

2009年6月

愛知県教育委員会 様  
教育長 今井 秀明 様

## 平成22年度愛知県公立学校教員採用に関する要請書

愛知・臨時教員制度の改善を求める会  
事務局長 江口 政孝

日頃は、愛知県の教育のためにご尽力いただきありがとうございます。

貴委員会が4年前より実施されている教員採用選考試験での「講師経験者特別選考」によって、経験豊かな臨時教員が大勢正規教員として教壇に立ち、活躍しています。こうした採用選考のあり方は全国的にも注目を集め、今後のさらなる採用制度改善に期待が寄せられています。

しかし、依然として「講師経験者特別選考」において、非常勤講師や名古屋市立学校の勤務実績が対象から排除されたことで、他の臨時教員経験者との間に大きな格差が固定化される状況が生まれています。

今年度実施の採用選考試験での募集予定人数も発表されました。高等学校や特別支援学校の採用は増えましたが、小学校や中学校では大幅に採用予定者数が減っています。このような状況では、これまで大量の定数内欠員を期限付き教員で補っている現状を解消することはできません。

つきましては、下記の事柄について善処を要望するとともに、私たちとの話し合いの場を設定していただきますようお願いする次第です。

### 記

1 県民の期待にこたえる教員採用増と、教職経験を評価した採用選考を行ってください。

(1) 少人数学級をすべての学校に計画的に実施するとともに、中学1年生の35人学級に伴う定数不足を補える教員の確保と多数の定数内臨時教員が配置されている違法な現状を解消するため、募集人数を大幅に上回る採用を行ってください。

(2) 採用選考において教職経験のある受験者の勤務実績を適正に評価してください。

教職経験が相当長期間に及び、その勤務実績が良好であると認められる場合は積極的に評価してください。

選考において、一般受験者と同一の試験を課すのではなく、教職経験年数や勤務実績などをていねいに選考できる方法を導入してください。

大量の定数内欠員を期限付教員で補充している違法な現状は早急に解消することが必要です。愛知県の期限付教員数は、2008年度も1500名を超える異常な欠員状況にあります。また、補欠者が未採用の状態にあるにも関わらず、期限付教員が任用されている状況は法律の趣旨に反する

ものだと考えます。今後の改善の展望を明らかにしていただきたいと考えます。

特別選考の実施によりこの数年、現場で教育実践が評価されてきた臨時教員が多数合格するようになりました。このことは、さまざまな困難をかかえる学校において経験豊かな教員が求められていることに合致するものです。

教員の採用にあたり、教職経験の評価はますます重要になっています。「団塊の世代」の大量退職が始まり、経験ある臨時教員の正規採用は、学校の教育力量を低下させないために不可欠なことです。

本来教員採用選考は、「職務遂行能力の有無」が選考されるべきものです。繰り返し教員として任用されながら、採用試験では「不合格」とされるような状況がまだ広く見られます。

地方公務員法は「第三章 職員に適用される基準」として、次のように定めています。「第十五条 職員の任用は、この法律の定めるところにより、受験成績、勤務成績その他能力の実証に基づいて行われなければならない」

これまでの選考試験では、面接や集団討議が重視されることはあっても、教員として勤務する者の「勤務成績」の実証が行われたことがありません。選考試験において受験者の勤務年数経験や勤務実績を選考の対象とすることは法の趣旨にも合致することです。

「講師経験者特別選考」において一般選考と異なる基準を確立することは、選考の趣旨に反することにはなりません。「社会人特別選考」においては一般受験とは大きく異なる内容の試験が行われています。「講師経験者特別選考」においても異なった基準を設けることは可能であり、新たに整備する必要があります。

また、「講師経験者特別選考」の対象とならない教職経験のある受験者の勤務実績を適正に評価することも、県民の期待に応えることにつながります。一次選考において足切りをせず、教員としての能力を適正に判断できるような選考をしてください。

## 2 「講師経験者特別選考」の対象を拡大してください。

- (1) 非常勤講師の経験や名古屋市立学校、私立学校又は他都道府県の学校に勤務する臨時教員も「講師経験者特別選考」の対象としてください。
- (2) 「講師経験者特別選考」を、願書提出時に任用されていない場合も対象としてください。

