

2010年8月15日

第41回全国臨時教職員問題学習交流集会 in 宮城

【主催者あいさつと基調報告】

## “教育に臨時はない”の原点と私たちの課題 臨時教職員の切実な思いを軸にして

臨時教職員制度の改善を求める全国連絡会

会長 山口 正

はじめに、主催団体を代表して、<第41回全国臨時教職員問題学習交流集会in宮城>に参加されたみなさんに歓迎のあいさつを送ります。また、今集会開催のために、ご尽力いただいた現地実行委員会のみなさんに感謝を表します。三日間、お世話になります。

### 【1】“教育に臨時はない” その告発と闘いの原点

資料1「全国集会開催のあゆみ」で見るとおり、1969年に高知県で始まった臨時教職員運動は、翌70年に全国「臨時教員制度を告発する」青年教師の会の誕生として発展、71年1月に第1回全国臨時教員学習交流集会を開催しています。教育における非正規問題を告発し、その改善に組織的に取り組むようになって今年で41年、また全国集会を開催して来年で40周年になります。

このあゆみのなかで全国連絡会は、1)臨時教職員制度が子どもたちの学習権・発達権を侵害し、2)教育に携わる教職員の労働権を侵害する、二重の人権侵害という本質をもっている社会的問題としてその実態を告発してきました。また、それらの人権侵害を許さない闘いを“教育に臨時はない”という言葉にこめて追求してきました。

ここであらためて強調したいことは、この告発と闘いの原点は臨時教職員の実態(切実な声)から出発したという点です。またその実態をまわりが共感的に受けとめるなかで、問題の深刻さが徐々に(共通した問題として)理解されてきたという点です。この40年、臨時教職員問題の解決や制度改善をすすめている地域では、臨時教職員問題を個別力量問題に解消せず、当事者を集団的に支える活動と、当事者(集団)の立ち上がりをつくり出す活動を重視してきました(働く者の結びつき=団結とそれによって社会的横暴を是正する力の実現です)。

7月、8月に全国各地で公立学校の教員採用選考試験が実施されていますが、この時期は選考結果(1次)が発表され、受験者は「合否」に揺れるときです(実態)。

この時期、私のところには多数の受験者からメールが届きます。そのなかから、二人の臨時教員受験者を紹介したいと思います(私信のため主な内容は口頭紹介で)。

Aさんは愛知県外で働いている臨時教員で、今回も名古屋市を受験された方です。試験会場で受け取った市民団体(求める会)のチラシを捨てずに、そこに記されていた相談窓口(メールアドレス)にメールを送ってきたのです。1次結果は「不合格」でした。その内容は.....

私から返信を送りました。そのなかで、名古屋市の実態を説明し、Aさんが体験された面接の非教育的内容を指摘しました。また、教職経験を尊重してほしいというAさんの願いは、臨時教

員受験者の共通した願いであることも記し、必要な情報を提供しました。

翌日届いたAさんからの再メールには、最後に「...今は落ち込んでいますが、また来年も挑戦する気になりました」と記されていました。仲間の存在を知ったからです。

Bさんは若い臨時教員です。3回目の受験も「不合格」でした。過去2回の「不合格」ではたいへん揺れた方でしたが、今回は違っていました。教員採用学習交流講座の実行委員としての体験が、Bさんを大きく成長させていました。その内容は.....

## 【2】増加する臨時教職員の実態と背景

周知のとおり、年々、学校における非正規問題が拡大しています。

昨年末に文部科学省（以下、文科省）が公表した『平成21年度学校基本調査報告書』を集計すると、2009年5月1日時点で全国の小中高校特別支援学校には約111.5万人の教員（総数）が働いています。そのうち職名「講師」は16万4779人、「講師」率は14.8%となっています（教員7人に1人は「講師」）。1年前（2008年）に比べ、教員総数は6146人増えていますが、そのうちの83%が「講師」という実態です（公立学校は96%）。公立学校における「講師」増加は著しいものがあります（この50年で「講師」率は5倍以上に）。資料2・3参照

しかしこの数値は限定されたものです。文科省調査では職名「講師」以外の臨時教員が調査対象から除外されている県があるため、実態調査から推計した臨時教員数は20万人と判断されています（山口の調査推計）。

