

平成 1 8 年 9 月 1 3 日

# 中教審教員給与WGにおける論点に対する意見発表について

日本高等学校教職員組合（日高教）  
中央執行委員長 小林 政至

## 1. 人材確保の在り方について

### （1）人材確保法の必要性について

教員の職務は一般行政職に比べて特殊性が高く、かつ時代の変化とともに多様化してきていると言える。進学率の向上、児童生徒の多様化、社会構造の変化等により、従来の職務に加え、進路指導、生活指導は多岐にわたり、本来家庭で行うべき教育（しつけ）までもが学校に期待される状況も生まれている。

人材確保法が制定されたことによって、教員の希望者は増え、優秀な人材確保の観点からその効果は非常に大きかった。現在は、同法の制定当時とは社会や学校の状況は大きく変化しているとは言え、人材確保法に記された「学校教育が次代をになう青少年の人間形成の基本をなすものであることに鑑み、義務教育諸学校の教職員の給与について特別な措置を定めることにより、優れた人材を確保し、もって学校教育の水準の維持向上に資することを目的とする」は、制定当時と何ら変わらないものである。都市部を中心に、いわゆる「団塊の世代」の大量退職期を控え、教員採用人数が増加しているところがある。また、景気回復を受けて民間企業の採用者も増えたことによって、教員採用試験の倍率は大量採用の自治体では下降気味となり、相対的に優秀な人材確保が難しくなっていると考えられる。

地方では都市部との産業構造の違いから、地方公務員の人気は高く、見かけの倍率は高いが、優秀な人材はより賃金の高い都市部へ流れてしまっていると考えられ、倍率が高いだけで優秀な人材が確保できるとは言い難い。

以上のような理由から、人材確保法は必要であり、引き続き堅持されるべきである。

### （2）人材確保法による優遇措置について

人材確保法は教員の給与について特別な措置を定めているものであり、今回の2.76%の縮減は、人材確保法の趣旨に反するものであると言わざるを得ない。「優遇」には法的な根拠である人材確保法があり、その中身はこれから検討するのであり、廃止等が決まらないうちに、歳出削減のための一方的な縮減は全く納得できない。

今回の決定は、初めから「縮減ありき」であり、労働基本権の代償措置として人事院（人事委員会）勧告制度のもとで教員の給与が決定されることを考えても、どのような理由で、どのような方法で縮減されるのか理解できない。

教員の職務は、児童生徒の教育に携わる、すなわち「人を育てる」という点において非常に特殊であり、一般行政職とは著しく異なっている。また、児童生徒の健全な育

成という極めて重い責任を担っていることは言うまでもない。近年は、児童生徒の安全確保や多様化する保護者への対応など、本来の教科指導等以外の仕事も増加し、教員の職務が際限なく広がり、同時に責任の度合いも高くなる傾向がある。

また、教員はすべてが教員免許を有するとともに（ごく一部の例外は除く）、資質向上のため、常に研修・研鑽に努めなければならない。そのためには、安心して職務に専念できる処遇は当然必要である。

経験年数、年齢もさまざまである。学校現場では、これらの教職員がそれぞれの個性や特性を生かし、友好的人間関係の中で、学年・教科・分掌等を単位とした、いわば「チーム」として教育を行っている。このことがとても重要であり、一部の教職員のみを優遇することは、学校現場の実態、教育そのものを考えると決して望ましいことではない。

教職員の不祥事が多発し教職員への信頼が揺らいでいるという指摘のもと、現在、免許更新制の導入が検討されている。また、教員養成の見直しも検討され、免許取得をめぐる状況が大きく変化しつつある。これらの状況から、身分に不安定（不確定）な要素が生じるため、教職の希望者が減少するのではないかという懸念がある。

以上の観点から、人材確保法の下、職務の責任と特殊性を給与に反映させるには、優遇措置は必要であり、それには格差を設けず一律にすることを基本とすべきである。ただし、人材確保法による優遇措置とは別に、教員の能力や実績等が適正に評価され、それが処遇に反映されること（教職員評価制度）に関しては、制度の導入及び運用等は慎重でなければならないが、制度そのものを否定するものではない。

## 2. 教員給与の在り方

### **(1) メリハリのある給与体系について**

現在の給料表は4級であるが、ほとんどの教員は（特に高校）生涯2級のままで終わる。給与構造改革に伴い賃金カーブがフラット化されたことで、高齢者は給与がほとんど上がらない実態があり、教員の志気（モチベーション）にも影響を与えかねない。賃金改善が人事管理上の有効な方策であることを考えれば、給料表を抜本的に改正することが必要である。

教育職給料表標準職務表（案）【別表】の2～5級は同じ教諭という立場であるが、経験や研修を重ね、あるいは免許を更新した結果、職務上、上位に位置づけられるのが妥当であるとの考えに基づき作成した。免許更新の動機付けになるとともに、待遇改善による志気（モチベーション）を高める一助となると考えられる。

義務制と高校の給料表の一本化は、管理職登用の率に差があること、教科指導の専門性の違いを考慮し、給料表の一本化は避けるのが妥当である。中高一貫教育校は特殊な例であり、運用で対処すべきである。

