

財政制度等審議会 財政制度分科会(令和6年4月9日)
資料についての文部科学省の見解
(教職員関係)

令和6年4月19日



文部科学省

MEXT

MINISTRY OF EDUCATION,

CULTURE, SPORTS,

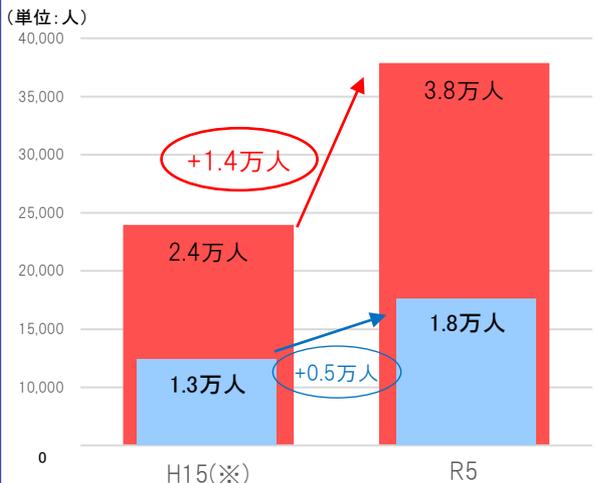
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

教員の給与の見直しの検討にあたっての視点(人材確保)

- ・ 教員の採用倍率が低下しており、人材確保のために給与を引き上げるべきとの意見もあるが、他方、新卒の採用試験受験者数は、行革推進法に基づく給与見直し期間を含め、新卒人口が減少する中でも一定数を維持。むしろ20年前と比べれば5千人超増加。(平成15年度 129百人 → 令和5年度 181百人)
- ・ 学生が教員を目指す志望動機は、「子供が好き」・「教えるのが楽しい」というものが多く、採用倍率の低下は、「教職の人気低下」によるものではなく、教員の年齢構成による近年の大量退職・大量採用に伴う構造的な現象。
- ・ 若年人口が大きく減少する中で、中長期的に質の高い人材を大量に採用し続けることは困難。「働き方改革」・「デジタル化」・「外部人材の有効活用」等により、教職業務の効率化を徹底しなければ根本的な解決にはならない。

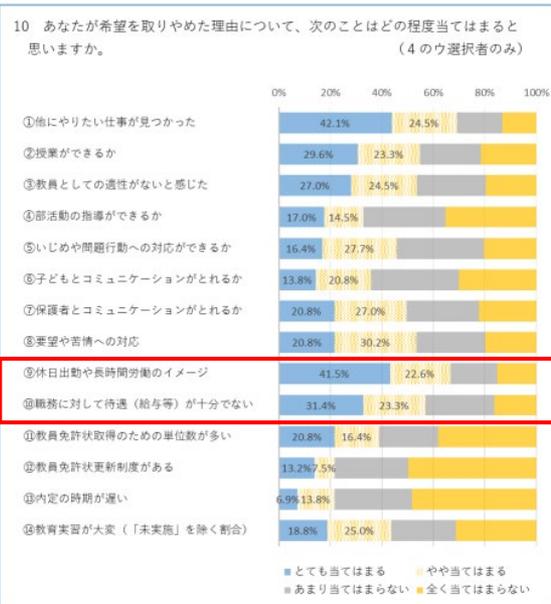
- ・ 「新卒の採用試験受験者数は一定数を維持」との指摘だが、**小学校の免許状が取得可能な教員養成課程における定員が約1.4万人増加する中、その人数ほど、新卒の採用試験受験者数(小学校)は増加していない。**
- ・ 学生が**教職希望や教員免許取得を取りやめた理由**として、「**休日出勤や長時間労働のイメージ**」、「**職務に対して待遇(給与等)が十分でない**」、「**職場環境や勤務実態への不安**」といった理由が挙げられている。
- ・ 働き方改革、デジタル化、外部人材の有効活用等の推進は必要であるが、併せて、教育の質の向上に向けて、教師の処遇を抜本的に改善することにより、教師に優れた人材を確保することが極めて重要。このため、働き方改革、処遇改善、指導・運営体制の充実、育成支援を一体的に進めて教職の魅力を上昇することが不可欠。

