

# 分権改革下の教員給与法制改編に伴う自治体 教員給与・人事政策の課題と国際比較研究

International and Domestic Comparative Studies on Local Governments' Teacher  
Salary and Personal Affairs Policy with the Changing of the Legislation of Teacher  
Salary under Decentralization

序 一 本科学研究費共同研究の目的と問題の設定一

小川正人

## 第1部 外国研究

- |                          |      |
|--------------------------|------|
| 1 イギリスの優秀教員制度と教員給与政策     | 勝野正章 |
| 2 アメリカの教員給与の研究           | 伊藤稔  |
| 3 フランスにおける教員給与           | 高津芳則 |
| 4 韓国における教員給与の法制及び人事政策の変化 | 高鍋   |
| 5 中国における教員給与政策           | 劉占富  |

## 第2部 国内研究

- |   |           |
|---|-----------|
| 1 レビュー・文献リスト                              |           |
| 1 少子高齢化時代に対応した教員人事政策（研究）の再構築のための<br>文献リスト | 青木栄一      |
| 2 公務員給与政策に関する国際比較研究について                   | 山中秀幸      |
| 3 新たな教員評価制度に関する先行研究                       | 押田貴久      |
| 4 私立学校経営としての教員人事と給与                       | 小入羽秀敬     |
| 2 都道府県の教員給与                               |           |
| 1 教職員と行政職職員の給与格差分析                        | 山中秀幸      |
| 2 教員給与に関するデータベース作成の概要について                 | 山中秀幸・押田貴久 |

### 3 都道府県・政令指定都市の人事政策

- |                  |       |
|------------------|-------|
| 1 宮城県ヒアリング調査の概要  | 川上泰彦  |
| 2 宮崎県インタビュー調査の概要 | 押田貴久  |
| 3 愛媛県ヒアリング調査の概要  | 山中秀幸  |
| 4 高知県ヒアリング調査の概要  | 小入羽秀敬 |
| 5 京都市ヒアリング調査の概要  | 田中祥子  |

### 4 都道府県人事委員会勧告

- 1 平成17年度の人事院等勧告と新しい公立学校教員給料表モデル  
～公務員給与の改定および給与構造の改革と全人連モデルについて～  
押田貴久
- 2 《資料》国・都道府県・政令指定都市における教員給与・人事政策に関する  
リンク集  
山中秀幸・小島優生・川上泰彦・押田貴久・小入羽秀敬・田中祥子

# 序 一 本 科 研 費 共 同 研 究 の 目 的 と 問 題 の 設 定 一

東京大学 小川 正人

Introduction

Masahito OGAWA

## はじめに

旧来、日本の公立義務教育学校教員（以下、公立学校教員）の給与法制は、全国均一な教育水準の維持と優秀な教員の確保、等といった国の政策的背景もあり国の強い管理下にあったといつてよい。具体的には、各都道府県の給与水準・体系は国の給与表に準拠することが求められ（教育公務員特例法改正前の旧規定第25条の5）、且つ、国が給与半額負担する義務教育費国庫負担制度の存在等もあって、各都道府県の公立学校教員の給与水準・体系はほぼ全国的に均一で独自の政策を試みる都道府県があったとしてもその裁量は限られたものであった。

しかし、2004年以降、公立学校教員の給与法制は以下のように大きく改編されて今日に至っている。

- (1) 都道府県公立学校教員の給与水準・体系の基準となっていた国立学校教員の給与表が国立学校の法人化に伴い廃止となり（教育公務員特例法第25条の5削除）、公立学校教員の給与政策決定の裁量権限が実質的に各都道府県に委ねられることになったこと
- (2) 国の分権改革や「三位一体」の税財政改革の下、都道府県における学級編制基準の弾力化等に対応した公立義務教育学校教職員の人件費や少人数学級編制等の裁量拡大を強く求める都道府県からの要請に応じて、文部科学省は、2004年度から義務教育費国庫負担制度の運用や事務手続き等に関する諸制約を大幅に緩和し都道府県の負担金制度で措置される人件費の裁量権限を拡大する「総額裁量制」を導入したこと

