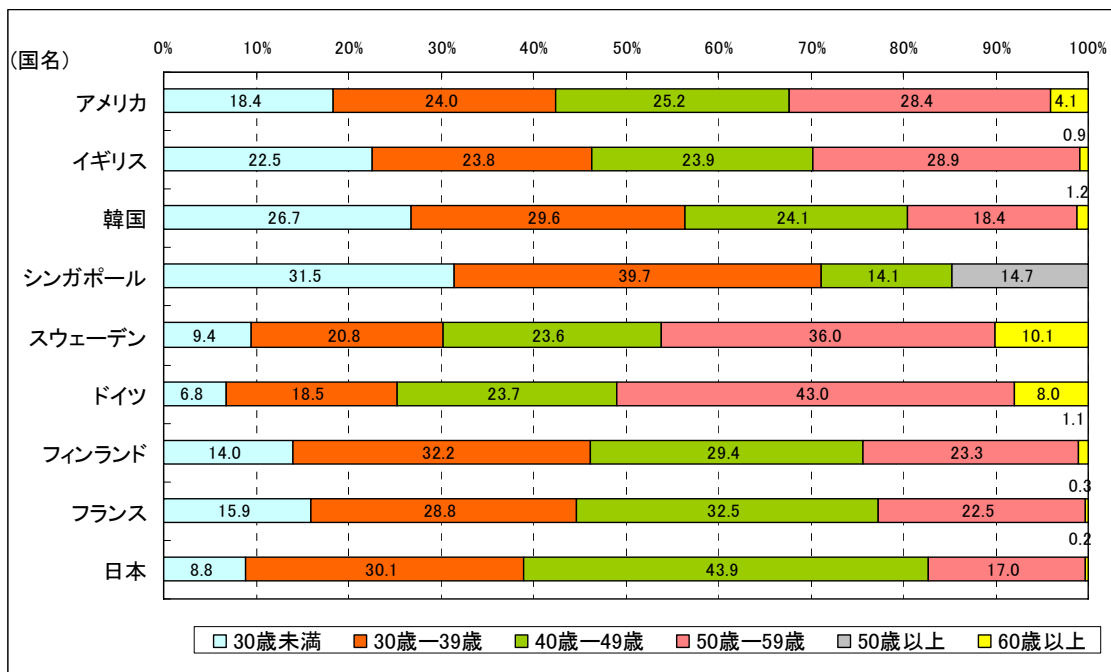


出所：OECD Education at a Glance 2006 及び 2006 Education Statistics Digest, Ministry of Education Singapore

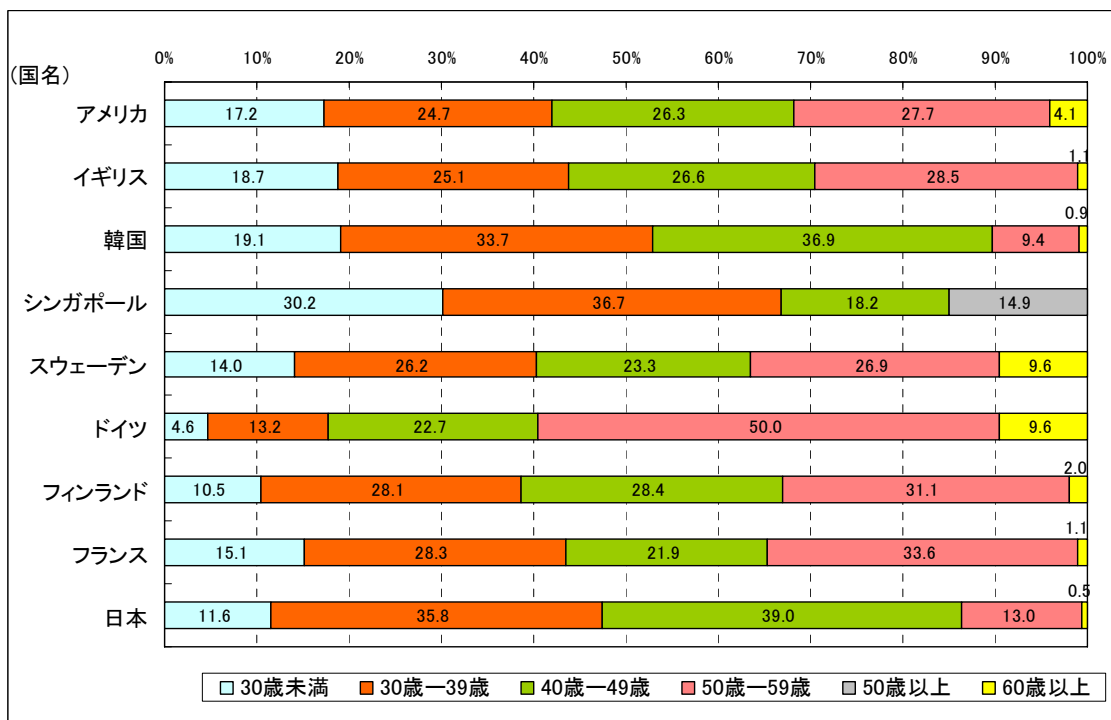
1. 国公立・私立区分なし。後期中等教育は全プログラムの教員男女比率。
2. シンガポールの後期中等教育は、ジュニアカレッジ(Junior College)と中央教育学院(Centralised Institute)の合計。ポリテクニック等の技術教育機関を除く。2005 年の教員男女比率。

