

2010年12月3日

愛知県教育委員会 様
教育長 今井 秀明 様

臨時教員の労働条件と教員採用制度改善を求める要請書

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。

現在県下の学校には多数の臨時教員が配置されていますが、その労働条件は非常に劣悪なものであり、子どもたちの教育条件を貧しいものとする要因となっています。正規教員同様、臨時教員も安心して働くことのできる労働条件・教育環境の確立が不可欠です。

また教員採用制度は、直接子どもたちの教育をつかさどる教師のあり方を左右するものであり、よりよい制度の実現が求められています。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。今年度より受験年齢制限も撤廃され、長期にわたって雇用され、これまで受験資格がなかった臨時教員にも正規採用の道が大きく開かれました。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。しかし一方で特別選考における課題や「補欠合格者」の不採用など課題も少なくありません。

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 労働条件の改善について

1 常勤講師の労働条件について

財政状況の悪化を理由に一昨年度から、県職員の賃金が大幅に削減されていますが、常勤講師の給与も3%削減されています。加えて臨時教員には初任給の上限が依然として残っています。初任給が上限まで達すると、それ以降は何才まで働いても賃金は頭打ちとなっています。臨時教員の長期経験に培われた勤務実績に見合う給与を保障するため、臨時教員の初任給上限を撤廃することは不可欠です。

諸手当や一時金についても、不利益のないように支給されるよう早急の改善を求めます。また、臨時教員の任用時における健康診断については、労働安全衛生規則に基づき、雇用主による公費負担で行われるよう、改善を求めます。

安定した雇用継続は、臨時教員の切実な要求ですが、雇用する側の都合によって契約後に一方的に任用が反故になる例があります。臨時教員に雇用の見通しを示し、長期にわたって待機を強

いることのないように改善を求めます。

- (1) 臨時教員の初任給の上限を正規教員と同様に、撤廃してください。
- (2) 臨時的任用教員について、基準日に任用されていない場合でも、任用期間に応じて一時金を支給してください。
- (3) 臨時的任用教員について、基準日に任用されていない場合でも、任用された月の勤務日数に応じて諸手当を支給してください。
- (4) 正規教員と同様に、年次有給休暇の繰り越しができるようにしてください。
- (5) 臨時教員の出産休暇、療養休暇を保障し、代替配置をおこなってください。また臨時教員の出産や療養を理由とした任用期間の短縮や任用継続の拒否を行わないでください。
- (6) 任用時に提出する「承諾書」を廃止してください。
- (7) 任用時における健康診断の費用は、雇用主が負担してください。
- (8) 一日空白をなくしてください。
- (9) 労働条件について、契約前に勤務条件明示書の交付が確実にされるよう、各市町村教育委員会に指導してください。
- (10) 任用の空白が短期間で、次の任用が決まっている場合、社会保険の加入及び年休の繰り越しができるようにして下さい。
- (11) 雇用期間が1年未満の臨時教員も、正規教員と同様の福利厚生が受けられるよう、共済組合への加入ができるようにしてください。
- (12) 雇用主側の事情で任期途中で臨時教員が解雇される場合、「自己都合退職願」を書かせないよう徹底させてください。また、解雇された臨時教員には30日間の解雇予告手当あるいは30日間の任期延長のどちらかを選択できるように、各市町村教育委員会への指導を徹底してください。
- (13) 離職の際、健康保険の任意継続、雇用保険、失業者の退職手当などに関する説明がされるように各市町村教育委員会・学校に指導してください。また、離職票は任期最終日に手渡されるようにしてください。
- (14) 市町村独自で常勤講師を雇用する場合、労働条件が県の水準を下回ることはないよう、各市町村教育委員会に指導してください。

2 非常勤講師の労働条件について

一昨年度より非常勤講師に対して、職員会議や教科会議への出席、生徒指導等を勤務時間として含むことができるようになりました。しかし、これらの職務内容は常勤として勤務して初めて可能となるものです。現在非常勤講師として配置している分を現場の必要に応じて常勤にて配置してください。

