

# 教員給与制度と教員意識に関する研究(1)

## －教員意識アンケート調査結果の報告－

Study on the Teacher Compensation System and Teachers' Consciousness

-Report about survey-questionnaire on teachers' consciousness-

小 川 正 人

### はじめに

本稿は、筆者が1997年7月に実施した全国調査『教員の給与問題に関するアンケート調査』の集計結果をまとめたものである。なぜ今、教員の給与問題を取りあげ検討するのかといった課題意識や現行教員給与制度の基本的問題については、すでに拙稿<sup>(1)</sup>において扱っている。今回実施したアンケート調査は、拙稿で述べている課題意識にもとづき、公立学校教員の給与水準、教員の職務と給与との関係、現行教員給与制度や改編の動向等に対する教員の意識を調べることを目的とした。なお、本稿は、時間的制約と紙幅の関係からアンケート調査の各設問項目に対する単純(全体)集計の整理にとどめており、クロス集計もいま話題になっている教員給与と改革や評価に関わる設問事項に限ったものとなっていることを予めお断りしておく。更なる詳細なデータと自由記述欄の内容分析については後日別の機会におこなう予定である。以下、1. 調査の手続き、回収率、2. 回答者の属性、3. 教員の給与水準、4. 教員の職務と給与、5. 現行教員給与制度、の順でアンケート調査結果の内容を概観していく。

#### 【注】

(1)拙稿「教員給与制度の基本問題と課題—本研究の目的と問題設定—」(『東京大学大学院教育学研究科教育行政学研究室紀要』第16巻1997年)。なお、同紀要には、小特集「教員給与の政策と制度改革に関する比較研究—日本、アメリカ、イギリス—」として拙稿の他に数本の関係論文が掲載されている。

### 1. 調査手続き、回収率

調査の時期は、1997年7月から約1カ月間で、全国都道府県のなかから首都圏(都市圏)A、地方中規模都市B、地方農村地域C、Dの4カ所を選び、各地域の教育委員会から調査実施の了解を得た後、各地域の小・中・高校の校長に調査書を郵送し当該学校の教員に対する調査実施協力をお願いした(回収方法も各学校単位で回収した調査書をまとめて郵送返送する方法をとった)。アンケート総数は配布数3543で回収数2023で、全体回答率57.09%であった。学校別では、小学校878/1337で65.66%、中学校535/866で61.77%、高校610/1340で45.52%となっている。なお、地域別の各学校の回収率は以下のようになっている。

	首都圏(都市圏) A	地方中規模都市 B	地方農村地域 C, D
配布数	1629	1510	404
回収数	575	1194	254
回収率	35.3%	79.1%	61.7%
小学校	(協力校) 17校	(協力校) 33校	(協力校) 13校
配布数	488	672	177
回収数	181	599	98
回収率	37.1%	89.1%	55.4%
中学校	(協力校) 20校	(協力校) 11校	(協力校) 9校
配布数	482	255	129
回収数	220	208	107
回収率	45.6%	81.6%	82.9%
高校	(協力校) 13校	(協力校) 9校	(協力校) 2校
配布数	659	583	98
回収数	175	387	49
回収率	26.6%	66.4%	50.0%

地域性の異なる3種類の地域を選び調査した理由は、それぞれの地域の異なる諸条件が教員の給与問題に対する意識の違いを生じさせているのかどうかを見てみたかったからであるが、アンケート調査票の配布数では、首都圏（都市圏）Aと地方中規模都市Bはほぼ同数を配布することができたが（協力校が得られた）、地方農村地域C、Dの配布数は、前者2地域と比べて1/3から1/4にとどまってしまった。地方農村地域の場合、学校数それ自体が少なかったため、前者2地域と同数の協力校を得るためには6～8地域の教育委員会からの協力を得る必要があったと思われるが、物理的な制約もあり今回の調査ではできなかった。なお、個々人の教育の給与問題に対する意識調査をする際、それら教員が所属する地域の教育委員会に予め調査協力をお願いし了解を得た上で、校長を通じて学校単位に調査協力をして配布・回収という方法をなぜ取ったかという理由は以下の通りである。第一に、教育委員会や校長を経ないで直接教員個人に郵送で配布・回収という方法がより望ましかったと思われるが、今回は経費面を含め物理的に難しかったこと、第二は、学校を通じて調査する場合、教育委員会や校長の了解をえておかないと調査自体が難しいということ、特に、今回のように国や地方の政策や運営に関わる質問事項を含むアンケート調査ではなおさらそうした手続きは不可欠であったと考えたからである。こうした調査手続きをとったために、調査票の回収率に影響が出たのではないかということも考えられる。例えば、首都圏（都市圏）Aでは、数年前から教員の給与制度や評価制度の見直しや新たな導入が労使の間で激しく争われていたため、上記のような手続きを経て個々の教員に協力をお願いした今回の調査に対しては積極的な協力が得られなかったと推察される。実際、首都圏Aのアンケート回収率が全体で35.3%で他の2地域と比較して著しく低くなっているのはそうした事由によるものであると考えられるので、調査結果の分析の際には、そのような事情も考慮したい。

## 2. 回答教員の属性

ここでは、アンケート調査に回答してくれた教員（母集団）の属性を整理しておきたいが、紙幅の関係もあり、地域毎や地域の学校種類別による整理は省略する。3. 以下の分析において地域毎や地域の学校種類別による教員属性の明示が必要となった場合には、そのつどその時点で触れることにしたい。

### (1)年齢構成、性別

年齢では、1997年4月1日現在の年齢を聞いたが、表1のような構成となっている。

また、学校種別ごとの比率は表2の通りである。

【表1】

年齢区分	全 体	【表2】
1. 23歳以下	40 (2.0%)	小学校 877(43.4%)
2. 24～27歳	172 (8.5%)	中学校 535(26.4%)
3. 28～30歳	152 (7.5%)	高 校 611(30.2%)
4. 31～33歳	173 (8.6%)	
5. 34～37歳	298 (14.7%)	合 計 2023(100%)
6. 38～40歳	211 (10.4%)	
7. 41～43歳	208 (10.3%)	
8. 44～47歳	215 (10.6%)	
9. 48～50歳	171 (8.5%)	
10. 51～53歳	142 (7.0%)	
11. 54～57歳	152 (7.5%)	
12. 58～60歳	81 (4.0%)	
13. 61歳以上	6 (0.3%)	
14. 無効回答	2 (0.1%)	
合計	2023 (100%)	

性別については、表3の通りである。

【表3】

	全 体	小学校	中学校	高 校
男 性	1108(54.8%)	323	317	468
女 性	914(45.2%)	554	218	142
無回答	1(0.0%)			1
合 計	2023(100%)	877	535	611

以上の年齢構成では、34才～37才をピークに40歳代に多少偏っているが、全体として実際の教員構成と比べても大きな偏りはみられないし、学校種別や性別構成でも回答者＝調査分析の母集団としては大きな偏りはない。

### (2)教職経験年数、学歴

教職経験年数（1997年4月1日現在で私立・他県での教職経験を含む）を回答者に聞いた結果は、表4のようである。この中では、高校が、小・中学校の回答者集団と比べて比較的全体として高齢となっている。

【表 4】

	全 体	小学校	中学校	高 校
1. 5 年以下	240(11.9%)	141	67	32
2. 6～10 年	312(15.4%)	146	85	81
3. 11～15 年	402(19.9%)	166	136	100
4. 16～20 年	310(15.3%)	157	83	70
5. 21～25 年	280(13.8%)	106	73	101
6. 26～30 年	209(10.3%)	65	39	105
7. 31～35 年	207(10.2%)	70	36	101
8. 36 年以上	62( 3.1%)	26	16	20
9. 無回答	1( 0.0%)	0	0	1
合計	2023	877	535	611

学歴構成は、表 5 の通りである。

【表 5】

	全 体	小学校	中学校	高 校
1. 短期大学	104( 5.1%)	61	39	4
2. 4 年制大学	1734(85.7%)	759	457	518
3. 大学院修士課程	88( 4.3%)	1	22	45
4. 大学院博士課程	10( 0.5%)	2	5	3
5. その他	84( 4.2%)	33	12	39
6. 無効回答	3( 0.1%)	1	0	2
合 計	2023	877	535	611

### (3)職場における地位・職務、教職員組合・団体加入の有無

回答者教員の職場での地位・職務は表 6 の通りである。

【表 6】

	全 体	小学校	中学校	高 校
1. 校 長	80 ( 4.0%)	46	25	9
2. 教頭・副学校長	108 ( 5.3%)	46	34	28
3. 教諭で主任	525 (26.0%)	242	159	124
4. , 教諭	1218 (60.2%)	497	302	419
5. 教師・助教諭・臨時教諭	75 ( 3.7%)	43	12	20
6. 無効回答	17 ( 0.8%)	3	3	11
合 計	2023 (100%)	877	535	611

教職員組合・団体への加入の有無を聞いた結果は、表 7 の通りである。なお、今回の調査では、教職員組合・団体の名前を特定せず、一括して「いずれかの教職員組合・団体への加入の有無」を聞いている。全体で教職員組合・団体に加入している者としていない者の比率はほぼ半々となっているが、学校種別でみると小・中学

