

国準抛制廃止後の東京都の教員給与改革の動き：
小中学校教育職員給料表と高等学校等教育職員給料
表の一本化までを中心に

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2020-04-16 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 三田村, 彰, 小和田, 和義 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10098/10876

国準拋制廃止後の東京都の教員給与改革の動き

～小中学校教育職員給料表と高等学校等教育職員給料表の一本化までを中心に～

三田村 彰

小和田 和義

I. はじめに

本稿は、公立の教職員の給与制度の在り方を大きく改革した国準拋制廃止（2004年4月）の前後から、東京都が小中学校教育職員給料表と高等学校等教育職員給料表の一本化（2009年4月）（以下、「給料表の一本化」という）を実施するまでの東京都教員給与改革について検討するものである。

その意図は、東京都におけるこの時期の給与制度改革は、各自治体の教員給与制度改革の中でも大きな改革であり、その基本理念や手法は今後の他自治体の給与制度改革に大きな影響を及ぼすと考えたからである。

2004年度以前、公立学校教員の給与は、改正前の教育公務員特例法第25条の5により国立学校の教育公務員の給与に準拠して定めるものとされてきた。しかし、2004年度から国立大学が独立行政法人に移行することに伴い、この規定は削除された。一方で、新たに同法第13条において「公立の小中学校等の校長及び教員の給与は、これらの者の職務と責任の特殊性に基づき条例で定めるものとする。」とされ、各都道府県が主体的に決定できるように改正された。

同じ頃、東京都においては、教員の給与制度検討委員会（以下「検討委員会」という。）（第一次）が「これからの教員給与制度について（第一次報告）」（2003年10月）を提示した。この報告は、東京都教育委員会として、従来の年功的・一律的傾向を持つ教員の給与制度からの脱却を目指す端緒となるべきものであった。東京都教育委員会は、まずこの報告をもとに教職調整額を始め、教員特有の手当の見直しに積極的に取り組み始めた。また、2003年4月には、「主幹」職が新しく導入され、「特2級」という新しい級が創設された。

一方、国の公務員制度改革では、2001年12月に閣議決定された「公務員制度改革大綱」や、2004年12月閣議決定の「今後の行政改革の方針」に基づき、職務遂行能力に応じて等級に格付ける「能力等級制度」を導入し、また、能力・実績を反映した給与処遇を実現するなど、新たな人事制度の構築を目指して検討が進められていた。

こうした中で、2005年5月に人事院から「給与構造の基本的見直しについて（措置案）」が提示され、民間賃金の低い地域の水準に合わせた俸給水準の5%程度の引き下げ、調整手当に替わる地域手当の新設、昇給制度の改正を前提に従来の一号俸を4分割するなど、俸給構造の大幅な見直しの方向性が打ち出された。

そして、同年8月の人事院勧告では、「措置案」と同様の方向性で、年功的な給与上昇の抑制と職務・職責に応じた俸給構造への転換及び勤務実績の給与への反映などを柱として、現行（2005年当時）の給与制度が確立して以来、50年ぶりとなる、俸給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革の実施が勧告された。

東京都人事委員会は、人事院における「措置案」を踏まえ、2005年7月に「給与構造の見直しと新給与制度の検討方向について」を提示した。そこでは、職責・能力・業績をより一層反映した給与制度への転換を図るために、国制度の見直しとの制度的均衡を踏まえつつ見直しを行うという方針のもと、現行の号給の4分割や、昇給カーブのフラット化などの検討の方針を明らかにしている。

また、東京都総務局では、東京都人事委員会の検討内容を踏まえつつ、任命権者としての立場から、今後の人事制度の見直しの基本的方向性を2005年7月に提示した。その中で、給与表の構造の見直しについては、年功的な給与上昇を抑制し、職責・能力・業績に

応じた給与を実現するための基盤整備として給料表の4分割や昇給カーブのフラット化等の見直しが提示された。

こうした中、検討委員会（第二次）から「これからの教員給与制度について（第二次報告）」(2005年8月)が提示され、教員給与の制度的課題と今後の方向性などが述べられた。その中で、小中学校教育職員給料表と高等学校等教育職員給料表の格差についてはこれを是正し、一本化に向けて検討していくと述べられている。

次章では、給料表の一本化を実施するに当たり重要な位置を占める、「これからの教員給与制度について（第二次報告）」を詳細に検証していく。

II. これからの教員給与制度について(第二次報告)

2005年8月

1. 検討委員会(第二次)設置の経緯

2003年10月に提示された検討委員会報告(第一次)では、教員の給与制度全般の課題等が整理され、教員特有の手当を中心に早期に見直すべき課題が取りまとめられている。それを受けて手当等の課題については、翌2004年度に教職調整額、産業教育手当、定時制通信教育手当、夜間学級通信教育勤務手当、夜間定時制教育勤務手当などが改定されている。

さらに、検討委員会（第一次）は、「都教育委員会においても、国及び知事部局の動向を注視しつつ、教員の給与制度について改革の方向性を示す必要があることから、教員の給与制度検討委員会（第二次）を別途設置する予定であること。今後、教員の給与制度に関しては、①年功型の給与体系、②勤務実績等に基づかない一律的処遇、③優遇的取り扱いの必要性、④努力し成果をあげた教員の処遇などを見直しの視点とし、職責・能力・業績を一層反映した制度にしていく必要があること。これらの課題については、国の公務員制度改革の動向を見据えつつ検討していくことと

する。」と報告している。

以上の課題整理を受け、教員の給与制度の根幹である給料表の適正な水準のあり方をはじめ、制度全般を総合的に検討するため、検討委員会（第二次）が設置された。

2. 教員給与の制度的課題と今後の方向性

1) 見直しの視点と基本的考え方

a. 東京都の行政職との均衡の視点から見直すこと

東京都の行政職の職務と給与とを基準として、教員の職務と責任の特殊性を踏まえて均衡を図っていくことを基本的な考え方とする（表1）。

【表1】給与の決定について

	従来	改正後（案）
行政職	・ 人事院（人事委員会）による官（公）民比較に基づき決定。	・ 同左
教育職	・ 国立学校の教員の給与に準拠。 ・ 人材確保法により優遇措置が講じられる。	・ 教育公務員特例法の改正により、教員給与の国準拠制度は廃止。都の条例で定める。 ・ 人材確保法の優遇措置の趣旨を踏まえる。

b. 職責・能力・業績を反映する給与制度とすること

東京都教育委員会は、学校における組織的な課題を解決するために、主幹制度の創設（2003年度）をはじめ様々な対策を講じてきた。その結果、学校組織は校長の示す学校経営方針に基づき、学校教育目標の達成に向けて取り組むようになり、期待される教育効果を生み出してきていると分析している。

