

# 府立高等学校長等の給与に関する報告及び勧告

平成26年2月

大阪府人事委員会

# 目 次

第1 教育職給料表の適用状況等に関する報告	1
1 本府における学校教育の現状等	1
2 校長の給与をめぐる諸情勢	2
3 教育職給料表の適用状況等	3
(1) 学校における管理職の在職状況等	3
(2) 教育職給料表の種類と特徴	4
(3) 管理職の「給料」の水準	5
第2 校長等の給与制度改正に関する教育委員会の検討案	6
1 校長等の給与制度改正の必要性	6
2 校長等の「給料」の見直し	7
第3 本委員会の見解	9
1 本件給与制度改正に関する基本認識	9
2 改正の具体的な内容に関する見解	9
第4 勧告	11
1 職員の給与に関する条例に定める給料表の改定	11
2 改定の実施時期	11
第5 結語	21

## (注釈)

- ・職員数、平均年齢等の数値及び給料月額など給料表に関する記述は、特に明記しない限り、平成25年4月1日現在のものとした。
- ・職員の給料は本府独自の減額措置を講じているところ、給料に関する記述は、特に明記しない限り、減額前の額を用いた。
- ・平均給与月額等の算定においては、平成23年度からの給与制度改正に伴い経過措置として支給している差額を含む。
- ・文中の「資」は、巻末の「資料」を示す。

## 第1 教育職給料表の適用状況等に関する報告

### 1 本府における学校教育の現状等

本府では、平成24年3月に制定した「大阪府教育行政基本条例」に基づき、これからの大阪の教育の羅針盤となる「大阪府教育振興基本計画」をとりまとめ、平成25年3月に策定した。

基本計画では、本府の学校教育の現状について、「依然として、学習意欲や学力・体力の低下、基本的な生活習慣の乱れ、社会性や規範意識の低下」など解決すべき課題が多く、保護者や府民のニーズに応えられるよう不断の教育改革を進める必要があるとしている。

その上で、「子どもたちが、大きく変化する社会の中で、力強く生き抜き、次代の社会を担う自立した大人」となるよう、教育振興の目標や教育力の充実・向上に向けて取り組むべき10の基本方針を示している。このうち、教職員や学校組織のあり方に関するものとして、「6. 教員の力とやる気を高めます」、「7. 学校の組織力向上と開かれた学校づくりをすすめます」とする方針を掲げている。

具体的には、教員が、生徒・保護者や地域から信頼される存在となるため、研修や人事異動等を通じた資質・能力の向上、中堅職員を対象としたミドルリーダーの育成、学校の特性や生徒の課題に応じた学校経営の推進等を図るとし、また、校長がリーダーシップを発揮して学校経営を行えるよう、校長をサポートする体制の整備を含め、「校長のさらなる権限強化をすすめる」こととしている。

## 2 校長の給与をめぐる諸情勢

大阪府教育行政基本条例と同時に施行された大阪府立学校条例は、「府立学校の効果的かつ効率的な運営を行い、もって府民の信頼に応える学校づくりに資する」ことを目的として、府立学校の設置、運営、教職員の人事等に関する事項を定めている。

その中で、校長は学校運営に関して責任を有し最終的な意思決定を行う職とされ、経営の視点を取り入れた「学校経営計画」を策定するなど、校長の職務内容が定められている。また、校長の採用は原則として公募によることとし、「学校教育に関する熱意」、「識見並びに組織マネジメント及び人材育成に関する能力」を考慮し、任用することとしている。

既存法令においても、校長は「校務をつかさどり、所属職員を監督する」（学校教育法第37条第4項）職であるとされており、その職の重要性は既に法定されているところではあるが、大阪府立学校条例の施行が実質的な職務に与える影響は小さくはなく、本府における校長の職務は、今後ますます重要になるものと考えられる。

なお、大阪府立学校条例制定に向けた審議にあたり、府議会教育常任委員会は、知事及び執行機関に対し、「学校の現場教育力の向上に向け、校長の権限、処遇を拡大し、教員の創意工夫を活かし、奨励するための仕組みづくり等」を行うよう附帯決議を付している。その後の議会での審議を含め、校長の権限や処遇のあり方は、本府における教育政策上の重要課題として捉えられていることがうかがえる。

この状況を受け、昨年度、教育委員会は、平成25年度当初に向け、学校管理職の給与制度の改正について検討を行ってきた。具体的には、校長給料の定額制（ダブルレート化）と管理職手当増額の2点について、検討を行った。結果として、管理職手当の増額については、実現したものの、校

長給料の定額制（ダブルレート化）については、処遇改善と逆転防止の観点から、校長給料の最高号給と教頭給料の最高号給を基準としたことから、財政面の懸念により、実現しなかった。

