

4. 教員の残業に対する時間外手当について

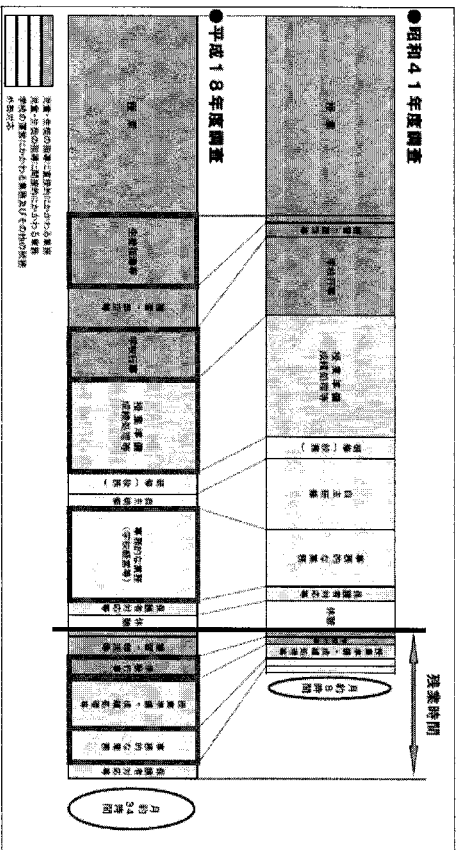
(1) 昭和41年度と平成18年度の教員の勤務実態の比較について

教員の多忙さについては、文部科学省が平成26年度以前に実施した平成18年度の教員勤務実態調査の時から既に明らかであった。

平成19年度の中央教育審議会答申「今後の教育給与の在り方について」（平成19年3月29日）では、「社会の価値観の多様化や地域や家庭の教育力の低下など、近年の学校を取り巻く環境の変化の中で、学校教育に対する過度な期待や学校教育が抱える課題の一層の複雑化・多様化が進んできている。このような中、学校の管理運営や外部対応に関わる業務が増えてきており、結果として教員に子どもたちの指導の時間の余裕がなくなっている。」と指摘した上で、「学校を取り巻く環境の変化に応じて、教員が対応すべき課題の複雑化・多様化が進み、これにより教員の職務負担が増大している中で、文部科学省が平成18年度に実施した教員勤務実態調査暫定集計によれば、恒常的な時間外勤務の実態が明らかになっている」と教育行政当局自身が調査した結果に基づき、学校教育における教員の恒常的な長時間労働の存在を指摘している。

ここで、教員の勤務実態について、昭和41年度調査と平成18年度調査とを比較した場合、グラフB3-4-1のとおりである。

グラフB3-4-1 文部科学省教員勤務実態調査（昭和41年度と平成18年度調査の比較）



(文部科学省「学校や教職員の現状について」より抜粋)

グラフB3-4-1のとおり、昭和41年度と比べ、平成18年度は残業時間が月約26時間増加しており、主に「事務的な業務」、「生徒指導」、「補習・部活動等」の業務が増えていることが分かる。

(2) 教員の勤務時間外手当について

① 民間企業の時間外勤務手当について

民間企業及び国立・私立学校では、労働基準法により、労働組合等との書面による協定（いわゆる三六協定）に基づき時間外勤務を命じることができ、時間外勤務には、時間外勤務手当が支給される。

【参考】労働基準法（一部抜粋）

第36条 使用者は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表するものとの書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

第37条 使用者が第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

民間企業の場合、一般的に、拘束時間から休憩時間を除いた実働時間を労働時間と考え、所定の労働時間を超えて残業した場合には、時間外勤務手当が支給される。

厚生労働省から「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（平成13年4月6日基発第339号）が示され、労働基準法においては、労働時間、休日、深夜残業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適切に把握するなど適切に管理する責務を有していることは明らかであるとしている。そのため、民間企業では、出勤時間と退勤時間を管理するが、タイムカード等により記録された出勤・退勤時間が労働時間とは限らない。このため、民間企業では、遅刻早退や私的行為など労働時間に該当しない時間を把握し、これを勤務時間から除外することによって、時間外勤務手当が計算されるとともに、労働者の労働時間を管理している。

② 公立学校の教員の時間外勤務手当について

公立学校の教員には、労働基準法第37条が適用されない。具体的には、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。）の第6条1項及び2項で次のように規定している。