一方、個々の教員については、ますます多様化する

教育課題への適切な対応の為、資質の向上を強く求められているとし、教員一人ひとりがその意欲や能力を最大限に発揮することで学校組織は活性化していくと捉え、その意欲を喚起するためにも、個々の教員の能力・業績を適切に評価し処遇に反映する必要があるとしている。

そのためにはこれまでの年功的・一律的な給与制度を見直し、職責・能力・業績を反映したインセンティブに富んだ給与制度を実現することが、重要かつ不可欠な視点であるとしている。

c. 都民の目線に立った見直しを進めること

都民の目線で公務員の給与を見たとき、年功的・一律的に給料が上がる制度や、本来の業務との関係が分かりにくい一部の特殊勤務手当など、一層の説明が求められる側面があるとし、給与制度を見直すに当たっては、説明責任を果たすためにも、都民の目線に立ち、厳しい社会経済情勢の中で都民の納得が得られる見直しを進め、都民の信託に応えなければならないとした。

2) 教員給与の今後の方向性

a. 教員の給与水準(給料表及び義務教育等教員特別手当)の課題と今後の方向性

国準拠制度が廃止された今、東京都の教員の給与水準については、次表のような職務内容の違いも踏まえ、東京都の行政職の給与水準を前提に検討する必要があるとした。

また、優れた人材を確保するという人材確保法の趣旨を踏まえつつも、社会情勢の変化(年功的な賃金体系から職責・能力・業績を一層重視する賃金体系へシフト)を考慮する必要があるとしている。

さらに、教育職の給与水準の見直しを進める際には、引き続き優れた人材を確保することや、行政職との比較において責任等の格差が、各年齢層や比較する行政

職の職層で程度の差があること、民間では、職責・能力・業績を一層重視した賃金体系にシフトしていることなどを鑑み、各年齢層や職層で優遇すべき程度の違いがあることを反映させた形で、水準の見直しを検討する必要があるとしている。

【表2】職務の内容

	職務の内容
行政職	<ul style="list-style-type: none"> ・経験の少ない段階では、上司の監督のもと、一般的な事務を行う。 ・相当の経験や数次の選考を経て一定の役職にある者は、専門性も高度化し責任も重くなる。
教育職	<ul style="list-style-type: none"> ・採用当初から授業を行う等児童・生徒に対応し、また、保護者の対応等を行う。

b. 小中学校教育職員給料表と高等学校等教育職員給料表の格差

小中学校と高等学校で異なる給料表が創設された1954年(昭和29年)当時は、採用される教員の学歴等に差があったことや、小中学校に比べ高等学校教員の年齢構成や学歴等が高かった状況があったため、経験年数の多い年齢層に格差が設けられたが、現在の高等学校と小・中学校の教員の職務内容や専門性からは、給料表を異にするほどの違いを見出すことは難しいとし、検討課題とした。

<p>一本化への論点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用時の資格要件及び資格の実態において、大きな差が認められない。 ・中高共通枠での採用選考が実施されている。 ・中高一貫教育校の校内人事交流の円滑化や、中学校と高等学校間での人事交流の拡大に対応する。 ・職務内容等の実態の面からも給料表を異にする程の違いは認められない。
--

c. その他の制度的課題と今後の方向性

給料表は、5級構成（1級、2級、特2級、3級、4級）になっているが、教員の85%程度（表4）が在籍する2級をはじめ、同一級の教員であっても職務の困難度や責任の度合いなどに相違が生じている実態があり、職務給を基本とする制度を維持するためにも職級構成等の在り方を検討すべきだとしている。

給料の調整額は、本来、職務の複雑・困難もしくは責任の度合い又は勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件が、同じ職務の級に属する他の職に比して著しく特殊な職に対し、給料表の給料額が適当でないと認められるときに支給されるものだが、条例等の規定では職務内容による規定ではなく、学校等の区分により規定しており、学校等によって職務の困難度などが同一であることを前提としたものになっていることを指摘し、より実態に即した見直しを検討する必要があるとしている。

特殊勤務手当については、平成15年第2回東京都議会定例会において、国準拠で定めるもの及びそれに準ずるもの以外の特殊勤務手当についての見直しを反映した特勤条例の改正を行い、平成16年1月1日から施行している。また、第一次検討委員会の報告で「早期に見直すべき手当等」として報告したもの（教職調整額、産業教育手当、定時制通信教育手当）についても、すでに改正が行われている。教員特殊業務手当及び教育業務連絡指導手当等については、国準拠制が廃止されたことも踏まえて、あらためて都民の目線に立って、社会情勢に照らし合わせて、その必要性の検討や適切な水準への見直しをはかる必要があると指摘している。

教員の身分を有しながら教育委員会事務局等に勤務する主幹級指導主事は、児童・生徒の教育に直接従事する学校勤務の教員と比較し、行政職と同質の職務命令に基づいた定量的な職務実態を有していることから、適切な措置を検討する必要があるとした。

勤勉手当に反映させる成績率については、1994年度に教育管理職に導入されており、主幹級指導主事及び

主幹級の教員並びに区市町村立小中学校の係長級職員にも新たに導入する必要があるとした。さらに、制度の定着を図りつつ成績率の査定幅や退職職員についても拡大について検討する必要があるとした。

期末・勤勉手当に係る職務段階別加算は、教員については経験年数のみにより一律に措置されており、また、2003年度から新たに導入された主幹においても、その加算区分については、2級の教員と同一の年数によって設定されている（表3）。職層の区分に応じた職責に対して措置をするという本来の趣旨にのっとり、現在の制度を見直し、職責をより適切に反映した制度を検討する必要があると指摘している。

【表3】 期末・勤勉手当に係る職務段階別の加算割合

	行政職	教育職 (主幹)特2級	教育職 (一般)2級
5%	主任・係長	経験年数12年以上又は11年を超え12年未満かつ9号給以上	経験年数12年以上又は11年を超え12年未満かつ19(17)号給以上 (※)
10%	課長補佐	副校長(教頭)又は経験年数30年以上の2級・特2級	
15%	課長	校長	
20%	部長	校長のうち年齢58歳以上、校長経験年数7(5)年以上(※)、校長経験学校数2校以上のもの	

