

愛媛教職員組合(JTU えひめ)

2016年3月15日発行

(臨採・講師版)

日教組本部文科省交渉報告

2016年1月15日、日教組臨時採用教職員等対策委員会(対策委員14人、日教組本部5人)で文科省交渉を行いました。

本年度は「下記要請書の5. 総務省・文科省通知の趣旨の徹底について」を重点的に回答・意見交換を行いました。



藤川対策副委員長(左)

要請書

1. 標準定数法で定められている定数を充足していない都道府県に対して、充足させるよう指導すること。
2. 教職員の年齢構成等を考慮し、教職員採用試験の受験年齢の撤廃、当面上限の引き上げについて、都道府県及び政令市に促すこと。
3. 教職員の採用試験について、臨時・非常勤教職員の経験と実績を考慮した選考等を工夫するよう、都道府県及び政令市に促すこと。
4. 教育公務員特例法及び地方公務員法の趣旨に則り、臨時・非常勤教職員の研修機会を確保すること。
5. 14年総務省通知の趣旨の徹底をはかり、任用されていないにもかかわらず業務を行っている現状を改善し、業務に合った適切な任用とすること。また、労働基準法、労働安全衛生法、男女雇用機会均等法等で定められている規定について、法令遵守を徹底すること。
6. 非常勤教職員に対して当該所定労働時間を超えて勤務を命じた場合、時間外勤務手当に相当する報酬を支給すること。また、必要な財源等について措置すること。
7. 非常勤教職員に住居手当や扶養手当など生活関連手当が支給されるよう、総務省に対し地方自治法改正を促すこと。また、地教行法の改正を行うこと。

< 5. 文科省回答 >

各県人事管理担当者の研修等で趣旨を説明し徹底をはかっている。

任用については、仕事がなければ任用してはいけない。仕事があれば任用しなければならない。任用がなければ働かせてはいけない。と説明している。いわゆる空白の期間に仕事をしている実態は聞いている。きちんとした対応をしていきたい。

< 意見交換 >

対策委：年度末に3日の空白期間があるが仕事があるため勤務している。

県教委は昨年度までの対応と違い、通知は理解しているので、「仕事がないから任用を空けている」とは言わず「外部から見てわかるように空白期間を置いている」と言っている。



対策委員

対策委：長期休業中に離職期間がある。文科省としてはどのように考えるか。

文科省：各県に「空白期間には仕事はないのか」と確認すると「仕事がないので任用をしていない」「空白期間には仕事がない」と説明される。文科省としてもこのような場で現場の実態を伺い、これからも各県に対し趣旨の徹底を働きかけていく。文科省としては「空白期間を置いてはいけない」とは言えない。「ボランティアで勤務している」と言っても「来ていれば仕事がある」という認識に立って対応されるべき。

対策委：そのような実態を調査することは検討しているか。

文科省：学校の多忙化もあり調査は考えていない。機会をとらえて趣旨の説明徹底をはかっていく。

対策委：年次休暇の繰り越しと社会保険の継続については通知後、改善されている。

文科省：年次休暇の繰り越しについては文科省でも調べて、対応について働きかけを行っていく。

対策委：産休や育休、妊娠時の検診等、臨時・非常勤教職員には制度はあっても行使できない実態や制度自体がない自治体がある。このような実態の改善についても通知の徹底をお願いしたい。

文科省：これまで行っていなかった学校現場の育児休業の実態を今年度から調査に加えたところです。

対策委：学校は非常に忙しい。空白の期間に仕事をしないためにその前には休日もなく長時間仕事をする。臨採と本採には給料に差があり、仕事の内容にも差をつけるべきではないか。臨採は4月に学校が決まって、すぐに1年の担任ということもある。本採と違い研修を受ける機会もないまま、担任や業務を行っている。

文科省：TALIS 調査でも大きな課題とされ、学校現場の多忙化については重要と考えている。業務改善のガイドラインを各県に通知したところです。チーム学校の考えも示され、分業できる業務は分担し軽減していくことも必要。業務の内容は任用根拠によって異なるべき。ワーク・ライフ・バランスがとれてこそ充実した教育となると考えている。