## (2) 教職調整額について

教職調整額は、行政職と異なり教職員は時間外の職務の管理が出来ないため、超過勤務手当の代わりとして支給されていると認識している。児童生徒の学習や生徒指導等にあたる教員の時間管理は、現実的に不可能であり、職務命令が下せる限定4項目以外に、教職員は日常的に超過勤務を行っているのが現実である。現行の教職調整額として一律支給するのが妥当だと考えられる。

教職調整額の基準については、行政職の超勤と比較して多いか少ないかを判断することは難しい。調査結果から、基準を上回る勤務の実態が顕著であれば、必要に応じて引き上げを検討すべきである。ただし、4%相当という基準は「定着した」率と考えることができ、最低基準として一律に支給することが望ましい。

仮に、時間管理ができたとしても、超過勤務の時間に合わせて行政職と同等の水準で支給することになれば、現在の原資以上が必要になることは避けられない。原資が不足して超勤手当の支給が頭打ちで制限されるより、現行の制度で一定率支給する方が、教職員の理解は得られると考えられる。

## (3) 教員特有の手当について

義務教育等教員特別手当に関しては、人材確保法に基づいて支給されていると認識している。基本給において行政職1級と同じ枠組みになるのであれば、教員給与における優遇措置を決めた人材確保法の下でこの手当は必要である。

へき地手当に関しては、交通事情の改善により、へき地と呼ぶべき地域が少なくなっている。この状況から、地域や水準の見直しを行うことには十分理解できる。しかし、現にへき地である地域と都市部との教育の格差拡大に歯止めをかけ、教職員を配置し十分な教育を行うには必要な手当である。学校、特に、義務教育の学校には、山間・へき地を問わず児童生徒がいることを忘れてはならない。

部活動手当は、現在、週休日4時間で1,200円程度であるが、一般行政職、民間企業の水準と比べると、比較にならないほど低額である。このような低額な手当で、全くのボランティアのような状況で教職員が部活動の指導に当たっていることは、あまり知られていないと思われる。

部活動は教育的にも極めて有効であり、多くの教職員が熱心に指導に当たり、児童生徒、保護者から信頼を得ている。一方、部活動中の事故で指導者の監督責任が問われることも多くある。指導者に対する適正な手当を確保するとともに、指導者の人材確保の観点からも、一般の休日出勤に相当する手当が支給されて当然である。また、部活動指導に関わる交通費(自家用車等の燃料費)は支給されておらず、完全支給は当然である。

修学旅行に関する特殊勤務手当に関しても、日額1,700円程度であり、勤務の特殊性や困難性(勤務時間が不明確であり泊を伴う)があり、一般行政、民間水準と比較して相応しい水準とすべきである。

### 3. その他

#### (1) 教員評価について

教員評価は評価者の恣意的な評価にならないことが重要である。

教員評価によって教員の資質・能力・モラルの向上及び学校の活性化が図られなければならない。

「教育」というものの性格上、1年間では結果が出ない場合も多く、評価項目を何に照準を合わせるかは難しく、数値化できない部分が多い。

教員評価の処遇への反映は、きちんとした評価制度の確立が大前提である。

処遇への反映に関しては、4原則（公平性・客観性・納得性・透明性）2要件（評価の本人への開示・苦情処理対策）を具備したものでなければならず、評価者の資質向上も合わせて行われなければならない。拙速は避け慎重な対応を求める。

#### (2) 学校の管理運営について

給与体系の在り方については、メリハリのある給与体系のところで触れたが、免許更新制の導入と関連づけて、10年を目安に勤務成績が優秀で、研修等にも主体的に参加している教員は、一つ上の級に格付けする方法が考えられる。そのことによって志気を高め、結果的に学校運営をスムーズにする必要があるのではないか。

主幹制など新たな職を設け、それに対応した処遇を開始している自治体があり、「鍋ぶた」と言われる学校組織の運営に一石を投じるものであり、このような制度の導入に関しては先進的な事例を十分に検証するなど慎重な対応を望む。私たちの考えている3級～5級はいわゆる「中間管理職」という位置づけとしてではなく、学校運営が円滑になるよう調整役としての位置づけである。

夏休みなど長期の学校休業期間中でも、学力向上や授業時間数の確保等のために、補習、課外、資格取得、研修などが多く、必ずしも余裕があるとは言えない実態がある。学校行事はもちろんのこと、学校評議員や学校評価など、あたらな制度が続々導入され、その対応も多忙化の一因となっている。

学校や教職員を取り巻く状況が大きく変化しているため、それに対応して勤務管理を検討する必要がある。例えば、週休日に「勤務」した場合の勤務の割り振りに関しては、直近に休める環境を作ることが大切である。しかし、授業があり、他の校務分掌もこなさなければならない教員はなかなか休みづらい面がある。勤務日に割り振りができるよう定数の改善を求めたい。

