

# イギリス

## 〈資料翻訳と解題〉 1996年 学校教員の給与と勤務条件に関する文書

北星学園大学 勝 野 正 章

”School Teachers’ Pay and Conditions Document 1996”

Masaaki KASTUNO

Abstract : This is a translated version of ”School Teachers’ Pay and Conditions Document 1996” (HMSO) which contains provisions relating to the statutory conditions of employment of school teachers in England and Wales. This document, which is to have effect in accordance with the order made by the Secretary of State for Education and Employment, is relevant to the comparative study into teachers’ status, pay and other conditions.

### 〈解題〉

以下に訳出したのは, ”School Teachers’ Pay and Conditions Document 1996” (HMSO)のうち, 主に法令についての細かな脚注を除いた全文である。

現在, イギリス(イングランドとウェールズ)の学校教員の給与その他の勤務条件については, 「1991年 教員の給与と勤務条件に関する法律 (Teachers’ Pay and Conditions Act 1991)」が基本法であり, 全国的な基準を定めている。同法に先立って, 限時法として制定された「1987年 教員の給与と勤務条件に関する法律 (Teachers’ Pay and Conditions Act 1987)」以来, 教育大臣(当時)が任命する独立した委員長のもと, 教育大臣および教員の雇用者である地方当局の代表, そして教職員団体の代表から構成される委員会が賃金についての直接労使交渉を行なうという, かつての姿とは様相が一変した。

すなわち, 首相が任命する5人以上9人以下の委員から構成される調査委員会 (Review Body) が, 教育・雇用大臣(現在)からの諮問を受け, 関係団体からの意見聴取を経た後に, それらの事項につき, 教育・雇用大臣に報告・勧告を行なう。教育・雇用大臣は, その報告・勧告内容(給料表の改訂などを含む)にそのまま法的効力を付すことも, 修正を施すこともできるし, さらに, 報告・勧告を無視して別に自ら諮問事項についての法規定を定めることもできる。これが, 現在の制度である。

ここに訳出した文書は, 上に述べたように, 教育・雇用大臣によって法的効力を付与されるものであり, イギ

リス(イングランドとウェールズ)における, 学校教員の給与を含む勤務条件について, 現在の姿を詳細に提示している。その意味で, きわめて有益な資料となっている。

### 1996年 学校教員の給与と勤務条件に関する文書

この文書は, イングランドとウェールズにおける学校教員の法定勤務条件に関する諸規定を含み, 「1991年 学校教員の給与と勤務条件に関する法律」(以下, 単に「法」という)第2条にもとづき, 教育・雇用大臣が制定する給与と勤務条件に関する命令に先だち, 同大臣によって準備されたものである。「法」第2条はこの文書について規定し, 文書の諸規定は大臣の命令にしたがって効力を生じるものとしている。将来発せられるその命令の名称は, 「1996年(第2)教育(学校教員の給与と勤務条件に関する)命令」(以下, 単に「命令」という)となる。

この文書が対象とする教員は, 地方教育当局, 教育法人, 合同委員会, 有志立学校・国庫補助金維持学校・同特殊学校の理事会, および国庫補助金維持学校・同特殊学校グループ(ただし, 「法」第3条(4)にもとづく命令が適用される国庫補助金維持学校を除く)の理事会によって雇用され, 初等・中等教育に従事する教員である(ただし, 地方当局によって維持されている, 社会サービスの役割を担う機関に勤務している者を除く)。

「命令」が施行されると、この文書は、「1995年（第2）教育（学校教員の給与と勤務条件に関する）命令」によって効力を与えられ、「1996年 教育（学校教員の給与と勤務条件に関する）命令」によって修正を加えられた1995年文書に代わって、1996年9月1日から効力を生じる。

ロンドン：HMSO

### 第I部 始期と解釈

始期と解釈

1. 1 この文書の諸規定は1996年9月1日から効力を生じる。

1. 2 この文書中

「法」とは、「1991年 教員の給与と勤務条件に関する法律」をさす。

「当局」とは、イングランドとウェールズの地方教育当局をさす。また、予算を委譲されている学校については、その学校予算の管理を委譲した当局をさす。

「学級教員」とは、校長・副校長・準教員・特別資格教員・海外で養成された教員以外の教員をさす。

「国庫補助金維持学校または同特殊学校グループ」とは、「1993年 教育法」第II部第IV章の諸規定による学校をさし、「グループの理事会」も同様に解釈する。

「校長」「副校長」とは、学校におけるその職に任命された教員をさす。

「聴覚障害」とは、聾または難聴をさす。

「継続または高等教育機関」とは、継続教育と高等教育の両方を提供している機関を含む。

「合同委員会」とは、「1993年 教育法」第69条に基づき、複数の国庫補助金維持学校または同特殊学校が参加する合同計画の実施において、教員の雇用に関する役割を担うために設置された委員会をさす。

「特別資格教員」とは、教員規則別表2第II部の規定にもとづき資格を付与された教員をさす。

「防衛省所管校」とは、Queen Victoria School, Dunblane and Welbeck College, Worksop以外の、英国軍に勤務する親の子弟を主に対象とする、防衛省の所管に属する教育機関をさす。

「普通学校」とは、特殊学校以外の学校をさす。

「海外で養成された教員」とは、教員規則別表2第III部の規定にもとづき資格を認められた教員をさす。

「学外教室」とは、「1993年教育法」第298条(2)に述べられている意味での学級をさす。

「正教員」とは、教員規則別表3に述べられている手続きによって資格を与えられた教員をさす。

「給与に関する責任機関」とは

- (a) 予算を委譲されていない学校に勤務する教員については、その学校を維持している当局をさす。
- (b) 予算を委譲されている学校、国庫補助金維持学校・同特殊学校に勤務する教員については、その学校の理事会をさす。
- (c) グループ化されている国庫補助金維持学校・同特殊学校に勤務する教員については、そのグループの理事会をさす。
- (d) 複数の国庫補助金維持学校または同特殊学校の合同委員会によって雇用されている教員については、その合同委員会をさす。
- (e) 教育法人によって運営されている学校に勤務する教員については、その教育法人をさす。
- (f) 特定の学校に勤務していない教員については、その教員を雇用している当局をさす。

「賃金」とは、別の定めのない限り、給料と手当の合計をさす。

「学校」とは、当局に維持される学校、国庫補助金維持学校・同特殊学校、教育法人によって運営される学校をさす。

「予算を委譲されている学校」とは、「1988年教育改革法」第33条(6)に述べられている意味での学校をさす。「予算を委譲されていない学校」も、同様に解釈する。

「一学年暦」とは、9月1日に始まる12カ月の期間を

さす。ただし、学年が8月1日に始まる場合は、8月1日に始まる12カ月の期間をさす。

「特殊学校」とは、当局に維持される特殊学校または国庫補助金維持特殊学校をさす。

「教員規則」とは、「1993年 教育（教員）規則」をさす。

「教員」とは、別の定めのない限り、地方教育当局、教育法人、合同委員会、有志立学校・国庫補助金維持学校・同特殊学校の理事会、および国庫補助金維持学校・同特殊学校グループ（ただし、「法」第3条(4)にもとづく命令が適用される国庫補助金維持学校を除く）の理事会によって雇用され、初等・中等教育に従事する教員をさす（ただし、地方当局によって維持されている、社会的役割を担う機関に勤務している者を除く）。

「継続または高等教育に従事する教員」とは、

- (a) 継続または高等教育機関に勤務している教員、または
- (b) 継続または高等教育機関に勤務してはいないが、地方教育当局が継続・高等教育に関連する役割を果たす目的のために雇用されている教員をさす。ただし、他の機関に出向しており、その給与が全額雇用当局に払い戻されている教員を除く。

「1983年 文書」とは、「1983年 教員給与表：イングランドおよびウェールズにおける初等・中等教員」(HMSO) をさし、後に加えられた修正を含む。

「1987年 文書」とは、「1987年 学校教員の給与および勤務条件に関する文書」(HMSO) をさす。

「1988年 文書」とは、「1988年 学校教員の給与および勤務条件に関する文書」(HMSO) をさす。

「1989年 文書」とは、「1989年 学校教員の給与および勤務条件に関する文書」(HMSO) をさし、後に加えられた修正を含む。

「1990年 文書」とは、「1990年 学校教員の給与および勤務条件に関する文書」(HMSO) をさす。

「1991年 文書」とは、「1991年 学校教員の給与および

勤務条件に関する文書」(HMSO) をさす。

「1992年 文書」とは、「1992年 学校教員の給与および勤務条件に関する文書」(HMSO) をさす。

「1993年 文書」とは、「1993年 学校教員の給与および勤務条件に関する文書」(HMSO) をさし、「1994年 教育（学校教員の給与および勤務条件に関する）命令」による修正を含む。

「1994年 文書」とは、「1994年 学校教員の給与および勤務条件に関する文書」(HMSO) をさし、「1995年 教育（学校教員の給与および勤務条件に関する）命令」による修正を含む。