【(参考) 給特法（一部抜粋）】

(教育職員の正規の勤務時間を超える勤務等)

第6条 教育職員（管理職手当を受ける者を除く。以下この条において同じ。）を正規の勤務時間（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第五條から第八條まで、第十一條及び第十二條の規定に相当する条例の規定による勤務時間をいう。第三項において同じ。）を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限るものとする。
2 前項の政令を定める場合においては、教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がされなければならない

また、給特法の第6条1項にある「政令で定める基準」とは、次のとおりである。

【(参考) 公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令（平成十五年十二月三日政令第四百八十四号）】

内閣は、国立大学入法等の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成十五年法律第十七号）の施行に伴い、及び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（昭和四十六年法律第七十七号）第六條第一項（同条第三項において準用する場合を含む。）の規定に基づき、この政令を制定する。

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「法」という。）第六條第一項（同条第三項において準用する場合を含む。）の政令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 教育職員（法第六條第一項に規定する教育職員をいう。次号において同じ。）については、正規の勤務時間（同項に規定する正規の勤務時間をいう。以下同じ。）の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務（正規の勤務時間を超えて勤務することをいひ、同条第三項各号に掲げる日において正規の勤務時間中に勤務することを含む。次号において同じ。）を命じないものとする。
- 二 教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、次に掲げる業務に従事する場合であつて臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする。
- イ 校外実習その他生徒の実習に関する業務

- ロ 修学旅行その他学校の行事に関する業務
- ハ 職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。）に関する業務
- ニ 非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要な業務

給特法第6条1項の政令で定める基準として、教員には、正規の勤務時間の割振りを適正に行い、原則として時間外勤務を命じないことを明記した上で、時間外勤務を命じる場合には、イ生徒の実習に関する業務、ロ学校行事に関する業務、ハ教職員会議に関する業務、ニ非常災害、児童生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする業務の場合にのみ限定している。

また、この限定された4項目の時間外勤務を行ったとしても、残業時間に見合った時間外勤務手当は支払われない。なぜならば、公立学校の管理職以外の教員には、労働基準法第37条の時間外労働における割増賃金の規定が適用除外となっており、時間外勤務の時間数に応じた給与措置である時間外勤務手当が支給されず、原則として一律で給料に4%の定率を乗じた額の教職調整額が支給されているからである。

教員は、時間外勤務命令に基づく業務だけでなく、授業の準備やテスト問題の作成・採点、クラブ活動の指導、家庭訪問等のすべての業務を教職員調整額の算定根拠となる時間を含めた勤務時間の中で処理していくことが想定されていると考えられる。

5. 教職調整額の算定根拠について

(1) 教職調整額制度の経緯について

教職調整額は、昭和 46 年 2 月に人事院が「義務教育諸学校等の教員に対する教職調整額の支給等に関する法律の制定について意見の申し出」を行い、「教員の勤務は、勤務時間の内外を問わず、包括的に評価することとして、現行の超過勤務手当及び休日給の制度は適用しないものとし、これに替えて新たに俸給相当の性格を有する給与として教職調整額を支給することとする」と提言した。すなわち、教員は、極めて複雑・困難・高度な問題を取り扱い、専門的な知識・技能を必要とされるなどの職務の特殊性を有していることから、学校の業務は専門職たる各教員の自発性・創造性が必要な業務と言える。

また、時間的拘束性の強い授業時間以外の、放課後や夏休み等の長期休業期間は、この時間をどのように有効に活用するのにかについて、校長その他の管理職の承認が必要ではあるが、一般の行政職務と異なり、教員の自発性・創造性に相当程度依拠するところがある。加えて、自己研修や修学旅行等の学校行事のように学校外で行われる業務もある。このようことから、結果として管理・監督者が教員の勤務実態を直接把握することが困難という、特殊性な業務形態の面があると言える。

これらの理由から、教員の職務は一般労働者や一般行政職員とは異なり、特殊なものであり、超過勤務手当制度はなじまないとして、教職調整額の制度が導入されたと考えられる。

(2) 教職調整額の支給率について

教職調整額は、勤務時間の長短にかかわらず、教員の勤務時間の内外を問わず包括的に評価するものとして、給料の 4% に相当する額を基準として条例で定めるところにより支給する。都の教員も条例により、原則、給与の 4% に相当する額を支給することとしている。