教員の職務については、指摘のとおり授業以外でも多岐にわたり、本来の職務でない部分が大きな負担となっている場合がある。しかも、そのほとんどは勤務時間外に行われているのが実態である。このような状況から、教育活動に支障が出るのは本末転倒と言わざるを得ず、十分な環境整備が急務である。

自治体によるが行政職に関してはPCが1人1台に導入（貸与）されているが、教員にはほとんど導入されていない。個人のPCを学校に持ち込んで仕事をしているが、決して好ましいことではなく、持ち帰り中の紛失やファイル変換ソフトによる個人情報漏洩などの問題がある。教職員個人へのPCの導入（貸与）・活用が進めば、学校運営が効率的になると考えられる。

【別紙】

教育職給料表級別標準職務表（案）

職務の級	標準的な職務
1級	(1)高等学校の講師、助教諭、養護助教諭または実習助手の職務 (2)盲学校、聾学校又は養護学校の講師、助教諭、養護助教諭、実習助手又は寄宿舎指導員の職務
2級	(1)高等学校の教諭、養護教諭又は高度の知識経験を必要とする実習助手の職務 (2)盲学校、聾学校又は養護学校の教諭、養護教諭又は高度の知識経験を必要とする実習助手、若しくは寄宿舎指導員の職務
特2級 主査教諭 主査養護教諭 主査実習助手 (仮称)	(1)高等学校の教諭、養護教諭又は高度の知識経験を必要とする実習助手の職務で、学校運営において主幹・課長教諭（仮称）の指導のもと担当する分掌の部門においてリーダー的な役割を果たす職務 (2)盲学校、聾学校又は養護学校の教諭又は高度の知識経験を必要とする実習助手若しくは寄宿舎指導員の職務で、学校運営において主幹・課長教諭（仮称）の指導のもと担当する分掌の部門においてリーダー的な役割を果たす職務
3級	(1)高等学校の教諭、養護教諭で10年の職務経験若しくはそれに準ずる経験を有しかつ免許の更新を受けたもの (2)盲学校、聾学校又は養護学校の教諭、養護教諭で10年の職務経験若しくはそれに準ずる経験を有しかつ免許の更新を受けたもの
特3級 主任教諭 主任養護教諭 主任実習助手 (仮称)	(1)高等学校の教諭、養護教諭で10年の職務経験若しくはそれに準ずる経験を有しかつ免許の更新を受けたもので、学校運営において主幹・課長教諭（仮称）の指導のもと担当する分掌の部門においてリーダー的な役割を果たす職務 (2)盲学校、聾学校又は養護学校の教諭、養護教諭で10年の職務経験若しくはそれに準ずる経験を有しかつ免許の更新を受けたもので、学校運営において主幹・課長教諭（仮称）の指導のもと担当する分掌の部門においてリーダー的な役割を果たす職務
4級	(1)高等学校の教諭、養護教諭で20年の職務経験若しくはそれに準ずる経験を有しかつ免許の更新を受けたもの (2)盲学校、聾学校又は養護学校の教諭、養護教諭で20年の職務経験若しくはそれに準ずる経験を有しかつ免許の更新を受けたもの
特4級 課長教諭 課長養護教諭 (仮称)	(1)高等学校の教諭、養護教諭で20年の職務経験若しくはそれに準ずる経験を有しかつ免許の更新を受けたもので学校運営において、教頭・主幹教諭（仮称）の指導のもと担当する分掌の決定作業等に従事し、分掌間の調整及び教諭等を指導・監督するなど重要な職責を担う職務 (2)盲学校、聾学校又は養護学校の教諭、養護教諭で20年の職務経験若しくはそれに準ずる経験を有しかつ免許の更新を受けたもので学校運営において、教頭・主幹教諭（仮称）の指導のもと担当する分掌の決定作業等に従事し、分掌間の調整及び教諭等を指導・監督するなど重要な職責を担う職務
5級	(1)高等学校の教諭、養護教諭で30年の職務経験若しくはそれに準ずる経験を有しかつ免許の更新を受けたもの (2)盲学校、聾学校又は養護学校の教諭、養護教諭で30年の職務経験若しくはそれに準ずる経験を有しかつ免許の更新を受けたもの
特5級 主幹教諭 主幹養護教諭 (仮称)	(1)高等学校の教諭、養護教諭で30年の職務経験若しくはそれに準ずる経験を有しかつ免許の更新を受けたもので、学校運営において、教頭を補佐するとともに、担当する分掌において課長教諭（仮称）以下の教員を指導し人材育成に資するなど重要な職責を担う職務 (2)盲学校、聾学校又は養護学校の教諭、養護教諭で30年の職務経験若しくはそれに準ずる経験を有しかつ免許の更新を受けたもので、学校運営において、教頭を補佐するとともに、担当する分掌において課長教諭（仮称）以下の教員を指導し人材育成に資するなど重要な職責を担う職務
6級 教頭	高等学校又は盲学校、聾学校、養護学校の教頭の職務
7級 校長	小規模校の校長の職務
8級 総括校長 (仮称)	大規模校の校長の職務又は職責の重要・困難度の高い校長の職務