

<研究論文>学校における職員雇用の実態とその課題 ： 労働条件と非正規雇用問題

著者	眞弓（田中） 真秀
雑誌名	共生教育学研究
巻	6
ページ	31-46
発行年	2019-03-22
URL	http://hdl.handle.net/2241/00155034

学校における職員雇用の実態とその課題

—労働条件と非正規雇用問題—

眞 弓 (田 中) 眞 秀*

1. はじめに

本研究は、学校教育を担う人材の多様化に伴う教職員の雇用の実態について、労働条件や非正規雇用問題の視点から法的整理を行い、今後考え得る教職員の労働的課題について提起することが目的である。

現在、学校で働く教職員が多様化しつつある。教職員組織を一つ取っても校長・教頭といった管理職、主幹教諭・指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、学校事務職員等があり、その勤務形態は、教諭・講師・非常勤講師・特別非常勤等と多様である。また、現在では特別支援コーディネーター等の教育支援員、学校アドバイザー、心理や福祉に関する専門スタッフとしてスクールカウンセラー（以下、SC）、スクールソーシャルワーカー（以下、SSW）、スクールサポーター、学校支援地域コーディネーター等、これまでの教職員の「枠」とは異なる職も確立しつつある。また、『チームとしての学校の在り方と今後の改善方策について（答申）』では教育以外の専門スタッフとして、上記のSCやSSWに加え、部活動支援員（仮）等の学校への参画が示され、その雇用形態も常勤職員、非常勤職員と多様である。

このような実態の中で、学校という一つの組織として子どもを育成する中で、学校教育を担う人材の多様化に対して、学校マネジメント組織は従来の組織という枠組みからどのような変化をするのかという課題が生じてくるであろう。つまり、従来の学校組織認識では太刀打ちので

きない問題が生じる可能性がある。例えば、SSWやSC等が学校に関わる、または学校組織の一員となることによって、これまでの学校組織マネジメントの理論が通用するの否かという課題が生じる。これまでは、教員と学校事務職員を中心とした学校単位の組織マネジメントに軸が置かれていたが、現在は学校単位の組織も多職種が入ることにより変化が生じ、同時に共同実施等の学校単位組織を超えた組織マネジメントの視点も必要となる。

加えて、学校に関わる人材の非正規雇用が増加する中で、これまで考えられてきた労働条件が変化する過程で起こる課題は何かといった疑問が生じる。「チーム学校」として様々な職種の含まれる学校組織マネジメントを行う際、正規職員と非正規職員の職務内容について整理をしなければ、勤務条件の「格差」からモチベーションを保つことができず、組織そのものが崩壊する懸念もある。

そこで、教職員の正規職員と非正規職員の実態について、労働条件等の法律・制度を背景に、実際に自治体がどのような制度設計や条例を行っているのかについて概観し、加えて、労働条件における検討を行う。「チーム学校」や教職員と他職種との協働について考える上で、現状の職務内容や制度から検討を行うため、リサーチクエスションとして以下の2点について文献等をもとに検討を行った。

RQ1: 一般職における非正規雇用の労使関係や公務員（正規雇用／非正規雇用）の労働条件と比べ、学校における非正規雇用の労使関係や労働条件は厳しい環境にあるの否かを明らか

* 川崎医療福祉大学医療技術学部健康体育学科

にする。

RQ2：学校における非正規雇用／「専門職」の待遇や労使関係が既存の正規職員（教員／学校事務職員）の待遇や労使関係、または職務内容（職務の明確化／縮小化等）に影響を及ぼすのか否かを明らかにする。

これらのことを明らかにするため、以下の3点について検討を行った。①非正規雇用の労働条件、現在公務員の抱えている労働条件の課題について整理をする。②学校における非正規雇用／正規雇用の実態・労働条件について明らかにする。③学校における非正規雇用／正規雇用の待遇と労使関係について明らかにする。

2. 「非正規雇用」問題の検討

神林¹によると、近年の労働研究において、「非正規雇用」の定義については、①契約期間、②呼称、③労働時間の3点で示されている。また、非正規雇用の問題としては、①待遇格差（内部格差）、②非正規雇用が増えることによる質の確保が挙げられる。

（1）非正規雇用とは何か

神林によると、「派遣労働の問題と非正規雇用の問題は重なる部分は少なくないかもしれないが、同一ではない」²とあるように、非正規雇用といっても一概に言えず、日本の労働市場全体を把握できていないことに問題がある。日本の正規雇用の形態の特徴は「終身雇用」「年功賃金」「企業別組合」である。正規雇用と比較して、非正規雇用は、「終身雇用」や「年功賃金」はなされず、場合によっては「企業別組合」に参加できないこともある。

そもそも労働法規上は、正規職員と非正規職員の区別がない³。労働者は「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われるもの」（労働契約法（以下、労契法）2条他）という規定がある。また、公務員の場合、サービスの質の担保の観点から、「職員の任用を無期限のものとするのが法の建前である」⁴と解すべきであるとする主張もある。無期雇用契約と有期雇用契約には、労働契約上の違いがある。「雇止め」については解雇と異なり原則「自由」である。また、日本に

は「同一価値労働・同一賃金」や「均等待遇」の原則が十分に確立されておらず、正規職員と非正規職員が同一の職務内容を行っていたとしても賃金に差があることは容認されている。一方で、これに対して同一価値労働・同一賃金の主張が昨今では進んでおり、国会においても議論はなされている。

臨時・非常勤職員の任用⁵については、非正規労働者を巡る制度改正として「公務の場における非常勤職員を対象とした制度改正」として育児法・介護法・地方育休法の改正や民間労働法制における制度改正の動向への留意としてパートタイム労働法や労働契約法などがある。また、臨時・非常勤職員が増加する中で、「職務内容に照らし、特別職非常勤職員としての任用の妥当性が疑われる」ことや、「通勤費用、時間外勤務に対する報酬の支給についての誤解」があるといった課題がある。

（2）公務員における非正規雇用とその課題

現在、地方公務員の3分の1が非正規労働者である。「地方公務員の臨時・非常勤職員の現状」⁶としては、特別職非常勤職員（地方公務員法非適用）が22万人、一般職（地方公務員法適用）の臨時的任用職員が26万人、一般職非常勤職

表1 特別非常勤職員・臨時任用職員・非常勤職員の差異

	特別非常勤職員	一般職の臨時任用職員	一般非常勤職員
法の適用	地方公務員法非適用	地方公務員法適用	地方公務員法第17条（職員の職に欠員が生じた場合、任命権者は職員を任命）
人数	22万人	26万人	17万人
その他	特別職には守秘義務、政治的行為の制限等の公共の利益保持に必要な諸制約が課せられない	地公法（22条2項・5項）は緊急・臨時の業務で6か月以内の更新は1回限り（最長1年）（再度の任用はあり得る）	補助的業務を行い、任期は原則1年以内（再度の任用はあり得る）