「1995年 文書」とは、「1995年 学校教員の給与および勤務条件に関する文書」(HMSO) をさし、「1996年 教育（学校教員の給与および勤務条件に関する）命令」による修正を含む。

「特定の学校に勤務しない教員」とは、

- (a) 特定の学校に配属されていない教員
- (b) 学校勤務以外の勤務形態で雇用されている教員、または
- (c) 第Ⅱ部から第Ⅶ部においては、学外教室に勤務する教員（同教室を管理する教員を含む）をさす。

「準教員」とは、教員規則別表2第Ⅰ部にもとづいて雇用が認められる教員をさす。

「視覚障害」とは、盲または弱視をさす。

1. 3 「1978年 解釈法」は、この文書を同法に基づいて制定された命令であるものとみなして、本文書の解釈にも適用される。

1. 4 この文書では

- (a) 別の定めのない限り、第Ⅰ部から第Ⅺ部において節という場合、同一部中の節をさし、また各節中で小節という場合、同一節中の小節をさす。
- (b) 部という場合、この文書中の部をさす。

1. 5 この文書では、文脈からして別の読み方が求められている場合を除き、国庫補助金維持学校という場合、教育法人によって運営されている学校を含み、また国庫

補助金維持学校の理事会という場合、教育法人及び合同委員会を含む。

1. 6 「1992年 地方政府法」14条に規定され、同法第17条に基づく命令により効力を生じる、構造上もしくは境界上の変化（または、その両方の変化）の結果、または当局（「移管当局」）がある領域に関する役割を停止し、その領域の役割がそれ以降別の当局（「被移管当局」）により行使される場合、この文書では移管当局と被移管当局を同一の当局とみなすものとする。

1. 7 「1994年 地方政府法（ウェールズ）」によって、廃止された当局（旧当局）の、1944年教育法から1994年教育法に基づくある領域における役割が、その領域については別の当局（新当局）に移管された場合、この文書では旧当局と新当局を同一の当局とみなすものとする。

## 給与

### 第Ⅱ部 総則

給与と手当を受ける権利

2. 1 第18節（正教員と同様に給与を支給される準教員）、第23節（特定の学校に勤務しない教員）、第24節（一般的賃金保障）、第24節（非常勤教員および臨時教員）および第29節（移行措置）を条件として、

(a) 常勤の正教員は、第Ⅲ部または第Ⅳ部に基づいて決定される給与と第Ⅵ部または第Ⅶ部に基づいて支給される諸手当を受ける権利を有する。

(b) 常勤の準教員は、第Ⅴ部に基づいて決定される給与と第Ⅵ部または第Ⅶ部に基づいて支給される諸手当を受ける権利を有する。

2. 2 特別資格教員または海外で養成された教員については、給与に関する責任機関が

(a) 正教員と同様に給与を受け、手当を支給されるか、または

(b) 準教員と同様に給与を受け、手当を支給されるかを決定する。

2. 3 非常勤教員は、25節にしたがって計算される給与と手当から成る賃金を受ける権利を有する。

2. 4 学校予算を委譲されている学校の教員は、この文書の規定あるいは、それに基づく決定により権利を有する給与と手当を、当局から支給される権利を有する。

給料決定と通知の時期

3. 1 3. 2節を条件として、正教員の賃金の決定は次のいずれかの方法による。

(a) 毎年行われ、9月1日から効力を生じる。

(b) 教員が9月1日以外の日に新しいポストに就いた時点で行われ、その日から効力を生じる。

(c) 小節(a)と(b)を条件として、いつでも行うことができる。

3. 2 給与に関する責任機関が正教員の賃金を減じる決定を行った場合、その決定の効力は実際に決定が行われた日より以前には遡らない。

3. 3 給与に関する責任機関が正教員の賃金を決定した場合、その教員に対し決定を文書で通知しなくてはならない。さらに、

(a) 校長・副校長の場合、賃金決定の算定基礎及び将来賃金見直しを行う場合の基準（合意された業績基準を含む）を

(b) 教員の場合、第10節にあげられている各基準によって与えられたポイントを通知しなくてはならない。

3. 4 第3節において「賃金」とは、給与と手当の合計をさすが、第14節、第26節、第27節、第28節に基づいて支払われる金額は含まない。

### 第Ⅲ部 正教員：校長・副校長

校長・副校長の給料表

4. 1 (a) 校長・副校長は、1996年11月30日まで、4. 3節に掲げられている給料表Aに基づき、4. 4節にしたがって給与に関する責任機関が決定する給与を受ける。

(b) 校長・副校長は、1996年12月1日以降、4. 3節に掲げられている給料表Bに基づき、4. 4節にしたがって給与に関する責任機関が決定する給与を受ける。

4. 2 学校に勤務する教員のうち何人に副校長としての給与を支払うかは、給与に関する責任機関が決定する。

4. 3 校長・副校長の給料表は以下のとおり。

給料表A (1996年11月30日まで)		給料表B (1996年12月1日から)	
ポイント	給料年額	ポイント	給料年額
1	4,865,400	1	4,912,800
2	4,945,200	2	4,993,200
3	5,025,000	3	5,074,200
4	5,104,800	4	5,154,600
5	5,184,600	5	5,235,000
6	5,263,800	6	5,314,800
7	5,344,200	7	5,396,400
8	5,422,800	8	5,475,600
9	5,504,400	9	5,557,800
10	5,583,600	10	5,638,200
11	5,662,800	11	5,717,400
12	5,742,600	12	5,798,400
13	5,821,800	13	5,878,200
14	5,902,800	14	5,960,400
15	5,982,000	15	6,040,200
16	6,061,200	16	6,120,600
17	6,141,000	17	6,201,000
18	6,222,000	18	6,282,000
19	6,301,200	19	6,362,400
20	6,381,000	20	6,442,800
21	6,487,200	21	6,551,400
22	6,592,800	22	6,657,000
23	6,699,600	23	6,765,000
24	6,806,400	24	6,872,400
25	6,912,600	25	6,979,800
26	7,018,200	26	7,086,400
27	7,125,000	27	7,194,000
28	7,231,800	28	7,302,000
29	7,338,000	29	7,409,400
30	7,471,800	30	7,545,000
31	7,603,800	31	7,678,200
32	7,736,400	32	7,812,000
33	7,869,600	33	7,946,400
34	8,003,400	34	8,081,400
35	8,136,000	35	8,215,200
36	8,269,200	36	8,349,600
37	8,401,800	37	8,483,400
38	8,587,800	38	8,671,200
39	8,773,200	39	8,859,000
40	8,960,400	40	9,047,400

4 1	9,145,800	4 1	9,234,600
4 2	9,331,200	4 2	9,422,400
4 3	9,519,000	4 3	9,611,400
4 4	9,704,400	4 4	9,798,600
4 5	9,889,800	4 5	9,986,400
4 6	10,076,400	4 6	10,174,800
4 7	10,263,000	4 7	10,362,600
4 8	10,449,000	4 8	10,551,000
4 9	10,635,000	4 9	10,738,800
5 0	10,820,400	5 0	10,925,400
5 1	11,006,400	5 1	11,113,200

(単位は円。1 ポンド=200円で計算。)

4. 4 校長・副校長の給料を決定するに際して、給与に関する責任機関は

4. 4. 1(a) 1997年8月31日までは、4. 4. 2節を条件として、とくに以下の基準に配慮する(しかし、他の基準を配慮してはならないということではない)。

(ア) 職責

(イ) 在籍児童・生徒の社会・経済・文化的背景

(ウ) ポストの補充が困難であるかどうか

(エ) 一貫して高い質の業績を残しているかどうか

4. 4. 1(b) 1997年9月1日以降は、あらかじめ4. 4. 1(c)節に掲げる業績基準に照らして、その業績を審査した後でなくては、いかなる給料表上の昇給もおこなえない。ただし、昇給が、4. 4. 2節に述べられている学校規模グループからする最低額を保障するためのものである場合は、この限りではない。

4. 4. 1(c) 1997年9月1日以降は、4. 4. 2節を条件として、とくに次の基準に配慮する(しかし、他の基準に配慮してはならないということではない)。

(ア) 職責

(イ) 在籍児童・生徒の社会・経済・文化的背景

(ウ) ポストの補充が困難であるかどうか

(エ) 給与に関する責任機関と本人との間であらかじめ合意された業績基準がある場合、その基準に照らして、一貫して高い質の業績を残しているかどうか

4. 4. 2 4. 4. 3節及び4. 4. 5節を条件として、4. 4. 1節に基づいて決定された給与が、5節にしたがって給与に関する責任機関が決定する学校規模グループからする給料範囲を定めた以下の表に基づき、その最

