

臨時教員問題と教育改善

鈴木 賢 治

一、はじめに

臨時的に任用されている教員を本稿では「臨時教員」と称する。臨時教員の雇用形態は、実際は様々である。

産休・育休、病休の代替により常勤で学校に勤務する教員、中学校、高等学校の授業のみを担当する時間講師もいる。また、そもそものは臨時ではなく、正採用すべきポストを平然と臨時教員で対応している場合も多い。さらに、教員の身分でなく、教育支援員などの身分で市町村に臨時的任用されている場合もある。いま、学校現場は臨時教員を抜きには成り立たない状態である。

臨時教員問題は、臨時教員の雇用・労働条件の改善などの労働問題、学校における教育の問題、教員採用

などの教育政策および教師論もある。その他、思想差別などの人権問題も少なからず含まれる。新潟県における臨時教員問題については、既報に述べられている¹⁾。また、全国の臨時教員問題についての文献もある²⁾。

一方、臨時教員問題の活動を通して感じることは、個々の臨時教員の状況が、学校、管理職などの問題も絡み合い、一般論で済まないことがほとんどであった。取り扱いや規則では解決できない問題も多かった。それは、臨時教員の置かれている職場、雇用を明確に現している。教育委員会との交渉では「そんな例はない、どこの学校にあるか言ってもらわない」と言うやりとりが多くなる。臨時教員の心情は、「制度にも大いに問題があるが、自分の職場の問題はもっと深刻だ」

と表現した方が、臨時教員の心に落ちるのではないだろうか。

二、臨時教員の現状

臨時教員がどれだけたくさん輩出されるのかを示すために、図1を作成した。文部科学省が国立の教員養成大学・学部の教員就職の統計をまとめ、大学間の競争をさせている。このデータからは、国立教員養成課程の新卒者の四割が毎年臨時採用となっている実態がわかる。さらに、教員採用が厳しくなると臨時採用が五割を超えている。新卒の臨時採用に加え、長年にわたり臨時教員をしている人も少なくない。多数の臨時教員が学校に勤務し、現場を支えているのが実態である。

なぜ、このように臨時教員が多いのだろうか。臨時教員の比率は、以前から多かったわけではない。例えば、図1を見ると、昭和四五年は正採用が約九、八〇〇人、臨時採用が約六、〇〇〇人で六パーセントに満たない。昭和五〇年の頃は正採用が約一一、三〇〇人、臨時採用が約七、〇〇〇人で、これも六パーセントに満たない。この結果から考えると、産・育休や病休による臨

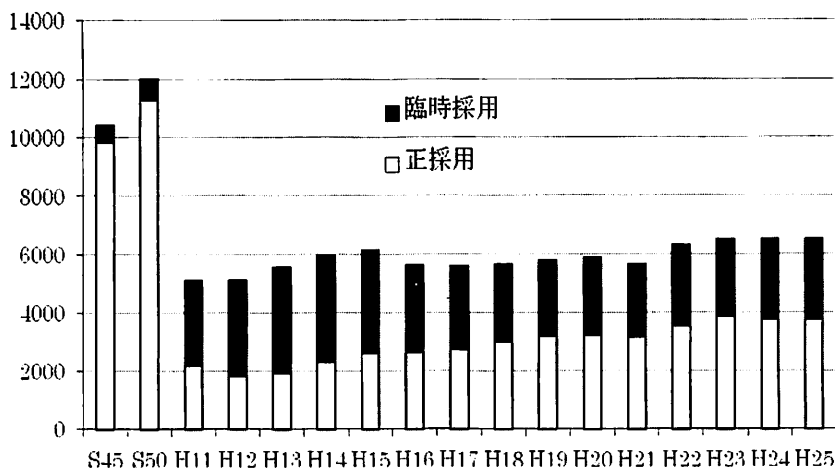


図1 国立の教員養成大学・学部卒業生の教員就職数

時採用は、新卒者の五パーセント前後であろう。この当時の臨時採用問題には、思想差別もある³⁾。

近年の四割を超える臨時採用数を説明するには、正採用のポストを臨時採用で埋めていることになる。臨時教員が増える要因として、教育予算の削減による人件費対策、今後の少子化による余剰教員の回避、試補制度的臨時採用などが考えられるが、採用側から明解な合理的説明がされたことがない。