その後、国の「三位一体」税財政改革は、3兆円の税源移譲を実現するための財源確保のため4兆円の負担金・補助金削減に取り組んだ結果、平成18年度より

国と都道府県で半額ずつ負担してきた義務教育費国庫負担制度を国負担率1/3とする制度改正とすることで決着した。以上のような公立学校教員の給与法制改編により、各都道府県における教員給与の水準・体系等を含めた教員給与政策や給与と連動した教員人事行政・政策がどのように変容してきているのか—その動態と問題、改革課題を実証的に検証していくことが今日喫緊に求められている。特に、今後、大量退職者や少人数学級・教育の進展等により大量の新規採用教員・各種非常勤補助教員や管理職教員の確保・養成等の課題と、公務員制度改革の一貫である教員評価—能力開発型の人事行政が求められている今日、それら教員政策の要としてますます重視される教員給与政策の在り方に関する研究は重要である。

また、公立学校教員の給与政策の改革動向は、日本だけではなく欧米や近隣アジアでも学校改革の一環として共通の課題ともなっている。特に、日本の教員給与改革が、旧来の国主導の集権的な法制度と政策手法を転換して、地方に裁量権限の多くを移譲し分権的な教員給与法制や政策手法を目指し始めていることを踏まえると、「分権型」の教員給与法制や政策を採用する英・米と「集権型」のそれを採るフランス、韓国等との比較考察を行いながら、それら国々の教員給与法制や政策の功罪を明らかにしつつ、集権から分権への転換点にある日本の教員給与政策の課題を明らかにしていくことが必要である。すなわち、「分権型」の教員給与政策をとる英・米と「集権型」（公立学校教員を国家公務員とする）の政策をとるフランス、韓国、そして「集権型」から「分権型」への移行期にある日本それぞれの教員給与の法制・政策、教員の社会経済的地位と社会的評価、教員の意識・満足度、国際学力調査等を多国間比較考察（統一的統計集計とフォーマットの作成等を計画実施）等で検証しつつ、「集権型」から「分権型」に移行しつつある日本の教員給与法制・政策の間

題と課題をそれら多国間比較考察の中で明らかにしていくことが重要である。

以上のような本科研費共同研究のねらいを確認したうえで、本年度の作業としては、主に、以下のように、2004年以降の教員給与法制の改編と政策変化によって生じている各都道府県の教員給与政策の動態とその規定要因や、多国間比較考察に向けた各国の教員給与法制・政策の実証的研究と比較考察準備のための各種調査データの収集・分析等といったマクロ的な調査研究と実態把握に取り組んだ。

- (1) 国の給与表準拠と義務教育費国庫負担制度で構造化されていた従来の国—都道府県の公立学校教員給与法制と都道府県の教員給与決定過程が、2004年以降の法制改編でどのように変化しているのかを実証的に明らかにすること
- (2) 2004年以降に変化している上記の教員給与法制と給与決定過程の下で、実際、各都道府県の教員給与水準・体系を含めた給与・人事政策の動態の把握とその規定要因、各都道府県格差の動態把握とその規定要因等を各種のデータ収集と統計分析、ヒヤリング調査等で明らかにしていくこと
- (3) 多国間比較考察の対象国であり日本には詳しく知られていないイギリス、アメリカ、フランス、韓国の教員給与・人事の政策・法制を実証的に調査研究するとともに（英国・米国には一定の蓄積がある）、各国の公立学校教員の給与水準や社会経済的地位等を他職種のそれと比較できる多国間比較のための統一フォーマットを作成するために国際的並びにそれらの国々の各種調査データを収集、分析すること

本年度の調査研究は、初年度ということもあって、日本と外国の調査研究班とも、基礎的な法制度のしくみ、特徴、今日の改革動向、基礎的なデータ等の把握と基本的文献・資料等の収集に力を注いだ。本報告書は、それら調査研究作業の一端をまとめたものである。

