

【日本班：都道府県人事委員会勧告】

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

National Personnel Authority and Local Personnel Commission of 2005 Recommendation
and New Model of Public School Teacher Salary List
Takahisa OSHIDA

はじめに

平成17年8月の人事院勧告では、平成17年度の公務員給与の改定と昭和32年以来の大改革となる公務員給与の構造改革について勧告がなされた。

この給与勧告制度は、労働基本権制約のもとでの代償措置としての機能を果たすものとして、人事院ならびに都道府県人事委員会（以下、「人事院等」とする）が労使当事者以外の第三者機関としての役割を担い、官（公）民給与の比較に基づく給与勧告を行うことで、納税者の理解を得ながら職員給与について決定する方式として定着してきた。人事院等は毎年の生計費や経済・雇用情勢などを反映した民間企業における給与水準を緻密に調査し、職員の給与との厳正な官（公）民比較を行い、国や他団体の状況等を踏まえながら、給与勧告を行っている。

公務員制度・給与改革については、これまで、「行政改革大綱」（平成12年12月1日閣議決定）をはじめ、「公務員制度改革大綱」（平成13年12月25日閣議決定）の趣旨を踏まえ、「今後の公務員制度改革の取組について」（平成16年6月9日与党申入れ）を受けて改革の具体化が進められてきた。平成16年12月には「今後の行政改革の方針」が出され、この中で、「地域における官民の給与較差」「諸手当の見直し」「昇給・昇格の適確な運用」など公務員給与のあり方についての検討が人事院等に求められた。地方公務員の給与についても、近年の民間における賃金体系の見直しなどの情勢変化を踏まえ、給与決定に

おける職務給の原則がよりの確に実現されることが求められている。また、全国の民間給与水準に基づき決定されている国家公務員の給与に準じてきた地方公務員の給与水準が、昨今の厳しい地域経済の状況等を背景に、地場賃金と比べて高いのではないかと、地域民間給与の反映が不十分ではないかなどの指摘の中、昨年10月に総務省が設置した「地方公務員の給与のあり方に関する研究会」において議論が進められ、平成17年8月に地方公務員の給与構造の見直しに関する基本的方向性が示されたところである。

その中で、地方公務員の給与構造に関しては「年功重視から職務重視への給料表構造の転換」、「昇給や勤勉手当等における勤務実績のよりの確な反映」という2つの方向性を目指して各地方公共団体がその見直しに取り組むことが必要であり、見直しに当たっては、地方公共団体の職務の性格や多様性、具体の組織形態や規模等に留意しながら、職務・職責を重視する内容で提案されている国家公務員における給与の見直しなどを参考としつつ、行うべきとされている。これらを受けて人事院等では、今回の勧告の中に「給与構造の改革」を盛り込んだと考えられる。

地方公務員である公立学校教員の給与については、国立学校の教員の給与に準拠して定めるものとされていたが、国立学校が平成16年度から独立行政法人に移行することとなった。これを踏まえ、平成16年度からは各都道府県が公立学校教員の給与について、条例で主体的に定める必要が生じた。平成17年当初の給料表

は、平成15年に改定された給料表が準用されている。これは平成16年度の人事院等勧告では俸給表の改定が見送られたこと、各都道府県人事委員会が独自に給料表を作成するための準備がされていなかったことによるものである。

こうした中、全国人事委員会連合会(以下、「全人連」とする)では、教育公務員特例法の改正により国準抛制が廃止された教員給与について、各人事委員会の参考となるモデル給料表の作成に向けて、検討が行われてきた。こうした検討の結果を踏まえ、平成17年の給与勧告に向けて、全人連として「参考モデル給料表」(以下、「全人連モデル」とする)が策定された。

そこで本稿では、平成17年度の人事院等の報告および勧告をもとに、平成17年度の公務員給与の改定と公務員給与の構造改革を概観するとともに、平成17年9月に全人連で策定された教員給与の新しい給料表モデルである全人連モデルを中心に教員給与の見直しについて検討を行う。

I. 平成17年度給与改定

A. 人事院勧告

平成17年度の人事院勧告では、官民給与の較差が0.36%と民間よりも高水準であったために、それを解消するため、2年ぶり¹に月例給の引下げ改訂となった。具体的には行政職俸給表(一)において、すべての俸給月額を同率(0.3%)引下げられた(他の俸給表もほぼ同様である)。さらに扶養手当についても配偶者にかかる扶養手当の支給月額が13,500円から500円引下げられ、13,000円となった。また、医師の初任給調整手当や委員、顧問、参与等の手当の限度額が引き下げられた。一方、特別給である期末・勤勉手当(いわゆるボーナス)については民間に見合うように4.4月分から4.45月分と0.05月分引上げられた。これにより、行政職(一)では平均で4千円(0.1%)の減額となった。

