

2020年12月15日

徳島県教育委員会 教育長
榑 浩一 様
徳島県教育委員会 教職員課長
小倉 基靖 様

子どもと教育・くらしを守る徳島県教職員の会
代表世話人 岡田美和子
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

「2020年度要求書」へのご回答に関連しての質問と要請

徳島県教育進展のための貴委員会のご努力に敬意を表します。

さて、教職員の会の2020年度の要求書についてのご回答を受けて、教職員課に該当する内容について、質問と要請をいたします。

本来、対面での陳情があれば、その場で質問・意見交換ができるので、今回のような「質問と要請」は必要なかったかと思えます。しかしながら、「コロナ禍ということで本年度に限り対面を避けたい」との特別な貴委員会のご要請により、ご回答についての対面での質問や意見交換の場がありませんでした。そこで、下記の質問・要請についてのご回答をよろしく願います。

要請・質問事項

1. 文書による臨時教員の勤務条件の明示について

昨年度末の臨時教員の任用について、私たちが今年5月、県立学校の非常勤講師を対象にアンケートを実施したところ、「文書による勤務条件の説明を受けた」という非常勤講師は、25名中8名であった。

説明を受けていない非常勤講師からは、「次年度変更があると聞いただけで、詳しいことはわからないという不安定な状態で講師依頼の決定をしなければならず、困りました」「内容をすべて知らされていない」などの声が寄せられた。

教職員の会の「質問書」に対する貴委員会のご回答には、「1月の校長会で連絡した」とあるが、前年度末に職場にいなかった者(学生や未着任者)には、伝えることができないのではないかと。また、回答には、「3月の講師依頼時には、非常勤については、単価が下がること、一方で交通費が支給されることを伝え、4月に辞令とともに勤務条件説明書を配布した」とある。これは、労働契約時に口頭による一部勤務条件の説明しか行っていないこと、文書は労働契約決定後に渡していることを認めるものである。

これまでも繰り返し指摘してきたが、労働基準法第15条には、労働契約を結ぶ時に労働条件は文書で明示しなければならないとある。貴教育委員会の電話による講師の依頼とその決定は、文書を明示しないでなされていることを証明している。特に今年度は、会計年度任用職員の導入による大幅な勤務条件の変更があるので、総務省が勤務条件の文書明示の重要性を改めて指摘している(「会計年度任用職員制度導入等に向けた事務処理マニュアル 第1版」〔以下、マニュアル〕20p)にもかかわらず、実行していなかったことになる。明らかに法律やマニュアルに反している。

アンケートには、非常勤講師の「勤務条件が明示されたうえで、契約書を作ってほしい」という切実な声が記されている。

(1) 昨年度までの臨時教員との労働契約締結時の勤務条件明示が、法律やマニュアルに沿っていないとの認識はあるのか。

(2) 臨時教員との労働契約締結を、法律やマニュアルに基づいて勤務条件を明示した文書にて行うべきでないのか。

(3) 以前から貴委員会の電話での説明と学校に行ってから勤務の内容が違うなどの声は、あとを絶たない。この状況を改善するため、他県で実施しているように、貴委員会からの電話連絡の後、次期勤務校に行き、勤務条件についての文書による明示を受けて、実際の勤務内容(担任・教科・部活・校務分掌など)を聞いて、勤務するか否かを決定する方法を採用すべきではないか。

(4) 臨時教員の任用については、私たちの実施した 2019 年度臨時教員アンケートの回答に重大な問題が見られた。「(臨時教員の)依頼を受けると言わないと、勤務校を教えない」と言われ、勤務校もわからず臨時教員の仕事を決めたというのである。これは臨時教員の弱い立場を利用したパワハラともいえる事例だと考える。勤務校さえ知らせずに講師依頼をすることはないと断言してほしい。

