九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

人材確保法制定後における教員給与の優遇の推移 : 1978~2018年の小・中学校教員と一般行政職の年齢層別給与比較を通して

徳永, 真直
九州大学大学院人間環境学府教育システム専攻 : 博士課程

https://doi.org/10.15017/4488116

出版情報：九州大学教育社会学研究集録. 22, pp.1-11, 2021-09-29. Seminar of Educational Planning, Measurement, Evaluation, Department of Education, Graduate School of Human-Environment Studies, Kyushu University
バージョン：
権利関係：

九州大学教育社会学研究集録　第 22 号　2021 年度

人材確保法制定後における教員給与の優遇の推移
−1978～2018 年の小・中学校教員と一般行政職の年齢層別給与比較を通して−

Changes in Teacher's Salary Incentive after the Enactment of Act on Assurance of Educational Personnel
-Through a Comparison of Salaries by Age Group for Elementary and Junior High School Teachers and General Staff, 1978-2018.

徳永　真直

1.　問題の所在：人材確保法制定後の教員給与[1]とその優遇の推移を検討する必要性

2019（令和元）年 6 月 19 日、OECD 国際教員指導環境調査（TALIS）2018 の結果が公表された。これを受けて、日本における教員の長時間労働が先進国の中でも深刻であるという報道がなされるなど（朝日新聞, 2019 年 6 月 20 日，東京朝刊，p.1）、長時間労働の是正といった教員の待遇改善が急務となっている。

労働時間以外に待遇を構成する別の側面としては、労働の対価として労働者に支払われる給与が挙げられる。この教員の給与について定めた法律として、1974（昭和 49）年に制定された「学校教育の水準の維持向上のための義務教育諸学校の教育職員の人材確保に関する特別措置法」（以下、「人材確保法」と略記）がある。この法律は、当時の経済成長により、優秀な人材が教職につくことを避けていたことを受けて制定されたものであり（中央教育審議会，2007，p.8）、教員給与を一般の公務員よりも優遇することを規定している。人材確保法の制定後、1974（昭和 49）年から 1978（昭和 53）年にかけて給与改善措置が実施され、教員給与の水準は「飛躍的に高いもの」（人事院，1998，p.468）になったとされている。

しかし、2007（平成 19）年に出された中央教育審議会の『今後の教員給与の在り方について（答申）』の参考資料では、人材確保法による教員給与の優遇措置が次第に低下していることが指摘されている（中央教育審議会，2007，p.27）。また、2006（平成 18）年 7 月 7 日に閣議決定された『経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006』において、教員給与について「人材確保法に基づく優遇措置を縮減するとともに、メリハリを付けた教員給与体系を検討する」（経済財政諮問会議，2006，p.42）こととされ、これに伴い給与改善措置の中で創設された義務教育等教員特別手当の減額が行われた。

以上を踏まえると、人材確保法による教員給与の優遇の効果が失われつつあることがうかがえる。人材確保法の制定から約 50 年を迎えようとし、また教員の待遇改善が求められる今、人材確保法制定後の教員の給与やその優遇の度合いはどのように推移してきたのかを検討する意義は大きい。

2.　先行研究の状況：先行研究において人材確保法による給与改善の効果はどう評価されてきたか

人材確保法やそれによる教員給与の優遇について給与額の面から検討した先行研究として、上林（2020）と藤原（2006）が挙げられる。

上林（2020）は、総務省実施の地方公務員給与実態調査を用いて、小・中学校教員と一般行政職の給与と年収を 1971（昭和 46）年から 2018（平成 30）年にかけて比較している。また、1978（昭和 53）年と 2018（平成 30）年の 2 時点において、両者の給料を経験年数別に比較をしている。その結果、人材確保法制定時には、教員の処遇は改善されていたが、1990（平成 2）年以降の公務員給与制度改革や行政改革等を経て、教員給与の優遇性は解消したと指摘している（上林，2020，p.123）。しかし、上林(2020)は、人材確保法制定後から現在に至るまでの

長期間の比較をしているが、小・中学校教員と一般行政職の全年齢層における平均給与額の比較にとどまっている点、また2時点における経験年齢別の分析では給料を対象としている点に課題がある。特に後者については、人材確保法による給与改善措置では、基本給である給料だけではなく、義務教育等教員特別手当などの諸手当による給与改善も行われており、給与改善措置の内容を正確に踏まえたものとは言えない。

