

説明資料（日教組）

事例からみる臨時的任用教員の処遇に関する検討課題

～低水準な給与所得、空白期間～

日教組組織・労働局

<事例 1 就学援助を受けて教壇に立つ臨時採用教職員>

K 県 K 市 公立小学校 臨時採用職員 41 歳 子ども 2 人 3 人世帯 主たる生計維持者

- 臨時教員として、公立小学校に勤務し 7 年目。
- すべての期間でクラス担任を受けもつ。
- 勤務形態は、常勤職。勤務時間・勤務日数とも正規教員と同じ。
- 任期は 4 月 1 日から 3 月 29 日。3 月 30 日と 31 日は、任期と再度の任期との間に、いわゆる「空白期間」を設定。

K 市の就学援助制度の認定基準

3 人世帯 年間所得基準額 2,628,000 円

臨時教諭の 2015 年度の年間給与所得 2,461,600 円

- 就学援助を受けるに至る。

就学援助の対象者(文部科学省 HP より)

1. 要保護者

生活保護法第 6 条第 2 項に規定する要保護者 (2013 年度 約 15 万人)

2. 準要保護者

市町村教育委員会が生活保護法第 6 条第 2 項に規定する要保護者に準ずる程度に困窮していると認める者 (2013 年度 約 137 万人) 【認定基準は各市町村が規定】

1. 臨時教員の低水準な給与所得の課題

- (1) 臨時的任用の初任給格付け (初任給を決定する際の前歴換算) に上限を設定している。

<K 市の上限>

臨時教諭 教育職給料表 2 級 25 号給 218,900 円

臨時講師 教育職給料表 1 級 33 号給 213,800 円

*金額は 2016 年 4 月現在。2-25 は採用 4 年目程度。

*K 市では欠員補充の教員を「臨時教諭」、代替教員を「臨時講師」としている。

- (2) 初任給格付けの上限が設定されており、経験年数が給料に反映されない。

事例 1 の給料月額、教育職給料表 2 級 25 号給 218,900 円

同年齢の正規教員の標準は、教育職給料表 2 級 90 号給 360,100 円

- ◇ 正規教員と同じ仕事・同じ勤務形態であるにもかかわらず、給料水準は 6 割 (4 割の差)、年齢 (経験) を重ねるとともにさらに格差は拡大する。

※ 人事院は、2008 年 8 月 26 日、人事院事務総長名で各府省に対し、「職務内容、在勤する地域及

び職務経験等の要素を考慮して決定し、支給すること」を通知。繰り返し任用し職務経験を重ねた場合は、それを考慮して給料月額を決定すべきとした。

実質的な効果として「昇給」させる取り扱いを求めている。

上記の格差は、このような措置が地方公務員の臨時・非常勤職員に取られていないことが原因。

(3) 正規に比して6割水準は、「不合理な格差」ではないか。

- ・ 正規教員とクラス担任を受け持つ臨時教員の職務上の差異は見られない。
- ・ 労働契約法 20 条は、「当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない」と規定する。
- ・ また、政府は、安倍政権が最重要課題と位置付ける「働き方改革」の柱の一つ「同一労働同一賃金」の実現にむけ、現状、6割水準の非正規労働者の賃金を正社員の8割程度に引き上げる方向で検討作業に入る、とされている。

※ 民間の雇用形態の違いによる格差等の実状も踏まえつつ、職務上差異がなく、給与月額で4割以上の差がある実態について吟味が必要。

2. 「空白期間」を置くことによる課題

(1) 期末手当の在職期間、勤勉手当の勤務期間から「空白期間」は除算される。

- ・ 臨時教員には、6月期と12月期に期末勤勉手当が支給される。
- ・ 6月期は前年12月～5月の、12月期は6月～11月の期間について勤務実績にもとづき、支給額が算定される。
- ・ 6月期の期末手当については「空白期間」が除算され在職期間は80%となる。勤勉手当については「空白期間」が除算され勤務期間が95%となる。

(2) 社会保険の組合員資格は、月末の在職状況で決定されるため、一昨年までは、3月の1月分だけ、個人で手続きを行い国民健康保険等に参加していた（昨年よりこの点は改善）。

(3) 「空白期間」でも働かざるを得ない

- ・ K 県の調査では、年度末の「空白期間」に1割の臨時教諭・非常勤講師が働いている。また、4月6日任用にもかかわらず「空白期間」に働いている実態も1割となっている。
- ・ これらは明らかな「不払い労働」で、労働基準法違反である。

※ 総務省の2014年通知は、「再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期の間に一定の期間を置くことを直接求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。任期については、（中略）任用されていない者が事実上業務に従事することのないよう、あくまで職員に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めることが必要」としているが、地方公共団体では、この考え方は無視されおり、一層強力な助言が必要ではないか。

※ 16年10月から短時間労働者への被用者保険適用が拡大されるが、「空白期間」により「勤務期間が1年以上の見込み」とならず、適用されない。また、「従業員501人以上」とならない自治体

採用の臨時教職員等は適用されない。「社会保険における正規労働者と非正規労働者の格差を是正する」目的の法整備が、民間・国家公務員には適用され、地方公務員では適用外となることもあり、法の谷間に置かれていると言わざるを得ない。

3. 任用についての課題

(1) 新学期直前の発令 *K市の臨時教職員の採用等の実態

- ・1～2月に書類にて、来年度の採用を申し込み。
- ・3月25日に発令。校長または県教育委員会から電話がある。4月1日に着任。一昨年までは3月29日の発令。
- ・発令時まで、どの学校の何年生のクラスを担当に配置されるのか明らかにならず、準備が間に合わない。

(2) 任用期間の変更

- ・教職員数は、新学期が始まる時点での児童生徒数、クラス数で決定し、再度5月1日の児童生徒数、クラス数で最終決定されるため、年度始め、年度途中での変更もありうる。発令を受け配置された学校で、新学期早々、任用期間が変更されたり、任用がなくなる事例もある。
- ・代替教職員等については、代替に必要な期間の変更により、たとえクラス担任をしていたとしても、任用期間が変更される場合がある。
- ・なお、任用期間が変更され、その後の任用がない場合、退職となる。

※ 臨時職員は、正規職員には与えられている身分保障の適用がない。このため、条例で特に定めていない限り、任用期間中であっても、任命権者の判断により任用期間が変更される立場にある。第三者機関である人事委員会・公平委員会へは勤務条件に関する措置要求のみ可能であり、不利益な取り扱いについて申したてることができず、行政不服審査法は適用除外となっており、行政部内で不利益処分に対する審査請求はできない。

このような無権利状態は公平性の原則に反しないのか、検討する必要があるのではないか。

(3) 不明確な任用基準 *K市の実態

- ・臨時職員は、最長でも同じ学校に3年間。通常は1～2年である。
- ・学校長から、指導の難しいクラスについて、「このクラスの担任を続けるのであれば、同じ学校での継続勤務を認める」との話があったこともある。
- ・多くの場合、このようなクラスは正規教員が担任をしたがらない、授業困難なクラスである。
- ・また、授業困難なクラスや指導困難校では、メンタルに起因する病休者も多く、結果的に臨時教職員が多くなる。
- ・採用基準が不明確で、上記のように学校長の裁量が大きいように考えられるため、臨時教員は、職をつなげるために、校長に気に入られことが至上命題となり極度にパワーハラスメントをおそれる。

(4) 任用に関わるK県の実態

- ・山間地など勤務困難地では正規教職員のみで教職員数は充足できず、臨時教職員が勤務している実

態となっている。

- ・「勤務困難地であれば任用がある」というような話もある。雇用が不安定であるため、断れない。あるいは勤務地近辺への転居や通勤が困難な場合、断らざるを得ない。

＜事例 2 17 年目のベテランの臨時教員＞

N 県 K 市 公立中学校 臨時採用職員

教職歴 17 年目 クラス担任をもつ臨時教員 同校勤務 13 年目

- 同校では、全教職員 63 人のうち 22 人が非正規の教職員。教員に限定してみると 54 人の教員のうち 18 人が臨時教員で、3 人に 1 人以上が非正規教員。
- さらに、全 19 クラスのうち 4 クラスは任期一年の臨時教員が担任。
- 授業数は週 20 コマだが、学年をまたいで教科を担当しているため準備には 2 倍の時間と労力を要する。
- 毎日クラス通信を発行する。
- 4～5 月にかけて家庭訪問、7 月には生徒・保護者との進学指導。教員をめざす大学生を受け入れ、教育実習生の指導も担う。

