

# 臨時教職員の現状と課題

日本教職員組合 組織・労働局 薄田 綾子

## 1. はじめに

臨時教職員については、立場によって3通りの相談があるそうです。一つは正規の教職員から、一つは保護者から、一つは当事者である臨時教職員からです。

正規教職員からは「臨時の先生は時間になると帰ってしまって仕事がすすまない」「責任のある仕事に就かせられない」保護者からは「子どもの担任が臨時の先生です。大丈夫なのでしょう吗」「毎年のように臨時の先生で、年度途中で替わることもあるし不安です」臨時教職員からは「退職後、臨時的任用をしているが正規のときに比べて待遇がとても悪い」「勤務時間が決まっているはずなのに、それ以外でも仕事がありその分の賃金は支給されない」「4月以降仕事があるかととても不安です」などです。立場によって現状を見る視点は違うということがわかります。

## 2. 臨時教職員とは

臨時教職員は大きく臨時的任用教職員、非常勤教職員、任期付職員の3つに分けられます。なお、教科を担当するには教員免許が必要です。

(1) 臨時的任用教職員は本来正規の教職員が配置されるところに、何らかの理由で欠けてしまった場合(「欠員」といいます。)の代替として配置されます。産前産後の休暇や育児休暇、病気休職など欠ける理由は様々で、年度の途中から配置されることもあります。職務内容は学級担任をする、部活動指導をするなど正規教職員とほぼ同じで、勤務時間も正規教職員と同様です。

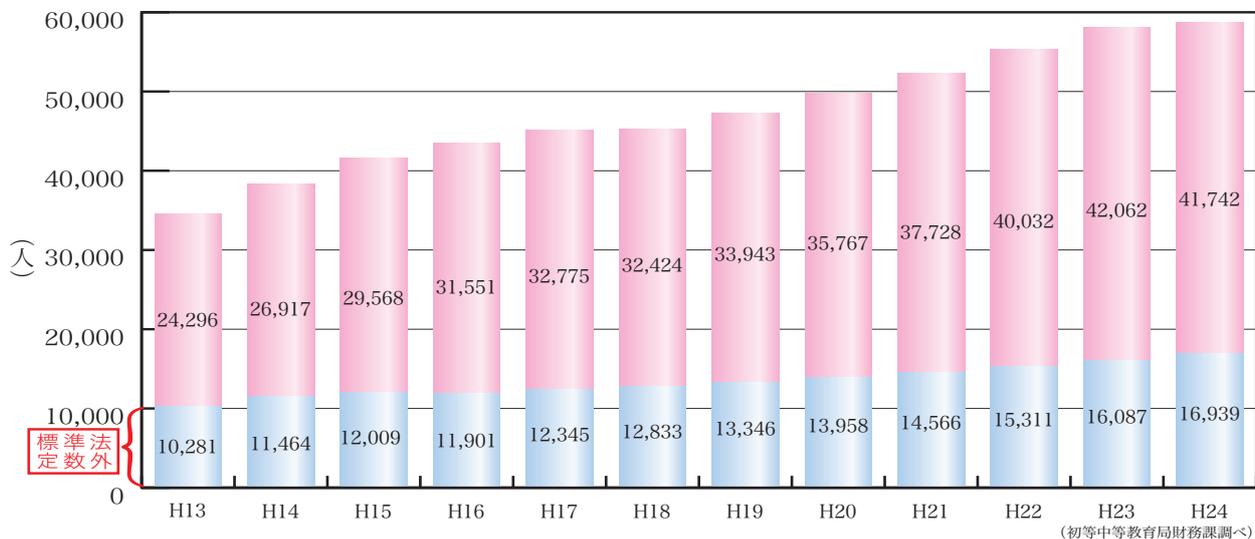
(2) 非常勤教職員は学校のそれぞれの業務にあった専門的なスタッフとして、勤務時間や勤務日、勤務の内容が定められ配置されます。教科を担当する、学習支援など正規教職員の補助的な役割を担う、資格を持ったスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどです。

(3) 任期付職員は「3年」や「5年」など実施される事業や必要な期間について任用される職員です。学校では育児休業の代替や民間校長などに任用している自治体もありますが、制度の活用はすすんでいません。

