

第 21 分科会

教育条件確立の運動

臨時教職員は
なぜ増やされているのか

本当の30人学級実現こそ臨時教職員問題解決の道

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 : 山崎 洋介

学校現場には臨時教職員が増えてきているという実感があります。いったいどのくらい増えているのでしょうか？また、その原因は何なのでしょう？教職員配置の制度との関係を解説しながら、どうすれば臨時教職員制度を改善することができるかを考えてみたいと思います。

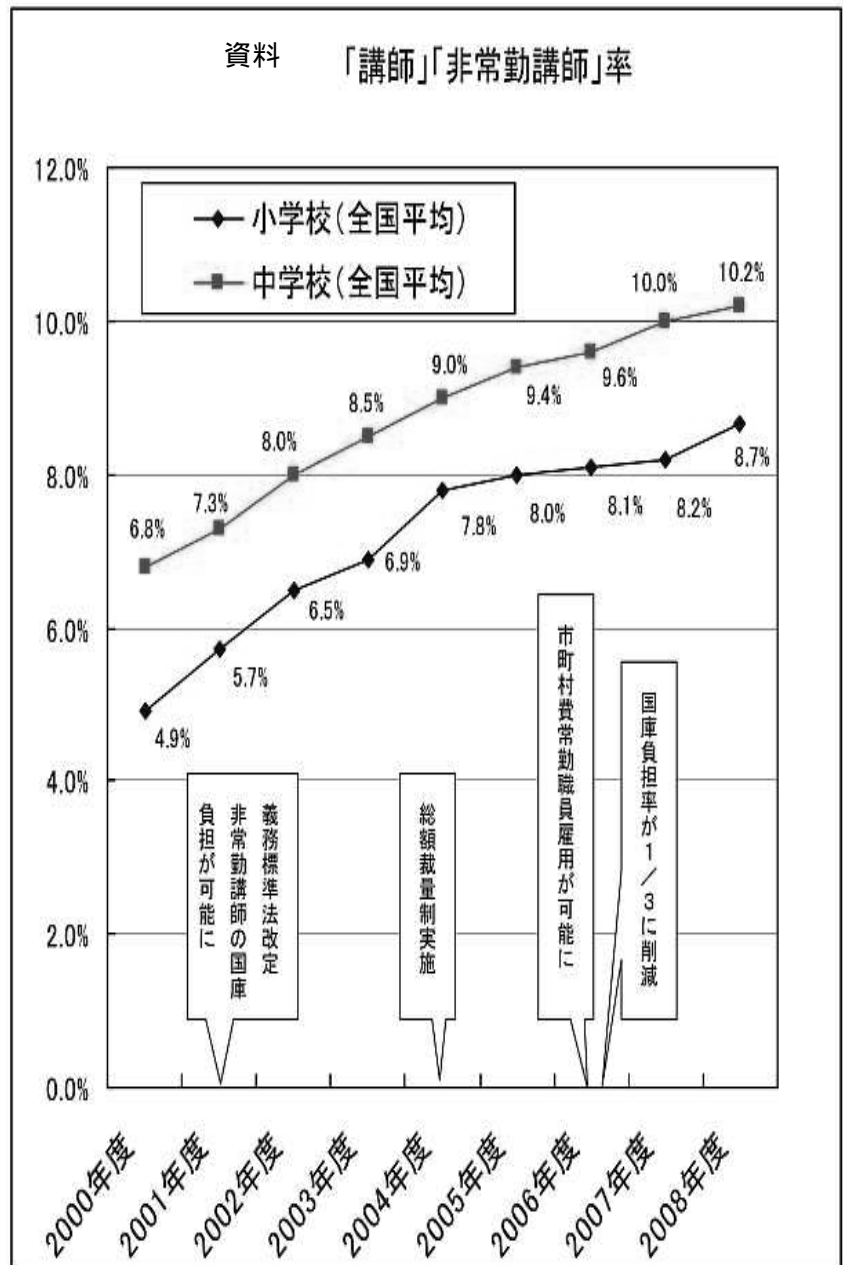
1 増え続ける臨時教職員

(1) 全国的に増えている臨時教職員

残念ながら、現在、通年で臨時教職員の数を正確に把握する統計が私の手元にありません。しかし、ここ数年、臨時教職員が増加していることは、いくつかの統計から見てとれます。

各都道府県教育委員会が行い、文科省に毎年報告している「学校基本調査報告書」で「講師」と「非常勤講師」の数を調べてみると、全国的には2000年（平成12年）度から2008年（平成20年）度にかけての8年間に、小学校教員の4.9%から8.7%に、中学校教員では6.8%から10.2%へと激増しています。（資料）

この割合は、直接に児童生徒に授業を行なっている教員の中でのものであり、しかも、調査基準日の5月1日現在のものだけです。また学校基本調査報告書では、「非常勤講師」の時間数がわからないため、週20時間勤務とみなして1人を「0.5」として独自に換算して計算していますので、実際の人数はもっと多くなると思います。さらに、この数字は県費講師のみのもので、市町村費講師、サポーター、支援員などは含まれていません。そして、都道府県によっては、臨時教職員であっても、「教諭」という職名として報告しているため、臨時教職員の任用の実態は、この数字よりもさらに多くなるでしょう。