教育委員会では、上記の経過を踏まえ、新たな財源を伴わないことを前提に、校長はもとより学校における管理職全体の給料表の見直しが検討されてきた。本委員会としても、そうした動向を踏まえ、学校教育の現状や、今後の展望を念頭に、給料表の改定等の検討を進めてきたところである。

### 3 教育職給料表の適用状況等

今般、校長等の給与改正を検討するに至った経過は以上であり、その前提となる教育職給料表の適用状況等は以下のとおりである。

#### (1)学校における管理職の在職状況等

学校における管理職は、校長及び教頭が必置の職として全国的な標準となっている。これらに加え、本府では、高等学校の定時制課程や特別支援学校の高等部等を所管する職としての「准校長」（校長に相当する職として位置付け）を置いている。さらに、本府においては未設置であるが、学校教育法上、「校長を助け、命を受けて校務をつかさどる」職である「副校長」を置くことができるとされている。

以上が現制度において、学校に配置されることとなる管理職である。

次に、その管理職の在職割合であるが、教育職給料表適用職員に占める管理職の割合は、「高等学校等教育職給料表」（以下「高校等給料表」）適用職員のうち、校長、准校長及び教頭が占める割合は3.9%（全11,854人中467人）であり、「小学校・中学校教育職給料表」（以下「小中学校給料表」）適用職員のうち、校長及び教頭（「准校長」は小学校及び中学校には設置されていない）は8.3%（全35,330人中2,930人）となっている（給料表など給与制度の詳細は後述）。

また、管理職の年齢分布は、校長及び准校長は50歳台後半層がその大半を占めており（「高校等給料表」では76.0%、「小中学校給料表」では78.5%が50歳台後半層）、教頭は、30歳台後半以降の各年齢層において幅広く在職している。

（資-1頁・第1表、資-3頁・第3表、資-4頁・第4表）

## (2)教育職給料表の種類と特徴

基本給としての性格を持つ「給料」は、条例上の給料表でその支給月額を定めており、本府では現在、職ごとの職務内容等に応じた9種類の給料表を設けている。このうち、教職員には、勤務する学校種別により、「高校等給料表」と「小中学校給料表」を適用している。

また、給料表は、それぞれの職の職務の複雑、困難及び責任の程度を表す「職務の級」と、同じ「職務の級」の中で職員の経験等に応じた「号給」とで構成している。本府では、現在、「高校等給料表」、「小中学校給料表」とも5段階の「職務の級」を設けており、講師を1級、教諭を2級、首席及び指導教諭（※）を特2級、教頭を3級、校長及び准校長を4級としている。他方、「号給」については、それぞれの職務の級に多段階の号給を設定しており、例えば「高校等給料表」の場合、教諭に適用する2級が149号給、校長に適用する4級が57号給の設定になっている。

**※「首席及び指導教諭」とは…**

「首席」は、学校運営組織において教頭と教職員の間には置かれる校務の要となる職とされ、校長の命を受け、一定の校務について教職員のリーダーとして組織を円滑に機能させるとともに、その校務を着実に遂行していく上で、他の教職員に対し必要な指導・総括にあたりとされている。

「指導教諭」は、教職員の指導力の向上を図るための職であるとされ、教育長及び校長の命を受け、専門的な知識や経験を活用し、その指導技術を若手教員等に伝授するなど、教職員の育成等にあたりとされている。

(資-6 頁・第 6 表)

**(3)管理職の「給料」の水準**

以上のように、「号給」が多段階の設定であることから、同じ校長の職であっても経験年数等の違いにより、実際に支給される給料月額に差があるのが実情である。「高校等給料表」の場合は、校長及び准校長に適用する 4 級の給料月額は、422,500 円から 504,300 円までの 81,800 円の幅があり、現に在職する校長及び准校長の平均支給月額は 489,645 円となっている。また、教頭に適用する 3 級は、331,300 円から 479,300 円までの 148,000 円の幅があり、平均支給月額は 463,392 円となっている。

同じく、「小中学校給料表」においては、校長に適用する 4 級が 412,200 円から 473,600 円までの 61,400 円の幅があり、平均支給月額は 461,279 円である。また、教頭に適用する 3 級は 286,300 円から 448,100 円までの 161,800 円の幅があり、平均支給額は 433,710 円となっている。

(資-2 頁・第 2 表)

## 第2 校長等の給与制度改革に関する教育委員会の検討案

上記のように、管理職の給与のあり方が本府の教育行政における重要な検討課題となっているため、教育委員会としては、この間、職員構成の状況や職務給の原則の徹底などを踏まえ、具体的な改正案の検討を行ってきた。また、これを実現するべく、所要の条例改正等を進めるため勧告等の措置を講じることについて、教育委員会から本委員会に対する要請が行われた。