対策委員

空白期間に、どのような仕事があって、実際にいつ・どのような仕事をしているか、現場の実態を積み上げて、各学校現場から声を上げていくことが必要です。また、任用されていないために、例えば長期休業中に行われる必要な研修を受けられないなどの実態も改善する必要があります。

現場の声

同じ職場で働く臨時・非常勤教職員等の労働条件や賃金の現状をご存知ですか？まずは職場で話してみませんか。

3月になり、まもなく新年度がスタートします。あらためて、職場で働く仲間について考えてみませんか。臨時・非常勤教職員等が、日頃感じている「こんなところに差別（区別）を感じる」「ちょっとしたことだけど変わってほしい」そんな声です。



保護者むけの職員名簿が「講師」となっています。保護者からは「先生、臨時なんですね」と言われてしまいます。「教諭」「講師」と区別する必要があるのでしょうか。職員出勤簿も一番下の方になっています。

- 多くの都道府県の組合で、子どもや保護者に対しての職員紹介などで「講師」や「代員教員」などの呼称を用いず、「○学年担任」や「全職員職名を付けずに紹介する」などにとりくみ、改善されています。
- 出勤簿のとりあつかい等は自治体の職員服務規程などで定められています。「職名順（「校長」「教頭」「教諭」…）で記載する」などの決まりがなければ、職名順にする必要はありません。年齢順などに行っている学校もあります。



3月28日が離任式ですが、任用が3月25日までしかありません。1年間一緒に過ごしてきた子どもたちとお別れができません。

離任式は3月28日です。任用は切れていますが子どもたちやお世話になった方々にごあいさつをしたいので参加します。事故などあったらどうなるのでしょうか…。



- 「一緒に過ごした子どもたちや保護者、地域の方にごあいさつをして学校を離れたい」その気持ちは同じです。修了式の日には離任式を行う学校や、臨時採用教職員は任期の最終日に“お別れの会”を行う学校などもあります。

非常勤講師をしています。週の勤務は4時間×5日です。夏休み等の子どもが学校に来ない日は勤務がありません。先生たちはとても忙しそうで、勤務時間を過ぎてもつい手伝いをしてしまいます。先生たちからは「いつもありがとう」「本当に助かる」と言われていますが…。



- 非常勤教職員等の多くは「決められた時間」で働き、「勤務時間に対する報酬」が支払われています。時間を超えて働いても時間外勤務手当は支給されません。また、教諭や臨時講師には支給される教職調整額や特殊勤務手当（いわゆる部活動手当や宿泊学習に伴う手当、補導に伴う手当など）も支給対象ではありません。勤務時間を超えて働かせることは違法です。



4月採用で、1学期の年次有給休暇が少ない。7月に実施の教員採用試験を年休で受けるため、1学期には実質的に年休がとれない。

- 夏季休業中に年休を消化しやすいために導入した制度が8月末締め。しかし、常勤講師を続け

ている人には、年休の繰り越しを認めること。また、教員採用試験は、職務専念義務免除（職免）で受験可能にするよう県教委に申し入れしている。



43歳で教員採用試験受験資格がない。他の都道府県では受験できるので迷っている。

- 県内でも講師経験がある程度あると、50歳未満まで可能だから、あきらめないで相談してほしい。

4月から勤める学校が決まらないのが不安。失業するのが一番困るけれど、急に引越さなければならぬ勤務校になるのも困る。



- 雇用の安定は、生活者として最低限保障すべきである。育児休業は3年間だから、その代員として1年目ならば、2年目、3年目も続けられるよう優先すべきである。

県交渉で勝ち取ろう！

- ・年次有給休暇の繰り越し
- ・空白期間の廃止
- ・非常勤講師の報酬アップ
- ・教員採用試験を職務専念義務免除で受験可能に
- ・教員採用試験の一次試験免除（前年一次合格者）、講師実績による加点を



★社会保険は空白期間があっても、継続されることになりました。（交渉の成果）

子どもたちと教職員の生活を守るため、共に考えましょう！

私たちに与えられている権利は、最初から当然あったものではありません。交渉・申入れ等で勝ち取った権利です。

質問や感想、何か思われることがありましたら、お気軽にご連絡ください。

TEL(089)924-4546 / FAX(089)924-4403 / e-mail jtuehime@lime.ocn.ne.jp
HP <http://jtuehime.sakura.ne.jp/>

愛媛教職員組合 書記長 堤 剛