なお、本科研費共同研究は、(1)(2)の日本の調査研究は、研究代表者の小川正人（東京大学／理論、総括）、青木栄一（国立教育政策研究所／調査、データ収集・分析）、(3)のイギリス担当は勝野正章（東京大学）、アメリカ担当は伊藤稔（東京理科大学）、中田康彦（一橋

大学）、フランス担当は高津芳則（大阪経済大学）、韓国担当は高鶴（韓国・大邱教育大学）が分担した。研究分担者の外に、協力研究者として、山中秀幸（法政大学非常勤講師）、韓相俊、小島優生、川上泰彦、劉占富、押田貴久、小入羽秀敬、田中祥子（以上、東京大学大学院生）が調査研究に参加した。

## 1. 負担金問題の「政治決着」と負担金制度をめぐる新たな動き

2004年度から公立義務教育学校教員の給与法制の改正が継続的に行われてきたことに触れたが、そうした動向に更に新たな要因が加わるようになった。それは、昨年に「政治決着」した義務教育費国庫負担金の1/2国負担率から1/3負担率の変更である。義務教育費国庫負担金制度の在り方を審議した中教審・義務教育部会が、昨年10月26日に1/2国庫負担率の制度堅持を答申したにもかかわらず、政府・与党合意により負担率1/3への切り下げが決定された。「苦渋の決断」（小坂文科大臣、11月30日談話）、「やむを得ない合意」（結城文科事務次官 同日談話）という声もあるが、結果的には8500億円削減という数字合わせを最優先した負担金堅持論と中学校教職員給与分一般財源化論との間での理念無き妥協となった。

「義務教育制度については、その根幹を維持し、義務教育費国庫負担制度を堅持する。その方針の下、費用負担について、小中学校を通じて国庫負担の割合は三分の一とし、8500億円程度の減額及び税源移譲を確実に実施する。また、今後、与党において、義務教育や高等学校教育等の在り方、国、都道府県、市町村の役割について引き続き検討する」（政府・与党「三位一体の改革について」平成17年11月30日）

小坂文科大臣は、「教育現場の実情等を見ますと、この問題を毎年毎年繰り返すというようなことは避けるべきで、「平成18年度の措置は恒久的なもの」との意向を表明した。しかし、1/3負担金を恒久的なものを受けとめるような状況にはなく負担金をめぐる情勢は流動的である。むしろ、国の負担率が1/3に切り下げられたことで、国の責任はその分後退し一般財源化に更に弾みがついたことは否めない事実である。実際、

総務省・地方六団体は、「新地方分権構想委員会」を12月中旬に設置し、2007年度以降を対象とする第2期改革に向けた戦略などを議論し、「骨太の方針2006」に合わせて中間報告をまとめ、その中で負担金全廃を実現させたいとしている。これに呼応するかのように自民党内にも新たな動きもみられる。毎日新聞の報道（平成17年12月5日付け）によると、自民党の中川秀直政調会長は、先月30日の全国政調会長会議で「生活保護、高校教育を含めた義務教育の問題など、与党で国と地方のあり方を決める協議機関を早急に立ち上げたい」と語り、義務教育費国庫負担金や生活保護費について制度自体の是非や見直しを含めて党主導で検討することを表明したとされる。報道は、続けて、この協議機関構想は第2期改革への布石とみられ、自民党幹部は「国と地方だけに任せては対立が激化するだけで、議論が進まない」ため与党が国と地方の「仲裁役」となって改革を進めたい考えだと指摘している。

## 2. 義務教育教職員の定数と給与をめぐる新たな政府の「合理化」政策

国負担率が1/2から1/3に切り下げられても、「国と地方の分担の割合は変わるが、協力して負担して教職員の給与全額を確保していくという大きな制度は変わっていない」（結城文科事務次官）とその基本的制度の趣旨や財源確保には変更のないことを強調する主張もあるが、しかし、この負担率の変更は負担金制度をめぐる周辺状況の変化のなかに位置づけると国の教育政策遂行上に大きな実際上の影響を及ぼすものと思われる。

