

平成 19 年 5 月 1 日

教育再生会議  
座長 野依良治様

全日本中学校長会  
会長 高橋秀美



### 教職員の定数及び給与に関する意見

教育再生会議が当面する教育課題に対し精力的に審議されていることに敬意を表します。全日本中学校長会も、免許法など、当面する教育に関する国民的課題を真摯に受け止め、最近では、中央教育審議会に対し教育 3 法についての意見を述べさせていただくなど、これまでも多くの意見表明をしてまいりました。公立中学校の教育の質の保障・向上を願うことにおいては、貴会と意思を同じくするものです。

文部科学省では教員の勤務実態調査を行ったところですが、本会においても昨年 9 月から 10 月にかけて中学校教員の勤務実態調査を行いました。それによりますと、教員（管理職を除く）の一日平均残業時間は 2 時間を超えており、昼休みにおける勤務を含めれば 3 時間 17 分となっております。この調査結果は文部科学省のものと同様の結果です。両調査から、ほぼ全教員が残業を行うなど長時間の超過勤務が日常化している実態が明らかになりました。中央教育審議会でも、教員の事務量の軽減等について答申されたところではありますが、本会としては勤務実態調査から、①教員が生徒に直接向き合う時間の確保、②資質向上のための研修時間の確保、③質の高い授業を行うための準備の時間の確保、等を図るためには教職員定数の改善がぜひとも必要であると考えます。

また、長時間の超過勤務が日常化している実態は、ストレスの蓄積にもつながり、肉体的精神的に過度の負担を強いていることになり、指導にも影響が出ていると考えられます。「教育は人なり」と古よりよく言われておりますが、優秀な人材の確保が教育の質的向上の最大の条件であることは論を待たないところです。指導力不足教員や不適格教員の処遇について厳正な対応が必要であることは当然ですが、残念ながら、大部分の一生懸命がんばっている教員にとって、現在の職務環境と処遇は、魅力ある職業というには程遠いといわざるを得ません。

以上、公立中学校教育の質の保障・向上には、教職員が十分に指導力を発揮できる環境作りと、優秀な人材の確保が不可欠と考え、次の 2 点をお願いいたします。

- (1) 教員の勤務実態を踏まえた教職員定数の改善
- (2) 職責と勤務実態に見合った教職員給与の改善

資料 1 勤務実態調査 概要（平成 19 年 2 月）

資料 2 「教職員配置等のあり方に関する意見」（平成 17 年 6 月）

資料 3 「教職員給与の在り方に関する意見」（平成 18 年 9 月）

資料 4 「教職調整額の見直しに関する意見」（平成 19 年 2 月）

# 資料 1

## 全日中勤務実態調査抜粋

1. 教員（教諭）の平日一日の平均勤務時間（休息・休憩を除く実際に業務に携わった時間）

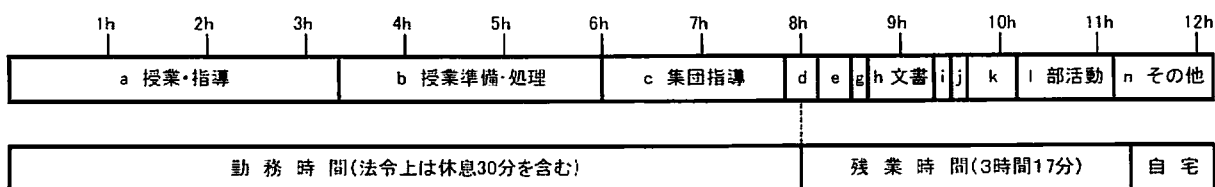
1 1 時間 1 7 分・・・3 時間 1 7 分の超過勤務（休息 3 0 分を考慮すれば 3 時間 4 7 分）