総務省 HP をもとに筆者作成

員が 17 万人である（表 1 参照）。

地方公務員における臨時・非常勤職員数は平成 17 年度に 45.6 万人であったが、平成 28 年度には 64.5 万人と 10 年間で約 1.5 倍増加している。そのうち、教員・講師は約 9 万人、給食調理員は約 4 万に及ぶ。

国会における議論としては、非正規公務員の処遇改善への取り組みの必要性として総務省による助言が行われ、非常勤職員にも手当支給を可能とすることも視野に入れた議論がなされている⁷。

上記表 1 は、公務員における特別非常勤職員・臨時任用職員・非常勤職員の適用法等を示したものである。

上林⁸は、非正規公務員の拡大については①代替機能、②補充機能、③押しつけ機能があると説明している。①代替機能は、臨時教員や非正規の常勤的非常勤保育士、図書館職員等が顕著に表れているという。②補充型は、正規公務員だけで対応できず非正規公務員をもって補充するというものである。③押し付け型は、新たな公共サービスの需要に対し、最初から非正規雇用を配置することをさす。

このような非正規公務員についての課題としては、以下の 2 点が挙げられる。

1) 非正規公務員問題 1：給与基準が低い

山本⁹によると、非正規公務員の中には、時給が 1000 円以下、月給 10 万円台である者が 86% に及ぶという。中には、非正規雇用を自治体職員定数から除外し、物件費や報酬費とする場合もある。物件費や報酬費とする場合の問題として、正規職員と大差のない業務内容にもかかわらず、給料に「格差」が生じることである。これは「職務（職級）の原則」に反するのではないかとされている。加えて、「雇止め」の不安は、モチベーションの低下につながり、ひいては行政サービスの低下につながる。住民の福祉の増進をはかる（地方自治法第 1 条）ことを目的とした公務員が非正規雇用になることにより、本人の福祉がままならないといった懸念がある。同時に、非常勤職員が増加することにより、非常勤職員には職務上できることに限界がある場

合もあり、かえって常勤職員の負担が増加する可能性もある。

2) 非正規公務員問題 2：空白期間がある

公務員の臨時的任用（地公法 22 条 2 項）は、6 か月（再任）であり、空白の 1 日（空白の期間）が起こる可能性がある。これは、任命権者が期限を決定できることによる。ここでの課題としては、①給与水準に上限設定（1 級であること）があることと、②空白期間の勤務（3 月 31 日は任用外であるが勤務実態はある）が生じる可能性があることである。これは「任期の更新」と「再度の任用」は異なる概念になっていることから生じている。

2010 年には、非常勤職員のうち、1 日単位で契約を更新する「日日雇用職員」（人事院規則 15-4）を廃止し、任期付き雇用にする規制改革案が提出されている。このことにより、雇用中断による処遇の不統一が改善され、業務実態に即した処遇を徹底できることを目論んでいる。

①単なる事務補助職員も「特別職」で任用されると、地方公務員法非適用となり、特別職には守秘義務、政治的行為の制限等の公共の利益保持に必要な諸制約が課せられないこと（表 1 参照）、②採用方法が明確に定められていないため一般職非常勤職員としての任用が進まない（制度の趣旨に沿わない任用の実態）、③労働者の高い非常勤職員に期末手当が支給できない（国家公務員の勤職員は支給可能）ことが挙げ

表 2 公務員の常勤・非常勤の期限と関係法

常勤	正規任用	常勤 期限なし	地公法 17 条
		非常勤 原則 3 年以内	地公法 17 条
	再任用常勤	1 年 65 歳まで可能	地公法 28-41 条
	任期付きフルタイム	原則 3 年	任期付法 4 条
非常勤	再任用短時間勤務	1 年 65 歳まで可能	地公法 28 条 51
	任期付時間勤務	3 年	任期付 5 条
	臨時	半年 最長 1 年	地公法 22 条 (2 項 5 項)
	特別職	期限付き	地公法 3 条 3

山本 p51 参照、一部筆者修正

られている。

表2は、公務員の常勤と非常勤の期限と関係法について示したものである。一般職非常勤職員は補助的業務を行い、任期は原則1年以内(再任用はあり得る)、臨時的任用職員は緊急・臨時の業務で6か月以内の更新は1回限り(最長1年、再任用はあり得る)となる。

勤務時間はフルタイム又は短時間勤務、給与は地方自治法上、常勤の職員には給料と手当を、非常勤の職員には報酬と費用弁償を支給することとなっている(地方自治法203条の2、204条)。

特に任期については、「更新」や長期にわたって継続して勤務できるというような誤解を招かないようにしないといけないと総務省は通知している。

(3) 教職員における非正規雇用とその課題

学問的には、教員の有期任用についての批判的検討¹⁰として、三宅によって非正規教員の問題について、教育を受ける権利の補償、公務員法制度独自の視点での整理がなされている。

さて、教員数に占める非正規教員の割合は近年増加傾向にある。平成17年度時点では8.4万人と全体の12.3%であったが、平成23年度は11.2万人と16%の割合になっている¹¹。学校に関わる教職員の労働基準法の適用の有無については、職によって異なる(表3参照)。

表3 学校に係る教職員の労働基準法適用

	法律適用	法律適用されない
教員	32条(労働時間) 109条(記録保持)	37条(時間外等の割り増し賃金) 102条(監督官の司法警察権) 38条(裁量労働)等
教員以外の非現業職員(事務職員)	32条 109条	102条
現業職	32条 102条	14条(契約期間通知) 75条から88条 (災害補償)

Q&A p44 参照、一部筆者修正

表3は、学校に関わる教職員の労働基準法の適用の有無について示したものである。非正規雇用の教職員の採用については、「子どもの減少に備えての雇用調整、人件費の節約」¹²の意図がある。臨時的任用教員の任用の根拠は地方公務員法第22条¹³による。

出産に関する法的根拠は「女子教職員の出産に際しての補助教職員の確保に関する法律」、育児については「地方公務員法の育児休業等に関する法律」¹⁴により地公法22条は適用されない。臨時の職に関する場合又は任用候補者名簿がない場合においては、人事委員会の承認を得て、6月を超えない期間で臨時的任用を行うことができる。

公立義務教育諸学校において、非正規教職員の比率が高くなっている法制的要因は、①義務標準法や義務教育費国庫負担法などの教育条件整備法制における国の基準が弾力化したこと、②労働基準法改正により期間の定めのある労働契約が導入され地方公務員にも影響が及んだことが挙げられる。