校では非加入者が多いのに対し、高校では加入者が多くなっている。こうした母集団の傾向については、後の検討の際に留意されなくてはならないだろう。

【表 7】

	全 体	小学校	中学校	高 校
1. 入っている	1026(50.7%)	329	214	483
2. 入っていない	994(49.1%)	547	321	126
3. 無効回答	3( 0.1%)	1	0	2
合 計	2023	877	535	611

### (4)配偶者の有無、収入、就労形態

配偶者の有無は、表 8、就労・収入形態は表 9 のようになっている。

【表 8】

配偶者の有無	全 体
1. 配偶者あり	1489 (73.6%)
2. 配偶者なし	532 (26.3%)
3. 無効回答	2 ( 0.1%)
合 計	2023 (100%)

【表 9】

就労・収入形態	全 体
1. 自分の収入のみ	827 (40.9%)
2. 自分と配偶者の共働きの収入	957 (47.3%)
3. 自分の収入と配偶者のパート収入	06 ( 5.2%)
4. その他	126 ( 6.2%)
5. 無効回答	7 ( 0.3%)

また、教職による年収額（1996 年 1 月～12 月）を聞いた結果は、表 10 のようになっている。

【表 10】

全 体	
1. 200 万円未満	28 ( 1.4%)
2. 200～400 万円未満	294 (14.5%)
3. 400～600 万円未満	540 (26.7%)
4. 600 万円～800 万円未満	627 (31.0%)
5. 800～1000 万円未満	375 (18.5%)
6. 1000 万円～1200 万円未満	87 ( 4.3%)
7. 1200 万円～1400 万円未満	11 ( 0.5%)
8. 1400 万円以上	2 ( 0.1%)
9. 無効回答	59 ( 2.9%)

### 3. 生活、給与水準に関する意識

ここでは、生活や給与水準に対してどのような回答をしているのかを整理していく。

まず、「問 12. あなたのご家庭の暮らし向きは、現在、次の段階に分けるとすればどこにあたるでしょうか。」という質問に対する回答は表 11 のようになっている。

【表 11】暮らし向き

全 体		
1. 非常にゆとりがある	17	( 0.8%)
2. ややゆとりがある	198	( 9.8%)
3. 普通である	1066	(52.7%)
4. やや苦しい	567	(28.0%)
5. 非常に苦しい	157	( 7.8%)
6. 分からない	13	( 0.6%)
7. 無効回答	5	( 0.2%)
合 計	2023	(100%)

「非常にゆとりがある」と「ややゆとりがある」の合計が 10.6%、それに「普通である」52.7%を加えると、回答者の 63.3%が、自分の暮らし向きを「普通」以上と答えている。ただ、その中で、「やや苦しい」28%、「非常に苦しい」7.8%という回答も一定率あることには留意する必要がある。これらがどのような教員層であるかは後日クロス集計等で明らかにしておくことが必要と思われる（地域性別では、「やや苦しい」「苦しい」の合計比率は、首都圏Aで35%、地方中都市B 38%、農村地域C＋D 30%となっている。家族の就労形態や家族構成等と地域別の要素を見ておく必要）

教員の給与水準については、幾つかの比較の視点を違えて質問をしているが、まず、「問 13. 教職という仕事の性格や内容、更に、他の職業の給与水準を考える時、現在の教員給与の水準をどのように思われますか」に対しては、表 12 のような回答となっている。

【表 12】教員給与水準

全 体		
1. 十分に高い	3	( 0.1%)
2. やや高め	35	( 1.7%)
3. 妥当である	433	(21.4%)
4. やや低め	1181	(58.4%)
5. 非常に低い	307	(15.2%)
6. 分からない	63	( 3.1%)
7. 無効回答	1	( 0.0%)
合 計	2023	(100%)

「やや低め」と考えている率が 58.4%、「非常に低い」の 15.2%を加えて、73.4%が低めと答えている。この回答の全体的傾向は、そのまま学校種別、地域別にも同様であり、学校種別、地域別の格差や特徴はみられなかった（年齢とのクロスはまだしていない）。続いて、同年齢・同学歴の公務員（一般行政職）や民間勤労者との比較を聞いた結果は次の通りであった。

【表 13】

	公務員比較	民間比較
1. 十分に高い	7 ( 0.3%)	17 ( 0.8%)
2. やや高め	167 ( 8.3%)	147 ( 7.3%)
3. 妥当である	720 (35.6%)	315 (15.6%)
4. やや低め	741 (36.6%)	898 (44.4%)
5. 非常に低い	113 ( 5.6%)	463 (22.9%)
6. 分からない	270 (13.3%)	180 ( 8.9%)
7. 無効回答	5 ( 0.2%)	3 ( 0.1%)
合 計	2023 (100%)	2023 (100%)

公務員との比較では、「やや低め」36.6%が一番多いが、「非常に低い」が 5.6%となり、低いと評価する率と「妥当」と考えている以上の層（計＝44.2%）とほぼ同じ割合となっている。それに対して、民間比較では、「やや低め」44.4%、「非常に低い」22.9%と低いと考えている割合が高くなっている。やはり民間比較では、教員の給与の方が低いと意識されているようだ（但し、実際の水準については検討の必要あり）。

また、「問 14. 世間やご自身の身近にいらしゃる他の職種の方々は、教員の給与水準をどのようにお考えになっていると思われますか」という質問に対しては、表 14 のような結果をみた。

【表 14】

全 体		
1. 十分に高い	141	( 7.0%)
2. やや高め	737	(36.4%)
3. 妥当である	443	(21.9%)
4. やや低め	436	(21.6%)
5. 非常に低い	71	( 3.5%)
6. 分からない	195	( 9.6%)
7. 無効回答	0	( 0.0%)
合 計	2023	(100%)

「問 15. あなたは、現在の教員給与の水準に満足ですか、それとも不満ですか」についての回答は、表 15 である。

【表 15】

全 体	
1. 満足している	32 ( 1.6%)
2. まあ満足している	240 (11.9%)
3. どちらとも言えない	395 (19.5%)
4. どちらかといえば不満である	489 (39.0%)
5. 不満である	545 (26.9%)
6. 分からない	20 ( 1.0%)
7. 無効回答	2 ( 0.1%)

「4. どちらかといえば不満である」「5. 不満である」の合計が 66% となっており、「1. 満足」「まあ満足」の合計 13.5% をはるかに上回っているが、それらの内実がどのようなものであるかはクロス集計等を通じて分析しておく必要である。

#### 4. 教員の仕事と給与の関係

「問 16. あなたが、教職を職業として選んだ時、教員の給与水準や給与体系は教職選択の理由となりましたか」に対する答えは、表 16 の通りである。

【表 16】

	全 体	小学校	中学校	高校
1. 大きな理由となった	49 ( 2.4%)	21	11	17
2. 理由の一つとはなった	401 (19.8%)	205	100	96
3. 参考程度に	491 (24.3%)	227	130	134
4. どちらかとも言えない	175 ( 8.7%)	71	45	59
5. 全く理由とならなかった	894 (44.2%)	348	247	299
6. 分からない	13 ( 0.6%)	5	2	6
合 計	2023 (100.0%)	877	535	611

一般的に、新卒者が新しい仕事に就くとき、予めその多くは入職後の給与水準や給与体系に強い関心を持っているとは思われない。教員の場合も、その点同様と思われるが、今のところ他の職種と比較できる類似のデータがないため設問 16 に対する回答の傾向をどのように評価してよいかははっきりしない。ただ、「5. 全く理由とならなかった」が全体で 44.2% (小学校 39.6%、中学校 46.1%、

高校 48.9%)、「3. 参考程度に」が全体で 24.3% などとなっているのに対し、「1. 大きな理由となった」2.4%、「2. 理由の一つとはなった」19.8% で、教職選択にとって給与水準や給与体系はあまり強い誘因とはなっていないことが分かる。

そうした教員の給与水準や給与体系への関心の薄さを反映してのことかは即断できないが、多くの教員は教員給与制度のしくみを十分に理解していないのではないかとということが以下の設問などから推察される。

「問 17. あなたは、『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』(1974 年公布、『人材確保法』)という法律の存在とその法律制定の主旨をご存じでしょうか」、及び、「問 18. あなたは、『国立及び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』(1972 年施行、『給特法』)という法律の存在とその法律制定の主旨をご存じでしょうか」に対しては、表 17 のような回答となっている。

【表 17】

	(全体)	【人材確保法】について	【給特法】について
1. よく知っている	175 ( 8.7%)	138 ( 6.8%)	
2. ある程度知っている	522 (25.8%)	473 (23.4%)	
3. 聞いたことはある	495 (24.5%)	529 (26.1%)	
4. よく知らない	472 (23.3%)	538 (26.6%)	
5. 全く知らない	357 (17.6%)	342 (16.9%)	
6. 無効回答	2 ( 0.1%)	3 ( 0.1%)	
合 計	2023 (100.0%)	2023 (100.0%)	

「人材確保法」及び「給特法」ともに、「1. よく知っている」「2. ある程度知っている」が 30～34% であるのに対して、「4. よく知らない」「5. 全く知らない」の合計が 40～43%、それに「3. 聞いたことはある」24～26% を加味すると教員の 2/3 程はあまり教員給与制度のしくみを理解していないのではないと思われる。

