

第 21 分科会

教育条件確立の運動

公立全日制・定時制高校  
教員配置の実態

平成24年度「実数調べ」を基に

改訂版

組織名 : ゆとりある教育を求め全国の教育条件を調べる会

報告者 : 村田 峻一 s.mrtbox@icloud.com

所属 : 名古屋大学教育学部学校教育情報コース

## 【本報告の目的】

これまで、この分野の研究関心は小中学校と比べて大幅に高い“講師”の割合に向けられ、教師の多忙や「官製ワーキングプア」といったことが問題とされてきた。確かに、教育条件整備について考える際、教師の身分保障は重要な要素である。しかしながら、それに加えて正規採用教員（いわゆる「教諭」職教員）の配置状況との関係の中で講師を含む非正規採用教員の現状を捉える必要がある。正規採用教員の配置状況については、2009年度（H21）から2011年度（H23）に関して、日本高等学校教職員組合（日高教）が教員実数の定数法上の定数に対する充足率を算出したデータを示している。

本報告では、2012年度（H24）版学校基本調査作成のために各自治体から提出された一次資料を用いて、実数全体に対する非正規採用教員の比率や、その中でも非フルタイム教員の平均勤務時間を求め、非正規採用教員の現状を描く事を試みた。また、上記の日高教が示してきたものと同様のデータの2012年度（H24）版や実数と定数の人数の“差”を算出し、正規採用教員の現状分析も行った。

なお、一口に高等学校と言っても、様々な形態の学校が存在する。今回は分析対象を“公立全日制・定時制高校”にしぼっており、公立通信制高校や特別支援学校高等部については言及していない。また、全国には私立全日制・定時制高校が多数存在するが、それらも分析対象から外れている。そのため、この現状分析は相当に限定的なものにとどまったものとなっている。

## 【本報告における言葉の定義】

### 《非正規採用教員》

2012年度（H24）「公立高等学校課程別・職種別教職員実数調」における「産休等代替教職員（産休代替職員・育児休業代替職員）」「差引実数のうち臨時的又は期限付き任用者（常勤講師）」「差引実数のうち再任用フルタイム勤務職員」「再任用短時間勤務職員」「育児休業代替短時間勤務職員」「非常勤講師」を指す。

### 《非フルタイム教員》

非正規採用教員の中でも、特に「再任用短時間勤務職員」「育児休業代替短時間勤務職員」「非常勤講師」を指す。

## 【非正規採用教員の現状】

### ①教員実数全体に占める非正規採用教員（％）

図1、図2はそれぞれ、全日制と定時制について教員実数に占める非正規採用教員の割合を示したものである。比較のために目盛りを揃えてある。全国平均は、全日制が12.32%、定時制が21.19%である。なお、非フルタイム教員については、その勤務状況把握が困難であるため、換算数を用いており、実数を用いた場合よりも割合が相当に低く出ている。換算数を用いたのは、後に図3、図4で示す通り、非フルタイム職員全体の中でも実数で大きな割合を占める非常勤講師の勤務状況が非常に「細切れ」であり、日々の学校現場の実情を映し出すことを考慮したとき、実

よりも適当であると判断したためである。

この2つのグラフから分かるのは、非正規採用教員比率は圧倒的に全日制<定時制だということである。非正規採用教員比率が全日制>定時制となっているのは、山形、長野、愛知、鳥取、大分の5県のみである。定時制の非正規採用教員比率が高くなるのは理由がある。定時制は全日制と比べて生徒数が少なく、そのため配置されている教員数も少ない。このため、必然的に各教科を担当する人数が少なくなる。この不足を埋めるために常勤講師や非常勤講師をより多く配置しなければならないのである。

また、両方に共通する特徴としてあげられるのは、非正規採用教員比率で大きなウェイトを占めるのが「差引実数のうち臨時的又は期限付き任用者」つまり常勤講師だということである。(平均：全日制6.98%、定時制12.94%)そして、多くの自治体では非常勤講師が2番目に多くなっている。

同じフルタイムの非正規採用教員には退職後再任用の枠もあるが、この枠の活用は都道府県ごとに違いがある。特に定時制ではその様子が顕著であり、長野や滋賀、鹿児島のように積極的に任用している県がある一方で秋田や福島のように全く任用していない自治体もある。また、愛知県のようにフルタイムではなく短時間の枠で多く採用している自治体もある。

図 1

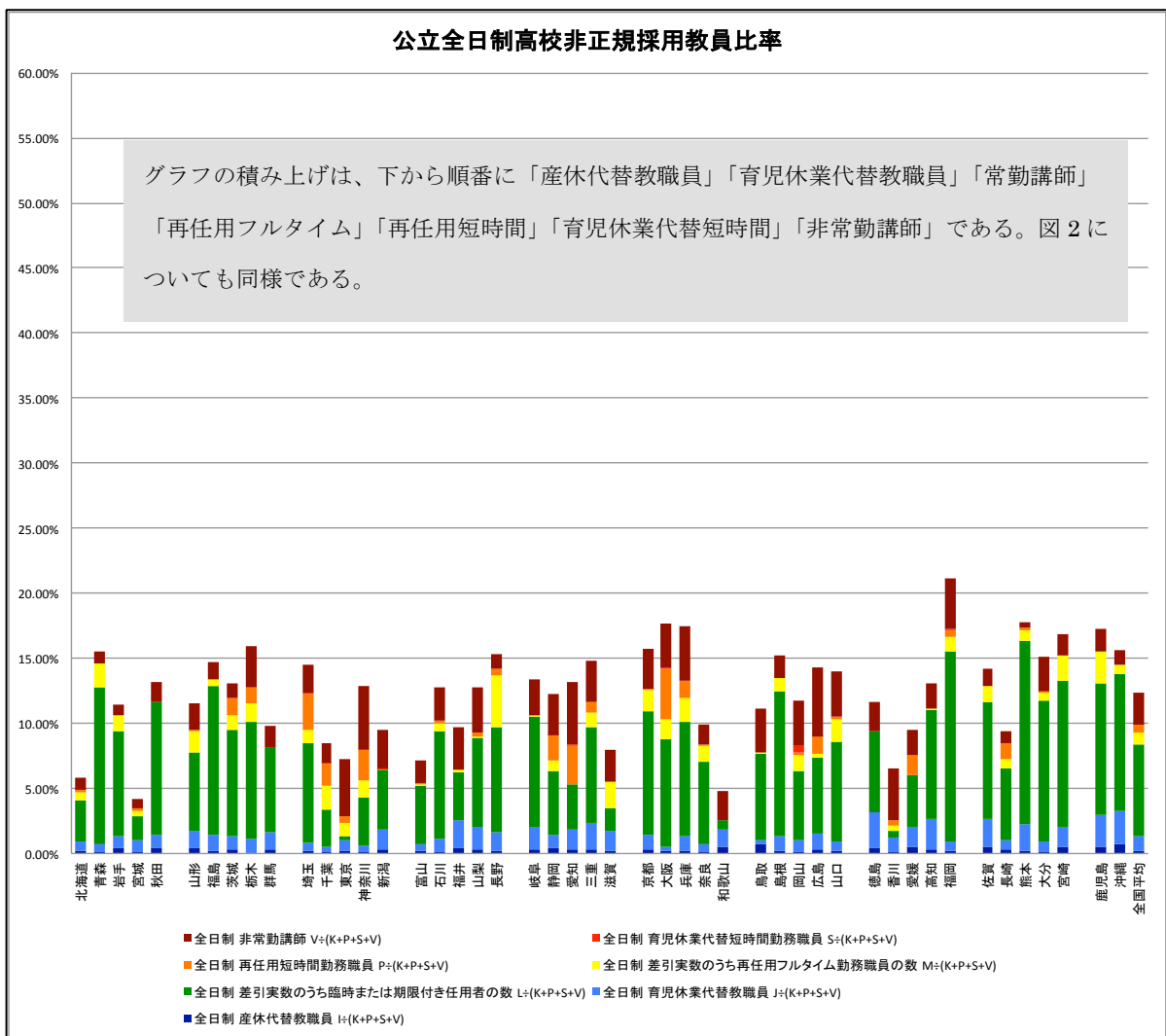
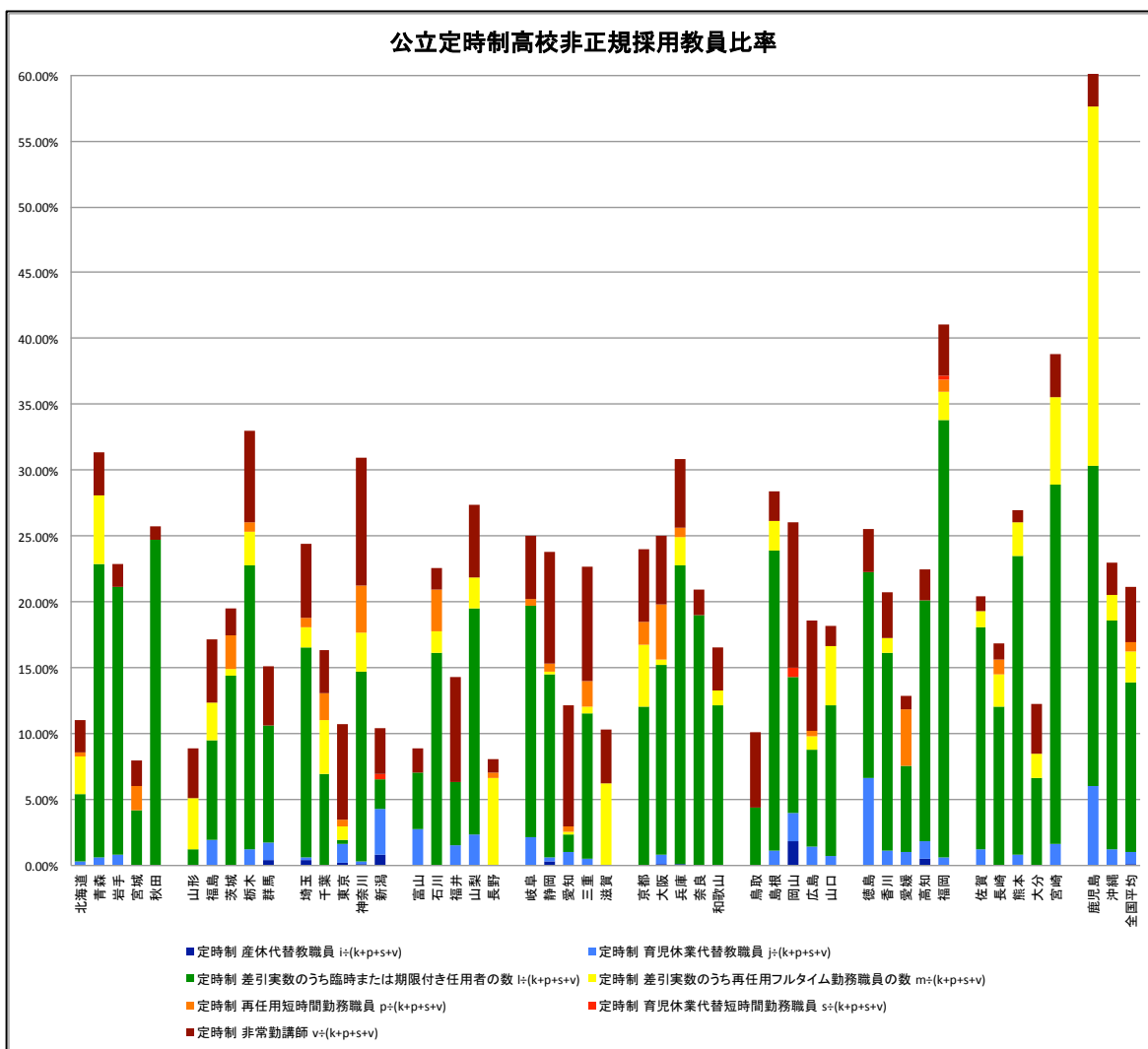


