

指導行政のポイント

“教員給与”の見直し

菱村 幸彦

このたび、中央教育審議会は、公立小・中学校の教員給与の見直しを審議するため、初等中等教育分科会にワーキンググループを設置することを決めた。

行政改革推進法で枠をかける

一難去ってまた一難というが、ここ数年、義務教育費国庫負担制度の見直しで紛糾を重ね、昨年末に国庫負担率の引き下げ（2分の1から3分の1へ）で、なんとかしのいだと思ったら、今度は教員給与の見直しが焦眉の課題となっている。

しかも、今回は法律で枠がかけられているだけに、状況は一段と厳しい。というのは、小泉改革の最後の仕上げといわれる行政改革推進法（正式には「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」）が先の国会で制定されたからだ。

同法は、まず、簡素な政府の実現のため、総人件費の削減を掲げ、「国家公務員及び地方公務員について、その総数の純減及び給与制度の見直しを行う」（42条）と定め、次いで、教員給与について、「政府は、学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置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」（56条3項）と規定している。

このように法律で期限を限って枠がかけられている以上、教員給与の見直しは逃れる術はない。教員給与を見直すとして、あとは学校教育の質の維持向上を損なうことのないよう、どう対応するかである。

で、文部科学省は、早急に教員の勤務実態調査を実施し、その調査結果をふまえて、教職員給与のあり方の総合的な検討を行う方針を立てている。冒頭のワーキンググループの設置はその一環である。

では、教員給与の見直しでは、何が問題となるか。

現時点で考えられる主なポイントは、次の諸点であろうか。

教員給与の見直しのポイント

第1は、人材確保法の存廃である。総人件費の削減を掲げる財政当局は、人材確保法による教員給与の優遇措置を廃止に持ち込もうとしている。文科省はこれに強く反対しているが、現下の公務員全体の給与削減の流れからみて、人材確保法が維持できるかどうか予断を許さない。

第2は、教職調整額の見直しである。財政当局は、教員給与に上乘せされている教職調整額（4%）の見直しを迫るだろう。しかし、教職調整額を見直すとなれば、時間外手当の支給問題が浮上する。仮に時間外手当の支給となると、財政負担が逆に増加する可能性がある。これは、そう簡単な話ではない。

第3は、業績主義の導入である。これまで教員給与については、いい教師もダメな教師も一律に優遇しているという批判が強い。業績に応じたメリハリの効いた給与制度の実現が課題となっている。

第4は、中間管理職の位置づけである。東京都の主幹制にみるような中間管理職の導入とその処遇が課題となっている。また、スーパーティーチャーや授業力リーダーといった優秀な教員に対する位置づけと処遇も課題である。

昨年10月に出された中教審答申「新しい時代の義務教育を創造する」では、「（教員制度）改革に当たっては、教師を励ますような方向で進めるとともに、教職員の処遇の改善が図られるなど、教職や学校が魅力ある職業、職場となるようにすることが重要である」と述べている。教員給与の見直し問題は、ぜひこの考えが実現する方向で決着することを願ってやまない。

（ひしむら・ゆきひこ = (財)学習ソフトウェア情報研究所 理事長）

●最新刊！●好評発売中！

菱村 幸彦【編】

A5判 220頁・定価 2415円

教育開発研究所刊

『管理職演習 学校の法律問題—こんなとき管理職としてどうするか』

研修誌・図書の小社への直接のお申し込みは無料FAX 0120-462-488 をご利用ください（24時間受付・即日発送）