

愛知労働問題研究会 会報 第8号 2019年4月26日



編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町 9-7 労働会館東館 3 階 愛労連内

HP：<http://www.roren.net/romonken/> Email：aichiromonken@gmail.com

Facebook：<https://www.facebook.com/aichiromonken/>または

<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

①「会報」の最新号以外は、上記の HP に掲載されています。

②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。

③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで

ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番 208、普通預金、番号 2408778

ゆうちょ銀行の口座間：記号 12080、番号 24087781

【目次】

第8定例研究会	1
Ⅰ 報告：「非正規の現場から教育の希望をつかむ～名古屋市の臨時教員 40 年のた たかい～」 上村和範さん（臨時教員制度の改善を求める会代表委員、名古屋教職員の会 事務局、名古屋市立梅森坂小学校常勤講師）	2
Ⅱ コメント：改正地方公務員法の実施計画の大きな山場 求められる、臨時教職員制度の抜本的なアクション 山口正さん（日本福祉大学教員、臨時教職員制度の改善を求める全国連 絡会会長、あいち県民教育研究所事務局長）	9
Ⅲ 質疑応答など	13
報告・コメント資料	30
運営委員会からのお知らせ	43

第8回定例研究会

＊2019年3月23日（土）13時30分～16時30分頃、労働会館本館2階第4会議室

参加者 11 名（個人会員 5 名、非会員 6 名）、＜文責在編集担当者＞

司会（浅生代表）

1 時半になりましたので開会いたします。参加者は少ないですが、1 月の定例研究会に続いて、今日は教育現場における労働問題の一領域ということで、上村さんから、名古屋市の臨時教員問題について突っ込んだお話をさせていただきます。その後、日本福祉大学の山口さんからコメントをいただき、若干の休憩をはさんで質疑応答を含む意見交換を最大 4

時半まで行いたいと思います。私は、本日の司会を務める研究会代表の浅生です。それでは上村さんよろしくお願いします。

I 報告：「非正規の現場から教育の希望をつかむ～名古屋市の臨時教員 40 年のたかい～」

上村和範さん（臨時教員制度の改善を求める会代表委員、名古屋教職員の会事務局長、名古屋市立梅森坂小学校常勤講師）

はじめに

昨日、小学校の卒業式でした。子どもたちを送り出し見送り、教室の片付けをしながら激動の一年間だったなと思いました。

まず、本論に入る前にお話しします。私は、1980 年 4 月に豊田市の美里中学校で美術科の臨時教員でスタートをしました。その後、名古屋市の天白中学校に着任します。しかし当時、豊田の時に青年サークルの活動をしていたところ、みんなの集まるセンターの駐車場で警察が車のナンバーなどをチェックし、それが教育委員会を通して学校に「雇うな」と指示があり、教頭さんから「君は何年働いても教員にはなれないよ」と言われることになりました。びっくりして、教育委員会にも行ったわけですが、たまたま名古屋に登録したところ、天白中学校で欠員があり、それ以来臨時教員として働いてきました。

1990 年に、御劔（みつるぎ）小学校で働いているとき、夏休みに校長さんから、「上村君、君はそんな活動しているから合格しないので、活動をやめたらどうか」と言われたのですが、その時には初めての一次合格、そして二次も合格し、東山小学校で正規採用になりました。34 歳になっていました。子どもに恵まれ、3 人を抱え、結局 11 年間 11 校の臨時教員をしてきました。正規として 2017 年に退職を迎えて、今は梅森坂小学校で常勤講師として担任をしています。以上が自分の経歴です。



二つ目に、臨時教員問題は分りにくいので、その話をしたいと思います。臨時教員には大きく分けて常勤と非常勤があります。常勤は、主に欠員を補うための補充と産休・育休での代替、病休での代替です。非常勤は、少人数指導とか帰国子女日本語教育など、時間契約で雇われる人たちです。名古屋市では、こうした人たちが 1,000 名から 1,500 名くらいいます。

（*上の写真は、左から浅生さん、山口さん、上村さん）

常勤と非常勤のトータルでは 3,000 人もの臨時教員がいて、右肩上がりで急速に増え続けています。名古屋市で 8,000 人くらいが正規教員ですから、非正規の教員が急速にその割合を増やしてきていると言えます。

ここで何が問題になるかというと、言うまでもなく待遇が悪いということです。賃金・権利、待遇の様々な面で格差・差別が制度的に恒常化され、差別の仕組みができています。

月給で最大 10 万円くらいの格差があります。それでも正規と同じ仕事を携わっています。

二番目の問題は、職場の中の同僚性が問われることです。職場の中で「タテ社会」のような格差のもとで、同じ仲間として受け入れられず、教師集団としての同僚性が失われてしまうのです。

三番目に子どもたちの問題です。教育の継続性が問われます。昨年、教え子が、「先生来年もこの学校にいてくれる？」と言うので、「どうして」と聞くと、「今まで私たちの先生はみんないなくなってしまったから」と答えました。1 年の先生も 2 年の先生も 3 年の先生も、それで 4 年の上村先生もいなくなったら、みんななくなってしまうわけです。教育の根底にあるべき継続性、信頼関係、教育効果を上げる根底が絶たれてしまいます。

1. 「教育に臨時はない」への大きな前進

では、本論に入ります。資料の 1 頁に【政令市権限移譲にあたり名古屋市が求めた臨時教員制度の改悪】という項目があります。2017 年、愛知県職員だった教員が名古屋市職員へ移管されるという政令市権限移譲にあたり、行われた改悪は本当に酷いものでした。県職員のときでも、正規と比べ給料が月々 10 万円の格差があるのに、さらに臨時教員の賃金を 10 万円下げるというものです。それから「再雇用禁止期間」を 2 カ月にする、さらに、「年休をはじめとして病気休暇その他の休暇なし」、「休暇はほとんどなし」、「ボーナスが 7 割から 100%カット」、こうした状態を作ろうとしました。

あまりにもひどい制度ですが、2017 年までは、こういう制度の下で名古屋市立の幼稚園や高校の臨時の先生は働いていたのです。これは恐ろしいことですが、考えてみると 40 年くらい前の愛知県の状態と似ているのですね。当時もいろいろ問題がありました。私たちは今 40 年と言っているのですが、1979 年にこの愛知で臨時教員運動をスタートさせ、粘り強い取り組みの結果様々な改善を積み重ねてきました。その結果、給料の格付けを「講師」から「教諭」に改めさせ、社会保険への加入、休暇制度の充実を実現してきました。教員採用試験の受験年齢制限も撤廃させることに成功しました。教員は県職員でしたから、私たちは県を相手に闘ってきたのです。

ところが、まるでタイムスリップしたみたいに、名古屋市内で働いていた 1,000 名の常勤講師がいきなり、40 年前の状態に戻るようになりました。そこで私たちは、どうしたらこれを撤回させることができるか、いろいろなところに相談に行きました。全日本教職員組合（全教）にも、市議員や弁護士さんのところにも伺いました。ところが、「これは、いきなり変えることはとても難しい」と言われました。なぜなら名古屋市は条例を設けて長い間運用している、名古屋市の職員組合が長い間闘ってきたが、改善できなかったことだとも言われました。

しかし、それで何が起こったかというと、常勤講師の流出が起きました。というのは、市外の日進市や長久手市などの学校で働けば、今までと同じ条件で働くことができるからです。多くの人たちが名古屋市を出てしまいました。長久手市の教育委員会がびっくりして、名古屋で何かあったのですかと、登録に来た講師に聞いたそうです。一宮や大府市も同様でした。困ってしまった名古屋市は一生懸命に人を集めて、70 歳の人が学級担任をする、74 歳の人が中学校の廊下をゆっくり歩きながら授業に向かう、そして保護者とトラブルを抱える教員が沢山出てくる事態が生まれましたが、それでもかき集めてやり繰りするという状況が生まれました。それでも足りません。この 2 月・3 月で常勤講師未配置、つまり空白になっている学校が 40 校余り残っています。全市の 10% 余りに及んでいます。これらの学校は、学級担任がいなくて、教務主任や同僚が兼務しています。ある小学校

では、「ちょっと出てくる」と言って、職員室を離れた教務主任がいつまでも帰らず、駐車場の車の横で倒れて息を引き取っていたという事件もありました。教員不足がさらなる長時間労働を生み出したのです。

私たちが勝ち取った改善は大きなものでした。資料の 2 頁目の一覧表にまとめてありますが、再雇用禁止期間は無くなりました。さらに 2019 年 4 月から「1 日の空白」も無くなりました。完全に雇用は接続しました。期末勤勉手当、ボーナスのカットも無くなり、この 4 月から年休も正規と同じ 20 日間となります。10 万円の格差も無くなりました。

このように権限移譲前の愛知県の状態に戻したのですが、さらにプラス α を勝ち取ることができました。その大きなものは賃金の上限を撤廃したことです。今まで給料表の 2 級の 64 号俸で頭打ちでした。年齢では 40 歳くらいですが、この上限を撤廃し正規と同様に 177 号まで、金額で言うと 36 万円から 46 万円に上げることができたのです。それから休暇制度も全て正規と同じものが保障されることになりました。さらに退職金が任用期間に応じて支払われることになりました。また、健康保険は「協会けんぽ」から正規教職員と同様に共済組合にも加入することができるようになりました。

昨日ある臨時教員の方が、来年度からの任用の面接のために小学校に行き、驚いたというのです。示された任用条件、労働条件には、「2020 年度より給料は本務教員に準ずる。退職手当は支給対象とする」と記され、その理由が良いと思います。「本務教員と同等な職務の内容や責任を有する職という整理である」と文書に載っていたのです。正規と同じ仕事ならば、処遇も同じでなければならないということが実現できたということです。

2. 制度改善についての到達点と評価

では、どうしてこのような改善を勝ち取れたのでしょうか。その背景にはいくつかのことがあります。その一つは人事委員会の勧告です。2017 年 7 月に 7 人の常勤講師の方が人事委員会に提訴しました。勇気を出して提訴しました。これまでは、人事委員会に相談しても「よくわかりますが難しいですね。措置要求をされますか？それは時間がかかりますよ」という対応で、仕事をしていない印象だった人事委員会です。ところが今回は違いました。7 月に提訴したところ、12 月 26 日に人事委員会は勧告を出してくれました。資料の 3 頁目に「「条例主義」「均衡の原則」明確にした名古屋市人事委員会勧告」があります。その内容として次のように書かれています。

「常勤講師の職務内容・職責は、学級担任や校務分掌など、正規職員と同様であり本格的業務を行っている。当局は、常勤講師に対し、国の臨時的任用職員及び他の地方自治体（とりわけ他の政令指定都市および愛知県）の常勤講師との間の権衡を考慮し、適切な休暇を速やかに付与すべきものと認められる。当委員会としては、改正法の施行に向け、臨時的任用職員について、実態を把握するとともに、任用を客観的に分ける方法を検討し、再雇用禁止期間を設けないような制度の設計を進める必要があると思料していることを付言する。」

こうして、名古屋市長に対して制度の改善勧告が示されたのです。前例のない画期的なことでした。この勧告の直後 1 月 4 日に、55 名が参加した名古屋市教育委員会と私たちの話し合いがありました。その場で教育委員会の課長は、「この勧告は公務員にとっては裁判の判決と同じ重みがある」と答えています。それだけ意義があると言うのです。それまで教育委員会とは対立することが多くありましたが、このときは課長が「一緒になって、皆さんの思いを実現しましょう」と発言し、これも前例がありませんが、拍手喝さいを浴びる場面もありました。それはドラマチックなことでした。

二つ目の要因はやはり「法改正」です。ご存知と思いますが、2020 年に改正地公法（地方公務員法）の実施があり、非正規公務員の処遇は明確にしなければならないということになりました。

資料の 4 頁目にあります。これは総務省が地公法の改正に当たっての質疑応答に答えているものです。例えば、「非常勤講師の職務内容が授業のみであれば、授業時間のみを勤務時間として設定することは制度上不可能ではないが、通常、授業に付随して授業準備等が必要であることを踏まえると、授業時間だけでなく、授業準備等の時間を含めて勤務時間として設定すべきである」ということとか、給料についても「給料の決定に当たっては、常勤職員に適用される給料表及び初任給基準に基づき、学歴免許等の資格や経験年数を考慮して適切に決定すること。したがって、職務の内容や責任の程度が同等の常勤職員よりも下位の級に格付けを行う、各級の最高号給未満の水準を上限として設定するといった取り扱いは改める必要がある」と答えています。名古屋市の人事委員会も勧告を出し、国も法改正をしたということ、これは非常に大きな力になりました。

では、全国でもこのようになってもおかしくないのですが、残念ながら現在は名古屋市だけなのです。つい先日、愛知県との交渉がありましたが、県教委は「無理です」と明確に言っておられました。

三つめの要因として、世論の力が大きかったと思います。市民の会をつくり、マスコミにも応援をしてもらい、さらにすべての臨時教員に知らせようと 337 校すべてを訪ねて、臨時教員たちにニュースレターを渡してくるという活動などを繰り返してきました。

そしてなんといっても決定的だったのは、当事者の臨時教員の立ち上がりです。これが四つめの要因です。人事委員会に訴えた 7 人をはじめ、多くの臨時教員が声を上げるようになったのです。2017 年の夏は、正規職員は年休をとり、学校管理職が交代で学校に来るだけなので、職員室には休暇がない臨時教員が毎日出勤することになってしまいました。みんなが愚痴をどんどんこぼします。ある研修会では、「講師の先生たちはかわいそうだ、休暇もなく毎日学校に来ている」「病気になっても休めない。休めば欠勤で 1 日 1 万 5 千円も給料がカットされる」「家族との旅行もできない」など、正規の先生たちも話が広がったそうです。

そして昨年 10 月 2 日、当時は総選挙が突然行われた時でしたが、共産党議員の秘書の方が頑張ってくれて、9 月末に解散して国会議員の地位はないのだけれども、私たちと文科省と総務省が話し合いをする場が実現しました。この日は月曜日でした。何人行くのだろうと思っていたところ、最終的には 11 人が上京することになり、その旅費も全て支援してくださった人たちのカンパで賄うことができました。総務省も文科省も、当事者の切実な声、学校現場の生々しい実態に驚き、耳を傾けて聞いてくれました。その後で、文科省が名古屋市に指導の電話を入れるということもしてくれたそうです。

このような動きの中で、名古屋市は 2020 年の法改正に合わせて「同一労働同一賃金」の実施に至ったのではないかと思います。

3. 私たちの原点～臨時教員運動 40 周年にあたり～

それでは、臨時教員運動 40 年の歴史をスライドで紹介しします（*スライド資料は省略：編集者注）。

2019 年は愛知の臨時教員運動 40 年の節目の年です。1979 年、月額給料最高額 17 万円、採用選考試験は密室で審査され、妊娠が分かれば解雇、採用通知取り消しという状況の中で、臨時という身分を弁えて仕事をしなさい、という時代の中で立ち上がった臨時教員が

いました。

これは 1980 年に作られた「コネ採用名簿」です。私自身が 1980 年に臨時教員をスタートさせた年ですので、正にこの年に教員採用試験を受けていたということです。この名簿を見てください。左側に受験番号と受験者の名前と市会議員の名前と電話番号と右側に合否結果のマル・ペケのチェックが入っています。これは、当時総務局にしかなかったコピー機のところに、教育委員会の人々が名簿をコピーしたときに忘れていったものが手に入って、その後名古屋市職員労働組合（名古屋市職労）の中の教育委員会事務局支部が様々な交渉に使ったと聞いています。その後、私たちがマスコミに 1990 年頃に発表しました。当時の受験者の 6 割から 7 割にあたる人たちがこのリストに載っているのです。ほとんどの皆さんが、何らかのコネや紹介があって合格しているという実態だったわけです。これを見て私は、これはああ駄目だなと思いました。絶対に合格できないと感じました。

この写真の長沢あや子さんは東京で正規教員をしていた人です。長沢さんが臨時教員運動を始めた人です。彼女は、旦那さんが名古屋大学で教員をするため、東京の教員を辞めて名古屋で臨時教員をすることになりました。ところが、名古屋の学校は驚くことばかりでした。しかも臨時教員ということで大変な差別を受けることになります。ある日、新聞の小さな記事を見て、ただ一人新潟で開かれた臨時教員の全国集会に初参加します。これが私どもの運動の出発点でした。