2. 文書による舎監の勤務条件の明示について

上記の勤務条件の文書明示問題で、深刻な問題が出ているのは、県立高校寮の舎監である。今年度の勤務条件が知らされたのは、貴委員会も回答しているとおり 5 月である。舎監たちは、コロナ禍による閉寮でも、昨年度までの勤務条件なら給料は減らないので安心していった。しかし 5 月になって知らされた新しい勤務条件によると、閉寮で宿日直手当がなく給料が半分になるとのことであった。これは「不利な勤務条件をわざと知らせなかったのではないか」「だましたのではないか」と疑われるような事態である。

(1) 上記のような重大な労働条件の変更を労働契約時に知らせなかったのはなぜか。これは、重大な過失であったとの認識はあるのか。

(2) 舎監との労働契約締結時の勤務条件明示を、法律やマニュアルに基づいて文書で行うべきでないか。

(3) 寮舎監は、「徳島県立学校の職員の職の設置に関する規則」第 2 条第 1 項の 21 によると、「舎監は、校長の監督を受け、寄宿舎の管理及び寄宿舎における幼児、児童又は生徒の教育に当たる。」となっている。また、採用の条件は教員免許を必要としている。同様の職務を行うと考えられる特別支援学校の寄宿舎指導員には、高等学校教育職給料表が適用されている。このことから当然舎監は教育職であり、高等学校教育職給料表を基準として報酬額を決定すべきではないのか。

(4) 多くの舎監は、貴委員会から説明がないので、当然昨年度までの勤務条件で寮生の宿泊がなくても給料は変わらないと思い、舎監を引き受けている。また、コロナ禍により寮生の宿泊を中止したのは貴委員会である。こうしたことから、コロナ禍による収入減の保障を行う責任は貴委員会にあるのではないか。

3. 非常勤講師の年間勤務時間の引き上げについて

要求書に関連するものとして、「コロナ休校中の勤務を含めて、非常勤講師の年間勤務時間の制限を引き上げ、年度末まで十分な教育活動に当たれるようにすること」を要請する。

4. 年齢制限の撤廃について

今年度の教員採用審査において、年齢制限の撤廃が全国的に引き続き大きく前進し、三分の二以上の自治体が撤廃している。四国でも愛媛県が撤廃している。採用審査の受審者が減少するなか、年齢制限を設ける理由は見あたらない。先の要求書では回答を求めていなかったが、改めて来年度からの年齢制限撤廃、また、少なくとも臨時教員経験者特別選考の年齢制限撤廃についての回答をお願いしたい。

5. セクハラ・パワハラをなくすために

セクハラ、パワハラ問題も深刻である。2019年度臨時教員アンケートには「来年度の仕事について相談があると言われ、校長に呼び出され、体を触られたことがある。怖くて何もいえなかった」との記述があった。明らかな犯罪行為である。過去のアンケートにも、職場の正規教員によるストーカー行為などの事例も見られた。臨時教員の立場が弱く、声をあげにくいことにつけ込んだ悪質な行為である。ハラスメントは、単なる「いやがらせ」だけに終わるものではなく、「働く権利」＝「基本的人権」を侵害するものであり、被害者の心を深く傷つけ、生活の糧である仕事を奪うものでもある。

(1)「徳島県教職員のハラスメントの防止等に関する要綱」の4pに例示されているような臨時教員の立場を考慮した具体的な事例による研修を徹底してほしい。

(2)被害者が少しでも声をあげやすくするために、学校や教育委員会から独立した外部の相談窓口の設置とその周知をお願いしたい。

6. 信頼できる勤務時間調査にするために

教員からは、学校での勤務時間調査に関連して、「退勤した後、仕事をしに学校に戻って勤務することがある」「早く学校を出るように言われるので、たくさんの仕事をもち帰って家でしている」「研究授業のために多くの時間外勤務があるのを承知している校長に、『残業はほとんどゼロにして』と言われた」等の声が寄せられている。勤務時間を少なく見せなければいけないというプレッシャーを受けての虚偽記載や勤務の実態と合わない記載は、勤務時間調査の信頼を揺るがす重大な問題である。

教職員の勤務条件の改善に力を尽くすと共に、学校長に対して、不正のない正確な調査を行うよう徹底した指導を要請する。

以上