

大阪教育合同労働組合 講師協議会 第2040号 大阪市中央区北浜東1-17 日本ワドデータビル8階 06-4793-0633

### 9月の講師協議会

9月の協議会は現在の組合がこれまで府教委と合意点などをまとめた「3点セットでの改革」に備えたいと思っております。講師問題解決に向けて正念場に来ました。多数の参加を期待します。

記

日時 9月23日2時～4時  
場所 組合事務所  
議題

- 1) 3点セットでの改革について
- 2) 職場交流
- 3) その他

## 府教委は誠意ある改革案を示せ!!

# 3点セットでの改革をきちんとして!!

### 講師存在の違法性

府教委は講師問題について、組合との交渉の中で一昨年来「3点セット」での改革を回答して来ています。3点セットとは登録 雇用のあり方 待遇面について、の3点です。今秋にはいよいよ、具体的な中味が組合に示されることになって

### 地公法22条2項

人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、臨時の職

教育合同は組合結成以来一貫して講師問題に取り組みその解決を訴えてきています。もう一度「講師問題」を整理し、秋の闘いに備えて議論を展開して行きたいと思

人事委員会を置く地方公共団体においては、任命権者は、人事委員会規則で定めるところにより、緊急の場合、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月をこえない期間で臨時の任用を行うことができる。この場合において、その任用は、人事委員会の承認を得て、6月をこえない期間で更新することができるが、再度更新することはできない。

地公法では、3つの場合において臨時の任用ができるとしています。すなわち 緊急の場合

臨時の職に関する場合  
任用候補者名簿が無い場合  
の3つの場合です。

は何か予期せざる出来事が発生したために緊急に職員が必要になった場合です。

は職そのものが臨時の職であり、一時的に設置した職で長年に渡る必要のない職です。

は採用予定者を全員採用してしまつて、まだ職員が必要になつてしまつた場合です。

教員の場合においては、は当てはまらないことははっきりしています。ならば の場合に該当すると思われるが

これは毎年行つていてる教員採用試験で、教員の必要数だけ採用せず、過小に採用していることから教員の不足をきたし、臨時の任用教員を採用していることは明白です。(府教委は公

は、翌年度の定数予測を読み間違えた結果、臨時の任用職員を採用しています。と言つていますが、2千人、3千人という膨大な数を10年、20年と雇い続けている実態からして、過小採用は明らかです。)

その過小採用の理由は1つに

は、人件費抑制政策と、2つめには、児童生徒数の減少に伴う教員定数の減少が見込まれる中でいつでも首をさされる臨時の任用職員を多用してきたのです。

明らかにしておかなければならないのは、地公法22条2項をよよく読んでみると、緊急の場合、臨時の職の場合、またはそれに準ずる場合などにおいて、臨時の任用職員を置いても良いとしているが、法の意図しているところは、継続的に必要のある職においては、きちんとした形での正規採用の職員を配置することを求めているのです。まさに、22条2項を根拠にして同じ人間を長期に渡つて臨時的に採用し続けるのは法の精神を大きく逸脱していると言わなければなりません。

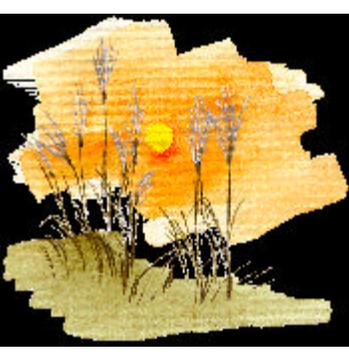
### 地公法の精神逸脱!

また、教育基本法第9条2項には、「教員の身分は尊重され、待遇の適正が期せられなければならない。」と規定しています。これは教育という仕事の重要性により、職員の身分を安定させ、仕事に専心できるように待遇の適正を求めているのです。しかし、臨時の任用講師は、22条2項の定めにより、半年の任用であり、一回だけ更新する

「計画的採用」を行つており、その面からも大量の講師採用が続いているのです。

### 長期継続雇用講師の大量出現

児童・生徒数の減少と、団塊の世代の大量退職を見込んでの過小採用の結果、大量の講師が出現することとなったのです。特に、長年過小採用を続けてきた結果、職員の年齢構成が大きくなり、高年齢者に偏つてしまつたために、「計画的採用」を行つており、その面からも大量の講師採用が続いているのです。



(裏に続く)