なお、教職調整額制度における根拠条文は、次のとおりである。

【(参考) 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 (昭和四十六年五月二十八日法律第七十七号) (一部抜粋)】

第三条 教育職員 (校長及び教頭を除く。以下この条において同じ。) には、その者の給料月額の百分の四に相当する額を基準として条例で定めるところにより、教職調整額を支給しなければならない。

【(参考) 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に関する条例 (一部抜粋)】

第三条 義務教育諸学校等の教育職員 (学校職員の給与に関する条例 (昭和三十一年東京都条例第六十八号。以下「給与条例」という。) 別表第一の教育職給料表の適用を受ける者に限る。第四項及び第五条において同じ。) のうちその属する職務の級がこれらの給料表の四級以下である者には、その者の給料月額の百分の四に相当する額の教職調整額を支給する。

国が、教職調整額を 4% に設定した根拠は、昭和 41 年度の文部科学省の「教員勤務実態調査」に基づいている。

表 B3-5-1 は、当時の調査で明らかになった教員の 1 週間平均の勤務時間外勤務時間を示している。

表 B3-5-1 1 週間平均の勤務時間外勤務時間

| 教員の 1 週間平均の勤務時間外勤務時間数 | |
|-----------------------|-----------|
| 小学校 | 1 時間 20 分 |
| 中学校 | 2 時間 30 分 |
| 平均 | 1 時間 48 分 |

(昭和 41 年度「教員勤務実態調査」より監査人が作成)

1 週間平均の超過時間が年間 44 週 (年間 52 週から、夏休み 4 週、年末年始 2 週、学年末 2 週の計 8 週を除く) にわたって行われた場合の超過勤務手当に要する金額が超過勤務手当算定の基礎となる給与に対し、約 4% に相当するとしたものである。この昭和 41 年に設定した教職調整額が現在も採用されており、現在に至るまで支給率の見直しは行われていない。

(3) 教職調整額制度の在り方検討を含めた教育環境整備のための取組について

文部科学省で実施した教員の平成18年度教員勤務実態調査やOECD国際教員指導環境調査(TALIS)2013年調査でも明らかのように教員の勤務実態は、長時間労働を示していると考えられる。

では、教職調整額の見直しを行い、勤務実態に即した支給率を設定すれば良いのかというと、そのように単純な問題ではないようである。

文部科学省は、教職調整額の見直しなどについて専門的・技術的な観点から検討するため、平成20年4月に「学校組織運営の在り方を踏まえた教職調整額の見直し等に関する検討会議」を設置しており、本検討会議では、教職調整額の見直しは、単に給与の問題にとどまらず、学校の組織運営、教員の勤務時間管理、教員の勤務時間内外における勤務の在り方、教員の果たすべき職務の内容や責任などにも大きく影響する問題であり、特に教員の勤務時間の管理や時間外における勤務の在り方などに直接影響が及ぶものであるとしている。

確かに、授業時間そのものについては、昭和41年と大きく変わっていないと言える。しかしながら、現代の教育現場は、昭和41年と比べて、非常に多様化・複雑化しており、特に国際教育、環境教育、ものづくり教育、消費者教育、防災・安全教育、ICT教育など様々な教育とその課題に対応することが求められており、しかも、増加、複雑化しているいじめ・不登校等の防止とその解決に対応することも求められていることから、質的な負担が極めて増加している。更に言えば、調査文書や業務関連文書作成などの事務的業務、部活動指導、また、保護者・PTA対応、地域対応、行政関係団体対応など学校を取り巻く多様な業務も教員の負担増加を増幅させている。このような状況では、教員の長時間労働を早期に解決することは困難であり、しかも将来的には教員を指す若者を確保することが困難になり教員不足を招くおそれもある。

一方、単に教職調整額の支給率を高くしても、それは人件費負担が多くなるという結果になるに過ぎず、抜本的な改善とは言い難い。このような状況に鑑みると、教員が授業や学級経営を中心として、児童・生徒の教育に専念することができるよう、効果的・効率的な学校運営体制を整備することが必要であると考えられる。