※小中教員、()は高校教員

管理職の職務に対応する処遇の適正化については、管理職手当や期末勤勉手当に係る職務段階別加算、昇任時の特別昇給など一定の処遇を行っているが、職層や経験年数別に一律に支給されており、学校種別や学校ごとの課題など、管理職が担う責任や困難度において、質的・量的に大きな違いが生じている実態を十分反映しているとは言えないと指摘している。管理職手当については、学校ごとの課題への対応や、学校規模等に対応する職責の実態に即したよりきめ細かなも

のとするよう検討を行う必要があるとした。また、期末・勤勉手当の管理職加算については、今後、教員の給与制度を行政職との比較において見直していく方向の中で、給与全体の水準等も踏まえて検討することが必要であるとした。

2006年から構築予定の、授業力リーダー、スペシャリストの処遇については、職の果たす役割、位置付けを整理した上で、給与面での処遇の可能性について検討する必要があるとした。また、学校組織における専門的な指導・助言を行うスタッフとして位置付けるなど、複線系の任用体系の構築の可能性も含め、その役割・職務内容に応じた処遇について検討していく必要があるとした。

○授業力リーダー

優れた授業力を持ち、授業改善の中心的な役割を担い、他の教員の中心となる者

○授業力スペシャリスト

授業力リーダーの中から、経験を積み更に指導力に優れた者

3. まとめ(給与制度検討委員会(第二次))

教員の給与制度検討委員会は、教員給与の国準拠制度の見直しを契機として、2003年度から2005年度まで二次にわたり検討を行ってきた。

今回の報告は、教員の給与制度全般について、現在の状況から見た課題解決の方向性を提示している。具体的には、東京都の立場から、給料表から諸手当に至るまで、従来の年功的・一律的な給与制度を見直し、職責・能力・業績をより反映した給与制度にしていくことが一貫した方針であるとしている。

Ⅲ. これからの教員の任用制度について ～ 新たな職の視点から ～ 2006年7月

1. 教員の職のあり方検討委員会設置の経緯

この章では、給与制度と深く関連する任用制度の改革という視点で考えてみたいと思う。今回の改革で大きな意味を持つ報告として「これからの教員の任用制度について～新たな職の視点から～(2006年7月:教員の職のあり方検討委員会)」が挙げられる。

教員の給与制度検討委員会(第一次)報告(2003年10月)、教員の給与制度検討委員会(第二次)報告(2005年8月)で今後あるべき教員の給与制度についての改革の方向性が示された後、人事制度全般を一体的に検討するために、教員任用制度あり方検討委員会報告「これからの教員選考・任用制度について」(2006年3月)が公表された。

その中で、新しい職の視点からの任用制度の検討の方向性として①2級職等の職の検討、②授業力リーダー・授業力スペシャリストの職等の検討、③管理職層の検討、を中心に職のあり方を検証するとともに、新たな任用制度を検討する組織を改めて設置し、一定の結論を得て必要とされる改正を行う必要があると述べられた。

また、中央教育審議会答申においても、スーパーティーチャーのような高い指導力のある優れた教師を位置付ける新たな職種の設置について言及された。

これらを踏まえ、今後の東京都公立学校の教育職員等の「職のあり方と職に応じた処遇のあり方」を検討するため、2006年4月、校長や区市町村教育委員会教育長等をメンバーに含む「教員の職のあり方検討委員会」が設置された。

2. 教員の職をめぐる現状と課題

同検討委員会では、教員任用制度あり方検討委員会報告「これからの教員選考・任用制度について」(2006年3月)の方向性に従い、教員の職のあり方を検討していくにあたっては、次の1)～4)のような前提とすべき現状と課題があり、整理していく必要があるとした。

1) 教員の大多数が教育職員給料表の2級の適用を受

ける教諭又は養護教諭の職にあるという職層別構成

【表4】 職層別の構成割合 (2005年度)

職層		構成割合	
		内訳	計
管理職	校長	4.0 %	8.6 %
	副校長	4.6 %	
監督職	主幹	6.7 %	6.7 %
一般職	教諭等	84.7 %	84.7 %
合計			100.0 %

2級の適用を受ける教諭等の職に、教員の85%程度という大多数が在職する状況になっており、職務の困難度・責任の度合いに応じた給与水準になっていない。

2) 年功的・一律的な処遇

教員の給与水準は、人材確保法に基づく優遇措置や、教育公務員特例法に規定されていた国準拠制度の影響などで一般の公務員に比べ高い水準に位置付けられてきた。特に、2級の教諭等については、給与構造やこれまでの普通昇給制度の一律的運用も相まって、生涯にわたり、より年功的・一律的に高い水準の給与となっている。

期末手当や勤勉手当に、職務の段階に応じて一定の支給割合を加算して支給する制度である職務段階別加算においても、管理職及び主幹では、職層の区分に応じた措置になっているものの、2級の教諭等に対しては、経験年数のみを根拠に一律に措置されている。

また、盲・ろう・養護学校に勤務する教員及び小・中学校の心身障害学級を担当する教員に対しては、給料の調整額が一律的に措置されている。

これらが、教員の給与をより年功的・一律的な色彩の強いものにしてしていると述べている。

3) 同一の職層にある教員の職務の困難度・責任の度合いの違い

【表5】 教員の級別標準職務表 (学校職員の初任給、昇格及び昇給等に関する規則)

級	1級	2級	特2級	3級	4級
職務	実習助手、 寄宿舎指導員	教諭 等	主幹	副校 長	校長

同じ職務の級に分類されている者は、職務の複雑、困難及び責任の度合いが同程度であることを意味しているが、実際には以下のような違いが生じていると指摘している。

- ・85%程度が在籍する教諭等の職にある者の中で、実際に遂行している職務の困難度や果たしている責任の度合いに大きな違いが生じていること。
- ・校長及び副校長についても、学校種別、指導困難校や進学指導重点校などの学校ごとの課題など、管理職が担う責任や困難度において、質的・量的に大きな違いが生じてきていること。

さらに、実習助手等については、既に職の分化が図られ、「専修実習助手」及び「主任寄宿舎指導員」が設置されているが、その職務の困難度や責任の度合いに応じた給与水準になるよう改めて見直す必要があるとしている。

4) 教員の職責・能力・業績の重視の必要性

教員を取り巻く環境の変化

- ・児童・生徒の基礎的な学力の向上や健康・体力づくりをはじめとした学校教育への都民の期待の多様化・高度化
- ・小中一貫教育校や中高一貫教育校など、学校制度の多様化・特色化
- ・学校の小規模化に伴い、1校当たりの教員数が減少することによる、教員一人ひとりが担う業務の高度化・多様化

