

2009年11月20日

名古屋市教育委員会様  
名古屋市教育長様

## 臨時教員の労働条件に関わる要請書

愛知・臨時教員制度の改善を求める会  
名古屋支部事務局長 小原洋子

名古屋市の教育の充実のために、日々ご尽力のことと思います。

本市で働く臨時教員の待遇は、予算削減の折から長年改善されてきませんでした。特に、非常勤講師の交通費については、市費と県費非常勤講師との格差が大きく問題となっておりましたが、今年度から、市費の非常勤講師についても実費支給されることとなりました。貴委員会のご尽力に敬意を表します。

先頃、文科省から新規採用者の中途退職者が過去最高であったとの発表がありました。これは、今の学校現場の厳しさを物語るものです。本市においても、多忙化が進む中で子どもの健やかな成長と保護者の切実な要求に応える教育活動を進めようとするれば激務にならざるをえない状況にあり、健康を損ね休職や退職に追い込まれる教員が増えています。その補充も含め、学校現場には、毎年あらゆる形で臨時教員が多数配置されています。ところが、常勤、非常勤を問わず、欠員がある場合でも1年で学校を替えられています。多いところでは10人近くが毎年入れ替わることで、学校現場の多忙化にさらに拍車を掛ける事態になっています。

特に、この数年で大幅に増やされている非常勤講師は、勤務時間が短く区切られ、教育活動にも制限があるため、子どもたちとの関わりが大切な小中学校に馴染まないばかりか、教員全体の労働強化につながっていくことは明らかなです。賃金を低く抑えられ、生活不安を抱えながら働く多くの非常勤講師の待遇改善を要望するとともに、非常勤講師を増やすのではなく、学校の教育活動に必要な教員は、常勤で配置できるよう制度改善にご尽力ください。

名古屋市の教育のために長年働き続けてきた臨時教員は、賃金の上限が設定されているため正規教員との賃金格差は埋まりません。また、教員の病気、けがによる補充の任用では、細切れ任用になるため賃金や社会保障、雇用保険などに不利益が生じています。経験年数に見合う賃金、退職金、雇用継続などの大幅な改善を求めます。近年、補充教員を速やかに配置できないほど臨時教員不足が懸念される中、名古屋市の学校教育を支える多くの臨時教員の労働条件や待遇を大幅に改善することが、子どもたちの健やかな成長とよりよい教育を実現していくことにつながります。以下の項目について、誠実にご検討ください。

尚、この要請書について話し合いの場を早急に設定していただくようお願いします。

## ・非常勤講師の労働条件について

学校教育に必要な教員を、非常勤講師で配置しないでください。やむを得ず非常勤講師を配置する場合、一年限りの任用ではなく、条件が合えば複数年継続任用してください。

任用にあたり、辞令・労働条件を文書で速やかに明示してください。給与は当月払い・月給制にし、年金や健康保険も保障してください。

今年度から、市費非常勤講師の交通費が全額支給されるようになり、喜びの声が届いています。また、雇用保険法の改正に伴って、6ヶ月以上、週20時間以上勤務の非常勤講師については雇用保険に加入できるようになりました。常に次年度の任用不安を抱える非常勤講師にとって、その不安が少しでも解消されることは大変ありがたいことです。

しかし、この4月の給与カットに伴って、2%とはいえ、県費非常勤講師の時間単価が下がりました。決して多くはない非常勤講師の収入がさらに減らされることは、そのわずかな収入で生計を立てている者にとっては死活問題です。非常勤講師は「ワーキングプア」そのものです。子どもたちに未来・将来の希望を語るべき教師が、日々の生活に困窮することのないように配慮してください。

非常勤講師の給与は、翌月払いとなっています。このため、4月、9月は無給で働かなくてはなりません。また、長期休業中が無収入となるためアルバイトをせざるをえない非常勤講師は少なくありません。非常勤講師の給与は、年間契約として当月払い、月給制にしてください。

