

教職員給与の在り方に関する意見

全国都道府県教育長協議会

はじめに

教育とは教員と子どもたちとの人格的ふれあいを通じて行なわれる営みであり、学校教育を取り巻く課題が一層複雑・多様化している今日、国民の学校教育に対する期待にこたえ、信頼される学校づくりを組織的に進めていくためには、より資質・能力の高い教員を確実に確保する必要がある。

また、全国すべての学校に優秀な教員を必要数確保し、憲法の定める教育の機会均等や水準の維持向上など義務教育の根幹を保障することは国の重大な責務であり、今日まで、「義務標準法」、「人材確保法」及び「義務教育費国庫負担法」等により優秀な教員の確保が図られてきたところである。

一方、優秀な教員の大量採用が求められるこの時期に、「教育論」ではなく「財政論」からの「歳出削減」という観点のみで提唱された教職員給与の縮減方針に関しては大変遺憾である。

本ワーキングにおいては、義務教育の水準の維持・向上に向けて、資質の高い教員を安定的に確保するという最も重要な観点を踏まえた「教育論」からの検討がなされるよう、強く要望する。

全国都道府県教育長協議会は、去る 8 月 10 日に人材確保法の精神の堅持と、同法に基づく優遇措置の縮減は本ワーキングの結論を踏まえて平成 20 年以降に対応することを求める「教員給与見直しに関する緊急要望」（別添資料）を文教関連国会議員及び関係省庁あてに行ったところであるが、このたび、より詳細な「教員給与の在り方」に関する全国アンケートを実施し、都道府県の考え方を取りまとめたので、ここに意見を述べる。

【全国アンケート概要】

調査対象	全国 47 都道府県教育委員会
有効回答数	47 件（全都道府県回答）
調査期間	平成 18 年 8 月 14 日～22 日

人材確保の在り方について

教育職、税務職、公安職などは、その職務が一般行政職と異なる専門性や特殊性を有していることから、それら専門職の給与は一般行政職とは異なる給与体系になっている。

このような理念のもと、人材確保法による優遇措置については、以下の点において、今後ともその必要性は高いと考える。

・ 変化の激しい現代社会に求められる教育

情報のグローバル化や地球規模の環境問題が取りざたされる一方、凶悪犯罪の増加や児童虐待、いじめなどが社会問題化するなど社会情勢は急激に変化している。

また、家庭や地域社会の教育力が低下し、学校や教員の役割がますます増大している。

このような中、教員の職務は一層複雑化・多様化しており、優れた資質能力や専門性を有する教員の確保が求められている。

・ 大量退職・大量採用時代の人材確保

各都道府県においては、児童生徒の急増期に採用した教員が退職のピークを迎えており、再び大量採用の時代に突入しつつある。

一方で、本年7月7日に公表されたいわゆる「骨太の方針」においては、地方公務員の給与構造改革が地方における民間給与水準への準拠を徹底させるとともに、人材確保法に基づく優遇措置を縮減することが打ち出された。

しかしながら、教育は「人」で支えられており、教員の給与や処遇が魅力あるものでなければ、その優秀な「人」を大量に確保することはできない。

人材確保法に基づく優遇措置については、1県を除く全ての都道府県でその必要性を認めているが、そのあり方については、6割の都道府県が見直すべきであるとの見解を示しており、教員の雇用及び勤務の実態を踏まえ、時代に即した制度見直しを求めている。

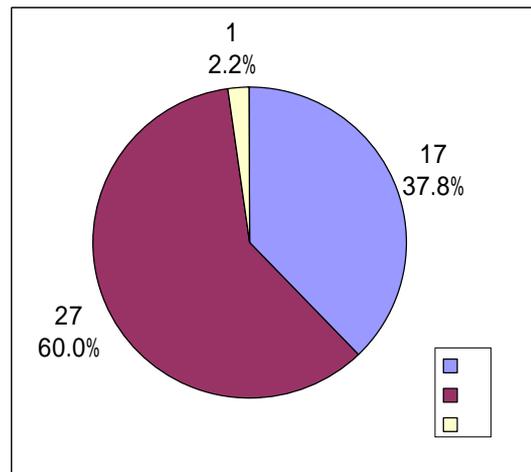
【資料1】人材確保法による優遇措置について

人材確保法による優遇措置はこれからも必要であると思いますか。

必要であり、今後ともこれまで同様の措置を講じるべきである

必要ではあるが、一律的な措置の是正など制度の在り方を見直す必要がある

必要ではなく、廃止すべきである



教職員給与の在り方について

これからの時代に求められる教職員給与の在り方について、項目ごとに検討を加えていく。

(1) 教職調整額について

教職調整額については、これまで教員は自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きく、修学旅行や遠足など学校外の教育活動が求められるなど、職務と勤務態様の特殊性に鑑み勤務時間の内外を問わずその勤務を包括的に評価し、本給の性格を有するものとして支給されてきた。

