

再任用の実施状況と教育的意義

ゆとりある教育を求め全国の教育条件を調べる会 鈴木 つや子

目次

はじめに	1
1 再任用教員制度の実施状況	1
・再任用教員実数	1
・再任用教員の勤務時間と給与	3
・再任用教員の勤務実態	3
・再任用教員の意識調査	4
2 再任用教員制度の内容とその背景	5
・義務標準法改正（2001年）と再任用教員の定数内任用	5
・2004年国立学校準拠主義の廃止と義務教育費国庫負担金制度の総額裁量制化	6
・義務教育国庫負担金算定のしかた	7
3 再任用教員制度の問題点と課題	8
・短時間勤務者の扱い	8
・非正規としての再任用教員と非常勤講師	8
・再任用教員制度についての情報	9
・再任用教員制度は新人の雇用を抑制するか	9
・再任用教員制度のあるべき姿	10
おわりに・・・調査・研究してわかったこと	10
参考論文・文献	11

はじめに

筆者は、2009年3月（平成21年）で定年退職し、その後4年間非常勤講師を勤めて、2013年（平成25年）3月で退職した。正規教員をしているときは、自分なりに教育に生き甲斐を感じていた、ごく普通の教員であった。定年退職後、非常勤講師としての経験を通して、近年の教育改革の問題点と課題が見えてきた。再任用教員制度も教育改革との関連が多くあることに気づいた。そこで、この制度を調査・研究することによって、近年の教育改革の問題点と課題をより鮮明にすることができると考える。

教員が定年以後も働こうとすれば、再任用教員になるか、講師になるかである。非常勤講師は待遇面で不利なので、多くの定年退職教員が再任用教員制度を利用している。再任用教員制度は、教員の経験や専門性を学校現場で活用するというよりも、年金支給開始年齢の引き上げという教育的要因以外の要因によって導入された。また、この制度は2001年から現在までの教育制度改革に深く関わっている。2001年に義務標準法が改正され、2004年には義務教育費国庫負担制度に総額裁量制が導入され、同年、教員給与の国立学校準拠制が廃止された。2006年には義務教育費国庫負担が1/2から1/3に減額された。

再任用教員制度は2002年度（平成14年）から始まった。国の年金制度の改訂により、年金の満額支給が徐々に延伸し、60歳から64歳までは、特別支給の共済年金のみの支給である。その不足を補い、退職後の60歳代前半の生活を保障するために、公務員の再任用制度が始まり、公立の小・中・高の教職員にも適用されている。利用することができるのは、定年退職者、または60歳代前半の退職教員である。地方公務員法第二十八条の四、第二十八条の五、都道府県の職員の再任用に関する条例、文部科学省の再任用教員制度の制約を受けた制度である。運用は任命権者である都道府県教育委員会が行うので、制度の内容・実施方法は各教育委員会によって異なる。そこで、まず、制度の実施状況を調べ、次に制度の内容とその背景、最後にあるべき制度の姿を模索する。

1 再任用教員制度の実施状況

・再任用教員実数

筆者は「文部科学省・平成24年度公立義務教育諸学校の教職員定数に関する資料別紙様式1別紙1-1公立小中学校教職員実数調」から、都道府県別再任用教員実数の表を作成した。表1は「教員に占める再任用教員の割合が高い順」に並べたものである。政令指定都市は府県に含めている。再任用教員フルタイムは実数であり、再任用短時間、育休代替え短時間、非常勤講師は換算数である。