その他、特殊勤務手当や官民比較の方法について見直しや独立行政法人の給与水準の把握について勧告がなされている。

B. 都道府県人事委員会の勧告

8月の人事院勧告を受け、各都道府県の人事委員会

からの平成17年度給与等に関する報告および勧告がなされた。平成17年度の給与改定については、大阪府で給料表の改定はせず、扶養手当のみであったが、他の都道府県では総じて俸給引き下げが勧告された。引き下げ率は、国(0.36%)と同程度の道府県がほとんどだが、和歌山県(1.09%)と東京都(0.85%)は大きくなっている。配偶者にかかる扶養手当についてもおおむね人事院勧告と同様に500円引き下げられた道府県がほとんどであるが、東京都では15,500円から14,500円、大阪府では16,000円から15,000円と扶養手当が1,000円引き下げている。

期末・勤勉手当については、44都府県が現行の4.40月から4.45月に引き上げるよう勧告されているが、山形県では引き上げを行わず、4.40月に据え置きとされた。北海道と鳥取県は4.45月に引き上げるが、実施時期は平成18年度からとしている。

人事院が算定した平成17年度の地域別官民格差によると、全国の官民格差はマイナス0.36%だが、地域別では北海道・東北(▲4.73%)、関東甲信越(0.01%)、中部(0.73%)、近畿(▲0.69%)、中国・四国(▲4.27%)、九州・沖縄(▲4.42%)となる。

なお、教育職の給料表の改訂については後述する全人連モデルによるものとなっており、行政職(一)をもとに策定されているため、0.3%引き下げられた。

II. 給与構造の改革

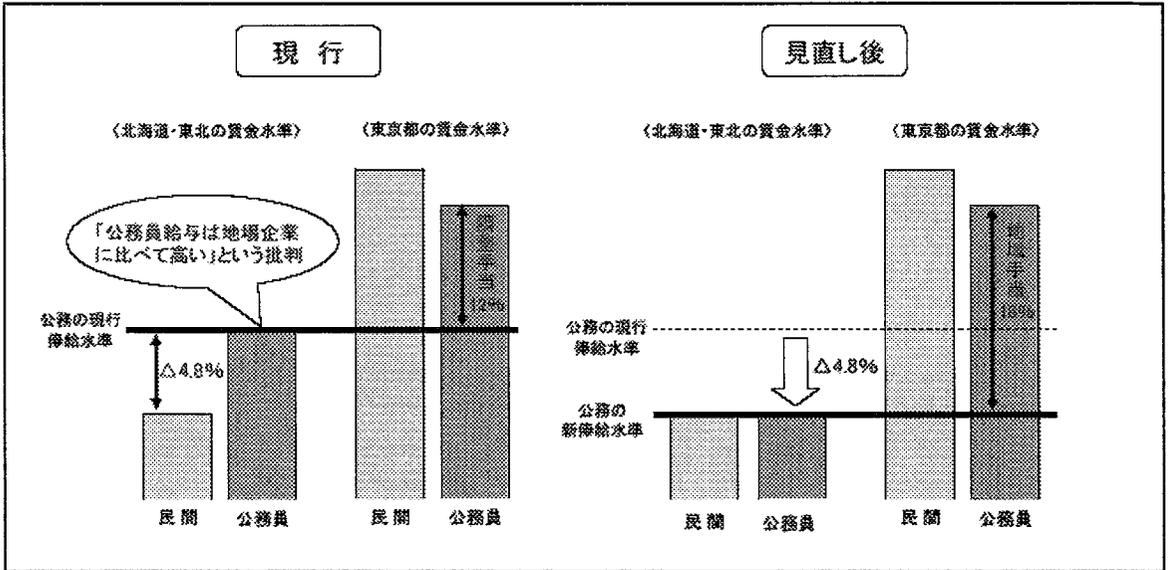
今回の人事院勧告では、給与制度について、俸給制度、諸手当制度全般にわたる抜本的な改革について報告および勧告がなされた。以下、給与構造の改革について人事院勧告の概要をまとめるとともに各都道府県の人事委員会勧告の動向について概観する。