低額を下回らず、最高額を上回らないようにしなくてはならない。

1996年11月30日まで			1996年12月1日から		
校長			校長		
グループ	ポイント	給料範囲	グループ	ポイント	給料範囲
1	3	5,025,000	1	3	5,074,200
	~15	~5,982,000		~15	~6,040,200
2 1 (特)	8	5,422,800	2 1 (特)	8	5,475,600
	~22	~6,592,800		~22	~6,657,000
3 2 (特)	15	5,982,000	3 2 (特)	15	6,040,200
	~29	~7,338,000		~29	~7,409,400
4 3 (特)	23	6,699,600	4 3 (特)	23	6,765,000
	~37	~8,401,800		~37	~8,483,400
5 4 (特)	31	7,603,800	5 4 (特)	31	7,678,200
	~44	~9,704,400		~44	~9,798,600
6	38	8,587,800	6	38	8,761,200
	~51	~11,006,400		~51	~11,113,200

  

副校長			副校長		
グループ	ポイント	給料範囲	グループ	ポイント	給料範囲
1	1	4,865,400	1	1	4,912,800
	~8	~5,422,800		~8	~5,475,600
2 1 (特)	2	4,945,200	2 1 (特)	2	4,993,200
	~10	~5,662,800		~10	~5,717,400
3 2 (特)	4	5,104,800	3 2 (特)	4	5,154,600
	~13	~5,821,800		~13	~5,878,200
4 3 (特)	8	5,422,800	4 3 (特)	8	5,475,600
	~20	~6,381,000		~20	~6,442,800
5 4 (特)	15	5,982,000	5 4 (特)	15	6,040,200
	~26	~7,018,200		~26	~7,086,400
6	22	6,592,800	6	22	6,657,000
	~34	~8,003,400		~34	~8,081,400

(注) (特) は特殊学校のグループを意味する。

4. 4. 3 4. 4. 2 節に基づき校長・副校長（例外的に、これから任用される校長・副校長も含む）に支払われる給料が十分ではないと判断する場合、校長・副校長としての義務、責任、業績または学校の環境に配慮し、適当と考えられる、より高額の給与を支払うことができる。

4. 5 校長・副校長は、勤務する学校の規模グループがより低いものに変更されても、同じポストにとどまる間、その変更が行われる以前のグループからする給料を

受け続ける。すなわち、校長・副校長が4. 4. 2 節に基づいて決定された給料を受けている場合、その給料額を支払われる権利を有し、4. 4. 3 節に基づいて決定された給料を受けている場合、学校のかつての規模グループからする最高額を支払われる権利を有する。

学校の規模グループの決定

5. 1 給与に関する責任機関は、5. 2 節および6 節（普通学校）、7 節（特殊学校）、8 節（特殊な場合）にしたがって、4. 4. 2 節に言う学校規模グループを決定する。

5. 2 学校規模グループを決定しなくてはならない場合は次のとおり。

- (a) 給与に関する責任機関が適当と考える場合、または理事会（理事会が給与に関する責任機関ではない場合）もしくは校長が給与に関する責任機関に要望し、その要望を考慮して給与に関する責任機関が適当と考える場合
- (b) 新たに校長・副校長の任用が行われる場合
- (c) いずれにせよ、先の決定が行われてから3年以内に

単位合計と規模グループ—普通学校

6. 1 8 節を条件として、普通学校の規模グループは6. 2 節に述べる方式によって計算された単位の合計により以下の表にしたがって決定する。

単位合計	グループ
~300	1
301~700	2
701~1300	3
1301~2400	4
2401~4600	5
4601~	6

6. 2 6. 3 節を条件として、単位の合計は次のように決定される。

在籍児童・生徒	一人あたりの単位
14歳未満の児童・生徒	2
14歳以上15歳未満の生徒	4
15歳以上16歳未満の生徒	5
16歳以上17歳未満の生徒	7
17歳以上の生徒	9

6. 3 (a) 在籍児童・生徒数の決定は、イングランドの場合、個々の学校について教育・雇用省に提出されている同省「調査様式7（学校）」または「調査様式11（学校）」、ウェールズの場合、個々の学校についてウェールズ庁に提出されている同庁「統計様式1」のうち、決定時点で最新のものを利用して行う。
- (b) 児童・生徒の年齢は、決定の基礎となる届出に記載されている日付より前の8月31日時点で計算する。
- (c) 特殊教育ニーズの認定を受けた児童・生徒が、全員がそのような児童・生徒である特殊学級、または主にそのような児童・生徒からなる特殊学級に在籍する場合、6. 2節による点数に一人につき3点を加えて計算する。また、そのような特殊学級に在籍していない場合には、給与に関する責任機関がそう決定してはじめて、3点を加えて計算することができる。
- (d) 児童・生徒の学校にいる時間が常に半日を超えない場合、一人につき6. 2節または(c)小節による点数を半分として計算する。

単位合計と規模グループ—特殊学校

7. 1 7. 2節及び8節を条件として、特殊学校の規模グループは以下の表にしたがって決定する。

教員定数	在籍児童・生徒数	グループ
3～6	1～85	1(特)
7～11	1～60	1(特)
	61～170	2(特)
12～16	1～40	1(特)
	41～140	2(特)
	141～200	3(特)
17～24	41～110	2(特)
	111～230	3(特)
	231～280	4(特)
25～33	86～200	3(特)
	201～280	4(特)
34～	281以上	4(特)

(注) (特) は特殊学校のグループを意味する。

7. 2 (a) 在籍児童・生徒数の決定は、イングランドの場合、個々の学校について教育・雇用省に提出されている同省「調査様式7M（学校）」、ウェールズ

の場合、個々の学校についてウェールズ庁に提出されている同庁「統計様式1」のうち、決定時点で最新のものを利用して行う。

- (b) 「教員定数」とは、当局の決定した教員数（校長・副校長を含む）、または理事会が実際に雇用を行う教員数をさす。
- (c) (d)小節を条件として、7. 1節の表には教員定数と在籍児童・生徒数の該当する組み合わせがない場合、給与に関する責任機関が適切な規模グループを決定する。
- (d) 給与に関する責任機関が予算を委譲されている学校の理事会である場合、(c)による決定をするには、あらかじめ当局との協議を経なくてはならない。

単位合計と規模グループ—特殊な場合

8. 1 在籍児童・生徒数及び教員定数に変化が予想される場合

8. 1. 1 8. 1. 2を条件として、在籍児童・生徒数（特殊学校の場合、在籍児童・生徒数と教員定数とともに、または教員定数だけ）が決定の基準日以降に増減することが給与に関する責任機関によって予想される場合、給与に関する責任機関は現在の在籍児童・生徒数によるグループではなく、その増減の結果予想される規模グループに決定することができる。

8. 1. 2 給与に関する責任機関が予算を委譲されている学校の理事会である場合、8. 1. 1による決定をするには、あらかじめ当局との協議を経なくてはならない。

8. 2 新設校

8. 2. 1 8. 2. 2節及び8. 2. 3節を条件として、新規に開設された学校、またはこれから開設される学校の場合、給与に関する責任機関は開設以降少なくとも4年間は妥当すると当局が予想する児童・生徒数（特殊学校の場合、教員定数も）に基づいて規模グループを決定する。同様に、予算を委譲されている学校の場合、当局との協議を経て理事会が、また国庫補助金維持学校・同特殊学校の場合、理事会が予想する児童・生徒数に基づいて（特殊学校の場合、教員定数も）給与に関する責任機関が規模グループを決定する。

8. 2. 2 給与に関する責任機関は、計算の基礎となっ

た予想の変化に応じて適宜決定を改める。

8. 2. 3 給与に関する責任機関が予算を委譲されている学校の理事会である場合、8. 2. 2による決定をするには、あらかじめ当局との協議を経なくてはならない。

**第IV部 正教員：学級教員**

**学級教員の給料表**

9. 1 (a) 学級教員は、1996年9月1日から11月30日までの間、9. 2節に掲げられている給料表Aに基づき、9. 3節、9. 4節および19. 1節（正教員となる準教員の場合）にしたがって給与に関する責任機関が決定する給料を受ける。

(b) 学級教員は、1996年12月1日以降、9. 2節に掲げられている給与表Bに基づき、9. 3節、9. 4節および19. 1節（正教員となる準教員の場合）にしたがって給与に関する責任機関が決定する給料を受ける。

9. 2 学級教員の給料表は以下のとおり。

給料表A (1996年11月30日まで)		給料表B (1996年12月1日から)	
ポイント	給料年額	ポイント	給料年額
0	2,468,400	0	2,492,400
0.5	2,541,600	0.5	2,566,200
1	2,616,600	1	2,641,800
1.5	2,694,000	1.5	2,719,800
2	2,773,200	2	2,800,200
2.5	2,847,600	2.5	2,875,800
3	2,924,400	3	2,952,600
3.5	3,002,400	3.5	3,031,200
4	3,082,800	4	3,112,800
4.5	3,173,400	4.5	3,204,000
5	3,267,000	5	3,298,800
5.5	3,363,600	5.5	3,396,600
6	3,463,200	6	3,497,400
6.5	3,565,800	6.5	3,600,600
7	3,671,400	7	3,706,800
7.5	3,779,400	7.5	3,816,600
8	3,891,600	8	3,929,400
8.5	4,013,400	8.5	4,052,400
9	4,140,000	9	4,180,200
9.5	4,266,000	9.5	4,308,000