この教育委員会による改正案（以下、「教育委員会案」という。）の概要は、以下のとおりである。

### 1 校長等の給与制度改革の必要性

校長等の給与を改正する必要性に関し、教育委員会は、将来の学校管理職の担い手不足の問題を挙げている。

具体的には、まず、教員（※）の年齢構成の点である。教育委員会は、教員の年齢構成が、校種を問わず50歳台と20歳台に偏っている状況から、「今後、50歳台の管理職員が退職していくと、管理職適齢の40歳台の層が薄くなっている結果、適正な競争環境のもとで、管理職を選抜していくことが困難」になるとしている。

（※）「教員」は学校教育法上、教諭等の他、教頭も含まれるが、本稿においては便宜上教頭を含まないこととして用いている。

次に、校長等の職務が困難性を増している中で、教育委員会は、昨今における教員のキャリア志向としての「現場を離れたくないとの思い」があることや、「サービス管理や事務業務などが多い」管理職業務の内容も担い手不足の一因であり、加えて、現行給与制度が役職相互の金額の重なりが多く、「ベテラン教員の給与が教頭の給与」を上回る場合や「ベテラン教頭の給与が校



長の給与」を上回る場合が「珍しいことではない」ことをもその要因の一つに挙げている。

こうした課題認識のもと、教育委員会は、職務給の原則を「推進するとともに、意欲ある若年層が管理職を目指すための仕組みづくり（処遇面の魅力、管理職の多忙化解消）が不可欠となっている」という見解を示している。

## 2 校長等の「給料」の見直し

以上を基本認識として、教育委員会は、校長及び教頭の給料を職務・職責に見合ったものと引上げ、職務給の原則を推進するとともに、若年層から学校管理職を目指すインセンティブを構築する必要があるとしている。具体的には、教頭（3級）と首席・指導教諭（特2級）の年間給与の重なりを解消し、教頭の年収の下限を、首席・指導教諭の年収の上限に合わせるとしている。これにより、教員の給与が教頭の給与を上回らないようにするとともに、その結果、若手教頭給与が増額されることから、その財源として、教頭の上位の「号給」を引き下げることとしている。同様に校長（4級）と教頭（3級）の年間給与の重なりを解消し、校長の年収の下限を、教頭の年収の上限に合わせるとしている。これにより、教頭の給与が校長の給与を上回らないようにするとともに、その結果、若手校長給与が増額されることから、その財源として、校長の上位の「号給」を引き下げることとしている。

また、その金額設定については、級間の重なりを縮小させる観点から、「高校等給料表」の校長（4級）の下位の「号給」にあっては、初号422,500円から23号給462,900円までを削除し、24号給464,800円を新たに初号とし、上位の「号給」にあっては、49号給496,200円から最高号給である57号給504,300円までを削除し、48号給495,100円を新たに最高号給とし、これにより現行4級の57号給を25号給へと縮小させる。

「高校等給料表」の教頭（3級）の下位の「号給」にあっては、同様に初号331,300円から32号給395,700円までを削除し、33号給397,500円を新

たに初号とし、上位の「号給」にあっては、86号給472,700円から最高号給である93号給479,300円までを削除し、85号給471,700円を新たに最高号給とし、これにより現行3級の93号給を53号給へと縮小させる。

次に「小中学校給料表」の校長（4級）の下位の「号給」にあっては、初号412,200円から11号給427,100円までを削除し、12号給428,500円を新たに初号とし、上位の「号給」にあっては、50号給470,900円から最高号給である53号給473,600円までを削除し、49号給470,000円を新たに最高号給とし、これにより現行4級の53号給を38号給へと縮小させる。

「小中学校給料表」の教頭（3級）の下位の「号給」にあっては、同様に初号286,300円から40号給376,800円までを削除し、41号給378,300円を新たに初号とし、上位の「号給」にあっては、93号給435,300円から最高号給である113号給448,100円までを削除し、92号給434,900円を新たに最高号給とし、これにより現行3級の113号給を52号給へと縮小させる。

なお、教育委員会は、人材確保及び学校管理職のモチベーションの維持向上の観点から、職務給の原則をより一層推進するため、可及的速やかに実施するとして、当該給与制度の見直しを平成26年度当初から実施したい旨の考え方を示している。

また、教育委員会は、今回の制度改革に伴い、給料月額が引下げとなる場合には、経過措置が必要であり、平成23年度に実施した「大阪府版公務員制度改革」と同様の経過措置とする考え方を示している。具体的には、切替前の給料月額に満たない場合は、制度上の給料月額になるまで、切替日前日の給料月額の2%を毎年引き下げながら段階的に引き下げるための所要の措置を講じる考え方も併せて示している。

