

2023年12月18日

文部科学大臣 盛山 正仁 様

全日本教職員組合（全教）

中央執行委員長 宮下 直樹

臨時教職員対策部長 長澤 裕

臨時教職員の多用化をやめ、臨時教職員問題の抜本的な解決を求める要求書

文部科学省（以下、文科省）によれば、2022年度の全国の小・中学校に配置されている教員のうち臨時的任用教員が4万2979人（7.3%）、非常勤講師等が9429人（1.6%）となっています。10年前（2011年）と比較すると、教員定数が3434人減となっています。そのうち、正規教員が1983人減とされる一方、臨時的任用教員は1612人、非常勤講師等は175人増やされています。

学校現場では、臨時非常勤教職員を抜きにして1日たりとも教育活動が成り立たない事態となっています。こうした問題は、文科省の「定数くずし」や「総額裁量制」導入により、地方自治体に安上がりな教職員配置が広がったことが大きな要因と考えられます。長期にわたって非正規で働き続けることは、教職員に不安定雇用を強いるだけではなく、継続して子どもたちにより教育をしたいという思いを軽視するものです。臨時教職員の正規採用化をすすめるなど、抜本的な改善が喫緊の課題です。

全教がおこなった「教育に穴があく（教職員未配置）」調査では、5月1日時点での未配置が、回答のあった26都道府県5政令市で2128人あることが明らかになりました。また、前年度同時期の調査に回答した18都道府県3政令市と比較すると、前年度955人から今年度1934人と、2倍を超えることが明らかになりました。「（未配置に対して）今年度はこのままでいくとされてしまっている」「1人の持ち時数が多くなった。空き時間がなくなり、放課後残らないと仕事が終わらない。」「週27時間の授業を行うことになる」など、現場の悲痛な声が寄せられました。今年度から導入された「産・育休代替教師の前倒し加配」についても多数の未配置が確認され、制度を活用できない状態が浮き彫りになりました。

文科省は、教員不足の原因として、産育休を取る教職員が増え代替が不足していることや、特別支援教育を受ける子どもたちが増え教職員配置が追い付いていない等をあげていますが、臨時非常勤教職員頼みではなく、現場ですでに十分な実績をもっている非正規教職員を正規化することこそ最優先すべきとりくみです。一定程度の非正規を温存する対応は、非正規教職員の思いを踏みにじるものであり、子どもたちの学びを保障することにもつながりません。

このような現状をふまえ、臨時教職員の多用化政策からの脱却を求め、正規教職員の増員と臨時教職員の要求実現のために下記の内容について要望します。

記

1. 教育活動上必要な教職員については、正規教職員の配置を基本とすること。非正規教職員の配置はやむをえない場合に限定し、安易な多用をおこなわないこと。
 - ① 義務・高校標準法に定められた定数内への臨時教職員の配置をおこなわないこと。
 - ② 新規採用において正規採用数を増やすとともに、臨時教職員の正規化をはかること。
 - ③ 定年年齢引き上げによる新規採用抑制が起らないようにすること。同時に臨時教職員の「雇止め」が起らないようにすること。
 - ③ 全国各地での臨時・非常勤増加の要因となっている「定数くずし」「総額裁量制」を廃止すること。国の最低基準の上に地域の実情などを考慮した教育条件の引き上げを保障し、財政的に担保する「教育交付金」（仮称）を創設すること。
2. 臨時・非常勤教職員の賃金・労働条件については、抜本的に改善すること。
 - (1) 常勤の臨時教員については正規教職員と同等の賃金・労働条件とし、職務給の原則に従い教育職給料表2級適用とするよう、都道府県・政令指定都市教育委員会に指導・助言すること。
 - (2) 会計年度任用職員については、この制度の趣旨をふまえた待遇改善を図ること。会計年度任用職員にも、勤務時間内での研修機会を保障すること。
 - (3) すべての非常勤教職員に勤務時間に応じた期末手当を支給するとともに勤勉手当も支給すること。ま

た、時間外業務があった場合の時間外手当支給を行うよう指導・助言すること。

3. 2020年4月より、臨時的任用教職員は協会けんぽから公立学校共済に加入することになっている。協会けんぽ加入時は、2か月以上の加入があれば、任意継続ができたが、公立学校共済の任意継続の支給要件が「退職前日までに1年以上の加入」となっているため、多くの臨時教職員が任意継続できない実態がある。公立学校共済の任意継続の支給要件が改善されるよう関係機関に働きかけること。
4. 義務・高校標準法を改正し、教職員定数改善をすすめ、教育活動上必要な教職員は正規採用を基本とし、国において「計画的な教職員定数の改善」を行うこと。
5. 臨時教職員の教育活動上の経験を評価し、希望者の正規採用化をはかること。そのため、雇用対策法の趣旨をふまえ、教員採用試験の年齢制限を撤廃するよう都道府県教育委員会に指導・助言し、都道府県間の格差を解消すること。
6. 常勤の臨時教職員について、依然として任用の「空白期間」がおかれる事態がないように、都道府県・政令指定都市教育委員会に指導・助言を徹底すること。
7. 非常勤教職員を配置する場合には、会計年度任用職員制度の趣旨をふまえ、常時勤務を要する職に配置しないこと。非常勤教職員が安心して職務に専念できるよう、また、教職員全体の教育活動の集団性、共同性が損なわれることのないようにするため、非常勤教職員の賃金・労働条件を改善すること。
 - ① すべての非常勤教職員に週当たり勤務時間に応じた期末手当を支給するようにすること。
 - ② 担当授業時間の間に生じる空白時間に対する賃金保障を検討すること。指導案の作成・授業準備、採点業務、各種会議への出席、放課後の学習・生活指導、学校関係の行事への参加などを勤務時間とみなし、賃金を支払うこと。
 - ③ 非常勤講師の勤務、給与制度について、現行の担当授業時間制から勤務時間制に改善すること。
8. 公的年金の支給開始年齢の引上げに対応した再任用などの措置について、非正規教員への影響を最小限とするよう、また、支給開始年齢の引き上げを踏まえた任用とするよう都道府県・政令指定都市教育委員会への指導、助言を徹底すること。
9. 任期付教員については、正規教員と同等の賃金・待遇とすること。特に、「講師だから1級」などという対応をしないよう都道府県・政令指定都市を指導・助言すること。また、任用時の辞令に記した条件を任期中に変更することのないようにすること。
10. 教育実習生や臨時・非常勤教職員へのハラスメントが各地で問題になっています。立場の弱いものに対するあらゆるハラスメントが学校で起こらないようにすること。

以 上