任用の際、学校からの非常勤講師に対する労働条件等のおおまかな説明はされていますが、辞令や労働条件文書の明示は、着任から一カ月以上経ってからになっています。働き方は多様でわかりにくく、市費と県費の待遇の差や、そもそも何の非常勤講師として任用されているのか、臨時教員自身がよく理解できないままで勤務させられている場合もあります。今年度の給与カットに伴って減額された時間単価についての説明もありません。辞令や労働条件等の文書を、着任時に明示するようにしてください。

毎年非常勤講師は勤務校を変わらされますが、一年限りの細切れの任用は、臨時教員にとっても児童生徒にとっても、何の利点もありません。愛知県では、条件があれば同一校での継続任用が可能です。非常勤講師使い捨ての名古屋市の学校で働き続けるよりも愛知県での仕事に心が向かう者もいます。勤務形態は非常勤であっても、教育活動への情熱は同じです。長期的視野をもって仕事をしたいと考えます。

そもそも非常勤講師制度は学校現場にはなじみませんが、やむを得ず非常勤講師を配置するのであれば、教育効果が上がる制度にしてください。条件が合えば同一校での継続任用を可能にしてください。特に、小学校の音楽などの専科教育は、一年ごとの任用では教育効果がありません。やむを得ず非常勤で配置するのであれば、せめて複数年任用してください。

## ・常勤講師の労働条件について

1. 教育の継続性を確保するため、条件があれば、同一校での臨時教員の継続任用を認めて下さい。

社会の変化の中、子どもたちを取り巻く生活環境は大きく変わっています。教室の中で、落ち着かない子どもたちや、発達障害など困難を抱えた子どもたちも増えてきており、学校現場は年々厳しさを増しています。困難を抱えた子どもたちとの信頼関係を築いていくことは容易なことではなく時間もかかります。臨時教員の任用が原則1年しか認められない本市では、やっと信頼関係が築けたところに、教員が入れ替わり、継続した指導が断ち切られて、子どもたちや保護者にとっても大きな不安となっています。

本市においても、育休補充教員の継続任用が2年から3年へと認められるようになってきました。ま

た、病休での継続任用も認められるようになりました。しかし、今年度は、育休補充教員が1年で任用が切られる例が相次いでいます。残念です。2年3年と同じ学校で継続して任用されている臨時教員は、職場の同僚や子どもたちから信頼され、頼りにされて日々学校教育のために力を発揮しています。安定した教員集団に見守られていることが、子どもたちや保護者に安心感を与えることにつながっていくのではないのでしょうか。育休補充教員や病休代替の任用継続の徹底をはじめ、すべての同一校での継続勤務ができるよう改善をしてください。

2. 病気やけがなどで、長期の療養や治療が必要とされる時は、速やかに補充教員を配置してください。また、臨時教員自身が、病気・けがをした時は、休暇の権利や任用を保障し、代替の補充教員を配置してください。

(1) 今日、教員の健康破壊は深刻な事態を迎え、本市においても教員の在職死亡や退職者が増加しています。新学習指導要領移行の今年度は、前年度にも増して多忙です。日々の教育活動に加えて、特別な配慮を必要とする子どもたちが増え、その対応に追われることが多くなっています。そうした中で、教員一人一人が抱えきれないほどの問題を抱えながら悪戦苦闘し、体調を崩して一学期から療養や退職している教員も出ています。

現行では、教員が病気やけがで療養しても、補充教員が配置されるまでに3週間の空白期間が生じます。教員の削減などで学校現場には、空白期間をカバーするだけの余裕がなく、教員全体への負担が増えることとなります。子どもたちの学習環境を整えるための適切な教員配置は、行政の責務です。保護者からも、「もっと早く配置してほしい」「学校側が取られる体制を早く知らせてほしい」など、より細やかな対応を求める声が寄せられています。教員が療養したときは、空白期間を短縮し、速やかに配置できるよう県に強く働きかけてください。