### 第3 本委員会の見解

以上が本件改正に関する教育委員会の見解である。本委員会としては、今回の改正が、政策的側面を有することを考慮に入れながら、地方公務員法上の給与決定の諸原則を踏まえ、教育委員会案に基づく改正内容等の審議、検討を行った。その結果、次の見解を整理し、これに基づいて次項に示す勧告を行うこととした。

#### 1 本件給与制度改革に関する基本認識

近年、民間の経営をめぐる情勢がなお厳しい状況で推移し、多くの企業では、経営上の様々な変革を遂げようとする取組みが見られる。行政においても、昨今の社会経済情勢や多様化する住民ニーズを踏まえ、種々の改革が広がりつつある。本委員会としては、こうした改革の成否は組織のマネジメント力によるところが大きいと考えるところであり、学校教育の現状と展望を踏まえ、マネジメント能力に秀でた人材を任用するべく、そのため職務給の原則により適した給料表の見直しを図るとした教育委員会の考え方については、異論はないものである。

#### 2 改正の具体的な内容に関する見解

職員の勤務条件は、府民の理解に裏付けられたものであることが重要であり、本府はその実践として、年齢や経験年数等の年功的な要因を排した定額制の給料を導入するなど、府民にわかりやすく、職務給の原則により適した給与制度の改革を進めてきた。

今般の教育委員会案は、学校のマネジメント力を高め、これに見合った給与制度へと改めようとするものである。その内容は、初号水準を引上げ、若年層管理職の給与を優位なものとし、管理職への昇進意欲を高めようとするものである。併せて、最高号給水準について、一定の経過措置を設けた上で、これを引き下げようとするものであるが、これについては、教育委員会の説明によれ

ば、今般の給与制度改正のために充当し得る財源の制約によるとのことである。

本委員会としては、かかる教育委員会案のうち、若年層管理職の給与水準を引き上げることによって学校のマネジメント力を高めるとする点については、積極的に賛意を表すものであり、これを基本に所要の改正を行うことが適切と考えるところである。しかしながら、若年層管理職の給与水準を引き上げる財源をベテラン層管理職の最高号給水準に求めることは、ベテラン層の誇りや士気に影響を及ぼすばかりでなく、組織の一体性にも影響を及ぼし、階層間に新たな意識の溝を生むおそれもはらんでいる。教育委員会が狙う学校マネジメント力の向上にはベテラン、若手両層の意識の共有共感が不可欠であると考え

る。

かかる観点から、ベテラン層の最高号給水準については、教育委員会案とは異なり、これを引き下げないことを内容とする勧告を行うこととした。財源の確保を含めその実施にあたり生じる課題については、精力的に検討されてきたことがうかがえるが、学校マネジメント力の向上を真に成果あらしめるために、さらに、関係機関において協議して解決を図られることを期待するものである。

## 第4 勧告

府立高等学校長等の在職状況や給与の実態、さらに今後における給与等のあり方に関する本委員会の見解は以上のとおりであり、これに基づき、下記の措置をとられるよう勧告する。

なお、本件勧告は、職員の給与に関する条例に定める給料表の改定を内容とするものであるところ、本委員会は平成25年10月17日付けで当該給料表に関する所要の改定を既に勧告（以下、「先の勧告」という。）したところであり、本件勧告は、先の勧告のうち教育職給料表に関する箇所を置き換えるものであることを付言する。

