

## 改正労働契約法施行3年目の私立高校における有期雇用教員 （常勤講師・非常勤講師）の労働契約の実態調査

### 1. 調査の目的

私立学校の教員にはフルタイム勤務（本務教員）で無期雇用の「専任教諭」と、同じフルタイム勤務で専任教諭と同様にクラス担任、校務分掌、部活動顧問などを担当するものの有期雇用の「常勤講師」、「専任講師」、「有期専任」などと呼ばれる教員、担当教科の授業時間（コマ）のみ担当する「非常勤講師」、非常勤講師のなかには派遣会社からの「派遣講師」が存在します。

2013年4月1日に改正労働契約法18条「無期転換ルール」（有期雇用労働者が満5年を経過した後、無期雇用転換を意思表示すれば無期雇用にしなければならない）が施行になりました。労働契約法の改正理由は「有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働き続けることができるようにするため」（厚生労働省ホームページ）のものです。同法が施行され、来年3月末で満3年になります。

こうした中、私立学校（高校・中学校）の職場では改正労働契約法の趣旨に沿って、常勤講師の専任教諭化や非常勤講師の無期雇用を検討する学校がある一方で、同法の「5年」規定を悪用し、「3年」（2016年3月末）や「4年」（2017年3月末）で常勤講師、非常勤講師を雇止めにする動きも報告されています。

今回、労働契約法改正3年を経て、全国の私立学校（高校・中学校）で有期雇用教員の雇用契約がどう変化したのか、その実態について調査しました。

全国私教連は同様の調査を2013年9月～10月にも実施していますが、2年を経て契約実態がどう変化したのか経年での変化も検討しました。

### 2. 調査の方法と調査期間

- ① 調査方法…調査用紙（別紙）を加盟組合590組合（高校組合または中高組合）に送り、全国私教連本部へFAXで送信する形で回収しました。
- ② 調査期間…2015年9月16日～10月20日

### 3. 調査結果

（1）28都道府県253校（高校または中高）からの回答がありました。回収率は42.8%です。

回答のあった学校数の各都道府県別の内訳は、北海道8、青森県9、岩手県5、山形県3、宮城県6、茨城県4、栃木県2、埼玉県8、千葉県12、東京都72、神奈川県14、長野県2、新潟県9、愛知県31、滋賀県3、京都府9、大阪府11、兵庫県8、島根県1、岡山県4、広島県5、山口県3、香川県3、愛媛県1、福岡県10、佐賀県1、熊本県7、大分県2の28都道府県253校です。

（2）回答結果の集計

- 1** 有期雇用本務教員（常勤講師・専任講師など）への対応について（番号に○を、複数回答も可）
1. 学校内に有期雇用の本務教員（常勤講師・専任講師など）はいない…81校（32.0%）
  2. 5年のうちに順次専任教諭化する対応を学園がおこなっている…45校（17.8%）
  3. 5年未滿に雇い止めする方向で学園が対応している…68校（26.9%）

- ア. 雇用契約書や就業規則に『不更新条項』が入っている、または新たに入れた…29校 (11.5%)
- イ. 今年度中に、年度末(2016年3月末)での雇い止めの通告を受けた本務教員(常勤講師・専任講師など)がいる…7校 (2.8%)

4. 何も対応していない…47校 (18.6%)

5. わからない…34校 (13.4%)

※合計の回答数が学校数を上回るのは複数回答があるため。

**2** 有期雇用本務教員(常勤講師・専任講師など)問題での、教職員組合としての方針について。(番号に○を、複数回答も可)

1. 組合の要求事項として団交等で常勤講師の専任教諭化を要求している…101校 (45.1%)

2. 組合加入をすすめている…59校 (26.3%)

3. 何も対応していない…64校 (28.6%)

1と2の2項目の重複回答教職員組合は32でした。

**3** 非常勤講師への対応について

1. 5年のうちに、本人が希望すれば非常勤講師の無期雇用化を検討している…16校 (8.1%)

2. 4年以内に雇い止めする方向で対応している(「不更新条項」、本人への告知など)…28校 (14.1%)

3. 何も対応していない…113校 (57.1%)

4. わからない…41校 (20.7%)

(3) 集計結果の分析

## 1. 全体的な傾向について

私立高校(中高一貫校を含む)での改正労働契約法施行3年目の状況について、立法精神を生かし、主に常勤講師などの有期雇用でフルタイム勤務(本務)教員の無期雇用化をすすめている学校が増えている一方で、「5年で雇止め」とする学校も増えているということがわかりました。