療養や退職の補充の臨時教員の任用期間は、3か月毎に区切られています。また、任用更新のときに、長期休業や休日にあたった時は、任用が切れ任用期間が短くなります。そのため、給与・諸手当だけでなく、社会保険や雇用保険などにも影響し、「社会保険や年金が切られてしまう」「年次休暇も細切れになっている」「いつまで仕事が続くか分からない、」など不安定な働き方を強いられています。社会保険がなければ、病気になっても病院に行くこともできず、年金の受給資格にも関わってくるのです。しかし、そんな条件の中でも、職場の一教員として、熱意と誠意をもって働いているのです。

療養休暇が長期間見込まれる場合は、補充に当たる臨時教員が見通しをもって子どもたちの教育に携われるように、任用期間を見直してください。そのためには、診断書等の都合だけでなく、学校現場の実態に合せて、名古屋市独自で、必要な補充教員を配置できるように制度の改善をしてください。

(2) 本市の中で、常勤・非常勤勤務で働く臨時教員が増加しています。その人たちが安心して働き続けるためには、労働条件や待遇の改善が必要です。補充教員として働き続ける臨時教員も、正規教員と同様に、病気になったり予想しないけがをしたりすることがあります。そうしたときに、「ゆっくり休んでください」というお見舞いの声が掛けられるのではなく、病床で退職を強要されるということがよくあります。正規教員の場合は、療養や退職休暇があるのに、臨時雇用だということだけで、一方的に不利益を受け、泣く泣く「退職届」を書かされて退職に追い込まれています。臨時教員にも、正規教員に保障されている病気・けがによる療養休暇が受けられるように制度を改善してください。また、「臨時の代替は付けられない」などと代替の補充教員を付けないため、臨時教員自身が泣き寝入りをして退職していくことになっています。こうした一方的な事例は、臨時教員を路頭に迷わせるだけでなく、子どもたちや教員から無理やり引き離すことになり、教育の信頼を失うことになりかねません。本市で、誠実に働き続ける臨時教員の雇用を継続していくことが、きめ細やかな教育ができ、子どもたちや教員

の信頼につながっていくことになると考えています。

3. 賃金の格付けの上限を現行から大幅に引き上げ、正規教員との格差が改善されるよう県教育委員会へ働きかけてください。また、市費常勤臨時教員については、県費臨時教員との格差が広がらないようにしてください。

本市では、多くの臨時教員が働いています。特に、長年働き続けてきた豊かな経験と実績がある臨時教員は、職場の即戦力となって働いています。しかし、その待遇は、長年改善されることはなく、臨時教員の賃金は低く抑えられています。今年度の4月にも、正規教員と同様に臨時教員の給与が減らされました。大幅な給与体系が変更になった以降から、現給保障されなかった削減分と毎年の削減とを合わせると、臨時教員の賃金は二重三重に減らされています。加えて臨時教員の給与の頭打ち(2級73号奉)(改訂前2級19号給)は、正規教員と比べても低く、40歳代から上がることはありません。

多くの困難を抱える学校現場には、経験ある臨時教員の配置が求められています。臨時教員の給与の頭打ちをやめ、労働条件を改善することが、多くの臨時教員の働く意欲を引き出し、ひいては教育全体への向上につながることが明らかです。臨時教員の待遇改善のため、関係機関、県教育委員会へ働きかけてください。

また、市費常勤臨時教員の待遇については、市費と県費との格差が生じないよう配慮してください。

4. 60歳を間近にした臨時教員の任用に際して、本人の希望を尊重して特段の配慮をしてください。また、長年にわたり名古屋市の教育に貢献してきたことを評価し、退職手当の制度を設けてください。

名古屋市には、長期にわたり働き続けてきた臨時教員がたくさんいます。長年、名古屋の教育に貢献してきた臨時教員たちが、退職年齢をむかえて報われない思いをもちながら、学校現場を去っていきま