### 記

#### 1 職員の給与に関する条例に定める給料表の改定

現行の給料表を別記第1のとおり改定すること。新給料表への切替えは別記第2の切替要領によること。

#### 2 改定の実施時期

この改定は、平成26年4月1日から実施すること。

## 別記第1

## 教育職給料表

## イ 高等学校等教育職給料表

職員 の 区分	職務 の級 号給	1 級	2 級	特2級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円
	1	148,800	181,700	273,200	410,600	483,300
	2	150,300	184,500	276,000	412,400	484,800
	3	151,800	187,200	278,800	414,100	486,300
	4	153,300	189,900	281,600	415,600	487,800
	5	154,900	192,800	284,400	417,100	489,300
	6	156,800	194,500	287,200	418,600	490,100
	7	158,600	196,200	290,000	420,100	490,900
	8	160,400	197,900	292,800	421,600	491,700
	9	162,200	199,700	295,300	423,000	492,600
	10	164,300	201,400	298,100	424,500	493,400
	11	166,300	203,100	300,900	426,000	494,200
	12	168,300	204,800	303,700	427,500	495,000
	13	170,300	206,800	306,400	428,900	495,700
	14	172,500	209,100	309,300	430,500	496,500
	15	174,700	211,500	312,100	432,100	497,300
	16	176,900	213,800	314,900	433,700	498,100
再	17	179,200	215,900	317,800	435,300	499,000
任	18	181,800	218,500	320,600	436,900	499,800
用	19	184,300	221,000	323,400	438,500	500,400
職	20	186,800	223,500	326,200	440,100	501,000
員	21	189,300	225,900	329,000	441,700	501,600
	22	191,000	229,100	331,500	443,300	502,200
	23	192,700	232,300	334,000	444,900	502,800
	24	194,400	235,500	336,500	446,500	503,400
以	25	195,900	238,800	338,900	448,000	504,000
外	26	197,600	242,000	341,300	449,300	504,600
の	27	199,300	245,100	343,700	450,600	505,200
職	28	201,000	248,200	346,000	451,900	505,800
員	29	202,700	251,200	348,300	453,300	506,400
	30	204,800	254,200	350,600	454,500	
	31	206,900	257,200	352,900	455,600	
	32	209,000	260,200	355,200	456,800	
	33	211,000	263,200	357,400	458,100	
	34	213,300	265,900	359,700	459,300	
	35	215,600	268,600	362,000	460,800	
	36	218,000	271,200	364,300	462,300	
	37	220,200	273,900	366,500	463,700	
	38	222,500	276,600	368,800	465,200	
	39	224,800	279,300	371,100	466,700	
	40	227,100	282,000	373,300	468,200	
	41	229,400	284,400	375,500	469,600	
	42	231,400	287,100	377,800	470,500	
	43	233,400	289,800	380,100	471,400	
	44	235,400	292,500	382,300	472,300	
	45	237,400	295,000	384,300	472,900	
	46	239,200	297,800	386,500	473,800	
	47	241,000	300,500	388,700	474,700	
	48	242,800	303,100	390,900	475,400	
	49	244,700	305,500	392,900	475,900	
	50	246,400	308,300	395,000	476,400	
	51	248,100	311,100	397,100	476,900	
	52	249,800	313,800	399,100	477,400	

	53	251,300	316,400	401,100	477,900
	54	253,000	319,000	403,000	478,500
	55	254,700	321,600	404,900	478,900
	56	256,400	324,200	406,700	479,300
	57	257,600	326,600	408,300	479,700
	58	259,200	329,000	409,700	480,100
	59	260,800	331,400	411,000	480,500
	60	262,400	333,800	412,300	480,900
	61	263,900	336,100	413,700	481,300
	62	265,500	338,400	415,000	
	63	267,100	340,700	416,400	
	64	268,600	343,000	417,800	
	65	270,000	345,200	419,200	
	66	271,700	347,500	420,600	
	67	273,400	349,800	422,000	
	68	275,100	352,100	423,400	
	69	276,500	354,300	424,800	
	70	278,000	356,700	426,200	
	71	279,500	359,100	427,600	
	72	281,000	361,400	429,000	
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	73	282,200	363,500	430,200	
	74	283,600	365,800	431,600	
	75	285,000	368,100	433,000	
	76	286,400	370,300	434,400	
	77	287,600	372,200	435,600	
	78	288,800	374,400	436,700	
	79	290,000	376,600	437,900	
	80	291,200	378,800	439,100	
	81	292,300	380,800	440,100	
	82	293,500	382,800	440,800	
	83	294,700	384,800	441,500	
	84	295,900	386,600	442,200	
	85	297,100	388,600	442,800	
	86	298,300	390,300	443,500	
	87	299,500	392,000	444,200	
	88	300,700	393,600	445,000	
	89	301,700	394,900	445,500	
	90	302,900	396,300	446,100	
	91	304,100	397,600	446,700	
	92	305,300	398,900	447,300	
	93	306,000	400,300	447,800	
	94	307,200	401,500	448,000	
	95	308,400	402,800	448,200	
	96	309,600	404,100	448,400	
	97	310,600	405,600	448,600	
	98	311,700	406,900	448,800	
	99	312,800	408,200	449,000	
	100	313,900	409,500	449,200	
	101	314,600	410,700	449,400	
	102	315,700	411,800	449,600	
	103	316,800	412,900	449,800	
	104	317,800	414,000	450,000	
	105	318,500	414,900	450,200	
	106	319,300	416,000	450,400	
	107	320,100	417,100	450,600	
	108	320,900	418,200	450,800	