第一は、今次の税財政改革において、負担補助金4兆円削減で税源移譲財源3兆円の確保が実現したことから、今後の最重点課題は交付税額の削減と制度見直しに移行する。交付税制度の本格的な見直しは、次期改革で行われると予想されるが（竹中総務大臣の私的懇談会「地方分権21世紀ヴィジョン懇談会」座長・大田弘子政策大学院教授、平成18年6月に改革案をまとめて「骨太の方針2006」に反映）、今年度の予算編成でも財務省は1兆円規模での交付税削減を実施としている。交付税は、いわば、表財源である負担金等の裏財源という性格をもっているため、表財源である負担金で1/3の給与財源が確保されるとはいえ、裏財源の交付税総額が減らされる分、義務教育教職員給与に

関する都道府県の給与負担分の財源確保はそれだけ不安定性と厳しさを増す。その影響は、交付税改革の進展とともにボデイブローのように都道府県の財政に及んでいくと考えられる。

第二は、政府による一連の地方公務員の削減計画と給与抑制政策の影響である。地方公務員数の4.6%一律削減の方針は、義務教育学校教職員についても実数2万人の削減が指示されている。昨年末の閣議決定（平成17年12月24日）では、特に、国が定数に関する基準を幅広く定めている分野の職員（教育も含）は、地方の努力に加え国が基準を見直すことで従来の実績（5年間で4.2%）を上回ることで、特に、教職員の場合には児童生徒数の自然減を上回る削減を求められた。同時に、財政制度等審議会「平成18年度予算の編成等に関する建議」（平成17年11月21日）でも、「義務教育教職員の人員に関しても、純減を行うべきであり、新たな定数改善計画は策定すべきではない。また、教職員定数の問題を考えるに当たっては、効率的な学校運営・教育上の効果等の観点から学校の統廃合を進め、適正なクラス数を確保する必要があることを念頭に置くべきである」と、文部科学省の定数改善計画策定の中止や、小規模学校廃止を含む学校統廃合を強力に取り組むことで教職員定数の一層の削減を促している。更に、平成17年8月の人事院勧告は、公務員の給与・人事全般にわたる抜本的改革の実施を強く打ち出した。具体的には、給与水準の引き下げ（一律4.9%減）、全国均一の公務員給与に地域毎の民間賃金格差を踏まえた地域格差の導入（東京を除いては全国全ての地域で引き下げ）、年功昇給を抑制し職務・職責に応じ勤務実績を的確に反映する昇給・勤勉手当の整備等を掲げて平成22年度までの5年間で段階的に導入し完成させるとしている。これらの方針により、文科省が昨年秋に策定した第八次教職員定数改善計画は頓挫の様相を呈しているし、都道府県財政で大きな割合を占める義務教育教職員給与の負担率が2/3に上がったことで教職員数の削減と給与水準抑制への誘因がこれまでになく強まってきている。

第三は、義務教育教職員の給与体系の見直しについても政府部内での政治工程が具体化してきていることである。前述の財政制度等審議会「平成18年度予算の編成等に関する建議」は、義務教育教職員の「給与構造改革を実施する必要がある、優遇措置の根拠となっている人確法は廃止に向けた取り組みが必要である」

とし、さらに、「諸外国の教員給与体系はその職責の性格から専門職的な色彩が強いものとなっている一方、日本の教員の給与体系は行政職的な色彩を帯び年功序列による累進性が強いものとなっている。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も検討課題である」と指摘している。こうした提言を受け、昨年末の閣議決定（12月24日）においては、人材確保法は廃止を含めた見直しを平成18年度中に結論を出し平成20年春に所要の制度改正を行うとしている。

そして、第四には、上記のような状況の下で、義務教育費国庫負担金の総額裁量制が教職員給与の切り下げや定数配置の運用「合理化」等といった下降方向への弾力化として機能せざるをえなくなっているのに加えて、都道府県における義務教育教職員給与の抑制と財政事情の厳しさから、加配教員の給与2/3負担が都道府県には過重となり加配配置を返上する都道府県も増えることも懸念される。