(意見1-18) 教職調整額制度の在り方検討を含めた教育環境整備のための取組について

文部科学省の実施した昭和41年度と平成18年度の教員の勤務実態調査から明らかのように、教員の業務は多様化し、負担が大きくなっている。これは、教育内容が国際教育、環境教育、ものづくり教育、消費者教育、防災・安全教育、キャリア教育、ICT教育というように複雑化・多様化してきたことや、それに対応するために授業準備や教材研究が必要になり、教員の本来の役割である児童・生徒への教育指導が増大しているためであると考えられる。

このような時間外勤務増大の蓋然性が高いにもかかわらず、昭和41年度の勤務水準で定められた教職調整額が現在もなお採用されていることからすると、教職調整額が現在の勤務実態と整合していないのは当然である。

文部科学省は、教職調整額の見直しの必要性を認識しつつも、教員の業務の長期化は、教職調整額の見直しという単純な問題では解決しないと、教職調整額の見直しを行う前に、学校の組織運営体制の整備・充実と地域・教育委員会の役割分担と連携に課題があるとしている。

平成27年度、文部科学省は、校長のリーダーシップの下、カリキュラム、日々の教育活動、学校の資源が一体的にマネジメントされ、教職員や学校内の多様な人材が、それぞれの専門性を生かして能力を発揮し、子供たちに必要な資源・能力を確実に身に付けさせることができる「チームとしての学校」の実現に取り組んでいる。

教育庁は、平成12年度より教職員人事考課制度の導入に始まり、早期から公立学校の教員を統括校長、校長、副校長、主幹教諭、指導教諭、教諭などのそれぞれに職に応じた役割分担・責任を明確化するなど、鍋蓋組織であった教育現場を階層化した組織とすることで効率化を図ってきた。また、いじめや不登校問題等に対応するために平成25年度より公立小・中学校及び高等学校全校にスクールカウンセラーを配置することによって、教員が児童・生徒への教育指導にできる限り専念できるように取り組んできた。

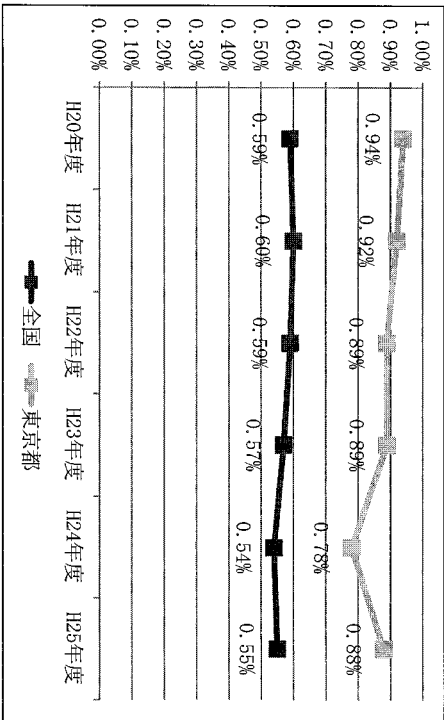
しかしながら、教職調整額の支給率は、公立の義務教育諸学校等の教職員の給与等に関する特別措置法により、給与月額4%に相当する程度と決められており、各地方公共団体では、各々の判断により実態に即した教職調整額を設定することができない。都教育委員会は、「チームとしての学校」の実現に向けて、教員が児童・生徒への教育指導にできる限り専念できるようにするための取組を継続して実践するとともに、文部科学省に対し、教職調整額制度の在り方の検討を含め、教員が本来業務に専念できる環境の早期実現に必要な要望を行うよう取り組むこととされた。

6. 教職員の退校時間の把握について

(1) 教員の精神疾患による休職者率について

都の精神疾患による休職者(教員)の状況は、グラフ B3-6-1のとおりである。

グラフ B3-6-1 精神疾患による休職者(教員)の割合推移



(教育庁作成の資料より監査人が作成)

グラフ B3-6-1のとおり、全国と比べて、都の精神疾患の休職率は高い。都教育委員会が公表している「教員のメンタルヘルス対策について」の中で精神疾患による教員の休職者率の高い都道府県を公表しており、その状況(平成19年度)は表 B3-6-1のとおりであり、都は全国で6番目に休職率が高い状況である。