最初に手掛けたことが「愛知の臨時教員の叫び」というパンフレットです。臨時教員たちが匿名で手記を寄せています。また、サークル「未来」をつくり若い臨時教員たちが教育実践を学んだり、交流を広げたりしていきました。愛知県立大学の森田先生や、名古屋大学の榊先生、新海先生、愛知教育大学の新行先生、愛知県私立学校教職員組合連合（私教連）の久田さんなどに役員を引き受けていただきました。当時の総会で報告したのは私ですが、これが 1984 年のことです。

1985 年、社会保険や雇用保険を法律通りに適用してほしいと、初めての県教育委員会交渉に臨みます。これは 1986 年に実現させることができましたが、社会保険事務所に訴えるためには実名を明らかにする必要があります。3 名の臨時教員が立ち上がりました。自分もその一人でした。

この写真は、愛知県高等学校教職員組合（愛高教）が臨時教員を入れるかどうかの重要な場面で開かれた集会でした。愛高教や名古屋市立高等学校教員組合（名高教）は、今でこそ臨時教員を受け入れています、当時はそうではありませんでした。私はよく覚えているのですが、豊田の仲間の臨時教員が校風に合わないということで解雇されたことがありました。彼女と一緒に愛高教を訪ねたことがありました。愛高教の役員の方はそんなに聞いたければ裁判を起こしたらいいのではないかと、裁判をするのなら応援するという冷たい対応でした。この要請の帰りに涙を流しながら帰ったことを覚えています。

その後、県立学校臨時教職員の会がつくられ、その活動をともにされた清水さん、のちの愛高教委員長の尽力もあり、1991 年愛高教が臨時教員の組織化を決定します。やがて全教ができて、その中に臨時教員部が結成されます。私自身は日本教職員組合（日教組）の組合員ですが、全国臨時教員問題連絡会の副会長をしていましたので、この結成総会で、連帯の挨拶をしたことを覚えています。

また、文化的な活動もすすめてきました。子どもたち、合唱団の人たちと企画した「風と光とこどもたち音楽会」には 750 名が、音楽会「学校」には 400 名の市民が参加します。

この写真は、名古屋市長に対して署名を提出しているところです。多い時には、5 万名分の署名を提出して制度改善の取組みをしてきました。年一回の総会、今年の総会は明日が

本番ですが、いろいろな企画を設けて臨時教員制度の問題を広く伝えていきます。

今年は 40 年ですが、20 年経ったときに「身分なき教師たち～20 年史」というタイトルの手記集を発行します。山口さんが中心となり編集しました。安城で働いていた山口信子さんが「臨時教員の人間宣言」という詩集を発行されます。当時、名古屋市は 39 歳が最終受験の年だったので、39 歳になる人をみんなで励まそうという集会にも取り組みました。

1992 年初めて臨時教員の兼松さんが情報公開請求をおこない、試験結果の開示をさせました。情報が明らかになると、兼松さんの試験科目のほとんどは合格ラインなのに、面接試験だけがラインに達していないのです。しかし、面接の内容を復元してみても、会話の中には問題が見当たらないのです。しかし、「E 判定、不適格」です。他の試験がどんなに良くても、何か一つが E であれば不合格です。岡崎から、教え子のお母さんたちが県庁に駆けつけて、「どうして先生が不合格なのですか」と詰め寄る場面も生まれてきました。翌年、兼松さんは合格を勝ちとります。そして、その翌年、愛知県は全国で初めて臨時教員受験者の特別選考制度を設け、一次試験を免除し校長推薦により二次試験を受験できるように改め、多くの経験豊かな人たちが合格できるようになりました。

この写真は、働く臨時教員のための採用講座です。働きながら採用試験に備えるのは本当に大変なことで、このような面接を中心とした講座を行ってきました。

2011 年東日本大震災、この写真は太田小学校です。2010 年、宮城で全国集会を開きました。現地の仲間の多くが被災し、命を失った方もいました。その翌年が愛知集会だったので、私たちは被災した現場、仲間を訪ね、支援のカンパを手渡すとともに、ぜひ愛知にも来ていただきたいという取り組みも行い、愛知の集会の場で交流企画を成功させることができました。

2014 年、非正規雇用の問題に取り組んでいた湯浅誠さんを招いての講演会を行いました。運動の視点について新たな提起をいただきました。

2011 年にはハンセン病の群馬の病棟を訪ね、冨（こだま）雄二さんと夜遅くまで語り合いました。

2015 年からは辺野古ツアーを始め、今年で 5 回目になります。この写真は沖縄の辺野古キャンプシュワブです。

このような、国民的な課題にも連帯し視野を広げた取り組みが、私たちの運動を狭い臨時教員だけの運動にさせないで、「教育に臨時はない」と広い支持をつくり、闘いを継続させることができた 40 年だったと思います。

そして、2016 年から 17 年の政令市権限移譲、2 カ月空白の問題が起きました。この写真は、2 カ月空白を分かりやすく説明したものです。A、B、C、D という 4 つの雇用事例を示し、それらは病休代替、産休代替など雇用事例は様々ですが、いずれの場合もやがて例外なく 2 カ月の雇用空白期間がやってくるというものです。これに対して、2017 年 12 月に市民の会を結成したときの写真がこれです。この市民の会には、多くの方たちが出席して、中日テレビなどのマスコミが報道し、多くの方たちに「訴え」を広く伝えることができました。沢山の方々に共同代表になっていただき、たくさんの署名が寄せられて、教育委員会に提出することができました。これは文科省、総務省との話し合いの場面です。この写真は、名古屋市長に対して、改善を求める画期的な人事委員会勧告を紹介する新聞です。市民の会は空白をなくすことが目的でしたので、空白撤廃をさせた 1 年後、解散のための集会を開き、残された課題は「求める会」が継続して運動を行っています。

この写真は、40 年の歩みを簡単にまとめたものです。1980 年頃、月給の上限は 17 万円だったものが、2020 年には給与の月額額は 50 万円、労働条件は正規と全く同じものになり、

採用制度についても、コネ採用や差別採用が横行していたけれども、情報開示をしながら臨時教員の経験を評価する制度に改善させてきました。

ここは、エンディングの音楽が流れているところです。40 年の闘いの中で常勤の臨時教員の「同一労働同一賃金」を実現しました。しかし、子どもたちの不登校や教職員の精神疾患は過去最悪になっています。子どもたちと学校の未来を守る担い手の 1 人として、私たち身分無き教師たちのたたかいが求められていると思っています。

4. 今、名古屋市の学校は

資料の 6 頁目を見てください。不登校の子どもたちが、名古屋市でもそうですが、全国的に増えてきています。この表の 2012 年のところに●がつけてありますが、名古屋市が不登校対策委員会を設けた年です。行政は、カウンセラーの派遣やいろいろな対応機関を設けるなど様々な施策を行いますが、皮肉なことに、不登校は 2012 年から大きく増えていきます。また、教職員は非正規雇用が急増し 25%を占め、精神疾患の教職員は、以前、休職者の 6 割くらいでしたが、2017 年には 87%にもなります。

7 頁を見ると、年齢構成の変化も学校のあり方に大きな影響を与えていると思います。2012 年にはベテランの年齢層の教職員が多数でしたが、団塊の世代が次々退職し、2017 年になると、圧倒的に 30 歳代前半までの若者が占めるようになりました。若い教師たちは長時間労働を強いられ、難しい保護者や子どもたちに向き合い、ブラックと言われる学校の姿そのものです。

産休や病休が急増しているのに代替職員が配置されていません。これは 1 月 7 日現在の未配置校ですが、教育委員会はデータを改竄し、常勤を配置しなければいけない学校に非常勤を配置していた学校が多数あり、実際には 40 校が未配置だったのです。

最後の頁を見てください。この状況のもとで、学校が、正にいま様変わりしようとしています。皆さんの中にお子さんがいらっしゃる方がいればお分かりかと思いますが、名古屋市教育委員会は、この秋に全部の世帯にプリントを配付しました。今後学校は、働き方改革をすすめますので、保護者の皆さんにはご協力ください、という内容です。例えば、小学校で部活を廃止するとか、子どもたちの下校時間が早くなるとか、夜は電話に出なくなりますよとか、そういうプリントが配られました。

この年度末になり、管理職から提案された 2019（平成 31）年度の年間行事予定には、遠足は廃止、家庭訪問は廃止、運動会は半日に短縮、夏休みの水泳指導は廃止、「子ども祭り」としてやっていた行事は廃止、芸術鑑賞、学芸会・作品展は廃止、このようなことが名古屋市の学校で一気に起きています。

私の勤務校でも、今まではなかったのですが、校長提案でした。普通、行事提案は担当教員がやるのですが、校長提案で出てくるのです。10 分程度の説明で会議が終わり、それから大騒ぎになりました。その騒ぎを校長のところに話に行ってくれた先生もいました。その後、校長さんが私のところに来て、どう思うかと聞いてきました。私は、「先生、あれは保護者にいつ発表する予定ですか」と聞くと、その日は木曜日でしたが、来週の保護者懇談会で通知したいと言うのです。「それはあまりにも拙速です。少なくとも職員会を通さないと無理だと思います」と言うと、「そうか」と考えてくれました。

その後、保護者会には「検討しています」という表現にとどめ、職員会が開かれることになりました。すると職員がどんどん発言していきました。感動的だったのは、採用 1 年目の教員や臨時採用の若者がどんどん手を挙げて発言したことです。その中に、「現在 20 分ある放課を 15 分に、昼放課は 15 分から 10 分に変更する」という提案がありました。そ

れに対して「そんなことをしたらうちの子どもたちは暴動を起こす。子どもたちのために放課を削らないでほしい。」という発言もありました。職員の積極的な発言は、むしろ校長を安心させたのではないかと思います。「みなさんのご意見の方向ですすめていきましょう」と、笑顔で職員会をしめくくってくれました。

2020 年には、新学習指導要領が全面実施されます。小学校にも外国語（英語）が導入され、道徳の授業も持ち込まれ、先生たちには「変形労働時間制」を持ち込むよ、というのが中央教育審議会（中教審）の考えです。

私たちは、臨時教員運動 40 年の歩みを振り返り、闘えば前進するという確信を得ました。今後、子どもと学校を守るためにどうしたらいいか、考えなくてはいけないと感じています。資料の 5 頁に共産党の提言を紹介しています。これは年末合宿の講座の一つで、私から共産党の提言をもとに学習し議論したことです。ここにあります 2 番目の「1 日の授業時間数 4 コマを上限とする。10 年間で教職員 9 万人を増やす。」、5 番目の「公立、私立での非正規教職員正規採用化と待遇改善をすすめる」ということが、提言にきちんと位置付けられているのですね。だから、学校の中で教職員の働き方改革をすることも、子どもたちにゆとりある教育をすすめることも、共通して改善できるのではないかと思います。名古屋で実現した「同一労働同一賃金」を、一刻も早く全国の学校現場に、自治体現場に実現させ、教職員を大幅に増やし、「教育に臨時はない」を実現させること、それが私たちの夢です。そのために、微力ですが引き続き頑張っていきたいと思います。雑駁な報告でしたが、以上で終わりたいと思います。ありがとうございました。

（＊以上、報告時間約 45 分）

司会

どうもありがとうございました。続きまして、山口さんからのコメントです。最初に自己紹介をお願いします。

Ⅱ コメント：「改正地方公務員法の実施計画の大きな山場

求められる、臨時教職員制度の抜本的なアクション」

山口正さん（日本福祉大学教員、臨時教職員制度の改善を求める全国連絡会会長、あいち県民教育研究所事務局長）

1. 非正規教員の実態 その特徴

レジュメがありますので見てください。その 1 頁の一番下に簡単な自己紹介を書きました。職務上は大学の教員で、教師教育、教員採用行政、まあ教育行政・人事行政を専門としています。民間サイドでは冒頭にも書きましたように、上村さんは愛知県の臨時教員制度の改善を求める会の代表委員で、私もその代表委員をやっていますが、全国的な組織として「臨時教職員制度の改善を求める全国連絡会」という、もう 50 年やっている組織ですが、その会長職を 10 数年しています。前会長は、奨学金制度で頑張っていच्छる千葉大学名誉教授の三輪先生です。また、民間サイドで 1993 年に立ち上げた「あいち県民教育研究所」の事務局長もやっています。上村さんの報告にコメントをしてほしいということでしたので、彼の触れたところ、また私が感じていることを少し述べたいと思います。

まず、非正規の臨時教職員がどの職場で働いているかということですが、二つに分かれます。公務職場で働いている人と私学の中で働いている人です。公務と私学では決定的に違いますが、全国でどれだけの臨時教員がいるかと言えば（職員を入れたらもっと増えま

すが)、私の推計で20万人を超えるでしょう。全国でどれくらいの教員がいるかと言ったら約115万人です。2頁の下の「参考：山口集計」に、文科省の学校基本調査の数値があります。信頼できるかどうか問題ですが、悉皆調査ですから全ての学校が調査に答えないといけない、答えないと法令に違反するというものです。この調査で、職名が「講師」をカウントすると2017年度で約18万人です。2018年度の調査結果はもうすぐ出ます。当時の教員数が約115万人。講師率を出すと16.3%で、16.1%(2012年)が相対的貧困率でしたが、6人に1人が少なくとも「講師」です。少なくともと言ったのは、上村さんの報告にもあったように名古屋市のような一定の教職経験があれば、臨時教員の方も教諭になります。つまり、「教諭」ですから「講師」のカウントから漏れるわけです。実際、文科省の調査と私たちが調べている愛知県や名古屋市の実態とでは数千人の違いが出てきています。とすれば、先程の20万人というのはもっと多いかもしれません。

レジュメの冒頭に「改正地方公務員法の実施計画の大きな山場」と書きましたけれども、総務省が2016年4月1日付で非正規職を調べています。その調査では約65万人となっています。ただしこれも条件付きです。総務省の言う非正規職は、任期が6カ月以上あり、週で19時間25分以上の勤務がある人だけをカウントしています。つまり、6カ月未満、19時間25分未満の人は除外されているのです。これらの人を含めれば、地方公務員の非正規職は100万人を超えるのではないかとある識者は言っています。とにもかくにも、2017年5月に地方公務員法(地公法)と地方自治法が改正され、あと1年後の2020年4月に抜本的な制度改正をしなければならないという状況です。ある法学者は、戦後いろいろな地方公務員法の改正があったけれども、その大きな法改正の一つで、これがトップになる大きな問題だと言っています。

上村さんが、冒頭で臨時教員とは何かという話をされました。コメントの最初に臨時教職員の実態を指摘したのは、私も会長職をやっているためにマスコミからよく取材を受けるのですが、その中で、非正規の教員はどういう人たちですかと問われるからです。新聞記者やマスコミの人が調査をして質問すればよいのだけれども、いまそういう傾向がすごく薄くなってきています。かつて毎日新聞に鶴見さんという記者がいました。教育専門の方で、ずっと教育を追っていて、よく知っていたのです。しかし、今は配置転換が3年に一度という中で、専門性が記者の中で奪われていて、そういう基本的な質問がなされます。

そこでまとめたのが、以下の5点です。公務員として働く非正規教員でいえば、1点目は、臨時であっても教員免許状を持っている教育専門職であること。2点目は、任用根拠はいろいろあったにしても地公法に基づく地方公務員であること。3点目は、任用の理由はいろいろあるにしても繰り返し任用されている公務員であること。4点目は、非正規とはいえ常勤であればその職務内容はほとんど正規と変わらないこと。この会場にも臨時教員の方がいらっしゃいますが、職務内容は全く一緒で、学年主任もやっています。

短期任用を繰り返して極めて低い処遇の中でやってはいますけれども、非正規の教員にアンケートをすると地域を超えて基調は同じです。そのことを5点目でまとめてあります。特徴の一つとして、非正規教員の多くが正規教員を望んでいます。とりわけ若年層はそうです。ですから、だからこそ不利益な処遇に対しても黙っていようという傾向が強いことです。二つ目として、自らの教育的力量を高めたいという要求が強いことです。これは十分に研修権を認められていない中でも子どもと接しているからこそその要求です。教育公務員特例法に認められている研修権が実際には保障されていません。研究と修養の機会が奪われています。三つ目は、一定の期間とくに10年を超えて非正規でやってきている人は、家族を持っている人が多いことです。その人たちの最も高い要求は、正規になれなくても