金沢¹⁵によると、臨時的任用職員は、常勤職員と同じ職務内容と職責を負っている。給与は任用期間内で昇給せず、通勤手当・扶養手当・住居手当が支給されない。賃金決定の原則は専任教員と同様であるが、上限が都道府県によって定められており、常勤教員と異なり「頭打ち」となることが問題視されている。

表4は、教育職員の勤務条件とその権利を確立する内容¹⁶を示したものである。

地方公務員には労働基準法が全面的に適用されている。地方公務員である教育職員の勤務条

表4 教職員の勤務条件

労使関係	内容
使用者が労働者の対価として支払うもの	賃金、住宅(手当)、福利厚生、退職手当、年金
労働者が使用者に対して提供する労働力(質・量)、労働時間	労働密度、場所、職種、服務(職務上)
労働力を提供する環境	安全、衛生、公務災害等
その他待遇に関わりのある事項	表彰、服務(身分上)
労働関係の中断、変更、消滅に関する事項	昇任、降任、転任、懲戒、分限、対象などの事由

『新版 教職員の権利全書』をもとに筆者作成

件や労働基準法の適用の有無については、表3等に記載している。

今後の教員の給与問題については、教育労働の権利について「給特法」や「人確法」の成立過程時のような議論が十分になされないままに変更される可能性がある。実際に、法制度が整備された頃のように教職員組合も文部科学省と対立図式にはなく、教職員の給与は地方分権化の中で、自治体の裁量が強くなっている。今後は、教職員労働に関する裁判例や各自治体比較の中で教職の専門性と専門職性の観点で検証していく必要が残されている。教員の労働権の特徴としては、団結権・団体交渉権はあるが争議権がないことである。

昨今の「多忙化」との関係として、教員の「超過勤務」の実態がある。給特法制定時に、自発的勤務の「限定4項目」として、校外学習、修学旅行、職員会議、非常災害があげられていた。

また、勤務時間の割り振り（1週間あたり38時間45分）の権限は校長に委任されている（条例による）。校長に委任されている内容としては、①勤務日（1週間あたりの休日）、②勤務時間数、③始業と終業、④休憩時間がある。

2019年1月25日には、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」の答申が出された。この答申の中、「給特法」適用の教育職員に対するガイドラインが示され、勤務時間の上限の目安が示された。

このような現状の中で、非正規教員の問題点は何であろうか。

1) 非正規教員問題1：業務が報酬対象でない

非常勤教職員（地公法第3条・17条）の課題として、業務が報酬対象でないことがある。つまり、授業時間のみが報酬の対象となり、テスト作成や教材準備、その他打ち合わせを行ったとしても報酬の対象外となり、無給で働いている実態となる。また、生活に必要な手当での支給がなく、適切な費用弁償とはいえない。地公法22条・17条任用の臨時的任用¹⁷教員（いわゆる常勤講師）は、通常の教員と同様の手当や

年休などの権利を有しているが、実態としては自治体によって制度がまちまちであり、手当や年休制度が確立されていない場合もある。

2) 非正規教員問題2：空白期間がある

非正規公務員について空白期間が問題になることは上述の通りだが、臨時教員についても、1回の任用期間が6か月である。1回の更新により1年を超えないように4月2日から3月31日または4月1日から3月30日となる等の調整がなされて雇用されている。空白期間があることから、昇級や手当等の査定が十分に行われていない。また、年金や健康保険等の社会保険制度上、非正規教員が不利益を被るケースが生じている。

一方で、非正教員として「繰り返し採用」の実態があり、クラス担任やクラブ活動を行っているようなベテランの臨時教員も中には存在する。また、実際には担任として仕事を行う必要があり、空白期間に仕事をしたことがある教員も多くいる。任用期間については、代替教職員はクラス担任をしていた場合でも、任用期間が変更されその後任用がない場合は退職となる。つまり、臨時教職員には身分保障の適用がなされていない。

臨時教員の再任用の決定は3月28日前後である。基本手当は6月期の場合4月からの計算となり、実際に働いた分の手当が換算されていない。

3. 学校における非正規雇用／正規雇用の検討

昨今では、「チーム学校」として教職員以外の職員を含めた学校（組織マネジメント）の在り方が提示されているが、教員を含め様々な職制をもった職員の福利厚生等の労働条件が最低限担保できるのか、最低ラインを保つことができるのか課題となっている¹⁸。また、学校内に様々な任用規定ののっとりた教職員が存在することは、職務内容が異なる場合は、「別の職」として認識することは可能（容易）かもしれないが、同一職務にかかわらず処遇に差が生じること、また、労働条件が異なることにより「職員会議」等が機能せず、学校組織のマネジメント

が難しくなる可能性もある。

特に、今後は授業のみを行う教員や SC、SSW、特別支援教育支援員等専門のスタッフの任用が増加する予定である。その際に、非常勤講師の任用については地公法が適用されず労働基準法が適用がなされる場合がある。労基法によると年休等の権利はあるが、自治体によっては雇用保険料等が支払われない場合がある。また、公務員には再度任用を求める権利はない。(判例として、その分の保障がされたケースは存在する。)

(1) 非正規教員の労働条件の整理

全滋賀教職員組合によると¹⁹、臨時教職員には「昇給」という概念がなく、前年任用時に前歴計算をして給料が決定される。給料表は1級であり、常勤の臨時講師を1年勤めれば4号あがる計算になる。しかし、臨時講師には上位制限があり、(滋賀県の場合は73号である。これは大卒の場合、経験12年で)頭打ちになることを意味する。加えて、学校臨時事務・栄養職員は臨時講師よりも上位制限が低く、司書においては、経験は考慮されない現状がある。

(2) 教員職についての検討(職のありかた・様々な権利)

教員の職の在り方については、これまでも議論がなされてきた。労働時間制(労基法32条)、労使協定(労基法36条)、時間外・休日の割増賃金(労基法37条)については適用が認められていたが、校長に超勤命令を発令しないように指導が行われていた。実態として超過勤務が行われていることから、1960年代には超勤裁判が行われた。このことにより、文部省は超勤裁判の結果、超勤が認められている実態をふまえ、超過勤務手当分の予算を計上したが、自民党文教部会の「教師は労働者ではなく、聖職者である」、ゆえに教師に超過勤務という考え方はそぐわないと反対に合い、結果、「国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法(給特法)」が成立²⁰され、労基法37条は適用除外となった。

公立義務教育諸学校において、非正規教職員の比率が高くなった法制的背景には教育条件整備である義務標準法が2001年、義務教育費国庫負担法が2006年に改正されたことにある。また、労働基準法改正により、期間の定めのある労働契約が導入され、地方公務員が想定している1年間を超える臨時的な任用が可能になったこともある²¹。特に、義務標準法の改正の中で、17条に短時間勤務職員などへの定数の換算が可能となったこと、再任用短時間勤務職員や非常勤講師の任用が国庫負担の対象となる定数を分割して行えることが促進につながった。また、少人数授業や選択教科を加えたことで、特定の教科のみを受け持つ教員が増加することとなった。