A. 人事院勧告

これまで、国家公務員の給与は、国家公務員法と一般職の職員の給与に関する法律により、職務給の原則、成績主義に則って実施すべきものとされているが、現実には、経済成長に伴う給与水準の上昇の下、長期継続雇用を前提として、年功的な給与処遇が行われてきた。近年、民間企業においては、限られた人件費を従業員の仕事や成果に応じて適切に配分しようとする能力主義、成果主義等による賃金制度が浸透してきてお

り、公務においても、厳しい財政事情の下、民間と同様に、給与の年功的上昇を抑制し、職務・職責と実績を十分に反映し得る給与システムを構築することが不可欠となっている。

図 1：公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し



(出典：人事院「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」より)

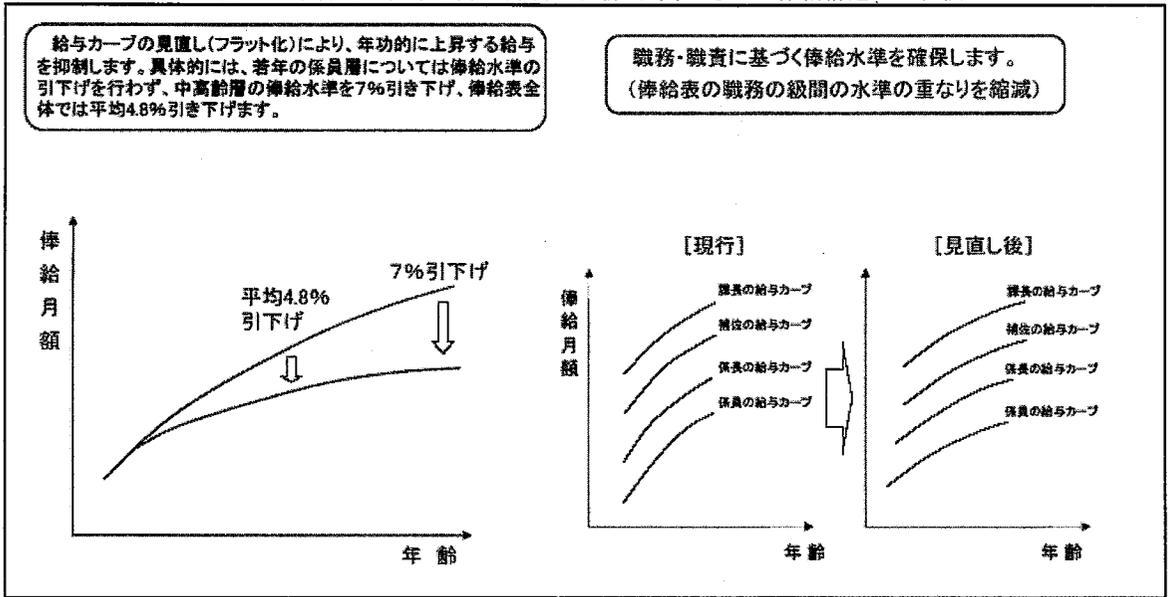
図 2：現行の調整手当の支給地域区分別の地域手当支給地域一覧

		(都道府県庁所在地又は人口30万人以上の市)									
調整手当 地域手当	12%	10%	暫定10%		6%	暫定3%		3%	暫定3%	非支給地	計
18%	特別区										1
15%		町田市、大田市									2
12%		八王子市、横浜市、川崎市、名古屋市長久寺市、西宮市			さいたま市			船橋市		豊田市	10
10%		横浜質市、京都市、豊中市、枚方市、神戸市、尼崎市	堺市、東大阪市		千葉市、福岡市			市川市、松戸市、藤沢市、相模原市、大津市、奈良市、広島市		水戸市	18
6%								仙台市、川崎市、川口市、所沢市、越谷市	柏市、静岡市	本郷宮市、甲府市、津市、盛岡市	11
3%								札幌市、岡崎市、姫路市、和歌山市、岡山市、北九州市、長崎市		前橋市、富山市、金沢市、福井市、長野市、岐阜市、浜松市、豊橋市、一宮市、高松市	17
計	1	17			3			22		16	59

(出典：人事院「給与勧告の仕組みと本年の勧告のポイント」より)