上記の質問に続けて、「問 19. 今日、義務教育諸学校の教員の給与には、一般公務員のそれにはない優遇的措置(「教員特別手当」等)がとられています。あなたは、それについてどのように思われますか」、そして、「問 20. Q 19 の質問で『1. 必要である』とお答えになった方にお尋ねします。あなたは、どのような理由から、教員の優遇的措置(「教員特別手当」等)が必要であるとお考えですか」を聞いた。その回答は表 18. 表 19 である。

【表 18】

全 体	
1. 必要である	1549 (76.6%)
2. どちらとも言えない	277 (13.7%)
3. 必要ではない	43 ( 2.1%)
4. 分からない	146 ( 7.2%)
無効回答	8 ( 0.4%)
合 計	2023(100.0%)

【表 19】

全 体	
1. 何のための優遇的措置かよく知らないが、やめる理由もない	40 ( 2.5%)
2. 教職に優れた人材を確保するうえで必要な措置である	313 (19.6%)
3. 教職は一般行政職とくらべて重要で特殊な仕事でありそれに報いるため必要である	670 (42.0%)
4. 専門職・資格職として必要な措置である	461 (28.9%)
5. 分からない	30 ( 1.9%)
6. その他	82 ( 5.1%)
合 計	2023 (100.0%)

回答者の 76.6%が教員に対する優遇措置を必要であると答えているが、現行法制度で「教員特別手当」という形で優遇措置が取られている理由を聞いた設問 20 では、「特殊な仕事でありそれに報いるため」42%、「専門職・資格職として必要な措置」28.9%となっている。「教員特別手当」支給の根拠は、「人材確保法」によるものであるが、教員の多くが教員への優遇措置を自らの仕事の特殊性や専門・資格職性に見ているのは教員の意識を考える上で興味深いものがある。なお、回答の「6. その他」(事由記述)の圧倒的意見は、教員には残業手当・超過勤務手当がないからそれにかわるものが必要とするものであった。そうした意見は、残業手当・超過勤務手当に代わるものとして現行法では「教職調整手当」が措置されていることを知らないものか、あるいは、「教職調整手当」の措置を知っていてもその措置が実際の残業・超過勤務の十分カバーするものとなっていないという批判であるのかは定かではない。その超過勤務に対する「教職調整手当」については設問 21 と 22 で聞いている。

「問 21. 民間や他の公務員の場合、超過勤務をした時には割増賃金(超過勤務手当)が支給されています。しかし、教員については、そうした割増賃金(超過勤務手当)はその職務と勤務形態の特殊性に照らしてなじまないと判断され、代わって、『教職調整手当』(本俸の 4%)

が支給されています。あなたは、こうした『教職調整手当』の制度についてどのようにお考えですか」に対する回答は表 20 である。

【表 20】

全 体	
1. 妥当であり問題はない	183 ( 9.0%)
2. 妥当であるが、超過勤務の仕事や時間は限定されるべきだし、時間の測定や管理が可能なもの、特別なものには超過勤務手当を支給すべき	56 (32.4%)
3. 妥当ではないが、教員の職務や勤務形態の特殊なこともあって仕方ない	95 ( 9.6%)
4. 妥当ではないが、教員の職務や勤務形態の特殊なこともあって仕方ない。ただ、超過勤務の仕事や時間は限定されるべきだし、時間の測定や管理が可能なもの、特別なものには超過勤務手当を支給すべき	584 (28.9%)
5. 民間や他の公務員と同様に手当が支給されるべき	347 (17.2%)
6. 分からない	4 ( 2.7%)
7. 無効回答	4 ( 0.2%)
合 計	2023 (100.0%)

「1. 妥当であり問題はない」9%、「3. 妥当ではないが教員の職務や勤務形態の特殊なこともあって仕方ない

9.6%、にみるように、現行の教員の超過勤務とその手当支給の「教職調整手当」をそのまま是認している割合は極めて低い。今の仕組みを妥当と見るか、妥当ではないとみるかの立場の違いがあれば、教員の仕事の特性からやむを得ないと認めながらも、「超過勤務の仕事や時間は限定されるべきだし、時間の測定や管理が可能なもの、特別なものには超過勤務手当を支給すべき」とする回答は、

「2」と「4」を合わせて 60%となっているし、「5. 民間や他の公務員と同様に手当が支給されるべき」の 17.2%を加えると現行の教員に対する超過勤務手当措置の見直し要求が極めて強いと見ることができる。又、現行の「教職調整手当」の金額への評価をきいた設問 22 に対する回答は表 21 である。「4. やや低い」39.5%、「5. 非常に低い」32.1%、を合わせて 71.6%が低いと答えているのに対して、高いとみる者は 1%にも満たなく、「3. 妥当である」と答えている率も 13.7%にとどまっている。

【表 21】

全 体	
1. 十分に高い	2 ( 0.1%)
2. やや高い	14 ( 0.7%)
3. 妥当である	278 (13.7%)
4. やや低い	800 (39.5%)
5. 非常に低い	649 (32.1%)
6. 分からない	272 (13.4%)
7. 無効回答	8 ( 0.4%)
合 計	2023 (100.0%)

## 5. 教員給与のしくみ・制度

拙稿でも言及していたように、今日の教員給与制度の見直し動向の背景に、民間、ならびに公務員に比してもより年功的・平等的であると見られている教員の人事管理や給与制度への批判が強まってきていることがある。この「5. 教員給与のしくみ・制度」の柱では、そうした現行の教員給与制度にたいする全般的な認識や改善方策について教員に聞いている。

### (1) 現行教員給与制度に対する全般的認識、評価

まず、最初に、現行の教員給与制度を世間がいうように年功的・平等的であると教員自身が認識しているのかどうかという点である。設問 23「国公立学校の教員の給与体系は、民間や一般行政職公務員のそれにくらべて、級は少なく、校長・教頭になるほか昇格の機会がなく、年功的で平等的な性格のつよいものであるといわれています。あなたは、教員の給与体系にたいするそうした見方は性格であると思いますか、間違っていると思いますか」に対する回答は表 22 の通りである。

【表 22】

全 体	
1. まったくその通りである	272 (13.4%)
2. だいたいその通りである	773 (38.2%)
3. どちらとも言えない	529 (26.1%)
4. どちらかといえば間違っている	177 ( 8.7%)
5. 間違いである	99 ( 4.9%)
6. 分からない	170 ( 8.4%)
7. 無効回答	3 ( 0.1%)
合 計	2023 (100.0%)

「1. まったくその通りである」13.4%、「だいたいその通りである」38.2%とを合わせて、現行の教員給与制度を年功的平等的とみている割合が 51.6%と半数を超し、「どちらかといえば間違っている」8.7%、「間違いである」4.9%の合計 13.6%を大きく上回っている。ただ、「どちらとも言えない」とするものも 26.1%と一定層存在していることに留意したい。

ただ、問題は現行の教員給与制度を年功的平等的であると答えた教員が、そのことをどう評価しているかが重要であるが、その点については、設問 24 で「前の質問に 1 又は 2 と回答し、『その通り』『だいたいその通り』とお答えになった方にお尋ねします。教員の給与体系が、他の職種とくらべて年功的で平等的であるということについて、あなたは、どのように思われますか」と聞いた。その回答は表 23 のようになっているが、現行の教員給与制度の特徴を「1. 教員の仕事や学校の特性から妥当」35.1%、「2. 教員の仕事や学校の特性から仕方のないことであるが問題もある」43.1%、「4. 民間や他の公務員と同様に見直すべき」13.7%、等と答えている。教員の給与システムの年功的平等的性格は、教員の仕事や学校の特性から言って「妥当」、「仕方のないこと」と考えている割合が非常に高い (78.2%) ことは注目する。ただ、そのことに伴う問題点も感じている割合 (「仕方のないことであるが問題もある」+「見直すべき」) も高く、年功的平等的な教師給与システムへの評価は単純ではない。ただ、大幅な改革や見直しを求める割合はそれほど高くはない (「見直すべき」13.7%)。

【表 23】

全 体	
1. 教員の仕事や学校の特性から妥当である	399 (35.1%)
2. 教員の仕事や学校の特性から仕方のないことであるが、問題もある	491 (43.1%)
3. どちらとも言えない	62 ( 5.4%)
4. 教員・学校といえども、できるだけ民間や他の公務員と同様の人事・管理の考え方を踏まえるべきで見直しが必要である	156 (13.7%)
5. 分からない	19 ( 1.7%)
6. その他	11 ( 1.0%)
合 計	1138 (100.0%)

では、教員は、現行の教員給与制度を全般的にどのように評価しているのだろうか。そのことを設問 25 で「あ

なたは、現在の教員俸給表や給与体系は、現状のままで良いと考えていますか、それとも問題があり手直しが必要であると考えていますか」と聞いている。その結果が表 24 である。

【表 24】

全 体	
1. 現状のままでよい	202 (10.0%)
2. ほぼ現状でよいが一部に問題がある	602 (29.8%)
3. どちらとも言えない	384 (19.0%)
4. 問題があり手直しが必要である	518 (25.6%)
5. 根本的に問題があり全面的な見直しが必要である	114 ( 5.6%)
6. 分からない	165 ( 8.2%)
7. 無効回答	38 ( 1.9%)
合 計	2023 (100.0%)

