

5 諸外国の教員給与に関する調査研究

研究代表者 矢野 重典（所長）

①研究の趣旨，ねらい

文部科学省は、財政再建、公務員給与制度の見直し、教員の質の向上・確保といった複合した要請の下、教員勤務実態調査・国民意識調査・諸外国教員給与調査を実施するとともに、平成18年7月に中央教育審議会初等中等教育分科会に教職員給与の在り方に関するワーキンググループ（以下、中教審教職員給与WG）を設け、人材確保法や教職員給与の在り方に関する重要事項を調査審議し、今後の教職員給与の在り方を検討することとした。

本調査研究は、文部科学省が公募した上記3つの調査のうちの1つを受託して行ったものであり、文部科学省及び中教審教職員給与WGが公立学校の教職員給与の在り方を検討する際に参考となる知見を提供することが求められた。

文部科学省から示されたテーマは下記のとおりである。

本調査研究においては、アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ、シンガポール、韓国、フィンランド、スウェーデンを対象とし、以下の内容を含むこととする。

- (1) 諸外国の教員給与に関する制度及び水準を適切に把握するための調査の方法についての検討
- (2) 基礎データの収集・分析
- (3) 諸外国の教員給与に関する制度及び水準について(少なくとも以下の項目を含む)
 - ・ 給与の財源負担者
 - ・ 給料表の構造
 - ・ 教員に特有の手当
 - ・ 他職種との制度及び水準の比較
 - ・ 教員給与の優遇策
- (4) 諸外国における教員の身分についての調査
- (5) 諸外国における教員の勤務条件及び勤務態様についての調査
- (6) 諸外国における教員の給与以外の処遇についての調査
- (7) 諸外国の教員給与と比較した場合の日本の教員給与の特質についての検証

②研究成果の概要

本調査研究では、対象国における教員給与の実態（給与水準、能力・実績に

基づく給与の導入の有無・程度、優遇措置の有無）や教員の職務の実態（勤務時間、時間外勤務手当の有無）などを詳細に明らかにできた。明らかになった各国の教員給与や職務の実態を踏まえて、その全体像については以下のように整理した。

- 教員の給与水準については、各国における教員と他職種との給与水準の比較や教員給与水準の国際比較を厳密に行うことは困難である。
- 近年の動向として、イギリスや韓国では政策として教員給与の引き上げが講じられており、スウェーデンでは給与制度変更により実質的に教員給与の増額が行われている。
- いずれの対象国においても、給与には勤続年数に基づく要素と能力・実績に基づく要素があるが、そのバランスは国によって様々である。業績目標・基準に照らして教員の評価を行い、その結果を給与に反映しているのはイギリスとスウェーデンである。フィンランドでは勤続年数に基づく要素は弱く、所有資格や付加的職務の程度が給与に反映されているが、評価は実施されていない。アメリカは州や学区により、勤続年数に基づく要素が強いところと能力・実績に基づく要素（主に学歴や取得単位）が強いところがあり、様々である。その他、一定期間の勤務の評価に基づき賞与を支給する国（韓国、シンガポール）、制度はあるものの実際の運用があまり行われていない国（ドイツ、フランス）があった。
- 教員の勤務時間の制度については、①授業時間数として勤務時間数を規定する国（ドイツ、フランス、フィンランド）、②学期中に割り振られる学校内勤務時間等として勤務時間数を規定する国（イギリス、スウェーデン、アメリカ（州により異なる））③日本と同様勤務時間全体を勤務時間数として規定する国（韓国、シンガポール）と分類できた。①及び②に該当する国においては、教員は夏休みなどの長期休業期間中には原則として勤務を要しないこととされている。
- イギリスやアメリカでは教員不足、特に数学、理科、ICTなどの分野を専門とする教員不足に直面しており、スウェーデンでは有資格教員の不足により全教員の20%を無資格教員（資格外教科担当も含む）が占めている。一方、ドイツ、フランス、韓国では教員不足に悩む状況は見当たらなかった。

③中期目標との関連性

○本研究は、中期目標の〔目標1〕（5）に該当する。

〔目標1〕中長期的な視点にたった戦略的な教育政策の企画・立案に資するための理論的・実証的な調査研究の推進

（5）教育制度や教育活動等に関する先導的な調査研究や国際比較研究の実施

④本研究に盛り込まれている主なデータ項目

- 調査対象国の教員の任用、職務、給与など
- 調査対象国の教員の給料表、諸手当、能力・実績の評価と給与など
- 調査対象国における教員と他職種との給与水準比較

⑤今後の研究予定

- 平成18年度一年間の委託研究であり、今後の研究は予定していない。

⑥キーワード

- (1) 教員の身分 (2) 教員採用の方法 (3) 教員の職務内容
- (4) 教員の勤務時間 (5) 給料と諸手当 (6) 能力・実績の評価と給与
- (7) 給与の優遇措置 (8) 人材確保の方策

⑦本研究の研究報告書

- 『諸外国の教員給与（中間報告）』平成18年12月11日
- 『諸外国の教員給与に関する調査研究報告書』平成19年3月

⑧関連する先行研究や参考となる研究等

- 文部科学省(2006) 『諸外国の教員』 国立印刷局
- 日本教育大学協会(2006a) 『世界の教員養成Ⅰ アジア編』 学文社
- 日本教育大学協会(2006b) 『世界の教員養成Ⅱ 欧米オセアニア編』 学文社
- OECD(2005a) *Teachers Matter - Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*(OECD/国立教育政策研究所国際研究・協力部監訳(2005) 『教員の重要性－優れた教員の確保・育成・定着』)
- OECD(2005b) *Performance-related Pay Policies for Government Employees* (OECD編著/平井文三監訳(2005) 『世界の公務員の成果主義給与』(明石書店)