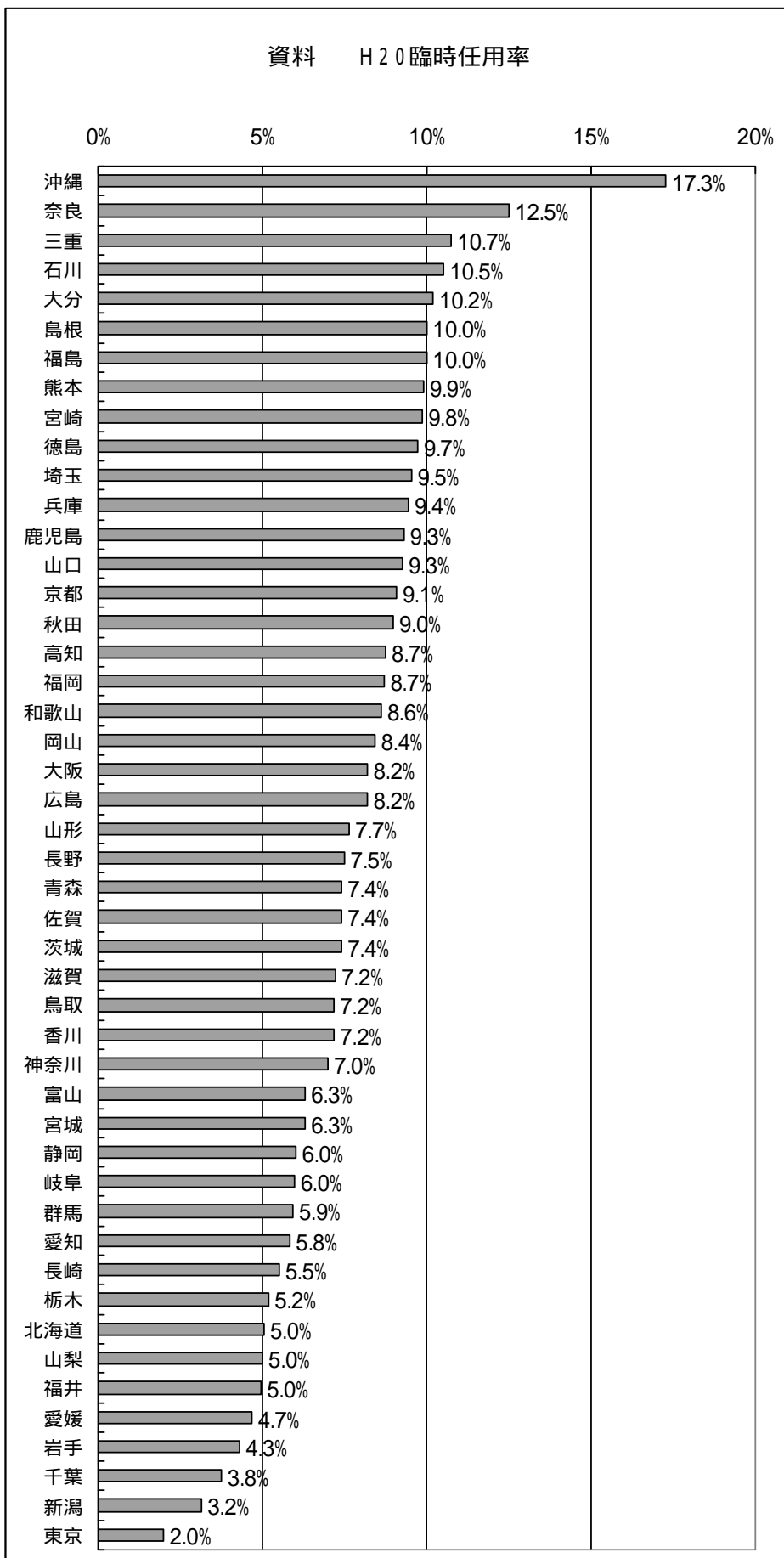
(2) 奈良県は、臨時教職員が多い

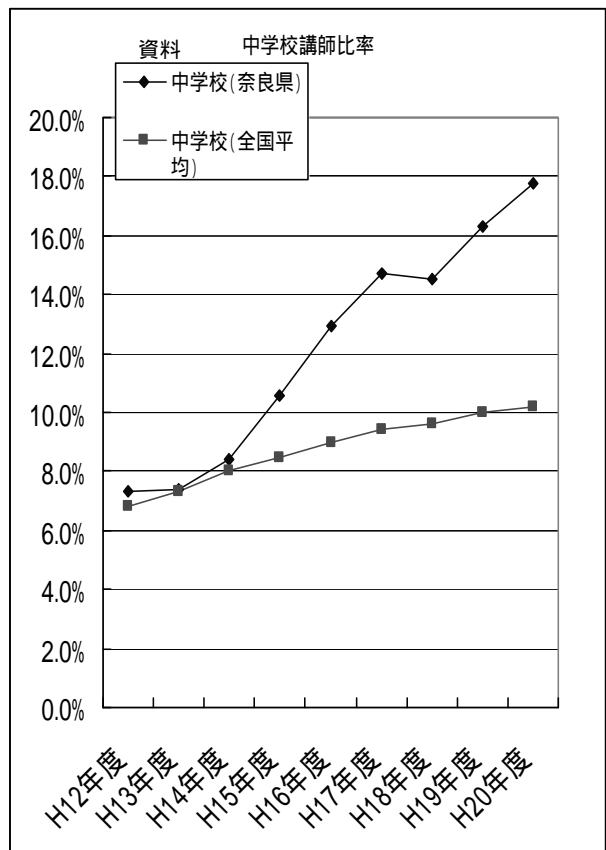
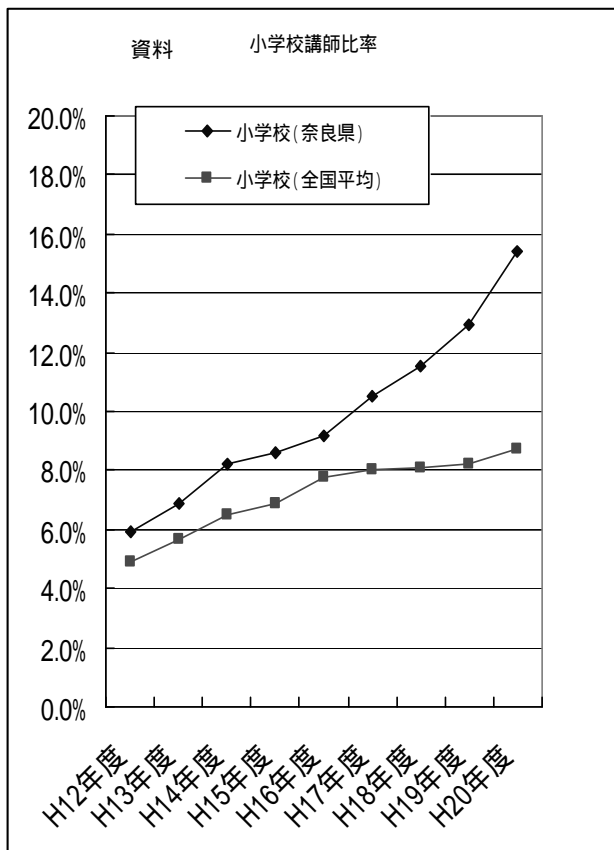
資料 は、「平成 2 0 年 度教職員実数調」から作成したグラフです。この調査は、小中学校と、特別支援学校の高等部など非義務制の教職員も含んだ数値です。

奈良県は、全国の中でも臨時教職員の率が高く、沖縄に次いで二番目の高さとなっていることがわかります。

資料 は、奈良県の小中学校の状況です。小学校では 1 6 %、中学校では 1 8 %の先生が「講師」「非常勤講師」であり、全国平均と比べ、大変高い数値となっています。そして、2000 年（平成 12 年）のころは、それぞれ 6 ~ 7 %だったことを考えると急増していることがわかります。

資料 の統計は、小中学校だけなのですが、特別支援学校は、2008 年（平成 20 年）でなんと 20 . 9%にものぼります。教育現場の 5 人に 1 人以上が臨時教職員というのは、もはや異常な状態といってもいいでしょう。