「1. 現状のままでよい」(10%)とする全面的肯定と「5. 根本的に問題があり全面的な見直しが必要である」(5.6%)とする全面的見直しは、ともに低い率となっている。その間にあって、「2. ほぼ現状でよいが一部問題」29.8%、「4. 問題があり手直しが必要」25.6%で合計 55.4%となっている。一部問題を感じながらも現状でよいとする割合が約 40% (「1」+「2」)、「問題があり手直しが必要」が 25.6%であるが、「根本的に問題があり全面的な見直しが必要」とするものが 5.6%にとどまっていることを考慮すると現行制度の大幅な手直しを強く望んでいるというわけではないように思われる。では、改善すべき具体的な問題は何であると考えているのであろうか。設問 26 は、「Q 25 の質問で『1』以外のお答えをした方にお尋ねします。あなたにとって、現在の教員俸給表や給与体系の問題と感じられていることはどのようなことでしょうか。次の項目から、あなたが問題と思っている事項を 3 つ選び、改善の必要度が高いとお考えになっている順にならべてください」という内容で、改善すべき必要度の高い問題点を 1 位から 3 位まで順番をつけて回答してもらった。結果は表 25 の通りである。

【表 25】

全 体	
1. 個々の教師の努力や仕事の成果が給与に反映されない	610 (38.8%)
2. 校長・教頭ににならない中高年教諭の給与処遇が不十分	244 (15.5%)
3. 管理職以外の教諭における責任や職務内容の違いが給与に反映されない	170 (10.8%)

4. 教師特別手当額の目減り、人確法の趣旨の不十分	142 (9.0%)
5. 校長・教頭の処遇不十分	98 (6.2%)
6. 50 台後半の昇給延伸、停止	78 (5.0%)
7. 行政職公務員に比べ不利	65 (4.1%)
7. 講師・助教諭、臨時教諭等の給与処遇	65 (4.1%)
9. 義務教育学校教員と高校教員の俸給表の 2 本立て	50 (3.2%)
10. 退職金の算定等を含め退職時・後の処遇問題	42 (2.7%)
11. その他	10 (0.6%)
合 計	1574 (100.0%)

#### 第 1 位にランクづけられた項目

全 体	
1. 管理職以外の教諭における責任や職務内容の違いが給与に反映されない	334 (22.2%)
2. 校長・教頭ににならない中高年教諭の給与処遇が不十分	219 (14.6%)
3. 教師特別手当額の目減り、人確法の趣旨の不十分	183 (12.2%)
4. 個々の教師の努力や仕事の成果が給与に反映されない	165 (11.0%)
5. 50 台後半の昇給延伸、停止	135 ( 9.0%)
6. 行政職公務員に比べ不利	132 ( 8.8%)
7. 退職金の算定等を含め退職時・後の処遇問題	117 ( 7.8%)
8. 校長・教頭の処遇不十分	83 ( 5.5%)
9. 義務教育学校教員と高校教員の俸給表の 2 本立て	77 ( 5.1%)
10. 講師・助教諭、臨時教諭等の給与処遇	52 ( 3.5%)
11. その他	5 ( 0.3%)
合 計	1502 (100.0%)

#### 第 2 位にランクづけられた項目

全 体	
1. 退職金の算定等を含め退職時・後の処遇問題	198 (13.6%)
2. 50 台後半の昇給延伸、停止	186 (12.7%)
2. 教師特別手当額の目減り、人確法の趣旨の不十分	186 (12.7%)



4. 講師・助教諭、臨時教諭等の給与処遇	182	(12.5%)
5. 管理職以外の教諭における責任や職務内容の違いが給与に反映されない	162	(11.1%)
6. 行政職公務員に比べ不利	125	(8.6%)
7. 義務教育学校教員と高校教員の俸給表の2本立て	121	(8.3%)
8. 校長・教頭にならない中高年教諭の給与処遇が不十分	119	(8.2%)
9. 個々の教師の努力や仕事の成果が給与に反映されない	103	(7.1%)
10. 校長・教頭の処遇不十分	72	(4.9%)
11. その他	6	(0.4%)
合 計	1460	(100.0%)

### 第3位にランクづけられた項目

教員が現行給与制度・体系で最も改善すべきと考えている問題は、「個々の教師の努力や仕事の成果が給与に反映されない」が圧倒的に高く、続いて「管理職以外の教諭における責任や職務内容の違いが給与に反映されない」、「校長・教頭にならない中高年教諭の給与処遇が不十分」、「教師特別手当額の目減り、人確法の趣旨の不十分」という項目が上位をしめている。上位1, 2位の項目内容から教員の世界でも能力・業績給や職務給を指向する意向が強く存在していると考えられなくもないが、しかし、それは他の質問項目の回答と重ね合わせて吟味しておくことが必要であろう。

### (2)特別昇給制度の運用原則をめぐって

以下、設問27から設問30は、そうした教員給与制度に対する能力・業績給や職務給の導入・強化に関係する制度改革について扱っている。

まず、はじめに自分の職場において特別昇給制度がどのような原則で運用されていると思っているかを聞いた。設問27「現在、あなたの職場でおこなわれている特別昇給（昇給短縮措置）は、どのような原則で運用されていると思いますか。（複数回答可能）」に対する回答は表26である。

【表26】

全 体		
1. 様々な事情で昇給の遅れている人の格差は正に優先的に活用されている	591	(21.4%)
2. 経験年数や年齢等の客観的基準に従って全員が順番に	1035	(37.4%)

3. 主任経験や研修修了等、学校運営の貢献や職能成長に関する客観的基準に該当する者に限って	203	(7.3%)
4. 学校運営、教育活動全般について校長が勤務成績の良好とした者に限って	175	(6.3%)
5. 分からない	723	(26.1%)
6. その他	38	(1.4%)
合 計	2765	(100.0%)

いわゆる「輪番制」といわれる「2. 経験年数や年齢等の客観的基準に従って全員が順番に」が37.4%と一番多く、次いで、特別昇給という性格上、「4. 分からない」が26.1%、そして、「1. 様々な事情で昇給の遅れている人の格差は正に優先的に活用」21.4%と続いている。「3」「4」による運用がともに一桁の率となっている（なお、調査地域Bでせは僻他校勤務という回答（その他回答）が多かった）。

では、こうした特別昇給制度の実際の運用状況を踏まえて、本来、特別昇給制度はどのような原則で運用されるべきかを聞いてみた（「問28. あなたは、特別昇給制度（昇給短縮措置）は、本来、どのような原則で運用されるべきだとお考えですか。（複数回答可能）」）。その回答の結果は、表27である。

【表27】

全 体		
1. 様々な事情で昇給の遅れている人の格差は正に優先的に活用されるべき	838	(27.9%)
2. 経験年数や年齢等の客観的基準に従って全員が順番に受けられるべき	994	(33.1%)
3. 主任経験や研修修了等、学校運営の貢献や職能成長に関する客観的基準に該当する者に限って受けられるべき	507	(16.9%)
4. 学校運営、教育活動全般について校長が勤務成績の良好とした者に限って受けられるべき	229	(7.6%)
5. 分からない	411	(13.7%)
6. その他	24	(0.8%)
合 計	3003	(100.0%)

「経験年数、年齢等の客観的基準で全員が順番」33.1%、「さまざまな事情で昇給の遅れている人の格差は正に活用」27.9%、「主任・研修修了等、貢献や職能成長に関する客観的基準で」16.9%、「分からない」13.7%、「校長が勤務成績の良好と評価した者」7.6%という順になって

いる。特別昇給を勤務成績や職能成長等の評価や基準に関係づけて運用することを意図した「主任・研修修了等、貢献や職能成長に関する客観的基準で」「校長が勤務成績の良好と評価した者」という項目より、「経験年数、年齢等の客観的基準で全員が順番」「さまざまな事情で昇給の遅れている人の格差是正に活用」といった項目の割合が大きく上回っているのが特徴である。こうした回答の傾向からは、特別昇給制度を勤務成績や職能成長等の評価や基準に関係づけて運用することに賛成しないという教員の意向を読みとることができるが、他方、特別昇給制度の現在の運用状況を現す表 26 と比較するとき、表 27 の「3. 主任・研修修了等、貢献や職能成長に関する客観的基準で」という項目の回答率が 10%ほど高くなっていることは、特別昇給をそうした職場での貢献や職能成長を客観的基準に基づいて運用していくべしとする一程度の要望も存在すると見ることもできよう。ただ、「4. 校長が勤務成績の良好と評価した者」の項目に対する回答率は表 26、表 27 とともに一桁となっており、校長による評価には強い抵抗があることを読みとることができる。

次に、特別昇給制度のあるべき運用原則についての考え方（設問 28、表 27）を職務別、教職員組合・団体加入の有無別に吟味するとどのような傾向がみられるだろうか。

#### ◆特別昇給制度の運用原則に関するクロス

##### ◎特別昇給制度の運用原則（Q-28）と職務別（Q-7）のクロス（複数回答）

表 28 は、特別昇給制度の運用原則についての考え方（Q-28）と職務別（Q-7）のクロスを示したものである。

【表 28】

	校長 154	教頭・副校長 194	教諭で主任 283	教諭 1695
1. 昇給の遅れている人の格差是正に優先的に活用に従って全員が順番に	37 (24.0%)	47 (24.2%)	263 (31.6%)	463 (27.3%)
2. 経験年数や年齢等の客観的	31 (20.1%)	40 (20.6%)	292 (35.1%)	594 (35.0%)
3. 主任経験や研修修了等、学校運営の貢献や客観的基準に従って	44 (28.6%)	60 (30.9%)	141 (16.9%)	244 (14.4%)
4. 校長が勤務成績の良好とした者に限って	38 (24.7%)	41 (21.1%)	48 (5.8%)	94 (5.5%)
5. 分からない	2 (1.3%)	5 (2.6%)	82 (9.9%)	288 (17.0%)
6. その他	2 (1.3%)	1 (0.5%)	6 (0.7%)	12 (0.7%)