再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	109	321,500	419,000	451,000
	110	322,000	419,800	
	111	322,600	420,700	
	112	323,200	421,600	
	113	323,800	422,200	
	114	324,300	422,700	
	115	324,800	423,100	
	116	325,300	423,400	
	117	325,700	423,600	
	118	326,200	424,000	
	119	326,700	424,400	
	120	327,200	424,800	
	121	327,700	425,100	
	122	328,200	425,300	
	123	328,600	425,500	
	124	329,000	425,800	
	125	329,500	426,100	
	126	329,900	426,300	
	127	330,300	426,500	
	128	330,600	426,700	
	129	330,800	426,900	
	130	331,000	427,100	
	131	331,200	427,300	
	132	331,400	427,500	
	133	331,600	427,700	
	134	331,800	427,900	
	135	332,000	428,100	
	136	332,200	428,300	
	137	332,400	428,500	
	138	332,600	428,700	
	139	332,800	428,900	
	140	333,000	429,100	
	141	333,200	429,300	
	142	333,400	429,500	
	143	333,600	429,700	
	144	333,800	429,900	
	145	334,000	430,100	
	146	334,200	430,300	
	147	334,400	430,500	
	148	334,600	430,700	
	149	334,800	430,900	
	150	335,000		
	151	335,200		
	152	335,400		
	153	335,600		
	154	335,800		
	155	336,000		
	156	336,200		
157	336,400			
158	336,600			
159	336,800			
160	337,000			
161	337,200			
162	337,400			
163	337,600			
164	337,800			



	165	338,000				
	166	338,200				
	167	338,400				
	168	338,600				
	169	338,800				
再任用 職員		238,800	283,100	313,000	342,100	429,800

## 備考

- 1 この表は、高等学校又は特別支援学校に勤務する校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、助教諭、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員並びに人事委員会規則で定める職員に適用する。
- 2 この表の1級165号給から169号給までは、人事委員会規則で定める講師及び養護助教諭のみに適用する。
- 3 この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員で人事委員会規則で定めるものの給料月額は、この表の額に7,700円をそれぞれ加算した額とする。

口 小学校・中学校教育職給料表

職員 の 区分	職務 の 級 号 給	1 級	2 級	特2級	3 級	4 級
		給料月額	給料月額	給料月額	給料月額	給料月額
		円	円	円	円	円
	1	148,800	164,400	273,300	391,200	448,400
	2	150,300	166,500	276,100	393,000	449,400
	3	151,800	168,600	278,900	394,800	450,400
	4	153,300	170,800	281,700	396,500	451,600
	5	154,900	172,800	284,400	398,100	452,600
	6	156,800	175,000	287,200	399,900	453,500
	7	158,600	177,200	290,000	401,700	454,300
	8	160,400	179,400	292,800	403,600	455,200
	9	162,200	181,700	295,300	405,400	456,300
	10	164,300	184,500	298,100	407,100	457,100
	11	166,300	187,200	300,900	408,800	457,900
	12	168,300	189,900	303,700	410,400	458,900
	13	170,300	192,800	306,400	411,800	459,700
	14	172,500	194,500	309,400	413,100	460,400
	15	174,700	196,200	312,300	414,300	461,100
	16	176,900	197,900	315,100	415,500	461,700
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	17	179,200	199,700	317,900	417,100	462,300
	18	181,800	201,400	320,700	418,300	463,000
	19	184,300	203,100	323,500	419,600	463,700
	20	186,800	204,800	326,300	420,900	464,400
	21	189,300	206,800	329,000	422,000	464,900
	22	191,000	209,200	331,500	423,400	465,600
	23	192,700	211,600	334,000	424,800	466,300
	24	194,400	213,900	336,500	426,200	467,000
	25	195,900	215,900	338,900	427,200	467,700
	26	197,500	218,400	341,300	428,400	468,400
	27	199,100	221,000	343,700	429,600	469,100
	28	200,700	223,500	346,000	430,800	469,800
	29	202,600	225,900	348,300	431,600	470,300
	30	204,800	229,100	350,500	432,800	471,000
	31	207,000	232,300	352,700	434,000	471,700
	32	209,100	235,500	354,900	435,200	472,400
	33	210,900	238,900	357,000	436,100	473,000
	34	213,100	242,000	359,000	436,700	473,700
	35	215,300	245,100	361,000	437,300	474,400
	36	217,500	248,200	363,000	437,900	475,100
37	219,600	251,200	365,200	438,600	475,600	
38	221,800	254,200	367,000	439,200		
39	224,000	257,200	368,800	439,800		
40	226,200	260,200	370,600	440,400		
41	228,400	263,200	372,400	440,900		
42	230,400	265,800	374,100	441,400		
43	232,400	268,500	375,800	441,900		
44	234,400	271,200	377,500	442,400		
45	236,400	273,900	379,000	442,800		
46	238,300	276,600	380,700	443,100		
47	240,100	279,300	382,400	443,400		
48	241,900	282,000	384,100	443,700		
49	243,800	284,400	385,800	444,000		
50	245,500	287,100	387,300	444,300		
51	247,200	289,800	388,800	444,600		
52	248,900	292,500	390,300	444,900		