上記のような環境の変化の中で、都民の学校教育への期待に的確に応えていくためには、学校教育を直接担う教員一人ひとりの意欲をさらに引き出すとともに、その資質・能力の一層の向上を図っていく必要が

あるとしている。

そのためには、教員の職責・能力・業績を、より適切に評価し、処遇に的確に反映していく制度を構築することが必要であるとした。

3. 職のあり方の検討内容

これまで述べてきた教員の職をめぐる現状と課題を踏まえた上で、次の点で検討をしていくとした。

- ・ 2級の教員等の職の分化について
- ・ 管理職層の職の分化について
- ・ 専修実習助手等の職の処遇の在り方について
- ・ 授業リーダー及び授業力スペシャリストについて、複線型の任用制度における新たな職（層）としての位置付けについて

1) 2級職の分化

a. 学校等への訪問調査

検討委員会は、教員の85%程度を占める2級の教諭等を、職責及び能力に応じ、「主任層」と「一般層」に分化するに当たり、分化の指標等を得るために、学校への訪問調査、区市町村教育委員会の指導室長（課長）等との意見交換会を実施した。その結果、次のような調査内容を得たとしている。

○分化の必要性

- ・ 同じ2級の教諭等であっても、担っている分掌上の役割や職務の困難度や能力には、大きな違いがある。
- ・ 学校内で、教諭等が実際に果たしている役割や責任の度合いに応じて、処遇に差を設けるべきである。

○分化の基準とすべき職務の困難度や資質・能力等

- ・ 学級担任や教科担任として、児童・生徒への実践的・効果的な指導が行える職務遂行能力を有すること。
- ・ 校務分掌上の主任を担うなど、学校運営における中心的な役割を果たす資質・能力があること。
- ・ 主幹をサポートするなど、学校運営に積極的に参加

する意欲・能力があること。

- ・ 若手教員への助言や支援などができること。
- ・ 教員としての使命感、責任感、社会性及び協調性があること。

○分化の起点とすべき経験年数など

- ・ 教員として必要な職務遂行能力を身に付けるためには、複数校勤務をすることと10年程度の経験が必要である。
- ・ 学校運営面で重要な役割を果たしていくことが出来る資質・能力への到達点としては、10年経験者研修の受講が一つの目安になる。

b. 分化後のそれぞれの標準的な職務

【表6】主任層と一般層の標準的な職務

一般層	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教員として必要な資質・能力を備えている。 ・ 学級担任、教科担任等として、児童・生徒理解に努め、適切な指導を行うことが出来る。 ・ 分掌する校務について、支障をきたすことなく遂行出来る。 ・ 自らの役割と責任を自覚しており、支障をきたすことなく職務を遂行出来る。
主任層	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一定の経験を積み、一般層としての資質・能力を十分に備え、求められる職務遂行のレベルを十分に満たしている。 ・ 幅広い視野に裏付けられた的確な児童・生徒理解を基に、実践的・効果的な指導を行うことが出来る。 ・ 分掌する校務について、的確に遂行できるとともに、主幹をサポートするなど、校務運営全体に貢献出来る。 ・ 同僚や若手職員への助言や支援などの指導的役割を担うことが出来る。 ・ 主任層としての役割と責任を自覚しており、円滑に職務を遂行することが出来、職務遂行能力向上のためのたゆまぬ努力を続けている。

学校への訪問調査等を踏まえて、職責及び能力に応じた分化による「主任層」と「一般層」に求められる標準的な職務をそれぞれ表6のとおりとした。

c. 分化にあたっての留意点

検討委員会は2級職を分化するにあたって次の留意点を示した。

- ・10年経験者研修受講時期の職責・能力などが、先に述べた分化の基準における、「主任層」に求められる職責及び能力に合致していることを鑑み、10年経験者研修受講の時期を「一般層」と「主任層」に分化する起点と捉え、適切な選考の実施により分化する制度設計が必要であるとした。
- ・行政改革推進法（2006年5月成立）による人材確保法の廃止を含めた教職員給与の見直し、中央教育審議会答申（2006年7月）で示された教員免許更新制の導入などの国の動きを念頭に入れた検討を行っていく必要があるとした。
- ・「主任層」は、管理・監督層ではないが学校運営に積極的に係わり主幹を支える層であり、将来の主幹・管理職を供給する層である。このため、主幹の予備選考的な性格を持たせるなど主幹・管理職への昇任インセンティブが働くような仕組みも検討する必要があるとした。
- ・「主任層」の選考基準の客観性・公正性・納得性を確保する必要があるとしている。また、約3万人の有資格者に対して、適正な能力を実証できる合理的な選考を実施することが求められるとしている。
- ・「授業力リーダー」は、分化後の「主任層」に求められる職責を遂行する資質・能力を十分に備えていると言え、本則として定められている必要な経験年数等を待たずに、「主任層」の有資格者として位置付けていくことも検討する必要があるとした。

また、「授業力スペシャリスト」の位置付けについては、複線型の任用制度等も視野に入れ、今後引き続き検討していく必要があるとした。

【参照】

・授業力リーダー

東京教師道場（2006年度開設）で、2年間の研究・研修の終了後、「授業力リーダー候補者」としての一定期間の活動状況等を把握し、業績評価を踏まえて指名される。

・授業力スペシャリスト

授業力リーダーのうち、特に優れた資質・能力を有する者として指名される。

・教職大学院への現職教員の派遣については、東京都教師道場で2年間の研究・研修を修了した者等を対象に検討されており、その活用に応じた処遇を検討する必要があるとしている。

d. 新たな教諭等の職の設置

教員の85%程度が在職する2級職について、職責及び能力に基づき、「主任層」と「一般層」に分化し、新たな教諭等の職として「主任教諭」（仮称）を設置する必要があるとした。

具体的には、現行の2級の教員等を、教員として必要な基礎的資質、基礎的能力を備えている層と、それらを十分に備え、さらに高い職務遂行能力を有する層とに分化するものとした。

なお、職の位置づけとしては、現行の主幹級職と教諭職との間に新たな階層組織を設けるのではなく、2級職教諭等の85%の中に既に混在している「主任層」と「一般層」との中の「主任層」について、類型化した分化の基準に基づき、それにふさわしい能力を有することを実証可能で適正な選考により分化していくものであるとした。