また非常勤講師は、生活を維持できるだけの十分な収入が得られないために、2校以上の学校をかけもちで勤務するケースが少なくありません。また、教材準備やその他様々な指導を勤務時間外で行わざるを得ない場合も多く、そうした職務の大半は非常勤講師自身のボランティアによってまかなわれています。また、非常勤講師の報酬単価が今年度は1.5%削減され、さらに苦しい状況を余儀なくされています。非常勤講師であっても安定した生活ができるよう、給与・諸手当の待遇改善を強く求めます。

非常勤講師が年次有給休暇を取得する場合、一定の条件を満たした非常勤講師は時間単位で取得できますが、依然大半の非常勤講師には認められていません。非常勤講師は週のうちの決まった時間帯・授業数で雇用されているので、年次有給休暇も時間単位で取得できるようにしてください。また、短時間勤務の非常勤講師も「親族の死亡に伴う特別休暇」等の休暇が有給でとれるようにしてください。

近年、市町村独自採用による非常勤講師が増加しています。中には、県の水準を下回る労働条件で雇用されるケースも見られます。教育の質的向上のためにも、各市町村独自採用の非常勤講師の労働条件を県レベルを下回らないよう、指導をしてください。

- (1) 時間単価・月額単価を引き上げてください。
- (2) 教科会議や職員会議への出席の際の賃金支給を徹底してください。
- (3) 一時金を支給してください。
- (4) 学校行事、評価、打ち合わせ、実習準備等の時間を保障し、賃金を支給してください。
- (5) 研修の機会を保障し、各種の研究授業、研究発表等への参加希望があれば便宜を図り、参加手当を支給してください。
- (6) 労働条件について、契約前に勤務条件明示書の交付が確実にされるよう、各市町村教育委員会に指導してください。
- (7) 勤務時間が週20時間未満の臨時教員も、健康診断を受けられるようにしてください。
- (8) 任用された月の勤務日数に応じて、住居手当等の諸手当を支給してください。
- (9) 勤務時間数に関わらず、全ての非常勤講師が時間単位で年次有給休暇が取れるようにしてください。また、小中学校に努める非常勤講師について、年次有給休暇を次年度へ繰り越しできるようにしてください。
- (10) 特別休暇を全ての非常勤講師に有給保障にて適用してください。
- (11) 非常勤講師にも社会保険の適用を拡大してください。
- (12) 小中学校においては、学校行事・災害等で授業が消滅した場合、柔軟に他の週に振り替え授業ができるようにしてください。行事の参加など授業に関わるものについては、勤務として認めるよう、各教育事務所・学校に徹底してください。
- (13) 市町村独自で非常勤講師を雇用する場合、労働条件が県の水準を下回ることはないよう、各市町村教育委員会に指導してください。

3 任期付短時間勤務職員の労働条件について

育児短時間勤務の導入により、任期付短時間勤務職員が配置されています。しかし、任期付短時間勤務職員の給与は常勤の場合の半分以上となり、それだけで生活することは困難で、非常勤講師と掛け持ちをしている人は少なくありません。住宅手当や扶養手当は生活に関わりの深いものです。これらの諸手当を支給してください。また、安心して健康に仕事に向き合えるよう、任期付短時間勤務職員にも社会保険を適用してください。

- (1) 常勤講師に認められている全ての諸手当を支給してください。
- (2) 社会保険を適用してください。

2 教員採用制度の改善について

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) 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」の対象期間を過去7年に限定せず、全ての職務経験について対象としてください。
- (4) 「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。
- (5) 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。

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) 定数内欠員を解消できる採用数を確保してください。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 二次選考合格者に対する健康診断は公費負担としてください。また、診断結果を採用の可否には使用しないでください。

3 大量の欠員を少しでも補うため「補欠合格者」を全員採用してください。

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かかわらず、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。

また、昨年度実施の採用選考試験で「補欠」となったにもかかわらず、今年度実施の採用選考試験では「不合格」となった受験者も大勢いますが、来年の3月31日までは採用の権利がある人がなぜ「不合格」になってしまうのでしょうか。1年の間で教師としての力量が大幅に落ちるとは考えにくく、また、採用しても良いはずの人が不合格となっていることは大きな矛盾だと考えます。

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障するためにも、補欠者に対する措置を慎重に取り扱い、全員を繰上げ採用するよう求めます。

以上