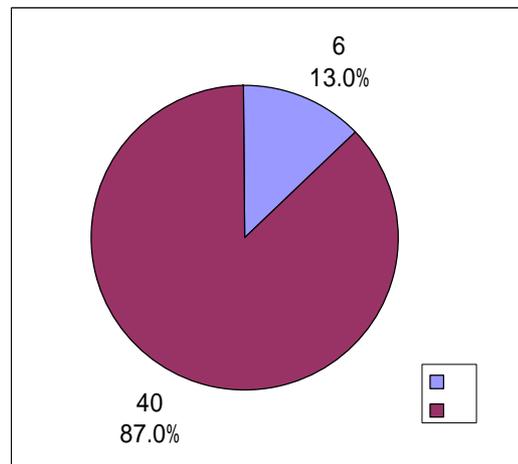
このような教職調整額の果たしてきた意義を認めつつ、今後、勤務実態に応じたメリハリのある給与制度を構築するためには、これまでの一律支給を見直し、不適格教員や病気休職中の教員には支給しない方向での検討が必要である。また、長期研修中の教員についても、減額する方向で見直すべきという意見が多数あった。

さらに、現在支給されている4%の教職調整額については、超過勤務手当に換算すると月8時間程度に過ぎないなど、現実とのギャップも指摘されており、制度見直しの検討にあたっては、調査中の「教員勤務実態調査」の結果等を十分踏まえ、実態に即した制度となるよう総合的に検討する必要がある。

【資料2】教職調整額について

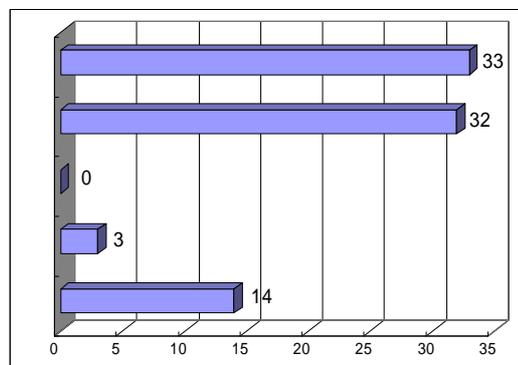
1) 一律の支給が適当であると思いませんか。

適当であり、今後も措置を講じるべきである
一律の支給を見直すべきである



2) どのような見直しが必要であると考えますか。

教育センター等で不適格教員等の研修を受講している教員には支給しない
病気休職中の教員(無給期間を除く)には支給しない
初任者(試用期間中の教員)には支給しない
教員評価等により支給率が異なる制度を導入する
その他 (複数回答可)