1. 任期があることによる課題

(1) 「昇給的」制度がない。

教歴 17 年目であるが、年間所得は 300 万円程度。

同年齢の正規教員の半分程度。

これも経験年数を加味する「昇給」的制度がないため。

(2) 期末・勤勉手当の割り落とし

- ・辞令に記載された任期は、建前上、一年を超えて任用していないようにみせるため、4 月 2 日から 3 月 31 日または 4 月 1 日から 3 月 30 日となっており、一日分を「空白日」としている。
- ・建前上、4 月から任期が始まっているとみなされるため、前年度の 12 月～3 月までは勤務期間とされず、4・5 月の 2 月のみの勤務実績で期末・勤勉手当の金額を算定。無期雇用の正規教員と、実質上の勤務実績は同じであるにもかかわらず、期間率は 3 分の 1。

(3) 退職手当の不払い

臨時教員の場合、6 月以上の勤務実績があれば、任期満了による退職のたびに、0.52 月分の退職手当を支払う都道府県が多い。だが、N 県の場合は、条例の規定に反し、支給していない。

臨時教員を続ける理由

1. 教育困難校や山間部等の勤務困難な地域へは、正規教員が赴任を敬遠するため、定員上の欠員が生じ、臨時教員が任用される。
2. ベテランの臨時教員は教育的な力量があり、学校運営上特に困難とされる担任や校務分掌等を担当することになる。
3. 上記のような事情から、教員採用試験（概ね7月初旬に実施）への対応が十分にできず正規採用となれない。数年で採用試験受験資格年齢を超え、臨時教職員をつづける例が多い。

学校現場の臨時・非常勤教職員の実態 ～ 改善にむけて ～

もくじ

1. 実態

2. 課題

(1) 臨時的任用教職員①～②

(2) 非常勤教職員④～⑥

(3) 共通課題③

3. 背景

4. 改善にむけて

1. 臨時・非常勤教職員の実態

- 臨時・非常勤教員は教員免許を持っている。
- 臨時・非常勤教職員として任用を繰り返している。
- 臨時教職員（地公法22条根拠）は正規教職員とほぼ同様の職務を担っている。

例：学級担任、主任、部活動顧問など。臨時の養護教員、事務職員は学校にほぼ1人配置で、正規教職員とまったく同じ仕事をしている。

- 正規・非正規の区別なく、「先生」として、子ども、保護者から同じ責任・役割が期待されている。
- 長時間労働となっているのも正規教職員と同様。
- 正規教職員の異動が決定してからの任用となるため、4月からの任用を知らされるのが3月31日や4月になってからの場合もある。

2. 学校で働く臨時・非常勤教職員の<課題>

臨時的任用教職員(地公法第22条根拠)の課題

- 課題1 給与水準が低く抑えられている(上限の設定がある)
- 課題2 空白期間による弊害
(期末勤勉手当の期間から除算される、空白期間の勤務実態等)

共通の課題

- 共通課題3 休暇等の条件が低い

非常勤教職員(地公法第3条第3項第3号、地公法第17条根拠)の課題

- 課題4 必要な業務が報酬対象となっていない(勤務実態等)
- 課題5 生活に必要な手当は支給できない(地方自治法)
- 課題6 適切な費用弁償となっていない

(1) 臨時的任用教職員：地方公務員法第22条が任用根拠

- ◆ 多くの自治体で給料の上限がある。→課題①
- ◆ 「任用は最長1年以内」とされており、多くの自治体で年度末や年度始めに数日の「空白期間」(任用期間が切れている)を設けている。→課題②
- ◆ 空白期間にも子どもの指導などの業務があり、勤務している実態がある。→課題②
- ◆ 休暇等など労働条件に正規職員と大きな違いがある。
→共通課題③

課題① 給料の上限がある

正確には、初任給格付け（初任給を決定する際の前歴換算）の上限がある。

- ・多くが教育職給料表1級適用（正規・教諭は2級）

- ・1級65号給（220,000～270,000）程度で停止

- ＊自治体によって違いがある。（2015JTU調べ）

1級33号給～1級125号給

2級25号給～2級105号給

課題②「空白期間」 実態

○任期は4月1日～3月30日で3月31日は任用されていない、
にもかかわらず、

- ・成績処理、進級事務、会計業務、職員会議など年度末年度初めの業務を行っている。
- ・部活動の指導を行っている。

○夏季休業中、任期を切っている自治体がある、にもかかわらず、

- ・補習授業や部活動の指導を行っている。
- ・事務職員や栄養教職員など、児童生徒の転出入に関わる事務や、献立作成、会計業務などの業務はある。
- ・休業中に行われる業務上必要な研修は、任用がないため受講できない。
- ・8月下旬から2学期が始まる自治体が増えている。

課題②「空白期間」による弊害

- 期末手当の在職期間から「空白期間」は除算される。
例：期末手当80%（在職期間5か月以上6か月未満）
- 勤勉手当の勤務期間から「空白期間」は除算される。
例：勤勉手当95%（勤務期間5か月15日以上6か月未満）
- 退職手当条例により毎年度退職手当は支給されるが、継続勤務者に支給される退職手当額より、低廉である。
- 退職手当条例から「臨時職員は除く」とされている自治体があり、雇用保険の制度上、失業給付の支給要件を満たさず、支給されない。

総務省通知では

「具体的な任期の設定にあたっては、任用されていない者が事実上業務に従事することがないよう、あくまで職員に従事させようとする業務の遂行に必要な期間を考慮して適切に定めることが必要である。」

「再度の任用の場合であっても、新たな任期と前の任期との間に一定の期間を置くことを求める規定は地方公務員法をはじめとした関係法令において存在しない。」

空白期間を設けている自治体の説明は

「『(空白期間を)置いてはいけない』とは書かれていない。」

「任期が切れていることがわかるように空白期間を置いている」

など。

(2) 非常勤教職員：

地公法第3条第3項第3号、地公法第17条を
任用根拠とする

◆ 授業のみ行う教員や専門スタッフなど

- ・ 小学校における専科指導
- ・ 高校における授業担当
- ・ スクールカウンセラー、スクールソーシャル
ワーカー、特別支援教育支援員、看護師

それぞれに
応じ、適した
時間・人を配
置

非常勤教職員には報酬・費用弁償が支給されているが、

- ◆ 報酬の対象となるのは授業時間のみがほとんど。
- ◆ テスト作成や採点、教職員との打ち合わせなど、報酬対象となっておらず、時間外勤務手当は支払われていない。
→課題④
- ◆ 生活手当は支給できない。→課題⑤
- ◆ 通勤費用相当が支給されているが、複数校兼務などの実態に即していない。
→課題⑥
- ◆ 休暇等など労働条件に正規職員と大きな違いがある。
→共通課題③

課題④必要な業務について報酬対象となっていない

総務省通知では

「本来、非常勤職員については、・・・所定労働時間を超える勤務は想定されるものではないが、・・・当該所定労働時間を超えて勤務を命じた場合においては、当該勤務に対し、時間外勤務手当に相当する報酬を支給すべき」

課題⑤生活に必要な手当は支給できない

総務省通知では

「地方自治法第203条の2において、短時間勤務職員以外の非常勤職員には、報酬および費用弁償を支給することとされており、手当は支給できないものである。」

課題⑤生活に必要な手当は支給できない

地方自治法第203条の2

- 第1項 普通地方公共団体は、・・非常勤の職員（短時間勤務職員を除く。）に対し、報酬を支給しなければならない。
- 第3項 ・・職務を行うため要する費用の弁償を受けることができる。
- 第4項 報酬および費用弁償の額並びにその支給方法は、条例でさだめなければならない。

地方自治法第204条

- 第1項 普通地方公共団体は、・・常勤の職員並びに短時間勤務職員に対し、給料及び旅費を支給しなければならない。
- 第2項 ・・前項の職員に対し、扶養手当、地域手当、住居手当、・・特殊勤務手当、特地勤務手当、へき地手当、時間外勤務手当・・・又は退職手当を支給することができる。

→ 非常勤職員に手当は支給できない！

非常勤職員の手当支給をめざし地方自治法
改正案(議員立法)を第183回(2013年)、
第185回(2013年)国会に提出。
解散により廃案となる。

- * 学校で働く非常勤職員＝非常勤教職員に手当支給が可能となるためには、地方自治法改正のみでなく地教行法等の改正が必要である。

課題⑥適切な費用弁償となっていない

通勤費用相当は支給されているが

- ・数校かけもち（A校、B校）の場合、自宅→A、自宅→B、は通勤費用相当として支給されるが、A→Bの移動について支給されない実態がある。
- ・通勤費用相当額に上限が設けられ、正規職員の金額よりも低く設定されている。

臨時・非常勤教職員

共通課題③: 労働条件が低い

< 休暇等 >

- 年次有給休暇や産前産後休暇、育児時間、生理休暇など労基法が守られていない。
- 年次休暇が繰り越されない。
- 妊娠中や出産後の検診(男女雇用機会均等法)などの措置がされていない。