以下、特に臨時的任用教職員、非常勤教職員の現状と課題について記載していきます。

臨時的任用教員の数については、産休・育休者の代替者(定数外)、**その他の臨時的任用教員とも増加傾向。**

公立小・中学校の臨時的任用教員数の推移



公立義務教育諸学校の学級規模及び教職員配置の適正化に関する検討会議(第14回)配布資料(更新)

### 3. なぜ臨時・非常勤教職員は増えたのか

臨時教職員は年々増加しています。「欠員」を補うための代替教職員数は、退職者、新規採用者、休職者等の人数によって変動します。また、将来の児童生徒数減や学校統廃合を見込んで、正規教職員の採用を抑制することにより「欠員」が生じることもあります。

正規教職員の病気休職者数はここ数年大きな変化はありませんが、定年前に辞める教職員数は増加しています。OECD（経済協力開発機構）のTALIS（国際教員指導環境調査）2013年調査では日本の教職員の勤務時間は加盟国・地域34か国中最長（1週あたり53.9時間、平均は38.3時間）と報告され、学校現場の長時間労働が教職員の病気や精神疾患の原因となっていることや仕事と家庭の両立を難しくさせていることがうかがえます。

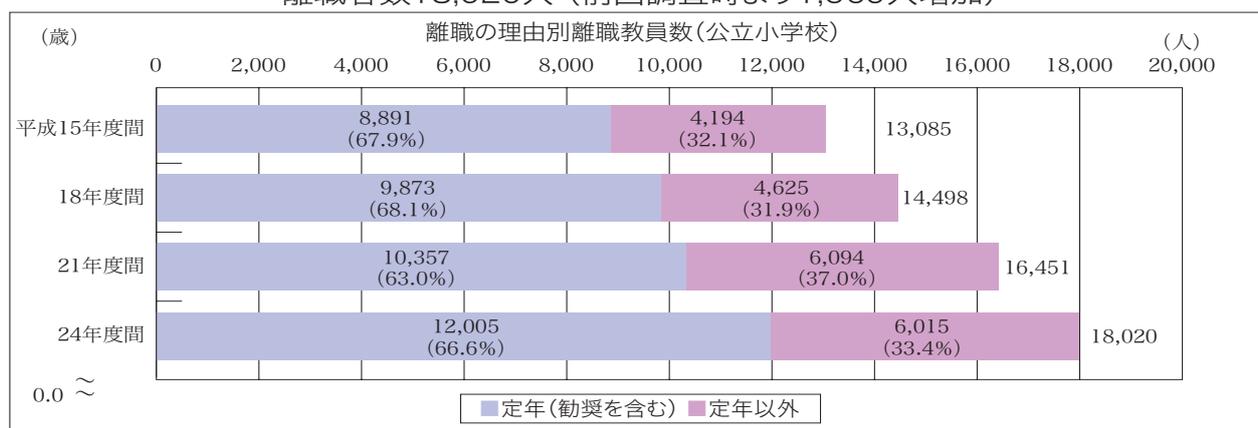
一方、「育児・介護休業法」などの法改正等による休暇制度等の拡充などにより、あらたに代替職員が必要になり増えている面もあります。

<文科省人事行政調査>

<病気休職者数、病気休職者数のうちの精神疾患患者数>

	病気休職者数B (B/A)	精神疾患患者数C (C/A)	在職者数A
2005年度	7,017 (0.76%)	4,178 (0.45%)	919,154
2010年度	8,660 (0.94%)	5,407 (0.59%)	919,093
2015年度	7,954 (0.86%)	5,009 (0.54%)	920,492

離職者数18,020人（前回調査時より1,569人増加）



離職の理由別 離職教員数(公立小学校)

	定年(勸奨を含む)のため	病気のため		死 亡	定 年 以 外				計	
		うち精神疾病	転職のため		大学等入学のため	家庭の事情のため	職務上の問題のため	そ の 他		
平成15年度間	8,891	316	—	202	1,053	15	—	—	2,608	13,085
18	9,873	370	—	217	1,136	32	—	—	2,870	14,498
21	10,357	609	349	219	1,289	26	1,682	112	2,157	16,451
24	12,005	589	350	190	1,318	19	1,831	88	1,980	18,020