表1 平成24年度 小・中学校教諭・講師のうちの再任用教員が占める割合
都道府県別・割合が高い順

	都道府県	教諭 実数A	常勤講師 実数B	再任用 フルC	再任用 短時間D	育休代替 短時間E	非常勤 講師F	教員総数 A+D+E+F	再任用合計 C+D	再任用 の割合(%)
27	大阪府	29765	3615	530	532	0	217	31,763	1,062	3.3%
14	神奈川県	26,522	2	414	284	61	603	28,667	698	2.4%
11	埼玉県	25,653	427	453	80	18	84	26,113	533	2.0%
28	兵庫県	19,312	2,507	131	239	6	661	20,551	370	1.8%
12	千葉県	22,023	1,257	109	263	0	137	22,954	372	1.6%
13	東京都	33,769	0	269	251	0	716	34,736	520	1.5%
23	愛知県	28,780	709	0	404	27	726	31,845	404	1.3%
20	長野県	8,733	1,068	63	37	1	173	9,244	100	1.1%
1	北海道	24,752	6	83	146	3	42	25,329	229	0.9%
17	石川県	4,731	432	34	0	0	43	4,811	34	0.7%
26	京都府	9,554	965	54	5	3	338	10,348	59	0.6%
30	和歌山県	4,296	464	21	0	0	69	4,578	21	0.5%
34	広島県	10,974	145	10	39	9	304	12,153	49	0.4%
42	長崎県	6,517	304	2	23	0	52	6,803	25	0.4%
33	岡山県	7,822	816	32	1	8	383	8,980	33	0.4%
8	茨城県	11,950	1,178	44	0	0	203	12,374	44	0.4%
46	鹿児島県	8,662	77	26	1	0	34	8,881	27	0.3%
40	福岡県	17,198	2,547	38	15	5	92	17,683	53	0.3%
24	三重県	7,559	1,152	5	19	0	176	8,381	24	0.3%
37	香川県	4,180	386	4	9	3	31	4,555	13	0.3%
35	山口県	6,431	60	13	6	5	76	6,785	19	0.3%
22	静岡県	13,828	722	27	13	1	120	14,532	40	0.3%
44	大分県	4,928	676	10	0	0	25	4,966	10	0.2%
45	宮崎県	4,856	479	10	0	0	76	5,127	10	0.2%
4	宮城県	9,483	850	8	11	0	49	9,743	19	0.2%
29	奈良県	5,358	825	10	0	0	21	5,532	10	0.2%
9	栃木県	8,301	702	7	8	0	168	8,571	15	0.2%
25	滋賀県	6,204	498	11	0	1	120	6,606	11	0.2%
6	山形県	5,107	365	8	0	0	145	5,356	8	0.1%
41	佐賀県	3,993	377	5	0	0	13	4,093	5	0.1%
43	熊本県	7,786	928	4	5	0	16	7,892	9	0.1%
19	山梨県	3,890	26	1	2	1	93	4,190	3	0.1%
2	青森県	6,163	450	4	0	0	28	6,275	4	0.1%
3	岩手県	6,028	474	0	4	0	158	6,338	4	0.1%
38	愛媛県	6,393	175	0	4	0	95	6,636	4	0.1%
36	徳島県	3,585	256	2	0	0	6	3,629	2	0.1%
47	沖縄県	7,368	137	4	0	1	22	7,524	4	0.1%
18	福井県	3,726	191	2	0	0	25	3,795	2	0.1%
32	島根県	3,632	247	2	0	0	120	3,956	2	0.1%
15	新潟県	10,318	507	1	0	0	77	10,558	1	0.0%
5	秋田県	4,326	419	0	0	0	98	4,519	0	0.0%
7	福島県	8,499	888	0	0	0	61	8,667	0	0.0%
10	群馬県	9,129	3	0	0	2	24	9,306	0	0.0%
16	富山県	4,352	238	0	0	0	46	4,513	0	0.0%
21	岐阜県	8,655	673	0	0	0	160	9,269	0	0.0%
31	鳥取県	2,923	299	0	0	4	115	3,152	0	0.0%
39	高知県	3,652	207	0	0	0	4	3,664	0	0.0%
	合計	481,666	29,729	2,451	2,401	159	7,045	521,000	4,852	

出典：文部科学省 公立小・中学校教職員実数調（平成24年5月1日現在）/表作成筆者

* D・E・Fは換算数、AにB・C含まれる

フルタイム再任用教員実数と短時間換算数の合計人数が最も多いのは大阪府の 1,062 人である。2 番目に多いのは神奈川県 698 人、3 番目が埼玉県 533 人、4 番目が東京都 520 人、5 番目が愛知県の 404 人である。それに対して、全く実数がないのは秋田県、福島県、群馬県、富山県、岐阜県、鳥取県、高知県の 7 県である。