安定的な任用を保障してほしい、正規との格差を解消してほしいことです。一定働き続けられれば希望が持てるようにということです。さらに最後ですけれども、現行の教員採用制度に対する不満です。どんなに働いても正規採用になれない、使い捨てだということです。こうしたことは愛知県のみならず全国の非正規教員の共通した意識だと思います。

そうした観点から言えば、今日の上村さんの報告も極めて大きな視野から捉えています。2 頁の最初にあるように、非正規問題は、人間らしい人生を奪う、それを破壊する制度かなと思っています。一定の働くことが保障されなければ安定した暮らしはできません。まさに希望を持って生きることができないのです。それを奪っているのかなと思います。

2. この間の非正規公務員制度と臨時教職員制度の流れ（概観）

コメントの二番目は、この間の公務員制度と臨時教職員制度の流れです。皆さんご存知だと思います。なぜ、こんなにたくさん臨時教員が増えたのかということです。これは明らかに、この 30 年間で公務員を削減してきた中で臨時教員が増えてきたわけです。詳細は省きますが、それはまさに公務員法制を逸脱する非正規雇用が拡大してきたことです。レジュメの「昨年」は誤植ですが、一昨年 5 月の地公法の改正理由はここにあります。つまり、公務員法制で非正規が多いことは極めて問題だと。本来は有期雇用を許さないのが公務員法制の根本原則であるところ、極めて有期雇用が拡大してきたこと自体が問題だという意識をもっています。

教育分野で非正規が増えてきたのは、国の教職員定数、基礎定数が抜本的に改善されない中で、いわゆる学級定数ですね、義務教育制度への国庫負担制度の財政保障が変更されてきた、そういうことがあると思っています。正規採用のデータがレジュメにあります。1980 年代には 5 万人近くの正規採用がありました。2000 年度はたった 1 万人です。若干回復したといっても、今年もこの 4 月から 3 万人しか正規採用されていません。本当に少ないです。先程の非正規が約 18 万人もいるのに 3 万人です。これでは解消するはずがないのです。

その一方で、市や町の教育委員会は学校職場の実態を知っていますから、自治体予算で非正規の教員を雇っています。たとえば、1 学期は健康診断などがあって養護教員が多忙ですから、1 学期だけ養護教員を雇っている自治体もあります。町のお金で。あるいは、一つの中学校と三つの小学校がある地域ですが、中学校で 3 人、三つの小学校で 3 人の計 6 人の常勤を町の予算で雇っている小さな自治体もあります。「教員不足があるからこそ独自に配置した」と言っておりました。ある面では自治体の努力で弾力的な運用が可能な中で多種多様な臨時教員が配置されてきたわけです。そういう中で 2001 年以降急速に臨時教員が増えていますが、どの層が増えてきているかというと、安定的な教員配置の一番必要な義務教育分野、つまり小中学校で臨時教員が増えていることが大きな特徴です。

3. 改正地方公務員法・地方自治法の実施に向けての動向

三番目は、地公法と地方自治法の実施に向けての動向です。4 頁の総務省が作成した地公法と地方自治法の改正ポイントを参照してください。三つ大きく変わります。一つは、地公法の第 3 条に特別職というのがありますが、それが極めて限定されます。いままで高校の非常勤、小中学校もそうですが、非常勤は特別職で配置されましたけれども、これからは特別職では配置されません。一般職に転換されます。二つは、臨時的任用基準の厳格化で、臨時的任用は、常勤職員に欠員が生じた場合に限定されます。三つ目は、今回の目玉だと思いますが、会計年度任用職員が導入されたことです。年度を限って一年間だけ任用

できる制度を地公法の中に位置づけたことです。教員の分野も非正規の多くの方がここに組み入れられます。この三つが大きな改正点で、1年後の2020年4月から施行されます。

3頁にもどってください。いま、自治体が2018年度中に何をやっているのかというと、2020年4月からの実施に向けての制度設計と2月議会に条例を提案しなければいけないのです。そうしないともう施行まで1年しかないから、募集ができなくなります。しかし、全国のいろいろな自治体を調べてみると、ほとんど2月議会に条例の制定を提案しているところがありません。どうしてかということ、自治体に非正規職が極めて多いことと同時に、職務の内容が複雑なのです。どのように位置づけて直せばよいのか、それが整理できません。同時に地公法の趣旨からいえば、明らかに期末手当を出すことも含めて処遇がアップします。そうすると、非正規は数名の規模ではないのですごくお金が必要になります。億単位です。そのお金をどこから捻出するかということを悩むわけです。

上村さんの話で常勤講師の数が出されていましたが、名古屋市で約1,000人います。この講師の処遇が正規教員並みにアップすると、名古屋市の負担がものすごいことになるわけです。教育職以外の常勤職員も含めて、その補填をどうするのか、急に予算はできません。どこから出るといふことは当然あり得ません。こうした問題がある中で、各地の自治体は条例の制定ができないのです。2020年4月の施行は絶対ですから、各自治体では今年6月の議会に上程したい、遅くとも9月の議会には上程したいという状況です。これで間に合うのでしょうか。

ほとんどの自治体で財政が困窮化している中で、昨日(3月22日)総務省が特別交付税の発表をしましたが、最後の頁を見てください。地公法と地方自治法の改正の中でネックになるだろうということで、参議院総務委員会の附帯決議に、明らかに財政的な補填をしなければならない、地公法改正の条件整備をなささいということが盛り込まれています。でも総務省は未だに全く動いていません。予算措置を特別にするか、そこが大きなネック・課題なのです。予算が措置できれば条件整備ができるのです。抜本的な解決に向けては、日本自治体労働組合総連合(自治労連)が出している均等待遇に基づく任期の定めのない公務員制度の改善方向がその糸口だと思います。そのところは教員の分野もそうです。

4. 名古屋市の制度改善は何を問いかけているのか

最後に、名古屋市の今回の制度改善の意義です。いろいろなことが報告されましたが、二つのことを私は言いたいと思います。上村さんも強調されましたが、他府県や他市町でこうした前進がまだまだできていないのはなぜかということです。一つは、愛知県名古屋市の臨時教員制度の改善では、臨時教員の当事者性を軸にした闘いがあったということです。言葉を換えれば、障害者運動の前進の背景には障害者が立ち上がっているように、愛知の運動は非正規の教員の方々がその運動の軸になりながら、また要求を出しながら公然と運動に参加していることです。このことを抜いては制度改善の前進あり得ません。

1983年の社会保険の資格確認請求の運動でも、上村さんはじめ3名の臨時教員が立ち上がって数千名の社会保険資格を勝ち取りました。1983年といえば臨調・行革の時代です。数10億円を社会保険で勝ち取ったわけです。そこから1990年代から始まる公正な採用試験制度の問題、情報公開の闘いへと非正規教員が関わっていきました。つい最近では、地公法で認められている勤務条件の改善を求める措置要求に、名古屋で働いている7名の常勤講師、もちろんそれ以外の方も参加したいということで何回も来てもらいましたけれども、そういう当事者の参加を軸にしながら運動が展開されてきました。

この当事者性を軸に運動をすすめる点が全国では遅れています。やはり公然と名前を出

せば任用が切られていきます。公的に措置要求という制度があっても、これまで措置要求をした県はないわけです。そういう中で、名古屋市では措置要求を勝ち取ってきました。私が市政資料館で調べたところ、名古屋市の人事委員会はほぼ勧告を出さないところですが。過去 44 年間で人事委員会が認めた措置要求はたったの 4 件です。606 件の申請が出ている中でたったの 4 件（0.7%）です。この 20 年間でいえば 2 件です。そのうち 1 件は喫煙室の設置ですから、勤務条件の抜本的な改正のようなことは、今回の臨時教員の措置要求しかありませんでした。地公法の改正と連動しながら、名古屋市の人事委員会がまっとうな職務を果たしたわけです。

もう一つは、教育のこうした不条理、不正義を市民に訴えた運動を展開したことです。「教育に臨時はない」というのが臨時教員運動のテーマですけれども、この問題が単に臨時教員の労働問題だけではなく、豊かな教育条件をつくる上でも欠かすことのできない課題だということを掲げて、臨時教員の処遇改善、採用制度の民主化、そして学校職場や愛知県教員組合（愛教組）の民主化等々も主張し、問題を直視するような方向に導いてきました。そういう教育の大きな視点に立って愛知では運動を展開してきていること、そして、全国から大きく注目される状況をつくってきているということは頭が下がる思いです。以上、若干の思いを述べてコメントとさせていただきます。（＊以上、コメント時間約 23 分）

司会

ありがとうございました。だいたい予定通り進行していますので、これから 10 分ほど休憩して、その後、最大 4 時半まで、最初は質問を中心にして意見交換の時間を取ります。では、よろしくお願いします。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約 10 分）・・・・・・・・・・・・・・・・・・

Ⅲ 質疑応答など

司会

それでは再開します。上村さんの報告と山口さんのコメントについて、最初は質問を中心に手を挙げてからお願いします。

発言者

愛労連の労働相談をしているものです。臨時教員の常勤と非常勤ですが、具体的に採用条件や賃金・労働時間などがどうなっているのか、違いがわかりません。労働相談をしていると、そういうことも知っておく必要があります。

司会

時間がありますので、一つずつ答えていただきたいと思います。上村さんから。

上村さん

愛労連の電話相談で、非常勤講師の方から相談がありました。自分に年休があるのかわからないということを市の教育委員会（市教委）に聞いたら、県の教育委員会（県教委）に聞いてくれと言われ、県教委に聞いたら、市教委に聞いてくれと言われて、結局分からないということでした。退職した人が年休をとっているの、自分にも年休があることが分かったのですが、事務員に相談したら、「あまり年休を取っている人はいないのであまりとらん方がいいよ、あまりとる人はおらんからね」と言われ萎縮している、どうしたらいいかという相談でした。

常勤講師と非常勤講師は根拠となる地方公務員法（地公法）が違って、常勤講師は22条の臨時職員の適用でやります。ところが、非常勤講師は3条3項の適用の特別職として雇い入れることになっています。非常勤講師は一般職ではないので、その賃金は人件費という取扱いではなくて、物品購入と同じような位置付けで報酬が支払われています。契約は週何時間という契約で、多い人はうちの学校に来る人で週26時間の講師もいますし、少ない人は週当たり3時間、女性が妊娠したということで体育軽減のため、週当たり3時間の体育の時間を担当します。多くの場合、それだけでは少なすぎるので時間講師とセットにしていることが多いです。その時間講師も、授業のコマ数で行く場合と何時から何時までの時間というふうにパートタイマーのような契約の二通りのものがあります。ただ、いまの流れとしては、コマ数よりも何時から何時までという契約が多くなっています。

時給は、名古屋市では2,800円です。通常は、契約時間の2倍位の勤務を行っています。3倍くらい行っている人もいます。見事に勤務時間通りに来て去っていく人はほとんどいません。なぜかというと、例えばチームティーチングといって正規の人の授業に教室の中でサブ的に仕事をするのですが、音楽・家庭科・理科などの非常勤講師は授業を行います。そうすると、テストをやって成績を出して学級担任に渡さなければいけません。その処理にすごく時間がかかります。さらに、子どもとの関係もできるので、問題のある子どもの報告をしたり、対応をしたりすることもあります。時間契約で1時間2,800円といっても、その倍も3倍も働くということが実態になっています。

発言者

常勤の人の給料形態は？

上村さん

月給です。ただ、名古屋市の高校の非常勤講師は月給制だったと思います。今度の法改正の中で大阪は酷いことになっています。ここは学期間雇用で、1学期雇ってクビ、2学期雇ってクビ、3学期雇ってというふうで、時給も確か2,800円位です。京都は、非常勤でも月給制にして夏休みも給料を出す方向で検討していると聞いています。

司会

他にいかがですか。

発言者

私は、愛知の争議団連絡会議という労働争議ばかり扱っている団体の事務局長をしています。大学の非常勤講師の争議は扱ったことがあります。高校などの非常勤はやったことがなく、問題があるという話だけは聞いています。大学では1コマ幾らという契約で、数コマから10数コマとものすごく幅があります。愛知の私立大学では、正規の教職員組合（組合）と非常勤の組合というようになり違ってきます。臨時教員の場合、正規教員の組合との関係はどうなっていますか。待遇もそれぞれ違うし、要求もそれぞれ違うと思うのですが。また、大学の非常勤の場合は、5年勤めると期間の定めのない契約に転換されてきているところもありますが、小中高校の場合はどうなっているのでしょうか。

上村さん

最初に質問された組合の対応は本当に難しく、私たちが1980年代に集まり始めた時、どこかの組合に入れてほしいということで、名古屋市職労や愛知県教員組合（愛教組）・名古屋市教員組合（名教組）にも行ったし、私教連にも行ったという経験を持っています。当時、私教連だけが組織化していましたが、公立学校の臨時教員は対象外でしたので、私たちは市民団体としての「臨時教員制度の改善を求める会」を結成し、その事務局長に私教連がなってくれるという関係ができました。その後は愛高教も名高教も組織化されて、

さらに画期的なことですが、名教組がこの 3 月の大会で臨時教員を組織化するための規約を改正することを正式に決めました。そういうことで、私も名教組に入ることになるのですが、この 4 月から名古屋市で働く常勤講師は準組合員としてすべて加入できることになっています。

当局とどうやって闘うかという場合、これらの組織と連絡をうまくとらないとなかなか難しいのですが、幸いなことにこういう問題があったので非常に連携しやすくて、市職労にも何回か私が出向いて保母さんたちと懇談をし、名教組も結構大きな課題として取り組んでいただきました。権限移譲に伴って、自治労連に入るのか、名古屋市職員労働組合連合会（市労連）に入るのか、どこにも入らないなどの選択肢があったのですが、私たちは市労連に入ろうと訴えて、名教組はやっぱり市労連がいいよなということで、市労連の統一要求に入れていただきました。今や、市労連の最大単組に名教組がなっているので、彼らが臨時教員を組織化する、市労連に入る、市との統一要求の中に臨時教員問題を押し上げていったということはタイミング的にも良かったかなと思います。だから、名高教とも連携を取ってやってきてはいます。まだ、広範な人たちが未組織なので、どのように組織化していくかということが私たちの課題です。

司会

5 年経ったら無期雇用に転換するという問題はどうか。

山口さん

公務員の場合、労働契約法が適用除外になっています。繰り返しになりますが、臨時教員の方で組合に入っている人は少ないです。私も大学の組合員ですが、私学の高校分野でも、有期雇用か無期雇用かの闘いをしているところが全国的にあります。だから、契約期間を 3 年で切るといった対応がなされています。そういう意味では、私学では鋭く問われていますが、公務員の分野では、やっていませんね。

司会

確認ですが、臨時教員には常勤講師と非常勤講師の 2 種類があるという説明でした。私教連や名教組が組合員としてきたという場合、その両方を区別しないで受け入れてきたということですか。

上村さん

私教連も愛高教も区別はしていないけれど、名高教は常勤だけではないか、4 月から組織化する名教組も常勤だけではないでしょうか。どうして常勤だけなのかという話をしたのですが、地公法の改正があるので、この人たちの処遇がはっきりしてからにしようということでした。逃げています。

司会

他にいかがでしょうか。

発言者

臨時教員の先生たちは、身分上はどのようなのですか。

上村さん

地方公務員です。

発言者

非常勤講師も身分上は公務員ですか。

上村さん

今は特別職としての地方公務員です。だから、地公法 3 条には守秘義務がありませんので、漏らしてもいいことになります。

山口さん

2020 年度に施行される法改正では、政治的中立の問題や守秘義務の問題などいろいろなことが全部入ってきます。労働相談を受ける場合に、相手が私学で働いているのか、公務員かで大きく違ってきます。私学で働いていると、労働基準法違反など攻め方が分かりやすいです。