2 臨時教職員はなぜ増えているのか？

(1) 増やされている「定数内講師」

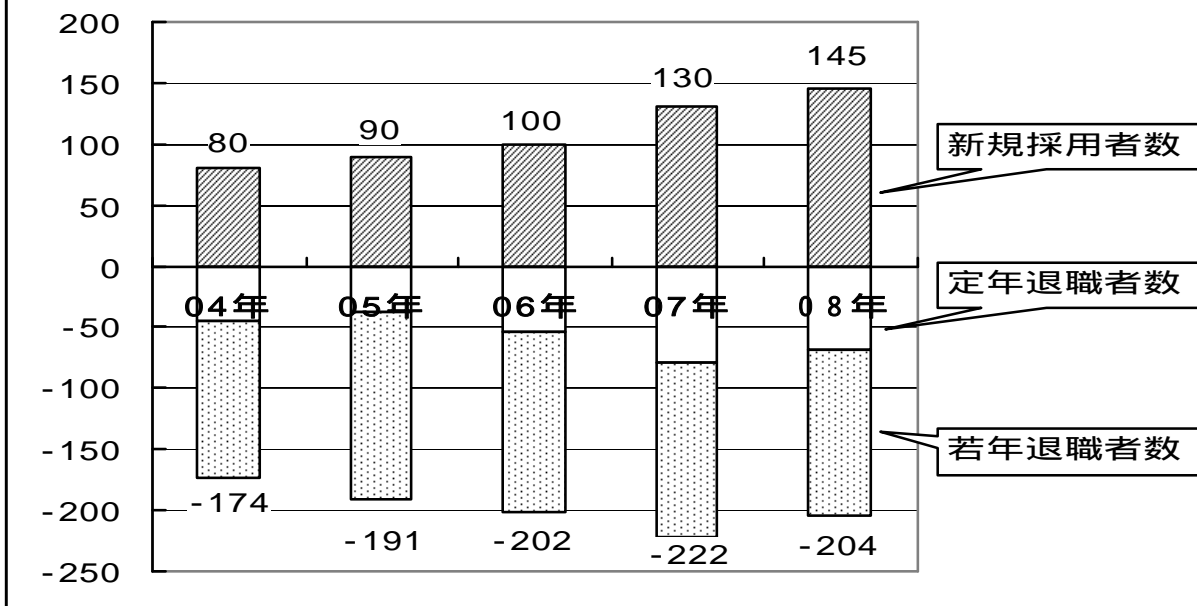
それでは、臨時教職員はなぜ増えているのでしょうか？・・・それは増やされているからです。

臨時の先生が増えてきたのは、どのくらい前からでしょうか。以前は、臨時の先生といえば、病気で長期の休暇や休職の先生の代替者であり、産前産後休暇や育児休業の先生の代替者で、期間も短期に限られていました。30人程度の教職員の学校であれば、臨時の先生は1人か多くても2人程度までというのが、一般的でした。ところが、最近は誰の替わりでもない、丸々一年間勤務する臨時の先生が増えてきて、しかも県によっては、同じ学校に5年間までは勤務させて良いといった取扱をするケースも出てきています。「なぜ？」「いったい、そんな事が法律上許されるの？」という疑問の声を多く聞きます。

資料は、2004年(平成16年)～2008年(平成20年)の奈良県小学校教員正規採用者数と、退職者数を比較してみたグラフです。ここ数年は、退職者の増により、確かに小学校の新規採用が増えてきてはいるのですが、いくら児童数が減少傾向とはいえ、退職者数からいけばもっと正規採用者数を増やせるはずなのです。

以前なら、教育委員会は、「退職者数を読み間違え、予定よりも多くなったため、定数内講師が生まれてしまった」と説明していました。しかし、教員採用試験には1次試験と2次試験があるのですが、1次合格者と(前年1次合格で)1次免除者が2次試験に「不合格」となると、なんと、次年度の定数内講師(常勤=フルタイム)が予定されています！ということは、はじめから教職員定数いっぱいの教員は正規採用しないということであり、正規で採用すべきところを採用しないで、定数内講師をつくりだしているということです。

資料 奈良県小学校教員退職者数と新規採用者数の推移(人)



そもそも、「教員採用試験」と呼ばれているものは、「教員採用候補者選考試験」が正式名称であり、競争試験ではなくて、教員としてふさわしいかどうかをはかる基準をもって「選考」をし、その者を「採用候補者名簿」に載せるための試験です。教育委員会が、教員希望者を2次試験に不合格とするということは、その基準によって「教員にふさわしくない」と「選考」したのであってそのふさわしくない教員を、次の年に「一年間任用を予定」するというのは矛盾です。明らかに、定数内講師はつくりだされていると言わざるを得ません。

(2) 今後も増やされそうな臨時教職員

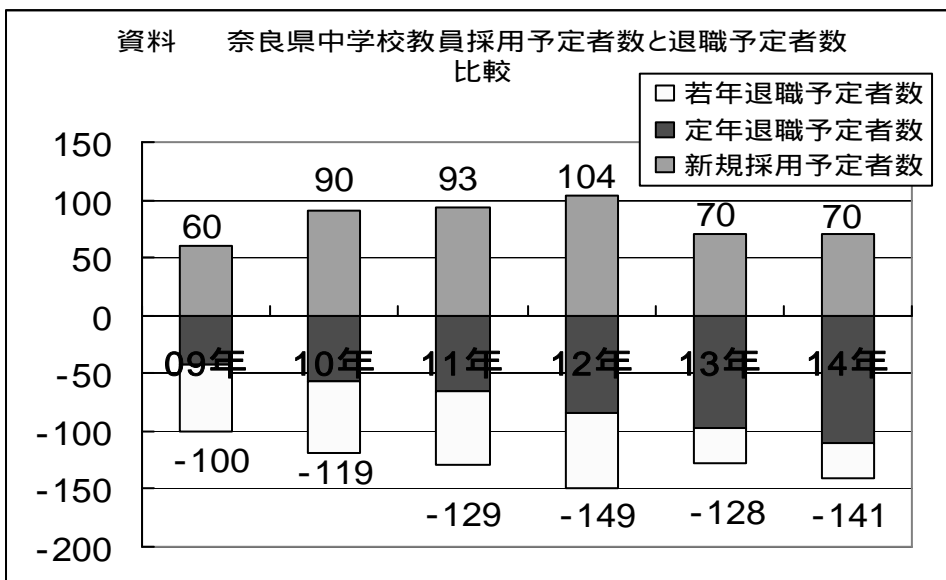
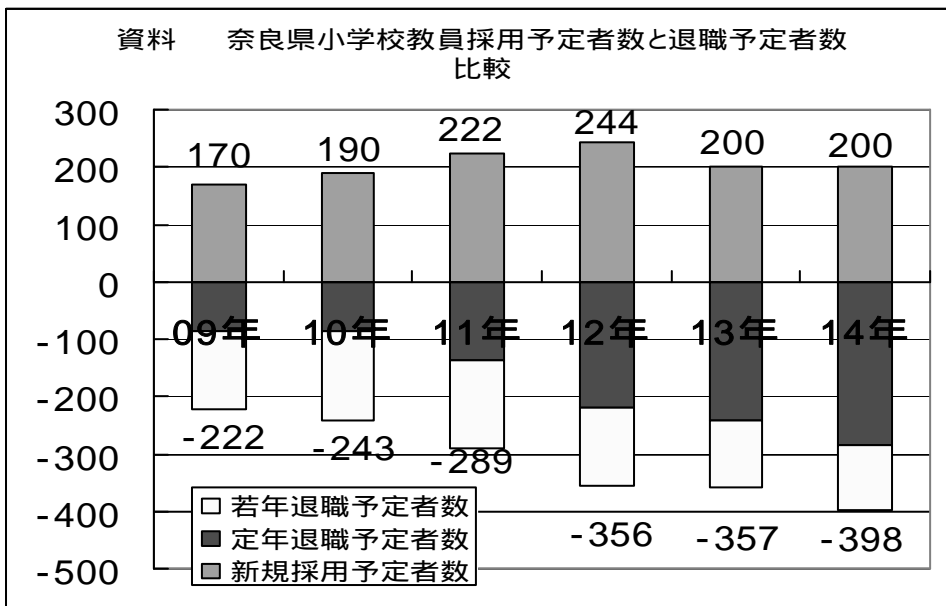
奈良県の教員採用候補者選考試験を「受審」しようとしている人にとって今、一番気になるのは、「来年度以降の教員採用はどうなるのか？」ということでしょう。資料 は、奈良県教育委員会が文科省に提出している文書に見る、今後の教員採用予定者数の一覧です。