小学校教諭(一種)免許状が取得可能な大学の入学定員(国・公・私)と【赤グラフ】と、公立小学校の新卒採用受験者数【青グラフ】

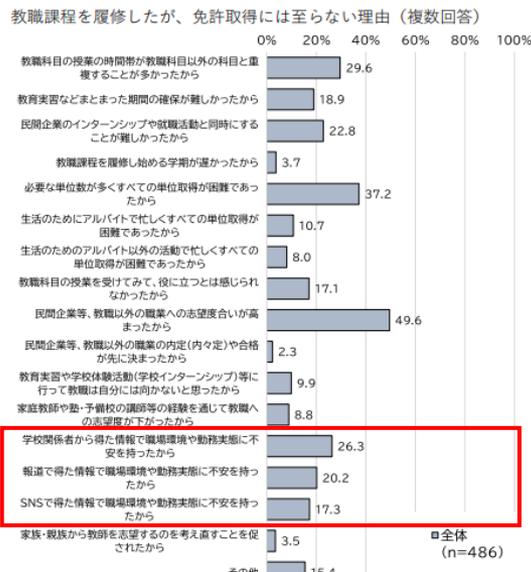


出典: 文部科学省調べ

※ 小学校教諭(一種)免許状が取得可能な大学の入学定員については、記録が残っていた最も古い平成16年度現在のものを使用。



出典: 教職の魅力向上への課題に関する調査研究 (愛知県総合教育センター)



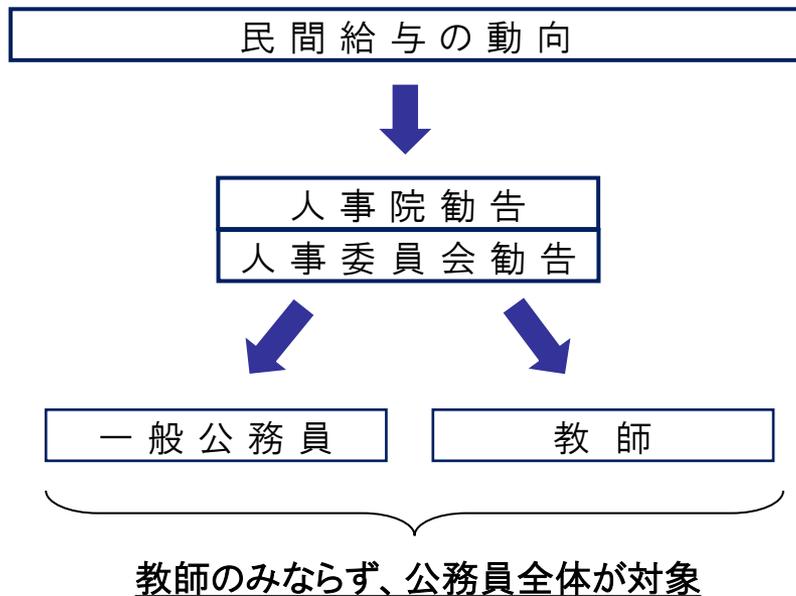
出典: 教職課程を置く大学等に所属する学生の教職への志望動向に関する調査 (株式会社浜銀総合研究所)

教員の給与の見直しの検討にあたっての視点(民間や一般行政職とのバランス)

- ・ 教員勤務実態調査を踏まえれば、一定の処遇改善を検討する必要があるが、
 - ①教員の給与は、人事院勧告を踏まえ、近年の民間の賃上げの影響が反映され大幅に改善している
 - ②教員給与は、時間外勤務手当を含む一般行政職の給与(年収ベース)より高い
 - ③近年、外部人材拡充等の効果もあり、教員の「時間外在校等時間」は減少しているが、一般行政職の時間外勤務は増加していること等を踏まえる必要。なお、教職調整額が本給として支給されているため、退職手当も一般行政職より優遇。