1 0	4,396,200	1 0	4,438,800
1 0.5	4,525,200	1 0.5	4,569,000
1 1	4,57,800	1 1	4,702,800
1 1.5	4,840,200	1 1.5	4,887,000
1 2	5,029,200	1 2	5,078,400
1 2.5	5,194,200	1 2.5	5,245,200
1 3	5,364,600	1 3	5,416,800
1 3.5	5,574,600	1 3.5	5,629,200
1 4	5,793,000	1 4	5,849,400
1 4.5	5,922,000	1 4.5	5,979,600
1 5	6,053,400	1 5	6,112,200
1 5.5	6,188,400	1 5.5	6,248,400
1 6	6,326,400	1 6	6,388,200
1 6.5	6,467,400	1 6.5	6,529,800
1 7	6,610,800	1 7	6,675,000

9. 3 11節、13節および19. 1節を条件として、給与に関する責任機関は個々の教員の給料表上のポイントを10節に掲げる基準だけに基づいて決定する。

9. 4 10. 2. 1(d)節、10. 3節、10. 4節、10. 5節および10. 6. 4節に基づくポイントを与えるに際して、給与に関する責任機関は0.5ポイントを与えることができる。ただし、それぞれの節に規定されている最大ポイントを超えることはできない。

**基準**

10. 教員の給料を決定する基準は以下のとおりである。

**10. 1 優秀な成績で取得された優等学位**

10. 1. 1 教員が優秀な成績で優等学位を取得した者である場合、給与に関する責任機関は2ポイントを与えてはならない。教員が新たに優秀な成績で優等学位を取得した場合、取得者名簿の公開またはそれ以外の文書形式をもって本人にその通知がなされて以降、最初の勤務日より2ポイントが与えられる。

10. 1. 2 10. 1. 1節において「優秀な成績で優等学位を取得した者」とは、次の学位等を取得した者をさす。

(a) 英国およびアイルランドの大学、その他の独自に学位を授与することが認められている機関、および全国学位授与審議会の一等または二等の優等学位、または修士号および博士号。ただし、試験による取



得であるか、研究による取得であるかは問わない。

- (b) 当局、または国庫補助金維持学校・同特殊学校の場合にはその理事会が、(a)小節に掲げる種類の学位と同等の水準を有すると判断したその他の資格。それが、英国において取得したものであるか、外国において取得したものであるかは問わない。

## 10. 2 経験

10. 2. 1 10. 2. 2 節および10. 2. 3 節を条件として、給与に関する責任機関は

- (a) 学級教員としての勤務一年ごとに1ポイントを与えなくてはならない。ただし、翌学年度中、決定が行われる以前に、給与に関する責任機関が、その教員の勤務が満足できるものではなかったと判断する旨、文書で本人に通知した場合はこの限りではない。学級教員が前年度に引き続き、9月1日にも同一学校に勤務している場合、給与に関する責任機関がその勤務が満足できるものではなかったかどうかを判断する際には、校長の助言を求め、その助言を考慮しなくてはならない。
- (b) 学級教員に対して前年度の勤務が十分ではなかったと通知した場合でも、その後1ポイントを与える決定をすることができる。
- (c) 防衛省所管学校における学級教員としての勤務一年ごとに1ポイントを与えなくてはならない。
- (d) 教員としての職責遂行に有意義と判断される、教職以外の経験については、一年間につき1ポイントを上限として与えることができる。

10. 2. 2 10. 2. 1 節において、

- (a) 9月1日以前の12カ月間における教員としての雇用期間、または10. 2. 1(c)節の場合は防衛庁所管学校での教員としての雇用期間が、合計して26週以上である場合、学級教員として一年間勤務したとすることとする。その期間は休暇期間を含み、雇用の開始した週の始まりから起算して雇用の終了した週の終わりまでを計算する。また、その期間の勤務形態が常勤であるか非常勤であるかどうか、定期的勤務であるか非定期的勤務であるかどうかは問わない。
- (b) 妊娠または出産のために勤務の全部または一部を休職した学級教員が、1978年雇用保護法第33条あるいは第39条、または雇用契約にもとづいて休職の終了時点で復職する権利を持つ場合、その休職期間は教員として勤務していたもの、または防衛庁所管学校教員として勤務していたものとみなされる。

10. 2. 3 10. 2. 4 節および10. 2. 5 節を条件として、10. 1 節および10. 2 節に基づいて一度与えられたポイントは、同じポストにとどまっても別のポストに就いても失われない。

10. 2. 4 経験によって与えられるポイントの合計は、優秀な成績で優等学位を取得した学級教員の場合は7ポイント、そうではない学級教員の場合は9ポイントを超えてはならない。

10. 2. 5 新たに優秀な成績で優等学位を取得した学級教員の経験によって与えられるポイントが7を超える場合には、7ポイントまで引き下げる。

## 10. 3 責任

給与に関する責任機関は、大部分の教員に共通する責任範囲を超える特別な責任を担っている学級教員には、5ポイントを上限として与えることができる。給与に関する責任機関は、この基準に基づいてポイントを与える場合、それを一時的なものとするか、もしくはその教員が同じポストにとどまる限り維持されるものとするかを決定する。

## 10. 4 卓越性

給与に関する責任機関は、学級教員としての職務の全側面、とりわけ授業における卓越した業績に対し、3ポイントを上限として与えることができる。給与に関する責任機関は、この基準に基づいてポイントを与えた場合、最初にそのポイントを与えた時点から数えて最初の9月1日から、毎年同じ日にこのことについての再検討を行わなくてはならない。

## 10. 5 採用及び維持

給与に関する責任機関は、教員が不足している教科を教える学級教員または、補充の困難なポストに就く学級教員に対し、2ポイントを上限として与えることができる(ただし、内ロンドン地域に勤務する学級教員で、21. 5 節に基づく内ロンドン勤務補助を受け取っていない場合は、3ポイントを上限とする)。給与に関する責任機関は、この基準に基づいてポイントを与えた場合、最初にそのポイントを与えた時点から数えて最初の9月1日から、2年毎の同じ日にこのことについての再検討を行わなくてはならない。

## 10. 6 特殊教育ニーズ

10. 6. 1 給与に関する責任機関は、特殊学校に勤務する学級教員に1ポイントを与えなくてはならない。

10. 6. 2 給与に関する責任機関は、普通学校に勤務する学級教員が次の職務だけに従事するか、または主にそれらの職務に従事する場合、1ポイントを与えなくてはならない。

(a) 特殊教育ニーズの認定を受けた子どもの教育（それが、特殊学級においてであるか、普通学級においてであるかは問わない）

(b) 全員が視聴覚障害を持つ子ども、または大部分が視聴覚障害を持つ子どもから成る特殊学級の担任

10. 6. 3 10. 6. 2節を条件として、給与に関する責任機関は、普通学校の学級教員が特殊教育ニーズを持つが、その全員が特殊教育ニーズの認定を受けているわけではない子どもたちの教育だけに従事するか、または主にそのような教育に従事する場合、1ポイントを与えることができる。

10. 6. 4 給与に関する責任機関は、10. 6. 1節、10. 6. 2節、10. 6. 3節に基づいて1ポイントを与えた学級教員の経験ないし資格、またはその両方が特に特殊教育ニーズを持つ子どもたちの教育にあたる職務にとって有意義であると判断した場合、さらに1ポイントを与えることができる。

#### 給与体系の変更に伴う給与保障

11. 12節を条件として、1992年に始まった学年度の最終日に就いていたポストに、1996年9月1日に引き続き留まっている学級教員、または24節が適用される学級教員は、次のうちより高額な給料を受ける。

(a) 10節に基づいて決定される給料

(b) 1993年文書の6節(11)および(12)にしたがって計算される最低ポイントによって決まる給料

#### 正教員の賃金保障

12. 1996年8月31日時点で、1993年文書の6節(14)に基づいて給料を受けている学級教員は、同じポストに引き続き留まり、かつ同節に基づいて受け続ける給料が10節または11節に基づいて受ける給料よりも高額である限り、本文書によらず従来どおりの給料を受ける。

#### 再採用

13. 1 1996年9月1日以降、学級教員として二回目以

降の採用（それが、休職後の復職であるかどうかは問わない。また、常勤・非常勤の別、定期的勤務・不定期的勤務の別、臨時雇用であるかどうかも問わない）を受けた場合（ただし、24節が適用される場合を除く）に支払われる給料は、10節に基づいて採用時に決定される給料と13. 2節および13. 3節にしたがって計算される最低ポ

イントによるもののうち、より高額な方となる。

13. 2 13. 3節及び13. 4節を条件として、13. 1節にいう最低ポイントは次のとおり。

(a) 新たに採用される直前の雇用時に、正教員としての給料を本文書、1993年、1994年または1995年文書に基づいて受けていた場合、優秀な成績で取得した優等学位によるポイント、およびその時点で受けていた経験によるポイントの合計

(b) 新たに採用される直前の雇用時に、正教員としての給料を1992年、1991年、1990年、1989年、1988年または1987年文書に基づいて受けていた場合、次の