< 労働条件等 >

- 採用時に任用根拠が示されていない。
- 募集、任用時に勤務条件等の明示、書面の交付がされていない。
- 雇用が不安定で雇用保険に加入しても2年で12月の期間が充足されず失業給付が受給できない。

3. 臨時・非常勤教職員の背景

教職員の給与等は国から措置されている

- 義務制教職員（公立小中学校等）の給料等は1/3国庫負担（2/3地方交付税措置）
- 公立高校等教職員の給料等は地方交付税措置

教職員の定数の標準が法律で定められている

- 公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律（「義務標準法」）
- 公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律

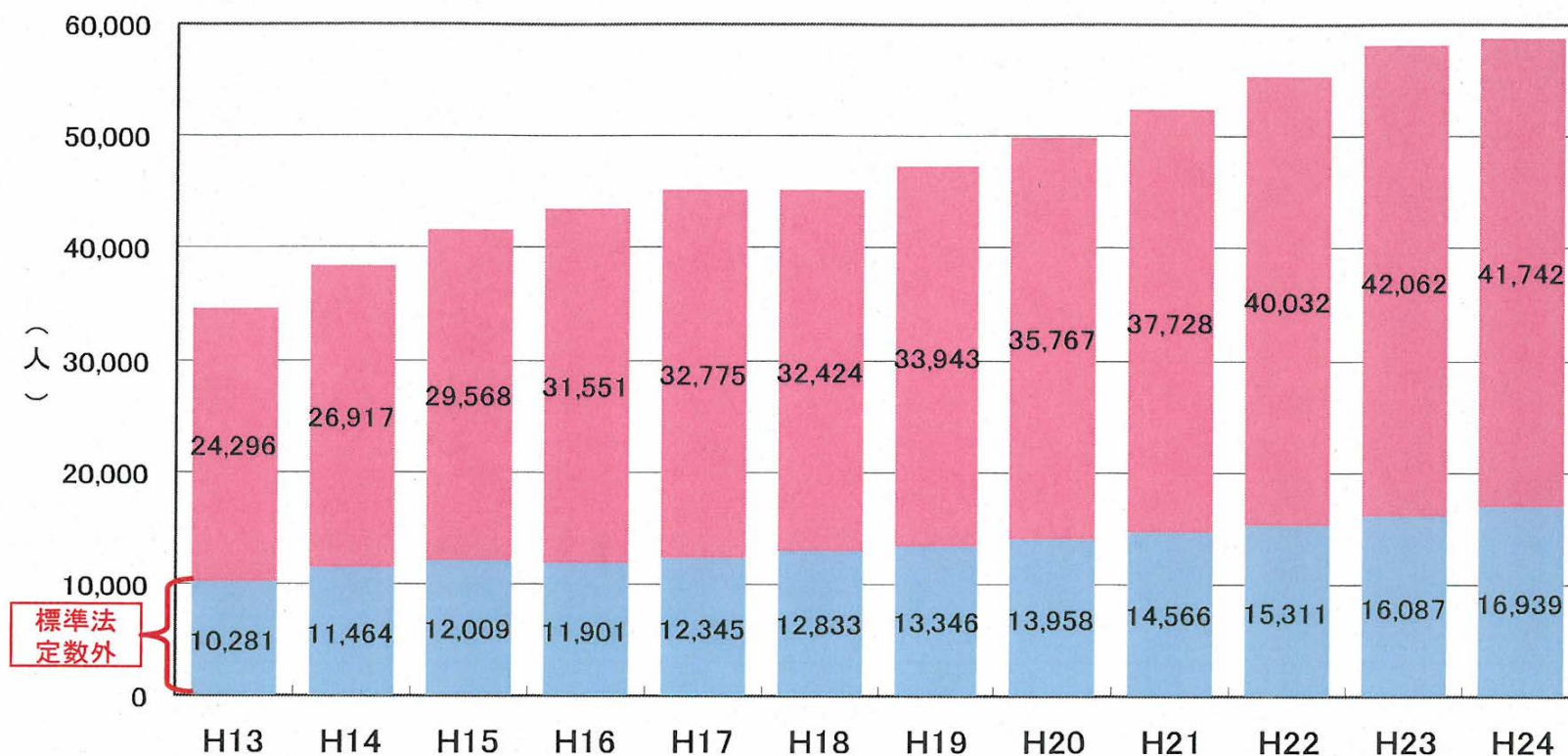
増加する臨時・非常勤教職員①

【文科省調査から2012】

非正規教員の任用状況について③ ー公立小・中学校の臨時的任用教員数の推移ー

臨時的任用教員の数については、産休・育休者の代替者(定数外)、**その他の臨時的任用教員**ともに増加傾向。

公立小・中学校の臨時的任用教員数の推移



(初等中等教育局財務課調べ)

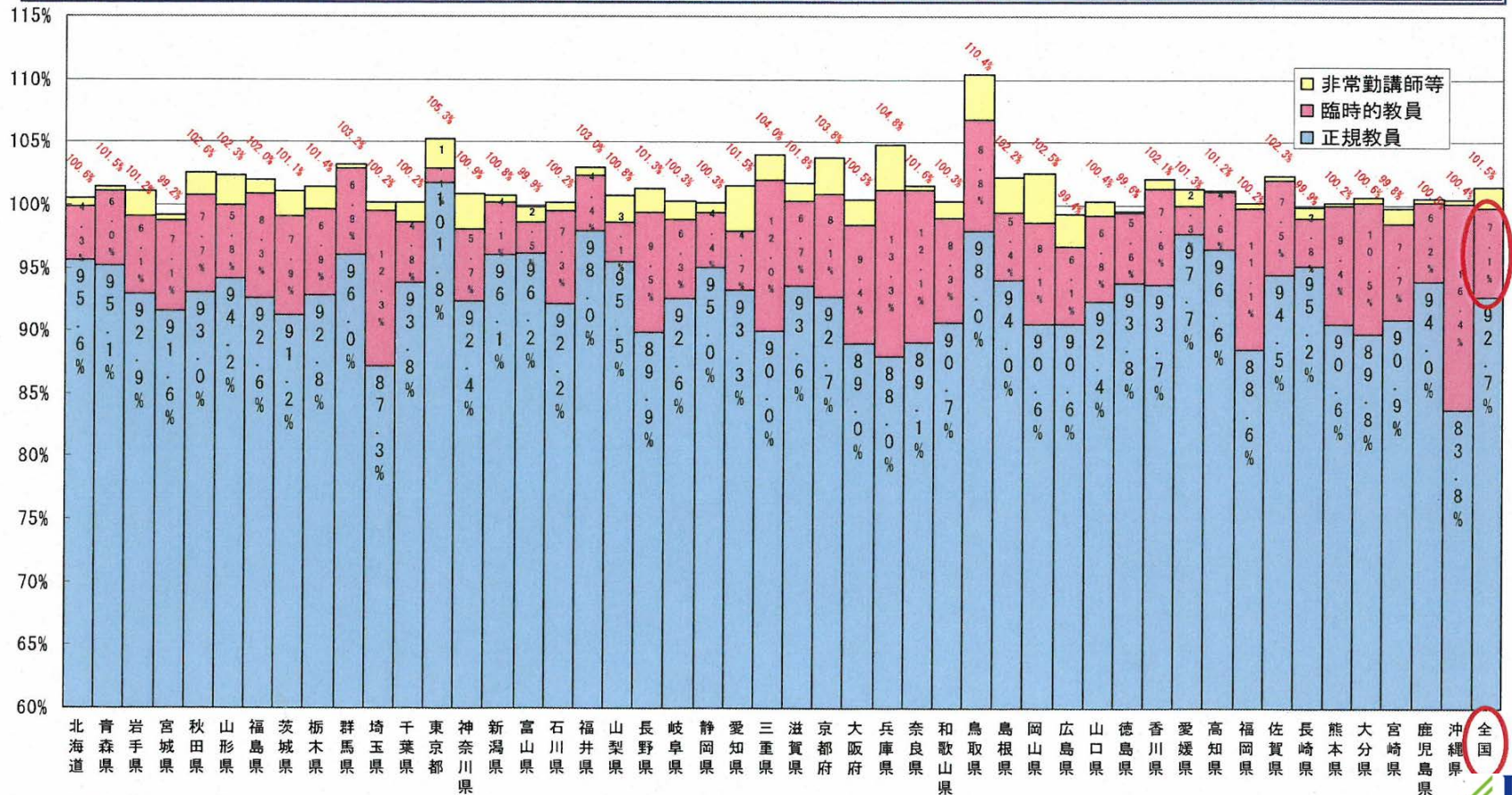
注)上記の臨時的任用教員数には、養護教諭や栄養教諭が含まれていない。

■ 産・育代替 ■ その他

非正規教員の任用状況について④ 一公立小・中学校の教員定数に占める臨時的任用教員の割合一

○教員定数の標準に占める臨時任用教員の割合は、**全国平均で7.1%**。

○県別に見ると、臨時的任用教員の割合には、**ばらつき**があり、**過度に臨時的任用教員の割合が高い県も見られる。**



注 上記の臨時的任用教員数には、養護教諭や栄養教諭が含まれていない。

また、正規教員には再任用短時間勤務教員が含まれていない。

(初等中等教育局財務課調べ)