割合が高いのは、大阪府の 3.3%、神奈川県 2.4%、埼玉県 2.0%、兵庫県 1.8%、千葉県 1.6% である。実数（換算数）の多さ・割合の高さとも大都市圏に多く見られる。これは教員の供給と需要の関係から、新人で十分に賄えないから再任用教員制度を活用している。また、調整弁として再任用教員を多く任用しているともいえる。これは数年で任用できなくなる再任用教員に頼り、教育の将来のために必要な新人教育を怠っているともいえる。

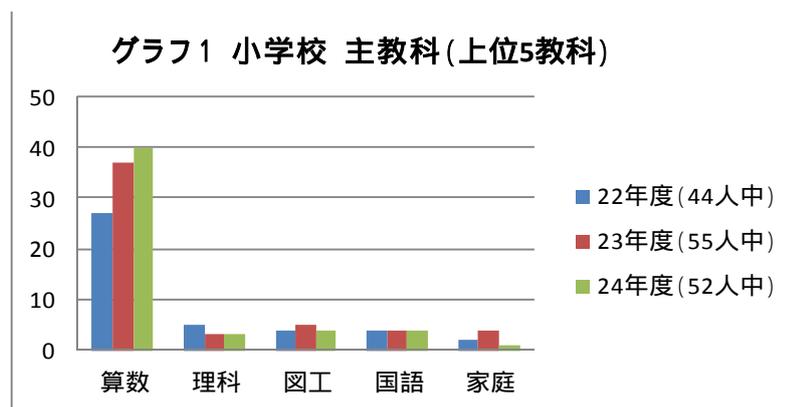
・再任用教員の勤務時間と給与

再任用教員制度にはフルタイムと短時間がある。短時間にも 3 種類の勤務時間をもつ都道府県教育委員会があれば、正規の半分の勤務時間（短時間）のみの教育委員会もある。また、フルタイムと短時間の割合も多様である。このフルタイムか短時間かの勤務条件の問題は教員自身が再任用教員に応募するかどうかの指標となっている。介護・次世代支援・体力不足の問題等で「フルタイムはできないが、短時間ならできる」と考える教員も多いからである。

給与についても、教育委員会によって異なる。元教諭の常勤の給与は平均 27 万円程度である。ともに年金は停止される。短時間勤務の 31 時間程度だと年金の一部が停止される。20 時間程度だと、無職の退職教員と同じ年金額が支給されるので、再任用教員として働いた分はプラスとなる。短時間勤務者の給与と年金を合わせた分は、ほぼ元教諭の常勤再任用教員と同額となる。短時間希望者が多いのは上記のような理由による。

