

# 文教委員会資料

## 陳情第 143 号 川崎市教職員待遇改善に関する陳情

資料 陳情第 143 号「川崎市教職員待遇改善に関する陳情（資料）」

令和 4 年 1 1 月 2 4 日  
教育委員会事務局

## 陳情第 143 号「川崎市教職員待遇改善に関する陳情(資料)」

### 1 教員の給与について

#### (1) 教職調整額

##### ア 教職調整額とは

教員の職務の特殊性を踏まえ、教員については時間外勤務手当及び休日勤務手当を支給しないこととし、その代わりに、勤務時間の内外を問わず包括的に評価した処遇として給料月額<sup>1</sup>の4%に相当する教職調整額を支給するとされたもの。なお、教職調整額は給料相当とされ、地域手当や期末・勤勉手当、退職手当等の算定の基礎とされている。

#### ○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

(教育職員の教職調整額の支給等)

第3条 教育職員（校長、副校長及び教頭を除く。以下この条において同じ。）には、その者の給料月額<sup>1</sup>の100分の4に相当する額を基準として、条例で定めるところにより、教職調整額を支給しなければならない。

2 教育職員については、時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない。

3 略

#### ○川崎市立学校の教育職員の給与等に関する特別措置に関する条例

(教育職員の教職調整額の支給等)

第3条 市立学校の教育職員（校長、副校長及び教頭を除く。第6条において同じ。）には、その者の給料月額<sup>1</sup>の100分の4に相当する額の教職調整額を支給する。

2 前項の教職調整額の支給に関し必要な事項は、人事委員会規則で定める。

#### イ 職務の特殊性

**教員の業務は、その自主的で自律的な判断に基づくものと校長の指揮命令に基づくものが日常的に混然一体として行われている**ため、これを峻別することは極めて困難であり、**管理者たる校長において、その指揮命令に基づく業務に教員が従事している時間を特定して厳密に時間管理し、それに応じた給与を支給することは事実上不可能である**という、教員の職務の特殊性に鑑み、教員には、一般労働者と同様の定量的な時間管理を前提とした割増賃金制度はなじまないといわざるを得ない。（東京高判令和4年8月25日、判決要旨より抜粋）

#### ウ 4%とされた理由

昭和41年度に当時の文部省が実施した「教員勤務状況調査」の結果が根拠となっている。この調査において、1週間平均の超過勤務時間が1時間48分（小学校：1時間20分、中学校：2時間30分）と算出され、それが超過勤務手当算定の基礎となる給与に対する約4%に相当したため、給料月額4%とされた。

#### (2) 職員に支給される手当

地方公共団体の職員に対して支給可能な手当は、地方自治法第204条を根拠として各自治体の条例により規定されるとともに、地方公共団体の職員の給与は、地方公務員法第24条の規定により国及び他の地方公共団体等との均衡を図って定めることとされている。

○地方自治法

(給料、手当、旅費)

第204条 略

- 2 普通地方公共団体は、条例で、前項の者に対し、**扶養手当、地域手当、住居手当、初任給調整手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当、特地勤務手当**（これに準ずる手当を含む。）、**へき地手当**（これに準ずる手当を含む。）、**時間外勤務手当、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、夜間勤務手当、休日勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、任期付研究員業績手当、義務教育等教員特別手当、定時制通信教育手当、産業教育手当、農林漁業普及指導手当、災害派遣手当**（武力攻撃災害等派遣手当及び新型インフルエンザ等緊急事態派遣手当を含む。）又は**退職手当**を支給することができる。
- 3 給料、手当及び旅費の額並びにその支給方法は、条例でこれを定めなければならない。

○地方公務員法

(給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準)

第24条 略

- 2 **職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない。**
- 3 略
- 4 略
- 5 職員の給与、勤務時間その他の勤務条件は、条例で定める。

ア 川崎市職員の給与に関する条例に定められている手当のうち、教員固有の手当

種 類		概 要	上 限 額
義務教育等教員特別手当		人材確保法に基づき、教育職員全員に支給される手当	8,000円（月額）
特 殊 勤 務 手 当	教 員 特 殊 業 務 手 当	非常災害時等緊急業務	7,500円（日額）
		修学旅行等指導業務	
		対外運動競技等引率指導業務	
		部活動等指導業務	
		入学試験業務	
	特別支援学校業務手当	特別支援学校に勤務する教員が障害のある生徒等に対して行う指導の業務に従事した場合に支給される手当	600円（日額）
	夜間学級業務手当	本務として夜間学級において生徒に対して行う指導の業務に従事した場合に支給される手当	2,200円（日額）
定時制教育手当		高等学校の定時制課程の校長、教頭、教員及び実習助手に支給される手当	34,000円（月額）
産業教育手当		高等学校の農業・水産・工業・商船の産業教育に従事する教員及び実習助手に支給される手当	38,000円（月額）

