

# 権限移譲に伴う新たな教職員人事給与制度 の基本的な考え方（素案）

---

平成28年3月  
大阪市教育委員会

# はじめに～この間の経過～

現行制度では、市町村立の小・中・特別支援学校の教職員の給与費は都道府県が負担し、その人事権についても都道府県教育委員会が有してきた。しかしながら、特例として指定都市立の教職員の人事権は指定都市教育委員会が有しており、そのため、指定都市においては、人事権者と給与負担者が異なる「ねじれ」の状態が長く続いてきた。

こうした「ねじれ」の状態を解消し、個々の指定都市の実態に即した人事給与制度の構築が行えるよう、国において、「今後の地方教育行政の在り方について(平成25年12月13日中央教育審議会答申)」、「事務・権限の移譲等に関する見直し方針について(平成25年12月20日)」に基づき、平成26年6月に第四次一括法において「市町村立学校職員給与負担法」、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」等、関係法の改正が行われ、平成29年度より道府県から指定都市に権限が移譲されることとなった。

このことにより、平成29年度からは人事権者と給与負担者が異なる状態が解消され、学校の設置者である指定都市が、より学校現場に即した採用、任用等を行うこと可能となり、実態に即した人事・給与制度の一体的な運用が行えることとなる。

大阪市教育委員会として、平成29年度に予定されている大阪府からの権限移譲を見据え、本市が抱える、管理職希望者数の減、有為な人材の確保といった喫緊の課題の解消を図りつつ、教職員の人材育成に資するような新たな人事給与制度のあり方について考え方を取りまとめたものである。

## 権限移譲後のイメージ

### 現行制度

- 大阪府の権限
  - ・ 定数の決定
  - ・ 学級編制基準の決定
  - ・ 給与制度の決定
  - ・ 勤務成績の評定の計画
- 大阪府の負担
  - ・ 給与の負担
- 大阪市の権限
  - ・ 任免権(人事権)
- 大阪府からの委託による大阪市の事務
  - ・ 給与支給事務

### 平成29年度以降

- 大阪市の権限
  - ・ **定数の決定**
  - ・ **学級編制基準の決定**
  - ・ **給与制度の決定**
  - ・ 任免権(人事権)
  - ・ **勤務成績の評定の計画**
- 大阪市の負担
  - ・ **給与の負担**
- 大阪市の権限による事務
  - ・ 給与支給事務

### 期待される効果

- ▼ **学校の設置者である指定都市が任用、定数等を決定することで、より学校現場に即した教職員配置が可能となる。**
- ▼ **教職員の人事評価制度と給与制度が市に一元化されるため、人事・給与制度の一体的な運用が可能となる。**

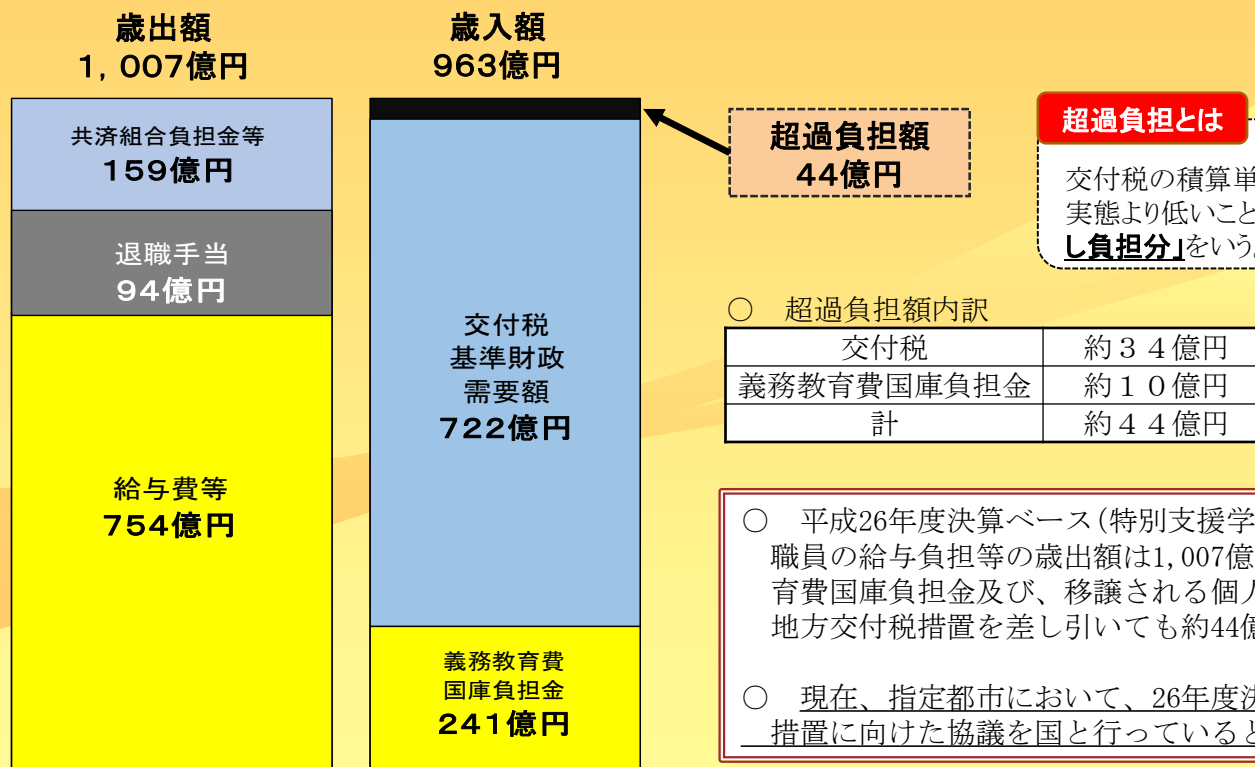
# 新たな財政負担と国からの財政措置について

## 平成29年度以降の新たな財政負担

平成29年度に道府県から指定都市に府費負担教職員の権限移譲が予定されているが、権限移譲に伴って国からの財政措置が、十分とは言えない状況が予想され、国に対し要望を行っているものの、相当額の超過負担が見込まれ、大阪市の財政状況に与える負担が懸念される場所である。

