

教職員の再任用について

こんにちは。緑友会福岡県議団の神崎聡です。

今日は小中学校の終業式が行われております。急に暖かくなったものですから、桜が一斉に咲きました。桜が咲いたら一年生という歌がありますが、やっぱり、終わりの時、別れの時には満開の桜は似合わないなあと思います。

このたび、国家公務員の退職手当減額に伴いまして、国の法改正に合わせ、都道府県では、退職手当を下げる条例を改正しております。卒業式や終業式の際に、それまで担任等で教えてもらっていた先生が、突然退職して、子供たちはあつけにとられたという、何とも嘆かわしい報道がされていました。

これとは反対に、定年退職したと思っていた先生が、4月もまた同じ学校にいて、子供があつけにとられたという、再任用という制度があります。

本日は、教職員の退職後の再任用について質問致します。どうぞよろしくお願い致します。再任用の制度は定年60歳と年金支給開始年齢である65歳の期間の収入を維持させるために出来た制度と聞いています。平成26年度からは、年金の支給開始年齢が段階的に65歳まで引き上がることとなっております。この制度について簡単にご説明をお願いします。

A 現行の再任用制度は、公的年金の定額部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、平成14年度から実施されたものである。

これに対し、新たな再任用制度は、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられる中で、定年退職後、年金支給開始までの間、無収入期間が発生しないよう、平成26年度から実施されるものであり、国の方針によると、定年退職する職員が再任用を希望する場合、原則として、当該職員の任命権者は、定年退職の翌日に、当該職員を採用するものとされている。

再任用するにあたっては、県教委が任免を行い、給与も県規定に定めています。また勤務形態も常勤として現職と同じ場合と非常勤としての雇用があります。一般行政職も同様に、再任用制度がありますが、私は教育専門職の教職員の再任用には、実は様々な問題があるように思います。子供たちに直接かわり、その発達等に大きな影響していくのが教育現場ですから、再任用の実施上、様々な課題に対して県教委としてどのような考えで、どう対応していくのかをお伺いしたいと思います。

はじめに、平成23年度末の教職員退職者と再任用の人数をお尋ね致します。また、平成24年度末退職者の見込み数をお聞かせ下さい。

A 平成23年度末の教諭及び事務職員の定年退職者は250人、勸奨退職者は233人であり、そのうち97人が平成24年度に新たに再任用職員となっている。

平成24年度末の教諭及び事務職員の定年退職者は252人、勸奨退職者は317人の見込みであり、そのうち114人が平成25年度に新たに再任用職員となる見込みである。

県では50才以上になると退職勸奨の制度を適用されていますが、どのような目的のために退職勸奨を行っているんですか。

A 退職勸奨は、職員の新陳代謝を促進し、年齢層の全体的な若返りに資するためのものであると捉えている。

これまで、早期退職者から再任用の申し込みがあった場合、どのような方針をもって対応してきたんでしょうか。

A 教職員の再任用については、原則として定年退職者を対象としており、これまで早期退職者からの再任用の申し出はあっていない。

わかりました。ところで、再任用について、県はどのような見解をお持ちで、この制度を運用していこうと考えているのかお聞かせ下さい。

A 教職員の再任用については、定年退職後、年金支給開始までの間の生活に不安を覚えることなく職務に専念できるよう、雇用と年金との継続を図るという観点から必要であると認識している。

この制度により、再任用職員の長年培った能力や経験を活用することで、若手職員の育成をはじめとした教育力の向上につなげていきたい。

何となく、納得してしまうようなご答弁ですが、よく聞きますと、先程の答弁と矛盾しているように思います。定年退職後の雇用の継続と長年培った能力や経験を活かし、若手職員を育成する。一方で退職勸奨により、新陳代謝を進め、組織の若返りをする。あの～、“ほこたて”っていうテレビ番組をご存知で

しょうか。どっちを優先させたいんでしょうか。

A 退職勧奨により職員の新陳代謝が進められ、組織に若い活力が入ってくる効果が期待される。一方、再任用により、定年退職後であっても、それまで培ってきた経験と知識を活かしたいという意思と情熱をもった職員による若手職員の指導的役割も期待される。したがって、どちらを優先するという事よりも、両制度のバランスを取りながら、優秀な教員の確保を図ってまいりたい。