別の大きな要因として、(1)公務員の総人件費抑制、(2)複雑・困難化する教育課題等への対応、があげられます。

(1) 国の政策として公務員の総人件費抑制が行われ、結果として人員削減がすすめられた。あわせて教育にしか使えない国の補助金（義務教育費国庫負担金）が削減された。また、総額裁量制が導入され各県の裁量で定数くずし（正規職員1人の代わりに、非常勤職員を2人や3人として配置すること）が行われた。

(2) 様々な教育課題に対応するため、教育政策として加配教職員が配置された。

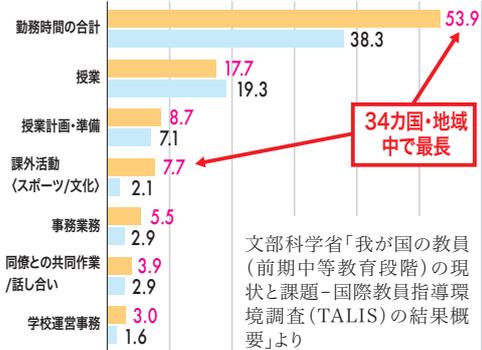
(1) によって自治体では決められた予算の中でより多くの人を配置するために、低い賃金の臨時的任用職員や非常勤職員が多用されてきました。(2)の教育政策としては、一クラス当たりの児童生徒数を減らす（＝クラス数を増やす）、いじめや不登校への対応、インクルーシブな教育環境を構築するための条件整備などがすすめられてきました。これらは、国の政策として、また自治体独自の政策とし

OECD国際教員指導環境調査(2013年)

教員の勤務時間は参加国中で断トツに長い!  
人員不足感も大きい

- >日本の教員の1週間当たりの勤務時間は最長。
- >授業時間は参加国平均と同程度であるが、課外活動(スポーツ・文化活動)の指導時間が特に長く、事務業務、授業の計画・準備時間も長い。
- >教員や支援職員等の不足を指摘する校長も多い。

<1週間当たりの勤務時間>



■ 日本  
■ 参加国平均

て、地域や社会からの要請で増えてきた面もあります。これらのために配置される教職員は正規教職員ではなく臨時・非常勤教職員の場が少なくありません。

総額裁量制の導入により各県の自主性が認められたことを背景に、臨時・非常勤職員の配置状況は各県で大きく異なっています。

全国平均：正規教職員 87.8% 臨時的任用教職員 7.77% 非常勤教職員 4.47% 臨時・非常勤教職員の占める割合は 12.23%

A県：臨時的任用教職員は 1.29% 非常勤教職員は 11.25%

B県：臨時・非常勤教職員が全体の 22.9% を占めている

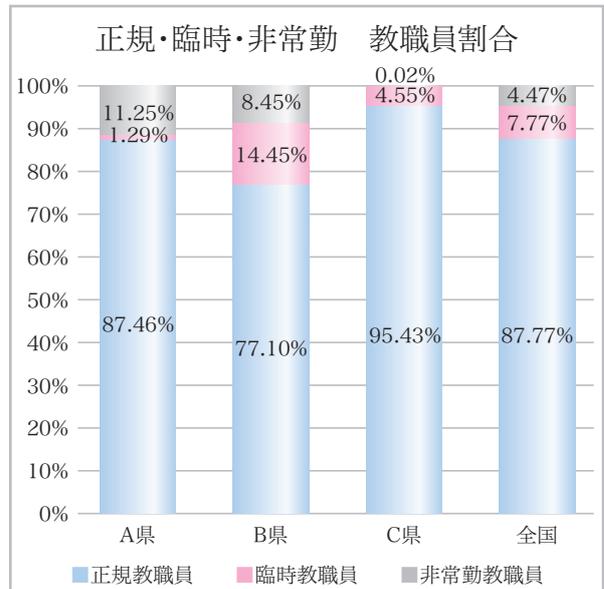
C県：臨時的任用教職員 4.55% 非常勤教職員 0.02%

<考察>

- ・A県は臨時的任用教職員率が低いことから、本来の使われ方である休職者等への代替職員として配置されていると思われる。専門的なスタッフである非常勤教職員を多く配置している。
- ・B県は臨時・非常勤教職員の割合がともに高いことから自治体の財政状況を反映していると思われる。
- ・C県は正規教職員が多いことから、自治体の財政状況が良好と思われる。一方で教育課

