

2010年11月29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する要請書

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。

厳しい経済状況の中、2年連続の賃金抑制や教員特別手当のカットなど、教員の待遇をめぐる状況は悪化の一途をたどっています。名古屋市の学校で働く臨時教員たちは、正規教員と同様に賃金抑制などの待遇の悪化を受け、さらに、その上臨時教員ならではの厳しい労働条件の下で働いています。

今年度の4月、多くの臨時教員が仕事に就くことができずに、収入の道を断たれました。中には、学校で面接を行い、書類の手続きを済ませた翌日に電話一本で任用の取り消しを受けた例も多くありました。新規採用者の着任の混乱があったためと言われていています。また、厳しい経済状況の影響もあり、退職した教員が再任用教員として働く数が増えたことから、非常勤講師を希望していた臨時教員からも「仕事がない」との声が多く寄せられました。任用の有無は臨時教員にとって死活問題です。教育行政の都合で、任用があったりなかったりするようでは、安心して名古屋市内で仕事を続けることができません。任用がないということは労働条件の改善以前の問題です。名古屋市内で働く臨時教員に安定した任用を求めます。

また、4月には、健康保険証の手続きが遅れ、大きく問題となりました。着任時に手続きを済ませたにもかかわらず、保険証が手元に届いたのは5月中旬という異常な事態が起こりました。保険証がないため病院に行くのを控え、病状が悪化したり長引いたりした臨時教員が少なからずいました。働く者にとって社会保険、年金、雇用保険の整備は当然の要求です。すべての臨時教員が安心して働くために保険制度の整備を強く願います。

今、学校では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。名古屋市は、条件があっても1年で学校を替えるため、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。

また、学校現場に数多く配置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です。賃金を低く抑えられ、生活不安を抱えながら働く非常勤講師の待遇改善を要望します。あわせて、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。

名古屋市の教育を支える臨時教員の労働条件や待遇を大幅に改善することは、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。

1. 教育の継続性を確保するため、可能な限り、同一校での臨時教員の継続任用を認めてください。

名古屋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り、さらに昨年度からは、病休代替での継続任用が認められるようになってきました。2年3年と同じ学校で継続して任用された多くの臨時教員が、職場の同僚や子どもたちから信頼され、頼りにされて力を発揮しています。

子どもたちを取り巻く生活環境の変化の中で、生活の荒れ、心の荒れ、また発達障害など困難を抱えた子どもたちが増えてきています。父母の要求も多様化しその対応に追われることも多く、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。たった1年で教員がいなくなり、継続した指導が断ち切られることは、子どもたちや父母にとっても大きな不安となっています。

改善が進んだにもかかわらず、今年度、育休補充教員が、1年で任期が切られる例が多く聞かれました。その多くは臨時教員に希望を確かめる手続きもなく、1年で任期が切られています。また、育休中の教員が再度産休をとる場合、年度末で任用を打ち切り、代替教員を入れ替えています。これは、教育の継続性を確保してほしいという子どもや父母の願いに応えることとは思えません。たとえ事由が変わったとしても、休む人の替わりは同じ臨時教員が続けることに何ら問題はなく、広く市民にも受け入れられるものです。

安易に臨時教員の入れ替えをすることがないよう育休補充教員や病休代替の任用継続の徹底をはかってください。また、次年度の産休や育休の補充が必要な場合は、その学校に勤務している臨時教員が同一校での継続勤務ができるよう改善してください。

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、必要な期間、補充教員を配置してください。

現行では、教職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まれてしまいます。教職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、子どもたちや保護者に対応しきれないのが現実です。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。教職員が療養のため休む場合は、空白期間を短縮し、速やかに補充教員が配置できるよう県に対して強く働きかけてください。

また、療養休暇や休職に対する補充教員の任用期間は、3か月ごとに区切られています。診断書の都合だけでなく、長期休業中に任用が切られることが多くなっています。このため、補充の臨時教員はほぼ1年間同じ職場に勤務しているにもかかわらず、諸手当をカットされることが多く、ボーナスも含め他の常勤勤務に比べても賃金が大幅に減額されてしまいます。また「社会保険や年金が切られてしまう」「年休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、より不安定な働き方を強いられています。社会保険が繋がらなければ、安心して病院に行くこともできません。

療養休暇が長期間見込まれる場合は、補充にあたる臨時教員が見通しを持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。そのためにも、県や関係機関へ働きかけてください。

長期の療養休暇や休職者の補充が速やかに行われるためにも、診断書等の都合ではなく、学校現場の実態に合わせて、名古屋市独自に必要な期間に補充教員が配置できるよう制度の改善をしてください。