公立義務教育諸学校の学級規模及び教職員配置の適正化に関する検討会議(第14回)配付資料(更新)

なぜ、臨時・非常勤教職員が増えたのか

- ◇ 地方公共団体の行政改革等：集中改革プラン05～12で▲6.4%を目標に定員純減を実施。5年間で▲7.5%の純減。

* 総務省HPより

- ◇ 学級編成の弾力化(2001～)
1クラス40人以上→40人以下も可能

- ◇ 定数くずし(2001～)
常勤の教職員のみを義務標準法の定数
→非常勤の教職員も義務標準法の定数
例：常勤の教員1人＝定数1→ハーフタイム教員×2人＝定数1

- ◇ 総額裁量制(2004～)
国庫負担限度額について給料・諸手当の費目ごと設定
→総額の中で教職員数・給与の種類・額を自由に決定

* 別添資料 文科省HPより

○制度変更により地方の裁量による教職員配置が可能



○総額の中でより多くの人を配置



臨時教職員・・・地公法第22条常勤(定数1カウント)

非常勤教職員・・・地公法第3条第3項第3号特別職

地公法第17条一般職

◇ 教育課題に対応するため、国・自治体により配置される教職員も増えている。

今後も小学校における英語教育など、新たな施策により増えることが予想される。

4. 学校現場の臨時・非常勤教職員の実態の改善にむけて

- ◇ 任用を繰り返している実態はすでに臨時の職ではなく、正規で行うべき業務であり、正規とするべきである。
- ◇ 教職経験等の勤務実績をふまえた選考方法を導入すること。
- ◇ 正規とほぼ同様の職務でありながら、賃金・労働条件に大きな違いがある。労働基準法等に沿った整備が必要である。

学校現場の臨時・非常勤教職員の実態と課題の改善にむけて

背景・現状

【背景1】教職員の給与等は国から措置されている

○義務制教職員（公立小中学校等）の給料等は1/3国庫負担（2/3地方交付税措置） ○高校等教職員の給料等は地方交付税措置

【背景2】教職員の定数の標準が法律で定められている

○公立義務教育諸学校の学級編成及び教職員定数の標準に関する法律（「義務標準法」）

○公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律

【背景3】制度変更による臨時・非常勤教職員の配置増

①学級編成の弾力化（2001～）：1クラス40人以上→40人以下も可能

②定数くずし（2001～）：定数法上、常勤の教員のみを定数とする →定数「1」を「1/2と1/2で1」などにカウントできる

③総額裁量制（2004～）：国庫負担限度額について給料・諸手当の費目ごと設定 →総額の中で教職員数・給与の種類・額を自由に決定

→制度変更により地方の裁量による教職員配置が可能となり、総額の中でより多くの人を配置を行う自治体が増えた。

【現状】

○臨時・非常勤教員は教員免許を持っている。

○臨時・非常勤教職員として任用を繰り返している。

○臨時教職員（地公法22条根拠）は正規教職員とほぼ同様の職務を担っている。

○正規・非正規の区別なく、「先生」として、子ども、保護者から同じ責任・役割が期待されている。

○正規教職員と同様に長時間労働となっている。

○正規教職員の異動が決定してからの任用となるため、4月からの任用を知らされるのが3月31日や4月になってからの場合がある。

課題

臨時的任用教職員 （地公法第22条根拠）の課題

- 課題1 給与水準が低い
- 課題2 空白期間による弊害

共通の課題

- 共通課題3
休暇等の条件が低い

非常勤教職員 （地公法第3条第3項第3号、地公法第17条根拠）の課題

- 課題4 必要な業務が報酬対象となっていない
- 課題5 生活に必要な手当は支給されない
- 課題6 適切な費用弁償がされていない

- ◇正規で行うべき業務は正規とするべきである。
- ◇任用を繰り返している職は、正規への転換をはかるべきである。
- ◇労働基準法等に沿った整備が必要である。

**文部科学省**MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

1. 義務教育費国庫負担制度の概要

【意義】

- 憲法の要請に基づく義務教育の根幹(機会均等、水準確保、無償制)を支えるため、国は必要な制度を整備することが必要。
- 「教育は人なり」と言われるように、義務教育の成否は、教職員の確保、適正配置、資質向上に負うところ大。
- 教職員の確保と適正配置のためには、必要な財源を安定的に確保することは不可欠。

→☆ 県費負担教職員制度(市町村立学校職員給与負担法)

本来、市町村が市町村立学校の教職員の給与費を負担すべきところ、優秀な教職員の安定的な確保と、広域人事による適正な教職員配置のため、都道府県が全額負担。

☆ 義務教育費国庫負担制度(義務教育費国庫負担法)

市町村立学校の教職員給与費を都道府県の負担とした上で、国が都道府県の実支出額の原則1/3負担。

【概要】

- ①国庫負担対象経費: 公立の義務教育諸学校教職員の給料・諸手当
- ②国庫負担対象人員: 約70万人
(校長、教頭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、寄宿舎指導員、講師、学校栄養職員、事務職員)
- ③平成18年度予算額: 1兆6,763億円

(参考条文)

○日本国憲法(抄)

第二十六条 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。

すべて国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負う。義務教育は、これを無償とする。

○市町村立学校職員給与負担法(昭和二十三年法律第百三十五号)(抄)

第一条 市(特別区を含む。)町村立の小学校、中学校、中等教育学校の前期課程、盲学校、聾学校及び養護学校の校長(中等教育学校の前期課程にあつては、当該課程の属する中等教育学校の校長とする。)、教頭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、養護助教諭、寄宿舎指導員、講師(常勤の者及び地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)第二十八条の五第一項に規定する短時間勤務の職を占める者に限る。)、学校栄養職員(学校給食法(昭和二十九年法律第百六十号)第五条の三に規定する職員のうち栄養教諭以外の者をいい、同法第五条の二に規定する施設の当該職員を含む。以下同じ。)及び事務職員(地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第百七十二条第一項に規定する吏員に相当する者及びこれに準ずる者として公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律(昭和三十三年法律第百十六号。以下「義務教育諸学校標準法」という。)第二条第三項の政令で定める者をいう。以下同じ。)のうち次に掲げる職員であるものの給料、扶養手当、調整手当、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(学校栄養職員及び事務職員に係るものとする。)、宿日直手当、管理職員特別勤務手当、管理職手当、期末手当、勤勉手当、義務教育等教員特別手当、寒冷地手当、特定任期付職員業績手当、退職手当、退職年金及び退職一時金並びに旅費(都道府県が定める支給に関する基準に適合するものに限る。)(以下「給料その他の給与」という。)並びに定時制通信教育手当(中等教育学校の校長に係るものとする。)並びに講師(義務教育諸学校標準法第十七条第二項に規定する非常勤の講師に限る。)の報酬及び職務を行うために要する費用の弁償(次条において「報酬等」という。)は、都道府県の負担とする。

- 一 義務教育諸学校標準法第六条の規定に基づき都道府県が定める小中学校等教職員定数及び義務教育諸学校標準法第十条の規定に基づき都道府県が定める特殊教育諸学校教職員定数に基づき配置される職員(義務教育諸学校標準法第十八条各号に掲げる者を含む。)
- 二 公立高等学校の適正配置及び教職員定数の標準等に関する法律(昭和三十六年法律第百八十八号。以下「高等学校標準法」という。)第十五条の規定に基づき都道府県が定める特殊教育諸学校高等部教職員定数に基づき配置される職員(盲学校、聾学校及び養護学校の高等部に係る高等学校標準法第二十四条各号に掲げる者を含む。)
- 三 盲学校、聾学校及び養護学校の幼稚部に置くべき職員の数として都道府県が定める数に基づき配置される職員

○義務教育費国庫負担法(昭和二十七年法律第三百三号)(抄)

(この法律の目的)

第一条 この法律は、義務教育について、義務教育無償の原則に則り、国民のすべてに対しその妥当な規模と内容とを保障するため、国が必要な経費を負担することにより、教育の機会均等とその水準の維持向上とを図ることを目的とする。

(教職員の給与及び報酬等に要する経費の国庫負担)

第二条 国は、毎年度、各都道府県ごとに、公立の小学校、中学校、中等教育学校の前期課程並びに盲学校、聾学校及び養護学校の小学部及び中学部(学校給食法(昭和二十九年法律第百六十号)第五条の二に規定する施設を含むものとし、以下「義務教育諸学校」という。)に要する経費のうち、次に掲げるものについて、その実支出額の三分の一を負担する。ただし、特別の事情があるときは、各都道府県ごとの国庫負担額の最高限度を政令で定めることができる。