表 B3-6-1 平成19年度の休職率の都道府県順位

| 上位 | 都道府県 | 休職率(%) | 下位 | 都道府県 | 休職率(%) |
|----|------|--------|----|------|--------|
| 1 | 沖縄県 | 1.09 | 47 | 富山県 | 0.18 |
| 2 | 大阪府 | 1.01 | 46 | 静岡県 | 0.23 |
| 3 | 広島県 | 0.85 | 45 | 山形県 | 0.24 |
| 4 | 神奈川県 | 0.78 | 44 | 茨城県 | 0.25 |
| 5 | 京都府 | 0.76 | 43 | 山梨県 | 0.25 |
| 6 | 東京都 | 0.72 | 42 | 岐阜県 | 0.33 |

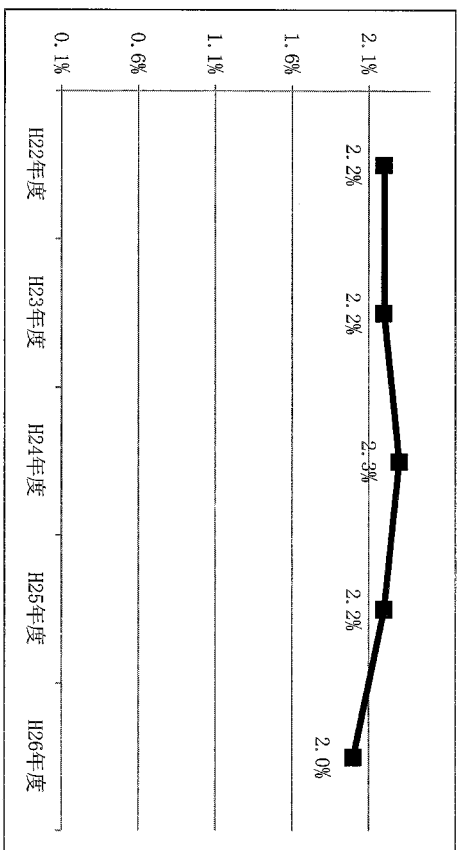
(都教育委員会「教員のメンタルヘルス対策について」より抜粋)

そこで、都では精神疾患による休職者率について他の道府県及び全国平均との比較分析を実施しているのか質問したところ、「精神疾患による休職者率を全国平均と比較したデータはあるが、それ以外はない。病气休職の予防及び職場復帰支援等に当たっては、個々の休職者の状況等を把握する必要はあるが、全体の休職者率及び復職者率を他の道府県及び全国平均と比較することは必ずしも必要とは考えていない」との回答であり、精神疾患による休職率が全国平均より高い理由は不明であった。

(2) 教員の離職率について

都の教員の離職率は、グラフ B3-6-2のとおりである。

グラフ B3-6-2 教員の離職率

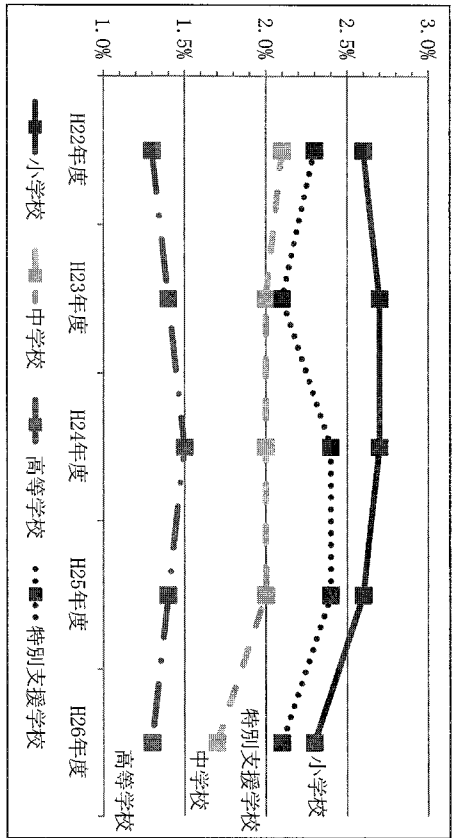


(教育庁作成の資料より監査人が作成)

(注) 定年退職者を除いた離職率である。

都の教員の離職率は、平成22年度から平成26年度まで2%程度を推移しており、一定程度発生していることが分かる。そこで、「都では把握していない」との回答であった。そのため、全国平均と比較した場合に都の離職率がどのような割合なのかは不明である。