す。  
50代になると、臨時教員は自分の教員生活をどのように締めくくろうかと考えるようになります。「最後まで担任として働きたい」「体力を考えて非常勤を」「せめて最後の3年間は同じ学校で働きたい」「この学年を卒業させたい」。教師であれば、教員生活の締めくくりを考えるのは当然のことですが、臨時教員は1年ずつの任用であるために、その思いは、より多様です。「同一校で最後の3年間は働きたい」という思いについては、まさに臨時教員ならではのものにほかなりません。正規教員であれば、教員生活の最後の数年は、勤務地や担当学年、校務分掌については一定希望が尊重されるのではないのでしょうか。ぜひ臨時教員についても、教員生活を納得のいく形で締めくくることができるように、希望を尊重した任用をしていただくように要望します。

また、60歳を過ぎても常勤として働き続けることを希望する臨時教員もいます。老後の生活について何の保障もないために、60歳を過ぎたからといって働くことをやめることができない臨時教員は数多くいます。現状のように講師不足で、学校現場で休む教員の代わりが配置できないほどの状態であれば、なおさら、希望する臨時教員には、60歳を過ぎても任用を保障していただきたいと願います。

在職期間中は、正規教員と変わらない働き方をしていますが、60歳を迎えた時には、正規と臨時というだけで歴然とした差が現れます。正規教員であれば、一定額の退職金をもらい、年金受給までの期間は再任用という形での雇用保障もありますが、臨時教員には、退職金はなく、年金も少なく、老後の生活の保障は個人の責任となっています。退職年齢が近づくにつれて、臨時教員は今後の生活への不安が膨らんでいきます。1年ずつの区切りはあっても、長年名古屋市の教員として働き続けてきた事実があります。安心して最後まで教員生活をまっとうできるように、退職手当の制度を整備してください。

## 私たちの要求

### 1. 賃金に関わって

- (1) 常勤臨時教員の賃金格付けの上限を撤廃して下さい。
- (2) 産休代替など一日付採用でない場合も、通勤手当を日割りで支給して下さい。
- (3) 期末勤勉手当の基準日を改善し、臨時教員にも在職期間に応じて支給できるようにして下さい。

### 2. 非常勤講師の待遇について

- (1) 非常勤講師の授業以外の教育活動について、現場に徹底して下さい。
- (2) 非常勤講師の給与で生活できるように、時間単価を引き上げて下さい。
- (3) 非常勤講師の給与を月給制・当月払いにして下さい。
- (4) 非常勤講師の年休を時間単位で取れるようにして下さい。
- (5) 非常勤講師の社会保険、雇用保険、退職金の制度を確立して下さい。
- (6) 非常勤講師にも一時金を支給して下さい。

### 3. 任用に関わって

- (1) 同一校での任用継続を、1年を超える場合でも認めて下さい。
- (2) 育児休業の補充教員は、同一者で任用するように、現場に徹底して下さい。
- (3) 年度初めの任用を、任用形態にかかわらず、一日付けにして下さい。
- (4) 任用の区切りに空白日をもうけないで下さい。
- (5) 長期休業中も任用を継続して下さい。
- (6) 専科教員を常勤にして下さい。
- (7) 基礎学習講座講師を常勤にして下さい。できないのなら、せめて通年雇用にして下さい。
- (8) 補充教員との引き継ぎを、休業中でも確実に保障して下さい。
- (9) 病休や研修代替などの場合でも、補充教員との引き継ぎ日を保障して下さい。
- (10) 労働条件は着任時に文書で明示するように、現場に徹底して下さい。
- (11) 任用時の健康診断費用を公費負担にして下さい。

### 4. その他

- (1) 60歳を間近にした臨時教員の任用に際して、本人の希望を尊重して特段の配慮をしてください。
- (2) 出産休暇、育児休暇、療養休暇等を実質的に保障して、代替を配置して下さい。
- (3) 着任時、すぐに健康保険証が受け取れるようにして下さい
- (4) 失業給付を受けるための離職票を、離職した日に発行して下さい。
- (5) 非常勤講師を含めた臨時教員に、退職手当の制度を設けて下さい。