臨時教員の増加を国立の教員養成大学・学部卒業生の推移から見たが、私立大学卒業生、さらに長年の臨時教員問題もある。

三、時間講師という臨時教員

小学校であれば、ほとんどが常勤講師の臨時教員であるが、中学校、高校では時間講師も多い。時間講師は、その教科の授業時間だけを担当する臨時的任用の教員である。一校では生活ができないので、二校から三校を掛け持ちで受け持つことになる。そのため、曜日や時間により、学校から学校へと回ることになる。

時間講師がなぜ必要なのかを示すために、図2を作成した。これは、全日本中学校長会教育情報部調査

(平成二年五月一日)から作成した。その教科の教員免許(普通免許)採用することができない場合に限って、臨時免許が授与される。臨時免許と言ってもその教科の普通免許を持たず、教科としては無免許と同じである。図2を見れば、家庭科、技術科、美術科の免許取得者が少なく、

一目瞭然で、特定の教科に時間講師を当てていることが明白である。教員を減らし、授業時間数の少ない教科については臨時免許で対応し、それが困難ならば、時間講師に授業を任せることになる。

このグラフの数

字を見れば、技術

科や家庭科などの

特定の教科に臨時

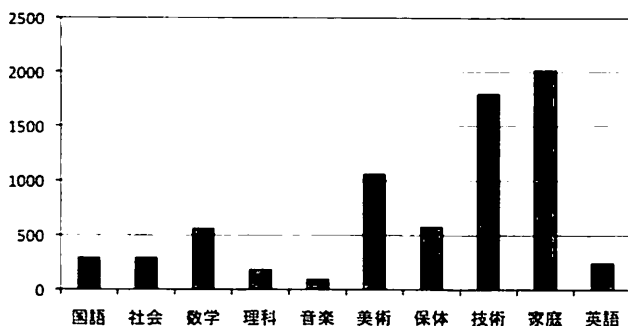


図2 臨時免許による教科指導者数

免許を出していることは、地方でも都市部でも同じ状況にある。教科担任のいない学校で何が起こるかを調べてみると、技術科や家庭科の実習のための設備や施設がなくなることもある。備品台帳の整理もされなくなる。木工室が給食室になった例もあり、多くの問題が生じる⁹⁾。教科の担任がいないと、住人がいなくなり廃墟と化して行くことを意味する。

時間講師は、授業時間だけで賃金を計算されるが、技術科、家庭科および美術にしても実習的内容であり、授業前の教材や道具の準備、後片付けもある。また、作品の完成が遅れている生徒には、放課後の支援など丁寧な対応が必要である。時間講師という身分であるために、残業は当たり前、部活の指導やいろいろな大会の引率など献身的に不払い労働をしないと、採用時に不利になる心配もある。

他方、学校の中では常勤でないために常勤教員との格差は非常に大きい。例えば、勤務を空けて出勤すると、自分の机の上に物が置かれていたりする。大雪の中を必死の思いで出勤すると誰もいない。実は、大雪のため始業時間を繰り上げたとのこと、そのような連絡は時間講師に入らない。子どもの教育をみんなで支

えていくべき学校で、このような時間講師の実態を聞くと胸が痛む。時間割が変更になると、複数校掛け持ちの時間講師は、やり繰りが困難となる。

さらに、時間講師は、授業がない長期休暇の夏や年末年始、年度末などは実に生活が苦しい。複数校掛け持ちができない山間地などの学校では、時間講師の話があつても引き受けられない。ある校長から時間講師を採用したいと相談を受けたとき、一週間の時間数と時給を聞いて、「その賃金で時間講師として生活できますか」と質問したところ、「いや、無理ですわね」と採用する側も認めざるを得ないのが現実である。