#### 直前の雇用時における標準給料表上のポイント

1987年文書～1990年文書	1991年文書または1992年文書	最低ポイント
1	—	0
2	1	0
3	2	1
4	3	2
5	4	3
6	5	4
7	6	5
8	7	6
9	8	7
10	9	8
11	10	9

表にしたがって決定されるポイント

(c) 新たに採用される直前の雇用時に、正教員としての給料を1965年教員賃金法第2条(4)により、「1974年度教員給料表：イングランドとウェールズの初等・中等教員」(HMSO)または次年度以降の同種文書の規定に基づいて受けていた場合、次の表にしたがって決定されるポイント

1974年～1987年9月30日までの給料表

給料表	給料表	給料表	給料表	給料表	給料表	上級	最低ポイント
1	2	2(特)	3	3(特)	4	教員	
							給料表
0-4	0	0					0
5	1	1					1
6	2	2					2
7-8	3-4	3-4					3
9-10	5-6	5-6	0	0			4
11-12	7-8	7	1-2	1			5
13-14	9-10	8-9	3-4	2-3			6
15	11	10	5	4	0		7
	12	11	6	5	1		8
			7-10	6-9	2-8	0-8	9

(d) 新たに採用される直前の雇用時に、正教員としての給料を1974年度版以前の文書の規定に基づいて支払われていた場合、給与に関する責任機関が決定するポイント

13.3 新たに採用される直前の雇用が、校長または副校長としての雇用であった場合、その学級教員の給料は、9. 2節に掲げる給料表の9ポイント以上でなくてはならない。この節における「副校長」には、1983年文書の5(2)で次席校長または次席女性校長と言及されていた教員を含む。

13. 4 13. 2節及び13. 3節において、不定期的勤務または臨時雇用については、その勤務・雇用形態を考慮することでより高いポイントが得られる場合に限りて考慮する。

業績評価給実験校

14. 1 教育・雇用大臣は、業績評価給実験校を指定することができる。

14. 3 業績評価給実験校の給与に関する責任機関は、学級教員の職責すべての側面にわたる業績を考慮して、その教員の給料表上のポイントとその直近上位のポイントとの間の差額以内の金額を支払うことができる。給与に関する責任機関は、その金額を分割で支払うこともできるが、その場合、給与に関する責任機関が業績をさらに審査した後に適切と判断しなければ、本節に基づく第二回目以降の分割額は支給されない。

第V部 準教員

準教員の給料表

15. 1 (a) 準教員(18節が適用される者を除く)は、1996年11月30日まで、次の給料表に基づき、15. 2節から15. 6節および17節にしたがって、給与に関する責任機関が決定する給料を受ける。

(b) 準教員(18節が適用される者を除く)は、1996年12月1日以降、次の給料表に基づき、15. 2節から15. 6節および17節にしたがって、給与に関する責任機関が決定する給料を受ける。

1996年11月30日まで		1996年12月1日から	
ポイント	給料年額	ポイント	給料年額
1	2,076,000	1	2,095,800
2	2,168,400	2	2,189,400
3	2,259,600	3	2,281,200
4	2,352,600	4	2,375,400
5	2,446,800	5	2,470,800
6	2,539,200	6	2,563,800
7	2,632,200	7	2,658,000
8	2,850,000	8	2,877,600
9	3,096,000	9	3,126,000
10	3,282,000	10	3,314,400

15. 2 給与に関する責任機関は、新たに採用する準教員の給料表上のポイントを、その者の資格または経験のうち、その職責の遂行にとって有意義であると判断されるものを考慮して決定する。

15. 3 15. 4節および15. 6節を条件として、準教員が毎年9月1日時点で引き続き同じポストに留まっている場合、給料表の最高給に到達するまで1ポイントの昇給を与えられる。ただし、9月1日以前の12カ月間における、雇用の開始した週の始まりから起算して雇用の終了した週の終わりまでを計算した、休暇期間を含む雇用期間が、合計で26週以上である場合に限り。その期間の勤務形態が常勤であるか非常勤であるか、定期的であるか否かは問わない。

15. 4 給与に関する責任機関は、給料表の最高給に到達するまで、いつでも準教員に対して1以上のポイントの特別昇給を与えることができる。特別昇給を与えられた準教員が、そのことによって特別昇給を与えられた日以降の9月1日に通常の昇給を与えられることが妨げら

れてはならない。

15. 5 妊娠または出産のために勤務の全部または一部を休職した準教員が、1978年雇用保護法第33条あるいは第39条、または雇用契約にもとづいて休職の終了時点で復職する権利を持つ場合、昇給上その休職期間は準教員として勤務したものとみなされる。

15. 6 給与に関する責任機関は、9月1日以前の一年間における準教員の勤務が満足できるものではなかったと判断する旨、文書によって本人に通知した場合、昇給を与えないことができる。準教員が前年度に引き続き、9月1日にも同一学校に勤務している場合、給与に関する責任機関がその勤務が満足できるものではなかったかどうかを判断する際には、校長の助言を求め、その助言を考慮しなくてはならない。留保された昇給は、次年度においてその年の昇給とともに与えることができる。

#### 準教員に支給される手当

16. 給与に関する責任機関は、準教員の責任または専門的な授業形態にとって有意義な資格や経験を考慮して、その給料が不十分であると判断した場合には、適切と判断される手当を支払うことができる。

#### 準教員の賃金保障

17. 1994年8月31日時点で、1993年文書の9節または10節に基づいて手当を受けていた準教員は、1996年9月1日にも同じポストに引き続き留まり、かつその日において1994年文書の17節に基づいて受けるであろう賃金が総額で準教員の給料表の10ポイントより大きい場合、その賃金を受ける。

#### 準教員が正教員として給与を受ける場合

18. 校長または副校長のポストに就いている準教員は、4節に基づいて決定される校長または副校長としての給料を受ける。

#### 正教員への身分変更

19. 1 正教員に身分が変更される準教員（18節の規定に基づき、すでに正教員として給与を受けている場合を除く）は、9. 2節に掲げる給料表上、準教員としての給料と16節に基づく手当の総額と比べて直近上位のポイント、または給与に関する責任機関が適切と考えるそれより高いポイントによる給料を受ける。

19. 2 準教員が教員規則別表3に基づいて、正教員の身分を遡及的に与えられる場合、その準教員の賃金支払者である当局または理事会は、19. 3節に定める額の一時金を正教員の身分が与えられた時点で遡って支払う。

19. 3 19. 2節でいう一時金は、その教員が実際に支払われている賃金と正教員であった場合に支払われたであろう賃金の差額と同額とする。

#### 第VI部 手当

##### 社会的プライオリティ手当

20. 1988年文書17節に基づく手当を、1988年7月31日時点で受け取っていた教員の取扱いは次のとおり。

20. 1 その時点で勤務していた学校に引き続き勤務しているか、同じ当局が給料支払者である別のポストに、当局の命令によって異動した場合、引き続きその手当を支給される。

20. 2 次のいずれかの場合には、手当を引き続き支給されることもできる。

- (a) 以前当局によって維持されていた学校が、国庫補助金維持学校・同特殊学校に変わったが、引き続きその学校のポストに雇用されている場合
- (b) (a)にいう雇用の終結後、再び同じ当局が給料支払者であるポストに雇用されている場合

##### ロンドン地域手当

21. 1 ロンドン地域に勤務する教員は以下のとおり、ロンドン地域手当を支給される。

- (a) 内ロンドン地域に勤務する場合、1996年11月30日までは年額400,800円、1996年12月1日以降は年額44,400円。
- (b) 外ロンドン地域に勤務する場合、1996年11月30日までは年額263,400円、1996年12月1日以降は年額25,800円。
- (c) ロンドン周辺地域に勤務する場合、1996年11月30日までは年額102,600円、1996年12月1日以降は年額103,200円。

21. 2 ロンドン地域に通常勤務しており、一時的に他の地域で勤務している教員は通常の勤務地に応じた手当を支給される。

21. 3 1996年8月31日時点でロンドン地域手当を支給

されていた教員は、その時点でのポストに引き続き留まる限り、本文書の規定によれば支給される権利を持たない場合でも、従来どおり手当を支給される。

21. 4 ロンドン地域外、またはロンドン地域であってもこれまでより低い手当が支給される地域へ異動する教員は、同一の当局または以前当局によって維持されていた学校が国庫補助金維持学校・同特殊学校に変わったが、引き続きその学校に留まっている場合に限り、従来どおり手当を支給されることができる。

#### 内ロンドン補助

21. 5 1996年8月31日時点で1993年文書の18節(5)または(6)に基づいて内ロンドン補助を支給されていた教員が、1996年9月1日時点でも引き続き同じポストに留まっている場合には、従来どおり補助を支給される。ただし、次のいずれかの場合は、支給されない。