もう一つは、労働相談だけに限りませんが、働いていても、どういう職務を担う人として雇用されたかということをよく分かっていない人がいて、その時に臨時職だが教員専門職として位置付けられているのか、そうでないのかが問われるのです。学校では、教育専門職として位置付けられれば免許証（教員免許）が必要になります。でも、今の学校現場には免許証を必要としない非正規の教育補助員がいます。例えば、発達障害の子どもに対応する教育補助員を配置している学校もあります。ですから、相談を受けたときは、どういう雇用関係で任用されましたか、職務は何ですか、その時に免許証を必要とされましたか、されませんでしたかということをお聞きしたいです。

公務員の場合、免許証を必要とされた場合は教育職としての給与体系、地公法 24 条の職務給の原則となります。職務にふさわしい給与を支給しなければならないというのが地公法 24 条の規定ですから。でも教育職でなかったら行政職の一般職ですから、時給 980 円や 1,000 円などもあり得ることになります。実際にそういう人もいますから、パートで 1,100 円とか。そういうわけで、雇用されるときにちゃんと説明されずに働いたら、劣悪な状況だったということがあります。

発言者

外国語の授業が小学校で入って来ましたが、その場合、免許証がいるのですか。

山口さん

それが問題で、資料の 3 頁を見てください。今後問題になるアウトソーシングです。地公法の改正で処遇を改善すれば、必ずどの自治体でも財政的な問題が出てくるのです。例えば、静岡県島田市では包括受託制度を考えていて、教育職以外の嘱託職員が 502 人います。制度が改善されると、今よりも 1.3 倍から 1.6 倍の財政的支出が必要となるのです。億単位で金が必要となります。だから段階的に民間に包括委託していく、その結果、雇用関係の指揮命令が市役所から離れていくことになるのです。外国語の講師でいえば、英語の教員免許証が必要でなく、あなたは英検のスコアを持っていました、ということだけが問題となります。英語の能力が実証できるもの、説明できる何かがあれば、包括委託で学校に配置できるのです。補助員含めてです。今後他市町村でもアウトソーシングは拡大していくでしょう（危惧）。

発言者

民間会社は派遣会社ですか。

山口さん

派遣会社です。文科省は、基本的には学級担任がいるので、外部から派遣されている人たちはあくまで外国語アシスタントという立場で、担任の仕事を補助するのだという説明ですが、実際にはその人たちがいなければ、英語の授業はできない現状です。

発言者

臨時教員をしている者です。今日は臨時教員に関する報告があるということで参加しています。いま西区の小学校では、新任の方が英語専科という形で 5、6 年生を教えているのですが、そこには非常勤のアシスタントという人もいて週 1 回の英語の授業をしています。3、4 年生の英語の授業も年間 20 時間しなくてはならないので、同じように専科の先生にア

シスタントがついてやっていました。これは今年の話で先行してやっています。授業も見たのですが、テキストがあり授業の計画もあって専科の先生とアシスタントの先生がパートを分担し合って、ここは専科の先生が、こちらはアシスタントがという形で 2 人組んで進めていました。できるだけ英語で話すのですが、5、6 年生ですから英語だけでは解りにくいので、ときどきは日本語で話をして進めている状況です。ですからアウトソーシングの人数はわかりませんが、実際には進められているというのが実態です。

発言者

それが拡大される可能性というのはいらないですか。例えば、理科とか体育とかに。

山口さん

地方公務員としての教員では免許状を持たなければできないから、アウトソーシングはなかなか難しいと思います。ただし、私学は先取りしてやっています。ある私学では、私塾が非常勤講師を派遣してやっています。だから職員会議も意思統一が困難になっています。地方公務員では、教員以外の学校図書館職員や給食調理員などはすでに外部委託が拡大しています。

司会

英語専科の教員についてですが、以前は、小学校で専科というと音楽の教員くらいかな、専科はほとんどなくて担任の先生がやっていたと思います。現在では、英語は特別な能力、専門性が必要ということで、原則として専科の先生を配置しているのですか。

山口さん

まず小学校で働くためには小学校の免許を持っていることが必要です。専科を配置するためには、それに加えて、英語の教員免許か英検のスコアを持っていることが必要です。英語は普通の小学校教員では対応できません。2 日前に私も研究会に参加しましたが、45 分間の英語の授業を、アシスタントをつけながらやっていくのですが、担任の指導のもとやっていくのは無理です。ある中学校の英語教員が言っていたが、英語専門でない教員が発音も間違っただけで大変なことをやっていると。アシスタントは 8 時 30 分に出勤してきますが、打合せもできない中で効果的なことは出来ません。

文科省は何を考えているかというと、小学校の免許制の改変です。いままでは小学校教員は、相当免許制と言って学校種別に対応する免許を持っていなければ働けなかったのです。これからは、中学・高校の英語の免許を持っていれば働けるというように弾力化していくつもりです。それと抱き合わせで、小学校高学年への教科担任制を導入することを 2 年間で検討したいというのが、文科大臣の言明と中教審への諮問の中身なのです。戦後の教員養成と教員配置の二大原則が崩れていくのです。一つは、大学教育の中で豊かな教員を育てるということ（免許の開放制）、もう一つは相当免許主義、学校種別の専門性に合った免許状を持たなければ絶対配置できないという歯止めがあったのですが、これを崩していくということです。この切り口が英語だと、私は思っているのですけれど。

上村さん

名古屋市の小学校で英語の免許を持っている人は 20 人しかいません。この方々が皆やるかというと、みんな嫌だから条件の整ったケースしかやらないと思います。今だと週 1 時間英語の授業があつて、それを 1.5 倍、5 割増しにするのですが、その分はアシスタント抜きなのです。2 回授業があるうちの 1 回は、担任が必ず授業をします。私も一年間やってきたのですが、酷いものです。2020 年度になると、完全実施なので授業時間が 2 倍に増えて、週 2 時間です。その分だけアシスタントを増やすかということ、少し増やすだけです。国も専科枠を定数として用意していないし、地方でもそういう風なので、授業の増えた分だけ

担任の負担が増えるということになります。

例えば、ある中学校ではどうなっているかという、中学校に進学する三つの小学校は、英語のレベルをそろえてほしいと言われていました。そろはずがありません。本来中学校でやるべき英語の授業を、話すことだけでなく書くことまでも今は求められていて、中学校に入る時点でその3校に英語の差をつけないでほしいと言われていました。中学校の先生からすれば当然の願いかも知れませんが、かなり大変です。結果的には膨大な英語嫌いの生徒を作って送り込むことになります。

5年生の担任をする先生から報告があったのですが、5、6年生で習う英語の単語数が700語くらいあると。すごくあるので、訳が分かりません。プログラムは名古屋市が用意するので、ビデオに入ったプログラム通りに歌が流れたり、映像が流れたり、それを教師が繰り返していくのですが、戦前の教育と見まごう、画一的なみんな同じ授業をやるのです。子どもたちが嫌だという感じを、歌などで胡麻化していつて1時間1時間をこなしていくことになります。こんな授業が小学校で登場すること自体に違和感があります。

司会

英語の方に話題が少しずれましたが、本来の臨時教員制度に戻します。

発言者

いつも求める会のニュースをいただいています、なかなか運動に参加できなくて、今日は勉強のために参加しました。ひとつは、感想のようなこと、もう一つは質問のようなことです。上村さんの報告で、校長から来年度の学校行事案が出されたという話がありました。私もうっかりしていましたが、来年度は10連休が5月にありまして、私の子どもが通っている学校の年度末の懇談のときに、来年度は10連休があるから遠足は廃止ですと言われたのです。ああそうなのか、来年度以降も廃止になるのではないかと、そういう話だったのかと思って聞いていたのですが、それが感想でした。作品展は1年交代で、来年はやるという話を先生から聞いていましたし、部活がどうなるかは現場の先生にはよくわからないところもあるとおっしゃったり、保護者に対して、部活のサポートみたいなことができますかという手紙が来たりして、私は学童保育に子どもを預けているので、その間は出来ないし、仕事もしているし、という話をいろいろしました。学校行事も、働き方改革といいながらそうでない思惑や動きもあるのかなと、その辺は注視していかなければいけないと思いました。

質問ですが、静岡県島田市の実情については、自治労連の弁護団でも検討していて、いろいろ交渉というか調査にいかせていただいています。あらゆるものを民営化していこうとする路線の中で、学校とくに小・中は民営化されないというふうに古い人間は思っているのですが、本当にそうなのかどうか最近心配しています。水道も含めて民営化されるという話や学校も例外ではないという話が聞こえてきています。市民として関心を持っていかなければいけないと思っていますが、非正規の問題に取り組まれている中で、その辺の感触というか、情報があれば教えていただきたい。

上村さん

学校がどうなっているのかというと、一番大きな問題は統廃合ではないかと思います。名古屋市立新明小学校が廃校になるということで、あの土地の半分がJR東海に100億円で売りに出されてリニアの基地になるという話です。新明というところは古い土地柄で、学校をつくるときに住民が土地をかき集めて拠出して作ったところです。それを名古屋市が管理していたのですが、それをJR東海に売り捌くということで、それは結構な利潤を生んだのだらうと思います。私たちは、子どものための土地だったのだから、せめて子どもた

めの土地活用は出来ないのかと訴えては来たのですが、今、77校の廃止計画が出されており、最終的には50校くらいになるのではないかとされています。337校が全体の数ですので、相当な数の学校がつぶされようとしていることになります。これも総務省が出している総床面積削減計画の中で出てきているので、従来の教育委員会が計画していた統廃合とは質が違うと思います。その流れの中で、図書館とセットにしたり、児童館もつぶしていったりということがあるので、2019年から進むというこの学校の統廃合が一番大きな問題だと思います。

それから、学校行事の問題は恐ろしい動きで、先生の長時間労働を削るためにということで部活や行事の準備に関わる浮いた時間をどのように使うかということ、道徳や英語の時間に使う、新学習指導要領のために使うということだけになります。名教組の大会などで話をしていても、執行部は、2〜3年で新学習指導要領の下で長時間労働が元に戻ると分かっているのです。今、学校をスリムにしていこうという動きは、新学習指導要領を導入するために露払いや胡麻化しに過ぎないと中心的な人たちは認識しています。名古屋の学校は非常に田舎だと思うのですが、地域の父母や住民の声が非常に強いので、かつて家庭訪問や学芸会が無くなったときにも、それを復活してきているのです。それは子どもたちにとっても保護者にとってもよいものだったのです。今回致命的だったのは、こういう流れが現場や保護者の声から出てきたのではなくて、教育委員会・校長会が打合せをして一斉に出てきたところに無理があるのです。だから、新年度が始まると大方の学校では、遠足がなくなるか半日になる、運動会が時間短縮かなくなるということになると思いますが、それをやってみたときに、それは駄目でしょうという声が出てくると思います。先生方が良く議論して決めたことではなくて、校長さんたちが言うことなので仕方ないかなということで、黙って従ってきているということが今の弱点ですから、これが現実のものになったところで、そうはいかないのではないかと思います。それでも学校の在り方や新学習指導要領のあり方について、これまでよりも住民の方と一緒に考えるよい機会だと思っています。

発言者

私は、3月いっぱい大学を退職するのですが、名古屋市の臨時教員制度の改善がすすんだ要因の一つとして、当事者が立ち上がったことが重要だと言われました。そういう動きはたまたまできたのか、それが全国に広がっていくためには何が必要なのか、そういったところが聞けたら有難いです。

上村さん

私も40年近く関わってきて、小学校の非正規教員も経験していますが、以前は、教育委員会の前に立つ人は一部の人でした。今は、教育委員会との交渉の場に普通の臨時教員の方が同席して声を出しています。そういう点では運動が広がってきているのかなと思います。ただし、教育委員会を法的に訴えるというようなことになると、構えますが。長く運動をやってきて非正規教員の質も変わって来ていると思うのです。数が余りにも増えたものだから、いろいろな人が入ってきています。

また、長い間こういうことをやってきているものだから、構造的なパワハラ・イジメがかなり降りかかってきています。昨日も電話があったのですが、その方はプライバシーで職場で暴露されるということがあって、その学校を変ったのですが、そこもまた辞めて、もう1年近く無職同然という状態であると。最初のきっかけとして、2年前の夏に、男性教諭からかなりひどいことを言われたので抗議したところ、その方からLINEでは謝罪してもらったけれども、正式に直接謝罪してほしい、どうしたらいいですかという相談でした。

私は、第三者に間に入ってもらい、直接謝ってもらうことができるのではないですか、と言ったのですが、友達の弁護士に相談したけれどもうまくいかなくて警察に行ってみようと言われるので、それもいいですねと答えながら弁護士さんを紹介しようとしている最中です。もう 1 人の方は、小学校で働いているときに酷いパワハラを受けて、明日が採用試験という時に、正規の教員は夏休みをとっているわけだから、年休の届けを出すと、教頭から「お前喧嘩を売っているのか」と言われて、年休を認めようとしなないというのです。最終的には年休は認められたのですが、そのようなことが繰り返されて長時間労働のあげくに重い鬱になって、今でも病院に通い続けているのです。この方を囲む会を月一回くらいのペースでやっていますが、当時のことが心の傷になっており、一旦新年度になって着任できたのだけれども、2 カ月くらいでそこを退職してしまうという状況です。

閉鎖社会の現場でいじめられ続けると、子どもたちの前では頑張ってしまう、回復のタイミングを逃して立直れなくなっている、こういう人たちがとても多いと思います。孤立化している人たちの中には、市の弁護士相談窓口や共産党の市会議員のところへ飛び込んでこっち来るとか、そうやって頑張ってたどり着くような人が多いです。ですから、以前のように一定職場のチームワークや受け皿があって、いろいろなことを考えた上で運動に立ち上がってくるのではなくて、散々傷つけられ追い詰められた上で、ここしかないということに来て人が多いのです。どのようにこういう人たちとつながり、手をつないでやっていくのかということについては、時間もかかり、その人たちの思いに寄り添うような形で対応していかなければならないというふうに思います。だから、もともと私たちがそうであったように、何かあった時にはすぐその人のところに集まって話を聞き囲む会を開く、すぐに闘えと言うのではなく思いを聞く、繰り返し、繰り返し思いを聞きながら、どういうふうな方向を希望されますかと聞いて寄り添っていくようなことが必要です。私たちも模索中ですが、明らかに臨時教員を取り巻く状況が劣化し、精神的にも追い詰められているという現状なので、そこをどう変えていくのかということで、もちろん希望をあるのですが、難しい状況にあるなと思います。

山口さん

市民団体である求める会が議会へのアクションをすごくやっていると思います。今は、自民党ですら、市議団長さんを含めてこの問題に真摯に向き合います。それだけ問題が出ているということを知っていると思うのです。私たちの要望も聞きながら取り上げてこうと。ある意味では大局が見えていると思います。しかし、名古屋市に限定すると、人事管理は教職員課で、その管理主事はこれまで校長の出世コースのラインに乗っている人たちなので、なかなか決断できません。行政職としての、教育委員会に務めている人の専門職としての判断ができない、政策論ができないのです。それが決定的に遅れているなと思います。

また、少しずれるかもしれませんが、この問題は二つの市民的な合意がなければ解決できないと思います。一つは、21 世紀の学校教育の役割は何なのか、どういうことを学校教育に期待し、どんな役割を果たしてほしいと思うのか、21 世紀の共生社会を生み出すために本当の意味の学校教育の役割とは何なのか、という点です。もう一点は、こういう学校教育を支える人的スタッフをどうするのかという議論です。日本の場合は、教職員に特化しています。諸外国に比べると教職員以外の専門職がないのです。例えば、心理的な側面の職員（SSW を含む）や看護職員など、そういう人たちを入れなければ虐待の問題でもイジメの問題でも解決できないわけで、教員がそうした問題に追われれば本当に果たすべき役割を果たすことができないわけです。先程、英語の問題が出ましたが、英語にこ

れだけ研究や労力を割くならば、日常的な自分の教材研究をやったらどうですか、ほとんどできないというのです。これは本末転倒だと思います。ですから、人的スタッフの構成をどのように豊かにしていくのか、その中で、もし非正規が必要ならばどこまでに限定していくのかという議論になると思うのです。非正規という概念がオランダみたいになくなるかも知れませんが（それを期待したい）。その中で学校が果たすべき役割、またその中で専門職の果たすべき役割などなどの議論をしなければ一致しないと思います。単にこの問題が、非正規の身分保障や待遇改善の問題に矮小化されないことを願っています。