題に対応する専門スタッフが少ないと思われる。

<2018年度文科省調査>



## 4. 臨時教職員の現状

### (1) 臨時的任用教職員の任用、給料

臨時的任用教職員は地方公務員法により6カ月が任用期間になります。一度だけ更新が可能で通算すると1年が限度ということになります。あくまで臨時の任用であり、1年を越えるのであれば正規職員を配置するべきという法の考えによります。したがって、同じ学校に数年いるように見える臨時の先生も毎年新たに任用されています。

給料は任用時にこれまでの経験等を換算し、職務・職責に応じて決定されます。多くの自治体では上限を設けており、正規教職員の勤続10年目程度(22歳で採用された教職員の32歳の給料)としている県が多数です。上限に達するとそれ以後いくら勤めても給料は上がりません。

### (2) 臨時的任用教職員の「空白期間」の問題

臨時的任用教職員の多くが、任用と任用の間に1日から数日を空けるいわゆる「空白期間」が3月末などに設けられています。これは「1年を限度」とする法の解釈をもとに自治体が設定しているものですが、「日を空けなければならない」という法律上の規定はありません。

この「空白期間」は多くの臨時的任用教職員に給与、保険、年金などの点で大きな不利

を強いています。また、あってはならないことですが、この「空白期間」に勤務している実態があります。3月末は学校の年度末にあたり非常に忙しい時期です。臨時的任用教職員であっても正規と同様の職務内容のため、年度末の事務処理や次年度の準備など必要な業務があります。また、部活動指導をしている実態もあります。

そもそも「空白期間」には公務員の身分はなく、任用されていない者を働かせることは違法です。喫緊に改善すべき課題です。

### (3) 非常勤教職員の任用、報酬

業務に必要な日や時間で任用されます。教科を担当する教員であれば授業のある日や時間(始業式や卒業式など授業のない日は勤務しません)、スクールカウンセラーなど月や週の決められた日・時間で仕事をしています。報酬も時間単価で、その他として通勤手当に相当する額が支払われます。正規教職員・臨時的任用教職員に支給される住居手当や扶養手当などは支払われません。また、あらかじめ決められた時間以外に働いた場合でもその分の報酬は支払われません。

### (4) 非常勤教職員の勤務上の問題について

非常勤教職員はあらかじめ報酬の対象となる時間、その中で行う業務が決められており、それ以外に働いても報酬は支払われません。しかし、現実には決められた時間や対象業務以外でも授業の準備や教職員との打ち合わせなどが必要で、勤務している実態があります。また、部活動の指導もボランティアで、平日は毎日、土日も行っている実態もありますが、当然報酬の対象とはなりません。ボランティアということで済ますことのできない厳しい状況があります。

### (5) 臨時・非常勤教職員の勤務条件全般について

休暇等の勤務条件については正規・臨時にかかわらず法が適用されるものであっても自治体の条例等で臨時職員について規定されていない、また、除外するなど劣悪な状態にあります。

年次有給休暇の日数が少ない、臨時職員について生理休暇が条例に定められていない、

産前産後休暇はほとんどが休暇に入る時点で任用が切られ、取得できません(労働基準法)。育児・介護の休暇は「1年以上勤務する職員」と規定されており、翌年度も任用されても引き続いているとはみなされず、臨時職員を対象としていない自治体がほとんどです(育児・介護休業法)。妊娠にかかる検診や重労働などの業務を緩和する措置も制度はあっても取得できない、「臨時任用は除く」と条例で規定している自治体もあります(男女雇用機会均等法)。

### (6) 臨時・非常勤教職員が学校で置かれている状況

臨時的任用教職員は正規教職員と同様の職務内容ですので、担任を持つこともあり、〇〇主任などの校務分掌も担当します。教科担当が非常勤教職員のみであれば、実質の業務は非常勤教職員が担当し、部活動の指導(音楽担当なら吹奏楽部、美術担当なら美術部など)を任せられることもあります。臨時・非常勤教職員だからといって、「責任が軽減される」という実態にはありません。

また、次年度の任用のあるなしも含めて保証されておらず、その決定時期も遅いという問題があります。学校の人事は、正規教職員の異動がほぼ3月末までに決まり、それを受けて必要に応じて臨時的任用教職員、非常勤教職員が配置されるからです。