また、「主任層」の選考については、以下のことが基準となるよう検討すべきであるとした。

- ・一定の経験を積む過程で培われた知識や能力を、学級担任、教科担任として、本来の教員の主要な職務である授業を中心に発揮している。
- ・学校教育全般のあり方に関して、広い視野に立った力量を持っている。

- ・保護者からの信頼を得る十分な社会性を有する。
- ・若手教員への助言、援助など指導的役割が期待されている。
- ・主幹をサポートするなど、学校運営に積極的に参加していく意欲がある。

また、「主任教諭」（仮称）への昇任については、10年経験者研修という中堅段階に求められる職責及び能力に合致するため、同研修受講の時期に「主任教諭」（仮称）としての職責を果たせる能力実証の選考を行う制度構築を図る必要があるとした。

さらに、「授業力リーダー」の取り扱いについては、複線型の任用制度の導入を視野に、「主任教諭」（仮称）へ位置付けていくことを検討する必要があるとした。

2) 管理職の職の分化

a. 新たな職の基準となる「職責」(管理する学校の困難度)

- ・学校特性で困難度が高いと考えられるもの
中等教育学校、小中一貫教育校、複数課程等併置校、寄宿舎設置校、地域事情等で学校運営に克服すべき課題が生じている学校 など
- ・学校規模で困難度が高いと考えられるもの

b. 新たな職の基準となる「能力」

経験豊富で、高い専門的知識を有し、若手管理職への指導・助言や地域における調整役を担うなど、困難度が高い職責を十分に果たすことが出来る校長

c. 新たな職の設置

新たな校長級等の職を設置した上で、困難度の高い学校の校長の職について、この新たな「職」として指定し、新たな職（統括校長（仮称））には、その困難な職責を果たせるにふさわしい能力の高い校長等を任用する必要があるとした。

「統括校長（仮称）」への昇任については、年齢・経験年数等の資格基準を定め、業績評価等の選考を行った上で任用を行うとともに、「統括校長（仮称）」としての重要困難な職責に見合う処遇とするよう検討の必要があるとした。

なお、副校長については、困難度が高い学校については、複数配置されているなど一定の配慮がなされている為、職の分化の対象とはしないこととした。

3) 1 級職のあり方

実習助手及び寄宿舎指導員については、現在、それぞれの困難の高い職務を果たす職として、「専修実習助手」及び「主任寄宿舎指導員」が配置され、高等学校教育職員給料表の2級が適用されている。

今後、その職務の困難度等に鑑み、処遇の在り方について、適切に見直しをしていく必要があるとした。

IV. 東京都における給料表の一本化実施までの主な給与制度及び任用制度改革の経緯

前章までに述べてきた東京都における給与及び任用制度の主な改革の経緯を表7に示す。

【表7】給与制度及び任用制度改革の経緯

年	法 規 等	機 関 等
1949年 (昭24)	【1月】教育公務員特例法の制定 教員給与の基礎となる法律	国

	教育公務員の職務と責任の特殊性により、国家公務員法（昭和 22 年制定）を教員に適用することには支障があることから、一部特例を設ける必要上制定	
1950 年 (昭 25)	<p>【12 月】 地方公務員法の制定</p> <p>公立学校の教員は一般職の地方公務員に位置付けられるとともに、教育公務員特例法についての所要の改正が行われ、公立学校の教員の給与の種類及びその額は、当分の間、国立学校の教育公務員の給与の種類及びその額を基準として定めるものとされた。</p>	国
1954 年 (昭 29)	<p>【1 月】 一般職の職員の給与に関する法律の一部を改正する法律の制定</p> <p>教育職員の 3 本建て（大学、高等学校、小・中学校）俸給表が新設された。</p>	国
1974 年 (昭 49)	<p>【2 月】 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施行（以下「人材確保法」）</p> <p>○人事院は、昭和 49 年を始めとして、教員給与の改善に関し、数次にわたり勧告を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第一次給与改善(1974. 1. 1) 俸給月額の改善 ・ 第二次給与改善(1975. 1. 1) 俸給月額の改善 <p>教頭職の法制化に伴う俸給表の改正 義務教育等教員特別手当(4%)の新設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第三次給与改善（第一回分）(1977. 4. 1) 教育業務連絡指導手当（主任手当）の新設 義務教育等教員特別手当の引き上げ(4%⇒6%) ・ 第三次給与改善（第二回分）(1978. 4. 1) 俸給月額の改善 義務教育等教員特別手当の引き上げ(最高月額の変更) <p>教育業務連絡指導手当の支給対象の拡大 部活動手当の支給要件の緩和 など</p>	国 人事院
2000 年 (平 12)	<p>【4 月】 教育職員人事考課制度の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 能力開発型教員評価制度への転換 <p>【4 月】 教育管理職 A・B 選考の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 二本立て（教頭・指導主事）選考を一本化 ・ 管理職候補期間中は、学校現場と教育行政現場を 	東京都教育委員会 東京都教育委員会

	<p>ジョブ・ローテーションする</p> <p>【7月】東京都における人事制度の現状と今後の方向 (発表)</p> <p>職員の人事・給与制度の基本的方向を提示</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務の権限と責任に応じた処遇の実現 ・能力・業績主義の一層の推進 	東京都総務局
2001年 (平13)	<p>【12月】公務員制度改革大綱が閣議決定される</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職務遂行能力に応じた能力等級制度の導入 ・職責、能力、業績を反映したインセンティブに富んだ給与処遇の実現 <p>などに言及</p>	内閣
2002年 (平14)	<p>【2月】今後の教員免許制度の在り方について(答申)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10年経験者研修の実施を提言 <p>【3月】職員の給与の特例に関する条例 等 (付帯決議) 特殊勤務手当については、社会経済情勢などを踏まえ、都民の目線から精査し、見直しを行うこと。</p> <p>【7月】東京都における人事制度の現状と今後の方向Ⅱ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総人件費を抑制する人事・給与構造の確立 	中央教育審議会 東京都議会定例会 東京都総務局
2003年 (平15)	<p>【4月】主幹制度の創設に伴う給与制度の改正「特2級」 小中学校については5年間(2003年度～2007年度)、高等学校及び盲・ろう・養護学校については7年間(2003年度～2009年度)の配置計画を作成し、順次、主幹の配置を行う。</p> <p>【6月】特勤条例の改正(2004年1月1日施行)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国準拠で定められているもの及びそれに準ずるもの以外の特勤手当について見直し <p>【10月】これからの教員給与制度について(第一次報告)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>給与制度における見直しの視点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年功型の給与体系 ・勤務実績に基づかない一律的処遇 ・優遇的取り扱いの必要性 ・努力し成果をあげた教員の処遇 など </div>	東京都教育委員会 東京都議会定例会 教員の給与制度検討委員会 (第一次)
2004年 (平16)	<p>【4月】国立学校の独立行政法人化に伴う公立学校教員の給与改正</p> <p>【4月】東京都教育ビジョン</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今後の取り組みを12の方向とそれに基づく33の提 	国 東京都教育委員会