臨時教員問題を見ると、義務教育がすでに保障されない教科や子どもたちがいることに気がつく。

四、子どもの教育条件

臨時教員問題は、子どもの教育条件そのものである。教員の労働条件が悪化すれば、学校教育の質の低下につながる。教育基本法第九条二項では「前項の教員については、その使命と職責の重要性にかんがみ、その身分は尊重され、待遇の適正が期せられるとともに、養成と研修の充実が図られなければならない」と記さ

れているように、教員の身分を合理的な理由もなく臨時職とすることは許されない。教育基本法第九条に記されている「絶えず研究と修養に励み、その職責の遂行に努めなければならない」を教員に義務づけるならば、臨時教員はあつてはならない。

教育は基本的人権の一つであり、多数の臨時教員を学校教育の中に位置づけていることは、子どもの学ぶ権利を侵すことに等しい。政府および自治体は、専門的知識および技能をもった十分な数の教員を養成し、学校に配置する社会的義務を負っている。臨時教員を配置することに、教育上の正当性を説明できる人はいない。その唯一の理由は、財政上の都合だけである。政府は、大企業には減税し、貴重な財政を無駄遣いし、富裕層ばかりを優遇している。財政難のしわ寄せを教育財源に求めるようでは、本末転倒としか言いようがない。

五、少子化対策としての教育改善

これまで政府は、児童数の減少を利用して学級定数を改善してきた。五〇人学級は昭和三八年完了、四五人学級は昭和四三年完了、四〇人学級は平成三年に完

了している。その他に複式学級の改善も進めてきた。これからは、三五人学級の整備が求められている。

しかし、ここに来て異変が起きている。平成二六年十月二七日に開かれた財政制度等審議会（財務相の諮問機関）の分科会で、公立小学校の一年生に導入されている三五人学級を見直し、四〇人学級に戻す案が提示された。それにより、教職員数を約四千人減らし、義務教育費を約九〇億円削減できると述べている。義務教育費を九〇億円削減することが、財務省の仕事であろうか。削減の理由も「三五人学級により、いじめや暴力の抑制につながったとは認められない」とする短絡的なものであり、財務省の能力に疑問符が付くようなことを平気で述べている。いじめや暴力と三五人学級がどのような関係になっているのか、何の論拠も示されていない。学校教育に言いがかりを付けて、財政削減しているだけである。このような暴言は、政府の政治生命に関わるものであり、厳しく非難されるべきである。

多くの自治体は、少子化、人口減を理由に教員定数を削減することに腐心している。そのため、退職教員の補充の一部を臨時採用で埋めている。平成二三年の

合計特殊出生率（二人の女性が一生に産む子どもの平均数）を見ると、全国平均が一・三九、新潟県は一・四一である。これに対して聖籠町は二・一四となっており、福祉に予算をかけている自治体では少子化を食い止めている。学校の統廃合、臨時教員の増大など住民に対する教育サービスの低下は、ますます人口減少を加速させるだけである。少子化を前提にした政策は、少子化を助長するだけである。大切なことは、少子化を防ぎ、改善する政策であり、そのために福祉、医療、教育など子育ての負担を軽減する施策を整備することである。

六、新潟県の実態

これまで、新潟県臨時教員問題の改善を求める会と教職員組合が臨時教員の労働条件について取り組んできた。しかし、新潟県は全国と比較するとかなり立ち後れている。

年次有給休暇については、他の都道府県の大半は正採用と同じ二〇日となっているが、新潟県は一〇日である。一年フルタイムで雇用されない場合は、月数で割り振るので休暇日数も数日となり、臨時教員は風邪

を引いても年休が足りず安心して休むことができない。かつて、病気休暇は制度化されておれず、肺炎などの長期にわたる病気になると、年休が不足して欠勤扱いとなり、そのため退職を強要された例も多い。病気静養中の解雇は、労働基準法違反となる。恥ずかしいことに、それを知らない校長も多い。病院にやっつけて、臨時教員の枕元で、依頼退職を迫る校長もいた。人間を育て、教えるべき校長ならば、何をおいても病に倒れた人をいたわるのが、教育者としての当たり前の姿ではないだろうか。そのような教訓から、今では最大一〇日の病気休暇が認められているが、無給である（ただし、任用六ヵ月以上に限られる）。他の都道府県は正採用と同じ九〇日が多く有給である。