一 市(特別区を含む。)町村立の義務教育諸学校に係る市町村立学校職員給与負担法(昭和二十三年法律第百三十五号)第一条に掲げる職員の給料その他の給与(退職手当、退職年金及び退職一時金並びに旅費を除く。)及び報酬等に要する経費(以下「教職員の給与及び報酬等に要する経費」という。)

二 都道府県立の中学校(学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第五十一条の十の規定により高等学校における教育と一貫した教育を施すものに限る。)、中等教育学校、盲学校、聾学校及び養護学校に係る教職員の給与及び報酬等に要する経費

○地方財政法(昭和二十三年法律第百九号)(抄)

(国がその全部又は一部を負担する法令に基づいて実施しなければならない事務に要する経費)

第十条 地方公共団体が法令に基づいて実施しなければならない事務であつて、国と地方公共団体相互の利害に関係がある事務のうち、その円滑な運営を期するためには、なお、国が進んで経費を負担する必要がある次に掲げるものについては、国が、その経費の全部又は一部を負担する。

一 義務教育職員の給与(退職手当、退職年金及び退職一時金並びに旅費を除く。)に要する経費

二～二十八 (略)



文部科学省

MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

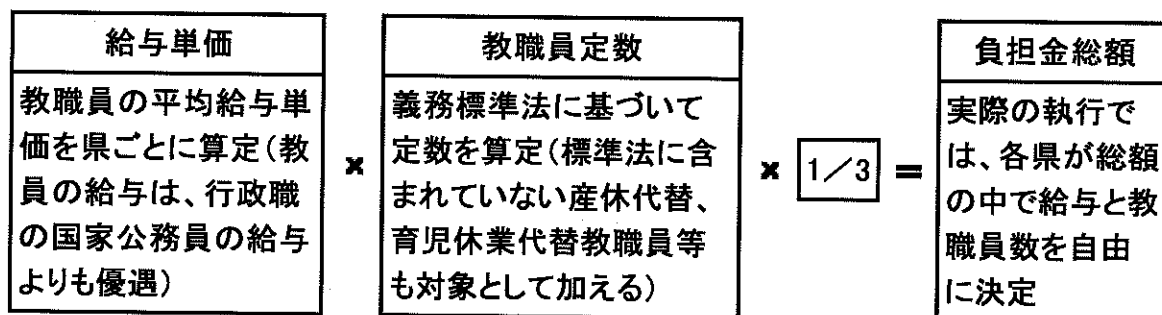
3. 総額裁量制の概要

(1) 内容: 義務教育費国庫負担金の総額の範囲内で、給与額や教職員配置に関する地方の裁量を大幅に拡大する仕組み(平成16年度から導入)

(2) 算定

【前提】

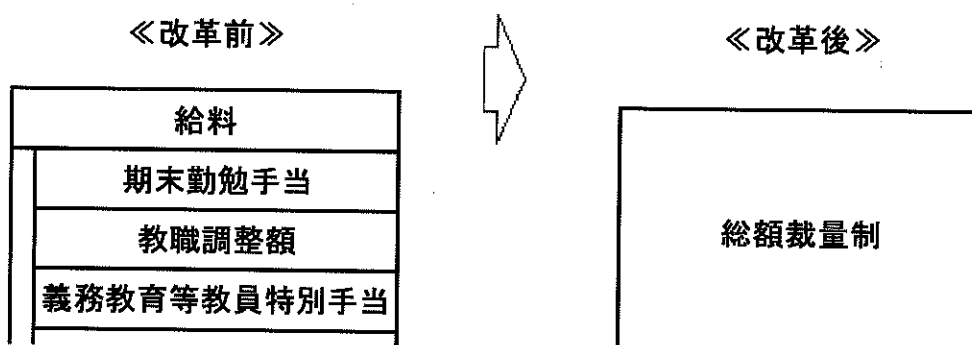
- 標準法により必要な教職員定数の算定
- 実支出額の原則1/3の国庫負担
- 人材確保法に基づく教員の給与水準の確保



(3) 改善点

《国庫負担制度の改善点》

○給与の種類・額を自由に決定



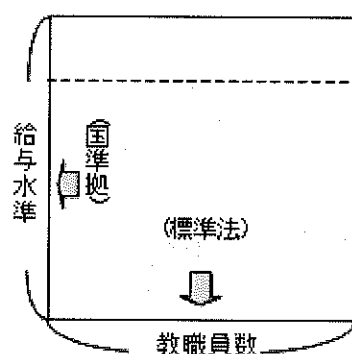
管理職手当
特殊勤務手当
住居手当・通勤手当等

給料・諸手当の費目ごとに国の水準を超える額は国庫負担の対象外だった

費目ごとの国庫負担限度額がなくなり、総額の中で給与を自主的に決定できるようになった

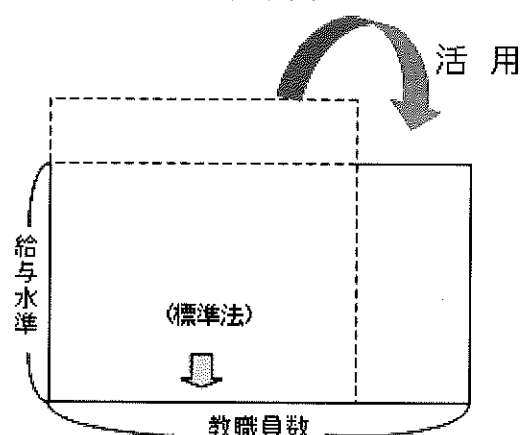
○教職員数を自由に決定

《改革前》



教職員定数を超える部分は国庫負担の対象外だった。また、給与水準を引き下げると国庫負担額も減少した

《改革後》



給与水準の引き下げにより生じた財源で教職員数を増やすことが可能になった

○加配定数の弾力的運用(平成16年度～)

加配定数を少人数学級の編制に活用できなかった

加配定数による少人数学級の実施が可能(国庫負担の対象)

○国立学校準拠制の廃止(平成16年度～)

給料・諸手当の額は国立学校の教職員に準拠する必要があった

教職員の給料・諸手当を都道府県が主体的に決定

《関連する改善》

○学級編制の弾力化(平成13年度～)

40人を下回る学級編制ができなかった



都道府県の判断で40人を下回る学級編制が可能

○常勤教職員の非常勤講師等への振り替え(平成13年度～)

常勤の教職員のみが国庫負担の対象だった
(例)1日8時間のフルタイムの教員を1日4時間のパートタイム2人に振り替えることができなかった



非常勤の教職員を国庫負担の対象とした
(例)1日8時間のフルタイムの教員を1日4時間のパートタイム2人に振り替えることが可能

○加配定数の柔軟化(平成15年度～)

加配の種類を細かく分類し、限られた目的にしか活用できなかった



加配の細かい分類を廃止し、多様な目的に活用できるようになった

→【具体的な効果】

地方の実情に応じたきめ細かな教育が可能。

☆ ○弾力的な学級編制や配置が可能

例・小学校低学年の30人学級等の実施

・習熟度別授業やチームティーチングの充実

○教科学習等の充実

例・外部人材を活用した学習(外国語、郷土学習等)

・選択教科や選択授業の開設

・グループごとの多様な指導方法

○能力・実績に応じた教職員給与システムの充実

給与についての都道府県の自由度が高まり、主体的に給与の設定が可能となった。

例・特別昇給などを活用した能力・実績を反映させる給与制度の充実

・勤勉手当の増額など能力・実績を反映させる手当制度の充実

地方における事務作業量が大幅に軽減

☆ ○国庫負担金算定にかかる事務の簡素化

もともと、毎月ごとの定数と給与水準の状況の提出を義務づけていたところ、年1回の提出にしたことで、事務量が大幅に軽減。

今後も、地方の自由度を一層高めるため、総額裁量制の見直しを推進

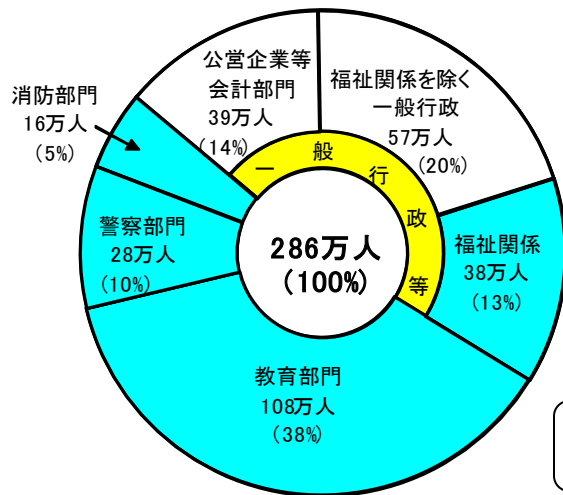
-- 登録: 平成21年以前 --

Copyright (C) Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology

地方公共団体における定員管理の取組状況について

- 地方公務員の総数は約281万人(H22.4.1現在)。国が法令等で職員配置を定めている警察・教育等の部門が2／3を占める。
- 地方では集中改革プランを策定し、H17～22年で▲6.4%を目標に定員純減を実施。5年間で▲7.5%の純減。