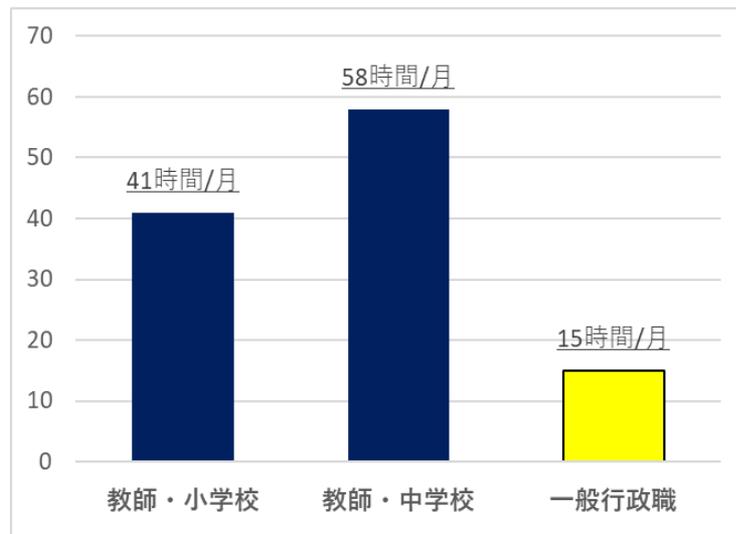
- ・ 「人事院勧告を踏まえ近年大幅に改善している」との指摘だが、近年の民間企業の大幅な賃金増を踏まえ改善されたものであり、**教師のみならず公務員全体が対象となり、教師独自の処遇改善ではない。**
- ・ 教師の職務の重要性と厳しい勤務状況を踏まえれば、**現在の給与水準が「優遇されている」とは言い難く、処遇改善が必要。**

【人事院勧告について】



【時間外の勤務の状況(R4年度)】

教師の時間外在校等時間と一般行政職の時間外勤務時間



(出典)「教員勤務実態調査(R4)」(文科省)、「地方公共団体の勤務条件等に関する調査(R4)」(総務省)をもとに文部科学省において試算

教員の給与の見直しの検討にあたっての視点(メリハリある給与体系)

- ・ 教職調整額を含む教員に特有の手当等を合わせると、平均すれば教員1人当たり残業18時間分の手当(給料の9%相当)が既に支給されている。
- ・ 教員の勤務時間には大きな幅があり、時間外勤務の少ない者もいること、長時間勤務を固定化するおそれもあることから、既定の給与予算を最大限に活用し、一律の給与水準の引上げは抑えた上で、例えば負担が大きい主任手当を引き上げるなど、負担の軽重に応じた「メリハリある給与体系」とするのが基本。

- ・ **教員に特有の手当等**については、それぞれ職務や勤務条件等の特殊性を踏まえ措置されるものであり、**残業時間見合いとして整理することはできない。**
- ・ 負担の軽重などを踏まえた給与体系とすることは必要だが、既定の給与予算の範囲にとらわれず、その職務と責任に応じた給与体系となるよう改善が必要。人材確保法を踏まえた、**教師の処遇の優遇分は、S55には約7%(月収ベース)上回っていたがH30からR4までの5年平均は0.35%(月収ベース)まで低下**している状況。