では、なぜ非正規教員（臨時教員）が増加してきたのか、それを結論づけるためには詳細な分析が必要です。この点に関して、全日本教職員組合（全教）編集『クレスコ』2010年8月号で土屋基規（神戸大名誉教授）は論文「なぜ増える？ 臨時教職員/教育法制・行財政改革による構造的問題」から検討を行っていますが、少なくとも教職員配置基準の切り下げ・弾力化とともに、教育予算削減（その主要内容が教職員給与）と連動していることは明らかです（同時に、教職の専門性の切り下げ・差別化という職務分断・雇用政策という重大な背景があると私は判断していますが、ここでは立ち入らないことにします）。

先に資料で示したとおり、この数年の臨時教員増加は公立学校で著しく見られた傾向でした。その背景には、2006年度から実施された義務教育費国庫負担制度の変更（国庫負担率2分の1から3分の1への切り下げ）によって、教職員給与の引き下げや定数崩し（正規常勤から非正規非常勤への置き換え）が連動して拡大実施されてきたことがあります。また、それ以前の2004年度から導入実施された同国庫負担の総額裁量制によって、都道府県（地方）の予算決定裁量（その結果の教育予算削減）を拡大したことがあります。周知のように、総額裁量制とは「都道府県に配当される教職員給与費の総額の範囲内であれば、都道府県が諸手当や給与本体の金額、教職員の定数を自由に決定し運用することを認める制度」です。上記の変更と裁量制導入によって、赤字財政に苦しむ都道府県は国から支給される予算をかなりりの裁量（自由度）をもって決定できるようになりました。

しかも、都道府県の一般財源の約三割をカバーしてきた地方交付税の急激な削減によって、本来、教育費に充当すべき地方交付税を削減する結果にもつながっています。少なくない都道府県において起きている地方交付税（一般財源）における教育予算の削減が、国庫負担（3分の1）の切り下げ申告＝給与と定数切り下げによって可能になっている（義務教育費国庫負担制度にお

ける国庫負担金の返還問題」と、小川正人（放送大）は最近の著書『教育改革のゆくえ』（2010年）で指摘しています。あわせて、負担金の返還が国の公立学校教職員の給与算定基準を引き下げる動向につながっていることも指摘しています。

こうした国庫負担金を返還する都道府県が全体の三分の一近くまで出てきたことを捉えて、国（文部科学省）が都道府県に配当する総額算定の基準としている国の平均給与月額が、地方の実情からみて高過ぎるのではないかとその引き下げを主張する意見も出てこないとも限らない。/ 事実、三位一体改革以降、政府と財務省は、公立学校教職員の給与水準は他の一般公務員に比べて高いと批判し、給与の水準・体系の見直しを強く求めてきた。 [ 小川『教育改革のゆくえ』2010年より ]

国・地方の教育予算削減の方法として臨時教職員の増加が意図的・制度的に追求されているところに、今日の特徴があります。その結果、臨時教職員の増加が教育現場にさまざまな問題を生じさせていることが、各方面で指摘されてきています。

その一例は、今年1月15日に公表された、日本の教育を考える10人委員会（委員長は佐和隆光、委員に佐藤学や齋藤貴男らがいる）からの提言「未来を担う子どもたちのために～今進めるべき教育政策～」にも指摘されています。提言には具体的な11の提言が盛り込まれ、そのうち三つは「教職員を取り巻く環境に関する提言」です。

提言5：正規雇用の専任教員を拡充すること！

提言6：教員の資質向上のために研修の充実・高度化を図ること！

提言7：事務職員・専門職等のスタッフを拡充すること！

提言5では、身分と待遇の不安定な臨時教員の増加が教育活動に支障をあてている現状を指摘し、教員定数の改善やワークシェアリングの制度整備を求めています。

\* 教育現場では、予算削減や少人数教育の推進などの理由から、臨時採用教員（以下、臨採教員と記す）が増加しています。

\* しかしながら、臨採教員は給与が安く、身分の保障がないため、長期的な視野から腰を据えて教育活動に取り組みにくい状況です。また、臨採教員が増加することで、部活動の顧問など専任教員にしかできない業務が特定の教員に集中する事態が発生しています。