藤原（2006）も、上林(2020)と同様に地方公務員給与実態調査を用いた分析を行なっている。まず、2004年の地方公務員給与実態調査を用いて小・中学校教員の給与を一般行政職、警察職、消防職の給与と比較し、警察職と消防職と比べて教員給与は決して高くはないことを指摘した（藤原，2006，p.22）。その後、2003年の地方公務員給与実態調査により、教員と一般行政職の給与の比較を年齢層別に行い、40歳以降においては一般行政職の給与が教員の給与を逆転することを指摘した（藤原，2006，p.22）。これらを踏まえて、当時国会等において議論になっていた人材確保法の廃止についての疑問を示している（藤原，2006，p.22）。上林(2020)に対して藤原(2006)は、給料に諸手当を合わせた給与についての分析を年齢層別に行なっており、給与改善措置の内容を踏まえてはいる。しかし、分析の対象が2003（平成10）年の1時点に限られており、給与改善措置の効果の経年的な変化を追うことは不可能である。

以上のように先行研究は、人材確保法による給与改善の効果について、教員と一般行政職の全年齢の平均給与額や限られた時点における経験年数・年齢層別比較による分析を行うにとどまっているといえる。

3. 本稿の研究課題：詳細かつ長期的な年齢層別給与比較の必要性

以上の先行研究の整理を踏まえたうえで、本稿の課題として、人材確保法による教員給与改善の効果を年齢層ごとの詳細で、かつ長期的な分析により明らかにすることを設定する。

人材確保法による教員給与改善のねらいの1つとして、一定の年齢以降において一般行政職の給与が教員の給与を逆転することの改善があった（教員等待遇改善研究調査会，1974,p.6）。人材確保法制定前の1972（昭和47）年時点では、勤続17年目において小・中学校教員の給与を一般行政職の給与が逆転し、以降その差が拡大する状況にあったとされる（岩間，1987，p.344）。つまり、上記の本項の課題をより具体的にすると、一般行政職の給与が小・中学校教員の給与を逆転する時点（年齢層）が、経年的にどのように変化してきたのかを検証する。このような検証を通じて、人材確保法による給与改善措置は、教員給与が一般行政職の給与に逆転されることを防ぐという意味での優遇を達成することができたのか、またそれはいつまで有効であったのかを明らかにしていく。

4. 本稿における分析の手法

以上の検討を行うために本稿では、先行研究と同様に分析資料として総務省実施の『地方公務員給与実態調査』を用いる。この調査は、5年に一度実施される基幹統計調査とそれ以外の年に実施される補充調査から成る。基幹統計として実施される際には、全地方公務員を対象とした悉皆調査で行われ、補充調査と比べてより詳細に調査が行われている。

分析の方法としては藤原（2006）を参考とした。先述の通り藤原（2006）では、2003年度の地方公務員給与実態調査を用いて大卒で都道府県における小・中学校教員と一般行政職の給与を年齢層別に比較している。地方公務員給与実態調査における年齢層別のデータには各年齢層の平均給料月額の記載しかないため、諸手当の給料に対する割合を平均給料月額に乗じることで給与額を推計している（藤原，2006，p.23）。本稿においても、同様の手続きをとり、小・中学校教員と一般行政職の推定給与を推計した。なお、各年齢層の平均給料月額は「第3表の2 団体区分別、男女別、職種別、学歴別、年齢別職員数及び平均給料月額」における「都道府県　一般行政職（男女計）」の「大学卒」と「都道府県 小・中学校教育職（男女計）」の「大学卒」のデータを、諸手当の額は「第13表 団体区分別、職種別職員の平均給与月額及び平均諸手当額」の「都道府県」における「全会計関係」の「一般行政職」と「小・中学校（幼稚園）教育職」のデータを用いた(2)。

また、藤原(2006)では、小・中学校教員と一般行政職の

平均年齢の差を補正するため、平均年齢の高い方の給与をその年齢差の分を減じている（藤原，2006，p.23）。しかし、この平均年齢の差の補正については、年齢差分の減じるべき割合の算出根拠が不明であるため、本稿では両者の給与をラスパイレス指数による比較を行うことで、できる限りの補正を試みた。

賃金のラスパイレス比較とは、「複数の労働者集団の賃金水準を相互に比較する手法」（労働政策研究・研修機構，2019，p.212）として用いられる。通常、給与水準の比較には平均給与額の比較を行うが、その平均給与額に労働者集団の年齢などの職員構成が影響を及ぼすことがある。そのため、「労働者の属性別の構成を共通にしたときの平均賃金を推計して比較する」（労働政策研究・研修機構，2019，p.213）ことで、「労働者属性の違いの影響を受けない比較」（労働政策研究・研修機構，2019，p.213）が可能になる。今回は、小・中学校教員と一般行政職の年齢別構成を共通として分析を行った。また、ラスパイレス指数の数値としては、100 を超えると小・中学校教員が一般行政職に比して有利ということを意味し、100 を下回ると不利であることを示す。

