

## 再任用・会計年度任用職員部ニュース

No. 344  
2021.10.13

東京都公立学校教職員組合（東京教組）  
再任用・会計年度任用職員部  
〒101-0003 東京都千代田区一ツ橋 2-6-2 2F  
TEL. 03-5276-1311 FAX. 03-5276-1312

### 非常勤教員の公募選考に今年も論文 1600 字

10月1日、東京都教育委員会のHPで、「令和3（2021）年度東京都公立学校日勤講師（非常勤教員）採用候補者選考実施要綱」が発表されました。昨年突然導入された「論文1600字」の作成が今年も課されています。要綱では「この論文により適性を判断する」としています。なお、都教委の発表が10月1日だったため、このニュースが部員の皆さんのお手元に届くのは、申込期限後となってしまいますが、これまでの経過も含めてご理解していただくために今ニュースでお知らせいたします。

2020年度より導入された会計年度任用職員制度により、非常勤教員の選考は「公募」と「公募によらない再度任用」の2通りに分けられました。

「公募」選考の対象者は、初めて非常勤教員を希望する方で、現在東京都公立学校に勤務する方（正規教員、再任用教員、任用5年目の非常勤教員、産休・育休代替・期限付任用教員、時間講師など）の他、他県や私立学校の教職員、退職後ブランクがある方なども申し込みができます。

「公募によらない再度任用」の対象者は、現在非常勤教員で、任用が1年目から4年目までの方です。もちろん、両方とも2022年4月1日に有効な教員免許を持っていることが条件です。

一昨年行われた公募選考は申込書と面接だけでした。しかし、昨年の非常勤教員の公募一次選考から「論文1600字」の作成が課されるようになりました。論文の課題発表は都教委選考課HPで、提出までの期間は4日間しかなく、公募選考の応募者には大きな負担となりました。さらに論文選考で多くの不合格者が出されたことも加わって、選考方法に対する不信感が高まりました。

再任用・会計年度任用職員部が昨年都教委に一次選考に論文作成を入れた理由を質問したところ「今年度の日勤講師（非常勤教員）の選考について、公募による任用である場合、選考内容を統一化して公平性を高める必要があるため、全て論文試験によるとしたところである。本来であれば、選考日に会場を確保し試験を行うべきところであるが、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、問題等をHPに掲載し郵送してもらう方法とした。不正を防止し、公平性を確保する観点から設定した日程である。」と回答しました。

なお、昨年の論文の課題は以下のとおりです。（2020, 10, 22 都教委人事課 HP）

次の問題について、合計 1,600 字程度で論じなさい。

「あなたがこれまでに培った知識経験を踏まえ、学校において解決すべき課題を 1 点設定し、その課題の解決に向けての具体的な取組を、非常勤教員の職務内容に基づいて 2 点論じなさい。ただし、取組のうち 1 点は若手教員育成支援の観点から論じること。」

今年の課題発表は、10 月 14 日（木）の午前 10 時に都教委選考課のHPで行われる予定です。申込み期限は、郵送（簡易書留）で 10 月 18 日（月）（消印有効）となっています。現職教員の方は、実質土日の 2 日間しか時間の猶予がありません。

非常勤教員（日勤講師）は、再任用とともに定年後も働く教員の選択肢として、2008年に都教委が設けた制度です。学校にとっては、定数外の教員が増え、定年退職以外の教員にとっても、多様な働き方の保障になり、貴重な収入源です。「公募」を名目に「論文1600字」というハードルを設定することは、希望者の抑制につながる恐れがあり許されません。提出した論文を誰がどのように評価するのかという選考の過程や基準は全く不明です。

## 「残業代請求裁判」の判決について思う

今月 1 日、さいたま地裁で「教員の時間外労働訴訟」について、原告の請求を棄却する判決が言い渡されました。ニュースでも取り上げられたので、ご存知の方も多と思います。

この裁判は、埼玉県の小学校教諭（62 歳、男性）が 2018 年 9 月に「2017 年 9 月～2018 年 7 月までの間に、1 ヶ月平均 60 時間の時間外労働（限定 4 項目以外）をした」として、残業代の支払いを求めて提訴したものです。判決では、この教諭の時間外労働を認定したものの、「給特法」により「労基法に基づく残業代の請求権は認められない」「残業時間は、社会通念上の限度を超えるほどではないので国家賠償法に基づく損害賠償請求の対象にもならない」と判断しました。

予想されていたことですが、「給特法」の壁は厚かったということです。この法律がある限り、教員の時間外労働は、労働と認められず「無償のサービス残業」となってしまうわけです。

一方で裁判所は、「校長らが労基法違反の状態を認識しながら長時間労働を続けさせた場合は、国賠法に基づく損害賠償責任を負う」という見解も示し、「原告の問題提起には意義がある。勤務時間の管理システムの整備や給特法を含めた給与体系の見直しなどを早急に進め、教育現場の勤務環境の改善を切に望む」と付言したと報じられています。

しかし、これで裁判所の責任を果たしたと言えるのでしょうか？そこまで問題があると認識しながら「ゼロ回答・門前払い」の判決を出すとは、おかしくはないでしょうか。ここで「残業代の支払い」を認めることで、国に対策に乗り出すことを求めるということがあってしかるべきではありませんか。