26年度

※ 平成28年度に大阪府に移管される特別支援学校分を除く



- 平成26年度決算ベース(特別支援学校分を除く)では、県費負担教職員の給与負担等の歳出額は1,007億円と試算されており、義務教育費国庫負担金及び、移譲される個人住民税所得割の2%と現行の地方交付税措置を差し引いても約44億円の不足が見込まれている。
- 現在、指定都市において、26年度決算ベースでの試算を基に財源措置に向けた協議を国と行っているところである。

### 【前提条件】

新たな人事給与制度を構築するに際しては、少なくとも現状と同程度の財源が、大阪市において確保されることが必要であり、今後、国からの財源措置等の状況も考慮しつつ、全体スキームや実施時期等について慎重に議論を進めていく必要がある。

# 新たな人事・給与制度構築にかかるコンセプト

権限移譲後の、新たな人事・給与制度構築に関しては、下記コンセプトにそって設計を行うものとする。

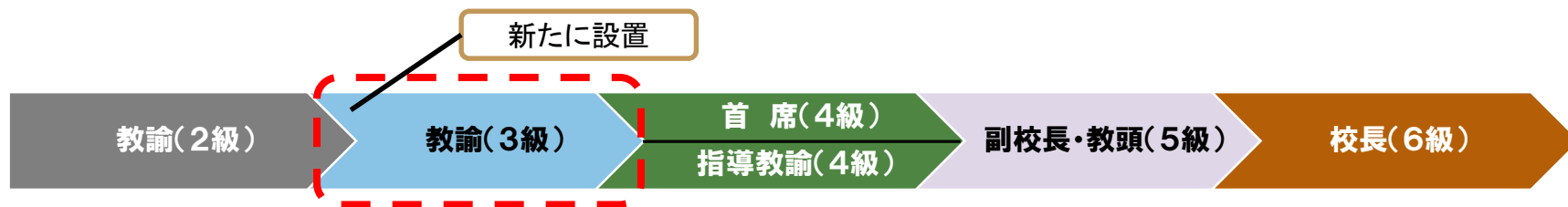
## 1 教職員のモチベーションの向上

◎ 人事・給与制度、人事評価制度、研修制度が一体となった改革を行い、がんばっている教員がよりがんばれるような制度構築を行う。

### 具体的方策

#### ① 新たな教員のキャリアステージの構築

- ・ 教諭を（2級）と（3級）に分け、教諭（2級）と首席・指導教諭の間に教諭（3級）を設置することで教員のキャリアパスを構築
- ・ 首席・指導教諭の役割を明確にするとともに、枠を拡大することで、より能力の高い教員はより上位の級（4級）に昇格できる制度を構築
- ・ 若く昇任した校長を中心にその能力や実績に応じて、1校あたりの任期を延長する等の人事異動上の仕組みを検討
- ・ 職務に応じ、能力と実績を評価し、その結果をキャリアに反映



#### ② 職責に応じた給与制度の構築

- ・ 管理職等（校長、副校長・教頭、首席・指導教諭）の給与処遇改善
- ・ 職務給の原則を徹底した給料表を導入

#### ③ 教職員の更なるスキルアップを図るため新たな研修体系を構築

- ・ 個々のキャリアステージに応じ、研修体系を再構築

#### ④ 能力・実績をより反映しうる新しい人事評価制度の構築

- ・ 大阪市の人事評価制度に準拠しつつ、学校現場の実態に即した人事評価制度を構築
- ・ 評価結果の一部相対化及び下位区分の評価の徹底
- ・ 校園長評価に関して、より学校の実績を反映した客観的な評価を実施

## 2 優秀な教員の人材確保

- ◎ 本市の教育水準向上を図るために、優秀な人材の確保が必要

### 【具体的方策】

- ① 受験者への更なるPRの強化
- ② 大学とのより一層の連携強化
- ③ 筆答・実技をより重視した採用選考方法を導入

※ 今後、初任給水準の引き上げについても検討

## 3 校長マネジメントに資する教職員体制の構築

- ◎ 副校長・教頭補佐の配置などの校長マネジメントの確立をはじめ、各学校の実情に応じて教職員を配置できるよう現行の教職員体制を再構築

### ◆ 実施時期

- ◎ 今後、財源確保の状況等を見極めながら、新たな教育振興基本計画を策定する中で議論を深め、**平成29年度以降、詳細設計が終わった項目から順次実施**する

### ◆ その他、勤務条件等の考え方

- ◎ 勤務条件は、基本的に市の制度に準じるが、**教員特有の勤務条件は引続き運用**
- ◎ **地域手当の支給率が変更**されることに伴い、**給与総額を超えないよう調整**を行う必要がある
- ◎ **諸手当については市の制度に準じ、教員特有の手当については引き続き支給**
- ◎ 共済組合については、引き続き「**公立学校共済組合**」に加入
- ◎ 互助組合の帰属については、引き続き、**現行の府費負担教職員は大阪府教職員互助組合に、市費負担教職員は大阪市職員互助会に加盟**