グラフ B3-6-3 学校種別の教員の離職率



(教育庁作成資料より監査人が作成)

都の離職率を学校種別で見た場合、小学校の教員の離職率が高いことが分かる。

そこで、小学校の教員の離職率が高い理由を質問により確認したところ、教育庁は、「過去5年間の普通退職者の女性比率は68.2%、勲奨退職の女性比率は69.2%で、在職者全体の女性比率(平成26年度は53.3%)よりも高いことから、全体的に女性の離職率が高い。とりわけ小学校は、最も女性比率が高い(平成26年度は63.3%)ことから、その傾向が顕著となり、離職率が高くなっている。なお、退職事由として多いのは他の道府県公立学校へ就職、育児・家事専念、傷病である。」との回答であった。

(3) 教職員のワーク・ライフ・バランスについて

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事と生活の調和のことであり、個人の多様な生き方に合わせた働き方ができることを意味する。

都は、平成27年3月に「東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」を策定し、職員の意識・働き方の改革、制度の活用促進、妊娠・子育ての中の職員への支援、男性職員の子育ての参加支援・育児中の職員のキャリア形成促進、職場の危機管理としての仕事と介護の両立支援、生産性向上に向けた能力開発・働き方改革の取組を展開している。

教員のワーク・ライフ・バランスを実現するためにも、教員の健康を確保し、

安心して働くことのできる職場環境を作り、恒常的な時間外勤務の抑制やメンタルケア等に取り組むことが必要であると考えられる。

(4) 教職員のメンタルケアの取組について

本報告書第3のⅢの6.(1)「教員の精神疾患による休職者率について」で記載したように、都の教員は全国平均を上回る休職者率となっている。また、都道府県別に見ても平成19年度時点の休職者率は全国で上位6番目に位置していた。なお、都における精神疾患による休職者数は平成20年度をピークに高止まりの状況で推移している。

精神的不調は早い段階で気付きにくく、本人が不調を自覚しないと相談や受診につながりにくい。そのため、教育庁では予防に重点を置きながら「早期自覚」及び「早期対応」を基本とするメンタルケアに取り組んでいる。

具体的には、メンタルヘルスに関する啓発冊子による啓発の徹底、教職員の職場環境を把握した臨床心理士による土日相談、定期健診によるストレス検査の実施、セミナー講師やカウンセラーのための臨床心理士の派遣、体・心のケアやコーチングなどの研修を行う副校長ベネジックプログラム、休職した教員の円滑な職場復帰と再休職の防止を図るための復職支援、精神科医による精神保健講習会や精神保健相談事業が実施されている。

このような事業の効果として、教育庁は、①心理士派遣の利用者から「セルフケアやラインケアの方法が分かり、今後の業務に生かせる」、②「自分を見つめ直す良い機会であった」などの意見があったこと、また、③「リワークプログラムの利用者からは、「段階を追ったプログラムを実施することでスムーズに復職することができた」などの意見があったこと、④副校長ベネジックプログラムの参加者からは、「他校の副校長と面識ができたことにより、今後同じ悩みや課題を相談でき、心理的な面で支えになる」などの意見があったことを挙げている。

(5) 都立学校 (鳥しよを除く) 教職員の退校時間の管理について

都の教職員は、出勤時には職員カード (ID カード) で出勤時間を記録しているが帰宅時の退校時間を記録していない。それは、平成14年に東京都教育委員会と職員団体との間で、表B3-6-2のような合意がなされたことによるものである。

表B3-6-2 教育委員会と職員組合との調整

| 項目 | 調整内容 |
|---------------------------|--|
| 「職員カード」を導入した場合の具体的な内容について | 主に出勤の管理を行うので従来の出勤簿の機能を持つことになる。具体的には、 ①出勤の際、勤務時間の前にカードを通して出勤を確認するもの ②事前に申請された休暇等職免処理等により担当者が入力し、教職員の勤務を確認する。なお、退勤には使用しない。以上のことから出勤簿は廃止する。(講師は除く)。また、打ち出し保管は必要に応じて行うことになる。 |

(教育庁作成資料より監査人が作成)

表B3-6-2のとおり、退勤時には職員カードを使用しないとなっており、現在の機器類が整備されている環境下において、退校時間を記録し管理することは技術上可能であることが分かる。