## 2 教員の時間外勤務に関する規定

教員の時間外勤務に関しては、労働基準法（地方公務員法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による読み替えあり。）及び公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令において、以下のとおり定められている。

○労働基準法 ※地方公務員法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による読み替え後の規定

（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等）

第33条 略

2 略

3 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、別表第1第12号に掲げる事業に従事する国家公務員及び地方公務員については、第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働させることができる。この場合において、公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない。

○公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令

1 略

2 教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合であって臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする。

イ 校外実習その他生徒の実習に関する業務

ロ 修学旅行その他学校の行事に関する業務

ハ 職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。）に関する業務

ニ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務

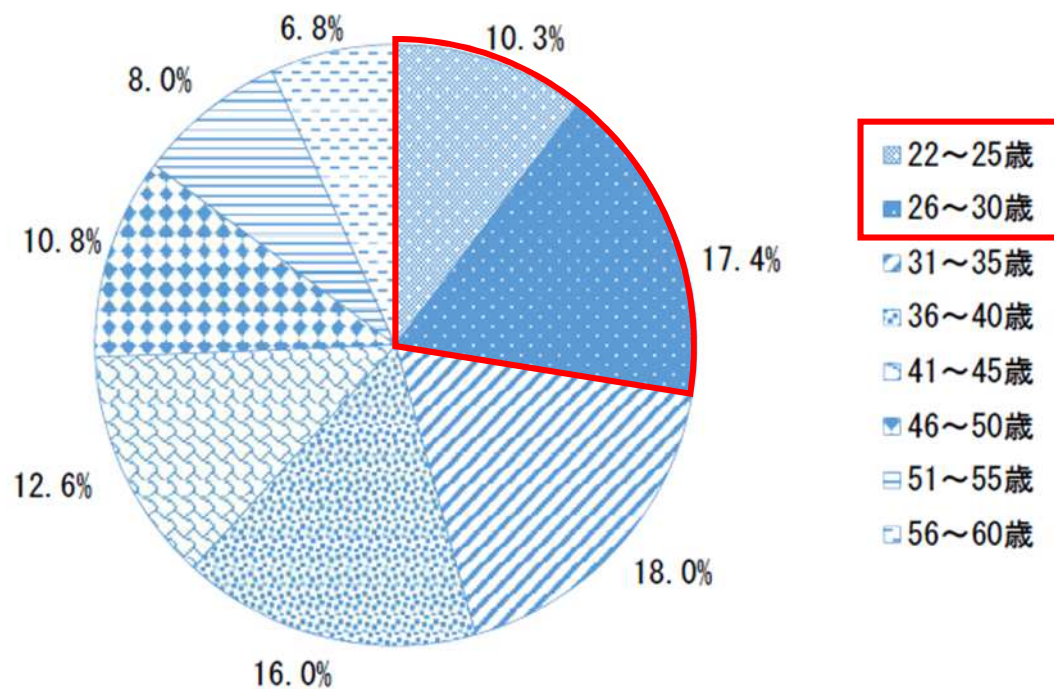
### 3 本市の教員の現状について

#### (1) 年齢別構成

令和3年度の年齢別教員数は以下のとおり。

「第2次川崎市教育振興基本計画 かわさき教育プラン第3期実施計画」より

令和3（2021）年度 年齢別教員数（約5,500人）



(2) 勤務時間

令和3年度における教職員の時間外在校等時間は以下のとおり。

ア 令和3年度の時間外勤務の状況

令和3年度教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針に関する取組について（令和4年8月31日文教委委員会報告資料）より

時間外在校等時間（月）45時間／80時間を超える教職員の割合（令和3年度・校種別）

80時間超えの割合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
小学校	15.9%	3.3%	9.5%	0.1%	-	3.2%	4.2%	1.6%	0.3%	0.3%	1.2%	5.2%	3.8%
中学校	46.4%	35.9%	40.2%	15.9%	-	12.9%	38.4%	29.7%	20.4%	16.3%	13.6%	25.0%	24.6%
特別支援学校	6.7%	3.2%	4.2%	1.3%	-	1.6%	1.0%	0.3%	0.3%	0.3%	1.0%	1.3%	1.8%
高等学校	21.7%	16.6%	23.2%	12.9%	0.6%	5.1%	14.6%	18.0%	9.2%	5.2%	3.4%	7.7%	11.5%