本項での分析の対象とする期間としては、1978（昭和 53）年から 2018（平成 30）年の間を 5 年間隔で分析を行った。このような期間になったのは、人材確保法制定以降で小・中学校教員の年齢層別の平均給料月額の調査が行われているのが、1978（昭和 53）年以降に基幹統計として実施された年のみに限られているためである。また、分析対象者を都道府県[3]の職員であり、大学卒業者かつ定年を迎えていない現役職員とした。そのため、大学卒業者の「20～23 歳」から「56～59 歳」までの年齢層の分析を行っている。なお、各表の合計については、60 歳以上などの分析対象以外の年齢層も含めた値である。

5. 小・中学校教員と一般行政職職員の年齢層別給与比較

以下では、小・中学校教員と一般行政職職員の給与を年齢層別に分析していく。分析の結果は、以下の通りである（表 1～9）。1978（昭和 53）年、1983（昭和 58）年、1988（昭和 63）年において、一般行政職の給与が小・中学校教員の給与を逆転する時点は、「52～55 歳」であった（表 1～3）。

1993（平成 5）年において、一般行政職の給与が小・中学校教員の給与を逆転する時点は、「48～51 歳」であり（表 4）、1988（昭和 63）年と比較して、逆転する時点が早まっていることが分かる。

1998（平成 10）年、2003（平成 15）年においては、一般行政職の給与が小・中学校教員の給与を逆転する時点は、「40～43 歳」である（表 5～6）。1993（平成 5）年と比べて給与逆転の時期が大きく早まった。

2008（平成 20）年において、一般行政職の給与が小・中学校教員の給与を逆転する時点は、「56～59 歳」である（表 7）。2003（平成 15）年と比べて給与逆転の時点が遅くなってはいる。しかし、「48～51 歳」と「52～55 歳」のラスパイレス指数はそれぞれ 100.5 と 100.2 というように 100 に近い値となっており、これらの年齢層においても小・中学校教員と一般行政職の給与差はほとんどないといえる。

2013（平成 25）年において一般行政職の給与が小・中学校教員の給与を逆転する時点は、「44～47 歳」である（表 8）。2008（平成 20）年と比較すると、給与逆転が、かなり早い時点で起こるようになっている。

2018（平成 30）年において一般行政職の給与が小・中学校教員の給与を逆転する時点は、「48～51 歳」である（表 9）。2013（平成 25）年と比べて、給与逆転の時期が遅れてはいるが、「44～47 歳」におけるラスパイレス指数が 100.8 であることから、この年齢層においても小・中学校教員と一般行政職の差はほとんどないといえる。

表 1　1978（昭和 53）年の推定給与・給料比較

	推定給与			給料		
職種	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数
平均年齢	33.9	33.9		33.9	33.9	
20～23歳	130111	110886	117.3	110406	91689	120.4
24～27歳	146783	128187	114.5	124553	105995	117.5
28～31歳	174188	154987	112.4	147808	128155	115.3
32～35歳	209428	187910	111.5	177711	155378	114.4
36～39歳	245649	219414	112.0	208446	181428	114.9
40～43歳	278082	254101	109.4	235967	210110	112.3
44～47歳	309116	286190	108.0	262301	236644	110.8
48～51歳	330973	321063	103.1	280848	265479	105.8
52～55歳	345551	363475	95.1	293218	300549	97.6
56～59歳	355266	359100	98.9	301462	296931	101.5
合計	210274	189898	110.7	178429	157022	113.6

出典：自治省行政局公務員部給与課（1979）より筆者作成

注：都道府県、男女計、大卒の値。

表 2　1983（昭和 58）年の推定給与・給料比較

	推定給与			給料		
職種	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数
平均年齢	34.5	35.5		34.5	35.5	
20～23歳	149469	132043	113.2	127984	107810	118.7
24～27歳	170533	151037	112.9	146020	123318	118.4
28～31歳	202010	184858	109.3	172972	150932	114.6
32～35歳	243767	226669	107.5	208727	185070	112.8
36～39歳	290379	268061	108.3	248639	218865	113.6
40～43歳	328525	311008	105.6	281302	253930	110.8
44～47歳	361057	350913	102.9	309157	286512	107.9
48～51歳	385632	380991	101.2	330200	311070	106.1
52～55歳	404707	418547	96.7	346533	341733	101.4
56～59歳	420401	431873	97.3	359971	352614	102.1
合計	249828	243950	102.4	213917	199179	107.4