	<p>言としてまとめる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校教育の担い手である教員の資質向上を図る【方向6】 <p>【10月】人事制度及び勤務時間制度等に関する報告 (意見)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・普通昇給と特別昇給との二本立て制度を廃止し、査定昇給制度に一本化することに言及 <p>【10月】職員の給与に関する報告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一律的・年功的な給与制度を職責・能力・業績重視の観点から見直すことを検討 <p>【12月】今後の行政改革の方針</p>	<p>東京都人事委員会</p> <p>東京都人事委員会</p> <p>閣議決定</p>
<p>2005年 (平17)</p>	<p>【5月】給与構造の基本的見直しについて(措置案)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域手当の新設 ・一号俸の4分割 <p>【6月】骨太の方針2005</p> <p>【7月】給与構造の見直しと新給与制度の検討方向について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勧告に向けての検討の方向を示す。 昇給幅の細分化、昇格制度の見直し など <p>【7月】任命権者の立場から見直しの基本的方向を提示</p> <p>【8月】人事院勧告～行政の専門集団を目指して～</p> <p>【50年ぶりの抜本的な改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○年功的な給与上昇の抑制と職責・職責に応じた俸給構造への転換 ○勤務実績の給与への反映 など ・調整手当に替わる地域手当の新設 ・昇給制度の改正を前提にした一号俸の4分割 <p>【8月】これからの教員給与制度について(第二次報告)</p> <p>給与制度の改革の方向性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教員の給与水準については、現状の形で維持するのではなく、行政職とのバランス、優れた人材の確保、職責・能力・業績を一層重視した処遇などを考慮して検討していく必要がある。 ・現行の2級職について、職務の困難度や責任の度合い等の実態、求められる能力等の分析を進め、職のあり方を精査し、職の分化も含めた検討を行っていく必要がある。 ・主幹・教育管理職という単線系の任用体系に加え、 	<p>人事院</p> <p>経済財政諮問会議 東京都人事委員会</p> <p>東京都総務局 人事院</p> <p>教員の給与制度検討委員会 (第二次)</p>

	<p>専門的な位置付けによる複線系の任用体系についても、必要な職のあり方の検証を進め、検討していく必要がある。</p> <p>・給料表の一本化について検討していく必要がある。</p> <p>【10月】中央教育審議会答申【新しい義務教育を創造する】</p> <p>・教員のキャリアの複線化の必要性に触れる</p> <p>【10月】人事委員会報告【職員の給与に関する報告（意見）】</p> <p>・昨年度報告（時代や状況の変化に合わなくなっている諸手当や一律的・年功的な制度などを、職責・能力・業績重視の観点から見直す必要がある）をもとに、教員給与の在り方について、引き続き検討していく。</p> <p>【11月】財政制度等審議会建議【平成18年度予算の編成等に関する建議】</p> <p>・人確法の廃止に向けた取り組みの必要性に言及</p> <p>・給与体系を、将来的には、より専門職的な給与カーブに改めていくことを検討課題としている。</p> <p>【12月】今後の教員養成・免許制度の在り方について（中間答申）</p> <p>・改革の具体的方策</p> <p>①大学の教育課程の質的水準の向上</p> <p>②教職大学院の創設</p> <p>③教員免許更新制の導入 など</p>	<p>中央教育審議会</p> <p>東京都人事委員会</p> <p>財政制度等審議会</p> <p>中央教育審議会</p>
<p>2006年 (平18)</p>	<p>【1月】教育改革のための重点行動計画</p> <p>① 教職員給与の見直し</p> <p>② 「教職大学院」制度の創設</p> <p>③ 「教員免許更新制」の導入</p> <p>④ 教員評価の改善・充実</p> <p>【3月】これからの教員選考・任用制度について（報告）</p> <p>人事制度全般を一体的に検討</p> <p>1 採用選考のあり方を検討</p> <p>・受験者数の拡大、優秀な人材の確保</p> <p>・年齢構成の平準化</p> <p>2 管理職選考等の在り方を検討</p> <p>・受験者数の拡大、優秀な人材の確保・育成</p> <p>・校種間交流の促進</p> <p>・教育管理職選考C（仮称）の新設</p>	<p>文部科学省</p> <p>教員任用制度あり方検討委員会（2005年9月設置）</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢構成の平準化 3 指導主事制度を検討 <ul style="list-style-type: none"> ・指導主事の意識及び指導力の向上 ・処遇のあり方 4 主幹級制度の検討 <ul style="list-style-type: none"> ・配置計画の達成 ・主幹の職に関する見直し 5 人材育成のあり方を検討 <ul style="list-style-type: none"> ・研修のあり方の検討 ・人事考課制度のあり方の検討 6 新しい職の視点からの任用制度の検討 <ul style="list-style-type: none"> ・2級職等の職の検討 ・授業力リーダー・授業力スペシャリストの職等の検討 ・管理職層の職を中心に職のあり方を検証 ・新たな任用制度を検討する組織の設置を提言 	
	<p>【4月】東京教師道場の開設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・授業力リーダーとして他の教員を指導できるレベルの資質・能力と、特定の教科等における高い専門性を育成 <p>【6月】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（以下、行革推進法）の施行</p> <ul style="list-style-type: none"> ・教職員給与関連では、「人確法の廃止を含めた見直し、その他公立学校教職員の給与の在り方に関する検討を行い、2006年度中に結論を得て、2008年4月を目途に必要な措置を講ずるものとする」と規定された。 <p>【7月】中央教育審議会答申（今後の教員養成・免許制度の在り方について）</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 「教職大学院」制度の創設と修了者の処遇 ② 教員免許更新制の導入 <p><u>【7月】これからの教員の任用制度について～新たな職の視点から～</u></p>	<p>東京都教育委員会</p> <p>国</p> <p>中央教育審議会</p> <p>教員の職のあり方検討委員会（2006年4月設置）</p>
<p>2007年 (平19)</p>	<p>【1月】「東京都立学校の管理運営に関する規則」を一部改正し、「主任教諭」と「統括校長」の職を新しく設置</p>	<p>東京都教育委員会</p>
<p>2008年 (平20)</p>	<p>【10月】平成20年 東京都人事委員会勧告</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給料表の一本化 	<p>東京都人事委員会</p>