○教員特有の手当等の例と内容

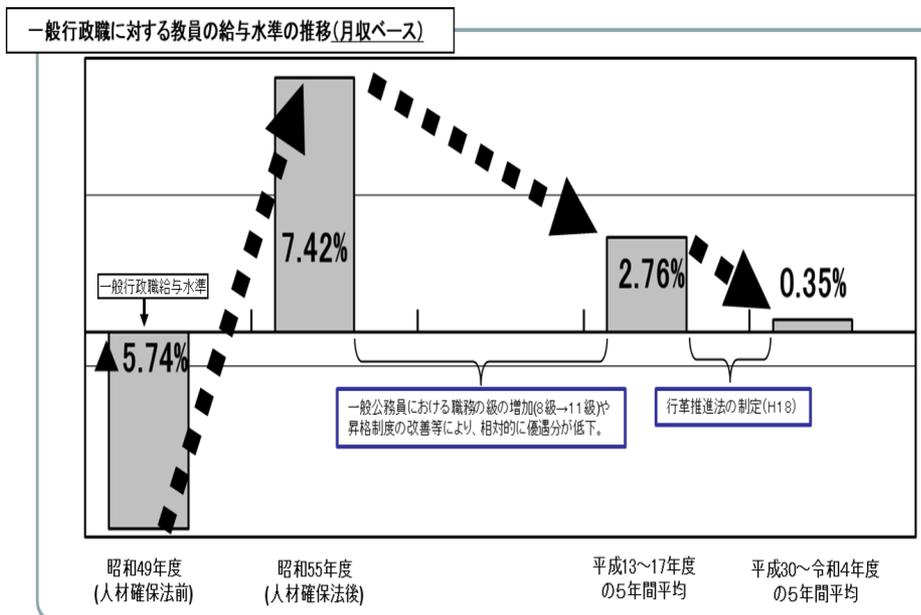
・義務教育等教員特別手当

人材確保法を踏まえ、教師の給与を一般の公務員より優遇することで、教師に優れた人材を確保することを目的とし支給される手当

・主任手当(教育業務連絡指導手当)

教務主任、学年主任など、各種の学校運営についての連絡調整、指導や助言の業務などに従事する者に支給される手当

○教員の給与水準の推移



(出典)「地方公務員給与実態調査」(総務省)をもとに文部科学省において試算

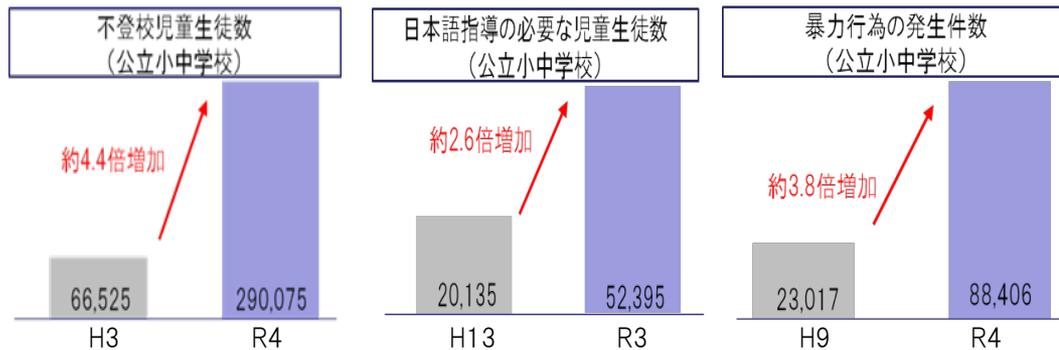
教員の給与の見直しの検討にあたっての視点(安定財源の確保)

- ・ 教員の処遇改善を行う場合、「安定的な財源を確保」(骨太2023)することが前提とされており、文科省施策全体の歳出・歳入両面の見直しにより財源を捻出する必要。
- ・ 安定財源の確保にあたっては、
 - ①児童生徒数の減少等を踏まえ、教育環境を悪化させずに合理化できる歳出はないか(加配定数の合理化等)
 - ②短期間実施することが想定されていた調査研究事業等で、(名称を変える等して)長期間継続している事業はないか
 - ③効果や公平性等の観点から、継続する必要性が認められない租税特別措置はないか
 といった観点から、抜本的に見直すべき。

>①について

- ・ **加配定数**は、不登校をはじめ、少子化の中にあっても増加し続けている教育課題に対応するために措置するもの。
児童生徒数の減少に応じて機械的に減少させると、これらの課題に対応することは困難となり、教育環境の悪化に繋がることは必定。
- ・ 児童生徒数の減少に応じて加配定数を削減すれば、**厳しい勤務実態にある教師の勤務環境は更に悪化。**引き続き、加配定数の改善は必要不可欠。

学校が抱える様々な教育課題の状況



※質の高い教師の確保特別部会(第8回(令和6年1月22日))資料2-1「教職員配置の在り方等に関する関連資料」2頁抜粋

加配定数について(義務)

不登校、いじめ、日本語対応などの児童生徒支援
少人数指導、チーム・ティーチング、専科指導などの指導方法工夫改善
特別支援学校の体制強化など、特別支援教育の充実
教員の資質向上のための研修の実施
心身の健康や学校マネジメント対応 等
合計 約5万人

>②、③について

- ・ 文部科学省としては、既存施策・制度の見直しや優先順位付け等により、歳出・歳入両面の見直しを可能な限り行うが、それを超える新たな財源の確保については、政府部内の政策の優先順位の中で判断されるものであり、**教員の処遇改善については、骨太2023でも記載されている通り、優先順位高く「安定的な財源を確保」すべきもの**と考えている。