出典：地方公務員給与制度研究会（1984）より筆者作成

注：都道府県、男女計、大卒の値。

表 3　1988（昭和 63）年の推定給与・給料比較

	推定給与			給料		
職種	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数
平均年齢	36.6	37.3		36.6	37.3	
20～23歳	172196	153108	112.5	145837	123991	117.6
24～27歳	198959	176239	112.9	168503	142723	118.1
28～31歳	236009	215272	109.6	199882	174333	114.7
32～35歳	278844	258780	107.8	236160	209567	112.7
36～39歳	332353	311885	106.6	281478	252573	111.4
40～43歳	381727	360451	105.9	323294	291903	110.8
44～47歳	422335	411190	102.7	357686	332993	107.4
48～51歳	452086	451171	100.2	382883	365371	104.8
52～55歳	471469	481597	97.9	399299	390011	102.4
56～59歳	489390	504089	97.1	414476	408225	101.5
合計	309660	304000	101.9	262259	246188	106.5

出典：地方公務員給与制度研究会（1989）より筆者作成

注：都道府県、男女計、大卒の値。

表 4　1993（平成 5）年の推定給与・給料比較

	推定給与			給料		
職種	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数
平均年齢	38.2	38.2		38.2	38.2	
20～23歳	231568	210072	110.2	196987	169697	116.1
24～27歳	254197	229792	110.6	216237	185627	116.5
28～31歳	286003	266397	107.4	243293	215196	113.1
32～35歳	330363	317493	104.1	281029	256472	109.6
36～39歳	380371	366021	103.9	323569	295673	109.4
40～43歳	435555	429052	101.5	370512	346589	106.9
44～47歳	483461	477404	101.3	411264	385648	106.6
48～51歳	519013	526725	98.5	441507	425490	103.8
52～55歳	542431	563787	96.2	461428	455429	101.3
56～59歳	560668	588084	95.3	476942	475056	100.4
合計	383114	376393	101.8	325902	304051	107.2

出典：地方公務員給与制度研究会（1994）より筆者作成

注：都道府県、男女計、大卒の値。

表 5　1998（平成 10）年の推定給与・給料比較

	推定給与			給料		
職種	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数
平均年齢	40.4	39.6		40.4	39.6	
20～23歳	249044	226699	109.9	212152	181842	116.7
24～27歳	280836	253838	110.6	239235	203611	117.5
28～31歳	331909	301325	110.1	282742	241702	117.0
32～35歳	378330	356720	106.1	322287	286136	112.6
36～39歳	427249	418101	102.2	363959	335371	108.5
40～43歳	471918	473200	99.7	402011	379568	105.9
44～47歳	514672	517612	99.4	438432	415192	105.6
48～51歳	549832	554314	99.2	468384	444632	105.3
52～55歳	576702	596218	96.7	491273	478244	102.7
56～59歳	594247	626959	94.8	506219	502902	100.7
合計	445937	429183	103.9	379879	344260	110.3

出典：地方公務員給与制度研究会（1999）より筆者作成

注：都道府県、男女計、大卒の値。

表 6　2003（平成 15）年の推定給与・給料比較

	推定給与			給料		
職種	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数
平均年齢	42.7	41.6		42.7	41.6	
20～23歳	240002	219857	109.2	207388	177619	116.8
24～27歳	269175	245596	109.6	232597	198413	117.2
28～31歳	326999	297529	109.9	282563	240369	117.6
32～35歳	393586	358468	109.8	340101	289600	117.4
36～39歳	435042	417094	104.3	375924	336963	111.6
40～43歳	467999	471288	99.3	404402	380746	106.2
44～47歳	497805	507205	98.1	430158	409762	105.0
48～51歳	525415	535883	98.0	454016	432931	104.9
52～55歳	550492	567697	97.0	475685	458633	103.7
56～59歳	571742	601019	95.1	494048	485553	101.7
合計	460034	442710	103.9	397520	357658	111.1