第七次改善計画と義務標準法の弾力化等で、少人数学級・教育の試みが広がりを見せ始めたにもかかわらず、国の1/3負担率への変更は前述した政府の政策方針の下で、そうした試みを停滞乃至は後退させていく状況を生み出そうとしている。

### 3. 先行する都道府県の義務教育教職員の給与と定数の「合理化」

前述のように、負担金の負担率1/3への切り下げは、その制度をめぐる状況変化の中で義務教育費の「合理化」を促すように機能することは避けられない。実は、こうした教職員の定数や給与の合理化・切り下げは今後予測される本格的な検討を前に既に都道府県で具体的に先行している。

その一つは、国立学校の法人化による国立学校教職員給与表の廃止後、都道府県における義務教育教職員給与の裁量が拡大したことに伴い、表1に見るように、都道府県の財政事情の厳さもあって諸手当や管理職手当を中心に教職員給与の切り下げが急速に進んでいることである。平成17年度現在で、管理職手当を中心に既に19道府県が給与抑制措置を実施している。

二つは、平成16年度から実施された負担金の総額裁量制によって、負担金＝給与費の「効率的」運用と少人数教育の要請等から教職員定数の非常勤への振り替えが全国的に進んでいることである。平成16年度では

多くの都道府県（教育委員会）が総額裁量制の導入に慎重な姿勢を示していたが、平成17年度には幾つかの県を除きほとんどで導入するに至っている（表2を参照）。

その結果、①義務標準法の定数を下回る小中学校教職員配置の都道府県が平成15年度16県（総数1002人）から、平成16年度で17県（同1258人）、平成17年度で22県（同2023人）と増えてきていること、②国庫負担対象の非常勤数は、全都道府県合計で、平成14年度3211人、平成15年度3979人（前年度から768人増）、平成16年度4699人（前年度から720人増）、平成17年度6210人（前年度から1511人増）と年々増加してきていること、③総額裁量制は国の行政職を基準に年齢別標準給与水準が設定されているため、国の給与水準より高めの都道府県では財源持ち出し分を減らすために総額裁量制の定める標準給与水準やそれ以下までに給与水準を切り下げたところも出ていること（給与本体の抑制6県、諸手当の抑制2県）等、教員定数・配置の運用上の「合理化」が急速に進んできていることが明らかになっている。

平成18年度から、新制度である1/3国負担率の義務教育費国庫負担金制度に移行することになるが、昨年までの1/2国負担率の制度の下においても前述のような教員定数・配置や給与等の「合理化」が確実に進行してきていることを考えれば、1/3国負担率、更には、

仮に、負担金制度が全廃され義務教育教職員の給与財源が、一般財源化された場合には、一般財源に100%依存することになるため、こうした合理化策はストレートに都道府県に貫徹し一層進行していくことが予測される。1/3負担率とはいえ義務教育費国庫負担金制度が存続している間に、義務教育財政システムの在り方が義務教育教職員の給与や定数・配置の在り方がしっかり検討されておくことが必要である。

本科研費共同研究は、以上のような今日の義務教育学校教員の給与や定数・配置をめぐる新たな動向の下で、地方における教員給与政策や定数・配置等の実態がどのように変化してきているのかを実証的に検証しながら問題と改革課題を析出することを狙いとするものである。