資料 平成22年度以降の公立義務教育諸学校教員採用見込み者数(奈良県教育委員会作成)

区分		21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	
小中学校	校長・教諭等	小学校	170	190	222	244	200	200	200
		中学校	60	90	93	104	70	70	70
	養護教諭等		3	2	2	3	5	5	5
	栄養教諭等		0	0	0	0	0	0	0
	事務職員		6	5	5	5	5	5	5
特別支援学校	校長・教諭等		30	35	30	30	30	30	30
	その他の教職員		0	0	0	0	0	0	0

この数字を見れば、小中学校の教諭は、これから数年は採用数が増えるようですが、養護教諭や事務職員、特別支援学校教諭の採用は、あまり増えないようで、栄養教諭の採用はあいかわらずゼロという見込みのようです。

しかし、資料 で示したように、退職（予定）者数との比較（資料 ）をしてみると、やはり、退職者数に比べ、新規採用者数が少ない傾向にあることがわかります。その分、これからも定数内講師が増やされていくことになりそうなのです。奈良県教委も、定年退職予定者数以外の退職者ははっきりと「読めない」ようで、実際にはもっと多くの方が退職になると予想されます。特に2013年以降の予定は、はっきりわからないようで、退職者予定数も新規採用者予定数も、あまりあてになる数字 とはいえないようです。



(3) 増やされる理由 それは、人件費が安くすむから

なぜ、臨時教職員は増えているのか？・・・それは、増やされているからです。

ではなぜ、増やされているのか？・・・それは、人件費が安くすむからです。

資料 の表とグラフは、「大卒 22 歳で県費小中学校教員として勤め始め、60 歳定年まで勤めたときの 2009 年(平成 19 年)度給与表による給与月額シミュレーションモデル」です。給与額は毎年変動するので、こんなことはありませんが、正規と非正規とでは、どのくらい給与格差が生まれるかを調べるために、シミュレーションしてみました。

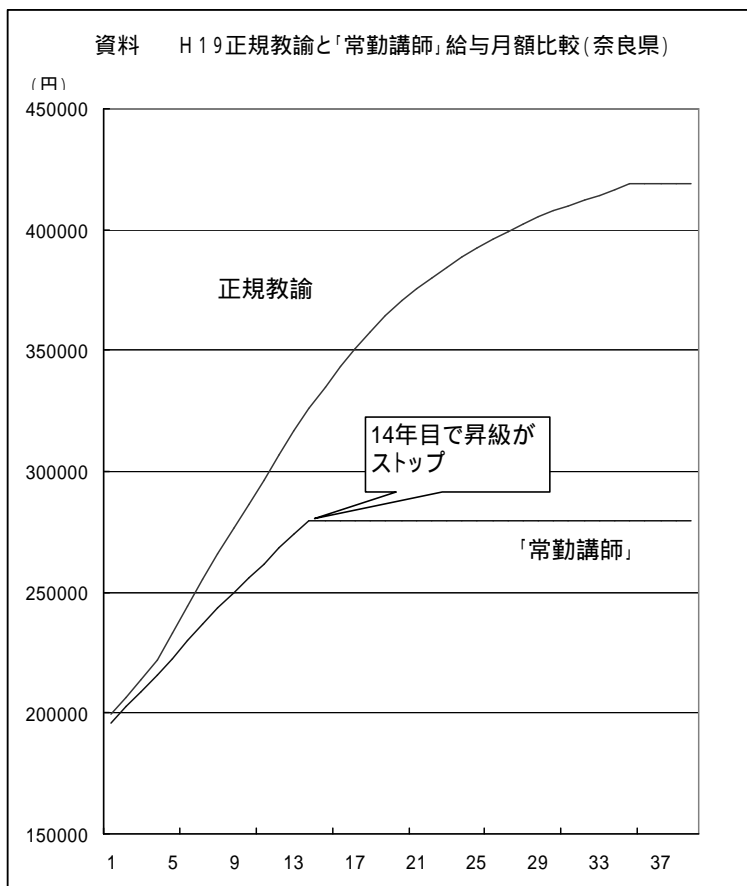
このモデルケースでいくと、60 歳定年までに給与月額だけで累計して 37,428,000 円もの格差が生まれます。給与月額がそのまま期末勤勉手当(ボーナス)や調整額、退職金等に影響しますので、実際には、賃金総額でいえば、それ以上の格差が生まれます。

また、講師は実際には、任用が不安定で、モデルケースのように切れ目なく、毎年「県費常勤講師」の任用先がある例はまれです。

このような賃金の格差が生じるのは、奈良県の場合、「常勤講師」は、給与条例の教育職 2 表給与表「一級」で給与が支払われており、(愛知県、埼玉県、広島県等では教育職給料表の二級が適用されています)

その上、「77 号」で昇級ストップとなっているからです。(2010 年度より「81 号」まで昇級されることになるようです)

つまり、雇う側の奈良県 とすれば、正規で雇用するよりも、「常勤講師」で雇用する方が、人件費がずっと安くすむわけです。その上、雇用保険や福利厚生費などを考えれば、もっと安くすんでしまいます。教育費にかかる県財政の「節約」のために、「講師」が意図的に増やされているのです。



資料 「常勤講師」と教諭の給与格差シミュレーション(奈良県)

年目	年齢	1級 号	「常勤講師」 給与月額	2級 号	教諭 給与月額	給与差
1	22	25	195,900	17	199,700	3,800
5	26	41	222,600	33	232,800	10,200
10	31	61	256,100	53	286,600	30,500
15	36	77	279,400	73	334,700	55,300
20	41	77	279,400	93	370,400	91,000
25	46	77	279,400	113	392,200	112,800
30	51	77	279,400	133	407,700	128,300
39年間の合計			123,962,400		161,390,400	37,428,000