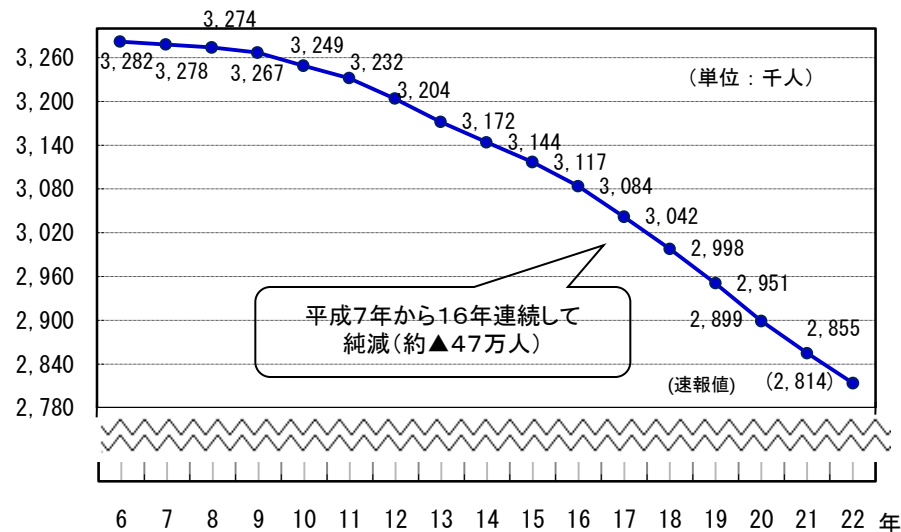
全地方公共団体の部門別職員数(H21. 4. 1 現在)



教育、警察、消防、福祉
約190万人(66.5%)

国が法令等で職員配置を定める
警察・教育等が2／3

地方公務員数の推移



集中改革プランにおける純減目標及び実績(速報値)

区分	目標		実績
	H17～22年 純減数	H17～22年 純減率	H17～22年 純減率 (H22速報値)
都道府県	▲ 72,000	▲ 4.5	▲ 5.3
一般行政部門等	▲ 34,000	▲ 12.2	▲ 14.8
政令指定都市	▲ 26,000	▲ 9.4	▲ 10.6
市区町村	▲ 91,000	▲ 8.6	▲ 9.9
合計	▲ 189,000	▲ 6.4	▲ 7.5

H17.4.1～H22.4.1の5年間で、▲7.5%の純減



H17.4.1～H22.4.1 の5年間の純減目標

- 集中改革プランにおける地方公共団体の目標 ▲6.4%
- 国の閣議決定で要請している5年間の純減目標 ▲5.7%

※1 一般行政部門等の目標は、一般行政部門及び公営企業等会計部門の数値目標が個別に把握できる団体の合計
 ※2 市区町村の目標は、政令指定都市及び一部事務組合を除く数値。市区町村の実績は指定都市を除き一部事務組合を含んだ数値

地方公共団体の集中改革プランにおける定員管理の状況について

○ 平成22年4月1日現在(速報値)

(単位:人・%)

区分	目 標				実 績
	平成17年4月1日 職員数	平成22年4月1日 職員数	平成17年4月1日～ 22年4月1日 純減数	平成17年4月1日～ 22年4月1日 純減率	平成17年4月1日～ 平成22年4月1日 純減率(速報)
都道府県 (47団体)	1,609,628	1,537,123	▲ 72,505	▲ 4.5	▲ 5.3
一般行政部門等 (38団体)	277,777	243,894	▲ 33,883	▲ 12.2	▲ 14.8
政令指定都市 (19団体)	272,949	247,372	▲ 25,577	▲ 9.4	▲ 10.6
市区町村 (1,731団体)	1,060,033	969,102	▲ 90,931	▲ 8.6	▲ 9.9
合計	2,942,610	2,753,597	▲ 189,013	▲ 6.4	▲ 7.5

※1 平成17年4月1日の職員数は、市町村合併、政令指定都市への移行等考慮して、各地方公共団体から報告のあった数値。

※2 一般行政部門等については、一般行政部門及び公営企業等会計部門における部門の数値目標を把握している団体の合計。

※3 市区町村及び合計の目標は、政令指定都市及び一部事務組合を除く数値。市区町村の実績は政令指定都市を除き一部事務組合を含んだ数値。

1 都道府県

○数値目標の状況

(単位：人、％)															
団体名	総数			一般行政部門			教育部門			警察部門			公営企業等会計部門		
	平成17年4月1日	平成17年4月1日～22年4月1日		平成17年4月1日	平成17年4月1日～22年4月1日		平成17年4月1日	平成17年4月1日～22年4月1日		平成17年4月1日	平成17年4月1日～22年4月1日		平成17年4月1日	平成17年4月1日～22年4月1日	
	職員数	純減数	純減率	職員数	純減数	純減率	職員数	純減数	純減率	職員数	純減数	純減率	職員数	純減数	純減率
北海道	81,629	▲ 7,273	▲ 8.9	17,320	(一般行政、公営企業等部門で▲ 19.4)		50,759	▲ 3,499	▲ 6.9	11,582	▲ 32	▲ 0.3	1,968	(一般行政、公営企業等部門で▲ 19.4)	
青森県	22,844	▲ 1,051	▲ 4.6	5,171	▲ 784	▲ 15.2	14,196	[区分なし]		2,595	[区分なし]		882	[区分なし]	
岩手県	26,379	▲ 1,579	▲ 6.0	4,839	▲ 703	▲ 14.5	14,239	[区分なし]		2,389	[区分なし]		4,912	[区分なし]	
宮城県	29,581	▲ 1,274	▲ 4.3	5,304	▲ 315	▲ 5.9	19,395	▲ 1,075	▲ 5.5	4,055	131	3.2	827	▲ 15	▲ 1.8
秋田県	17,996	▲ 1,560	▲ 8.7	4,331	▲ 529	▲ 12.2	10,764	▲ 1,025	▲ 9.5	2,310	20	0.9	591	▲ 26	▲ 4.4
山形県	20,689	▲ 1,046	▲ 5.1	4,672	▲ 424	▲ 9.1	11,139	▲ 591	▲ 5.3	2,285	22	1.0	2,593	▲ 53	▲ 2.0
福島県	30,933	▲ 2,518	▲ 8.1	6,020	▲ 353	▲ 5.9	19,370	▲ 1,289	▲ 6.7	3,650	41	1.1	1,893	▲ 917	▲ 48.4
茨城県	36,226	▲ 1,291	▲ 3.6	5,767	▲ 577	▲ 10.0	24,057	▲ 816	▲ 3.4	5,013	172	3.4	1,389	▲ 70	▲ 5.0
栃木県	25,896	▲ 889	▲ 3.4	5,075	▲ 329	▲ 6.5	16,454	▲ 669	▲ 4.1	3,570	143	4.0	797	▲ 34	▲ 4.3
群馬県	25,888	▲ 978	▲ 3.8	4,557	▲ 550	▲ 12.1	16,381	▲ 500	▲ 3.1	3,622	47	1.3	1,328	25	1.9
埼玉県	64,370	▲ 1,081	▲ 1.7	8,071	▲ 602	▲ 7.5	42,798	▲ 1,025	▲ 2.4	11,330	534	4.7	2,171	12	0.6
千葉県	63,620	▲ 2,035	▲ 3.2	8,251	▲ 1,250	▲ 15.1	39,495	▲ 510	▲ 1.3	12,008	385	3.2	3,866	▲ 660	▲ 17.1
東京都	173,449	▲ 4,691	▲ 2.7	22,437	[区分なし]		63,484	[区分なし]		46,102	[区分なし]		23,001	[区分なし]	
神奈川県	75,927	▲ 1,050	▲ 1.4	8,311	▲ 1,121	▲ 13.5	47,748	▲ 30	▲ 0.1	16,453	290	1.8	3,415	▲ 189	▲ 5.5
新潟県	36,766	▲ 1,945	▲ 5.3	6,973	▲ 972	▲ 13.9	21,576	▲ 1,119	▲ 5.2	4,420	136	3.1	3,797	10	0.3
富山県	16,701	▲ 861	▲ 5.2	4,080	▲ 422	▲ 10.3	9,396	▲ 405	▲ 4.3	2,194	41	1.9	1,031	▲ 75	▲ 7.3
石川県	17,015	▲ 871	▲ 5.1	3,865	▲ 185	▲ 4.8	9,821	▲ 674	▲ 6.9	2,281	2	0.1	1,048	▲ 14	▲ 1.3
福井県	14,416	▲ 663	▲ 4.6	3,229	▲ 183	▲ 5.7	8,312	▲ 497	▲ 6.0	1,958	4	0.2	917	13	1.4
山梨県	15,339	▲ 854	▲ 5.6	3,501	▲ 402	▲ 11.5	8,943	▲ 446	▲ 5.0	1,879	42	2.2	1,016	▲ 48	▲ 4.7
長野県	29,599	▲ 1,502	▲ 5.1	5,782	(一般行政、公営企業等部門で▲ 14.8)		18,947	▲ 597	▲ 3.2	3,686	126	3.4	1,184	(一般行政、公営企業等部門で▲ 14.8)	
岐阜県	27,550	▲ 1,270	▲ 4.6	4,968	▲ 600	▲ 12.1	17,142	▲ 794	▲ 4.6	3,770	84	2.2	1,670	40	2.4
静岡県	41,185	▲ 3,145	▲ 7.6	6,225	▲ 480	▲ 7.7	26,125	▲ 1,002	▲ 3.8	6,618	202	3.1	2,217	▲ 1,865	▲ 84.1
愛知県	71,854	▲ 1,104	▲ 1.5	9,907	▲ 1,123	▲ 11.3	45,908	▲ 137	▲ 0.3	13,664	232	1.7	2,375	▲ 76	▲ 3.2
三重県	24,996	▲ 1,144	▲ 4.6	4,825	▲ 480	▲ 10.0	15,525	▲ 700	▲ 4.5	3,239	76	2.3	1,407	▲ 40	▲ 3.0