出典：地方公務員給与制度研究会（2004）より筆者作成

注：都道府県、男女計、大卒の値。

表 7　2008（平成 20）年の推定給与・給料比較

	推定給与			給料		
職種	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数
平均年齢	43.4	42.9		43.4	42.9	
20～23歳	245956	220095	111.7	208457	177850	117.2
24～27歳	274381	243165	112.8	232548	196492	118.3
28～31歳	321195	282944	113.5	272225	228635	119.1
32～35歳	373222	335846	111.1	316320	271383	116.6
36～39歳	422928	390923	108.2	358447	315889	113.5
40～43歳	458200	442911	103.5	388342	357898	108.5
44～47歳	485101	478580	101.4	411141	386721	106.3
48～51歳	509209	506622	100.5	431574	409380	105.4
52～55歳	532185	531252	100.2	451047	429283	105.1
56～59歳	553859	557842	99.3	469416	450769	104.1
合計	450535	431054	104.5	381845	348317	109.6

出典：地方公務員給与制度研究会（2009）より筆者作成

注：都道府県、男女計、大卒の値。

表 8　2013（平成 25）年の推定給与・給料比較

	推定給与			給料		
職種	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数
平均年齢	43.1	42.5		43.1	42.5	
20～23歳	241393	224257	107.6	208390	179099	116.4
24～27歳	270045	247339	109.2	233124	197533	118.0
28～31歳	316122	285877	110.6	272902	228311	119.5
32～35歳	363370	333779	108.9	313690	266567	117.7
36～39歳	408733	387326	105.5	352851	309331	114.1
40～43歳	445560	439428	101.4	384643	350941	109.6
44～47歳	469009	469633	99.9	404886	375064	108.0
48～51歳	483543	493368	98.0	417433	394020	105.9
52～55歳	497249	516211	96.3	429265	412263	104.1
56～59歳	511590	535477	95.5	441645	427649	103.3
合計	424499	419214	101.3	366461	334798	109.5

出典：地方財務協会（2014）より筆者作成

注：都道府県、男女計、大卒の値。

表 9　2018（平成 30）年の推定給与・給料比較

	推定給与			給料		
職種	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数	小・中学校教員	一般行政職	ラスパイレス指数
平均年齢	42.1	41.8		42.1	41.8	
20～23歳	256819	237248	108.2	218216	187461	116.4
24～27歳	286884	261578	109.7	243762	206686	117.9
28～31歳	331706	297949	111.3	281847	235424	119.7
32～35歳	376057	339240	110.9	319531	268050	119.2
36～39歳	419031	388314	107.9	356046	306826	116.0
40～43歳	450929	438950	102.7	383149	346836	110.5
44～47歳	476341	472502	100.8	404741	373347	108.4
48～51歳	492822	493728	99.8	418745	390119	107.3
52～55歳	502158	513207	97.8	426678	405510	105.2
56～59歳	509635	533399	95.5	433031	421465	102.7
合計	424037	412466	102.8	360299	325910	110.6