どうも、奥歯にものがはさまったというか、もやもやしたものが残りますが、早期退職した人は、後継者に道を譲る。一方、再任用は、若手の就業機会を奪う。という見方もでき、どうしても相反した政策だなあと感じます。

退職勧奨は、県の制度であり、再任用は国の制度でありますから、こんな矛盾した政策になってくるようにも思えます。

私は、これまで通り教育現場では、学校の活性化・若い情熱を持った教員を育てることが大事だと思っています。では、採用計画とスケジュール及び再任用希望者の把握と登用についての説明をお願いします。

A 教職員の採用計画については、採用試験を実施する年度の当初に、翌年度に必要な定数の見込みを基礎として、退職者数や再任用者数の見込みなどを考慮して決定することとしている。

また、再任用については、11月から12月前後に希望者を把握し、2月中を目途に再任用として任用することを決定している。

今の説明で再任用希望者数を任用するのは、2月の年度末であることがわかりましたが、再任用希望者が出た場合は、講師枠からの再任用教職員を登用するというので、理解していいでしょうか。

A 再任用の見込みを考慮して採用予定数を決めているため、再任用者数が見込みよりも多かった場合は、結果的に講師の数が減ることになる。

例えば、県立高校の場合、中学校でもいいんですが、教科性となっておりますから、新規採用で教師が定数いっぱいになった場合は、再任用できないと考えてよろしいでしょうか。また、講師枠の中からということですから、採用試

験に不合格となり、講師で頑張ろうと思っている若い人材がいても、優先的に再任用希望者を登用するという事になるのでしょうか。

A 高校や中学校は教科制であるが、各教科ごとに退職者や再任用の見込みも考慮した上で採用予定数を決定していることから、新規採用で定数がいっぱいになり再任用ができないというような事態にはならないと考えている。

また、新たな再任用制度のもとでは、再任用者数がこれまでよりも増加することが見込まれるが、退職者数が今後増加していくことも踏まえると、講師についても、ある程度の採用枠は確保できるものと考えている。

ある程度が、どの程度がわかりませんが、私は若い人たちを育てるべきだと思います。不合格になったけど、教師が天職だと情熱を持っている人材を潰つことのないようにしなければという思いです。平成25年度末退職者について、再任用制度の義務化になると、若い人材の新採の枠が狭まれるんじゃないかと心配していますが、どのように認識されているのでしょうか。

A 新たな再任用についても、あくまで本人の希望に基づくものであるため、必ずしも新規採用の枠を狭めるとは限らないが、平成25年度末の定年退職者のうち、どれくらいの者が再任用を希望するのか現時点では不明であるため、今後、そのような状況も見極めながら、新規採用枠の確保に努めたい。

再任用希望者の人数が今の時点で不明ということですが、大量退職者を迎えるこれからが問題です。特に小中学校なんですけど、先程の説明で、これまでは、小中学校の再任用採用は、県立高校に比較しますと格段に少ないようですが、この理由についてどのように分析されておりますでしょうか。

A 再任用を希望しない理由について調査等を行っていないので、その詳細は把握していない。

そうですか。私もアンケートをとったわけじゃありませんけど、知り合いの先生方にヒアリングというか、聞いてきました。

・個人差はあると思いますが、60歳以降の教職員は、新採のような体力がなく、子供のエネルギーを受け止められない。

- ・ 共働きだから。
- ・ あるいは、夫婦とも学校の先生で、一緒に退職したい。
- ・ 多少の貯えがある。

等の理由でした。

ただ、これから一斉に大量退職教員を迎え、来年度から年金受給年齢が引き上げられてきますと、希望者がこれまでよりも出てくることを想定しておく必要があるのではないかと思います。

仮に60歳以降の教職員が再任用された場合、よほど技術か年齢を感じさせないファイトがないと担任は難しいんじゃないでしょうか。それを満たしていない職員がおりますと、担任配置が困難となってきます。現在、学校現場では担任をさせられない教員を抱えているという声を聞きます。その多くが50歳代であるということも聞いています。そのような教師を再任用すれば、学校はパンクするんじゃないかと心配しています。

