

- ・教職調整額は26年1月～毎年1%ずつ引き上げ
- ・教員特殊業務手当の改善
- ・義務教育等教員特別手当は担任だけでなく「校務を分掌する」教員に支給
- ・当初案にあった原資確保のための幼稚園教員の引き下げ案は撤回

幼稚園教員の教職調整額引き上げ対象外は納得できるものではない！ 引き続き、幼稚園教員の処遇改善を求めていく

大阪市として全ての教職員が一体となり子どもたちと向き合える環境整備を求める！

教育委員会 修正提案資料

令和7年度 教育職員の給与改定等について

公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（以下「給特法」という。）の一部を改正する法律が公布され、令和8年1月1日から関係する規定が施行される。
あわせて、公立義務教育諸学校の教職員の給与費は、義務教育費国庫負担法に基づき国がその3分の1を負担しているところ、法改正の趣旨である教師の処遇改善を図る観点から、文部科学省は法改正事項に限らず、国庫負担金の算定基準を変更することとしている。
以上を踏まえ、本市における教育職員の給与制度を以下のとおり改正する。

1. 教職調整額

教育職給料表(1)(2)適用者について、以下のとおり、段階的に引き上げる。

施行日	現行	R8.1.1	R9.1.1	R10.1.1	R11.1.1	R12.1.1	R13.1.1
支給率	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%

指導改善研修被認定者（教育公務員特例法第25条第1項の規定による認定を受けた者をいう。）を支給対象外に変更する。
なお、この変更に伴う取扱いは以下のとおりとする。
・被認定者には、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合に限り時間外勤務を命じることができるものとし、超過勤務手当を支給する。
・月の途中で認定を受ける場合若しくは認定を受けなくなる場合は、給料月額を支給方法に準じて教職調整額を日割で支給する。
（参考）被認定者が退職する場合は、職員の退職手当に関する条例第4条の2に規定する特例（いわゆる「ピーク時特例」）の対象となる。

2. 義務教育等教員特別手当

法改正により、新たに校務類型に応じて支給する手当となったことから、本市においても給料表・職務の級・号給に応じた「基礎額」と、校務類型に応じた「加算額」に分類して制度設計を行う。

なお、文部科学省は全体の基礎額を引き下げた上で、学級担任に一定の額を加算する設計にて国庫算定基準を変更されるが、本市においては、学級担任に限らず他の校務を分掌する教育職員に対しても加算額を支給することとし、以下のとおりとする。

(1) 基礎額

教育職給料表(2)適用者の基礎額について、加算額の前原資相当分として1,200円を減額し、別紙のとおりとする。

(2) 加算額

教育職給料表(2)の適用者のうち校務を分掌する教育職員について、加算額として1,200円を新たに支給する。

3. 教員特殊業務手当

以下の支給対象業務に休日に従事した場合における支給要件を改正する。

① 非常災害時における児童若しくは生徒の保護又は緊急の防災若しくは復旧の業務

現行		改正後	
従事した時間	手当額	従事した時間	手当額
7時間45分以上	8,000円 (16,000円)	4時間以上	8,000円 (16,000円)
5時間以上	4,000円 (8,000円)		

※ 括弧書きは、被害が特に甚大な非常災害にかかる手当額

② 児童又は生徒の負傷、疾病等に伴う救急の業務及び児童又は生徒に対する緊急の補導

現行		改正後	
従事した時間	手当額	従事した時間	手当額
7時間45分以上	7,500円	4時間以上	8,000円
5時間以上	3,750円		

4. 施行日

令和8年1月1日
ただし、「1. 教職調整額」にかかる指導改善研修被認定者の改正については、施行日以後、新たに認定を受ける者から適用する。

市教組

【教職調整額】

2026年1月より毎年1%ずつの引き上げ開始。2031年1月に10%になる。しかし、幼稚園教諭は対象外。

▶年々、小中学校などと格差が広がることになり、断固反対。継続協議を求める。

【義務教育等教員特別手当】

当初提案は、教育職給料表(1)(2)(3)全てから1,200円減額し、小中学校等の学級担任に加算するという案（即ち、加算対象以外の幼稚園教諭や小中学校等の学級担任以外が減額となる国の制度案どおり提案）