## 2. 各設問に関して

**1** 常勤講師などの有期雇用本務教員への対応について

①「常勤講師」「専任講師」などの有期雇用の本務教員がいないと回答した学校が81校(全体の回答数の32.0%)あり、これに加え、「5年のうちに順次専任教諭化する」としている学校が45校(17.8%)ありました。これらを合計すると126校(49.8%)と、改正労働契約法18条が目標とする5年のうちには、回答があったほぼ半数の私立学校が有期雇用の本務教員採用がないという状況になることが考えられます。

②その一方で、「5年未満の雇止めで学校が対応」と回答した学校が68校(全体の回答数の26.9%)あり、このうち「5年を超えない」「5年まで」「更新4回」等の文言である「不更新条項」を就業規則や労働契約書に入れた学校(3-アと回答した学校)が29校(11.5%)ありました。5年未満の雇止めは明らかにしているが、その方法や手段は知らされていない学校が半数以上あると推測されます。

68校の内訳は、北海道2、岩手1、宮城2、茨城2、埼玉4、千葉1、東京14、神奈川5、長野2、新潟3、愛知5、滋賀1、京都5、大阪4、兵庫2、岡山3、広島2、香川1、福岡6、佐賀1、熊本2で、青森、山形、栃木、島根、山口、愛媛、大分の6県にはそうした対応を行う学校はありませんでした。全体的な特徴としては埼玉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪、福岡など私立高校の多い府県での増加が顕著です。

この 68 校のうち、36 校が 2013 年の調査時には回答がなく、今回の調査で新たに「5 年未満の雇止め」が判明した学校です。地域別には、北海道 2、宮城 2、茨城 2、埼玉 3、東京 4、神奈川 2、新潟 1、愛知 1、滋賀 1、京都 5、大阪 3、兵庫 2、岡山 1、広島 1、香川 1、福岡 3、熊本 2 となっています。

また、68 校のうち 17 校が、2013 年の調査時には「従来通りの契約が行われた」「わからない」と回答していた学校で、今回の調査で新たに「5 年未満の雇止め」を回答しています。地域別には岩手 1、埼玉 1、千葉 1、東京 4、神奈川 2、長野 1、新潟 2、愛知 3、福岡 2 です。

前回（2013年10月）調査時にあった、「労働契約法が改正されたことに基づき」や「労働契約法の改正に伴い常勤講師や非常勤講師の就業規則を変更する」とする文言を新たに入れた学校はありませんでしたが、「5年未満での雇止め」が広がっていることは確実です。改正労働契約法で「有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる」の内容を意識して雇止めを行おうとしているということであり、無期雇用への転化を促した改正労働契約法が、むしろ無期雇用転化への回避手段として使われてしまっているということは明らかです。これら68校の私学経営者が法の裏をかくような契約方法を導入して、「雇止めに対する不安を解消し、安心して働き続けることができるようにするため」という改正労働契約法の立法の精神を、公教育機関である私立学校が著しくゆがめている事態が拡大していることは大きな問題だと言わざるをえません。

③2013年に同年4月から施行された改正労働契約法を悪用し、「5年を超えない」「5年まで」「2年」「3年」などの条項を就業規則などに明記した学校は 27 校（回答した 176 校の 15.3%）ありましたが、この 27 校の 2 年後について今回の調査で追跡調査すると以下ようになり、半数以上の学校で有期雇用の本務教員と言う雇用形態をなくす方向に進んでいるということがわかりました。これは、前回の調査発表でこうした対応を労働契約法の悪用であり、立法の精神から逸脱していることを指摘し、マスコミ等での報道もあり、組合が強く要求し、これに学園理事会が対応したものとされます。

1. 有期雇用の本務教員はいない…11校
2. 5年のうちに順次専任化する…2校
3. 5年未満での雇止めを検討…10校
4. 何も対応していない…2校  
今回は回答がない…2校

今回回答のあった 25 校のうち、7 校が東京、2 校が神奈川、10 校が愛知ですが、東京では 3 校が、神奈川では 1 校が、愛知では 7 校が「常勤講師など有期雇用の本務教員はいない」「順次専任教諭化」と回答し、社会的世論と組合運動の成果が表れてきていると考えます。