※ 文部科学省調査 11 時間 16 分（7 月） 10 時間 57 分（9 月） 10 時間 59 分（10 月）

自宅での業務の平均 4 6 分

自宅での業務を含めた教員の一日の業務時間 1 2 時間 0 3 分

<教諭の平日一日の業務内容（1 2 時間 0 3 分の内訳）>



d:個別指導 e:会議 f:人事考課 g:打ち合わせ i:巡視 j:保護者・外部対応 k:出張

2. 教諭の平日一日平均勤務時間（自宅での業務時間は除く）の分布（休息・休憩含まず）

8 時間 ～ 8 時間 3 0 分 0. 1 %

8 時間 3 0 分～ 9 時間 3 0 分 5. 8 %

9 時間 3 0 分～ 1 0 時間 3 0 分 3 6. 6 %

1 0 時間 3 0 分～ 1 1 時間 3 0 分 3 6. 4 %

1 1 時間 3 0 分～ 1 2 時間 3 0 分 1 1. 3 %

1 2 時間 3 0 分～ 9. 9 %

3. 残業頻度

週 5 日（毎日） 8 6. 3 %

週 4 日程度 1 3. 3 % 計 9 9. 6 %

4. 休日等の勤務時間 勤務時間一日平均（自宅での業務を除く）

教諭 4 時間 3 分（他に自宅 + 3 6 分）

部活動顧問 4 時間 5 9 分（うち部活指導 2 時間 3 6 分）

5. 年間年次休暇取得日数（平成 17 年度） 平均 1 0. 7 日

<調査方法>

自記式調査

調査期間 平成 1 8 年 9 月 1 8 日（月）～ 1 0 月 1 5 日（日）

調査対象 全国中学校 4 4 校（各都道府県 1 校無作為抽出）

対象者（職員数）1,291 名（校長、教頭、教諭、養護教諭）

※ 管理職等を除いた、教諭に関する数値のみを抜粋

平成 17 年 6 月 20 日

教職員配置等の在り方に関する調査研究協力者会議

座長 高倉 翔 様

全日本中学校長会  
会長 大橋 久 芳

## 教職員配置等の在り方に関する意見

教職員配置の在り方については本会も最大の関心を持っております。前回までの会議の流れ、また座長のまとめの方向は、大筋で本会の考えと同様であります。学校の実態を深くご理解いただき、論議を進めておられることに敬意を表します。

(1) 少人数指導・少人数学級について、校長の判断で推進できるよう正規教員の増員を望む。

少人数指導については、効果のあがっている例が多く報告されているものの、実施上の問題点も指摘されており、今後も研究が必要である。また、非常勤講師による実施で、連携等に苦勞している実態もある。

少人数学級については、30～35 人が適当と思われるが、学校規模やその他学校を取り巻く諸条件により、適切な実施形態も異なる。したがって、基準は国で定めるにしてもかなりの幅で校長の判断に委ねていただくのが望ましい。

また、加配 0 の学校も 16 年度 20% とかなりの割合にのぼる。理由は定かではないが、望ましいことではない。計画段階で縛るより、任せて結果を評価したほうが成果はあがると思われる。円滑なご審議により年度を空けず第 8 次計画を実施されることと、各学校の実態に合った学級編成・授業形態・校内人事が行えるよう、かなりの部分校長判断に委ねていただく形での教員の増員をお願いしたい。

(2) 教諭一人当たりの授業時数の軽減を視野に入れた教員定数の増員・見直しが必要である。

教諭一人当たりの平均教科担当授業時数は、昭和 58 年 16.5 時間、平成 13 年 15.6 時間（文部科学省調べ）と、18 年間で緩やかに減少している。しかしながら、現教育課程（後者）では、「総合的な学習の時間」が 2 時間強加わり、教諭一人当たりの週時数（持ち時数）は増えている。さらに、学校 5 日制により週のコマ数は減っているので空き時間は大幅に減っている。また「総合的な学習の時間」の準備にもかなりの時間が必要となっている。

右の時間割表は学年 2 学級の学校の数学科教諭（定数は 1）の週の時間割をシミュレーションしたものである。学校により、また、自治体により違いはあるが平均的なものである。6 時間が空いているが、ここに①授業準備および小テストの採点等②道徳その他の準備と事後処理③分掌等の会議④校務処理等が入り、放課後は、清掃指導、委員会指導、教育相談、諸会議、情報交換等、そして部活動が入る。また、少人数授業を行っている教科はその打ち合わせも入る。これらにより、授業準備や教育相談の時間が十分に取れない状況である。また、部活動に出られない顧問も多い。したがって、持ち時数の軽減が必須である。

	月	火	水	木	金
1	学活	2 A	1 A	2 A	1 A
2	3 A	2 B		2 B	
3	3 B		3 A	1 A	2 A
4	(企画)		3 B	(分掌)	2 B
5	2 選	総合	道徳	3 A	3 選
6	委員会	総合	会議	3 B	3 選