上村さん

そのことで付け加えると、名古屋市は育休代替の教員を正規で 5 人雇っています。従来は臨時雇いで市費の持ち出しでやっていました。また、拠点校指導員といって初任研修指導に当たる先生も、再任用ですが、普通再任用は定数の中だから、拠点校指導員はかなりの数いますが、これも市費です。定数を食わないということで教育委員会もかなり努力をして、従来の非正規雇用の職種だったところを正規に置き換えてやるという動きも出て来てはいます。山口さんが言われたように、これからの学校の役割を考えると、どういうスタッフをどのように置いたらいいのかということが問われていて、その動きがあります。

もう一つは、4 月中に教員が産休に入る場合、始業式から非常勤講師を置くことになりました。以前は、こういう目的の非常勤は存在しませんでした。もし 4 月下旬に産休に入ると、授業参観と学級懇談をして先生交代ですというのが普通のパターンでした。非常勤講師が週 25 時間という契約で働き、それ以上の時間を産休に入る先生がカバーすればスムーズに進むということです。これも市教委が考え出したというか、新しい配置の形ということで、子どもにとって役に立つような政策であればどんどんやっていただき応援していただければいいなと思います。

発言者

大学で教員をやっていたものです。専門は経済学ですが、ずっと大学の組合委員長などをしていて研究会があるということで参加しています。若い頃は東京で、なかなか大学の専任になるのは業績との関係で難しくて、ずっとプー太郎をやっていました。食べられないときには東京の私立高校の兼任講師をやっていたのですが、教務も一部はやるのですが職員会議には出ることはないという身分で食いつないでいました。問題の難しさは、うかがっている範囲では、やはり公務員ということが関わっていると思うので、その辺から切り込んでいくといろいろな課題も含めて見えてくると思いました。

一つ教えていただきたいのですが、私は大学教員になる前に、免許を持っているので高校教師になろうと思っていたのです。それで、最初、公立高校を受験したのですが合格せず、コネもないので、あとでこれは無理だなと思ったのですが、知り合いの牧師さんに言われて気付きました。コネを持っていないと駄目だよと。その当時の東京の話ですが、議員さんのコネです。カトリックではなくてプロテスタントの牧師さんだったのですが、それで諦めずに受けるのですが、名古屋は年齢上限が 39 歳ということですが、東京は早くて 28 歳でした。首都圏といわれるところは 20 歳台でした。北関東など関東地区では、もうちょっと年齢がいつても受けられるのですが、39 歳というのは全国的にみたらどうなのか。

山口さん

年齢制限はもうほとんど撤廃です。教員採用試験は 47 都道府県と 20 の政令市があって、計 67 あります。あと 2 つの市町がやっています。大阪と奈良で、だから 70 弱なのです。その 3 分の 2 は年齢制限がありません。つまり、大量退職時代を迎えて年齢を制限してら

れないということと、雇用機会均等法で年齢制限を付けられないという事情があります。低いところでも 49 歳くらいですが、年齢制限はなくなる方向です。

発言者

実際にどのくらいの年齢の方まで受験されているのですか。

上村さん

名古屋市は、2012 年に年齢制限の撤廃で、常勤の臨時教員は 59 歳まで受験できるようになりました。その年に 26 人が 50 歳以上で受験し、そのうち 8 人が一次合格をして、最終的には 2 人の方が正規採用になっています。52 歳の方と 54 歳の方です。愛知県では、もっと年齢の高い方も採用されています。機会があり、条件がそろえばそういう結果になるということです。私たちに言わせれば少ないと思います。本当にベテランの方であれば、体力テストくらいでよいのではと思っています。

発言者

私が年齢制限について伺った本当の理由は前職との関係です。50 歳台で受かった方がいれば、その方たちは前職で何かやっていたと思うのです。前職で教育関係の仕事をしてきた方と全くそうではない方と、もちろんこれには免許状が必要ですが、そういう経験のある人となない人が教壇に立つメリットとデメリットについて検討して、そういう人たちを活かす道を考えてほしいと思います。

山口さん

年齢の高い人で受かっている人は、圧倒的に教育職の経験者です。さらに 2 種類あり、かつて正規の教員で育児や介護で辞めてもう一度受験したという方と、臨時職の方です。特別選考制度という、この 10 数年、2000 年以降教職経験のある方の選考制度が始まっています。同時に社会人の特別選考制度も始まっています。社会人で教員になる人は少なく、教育委員会は数名でよいと言っています。数名でも社会人経験者が入ることで職場の活力が上がると言っています。全体としては教職経験のある方の採用が、この間、増えてきました。それは納得できます。大量退職で 50 歳台の人が抜けていく中で教育力のカバーが必要ですが、若い人たちだけの力ではカバーできないと教育委員会が踏んでいるのです。それはそうです。大学でも同様に、専任教員が辞めた時に全く大学教育に関わっていない若い人たちが沢山入っても多分補えないと思います。だから、非常勤をやっている人たちの教育力も使いながら、正規に転換していくということをやらなければならないと。

そういう点でやはり、臨時教員がある面で正規採用への道を開く状況を作ってきたともいえます。ただし、先の見えない中で代用されているから、教職経験を正當に評価しますよという基準が必要だと思います。上村さんが辞令の書き換えと言ったのは正當なのです。毎年常勤をやっている人は試され済みではないですか、契約を切る理由がありません。これは私の知る限り、二つ裁判があります。一つは、大分地裁での裁判で勝っています。もう一つは、1988 年の名古屋地裁の裁判で勝っています。期待権も含めてですね。だから、法令上も、正當な任用をしなければ問題になるということは、今後、地公法の改正もあるので鋭く問われていくと思います。

司会

公務員分野では、法律に基づいて採用試験をするわけですが、小・中学に話を限定すると、少数ですが私立学校があつて、そこでは公務員ではないので採用のやり方は各学校毎に任せられています。私立の小中でも一定数の臨時教員の方がいると思いますが、そういう方が正規に転換していくときに、臨時教員の経験年数が考慮されているのでしょうか。もう一点は、欧米でも一定数の臨時教員の方がいると思うのですが、そういう方が正規に

採用されるときに経験年数が重視されるのでしょうか。私は主に製造業の労使関係を研究してきましたが、かつてアメリカの製造業ではセニオリティ・システムという、日本語では先任権制度と訳されていますが、勤続年数が重視されていて解雇の順番を決める時には勤続年数の短い人から順番に解雇していくというふうに。あるいは、スウェーデンでも一定のセニオリティ・システムがあると聞いているのですけれど、教育分野ではどうでしょうか。

山口さん

詳細は今資料を持っていませんが、フランスでもオランダでもヨーロッパは、日本みたいに教育委員会の採用制度ではないのです。学校が人事採用権を持っている、学校採用制度なのです。つまり、教員・父母・職員、高等教育機関であれば生徒の代表も入り、教育委員会の代表も入る学校理事会に採用権があります。学校がこの人を採用するかどうか、教材・教科書もそうですが、決定できるのです。ですから、学校の方針にマッチするかどうか、フルタイマーかパートかも含めて問われることになります。決定権が学校サイドにあります。

その点でも、日本はきわめて遅れているわけです。日本の私学は全く学校採用制度です。私のパートナーは、大学の付属高校の教頭職をやっています。公募の場合、まず履歴書を送り職歴を書くのですが、第一次審査は書類審査で、そこで二次に進むかどうか決まります。二次は筆記試験と面接で、三次に進むと面接などなどで、三次に進むとだいたい採用されます。全国公募です。その人が本当に当該学校の教育を担ってくれる人かどうかをそこで判定していくわけです。すごくマッチしますね。公立学校の場合は自治体による広域採用制度で、それをどう捉えるにしても、地方公務員の場合は非常に画一的な試験です。そのような試験で本当に教員の職務能力が測れるのか、地方公務員法に規定されている能力実証主義がちゃんと測れるのかどうか疑義があるところです。だから、現場の求める教員像と今の採用制度の乖離があります。

司会

重複するかも知れませんが、この間の改善を勝ち取ってきた大きな要因として、名古屋では特に当事者が立ち上がってきたということが強調されました。そのように当事者が立ち上がることができた背景や要因などがあるのでしょうか。個人が頑張ったからということでは、どこでも個人が頑張ればよいという話になりかねないので、そういうことができた条件のようなものがあれば、その辺教えていただきたいと思います。

上村さん

よくみんなで集まって学習会を重ねてきたのですが、出発点は5、6人の女性がこの会を立ち上げました。特徴的なことは、5人が東京・京都・三重などの県外の方でした。そういう方が夫の都合などで、愛知県で臨時教員になったときに、名古屋の教育のひどさを強く思われたことです。画一的な教育や教師集団の閉鎖性など、中でも臨時教員に対する差別は本当に酷いものでした。ある教員の妊娠が分かった時に、昔なのでトイレが男女共用ですから一枚の板で分けられているのですが、女性がトイレに立ったのを見て校長がトイレに行って「先生悪いけど学校をやめてもらっていいかな」という話をするのです。要するに妊娠すると即クビだったわけです。

わりと最近になっても似たようなことがあります。母子家庭で頑張っていたお母さん（教員）が倒れて、病院に入院しました。それが台風で厳しかった夜だったのですが、そこに教頭さんが来て、「悪いけど辞めてくれないかな、承諾書に判子が必要だけれども職員室にあったよな、俺が押しておくからいいよな」と言って帰って行ったというのです。私に

電話があつてそれが分かったのですが、そういうあまりに酷い状況が顕在化していて、もちろん他県でもあつたと思いますが、他県から来た方があり得ないということで、職場の組合もそういう状況になかったので、集まれば語り合える、語り合えば元気が出るというようなことにかなり長い時間を費やしています。

もう一つの要因としては、その方々が、山口さんもそうですが、非常に研究熱心で、単に教育実践を交流し合ったり、励まし合ったりするだけではなくて、いろいろなところに出て行って研究したり、手記集なり、実践集なり、論文集なり、そういうのを私たちは積み重ねてきました。今でも年 2 回合宿をします。その合宿をする中で、そのときどきの社会情勢や社会問題を学習しながら、自分たちの運動の到達点と方向性を議論してきました。おそらく全国の臨時教員の運動の中でも、こうした習慣を持っているところは多くないのではないかと思います。ビデオにもありましたが、例えば沖縄に行くとかハンセン病の方を訪ねるとか、つまり今の社会の中で差別と闘っている人とどう連帯していくのかという広い視野を持っていたということだと思います。そういう意味では運動を発足させた人たちの願いと現に働いている学校現場の大変さ、子どもたちや同僚たちの大変さが大きな土台となっていて、そこに集まった人たちが学習を重ねながら視野を広げ多くの方と連帯する運動をやつたということだと思います。

私も一時期みんなから批判されたことがありました。君たちの運動は、まるで差別をされているから可哀そうだと、誰も自分たちの苦しさを分かってくれていないという訴え方だと。若い頃でしたが、それはそうだなと思いました。だから、言っている事が正しくても、多くの保護者や市民から支持されるような正当性を持っていなければ闘えない、ということ指摘されながらやって来たのだろうなと思います。そういう意味では、今回のような待遇改善のモデルケースがあるわけではなくて、どうしたらいいかということ、私たちも出向いて行ったり調べたりしてやって来たということは、そういう歴史的な背景があるのだと思います。

山口さん

追加すれば、愛知の運動は、臨時教員制度がどういう問題を孕んでいるのかということ、ある意味で鮮明に打ち出してきた、そのことが先程の当事者の問題も含めて運動を発展させてきたのだと思います。冒頭に話した通り、教育に臨時はないと言っていますが、ここには三つの問題が隠されています。第一点は、臨時教員は短期任用で身分が不安定で処遇が極めて劣悪であるということが、子どもたちの発達や学習を奪っていること、不安定で短期任用で教育が安定しない、そのことが子どもたちの発達や学習を侵害しているという教育問題として捉えていることです。第二点は、不安定な教育職場で働く労働者の問題として、労働問題として捉えていることです。一つ目と二つ目とも重なり合いながら三点目として、人間らしく生きることということ、まさに生存権が奪われていることです。この三つを鮮明に打ち出した闘いをいろいろな場で、愛知や名古屋で学習会を重ねながら理解を深めてきたことが私たちの運動の特徴かなと思っています。つまり、教育問題であり、労働問題であり、そして生存権を奪われるという三つの人権侵害であると言ってきたと思います。そのことを付け加えたいと思います。

司会

他にありませんか。

発言者

学校行事がスリム化していく問題について、保護者が大変だと思ったら、どうしたらよいですか。先生にお手紙を書いたらよいのか、担任の先生に書いても気の毒でご迷惑かな

とも思うし、電話もとても丁寧にいただくこともあるし、かえって申し訳ないなと思うこともあるし、どうしたらよいですか。

上村さん

保護者の方は、横のつながりが強くて、気が付くと情報がすごく早いのです。だから、最初は保護者同士で話をし、その上で担任でもよいのですが、管理職に圧力をかける、校長ですが、教頭さんが窓口になります。管理職も悩んでいるので、管理職の悩みどころに触れると変えられるかなと思います。文句ばかり言っていると思われる、拒否されてしまうのですが、「でも、うちの子は運動会を楽しみにしていたし、来年は遠足ありますよね、学校としては理由があるのですよね、根本のところはどうなのですか」みたいなことを教頭さんに伝えていくことです。本当は、担任と保護者の距離が近いとザックバラに話ができます。そういう保護者がいると、担任としては非常に嬉しくて、話を聞いてもらったり、要望を聞けたりするので。そういう話が担任とできるのであれば、ぜひ話をし、率直な声をぶつけていただくのが良いと思います。最終的には保護者の声が学校を変える力になると思います。

発言者

何もないと話を持っていくにくいので、教育委員会宛に資料が出たり、学校から来年度の資料が出たりした時に、やはり声を集めて管理職に持っていくのがよいと思います。運動会や学芸会などをした時に、アンケートなどが出るので、それもひとつの利用の仕方だと思います。そういう声がどんどん集まると、やはり考えなければならないということになります。私は4月19日くらいには現職を終わるので、運動会は担任を持っている先生と管理職で30人ですかね。最初は、「表現」と「競争」と「遊戯」という一人の子どもが3種目に出ることになるのですが、それを全部はやれないとしたら、何を削るかという議論の中で出てきたのは、「表現」はなくてもよいのではないかという話で、3種目をやって弁当を食べて終わるという案と、2種目にして弁当を食べて半日で終わる案と決めたのですが、結局16対14で、半日にして2種目でやるということになったのです。それで取りあえずはやることになると思うのですが、やったあとに保護者からいっぱい声が出ると思うので、それを利用するのがよいのではないかと思います。

上村さん

そこら辺のことが今ほんとうに具体的になってきていて、6年生は騎馬戦をやりますが、騎馬戦はなしで、4、5、6年生でソーラン節を踊って終わり、みたいなふうです。6年生の組体操はいろいろ問題があるのでなくして、6年生らしい体力や技を活かした見せ場が二つあるのですが、両方なくして、4、5、6年生と一緒にソーラン節をやり、でもそれは無理ではないか、6年と4年と一緒にソーラン節を踊れば絶対差ができるし、練習方法も難しいし、せめて2学年ごとにした方がよいのではないか、というような減茶減茶具体的な話が学校で進んでいきます。名東区では、うちの学校だけが秋の運動会だったものが、とうとう春の運動会に方針転換です。今年の名古屋市の運動会を、去年との違いをテレビ局に取材してほしいのです。これで本当に子どもたちが行事を楽しめるのか、達成感を得られるのか、保護者が仕事を休んでまで行くものなのか、学校の魅力としてどうなのかということが問われると思います。

司会

関連して確認です。年間計画の話ですが、これは働き方改革との関係でこうなっているという説明でした。今年1月に、中教審が答申した学校の働き方を変えることの中には、部活は典型ですが、清掃、通学時の安全確保のための交通指導、給食の指導など、教育専

門職としての教員が必ずしもやらなくてもよいことがあり、そういうことは教員以外の人にやってもらうことがよいという内容があったと思うのですが、それについて、いま名古屋市で具体化されているとか、何か動きがあるのですか。