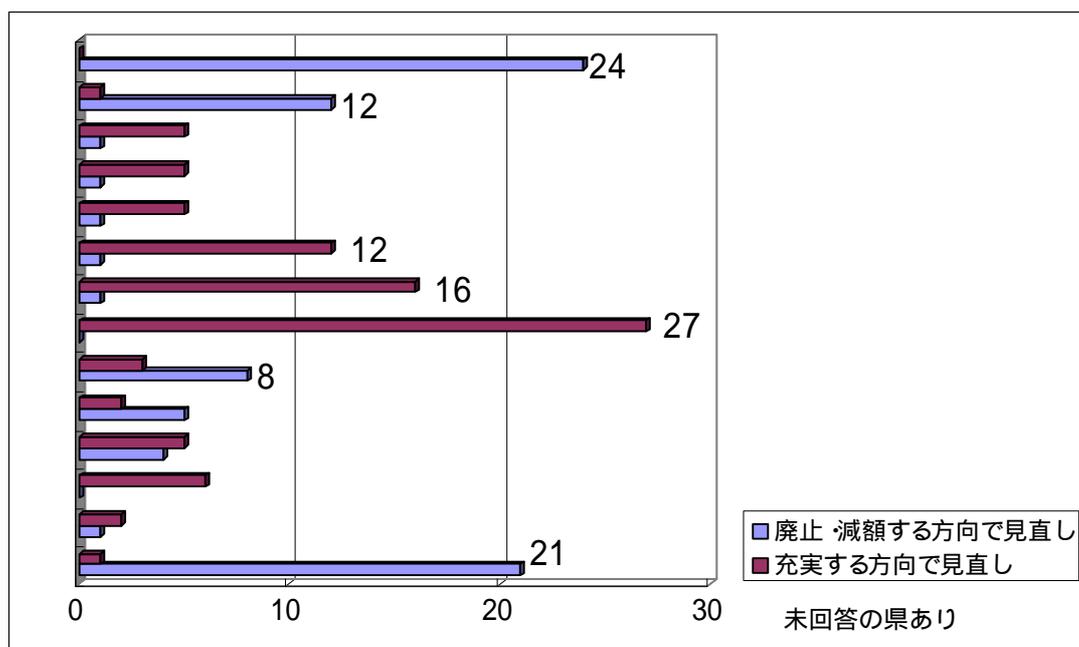
その他については、長期研修中の職員への支給を見直すべきという意見が多数あった。

(2) 教員特有の手当について

現在支給されている各種教員手当について、充実すべき手当、または廃止減額すべき手当について質問したところ、以下のとおりとなった。

【資料3】教員特有の手当について

- 給料の調整額（特殊学級担当教員及び特殊教育諸学校の教員が対象）
- 義務教育等教員特別手当
- 教員特殊業務手当（非常災害時等の緊急業務：児童生徒の保護又は防災・復旧業務）
- ”（非常災害時等の緊急業務：児童生徒の救急業務）
- ”（非常災害時等の緊急業務：児童生徒の補導業務）
- ”（修学旅行等指導業務）
- ”（対外運動競技等引率指導業務）
- ”（部活動指導業務）
- ”（入学試験業務）
- 多学年学級担当手当
- 教育業務連絡指導手当（主任手当）
- 管理職手当
- 管理職員特別勤務手当（休日等に勤務した校長・教頭・部主事が対象）
- へき地手当



廃止・減額する方向で見直し： . . .

充実する方向で見直し : . . .

(3) 給与体系の改善について

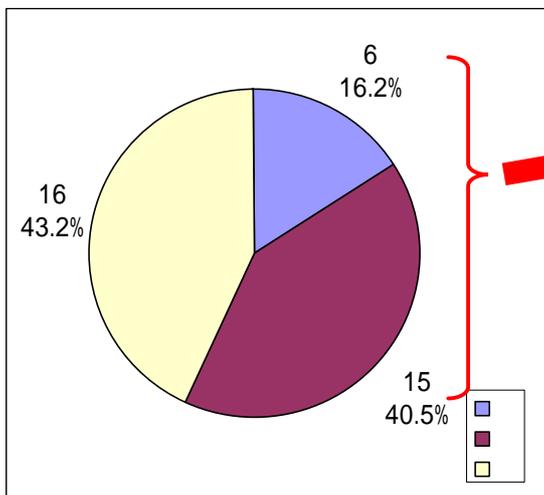
国立大学・高等専門学校等の法人化に伴い、教員給料表については、各都道府県で独自に定めることに変更されたが、各都道府県における給料表については、今後とも標準的な教員給料表(1~4級)に準じるとするところが多い。

ただし、主幹制やスーパーティーチャー制度などいわゆる「新たな職」を設置する、または設置を検討している都道府県については、新たな級を設けるなどの改善を行っている。

【資料4】新たな職の設置と給与体系の改善について

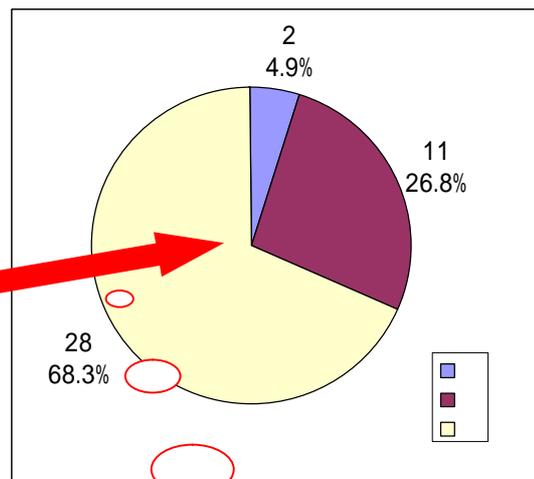
1)義務教育教員の標準的な教員給料表(1~4級)以外に独自の級を設けるなどの改善を行っていますか