職務別の比較をするには、各職務別の母数が大きく違うためどれだけ妥当かは疑問であるが、しかし、校長・教頭・副校長・教諭で主任／教諭という順で各項目で有位な差が読みとることができる。ただ、校長や教頭・副校長の管理職においても、「3」「4」を指示する割合も高いが、しかし、「1」「2」にも一定の理解を示しており、特別昇給は単一の原則ではなく様々な要素を加味し幾つかの原則を平行させて運用していくべきという思いもそこに見て取ることができる。

##### ◎特別昇給制度の運用原則（Q-28）と教職員組合・団体加入の有無（Q-8）のクロス（複数回答）

表 29 では特別昇給制度の運用原則の考え方と教職員組合・団体加入の有無をクロスした。

【表 29】

	加入している 1559	加入していない 1442
1. 昇給の遅れている人の格差是正に優先的に活用	592 (33.9%)	308 (21.4%)
2. 経験年数や年齢等の客観的基準に従って全員が順番に	628 (40.3%)	366 (25.4%)
3. 主任経験や研修修了等、学校運営の貢献や客観的基準に従って	176 (11.3%)	331 (23.0%)
4. 校長が勤務成績の良好とした者に限って	61 (3.9%)	168 (11.7%)
5. 分からない	150 (9.6%)	260 (18.0%)
6. その他	15 (0.9%)	9 (0.6%)

教職員組合・団体への加入者と見加入者との間には、各項目ともに有意な差を見ることができるが、未加入者においても「1」「2」といった項目に一定数の回答率があることには留意する必要がある。

#### (3)教員給与制度への業績・能力給や職務給の導入・強化をめぐる

次に、教職給与制度に対する業績・能力給や職務給の導入・強化をめぐる教員の意識を見てみる。アンケート調査では、教員に対して、業績・能力給や職務給の導入・強化の是非を一般企業の場合と学校・教員の場合とに分けて聞いた。

（設問 29～設問 30 の質問内容は、添付したアンケート調査票を参照のこと。）

以上の一般的な業績・能力給及び職務給と学校・教員へのそれらの導入に対する回答を比較して整理したものが、表 30（業績・能力給）と表 31（職務給）である。

【表 30】「業績・能力給の導入について」

回 答 項 目	学校・教員への業績・能力給の導入	民間等への業績・能力給の導入
理想的には実施されてよいが、評価は難しく、客観性・公正性が保たれ救済措置などが保障されるかぎりでは実施されるのであれば賛成	36.9%	47.1%
客観的・公正に評価するのは不可能にちかい、避けるべき	35.3%	17.5%
どちらとも言えない	8.3%	9.1%
当然、評価の難しさがあっても実施することに賛成	8.0%	12.0%
給与の基本は生活保障・生活給を原則とすべきで不賛成	7.6%	9.9%
分からない	3.0%	2.7%

【表 31】「職務給の導入について」

回 答 項 目	学校・教員への業績・能力給の導入	民間等への業績・能力給の導入
違いを区別するのは難しく教育活動の特性で協力関係が大切なため職務給を強化すること避けるべき	32.8%	16.6%
違いは認めるが、給与差が大きいとマイナスを生じるため差は小さくとどめるべき	24.3%	31.2%
違いは当然で明確に給与に差をつけることに賛成	15.5%	23.1%
どちらとも言えない	13.2%	15.4%
給与の基本は生活保障・生活給を原則とすべきで不賛成	7.5%	7.1%
分からない	5.0%	4.4%

業績・能力給にしても職務給にしても、教員が明確に賛成している割合は低い（ただ、業績・能力給より職務給に対しては抵抗感は弱いようである。職務給での給与差をどの程度のものにするかでは意見の違いがあるが職務の違いを考慮した給与差は一定は認していこうとする傾向はあるようだ）。他方、業績・能力給の導入、職務給の強化に対しては、かなりの高い割合で抵抗感があることを読みとることができる。このことは、教員に一般的

に（学校・教員ではなく民間企業等での）業績・能力給、職務給の是非を聞いた際の回答と比較すると更に鮮明になる。両者の各項目の回答率の違いを見てみると、教員は他の職業と比べて学校や自らの仕事は更に評価になじみにくく困難なものであること、評価導入や職務給の運用には相当な配慮や適正手続きが必要であると考えていることがわかる。次に、こうした教員の業績・能力給と職務給に対する考え方を他の幾つかの教員属性とクロスして吟味してみることにはしたい。

#### ◆学校・教員への業績・能力給の導入・強化の是非（Q 30－①）に関するクロス集計

##### ◎男女別（Q 2）と業績・能力給（Q 30－①）のクロス

表 32 は、男性教員と女性教員の別で業績・能力給への考え方をクロスしたものである。

【表 32】

	男性 1108	女性 914
1. 困難でも実施すべし	130 (11.7%)	31 (3.4%)
2. 客観公平・救済措置があれば賛成	473 (42.7%)	274 (30.0%)
3. どちらとも言えない	87 (7.8%)	81 (8.9%)
4. 客観公正な評価は不可能なため避けるべき	308 (27.8%)	407 (44.5%)
5. 生活保障・生活給を原則	71 (6.4%)	81 (8.9%)
6. 分からない	31 (2.8%)	30 (3.3%)
7. 無効回答	8 (0.7%)	10 (1.1%)

男性教員は、相対的に「1」と「2」の回答率が女性教員と比べて相対的に高く、女性教員の「4」の回答率が女性教員全体の 44.5%を占めているのが目を引く。女性教員の方が、業績・能力給にはより批判的であることが分かる。

##### ◎職務別（Q 7）と学校・教員への業績・能力給の導入・強化の是非（Q 30－①）のクロス

表 33 は、職務の別で業績・能力給への考え方をクロスしたものである。

【表 33】

	校長	教頭・副校長	教諭で主任	教諭	講師
	80	108	525	1218	75
1. 困難でも実施すべし	13(16.3%)	13(12.0%)	47( 9.0%)	84(6.9%)	2( 2.6%)
2. 客観公平・救済措置があれば賛成	52(65.0%)	56(51.9%)	187(35.6%)	420(34.5%)	31(41.3%)
3. どちらとも言えない	1( 1.3%)	6( 5.6%)	34( 6.5%)	115( 9.4%)	11(14.7%)
4. 客観公正な評価は不可能なため避けるべき	10(12.5%)	28(25.9%)	200(38.1%)	443(36.4%)	24(32.0%)
5. 生活保障・生活給が原則	3( 3.8%)	4( 3.7%)	40( 7.6%)	102( 8.4%)	3( 4.0%)
6. 分からない	1( 1.3%)	1( 0.9%)	12( 2.3%)	44( 3.6%)	3( 4.0%)
7. 無効回答	0( 0.0%)	0( 0.0%)	5( 1.0%)	10( 0.8%)	1( 1.3%)

職務別の比較をするには、各職務別の母数が大きく違うためどれだけ妥当かは疑問であるが、しかし、校長—教頭・副校長—教諭で主任／教諭—講師という順で「1. 評価が困難でも実施すべし」や「2. 客観公正・救済措置があれば賛成」の割合が小さくなり、逆に、「4. 客観公正な評価は不可能なため避けるべき」の割合が大きくなる傾向にあることは事実である（教諭で主任と一般教諭との間には各項目で差異が見られないのはどうしてかは検討を要する。現在の主任の任用のあり方や職務内容の規定の仕方から派生するものか、それとも主任と一般教諭との間には意識上の差異がしょうじていないからなのか、等）。

◎教職員組合・団体加入の有無（Q 8）と業績・能力給（Q 30－①）のクロス

表 34 は、教職員組合・団体加入の有無で業績・能力給への考え方をクロスしたものである。

【表 34】

	加入している	加入していない
	1026	994
1. 困難でも実施すべし	62 ( 6.0%)	99 (10.0%)
2. 客観公正・救済措置があれば賛成	290 (28.3%)	457 (46.0%)
3. どちらとも言えない	77 ( 7.5%)	91 ( 9.2%)

4. 客観公正な評価は不可能	469 (45.7%)	244 (24.5%)
5. 生活保障・生活給が原則	102 ( 9.9%)	50 ( 5.0%)
6. 分からない	19 ( 1.9%)	42 ( 4.2%)
7. 無効回答	7 ( 0.7%)	11 ( 1.1%)