図 2



②非フルタイム職員の平均勤務時間

次に、図 3、図 4 はそれぞれ、全日制・定時制における非フルタイム教員の平均勤務時間（平成 24 年 4 月）を示したものである。この月は、通学日が 20 日間あったので、正規採用教員は  $8（時間） \times 20（日） = 160（時間）$  が勤務時間になるはずである。これと比較するために、グラフの上限は 160 に設定してある。

グラフを見れば明らかであるが、再任用短時間勤務者、育児休業代替短時間勤務者と比べて、非常勤講師の勤務時間が極端に短くなっている。この背景には雇用形態の違いが考えられる。前 2 者が時間での雇用（愛知県の場合 2.5 日/週）であるのに対し、非常勤講師はコマ数単位での雇用である。そのため、例えば 1 限と 3 限に授業を持ち、2 限が空きコマであった場合、非常勤講師以外は勤務時間に含まれるのである。なお、そのような時間には、再任用短時間勤務者と育児休業代替短時間勤務者は授業以外の学校業務（PTA 活動や学校行事など）にも携わる事があり得る。加えて再任用短時間勤務者の場合には、新任指導を行う事もある。これに対して非常勤講師の職務内容は専ら授業であり、その他の学校業務に携わる事はまずあり得ない。雇用形態、職務内容のどちらの面から見ても非常勤講師と他 2 者はその内実は大きく異なっている。