2005年から2008年にかけて、約3割が非正規職員に置き換わったことの背景に2001年の「定数崩し」や2004年の総額裁量制の導入があると考えられる。実際に、教員・講師・保育士、技能労務員、給食調理員の非正規職員化がなされ、中には民間委託が進んでいる。2001年の定数崩しは、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ったことによる。つまり、1人分の人件費を用いて何人かの再任用・非常勤の時間給の教員を任用することが可能となった。特に、非常勤の臨時教員には扶養手当や住居手当もなく、時間換算された報酬と通勤手当である費用弁償が支払われている。これは、財政上「合理的」とみるとみなすことができる。

2004年実施の総額裁量制は、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拡大したが、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となった。

加えて、義務標準法の標準定数には、学校規模(学級数)の基礎定数の他に、配当数や配当先を目的で決めることが出来る国庫加配定数がある。

このような実態により、教職員の非正規雇用

化が推進された。

(3) 学校における非正規雇用／正規雇用の実態・労働条件

学校教育に関わる職の名称は、自治体によって異なり、その賃金についても謝礼・賃金・委託料・報酬費等に分けられる。特に、給与として支払われていない特別職員（≒公務員の兼業禁止が適用されない）は「職員期末手当」がなく、不安定な身分である。この場合、正規職員の3分の1程度の収入となる。

学校用務員²²の件数費は市町村負担である。地方交付税の算定基礎には各学校1名とされている。近年では、学校用務員の民間委託化（≒アウトソーシング）が行われている。民間委託された場合、厳密なことを言うと校長・教頭の指揮命令を受けることが出来ず、指揮命令を受けることは「違法」と解釈されるとの議論がなされている。

以下の表5は、教員任用の法的根拠について示したものである。非正規教員については、臨時的任用が多い。

非正規雇用を行わなければ、学校の教育力が担保できない実態がある。特に、教育困難校や山間部の勤務困難な地域へは、定員上の欠員が生じ臨時教員が任用される場合がある。一方で臨時講師が不足している現状がある²³。特別支援学校で臨任講師が足りていない状況については、育産休を取得する教員が増えていることが要因と考えられている。また、全日本教職員組合の結果として、「23都道府県と3政令指定都

表5 教員任用の法的根拠²⁴

正規教員	常勤講師 (臨時的任用)	常勤講師 (期限付任用)	非常勤講師
地公法17条1項。地公法、教特法等に規律。	地公法22条2項。地公法、教特法等に規律。	地公法17条1項。地公法、教特法等に規律。	地公法3条3項3号。原則地公法の適用はなく、労働基準法が適用される。

筆者作成

市で計667件の教職員の未配置」があったことが示されている²⁵。未配置には、適切な人材が見つからない場合があり、未配置のあった学校では校内の他の教員や非常勤講師が授業を担当しているケースが高い。このように、定員数が埋まらない実態については、教員採用試験の結果からも顕著であり、自治体によっては、1名から2名の欠員が生じている場合もある。潮木による²⁶教員の需給については、公立小学校教員に対する需要がマイナスに転じたことにより、採用増が行われている。

2020年度施行の地方公務員法の改正に伴い、職務内容や勤務体系を明確に定めた「会計年度任用職員」という区分が創設された。この改正により、期末手当が支給されなかった教員にも期末手当の支払いが可能となる²⁷。

表6は、日本の学校における教職員の人事について示したものである。専門性（ライセンスの有無）で分けた場合、非正規雇用のライセンスを持たない職が増えている実態がわかる。学校事務支援員は、教員の労働負担を減らす役割がある。この背景には、保護者や地域住民がボランティアで事務を手伝う場合、テストの採点や児童の住所等、守秘義務を要する書類を扱う仕事には踏み込めない実態があった。「準公務員」として教員免許をもたない学校事務支援員

表6 日本の学校における教職員の人事

	正規雇用	非正規雇用
専門性 (ライセンス有)	校長・副校長・教頭 教諭(正規職員)、 養護教諭、 栄養教諭 講師(常勤)	講師(非常勤講師) SC SSW 校医・歯科医・薬剤師
非専門 (ライセンス無)	学校事務職員(正規採用)	教育支援員 臨時事務 投稿支援員 教師業務アシスタント アシスタント ALT 学校アドバイザー 学校支援地域コーディネーター スクールサポーター 部活動指導員 学習サポーター

〇県Y町・S市における小中学校の学校要覧をもとに筆者作成

を入れることで間接的に教育の質の向上につながっている²⁸。また、学校と地域と家庭との調整を行う「統括コーディネーター／学校支援地域コーディネーター」を置いている場合もある。

次に、表7は、講師を学校内でどのように配置しているのかについて示したものである。期限付きの講師は、正規教員の代替講師または定数内講師としての位置づけであり、非常勤講師は、少人数や特別支援、生徒指導などの課題に対応する形での配置または、正規教員の妊娠や初任研の代替としての位置づけ、専科教員としての位置づけがある。

これについては、担任概念の変更ということもあり、小学校においても教科で人を組み替えるなどの可能性としての活用がある。教育委員会としては、教員定数が必要数確保されているとするが、一方で病気休職や産休・育休等で急に教員が必要となる場合、非正規教員を充てている実態がある²⁹。

表7 講師の種類

	期限付き講師	非常勤講師
教諭、養護教諭、養護事務、栄養士、職員等	ア. 産前産後休暇教員の代替	ア. 専科教員 イ. 少人数特別支援
	イ. 育児休業教員の代替	エ. 児童生徒支援 オ. 教科複式解消
	ウ. 病欠休暇教員の代替	カ. 免許外教科担任解消 キ. 兼務支援
	エ. 介護休暇教員の代替	ク. 生徒指導 ケ. 弾力化—35人
	オ. 長期研修教員の代替	コ. その他 妊娠代替（体育の代替教員） 初任研後補充 不登校対策
カ. 定数内講師		

〇県の講師募集をもとに筆者作成

(4) 学校における非正規雇用の実態（実際の任用状況、複数の自治体の比較）

次に、学校における非正規雇用の実態について、複数の自治体の任用実態について整理した。

1) 臨時給食調理員の任用実態（表8参照）

例えば、岡山市教育委員会臨時給食調理員の募集要項によると、日給 6930 円であることから時給 894 円と計算できる³⁰。諸手当はなく、

社会保険（健康保険・厚生年金・雇用保険）は支払われる。一方、東広島市は日給 7100 円である。

表8 給食調理員の任用実態例

	日給	時給	諸手当	保険	その他
岡山市	6930 円	894 円	なし	健康保険・厚生年金・雇用保険	月給 154430 円
東広島市 ³¹	日給 7100 円		無料駐車場 通勤費用上限あり	社会保険、雇用保険、厚生年金、労災	7時45分から16時30分勤務