出典：地方財務協会（2019）より筆者作成

注：都道府県、男女計、大卒の値。

また、これらの分析をまとめると、次の 3 つの図表を示すことができる。

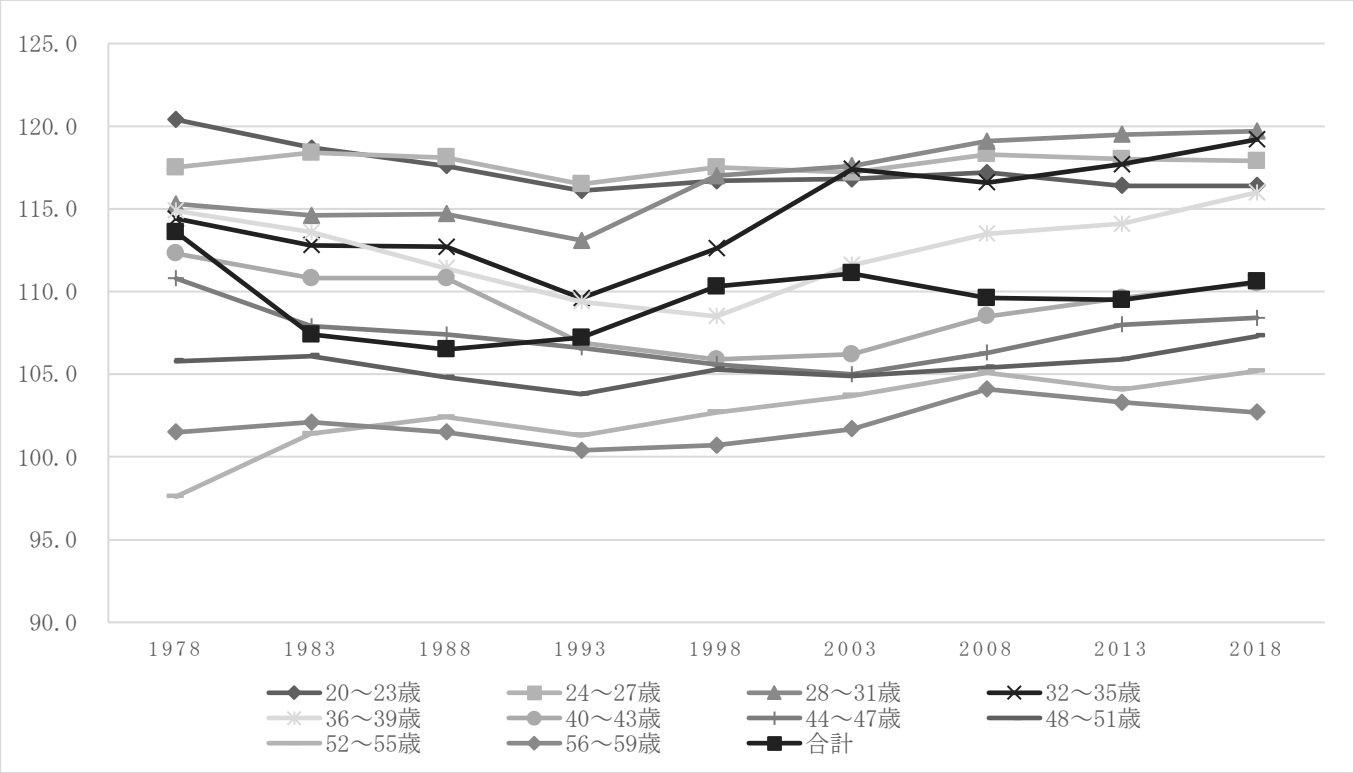

図 1　小・中学校教員の給料のライスパイレス指数の推移

出典：表 1～9 の分析結果から筆者作成

注：都道府県、男女計、大卒の値。

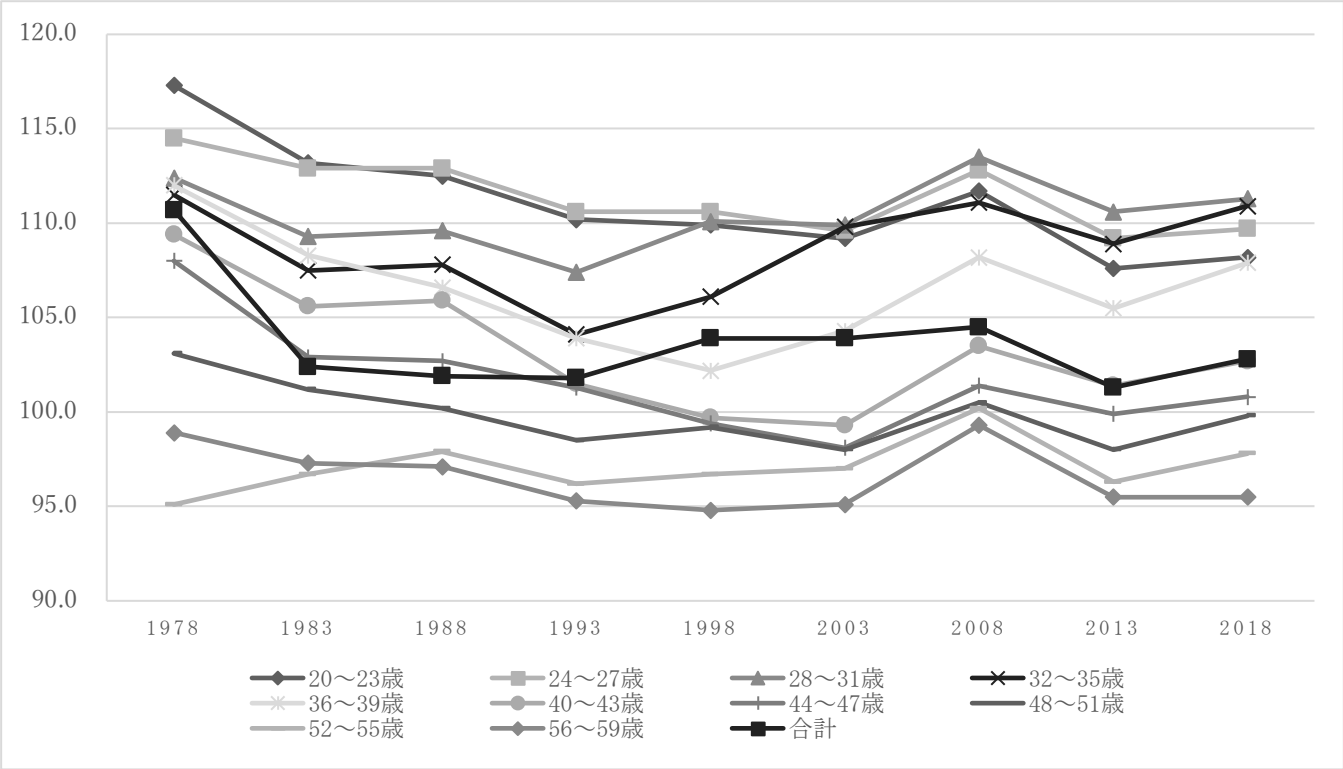

図 2　小・中学校教員の推定給与のラスパイレス指数の推移

出典：表 1～9 の分析結果から筆者作成

注：都道府県、男女計、大卒の値。

表 10　一般行政職の給与が小・中学校教員の給与を逆転する年齢層の推移

年	1978 昭和53	1983 昭和58	1988 昭和63	1993 平成5	1998 平成10	2003 平成15	2008 平成20	2013 平成25	2018 平成30
給与逆転の年齢層	52～55歳	52～55歳	52～55歳	48～51歳	40～43歳	40～43歳	56～59歳	44～47歳	48～51歳
	95.1	96.7	97.9	98.5	99.7	99.3	99.3	99.9	99.8
上の一つ若い年齢層	48～51歳	48～51歳	48～51歳	44～47歳	36～39歳	36～39歳	52～55歳	40～43歳	44～47歳
	103.1	101.2	100.2	101.3	102.2	104.3	100.2	101.4	100.8

出典：表 1～9 の分析結果から筆者作成

注：都道府県、男女計、大卒の値。それぞれの下段の数字は当該年齢層におけるラスパイレス指数を示す。

以上の分析の結果をまとめると、次の 2 点が指摘できる。

