

# 先生がいらない！

## - 教員の「未配置」はなぜ起きているのか -

### 先生がいらない！

学校に何人の教職員が配置されるかは、法律によって決められています。もし療養休暇や産休・育休を取る者が出て、かわりに臨時的任用（臨任）教職員が配置されて授業や業務に支障が出ないようにします。

ところがいま全国的に人が足りず、かわりの先生が配置できないという大変な問題が起きています。

これが「教員未配置」問題です。

藤沢でも先生が見つからず、新しいクラスの担任が決まったのはようやく4月に入ってから、という学校があらわれました。

やむを得ず教頭先生が授業をしたり、児童指導担当が担任をしているケースも少なくありません。70歳を過ぎた先輩に無理を言って講師をお願いしている学校さえあります。

この深刻な問題は、なぜ起きているのでしょうか。

1月18日、平塚でシンポジウム「先生がいらない！ 神奈川の教員未配置問題を考える」が開かれました。

この集会は教職員組合と小中校長会・教頭会、管理職組合の共催で開かれました。後援にはPTA協議会や教育公務員弘済会などが名を連ねます。

教育界が“オール神奈川”で取り組んだところに、「先生がいらない」問題への危機感があらわれていました。

神奈川県（政令市を除く）では臨任教

員の不足は今年1月8日時点で小学校169人、中学校49人です。やむを得ずフルタイム勤務ではない非常勤職員でしのいでいるものの、小学校で26人、中学校で4人がなお欠員のままです。

未配置問題は子どもたちの教育に深刻な影響を及ぼすとともに、教職員の働き方改革にも大変な支障となります。なぜこんな事態になったのでしょうか。

### 教員未配置の原因は

18日の基調講演で慶応大学教職課程センターの佐久間亜紀教授は、教員不足の背景には教職員の多忙に加え構造的な要因があると指摘しました。

教授によれば、原因は以下の4点です。

- ① 規制緩和で非正規教員に依存する構造が出現
- ② そこへ非正規の需要が増える要因が重なった
- ③ しかし、非正規の供給が減った
- ④ 非正規になりうる人の層も枯渇した

この「教員不足のメカニズム」について、詳しく見てみます。

#### 非正規教員に依存する構造の出現

小泉構造改革によって、日本では多くの非正規労働者が生まれました。これは学校現場にとっても例外ではありません。

2005年には8.4万人（12.3%）だった全国の非正規教員は、2013年には11.3%（16.5%）に増加します。

教育予算が増えない中で、賃金の安い非正規教員は教員数を増やす手段になりました。また雇用に期限があるため、児童生徒数の変動や正規教員の休職に対する代替者として、現場にとっても「使い勝手の良い」存在だったことは否めません。

こうして学校に非正規教員に依存する構造が生まれました。これは考えなければならない課題です。

#### 非正規の需要が増える要因が重なった

団塊の世代の大量退職によって教職員の年齢は大きく若返り、それに伴い産休・育休の取得者も増えました。神奈川県では30代教員の22.98%が育休を取得しています。



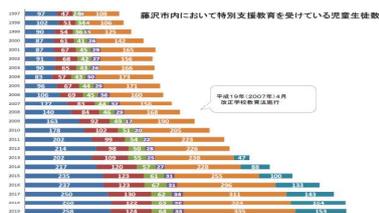
神奈川新聞 2020.1.19

その中で特徴的なのは育休期間の長期化です。神奈川県の場合、2014年には育休者の50%が2年以内に復帰していましたが、2018年には2年以内の復帰者は32%に減る一方、58%が3～5年の育休を取るようになりました。

復帰すれば子育て中の教員には厳しい現場が待っています。そこで第一子の育休期間中に続けて第二子を、と考えるケースが増えていると言われています。

もうひとつは特別支援級の増加です。神奈川県ではこの数年通常学級数は現象傾向にある一方、特別支援級がそれを上回って増加しています。

特別支援級は児童生徒数に対する教員配置が通常級よりはるかに多いため、それだけ多くの教員を必要とするようになります。



藤沢の特別支援対象者数の推移

さらに、長時間勤務や困難な教育課題に疲れ、退職する退職者も増加しました。神奈川県でも2018年度末に40名が定年前早期退職しています。

**非正規の供給の現象**

いま全国で教員採用試験の倍率が減り続けています。これは、学生の間で教職員の労働環境が「ブラック」だと認識されるようになってきたことも大きな要因です。

いままで臨任教員は、採用試験で不合格だった教員志望者が多くを担っていました。（これもどうなのでしょう。）ところが採用試験の受験者が減った結果不合格者も減り、臨任教員の担い手がなくなってしまったのです。

さらに教員免許更新制が導入されたことによって退職後は免許更新をしないケースが増え、臨任をお願いできる退職者も減ってしまいました。



**非正規になりうる層の枯渇**

採用試験の倍率が高かった時期に非正規になっていた世代は、2001年頃から正規採用されるようになりました。これ自体は良いことですが、このため非正規になりうる層が枯渇しました。2015年頃から教員不足が深刻化することになったのはこのためです。

**教員未配置の本質的な解決は**

このように見ていくと教員不足は単なる一時的な現象ではなく、教職員の厳しい労働環境や教育予算の不足、社会の変化などによって起きた構造的な問題だということが見えてきます。

加えて言えば、身分の不安定な臨任・非常勤の皆さんの存在の上に学校のシステムが成り立ってきた現実も、問い直さなければなりません。

教員の不足は必然的に教育の「質」の低下につながります。また教員志願者の減少は教育の将来に影響を及ぼす深刻な問題です。新潟県では小学校教員採用試験の倍率が1.2倍となり、もはや「危険水域」と言われますが、神奈川でも他人事ではありません。

これらを解決するには抜本的な対策が必要です。佐久間教授は国が全国的な実態調査を実施した上で、次のような対策を進めることを提起しています。

**非正規教員の待遇改善**  
非正規の待遇を改善すれば、希望者が流入する可能性がある。

**教職員の労働環境の改善**  
教員を志望する学生を増やし、また退職者を減少させるためにも多忙の解消は不可欠。

**教育予算の増額**  
そもそも、日本は先進諸国の中ではGDPに対する教育費の割合がもっとも少ない国。本質的には教育費の増額で、非正規に頼らない構造を作るべき。

**子育て支援・介護支援**  
育休取得者の期間長期化への対策として、子育てしやすい職場の実現が必要。また介護離職を防ぐための介護支援も今後ますます重要。

私はこれに、教員免許更新制の廃止を加えたいと思います。2018年10月、国は教員免許失効者への臨時免許状の発行などの要件緩和を実施しました。ですが、それならそもそも教員免許更新制そのものを廃止すべきです。

教員未配置問題への即効性のある対策はありません。日本の教育を持続可能なものにするためにも、教職員の多忙解消のための抜本的な「働き方改革」と、教育予算の増額を求めて教育界をあげて取り組まなければなりません。