(3) 特別支援教育について、適切な人事措置が必要である。

通常学級にいる軽度の発達障害のある生徒の支援について、コーディネーター 1 名の増員で配置願いたい。

教職員給与の在り方に関するワーキンググループ  
主 査 田 村 哲 夫 様

全日本中学校長会  
会 長 高 橋 秀 美

### 教職員給与の在り方に関する意見

「教育は人なり」また「国の繁栄は人にある」。厳しい財政状況の中ではあるが、いかに教育に力を注ぎ、いかに教育に優秀な人材を確保できるかが日本の将来を大きく左右すると考える。

現代社会の動きの根本は、経済の合理性である。人もまたよい待遇を志向する。崇高な志ある者が、低待遇でも教職を志望することを期待するのは現実的ではない。今や、景気を回復しつつある大企業を中心に優秀な人材は民間へとたびく。教育の危機である。現今の財政状況や5年先10年先のことを考えるのではなく、50年先100年先を見据えた国家戦略として慎重に結論を導いていただきたい。教育はまさに、「国家百年の大計」である。

給与制度改革が、教員の質の低下、ひいては公教育の質の低下を招くことのないよう切に願うものである。

(1) 給与は勤務実態に即したものとしていただきたい。

現在、文部科学省は教職員勤務実態調査を行っている。4月の試行調査では、教員の超過勤務は一日平均3時間強という結果がでている。しかも、昼食時間も給食指導のため、労働基準法の趣旨にも反する長時間の連続勤務をしているのが実態である。4%の調整額は、勤務実態に比べはるかに低いものである。

全日中は、昨年「教職員配置等のあり方に関する調査研究協力者会議」において「教諭一人当たりの授業時数の軽減を視野に入れた教員定数の増員・見直し」の必要性を主張した。これは、学校週5日制、総合的な学習の時間への対応やその他の新しい業務の増加、安全対応や地域対応などの業務の増加のため、授業準備や生徒と直接かわる時間の確保が困難になってきているとの理由によるものである。ところが、第8次教員定数改善計画の凍結、教職員定数の純減などにより教員一人当たりの業務量はさらに増大する方向にある。教員は一般行政職と違い、授業や生徒指導が主たる業務であるため、合理化可能な業務は非常に少ない。

(2) 教員給与は職責に見合う魅力あるものとしていただきたい。

教員の給与の高低を論じるとき、免許を有しない一般行政職との比較は論になじまない。教員給与は免許を有する専門職に見合うものであるべきである。人材確保法の問題もそこにある。

教員は、人間づくり、ひいては国づくりを担っている。大学で専門科目を学び、教育実習を経て免許を取得し、さらに採用試験、半年から1年の仮採用期間を経て正式採用となる。そして、新たに免許の更新制が導入されることは、教員の職務に対し高い専門性が求められているからといえる。教員免許の取得が一層困難となることが予想される中で優遇措置をなくすことは、優秀な人材の教員志望の減少につながる。

「人材確保法」制定時、教員は確かに優遇されていた。しかし、32年が経過し、現在一般行政職よりわずかに優遇されているとされているが、学歴、職階制、退職金、退職後の処遇などを考慮に入れると、実質的にはすでに逆転しているとする考え方もある。この実態が今後明らかになれば、教員志望者の減少は免れない。

(3) メリハリのある給与体系の導入にあたっては、「人材確保法」の堅持が前提である。

給与体系の見直しに当たっては、給与総額を増やす方向で行っていただきたい。教員給与全体を下げる中で行っていくと、多くの教員が一般行政職より低い給与となる可能性がある。そのようなことになれば、職責・勤務実態に比べ理不尽な待遇となり、大きく士気に影響し、学校力の低下を招く。

いわゆるメリハリをつけるに当たっては、ミドルリーダーの育成の観点や、担当する職務に応じた処遇の観点に立って検討していただきたい。

また、教員評価との連動は、各都道府県の実態を踏まえ、慎重に検討していただきたい。

(4) 管理職の処遇の改善は学校の教育力向上に不可欠である。

現在、教育管理職は、教育者として、また経営者としての資質と職務が求められている。数年前と比べ、人事考課・評価その他、職務・責任が倍増し、長時間勤務をやむなくされ激務となっているが、給与や退職金では一般教員とほとんど差がない状態である。特別支援学校の教諭と比べると逆転現象もおきている。このままでは、管理職志望者がどんどん減っていくことが懸念される。全国的な調査はないが、現実には、管理職志望者の不足に悩む都道府県は少なくない。