HPの資料をもとに筆者作成

2) SCの任用実態（表9参照）

SCの任用実態は表9にあるとおりである。

表9 SCの任用実態例

	時間	報酬費など	諸手当	保険	その他
千葉県	202 時間 (小学校は 101 時間)	SC 資格 5000 円 —5800 円 SC 資格 なし 3500 円	交通費は実費相当		単年度雇用 複数校勤務は 2 年目以降
北九州市	8 時 30 分—17 時 (休憩 60 分、1 日 7.5 時間) 週 4 日	月額 249100 円	有給 有交通費 900 円 期末勤勉手当	厚生年金・健康保険・雇用保険	委嘱期間 5 年 臨床心理士資格要件 年次休暇 10 日

HPの資料をもとに筆者作成

千葉県教育委員会³²の平成 30 年度の SC の募集要項によると、「児童生徒や保護者、教職員に対し、専門的な知識・経験に基づいて、適切に相談に応じることができる」人材として、①臨床心理士の資格、②精神科医、③児童生徒の臨

床経験に関して高度に専門的な知識及び経験を有し、学校教育法第1条に規定する大学の学長、副学長、教授、准教授、講師（常勤勤務をする方に限る）又は助教の職にある方又はあった方、④大学院研究科において、心理学を専攻する博士課程前期又は修士課程を修了した後1年以上の臨床経験を有する方等を対象に320名を募集している。

北九州市のSCの勤務条件³³については、委嘱機関の上限が5年、所定時間外労働在り、有給（忌引き・子の看護・夏季休暇）がある。資格要件は臨床心理士である。期末勤勉手当は（冬季1.225か月、夏季1.05か月）、厚生年金・健康保険・雇用保険もある。

SCの勤務状況については自治体によって差がある。中学校は全校配置されていても小学校では配置されない場合もある。資格についても臨床心理士の資格を必要とする場合と準ずる資

格者を任用している場合がある。

3) SSWの任用実態（表10参照）

千葉県教育委員会においてSSW³⁶は、社会福祉士又は精神保健福祉士の資格を有する者、学校教育及び社会福祉に関して専門的な知識や技術を有し、過去に教育や福祉の分野で活動経験の実績がある者として、採用見込み数は予算編成によって決定されている。社会福祉士の場合年間1,900,500円、準ずる者の場合1,086,000円となる。

SSWの雇用については非常勤職員の場合と単年度雇用の場合もあり、勤務実態についても自治体ごとによる差が生じている。

4) 学校用務員の任用実態（表11参照）

横浜市教育委員会³⁷において、市内全体で60人程度の学校用務員の募集をしている。業務は、校舎の清掃等の環境整備、学校敷地内の環境整備（樹木の手入れ等）、ごみの処理、学校施設・設備、工具などの修繕で、地方公務員法第16条の欠格事項³⁸に該当する場合は受験できない。

表10 SSWの任用実態例

	時間	時給	諸手当	保険	その他
千葉県	年間543時間（週2日、1日7時間45分以内）	社会福祉士・精神保健福祉士：3500円 準ずるもの：2000円			単年度雇用
さいたま市 ³⁴	1週間5日、1日当たり5時間45分（1週間当たり29時間以内）	社会福祉士・精神保健福祉士：月月230,000円 その他：216,000円	年次有給休暇・特別休暇あり	健康保険・厚生年金保険・雇用保険	非常勤職員1年以内
静岡県 ³⁵	1日6時間以内、週当たり29時間以内 勤務時間の割り振り義務教育課長		有給休暇 静岡県人事委員会規則地方公務員法第30条から第37条規定		会計年度内において必要期間一再用できる

HPの資料をもとに筆者作成

表11 学校用務員の任用実態例

	時間	報酬	諸手当	保険	その他
横浜市	週5日間、8時～15時勤務	月額167,100円	期末手当相当分	厚生年金、全国健康保険協会、雇用保険	1年雇用期間：4回更新 65歳まで勤務 年次休暇16日 夏季休5日
海老名市	月曜から金曜7時から17時までの7時間	時給980円		健康保険・厚生年金・雇用保険	1年間の雇用
市川市 ³⁹	月曜から金曜8時15分から16時（休憩45分、週35時間）	時給990円～	交通費実費	厚生年金、健康保険、雇用保険	非常勤職員

HPの資料をもとに筆者作成

勤務成績が良好な場合は、1年の雇用期間が4回更新、65歳まで勤務できる。で交通費相当分が支払われる。厚生年金、全国健康保険協会、雇用保険に加入し、労働災害は「労働者災害補償保険法」により補償される。期末手当相当分は市の規定により支給される。

海老名市の教育委員会⁴⁰では、学校用務員として清掃業務、来訪者への湯茶接待を業務として募集をしている。雇用期間は1年間で雇用条件により健康保険・厚生年金・雇用保険が適用される。

5) 部活動指導員の任用実態 (表12参照)

福岡市⁴¹では、指導するスポーツや文化活動等に係る専門的な知識技能のみならず学校教育に関する十分な理解を有する者として、部活動指導員(非常勤嘱託員)73名(中学校69校、高等学校4校)を募集している。職務内容は実技指導の他、安全及び事故防止の指導、学校外の活動(大会引率・監督)、用具施設の点検・管

理、保護者との調整、指導計画の作成、生徒指導に関わる対応、事故が発生した場合の現場対応がある。週当たりの勤務は配置校により異なるが2日～3日、時間は午前7時30分～午後7時30分まで間の学校長が定める時間の中で設定される。

大阪市教育委員会⁴³では、登録日の属する年度を含む3年間、人数制限なしで運動部と吹奏楽部に係る専門的な知識・技能に加え、学校教育に関する十分な理解を有する者で20歳以上(学生除く)を対象としている。また、学校現場に勤務している非常勤職員(非常勤嘱託職員、非常勤講師)、教員免許を取得しており該当する種目における指導実績を有す、認定する指導者資格を有し指導実績を有する、種目などの経験を持ち、児童生徒への指導実績がある地域等の人材で、該当する団体の代表から部活動指導員として適格であると推薦された者のいずれかでなければならない。

部活動指導員については、現状の雇用で勤務する人材がいないことから、人材の確保が問題となっている。

上記のことからわかることとして、「同一労働・同一賃金の原則」は成立しないのではないかということである。同じ職種とはいえ、任用方法や諸手当や保険については自治体の差がある。また、通勤費用相当が支給されているが、複数校兼務等の実態に即した支払いができていない。休暇等の労働条件については、正規職員と非正規職員とは大きな違いがある。