ここで、図 1～図 4 を重ねて考えてみたい。ここで分かる事は、勤務時間が短い（学校にい

図 3

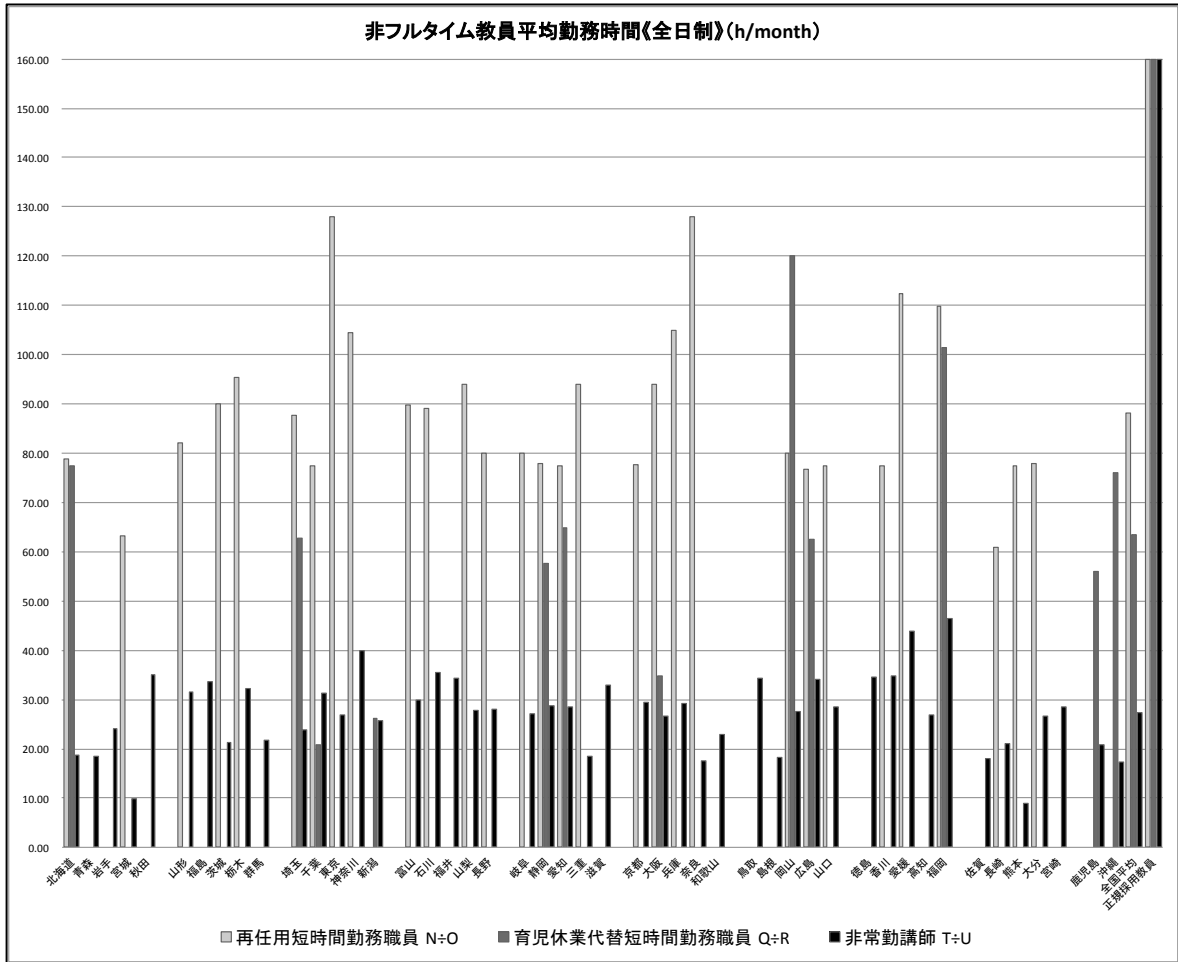


図 4

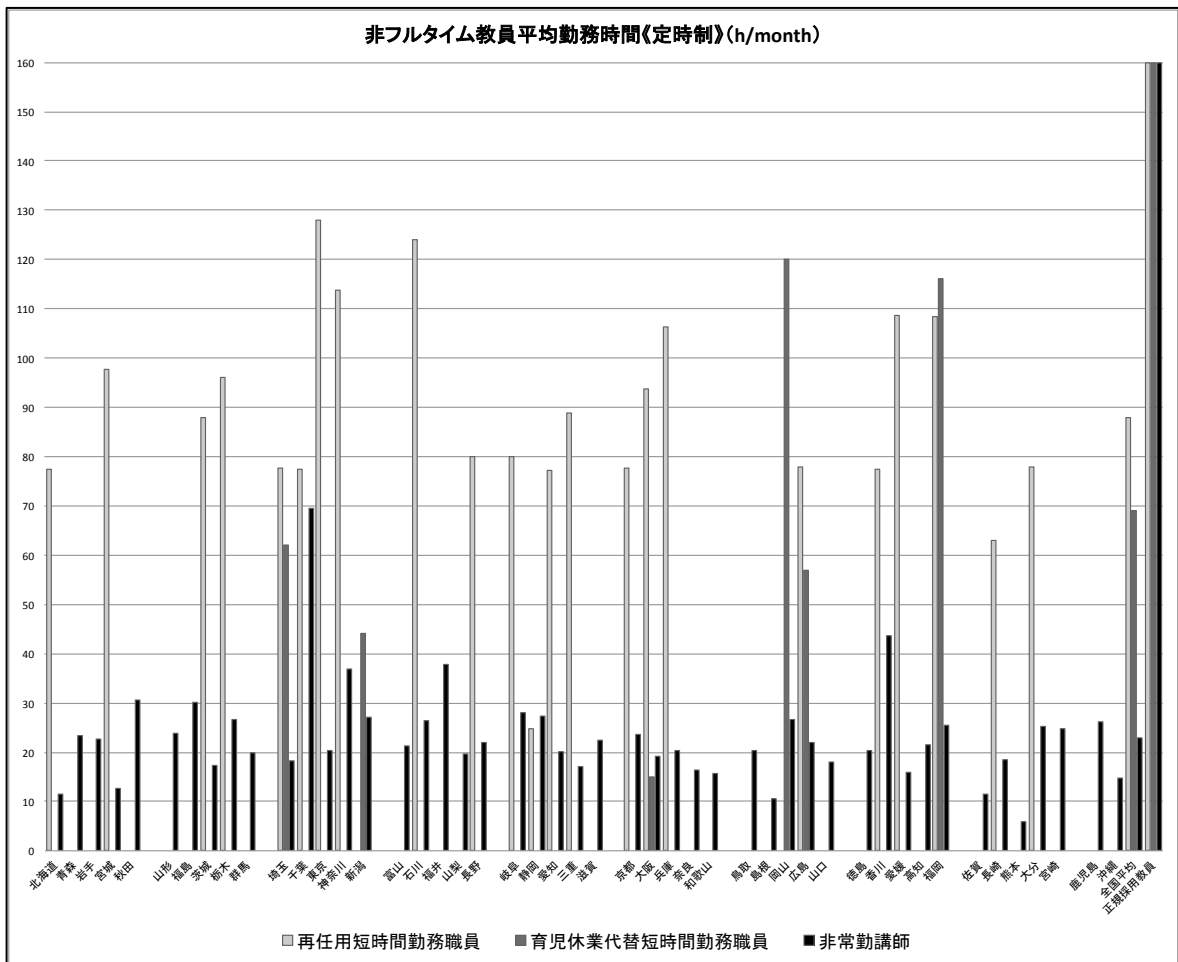




図 6

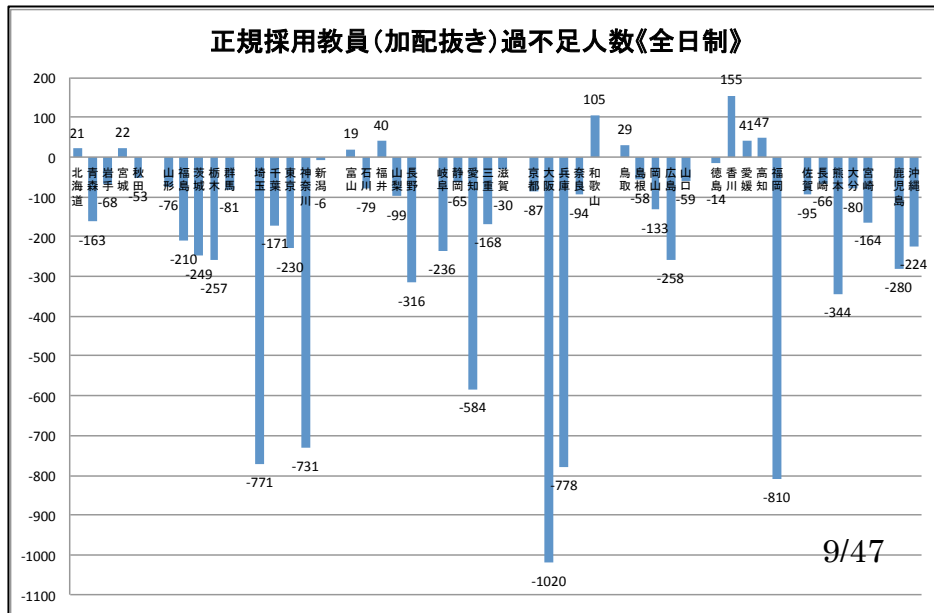
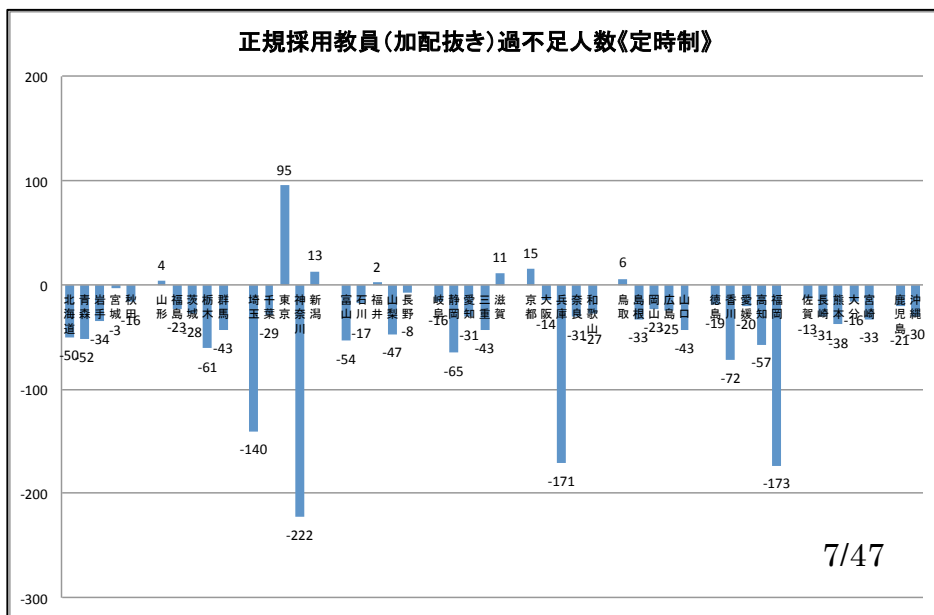
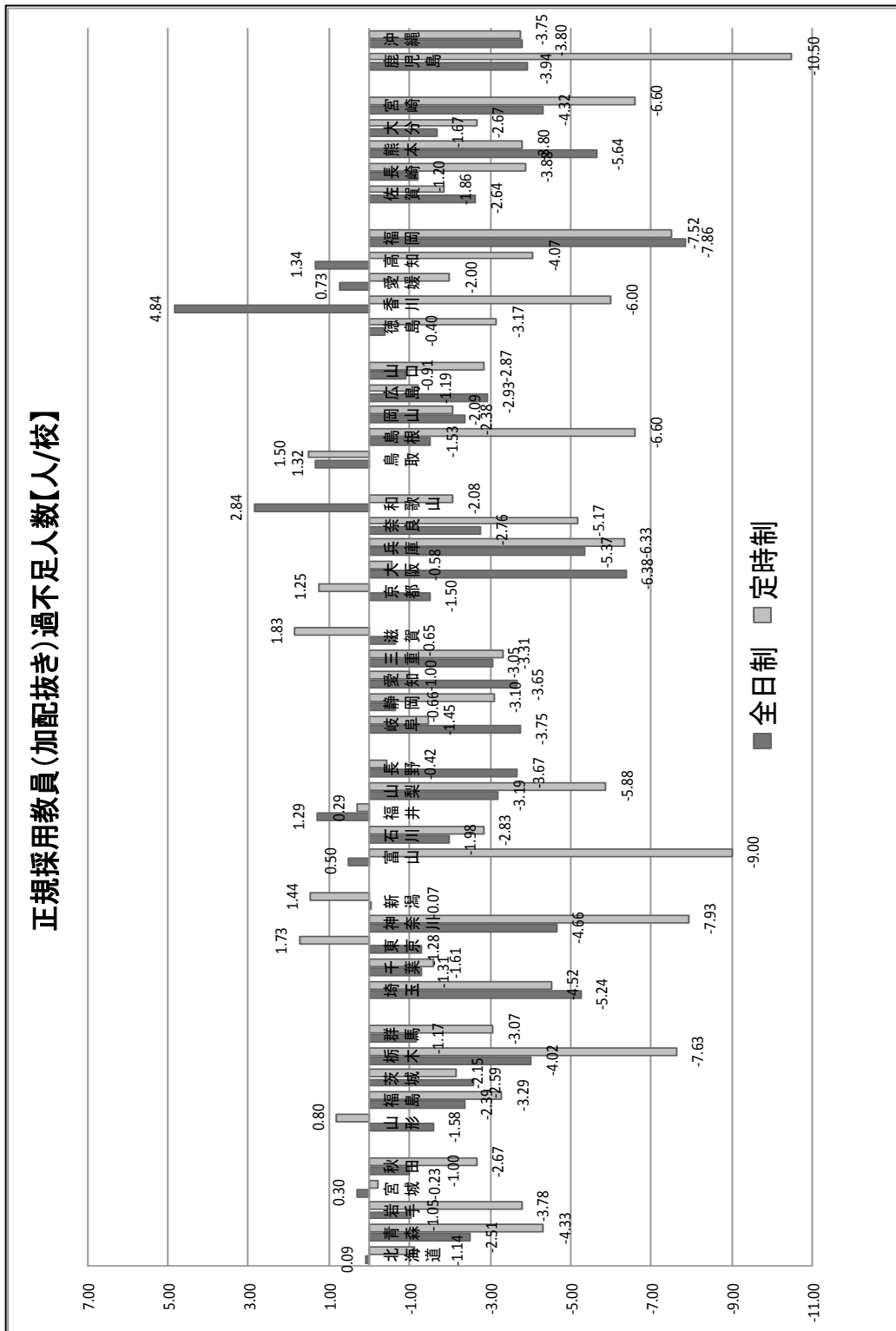


