

第8章 学校職員の勤務条件

1 学校職員の勤務条件

(1) 勤務条件の意義及び分類

職員は、勤務を提供することにより、その対価として給与を受け、職務の遂行に伴って支出した費用の弁償（旅費）を受け、さらに退職する場合には勤続に対する功績報償として退職手当を受ける。

この給与等は、単に給付それ自体だけでなく、そのような給付を受けるためにどのような勤務を提供しなければならないかの条件が重要である。

このような教員の給与その他の給付、勤務時間、休日、休暇など、職員が勤務を提供し、又はその提供を継続するかどうかの決定をするに当たって、一般的に当然、考慮の対象となるべき利害関係事項を勤務条件と呼んでいる。

勤務条件の性質による分類		条例・規則等
勤務の提供に伴う経済的給付に関する事項	勤務の提供の対価	給料…正規の勤務時間の勤務についての対価
		手当…正規の勤務時間以外の勤務についての対価及び正規の勤務時間に直接対応しない対価
	職務の遂行に要する費用の支給	旅費及び被服等作業用品の支給
	公務災害の補償	
	その他	公務外の傷病扶助
勤務の提供の仕方に関する事項	提供すべき勤務の時間的な量	勤務時間、休日、休暇及び休憩
	通常の勤務以外の勤務	宿日直
	職場の執務環境	安全及び衛生
	その他	

(2) 学校職員の勤務条件の決定

学校職員の勤務条件は、原則として県費負担教職員については、東京都条例で定め、区市町村職員については、それぞれの区市町村条例で定める。

この勤務条件の決定に当たっては、次の原則が要求される。

ア 地方公共団体は、社会一般の情勢に適應するように、随時、適当な措置を講じなければならない（情勢適應の原則）（地公法第14条）。

イ 国及び他の地方公共団体の職員との間に均衡を失しないようにしなければならない（均衡の原則）（地公法第24条）。

なお、勤務条件についての人事委員会の権限は次のとおりである。

- (ア) 人事行政に関する調査・研究を行い、その成果を地方公共団体の議会若しくは長又は任命権者に提出する（地公法第8条）。
- (イ) 給料表に関する報告及び勧告をする（地公法第26条）。

また、勤務条件については、職員は職員団体を結成し、地方公共団体の当局と交渉することが認められている（地公法第52～56条）。さらに、職員は、人事委員会又は公平委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することもできる（地公法第46条）。

2 教職員の給与

(1) 給与の改定

令和6年10月18日に東京都人事委員会は、職員の給与に関する勧告等を行った。その内容は、職員給与が民間従業員給与を例月給2.59%（10,595円）、特別給（賞与）0.20月下回っていることから、例月給は、人材確保等の観点から初任層に重点を置き、若年層について引き上げ、特別給も期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を0.20月分引き上げることなどであった。

これを受けて「学校職員の給与に関する条例」その他の規程類を改正し、人事委員会の勧告内容を実施した。

(2) 給料の実態

令和6年4月1日現在における教職員の平均給料及び令和6年度当初予算額（給料）は次のとおりである。

区 分	平均給料	令和6年度 当初予算額	前年度予算額 との比較
教職員平均	333,807		
	円	千円	千円
小学校	335,486	147,569,949	3,324,448
中学校	330,716	67,647,410	409,499
高等学校	332,333	44,551,346	-935,189
特別支援学校	334,926	28,419,340	1,022,735
計	—	288,188,045	3,821,493