表 1 平成17年度における給与の抑制措置状況

	給料		その他諸手当	抑制実施期間
	給料の抑制状況	抑制率		
北海道	○	△1.7%	管理職手当(△5%)	H15.4~H18.3
青森	○	△4%(校長-教頭) △3%(役職加算対象者) △2%(役職加算非対象者)	管理職手当(△5%)	H16.4~H21.3
岩手		未定	未定	
宮城	○	実施予定(17年度以降の抑制内容を変更する。) (△3.2%)	未定	H16.4~H18.3
秋田		実施しない予定	実施しない予定	
山形		実施しない予定	実施しない予定	
福島		未定	未定	
茨城			管理職手当(△10%、給料月額額の16%に相当する額以上の手当受給者、校長)	H15.4~H18.3
栃木		実施しない予定	実施しない予定	
群馬		未定	未定	
埼玉		実施しない予定	実施しない予定	
千葉	○	△3%(管理職手当受給者) △2%(その他)	調整手当(薪ね返り) 管理職手当(△5%、管理職手当受給割合が20%以上の者は△10%)	H15.8~H17.7 (曾手はH15.1~H18.12)
東京		実施しない予定	実施しない予定	
神奈川	○	△4%(管理職手当受給者)	調整手当(薪ね返り)	H17.4~H18.3
新潟		実施しない予定	実施しない予定	
富山		未定	未定	
石川		実施しない予定	実施しない予定	
福井		未定	未定	
福山		未定	未定	
長野	○	△10%(管理職手当22%以上受給者) △8%(管理職手当22%未満受給者) △8%(役職加算対象者) △5%(その他)	管理職手当(△10%)	H15.4~H18.3
岐阜		未定	未定	
静岡		実施しない予定	実施しない予定	
愛知		未定	未定	
三重		未定	未定	
滋賀	○	△3%(校長) △2%(その他、再任用、専任を除く)	調整手当(薪ね返り)	H17.4~H18.3
京都	○	△3.5%(3.4級職員) △2.5%(その他)	期末・勤続手当、調整手当、へき地手当、時間外手当、管理職手当(すべて薪ね返り) 未定(管理職手当(△10%))	H15.4~H18.3
大阪		未定	未定	
兵庫		未定	未定(管理職手当(△10%))	H16.4~
奈良	○	△3%(校長) △2%(それ以外)	調整手当、管理職手当、超過勤務手当(すべて薪ね返り)	H15.4~H18.3
和歌山	○	△2%(3.4級職員) △1%(その他)	へき地手当 (準へき地4%→2%、18年度から2% 1級地8%→6%、18年度から4% 2級地12%→9%、18年度から8%) 産業教育手当(10%→7%、18年度から5%) 定時制通学教育手当(10%→7%、18年度から5%) 実施予定(内容は未定)	H17.4~H18.3 給与当はH17.4~
鳥取	○	実施予定(内容は未定)		
島根	○	△3%(管理職手当受給者) △6%(その他)		H15.4~H18.3
岡山	○	△6%(管理職手当22%以上受給者) △4%(管理職手当22%未満受給者) △2.8%(その他)	給料の調整額、管理職手当(△15%)、調整手当(管理職手当の薪ね返り)	H16.4~H18.3
広島	○	△5%(3.4級職員、管理職手当の受給対象外のものを除く) △3%(その他)		H16.4~H17.3
山口		実施しない予定	実施しない予定	
徳島		未定	未定	
香川		未定	未定	
愛媛		未定	未定	
高知	○	△5%(管理職手当受給者) △3%(その他)	へき地手当 (準へき地4%→1%、1級地8%→3%、 2級地12%→9%、3級地16%→7%、 4級地20%→14%、5級地25%→18%) 産業教育手当(10%→月額19,000円) 定時制通学教育手当(10%→月額19,000円) 教員特殊業務手当(2時間以上4時間未満 850円新設、4時間以上1,300円(±100円)) 管理職手当(△3%、7月から△4%)	H17.4~H20.3
福岡	○	△2%	調整手当(薪ね返り)	H12.4~H19.3
佐賀		実施しない予定	実施しない予定	
長門		未定	未定	
熊本		未定	未定	
大分	○	△2%	管理職手当(△10%)	H16.7~H19.3 (曾手はH15.4~H19.3)
宮崎			管理職手当(△10%) へき地手当 (準へき地4%→1%、1級地8%→5%、 2級地12%→9%、3級地16%→13%、 4級地20%→17%、5級地25%→22%)	H16.1~H18.3
鹿児島	○	△2%	管理職手当(△10%)	H16.4~H19.3
沖縄			管理職手当(△10%)	H10.9~H18.3
合計	18			19