また、SSWの設置については内閣府の「子どもの貧困対策に関する大綱」(平成26年8月)の中で学校をプラットフォームとする上で、より配置の推進を行っている。国の補助事業で配置されているSSW数は平成28年度で約3000人、平成31年度までに中学校に配置(約1万人)とすることを目標としている。しかし、SSWに関して必要性を感じながらも、「勤務日数が限られている」ことにより柔軟な対応がしにくいこと、「人材の確保」が難しいことが文科省の調査より明らかになっている。

表12 部活動指導員の任用実態例

	時間	報酬	諸手当	保険	その他
福岡市	1年間 140日 (280時間)平日は2時間、学校休業日は4時間	日額 2890円(4時間の場合) は5780円)	賞与はなし 交通費相当は 900円	スポーツ安全 保険加入	年次有給休暇 が5日
大阪市	週あたり12時間以内 1日2時間以内 平日4日以内、 土日は1日(4時間)	1時間あたり 2500円			年次有給休暇 はある
摂津市 ⁴²	週あたり6時間、年間 198時間	時給 1500円	交通費別途支給	雇用保険、労災保険 健康保険と厚生年金 保険はなし	勤務日・勤務時間は校長が定める 非常勤職員(一般職)

HPの資料をもとに筆者作成

4. 学校における非正規雇用／正規雇用の待遇と労使関係

(1) 今日の課題

非正規の「臨時的教員」の待遇に対して、長野県教育委員会が2018年度から解雇から再雇用までの間の日数を短縮し、待遇改善を図る方針をもった。県教委と長野県教職員組合の交渉の結果、長野県教組によると、正規・非正規の教員の間では約30年間の生涯賃金を比較すると、約6000万円の差が生じる。理由は、正規教員の63%の25万8200円が非正規教員の月額給料の上限(30歳で頭打ち)となることによる。しかし、非正規教員の中にも学級担任や教育実習生の指導、部活動の顧問と正規教員と変わらない仕事をしている場合もある。

総務省は、臨時的教員(常勤講師)に対して、市町村等の事務的補助職員ら非正規雇用64万人について実態調査を行うように全国の自治体に指示をした。非正規1人の給与額や業務内容に踏み込んだ調査は初めてとなる。背景には、正規と非正規の格差是正と2017年5月の地方公務員法の改訂がある。空白期間の問題や2020年施行の改正法で職務内容や勤務体系を明確に定めた「会計年度任用職員」を創設、ボーナス支払いも可能となる。また、非正規教員に対して、38都県が内規で上限を設けていることに対して、総務省は「地方公務員法の原則に反する」と解消を示した(職務給の原則への対応)。

非正規労働者の問題点として、「同一労働同一賃金」の原則があるにもかかわらず、同等の対価が支払われていないことにある。しかし、実際には、非正規教員に対して、正規教員と同様のクラス担任を受け持つ等、臨時教員の職務上の差異が見られないにもかかわらず、正規教員の6割程度の給与しか支払われていない現実がある。同時に、非常勤教員の場合、報酬の対応となるのは授業時間のみであり、テスト作成や採点、教職員との打ち合わせについては報酬対象となっていない。

学校に関わる職の問題として教員の専門職性の議論が再度必要となる。勤務形態、給与、資格要件等は市町村裁量であることから、財政的

状況等に左右される。つまり、質の保証が必要となり県費負担教職員制度と広域的な人事システムが担ってきた標準化機能が歪められる可能性がある。

加えて、臨時の教職員の待遇について、都道府県毎に差があるのは、労働組合の如何にも関わる。

日教組の説明資料⁴⁴によると、「空白期間」を置くことによる課題として、在職期間が80%となること、正規職員と比して6割水準の賃金となることを挙げている。特に、臨時教職員(地公法22条)は、正規教職員と同様の学級担任や主任、部活動指導等の職務を行っている。それにもかかわらず、社会保険の組合員資格は、月末の在職状況で決定されるため「空白の期間」のために、1か月分個人手続きの国民健康保険に加入していたケースもある(この点については改善された)。また、年度末の「空白の期間」に1割の臨時教員・非常勤講師が働いている実態もあり、「不払い労働」として労働基準法違反にあたる。また、空白の期間があることで、短時間労働者への被用者保険が適用されず(勤務期間が1年以上の見込み)、「従業員が501人以上」とならない自治体では、採用の臨時教職員等が適用されない。このように、教員として児童・生徒に関わる等の職務に差異はないが、労働条件(特に、給与、福利厚生(休暇など)面)においては、「差」があり、場合によっては「生活」を困難にする場合もある。非正規教員にとっては、教員採用試験の勉強を行いながら、責任だけがあり、不安定な身分で働いている。同時に、子どもや保護者にとっては正規教員・非正規教員の区別はなく、同じ責任や役割が期待されている。教員の業務改善については、給食指導等を外部ボランティアの活用を得る等、教職員だけでなくボランティアの参加も呼びかけられている。

(2) 教職員評価と賃金制度

教職員評価と給与政策を結び付けている自治体もある⁴⁵。また、最近では大阪市の吉村市長が全国学力・学習状況調査の結果を校長・教員

のボーナスや学校予算に反映させる方針を打ち出している。このような実態のもと、学校に関わる教職員の勤務条件を考える必要がある。

5. まとめと展望

(1) まとめ

今回は以下の結果と展望が明らかとなった。

RQ1: 一般的な非正規雇用の労使関係や公務員(正規雇用/非正規雇用)の労働条件と比べ、学校における非正規雇用の労使関係や労働条件が厳しい環境にあるのかを明らかにする。

この点については、学校においても、様々な職の在り方が模索される時代である。日本型システムであった年功序列・終身雇用といった考え方が根本から変化する非正規雇用や業績に沿った形の賃金の方針が、一般職から派生して、公務員や学校における教職員にも適用されつつある時代である。非正規雇用については公務員や一般職と比較して、学校における非正規雇用の労使関係や労働条件が厳しい環境に置かれているといった実態はなかったが、非正規労働者としての課題は残されている。

今後の課題としては、低水準の給与体系への保障問題があげられる。非正規教員だけでなく、様々な学校に関わる職として、その職だけで生活が成立できる場合と生活が成り立たない実態があった。「職」として考えていく際には、生活を保障できるだけの給与水準と労働環境が必要となる。一方で、非正規雇用によって、正規雇用と比較すると自由な時間が確保され、仕事とプライベートを分けることがメリットとして考えている人も存在する。様々な職の在り方について、多様性に応じたかつ生活水準を維持した方策が必要となる。

学校における非正規雇用については、社会の変化に逆らわず増加傾向にある実態がわかった。

RQ2: 学校における非正規雇用・‘専門職’の待遇や労使関係が既存(正規)職員(教員/事務職員)の待遇や労使関係、職務内容(職務の明確化/縮小化等)に影響を及ぼすのか否か。

