

「府立高等学校長等の給与に関する報告及び勧告」の概要

平成26年2月10日
大阪府人事委員会

勧告に至った経緯

- 学校のマネジメント力を高めることが重要視されている中、教育委員会は、その担い手である校長等の給与を役割に見合ったものになるよう検討。特に、若年層管理職を上げる必要を強調。人事委員会もその考え方に異論はなく、制度改正のための勧告を決定。

勧告のポイント

- 校長及び教頭の「初号」水準を引き上げ。
 - 例. 府立高等学校長の場合
… 1号給から28号給までをカットし現29号給を新1号給へと改正。
- これにより…
 - 1) 若手管理職の月例給水準が上がる（昇任意欲の喚起)
 - 例. 高等学校長が最大5.2万円、
高等学校教頭が最大7.6万円のアップ
 - 2) 役職相互の年収での重なりがなくなる（職務給の原則を推進)
 - 例. 高等学校長の場合
改定前：教頭との年収の重なりが最大68万円
改定後：教頭との年収の重なりが「ゼロ！」
(詳しくは資-7をご覧ください)
- 平成26年4月1日から実施。

改定のための所要額見込

- 約920万円（本府独自の特例減額がないとした場合の試算額）

教育委員会検討案の概要

- 教員の年齢構成が 50 歳台と 20 歳台に偏っており、管理職適齢の 40 歳台が薄い。また、教員の「現場を離れたくない」との思い、管理職業務としての「サービス管理や事務業務など」の多さ、役職相互の給与額の重なりなどにより、将来の学校管理職は担い手不足の状況。
- 意欲ある若年層が管理職を目指すための仕組みづくりとして、職務給の原則を推進するとともに、管理職を目指すインセンティブの構築が必要。具体的には、上下の役職相互の年間給与の「重なり」をなくすことを軸として、校長、教頭の「初号」（1号給）水準を引上げ。同時に、その財源を確保するため、校長、教頭の「最高号給」水準を引下げ。

人事委員会の見解

- マネジメント力を高めるべく、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府教委の見解に異論はない。若年層管理職の給与水準を引上げることによって学校のマネジメント力を高めようとする点については、積極的に賛意を表す。
- しかしながら、若年層管理職水準を上げる財源をベテラン層管理職の「最高号給」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ある。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。
- かかる観点から、ベテラン層の最高号給水準については、教委案とは異なり、これを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、更に、関係機関において協議して解決を図られることを期待。