図 7



○/47 というのは 47 都道府県中何県が定数を充足しているかを示している。全日制について、充足度最も高いのは香川の+155 人、最も低いのは大阪の-1020 人である。定時制について、最も高いのは東京の+95 人、最も低いのは神奈川の-222 人である。

各都道府県単位での過不足人数を確認したところで、図 8 をご覧頂きたい。図 8 は図 6、図 7 で示した過不足人数を各都道府県の全日制、定時制過程数で除したものである。これにより、おおよそ 1 校あたり正規採用教員が何人不足（もしくは追加配置）されているかが分かる。図 6、図 7 で示した様子とは若干異なり、全日制では福岡が、定時制では鹿児島が 1 校あたりの正規採用教員数が最も不足している事が分かる。なお、基準 0 は、“定数法上の定数から加配による配置を差し引いたもの”であるため、それによって配置がなされていれば、全ての自治体の値が 0 となるはずである。



②常勤講師の実数を加える

①では、定数を標準として配置された教員のみではほとんどの自治体で定数を充足できていないことを明らかにした。通常、正規採用教員に欠員が出た場合、常勤講師が充てられる。その考え方に則って、図 6、図 7、図 8 のそれぞれに常勤講師の人数を加えてみる。それが図 9、図 10、図 11 である。