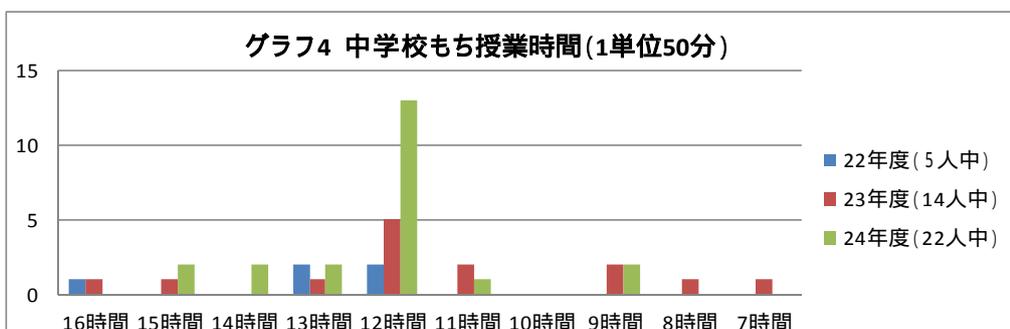
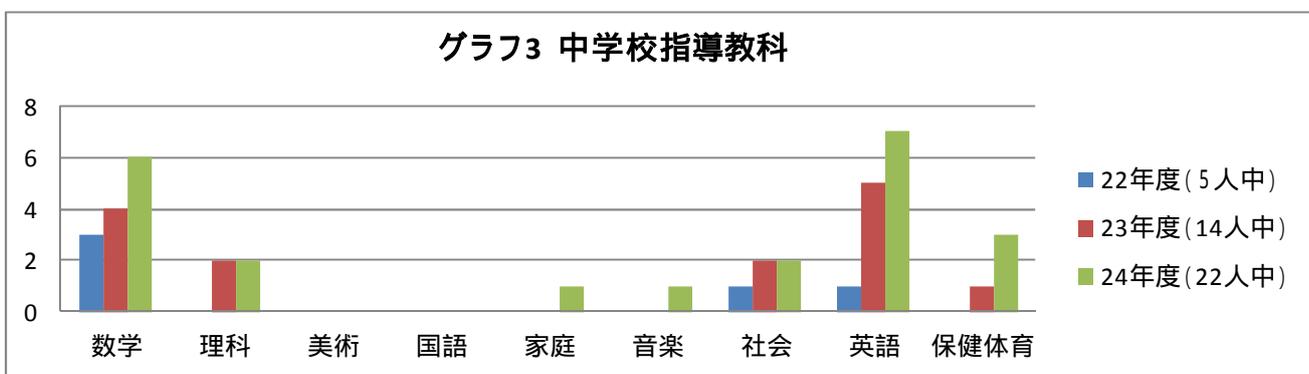
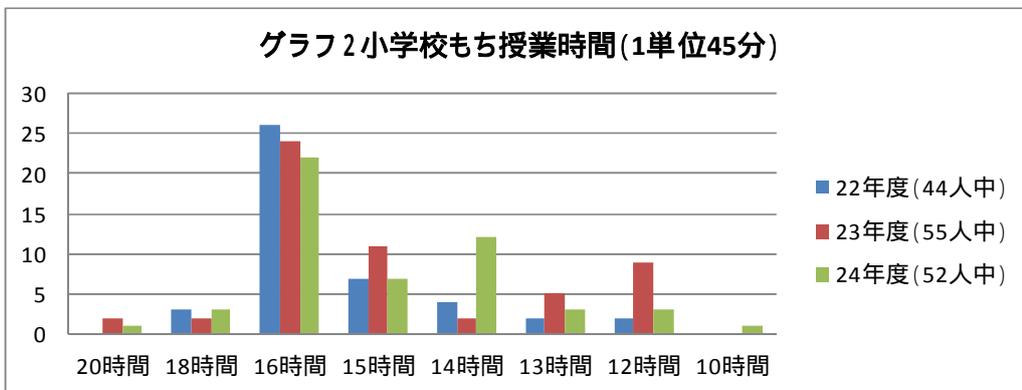
・再任用教員の勤務実態

大都市圏のある市では、2012 年度（平成 24 年）小学校に 52 人、中学校に 22 人の再任用教員が



勤務している。グラフ 1 を見ると、2012 年度（平成 24 年）の小学校において、40%の再任用教員が主として算数の指導を行っている。第 2、第 3 を含めると 70%の再任用教員が算数を

指導している。グラフ2を見ると、もち授業時間の山が16時間にくる。これでは、勤務時間19時間20分のうち残りは3時間となるので、授業の打ち合わせとか、教材研究の時間が確保されていない。やむを得ず、授業の合間に打ち合わせをすることになる。



グラフ3は中学校指導教科、グラフ4は中学校もち授業時間である。中学校教科においては、数学と英語が際立つ。これはこの2教科では少人数指導が多く行われ、非常勤講師と同じように再任用教員がその職務に充てられているからである。

・再任用教員の意識調査

18人の再任用教員に対して意識調査を行った。再任用制度に対する要望では、回答がさまざまである。「11 多様な教育活動がしたい」という問いに対して、「 そう思わない」「 全くそう思