- (a) 異なるポストに異動し、かつ24節が適用されない場合
- (b) 校長・副校長について、給与に関する責任機関が給料表上のポイントを決断してすぐに、その新たな賃金が1996年9月31日時点での賃金以上の額になる場合
- (c) 学級教員について、給与に関する責任機関が9. 1節に基づくポイントの合計を決断してすぐに、その新たな賃金が1996年9月31日時点での賃金を超える額になる場合。ただし、この場合、10. 1節または10. 2節に基づいて1996年8月31日以降に与えられるポイントは考慮しない。

21. 6 10. 5節および21. 1節から21. 5節において「内ロンドン地域」とは、1988年教育改革法第163条(2)に定められている内ロンドン議会地区と、Barking and Dagenham, Brent, Earling, Haringey, MertonおよびNewhamのロンドン区をさす。

「外ロンドン地域」とは、内ロンドン地域を除く大ロンドン地域をさす。

「ロンドン周辺地域」とは、以下の地域をさす。

Berkshireにおける, Bracknell, Slough, Windsor, Maidenheadの各地域

Buckinghamshireにおける, South Buckinghamshire, Chilternの各地域

Essexにおける, Basildon, Brentwood, Epping Forest, Harlow, Thurrockの各地域

Hertfordshireにおける, Broxbourne, Dacorum,

East Hertfordshire, Hertsmeare, St Albans, Three Rivers, Watford, Welwyn Hatfieldの各地域

Kentにおける, Dartford, Sevenoaksの各地域  
Surrey全域

West Sussexにおける, Crawley地域

「ロンドン地域」とは、内ロンドン地域、外ロンドン地域及びロンドン周辺地域をさす。

21. 7 21. 5節において「賃金」とは、給料に手当を加えたものをさすが、14節、26節、27節、28節に基づいて支給される金額は含まない。

#### 校長・副校長代行手当

22. 給与に関する責任機関は、期間の長短を問わず校長または副校長の職責を委ねられ遂行する教員の賃金が、その校長または副校長の賃金より低い場合、校長または副校長に実際に任用された場合に支払われる賃金に相当する額が保障されるように手当を支払うことができる。

#### 第七部 補則

##### 特定の学校に勤務しない教員

23. 特定の学校に勤務しない教員の賃金は、各々の場合ごとに本文書の規定のうち、いずれか給与に関する責任機関が適切と判断するものに基づいて決定する。ただし、1978年5月17日に学校以外の機関において初等・中等教育に従事していた教員（地方当局によって維持されている、社会サービスの役割を担う機関に勤務している者を除く）は、その時点で適用されていた給料規定に基づいて受ける賃金総額の方が、本文書の規定に基づいて受ける賃金よりも高い場合、その高い方の賃金を受ける。

##### 賃金保障

24. 1 24. 3節から24. 5節まで、および24. 7節と24. 8節を条件として

##### 24. 1. 1 次の結果

- (a) 教育機関の閉鎖または再編
- (b) 1975年継続教育規則第3条(2)、1981年教育（学校教育および継続教育）規則第15条または第16条、もしくは1989年教育（学校教育、継続教育および高等教育）規則第12条または第13条に基づき、教育・雇用大臣が発する教員養成課程に関する指示  
教員（継続教育および高等教育に従事する教員を含む）が失職するか、または（この節の規定がなければ）その賃金が引き下げられ、その後すぐ初等・中等教育に従事

する(学校に勤務しているかどうかは問わない)常勤教員として、賃金支払者が同じ当局であるポストに雇用された場合、給料に関しては、かつてのポストに引き続き留まっているものとみなされ、24. 1. 4節に掲げられている手当のうち閉鎖、再編または指示のある直前に受けていた手当は引き続き支給される。

24. 1. 2 24. 1. 1節に述べられている状況以外、または国庫補助金維持学校・同特殊学校の閉鎖もしくは性格の重大な変更の結果、教員が失職するか、または(この節の規定がなければ)その賃金が引き下げられ、その後すぐ初等・中等教育に従事する常勤教員として、

(a) 賃金支払者が同じ当局であるポストに雇用された場合

(b) 国庫補助金維持学校・同特殊学校の理事会に雇用され、かつてその国庫補助金維持学校・同特殊学校が旧勤務校と同一の当局によって維持されていた場合

(c) 当局に雇用され、旧勤務校である国庫補助金維持学校・同特殊学校がかつてその当局によって維持されていた場合

その教員は、給料支払者である当局または(場合によっては)国庫補助金維持学校・同特殊学校の理事会の裁量により、給料に関しては、かつてのポストに引き続き留まっているものとみなされ、24. 1. 4節に掲げられている手当のうちそのような事情の生じる直前に受けていた手当を支給されることが出来る。その場合、当局または理事会は教員に有利なように裁量を用いることを、正当な理由なく拒否することはできない。

24. 1. 3 24. 1. 1節または24. 1. 2節に述べられている状況で、常勤教員もしくは定期的な勤務をする非常勤教員が失職するか、または(この節の規定がなければ)その賃金が引き下げられ、その後すぐ初等・中等教育に従事する教員として雇用されたが、それが非定期的非常勤教員としてである場合、その教員は(24. 1. 2節に述べられている状況では、同様の制約を伴う裁量に従う)、給料及び24. 1. 4節に掲げられている手当のうちそのような事情の生じる直前に受けていた手当のうち、非常勤雇用としての割合に応じた額を支給される。

24. 1. 4 24. 1. 1節から24. 1. 3節において言われている手当とは、以下のものをさす。

(a) 準教員に支払われる手当(16節)

(b) 継続・高等教育において、学科長としての職務遂

行に加えて学長としての職責を担っているか、または学部内の調整にあたる職責を担っている教員に支払われる手当。ただし、そのような職務を遂行し、職責を担っている間に限り支払われる手当を除く。

(c) 内ロンドン補助(21. 5節)

24. 2 賃金保障を受けている教員は、現在の雇用状況に照らして適切な場合にのみ以下の手当を支給される。

(a) 社会的プライオリティ手当(20節)(1988年文書の17節(1)および(3)に規定されている場合を除く)

(b) ロンドン地域手当(21節)(21. 2節から21. 4節に規定されている場合を除く)

(c) 校長・副校長代行手当(22節)。

24. 3 24. 4節を条件として、学級教員の場合、24. 1節にしたがって保障されるべき給料とは、次のうちの最高額のものゝをさす。

(a) 10節に述べられている基準に基づいて、9. 1節によって決定される給料

(b) 11節によって決定される給料

(c) 12節によって決定される給料

24. 4 学級教員の保障される給料が、10節に述べられている基準に基づいて、9. 1節によって決定されるものである場合

(a) 10. 2. 1節に基づいて、経験によって与えられるポイントは、10. 2. 4節における最高ポイントに達するまで、3. 1節に従って再審査を受ける。その再審査を経て与えられたポイントによる給料も同様に保障される。

(b) 10.3節に基づいて、責任に与えられる一時的なポイントによる給料は、その期間に限って保障される。

(c) 10.4節に基づいて、卓越した業績に与えられるポイントによる給料は、そのポイントが与えられた日以降の最初の9月1日まで保障される。ただし、給与に関する責任機関が、同節に掲げられている基準に基づいて同ポイントによる給料を引き続き支払うものとした場合を除く。

(d) 10. 5節に基づいて、採用・維持に与えられるポイントによる給料は、そのポイントが与えられた日以降の最初の9月1日まで保障される。ただし、給与に関する責任機関が、同節に掲げられている基準に基づいて同ポイントによる給料を引き続き支払うものとした場合を除く。

24. 5 24. 1節は以下の教員には適用されず、場合によっては適用が中断される。

- (a) 教員が、給料支払者である当局が維持する教育機関における別のポストへの異動を提示されたにも関わらず、正当な理由なくそれを拒否し、
- (b) 本文書の他の節により支払われるその教員の賃金が、24節に基づいて支払われる賃金以上となる場合。

24. 6 教員が異なる当局に雇用されるか、それまで勤務していた学校を維持していた当局がかつて維持していた国庫補助金維持学校・同特殊学校に雇用されるか、またはそれまで勤務していた国庫補助金維持学校・同特殊学校をかつて維持していた当局に雇用されることで、24. 1節にしたがって賃金保障を受けていたポストを失った場合も、給与に関する責任機関はその保障された賃金を引き続き支払うことができる。

24. 7 校長・副校長が、24. 1. 1節または24. 1. 2節に述べられているような状況が生じた時点で、4. 1節に従って給料を受けている場合、学校の規模グループによって決まる範囲内で、そのような状況が生じる直前の、その校長・副校長が受けていた給料表上の給料を受ける(24. 1. 2節に述べられている状況では、同様の制約を伴う裁量にしたがう)。かりに、4. 4. 3節にしたがって給料を受けている場合、実際の給料と同額の給料表上の給料を受けるか、場合によっては、実際の給料よりも直近下位のポイントによる給料を受ける(24. 1. 2節に述べられている状況では、同様の制約を伴う裁量にしたがう)。