表2 義務教育費国庫負担金における総額裁量制を活用した取組状況

平成17年8月現在

都道府県名	活用状況	定数の弾力的運用	
		定数の弾力的運用	給与抑制
北海道	①35人以下学級の実施 ②非常勤講師の配置	①小学校1・2年生を対象 ②定数振替による選択履修幅の拡大、少人数指導、T.T、コース数増、免許外教科担任の解消	
青森県	33人学級の実施	小学校1・2年生、中学校1年生を対象	
岩手県	特になし		
富城県	少人数学級の実施		給与費を抑制し、それにより生み出された財源の一部を活用
秋田県	少人数学級の実施	養護教諭、事務、栄養職員等の県の配置基準による定数の未充足分を教諭定数に振替	
山形県	①学級編成の弾力化 ②非常勤講師の配置	①小学校全学年、中学校1年生を対象 ②定数崩しによる免許外教科担任の解消、情緒学級支援、院内学級支援	
福島県	少人数学級の実施	加配定数を活用	
茨城県	①35人以下学級の実施 ②非常勤講師の配置	①小学校1・2年生を対象。35人を超える学級が3学級以上の場合、1学級増設。2学級以下の場合には各学級に非常勤講師を配置 ②小学校における専科指導の充実等	
栃木県	35人以下学級の実施	中学校全学年を対象	
群馬県	①20～30人学級の実施 ②非常勤講師の配置	①小学校1・2年生を対象 ②定数崩しによる少人数指導、T.Tの実施、小規模校における複式指導及び免許外教科担任の解消	
埼玉県	①35人学級の実施 ②非常勤講師の配置	①少人数学級編成基準を拡大し、小学校2年生を38人学級から35人学級とした ②定数振替による少人数指導	
千葉県	①38人以下学級の実施 ②学級編成の弾力的運用 ③習熟度別授業、T.T、選択履修幅の拡大	①小学校1・2年生、中学校1年生を対象 ②学級増が見込まれる学級や生徒指導上困難な状態が続く学年等で活用 ③指導方法工夫改善定数を活用	平成15年8月以降給与抑制措置（給料の1.5～3/100を減額等）
東京都	特になし		
神奈川県	①少人数学級の実施 ②特殊学級の複数担任	①指導方法工夫改善定数を研修等定数に振替 ②定数振替によって生じた財源を活用して特殊学級の複数担任を増員	
新潟県	特になし		
富山県	①35人以下学級の実施 ②複式学級の解消	①小学校1・2年生を対象 ②標準法による基礎定数を活用	
石川県	35人以下学級の実施	小学校1・2年生を対象。1学級の平均児童数が35を超える学年について、35人以下学級あるいは非常勤講師の加配を学校長が選択	
福井県	非常勤講師の配置	定数振替によるT.Tの充実	
山梨県	30人学級の実施	小学校1・2年生を対象。地教委・学校の選択により30人学級編成又は少人数指導を実施	
長野県	非常勤講師の配置	定数振替	
岐阜県	非常勤講師の配置	定数崩しによる少人数教育（少人数指導・少人数学級）の充実	
静岡県	①35人以下学級の実施 ②非常勤職員配置	①中学校1年生を対象。学年3学級以上かつ学級平均生徒数36人以上の場合、学校ごとに35人以下学級又は少人数指導を選択 ②定数崩しによる小学校1年生学級支援、サイエンス・サポート、中学校1年生支援プログラム、免許外教科担任解消、通級指導教室、小学校専科教員増員、学級運営等の改善	
愛知県	少人数学級の実施	指導方法工夫改善定数を活用	