わない」が多くなっている。「12 行政・学校に要望することがある」として、頻繁な異動、授業時間の多さ、超過勤務などの解決をあげている。

表2 再任用教員意識調査

答	おおいにそう思う	そう思う	どちらでもない	そう思わない	全くそう思わない
再任用制度に肯定的な質問					
1 再任用制度は、自分にとって、年金を補うための必要な制度である。	12	5	0	1	0
2 再任用教員は学校現場に役立っている。	2	14	2	0	0
5 行政にとって、再任用教員制度は都合がよい。	4	7	4	3	0
6 自分の使命を学校で達成するためには、再任用制度は都合がよい。	3	6	5	3	0
7 教員の年齢構成のアンバランスを是正するために、再任用制度は有効である。	2	5	3	5	0
9 再任用教員は、若い教員を教育・支援することができる。	2	13	2	0	2
12 自分は学校教育に生き甲斐を感じている。	1	11	3	0	1
再任用制度に否定的な質問					
3 自分の採用によって、新人の採用が抑制されている。	1	3	6	5	3
4 60歳以上の教員が増えることは、教育現場にとってマイナスである。	0	1	5	8	4
8 再任用教員は職場の管理職・教員に歓迎されない。	0	2	5	8	2
10 再任用教員制度について、職場や管理職の理解が不十分である。	0	5	3	6	1
13 年金が満額もらえたら、教員をしていない。	1	5	4	5	1
再任用制度に対する要望					
11 自分は再任用教員として、授業だけでなく、多様な教育活動がしたい。	1	2	4	5	4
15 再任用教員制度について、行政・学校に要望することがある。	3	4	4	3	1

- ・もっと多様な働き方ができるようにする。
- ・習熟度別少人数担当として、週に3日勤務している。国語・算数は毎日あるのに、勤務が3日だけだと、授業としてはやりにくい。
- ・再任用教員制度を廃止して、定年延長を。
- ・本当は退職した職場で年金が出るまで働くのがよい。
- ・毎年、学校の都合で転勤になるので地域に定着できない。
- ・授業時間が多いため、減らしてほしい。
- ・超過勤務になるような再任用教員の労働条件を反省すべし。
- ・職員への周知が不十分。

2 再任用教員制度の内容とその背景

・義務標準法改正（2001年）と再任用教員の定数内任用

義務標準法改正（2001年）は定数一を短時間再任用教員や非常勤講師で分割できるようにした。義務標準法とは、「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」（1958年、法律第一一六号）である。ここで問題となる「教職員定数」について、山崎洋介の説明によってまとめてみる。

義務標準法は、その6条で各都道府県に配置されるべき教職員の総数を定めている。これを「標準定数」といい、「教頭、教諭の標準定数=基礎定数+国庫加配定数」となる。「基礎定数」は学級数に応じて計算される。この学級数に応じて、教員の配当数が計算されるが、いくつかのくくりによって、「乗ずる数」がそれぞれ決められている。「国庫加配定数」とは、教育上、特別な配慮が必要な場合（少人数指導、いじめや不登校対応、教職員の長期研究など）に対応するために「加配」される教職員数を表現する言葉である。「国庫加配定数」は、学校規模に応じて算定される「基礎定数」とは

違い、都道府県教育委員会からの申請を受けた文科省が判断して決定するものである。教員給与費の国庫負担額を決める義務教育費国庫負担法では、「標準定数」までが国庫負担の対象とされる。

定数一を短時間再任用教員や非常勤講師で分割できるようにした義務標準法改正によって、フルタイムの再任用教員はもちろん、短時間勤務の再任用教員も定数内での任用が可能になった。この結果、再短時間勤務再任用教員の多くが、もう一人の再任用教員または非常勤講師と組んで、定数一として任用され、指導法工夫改善・少人数指導をしている。

少人数指導は「指導法工夫改善」ともよばれる。筆者は4年間の非常勤講師勤務のうち、3年間は指導法工夫改善講師として任用された。短時間勤務再任用教員と非常勤講師は少人数指導を行うことが多い。少人数指導と少人数学級制は似て異なるものであり、財政基盤が異なる。山崎洋介は次のようにいう。

「少人数学級制」における財政措置で61.3%と一番割合が多いのが、「加配定数の活用」です。「国庫加配定数」は、学校規模（学級数）に応じて算定される「基礎定数」とは違い、都道府県教育委員会からの申請を受けた文科省が判断して決定するものです。学級数などの客観的数値の根拠をもたないために、毎年一定の配当があるかわからない不安定なものとなっています。・・・

これに対して、少人数指導は定数一を分割して行うことができるので、多くの教育委員会が行っている。

・2004年国立学校準拠主義の廃止と義務教育費国庫負担金制度の総額裁量制化

まず、公立義務教育学校教員の法的立場と教員給与について、概要をつかんでおく必要がある。高橋哲は公立学校給与の基本原則について述べ、次に、教員給与の法的仕組みに関係する、教育公務員特例法旧二五条の五に定められてきた「国立学校準拠主義」に着目する。以下はその引用である¹⁾。