図 9

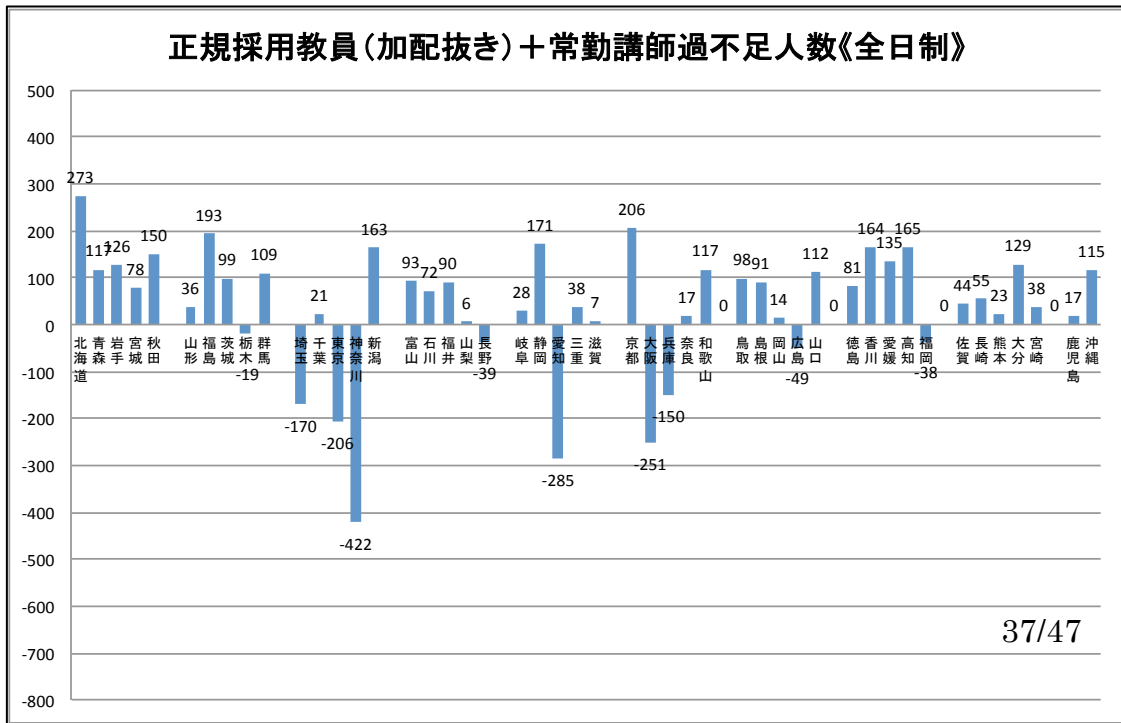
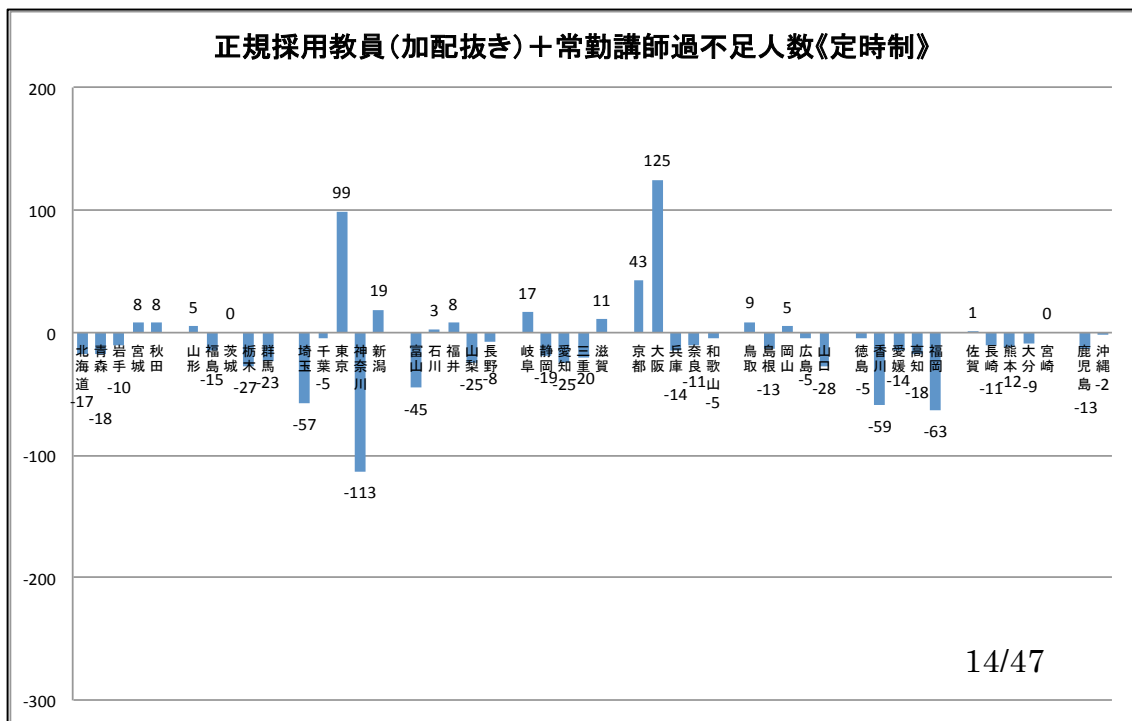
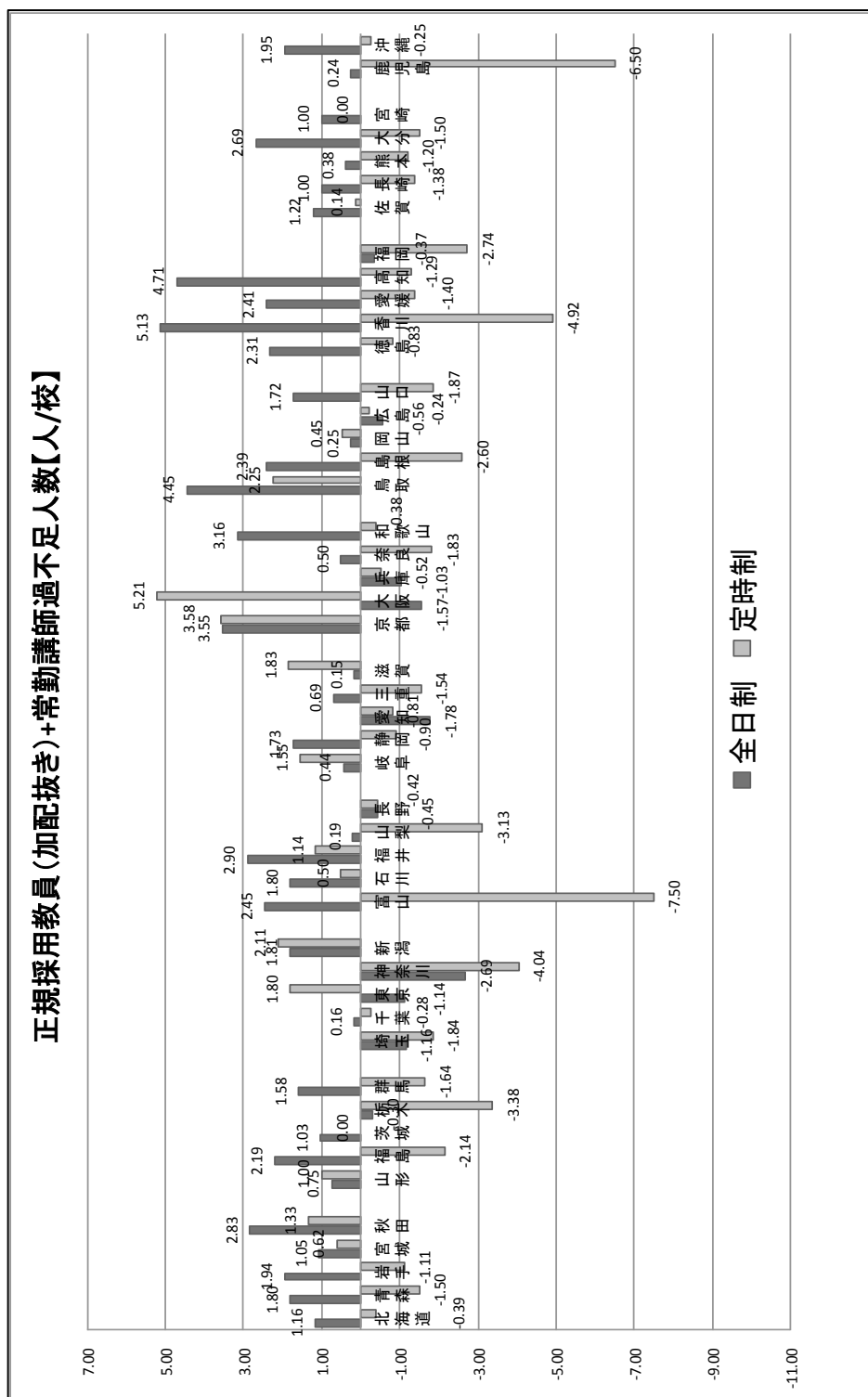


図 10



全日制では新たに 28 自治体が、定時制では 7 自治体が定数を満たした。1 校あたりでの過不足人数で見ても、特に全日制で数字が跳ね上がっている。その中でも、福岡では、1 校あたり 7.5 人の常勤講師が配置されている計算になる。また、熊本でも 1 校あたり 6 人の常勤講師が配置されている計算になる。この 2 県をはじめ、多くの自治体では常勤講師によって定数を満たしていることが分かる。常勤講師の役割を考えれば、そのこと自体はごく当然のことであるが、その数があまりにも多い。定数崩しのもとで、本来正規採用教員として任用されるべきところを常勤講師で充てていることがわかる。また、富山や香川で顕著であるが、全日制は定



数を上回っているのに、定時制は大きく下回っている自治体も存在し、それらは東北地方や四国地方、九州地方に偏在している。

③正規採用教員（加配抜き）に加配を加える

②では、正規採用教員（加配抜き）に常勤講師を加えた結果を示した。今度は、正規採用教員（加配抜き）に加配の実数を加えたものを図 12、図 13、図 14 に示す。これらは、加配を加えた正規採用教員全体での定数の充足度を示すものである。