この点については、チーム学校の理論に加え

て、「働き方改革」の考えのもと、教員の職務内容は今まで以上に明確化される。教員の職務内容については、明確化・縮小化の方向に進んでいる。(文科省答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」より)学校に関わる人材「数」に加え、「質」も学校教育の質保証を担保していると仮定すると、学校の特徴やニーズに合わせた人材配置が可能になるのかが重要である。つまり、ただ単に「人を増やせば良い」という問題ではない。加えて、正規教職員の穴埋めとしての非正規教職員という位置づけではなく、非正規教員は地方公務員の削減計画を実施できるメリットとしてだけでなく、非正規教員の質保証と待遇改善が必要となる。

また、正規教員だけではカバーができないため、臨時免許でしのいでいる場合がある。臨時免許の交付数についても自治体毎にバラつきがあり、中には教員免許を持たない人に臨時免許が交付される場合もある。

非正規雇用や専門職により、既存の教職員の職務内容には、少なくとも影響を及ぼしていた。しかし、正規教員の待遇や労使関係そのものに対して、非正規雇用が関与するということはほとんど見あらなかった。このことについては、正規教職員の待遇は法律で明記されていることによると考えられる。

(2) 今後の展望

非正規雇用(この場合は、非常勤講師・講師といった教員と同様の職や教員の職を担保する人材を指す)の人数を増加することは、「質の高い」「教育効果の高い」教育が可能なのか。この点については、教育の効果として、①学力の指標(全国学力学習状況調査の結果を経年比較・自治体間比較)、②不登校やいじめ問題の発生率と改善率等と検証することで明らかになると考えられる。

最後に、職の多様化と非正規雇用の在り方について、3つの視点からまとめたものが表13である。

表 13 職の多様化と非正規雇用の功罪

	メリット	デメリット
個人(教職員)	多くの人材が「職」につける教育現場に関わることができる	1つの「職」としての確立が難しい。(低水準な給与所得) →その「職」だけで生きていけるのか一掛け持ちしなければならない(処遇に関する課題)
制度/政策	費用(コスト)が少なく人が雇える	労働保障・雇用問題については言及しきれていない
学校組織	多くの人材で仕事分担ができる 一子どもにかかわる大人の数の増加	1人1人のつながりが重要となる 一話し合いが難しい 一調整機能を担う人材(正規職員)の負担

筆者作成

研究により残された課題とその検証方法について示す。

課題1：学校における非正規雇用の実態（職務内容と労働条件）について、自治体間（都道府県/市町村）「格差」が生じているのか否かを明らかにする。

課題2：学校における非正規雇用「専門職」待遇と労使関係が既存（正規）職員（教員/事務職員）の職務内容や待遇に変化（職務の明確化/縮小化）を生じさせるか否かを引き続き検討する。

課題3：学校における非正規雇用者の労働条件が妥当であるか否かを検討する。

課題4：SSW や SC 等が学校に入る（一員となる）ことによって、これまでの学校組織マネジメントの理論が通用するのか否かを明らかにする。

課題5：多職種による学校組織における校長のスキル/リーダーシップはどのように変化するか否かを明らかにする。

課題6：組織の大きさや形態に多様性が見られる場合、誰が主体となるのかを明らかにする。一拠点校校長、教育委員会、地域運営協議会等が主体となる際の要因を明らかにする。

上記の点を明らかにすることで、学校に関わる職の在り方が網羅的に把握できる。

[付記]

本発表は、平成 27 年～30 年度科学研究費基盤研究 C 『他職種構成による効果的な教育マネジメント・システム開発に関する国際比較研究』（研究代表者：木岡一明）の一環であり、共同研究者は（臼井智美・織田泰幸・加藤崇英・川口有美子・雲尾周・末松裕基・照屋翔大・野村ゆかり）である。

[注記]

- 1 神林（2017）『正規の世界・非正規の世界—現代日本労働経済学の基本』慶応義塾大学出版会、p155—p157 参照。
- 2 神林（2017）上掲、p3 参照。
- 3 全労連・労働者教育協会（2015）『労働者の権利と労働法・社会保障』学習友の社に詳述がある。
- 4 山形県人事委員会事件（昭和 38 年 4 月 2 日判決）を参照。
- 5 資料 1 「臨時・非常勤職員の任用等について（新たな通知の背景とポイント）」平成 26 年 7 月公務員部
http://www.soumu.go.jp/main_content/000302196.pdf（2018 年 10 月 7 日最終閲覧）
- 6 総務省：地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付き職員の任用等の在り方に関する研究会「報告書」（2016 年 12 月 27 日最終閲覧）
http://www.soumu.go.jp/main_content/000456616.pdf 参照。（2018 年 10 月 9 日最終閲覧）
- 7 前掲、資料 1 「臨時・非常勤職員の任用等について（新たな通知の背景とポイント）」
- 8 上林陽治（2013）『非正規公務員という問題—問われる公共サービスの在り方』岩波書店 p41 参照。
- 9 山本正憲（2013）「地方公務員給与の水準」高寄昇三・山本正憲『地方公務員給与は高いのか—非正規職員の正規化をめざして』公人の友社、p51
- 10 三宅愛未「教員の有期任用についての批判的検討—公立義務教育諸学校および高等学校の場合を中心に—」『法学研究』No15、pp99—115
- 11 「非正規教員の任用状況について」（2018 年 10 月 9 日最終閲覧）
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/s-hotou/084/shiryo/_icsFiles/afieldfile/2012/06/2

8/1322908_2.pdf

12 読売(東京)新聞朝刊 2017年6月27日(火)

13 地方公務員員法 22条には条件附採用及び臨時的任用について書かれている。臨時的任用又は非常勤職員の任用の場合を除き、職員の採用は、すべて条件附のものとし、その職員がその職において六月を勤務し、その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。この場合において、人事委員会は、条件附採用の期間を一年に至るまで延長することができる。

14 育児短時間勤務職員については、1週間当たり38時間45分である正規の勤務時間うちの一部について職務専念義務を免除するものではなく、割り振られる正規の勤務時間そのものが短い。俸給月額も勤務しない部分について減額にするのではなく、割り振られる勤務時間に応じて時間割をして計算する。(給与法令研究会(昭和46年)『俸給関係質疑応答集』学陽書房)

15 金沢信之(2009)「第3回 臨時的任用教職員」<http://www.edukana.com/kenkyu/nezasu/no44/hiseiki.htm> (2018年10月9日最終閲覧)