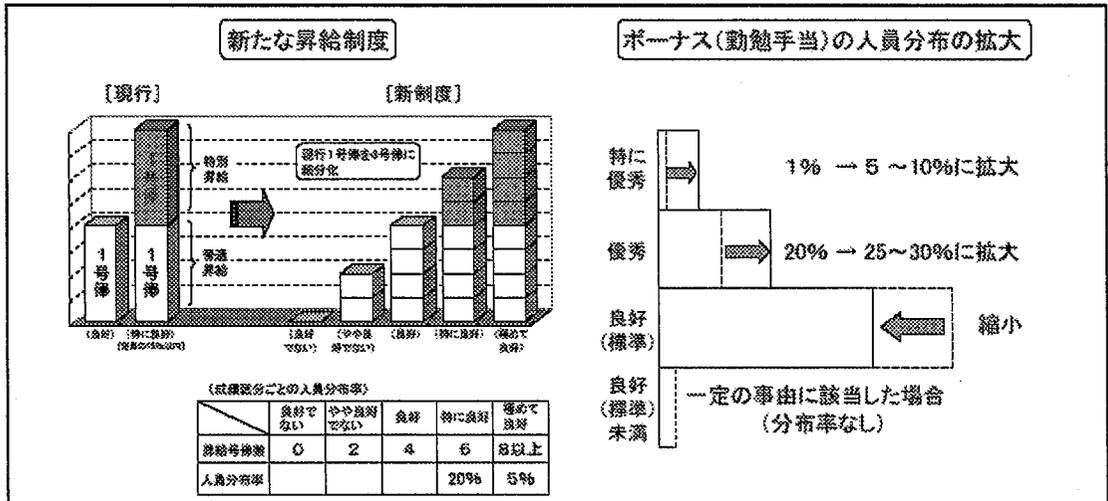
また、国家公務員の俸給は、東京を含む全国平均を基礎としてその水準が設定されていることから、地方においては、国家公務員の給与が地域の民間企業、特に地場の民間企業の賃金水準より高くなっている地域が生じており、現在のような俸給と地域給の配分の在り方については、抜本的な見直しが求められてきている。

図3：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



出典：人事院「給与与告の仕組みと本年の与告のポイント」より

図4：勤務実績の給与への反映



出典：人事院「給与与告の仕組みと本年の与告のポイント」より

こうした背景のもと、職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進するため、年功的な給与上昇要因を抑制した給与システムを構築するとともに、職務・職責や勤務実績に応じた適切な給与を確保していくことが必要とされたのである。そして、その制度の基本は民間との均衡を考慮して整備していく必要があり、また、新しい公務員給与のシステムが国民の目から見て合理性・納得性をもつものが重要であるとされた。そして、具体的には、①公務員給与に地場賃金を反映させるための地域間配分の見直し、②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、③勤務実績の給与への反映等を柱とした給与構造の改革、④スペシャリストのスタッフ職としての処遇や、在職期間の長期化に対応した複線型人事管理の導入に向けた環境整備などの改革の必要性が指摘されている。

①については、民間賃金の地域差をより公務員給与に反映させるため、俸給表の水準を全体として平均4.8%程度引き下げた上で、民間賃金の高い地域にこれまでの調整手当に替えて3%から18%の6段階の地域手当を支給するとしている【図1および図2】。また、広域異動手当の新設がされる。

②については、中高年齢層は民間の中高年齢層の賃金水準との均衡を考慮してさらに2%程度(7%)の引下げを行う一方で、若年層の引下げは行わないことにより、給与カーブのフラット化を進めた俸給構造となっている。さらには職務・職責の違いを重視した俸給表への転換を図るため、職務の級間の俸給水準の重なりを縮減するとともに、職務の級の役職段階との関係を再整理し、職務の級の統合、新設を行っている【図3】。

③については、現行の俸給表の号俸を4分割することにより、弾力的な昇給幅を確保した上で、普通昇給と特別昇給を勤務実績の評価に基づく昇給に統合し、勤務実績を適切に反映できるよう整備を図るとしている。また、勤勉手当についても支給額に勤務実績をより反映していくよう求めている。

新たな昇給制度については、従来の特別昇給と普通昇給を統合し、昇給の区分を5段階(A~E)設けることにより、職員の勤務実績が適切に反映される昇給制度が導入される。これまで、年4回の昇給時期を年1回(1月1日)に統一し、昇給号俸数は、A(極めて良好)で8号俸以上、B(特に良好)で6号俸、C(良好)で4号俸、D(やや良好でない)で2号俸、E

(良好でない)は昇給なしとする。ただし、管理職層は、C(良好)を3号俸昇給に抑制し、B以上は分布率によって定められ、D以下については、該当事由に関する判断基準を別に設定することとされた。現在の55歳昇給停止措置に替えて、55歳以上の昇給については昇給幅を通常の半分程度に抑制することとなった。

