

2009年10月

愛知県教育委員会 様  
教育長 今井 秀明 様

## 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。

ここ数年、貴委員会は「講師経験者特別選考」をはじめ、様々な選考を実施され、現場からは力量のある教員が配置されたという歓迎の声が上がっています。また、試験結果についても、多くの情報が開示されており、受験者からも公平性が高いと評価されています。

しかしながら、先日、貴委員会が実施されました教員採用選考試験において、「改善して欲しい」「本当にしっかりと選考されているのかが疑問」といった声も届いています。

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 「講師経験者特別選考」の対象を拡大してください。

- (1) 非常勤講師のとしての職務経験を「講師経験者特別選考」の対象としてください。
- (2) 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経験を「講師経験者特別選考」の対象としてください。
- (3) 「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。
- (4) 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。

以上の要望には根拠があります。

第一に、非常勤講師であっても、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。また、貴委員会は、前歴換算を、非常勤講師の経験は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。非常勤講師であっても、学習評価や生徒指導にも大きく関わっており、実績として認めることは問題ないことだと考えます。また、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。更に、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。名古屋市立学校での勤務、私立学校で勤務していた場合についても、「講師経験者特別選考」から排除する根拠にはなりえないことは明らかです。

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おりますが、「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えません。直前までの任用校の校長の推薦があれば十分のはずです。このことについても改善をお願いする次第です。

第三に、教員採用選考は本来、「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。地方公務員法では「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はありません。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ることから、「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ると考えます。

2 より公正な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) 定数内欠員を解消できる募集人員を確保してください。
- (3) 二次選考における健康診断の実施は廃止してください。
- (4) 二次選考において実施されているクレペリン検査について見直してください。
- (5) 一次選考における不合格通知の「否」の表記をやめてください。

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、雇用対策法の趣旨にも反するものと考えます。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ないと述べています。「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労働安全衛生規則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。健康診断は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、身長や体重、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」も実施されていますが、これは、訓練・対策等行うことで、その結果をコントロールすることも可能で、非常に不安定な要素が多く見受けられます。「クレペリン検査」の実施意義が本当にあるのか、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。本来、すべての本務教員は正規採用教員で配置しなければなりません。しかしながら 1700名を超える欠員があるのが実情です。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。また、「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。より良い教育を進めるためにも、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。

一次選考においては不合格者に対して「否」という表記での通知が送られてきます。この「否」という表記が人格を否定されたようだという思いを持つ人が少なくありません。実際、一次選考で不合格となっても現場では力量を認められている臨時教員は大勢います。そのことも踏まえ、通知の表記について見直しをするよう求めます。

3 補欠者を全員繰り上げになるようにしてください。

貴委員会は、補欠者は新規採用者が辞退した場合にのみ補欠者を繰り上げるとしてはいますが、実際の教育現場では教員が足りず、期限付任用の臨時教員が数多く配置されています。県民から見れば正規採用されてもおかしくない人がいるにも拘らず、臨時教員が使われていることは到底納得のできるものではありません。1700名にのぼる欠員を少しでも減らし、子どもたちの教育権を保証するためにも、全ての補欠者の繰り上げをするよう求めます。

以上