24. 8 24節において

- (a) 「教育機関」とは、イングランドとウェールズにおける次のような機関をさす。
  - (ア) 当局が維持または援助している継続・高等教育機関
    - (イ) 学校
    - (ウ) 教員センター
    - (エ) 当局によって初等・中等教育が提供されている、学校以外の機関

「給料」とは、学級教員の場合、4節、9節、11節、12節、15節・、7節にしたがって受ける給料をさし、また継続・高等教育教員の場合、手当をすべて除いた基本給をさす。

学校閉鎖は、1980年教育法第12条もしくは第13条に基づき行われた申請にしたがい、または1944年教育法第14条に基づく通知が出された後に行われる。

学校再編は、1944年教育法第13条または1980年教育法第12条もしくは第13条に基づき行われた申請にしたがって行われる。

- (b) 機関を維持する責任の移管は考慮しない。

24. 9 24節および本文書の規定のうち、状況の変化に関わらず引き続きかつて適用されていた額または基礎に基づいて、教員が給料を受けることを可能にする裁量を与える規定は、1993年教育法第39条(国庫補助金維持学校・同特殊学校への教職員の移管)と抵触しない。

24. 10 24節において、「賃金」とは給料に手当を加えたものをさす。ただし、14節、26節、27節、28節に基づいて支払われる一時金は含まれない。

非常勤教員および臨時教員

25. 1 定期的非常勤勤務に従事する教員(教育に常勤で従事する者として雇用されているが、学校教員としては非常勤である教員を含む)は、常勤勤務した場合に支払われる賃金に一定割合を乗じた額を受ける。その割合は、一週間のうち、当局ないし国庫補助金維持学校・同特殊学校の場合は理事会が、その教員について、教員として勤務しているものとする割合(昼の休憩時間は除く)に応じて決められる。

25. 2 日雇用ないし臨時雇用の教員は、本文書の規定にしたがい、一年を195労働日、一日に満たない雇用時間はその割合に応じて計算するという前提に立ち、日給計算によって給与を受ける。

25. 3 25. 2節が適用され、かつ8月ないし9月から起算する12カ月の期間を通じて同じ当局によって雇用されている教員のその期間の賃金は、通常の勤務をした場合に支払われる賃金を超えてはならない。

宿日直

26. 宿日直に対する手当は、給与に関する責任機関が決定する。

### 教員の現職研修

27. 現職研修を受ける教員の手当は、次の場合に限って支給され

(a) 40. 2節にしたがい、職務に従事しなければならない195日以外の日に行われる研修

(b) 非常勤教員または副校長の場合、土曜日・日曜日または休暇中に行われる研修

その額は、給与に関する責任機関が決定する。

### 教員養成に関わる職務

28. 学校の通常の業務の一貫として行われる、教員養成に関わる職務に対する手当は、給与に関する責任機関が決定する。

### 移行規定

29. 1996年8月31日時点で、1987年文書の付録規定Ⅲの6節に基づき、1987年文書に掲げられている給料表以外の給料表に基づいて給料を受けている教員は、引き続き同じポストに留まり、かつその賃金が本文書の規定に基づいて受ける賃金より高額である間に限って、引き続き従来どおり給料を受ける。

### 勤務条件

#### 第Ⅷ部 総則

適用される勤務条件の範囲

30. 1 校長および副校長の勤務条件には、それぞれ第Ⅸ部および第Ⅹ部に規定する条件が含まれる。

30. 2 校長以外の教員の勤務条件には、第Ⅺ部に規定する条件が含まれる。

ただし、40節（勤務時間）に規定する条件は副校長または非常勤教員には適用されない。

#### 第Ⅸ部 校長の勤務条件

総括的規定

31. 1 校長は、次の諸規定に従いかつそれらの範囲内で、その職務を遂行する。

(a) 1944年教育法から1993年教育法にいたる教育法規定

(b) 上記教育法に基づき効力を有する命令および規則

(c) 勤務校の管理規則のうち、法令により内容が規定されている部分

(d) 有志立学校、またはかつて有志立学校であった国庫補助金維持学校が勤務校である場合、その寄付行為

(e) 1988年教育改革法に基づいて主務大臣によって承認され、または付与されたローカル・マネジメント要綱

31. 2 校長は、次の諸規定に従いかつそれらの範囲内で、その職務を遂行する（ただし、それらが32節から35節に抵触しない範囲に限る）。

(a) 学校管理規則のうち、法令により内容が規定されていない部分

(b) 学校予算を委譲されている学校の場合

(ア) 31. 1節および(a)小節に掲げる規定に由来する権限に基づき、学校理事会が定める規則、規定および方針

(イ) 学校理事会の権限に属さない事項につき、雇用者が定める規則、規定および方針○学校予算を委譲されていない学校の場合、雇用者が定める規則、規定および方針

(d) 任用契約

### 一般的任務

32. 31. 1節の範囲内において、校長は学校の内部組織、経営および管理に責任を負う。

### 協議

33. 校長は職務遂行にあたり、必要な場合には、当局、理事会、教職員および児童・生徒の父母と協議を行わなければならない。

### 職務

34. 校長としての職務は次の事項から成る。

34. 1 学校の目的

学校の全体目的と目標、およびそれらの実施のための方針を策定すること。

34. 2 教職員の任用

教職員の選考および任用過程へ参加すること。

34. 3 教職員の管理

34. 3. 1 すべての教職員の配置および管理。また、それぞれの雇用条件に合致し、学校内での職務と学校外での職務の間の適当なバランスが維持されるように教職員へ職務を割当てること（校長の職務の、副校長その他の教職員への委譲を含む）。



34. 3. 2 職務割当を行う際には、とくに校長の職務をどの程度副校長に委譲できるかを考慮する。
34. 3. 3 欠勤した教員を代行する義務が、授業その他の職務を考慮してすべての教員（校長を含む）の間に公平に分担されるようにする。
34. 3. 4 教員がその職務を効果的に遂行するために必要な情報を得られるようにする。
34. 4 教職員組合・団体との連絡  
教職員を代表する組織との関係を維持すること。
34. 5 カリキュラム
34. 5. 1 在籍児童・生徒のニーズ・経験・関心・態度・発達段階、利用可能な資源、および1988年教育改革法第1条(1)、第10条(1)(b)、同条(2)を考慮して、適切なカリキュラムを決定、組織、実施すること。
34. 5. 2 在籍するすべての児童・生徒を日々の集団礼拝に参加させ、1988年教育改革法第10条(1)(a)に基づく職務を遂行すること。
34. 5 点検  
学校の活動と組織を常に点検すること。
34. 7 授業および学習の水準  
学校の授業および学習の水準を評価し、また適切な水準の職務上の業績が確立・維持されるようにすること。
34. 8 教職員の評定・研修・開発
34. 8. 1 1991年教育規則（学校教員の評定）に従い、教員の業績評価のための計画を監督し、その過程に参加すること。自己の校長としての業績評価、および規則に従い同じ評定機関の所管となっている他の校長の業績評価のための計画に参加すること。今後どの分野の研修が有益であるかを明らかにする過程に参加し、そのような研修を実際に受けること。
34. 8. 2 学校のすべての教職員が、その学校を維持する当局、また国庫補助金維持学校の場合はその学校理事会が定める教職員開発方針に従って、必要に応じ助言と研修を得られるようにすること。
34. 8. 3 新たに教員となった者、およびいったん退職して後再び教職に就いた者が、一年目に必要な援助を得られるようにすること。
34. 9 管理情報  
学校に雇用されている教職員の仕事および業績に関する情報が、将来の雇用にとって必要となる場合に、それを提供すること。
34. 10 児童・生徒の進捗状況  
学校のすべての児童・生徒の進捗状況が点検され、記録されるようにすること。
34. 11 生活指導  
児童・生徒の生活指導に関する方針を決定し、それが実施されるようにすること。
34. 12 規律
34. 12. 1 学校理事会が定める一般的方針に従って、児童・生徒の間に自己規律と権威に対する適切な敬意を育成し、その善行を促し、その行動が全体として許容できるものであるようにし、場合によっては児童・生徒の行動を規制するための適切な手段を決定すること。そのような手段を学校内に周知させ、それらが実施されるようにすること。
34. 12. 2 児童・生徒が学校施設内にいる間は常に（昼の休憩を含む）、また児童・生徒が認められた学校活動に参加している場合には、その活動の行われる場所が学校施設の内外であることを問わずいつでも、秩序と規律が維持されるようにすること。
34. 13 父母との連携  
父母に、カリキュラム・子どもの進捗状況・その他学校に関する事項についての情報を定期的に提供するための計画を策定し、学校目的の共通理解を促進すること。
34. 14 他機関との連携  
学校外の人物および団体との間に効果的な連携を促進すること。
34. 15 学校理事会との連携  
学校理事会がその任務を遂行する際に助言および援助を行うこと。これには、（校長が学校理事として持ついかなる権利にも抵触しない限りにおいて）学校理事会会

議に出席することや、学校理事会からの適切な求めに応じて、自己の職務遂行に関する報告を定期的または適宜行うことなどが含まれる。

#### 34. 16 当局との連携

(国庫補助金維持学校・同特殊学校の場合を除き) 学校を維持する当局の職員と連絡を保ち、協力すること。当局からの適切な求めに応じて、自己の職務遂行に関する報告を定期的または適宜行うこと。