④2013年の調査で、「5年で雇止め」制度の導入なしと回答した学校で、今回の調査で「5年で雇止め」制度ありと回答した学校は 18 校あり、先の「5年で雇止め」制度をなくした（なくす）学校数を上回っています。18校の地域別の内訳は岩手 1、埼玉 2、千葉 1、東京 4、神奈川 2、長野 1、新潟 2、愛知 3、福岡 2 です。

## 2 有期雇用本務教員問題での教職員組合としての方針について

教職員組合として、同じフルタイム教員として「団交等で専任教諭化へ向けた要求」を 45%の学校の教職員組合がしています。また、26%の学校で教職員組合への加入をすすめています。この 2 項目

の重複回答教職員組合は32でしたので、「団交等で専任教諭化へ向けた要求」と組合加入をすすめている組合数は128組合になり、回答数の57.1%になります。

しかし、40%の組合では専任化要求をしていず、組合加入もすすめていないということにもなります。同じ職場で、同じ労働をしている仲間であるはずの常勤講師などの有期雇用本務教員に対して、そうした意識が育たないほど職場の人間関係が分断され、競争関係にあるものと思われます。また、生徒減と貧困な私学助成からの財源不足から、必要悪として、また、雇用調整弁として認めざるを得ない状況に追い込まれていることも考えられます。

無回答の学校が多かったのは、**1**で「有期雇用本務教員がない」とした学校が多かったためと思われる。

### **3** 非常勤講師の対応について

①人数面でも4割近くを非常勤講師に負っている私立高校にとって、授業面はもちろん、会議や生活指導で多忙な専任教諭に代わり、非常勤講師が生徒の学習支援や相談相手となっている面があり、こうした現実を考えると「5年契約」の導入は、教育力の低下につながり、むしろ私学教育への悪影響を及ぼすこと考えられます。

2013年度に非常勤講師も「5年で雇止め」を就業規則に明記した学校がありましたが、組合の指摘もあり、翌年には「本人が希望すれば無期雇用にする」と就業規則を変更した事例（資料）もあり、立法精神とは何かという点での社会的な世論形成や、教員の身分を大切にこそその私立学校の教育の質が向上するという教職員や理事会の判断は重要です。

②今回のアンケートでは、「何も対応していない」という回答した学校が113校（57.1%）と6割近くあり、常勤講師への対応で「何も対応していない」の28%に比べ多くの学校数となりました。

また、「無期雇用の非常勤講師化」と「4年以内での雇い止め」と、何らかの対応を考えている学校が22%であり、対応を検討している段階とも考えられます。

### **4** 常勤講師・非常勤講師の要望

#### 常勤講師

常勤講師には、新卒で常勤になる先生と、公立退職後に常勤講師になる先生とがいます。問題は、前者で、青年教師の将来設計とも関わり問題は深刻です。

- ・本校で正採用になりたい。公立への踏み台としてキャリアを積みたい。他私学に移りたい。（北海道D校）
- ・常勤講師・非常勤講師の多くが公立退職教員であり、本人が専任化を望んでいない。ただし1人「日々雇用教員」という名称の教員がおり、その方の給与が極めて低いため、専任教員になることを望んでいる。（岩手B校）
- ・できるだけ速やかに戦力と認めている講師の任期を無期にしてください。専任と同じ率で毎年時給のベースアップをしてほしい。（埼玉B校）
- ・常勤3年目の講師が多く、次年度の雇用を心配している。（千葉F校）
- ・非常勤講師は長く勤めている人や3年目の人は、ずっと勤めたいと思っている。組合としても、5年切りをさせないよう団交をおこなっている。現在いる2名のうち、1名は来年専任、もう1名は60歳から雇用した人（他校で60歳定年で本校に来た）。常勤講師制度は残っているものの、来年採用者も選任で、実際60歳の再雇用以外、期限付き（常勤講師）はいなくなります。（東京A校）
- ・長期雇用継続（25年目、27年目）となっている常勤講師が2名います。1999年より定昇停止となり、調整手当は専任教諭より低いという賃金格差があります。年収は40代後半で320万円であり、同

じ年齢の専任教諭よりも 200 万円低い額となっています。そのほか、若年の常勤講師が 17 名います。担任、部活動顧問、分掌など職務は同一です。また、生徒募集の仕事も担わせています。以前は更新回数を 2 回までとしていましたが、自主退職が相次ぎ、就業規則を変更しました。現在は就業規則、契約書ともに「雇い止め理由」を 17 項目記載。恣意的な雇い止めが可能な内容(学園の貢献が乏しいもの)など問題がある。(東京 B 校)