	・新たな職（主任教諭、統括校長）の設置 など	
2009年 (平21)	【3月】 「新たな人事制度の概要」を教職員に配布 【4月】 から、新制度実施 ・「主任教諭」と「統括校長」の任用を開始 ・「教育職員給料表」や「職務の級」の見直し ・給料表の一本化	東京都教育庁人事部勤労課 東京都教育庁人事部勤労課

V. 給料表の一本化等の新しい制度の始動

前章までは東京都が、国準規制の廃止や保護者の公教育に対する期待の高まりなどの、社会情勢の変化に適応した給与及び任用の在り方を、給与制度及び任用制度の両面から検討してきたことを検証した。また、その時々々の制度の基本となる理念や社会情勢を確認してきた。この章では、その流れの中で打ち出され2009年度から実施された新制度と、その根拠となった2008年度人事委員会勧告について触れたいと思う。

1. 平成20年人事委員会勧告(2008年10月16日)(教員の給与:抜粋)

1) 給料表の一本化

校種により給与水準を異にする合理的理由が認められないことから、現行の小学校・中学校教育職員給料表と高等学校等教育職員給料表を廃止し、「教育職給料表」を新設する。

【参照】歴史的経緯（国関係）

- ・三本建給与制の実施（昭和29年1月）
（根本理念）

大学、高等学校、小・中学校それぞれの教員の職務には、その複雑さと責任の度合いにおいて質的な差異があり、これを具体的に見れば、より上級の学校の教員になればなるほど高度な研修を要し、職務の遂行にはより困難度が加わることになる。

- ・「今後における学校教育の総合的な拡充整備のための基本施策について」

（昭和46年：中央教育審議会が文部大臣に提出）

小・中学校と高等学校で給与表を異にすることを止め、学校種別に関わらず、同一にすることを出来るだけ速やかに実現することを求める。

- ・人材確保法（昭和49年）

教員給与の改善に際して、小・中学校教諭のうち若年層の教諭の給与を、職域によって格差を設けないこととするのが適当であるとして、従来格差を縮小する改善が行われた。

- ・その後、数次の改定で両職域における給与差は逐次縮小され、採用後10数年間特定の号俸に至るまでは同額とされるまでになった。

一本化の基本理念

・教員の給料表については、在職者の学歴や免許制度に違いがあったことなどの経緯により、高等学校等教育職員給料表を小学校・中学校教育職員給料表より高い水準に設定してきたが、既に一定号給までには校種間で差異がなく、初任給も同額となっている。

- ・現在では、教員の職務には校種による差異は認められず、また校種間の学歴差は既になく、免許制度も同一基準に改正されており、校種により給料表を異にする必要性は認められない。

- ・中高一貫校の設置などによる校種を超えた人事交流や、民間からの校長への登用など、人事面でも新たな状況が生じてきている。

職責を反映した給与とする観点から、新給料表は、職責による水準差を拡大し、これまで以上に昇給カー

ブをフラット化したものにする。

2) 職の設置への対応

【参照】

・東京都教育委員会は、学校における諸課題の組織的解決を促進するために、2007年度に「東京都立学校の管理運営に関する規則」を一部改正し、「主任教諭」と「統括校長」の職を新たに設ける。

「主任教諭」の職は、職務の複雑、困難及び責任の度合いが一般の教諭と異なるため、新たな給料表において職務の級を分化することが適当であるとした。

「統括校長」の職は、一般の校長との間に職務の級を新設するまでの差異は認められず、その職責や困難度を考慮して手当で措置することが適当であるとした。

主任手当は廃止。諸手当についても新給料表に合わせて見直しを行うことが適当であるとした。

3) 給与構造・制度の改革に向けて

教育委員会においては、主任教諭選考を適切に実施し、他の昇任選考についても制度とその運用を再点検するなど、新たな任用・給与制度の定着に取り組むこ

とが必要であるとした。

2. 2009年度から実施された人事・給与制度

1) 主任教諭の任用

主任教諭は、特に高度の知識又は経験を必要とする教諭又は養護教諭の職であり、以下のような役割を担う。(図1)

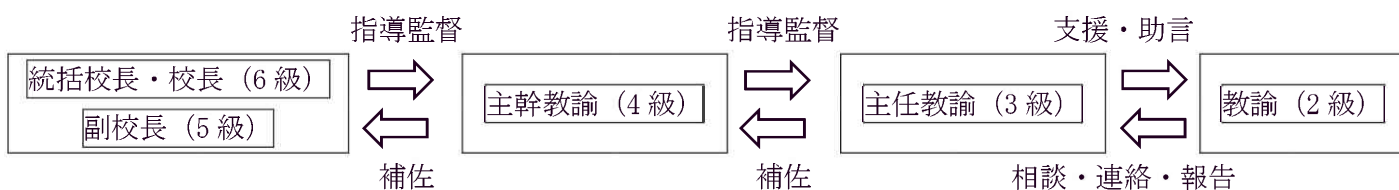
- ・校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割
- ・指導監督層である主幹教諭の補佐
- ・同僚や若手教員への助言・支援など指導的な役割

2) 教育職員給料表の一本化

教育職員給料表の一本化については、図2のとおりとする。

3) 新たな職務の級の設置

新たな職務の級の設置については、図3のとおりとする。



【図1】学校組織における主任教諭等の役割と職務の級

所属する学校	現行給料表	新給料表
小学校	小学校・中学校	
中学校	教育職員給料表	
中等教育学校	高等学校等	
高等学校	教育職員給料表	
特別支援学校		

➔

新給料表
教育職給料表

【図2】給料表の一本化

現行給料表		新給料表	
主な役職	職務の級	主な役職	職務の級
校長	4 級	統括校長 ※	6 級
		校長	
副校長	3 級	副校長	5 級
主幹教諭	特 2 級	主幹教諭	4 級
教諭	2 級	主任教諭	3 級
		教諭	2 級
実習助手	1 級	実習助手	1 級
寄宿舍指導員		寄宿舍指導員	

※ 特に重要かつ困難な職責を担う校長の職である「統括校長」の任用を開始。統括校長のリーダーシップのもと、学校や地域の抱える教育課題を積極的に解決し、都全体及び地区全体の教育力の向上につなげる。

【図 3】 新たな職務の級

4) 給料表の切り替え(ポイント)