公務員給与決定に関する原則の第一に、「勤務条件法定主義」があげられる。…教育公務員の場合、国立学校教員の給与に関しては、他の国家公務員と同様に、一般職の職員の給与に関する法律により定められ、公立学校教員の場合には、「学校職員の給与に関する条例」などの名称によりその給与が定められてきた。しかしながら、2004年に国立大学法人法が施行されるのにもとない、国立学校の教職員が国家公務員の身分をはずれたことから教育公務員は公立学校に勤務する地方公務員のみとなり、その給与はすべて都道府県の条例によって定められている。…公立学校教員の給与の決定を都道府県の条例に完全委任したのである。これにより、都道府県には公立学校教員給与の決定における大幅な裁量が付与され、給料表上の給料月額や職務の級、諸手当の支給条件をはじめ、自由な制度設計を行

なうことが可能になった。

教員の給与面で、大きく影響を与えたのは、次に述べる、義務教育費国庫負担金制度への総額裁量制の導入である。山崎洋介の説明に基づいて、導入についてまとめる。

義務教育費国庫負担制度は、都道府県が負担している公立小中学校の教職員給与について実支出額の 1/2 を負担するというものであった。ただし、実支出額と言っても、実数が標準定数を上回る場合は定数分まで、給与水準が上回る場合には、国の水準額までしか負担されなかった。また、政令によって最高限度額の設定があり、これを実額定員制とよんでいた。定数にはそれぞれの職種ごとに区切りがあり、学校の種別ごとに区切りが設けられていて、全国の教育水準の維持向上を図る厳格な制度として定着していた。しかし、総額裁量制化によって、区切りが取り払われることになり、各都道府県教育委員会の裁量権が増すことになった。2006 年には、国庫負担金が 1/2 から 1/3 になった。

次に、ある県の例を参考にして、どのように国庫負担額が決まってくるかを、ある県が義務教育費国庫負担金を申請するために文科省に提出した公文書と、交付額を決定した文科省の文書で明らかにする。

・義務教育国庫負担金算定のしかた

ある県の義務教育費国庫負担金の算定額に関する文部科学省の公文書²について説明する。

これらの公文書はある県が義務教育費の算定のために文科省に提出した公文書である。「ゆとりある教育をもとめ 全国の教育条件を調べる会」のCDNo. 4 を基にする。

第 1 表の 1 「経験年数別教職員数調（平成 24 年 5 月 1 日現在）：小中学校 中等教育学校前期課程」は の校長職、 副校長、教頭、 主幹教諭、 指導教諭、 教諭・養護教諭...と続く。 の校長職を例にとる。

ア 24 年以上 25 年未満の給料月額 425,000 円、その年齢の校長職は 5 人。

$$5 \times 425,000 \text{ 円} = 2,106,000 \text{ 円 (所要月額)}$$

以下、経験年数ごとの給料月額と人数を掛け合わせて、表を完成する。

イ 教員数(a)と所要月額(b)をそれぞれ合計。(b)÷(a)で、一人あたりの所要月額 462,376 円(校長職)算出。

ウ 校長職の 462,376 円は算定額を載せているシートの積算式に載っている。

エ 副校長・教頭、主幹教諭・指導教諭、教諭・養護教諭、助教諭・養護助教諭の一人あたりの所要月額算出。

- オ 教員の平均月額 333,441 円算出。
- カ 教員数 34,871 人×12 月 = 139,529,053,332 円、教員全体の算定額算出。
- キ 給料の調整額・教職調整額・通勤手当・期末勤勉手当とその他の手当を算出。
- ク 国庫負担対象外経費を除く。国庫負担対象（小中学校 240,450,694・単位は千円）となる。
- ケ 特別支援学校も同様に算出。
- コ 国庫負担対象額 254,900,300（単位は千円）、算定総額 242,012,532（単位は千円）。
- サ 低い方の三分の一が国庫負担交付申請額となる。

総額裁量制のもとでは、算定総額の三分の一が交付されたら、あとは都道府県教育委員会の裁量に任せることになる。一括交付された負担金・地方交付税から再任用教員・非常勤講師の給与・報酬も払われることになる。総額裁量制が自治体ごとの再任用教員制度の違いを生み、再任用教員や退職教員に異なる処遇を与えている。

