

徳島

# 子どもと教育

徳島県教職員の会

〒771-0017徳島市川内町鶴島115  
黄金ビル 徳島労連事務所内  
TEL 088-665-6644  
FAX 088-665-2117  
携帯 090-6281-3705  
eメール [dp12287892@pf.lolipop.jp](mailto:dp12287892@pf.lolipop.jp)  
2017年11月30日 特別号

## 県教委へ臨時教員の声を届けました 臨時任用時の健康診断は、職場の健康診断で!



【県教委要請の様子】

10月12日、徳島県教職員の会は、要求書に基づく県教委要請を行いました。この中で、臨時教員が任用時に提出する健康診断の問題で、大きな前進がありました。私たちは、前年度の職場での健康診断で代用するように求めていました。昨年度までは、「前年度の1月以降の健康診断は認めている」という回答でした。これでは、該当する臨時教員はごく少数なので、適用範囲を広げるよう求めていました。今回の要請のなかでは、「今年度から、任用時の1年前までの健康診断は認める」と回答

があり、大きく前進しました。例えば4月の年度初めに任用された人は、前年度の1年間に職場で受けた健康診断が代用できるということになります。これで、多くの臨時教員が、新たに自費で健康診断を受ける必要がなくなりました。これについて、みなさんの感想・意見を聞かせてください。臨時教員アンケートの最後の自由記述欄にお書きください。よろしくをお願いします。

ただ、健康診断から1年以上経っての任用や、前年度に臨時教員として働いていない場合は、自費で健康診断を受ける必要があります。これについても、「雇入れ時の健康診断は、雇用主の責任」として、費用を負担している県もあります。今回の要求書にも「公費負担」を求めましたが、「公費負担は困難」という回答でした。今後、引き続き、公費負担を求めていきたいと思えます。

## 年休繰り越し・パワハラ問題も要請

県教委は、年金・健康保険について、空白期間があっても「実質的に勤務している」として、一昨年度から継続を認めています。ところが、臨時教員のみなさんから要望の強い「年休の繰り越し」については、実施するのに財政的な負担が必要ないにも関わらず、「困難」と回答したのです。明らかに矛盾しています。

実は、このような「任用空白期間」による不利益を改めるよう、21014年に国からの通

知が出されました。そのため、全国的に改善が進んでいます。「年休の繰り越し」も多くの県で次々と実現しています。実現には、何の「困難」もなく、県教委のやる気の問題です。年金・健康保険の継続と同様に、全国の最後になるまで実施を拒むのでしょうか。

また、パワハラ問題については、一昨年の臨時教員アンケートで「セクハラ・パワハラを経験した」が急増したことを受けて、昨年度の要請で、「今まで特にパワハラの研修ができてなかった」として、今後、研修を充実するよう検討するという回答がありました。しかし、今回確認したところ、特に実施していないようなので、約束を守り、「特にパワハラについて研修等改善に取り組むよう」強く求めました。今回のアンケートでも、ハラスメントの調査をしています。ご協力をお願いします。

## **全国最低の臨時教員給与の上限を引き上げよ!**

ご存じでしょうか、**徳島県は臨時教員(県費の常勤者)の給与の上限が、1級45号俸で、小中学校で235,300円、高校で236,200円となり(2017年度)、全国最低です。**愛媛が同額ぐらいですが、ほとんどの県は20万円台後半から30万円、北海道は40万円台となっています。北海道など10県ほどは、職名が「教諭」で給与も2級が適用されています。**徳島県では、何年臨時教員を続けても、給与は23万円程で上がりません。**長年この問題を要求してきましたが、今年度の回答は、「他県の動向を注視しながら、研究してまいります。」と、少し前向きな回答でした。県教委は、金額の低さも認識しているようです。「**給与の上限を引き上げよ**」の声を集めて、改善させていきたいと思えます。**みなさんの声を臨時教員アンケートにお書きください。**

## **“目からウロコ”の学級づくり・授業づくりが学べる 教職員の会「教育実践講座」にお越しください**

みなさん、授業や学級は、うまくいっていますか。「落ち着きのない子が、周りの子どもたちとトラブルを起こす」「教師の言うことを聞かない子どもがいて、授業が成立しない」「保護者に教師の思いが通じない」など、今の時代、授業や学級が成立しにくい状況がどこにもあります。こんな困った時、強い言葉でしかったり、一方的に厳しい指導をしたりすることがあります。でも、「本当にこれでよかったのか?」と思うことはありませんか。問題を起こす子どもの理由や背景を探り、その子を理解し、寄り添って指導し、子ども同士をつなぎ、学級集団づくりをする。こんな実践ができたらとお考えの皆さん、今度、教職員の会で「教育実践講座」を開きます。講師は坂田和子さん。神奈川県の小学校教諭で、全国生活指導研究協議会の研究全国委員をされ、このような自らの実践を基にしたたくさんの著書があり、全国各地で講演をされています。講座では、講演の後、参加者の悩みや疑問にも答えていただき、みんなで考え合う時間をたっぷりとりたいと思っています。教育委員会の研修や講演会では聞けない、新鮮で目からウロコの内容がいっぱいです。詳しくは、**同封のチラシを見ていただき、臨時教員外の方にも回覧していただければと思います。**多くの方のご参加をお待ちしています。