上村さん

清掃はやらない日をつくる、それも給食のこぼれた物はどうするのかといった悩みはあるのですが。働き方改革を言い出すと、結構いろいろな壁にぶつかって、結局木曜日は掃除はなしにしようということになっています。登下校のことは今でもかなり保護者にやらせています。保護者の方は旗振り係とか、地域の方が見守り活動という形でやらせている感じがあります。そういう流れは引き続きあると思います。

発言者

地元の役員をやっている私の経験で言えば、子どもの登下校のことについては、10 日や 20 日などゼロのつく日は地元の役員がやります。5 のつく日は、親が PTA など決めて輪番制度でやります。夏休みは学区内の公園を巡回してくださいというのです。これはみんなボランティアです。市の考え方としては、学区の老人会や婦人会などを総動員して見守り活動とか言って自費でやらせています。登下校の指導は先生やらなくていいよと。私は 8 年間役員をやっていて、最初の頃は「夏休みの 2 週間に 1 回程度見回ってくださいね」と言われていたのが、今は毎日です。

上村さん

交通安全の指導員に感謝する会というのを児童会がやって、指導員さんたちに旗を贈ったりします。そのメンバーが増えて来ていて、地域の見守り隊の人たちも参加して監視をしなければならないと、かなりそういう雰囲気で一生涯命やられる方も多いのです。しかし、母子家庭の方などは参加できないし、うちは外国人の方がとても多いので「日本ヘン」とか、「ヘンだから嫌い」とか言われて非常に難しい問題を抱えているのですが、それをさらにお願ひしますという話になっています。

山口さん

働き方改革の議論の中で業務の見直しとか超過勤務の制限とかありますが、政府・文科省に一番欠けていることは何かといたら二つだと思います。何を文科省や国が無視（欠落）しているかと言ったら、一つは、私たちは学校で働く専門職ではないですか、専門職で最も大切なことは専門職に関わる裁量を認めることなのです。さっきの英語のこと、学力テストのこと、教科書のことも含めて、文科省はこれを抜かしているのではないのでしょうか。働き方改革の中で専門職の力量を存分に発揮させるということならば、あなたは専門職として認知されているのだから、あなたの専門職としての判断で、もっと言えば教職員の専門性に関わる裁量で、もっとできますよとするべきではないですか。これが教育の復権ではないのでしょうか。北欧では裁量権を認めたからこそ豊かな学力も高まっていったのです。こういう点に文科省や国は触れず、限られた学習指導要領を徹底的にやりなさい、それを査定する学力テストをやるという施策です。教職員の持っている裁量権を如何に認めさせるのか、認めるという発想は彼らにはないわけです。もう一つは、集団的な支え合い、励ましということをしません。教職員の集団的な支えが職場の活力になるのです。

政府・文科省に、この二点の発想がないことが問題です。この二点は、この 20 年間で学校職場でも成果主義が徹底されるようになりましたが、成果主義に打ち勝っている職場の二つの原則なのです。企業の中で精神疾患を何とか食止めている職場では、その職場で働いている人の専門性を認知し、裁量権を認めています。そして職場の支え合いがあるところは、何とか成果主義に対抗しながら精神疾患率が低くなっています。メンタルヘルスの

研究は、私たち学校職場に大切な切り口を示していると思うのです。しかし、政府や文科省が、職場における専門性の認知、裁量権を認めないこと、集団的な支え合いを大切にしないということに、私は最も怒りを感じています。ヨーロッパのことをいろいろと紹介しますが、こうしたことを絶対に触れないのです。学校サイドの採用権を認めることも裁量権の問題ですが、これも認めません。

上村さん

そういう点では、学力テストを行事予定から絶対に削りません。文科省が働き方改革というのなら、学力テストひとつを外せば大分違ってきます。体力・運動能力調査も、抽出してやればよいものを、1年生から6年生まで必ず全員にやらせています。名古屋市は独自に5年生で国語と算数の学力調査をやっていますが、学力テストが入ったからそれはやめましょうというのですが、全然辞めません。

イジメ自殺事件が起きてからハイパーQU (Questionnaire Utilities) というテストをやっているのですが、交友関係調査です。これも結構な金額で予算をつけていて、もともと中学生自死事件があり、始められたのですが、今は年2回に増えています。2回やると、全部の子ども(小学校1年生も)のデータが出て来て全部の子どもたちの面談をやるのです。他の子どもたちを自習にさせるか、特別の時間割をつくって一人一人最低5分くらいやり、調査結果を渡したりするのです。でも膨大な時間を使います。働き方改革と言いながら削るものと絶対に削らないものがあるのです。その中身を見ると、削るものは学校がいろいろ工夫して積み重ねてきたもので、削らないものは上から出されたものです。こういうことが整ってしまうと、学校の姿がかなり変わってしまいます。

発言者

成果主義についてですが、もう成果主義は駄目だということは大企業でかなり大勢になっていますが、学校で遅れて実施されている成果主義は、どういう中身で何が問題なのでしょう。

山口さん

愛知県ではないのですが、広島県の福山では成果主義の項目の中に不登校率というものがあります。学級の中に不登校の生徒が何人いるのか、何日休んだのか。もちろん、学力テストの点数・スコアも成果主義の対象になります。子どもたちが挨拶をしますが、その挨拶も点数になっているのです。また、福山では驚いたことに、運動クラブの生徒たちがランニングしながら、やたらと知らないおじさんたちに挨拶するのです。それも評価の対象です。挨拶や登校なども含めて物凄く点数化されているのです。

上村さん

名古屋市は、まさに今それが遅れて来て検討中です。教員評価シートに、1年間の自分の目当てを書きます。それは授業であったり、生活指導であったり、研修であったり、そこに項目の欄があります。そこに記入して1年経ったら面談して、自分でそこにABCなどの評価をつけるのです。それを踏まえて最終的に校長が評価するのですが、教員の4割が上と下に区分され、最大20万円の給与格差をつけるという案です。組合とも交渉していますが、現場はあまり知らず、少しずつ知らされている状況です。校長が、先生に「こうすれば差がつかないからね」と方法を教えてくれたりする現場があるくらいです。名古屋では、これが遅れて来ており、勤勉手当の差をつける教員評価シートがいま始まっています。

発言者

20万円の差をつけるということですが、それでモチベーションが上がらなくなるのは目に見えていると思いますが。

山口さん

先ほど上村さんがおっしゃったように、臨時採用教員へのパワハラがすごく多いでしょう。そういう風になると個別的になりますね。学校職場が様変わりしつつあります。

上村さん

教員の年齢構成で若者が多いので、今市教委が進めているのはミドルリーダー研修というものです。5年目、10年目の決められた時期の官製研修以外に、30歳台になる前位に、基本的には自主的ですが、その実態は研究員や指導員といった出世コースの人たちを集めるのです。ミドルリーダー研修では、管理職が言えないことをこのミドルリーダーたちが、若者たちに「こうやって授業をするのだよ」「こうやって仕事をするのだよ」などと言うのです。

ミドルリーダーというのは管理職の言えないことを言って、職場のリーダーとして若者を育てる役割を持っているのです。積極性は評価しても、気を付けたいのは全市的に集まったミドルリーダー研修に何回も出ている中で、そこで思想ができ上がり、俺たちが学校を背負っていくみたいになっていくことです。今、名古屋市は、若者が多い年齢構成のため、ミドルリーダーの人たちが影響をかなり持っていると思います。新規採用や2年目の若者は、一般的にはとてもミドルリーダーに言い返せません。私のような年長者がいる職場はほとんどないので、彼らが使命感のようなものをもって、自分たちがやがて学校の管理職になるのだという展望を持って、研修を行っているということがあります。

発言者

民間大企業のやり方と同じですね。私たちもリーダーから指導を受けて、それをまた下のものに指導していくという、繰り返し、繰り返しやっているやり方で、トヨタ方式の基本システムです。

上村さん

そうですね。

発言者

今の教育のやり方はそういうことで、それで教育に派遣を持ち込むことも考えたりするのですね。私は、子どもは一人一人違うわけだから、教育の成果をはかって査定するということができるとは思えないし、公務員の仕事に成果主義を持ち込むこと自体が間違っていて、金儲けにならないから公務員がやっていると思ってきました。だから、矛盾を感じます。

山口さん

自己評価シートの中に目標という欄があって、そこに、すぐ生徒の結果が出るようなショートバージョンの教育目標を書くのです。豊かな教育活動は、2年や3年など時間がかかるのですが、目標管理シートのため、そういうことに取り組む教員が少なくなってきました。

発言者

それも民間でやっていることですね。目標管理制度といって、6カ月毎の目標を書いて自分で評価をして、それを管理職が見るという、というやり方で、民間でやっていることと同じだなと思います。

山口さん

こういう教育目標を立て、こうすれば目標を達成できるという安易な教育論が流布することになり、それは専門性の低下です。若い教員たちにも、うまくいかない方（失敗を恐れない方）がいいよと、言っているのですが。

司会

そろそろ時間になりますので最後に一つ。上村さんのレジュメの最初に「名古屋市で同一労働同一賃金がほぼ実現」とありますが、この「ほぼ」の意味を説明していただけますか。

上村さん

これはお金だったり、権利だったりするのですが、たとえば、一つの学校に何年勤務できるかということでは、臨時教員の場合、1年で変わってしまうこともあります。正規教員では、愛知県を一步出れば、産休や育休を含めて10年勤務している人も珍しくありません。名古屋市でも、同じ学校に3年までという根拠はない、と思います。もう一つは、「同一労働同一賃金」の直接の問題ではないけれども、任用基準や正規採用の基準がいまいであったり、いろいろな制約があったりすることです。常勤で「同一労働同一賃金」はよいのですが、正規採用になっていくとか、この学校に残るとか、別の学校に移るといった場合の基準が、正規採用に比べてきちんとしたものがないというようなことです。その辺が「ほぼ」という中身です。

山口さん

それと絡みますが、まだ常勤の勤務条件に関する条例や規則が制定されていないのです。非常勤のものは出されていますが、それは教育規則の条例制定には入らないのです。だから、名古屋市の同一労働同一賃金制度の条例が制定されれば、他府県で条例制定がなかなか提案できない中で、名古屋にできて他のところでどうしてできないのかと言えます。もちろん、国の財政的は補填がなければ、なかなか出来ないところも多々あると思いますが、非正規の状態を大きく改善するためのアピールができる点も含めて、この数カ月闘っていききたい、全国にも広げていききたいと思います。

司会

どうもありがとうございました。ちょうど、まとめのような発言になりましたので、本日の定例研究会はこれで終了いたします。次回は5月18日に予定しています。学童保育の指導員に関する実態報告をしていただくことになっております。よろしくお願いします。

(＊以上、質疑応答等の時間約100分)

報告・コメント資料 (30頁～42頁に掲載)

非正規の現場から教育の希望をつかむ

～名古屋市の臨時教員40年のたたかい～

2019年3月23日 労問研定例研究会

臨時教員制度の改善を求める会 代表委員 上村和範

〇はじめに

- 1 「教育に臨時はない」への大きな前進
- 2 制度改善についての到達点
- 3 私たちの原点～臨時教員運動40周年にあたり～
- 4 今、名古屋市の学校は

〇はじめに

1 「教育に臨時はない」への大きな前進

名古屋市、「同一労働同一賃金」ほぼ実現

最悪の「政令市権限移譲」のどん底から2年、昨日明らかになった2020年制度改善の内容は画期的なものです。名古屋市では、常勤講師の場合「同一労働同一賃金」がほぼ実現できたといっても過言ではありません。

これは12月26日付名教組「情報」に詳しく記載され、すべての職場に届いています。

- *「給料の上限」が廃止。現在の給料より月額最大12万円もアップ
- *「退職手当」を正規教員と同様に支給
- *「大卒5年」ではなく初任から「教諭」辞令、2級格付け
- *公立学校共済組合へ加入（健康保険・年金）

これらは、すでに改善が決まっている「空白」廃止、年休20日などと合わせて、労働条件はすべて「正規と同様」にするものであり、私たちが強く求めてきた「同一労働同一賃金」の実現といえます。

【政令市権限移譲にあたり名古屋市が求めた臨時教員制度の改悪】

- ① 2015年6月、常勤講師の給料月額10万円削減提示。（同年9月解決）
- ② 2016年9月、常勤講師には再雇用禁止期間（最大2ヶ月）が適用されることが判明。
- ③ 2016年12月、年休の半減、病休等の廃止、職専免なしなど多くの休暇制度が廃止・無給化が判明。
- ④ 2017年2月ボーナスが7割から全額の大幅削減判明。

【改善できたこと・今後の課題】★超過達成

- ① 月額10万円削減案撤回：2015年9月
- ② 再雇用禁止期間の特例の回数制限撤廃（2ヶ月空白撤廃）：2017年10月
- ③ 任用期間が空いた場合も期末勤勉手当を通算して算出（ボーナス大幅削減の回復）：2017年10月
- ④ 2017年度の期末勤勉手当の削減分を遡及して支給：2017年10月
- ⑤ これまでの雇用期間に応じて「年休日数」を追加付与：2017年11月
- ⑥ 労働条件通知書の交付（2017年12月以後の任用に適用）：2017年11月★
- ⑦ 「病欠休暇」が新設「無給」→「有給」に。結婚休暇、子供の看護休暇なども実現。2019年1月より：2018年9月
- ⑧ 「年休日数」が20日、臨時休暇（夏季休暇）が5日に、正規と同様に、2019年4月より：2018年9月

- ⑨常勤講師同一校継続、3年までと課長が表明。：2018年8月★
 ⑩再雇用禁止期間が廃止に（1日空白）2019年度より：2018年12月★
 ⑪給料の上限が廃止に2020年度より：2018年12月★
 ⑫「大卒5年」ではなく初任から「教諭」辞令、「2級」格付け★
 ⑬「退職手当」の支給★
 ⑭公立学校共済組合への加入★

【新たな制度改善】

- ①4月末までに産休に入る場合、代替講師を4月始業式から非常勤採用し産休から常勤に任用替え

勤務条件	名古屋市		愛知県	国
	常勤講師	正規教員	常勤講師	臨時的 任用職員
再雇用禁止期間（空白）	なし2019年度より		1日2020年度廃止	
任用開始日	長期休業中も 任用継続		任用開始日を長期休業中に設定 できない	
期末勤勉手当	要勤務日数分の 実勤務日数		1日の空白に対し 期末手当は 20%、勤勉手当 は5%減額	
初任給の上限 （昇給格差）	なし 月額10万円増 2020年度より	なし	あり	なし
給料	初任から「教諭」 2級格付け 2020年度より	教諭 2級格付け	講師1級格付け 大卒5年で教諭	
退職手当	あり 正規と同様に 2020年度より	あり	あり （60%）	
社会保険	公立学校共済 2020年度より	公立学校共済	協会けんぽ	
年次休暇	20日	20日	20日	20日
夏季休暇	5日	5日	6日	3日
療養休暇	あり（有給）90日 2019年1月1日より	あり（有給） 180日	あり（有給） 90日	あり（有給）
結婚・育児・ 介護など	あり（有給） 2019年1月1日より	あり（有給）	あり（有給）	あり（有給）
同一校の継続	3年まで継続可	永年8年	何年も可能	継続可能

2 制度改善についての到達点と評価

当事者の立ち上がりと人事委員会勧告、そして改正地公法の実施

- 1979年から40年にわたる愛知の臨時教員運動の積み重ねの結果であり、常勤臨時教員の「同一労働同一賃金」を実現させたことは歴史的な成果である。昨年12月26日、7名の常勤講師の提訴を全面的に認めた人事委員会勧告や、地公法改正が大きな影響を与えたことも間違いない。
- 一方で、愛知県が法改正のチャンスを生かせず、「空白」廃止にとどまり、「給料上限廃止はできない」などと言明したことは失望である。
- 学校現場では、いじめや不登校増加、相次ぐ自死事件が人々の胸を痛めているが、さらに新学習指導要領・統廃合計画、格差と貧困・差別の広がりのもとで、今回の制度改善が教職員の身分と教育条件を守ったことは意義深いものである。
- 求める会の仲間が活動の中心として、広範な市民とともにたたかいを広げたことがなければ、このような結果は生まれなかった。さまざまな困難のもとでも、あきらめたり、圧力に屈したりせず、仲間と手をつなぎ、仲間の柱として粘り強く取り組んできたひとりひとりの地道な努力の結果である。しかし一方で、過去最高数に異常なほど増え続けてきた臨時教員を組織化することは不十分だった。
- 会計年度職員問題や臨時教員の正規採用化など、「教育に臨時はない」の歩みは今後とも。
- 実現させた背景
 - ① 当事者の切実な要求であった。同時に学校、教職員の要求であり、広範な支持が広がった。
 - ② 請願署名、ニュースレター、校長手紙、議員要請から懇談など当事者を中心とした立ち上がり。
 - ③ 市教委交渉、名教組・人事委員会への働きかけ、市職労・名高教・団体などへの協力のよびかけ
 - ④ 2020年改正地公法実施への流れ