勤勉手当については、勤務実績を支給額により反映し得るよう、査定原資を増額(平成17年の引上げ分0.05月分のうち0.03月分を平成18年の6月期、12月期の勤勉手当の査定原資として配分)し「優秀」以上の成績区分の人員分布の拡大が図られる。「特に優秀」は1%が5~10%へ、「優秀」は20%が25~30%にそれぞれ拡大となる人員分布率が設定される【図4】。

④については、高度の専門能力を持つスペシャリストがスタッフとして活躍できる給与の枠組みを準備するとともに、在職期間の長期化への対応の観点から、職員が専門的な能力・経験を活かしつつ多様な働き方ができるよう、複線型人事管理の導入に向けての環境整備として、3級構成程度の簡素な専門スタッフ職俸給表の新設が求められている。

なお、実施のスケジュールについては、経過措置を含め段階的に導入し、平成22年度までの5年間で完成が求められている。新俸給表については平成18年4月1日から適用し、同日にすべての職員の俸給月額を新俸給表に切替えられる。地域手当については平成18年度から、広域異動手当は平成19年度から段階的に導入される。専門スタッフ職俸給表の新設は平成22年度までの間に実施される。新昇給制度は平成18年4月1日から実施され、新制度による最初の昇給は平成19年1月1日からとなる。勤勉手当の勤務実績反映の拡大は平成18年の6月期から実施される。新昇給制度における勤務実績の判定にかかる改善措置等の活用は、平成18年4月1日から管理職層について先行して行われ、引き続き、他の職員についても行われる。

B. 都道府県の人事委員会勧告

平成18年度から実施する国の給与構造改革への対応については、唯一、宮城県では導入が見送られた。その理由として、「①人事院勧告に準じた場合、県の公民較差と乖離が生じること、②地域手当については、圏域を超えての通勤も一般化している等の県の実態や、給料表見直しとの関連を含めて検討する必要があること、③勤務実績に基づく処遇については、より客観的

かつ公平・公正な評価制度を整備していくことが求められていること等の課題があることから、本県の実情を精査するとともに、国及び他の地方公共団体の動向を的確に把握しながら、今後さらに検討を行う」とのことである²⁾。また、東京都は構造改革を実施するが、給料と地域手当の配分の在り方については引き続き検討するとしている。その他、45道府県ではおおむね国に準じた給与構造改革を実施するよう勧告がなされた。この勧告に従い、給与構造の改革が実現すれば、平成18年度以降、地方公務員の給与水準は実質的に大きく下がる。

この改革では給与カーブのフラット化を進めるため、俸給引き下げ率を中高年齢層で最大7%と高くし、逆に若年層では低く抑えられている。地方公務員は国より平均年齢が高いことから、給料引き下げ率は国の平均4.8%を上回る公算が大きい。実際、奈良県では6.55%、京都府では平均5.8%、香川県は同5.6%と引き下げ率を試算している。

給料表の引き下げに対応して導入される地域手当については、その適用される地域が限定されるために、北海道や東北、九州などの県内勤務者の給与水準は大幅に下がる。今回の各都道府県の勧告では、人事勧告で示された基準を適用するところ、県内一律支給など独自に基準を設けるところなどもある。

教員給与については、先の平成17年度改定と同様に多くの道府県で全人連モデルによる給料表の改定が行われている。宮城県では、給与構造の見直しについては上述の通り、全国で唯一、今回の給与構造の改革が見送られているために教育職の給料表の改定等についても「全職種で見送られているため、同様の扱い（見送り）」とのことである³⁾。従って、現時点では唯一、平成18年度以降の給与構造改革に対応した全人連モデルの教育職給料表についても導入が見送られている。しかし、平成17年度改定では全人連モデルを採用していることから県内での調整が済み次第、給与構造改革に対応した全人連モデルが導入されると考えられる。

東京都では既に2級と3級の間に特2級が設けられており、全人連モデルを修正したものとなっているとともに、若干ではあるが給料月額が高くなっている。また、大阪府でも高校や盲・ろう・養護学校教員について、「特2級（＝首席及び指導教諭）」が新設されたものとなる。さらに神奈川県でも総括教諭用に新級が設置されるように勧告がなされた。また、従来、学歴

等の関係から分離されていた小中教員用の給料表と高校教員の給料表を一つにまとめている。

Ⅲ. 教員給与の見直し

人事委員会勧告の中で、教員給与については新しい教員給料表モデルである「全人連モデル」をもとに給料表が改訂されている。また、いくつかの都府県では教職調整額や諸手当の見直しの検討が指摘されている。そこで、本章では全人連モデルの概要を中心に教員給与の見直しについて検討する。