	53	250,400	295,000	391,800	445,200
	54	252,100	297,800	393,200	445,500
	55	253,700	300,500	394,600	445,800
	56	255,400	303,100	396,000	446,100
	57	256,600	305,500	397,100	446,400
	58	258,100	308,300	398,200	446,700
	59	259,600	311,100	399,400	447,000
	60	261,100	313,900	400,600	447,300
	61	262,600	316,400	401,600	447,600
	62	264,100	319,000	402,700	447,800
	63	265,600	321,600	403,800	448,000
	64	267,000	324,200	404,900	448,200
	65	268,200	326,600	405,900	448,400
	66	269,800	329,000	407,100	448,600
	67	271,400	331,400	408,300	448,800
	68	273,000	333,800	409,500	449,000
	69	274,600	336,200	410,500	449,200
	70	276,100	338,400	411,600	449,400
	71	277,600	340,600	412,700	449,600
	72	279,100	342,800	413,800	449,800
再 任 用 職 員 以 外 の 職 員	73	280,200	345,200	414,600	450,000
	74	281,500	347,500	415,600	
	75	282,800	349,800	416,600	
	76	284,100	352,100	417,600	
	77	285,400	354,100	418,500	
	78	286,600	356,000	419,300	
	79	287,800	357,900	420,100	
	80	289,000	359,800	420,900	
	81	290,100	361,600	421,700	
	82	291,300	363,400	422,400	
	83	292,500	365,200	423,100	
	84	293,700	367,000	423,800	
	85	294,600	368,500	424,400	
	86	295,600	370,200	424,800	
	87	296,600	371,900	425,200	
	88	297,600	373,600	425,600	
	89	298,500	375,300	426,000	
	90	299,400	376,700	426,300	
91	300,300	378,100	426,600		
92	301,200	379,500	426,900		
93	301,600	381,000	427,200		
94	302,400	382,300	427,500		
95	303,200	383,600	427,800		
96	304,000	384,900	428,100		
97	304,900	386,000	428,400		
98	305,700	386,800	428,600		
99	306,500	387,700	428,800		
100	307,300	388,600	429,000		
101	308,100	389,700	429,200		
102	308,600	390,700	429,400		
103	309,100	391,700	429,600		
104	309,500	392,700	429,800		
105	309,700	393,600	430,000		
106	309,900	394,600	430,200		
107	310,200	395,500	430,400		
108	310,400	396,500	430,600		

	109	310,500	397,300	430,800		
	110	310,800	398,300	431,000		
	111	311,000	399,300	431,200		
	112	311,300	400,300	431,400		
	113	311,500	400,900	431,600		
	114	311,800	401,800			
	115	312,100	402,700			
	116	312,400	403,600			
	117	312,600	404,500			
	118	312,900	405,300			
	119	313,200	406,100			
	120	313,400	406,900			
	121	313,600	407,700			
	122	313,800	408,500			
	123	314,000	409,300			
	124	314,200	410,100			
	125	314,400	410,400			
	126		410,800			
	127		411,400			
	128		411,700			
	129		412,200			
	130		412,600			
	131		413,200			
	132		413,600			
	133		414,000			
	134		414,400			
	135		414,800			
	136		415,200			
	137		415,600			
	138		416,000			
	139		416,400			
	140		416,800			
	141		417,200			
	142		417,500			
	143		417,800			
	144		418,100			
	145		418,400			
	146		418,700			
	147		419,000			
	148		419,300			
	149		419,600			
	150		419,800			
	151		420,000			
	152		420,200			
	153		420,400			
	154		420,600			
	155		420,800			
	156		421,000			
	157		421,200			
	158		421,400			
	159		421,600			
	160		421,800			
	161		422,000			
再任用職員		229,800	280,100	308,200	335,700	419,400

備考

- この表は、小学校又は中学校に勤務する校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、講師、助教諭及び養護助教諭並びに人事委員会規則で定める職員に適用する。
- この表の適用を受ける職員のうち、その職務の級が3級である職員で人事委員会規則で定めるものの給料月額は、この表の額に7,500円をそれぞれ加算した額とする。

## 別記第2 切替要領

号給の切替え

教育職給料表3級及び4級の適用を受けている職員の改定実施日における号給は、その者の実施日の前日における号給に応じて別表に定める号給とする。

## 別表

イ 高等学校等教育職給料表の適用を受ける職員の新号給

級 旧号給	3級	4級
1	1	1
2	1	1
3	1	1
4	1	1
5	1	1
6	1	1
7	1	1
8	1	1
9	1	1
10	1	1
11	1	1
12	1	1
13	1	1
14	1	1
15	1	1
16	1	1
17	1	1
18	1	1
19	1	1
20	1	1
21	1	1
22	1	1
23	1	1
24	1	1
25	1	1
26	1	1
27	1	1
28	1	1
29	1	1
30	1	2
31	1	3
32	1	4
33	1	5
34	2	6
35	3	7
36	4	8
37	5	9
38	6	10
39	7	11
40	8	12
41	9	13
42	10	14
43	11	15
44	12	16
45	13	17
46	14	18
47	15	19
48	16	20
49	17	21
50	18	22
51	19	23
52	20	24
53	21	25
54	22	26
55	23	27