3 再任用教員制度の問題点と課題

・短時間勤務者の扱い

山崎洋介は短時間勤務者について次のように述べる。

いわゆる定数くずしを可能にした標準定数の非常勤者、短時間勤務者への国庫負担換算可能条項（一七条）を廃止し、国庫負担換算を正規任用の常勤者に限るよう法改正する。また、少人数授業のための条項（七条二項）は廃止する。教職員は、原則的に正規職員として任用されるよう法改正するべきである³。

筆者は、少人数学級を推進せずに、少人数指導でその代わりにさせることには反対である。少人数指導は学級を解体して再編成するので、普通学級の指導にない別な問題が発生しやすい。山崎と同様、この問題を解決するためには、まず、標準定数の非常勤者、短時間勤務者への国庫負担換算可能条項（一七条）を廃止すべきであると考える。

・非正規としての再任用教員と非常勤講師

表3 平成22年度から平成24年度までのA市の短時間勤務者(人・%)

	55歳以上の非常勤講師のうち、 勸奨退職者・定年退職者	再任用教員	全教員
平成22年度	7(1.8%)	4(1.0%)	391
平成23年度	6(1.5%)	8(2.0%)	397
平成24年度	3(0.7%)	10(2.2%)	395

再任用教員制度は 2002 年度（平成 14 年）から始まったが、A 市では当時は大変少なかった。2012 年度（平成 24

年）は 10 名となった。比較のため、2010 年度（平成 22 年）から 2012 年度（平成 24 年）までの再

任用教員数と非常勤講師数が全教員数に占める割合を調べ、表3に示した。この表では非常勤講師のうち55歳以上の正規教員経験者数を取り上げた。その理由はA市においては、再任用教員と非常勤講師は「授業のみを行う」という職責の点からいうと、ほとんど同じだからである。55歳以上の非常勤講師の割合は減り、再任用教員の割合が増えていることがわかる。非常勤講師と再任用教員はともに非正規雇用である。教育現場での教師の供給の調整弁として使われ、安価で使い捨ての労働力である。

・再任用教員制度についての情報

2011年11月にインターネットによって、再任用教員制度について情報を得た。HPに情報を載せている都道府県・教育委員会は以下の通りである。

茨城県（希望が増えない）、群馬県（平成13年条例）、東京都（管理職経験者の管理職への登用、中学、高校では短時間の活用）、埼玉県（管理職経験者の管理職への登用）、横浜市（再任用校長実数）、千葉県（実数）、山梨県（平成12年条例）、石川県（定数内か外か）、富山県（退職間近の教員の再任用希望率）、愛知県（実数...換算数）、滋賀県（実数）、島根県（制度の目的）、広島県（給与）、高知県（給与）、香川県（実数）、福岡県（活用）、長崎県（実数と給与）、熊本県（職員団体の主張）、沖縄県（給与）。

教員組合でHPに情報を載せているのは、山形県（内容説明）、長野県（再任用者は定数外とするようにとの要望書）、兵庫県（再任用予定者の状況）、山口県（退職再任用制度を活用する）である。

募集要項は都道府県教育委員会・教育事務所・学校長のルートで渡されることが多く、一般の教員はもちろん、すでに退職した教員も要項を入手することはほとんどできない。これらは大きな問題であり、都道府県教育委員会からどのように情報を出させていくか、教員組合等がその情報をどのように教職員に流していくかが今後の課題である。

・再任用教員制度は新人の雇用を抑制するか

これまでに見てきたように、再任用教員制度には、ルールがない。これから、いっそう再任用教員は増える。年金を一部支給されて上での勤務であるから、使用者側には都合の良い存在である。しかし、標準定数の部分については、正規教職員として新人を雇用しないと、次世代の教育を担う人材が育たない。非常勤や再任用は教職員配置基準外のプラスアルファの部分として、配置すべきである。

再任用教員を「定数外」に配置すれば、再任教員制度と新人の採用が両立するのではないか。経

験が豊かな教員が得意とするところのきめ細かな、生徒に寄り添える指導が有効に行われるのではないかと考える。

・再任用教員制度のあるべき姿

再任用教員制度は、定年退職教員に働くチャンスと年金の不足分を補う給与を与えた。標準法の改正により、定数一を非常勤講師や短時間の再任用教員で換算できるようになった。総額裁量制が導入され、自治体の裁量で義務教育費国庫負担金が使えるようになった。その結果、都道府県によって再任用教員制度の内容に大きな差異が生じている。