# 臨時教員アンケートにご協力ください

—みなさんの声が、教育行政を変えていきます—

## 【教職員の会の要望が実現した近年の臨時教員制度や採用制度の改善例】

2004年	教職員の会が情報公開請求し、採用審査問題・解答・採用基準が初めて公開
2005年	審査結果について、口頭請求で、審査項目ごとの得点開示が実現
2010年	臨時教員特別選考で、年齢制限緩和・1次筆記の教養免除が実現
2011年	1次教養審査問題の持ち帰り実現
2012年	1次審査専門教科問題の持ち帰り実現
2014年	1次筆記審査会場がすべて冷房完備の会場に 代替補充の臨時教員の一部に引き継ぎ日が実現
2015年	臨時教員特別選考で出願資格が緩和(現役の臨時教員でなくても出願できる) 厚生年金・健康保険の継続が実現
2017年	臨時教員任用時提出の健康診断に、1年前までの職場健康診断が代用可能に

上の表は、臨時教員のみなさんの要求を県教委に届け、実現した制度改善の例です。私たち教職員の会は、臨時教員問題を重視し、毎年、県教委へ要求書を提出し、要請行動を行っています。それは、臨時教員問題が、臨時教員だけの問題ではなく、教育に関わる重大な問題と考えるからです。

そもそも教育は、子どもたちの人格の完成をめざします。その職責を果たすため、教育をになう「教員の身分は、尊重され、その待遇の適正が、期せられなければならない」(1947年教育基本法)とされてきました。しかし、自分の将来に見通しを持たず、毎日の生活にも不安を感じる臨時教員の存在は、明らかにこの規定に反しています。教員が安定して職務に専念できることが、教育の前提条件です。私たちは、すべての教員が安定した身分で教育できることをめざし、臨時教員の待遇改善と正式採用化をめざして活動しています。

教職員の会では、この活動に生かすため、隔年で臨時教員アンケートを実施してきました。特に、今回のアンケートでは、臨時教員問題を一般の方たちにも知ってもらい、理解を広げ、より大きな制度改善の世論づくりをめざそうと思っています。そのため、まず第一に、臨時という立場が生み出す教育上の問題や、臨時教員の権利・生活上の問題について、第二に、特に劣悪な労働条件の非常勤講師や市町村費臨時教員の勤務や生活上の問題について明らかにしたいと思います。第三に、特に今県教委に要望している「給与上限の引き上げ」や「年休の繰り越し」について、みなさんのご意見を集めたいと思います。多くの方の、具体的な体験・意見・感想・要望をお寄せください。よろしくお願ひします。

なお、臨時教員の方が多数いる学校では、アンケート用紙が足りないかと思っています。たいへん申し訳ありませんが、アンケート用紙をコピーしていただき、同封の返送用封筒で送っていただければと思います。より多くの方のご協力をお願いします。また、このニュースや教育実践講座のチラシも回覧していただけたらと思います。たいへんお手数をかけますが、重ねてよろしくお願ひします。

# 地公法改定で、臨時教員の待遇は？

臨時教員のみなさんは、自分が任用されている法的根拠をご存じですか。一般的に、常勤の臨時教員は、地方公務員法 22 条 2 項の「臨時的任用」、非常勤講師は、同法 3 条 3 項の「特別職」とされてきました(他に産育休の法律などもあります)。しかし、このような法律を根拠とすることには、無理がありました。本来、公務員は正規採用(任期の定めのない常勤職員)が原則なので、その他は特別な例外となります。22 条 2 項は、①緊急の場合(大規模災害など)②臨時の職(短期間でなくなる職)③任用候補者名簿がない場合の 3 つの場合だけに認められています。一方、3 条 3 項は「特別職」(他の職に就いている人を、特別な場合に限り任用する職)で「臨時または非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託及びこれらのものに準ずるものの職」とされています。このような規定を根拠に、自治体職員や公立学校教員のなかに、多様な「臨時」「非常勤」の職がつくられ、その数も急増してきました。その後、各地で、臨時の職を続けてきた人たちが地位保全や損害賠償を求める訴訟を起こし、一部の訴えが認められました。また、「非常勤講師」は、その職務内容から「一般職」とする自治体も出てきました。

そこで国は、これまでの「臨時」「非常勤」の職を合法化するため、今年の 5 月に地方公務員法を改正(改悪?)しました(以下、新地公法)。新地公法では、新しく**非常勤の一般職として「会計年度任用職員」**(新地公法 22 条 2 項)の規定が設けられました(他にも改正点がありますが、今回はこの点に絞ります)。総務省の実施マニュアルでは、「会計年度任用職員」に該当するのは、学校現場では、非常勤講師で、他に ALT、特別支援教育支援員、部活指導員、スクールカウンセラーなどが該当するとされています。このうちで、勤務時間が正規より短いものは「パートタイム」とされ、**報酬と費用弁償の交通費、期末手当が支給されます**。これは、現在の報酬しかない状態よりも「前進」ともいえます。しかし、本来、学校現場の教員が、「1 時間の授業だけをする」という勤務でいいのかという問題があります。実際 2000 年度までは、小中学校には、「非常勤講師」はいませんでした。それは、「非常勤」という働き方が教員にはふさわしくなかったからです。ある非常勤講師は、授業終了後、休み時間に子どもと校庭で遊んでいたら、教頭に「止めてすぐに帰るように」言われたそうです。自分の授業が終われば、一般人なので事故などを心配してなのかもしれません。私たち教職員の会は、臨時教員は、非常勤ではなく常勤として任用するように、県教委に求めてきました。今回の県教委要請では、会計年度任用職員の問題について質問しましたが、すべて「検討中」という回答でした。しかし、来年度中には、新しい制度を作り、組合と交渉し、県議会に条例を提出しなければなりません。特に新制度への移行で、臨時教員に不利益がないよう、よりよい制度となるよう注目していく必要があります。**みなさんのご意見を、アンケートにお寄せください。**

