

2010年1月25日

総務大臣

原口 一博 様

兵庫県高等学校教職員組合

中央執行委員長 津川知久

## 公立学校の臨時講師等の労働条件や失業給付について

日頃は、地方公務員が安心して働ける環境整備にご尽力いただいていることに感謝します。

さて、民間では、非正規労働者の劣悪な雇用環境が大きな社会問題になり、労働者派遣法の改正などが政治課題になっています。

教育の現場でも、様々な形態の非正規任用教職員が、正規教職員と同等の職務に従事し、教育を支えています。しかし、民間以上に、「法の谷間」で劣悪な労働条件を余儀なくされている実態があります。

つきましては、以下の点について、総務省の見解を示していただきますよう、お願いします。

### I. 臨時的任用教職員の任用や労働条件について

1. 「臨時・非常勤職員及び任期付短時間勤務職員の任用等について」（総行公第26号 平成21年4月24日付 以下「総務省通知」）では、「臨時的任用が最長1年以内であり、「臨時の職」はおおむね1年以内の存続期間を有するものとされていること」、「臨時・非常勤の職が臨時的・補助的業務に従事するという性格であること」などの認識が示されています。

しかし、兵庫県では別紙の補足資料にあるように、地方公務員法22条2で任用される臨時的任用職員が多数、法定定数内で任用され、学級担任など正規職員と同様の職務に携わっています。

このような実態に置かれている臨時的任用教職員の労働条件や待遇について、どういう点に配慮すべきでしょうか。

2. 兵庫県人事委員会は、上記のような任用を行う法令上の根拠は、地方公務員法22条2の「任用候補者名簿がない場合」であるとしています。つまり、正規採用者の数が少ないため、「任用候補者名簿」に載っている候補者では足りないので臨時的任用をしているという説明しています。「任用候補者名簿がない場合」をそのように解釈することは適切なのでしょうか。法令の趣旨を説明して下さい。

3. 「総務省通知」では、臨時的に任用職員について「特にフルタイムの臨時的任用を繰り返すことによって、事実上任期の定めのない常勤職員と同様の勤務形態を適用させるようなことは避けるべきである」とされています。この意味は、1年任用したら完全に解雇するべきという意味なのか、それとも、その職が1年以上継続する場合については正規に任用するべきという意味なのか、どちらですか。

4. 「総務省通知」では、「「臨時の職」はおおむね1年以内の存続期間を有するもの」という認識が示されていますが、ここでいう「臨時の職」とは、その職に就く人のことを指しているのか、人が入れ替わっても存在する職そのものを指しているのかどちらですか。つまり、1年ごとに人を入れ替えれ

ば、「臨時の職」が1年以内の存続期間を有する」という要件を満たすことになるのか、人が入れ替わっても職が長期にわたって存続すれば不適切ということになるのか、どちらですか。

## II. 臨時講師等の「失業者の退職手当」について

1. 総務省の失業手当条例の準則によると、「失業者の退職手当」の受給資格者について、次のような規定になっています。

「勤続期間12月以上（特定退職者（雇用保険法（昭和49年法律第116号）第23条第2項に規定する特定受給資格者に相当するものとして任命権者が別に定める者をいう。以下この条において同じ。）にあつては、6月以上）で退職した職員のうち……以下略」

この規定は、2007年10月の雇用保険法の改定以前は「勤続期間6月以上」であったものを、改定に準じて、現行のように改められました。

しかし、雇用保険法については、2009年3月31日付で改定が行われ、新たに「特定理由離職者」を雇用保険の対象とし、「期間の定めのある労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことにより離職した者」等については、被保険者期間が通算して6か月以上あれば、失業給付の受給資格を得ることになりました。

ところが、総務省が作成している失業手当条例の準則では、勤続期間6月以上で受給資格を与えるのは、「特定退職者（雇用保険法の特定受給資格者に相当する者として任命権者が別に定める者）」となっており、「特定理由離職者」に相当する者は含まれていません。雇用保険の改定に伴って、「失業者の退職手当」の規定も改定されてきたこれまでの経緯からすると、「特定理由離職者」に相当する者も勤続6月以上で受給資格を与える改定を行う必要であると思われませんが、なぜ、改定されていないのでしょうか。

3. 現在、兵庫県では2,500人もの法定定数内の臨時講師が教壇に立っています。臨時講師は、地方公務員法22条の適用を受けている一般職の公務員で、今や公教育は、臨時講師の存在なしには成立しないため、繰り返し任用されています。地方公務員法では、任用期間は6ヶ月で1回に限って更新できるとされているため、年度と年度の間に1日空白の期間が設けられています。そのため、勤続期間が12ヶ月に届かず、臨時講師は、「失業者の退職手当」の適用を受けることができません。

一方、厚生労働省は、退職手当条例の適用者を一律に雇用保険の適用除外にするという運用を行っているため、兵庫県の臨時講師は、雇用保険も適用除外になっています。

法定定数内の職については本来正規に任用すべきものです。様々な行政の都合によって、臨時的任用にとどめられ、しかも、雇用の不安定性をカバーすべき失業給付の施策から排除されている現状は直ちに改善すべきだと思いますが、いかがでしょうか。また、どのように改善すればよいですか。

4. 上記3にかかわって、各県の失業手当条例等については、総務省が準則を定め、全県一律の運用を指導していると、県から説明を受けています。条例の準則については、どのような強制力・規範力があるのですか。各県が、独自の判断で、準則とは異なる条例にすることは可能なのでしょうか。

以上