現在60歳近くの教員は、校内で、どのような役割を担って働いていらっしゃるのでしょうか。退職に近い教員の校務分掌（こうむぶんしょう）をお尋ね致します。

A 平成25年3月現在50歳代の教諭等について、県域の小学校18校、中学校18校を抽出調査した。

・ 小学校

対象教員計 104人

教務主任12人

学年主任及び通常学級担任62人

特別支援学級担任12人 その他18人

50代中、教務主任及び学級担任の割合 71.2%

・ 中学校

対象教員計 129人

教務及び生徒指導主事20人

学年主任及び通常学級担任61人

特別支援学級担任10人 その他38人

50代中、教務主任、生徒指導主事、学年主任、学級担任の割合62.8%

※「その他」＝指導方法工夫改善、初任者指導、進路指導主事等

尋ね方がよくなかったですね。クラス担任を持っていない教員は、どの年齢層が多いのかとお尋ねすればよかったです。・・・先程申しましたが、クラ

ス担任ができない、持つことができない教師の多くは50才代だと聞いています。

たしかに、60歳ぐらいでまだまだ担任で頑張っている稀な実力者もおられます。ただ、子供たちと体当たりで接するためには、知識や経験だけでは如何ともしがたいのが年齢なんだと思います。ですから、私は再任用された教師には、補完的な仕事とかTTとか、いろんな活かし方や、新たな雇用形態・指導形態等を含めて、方策を考えなければならないと思います。県教委として、平成25年度末退職者に対する、新たな再任用教員の雇用形態・指導形態等の研究はどのようになっているのでしょうか。お尋ね致します。

A 現在、再任用の雇用形態としては、フルタイムのほか、再任用短時間勤務として週2日、週3日及び週5日勤務の形態を整備している。

これは、体力面や生活スタイルでの個人差に応じた勤務形態を選択できるよう、多様な勤務形態を提供しているもの。

再任用教員の指導形態は、各学校の実情に応じ校長が校務分掌を定めている。今後とも、雇用形態と併せて研究を進めてまいりたい。

心配していますのは、体力的にも情熱の減退した教員が漫然と勤務していたりすると学校全体の活力が低下するという事です。

問題なのは、再任用者を定数に入れていることです。再任用を定数に入れますと、中堅層や若年層にしわ寄せがいき、現職教員の負担が増すこととなります。若い教職員が働きづらい、学校運営がうまく回らないという事態にも、なりかねません。

定数の中に、再任用の教員を入れている現在の状況を、どう思われていますでしょうか。

A 再任用教員も、公立学校義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律等によって定められた定数の中で任用されており、これまで培った能力や経験を生かし、ベテラン教員として、若手教員の指導や育成等が期待されているものと考えている

法律なのでという事ですが、現場は本当に厳しい状況になってくるんじゃないかと思います。現実の問題としては、再任用者に不適格教員や指導力不足の教員がいた場合、管理職・校長からの勤務実態を把握した業績評価を反映する

ことが、やはり必要だと思います。如何でしょうか。

私はこの業績評価は大事な点だと思います。これがなくなると、歯止めが利かなくなると思います。何れにしましても、任用時の具体的な判断基準の明示は必要だと思います。

本当に子供たちの事を考えますと、学校現場では、再任用には様々な課題が見えてきます。再任用教職員は、子供たちに接するにあたり、体力的にはどうしてもハンディがあるわけで、雇用形態・指導形態、役割を明確にして、知識や経験、人脈を生かした地域や家庭への対応等にシフトするとか、学校現場で困っている問題に取り組んでもらうことも必要だと思います。

力量があり、若手を指導できる先生の再任用は良いことだと思います。問題なのは、指導力不足教員や不適格と言われる職員が現役だけじゃなく、退職後も学校にとどまること。しかも、校内では最年長ということで、主（ぬし）のような振る舞いで、学校経営に悪影響を与える。このような再任用者を任用しないように、最後に、教育長の再任用の対する取り組みをお聞かせ下さい。

A 再任用者は、体力的には若い職員に劣る部分はあると思うが、一方では、長年に至る豊富な経験によるベテラン職員として、若手職員の指導等期待される面も考えられる。このため、今後、新たな再任用の実施に当たっては、御指摘のような学校経営に悪影響を与える恐れのある者が再任用とならないような制度の在り方について検討してまいりたい。