\* このような状況を改善するためにも、教職予定数に対する専任教員の割合を基準として設けることが効果的です。

\* また、専任教員の定義もフルタイムだけでなく、パートタイムも認めることで（ワークシェアリング）、より多様な人材の確保が期待できます。

教育現場における非正規の増加が教育活動に支障を与えていることは、政府機関の会議やヒアリングでも明らかになってきています。今年7月に出された中央教育審議会の「今後の学級編成及び教職員定数の改善について（提言）」でも、教育的観点から「正規教員の配置促進」が「教職員定数改善計画の策定・実施・加配定数の基礎定数化により、都道府県が計画的・安定的に教職員の採用・配置を行いやすくなることを期待」とすると表明しています。

過重な職務と教員不足によって、教員は（も）異常な超過勤務を強いられています。超過勤務時間はOECD加盟諸国で最高であり（月80時間以上）、心身ともに疲労困憊のなかで働いています。使用者の労働者に対する労働時間の強要（横暴・ちよろまかし）はまるで18、19世紀のイギリス

版のようです。

たとえば、公立諸学校の2008年度新規採用（条件付採用）教員で正式採用にならなかった人数は全国で315人（前年度301人）、東京都78人、大阪府32人、愛知県23人、横浜市31人、名古屋市7人という状況です。そのうち304人（97%）が依願退職です。新採1年目で依願退職せざるをえない教師生活の過酷さを想像することができます。また同年度の休職者（8578人、全体の0.94%）は過去最高（10年前に比して休職者数は2倍）になり、その63%が精神的疾患（5400人）を理由とするものです。命を育み、その大切さを教える場（学校）が、自らの命と健康を犠牲にする教師たちによって支えられている現実には異常の何ものでもありません。

しかし、こうした教員のおかれている実態に対して、文科省の認識は異なっています。文科省は平成22年度予算に関する補足資料（文部科学省予算について）で「教育水準に係る各種指標」をOECD調査から導き出していますが、そこに記された「事実」はきわめて一面的です。

事実1 我が国の教員の授業時間は短い。

事実2 我が国の教員の給与水準は高い。

事実3 我が国の教員数は、主要先進国と比較しても遜色ない水準。

事実1や2からは長時間勤務時間が、事実3からは多数の非正規教員の存在がそれぞれ捨象（黙認）され、一定のOECD諸国に比して遜色ない教育水準であると表明するのです。

労働者が不当な労働や処遇を強いられれば、そうした状況を許さないのが労働組合の本質的な姿です。労働組合に対する期待が高まっていることが、最近の政府調査結果でも、労働組合加入者の増加として表れています。

たとえば、昨年12月に厚生労働省が公表した「労働組合基礎調査」によれば（6月30日現在）、全雇用労働者5,455万人に対する労働組合員数は1,007万8千人で、推定組織率は18.5%となっています。注目したいのは、労働組合員数は前年より1万3千人増加し、組織率も前年比で0.4%上昇していることです（34年ぶり）。全労連はその前進に「パートタイマーなど短時間雇用労働者の組織化が大きな役割を果たしていることは、今後の労働運動と組織の方向性を指し示しているといえる」（12月の全労連見解）と指摘しています。

いま、注目されている労働組合のひとつが広島電鉄労働組合です。経営危機のときには会社のなかに二つの労働組合があり、その後、組合を統一。非正規の正規化と待遇格差解消のための合意を会社内に築きながら、会社の経営再建に踏み出している労働組合です。報道機関のインタビューに佐古労組委員長は、非正規問題に向き合う理由を正規や経営者に粘り強く語ってきたが、それは非正規の改善が職場全体の団結と職能を高める力になるというものでした。正規の給与見直しも説得しながら、非正規の正規化・給与引き上げに取り組んでいる組合の姿に共感が広がっています。

こうした全国的な動向に対して、教職員の組合加入率は42.3%（昨年10月時、前年44.1%）、1976年以降、34年連続の低下となったと報じられています（文科省調査）。いま、非正規教職員を組織し、その改善に真摯に向き合う労働組合の存在がますます求められています。あわせて、教職員組合（労働組合）のちがいを越えた、非正規問題解消・改善の共同の取り組みや、非正規の横断的な結びつきを広める活動は、私たちの急務な課題になっています。