H19 奈良県教育職給与表でシミュレーション。調整額、諸手当等は含まない

3 国の政策が臨時教職員を増やさせている

(1) 逼迫する奈良県財政と義務教育費国庫負担制度改悪

資料 奈良県財政の状況

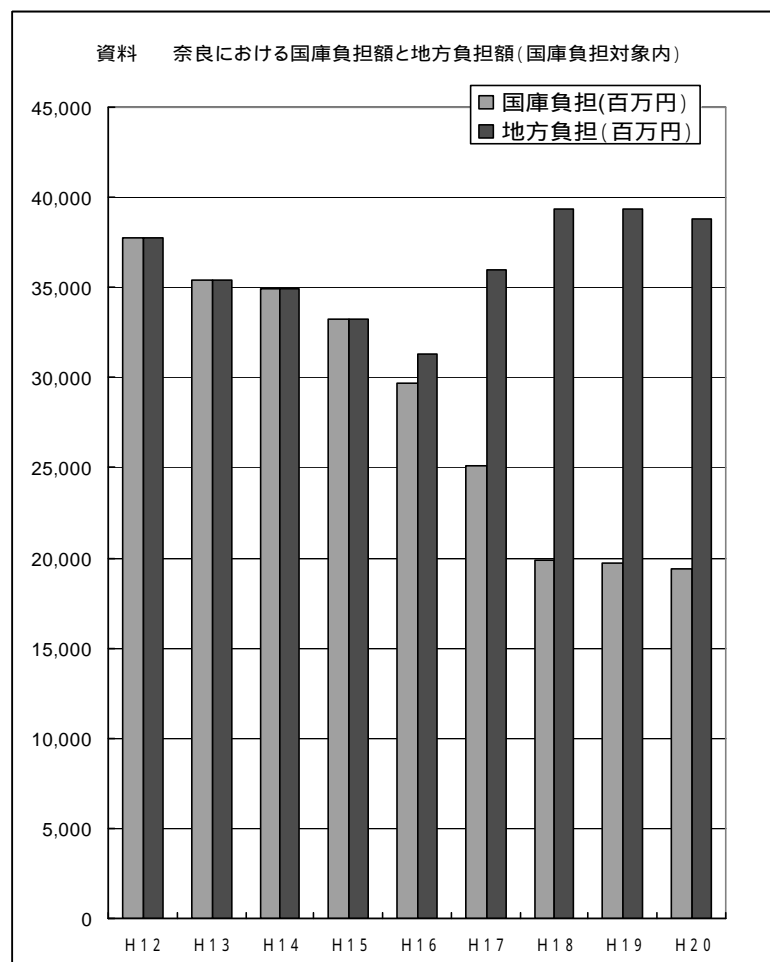
	H15	H16	H17	H18	H19	H20
教育費決算額(億円)	1295	1323	1249	1250	1233	1203
教育費の占める割合(%)	24.5	26.8	27.1	27.1	27.4	26.5
経常収支比率(%)	89.1	92.4	93.1	92.6	95.1	96.4

資料 は、奈良県財政の状況をあらわした指標です。一般会計の決算額は、減る傾向にありますが、そのうちに教育費の占める割合は、あまり減っていません。この割合は、全国的に見ても高い数値です。そして、財政構造の弾力性を判断するための指標である経常収支比率が上がってきて、財政に余裕のない状態となっているのがわかります。こうした奈良県の財政状況の中で、なんとしても教職員人件費を減らそうと努力した結果のひとつが、臨時的任用の多用による人件費削減・抑制なのでしょう。

では、なぜ、このような財政状況になったのでしょうか。それは、教育費だけの問題ではなく、複合的な要因があると考えられます。しかし、教育費増に関していえば、「教育は地方と国との共同事業」として教職員人件費の半分を国が負担してきた義務教育費国庫負担制度が次々に改悪され、地方負担分が大幅に増えてきたことが大きな原因となっていることは間違いありません。

資料 は、奈良県における国庫負担金額と、奈良の負担額を表したのです。年々、国庫負担額が減らされ続け、それとともに奈良の負担額が増えていっていることが読み取れます。特に、平成 17 年に暫定措置減額され、平成 18 年に国庫負担率が二分の一から三分の一へ（地方負担は三分の二へ）と変更されたことによる減額幅が大きいです。また、この地方負担額は、国庫負担対象のみの人件費を表しており、制度改悪により負担対象から外された共済長期給付金、公務災害補償基金（平成 15 年～）、退職手当、児童手当（平成 16 年～）などの分は含んでいませんので、実際にはもっと地方負担が増えていきます。

臨時教職員が増やされる（＝正規教職員が減らされる）のは、国と地方が、教育にお金をかけないようにしていることが、根本的な原因なのです。



(2) 「定数くずし」と非常勤任用の増加

定数内講師のような常勤＝フルタイムの臨時教職員が増やされると同時に、非常勤の臨時教職員が大量に作り出されています。正規の臨時化が進むと同時に、常勤の非常勤化が進んでいるのです。それは、2001年（平成13年）の義務標準法の改定が、その原因のひとつとなっているようです。

2001年（平成13年）の義務標準法17条の改定により、教職員定数への短時間勤務を占める者の数への換算が可能となりました。このことにより、それまでは国庫負担金を、フルタイムの者ではない、再任用・非常勤講師等に使用することはできなかったのですが、一人分の人件費で何人かの再任用・非常勤の時間給の教員を任用する、いわゆる「定数くずし」が可能になったのです。

教職員を雇用する自治体からすれば、正規採用の教諭と比べ、臨時教職員は人件費が安くて、任用の継続を保障しなくてもよいという都合のよいものです。そこを、常勤でなく、非常勤の臨時教職員で任用することができるようになったのですから、さらに人件費は安くでき、福利厚生などの任用の責任も軽くできるようになりました。臨時でも、常勤の職員であれば、「給与」が支払われ、期末手当等（いわゆるボーナス）や扶養手当・住居手当・社会保険等が支給されますが、非常勤の臨時教職員にはほとんど何もありません。時間単位での「報酬」と通勤手当にあたる「費用弁償」が支払われるだけです。（十分に支払われていないところもあります）この改定によって、定数を非常勤に換算して、つまり常勤者一人分を分割して数人の時間講師を任用する、いわゆる「定数くずし」が各地で行われることになりました。

以前から、非常勤講師の任用は行われてきました。たとえば、中学校の免許外教科担当を少なくするために、足りない教科時間数の分だけ非常勤講師を加配するといった場合です。それが、最近では、週あたりの時間数が少ない教科（中学の音楽、技術・家庭、美術や小学校専科など）の教員を、フルタイムではなく、非常勤で任用したり、数校を兼任させたりすることが、財政上「合理的」とされ、多用されるようになってきています。また、2001年（平成13年）の義務標準法7条2項の改定により、指導方法工夫改善加配に「少人数指導」が付け加わったことが、非常勤講師の任用を増加させました。

以前は、こうした非常勤任用はほとんどが、都道府県や市町村の費用によるものでしたが、「定数くずし」が可能となったため、国庫負担金で任用する例が増加しています。これらも、地方負担による人件費抑制の効果を期待してのことであると考えられます。そして、法改定により、国が誘導したともいえるでしょう。

奈良県の非常勤任用率は0.28%であり、全国の平均値1.48%からすると、再任用・非常勤の任用に、あまり積極的ではないといえます。しかし、決算額に表れる（再任用・非常勤の）「報酬額」「費用弁償額」の金額が、年々徐々に増えてきています。

このように、定数は様々な名目で細かく切り刻まれて「非常勤化」されています。また、都道府県単独措置加配や市町村単独加配も非常勤の臨時教員が多くなり、さらに最近は「サポーター」「ティーチャー」「支援員」などと呼ばれる様々な名目の臨時職員が、時間給で学校現場に雇用されています。それは学級や教科指導の弾力化という政策に対応した教職員雇用の多様化とその臨時化です。民間で社会問題化している不安定雇用、ワーキングプアなどの非正規雇用の問題は、教育関係の職場においても同様に出現しているのです。

(3) 総額裁量制の導入と臨時教職員

この制度改悪の上に、2004年(平成16年)には総額裁量制が導入されました。文科省の説明によれば、総額裁量制とは、「義務教育費国庫負担金の総額の範囲内で、給与額や教職員配置に関する地方の裁量を大幅に拡大する仕組み」であり、その「裁量の大幅拡大」の例として、費目ごとの国庫負担限度額がなくなり、総額の中で給与を自主的に決定できる 給与水準の引き下げにより生じた財源で教職員数を増やすことが可能 などとしています。(文科省HP)