#### 34. 17 他教育機関との連携

学校と関係のある他の学校および継続教育機関と連絡を保つこと。

#### 34. 18 資源

校長管理下にある学校の財政的・物的資源を配分、管理し、それらについての会計責任を負うこと。

#### 34. 19 施設

学校を維持する当局、または有志立補助学校、国庫補助金維持学校・同特殊学校の場合、理事会が要求した場合、学校建築・設備および敷地の保全と効果的な監督のための計画を策定すること。また、保全の欠損がある場合、そのことについて学校を維持する当局または学校理事会に報告を速やかに行うこと(そのように求められている場合)。

#### 34. 20 欠勤

校長が欠勤する時は常に、副校長またはその他適切な人物にその職務遂行に関する責任を委譲すること。

#### 34. 21 授業

他の職務を考慮して適切と考えられる範囲内で、欠勤した教員の代行を含め、児童・生徒の授業の過程に参加すること。

#### 休憩

35. 校長は、一日の途中において適切な長さの休憩をとることができる。また、その間の校長としての職務遂行に関する責任は、他の適切な人物に委譲するようではなくてはならない。

### 第X部 副校長の勤務条件

#### 職務

36. 副校長に任用された者は、校長から特に割り当て

られた職務、および校長以外の教員としての職務遂行に加えて、次のことを行う。

36. 1 校長の全体的指示のもと、次の事項において指導的役割を担う。

- (a) 学校の全体目的・目標の策定
- (b) 上記目的・目標を達成するための方針決定
- (c) そのための教職員および資源の管理
- (d) 目的・目標の達成度評価

36. 2 校長から適切に委譲された校長の職務を代わって行うこと。

36. 3 校長が欠勤した場合、校長または責任機関、もしくは補助学校の場合には学校理事会によって求められる範囲内で、校長の職務を代わりに行うこと。

36. 4 一日の途中、その中間に可能な限り近い時点において、適切な長さの休憩をとることができる。

### 第XI部 教員の勤務条件

#### 一般的職務の遂行

37. 校長以外の教員は、次のような状況に応じて適宜、その職務を遂行する。

37. 1 学校に教員として勤務している場合、その学校の校長の合理的な指示にしたがう。

37. 2 特定の学校に勤務しないとの契約で当局に雇用されている場合、その当局の合理的な指揮、およびその時点で教員として勤務している学校の校長の合理的な指示にしたがう。

#### 特定の職務の遂行

38. 1 (校長以外の) 教員として学校に勤務している者は、適宜校長に与えられる指示にしたがい、合理的に割り当てられる特定の職務を遂行する。

38. 2 37. 2節に述べられている契約で当局に雇用されている教員は、当局またはその時点で教員として勤務している学校の校長によって適宜与えられる指示にしたがい、合理的に割り当てられる特定の職務を遂行する。

#### 職務

39. (校長以外の) 教員が遂行することを求められる

職務には、次のようなものがある。

### 39. 授業

常に学校のカリキュラムを考慮しながら、

39. 1. 1 課程および授業を計画、準備すること。

39. 1. 2 担当する児童・生徒の教育的ニーズに応じて、授業を行うこと。これには学校内外において児童・生徒が行う課業の設定と採点も含まれる。

39. 1. 3 児童・生徒の発達、成長、達成度について評価し、記録し、報告すること。

### 授業以外の業務

39. 2. 1 個々の児童・生徒、および担当する学級または児童・生徒集団の成長一般と福利を促進すること。

39. 2. 2 児童・生徒に、教育的・社会的な事項および継続教育と将来の進路についての指導と助言を行うこと。これには、特定の問題についてのより専門的助言をどこに照会すればよいかの情報を与えることも含まれる。また、以上のことについて、適切な記録および報告を行うこと。

39. 2. 3 児童・生徒の個人的・社会的ニーズについて記録および報告すること。

39. 2. 4 児童・生徒の父母と話し合い、その意見を聴くこと。

39. 2. 5 学校外の人物および団体と話し合い、協力すること。

39. 2. 6 上記目的のために計画された会合に出席すること。

### 39. 3 評価と報告

個々の児童・生徒、および児童・生徒集団に関して口頭および文書による評価、報告、証明を行うこと。また、そのために協力すること。

### 39. 4 評定

自己および他の教員の業績評定のために、1991年教育規則（学校教員の評定）に従って策定された計画に参加

すること。

### 39. 5 点検：研修と開発

39. 5. 1 自己の教育方法と授業計画を適宜点検すること。

39. 5. 2 研修および教員としての職能開発のための計画に参加すること。

### 39. 6 教育方法など

校長その他の教員と相互に助言しあい、協力しあいながら、教育課程、教材、授業計画、授業方法および評価、生活指導計画を準備、開発すること。

### 39. 7 規律・健康・安全

児童・生徒の間に良好な秩序と規律を維持し、学校施設内での認められた活動および学校外での認められた学校活動に参加している間、その健康と安全を保障すること。

### 39. 8 教職員会議

カリキュラムおよび生活指導を含む学校運営・組織に関する会議に出席すること。

### 39. 9 欠勤教員の代行

39. 9. 2 節に述べられている範囲内で、欠勤している教員に代わって児童・生徒を監督し、可能な限り授業を行うこと。

39. 9. 2 39. 9. 3 節に述べられている例外を除き、次のような場合には、教員は代行を行うことを求められない。

(a) 教員が欠勤、またはその他の理由で勤務不可能な期間が連続して3勤務日を過ぎて以降

(b) 3勤務日以上連続して、欠勤その他の理由で勤務不可能なことが、学校を維持する当局、または国庫補助金学校・同特殊学校、および学校予算を委譲されており、かつ代行教員に関する責任がローカル・マネジメント要綱によって理事会に委譲されている学校の場合は理事会に、その欠勤または勤務不可能な状態が始まる2勤務日以上前から知られていた場合

39. 9. 3 前節にいう例外は、次の場合をさす。

- (a) 代行だけのため、または代行を主として行うために雇用されている教員（「代行教員」）の場合
- (b) 当局、または（場合によっては）理事会が代行教員を措置するためにあらゆる合理的な手段を尽くしたが、うまくいかなかった場合
- (c) 学校の常勤で勤務する教員であるが、校長に割り当てられた授業その他の職務（代行を除く）が一週間の全授業時間の75%に満たない場合

### 39. 10 公的試験

児童・生徒の公的試験の準備とそのための評価の計画に参加すること。

また、評価の記録と報告を行い、試験官および試験監督として協力すること。

### 39. 11 管理

39. 11. 1 他の教職員の任用のための選考と職能開発に協力すること。これには、新規採用教員および試補教員のための導入研修および評価が含まれる。

39. 11. 2 他の教員の仕事を調整し、管理すること。

39. 11. 3 学校のカリキュラム、組織および生活指導に関する諸活動の点検、開発および管理の過程に、求められる範囲内で参加すること。

### 39. 12 経営

39. 12. 1 上記のような職務に関連する経営・組織上の業務に参加すること。

これには、学校に勤務する教員に援助を与える役割に就く者の管理ないし監督、また設備・資材の発注・配分も含まれる。

39. 12. 2 集会に出席し、その集会の開催が授業時間の内外かを問わず、児童・生徒の出席を記録し、監督すること。

### 勤務時間

40. 1 本節の規定は、副校長および非常勤教員には適用されない。

40. 2 40. 4節に規定されている場合を除いて、常勤教員の勤務を要する日は年間195日とする。そのうち、

190日は児童・生徒の授業その他の職務を遂行するものとする。この195日の勤務を要する日は、雇用者、または雇用者からの委任により校長が指定する。

40. 3 常勤教員は、校長（その教員が特定の学校に配置されていない場合は、雇用者またはその時点で教員として勤務している学校の校長）によって割り当てられた職務を、同様に指定された時間・場所において、年間1,265時間遂行する。その時間は、年間の勤務を要する日にわたり合理的に配分される。

40. 4 40. 2節および40. 3節は、寄宿制の学校施設において児童・生徒の授業その他の職務だけを行うために、あるいはそれを主として行うために雇用されている教員には適用されない。

40. 5 出退勤に要する時間は、40. 3節にいう1,265時間には含まれない。

40. 6 常勤教員は、教員としての契約によっては、昼休みの監督を行うことを求められない。また、授業の間ないし正午から午後2時までの間に合理的な長さの休憩をとることができる。

40. 7 常勤教員は、40. 2節および40. 3節の規定を超え、職務を効果的に遂行するために必要な範囲において、勤務時間外の労働を行う。これには、とくに、児童・生徒の課業の採点、児童・生徒についての報告書の作成、授業、教材および授業計画の準備が含まれる。このために要する、40. 3節における1,265時間を超える労働の時間量およびその時期については、雇用者は定めることができない。それは、教員の職務遂行に必要な労働量によって決まる。