### 【 3 】 臨時教職員制度をとりまく諸課題

課題 1 : そもそも臨時教職員制度は何が問題なのかという共通理解の困難さの存在

それを克服する課題 = 本質理解と合意づくりの課題

臨時教職員問題を個人的問題に解消する見方 内(本人)と外に存在

臨時教職員制度の何を問いかけているのか

#### 【その本質】

臨時教職員制度は、子どもたちの学習権・発達権を侵害し、教育に携わる教職員の労働権を侵害する、二重の人権侵害という本質をもっている。

#### 【国民的合意づくり】

臨時教職員制度の改善は、新しい学校教育を創造し、それを担う人的構成(教育専門職とその他の専門的スタッフ)をどうするかという問いを投げかけている。

課題 2 : 臨時教職員(非正規職)の拡大がいちだんと進むなかで、臨時教職員任用の法的位置づけと職務にふさわしい待遇を明示・要求する課題

その必要性(職務)が同一なのに各州市の任用実態に格差

任用権者(教育委員会、経営)の都合によって、臨時教職員の乱用が常態化

臨時教職員制度の改善運動において要求の一致が作りにくい(団結の障害)

臨時教職員の意図的政策・経営の施策に共通して対抗できない

課題 3 : 大分県の事件を発端にして、不正な教員採用選考行政がこれまでになく問われる状況にあるなかで、公正な選考とは何なのか、「あるべき教員採用選考のあり方」(その条件整備の内容)を明確にする課題

選考とは何か、選考基準とは何かという選考をめぐる理念整理

教育委員会が求める「教師像」の検討(父母住民が求める教師像の検討)

受験年齢制限の緩和・廃止と特別選考制度の評価・あるべき方向の検討

とりわけ、臨時教職員経験者の特別選考制度の抜本的改善

広範な開示請求活動の追求

戦後教員養成理念の形骸化する動向(養成塾)批判と、養成機関との連携

課題 4 : 問題を個人的力量に解消せず、臨時教職員の切実な要求と力量を尊重、引き出す、教職員組合と市民運動(世論化)の課題

任用・採用問題を個人的な問題に解消しない取り組み(意見交流と合意)

問題への理解・解決に欠かせない、臨時教職員の立ち上がり(当事者性)と世論化への取り組み

課題 5 : 「非正規問題」が社会的課題になるなかで、行政・経営の非正規問題に対する姿勢を鋭く追及するとともに、非正規(労働)・貧困(生活)に関する幅広い理解・連帯・共同の運動づくりの課題

臨時教職員の任用・採用に関する行政・経営の姿勢を告発  
組合所属・未組織を超えた幅広い情宣、働きかけの工夫  
未組織地域への働きかけ

#### 【 4 】 宮城集会で重視し検討したい課題

最後に、今集会で重視し検討したい課題を提案します。

この集会では 参加した臨時教職員の思いを最大限尊重した運営に心がけて

臨時教職員の実態交流をとおして、臨時教職員問題の本質と動向を理解します。

乱用される臨時教職員政策・経営の問題を告発するとともに、教職員としての正当な任用保障・労働条件の確立に向けて、全国各地の闘いの教訓から学び合います。

受験者・父母・住民に開かれた公正な教員採用選考のあり方を、宮城をはじめ、全国各地の取り組みや闘いの教訓から深め合います。

臨時教職員の切実な願い・要求に向き合い、広範な臨時教職員の立ち上がりや仲間づくりを可能にする取り組みを学び合います。

今集会も、参加者の自主的で多様な交流をとおして、新たな<出会い>と<学び合い>をつくり出したいものです。

みなさんのちからで、集会を成功させましょう。よろしくお願いします。

山口 正(大学教員)

E-mail:tadasi@msh.biglobe.ne.jp

<http://www7b.biglobe.ne.jp/~tadasi/>

全臨教(全国連絡会)HP

<http://www7b.biglobe.ne.jp/~tadasi/zenrinkyou1.html>

各地の情報をお寄せください。

可能ならHPにアップします。

【追記】 ホームページでの公表にあたって

この基調報告には参考資料として以下3つを添付したが、ここでは省略した。

資料1 全国臨時教職員問題学習交流集会（全国集会） 開催のあゆみ（一覧）

資料2 『学校基本調査報告書』にみる「講師」＝臨時教員数とその構成比について  
平成21年度と20年度比較（増減）

資料3 公立小中学校の職名「講師」の比率 1955～2009年度の推移

…… 以上、山口作成

ここでは、全国集会当日に配付した基調報告文書の一部を変更した。

以上