号給の切り替えは、原則として、2009 年 3 月 31 日に受けている給料月額と同額又は同額を上回る一番近い額（以下、「同額直近上位」という）となる号給に切り替わる。

給料表の変更に伴い職員の給料月額に不均衡が生じないように次の調整を行う。

- ① 主任教諭の導入に当たり、教諭と主任教諭の職責差を反映させるために、教諭から主任教諭への切替えは、2009 年 3 月 31 日に受けている給料月額に定額を加算した額をもとに号給を切り替える。
- ② 給料表の変更による職員間の給料月額の逆転を

防止する為、主幹教諭の切替えについては、2009 年 3 月 31 日に受けている給料月額に定額を加算した額をもとに号給を切り替える。

2009 年 4 月 1 日に主幹教諭に昇任する職員の一部及び新 2 級の適用を受ける職員（栄養教諭、専修実習助手、主任寄宿舍指導員を除く）の一部については、2009 年 4 月 1 日以後の昇給日に昇給の号給数を調整（昇給調整）する。

- ③ 現在受けている給料が制度変更に伴い引き下がることに対して配慮するため、切替え後の給料月額がそれまでの給料を下回る職員については、原則としてその差額に相当する額を給料として支給する。（現給保障）

5) 給与制度見直しに伴う諸手当等の改正

【表 8】 諸手当等の改正

給料の調整額	教育職給料表への変更及び主任教諭の職務の級の設置に伴い、月額を改定
管理職手当	教職員給料表への変更及び統括校長の任用を踏まえて手当額を改定
へき地手当	教育職給料表への変更及び主任教諭の職務の級の設置に伴い、へき地手当の算定基礎となる給料の上限額を改定

産業教育手当	教育職給料表への変更及び主任教諭の職務の級の設置に伴い、産業教育手当の上限額を改定
定時制通信教育手当	教育職給料表への変更及び主任教諭の職務の級の設置に伴い、定時制通信教育手当の上限額を改定
期末・勤勉手当の職務段階別加算割合	現行の経験年数による加算割合を見直し、主任教諭の任用に合わせて、役職段階に応じた加算割合に改定「経過措置あり」
退職手当の調整額区分	退職手当の調整額についても、職務段階別加算制度の見直しに伴い改正
小笠原業務手当の支給区分	号給に応じて定められていた区分を、職務の級による区分に改正
教育業務連絡指導手当 (主任手当)	2008年度をもって廃止
義務教育等教員特別手当	同手当に係る国庫負担金の縮減が2009年1月から段階的に進められることを踏まえ、支給水準の引き下げを実施

VI. おわりに(検討を振り返って)

2004年4月、国立大学の独立行政法人化に伴う公立学校教員の給与改定(国準坳制の廃止)以降、国は年々改定のテンポを速めるとともに、各都道府県の教員給与は各自治体の政治状況や財政状況、教育課題によって独自に改定がなされてきた。それは、給与制度と表裏一体の関係にある任用制度の改正とも連動するものであった。

このような激動の時代に、各自治体がどのような考え方にに基づき給与制度や任用制度の制度設計をしていったかを検証することは、これからの給与制度や任用制度の方向性を捉えていく上の礎(基礎・基本)になることだと考え本研究に取り組んだ。

調査対象としては、他の自治体に先駆けて任用制度・給与制度の改正に取り組み、昭和46年に中央教育審議会が文部大臣に求めた小・中学校と高等学校等の給料表の一本化を平成21年度から実施した東京都とした。

東京都教育委員会は、都民の学校教育への期待に的確に応えていくためには、教員一人ひとりの意欲を引

き出すとともに、その資質・能力の一層の向上を図っていくことが不可欠であると考えていた。

そのためには、教員の職責・能力・業績を、より適切に評価し、処遇に的確に反映していく制度を構築する必要があると考え、給与・任用制度の改革に他自治体に先駆けて取り組み、その結果着実に成果を上げてきている。

一方、今回の研究を進める中で、疑問点もいくつか見えてきた。一つ目は、職務内容や職務の困難度を考慮した職務の級、給料額の考え方が広く教員に受け入れられるかということである。あくまでも意欲ある教員への後方支援のための給与改定であることを周知させたい。また、教員の中には、学校経営に関心が薄く一生を通して児童・生徒の指導に直接関わりたいと希望する教員も数多くみられる。教員一人ひとりの意欲喚起のためには、給与改善だけではなく任用制度の複線化の更なる工夫が望まれる。これら各種施策の可否については、今後の各種任用試験の受験率が一つのバロメーターになるとも考えられる。

二つ目は、チームとしての評価を、その構成員である教員の評価にどう反映させるかである。教育活動の可否は教員一人ひとりの専門職としての力量に負うところが大きい。チームとして対応する場面も数多くある。また、各教員の教育活動は複雑に絡み合っている。チームとして成果を上げているときに、教員のコミュニティを育成・支援している管理職や、コアメンバーとして運営に積極的に関った教員だけでなく、構成員一人ひとりを的確に評価する方法を考えたい。

三つ目は、研修制度と任用制度・給与制度の整合性についてである。東京都の場合はかなり交通整理がなされているように感じる。数多くある研修を、育成指標を基準にポイント制などを導入して、計画的に実施する制度設計を考えてみたい。

また、東京都独自の給与・任用制度改革が、他の道府県の給与・任用制度の改革にどのような影響を及ぼし、政策波及していくかについては今後注目される所である。本稿では、東京都の事例研究にとどまっているが、ここで明らかになった諸要因が、今後、他の自治体にどのように波及していくかについては検討の必要があり、今後の課題としたい。

[参考文献]

- 教員任用制度あり方検討委員会，平成18年3月．これからの教員選考・任用制度について．
- 教員の給与制度検討委員会（第一次），平成15年10月．これからの教員給与制度について（第一次報告）．
- 教員の給与制度検討委員会（第二次），平成17年8月．これからの教員給与制度について（第二次報告）．
- 教員の職のあり方検討委員会，平成18年7月．これからの教員の任用制度について ～新たな職の視点から～．
- 第一法規、教育法令コンメンタール
- 東京都教育庁人事部勤労課，平成21年3月．職員の皆様へ ～新たな人事制度の概要～．
- 東京都教育委員会，平成16年4月．東京都教育ビジョン．
- 東京都人事委員会，平成16年10月．人事制度及び勤務時間制度等に関する報告（意見）．
- 東京都人事委員会，平成17年7月．給与構造の見直しと新給与制度の検討方向について．
- 東京都人事委員会，平成20年10月．平成20年人事委員会勧告等の概要．