つまり、国庫負担金額の算定にあたって、「総額」として国が算定する額の範囲内なら、地方が教職員の給与・手当等の単価を引き下げても、任用する職種や人数を自由に決めても、負担金は地方に交付するという事です。ですから、その削減分を使って定数を増やしてもいいというのです。

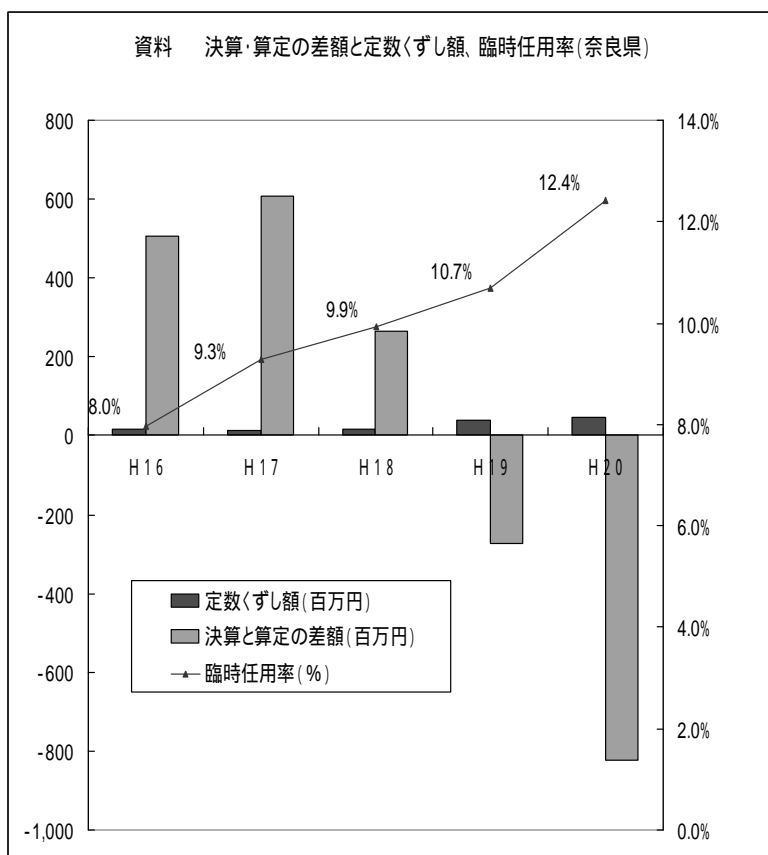
ところが、奈良県は、文科省が想定していた以上の方法で、この制度を「活用」して、人件費を削減・抑制しています。それは、「総額」まで使い切らないで、国庫負担金の一部を国に返納しているのです。

資料 は、奈良県の人件費の実支出決算額(以下「決算額」)と国の国庫負担最高限度額算定額(以下「算定額」)との差と、臨時的任用率、定数くずし額との関係を表しています。

「決算額」が「算定額」を上回っていた平成17年度から、平成19年度には、下回るようになり、その差は平成20年度に、さらに広がっています。そして、その平成20年度には、義務教育費国庫負担金を2億7千800万円も返納しているのです。

その間に、臨時教職員が増やされ、定数くずしも増えています。正規教職員の給与・手当などが大幅に減額されると同時に、臨時的任用の多用も、人件費の削減・抑制に影響しています。

それにしても、使える国庫負担金を返納してまで、正規で任用しないというのは、納得がいかない話です。これは、教育の機会均等と教育水準の維持向上を目的としている義務教育費国庫負担制度の根幹にかかわる大問題です。



(4) 長期臨時教職員の給与を「ピンハネ」?

2-(3)で、奈良県の臨時教職員は、正規に比べ給与が低く抑えられているという話をしました。臨時教職員は、長く勤めても、14年目で昇級がストップ(2010年(平成22年)度から15年目)してしまい、給与が上がりませんでした。しかし、総額裁量制の「算定額」を決めるための資料に、こんなもの(資料)があります

資料 「平19年度現員現給調査報告書(奈良県)」より

第1表の1 小・中学校, 中等教育学校前期課程③

都道府県名 奈良県

⑤助教諭, 養護助教諭, 講師

経験年数	給料月額 (7) 円	教職員数 (i) 人	所要月額 (7×i) 円
1年未満	190,800	51	9,730,800
1年以上 2年未満	197,100	46	9,066,600
2年以上 3年未満	202,900	55	11,159,500
3年以上 4年未満	210,600	56	11,793,600
4年以上 5年未満	217,000	43	9,331,000
5年以上 6年未満	224,200	25	5,605,000
6年以上 7年未満	231,600	31	7,179,600
7年以上 8年未満	238,700	38	9,070,600
8年以上 9年未満	244,900	24	5,877,600
9年以上 10年未満	251,400	42	10,558,800
10年以上 11年未満	257,700	37	9,534,900
11年以上 12年未満	263,900	36	9,500,400
12年以上 13年未満	269,800	17	4,586,600
13年以上 14年未満	275,600	30	8,268,000
14年以上 15年未満	280,600	37	10,382,200
15年以上 16年未満	285,400	31	8,847,400
16年以上 17年未満	289,600	23	6,660,800
17年以上 18年未満	293,200	29	8,502,800
18年以上 19年未満	296,400	15	4,446,000
19年以上 20年未満	299,200	22	6,582,400
20年以上 21年未満	301,900	22	6,641,800
21年以上 22年未満	303,600	12	3,643,200
22年以上 23年未満	305,100	7	2,135,700
23年以上 24年未満	306,400	5	1,532,000
24年以上 25年未満	307,500	10	3,075,000
25年以上 26年未満	308,500		
26年以上 27年未満	309,800	3	929,400
27年以上 28年未満	310,300		
28年以上 29年未満	312,000		
29年以上 30年未満	312,000	2	624,000
30年以上 31年未満	313,500	1	313,500
31年以上 32年未満	313,500	1	313,500
32年以上 33年未満	315,200		
33年以上 34年未満	315,200		
34年以上 35年未満	316,900		
35年以上 36年未満	316,900		
36年以上 37年未満	316,900		
37年以上 38年未満	316,900		
38年以上	316,900		
合計		(i) 751	(j) 185,892,700
		(j) - (i)	247,526

小・中学校, 中等教育学校前期課程	教員数 (a+c+e+i)	所要月額の合計額 (b+d+f+j)
①校長, ②教頭, ③教諭, 養護教諭, ⑤助教諭, 養護助教諭, 講師の計	(A) 7,192	(B) 2,721,271,100

教員基礎給料月額 B+A	378,374
-----------------	---------

これは、奈良県教委が文科省に提出したH19年度の「現員現給調査報告書」です。県は、教職員給与の三分の一分だけ「国庫負担金」を受け取ることになっている（義務教育費国庫負担法）のですが、その額を決めるために、職種ごとに何人、何年目の職員がいて、そのためにどれだけの給与が必要となるかを計算して報告している文書です。

しかし、この調査では、15年目以降の講師も、ちゃんと昇級してはいませんか！この「給与月額」は、国が国庫負担金を支給するために定めた「基準」であって実際の県の給与額ではありませんから、奈良県が国に、ウソを報告しているわけではありません。そして、受け取った負担金は、その計算どおりに給与として支給しなければならないわけではなく、国庫負担金「総額」として受け取ったお金は、県の「裁量」で自由に使ってもよい（総額裁量制）となっているため、「15年目以降昇級しない」措置が、違法というわけではありません。

