

公正な教員採用選考制度の改善課題を考える

全臨教会長 山口 正

1. 臨時教職員の要求と教員採用制度改善の視点

(1) 臨時教職員アンケート結果が示す、共通した4つ要求

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| [要求1] 正規になりたい、経験を尊重してほしい | 例：公正な選考試験にしてほしい |
| [要求2] 任用(雇用)保障をしてほしい | ：失業不安のない制度にしてほしい |
| [要求3] 労働条件を改善してほしい | ：給与格差をなくしてほしい |
| [要求4] 教育力量をつけたい、発揮したい | ：自分にとって必要な研修を受けたい |

(2) 教員採用制度改善に欠かせない、私たちの視点 = 活動の課題

- 【視点1】 採用問題を当事者の個別力量問題に解消しないこと
- 【視点2】 当事者の思い・不安・悩みをじっくり受けとめる活動(組織)が必要であること
- 【視点3】 制度改善の前進には当事者の立ち上がり・活動参加が欠かせないこと
- 【視点4】 教員採用は国民的(子ども・父母・住民の)教育要求・願いが具現化される事業としての理解と運動の方向をもつこと

2. 公正な教員採用選考の実現に何が必要なのか

【参照】 山口正「公正な教員採用選考の実現に何が必要なのか」

所収：全日本教職員組合編著『クレスコ』2008年12月 特集：なぜ、教員採用・昇進に不正がはびこるのか

(1) 教員採用選考不正事件が問いかけたこと

- * 不正事件と情報公開・開示請求の実態
- * 文科省の点検と各県市からの報告内容 (最新：2009年2月の「改善検討内容」の公表)
- * 「公正さ」を理由にした選考理念の形骸化：選考試験の点数化

(2) 問われる選考基準

- * 公開に慎重な行政の対応
- * 公開された選考基準の特徴
- * 選考基準の問題事例(一例：健康診断の判定基準に B M I 指数 = 健康面に問題あり、採用不可)
- * 選考結果に対する異議申し立て事例 (同上)

(3) 選考側の力量問題

- * 面接内容の実態と面接委員の力量事例
- * 選考側の力量形成に必要なこと

(4) 選考結果情報の開示状況

- * なぜ受験者への選考結果の詳細な開示が必要なのか
- * 選考結果の開示状況 (4 つの特徴)

(5) 公正な採用選考制度確立のために 愛知県の事例から

- * 愛知県で取り組まれた 1 8 年間の情報公開・開示の取り組み
- * 開示状況の特徴
- * 文科省調査に対する県教育委員会の報告書
- * 欠かせない視点

3 . 最近の事例から、教員採用制度の改善のあり方を考える

(1) 全国で広がる「教員採用講座」の開催目的と課題

- * 何を目的にした講座なのか
- * 克服すべき課題はなにか

(2) 行政当局に対する、私たちの制度改善要求の正当性

【事例】 名古屋市公立学校教員採用選考試験の改善に関する論点整理

制度改善 いま何が問われているのか (2009.8 山口文責)

- 論点 1 : 公正さ確保に向けた、愛知県と名古屋市の姿勢 この 1 年の変化
- 論点 2 : 今年度 1 次試験受験生の声 : 市教員採用試験での不備・要望
- 論点 3 : 臨時教員受験者の特別選考制度 : 教職経験の評価をめぐって 愛知県との比較
- 論点 4 : 今年度の改善 : 試験免除の拡大に関する評価をめぐって その差別的扱い
- 論点 5 : 採用結果にみる経験尊重の実態と受験年齢制限

4. 公正な選考実施の諸条件 その課題

最後に、公正な選考実施に向けて、急務な条件整備の課題（その一端）を指摘する。

【条件整備1】 選考内容の集团的検討・検証作業にかかわって

選考情報の公開・開示の拡大が続くなかで、選考のあり方が鋭く問われている。「求められる教師像」に対応した「選考問題」はどうあるべきなのか、また、その「問題」を適正に判断できる「基準」（各選考の評価基準を含む）の要件は何なのか、それらの集团的検討・検証作業（養成側と採用側との共同研究）は急務である。そのために