ここでも、教職員組合・団体への加入—未加入の違いが、やはり業績・能力給の評価に大きな差異を生み出していることが読みとることができる。

◎現行教員給与制度の問題点（Q 26）と業績・能力給（Q 30－①）のクロス

表 35 は、設問 26 で現行教員給与制度の改善すべきとされた事項で上位 1 から 4 位までの項目と業績・能力給への考え方をクロスしたものである。

【表 35】

	個々の教員の努力・成果が給与に反映されない	中・高年教諭の処遇が不十分
1. 困難でも実施すべし	100 (16.4%)	3 ( 1.2%)
2. 客観公正・救済措置があれば賛成	314 (51.5%)	61 (25.0%)
3. どちらとも言えない	49 ( 8.0%)	15 ( 6.1%)
4. 客観公正な評価は不可能	103 (16.9%)	123 (50.4%)
5. 生活保障・生活給が原則	21 ( 3.4%)	37 (15.2%)
6. 分からない	19 ( 3.1%)	2 ( 0.8%)
7. 無効回答	4 ( 0.6%)	3 ( 1.2%)
合 計	610	244

	管理職以外の教諭で責任・職務の違いが給与に反映されない	「教員特別手当の目減り等」「人材確保法」の趣旨が給与面に生かされていない
1. 困難でも実施すべし	8 ( 4.7%)	7 ( 4.9%)
2. 客観公正・救済措置があれば賛成	84 (49.4%)	47 (12.0%)
3. どちらとも言えない	20 (11.8%)	6 ( 4.2%)
4. 客観公正な評価は不可能	50 (29.4%)	72 (50.7%)
5. 生活保障・生活給が原則	3 ( 1.7%)	9 ( 6.3%)
6. 分からない	4 ( 2.3%)	1 ( 0.7%)
7. 無効回答	1 ( 0.6%)	0
合 計	170	142

現行教員給与制度の改善要求項目の上位 1 位から 4 位をその内容で区別してみると、「個々の教員の努力や仕事の成果が給与に反映されない」と「管理職以外の教諭における責任や職務内容の違いが給与に反映されない」の改善要求は業績・能力給や職務給をより指向するものであるのに対して、「校長・教頭にならない中高年教諭の給与処遇が不十分」と「教員特別手当額が目減り、人確法の趣旨の不十分」の改善要求は、前者のような業績・能力給や職務給への強いより指向をもつものではなく教員全体の給与改善を指向する性質のものである。そうした現行教員給与制度の改善要求の性格の違いに留意して業績・能力給に対する考え方をクロスしてみると明らかな違いを読みとることができる。

「個々の教員の努力や仕事の成果が給与に反映されない」と「管理職以外の教諭における責任や職務内容の違いが給与に反映されない」という改善を要求する回答者においては、「2. 客観公正・救済措置があれば賛成」が各々 51.5%、49.4%で、「4. 客観公正な評価は不可能なため避けるべき」が各々 16.9%、29.4%となっている。又、「個々の教員の努力や仕事の成果が給与に反映されない」の改善を要求する回答者で「1. 困難でも実施すべし」が他に比べて高い比率 16.4%を示しているが目を引く（他は 1.2%～4%台）。それに対して、「校長・教頭にならない中高年教諭の給与処遇が不十分」と「教員特別手当額が目減り、人確法の趣旨の不十分」の改善を求める回答者では、「4. 客観公正な評価は不可能なため避けるべき」が各々 50.4%、50.7%で、「2. 客観公正・救済措置があれば賛成」が各々 25%、12%となっている。

これらのクロスから分かることは、現行の教員給与制度をどのように改善していくか—その指向の違いによって業績・能力給の導入・強化に対するスタンスや容認度に違いが一定程度生じているということである。

【表 37】

	校長 80	教頭・副校長 108	教諭で主任 525	教諭 1218	講師 75
1. 職務給の明確は当然	32 (40.0%)	33 (30.6%)	75 (14.3%)	162 (13.3%)	10 (13.3%)
2. 職務給はみとめるがマイナスを生じない様小さく	32 (40.0%)	34 (31.5%)	147 (28.0%)	264 (21.7%)	12 (16.0%)
3. どちらとも言えない	2 (2.5%)	12 (11.1%)	44 (8.4%)	194 (15.9%)	15 (20.0%)
4. 教育活動の特性や協力関係維持のため職務給強化は避けるべき	10 (12.5%)	24 (22.2%)	189 (36.2%)	413 (33.9%)	19 (25.3%)
5. 生活給が原則であるべき	2 (2.5%)	1 (0.9%)	40 (7.6%)	100 (8.2%)	5 (6.6%)
6. 分からない	2 (2.5%)	2 (1.9%)	20 (3.8%)	67 (5.5%)	10 (13.3%)
7. 無効回答	0	2 (1.9%)	10 (1.9%)	18 (1.5%)	4 (5.3%)

#### ◆学校・教員における職務給の強化の是非（Q 30 - ②）に関するクロス集計

##### ◎職務給の強化の是非（Q 30 - ②）と男性・女性の性別（Q 2）のクロス

表 36 は、男性教員と女性教員の別で職務給への考え方をクロスしたものである

【表 36】

	男性教員 1108	女性教員 914
1. 職務給の明確は当然	222 (20.0%)	91 (10.0%)
2. 職務給はみとめるがマイナスを生じない様小さく	306 (27.6%)	185 (20.2%)
3. どちらとも言えない	150 (13.5%)	117 (12.8%)
4. 教育活動の特性や協力関係維持のため職務給強化は避けるべき	293 (26.4%)	371 (50.6%)
5. 生活給が原則であるべき	77 (6.9%)	73 (8.0%)
6. 分からない	41 (4.0%)	60 (6.6%)
7. 無効回答	19 (1.7%)	17 (1.9%)

業績・能力給と同様に職務給についても、男性教員のほうが女性教員より職務給を肯定的に捉える割合が高くなっている。

##### ◎職務給の強化の是非（Q 30 - ②）と職務別（Q 7）とのクロス

表 37 は、職務の別で職務給への考え方をクロスしたものである。

職務別の比較をするには、各職務別の母数が大きく違うためどれだけ妥当かは疑問であるが、しかし、ここでも業績・能力給への評価と同様に、校長一教頭・副校長一教諭で主任／教諭一講師という順で「1. 職務給の明確化は当然」や「2. 職務給はみとめるがマイナスを生じない様小さく」の割合が小さくなり、逆に、「4. 教育活動の特性や協力関係維持のため職務給強化は避けるべき」の割合が大きくなる傾向にあることは事実である(ここでも教諭で主任と一般教諭との間には各項目で差異が見られないのはどうか吟味が必要)。

◎教職員組合・団体加入の有無(Q8)と職務給の強化の是非(Q30-②)のクロス

表38は、教職員組合・団体加入の有無で職務給の考え方をクロスしたものである。

【表38】

	加入している1026	加入していない994
1. 職務給の明確化は当然	83 (8.1%)	230 (23.1%)
2. 職務給はみとめるがマイナスを生じない様小さく	226 (22.0%)	265 (26.7%)
3. どちらとも言えない	112 (10.9%)	155 (15.6%)
4. 教育活動の特性や協力関係維持のため職務給強化は避けるべき	447 (43.6%)	215 (21.6%)
5. 生活給が原則であるべき	108 (10.5%)	42 (4.2%)
6. 分からない	35 (3.4%)	66 (6.6%)
7. 無効回答	15 (1.5%)	21 (2.1%)

職務給強化の是非については、やはり教職員組合・団体加入・未加入の違いによって評価が大きく異なっていることが分かる。

◎現行教員給与制度の問題点(Q26)と職務給の強化の是非(Q30-②)のクロス

表39は、設問26で現行教員給与制度の改善すべきとされた事項で上位1位から4位までの項目と業績・能力給への考え方をクロスしたものである。

【表39】

	個々の教員の努力・成果が給与に反映されない	中高年教諭の処遇が不十分
1. 職務給の明確化は当然	157 (25.7%)	7 (2.9%)
2. 職務給はみとめるがマイナスを生じない様小さく	180 (29.5%)	56 (23.0%)
3. どちらとも言えない	94 (15.49%)	13 (5.3%)
4. 教育活動の特性や協力関係維持のため職務給強化は避けるべき	113 (18.5%)	124 (50.8%)
5. 生活給が原則であるべき	21 (3.4%)	37 (15.2%)
6. 分からない	33 (5.4%)	3 (1.2%)
7. 無効回答	12 (2.0%)	4 (1.6%)
合 計	610	244

	管理職以外の教諭で責任・職務の違いが給与に反映されない	「教員特別手当」の目減り等、「人材確保法」の趣旨が給与面に生かされていない
1. 職務給の明確化は当然	31 (18.2%)	15 (10.6%)
2. 職務給はみとめるがマイナスを生じない様小さく	47 (27.6%)	31 (21.8%)
3. どちらとも言えない	28 (16.5%)	16 (11.3%)
4. 教育活動の特性や協力関係維持のため職務給強化は避けるべき	44 (25.9%)	66 (46.5%)
5. 生活給が原則であるべき	6 (3.5%)	11 (7.7%)
6. 分からない	11 (6.5%)	3 (2.1%)
7. 無効回答	3 (1.8%)	0 (0.0%)
合 計	170	142