「条例主義」「均衡の原則」明確にした名古屋市人事委員会勧告（2017年12月26日）

常勤講師の職務内容・職責は、学級担任や公務分掌など、正規職員と同様であり本格的業務を行っている。当局は、常勤講師に対し、国の臨時的任用職員及び他の地方自治体（とりわけ他の政令指定都市および愛知県）の常勤講師との間の権衡を考慮し、適切な休暇を速やかに付与すべきものと認められる。当委員会としては、改正法の施行に向け、臨時的任用職員について、実態を把握するとともに、任用を客観的に分ける方法を検討し、再雇用禁止期間を設けないような制度の設計を進める必要があると史料していることを付言する。

改正地公法：「少人数学級であれば」文科省答弁（全教との交渉2018年8月9日）

繰り返し言っているが、教員の正規・非正規を示すグラフの観点から言っても、ゼロにするのは無理だ。病休者の代替もあるので。著しく非正規率が高いのであれば、任用を正規が多くなるよう適切にやれと説明している。例えば、臨時的任用が100いる中で20くらいは、もともと正規でおくべきではないかという整理を自治体が判断するならば、正規に任用替えするというか、正規の職員を充てるということもありうる。そこはぜひやっていただければと思う。

そこは、総務省も文科省も一緒に、これが大きなきっかけで、空白期間もそうだし、上限設定もそうだ。教育に限らず、空白や上限があるところが地方公務員にはある。「今までずっとやってきた」「いつから続いているかわからない」とかいうところがある。これを機にガラッとやろうということで、ヒアリングをやっているところであるし、マニュアルをだしているところでもある。

例えば、少人数学級であれば、どのくらいの規模になるかは、その直前になってみないと分からないから、定数を立てづらいので臨時的任用なんです、という説明をちゃんとしていただかないと、我々も守るものも守れない。

改正地公法：「正規採用よりも下位にあってはならない」

質疑応答の追加について 総務省（2018年8月22日）

＊会計年度任用職員として任用する非常勤講師の勤務条件について、授業時間のみを勤務時間として定めてもよい。

→非常勤講師の職務内容が授業のみであれば、授業時間のみを勤務時間として設定することは制度上不可能ではないが、通常、授業に付随して授業準備等が必要であることを踏まえると、授業時間だけでなく授業準備等の時間を含めて勤務時間として設定すべきであると考えられ、実態を踏まえた上で勤務時間を定める必要がある。

＊新地公法第22条に基づく臨時的任用職員の給与については、どのような点に留意しながら決定すべきか。

→改正法において「常時勤務を要する職に欠員を生じた場合」に該当することを新たに要件に加えたところである。このため、改正法の施行後においては、臨時的任用職員はフルタイムで任用され、常勤職員が行うべき業務に従事するとともに、給料、旅費及び手当が支給されることとなる。

・給料の決定に当たっては、常勤職員に適用される給料表及び初任給基準に基づき、学歴免許等の資格や経験年数を考慮して適切に決定すること。したがって、職務の内容や責任の程度が同等の常勤職員よりも下位の級に格付けを行う、各級の最高号給未満の水準を上限として設定するといった取り扱いが改める必要があること。

3 私たちの原点～臨時教員運動40周年にあたり～ 1979 ➡ 2019

●たったひとりから始まったたたかい：プレゼンを見てください

- 1979年 愛知から長沢さんが新潟集会に初参加
- 1980年 名古屋市採用試験で作られた「教職員課長メモ」発覚
- 1981年 三重臨時教員問題を改善する会から学ぶ
- 1984年 臨時教員制度の改善を求める会結成 愛知で全国集会開催（犬山 1回目）
- 1985年 3人の臨時教員が、実名を明らかにして社会保険・雇用保険適用求め社会保険事務所に提訴
- 1986年 社会保険・雇用保険全面適用実現 「講師」から「教諭」辞令に 「一日空白」大幅改善
- 1991年 愛高教が臨時教員の組合員化を決定 兼松さん産休実現
梶浦さん・種田さんの最終受験のたたかいと上村合格
- 1993年 名古屋市、採用選考情報の公開実現
- 1995年 山口さん小原さん最終受験
- 1999年 愛知で全国集会開催（蒲郡 2回目 380人）
「身分なき教師たち～20年史」発刊
- 2004年 臨時教員ではじめて産休を取得した兼松ゆかりさん合格
- 2006年 村瀬清美さん、愛知県特別選考制度実現のもとで合格
- 2007年 名古屋市受験年齢制限49歳に引き上げ
小原洋子さん休業補償、審査会に提訴し実現
- 2011年 愛知で全国集会開催（蒲郡 3回目 472人）
- 2012年 名古屋市、臨時教員経験者の受験年齢制限撤廃
小原さん・中野さん・Nさん・Hさんが1次合格、Hさんが2次合格（50歳以上受験26名）
- 2014年 求める会が結成30周年の記念行事
名古屋市の2000人の臨時教員を対象にニュースレター発行、すべての市会議員に手紙・懇談
- 2015年 名古屋市、非常勤講師の同一校継続へ方針転換、398人が継続実現
名古屋市、権限移譲に伴い臨時教員の給料150万円削減案提示→撤回させる
県教委求める会との交渉拒否事件

2016年 名古屋市、「2ヶ月空白」はじめ常勤講師の労働条件破壊案示す
(以下 略)

2019年 祝：愛知の臨時教員運動40周年

2021年 愛知で全国集会開催予定（4回目）

●40年間で劇的な変化、夢の実現をもとめて

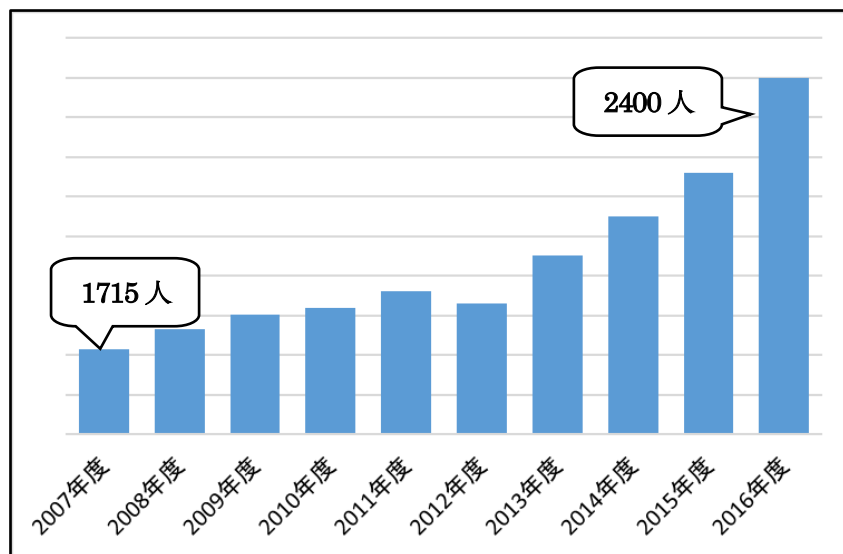
	給料上限（月額）	労働条件	採用・任用制度
1980年	17万7500円（3等級上限）	正規に準ずる 社会保険雇用保険なし	コネ採用 差別採用 病気・妊娠理由に解雇
1986年	25万6700円（2級上限）	正規に準ずる 社会保険雇用保険適用	愛知県受験年齢制限廃止 名古屋市は39才最終受験 名古屋市教育人材バンク
2010年	34万3300円（2級上限）	正規に準ずる	愛知県特別選考制度 名古屋市受験年齢制限廃止
2018年	36万1100円（権限移譲）	休暇などなし	県・市定数内臨時教員 過去最高に 同一校継続3年まで延長
2020年	約50万円	正規と同様	改正地公法実施

今後の展望にかかわって：日本共産党の提言を検討する

今日の到達点を評価しながら、今後の展望を。「教職員を増やし異常な長時間労働の是正を」日本共産党の提言を検討する。

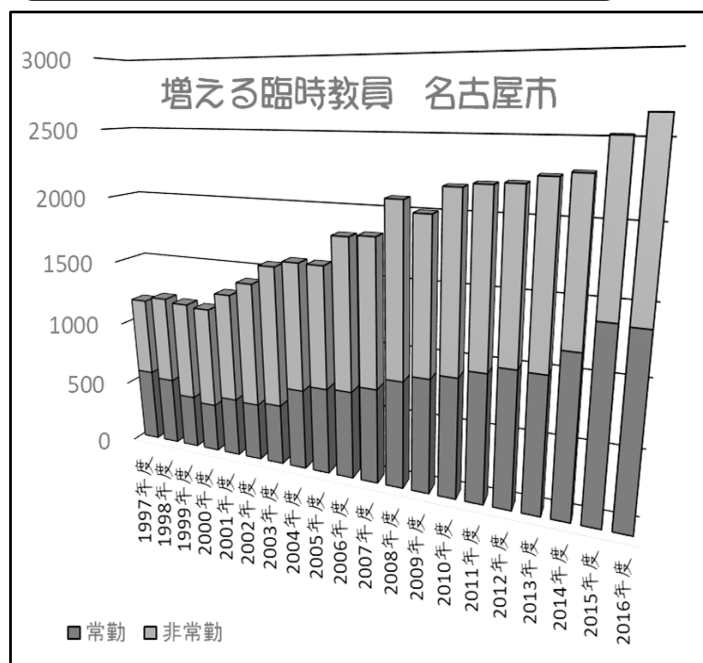
- ① 学校で働く教職員はすべて正規の身分で
- ② 持ち時間数の上限を定め、そのための定数改善計画を
 - ・1日の授業時間数4コマを上限とする。10年間で教職員9万人を増やす。
- ③ 学校の業務改善を、国と自治体が
 - ・学力テスト、行政研修、給食費徴収、教科書事務などの負担を削減する。
 - ・部活動の負担軽減をすすめる。
- ④ 教職員の働くルールを確立する
 - ・残業代を支払う。
 - ・専門職としての尊重、自律性や自主的研修などを重視。
- ⑤ 公立、私立での非正規教職員正規採用化と待遇改善をすすめる
 - ・定数増、教職経験を評価した採用、雇用を打ち切らないルール、賃金や休暇制度の改善。
- ⑥ 「教育とは何か、教職員とは何か」を大切に
「義務教育とは何だろう」と職場で。

4 今、名古屋市の学校は 増える不登校の子どもたち



2007	2008	2009	2010	2011	2012●	2013	2014	2015	2016
1715	1765	1801	1820	1860	1829	1951	2051	2159	2400

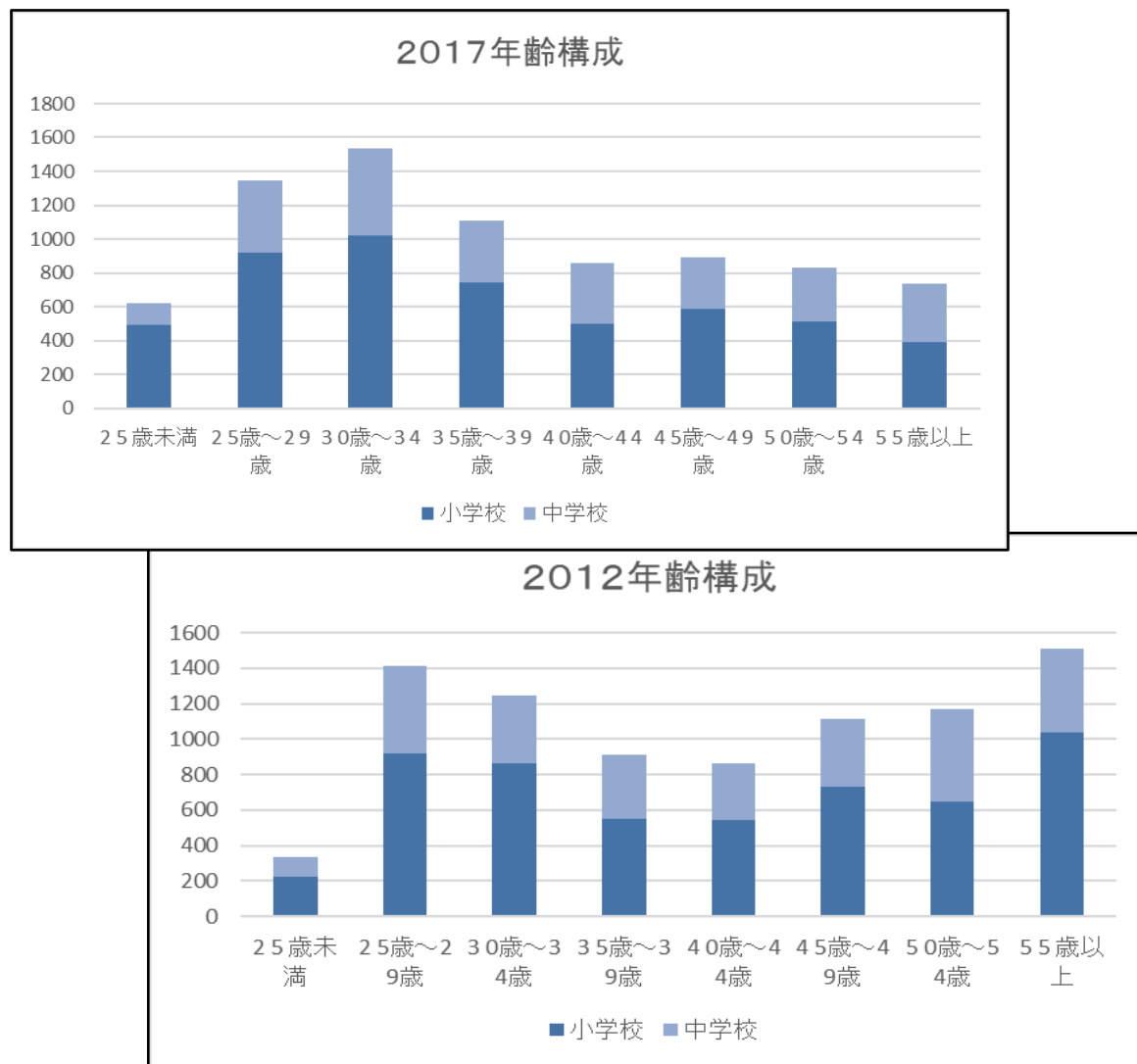
2500 人超！教員の 25%が非正規



増える教職員の精神疾患休職者

年度	休職者	精神疾患	割合%
2011	99 人	67 人	68 %
2012	109	70	64
2013	112	77	69
2014	125	90	72
2015	122	94	77
2016	136	96	71
2017	125	109	87%

急速に若返る教員の年齢構成 2012年→2017年



産休でも代わりの先生が配置されない！ 欠員の実態：2018年9月～2019年1月

	9月1日	10月1日	11月1日	12月1日	1月7日
未配置校数	1校	13校	20校	29校(昨年20)	27校(22)
未配置校名	上野小 宮根小 葵小 金城小 光城小 味鋤小 岩塚小 千音寺小 野田小 西中島小 野跡小 福田小 福春小 鳥羽見小 天子田小 吉根小 平子小 名東小 貴船小 天白小 箕瀬中(数学) 港南中(国語) 大江中(家庭) 大高中(理科) 香流中(理科) 守山養護 天白養護 【1月7日現在:市教委調べ】				