条件：選考試験における競争試験的基準・手続き（選抜倍率や点数化）を改め、戦後の教員採用選考制度の選考趣旨を踏まえた「選考の基準と手続き」の確立・検証

その検討のための教員採用選考委員会（外部委員含む）の設置

条件：公正な「選考の基準」が反映した（また判断できる）選考試験問題の作成
問題作成委員会（外部委員含む）の設置

条件：公正な選考判断を可能にする選考委員の力量形成
選考委員（面接委員含む）の養成と研修

また、採用側（教育委員会）による下記の条件整備は欠かせない課題である。

【条件整備2】 関連選考情報の公開・開示制度の拡充にかかわって

条件：教員採用選考情報（問題・基準・解答・手続き情報）の公開整備

多様な方法での情報提供・公開（例：募集要項や県市HPでの情報掲載など）

条件：教員採用選考結果情報（個人情報）の開示制度の充実

簡易開示制度による開示情報の拡大と詳細な結果情報開示手続きの簡素化と広報

【条件整備3】 採用不足と受験資格・適正な評価にかかわって

条件：正規採用不足（本務欠員教員）を解消する、採用募集人数の設定と採用候補者名簿の確立
教育委員会における中・長期の教員採用計画の策定

条件：受験資格として年齢の上限撤廃・緩和
改正雇用対策法（2007年10月施行）に示された雇用機会の拡大（年齢制限の禁止）を尊重した受験資格改善

条件：教職経験者（臨時教職員経験）の適正な評価の確立
「特別選考」対象者の受験資格見直しと新たな選考基準の確立

条件：「教師養成塾」卒塾生に対する選考上の特別扱いの見直し
「21世紀の師範学校」と危惧されている「養成塾」の事業見直しとともに

条件：選考試験に義務づけている提出書類の見直し
とりわけ、選考対象資料から健康診断書を除外すること

2009年8月6日

名古屋市公立学校教員採用選考試験の改善に関する論点整理(新)

制度改善 いま何が問われているのか

山口 正

(全臨教会長・求める会代表委員)

【論点1】 公正さ確保に向けた、愛知県と名古屋市の姿勢 この1年の変化

昨年6月に大分県で発覚した教員人事汚職事件(採用と昇任人事に関する不正事件)以後、全国的に「不正」防止に向けた改善の取り組みがすすんでいる。

改善の概要は、文部科学省がこの間公表している報告書「教員採用の在り方等に関する点検結果について」(昨年7月と8月)や「平成22年度公立学校教員採用選考の改善検討状況について」(今年2月)から知ることができる。……の概要を参照

大分県不正事件を受けて、公正な教員採用選考試験がどのように実施されるのか、それが本格的に試されるのが今年度実施の試験である。公正確保に向けて、愛知県や名古屋市は何を改善したのか、その実際がいま問われている。

ここで、その一端を紹介する。愛知県は、文科省に提出した報告書「点検結果について」のなかで、詳細な選考結果情報を受験者が「入手できることから、受験者や県民から高い評価を受けている」を明記している。また、県は今年度実施の採用募集案内を全面的な見直しを行った。なかでも注目されるのは、案内に「選考方法等」の項目を新設して、1次・2次試験の選考基準を詳細に掲載したことである。その内容はこれまで情報公開請求しなければ知ることができなかった選考内部情報であり、募集案内を使って全受験者に主な選考基準を情報提供した事例は全国的に稀なことである。これらの変化は、愛知県の制度改善に向けた積極的な姿勢を示すものである。

県のこうした改善姿勢に比して、名古屋市の姿勢はきわめて消極的である。今年度の募集要項は特例扱いの一部改善はあったものの、選考基準は未掲載、構成は前年度同様の要項であった。

添付資料： 文科省：「平成22年度公立学校教員採用選考の改善検討状況について」の概要
名古屋市の教員採用選考基準(2008年度実施分) 2009年度分は未公表

【論点2】 今年度1次試験受験生の声：市教員採用試験での不備・要望

7月18日に実施された市採用選考試験(第1次)について、受験者から試験に関しての意見が求める会に寄せられている。その主なものは、試験の運営に不備があるというものであった。そのいくつかを紹介する(個人が特定されないよう、表現を加工している)。