A. 全人連による新しい教員給料表モデル

公立の高等学校及び中学校・小学校等に勤務する教員の給料表は、国立学校教員の俸給表に準拠してきたが、国立大学の法人化に伴い国の俸給表がなくなったことから、都道府県及び指定都市並びに、特別区人事委員会で組織する全国人事委員会連合会によって、平成17年9月2日に教員給与に関する「参考モデル給料表」が策定された。

今回策定された2種類の給料表のモデルは、8月の人事院勧告で平成17年度の官民格差を踏まえた改定俸給表と、平成18年度以降の給与構造の改革に伴う俸給表がそれぞれ対応するものである。作成に当たっては従来、教員に適用される俸給表は一般行政職に適用する行政職俸給表（一）との均衡を考慮して作成されてきたことから、モデル給料表の作成に当たっても同様に行政職俸給表（一）との均衡が考慮された。

平成17年度のモデル給料表では、人事院勧告で平成17年度の俸給月額の一律0.3%引き下げ改定が行われたのに合わせ、俸給月額を一律0.3%引き下げられている。

平成18年度以降のモデル給料表も、給与構造の改革に沿って作成されている。引下げの改定率は、高校教員に適用される旧教育職俸給表（二）相当のモデル給料表では平均4.9%、小中学校教員に適用される旧教育職俸給表（三）相当のモデル給料表では同4.7%である。また、級や号俸についても給与構造改革と同様に再編を行い、号俸関係では現行号俸を4分割するとともに、枠外昇給の廃止を踏まえ、3号俸の号俸延長が行われている。職務の級については、新設・統合は行われなかった。

一方、昇格時の号俸決定方法については給与構造改革と同様に変更された。どの号俸からの昇格でもメリットが一定となるように、現在のいわゆる1号俸上位昇格制度から、職務の級別に一定額を加算した額を基礎として算定する方法に改められた。

B. 手当等の見直しについて

今回の全人連モデルにおいては「教職調整額」「義務教育教員特別手当」については、ともに改定されなかった。

「教職調整額」は「公立の義務教育諸学校の教育職員の給与等に関する特別措置法」で給料月額額の100分の4に相当する額を基準として定めることとされている。従って、今回の給料表との関係で金額的にはその額が低下するが、これは一般の職員の超過勤務手当の単価が低下することと同一であり、今回特別にその支給割合を改定する必要はないとされた。

同様に「義務教育教員特別手当」は、人材確保法（「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」）に基づく教員給与の特別改善の一環として設けられた手当であり、給料月額額の6%に相当する額が支給されてきた。今回の給料表の改定との関連でこれを改定する必要性はないとされた。

しかしながら、今回の人事委員会の勧告においては福島県や長野県、岡山県などで教職調整額や義務教育教員特別手当の見直しが指摘されている。その他にも産業教育手当や定時制通信教育手当、へき地手当などの見直しについて、鳥取県や島根県、岡山県など、いくつかの県で課題とされている⁹⁾。

このような指摘の背景には、厳しい社会経済状況の中で、公務員、特に教職員の待遇をめぐる批判が強く、また、自治体においても財政的に危機的な状況があり、教員の給与が一般の公務員に比べ優遇されているということへの不満などがあげられる。こうした状況のもと、平成17年12月に閣議決定された「行政改革の重要方針」では、「総人件費改革基本指針」（平成17年11月14日経済財政諮問会議）に即し国の行政機関の定員（33.2万人）を今後5年間で5%以上純減させることが盛り込まれた。地方公務員については「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」（平成17年6月21日閣議決定）で要請された4.6%以上の純減確保に向け、取り組むとされている。特に、人員の多い教職

員（給食調理員、用務員等を含む。）については、児童・生徒の減少に伴う自然減を上回る純減を確保することが要請されている。

その上で、地方公務員の給与については、地域の民間給与の水準を的確に反映したものになるよう、今回の国家公務員の給与構造改革に準じた改革を徹底し、人事委員会機能の強化に取り組むとともに、給与情報等の情報公開等により住民自治を原動力として不適切な手当等の是正を徹底するとされ、その一つとして教職員の給与があげられている⁹⁾。