図 12

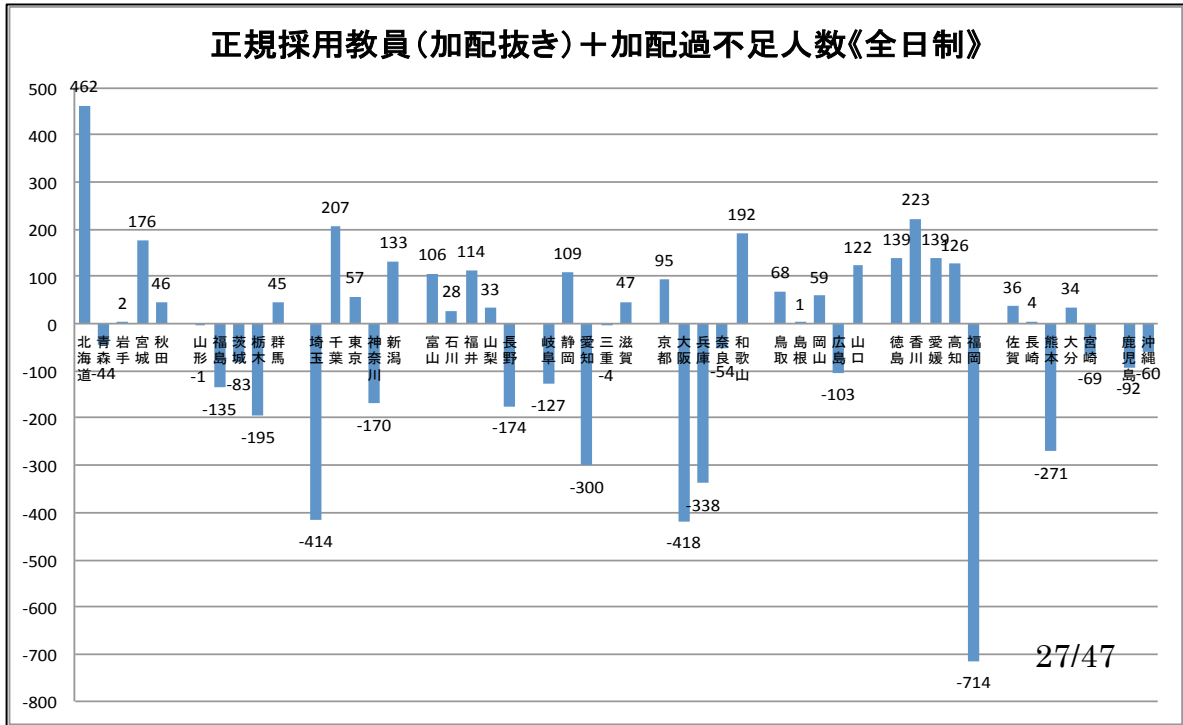
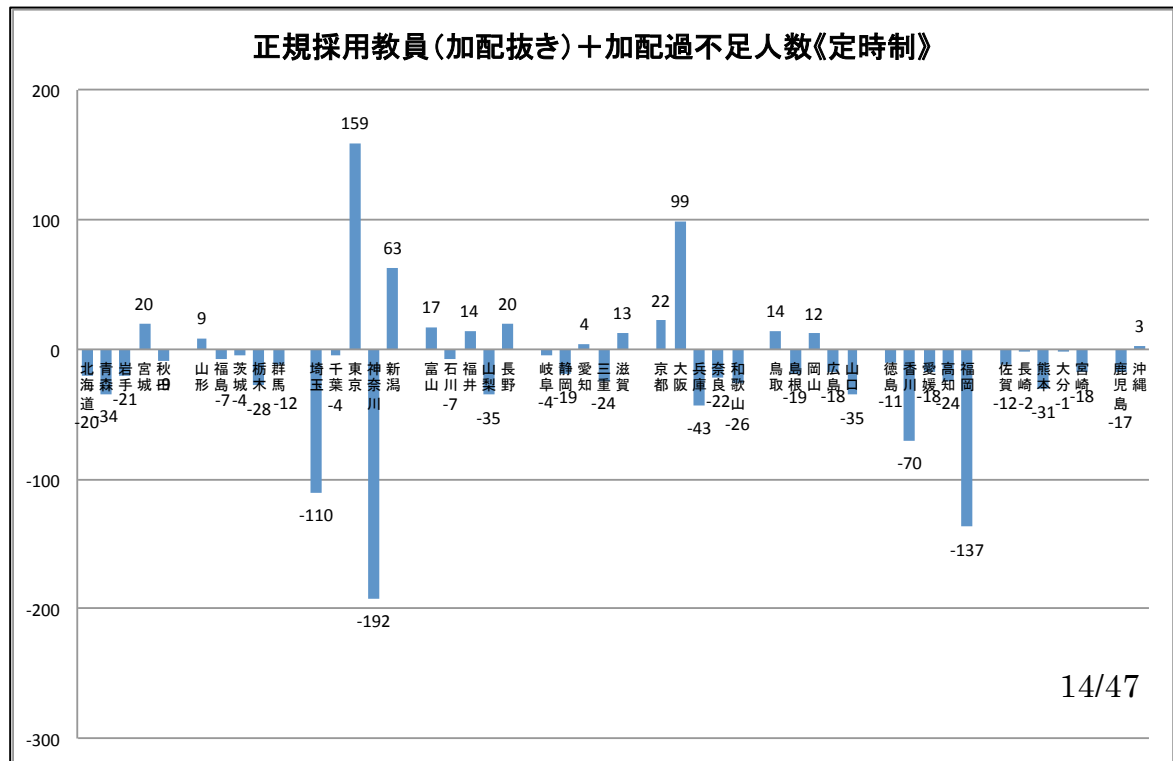


図 13



②で示した3図と③で示した3図を比較すると、正規採用教員(加配抜き)の不足を、(1)加配で埋め合わせている自治体(2)常勤講師で埋め合わせている自治体があることが分かる。(1)の例として、東京全日制、富山定時制、長野定時制、沖縄定時制が挙げられる。(2)の例として、青森全日制、山形全日制、福島全日制、茨城全日制、秋田定時制、茨城定時制、岐阜定時制等が挙げられる。また、神奈川全日制、広島全日制のように②、③ではいずれも定数を下回っているが、下記④のように全てを合計すると定数を上回っているバランス型の自治体も存在する。