▶加算される者が一部であり、多くの教諭職がマイナスとなる案に断固反対。



▶教育職給料表(2)のみを対象に一律1,200円減額し、学級担任に限らず他の校務を分掌する教育職員に1,200円を加算とする案へ修正。（差し引きでは現行からの額の変更はなし）

私たちの勤務・労働条件に大きくかわる給特法等改正に伴う措置について、これまで市教委との交渉経過を紙面や分会代表者会議等を通してお伝えしてきました。

10月10日に市側からの提案があり、その後の事務折衝で、改めて市教組の「担任手当」に関する考え方をもとに、教育委員会に勤務・労働条件の改善、処遇改善を訴え続けてきました。

11月7日に「教育職員の給与改定等について」、市教委からの回答があり、措置の具体的内容の一部が提示されましたのでお伝えします。以下は交渉の概要です。

※組…市教組 市…教育委員会

市：提案内容についてご説明いたします。まず、「教職調整額」についてです。こちらは当初提案のとおり、毎年1月に1%ずつ段階的に引き上げることとしております。教育職給料表(3)の適用を受ける幼稚園教員につきましては、改正法においても引上げ対象外とされておりますことから、本市としても同様に対象外といたします。

また、指導改善研修の被認定者の取扱いについても、当初提案から変更はございません。

次に、「義務教育等教員特別手当」についてご説明いたします。

現在は給料表や級、号給の別に応じて一律に支給しておりますが、法改正により、今後は「全員に一律で支給する基本額」と、「校務類型に応じて支給する加算額」という二つの考え方により、文部科学省が定める基準を参照して地方自治体の状況に応じた制度設計を行うこととされています。

本市では、当初提案において、教育職給料表(1)(2)の学級担任に加算を行い、全体の原資の中で基礎額を調整するという内容をお示ししておりました。この間の事務折衝の中では、市教組の皆さまから、学級運営に関わる複数の教員の業務実態、学級担任以外の職務の困難性、

教員間の協力関係などに関する現場実態に関するご意見や、特定の職務に対する手当支給に関する本市のこれまでの経過にかかるご指摘などをいただきました。

本市としまして、市教組の皆さまからのご指摘を受け、これまでの制度経過や現場の実態、文部科学省の想定内容との整合性について慎重に検討を重ねてまいりました。そのうえで、教員一人ひとりが組織の目標に向け、それぞれの役割を果たしながら学級運営にも協力して取り組まれている現状を踏まえ、本市としては学級担任に限らず、他の校務を分掌する教育職員についても加算を行うことといたしました。

具体的には、教育職給料表(2)の適用を受ける教育職員のうち、校務を分掌する者に対して1,200円を加算し、原資の均衡を保つ観点から、教育職給料表(2)の基礎額を一律1,200円減額することといたします。結果として、教育職給料表(1)(3)については現行どおり変更はなく、教育職給料表(2)についても、基礎額と加算額の制度区分は生じますが、差引では現行からの額の変更はございません。

続いて、「教員特殊業務手当」および「施行日等」については、当初提案からの変更はありません。提案内容のご説明は以上です。

市：以上、給特法等の一部改正に伴い、令和8年1月1日に実施するにあたって、早急に決定すべき事項について、市の考え方をご説明申し上げました。

教職調整額につきましては、市教組の皆さまから、幼児教育の重要性や業務の多様化の現状を踏まえ、幼稚園教員についても引上げを行うべきだとの強いご意見をいただきました。