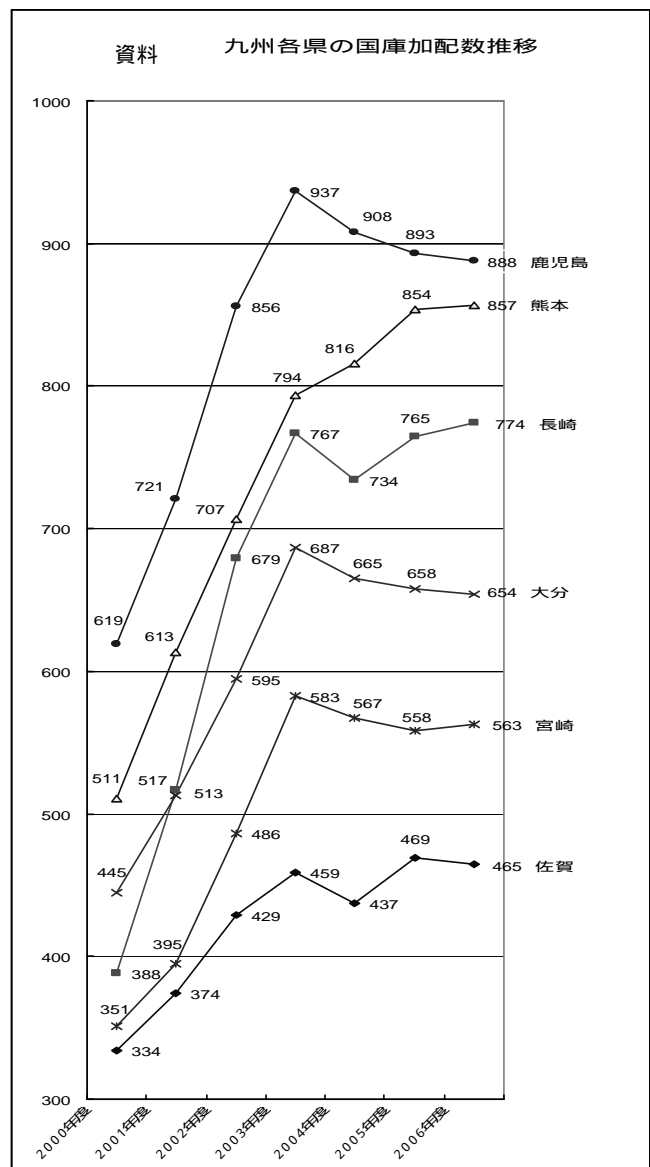
しかし、しかしです。昇級させた計算で受け取ったお金は、いったいどこへいったのでしょうか？講師の先生にとっては、これはまさに「ピンハネ」に等しい行為であり、とうてい納得いく話ではありません。それなのに、2億7千800万円もの義務教育費国庫負担金を返納しているというのです。

(5)「国庫加配」の増加が、臨時教員増加の大きな要因となっている

臨時教職員の増加傾向には、都道府県の財政難や、国庫負担割合の削減、総額裁量制などの財政的な要因が主要なものですが、さらに「国庫加配制度」とも関連があるということがわかってきました。

義務標準法で規定される「標準定数」には、学校規模（学級数）を算定基礎にもつ「基礎定数」の他に、文科省の判断で配当数や配当先が決められる「国庫加配定数」があります。「少人数指導加配」など様々な名目がある目的加配です。各都道府県教育委員会は、小中学校現場から2月ごろに国庫加配・都道府県単独加配の申請を行わせ、その加配の回答は3月になってからというのが通例のようです。このように遅くなる理由は、国や都道府県の予算が関係しています。次年度の予算が議会で成立しなければ、明確な配当基準を持たない国庫加配定数・都道府県単独加配の教職員の予算は、配当の保障がないからです。

都道府県が、国に配当の申請を行っても、この国庫加配定数は明確な配当基準をもちませんので、その時の政治的、財政的状况により、配当数が変動します。資料は、九州各県の国庫加配数推移をグラフにしたものです。各県間の配当数に差があることと、年度によって配当数に違いがあり、



安定した配当数となっていないことがわかります。

ですから、もし国から国庫加配定数の配当を都道府県の申請通りに受けることができなければ、その分の教職員の人件費をまるまる都道府県費でまかなうか、予定していた配置を中止しなければならなくなります。そうなれば、正規教員の場合は、容易に解雇したり転勤させたりすることはできないので、正式な任用を行うことはむずかしいと考えるのでしょうか。

また、標準定数のうち国庫加配定数については、公文書上「臨時の職」扱いされていることがわかりました。義務標準法第七条2項の「指導方法工夫改善定数」や、法第十五条の「特別事情や研修・研究による加配定数」は、教職員採用計画の基本数値に含まれていなかったのです。つまり、「恒常的な職」としての扱いを受けていないということです。文科省が報告書式を示しているのですから、教育委員会に対し、口頭での説明や、文書による通知などが特に行なわれていなくても、「職員採用にあたっての判断を行なうための数値には含まないこと」を実質的に示していることになるでしょう。国庫加配定数という標準定数でさえ、「臨時の職」扱いをされ、配当の保障がないのですから、国庫加配定数の増加と共に、臨時教職員が増加したのは、必然だったわけです。

国庫負担のある国庫加配定数だといっても、今では、2/3 の人件費は都道府県が負担するわけですから、都道府県の予算もちゃんと確保できる保障がなければ正規任用はむずかしくなります。ましてや、都道府県単独措置加配や市町村費加配が100%負担だとしたら、なおさらです。今年は予算がついて任用をした教職員数分でも、次年度以降に連続任用し続ける財源的な保障はないので、やはり臨時的任用でということになりやすいのです。こうして国庫加配定数の増加と共に臨時的任用が増えることになれば、もはや一年単位で任用を繰り返す臨時教職員が多数存在しないと、学校の運営が成り立たないシステムになっているといってもいいでしょう。

そのこともあって、地方裁量の「少人数学級制」などの事業や施策を進めるほど、結果的に臨時教職員が増大するという事になっているのが実情です。ですから、地域によっては、臨時教職員が不足しつつあり、臨時教職員確保は教育委員会の担当者や、学校長などの深刻な悩みとなっています。現場では教員が足りないのに、正規任用を増やさないというのは、明らかに矛盾しています。それが本当に「義務教育水準の維持向上」につながっているのか、大いに疑問です。

このことから、国庫加配定数の弾力的な活用ではなく、学級編制標準の少人数化や「乗ずる数」の改善などでの基礎的定数の拡充を求めることが、臨時教職員を増加させず、正規任用させていくための制度的保証であるといえます。

4 臨時教職員制度の問題は、教育の問題

戦後、憲法や教育基本法が定めた学校と教育のしくみの中に、臨時教職員制度は存在しませんでした。それは、戦前の教職員が基本的な人権や教職員としての身分を保障されなかったことで、教育が戦争目的のために服従を強いられることとなり、子どもたちを戦場へと送り出すことになったことへの痛恨の反省があったからでした。

1947年教育基本法第六条は次のように明記していました。

法律に定める学校の教員は、全体の奉仕者であって、自己の使命を自覚し、その職責の遂行につとめなければならない。このためには、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。