それらの内容のなかには、早急に改善が必要なもの、またできるものが含まれている。

受付(菊里高校)での指示が悪く、受付時刻よりも早く並んでいる受験生がいるにもかかわらず、あとから来た受験生を先に受付をするのは納得できない。

試験会場(教室)は異常な暑さであったので、体調を整えるのに苦労した。受験生のなかには気

分が悪くなった方もいた。名古屋市以外に横浜市と長崎県を受験したが、どちらも会場にはクーラーが入っていて、会場施設の違いに驚いた。

受験生によって、午後の待ち時間が異常に長いのはどうにかならないのか。

集団面接で面接委員が知り合いの受験生に私的な対応(言葉がけ)をするのは不公正ではないか。昨年の1次試験で、答案用紙の回収がまずく、受験生が不正行為をしていることを監督官に伝えしたが、何も対応しなかったのは疑問だ。

自己アピールやグループディスカッションのまとめ発言で30秒を指示されたが、試験会場(受験区分)によって、面接委員よる時間の使いが異なっていたのは不公平ではないか。

中高の保健体育実技では、体育館をほとんど閉め切り、100人近くの受験生が密集したなかで、何時間も給水もなく、体調を崩してしまった。健康・安全面からいって改善してほしい。他県市の実技では、必要に応じて水分補給ができた。

【論点3】 臨時教員受験者の特別選考制度：教職経験の評価をめぐって 愛知県との比較

愛知県の教員採用選考試験において、一定の教職経験(直近7年のうち3年間の常勤経験)をもつ臨時教員受験者に対する1次選考試験の全面免除が実施されて、今年の試験で5年目を迎える。

県教育委員会は、この特別選考制度の導入理由と評価をつぎのように表明している(山口による聞き取りと行政内情報の整理から)。

愛知県では多数の退職教員が続くなかで、それらの教員が担ってきた教育をどのように補うかは教員人事行政の重大な課題になっている。

その教育を教職経験のない新任教員ですべて担うことは不可能であり、教職経験のある臨時教員の正規採用によってその教育力を学校職場でこれまで以上に活用することができる。

特別選考制度導入以前の議論として、校長会から県教育委員会に対して、学校現場で優秀な臨時教員が採用試験で合格しない現実が指摘され、その改善(採用試験における特別な扱い)が要望されてきた(選考会議の議題)。それを受け、特別選考制度の導入が決定した(2005年度実施試験から導入)。

臨時教員の特別選考制度の実施は学校職場で高く評価されている。とりわけ、臨時教員受験者にとって、制度導入は経験が正当に評価されるという点(経験尊重)で大きな励みになるとともに、試験準備の負担が軽減されるという点(職務専念)で歓迎されている。

愛知県のこうした制度導入は、学校長推薦書が出された資格対象者(毎年400~500人規模)を全員1次全面免除している点でも全国的に先駆的な事例である。

こうした愛知県の特別選考に比して、名古屋市のこれまでの特別選考制度はきわめて限定的な内容であった。昨年度まで臨時教員受験者に免除された試験対象は「総合教養」のみであった。

2009年度実施（20010年度採用）・名古屋市教員採用選考試験

受験年齢と特例A・B（特別選考）の内容

下線部分が新規の制度・免除

受験年齢 50歳未満（2008年度実施より）

第1次特例と試験免除内容

特例A： スポーツ分野（全国規模以上の競技会で優秀な実績）

芸術等の分野（全国規模以上のコンクール・展覧会等で優秀な実績）

英会話能力の分野（英検の一定以上の得点者）

専門試験＋実技の免除

特例B： 名古屋市公立学校の臨時教員（非常勤含む）

直近5年中・2年以上の経験者

小中学校・養教志願者 総合教養の免除

名古屋市公立学校の臨時教員（非常勤含む）

直近10年中・5年以上の経験者小学校志願者 総合教養＋小学校専門の免除

名古屋市以外の正規教員（私学除く） 2年以上の経験

小中学校・養教志願者 総合教養＋専門＋小論文の免除名古屋市のトワイライトAP、ふれあいフレンド、部活動外部指導者
理科支援員

直近5年中・2年以上の経験者 総合教養

平成21年6月に「なごや教師養成塾」を卒業した第1期生総合教養＋小論文＋口述試験

名古屋市は今年度実施試験から、特例B に該当する、一定の資格を満たす臨時教員受験者（小学校教員志願者に限定）に対して、1次選考試験の免除を拡大した。

2008年度実施：総合教養の免除 2009年度実施：総合教養＋小学校専門試験の免除（新）

臨時教員受験者のなかで、なぜ小学校教員志願者だけが拡大対象になったのか。まず疑問である。またその取扱いは、採用選考試験において臨時教員の教職経験に区別を持ち込むもので、きわめて差別的扱いである。