私どもも、園児の多様化等により、幼稚園における教育活動の負担が増していることは十分認識しております。

【裏面に続く】

しかしながら、公務員の給与は地方自治法に基づいて支給の根拠が厳格に定められており、法律上の規定を超えて対象を拡大することは困難であることから、給特法で明確に除外されている職については、現時点での対応は難しい状況です。この点につきましては、どうかご理解を賜りたいと存じます。

また、義務教育等教員特別手当につきましては、先ほど申し上げたように、市教組の皆さまから多くのご意見を頂戴したところですが、特に、幼稚園教員については、教職調整額の引上げが行われない一方で本手当が減額される場合、処遇全体として低下するとの厳しい指摘を受けていると聞いております。

これらのご指摘を真摯に受け止め、市としても制度の趣旨や現場の実態を丁寧に検討するとともに、給特法改正に伴う諸制度全体を総合的に勘案し、本日の提案内容を取りまとめたものです。

皆さまのご理解を賜り、ご意見をいただければと存じます。

組：まず、「教職調整額」についてであるが、毎年1月に1%ずつ段階に引き上げることは法令に則って実施されたい。

しかしながら、幼稚園教員が教職調整額の引上げ対象外となったのは誠に遺憾である。幼稚園教員については、大阪市の幼児教育の充実のために日夜教育活動に勤しみ、多様な家庭的・文化的背景のある園児の就学前教育を支えている。子どもたちや保護者の願いを真摯に受けとめ、寄り添う姿勢は小中学校の教員と同様に評価され、処遇されるべきである。幼児教育の重要性がますます認識されている現在において、我々は大阪市の幼稚園教員の処遇改善を引き続き求めていくが、教育委員会の見解を明らかにされたい。

市：教職調整額の引上げについては、改正給特法において幼稚園教員が対象外と明確に規定されており、本市として独自に対象を拡大することは、法令上の整合性を欠くこととなります。そのため、現時点では同様の引上げを行うことは困難であると考えております。

一方で、ご指摘のとおり、幼児教育の重要性や、幼稚園教員の皆さまが担う教育的役割の大きさについては、市としても十分認識しております。

この間、幼稚園教員の給料月額については、本市人事委員会による民間幼稚園教員の給与調査の状況や他の給料表の改定状況に加え、人材確保の観点も考慮のうえ引上げ改定を行っているところですが、皆さま方と継続して協議してまいりたいと考えております。

組：次に、「義務教育等教員特別手当」についてであるが、当初提案では、教育職給料表(1)(2)(3)を適用する者全てから原資を引き上げ、学級担任である一部に加算するという内容であった。市教組からは、大阪市のこれまでの経過や「チーム学校」で取り組む学校体制の中、校務類型別に手当額が引き上がる者、引き下がる者を生じさせる案に断固として反対してきた。今回の修正案では、これらの経過や状況を勘案し、独自の制度設計をされたと認識したい。

また、原案にあった幼稚園教員の義務特手当の引き下げを実施せず、現行通りとしたことについては了とする。何点が質問をする。

まず、教育職給料表(2)の適用者全てに義務教育等教員特別手当として、基礎額と加算額(1,200円)が支給されると認識しているが、基礎額と加算額それぞれについて、支給対象外となる場合、または減額となる場合があるか確認したい。

市：まず、今回の制度設計において基礎額と加算額に手当額に内訳を設けましたが、このうち基礎額については、現在支給している手当の考え方と同様です。

したがいまして、基礎額は原則として給料表適用者全員に支給されるものであり、育児休業や病気休職等の勤怠による場合を除き、減額となる取扱いは設けておりません。

一方で新たに設けた加算額につきましては、いずれかの校務を分掌する者に対して支給される手当となります。通常、教員は何らかの校務を分掌していますので、対象外となる想定はありませんが、例えば育児休業や病気休職等の勤怠によって基礎額が減額される期間については、加算額も減額することになります。