45時間超え（80時間超え含む。以下同じ）の割合

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
小学校	66.9%	47.6%	58.3%	14.1%	0.2%	42.0%	49.5%	41.3%	29.9%	22.5%	35.1%	48.4%	38.0%
中学校	80.3%	72.3%	76.6%	56.9%	0.8%	55.2%	73.8%	67.4%	61.7%	56.6%	54.0%	66.3%	60.2%
特別支援学校	43.9%	29.9%	32.6%	8.0%	1.0%	15.6%	23.5%	21.7%	12.8%	10.7%	17.2%	14.8%	19.4%
高等学校	51.0%	43.4%	52.4%	37.6%	5.9%	31.4%	45.1%	53.4%	36.5%	29.7%	21.8%	28.5%	36.4%

※ 教職員とは、正規（再任用含む。）の校長、教頭及び副校長、総括教諭（養護及び栄養含む。）、教諭（養護及び栄養含む。）及び実習助手を指す。以下同じ。

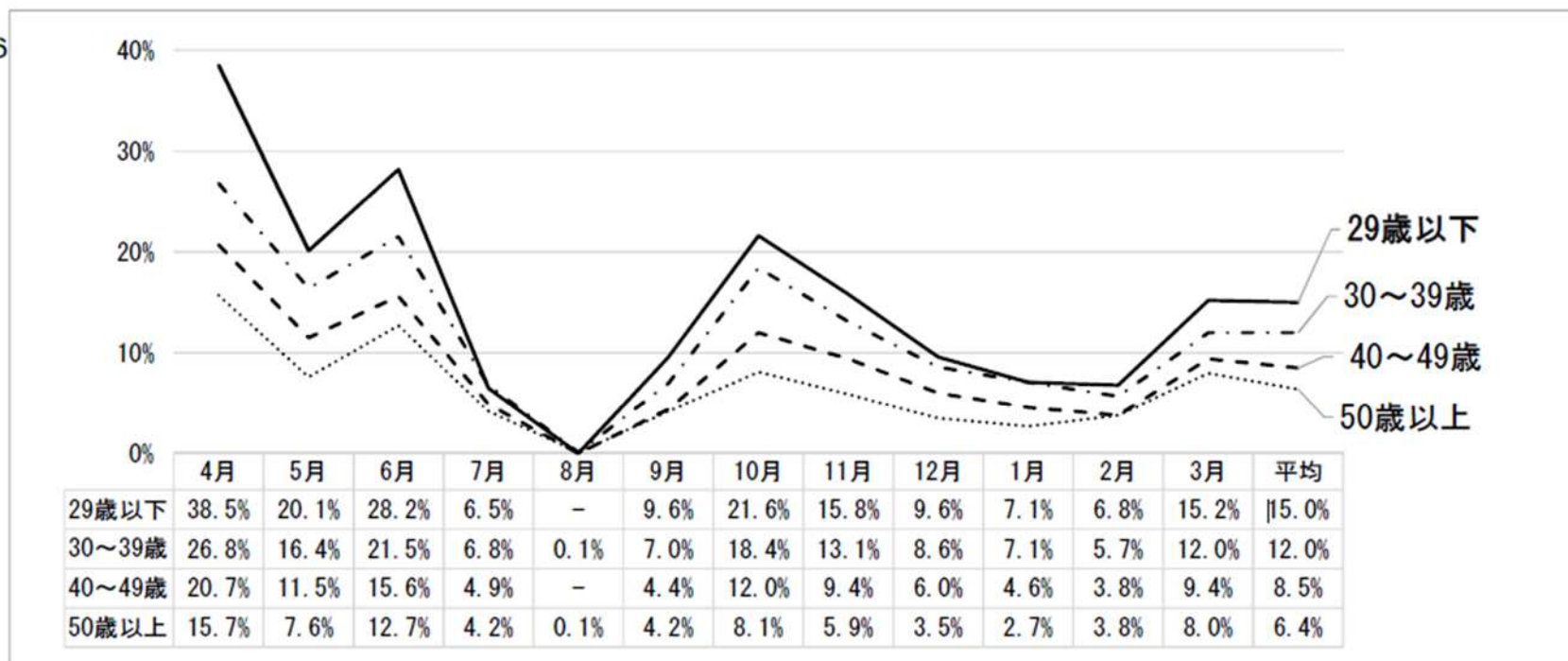
※ 時間外在校等時間とは、職員情報システムの出退勤管理の打刻データによる時間数から自己申告による自己研鑽時間を差し引いたもの。以下同じ。