市教育委員会はその根拠を説明してほしい。

さらに重大な問題はつぎの点である。

今回の免除拡大が、「なごや教師養成塾」の卒塾生に与えられる試験免除との整合性を考慮した結果であることは明らかである。この1年、求める会は市教育委員会に対して、卒塾生（小学校教員受験）に与えられる1次選考免除（総合教養・小論文・口述試験）が「養成塾」開校時から決定していた事実を指摘し、あわせて、その免除に比して、臨時教員受験者の免除が「総合教養」（当時）のみである根拠と差別的扱いを鋭く追及してきた。これに対して、市教育委員会は答弁不能であった。

今回の交渉でも、この点を鋭く問いたい内容である。

追及のポイントは選考基準にある。以下、名古屋市の選考基準から、臨時教員受験者に対する試験免除の差別的扱いの不当性を指摘する。

名古屋市の行政文書によれば、「口述試験」の選考基準は「教育に対する情熱、使命感、豊かな人間性の三つの視点から受験者を総合的に見て教育公務員として人を引きつける魅力がある人物かを観察し、選考の資料とする」（ねらい）であり、「情熱」を「明るさ・積極性・熱意」から、「使命感」を「責任感・まじめさ」から、「人間性」を「包容力・安定感・柔軟さ」から、それぞれ視点にして観察・評価するものである。

では、1次口述試験において、「教育公務員として」の基準が卒塾生（養成期間10ヶ月）には満たされており、臨時教員（どんなに長期経験者でも）には満たされていないという根拠を、市教育委員会は具体的に説明してほしい。

教育公務員の経験のない者（卒塾生）を優先して、現に教育公務員として働いている（きた）臨時教員の経験を過小評価・また無視する選考（基準の運用）を、私は全国的に見たことがない。

この事実は市民が納得できる内容であろうか。明らかに不公正な運用ではないか。

同様に、「小論文」の選考基準は「問題意識」「教育的資質」「表現力」を評価の観点にするものであり、臨時教員にそれらの観点がなければ教育活動が不可能であることを、市教育委員会はまったく理解していない。ともに、市教育委員会の驚くべき理解力であり、不公正な差別的扱いであると指摘できる。

【論点5】 採用結果にみる経験尊重の実態と受験年齢制限

平成21年度の名古屋市公立学校教員採用選考検討委員会（2009年1月開催）の議題は「豊かな経験をもつ人材の確保」であり、そのなかで「講師経験者の選考」「本務教諭・元教諭の選考」「社会人選考」についての意見聴取を行っている。委員会資料として、臨時教員受験者の受験・採用状況が提出されたのは初めてのことである（山口調査）。そこから浮き彫りになった、昨年度（2008年度）実施試験の結果は次のとおりである。

【2009.1月の検討委員会に出された市教育委員会資料より集計】

受験者 2 2 7 6 合補者 6 4 0 人 採用者 5 7 0 人 合補率 2 8 %

臨時教員全体の合補率 29%

特例B（一定の臨時教員経験）の合補率 32%

臨時教員の経験年数と合補率の相関

1年未満：28% 1年：27% 2年：22% 3年：38%

4年：31% 5年以上：37%

..... 4年以下平均：27.4% 5年以上：37%

臨時教員の年齢と合補率との相関

20代：31% 30代：27% 40代：22%

全体に占める臨時教員受験者数の割合と採用者数の割合の相関（過去4年間）

特例B（臨時教員経験者）の受験者割合 7.1% 11.3%

同 上 の採用者割合 12.4% 12.3%

上記のことから、名古屋市において臨時教員受験者の合補率は全体とほぼ変わらず、年齢が高くなるほど合補率が低くなること、また臨時教員の受験者割合が増えても採用者割合は変わらない実態から、臨時教員の教職経験は採用選考でほとんど考慮されていないことは明らかである。