図 15

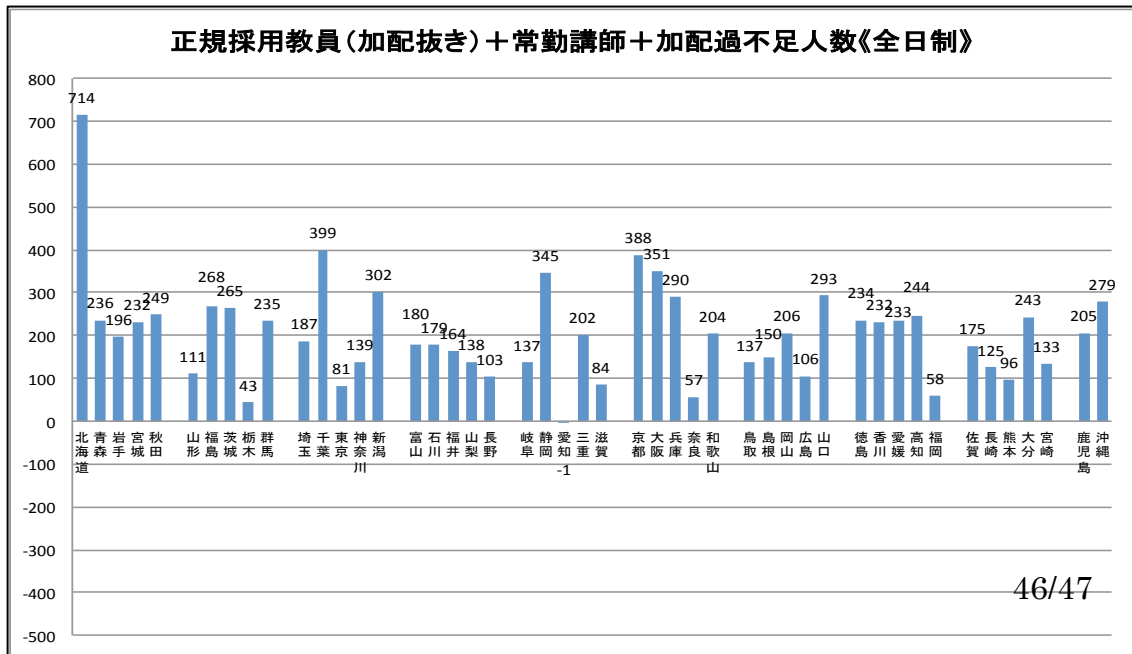
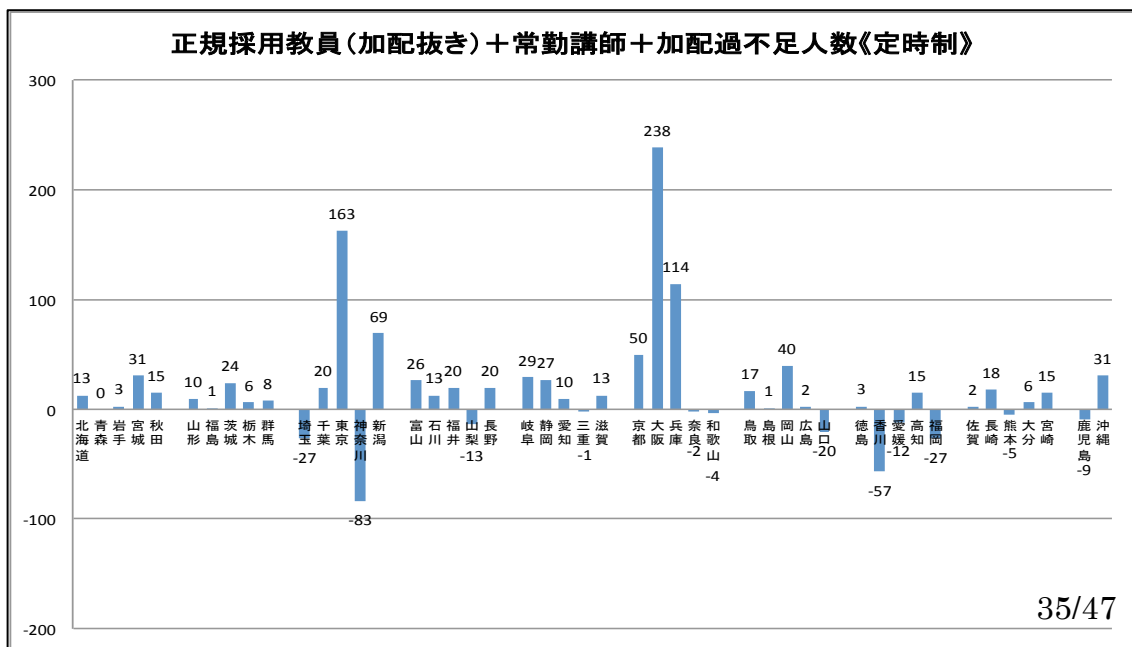
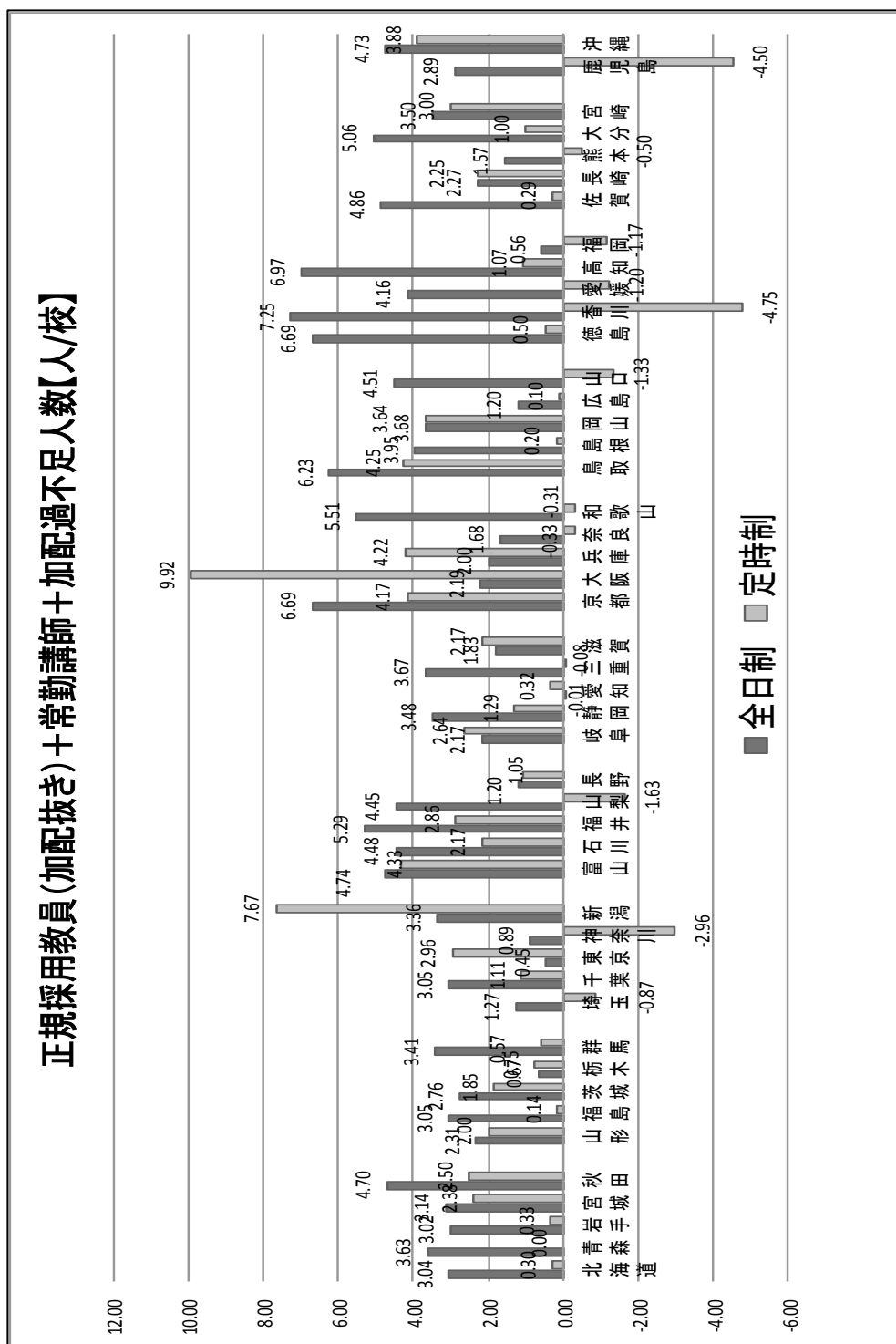


図 16



め、加配の人数を含めてようやく定数を満たすというのは、この趣旨から外れているである。また、加配は配置できる学校が限定されているため、計算上は図 14 のように定数を満たしていても、実際には同じ自治体の中でも教員数について“余裕ある学校”、“ギリギリの学校”、“不足している学校”が存在しているはずである。加えて、加配は文部大臣の裁量によって配置されるため、人数が安定していない制度である。仮に、財政削減の目的で加配の枠が縮小されれば、多くの自治体、特に定時制の教員不足が起こることが予想される。

ただ、定時制の場合、現時点で教員不足になっている自治体が 12 存在する。この中でも状況は分かれており、神奈川のように非常勤講師を大量に配置（換算数で 97 人）している自治体がある一方で、香川や鹿児島のように、非フルタイム教員の配置も十分とは言えないような自治体も存在している。