若年者の雇用の保障と、かつ定年退職者の福祉の両立をめざさなくてはならない。フルタイム・短時間にしろ、定数内での採用にこだわれば、再任用教員を組織の中の一員として、決まった教育業務である授業・初任者指導をさせなければならない。定数以上の任用に切り替えれば、授業以外の教育活動も担うことができる。

教育環境は日々悪化し、その中で孤軍奮闘する若い教師も多い。彼らを支えるのは身近に存在する、経験豊かな教員である。再任用教員自身も新人や若い教員を援助できる意欲をもち、援助する機会があれば援助したいと思っている。意識調査によれば、再任用教員は18人中16人が「支援できる」と答えている。

全国的にみると、希望しても任用されない県も存在している。任用している県でも、市町村教育委員会によって、任用の実績が大いに異なる場合がある。さらに、市内で配置は平均的に行われるが、学校レベルになると、常識以上に多い授業数を再任用教員にもたせようとするなど、あるべきルールが存在しない。学校の自律性を保障するというのは、一見、有用な制度のようにみえる。しかし、それは雇用する側にとっての都合ばかりが優先されることになる。

教育行政・教育現場は、地方公務員としての再任用教員に職務に合った処遇を与えているだろうか。今ここで必要なのは、再任用教員の働き方のルールを確立し、正規教員にもそれを周知することである。いじめ、不登校、特別支援の必要な子どもの増大が大きな問題になっている現代こそ、再任用教員がその経験を生かせるようにすべきである。

おわりに・・・調査・研究してわかったこと

筆者は2000年頃から教育現場で居心地の悪さを感じていた。それは何なのか、どこから来るのか、ずっと不可解であった。それがこの調査・研究をすることによって少しわかってきた。ここ十数年、朝の勤務開始から退勤まで息つく暇がなかった。一つ仕事が終わると次の仕事だ。それが永

遠に続き、ただ日々の勤務をこなすだけの日々であった。その間の子どもたちとのやり取り、子どもが向けてくれる笑顔が唯一の楽しみだった。

教育とは一人一人の子どもたちに生きる力をつけることである。教師も共に成長しながら、子どもを見守り、活動する。彼らの成長を阻むものを見つけ、取り除いてやることも重要な仕事だ。それがいつの間にか、国家のための教育、子どもは国家のための人材になってしまった。植物に水や栄養を与え、太陽に当てて、自分で伸びる力を付けさせるように、人間もそのように育てたい。

再任用教員制度を取り上げることによって、教育制度・行政の重要性を認識することができた。これまで自分自身はあまりにも知らなさすぎたと自省しているところである。もっと多くの現場の教員がその調査・研究活動に取り組む重要性に気付いてほしい。これが長い間、教育の現場に身を置いた元教員の願いである。

参考論文・文献

- ・清原正義『少人数指導と教職員定数』アドバンテージサーバー 2002
- ・山崎洋介他編著『本当の30人学級は実現したのか』自治体研究社 2010
- ・山崎洋介(ゆとりある教育を求める全国の教育条件を調べる会)「少人数学級制の財源問題を考える 義務教育費国庫負担制度における総額裁量制の運用実態」『季刊教育法』No.166 2011
- ・世取山洋介・福祉国家構想研究会編著『公教育の無償性を保障する 教育財政法の再構築』第4章 山崎洋介執筆学級定員基準とその仕組み、載5章 高橋哲「教員給与の法的仕組みと問題」大月書店 2012
- ・特集「少人数学級制実現に向けての課題」『季刊 教育法』2010.09
- ・山崎洋介「教育のナショナルミニマムとしての30人学級実現を」
- ・橋口幽美『30人学級実現のために 学級編制のしくみを考える』自治体研究社 2001
- ・橋口幽美『本当の30人学級を考える』自治体研究社 2003

¹ 世取山洋介編著・前掲書 p237・238・239

² 「ゆとりある教育を求め、全国の教育条件を調べる会」が情報公開制度を使って、文部科学省を入手した公文書を基にする。

³ 世取山洋介編著・前掲書 p221