ちなみに、愛知県の特別選考制度の場合（昨年度実施）では、全体の合格率（合格者数 / 受験者数）が24%に対して、元教諭・臨時教員経験者の合格率40%と高く、教職経験が選考で一定尊重されていることが判明している。愛知県と名古屋市との経験尊重の差は採用結果でも示されている。

こうした状況のなかで、この間、重大な改善課題になっていたもうひとつが受験年齢制限の緩和・廃止であった。この点でも、臨時教員受験者から言えば、愛知県と名古屋市との差は明らかである。

名古屋市は49歳が受験年齢の上限（昨年度実施から）になっているが、愛知県は臨時教員経験者（直近7年のうち3年間の常勤経験）には59歳までの受験が可能になっている（実質的に制限なし）。

また、受験年齢制限の緩和・廃止は全国的な流れである（下記参照）。

公務員は適用除外になっているが、改正雇用対策法（2007年10月施行）は労働者の募集・採用にあたって「年齢にかかわらず均等な機会を与えなくてはならない」（第10条）と義務規定を明示し、年齢制限の合理的理由がないかぎり年齢制限を禁止した。その考えは教員採用においても尊重されるべき内容である。市教育委員会は年齢制限を設けてる合理的理由を説明してほしい。

長く名古屋市に勤務してきた臨時教員にとって、受験年齢制限の緩和・廃止は切実な制度改善の願いである。この制度改善はまったく予算措置のかからないものである。

全国の受験年齢制限（2008年度実施試験・64区市）

制限なし（12区市） 51歳未満～41歳以上（15区市）

41歳未満～36歳以上（32区市） 36歳未満～30歳以上（5区市）

【論点6】 採用候補者名簿制度の趣旨に見合った名簿登載と切実な正規教員増

昨年度と今年度実施の採用試験状況はつぎのとおりである。

名古屋市【2008年度実施・2009年度採用】 今年【2009年度実施・2010年度採用】

受験	募集	合格	補欠	合補計	受験	募集	志願倍率	1次合格予想
小学校	270	270	30	300	小学校	240	4.2	360
中学校	185	228	26	254	中学校	140	9.4	210
高校	25				高校	35		
特別支援	40	40	11	51	特別支援	40		
養護教諭	20	21	2	23	養護教諭	20	9.1	30
幼稚園	12	12	0	12	幼稚園	5	38.2	8
計	552	571	69	640	計	480	6.3	720

志願者数2737人・受験者数2276人

志願者数3009人

* 募集の1.5倍

昨年度に比して、今年度の志願者数は1割増(272人)、志願倍率は5.0倍から6.3倍に上がった。

市教育委員会は募集人数が増加したことを評価しているが、採用募集人数が減少したなかで(72人減)予想される来年度の新規採用者数の抑制は、学校職場の教員不足の実態に逆行した対応である。子どもたちへの継続した教育を保障するためには、多様な職務を担うことのできる安定した正規教員配置は欠かせない課題である(正規採用増)。

また、年度当初から期限付教員(本務欠員)が任用されている実態は採用不足があることを端的に示すものであり、その原因が採用候補者名簿に登載する人数を制限している選考方法にあることは明らかである。

期限付教員の解消に向けた制度改善は急務である。

名古屋市の採用不足(臨時の期限付教員数)	山口調査より
今年度: 小学校 21人 中学校 34人 特別支援学校・学級42人	計 97人
昨年度: 64人 40人 11人	計115人
名古屋市の臨時教員数	
今年度: 常勤講師549人 非常勤講師1323人 育児短時間勤務14人	計1879人
昨年度: 490人 1350人 12人	計1852人

愛知県の特別選考導入によって、臨時教員の採用・任用動向は明らかに変化している。

第一の動向は、名古屋市で勤務する臨時教員が徐々に市外の臨時教員任用を求める事例が増加してきていること。正規採用に有利な愛知県という選択意識が臨時教員に広まってきている。

第二の動向は、任用継続においても、市外の学校職場では同一校任用が「あたり前」のこととして実施されていることから、安定した雇用を求める臨時教員が市外に移りつつある。

名古屋市教育委員会はその動向を直視すべきである。

以上