このため、育児による部分休業や高齢者部分休業など勤務の一部について休業等をする場合についても、基礎額の減額に応じた取り扱いとなり、加算額の支給対象から外れることにはなりません。ただし、ステップアップ研修は明確に校務から外れるため支給対象外となります。

組：次に、義務教育等教員特別手当の支給対象者のうち、60歳以上の定年の段階的引き上げに伴う給与7割支給者、定年前再任用短時間勤務者、暫定再任用者の支給はどうなるか。

市：基礎額につきましては、現在と支給方法を変更しませんので、例えば給料月額が7割で支給される教員については、手当も同じく7割支給となります。一方、加算額につきましては、校務類型によって支給する整理をしていますので、60歳を超える教員についても、定年前の教員と同じく1,200円の支給となります。

組：次に、「教員特殊業務手当」および「施行日等」については、前回と同じく了とする。今後滞りなく周知し、実施されたい。

市：ご確認いただきありがとうございます。今後、各校園への周知や給与システムの改修など、実施に向けた準備を滞りなく進め、現場に混乱のないよう対応してまいります。

組：教育職給料表(1)(2)について、教職調整額を段階的にひきあげていくことは、改正給特法に基づくものとして、当然のこととして受け止める。

幼稚園教員の教職調整額については、給特法で除外されているので困難ということであったが、組合員の心情を考えると納得できるものではない。制度実施後6年後には小中学校の教員との給与格差が現在よりも大きく開くことになり、我々としては到底受け入れることがで

きない。市教委は、園児の多様化等により、幼稚園における教育活動の負担が増していることは十分認識しているとのことであった。**市教組としては引き続き、幼稚園教員の処遇改善を求めていく。**

義務教育等教員特別手当について、学校運営や日々の教育活動が、教職員の協働のもとに成り立っていることを市教組は強く訴えてきた。今回の提案は、大阪のこれまでの取り組みの経過も踏まえたものであり、当然のこととして受け止める。

制度実施にあたり、学校現場で混乱をもたらさないために、「校務を分掌する教育職員」の趣旨を校長が理解するよう、教育委員会からの丁寧な説明を求めておく。

最後に、このたびの給特法の改正に係る教育委員会の提案については基本的に了とし、残る課題については引き続き協議を行うよう求めておく。

市：本日は、長時間にわたりご協議いただき、誠にありがとうございました。また、これまでの折衝の中でも、現場の実態や教職員の思いに基づく多くのご意見をいただいたことに、改めて感謝申し上げます。今回の法改正等に伴う制度改正は、全国的にも大きな節目となるものであり、本市としても教員の処遇や働き方をより良いものにしていく大切な契機と受け止めております。

教育ニーズの多様化やICTの進展などにより、教育現場を取り巻く環境が年々大きく変わっていく中で、教職員の皆さまが本来の力を十分に発揮できるよう、勤務環境や業務の進め方の面でも改善を進めていくことが、私どもの重要な責務であると考えております。

とりわけ勤務労働条件は、教職員の皆さまが安心して働き続けるための基盤です。

本制度は、教員一人ひとりが互いに支え合い、協力して教育活動、学級運営を進めることを前提として設計しました。その協力関係が維持されてこそ、制度は実効性を持って機能し続けるものと考えております。私どもとしても、学校園のチームとしての組織力向上に一層努めるとともに市教組の皆さまとしっかりと意見を交わしながら、教職員の働きやすい職場づくりに向けて取り組んでまいりたいと思います。

本日のご理解とご協力に、心より感謝申し上げます。本日のご確認をもって、令和8年1月からの新たな制度を円滑に実施できるよう、準備を進めてまいります。ありがとうございました。

◎上記概要の通り、今回の改正給特法の措置に係わる交渉で前進した部分もあったが、残された問題点や課題もあった。

市教組は、市教委と継続して協議を行い、学校園で奮闘する教職員がやりがいを持ち、安心して働ける賃金・労働条件の整備につなげていきます。引き続きの結集をお願いします。