昨今、家庭・地域の教育力が低下し、学校に大きな負担が強いられている。家庭および地域社会との対応の中心は、管理職が果たさざるを得ない。管理職の職責は、まさに重責というにふさわしい。それに見合う処遇があってしかるべきである。

## 資料4

平成19年2月13日

教職員給与の在り方に関するワーキンググループ

主査 田村哲夫様

全日本中学校長会

会長 高橋秀美

### 教職調整額の見直しに関する意見

全日本中学校長会は、平成18年9月、貴WGにおいて「教職員給与の在り方に関する意見」として、①給与は勤務実態に即したものにすること、②教員給与は職責・専門性に見合う魅力あるものであること、③メリハリをつけるにあたっては「人材確保法」の堅持を前提にミドルリーダーの育成の観点や、担当する職務に応じた処遇の観点に立つて行うこと、④管理職の処遇の改善は学校の教育力向上に不可欠であること、等の意見を表明いたしました。また、平成17年6月には「教職員配置等の在り方に関する調査研究協力者会議」に対し「教職員配置等の在り方に関する意見」として、①少人数指導・少人数学級について、校長の判断で推進できるよう正規教員の増員、②教諭一人当たりの授業時数の軽減を視野に入れた教員定数の増員・見直しが必要であること、③特別支援教育について、適切な人事措置が必要であること、等の意見を述べたところです。

本会は、昨年9月18日より1ヶ月間「勤務実態調査」を行いました。教員（管理職を除く）の一日平均残業時間は3時間17分でした。そして、ほぼ全教員が毎日残業を行っていました。即ち、長時間の超過勤務が日常化している実態が明らかになりました。

この結果を踏まえ、本会は、超過勤務の軽減と、その上で生じる超過勤務の実態に応じた措置として（1）定数改善（持ち時数の軽減）を含んだ人事措置（2）教職員給与の改善をさらに強く要望いたします。

また、貴WGにおいて、現在、論議の対象となっている「教職調整額の見直し」に当たっての課題、配慮事項等に関する意見を次に述べます。なお、教職調整額を見直すに当たっては、それを超過勤務手当とすべきか、教職調整額精度を維持しつつ段階支給とすべきかについては、後者をやむをえないとする意見が多いとはいえ、両者とも下記のとおり多くの課題があり、本会としては今後、勤務実態調査の結果を精査し慎重に検討していきたいと考えます。

- （1）超過勤務手当の支給に当たっては、勤務実態に応じて支給できるようにしていただきたい。そのためには勤務実態に見合う十分な財政措置をお願いしたい。また、超過勤務手当は教員の職責・専門性に見合う額としていただきたい。そして超過勤務時間の確定に当たっては、教員の勤務の特性・実情を考慮し、教員の自己申告とするかタイムレコーダの導入を検討してください。
- （2）変形労働時間制については、普段多忙な教員は長期休業中も多忙であること、長期休業中も研修・面談・部活動などの職務があること、年次休暇がますます消化できなくなる（17年度平均年間10.7日）こと、通院・介護・保育事情のある教員に対する影響が極めて大きいこと、法的（労基法）にも、また健康管理上にも課題があることなど、現実的に困難です。
- （3）段階支給については、教員が毎日一日平均3時間を越える超過勤務を余儀なくされている勤務実態を踏まえ、全日中の勤務実態調査から明らかになったように約40%の教員が3時間程度の超過勤務を行っている実態に見合う額を調整額の最低とし、約20%の教員が4時間以上の超過勤務を行っている実態に見合う額を上限として、複数の段階設定をして支給していただきたい。ただし、病休・産休など超過勤務の実績が全くない教員を除くことはやむをえないと考えます。なお、段階支給を行う基準については、勤務実態調査の結果を踏まえ、さらに検討していきたいと考えます。
- （4）部活動については、段階支給ではなく、別途、当該顧問の指導時間に応じ、超過勤務時間について他の日に振り替えるか、または、適正額の特種勤務手当の支給についてご検討ください。