3. 学校都合で退職せざるをえない臨時教員が、不利益を被らないようにしてください。

教員が、介護、療養、出産等で休暇を取る場合、臨時教員が配置されます。しかし様々な事情で、当初予定していた休暇の途中で復職されたり退職されたりする事があります。そのことにより、勤務していた臨時教員の任用が打ち切られる事例が出ています。臨時教員にとっては、当初の予定がいきなり変わり、収入が途絶え、生活にかかわる事態となります。

学校都合による急な任期途中の任用打ち切りの際には、臨時教員に解雇予告手当が支給されるように周知徹底してください。また、条件があれば、現任校で引き続き働けるようにしてください。それが無理であれば次の仕事をできるだけ早く紹介してください。すぐに仕事がない場合は、いつごろあるのか任用の見通しを知らせてください。

臨時教員の都合で辞めるわけではない場合、退職願の文面の退職の理由を自己都合にしないでください。

こうした改善が、臨時教員の働く意欲をより高め、名古屋市の教育がより豊かになっていくことにつながっていきます。

4. 着任時、退職時の手続きを、迅速に行ってください。

今年度の4月、健康保険証が手元に届くのが大幅に遅れ、多くの臨時教員の生活に支障が出ました。加入手続きは着任時に済ませたのに5月中旬まで保険証が届かず、病院にかかれず持病を悪化させた臨時教員もいました。県下の名古屋市外で働く臨時教員には4月中旬に届いていました。民間の会社であれば、1週間で保険証が本人の手元に届くはずですが、着任後、1日も早く手元に届くよう、手立てをとってください。支障がある場合は当該機関へ働きかけをしてください。

同様に、雇用保険の離職票発行の大幅な遅れや退職者の失業手当の手続き不備によって、臨時教員に不利益が生じています。学校への手続き指導と教育委員会の迅速な対応を強く要望します。

5. 賃金の格付けの上限を撤廃し、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。

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。今年度も4月に遡り、期末勤勉手当など、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事が明らかです。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。

6. 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、抜本的に制度を改善してください。

1年限りの任用ではなく、条件があれば、同一校で継続任用してください。

安心して働き続けられるよう、年次有給休暇の拡充、生活できる時間単価の引き上げ、保険や退職金制度の確立など待遇や労働条件を改善してください。

半期ごとの任用ではなく、通年の任用にしてください。

学校裁量による使われ方に差が生じたり、不利益を被ったりすることのないよう、勤務条件や勤務の範囲など、管理職に指導を徹底してください。

多種多様な非常勤講師が年々増え続けています。多くの非常勤講師は、劣悪な待遇と労働条件にも関わらず、正規教員と同様に教育や子どもへの情熱を持って働いています。しかし、勤務時間が短く区切られ、教職員と十分な打ち合わせもできず、教育活動にも制限があり、教育現場には馴染みません。学校教育に必要な教員は、正規教員を配置してください。

### (1) 1年限りの任用ではなく、条件があれば、同一校で継続任用してください。

教員配置基準の改定により、小学校では専科教員が、中学校では進路指導や生徒指導教員が正規教員から非常勤講師に切り下げられて久しくなりました。その結果、大多数の小中学校に非常勤講師が配置されているのが常態化しています。

小学校の場合、音楽、図工、理科が主に専科教育に当てられています。特に音楽、図工では非常勤講師が配置されることが多くあります。音楽や図工は、学芸会や作品展、学習発表会、卒業式など学校行事との関わりが多く、情操教育という重要な一面を担っています。また、教育活動には制限がありながら、多学年多学級を受け持ちます。「慣れるまで子どもが落ち着かない」「子どもの名前を覚えるのが大変」「問題を抱えた子どもの連絡が入らず、指導に苦労する」「担任との打ち合わせの時間が取れない」など、多くの悩みや不安を抱えている非常勤講師は少なくありません。

多くの学校では、専科教員を必要とする教科が複数年同じ教科で続きます。1年限りではなく、長期的視野に立って教育活動ができるよう同一校での任用を継続してください。

### (2) 安心して働き続けられるよう、生活できる時間単価の引き上げ、年次有給休暇の拡充、保険や退職金制度の確立など待遇や労働条件を改善してください。

これまで、非常勤講師の時間単価は正規教員の賃金カットと連動して引き下げられ、名古屋市費の非常勤講師の時間単価は、愛知県と比べても劣悪な状況にあります。早急に単価の回復、引き上げを求めます。

現在、非常勤講師には特別休暇が認められていません。病気になっても療養休暇は取れず、長引く場合は「自主退職」の選択しかありません。療養、忌引き、介護などに対応できるように年次有給休暇の拡充をしてください。また、年次有給休暇の繰り越しを認めてください。