「未配置校」にカウントされない未配置校 13校

常勤が欠員にもかかわらず「非常勤講師」を配置している学校 13校 (2月 ○教務主任が学級担任)

東白壁小、六郷小、城西小、千成小、○滝川小、汐路小、○穂波小、○豊治小、笠寺小、桜小、○大高南小、○藤が丘小、桜田中

年間行事が大きく変わる？(A小学校)

	2018 年度	2019 年度 (案)	2020 年度 ：新学習指導要領 (中・特別支援 21 年度)
1 学 期	1 年生を迎える会 (児童会行事) 体力運動能力テスト 学力テスト <u>遠足</u> <u>家庭訪問</u> 運動会	1 年生を迎える会 (児童会行事) 体力運動能力テスト 学力テスト <u>遠足 (廃止)</u> <u>家庭訪問 (廃止)</u> <u>運動会 (半日)</u>	外国語活動 3・4 年：週 1 時 間 外国語科 道徳科 週 1 時間 ■授業時数が増える。研修も
	<u>夏休み水泳指導</u>	<u>水泳指導 (廃止)</u>	夏休みは勤務時間減
2 学 期	<u>〇〇まつり</u> <u>(児童会行事)</u> <u>芸術鑑賞</u> 学芸会・作品展 個人懇談会	<u>〇〇まつり (廃止)</u>  <u>芸術鑑賞 (廃止)</u> <u>学芸会・作品展 (廃止)</u> 個人懇談会 <u>(2学期所見なし)</u>	変形労働時間 (新勤務時間) 午前 8 時～ 午後 6 時 45 分 ■すでに、登校時間・打ち合わせ時間を早める動きも。 ■午後 6 時 45 分まで勤務時間になる。(自民・中教審案)

◆2020 年度：新学習指導要領完全実施で授業時数が増える(中・特別支援 21 年度)

3 年生						4 年生					
	月	火	水	木	金		月	火	水	木	金
1	○	○	○	○	○	1	○	○	○	○	○
2	○	○	○	○	○	2	○	○	○	○	○
3	○	○	○	○	○	3	○	○	○	○	○
4	○	○	○	○	○	4	○	○	○	○	○
5	○	○	○	○	○	5	○	○	○	○	○
6	○	○	英			6	○	○	○	英	

5・6 年生					
	月	火	水	木	金
1	○	○	○	○	○
2	○	○	○	○	○
3	○	○	○	○	○
4	○	○	○	○	○
5	○	○	○	○	○
6	○	○	英	英	

注) 標準授業時間数だけでもこのような時間になります。現在でも多くの学校で、時間数を上乘せし時間割を作っているため、4 年生以上は、毎日 6 時間になることが予想されます。

<資料 予想される時間割>

<コメント>

**改正地方公務員法の実施計画の大きな山場
求められる、臨時教職員制度の抜本的改善へのアクション**

臨時教職員制度の改善を求める全国連絡会（全臨教）会長

山口 正

1. 臨時教職員（教育の非正規職） その実態とは何か

※ここでは「臨時教員」に焦点をあてて指摘すると

- ① 非正規教員の任用にあたっては、任用権者（教育委員会や学校法人）から任用校種・教科に該当する教員免許（の証明）が求められる。正規同様、非正規教員も教育専門職として法的に認知された有資格者教員である。
- ② 非正規教員の任用根拠（法適用）は、常勤・非常勤によって異なるが、地方公務員にあつては（これまで）地公法3条・17条・22条のいずれかによって任用されてきた。但し、都道府県市町村によって常勤の地公法上の適用条文が異なる場合があり、それにともなつて（また任用経験年数を考慮して）、職名も「講師」職か「教諭」職か「助教諭」職の区分が用いられている。
- ③ 常勤・非常勤の非正規教員の多くは、任用理由は異なる場合はあるが、任用権者によって繰り返し任用されてきた教員である。但し、その任用は期限が決められた有期（短期）雇用であり、任用先を変えながら着任と失業を繰り返している＜身分なき教員＞である。地公法上の制約により、また任用権者の解釈の違いによって、任用の空白期間が設けられており、その期間の長短が問題になっている。また空白期間があるがために、非正規教員をさらに身分不安定で低い待遇の状況にしている。
- ④ 非正規といえども、その仕事（職務）は常勤職の場合、学級担任、教科担任、校務分掌、さらに部活動指導などを担う場合が多く、子どもや保護者からは正規・非正規の分からないなかで、正規同様の職務を行っている。非常勤職にあつては、勤務時間を越えた仕事を強いられる場合が多く、その「報酬」はワーキングプアという状況である。正規・非正規の区分があるが、非正規教員はいずれもきわめて低い処遇のなかで生活している教員である。
- ⑤ 短期任用を繰り返し低い処遇のなかで働く非正規教員の意識はさまざまであるが、各地の非正規教員アンケート結果からみると、非正規教員の要望・要求には以下のような特徴が見られる。

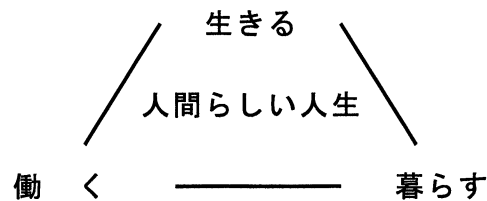
特徴1 非正規教員の多くは正規採用希望を強くもっており（とりわけ20代）、その願いが叶うために仕事に打ち込んでいる。

特徴2 また、教育力量を高めたいという願いも強く、力量形成のための研修を受けたいと思っている（研修権が保障されない場合が多い）。

特徴3 一定の教職経験のある非正規教員や家族をもつ非正規教員には、雇用継続や処遇の改善を求める要望が強い（雇用不安・将来不安が高い）。

特徴4 さらに、非正規教員としての教職経験を新規教員採用試験（選考）でも評価してほしいという要望も高いが、非正規教員の多くが現行採用制度の不備や試験準備に悩んでいる。そのなかで、経験を尊重する採用制度にしたい、繰り返し任用されている事実から辞令を正規に書き換えてほしいと願う非正規教員も少なくない。

上記の実態から見えてくるのは
非正規問題は、人間らしい人生 その“循環”を阻み破壊する



2. この間の非正規公務員制度と臨時教職員制度の流れ（概観）

- ア) この30年間、任期を定めない公務員（制度）の削減計画のなかで
- イ) 公務員法制を逸脱する、地方の非正規公務員（有期雇用）の配置が拡大（昨年5月の地公法改正の理由）
- ウ) 教育分野では、国の教職員定数（基礎定数）の抜本的な改善がないなかで義務教育制度への国庫負担制度（財政保障）変更が導入

参考：正規の新規採用者数の抑制

採用年度	A受験者数	B採用者数	採用倍率A/B	B/A採用率
1980年度：	23万8411人	4万5651人※	5.2倍	19.1%
1990年度：	13万7625人	3万3364人	4.1倍	24.2%
2000年度：	14万7098人	1万1021人※	13.3倍	7.5% ボトム期
2010年度：	16万6747人	2万6886人	6.2倍	16.1%
2015年度：	17万4976人	3万2244人	5.4倍	18.4%★
1980年度比	73%	71% ：採用拡大期の7割※		
2000年度比	119%	293%：ボトム期の3倍※		

- エ) その一方で、自治体独自（予算）配置による、多種多様な臨時教職員が増加
- オ) 義務制（小中学校）を軸に非正規教員が2001年度以後、急増
⇒安定・継続した教育保障に反する、教職員配置の二重の非正規化（臨時化）が拡大＝正規から非正規へ・常勤から非常勤への配置転換が進行
戦後をとおして、看過できない非正規増加期間であったこと

【参考：山口集計】

◆全国：国公立小中高校中等特支学校で任用されていた職名「講師」数と割合＞

出所：文科省『学校基本調査報告書』（5月1日調査日）にみる職名「講師」
2017年度調査 18万8707人（常勤39.4% 非常勤60.6%）講師率16.3%（全教員中）
2000年度調査 12万0622人（常勤31.7% 非常勤68.3%）講師率11.1%（同上）
※増加 6万8085人増 5.2%増

◆同上：小中学校の職名「講師」数と割合

2017年度調査 小学校：5万1644人 講師率11.2% 中学校：4万2690人 同14.6%
2000年度調査 小学校：1万9674人 講師率 4.7% 中学校：2万6200人 同 9.3%
※増加 3万1970人増 6.5%増 1万6490人増 5.3%増
◎増加分の71%が義務教育の小中学校「講師」増加分に該当

3. 改正地方公務員法・地方自治法の実施に向けての動向

- (1) 資料※ 地方公務員法及び地方自治法の改正について

- (2) 改正法実施(2020年度)に向けたスケジュール(総務省)
2018年度中の制度設計・議会での条例等改正
2019年度 会計年度任用職員制度導入に向けた募集開始 ⇒ 2020年4月実施へ
- (3) 現状: 全国各地 今年2月議会への条例提出できず
その背景 ⇒ 自治体の非正規公務員の処遇見直しの未整理(制度設計)
⇒ 処遇改善を阻む財政的問題※
⇒ 職員団体など関係組織との合意未成立
- 資料※ 国会(参議院)の法律案に対する附帯決議
- (4) 財政的理由で地方自治体で非正規公務員のアウトソーシング(外部委託)が拡大
例) 静岡県島田市の包括委託策定
市雇用の嘱託員・臨時職員
⇒ 2020年度から会計年度職員500人以上 人件費1.3倍~1.6倍
⇒ 段階的に民間業者にまとめて(総括)業務委託へ
学校職場のアウトソーシングも連動(拡大)危惧

4. 抜本的な制度改善に向けて

- (1) 改正法審議の国会での政府答弁に照らして
地公法・地方自治法改正案の国会審議において、政府が示した答弁(要点)
- ①雇止めや処遇の切り下げは法律改正の趣旨に添わないこと
 - ②常勤職員と同様の業務の職は臨時・非常勤職ではなく、常勤や任期付職員の活用を検討すべきであること
 - ③会計年度任用職員の再任用も可能とすること
 - ④処遇改善の財政措置として、地方で自由裁量が可能な一般財源総額を確保すること
 - ⑤任用の空白問題の適正化に向けて、総務省として地方に助言をしていくこと
- (2) 日本自治体労働組合総連合(自治労連)が示した、制度改善の方向
- i) 本来正規職員を任用すべき職には正規職員を任用できるよう大幅増員すること。そして現在、その職を担っている非正規雇用職員を正規職員に任用替えすること。
 - ii) 本来的・恒常的業務ではあるが勤務時間は短時間の職を担う「均等待遇に基づく、任期の定めのない短時間一般職公務員制度」を確立すること。そして現在、その職を担っている非正規雇用職員を「均等待遇に基づく、任期の定めのない短時間一般職公務員」に任用替えすること。
 - iii) 非正規雇用職員を、正規職員や「均等待遇に基づく、任期の定めのない短時間一般職公務員」に任用替えするにあたっては、該当する非正規雇用職員を、本人の希望に基づき、合理的・客観的基準により「選考」採用すること。
 - iv) 特別に事情があるものを除き、雇用期間を限定して職員を任用することは適当ではない(行実昭31.2.18自丁公発26号)を踏まえ、安易な非正規への置き換えが起きないように、「新たな仕組み」による有期雇用の歯止め規制の導入(労働契約法18条に類する規制)

5. 名古屋市の制度改善は何を問いかけているのか

地方公務員法及び地方自治法の改正について

報告第4号

平成29年5月30日
任用給与課

I 改正の目的等

地方公務員の臨時・非常勤職員について

- ① 特別職非常勤職員の任用及び臨時的任用の適正を確保すること
 - ② 一般職非常勤職員について、任用制度を明確化すること
 - ③ 一般職非常勤職員について、給付体系を見直すこと
- 地方公務員法の改正
→ 地方自治法の改正
を目的とする改正

平成29年5月11日 法案可決・成立

平成29年5月17日 公布

【施行期日】 平成32年4月1日

※ 総務省は、今年度夏頃、運用通知・マニュアルを発出予定

II 改正のポイント

1 地方公務員法の改正（任用）

(1) 特別職非常勤職員の任用の厳格化

特別職の範囲を、「専門的な知識経験等に基づき、助言、調査、診断等を行う者」に限定

現行 臨時又は非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員及びこれらの者に準ずる者の職（法第3条第3項第3号）

改正後 上記のうち、「専門的な知識経験又は識見を有する者が就く職であって、当該知識経験又は識見に基づき、助言、調査、診断その他総務省令で定める事務を行うものに限る。」と対象を限定

(2) 臨時的任用の厳格化

臨時的任用の対象を「常勤職員に欠員が生じた場合」に限定

現行 緊急の場合、臨時の職の場合、採用候補者名簿がない場合に、六月を超えない期間で任用（六月を超えない期間で1回限り更新可）（法第22条）

改正後 上記事由に限り、「常時勤務を要する職に欠員が生じた場合」に任用可（任期等は現行どおり）

(3) 一般職非常勤職員に関する任用制度の明確化

一般職非常勤職員を「会計年度任用職員」と新たに規定し、その採用方法や任期等を明確化

主な内容

下線部が、改正により新たに規定される内容

- 勤務形態 フルタイム又はパートタイム（※）
- 採用の方法 競争試験又は選考
- 任期 一会計年度内（同一会計年度内に限り更新可、任期について本人に明示）
- 条件付採用 採用は全て条件付とし、その期間は原則1月
- 服務・懲戒 任期の定めのない職員と同様の取扱い（ただし、パートタイムについては、営利企業への従事等制限を適用除外）

（※）一週間当たりの通常の勤務時間が常勤の職員と同一である者がフルタイム、常勤の職員と比し短い時間である者がパートタイム

2 地方自治法の改正（給与）

- 会計年度任用職員（パートタイム）について、報酬、費用弁償に加え、期末手当を支給することができるよう規定
- 会計年度任用職員（フルタイム）について、給料、旅費、手当の支給対象に規定し明確化

〈参考〉一般職非常勤職員に対する給付体系の改正内容

勤務形態	支給内容	
	現行	改正後（会計年度任用職員）
パートタイム	報酬・費用弁償	報酬・費用弁償 + 期末手当
フルタイム	給料・旅費・手当	給料・旅費・手当（明確化）

地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

〔平成二十九年四月十三日〕
参議院総務委員会

政府は、本法施行に当たり、地方公務員の任用、勤務条件並びに福祉及び利益の保護等の適正を確保するため、次の事項についてその実現に努めるべきである。

- 一、会計年度任用職員及び臨時的任用職員の任用について、地方公共団体に対して発出する通知等により再度の任用が可能である旨を明示すること。
- 二、人材確保及び雇用の安定を図る観点から、公務の運営は任期の定めのない常勤職員を中心としていることに鑑み、会計年度任用職員についてもこの考え方に沿うよう、引き続き任用の在り方の検討を行うこと。
- 三、現行の臨時的任用職員及び非常勤職員から会計年度任用職員への移行に当たっては、不利益が生じることなく適正な勤務条件の確保が行われなければならない。そのために地方公共団体に対して適切な助言を行うとともに、制度改革により必要となる財源についてはその確保に努めること。また、各地方公共団体において休暇制度の整備及び育児休業等に係る条例の整備が確実に行われるよう、地方公共団体に対して適切な助言を行うこと。

四、本法施行後、施行の状況について調査・検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずること。その際、民間における同一労働同一賃金の議論の推移を注視し、公務における同一労働同一賃金の在り方及び短時間勤務の会計年度任用職員に係る給付の在り方について特に重点を置くこと。

右決議する。

運営委員会からのお知らせ

1. 会報第8号です。これまでと同様に、第8回定例研究会の報告・コメント・質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました。ご意見・感想等を愛知労働問題研究会・運営委員会（romonken-committee@googlegroups.com）までお寄せください。

2. 会員および会計状況

4月18日現在の会員数は32（個人28、団体4）で、2019年の協力金は計12,000円（2個人、1団体）です。引き続き協力金（1口1,000円、任意）の拠出をよろしくお願いいたします。

会員名簿および会計（収支）状況は、愛知労働問題研究会のGoogleドライブにある「会員名簿」および「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。会員名簿または会計状況を閲覧したい会員は、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、Googleアカウントを作成したうえで、愛知労働問題研究会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。

以上。