また、東京都教育委員会では、平成15年5月に「教員の給与と制度検討委員会」が発足し、教職調整額の支給見直しや産業教育手当、定時制通信教育手当の見直しが行われた。これを受け、教職調整額の一時的適用をやめ、大学院派遣研修生や指導力ステップアップ研修生には4%を2%に引き下げて支給している。さらに第二次報告では、義務教育教員特別手当の見直しや小中学校と高等学校の2つの給料表の一本化などが検討されている。

今回の全人連モデルの策定では、教職調整額や義務教育教員特別手当をはじめとする諸手当等の見直しは行われなかったが、政府の方針や人事委員会勧告、東京都の動きなどからも平成18年度以降に本格的な検討が行われることになるだろう。

IV. まとめ

これまで平成17年度の人事院等勧告の概要と全人連が策定した新しい公立学校教員給料表モデルを中心に、教員給与の見直しについて整理してきた。

平成17年度の人事院勧告では、平成17年分の給与改定と平成18年度以降の給与構造の改革について報告ならび勧告が行われた。まず、平成17年分の給与改定については官民比較の結果、国家公務員の給与が民間を上回っていたために、2年ぶりに俸給表も改定され、平均0.36%の給与引下げとなった。特別給に当たる勤勉手当については0.05%引き上げられた。

次いで、給与構造の改革については昭和32年以來の大改革ともいわれているが、俸給水準の引下げ、地域手当の新設、給与カーブのフラット化などこれまでの公務員給与の水準を大きく引き下げる改革であるとともに、人事評価による勤務実績の給与への反映等の勧

告となった。

人事院勧告を受けて、都道府県人事委員会でも勧告が行われたのだが、給与構造の改革については宮城県が唯一、導入を見送ったが、他の都道府県では新しく導入される地域手当の取り扱いに独自性も一部見られるものの人事院勧告に沿った勧告が行われている。これまで人事院勧告に準じた「国公準拠」の給与勧告が行われており、独自に給料表を作成することが困難であることも要因として考えられるであろう。このように地方公務員の給与決定においては、依然として人事院勧告の影響が大きいと考えられる。

教員給与については、国公準拠の廃止を受けて、全人連が新しい公立学校教員給料表のモデルを策定した。そして、東京都では若干高めめの給料設定となっているが、他の道府県では今回策定された全人連モデルをそのまま採用している。つまり、今回の全人連モデルの導入によって、一時的にはあるが、全国同一の給料表が用いられているということである。給与構造の改革に関する勧告に従えば、今後は地域手当の運用によって、地域間較差を考慮していくことになる。しかし、今後、優秀な人材確保のためには財政状況も勘案しながら、初任給の格付けや昇給方法等によって、都道府県で差が生じることも考えられる。

さらに、教職調整額や義務教育教員特別手当をはじめ、教員給与構造の全体の見直しの声が強まっている。今回の人事委員会勧告でもいくつかの県で報告として出されており、現に東京都では教員の給与制度検討委員会が設置され、実際に見直しが行われている。

これらの動向を踏まえ、今後の課題としては、各都道府県において、今回全人連モデルによって統一された給料表を適用することで、実際にどの程度給与額の違いがあるのか、また、今後、この全人連モデルがどのように運用されていくのかを検証する必要がある。同様に、諸手当等の支給の実態についても整理する必要がある。そして、今回は全人連が教員の給料表の策定に大きな影響を及ぼしたわけだが、今後も全人連がイニシアティブをとるのか、または、各都道府県が独自に給与の策定を行うのかについても動向を見守る必要がある。

※本稿執筆にあたり、日本班の研究協力者（山中・小島・川上・押田・小入羽・田中）がそれぞれ分担・協力し、別添資料のとおり全国の都道府県等の人事委員会勧告ならびに教員人事・給与・評価に関するWeb調査を実施した。

註

- 1) 平成11年から15年まで5年連続で年間給与が減少したが、平成16年の官民の給与較差は0.01%だったために月例給、特別給ともに水準改定はなく、水準改定以外の勧告（寒冷地手当の引下げ改定等）となった。
- 2) 宮城県人事委員会へ本件について電話で照会をしたところ、勧告でも書かれているような宮城県としての実情もあり、また、単に右へ倣えという形ではなく、十分に検討する必要があるために今回の勧告では見送る結果となったとのことである。
- 3) 筆者の電話での照会に対する回答。
- 4) 島根県では「給料の調整額、産業教育手当及び定時制通信教育手当などは、社会情勢の変化や学校教育の現状に適切に対応したものとなるよう、他の都道府県の動向を注視しながら、引き続き検討を進める必要がある。」と今回の報告において指摘されている。
- 5) 「経済財政運営と構造改革に関する基本方針2005」（平成17年6月21日閣議決定）より抜粋
(エ) 教職員の給与