非常勤講師の大部分は雇用保険に入れず、任用がない時には何の保障も受けられません。年金や健康保険も全て自費負担です。雇用保険、年金保険、健康保険など社会保険制度を確立してください。

### (3) 半期ごとの任用ではなく、通年の任用にしてください。

日本語指導や基礎学習講座など、子どもや現場からの要望が高くても、半期ごとに任用が切られています。限られた条件の中で子どもや同僚と信頼関係を築き、教育効果が上がってきたところで任用切れとなります。学校が必要性を強く訴えて、後半も同一校に継続勤務できることもありますが、半月ほど空白の期間が生じます。非常勤講師は、継続するのかどうかの不安と空白期間の無収入と、二重三重の

不安を抱えさせられます。教育的な見地に立ち、任用期間を1年の通年としてください。

**(4) 学校裁量による使われ方に差が生じたり、不利益を被ったりすることのないよう、勤務条件や勤務の範囲など、管理職に指導を徹底してください。**

労働条件の明示、周知徹底がなされないため、職場によって非常勤講師の勤務条件に格差が生まれている実態があります。それは、非常勤講師の勤務内容、教材研究や成績処理の扱い、授業変更に伴う勤務の扱いなど様々な問題に及んでいます。持ち時間数を全部授業とされ、教材研究や採点などは時間外勤務となったり、突然の授業変更により報酬が減らされたりします。また、非常勤講師の勤務内容や条件など、全教職員に徹底されていないことから、「打ち合わせをしたくてもできない」「忙しい時にも早く帰ってしまう」など誤解を生じることなどが多くあります。

現行の限られた条件の中でも、円滑に教育活動が行われ、全職員の働く意欲を損なわないよう、また非常勤講師が不利益を被ることのないように、貴委員会の責任で管理職に指導を徹底してください。

7. 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、可能な限り、60歳を過ぎた臨時教員の任用も保障してください。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、臨時教員は自分の臨時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、名古屋市の臨時教員は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。現場で教師としての積み上げを多くしていきたいと願い続け、努力を重ねてきた臨時教員が「最後の年の4月に任用がなかった」「不本意な任用だった」ということがなく、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。過日、委員会は、「産育休については、60歳を過ぎても常勤は可能。事例もある」と答えましたが、サポートセンターでは、「60歳を過ぎた人の任用はしない」と全く違う対応をしています。教育行政に責任をもち、臨時教員の労働条件や任用にも責任を負うのは教育委員会です。サポートセンターに教育委員会の施策が正しく反映するように指導することを強く要望します。

在職期間中は、正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。臨時教員には退職金はなく、年金も少なく老後の生活保障は個人の責任となっています。退職年齢が近付くにつれて、臨時教員は以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。安心して最後まで働けるよう、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ください。
- (2) 一日付採用でない場合も、通勤手当を日割りで支給してください。
- (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ください。

### 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、現場に徹底してください。
- (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ください。
- (3) 非常勤講師の給与を月給制・当月払いにしてください。
- (4) 非常勤講師の年休を時間単位で取れるようにしてください。
- (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ください。
- (6) 非常勤講師に一時金を支給してください。

### 3. 任用に関わって

- (1) 条件があれば、同一校での任用継続を1年を超える場合でも認めてください。
- (2) 産・育休の補充教員は、同一者で任用してください。
- (3) 年度初めの任用を、任用形態にかかわらず、一日付けにしてください。
- (4) 任用の区切りに、根拠のない空白日を設けないでください。
- (5) 長期休業中も任用を継続してください。
- (6) 必要な専科教員をもとのように常勤にしてください。
- (7) 基礎学習講座講師を常勤にしてください。できないのなら、せめて通年雇用にしてください。
- (8) 臨時教員との引き継ぎ日を、休業中でも確実に保障してください。
- (9) 病休や研修代替などの場合でも、臨時教員との引き継ぎ日を保障してください。
- (10) 労働基準法第15条を遵守し、すべての臨時教員の着任時に労働条件を文書で明示してください。
- (11) 任用時の健康診断費用を公費負担にしてください。
- (12) サポートセンターへの指導を徹底してください。
- (13) 臨時教員の任用情報を公開してください。また、他市で実施しているような、臨時教員の任用説明会を開催してください。

### 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。60歳を超えた臨時教員も、本人の希望に応じて任用してください。
- (2) 出産休暇、育児休暇、療養休暇等を実質的に保障して、代替を配置してください。
- (3) 着任時、すぐに健康保険証が受け取れるようにしてください
- (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ください。
- (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ください。
- (6) 60歳を迎えた臨時教員に退職手当の制度を整備してください。

連絡先 小原洋子

052 - 821 - 1188 (桜小学校)

052 - 851 - 1630 (自宅)