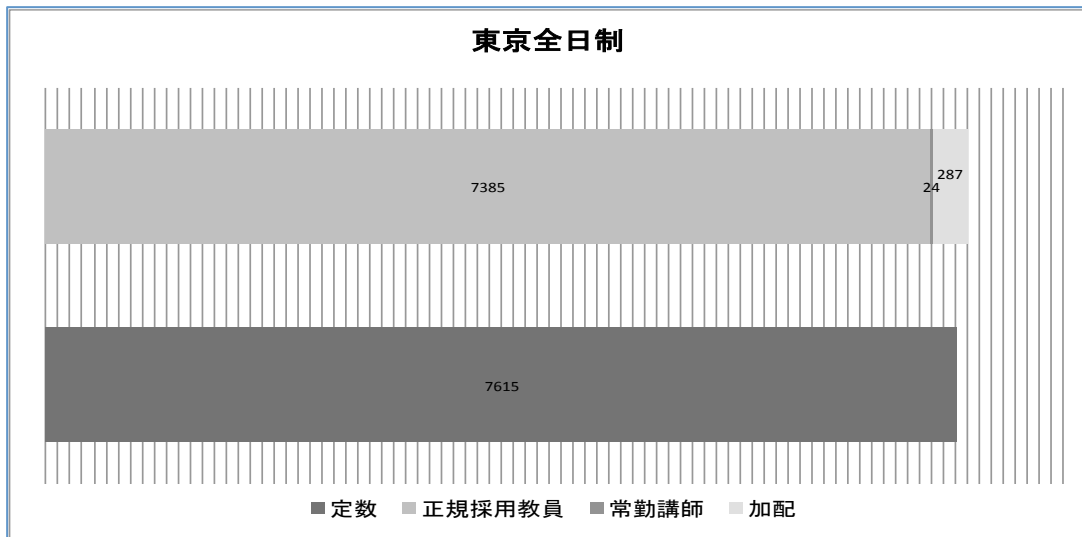


⑤ “定数充足” の内訳

最後に③で触れた“埋め合わせ”の実態をいくつかの自治体を例に図示し、まとめとする。

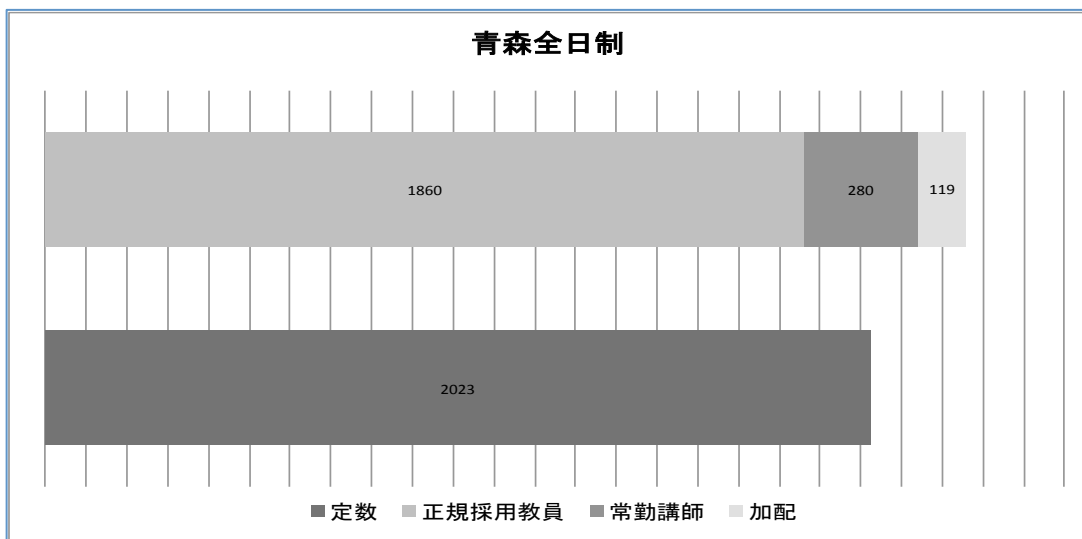
(1)加配による埋め合わせ

加配による埋め合わせは、加配で配置されたはずの教員がその役割を果たせないということの意味する。加えて、加配が配置される学校は制限されるため、加配による埋め合わせは、自治体（都道府県）単位のマクロな視点で見れば充足しているように見えるが、学校単位のミクロな視点では、教員不足になっている可能性がある。



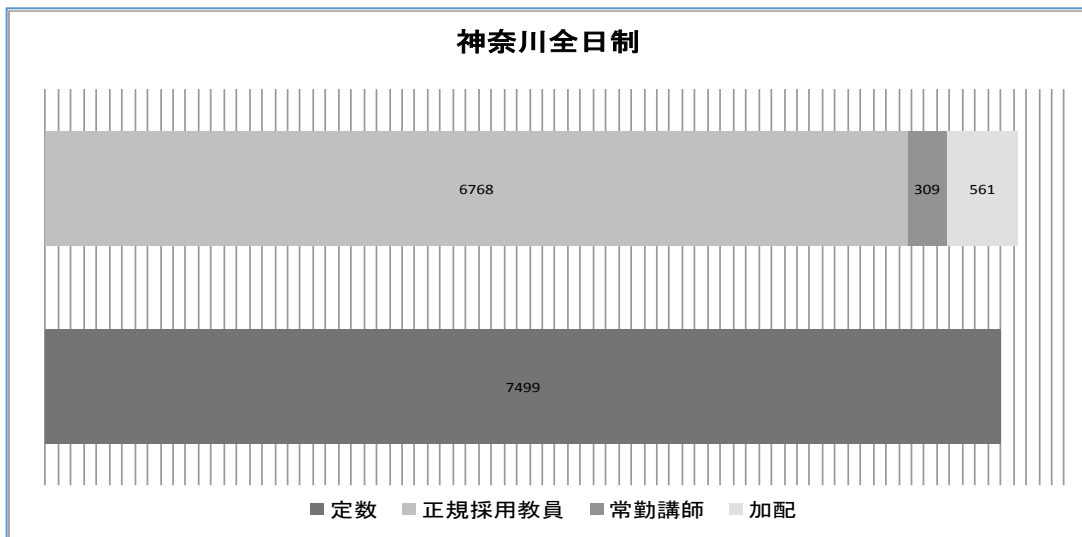
#### (2) 常勤講師による埋め合わせ

常勤講師は本来、正規採用教員に欠員が出た場合に配置されるので、正規採用教員実数の不足分を常勤講師で埋め合わせるのは原則通りではあるのだが、その人数があまりに多い場合は財政削減の手段になっている捉えるべきである。

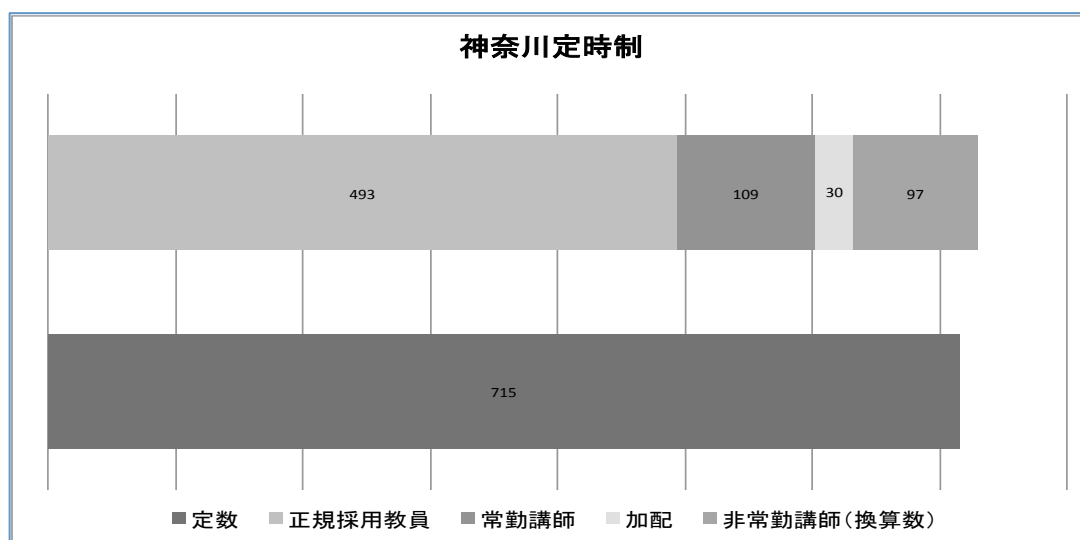


#### (3) バランス型による埋め合わせ

「正規採用教員（加配抜き）＋常勤講師」「正規採用教員（加配抜き）＋加配」では、いずれも定数を下回るが、合計では定数を上回るパターンである。



なお、定時制においては「正規採用教員（加配抜き）＋常勤講師＋加配」でも定数を下回る自治体も存在し、多数の非常勤講師で埋め合わせるなどの対策をとっているところもあれば、人数不足のまま学校運営を行っているところもある。



【公立全日制・定時制高校教員配置について提起できる問題点】

図1、図2で示した通り、非正規採用教員の中でも大きなウェイトを占めているのが常勤講師であるが、その中には“本来正規採用されるべき”人数が大多数含まれている。一部自治体では、定時制の非常勤講師にまで本来正規採用されるべき人数が含まれている。それは、例えば図8と図11を見比べれば明らかなことだ。多数の常勤講師によって定数を満たすことが常態化すれば、常勤講師が学校業務のより基幹的役割を担うようになる。そして、管理職制度と類似した問題になるが、“同じ仕事をしているのに、待遇が違う”という状況が生まれる。既に生まれていると言っても良いだろう。これは、教師の協働に支障をきたす可能性がある。教師1人1人は、子ども達の様子を断片的にしか見ることができない。それを補うためにも、教師集団の協働が不可欠なのである。目の前の子ども達の様子を敏感に捉えることから、学校づくりが始まってゆく。その過程なしに各学校レベルでの教育条件の向上はあり得ない。教育条件向上のためには教師が子どもにより目を向けられるような環境の整備が必要であり、そのためにも教師の身分保障は重要である。

もう一点、提起すべき問題がある。それは、自治体ごとに教員配置の状況に格差があるということである。図11の分析にも書いた通り、東北地方や四国地方、九州地方の自治体の中には全日制に重点配置し、そのしわ寄せが定時制に回ってきているところがある。これらの地方は、関東や関西と比べた場合に財政力が概して低く、このことが重点配置の理由になっていることも考えられる。財政力の違いによっても、そうでないとしても、自治体によって教育条件に差があるということはある。それは、憲法第26条が保障する“教育を受ける権利”を脅かすことである。

まずは、各自治体の正規採用枠の拡大が急務であり、そのためには十分な財源の確保が必要である。現在、公立高校教員給与の財源はのうち、国からの補助は地方交付税交付金のみであるが、これも一般財源であるため、算定通りに教育費として支出される保障はない。教育条件向上のためには国からの用途を限定した、いわゆる「ひも付き」での財政措置が不可欠である。