教育学者の内田良さんは、中学・高校の長時間労働の要因の一つである部活動について「誰がどのような時間で指導するのか制度設計がない」ということをかねてから指摘されています。部活動どころではなく「教育活動」そのものについても、準備と後処理の時間をどうするかについて制度設計を欠いています。先日、時間講師をしているという組合の先輩にあって話を聞

きましたが、「家庭科と理科を担当していて授業の準備や後片付けがあるから、受け持ちの授業時間の前に学校に行き、終わってから仕事をしている、もう大変！」とのことでした。時間講師に支払われる賃金は、受け持ちの授業時間の分だけです。授業には「準備と後処理」が必ず付いてくるのにも関わらず、賃金の対象とされていません。これは、正規の教員も同じことです。

百歩譲って「給特法のために残業代は支払わない」ということを認めたとしても、それをよいことに業務をどんどん増やしてきた文科省や教育委員会など教育行政の責任は、決して軽いものではないでしょう。

この判決をきっかけに、現場での論議が深まることを切に期待するものです。

## 「教員免許更新制廃止」について～警戒すべきことは何か～

元再任用部長 林 健

先月、中央教育審議会は『令和の日本型学校教育』を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて～審議まとめ（案）』を発表しました。これにより、長年にわたり教員の過重負担となっていた教員免許更新制は「廃止」となると報道されています。しかし、現段階では「廃止の方向性」が決まっただけで、廃止を実現するための「法律改正」は、まだまだ先のことです。文科省の発表によるスケジュール通りとしても、改正法案が国会に上程されるのは来年の通常国会であり、法律の成立・施行はその先ですから、更新制が「廃止」となるのは早くても2023年度からとも報じられています。従って、今年度と来年度、場合によっては再来年度に「更新手続きの期限」を迎える教員は、現状では「更新講習を受け更新手続」をしなくてはなりません。ニュースだけを見て安心し「手続きが未了」となった場合、免許が失効し同時に失職ということも起こりかねません。今年度を含めこの3年の間に「更新期限」を迎える教職員は、十分注意をする必要があります。

また法律改正にあたっては、この3年間に更新期限を迎える教員について、手続きにかかわらず免許の有効性を認める「救済措置」や「特例措置」等が認められるのか、また、既に大学で「10年の有期免許」を取得して教職に就いている教員について「無期限免許」への「切り替え」がどのような形で行われるかなど、「廃止」にあたっては、様々な問題点をクリアする必要があります。組合として要求をまとめるとともに、また、実際の手続き等の運用に当たる都教委とも交渉する必要があるでしょう。

さらに、まとめでは教員免許更新制は、ただ廃止されるのではなく「発展的解消」とされています。日教組で「働き方改革」問題に取り組んでこられた藤川伸治さんは、次のようにその問題点を指摘されています。

免許更新制廃止を喜ぶ現場の教職員の声は聞こえてきますが、今回のまとめを詳細に読むと、私は益々、現場の教員に対するソフトな管理が強化されると懸念しています。

そもそも、教員の研修は自発的、主体的であるのが大前提です。

今回示されたのは、教育委員会等が開催する研修について、教員が受けた研修記録を教育委員会・管理職等が管理すること。

次に、管理職は、研修記録や教員の人事評価をもとに、個々の教員に必要な研修を推奨することとしています。管理職との対話を通じて研修メニューから必要な研修を選ぶのです。

そして、必要な研修と管理職が判断したにも関わらず、主体的に研修を受けない教員に対しては、懲戒処分もあり得るといことです。

免許更新制がハードな教員管理とすれば、廃止後の仕組みはソフトな教員管理です。後者の方が、ジワジワと教員の自律性・主体性を奪うと私は考えます。

なぜ、このような仕組みをつくるのでしょうか？

それは、教員に任せておいても主体的には学ばない教員が多いという認識が政策立案当局に根強くあるからです。

目的は、例えば、藤川君が受講した研修履歴を校長先生がチェックし、その藤川君に必要な「資質・能力」の向上につながる研修を受けさせるためです。藤川君が「No」と言えば、職務命令を出せるので、無理やりでも研修を受けさせることができます。

この記事の最後に、文部科学省の高官は、「何もしない教員にとってはよりシビアな制度になるかもしれない」と話している、と書いてありました。

やれやれです。

新型コロナウイルス感染症対策、オンライン授業の実践などに懸命に働いている教職員は、新聞を読む十分な時間もないと思いますが、免許更新制度が廃止されるというニュースが大きく報じられている一方で、このような研修制度の設計が着々と進められていることに「恐れ」を感じます。

いかがでしょうか。組合としても十分検討し、失効・失職者を出さないようにすることはもちろん、未来に悔いを残さないように取り組むことが重要です。

藤川さんが強調しているようにそもそも、「教員の研修は自発的、主体的である」にもかかわらず、それが極めて困難な現状にあるのが今の学校現場ではないでしょうか。次から次へと新しいプロジェクトが下ろされて来て、教員は十分な準備の時間をかけて授業に臨むことができなくなっています。ましてや、現実の問題を深く掘り下げたり、もう少し長期的な視点で課題を考え自ら研究したりすることなど、夢のまた夢となっています。さらに言えば、教育委員会が考え設定する研修だけでは「教育の進歩」などありえないということです。そして、組合の研修こそ「教員の主体的な学び」の場であることを強調したい。この問題が報じられたことをきっかけとして、我々組合所属の教員から職場の仲間に積極的に声をかけ「制度改正の持つ危うさ」や「主体的な教員の学び」について、職場の教員と対話する機会が増えることを願ってやみません。