財団法人・神奈川県高等学校教育会館教育研究所『ねざす』No44

16 日本教職員編(1989)『新版 教職員の権利全書』労働旬報社。

17 村山晃・全日本教職員組合弁護団編(2012)『教職員の権利ハンドブック』旬報社に詳述。

18 公務員の非正規雇用の実態は、早川征一郎・松尾孝一(2012)『国・地方自治体の非正規職員』旬報社、上林陽治(2013)『非正規公務員という問題』岩波書店、上林陽治(2015)『非正規公務員の現在—深化する格差』日本評論社、布施哲也(2008)『官製ワーキングプア—自治体の非正規雇用と民間委託』七つ森書房、高寄昇三・山本正憲(2013)『地方公務員給与は高いのか—非正規職員の正規化をめざして』公人の友社、遠藤公嗣(2013)『同一価値労働で同一賃金を目指す職務評価—官製ワーキングプアの解消』旬報社、神林龍(2017)『正規の世界・非正規の世界—現代日本労働経済学の基本』慶応義塾大学出版会株式会社等に挙げられている。

19 全滋賀教職員組合 <https://zkshiga.jp/wages/extraordinary> (2018年9月5日最終閲覧)

20 給特法の成立過程については、これまでも議論がなされてきたが、日本教育学会発表(2018)丸山和昭・荒井英治郎・田中真秀「給特法の成立過程と日教組」に詳細がある。

21 詳細は、橋口幽美(2014)「義務教育諸学校における教職員の非正規化について」日本教育学会編『教育法の現代的争点』法律文化社にある。

22 学校基本調査や自治労調査等参照。

23 北日本新聞朝刊 2018年6月17日(日)

24 村山晃・全日本教職員組合弁護団(2012)『教職員の権利ハンドブック』旬報社

25 長崎新聞朝刊 2018年8月7日(火)や伊勢新聞朝刊 2018年7月2日(月)

26 潮木守一「改訂版 教員需要の将来推計—平成19年度学校教員統計調査をベースとする」

<http://rihejoho.hiroshima-u.ac.jp/pdf/ron/41/101548.pdf> (2018年10月9日最終閲覧)

27 読売(東京)新聞朝刊 2017年10月13日(金)

28 下野新聞朝刊 2017年6月23日(金)

29 北海道新聞朝刊 2017年10月19日(木)

30 8時30分~17時15分勤務なので、1時間の休憩を鑑みて7時間45分で計算している。また、月額計算は1月あたり21日計算としている。参考として岡山県の最低賃金は757円である。

31 東広島市 HP

<http://www.city.higashihiroshima.lg.jp/boshu/17620.html> (2018年10月9日最終閲覧)

32 千葉県教育委員会(平成29年10月)「平成30年度千葉県スクールカウンセラーの募集について」

<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/shidou/boshu-schoolcounselor.html> (2018年10月9日最終閲覧)

33 北九州市

http://fscpc.com/news/download/2017/23_sc_kitakyushu_guide_2.pdf (2018年10月9日最終閲覧)

34 さいたま市スクールソーシャルワーカー 募集要項

http://www.city.saitama.jp/006/001/001/003/p049951_d/fil/SSWyoukou.pdf (2018年10月9日最終閲覧)

35 平成30年度静岡県スクールソーシャルワーカーの登録募集

<http://www.pref.shizuoka.jp/kyouiku/kk-060/school-socialworker.html> (2018年10月9日最終閲覧)

36 千葉県教育委員会

<https://www.pref.chiba.lg.jp/kyouiku/shidou/boshu-schoolsocialworker.html> (2018年10月9日最終閲覧)

37 横浜市教育委員会「平成29年度実横浜市学校

技能嘱託員（学校用務員）募集案内」

<http://www.city.yokohama.lg.jp/kyoiku/saiyou/other/pdf/h26-bosyuannai.pdf> (2018年10月9日最終閲覧)

³⁸ 成年被後見人、禁錮刑以上、横浜市の職員として懲戒処分を受けてから2年以内、政府を暴力で破壊する。

³⁹ 市川市 HP

<http://www.city.ichikawa.lg.jp/edu18/1111000041.html> (2018年10月9日最終閲覧)

⁴⁰ 海老名市教育委員会

<http://www.city.ebina.kanagawa.jp/guide/kyoiku/iinkai/1006319.html> (2018年10月9日最終閲覧)

⁴¹ 平成30年度部活動指導員募集要項

http://www.fuku-c.ed.jp/schoolhp/jhyusen/bukatudou_shidoiin_bosyu/bukatsudousidouinn_boshuuyoukou.pdf (2018年10月9日最終閲覧)

⁴² 「摂津市立中学校部活動指導員 募集要項」

<http://www.city.settsu.osaka.jp/material/files/group/22/bosyu.pdf> (2018年10月9日最終閲覧)

⁴³ 「大阪市立学校部活動支援人材バンク（部活動指導員）」登録者募集要項

<http://www.city.osaka.lg.jp/kyoiku/cmsfiles/contents/0000424/424148/jinzaibank-bosyuuyoukou.pdf> (2018年10月9日最終閲覧)

⁴⁴ 総務省 HP 地方公務員の臨時・非常勤職員及び任期付職員の任用等の在り方に関する研究会（第5回）説明資料（日教組）

http://www.soumu.go.jp/main_sosiki/kenkyu/chihoukoumuin_ninyou/05.html (2019年3月5日最終閲覧)

⁴⁵ 眞弓（田中）真秀（2017）「地方分権改革後の教職員給与政策の実態－教員評価システムの連動と教職員組合の交渉過程」日本教育行政学会

Actual Condition of Employment of Staff at Schools and Their Tasks: Working Conditions and Irregular Employment Problems

Maho (TANAKA)MAYUMI

The purpose of this research is to pay attention to diverse human resources employed at schools, to legally arrange from the viewpoints of working conditions and irregular employment issues, and to periodically carry out labor issues of faculty and staff in future. Current schools include not only teachers but also educational support staff, school advisors, school counselors specializing in psychology and welfare, and school social workers. Teachers' working styles are diverse with teachers, lecturers and part-time lecturers. Current schools are faculty and staff with different forms of employment as one organization involved in the growth of children. So I cited 2 points as research question. The first point is whether labor-management relations of general non-regular employment are more severe than current labor conditions of civil servants, and working conditions of irregular employment in schools are severe. The second point is whether irregular employment in schools, treatment of new professionals, labor relations and job functions affect the current faculty and staff.

As a result, the following was clarified. Regarding non-regular employment, there were no realities that labor-management relations of irregular employment in schools and labor conditions are strict in comparison with civil servants and ordinary workers, but problems as irregular workers are left. In addition to the theory of team schools, the content of teachers' jobs will be clarified more than ever, based on the idea of "work-style reform". Regarding the job content of faculty members, they are moving towards clarification and reduction. At least by the irregular employment and the profession, it had at least influence the contents of the job of the existing faculty staff. However, it was rarely seen that irregular employment was involved in the treatment of regular teachers and labor relations itself. Regarding this, the treatment of regular faculty staff depends on the fact that it is specified by law.