- 改善を行っている
- 今後、改善を行うことを検討している
- 今後とも標準的な教員給料表に準じることとしている



2)「新たな職」を導入していますか。

- 導入している
- 今後、導入を検討している
- 今後とも導入する予定はない



21 県中 13 県が導入又は導入を検討
 ほとんどが 2 級と 3 級の間
 に特 2 級を設置
 改善を行う理由は「新たな職」の設置によるもの

(4) 教員評価と給与反映について

現在、全都道府県において、教員評価システムを導入又は導入を検討している。

また、そのうちほとんどの都道府県がメリハリのある処遇の実施や教員のやる気の喚起のため、教員評価の結果を給与に反映する方向で検討を進めている。

なお、給与への反映方法としては、昇給の号給数及び勤勉手当の成績率に反映するケースがほとんどとなっている。

【資料5】教員評価と給与反映について

1 教員評価について

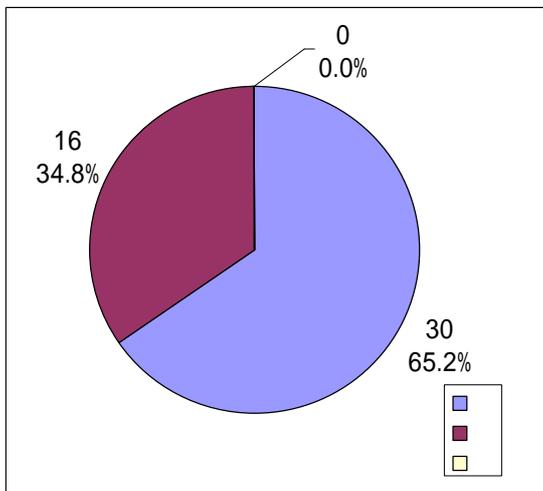
教員評価システムを導入していますか。

- 導入している
- 今後、導入を検討している
- 今後とも導入する予定はない

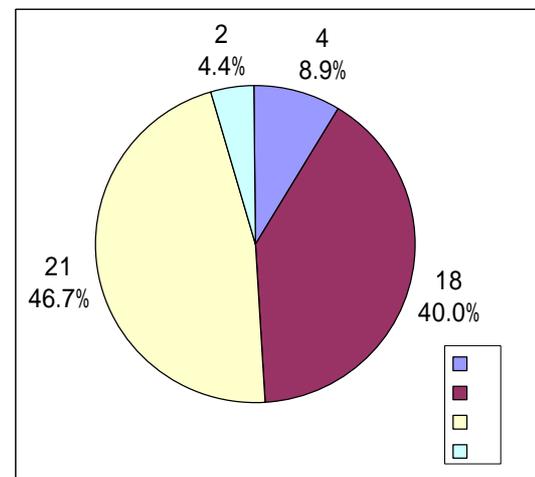
2 給与反映について

教員評価結果を給与に反映していますか。

- 反映している
- 今後、反映を予定している
- 今後、反映するかどうかも含め検討
- 今後とも反映する予定はない

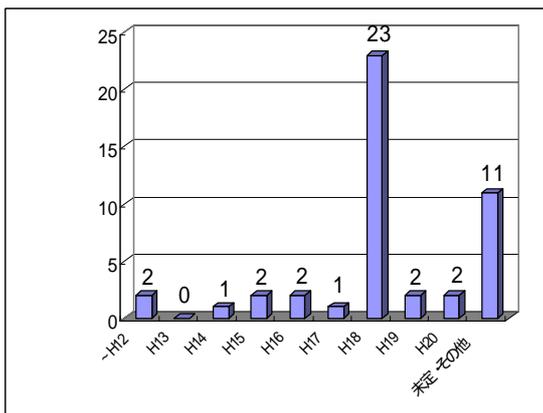


未回答県 (1 県)

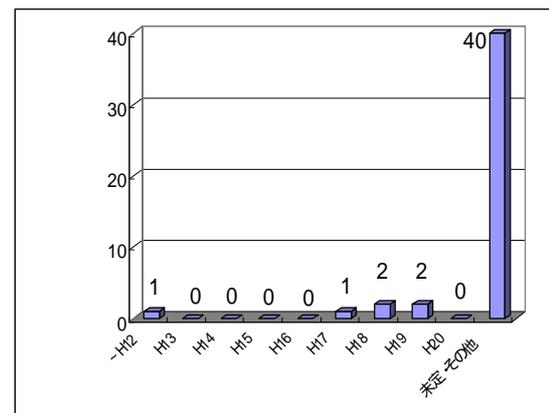


未回答県 (1 県)