級 旧号給	3級	4級
56	24	28
57	25	29
58	26	
59	27	
60	28	
61	29	
62	30	
63	31	
64	32	
65	33	
66	34	
67	35	
68	36	
69	37	
70	38	
71	39	
72	40	
73	41	
74	42	
75	43	
76	44	
77	45	
78	46	
79	47	
80	48	
81	49	
82	50	
83	51	
84	52	
85	53	
86	54	
87	55	
88	56	
89	57	
90	58	
91	59	
92	60	
93	61	

ロ 小学校・中学校教育職給料表の適用を受ける職員の新号給

級 旧号給	3級	4級
1	1	1
2	1	1
3	1	1
4	1	1
5	1	1
6	1	1
7	1	1
8	1	1
9	1	1
10	1	1
11	1	1
12	1	1
13	1	1
14	1	1
15	1	1
16	1	1
17	1	1
18	1	2
19	1	3
20	1	4
21	1	5
22	1	6
23	1	7
24	1	8
25	1	9
26	1	10
27	1	11
28	1	12
29	1	13
30	1	14
31	1	15
32	1	16
33	1	17
34	1	18
35	1	19
36	1	20
37	1	21
38	1	22
39	1	23
40	1	24
41	1	25
42	2	26
43	3	27
44	4	28
45	5	29
46	6	30
47	7	31
48	8	32
49	9	33
50	10	34
51	11	35
52	12	36
53	13	37
54	14	
55	15	
56	16	
57	17	
58	18	
59	19	
60	20	
61	21	
62	22	

級 旧号給	3級	4級
63	23	
64	24	
65	25	
66	26	
67	27	
68	28	
69	29	
70	30	
71	31	
72	32	
73	33	
74	34	
75	35	
76	36	
77	37	
78	38	
79	39	
80	40	
81	41	
82	42	
83	43	
84	44	
85	45	
86	46	
87	47	
88	48	
89	49	
90	50	
91	51	
92	52	
93	53	
94	54	
95	55	
96	56	
97	57	
98	58	
99	59	
100	60	
101	61	
102	62	
103	63	
104	64	
105	65	
106	66	
107	67	
108	68	
109	69	
110	70	
111	71	
112	72	
113	73	

## 第5 結語

本委員会は、かねてから、職員の勤務条件を社会一般の情勢に適応させるとともに、職員の執務意欲と本府の組織活力の向上につなげることに留意し、勧告等を行ってきた。今回も、本府における学校教育の現状と今後の展望を踏まえ、学校のマネジメント機能や組織力を高めるとした教育委員会の取組みの重要性に鑑み、審議、検討に臨んだところである。

今回の改正の方向性、特に学校のマネジメント機能の充実を目指す点については共感するところであり、そのための手法として、校長及び教頭の給料の底上げを図るとした点にも異論はないところである。他方、今回の改正がマネジメント機能の充実を目指すものであるところ、財源捻出を理由に最高号給を引き下げ、給料月額を下げる者が生じる点については、その影響額や対象者数の多寡に関わらず、当該者のモラルダウンの観点から問題があると考えたところである。学校運営にあたっては、校長や教頭といった管理職が要となることはもとより、教職員が一丸となって、学校経営方針や教育目標等を共有化し、学校運営における組織的な取組みを推進していくことで、マネジメント機能の充実が実現できるものと考えるところである。マネジメント機能の充実といった政策目的を叶える上で、現在校長等が50歳台を中心に在職している現状を踏まえ、ベテラン層の士気への影響を考慮し、今回の勧告に臨んだところである。

また、学校の組織力を高める取組みは今回が初めてではない。近年では、平成18年度に、校務の要の職としての「首席」及び教員の指導力の向上を図るための「指導教諭」が府立学校に配置され、翌年度からは市町村立学校にも配置が広がっている。また、平成20年度には、定時制課程等を併設する高等学校や高等部を設置する特別支援学校の校長の業務軽減等を図り、教職員の人事評価などのマネジメント機能を充実するべく、「准校長」が置かれている。今回の改正が、校長がリーダーシップを発揮して学校経営を行えるよう、そのサポート

体制を整備することが一つの狙いであることから、これら既存の職の活用が重要になる。教育委員会におけるさらなる取組みを求めるものである。

結びに、今回の勧告は、学校における管理職給与の改正とこれを通じた政策目標の達成という側面を持つ。本委員会は、地方公務員法の諸原則を踏まえ、教育委員会案の内容の検討を進めてきたところである。今後、勧告に基づく改正に向けて、様々な議論が行われることとなるが、本件改正が所期の目的の達成に寄与し、府民の理解が得られるものになるよう建設的な議論を期待する。