1 点目は、1978（昭和 53）年や 1983（昭和 58）年といった給与改善措置後と比較して一般行政職の給与が小・中学校教員の給与を逆転する時期が早まっていることである（表 1～10）。1978（昭和 53）年の一般行政職の給与が小・中学校教員の給与を逆転する時期は、「52～55 歳」の時点であったが、1998（平成 10）年と 2003（平成 15）年においては「40～43 歳」となり、急激に早まった。その後、2018（平成 30）年では「48～51 歳」の時点で逆転することとなった。

2 点目は、表 1～9 と図 1 から給料についてのラスパイレス指数の推移を見てみると、1978（昭和 53）年から 2018（平成 30）年までの間で、一部減少がみられる時点があるものの、多くの年齢層において数値を維持していることが分かる。つまり、給料については一般行政職に対する小・中学校教員の有利性は確保されているといえる。一方、表 1～9 と図 2 から給料に諸手当を合わせた推定給与のラスパイレス指数の推移を見た場合、多くの年齢

層において減少傾向にあることがわかる。

6. 結語:教員の全年齢層における優遇を達成できなかった人材確保法

本稿の研究課題は、小・中学校教員と一般行政職の年齢層ごとの詳細かつ長期的な給与比較により、人材確保法による給与改善措置は、小・中学校教員給与が一般行政職の給与に逆転されることを防ぐという意味での優遇を達成することができたのか、またそれはいつまで有効であったのかを明らかにすることであった。

この研究課題に対して総括すると、まず第一に、分析を行なったどの時点においても小・中学校教員給与が一般行政職の給与に逆転されていることから、人材確保法による給与改善措置の目的の 1 つであった小・中学校教員給与が一般行政職の給与に逆転されることの防止は、達成できなかったことが指摘できる。先述の通り、人材確保法制定前は、勤続 17 年目（大卒者で約 40 歳）が給与逆転の時点であった（岩間，1987，p.344）ことを踏まえると、給与改善措置の効果は大きなものであったことがいえるが、全年齢層において小・中学校教員の給与を優遇することはできなかったのである。