課題の多い学校や学年の担当を正規教職員が希望せず、そのために臨時教職員に仕事が回ってくるという話も報告されています。一方でこれまでの経験や実績から「次も同じ学校で勤めてもらいたい」と言われる臨時教職員も多くいます。

多くの臨時教職員が4月以降の任用があるか不安を抱えています。任用の途中であっても、退職中の正規教職員が予定外に職務復帰することによって職を失ったり(任用を切られる)、児童生徒数が減ることによってクラス数が減り任用がなくなることもあります。

勤務している学校での評価が次の任用に影響があるのではないかと考え「仕事を頼まれると断れない」「勤務時間を超えているけれど嫌と言えない」などの声も聞かれます。「妊娠したら次の任用はない」や「あなたのためにな

るから」と仕事を頼まれる、「早く帰れていい」など、ハラスメントを受けている実態もあります。

まとめれば、臨時・非常勤教職員は学校の中では正規教職員と同等の責任を負い、熱意やスキルにおいても基本的に正規教職員とかわるところがありません。にもかかわらず、法や条例の位置づけゆえに不安定で弱い立場に置かれ、労働条件の面でも不利を受けているといえます。

働き方として臨時教職員を選んでいる方もいますが、正規教職員になることをめざしている方もいます。しかし、熱心に仕事をされる方ほど採用試験の勉強が十分にできないというジレンマを抱えています。採用試験に際し、臨時教職員の実績や経験を活かせるような多様な選考方法を構築していく必要があります。

## 5. 地方公務員の臨時・非常勤職員に関する法が改正される

臨時・非常勤教職員の処遇改善の糸口となる地方公務員法・地方自治法の一部が2017年5月に改正され、3年後の2020年4月までに自治体での条例等が整備されます。これまで自治体によって賃金や勤務条件など様々となっていた臨時・非常勤職員の労働条件が、法に則り整備されることとなります。

具体的には、職務内容に応じて適切な職に任用すること、業務に必要な任用期間とすること、職務・職責に見合った賃金とすること、非常勤職員に期末手当の支給を可能とすること、時間外勤務手当に相当する報酬を支払うこと、勤務労働条件等について労働基準法や男女雇用機会均等法などの趣旨の徹底を図ること、などが示されています。

法改正によってすべてが解決するものではありませんが、今後の自治体での条例等の整備を課題の改善につなげていく必要があります。

## 6. おわりに

はじめの相談について改めて考えてみます。

正規教職員からの「時間になると帰ってしまう」といった相談について考えてみましょ

う。基本的には非常勤教職員の勤務時間を必要な業務をすべて含んだ適切なものにする必要があります。仕事があるのであれば、勤務した時間に対し当然給与が支給されなければなりません。

「責任のある仕事には就かせられない」はどうでしょうか。臨時教職員は単年度の任用が前提であり、賃金等の処遇が著しく低いことを考慮すれば、当然一定の配慮は必要です。一方、経験や実績があり実際の業務は正規教職員と変わらず行っている、職責の違いを出すためだけに「責任のあるポストに就かせない」ということもあり得ます。まずは法の趣旨を踏まえ、処遇面、本人の希望等も踏まえつつ職場内での仕事の割り振りについて合意を得ていく必要があります。

保護者からの相談についてはどうでしょうか。教職員も病気になったり家庭の事情で休みを取ることもあること。そのため代替の教職員となることもあることについては理解を求めする必要があります。あわせて、臨時教職員であっても経験や実績のある方が多くいること。正規教職員との職務の違いはないこと。カウンセラーなど職によっては正規教職員にない専門的な知識を持った職員であることなど、を知っていただく必要があるように思います。

臨時教職員の方には、「一緒にがんばりましょう」と言いたいです。

これまで正規教職員の勤務労働条件の整備の陰で、自治体での予算の厳しい現状の解決策として、教育課題に対応するための社会的要請としても、多種多様な臨時教職員が数多く配置されてきました。しかし、その身分や処遇、勤務条件等は劣悪なまま置き去りにされています。地方公務員法・地方自治法が改正されたこの機をとらえて改善していくことが重要になります。まずは同じ職場で働く仲間として、子どもが通う学校の保護者として、地域・社会の一員として、臨時教職員の現状と課題を知ることが第一歩です。

この教育相談室だよりを読んでいただいたことが臨時・非常勤教職員の問題を考えていただけるきっかけになればと、心から願っています。