

兵高教組

2025年11月4日

確定速報 No.2

調査情報 24号

兵庫県高等学校教職員組合調査部

TEL: 078-341-6745 FAX: 078-351-3185

URL: <http://www.hyogo-kokyoso.com>mail: honbu@hyogo-kokyoso.com

賃金改定確定県教委交渉(11月5日)直前情報

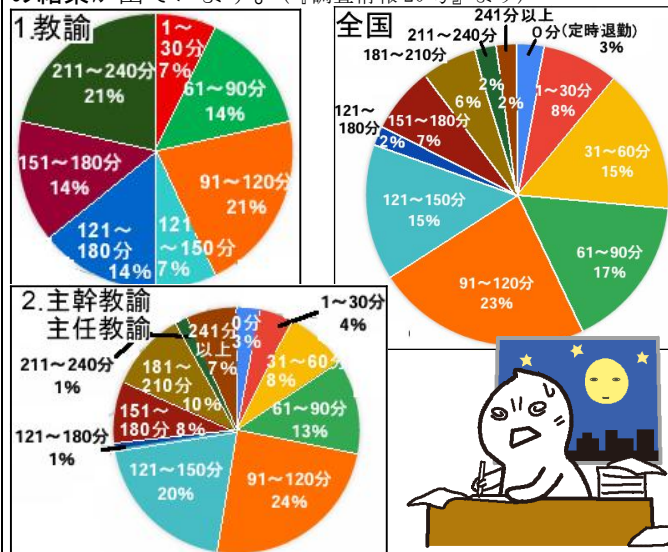
主務教諭の配置で超勤は増え、賃金は減る

先行配置の東京都の例からわかったこと

いよいよ11月5日より、県教育委員会との賃金権利確定交渉＝「労使交渉」が開始されます。6月11日、給特法(公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法)が改定され、国の予算で教職調整額が毎年1%ずつUPすることは決まっています。一方、教諭と主幹教諭との間に「主務教諭」を配置すること、義務教育等教員特別手当と給料の調整額の引き下げたお金で「担任手当」に充てることは自治体の判断となっています。

東京は「主務教諭」の配置で超過勤務が全国最長に

全日本教職員組合の調査(40都道府県1,200人の回答)の集計から、2009年度から「主務教諭」(職名「主任教諭」)導入した東京都では、1「教諭」、2「主任教諭・主幹教諭」が、勤務時間終了後の勤務時間(文科省は「在校等時間」といい「労働時間」ではない、との答弁)は、全国最長との結果が出ています。(『調査情報20号』より)



東京は「主務教諭」の配置後、賃金も(全員が)ダウン

改定給特法の附帯決議(参議院附帯決議12)には、「主務教諭の配置のために教員の給与を下げることはないよう、地方公共団体に周知徹底」とあります。

東京都の教諭の現状は、「附帯決議」とは、異なった結果を示しています。右グラフは東京都人事委員会の教員給料表(2025年)から作製しています。

23歳で教諭となった方の給料をみると、仮に33歳で「主任教諭」、43歳で「主幹教諭」となれば給料が比較的上昇します。主任(主務)、主幹にならなければ、給料表はフラットに近づき、主務、主幹になっても、主幹等配置前の2003年の教諭の給料と比較すると、配置後は、教員全体の給与は引き下げられています。

主務教諭配置時に「教諭の給与を下げることはない」は将来も約束されていません。附帯決議には「主務教諭の配置が地方公共団体による任意設置」とあります。

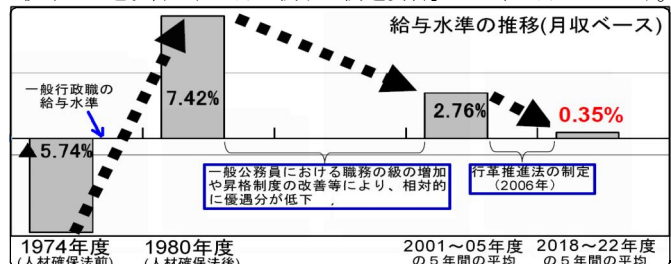
高教組は賃金面以外でも配置は不要と考えています。



教員不足のいま「人材確保」のための義務特減は逆行

「未配置問題は…依然として深刻な状況…教職員の不足解消に向けた人材確保策を一層強力に推進することが必要」(2025年県人事委員会勧告より)な時、特別支援学校等の教員の「給料の調整額」と「義務教育等教員特別手当」(以降「義務特」)を削減し「担任手当」を創設することは容認できません。

義務特は、1974年「優れた人材を確保するため「教員の給与を一般の公務員よりも優遇する」ことを定めた人材確保法の趣旨に則り」創設されました(以下、文科省「教師の処遇改善の在り方に関する関連資料」2024年4月1日より)。



	小学校			中学校			小・中計		
	受験者数(人)	採用者数(人)	倍率	受験者数(人)	採用者数(人)	倍率	受験者数(人)	採用者数(人)	倍率
人材確保法制定前 1974年度採用	39,292	18,265	2.2	53,465	8,398	6.4	92,757	26,663	3.5
人材確保法制定後 1980年度採用	74,822	22,710	3.3	93,765	11,679	8.0	168,587	34,389	4.9

義務特の影響もあり、教員試験倍率が上昇しましたが、いまは全国的に年々下がっています。この状況で「人材を確保」する義務特削減は誤りです。衆議院附帯決議は「国及び地方公共団体は、「教員採用試験の倍率低下」や「教員不足」といった課題を解決するための対策に万全を期すこと」とあります。また、参議院附帯決議は「現在行われている一律支給部分について、その支給ができないとの誤解が生じないように周知」とあります。

高教組は義務特の削減は誤りと考えます。

支援の必要な生徒が急増する中「調整額削減」に反対

少子化が進む一方、特別支援学校の児童生徒数は急増し、障害の多様化も進んでいます。しかし、4月15日、文科相は「全ての教師が特別支援教育に関わることが必要」と給料の調整額の半減を発表しました。これに対し、障害のある子どもの保護者らは6月4日、22,751筆の反対署名を文科省に提出し、署名を始めた草薙充男氏は「支援を必要とする子の最前線の教員から削るのは受け入れられない」と訴えられました。

高教組は、特別支援学校の教職員の専門性と実践に見合った、正当な評価と処遇の切り下げに反対します。