(単位：人、％)

団体名	総数			一般行政部門			教育部門			警察部門			公営企業等会計部門			総数（実績）
	平成17年4月1日	平成17年4月1日～22年4月1日		平成17年4月1日	平成17年4月1日～22年4月1日		平成17年4月1日	平成17年4月1日～22年4月1日		平成17年4月1日	平成17年4月1日～22年4月1日		平成17年4月1日	平成17年4月1日～22年4月1日		平成17年4月1日～22年4月1日
	職員数	純減数	純減率	職員数	純減数	純減率	職員数	純減数	純減率	職員数	純減数	純減率	職員数	純減数	純減率	純減率（速報値）
滋賀県	19,094	▲ 820	▲ 4.3	3,594	▲ 450	▲ 12.5	12,020	▲ 410	▲ 3.4	2,450	30	1.2	1,030	10	1.0	▲ 3.8
京都府	31,200	▲ 1,500	▲ 4.8	4,721	（一般行政、公営企業等部門、大学で▲ 17.1）		17,698	（大学を除く教育部門で▲ 0.5）		6,850	▲ 210	▲ 3.1	1,931	（一般行政、公営企業等部門、大学で▲ 17.1）		▲ 6.7
大阪府	87,615	▲ 1,639	▲ 1.9	9,927	▲ 1,098	▲ 11.1	51,327	2,134	4.2	22,130	461	2.1	4,231	▲ 3,136	▲ 74.1	▲ 4.0
兵庫県	63,749	▲ 2,343	▲ 3.7	8,633	▲ 1,472	▲ 17.1	38,091	▲ 1,159	▲ 3.0	12,029	266	2.2	4,996	22	0.4	▲ 4.0
奈良県	19,497	▲ 1,760	▲ 9.0	3,602	▲ 250	▲ 6.9	10,790	▲ 500	▲ 4.6	2,649	90	3.4	2,456	▲ 1,100	▲ 44.8	▲ 13.3
和歌山県	17,926	▲ 1,900	▲ 10.6	3,947	▲ 410	▲ 10.4	10,245	（教育、警察部門で▲ 3.9）		2,431	（教育、警察部門で▲ 3.9）		1,303	▲ 990	▲ 76.0	▲ 12.5
鳥取県	11,877	▲ 414	▲ 3.5	3,367	[区分なし]		6,268	[区分なし]		1,415	[区分なし]		827	[区分なし]		▲ 3.3
島根県	15,013	▲ 1,271	▲ 8.5	3,917	▲ 457	▲ 11.7	8,379	▲ 817	▲ 9.8	1,755	3	0.2	962	0	0.0	▲ 5.8
岡山県	24,954	▲ 1,406	▲ 5.6	4,747	▲ 480	▲ 10.1	16,140	▲ 905	▲ 5.6	3,792	75	2.0	275	▲ 96	▲ 34.9	▲ 7.0
広島県	33,464	▲ 2,300	▲ 6.9	5,753	▲ 920	▲ 16.0	21,041	▲ 1,438	▲ 6.8	5,451	63	1.2	1,219	▲ 5	▲ 0.4	▲ 7.0
山口県	21,914	▲ 1,164	▲ 5.3	4,643	▲ 419	▲ 9.0	12,970	▲ 752	▲ 5.8	3,520	▲ 22	▲ 0.6	781	29	3.7	▲ 6.6
徳島県	14,454	▲ 667	▲ 4.6	3,703	▲ 223	▲ 6.0	8,051	▲ 417	▲ 5.2	1,780	▲ 5	▲ 0.3	920	▲ 22	▲ 2.4	▲ 5.4
香川県	15,574	▲ 1,018	▲ 6.5	3,286	▲ 513	▲ 15.6	8,984	▲ 509	▲ 5.7	2,035	4	0.2	1,269	[区分なし]		▲ 8.3
愛媛県	22,963	▲ 1,500	▲ 6.5	4,420	▲ 442	▲ 10.0	13,682	[区分なし]		2,753	[区分なし]		2,108	▲ 94	▲ 4.5	▲ 6.4
高知県	15,572	▲ 1,363	▲ 8.8	4,043	▲ 572	▲ 14.1	8,897	▲ 749	▲ 8.4	1,875	▲ 20	▲ 1.1	757	▲ 22	▲ 2.9	▲ 8.2
福岡県	53,136	▲ 2,500	▲ 4.7	8,537	（一般行政、公営企業等部門の一部、大学で▲ 12.0）		32,936	（大学を除く教育部門で▲ 4.0）		11,213	[区分なし]		450	[区分なし]		▲ 4.7
佐賀県	14,406	▲ 525	▲ 3.6	3,520	▲ 220	▲ 6.3	8,459	▲ 293	▲ 3.5	1,893	15	0.8	534	▲ 27	▲ 5.1	▲ 6.9
長崎県	23,030	▲ 849	▲ 3.7	4,765	▲ 286	▲ 6.0	13,982	▲ 547	▲ 3.9	3,469	5	0.1	814	▲ 21	▲ 2.6	▲ 7.7
熊本県	24,275	▲ 1,177	▲ 4.8	5,075	▲ 346	▲ 6.8	15,588	▲ 830	▲ 5.3	3,377	38	1.1	235	▲ 39	▲ 16.6	▲ 5.6
大分県	18,785	▲ 1,009	▲ 5.4	4,408	▲ 372	▲ 8.4	11,257	▲ 629	▲ 5.6	2,352	10	0.4	768	▲ 18	▲ 2.3	▲ 7.6
宮崎県	18,652	▲ 900	▲ 4.8	4,162	（一般行政部門、大学で▲ 6.2）		10,639	（大学を除く教育部門で▲ 4.9）		2,281	10	0.4	1,570	▲ 131	▲ 8.3	▲ 5.3
鹿児島県	27,734	▲ 1,730	▲ 6.2	6,305	▲ 630	▲ 10.0	17,153	▲ 1,100	▲ 6.4	3,309	[区分なし]		967	[区分なし]		▲ 7.3
沖縄県	23,896	▲ 1,075	▲ 4.5	4,432	▲ 249	▲ 5.6	13,950	▲ 770	▲ 5.5	2,789	0	0.0	2,725	▲ 56	▲ 2.1	▲ 4.6
合計	1,609,628	▲ 72,505	▲ 4.5	210,662	▲ 22,193	▲ 10.5	757,134	▲ 27,091	▲ 3.6	202,064	3,511	1.7	62,032	▲ 9,678	▲ 15.6	▲ 5.3
	(47団体)			(40団体)			(38団体)			(39団体)			(37団体)			(47団体)
	1,609,628			276,988			940,521			274,271			99,423			