表35における現行教員給与制度の改善要求項目と業績・能力給のクロスと同様のことが職務給とのクロスでも見られる。「個々の教員の努力や仕事の成果が給与に反映されない」や「管理職以外の教諭における責任や職務内容の違いが給与に反映されない」という業績・能力給や職務給をより指向する改善を要求する回答者では、総じて、「1. 職務給の明確化は当然」の回答率は高く、「4. 教育活動の特性や協力関係維持のため職務給強化は避けるべき」の回答率は低い。それに対して、「校長・教頭にならない中高年教諭の給与処遇が不十分」や「教員特別手当額の目減り、人材確保法の趣旨の不十分」という教員全体の給与改善を指向する改善を要求する回答者は、「4. 教育活動の特性や協力関係維持のため職務給強化は避けるべき」の回答率は総じて高く、逆に、「1. 職務給の明確化は当然」の回答率は低くなっている。これらから、現

行の教員給与制度をどのように改善していくか—その指向の違いによって職務給の導入・強化に対するスタンスや容認度に違いが一程度生じるということが分かる。

◎業績・能力給導入・強化の是非(Q 30-①)と職務給強化の是非(Q 30-②)のクロス

最後の設問 30 における業績・能力給導入・強化の是非と職務給強化の是非のクロスをしたものが表 40 である。

【表 40】

Q 30 ①-Q 30 ②		全 合 計						
②	1.	2.	3.	4.	5.	6.	無 効	合 計
1.	125(6.2%)	154(7.6%)	3(0.1%)	28(1.4%)	2(0.1%)	1(0.0%)	0(0.0%)	313(15.5%)
2.	16(0.8%)	361(17.8%)	13(0.6%)	89(4.4%)	11(0.5%)	1(0.0%)	0(0.0%)	491(24.3%)
3.	10(0.5%)	91(4.4%)	125(6.2%)	36(1.8%)	4(0.2%)	1(0.0%)	0(0.0%)	267(13.2%)
4.	2(0.1%)	107(5.3%)	12(0.6%)	511(25.3%)	32(1.6%)	0(0.0%)	0(0.0%)	664(32.8%)
5.	2(0.1%)	8(0.4%)	5(0.2%)	34(1.7%)	102(5.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	151(7.5%)
6.	2(0.1%)	22(1.1%)	7(0.3%)	10(0.5%)	2(0.1%)	58(2.9%)	0(0.0%)	10(5.0%)
無 効	4(0.2%)	4(0.2%)	3(0.1%)	7(0.3%)	0(0.1%)	0(0.0%)	18(0.9%)	36(1.8%)
合 計	161(8.0%)	747(36.9%)	168(8.3%)	715(8.3%)	153(7.6%)	61(3.0%)	18(0.9%)	2023(100%)

#### (4) 人事院・人事委員会体制に対する評価をめぐって

最後に、公務員の労働基本権制約の代償措置として制度化されている人事院・人事委員会に対する教員の意識や評価を聞いた。設問 31「国公立学校教員の場合、その給与決定の仕組みは、民間の場合とは異なっており、労働基本権制約の代償措置である人事院・人事委員会の「勧告」をもとに決定がなされています。あなたは、国公立学校教員のこうした現行の制度をどのように考えますか」の回答の結果は、表 41 の通りである。

【表 41】

	全 体
1. 妥当である	275 (13.6%)
2. 妥当であるが、運用に問題がある	394 (19.5%)
3. どちらとも言えない	372 (18.4%)
4. 妥当ではないが、現状ではやむおえない措置である	347 (17.2%)
5. 妥当ではないので民間と同様に労使交渉で決めるべきである	138 (6.8%)
6. 分からない	350 (17.3%)
7. その他	4 (0.2%)
8. 無効回答	143 (7.1%)
合 計	2023(100.0%)

業績・能力給導入・強化の是非と職務給強化の是非には、明確に相関が見られる。業績・能力給導入・強化に賛成の回答者は、職務給に対しても肯定的である(1\*1)。又、条件付き業績・能力給導入・強化に賛成の回答者は、職務給の明確化(2\*1)にも一定支持があるが、職務給の差を小さくすること(2\*2)や職務給強化への反対(2\*4)の指向が強い。業績・能力給導入・強化に反対の回答者は、職務給強化への反対が大多数となっている(4\*4)。

運用に問題があるということを含めて、「妥当」とする回答が 33%、やむおえないを含む「妥当ではない」という回答が 24%、「どちらとも言えない」18.4%、「分からない」17.3%と、教員の間で人事院・人事委員会体制への評価が定まっていないという状況がこれら数字から読みとれる。「5. 妥当ではないので民間と同様に労使交渉で決めるべきである」とする回答がわずか 6.8%という率にもそのことが伺える。こうした傾向は、職務の別や教職員組合・団体加入の有無にも関係しない教員全般にみられるものであるのかどうか。そのことを吟味するために、職務の別や教職員組合・団体加入の有無とクロスしてみたものが、表 42、表 43 である。

#### ◆人事院・人事委員会体制の評価(Q 31)に関するクロス集計

◎人事院・人事委員会体制の評価(Q 31)と職務別(Q-7)のクロス

【表 42】

	校長 80	教頭・副校長 108	教諭で主任 525	教諭 1218
1. 妥当である	29 (36.3%)	31 (28.7%)	77 (14.7%)	129 (10.6%)
2. 妥当であるが、運用に問題がある	30 (37.5%)	31 (28.7%)	123 (23.4%)	198 (16.3%)
3. どちらとも言えない	2 ( 2.5%)	10 ( 9.3%)	84 (16.0%)	258 (21.2%)
4. 妥当ではないが、現状ではやむおえない	15 (18.8%)	22 (20.4%)	104 (19.8%)	196 (16.1%)
5. 妥当ではないので民間と同様に労使交渉	1 ( 1.3%)	1 ( 0.9%)	42 ( 8.0%)	90 ( 7.4%)
6. 分からない	0	( 1.9%)	58 (11.0%)	262 (21.5%)
7. その他	0	0	1 ( 0.2%)	3 ( 0.2%)
8. 無効回答	3 ( 3.8%)	11 (10.2%)	36 ( 6.9%)	82 ( 6.7%)

表 42 において、「1. 妥当である」「2. 妥当であるが運用に問題」と答えている率は、校長一教頭・副校長一教諭で主任一教諭の順に低くなっている。校長では 74%、教頭では 57% が現行の人事院・人事委員会体制を妥当と答えている。それに対して、教諭で主任では 38%、教諭が 27% と妥当と考えている率が低くなっている。それでは、民間と同様に労使交渉を強く求めているのかと言えば決してそうではなく、それぞれ 8%、7.4% にとどまっている。「4. 妥当ではないが現状ではやむおえない」「6. 分からない」の項目への回答も多く、教員のなかでの人事院・人事委員会への評価は明確に定まっていない。

◎人事院・人事委員会体制の評価（Q 31）と教職員組合・団体加入の有無（Q-8）のクロス

同様のことは、教職員組合・団体加入の有無とのクロスでも言える。加入と未加入では、確かに、「5. 妥当ではないので民間と同様に労使交渉」という項目で 9% 近い開きが目につくが、しかし、それ以外の他の項目では多少の率の違いはあるものの各項目ごとの回答率は全般的に類似した傾向となっており、ここでも教職員組合・団体加入の有無に関係なく教員の間で人事院・人事委員会への評価は明確に定まっていないという状況をみてとることができる。

【表 43】

	加入している 1026	加入していない 994
1. 妥当である	112(10.9%)	163(16.4%)
2. 妥当であるが、運用に問題	222(21.6%)	172(17.3%)
3. どちらとも言えない	151(14.7%)	221(22.2%)
4. 妥当ではないが、現状ではやむおえない	201(19.6%)	146(14.7%)
5. 妥当ではないので民間と同様に労使交渉	114(11.1%)	24( 2.4%)
6. 分からない	143(13.9%)	205(20.66%)
7. その他	4( 0.4%)	0( 0.04%)
8. 無効回答	79( 7.7%)	63( 6.3%)

## 終わりに

「はじめに」でもお断りしたように、本稿はアンケート調査の単純（全体）集計と一部分のクロス集計の作業をおこなったにすぎないものである。残された作業は、後日、改めて行い必要な分析結果は機会を見つけて公表したいと考えている。

なお、このアンケート調査は、文部省科学研究費補助金（基盤研究C 平成8年・9年）「教員給与の政策と制度改革に関する比較研究—日本、アメリカ、イギリス—」の交付より実施されたものである。お忙しい中、本調査にご協力いただいた各教育委員会、学校長、そして、教員の皆さまには改めてこの場をお借りして感謝を申し上げる次第である。



## 教員給与に関するアンケート調査用紙

### (質 問 用 紙)

I. あなた自身についておたずねいたします。

Q 1. あなたの年齢をお答えください(1997年4月1日現在)。

- |            |             |             |            |
|------------|-------------|-------------|------------|
| 1. 23歳以下,  | 2. 24～27歳,  | 3. 28～30歳,  | 4. 31～33歳  |
| 5. 34～37歳, | 6. 38～40歳,  | 7. 41～43歳,  | 8. 44～47歳  |
| 9. 48～50歳, | 10. 51～53歳, | 11. 54～57歳, | 12. 58～60歳 |
| 13. 61歳以上  |             |             |            |

☐

Q 2. あなたの性別をお答えください。

1. 男,                      2. 女

☐

Q 3. あなたの教職経験年数をお答えください(1997年4月1日現在で私立・他県での教職経験を含む)。

- |            |            |            |           |
|------------|------------|------------|-----------|
| 1. 5年以下,   | 2. 6～10年,  | 3. 11～15年, | 4. 16～20年 |
| 5. 21～25年, | 6. 26～30年, | 7. 31～35年, | 8. 36年以上  |