第二に、1998（平成 10）年と 2003（平成 15）においては、給与逆転の時期が「40～43 歳」と人材確保法制定前とほぼ同じ時期になっており、小・中学校教員給与が一般行政職の給与に逆転されることを防ぐという意味での人材確保法の効果は、1998（平成 10）年の時点で一度失われたことが指摘できる。また、2018（平成 30）年での給与逆転の時期は「48～51 歳」であり、給与改善措置後の 1978（昭和 53）年～1988（昭和 63）年よりも給与逆転の時期が早まっている。そのため、2018（平成 30）年現在において、人材確保法の効果は縮減しているといえる。

最後に今後の課題を述べる。5 の分析の結果の 2 点目で述べた両者の給料と給与のラスパイレス指数の推移から、人材確保法による給与改善の効果が失われたのは、給与から給料を除いた諸手当に原因があることが考えられる。今後は、この諸手当に着目して人材確保法による教員給与優遇の効果が失われた原因について検討する必要がある。

＜注＞

(1) 給与とは、基本給である給料に諸手当を合わせたものを指す。

(2) 本文における統計表の名称については、2018（平成 30）年のものを記している。各年齢層の平均給料月額について、1978（昭和 53）年と 1983（昭和 58）年は「第 3 表の 2 団体区分別、職種別、学歴別、男女別、年齢別職員数及び平均給料月額」であり、1988（昭和 63）年以降は、2018（平成 30）年と同様に「第 3 表の 2 団体区分別，男女別，職種別，学歴別，年齢別職員数及び平均給料月額」である。諸手当の額については、1978（昭和 53）年から 2003（平成 15）年までの間は「第 13 表 団体区分別、職種別職員の平均諸手当額」であり、2003（平成 20）年以降は、2018（平成 30）年と同様に「第 13 表 団体区分別、職種別職員の平均給与月額及び平均諸手当額」である。

(3) 対象を都道府県の職員としているのは、公立小・中学校教員の多くが、市町村立学校職員給与負担法に基づく県費負担教員であり、『地方公務員給与実態調査』においては都道府県の職員として扱われているからである。なお、2017（平成 29）年以降は、政令市立の義務教育諸学校に勤める小・中学校教員の人件費負担を都道府県から政令市に移管したが、本稿における分析では同一条件の下で推移を見るため、2018（平成 30）年においても都道府県職員のデータを用いている。

＜引用文献＞

朝日新聞，2019，「教員、進まぬ改革　OECD 調査　中学校、仕事週 56 時間で最長／生徒主体の学び、少ない授業」『朝日新聞』2019 年 6 月 20 日，東京朝刊，p.1.

地方公務員給与制度研究会，1984，『昭和 58 年地方公務員給与の実態』地方財務協会。

地方公務員給与制度研究会，1989，『昭和 63 年地方公務員給与の実態』地方財務協会。

地方公務員給与制度研究会，1994，『平成 5 年地方公務員給与の実態』地方財務協会。

地方公務員給与制度研究会，1999，『平成 10 年地方公務員給与の実態』地方財務協会。

地方公務員給与制度研究会，2004,『平成 15 年地方公務員給与の実態』地方財務協会。
地方公務員給与制度研究会，2009,『平成 20 年地方公務員給与の実態』地方財務協会。
地方財務協会，2014,『平成 25 年地方公務員給与の実態』地方財務協会。
地方財務協会，2019,『平成 30 年地方公務員給与の実態』地方財務協会。
中央教育審議会，2007,『今後の教員給与の在り方について（答申）』。https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/07041100.pdf（最終閲覧日：2021 年 6 月 24 日）
藤原誠，2006,「教員の人材確保の必要性―　教員給与は優遇されているか」『都市問題』第 97 巻第 3 号, pp.19-23.
岩間英太郎，1987,「７人確法」木田宏監修『証言　戦後の文教政策』第一法規出版，pp.342-361.
自治省行政局公務員部給与課，1979,『昭和 53 年　地方公務員給与の実態』地方財務協会。
人事院，1998,『人事行政五十年の歩み』人事院。
上林陽治，2020,「教員給与は適正に優遇されているのか～教員の働き方改革の論じ方～」『自治総研』497 号, pp.111-124.
経済財政諮問会議，2006,『経済財政運営と構造改革に関する基本方針 2006』。http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizai/kakugi/060707honebuto.pdf（最終閲覧日：2021 年 6 月 24 日）
教員等待遇改善研究調査会，1974,「教員等待遇改善に関する中間報告」『内外教育』第 2536 号,p.6.
労働政策研究・研修機構，2019,『ユースフル労働統計 2019―労働統計加工指標集―』労働政策研究・研修機構。