イ 時間外在校等時間（月）が80時間を超える教職員の割合（令和3年度・年代別）

令和3年度教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針に関する取組について（令和4年8月31日文教委報告資料）より

図表6



「29歳以下」の教職員の割合が高くなっています。  
 また、4月～6月、10月及び11月において、年代別の差が大きくなっています。「経験年数の浅い教員が、授業準備に時間を要する場合があることが一因」であると考えられます。

## 4 近年の国の動き及び国への要望活動

### (1) 「義務標準法」の審議における附帯決議

#### ・衆議院文教科学委員会の附帯決議（令和3年3月17日）

政府及び関係者は、本法の施行に当たり、次の事項について特段の配慮をすべきである。

（略）

四 意欲と情熱をもって教育に取り組む優れた教員を確保するため、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の趣旨を踏まえた処遇の充実を図るとともに、義務教育費国庫負担金及び地方交付税の財源確保を確実に行うこと。また、学校における働き方改革を推進するとともに、教育職員の勤務実態調査を行い、これを踏まえ、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その他の関係法令の規定について抜本的な見直しに向けた検討を加え、その結果に基づき所要の措置を講ずること。

（略）

※ 参議院でも同様の附帯決議あり（令和3年3月30日）

### (2) 国への要望活動

#### ア 指定都市教育委員会協議会による要望活動

#### ・令和4年度 指定都市教育委員会協議会 要望書（令和4年7月）

##### 1 教職員配置の充実改善

（略）

### (3) 教員の給与改善

教育水準の維持向上には、優れた教員の確保が不可欠であること、また、教員の大量退職により教員の確保が一層

困難になること、更に、優秀な人材が必要な数だけ確保できなければ、結果的に教育水準の低下を招くこと等を踏まえ、高い専門性と職責の反映である教員給与の優位性を定めた人材確保法の趣旨を踏まえた適切な給与制度を至急確立されたい。

**教職調整額の見直しにあたっては、実態に即した制度設計と確実な財政措置を講じられたい。**

また、教員の給与水準は、給与負担等の指定都市への移譲に伴い、各指定都市が決定することとなったが、教員の給与制度の根幹については、法定されているところである。今後 更なる教員の給与制度の改善に向け、教育の機会均等と教育水準の維持向上の観点から、次の事項に配慮しつつ、一定の指標ないし基準を策定されたい。

ア 管理職手当の改善

イ 教員特殊業務手当の改善

特に、児童又は生徒に対する緊急の補導業務及び児童又は生徒の負傷・疾病等に伴う救急の業務に係る手当の支給要件の緩和

ウ 給料月額の改善

(略)

イ 指定都市市長会による要望活動

・**教師不足対応に関する指定都市市長会要請（令和４年１１月）**

(略)

7 **教職調整額について**、現在の教員の勤務実態を踏まえた上で、現在検討されている一律支給の見直しや新たな手当の創設等、**実態に見合った制度への見直しを早急に行うとともに、必要な財政措置を講ずること。**

(略)

## 5 陳情の要旨に対する本市の考え方について

### (1) 陳情の要旨

教職員はその職務の特殊性から、一般的な時間外勤務手当は支払われていませんが、しかしながら教職員の平均時間外勤務時間（拘束時間を指します）の長さを鑑みるに、時間外勤務の短縮だけをもって働き方改革とせず、教職員の時間外拘束時間に対する一定程度の支払いを求めたいと思います。教職員とは川崎市教職員を指します。

### (2) 本市の考え方

教員については、その勤務の特殊性を踏まえて教職調整額を支給することとし、時間外勤務手当及び休日勤務手当は支給しないことが法律で定められております。また、その他手当の支給に関しても法律の定めがあることから、現状の法体系の下では、時間外勤務手当等の支給又はそれに代わる新たな手当の支給は困難なものと考えております。

一方で、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の制定時と比較して、多くの教員が長時間勤務の状況にあることは認識しております。しかしながら、時間外勤務手当等の代替である教職調整額については、その支給割合の基準が法律で定められていることから、本市独自の支給割合を定めることも困難なものと考えております。

本市といたしましては、「第2次教職員の働き方・仕事の進め方改革の方針」に基づいて勤務時間の縮減に取り組むとともに、引き続き、一律支給の見直しや新たな手当の創設等、実態に見合った制度への見直しを国に要望してまいります。