離職期間は原則三〇日である。再採用になる場合は、以前の離職から原則三〇日経たないと次の臨時教員として採用してもらえないことになる。臨時教員ほど生活や仕事に困っている。次の仕事があっても、離職期間により採用を見送られることもある。他の都道府県の離職期間は、一日から数日がほとんどである（二〇一一年度から、離職期間を十五日まで短縮できる措置が認められたが、必ずしもこの措置が採られていない）。

新潟県の異常な実態の原因は、臨時教員の雇用を知事部局の臨時職員と同一にしていることにある。これは新潟県の特徴である。他の都道府県は、知事部局採用と教育委員会採用を明確に区別している。それは、教育職員の特性を理解し、臨時教員であつても教育の継続性が求められ、常に研修し教員としての使命を果たすことが義務づけられるからである。新潟県の臨時教員の取扱規則を見ると、新潟県の知事部局および教育委員会は教育労働の本旨を理解していないことを象徴している。

その他にも、採用日が基準日(各月の一日)でないために、各種手当が支給されない場合が多い。辞令の期限が夏休みに切られているにもかかわらず、無給でプールの当番や部活の指導をさせられるなどの問題も多い。臨時教員は、不安定な身分であるために、いろいろな問題があつたとしても、次の雇用や正採用のことを考えると、それを訴えることはできない。

七、臨時教員と共に

前述のことから、臨時教員の実情がご理解できたと思う。臨時教員が中心になり、臨時教員問題を解決す

ることは困難である。臨時教員の身分は、雇用を繰り返さざるを得ないし、教員採用もあるので、不安定である。教員として、学校に責任を持つて係わることも難しい。期限付きの雇用では、本人の意識がいくら高くても、持続的に改善を要求することは難しい。臨時教員問題を子どもの教育条件の問題として捉え、学校の教員が中心となり、その実態を明らかにし、その改善を要求するしかない。

正採用の教員が、臨時教員の問題を自らのこととして捉えることは、大きな意識改革が必要である。臨時教員自身で臨時教員問題を解決できないので、このままでは、臨時教員がますます増えることになる。そのことは、教員の身分が保障されず、不安定な状態におかれることに他ならない。学校教育の質の低下を防ぎ、子どもの教育条件を守ることは、教育行政と教員の責任である。ゆえに、臨時教員が増えていることは、教育行政と教員の責任が問われているのである。本来は、産・育休、病休、突然の退職以外に臨時的任用はあり得ない。臨時教員は、誰の代替なのかが明確でない限り、任用候補者名簿から正採用しなければならぬ。

教員集団が、学校を支えている。職員会議で対等な

立場で学校の教育について議論され、学校が民主的に運営されて、理想的な学校が作られる。差別のない対等な議論は、教員のやる気を引き出す大切なプロセスである。職員会議が上意下達の連絡・調整の場では、意欲的な学校運営は実現できない。教員の身分に差別や分断をもたらす臨時教員の制度は、学校教育にはふさわしくない。教育行政はもとより、学校の教職員、保護者も、臨時教員問題の解決に力を合わせる必要がある。

文献等

(一) 新潟県臨時教員問題の改善を求める会「臨時教員問題とは何か」「にいがたの教育情報」第四四号
一九九五年

(二) 臨時教職員制度の改善を求める全国連絡会『教育に臨時はない 教師の良心をかけて』フォーラム
A 二〇〇五年

(三) 神田修 土屋基規『教師の採用 開かれた教師選びへの提言』有斐閣 一九八三年 一九〇頁に新潟県の教員採用での思想差別問題が講師裁判として記されている

(四) 藤木勝 “技術教育・家庭科教育の教育条件と教育課程を考える”『産教連通信』第一九五号 二〇一四年

(すすぎけんじ・新潟大学教授)