2006年（平成18年）年改定の新教育基本法にも「その身分は尊重され、待遇の適正が期せられる」（第九条）という部分は、しっかりと残っています。

にもかかわらず、不安定な身分と劣悪な賃金・労働条件で教育にあたらなければならない臨時教職員が多く生み出され、ますます拡大されつつあります。子どもの前では、同じ「先生」でありながら、「同じ」ではなく、教育労働者としての、人間としての様々な権利を侵害され、差別されもしています。それでも、多くの臨時教職員は、教員採用試験に合格できない自分のいたらなさに責任を感じ（させられ）つつ、懸命に教育にうちこんでいます。

しかし、この問題は、単に個人的な問題ではなく、単に雇用・労働問題ではなく、子どもの教育の場に持ち込まれた教育条件の問題でもあるという見方が必要だと思います。臨時教職員の問題は、明らかに意図的につくられ、制度として教育の中に構造化されたものです。それが、義務教育制度の弾力化という政策の中で、さらに拡大されているのです。

その結果、学校と教職員の中に格差と分断がもちこまれ、子どもの教育がゆがめられ、発達を阻害しています。学校教職員が正規ではなく、臨時教職員として配置されることで、子どもの教育の条件に悪影響を及ぼすと思われる問題について、思いつくままに列挙してみます。（まだまだこれ以外にもたくさんあると考えられます）

- ・ 限定された任期と勤務時間によって、子どもの教育に関わる時間、同僚の教職員と合意形成をする時間などが制限され、継続して教育に専念できず、支障を生じる。
- ・ 免許外の教科を担当させられたり、「教育」のためだけに職務を限定されたりすることで、教育専門職としての教育権が制限され、その力量を十分に発揮できない。
- ・ 雇用の継続や正規採用への願いをつなぐため、あるいは正規職員ではないための扱いや自己規制のため、職場で自らの意見や要求などを表明することに消極的となったり、教育委員会や管理職、同僚などの意向に従順な態度を意識し、自由な教育実践が阻害される。
- ・ 限られた任期と勤務時間や労働条件のため、継続して同じ学校に長時間勤務することが少なく、保護者や地域の人々との教育的なかわりをじっくりと深くもつことがむずかしい。
- ・ 不安定な身分と賃金・労働条件の劣悪さによる生活不安などから、人間らしく生きる権利をうばわれ、自信をもって子どもの教育にあたることがむずかしい。
- ・ 臨時教職員の任期と勤務時間が限定されたものであるため、正規教職員は、臨時教職員と継続し連携した教育活動を成立させることがむずかしい。また、校務の分担において、正規教職員が受け持たなければならない任務と責任の割合が増し、いっそうの多忙化、過密労働が強いられる結果となる。

これらのことについては、実際の臨時教職員の声を集めて、臨時教職員の身分や労働条件の改善と、教員採用試験制度の改善などを求め、活動されておられる「臨時教職員制度の改善を求める連絡会（会長山口正氏）」の編集による『教育に臨時はない - 教師の良心をかけて -』（フォーラム・A 2005年）などにくわしく紹介されています。

国と地方の財政が逼迫する中、これからも人件費削減のための臨時的任用の多用が行われていくことが危惧されます。しかし、そんなことを続ければ、教育現場は正常な教育活動を行うことがますます困難となるし、保険や年金制度もたちゆかなくなるでしょう。教育現場は、団塊世代の大量退職により、10年ほどで教員の半分以上が入れ替わるという本格的な世代交代の時期を迎えています。この時期に、

優秀な教員を確保し、ベテラン教員の技術や精神を受け継ぎ、教職員として育てていくことができるかどうか、この先数十年の日本の教育を左右します。それは、まさに国家的事業といえます。それができなければ、確実に日本の教育は質的にも弱体化することでしょう。ですから、今こそ、「米百俵の精神」で、教育にお金をかけるときです。臨時の正規化推進、臨時教職員の待遇改善、教員選考試験の改善など、臨時教職員問題を根本的に解決することは、日本の教育条件を大幅に改善することになるでしょう。

5 臨時教職員問題の解決と結びつけたとりくみのために

教育困難を極める学校現場においては、「今すぐ1人でも多く、あるいは時間講師 1 時間分でも多く増員してほしい」というのが切実な願いです。しかし、公正公平な基準の設定とその改善による一律な教育条件改善ではなく、「うちの学校・市町村・都道府県だけでも、どんな名目でもいいから加配の先生を配置、維持、増員してほしい」ということとなると、たちまち要求運動側内部での競争となってしまいます。

教育条件改善の運動が「ぜひ我が校に教職員を配置して」という切実な要求から出発していることは言うまでもありません。しかし、私たちがこうした基準の改善という基本を忘れ、「加配の判断を我が校に」とだけ主張し、限られたパイの取り合いを始めれば、運動に不団結と分断を招くことは間違いないでしょう。

また、「一時間分でも多くの時間講師を」という現場の切実な声に応えるかたちで、目先の対処療法を繰り返すような毎年の時間講師の付け替えは、不安定な臨時教職員を増やす結果となり、長い目で見れば地域や学校の全体としての教育力を弱める結果となることは避けられません。細切れにバラバラにされた労働力である時間講師をいくつかの学校にばらまくといった方法ではなく、労働条件の保障された一人一人の正規教職員を、基準にもとづいて配置させるということでこそ、教育条件は改善されます。私たちは、あらためてそのことを肝に銘ずることが必要なのではないかと思うのです。

国は、様々な「弾力化」により、教職員配置は地方の自由にとというものの、教職員加配は、競争を伴う習熟度別学習など、国の進める「教育改革」を推進するための「加配教員」が中心となっています。この加配教員の配置が本当に学校の教育を向上させることになっているのか冷静に検討しなければなりません。「教育改革」の内容には教職員や保護者に意見や立場の違いがありますが、文科省や教育委員会が進めたい「教育改革」とセットで教職員配置が進められると、加配教員ほしさに研究指定を受けたり、教育実績を報告している例も多いようです。そして結局、加配教員をどの自治体や学校にどれだけ配置するか判断をする文科省や教育委員会の権限を強めることとなっています。

国が教職員定数改善において、学級編制基準改善や基礎定数部分の改善を行わず、少人数指導教員などの国庫加配定数の増員によってのみ行うことで、巧妙な施策誘導が行われ、教育現場へ差別と分断がもちこまれていることに気づくべきです。臨時教職員制度の問題は、その矛盾のひとつの現れです。

ですから、子どもたちの成長のために、教育条件を改善させるための運動は、この臨時教職員制度の問題にも正面からとりくみ、解決をはからなければなりません。「少人数学級制」などが進められるほど臨時教職員が増大し、その内容がより劣悪化していくような状態は、決して教育条件改善や水準の向上ではなく、子どもたちをすこやかに成長発達させることにもつながらないのです。

臨時教職員問題を解決するためには、国庫負担による本当の 30 人学級を実現することが重要です。そして、臨時教員だけでなく、正規教員も、保護者や地域の住民も含め、みんなで力を合わせて、本当の 30 人学級を求める運動と結び合わせてとりくむことが、臨時教職員問題の解決を実現させるでしょう。

【参考文献】

臨時教職員制度の改善を求める連絡会(会長山口正氏編集『教育に臨時はない - 教師の良心をかけて - 』
フォーラム・A