以上の要望には根拠があります。

第一に、非常勤講師や名古屋市立学校での勤務、私立学校での勤務であっても、教育現場ではとても重要な役割を担っており、十分に「教員としての職務遂行能力」を図ることができます。気教育委員会は、前歴換算として、非常勤の経験は8割、常勤講師の経験は10割として計算しています。このことはそれぞれの職歴を実績として認めているからではないでしょうか。非常勤講師の経験を特別選考の受験資格に含める自治体も増えてきています。これは非常勤講師として教育現場に果たしてきた役割を十分に評価しているからです。また、貴委員会は「現職教諭特別選考」や「元教諭特別選考」においては他自治体の経験を特別選考の受験資格として認めています。また、貴委員会は私立学校の専任として勤務していた場合、初任者研修が免除される措置もとっています。このことから考えても、勤務場所や勤務形態の違いなどで「講師経験者特別選考」

から排除する根拠にはなりません。

第二に、「講師経験者特別選考」の受験資格として、出願時に勤務をしていることが必要となっていますが、「講師経験者特別選考」の趣旨を考えた場合、出願時に任用されているかどうかで経験を評価できない理由にはなりません。

3 よりよい採用選考制度の確立に向けて、改善を進めてください。

- (1) すべての受験者の年齢制限を廃止してください。
- (2) 二次選考における健康診断の実施は廃止してください。
- (3) 二次選考において実施されているクレペリン検査の意義について説明してください。
- (4) 定数内欠員を補うことが出来る採用候補者名簿制度を取り入れてください。

様々な雇用形態にかかわらず、現場で十分に力を発揮し、正規採用への強い思いを持ち続けているすべての臨時教員に受験の機会を保障してください。また、常勤講師の経験が3年以上ない人に対して受験年齢制限を設けることは、雇用機会促進の観点からみても適したものではないと考えます。早急に廃止してください。

また、現在二次選考において「健康診断」が行われていますが、文部科学省は「健康診断」を採用選考の資料としている所があるとは考えていません。「健康診断」は職員の健康管理と適正配置が目的であり、採用選考で評価に含めることは法令に違反する疑いがあります。旧労働省からも平成5年5月10日付事務連絡において「健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に健康診断を実施することは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。」との通知も出されています。合格者に対してのみ、公費負担で実施するようにしてください。また、BMIなど健康状態の判定基準として適切ではない項目については、早急に見直しをするよう求めます。

二次選考において「クレペリン検査」が実施されていますが、これは、訓練等行うことで、その結果をコントロールすることも可能です。また、「クレペリン検査」でE判定となった受験者が翌年の採用選考で合格するなど、不安定な要素が多く見受けられます。「クレペリン検査」の実施意義・目的を説明してください。また、今後の実施について、見直しをするよう求めます。

学校現場では新年度当初から教員が足りず、補充教員も確保できないまま欠員状態で運営されている場合が少なくありません。こうした状況のもとでは、子どもたちに十分な教育を保障することも困難です。1500名を超える欠員状態を解消し、教育現場にすみやかに正規教員を配置できるようにするため、採用候補者名簿を作成し、順次正規採用へと切りかえる制度を確立してください。

4 教員採用に関わる情報をお知らせください。

新規採用の不足のため期限付任用（定数内臨時教員）は何人採用していますか。

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	養護教諭	栄養教諭	計
09年度							

昨年度実施の教員採用選考の結果、臨時教員の「合格・補欠」は何人ですか。

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	養護教諭	栄養教諭	計
受験者							
臨時教員の受験者							
合格・補欠							
臨時教員の合格・補欠							
上記の内40才以上							

昨年度実施の教員採用選考の結果、「補欠」になった受験者の中で、今年度まだ採用されていないのはどの校種・教科で何人いますか。また、その教科での期限付任用（定数内臨時教員）は何人ですか。

一昨年度実施の教員採用選考の結果、「補欠」となり、2009年3月31日までに繰り上げにならなかった人は各教科何人いますか。また、昨年度実施の教員採用選考で「昨年度の補欠者に対する措置」の受験者で不合格になった人は各教科何人いますか。

以上