☐

Q 4. あなたが最後に卒業・修了された学校は、次のどれにあたるでしょうか。

- |             |                                |             |
|-------------|--------------------------------|-------------|
| 1. 短期大学,    | 2. 4年制大学,                      | 3. 大学院修士課程, |
| 4. 大学院博士課程, | 5. その他〔                      〕 |             |

☐

(その他:                      )

Q 5. あなたが現在お勤めになられている学校の所在地(都道府県・政令指定都市名)をお答えください。

(都道府県・政令指定都市名をご記入ください。)

Q 6. あなたが現在お勤めになられている学校は、次のどれでしょうか。

- |            |                                |          |
|------------|--------------------------------|----------|
| 1. 小学校,    | 2. 中学校,                        | 3. 高等学校, |
| 4. 中高一貫学校, | 5. その他〔                      〕 |          |

☐

(その他:                      )



Ⅱ. 教員の給与水準についておたずねいたします。

Q 1 3 - ①. あなたは、教職という仕事の性格や内容、更に、他の職業の給与水準を考える時、現在の教員給与の水準をどのように思われますか。

1. 十分に高い,    2. やや高め,    3. 妥当である  
4. やや低め,    5. 非常に低い,    6. 分からない

☐

Q 1 3 - ②. あなたと同年齢・同学歴の公務員（一般行政職）と比べてみた場合、現在の給与水準をどのように思われますか。

1. 十分に高い,    2. やや高め,    3. 妥当である  
4. やや低め,    5. 非常に低い,    6. 分からない

☐

Q 1 3 - ③. あなたと同年齢・同学歴の民間勤労者と比べてみた場合、現在の給与水準をどのように思われますか。

1. 十分に高い,    2. やや高め,    3. 妥当である  
4. やや低め,    5. 非常に低い,    6. 分からない

☐

Q 1 4. 世間やご自身の身近にいらっしゃる他の職種の方々は、教員の給与水準をどのようにお考えになっていると思われますか。

1. 十分に高い,    2. やや高め,    3. 妥当である  
4. やや低め,    5. 非常に低い,    6. 分からない

☐

Q 1 5. あなたは、現在の教員給与の水準に満足ですか、それとも不満ですか。

1. 満足している,    2. まあ満足している,    3. どちらとも言えない  
4. どちらかといえば不満である,    5. 不満である,    6. 分からない

☐

Ⅲ. 教員の生活・仕事内容と給与との関係についておたずねします。

Q 1 6. あなたが、教職を職業として選んだ時、教員の給与水準や給与体系は教職選択の理由となりましたか。

- |                 |               |
|-----------------|---------------|
| 1. 大きな理由となった,   | 2. 理由の一つとはなった |
| 3. 参考程度に,       | 4. どちらとも言えない  |
| 5. 全く理由とならなかった, | 6. 分からない      |

☐

Q 1 7. あなたは、「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」(1974年公布,「人材確保法」という法律の存在とその法律制定の趣旨をご存じでしょうか。

- |              |              |           |
|--------------|--------------|-----------|
| 1. よく知っている,  | 2. ある程度知っている |           |
| 3. 聞いたことはある, | 4. よく知らない,   | 5. 全く知らない |

☐

Q 1 8. あなたは、「国立及び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」(1972年施行,「給特法」という法律の存在とその法律制定の趣旨をご存じでしょうか。

- |              |              |           |
|--------------|--------------|-----------|
| 1. よく知っている,  | 2. ある程度知っている |           |
| 3. 聞いたことはある, | 4. よく知らない,   | 5. 全く知らない |

☐

Q 1 9. 今日、義務教育諸学校の教員の給与には、一般公務員のそれにはない優遇的措置(「教員特別手当」等)がとられています。あなたは、それについてどのように思われますか。

- |           |               |           |
|-----------|---------------|-----------|
| 1. 必要である, | 2. どちらとも言えない, | 3. 必要ではない |
| 4. 分からない  |               |           |

☐







Q28. あなたは、特別昇給制度（昇給短縮措置）は、本来、どのような原則で運用されるべきだとお考えですか。（複数回答可能）

1. 様々な事情で昇給の遅れている人の格差は正に優先的に活用されるべき
2. 経験年数や年齢等の客観的基準に従って全員が順番に受けられるべき
3. 主任経験や研修修了等、学校運営の貢献や職能成長に関する客観的基準に該当する者に限って受けられるべき
4. 学校運営、教育活動全般について校長が勤務成績の良好とした者に限って受けられるべき
5. 分からない
6. その他〔    〕

111

(その他: )

Q29. 一般的に（学校・教員に限定しないで）、給与支払いの考え方についてお尋ねします。  
給与支払いの方法には、A：生活保障・生活給（年齢・勤続・家族構成等の生活費を基準に決定）、B：業績・能力給（業績・成績評価を給与に反映）、C：職務給（職務の内容・困難度・責任度の違いを給与に反映）があります。

近年、民間企業等では、業績・能力給や職務給をいっそう強める方向をとっているようですが、あなたはどのように考えますか。

Q 2 9 - ① 〈業績・能力給について〉

1. 個人の努力や仕事上の成果が給与面に反映されるのは当然のことで、評価の難しさはあっても実施することに賛成
2. 理想的には実施されてよいが、個々人の成績・業績の評価は難しく、評価の客観性・公平性が保たれ、救済措置などが保障されるかぎりで実施されるのであれば賛成
3. どちらとも言えない
4. 個々人の仕事を客観的、公正に評価するのは技術的にも不可能にちかいため、そうした評価を給与の決定に使用するのは避けるべき
5. 給与の基本は生活保障・生活給を原則とすべきであって、評価で給与に差をつけることには賛成できない
6. 分からない

9

Q 2 9 - ② 〈職務給について〉

1. 職場や組織には、仕事内容の差異、困難度・責任度の違いがあるのは当然であり、その差異・違いに基づいて明確に給与に差をつけることに賛成
2. 仕事内容の差異、困難度・責任度の違いがあるのは認めるが、給与の差が大きいと職場や組織の「和」「協調」にマイナスを生じさせるため、給与差は小さくとどめるべき
3. どちらとも言えない
4. 職場や組織の仕事では、仕事内容の差異、困難度・責任度の違いを明確に区別



するのは難しいため、職務給の導入は避けるべき

5. 給与の基本は生活保障・生活給を原則とすべきであって職務給には賛成できない
6. 分からない



Q 3 0. 次に、学校や教員の仕事にたいして、能力・業績給や職務給を強めていくという方向については、あなたはどのように考えていますか。

Q 3 0 - ① 〈業績・能力給の導入・強化について〉

1. 学校や教職といえども個人の努力や仕事上の成果が給与面に反映されるのは当然のことであり、評価の難しさはあっても実施することに賛成
2. 理想的には実施されてよいが、特に学校の仕事や教職ではその成績・業績の評価は難しいため、評価の客観性・公平性が保たれ、救済措置などが保障される場合にかぎり実施されるのであれば賛成
3. どちらとも言えない
4. 学校の仕事や教職では何を評価するかについての合意や客観的・公正な評価が大変に困難であるため、そうした評価を給与決定に使用するのは避けるべき
5. 給与の基本は、生活保障・生活給を原則とすべきであって、評価で給与に差をつけるのは疑問で賛成できない
6. 分からない



Q 3 0 - ② 〈職務給の強化について〉

(ここで言う「職務給の強化」とは、主任の職務職階化等による現行4級制教育職俸給表の5級制への移行とか教頭・校長と教諭との給与格差の拡大、等を意味する)

1. 学校や教職といえども、仕事内容の差異、困難度・責任度の違いが当然あるので、その差異・違いに基づいて明確に給与に差をつけていくことには賛成
2. 学校や教職にも仕事内容の差異、困難度・責任度の違いがあるのは認めるが、給与差が大きいと職場の「和」「協調」「意欲」等にマイナスを生じさせるため、給与差は小さくとどめるべき
3. どちらとも言えない
4. 学校や教職では、仕事内容の差異、困難度・責任度の違いを明確に区別するのは難しく、教育活動の特性からいっても教職員の協力関係が大切であるため職務給を強めることは避けるべき
5. 給与の基本は、生活保障・生活給を原則とすべきであって職務給の強化には賛成できない
6. 分からない



Q 3 1. 国公立学校教員の場合、その給与決定の仕組みは、民間の場合とは異なっており、労働基本権制約の代償措置である人事院・人事委員会の「勧告」をもとに決定がなされています。

あなたは、国公立学校教員のこうした現行の制度をどのように考えますか。

1. 妥当である
2. 妥当であるが、運用に問題がある
3. どちらとも言えない
4. 妥当ではないが、現状ではやむおえない措置である
5. 妥当ではないので民間と同様に労使交渉で決めるべきである
6. 分からない
7. その他〔                                  〕

(その他: )

V. 自由記述（「回答用紙」に自由記述欄を設けてありますので、「回答用紙」にお書きください）。

(教員給与の問題やその改善方策等について、ご意見等がございましたらご自由にお書きください。)

以上で終わります。ご協力をありがとうございました。