仮に、在校時間が恒常的に長い教員の在校時間を正確に把握することができるとしたら、在校時間が長い理由を確認することによって、個々の教員が心身の健康を崩してしまう前段階で、メンタルケアが可能になること、また在校時間をデータ管理しているということをもって、不必要な在校時間の抑制効果と意に沿ったワーク・ライフ・バランスの実現効果を期待することができるものと考えられる。

(意見1-19) 教職員の退校時間の把握について

都の教員の精神疾患による休職者率は全国平均と比較すると高く、定年退職以外の理由による離職者も一定割合発生している。その原因が教員の恒常的な時間外勤務にあるとは一概には言えないが、恒常的な時間外勤務が生じている結果として、教職員の中には、意に沿ったワーク・ライフ・バランスが取れず、また心身の健康に悪い影響を及ぼしている可能性がある。教育庁は、都立学校の場合、勤務監督権者である校長に対し、所属職員の勤務時間の適正な割り振りや運用に万全を期すよう通知を发出し、校長・副校長はその通知に基づいて、校内巡回や教員への声掛けなどにより、教員の勤務実態を適切に把握し管理に努めているものと主張している。しかしながら、教職員の退校時間について客観的な記録を行っていないことから、教職員の客観的な勤務実態等を事後的に確認することが難しい状況にある。

教育庁は、メンタルケアの更なる充実、意に沿ったワーク・ライフ・バランスの実現、不必要な在校時間の抑制など様々な労務対策のために、現行の職員カード (ID カード) を用いるなどして、教職員の在校時間を客観的なデータとして正確に記録する方法を導入し、その記録を定期的に分析することによって、必要な場合には勤務体制の見直しを校長等に指導するなど改善策を講ずることとされたい。

IV 都立高等学校の債権管理について

1. 高等学校等の授業料と就学支援金との関係について

高等学校等の授業料については、「公立高等学校に係る授業料の不徴収及び高等学校等就学支援金の支給に関する法律」が平成22年4月1日より施行され、公立高等学校（全日制、定時制、通信制）の授業料不徴収制度の開始とともに、私立高等学校等の生徒については、高等学校等就学支援金が支給される制度が開始された。

その後、「公立高等学校に係る授業料の不徴収及び高等学校等就学支援金の支給に関する法律の一部を改正する法律」の成立により、平成26年度入学者から、公立高等学校に係る授業料の不徴収制度と、私立高等学校等に係る就学支援金制度との2本立てとなっている従来の制度が、所得制限を設けた就学支援金制度へ一本化された。すなわち、平成26年度入学者から、授業料を原則徴収するとともに、保護者等の収入の状況に照らして経済的負担を軽減する必要があると認められる者については、就学支援金が支給されることとなった。

ここで、平成26年4月以降の入学者の授業料、高等学校等就学支援金の金額は、表B4-1-1のとおりである。

表 B4-1-1 都立高等学校の授業料・就学支援金の金額

| 学校種別・課程別 | 授業料額等 | 高等学校等就学支援金支給額 | |
|-----------------------|------------------------------|--|------------------------------|
| | | 区市町村民税所得割額が30万4,200円未満の世帯 | 区市町村民税所得割額が30万4,200円以上（※）の世帯 |
| 全日制課程 | 年額 118,800 円 | 年額 118,800 円 月額 9,900 円 | 対象外 |
| 定時制課程 | 年額 32,400 円 | 年額 32,400 円 月額 2,700 円 | |
| 定時制単位制課程 | 年額 1 単位につき 1,740 円 ×履修単位数 | 年額 1,740 円 ×履修単位数 月額 145 円 ×履修単位数 | |
| 通信制課程 | 年額 1 科目につき 870 円×履修科目数 | | |
| (平成25年度以前から在籍する生徒に適用) | | | |
| (平成26年度入学生徒から適用) | 年額 1 単位につき 336 円×履修単位数 | 年額 336 円 ×履修単位数 月額 28 円 ×履修単位数 | 対象外 |
| 特別支援学校高等部 | 年額 1,200 円 | 年額 1,200 円 月額 100 円 | |

(都教育委員会ホームページより監査人が作成)
 ※ 両親のうちどちらか一方が働き、高校生一人(16歳以上)、中学生一人の子供がいるモデル世帯で年収910万円以上。