表 2 義務教育費国庫負担金における総額裁量制を活用した取組状況

平成17年8月現在

都道府県名	活用状況	定数の弾力的運用		給与抑制
		定数の弾力的運用	給与抑制	
三重県	①学級編成の弾力化 ②講師採用の増	①指導方法工夫改善定数を活用		②管理職手当削減、期限付き講師、臨時的任用講師等の給与決定について上位制限を設けることによる講師採用増
滋賀県	①35人学級の実施 ②非常勤講師の配置	①小学校1年生、中学校1年生を対象 ②指導方法工夫改善定数の活用による小学校1年生の基礎教科におけるT.T、外国人子女の日本語指導の充実や生活適応指導、免許外教科担任の解消		
京都府	少人数学級の実施	加配定数及び基礎定数を活用して、少人数学級をはじめ少人数授業やT.Tを市町村教育委員会の選択により実施		
大阪府	38人学級の実施	小学校1・2年生を対象		
兵庫県	非常勤講師の配置	定数振替による少人数指導(習熟度別授業やT.T)の充実		
奈良県	①少人数学級の実施 ②習熟度別授業等の実施	①研修等定数を活用 ②指導方法工夫改善定数を活用		
和歌山県	①学級編成の弾力化 ②非常勤講師の配置	①少人数指導の加配教員を活用		②へき地手当の抑制により生じた財源を活用して、学力問題や多様化する子どもの実態(LD・ADHD等)に対応
鳥取県	少人数学級の実施 複式学級解消 免許外教科担任解消 LD等専門教員配置 専任司書教諭配置 小規模校への事務職員配置			成14年度から全教職員の給与及び一部の手当について約5%の給与抑制を実施
島根県	①36人学級の実施 ②非常勤講師の配置			①小学校1・2年生を対象。給与等抑制により生じた財源を利用して、30人学級又は非常勤講師配置のいずれかを実施 ②給与等抑制により生じた財源を利用し、通常学級に通う軽度発達障害のある児童の支援、中学校における問題行動への対応
岡山県	①少人数学級の実施 ②非常勤講師の配置	①加配定数を活用 ②養護学校に特別非常勤講師(看護師、教育支援員)を配置		
広島県	①35人以下学級の実施 ②学級編成の弾力化 ③複式学級の解消 ④非常勤職員の配置	①小学校1年生(学年3学級以上かつ学級平均児童数36人以上)を対象 ②小学校2年生を対象(少人数学級維持が必要となる場合) ③常勤教諭を配置 ④小学校1・2年生(学年2学級以下、学級平均児童数36人以上)における少人数指導、小学校6年生における不登校対策、中学校1年生と2・3年生(効果が期待できる場合)における特定教科(国語・数学・英語)の習熟度別等少人数指導		
山口県	①35人学級の実施 ②非常勤講師の配置	①小学校1年生、中学校1年生を対象。学年2学級以下の場合は36人以上の学級への非常勤講師配置も選択可 ②中学校2・3年生の一部を対象。市町村雇用の非常勤講師(費用を1/2県補助)を活用し、35人学級の実施		
徳島県	特になし			
香川県	非常勤講師の配置	小学校の専科教育及び中学校の免許外教員解消		
愛媛県	非常勤講師の配置	定数振替による中学校1年生の不登校対策		
高知県	少人数指導の実施	学級編成の弾力化、習熟度別授業及びT.T、選択教科の開設		

表2 義務教育費国庫負担金における総額裁量制を活用した取組状況

平成17年8月現在

都道府県名	活用状況		
		定数の弾力的運用	給与抑制
福岡県	①少人数学級の実施 ②複式学級の解消	①基礎定数、加配定数を活用 ②養護教諭定数を教諭定数に置換え、複式学級を解消	
佐賀県	非常勤講師の配置	定数振替	
長崎県	①学級編成の弾力化 ②非常勤講師の配置	①加配定数を活用 ②習熟度別授業、T.Tの充実	
熊本県	非常勤講師の配置	育嬰学校において定数振替	
大分県	30人学級の実施	小学校1年生を対象。基礎定数及び加配定数を活用	
宮崎県	非常勤講師の配置	障害児における適切な教育的支援	へき地手当の抑制により生じた財源を活用
鹿児島県	①30人学級の実施 ②35人学級の実施 ③非常勤講師の配置	①小学校1年生を対象。基礎定数及び指導方法工夫改善定数を活用 ②小学校2年生及び中学校1年生の一部を対象 ③免許外教科担任の解消	
沖縄県	①少人数学級の実施 ②非常勤講師の配置	②専科指導、複式学級支援、免許外教科担任の解消、軽度障害児童生徒への対応等	①管理職手当等の抑制により生じた財源を活用して、少人数学級実施のための教員を配置