【導入時期】



【導入時期】



まとめ

昨年10月にまとめられた中央教育審議会答申「新しい時代の義務教育を創造する」において、「人間は教育によってつくられると言われるが、その教育の成否は教師にかかっていると言っても過言ではない。」と記述されているように、優秀な教員の確保は義務教育の水準の維持・向上を図る上で必要不可欠な要素である。

また、さまざまな教育課題が山積するなど教員の職務が多様化する一方、大量採用時代に突入するこれからの時代に、教員がより魅力ある職種となるよう、時代に即した給与制度の在り方等の検討は大変有意義なものであると考える。

そのため、教員に優れた人材を確保し、もって義務教育水準の維持向上を図る目的で導入されている人材確保法のもつ精神を今後も堅持し、現行の教員給与水準を維持するとともに、教員の職務の専門性と勤務態様の特殊性に十分留意し、やる気のある教員が報われるメリハリのある給与制度を構築する必要があると考える。

具体的には、教員評価の適切な給与反映や、指導力不足などの不適格教員及び病気休職者等に対する教職調整額の減額、今日的課題に対応した手当の見直し等により、魅力があり、やる気を喚起する制度を構築することが求められる。

また、教員には授業以外にも部活指導や校外指導、家庭訪問などさまざまな職務が求められていることから、現在実施中の「教員勤務実態調査」により、勤務時間外を含む勤務実態を十分踏まえた上で、職務内容に見合った制度となるよう期待する。

あわせて、新たな職の導入とその適切な教員給料表への格付けにあわせ、教務主任・学年主任等の在り方や校務分掌など学校の管理運営の在り方等の見直しについても、教員の負担が軽減する方向で検討を深めていただきたい。

全国都道府県教育長協議会としては、教育の質を保障するため県費負担教職員である「教員」という職種が魅力あるものとなり、資質・能力の高い優れた人材を十分確保できる給与制度となるよう強く求めるものである。

様

全国都道府県教育長協議会
会長 中村 正彦

教員給与の見直しに関する緊急要望

教育とは教員と子どもたちとの人格的ふれあいを通じて行なわれる営みであり、学校教育を取り巻く課題が一層複雑・多様化している今日、国民の学校教育に対する期待にこたえ、信頼される学校づくりを組織的に進めていくためには、より資質・能力の高い教員を確実に確保する必要がある。

また、全国すべての学校に優秀な教員を必要数確保し、憲法の定める教育の機会均等や水準の維持向上など義務教育の根幹を保障することは国の重大な責務であり、今日まで、「義務標準法」、「人材確保法」及び「義務教育費国庫負担法」等により優秀な教員の確保が図られてきたところである。

一方、平成18年6月2日に公布・施行されたいわゆる「行政改革推進法」においては、「政府は、人材確保法の廃止を含めた見直しその他公立学校の教職員の給与の在り方に関する検討を行い、平成18年度中に結論を得て、平成20年4月を目途に必要な措置を講ずるものとする。」ことが定められ、また、7月7日に閣議決定された「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2006」(以下「骨太の方針2006」という。)においては、「人材確保法に基づく優遇措置を縮減するとともに、メリハリを付けた教員給与体系を検討する。その結果を退職手当等にも反映させる。」ことが定められた。

これらを踏まえ、文部科学省においては全国的な教員勤務実態調査を実施するとともに、中央教育審議会に「教職員給与の在り方に関するワーキンググループ」を設置し、今年度末を目途に教職員給与の在り方等総合的な検討を行なうものと聞いている。

優秀な教職員の大量採用が求められるこの時期に、「教育論」ではなく「財政論」からの「歳出削減」という観点のみで提唱された教職員給与の縮減方針に関しては大変遺憾である。

今後、義務教育の水準を維持・向上させるために、資質の高い教員を安定的に確保するという最も重要な観点を踏まえ、教員の能力・実績に見合う魅力ある処遇の実現に向けた適切な検討がなされるよう、次のことを強く要望する。

- 一 優秀な人材を学校現場に確保するという人材確保法の精神は今後とも堅持し、教員の職務の専門性に十分配慮した給与制度とすること。
- 一 骨太の方針2006にある「人材確保法に基づく優遇措置の縮減」については、平成19年度から実施するのではなく、平成18年度中に中央教育審議会において結論を得る教職員の給与の在り方に関する検討結果を踏まえた上で、平成20年度以降、地方の意見を十分に尊重し、教育水準の維持・向上が図れるよう適切に対応すること。