(注1) 数値目標は、総務省の公表様式にあわせて各都道府県からの報告を受けたものであり、各団体の公表内容と異なる場合がある。

(注2) 新潟県の数値目標は、平成22年4月1日までの純減率。

(注3) 合計欄は、総数及び各部門を明示している団体（それぞれの団体数は（ ）書き）の集計。

(注4) 「平成17年4月1日職員数」の合計欄外の数字は、47団体の合計。

(注5) 純減率（速報値）は、平成22年定員管理調査結果（速報値）に基づき算定したもので、数値に異動がある場合がある。

2 市区町村

○数値目標の状況

政令指定都市

政令指定都市名	目標			総数（実績）
	平成17年4月1日	平成17年4月1日～22年4月1日		平成17年4月1日～22年4月1日
	職員数	純減数	純減率	純減率（速報値）
札幌市	15,596	▲ 850	▲ 5.5	▲ 7.8
仙台市	10,346	▲ 1,000	▲ 9.7	▲ 8.7
さいたま市	9,574	▲ 530	▲ 5.5	▲ 5.9
千葉市	7,810	▲ 360	▲ 4.6	▲ 5.6
横浜市	30,783	▲ 1,900	▲ 6.2	▲ 11.6
川崎市	14,833	▲ 1,700	▲ 11.5	▲ 7.8
相模原市	4,755	▲ 329	▲ 6.9	▲ 5.1
新潟市	8,197	▲ 660	▲ 8.1	▲ 7.6
静岡市	6,835	▲ 421	▲ 6.2	▲ 6.5
浜松市	6,437	▲ 588	▲ 9.1	▲ 9.7
名古屋市	29,373	▲ 2,300	▲ 7.8	▲ 11.2
京都市	16,793	▲ 772	▲ 4.6	▲ 9.5
大阪市	47,470	▲ 8,470	▲ 17.8	▲ 17.9
堺市	6,310	▲ 631	▲ 10.0	1.6
神戸市	18,645	▲ 2,150	▲ 11.5	▲ 13.8
岡山市	6,447	▲ 645	▲ 10.0	▲ 8.9
広島市	12,415	▲ 723	▲ 5.8	▲ 6.0
北九州市	9,705	▲ 1,060	▲ 10.9	▲ 9.9
福岡市	10,625	▲ 488	▲ 4.6	▲ 9.1
合計	272,949	▲ 25,577	▲ 9.4	▲ 10.6

（注１）数値目標は、総務省へ公表様式にあわせて各地方公共団体の報告を受けたものであり、各団体の公表内容と異なる場合がある。

（注２）堺市は平成20年度に消防組合が解散し消防局を設置したことにより、平成22年4月1日の実績がプラスになっている。（消防局設置に伴う増員（936人）を除いた純減率：▲13.3）

（注３）堺市は平成18年4月1日、新潟市及び浜松市は平成19年4月1日、岡山市は平成21年4月1日、相模原市は平成22年4月1日にそれぞれ政令指定都市に移行。

（注４）純減率（速報値）は、平成22年定員管理調査結果（速報値）に基づき算定したもので、数値に異動がある場合がある。

市区町村（政令指定都市及び一部事務組合等を除く）

都道府県名	目標		
	平成17年4月1日～22年4月1日の純減率 （公表済団体数／総団体数）		
北海道	▲ 10.2 %	（ 178 ／ 178 団体）	
青森県	▲ 10.5 %	（ 40 ／ 40 団体）	
岩手県	▲ 10.5 %	（ 34 ／ 34 団体）	
宮城県	▲ 9.2 %	（ 34 ／ 34 団体）	
秋田県	▲ 10.3 %	（ 25 ／ 25 団体）	
山形県	▲ 7.6 %	（ 35 ／ 35 団体）	
福島県	▲ 8.6 %	（ 59 ／ 59 団体）	
茨城県	▲ 9.3 %	（ 44 ／ 44 団体）	
栃木県	▲ 10.0 %	（ 27 ／ 27 団体）	
群馬県	▲ 7.7 %	（ 35 ／ 35 団体）	
埼玉県	▲ 6.9 %	（ 63 ／ 63 団体）	
千葉県	▲ 7.2 %	（ 53 ／ 53 団体）	
東京都	▲ 10.0 %	（ 62 ／ 62 団体）	
神奈川県	▲ 5.4 %	（ 30 ／ 30 団体）	
新潟県	▲ 9.9 %	（ 29 ／ 29 団体）	
富山県	▲ 5.7 %	（ 15 ／ 15 団体）	
石川県	▲ 9.1 %	（ 19 ／ 19 団体）	
福井県	▲ 8.4 %	（ 17 ／ 17 団体）	
山梨県	▲ 7.5 %	（ 27 ／ 27 団体）	
長野県	▲ 7.0 %	（ 77 ／ 77 団体）	
岐阜県	▲ 8.7 %	（ 42 ／ 42 団体）	
静岡県	▲ 5.8 %	（ 33 ／ 33 団体）	
愛知県	▲ 5.4 %	（ 56 ／ 56 団体）	
三重県	▲ 8.0 %	（ 29 ／ 29 団体）	

（注5）市区町村の平成17年4月1日～22年4月1日の純減率（実績）は、現在集計中。

都道府県名	目標		
	平成17年4月1日～22年4月1日の純減率 （公表済団体数／総団体数）		
滋賀県	▲ 6.9 %	（ 19 ／ 19 団体）	
京都府	▲ 8.1 %	（ 25 ／ 25 団体）	
大阪府	▲ 9.8 %	（ 41 ／ 41 団体）	
兵庫県	▲ 9.0 %	（ 40 ／ 40 団体）	
奈良県	▲ 8.4 %	（ 39 ／ 39 団体）	
和歌山県	▲ 9.6 %	（ 30 ／ 30 団体）	
鳥取県	▲ 7.7 %	（ 19 ／ 19 団体）	
島根県	▲ 6.8 %	（ 21 ／ 21 団体）	
岡山県	▲ 9.4 %	（ 26 ／ 26 団体）	
広島県	▲ 7.8 %	（ 22 ／ 22 団体）	
山口県	▲ 9.0 %	（ 19 ／ 19 団体）	
徳島県	▲ 9.4 %	（ 24 ／ 24 団体）	
香川県	▲ 11.4 %	（ 17 ／ 17 団体）	
愛媛県	▲ 7.4 %	（ 20 ／ 20 団体）	
高知県	▲ 8.4 %	（ 34 ／ 34 団体）	
福岡県	▲ 8.8 %	（ 58 ／ 58 団体）	
佐賀県	▲ 9.7 %	（ 20 ／ 20 団体）	
長崎県	▲ 9.7 %	（ 21 ／ 21 団体）	
熊本県	▲ 9.0 %	（ 45 ／ 45 団体）	
大分県	▲ 9.4 %	（ 18 ／ 18 団体）	
宮崎県	▲ 8.2 %	（ 26 ／ 26 団体）	
鹿児島県	▲ 9.9 %	（ 43 ／ 43 団体）	
沖縄県	▲ 10.6 %	（ 41 ／ 41 団体）	
合計	▲ 8.6 %	（ 1,731 ／ 1,731 団体）	

臨時・非常勤教職員の実態 ～アンケートの結果から～

日教組組織・労働局

＊ 8/27～28 日教組 臨時・非常勤教職員等全国交流集会参加者 参加者 112 人、回答 75 人
内訳)

臨時教員 53、臨時事務職員 5、臨時栄養教職員 1、非常勤教職員 10、その他 6

<全員への質問>

○ 採用時に任用根拠が示されていますか。

はい 47／ いいえ 25 ／ 不明 3

○ 勤務条件（休日や休暇、勤務時間、給料など）について説明がありましたか。

はい 42／ いいえ 32 ／ 不明 1

【臨時教職員 その他】

○ 任期のない期間（いわゆる「空白期間」）に仕事をすることがありますか。

はい 44／ いいえ 21

○ どんな仕事をしましたか。

・成績処理、要録作成、会計事務、新年度準備、進学事務、職員会議、引き継ぎ、学年関係事務、部活動、校務分掌業務など

【非常勤教員への質問】

○ 通勤手当相当額が支給されていますか。

はい 10／ いいえ 0

○ 複数校兼務の場合、学校間の移動について通勤手当相当額が支給されていますか。

はい 3／ いいえ 2

○ 複数校兼務の実態 4校兼務 1、2校兼務 2 その他回答なし

○ 勤務時間を超えて働いたことがありますか。

はい 9／ いいえ 1

○ どんな仕事をしましたか。

・授業準備、テスト作成、採点、成績処理、会議、部活指導など

【困っていること、改善してほしいことなど（自由記述）】

- ・正規の教員と同じ働き方をしているのに賃金が低い。（正規が持ちたくないクラスや校務分掌を担当することがある。など）
- ・空白期間があることで期末勤勉手当が大きく減額される。
- ・忌引きや病気休暇、産休・育休など、正規職員との違いがある。
- ・次年度の任用が3月末になってもわからない。

非常勤教員)

- ・報酬は授業時間のみだか、仕事はその時間では終わらないし、教職員から仕事を頼まれることもある。
次の仕事があるか不安で頼まれたら断れない。
- ・子どもという時間が好きなので、部活動の指導にもかかわっているが、手当等はない。