義務教育教職員の人材確保の観点から給与の優位性を定めた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（人材確保法）について、教職員を巡る雇用情勢の変化等を踏まえ、廃止を含めた見直しを行う。具体的には、教職員給与関係の法令を含め、教職員給与の在り方について検討を行い、平成18年度中に結論を得て、平成20年春に所要の制度改正を行う。

(資料)平成17年度 都道府県人事委員会の給与勧告・報告 (単位: %、円)

都道府県名	勧告・報告日	改定率	改定額	官民格差	平均給与月額	平均年齢
北海道	10月13日	△0.37	△1,485	△4.23	403,279	41.7
青森	10月11日	△0.35	△1,357	△3.61	397,599	42.6
岩手	10月3日	△0.35	△1,337	△3.78	380,666	41.1
宮城	10月7日	△0.35	△1,394	△0.44	393,648	41.3
秋田	10月11日	△0.35	△1,394	△4.02	396,738	42.4
山形	10月6日	△0.35	△1,369	△5.24	395,289	42.4
福島	10月6日	△0.35	△1,400	△0.53	395,221	42.3
茨城	10月17日	△0.35	△1,375	△0.28	390,105	42.5
栃木	10月13日	△0.35	△1,403	△0.35	399,817	43.3
群馬	10月13日	△0.34	△1,337	△0.31	388,513	42.8
埼玉	10月20日	△0.38	△1,558	△0.38	418,267	43.3
千葉	10月14日	△0.35	△1,502	△0.35	422,966	43.9
東京	10月14日	△0.85	△3,681	△0.85	428,966	43.6
神奈川	10月12日	△0.38	△1,711	△0.38	449,627	43.9
新潟	10月13日	△0.41	△1,635	△0.43	396,935	42.9
富山	10月13日	△0.34	△1,305	△0.34	387,173	43.0
石川	10月17日	△0.34	△1,356	△0.34	396,350	43.0
福井	10月18日	△0.34	△1,327	△0.34	392,310	42.0
山梨	10月18日	△0.35	△1,389	△0.37	391,332	42.6
長野	10月7日	△0.35	△1,428	△0.47	404,014	44.1
岐阜	9月21日	△0.33	△1,260	△0.33	378,030	41.5
静岡	10月3日	△0.31	△1,253	△0.32	401,492	42.0
愛知	10月6日	△0.31	△1,374	△0.31	446,554	44.6
三重	10月14日	△0.32	△1,259	△0.31	386,582	41.8
滋賀	10月17日	△0.35	△1,421	△0.37	400,250	43.0
京都	10月14日	△0.37	△1,619	△0.37	435,077	43.1
大阪	10月21日	△0.27	△1,150	△0.27	424,854	44.4
兵庫	10月12日	△0.36	△1,529	△0.38	422,619	43.0
奈良	10月6日	△0.36	△1,475	△0.43	413,520	44.3
和歌山	10月14日	△1.09	△4,373	△1.09	395,588	42.7
鳥取	10月12日	△0.34	△1,274	△1.59	368,736	40.8
島根	10月17日	△0.35	△1,376	△4.70	388,309	42.9
岡山	10月12日	△0.37	△1,397	△0.41	378,274	41.7
広島	10月17日	△0.36	△1,391	△0.37	390,111	42.3
山口	10月12日	△0.34	△1,301	△0.12	384,094	43.0
徳島	10月13日	△0.35	△1,385	△0.37	396,604	42.6
香川	10月19日	△0.35	△1,343	△0.39	386,168	42.9
愛媛	10月6日	△0.37	△1,471	△0.38	397,911	42.3
高知	10月7日	△0.34	△1,320	△0.34	381,414	43.5
福岡	10月12日	△0.59	△2,355	△0.66	395,365	42.8
佐賀	10月7日	△0.35	△1,383	△0.40	398,441	43.3
長崎	10月11日	△0.40	△1,599	△0.67	399,321	42.1
熊本	9月30日	△0.35	△1,378	△0.42	389,927	42.5
大分	10月5日	△0.37	△1,458	△0.52	395,861	43.0
宮崎	10月5日	△0.36	△1,411	△0.40	386,445	42.3
鹿児島	10月4日	△0.38	△1,498	△0.40	396,854	42.1
沖縄	10月6日	△0.34	△1,281	△0.40	373,664	41.9

(各都道府県人事委員会報告・勧告より作成)