

平成 21 年 6 月 9 日現在

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2007～2008

課題番号：19530711

研究課題名（和文） 教員給与制度の比較研究

研究課題名（英文） Comparative study of teachers salary

研究代表者 清原正義（Kiyohara Masayoshi）

兵庫県立大学・環境人間学部・教授

研究者番号：50137254

## 研究成果の概要：

本研究では、日本、イギリス、スウェーデンの教員給与制度の比較研究を行った。とりわけ、給料表の構成と教員評価の導入に注目した。わが国でも、新たな職の設置にともなう級の多元化が見られるが、イギリスでは教員給料表そのものがいくつかの職位ごとに分かれている。また、移行に際して全国的な審査がある。スウェーデンでは級の区別を廃止して、校長と教員の協議によって最終的に給与額を決定する。いずれの場合でもそこで教員評価が重要な役割を占める。わが国でも給料表の多元化は検討すべきであるが、他方、教員評価では評価方法を見直して、より公正かつ公平な制度が必要になる。

## 交付額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2008年度	1,200,000	360,000	1,560,000
年度			
年度			
年度			
総計	2,500,000	750,000	3,250,000

研究分野：教育行政

科研費の分科・細目：教育行政

キーワード：教員、給与、学校運営職種、教育指導職種、教育評価

## 1. 研究開始当初の背景

本研究では教員給与制度改革の課題を比較視点から検討する。検討の対象は、主として日本、イギリス、スウェーデンの公立小中学校にける教員給与制度である。ただし、教員給与制度のすべてではなく、近年の改革に見られる、給料表におけ

る級の多元化 教員評価の導入に焦点を当てている。これらの点が給与制度改革の焦点になっているからである。

## 2. 研究の目的

公務員としての教員の給与は公務員制度や公務員給与制度の一般的な構造を前提とする。したが

って、公務員制度やその給与制度が国によって異なるなら、公務員としての教員給与制度も国によって異なってくる。ここでは触れないが、イギリスやスウェーデンの教員給与制度と日本のそれを比較する場合はこの点を考慮する必要がある。また、教員給与制度の内的な特徴、例えば、中央・地方にわたる給与負担構造、地方当局・学校にわたる給与決定構造の相違も見逃すわけにはいかない。さらに、教員の職種・職務も考慮する必要がある。

他方、教員給与制度の共通する構成要素として指摘できるのは、給料表を構成する要素、すなわち、職務給的要素、生活給的要素、さらに成績主義的要素である。このうち職務給的要素は公務員給与の原則である。生活給的要素は公務員給与の民間準拠、各種手当、あるいは地方当局・組合の団体交渉に現れる。成績主義的要素は評価と関係する。以上の一般的な構成要素の教員給与制度における具体的な現れが国によって異なると言える。本研究では以上を念頭に置いて、比較研究を行い、わが国の教員給料表の構成と運用について改革の課題を明らかにする。なお、上記に加えて、中国、台湾、韓国についても、それぞれの教員給料表を検討した。

### 3．研究の方法

比較研究のため、現地調査を中心に行った。イギリスについては平成20年3月に現地調査を行い、関係省庁、教員組合、地方当局、学校でヒアリングを行った。また、スウェーデンについては平成21年3月にスウェーデン教員組合の代表を招いて講演会を行い、あわせてヒアリングを行った。なお、スウェーデンには、これ以前の科研費研究において現地調査を行っており、その成果も本研究に活用した。また、中国、台湾、韓国についても現地で関係者のヒアリングを行っている。

## 4．研究成果

### 級の多元化

近年における教員給与制度改革の特徴の一つは、給料表を構成する級の多元化である。イギリスの例を見ると、基礎給料表(6号)の上に上級給料表を設ける。上級給料表はキャリア・職務能力及び学校運営職務に対応する。さらに上級給料表から派生する優秀教員(Advanced Skill Teacher)給料表、卓越技能教員(Excellent Teacher)給料表がある。わが国でも主幹教諭に新たな級が設置されている。

### 教員評価の導入

もう一つの特徴は、給料の格付けに際して教員評価を導入することである。上記イギリスでも別表への移行の際はもちろん、それぞれの給料表の中でも昇給には教員評価が参考とされる。スウェーデンでは、教員給料表における号を撤廃して、同一級における格付けは校長が決定する。当然、そこでは年功的なキャリア評価よりも能力・業績評価が重視される。わが国でも給料表各級の号が細分化され、評価が昇給に関係するようになった。

### 改革の課題

教員給与制度改革の比較から、上述の改革には、以下の課題が伴うと言える。第一に、級の多元化は職の多元化を前提とする(職務給主義の徹底)。しかし、それぞれの職の職務内容は必ずしも明確ではない。多元化した職や給料が効果を発揮するには、職務内容を明確にする必要がある。第二に、教員評価の方法はまだ確立していない。能力評価の一般的な基準も明確ではない。わが国では能力評価と業績評価の区別も判然としない。給料の格付けを公平・公正に行うためには、評価方法を確立する必要がある。

## 5．主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計5件)

本図愛実「イギリス教員給与制度の現状と課題」  
宮城教育大学紀要第41巻,単著,査読あり,pp.193-201.

末富芳「地方分権下におけるスウェーデンの教育  
財政システムの検討—学校予算に対する自治体の  
統制機能に着眼して—」,『福岡教育大学紀要』第  
56号第4分冊,単著,査読あり,pp.13-24

末富芳「教育財政システムにおける学校分権の比  
較研究 日本・イギリス・スウェーデンを中心に」,  
『日本教育行政学会年報』第34号,単著,査読あり  
pp.160-178.

末富芳「学校予算」全国公立小中学校事務職員研  
究会『新しい時代の学校財務運営に関する調査研  
究事業 報告書』,単著,査読なし,pp.38-46.

末富芳「教育財政」河野和清・山田浩之編著『現  
代教育の制度と行政』福村出版,単著,査読な  
し,pp.172-185.

〔学会発表〕(計2件)

平成20年6月7日、日本教育経営学会(名  
城大学)

「教員給与制度の改革動向」発表者:清原正  
義、本図愛実、末富芳

平成21年6月6日、日本教育経営学会(千  
葉大学)

「教員給与制度の比較研究」発表者:清原正  
義

6. 研究組織

(1) 研究代表者

清原正義 (Kiyohara Masayoshi)  
兵庫県立大学・環境人間学部・教授  
研究者番号: 50137254

(2) 研究分担者

横山純一 (Yokoyama Junichi)  
北海学園大学・法学部・教授  
研究者番号: 30191521

坂野慎二 (Sakano Shinji)  
玉川大学・教育学部・准教授  
研究者番号: 30235163

鄧 秀 (Tou Shu)  
兵庫県立大学・研究者番号: 環境人間学  
部・准教授  
研究者番号: 70305689

本図愛実 (Honzu Manami)  
宮城教育大学・准教授  
研究者番号: 70293850

末富 芳 (Suetomi Kaori)  
福岡教育大学・准教授  
研究者番号: 40363296