⑫教員年齢別比率（初等教育、前期中等教育、後期中等教育）

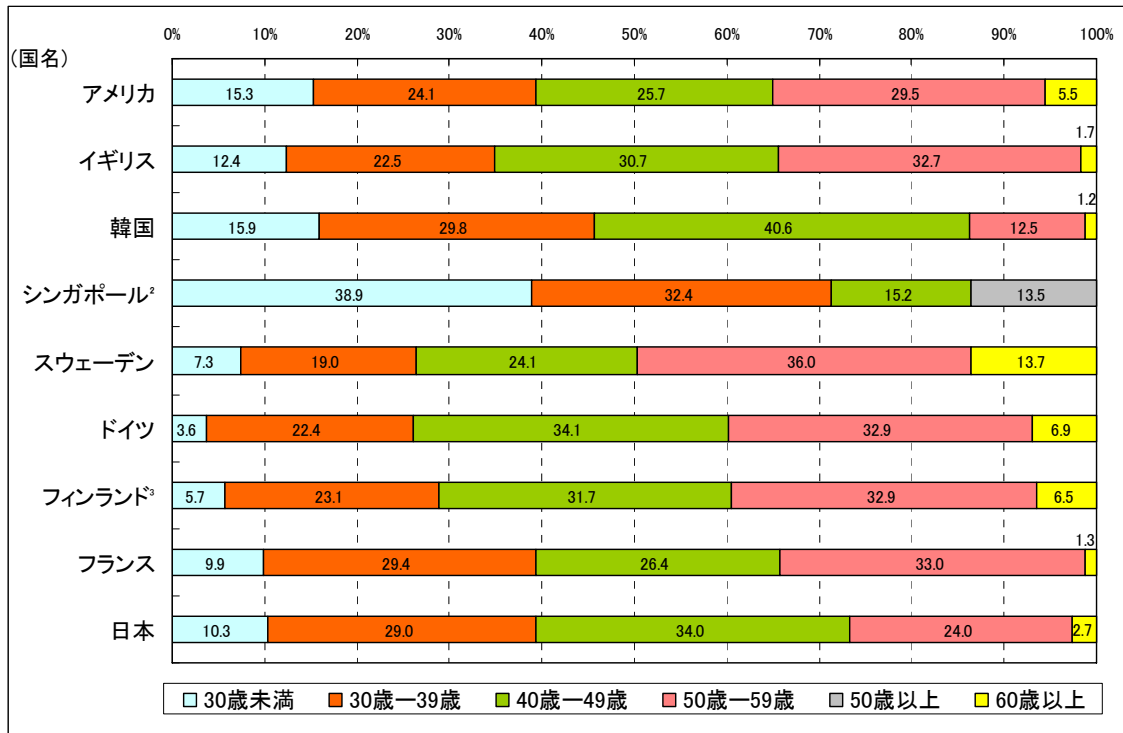
初等教育段階の教員年齢別比率¹（2004 年）



前期中等教育段階の教員年齢別比率¹（2004 年）



後期中等教育段階の教員年齢別比率¹（2004 年）



出所：OECD Education at a Glance 2006 及び 2006 Education Statistics Digest, Ministry of Education Singapore

1. 国公立・私立区分なし。
2. シンガポールの後期中等教育は、ジュニアカレッジ(Junior College)と中央教育学院(Centralised Institute) の合計。ポリテクニク等の技術教育機関を除く。2005 年の教員年齢別比率。
3. フィンランドの後期中等教育は、高等教育以外の中等後教育を含む。