- ・あまりに多忙のため、専任が常勤講師に、常勤講師が非常勤に「あえて」本来不利なほうへ身分変更を希望するなど、通常とは逆のできごとが起こっている。(神奈川 C 校)
- ・常勤講師から教諭化するにあたり、「黄犬契約」(今は表には出ないが)的な裏の「圧力」がある。(長野 A 校)
- ・有期雇用契約をたてに、5 年後にならないと専任採用しない。5 年間は講師のままで違法ではないと言っている。早く安定したいという切実な声が多い。しかし、組合が 2 つあり、十分な対応ができていない。(新潟 A 校)
- ・常勤講師は代替措置。非常勤講師は 5 年経過後希望者は無期雇用に転換。(愛知 K 校)
- ・給与等、待遇改善。長期休暇中の講座等、教科や担当コース、学年により不公平な業務への不満(特に非常勤)。担任、クラブ等専任と同レベルの負担の軽減(常勤)。(京都 D 校)
- ・当然、専任として採用してほしい。(大阪 E 校)
- ・法の趣旨と現場の対応にずれがある。形式的で意味がない。生活がどうなるのかとても不安である。(兵庫 D 校)
- ・常勤講師の場合、担任・校務分掌・部活動等、専任教諭となんら仕事上変わらない。よって不公平感、専任教諭化への要望が強い。(岡山 A 校)
- ・来年度も継続するかどうかを早い時期に教えてもらいたい。本務採用されるための基準が明確ではないので、何が評価されているのかわからない。(広島 B 校)
- ・専任化を含めて、安心して継続雇用できるように希望。(福岡 B 校)
- ・将来設計の計画ができない。(佐賀 A 校)
- ・年度末になり、終業式の前日になって、常勤から非常勤になるか、退職するなど通告をしたりして、せめて 1 ヶ月前に連絡をしてほしい。(熊本 A 校)

#### 非常勤講師

- ・非常勤講師の要求として、私学共済への加入を認めてほしい、無料で健康診断を受診したい、8 月分の給料が半額になり、交通費が支給されないのは苦しいとの声があります。(栃木 A 校)
- ・非常勤講師については、単価賃金(時間単価)を上げてほしい。(香川 B 校)

#### (4) 全体を通して

①有期雇用教員問題は労使の労働契約問題であり、教育問題ではないとする行政の立場がありますが、特に、本務教員である常勤講師(専任講師)は教育活動に深く関わり、生徒にとっては担任の先生や部活の顧問にもなり、高校生(中学生)の学校生活に深く関わっています。その先生方の身分が不安定であるということが教育活動に与える影響は計り知れないものがあります。現在在職する常勤講師、専任講師は少なくない方が、「来年は専任教諭にする」「何年かのちには…」という約束(多くの場合口頭での約束が)で採用されています。担任が 3 年生を前に雇い止めになるような事態を生まないためにも教育問題からの迫り方を検討する必要があると考えます。

「教職における雇用の安定と身分保障は、教員の利益にとって不可欠であることはいうまでもない」(1966 年ユネスコ勧告)はこれを踏まえて出されたものです。

しかし、こうした有期雇用本務教員は人事権を握る理事長や校長にとって、「使い勝手がいい」

ということから拡大したとされています。具体的には、人件費削減という財政的な理由と、教職員組合対策が主な理由とされていますが、数年で雇止めになり、交代させられることが決まっている教員がその学校への「帰属意識」や「愛校心」が育つかどうかは疑わしい限りで、常勤講師の個々の力量の問題ではなく、制度の持つ問題点が、建学の精神に沿った学校づくりや私学らしい個性あふれる教育の創造を阻害していると言わざるを得ない状況をつくり出しているということです。さらに、人権を教える学校で、先生方の人権が著しく侵害されているということはどう考えるのか、理事長、校長にとって都合のいい教員が果たしてその学校の教育の発展につながるのかと考えると、改正労働契約法の精神に沿って常勤講師の無期雇用化＝専任教諭化をはかることが私学の発展にとって不可欠の課題だと考えます。

文部科学省、各県知事部局は私学行政に対して「労使関係には行政は口を出さず」と言う立場で臨んできていますが、私学助成での1人当たりの人件費補助割合に格差をつける(埼玉、福岡)、本務教員に占める常勤講師の一定割合を努力目標にし、それ以下だと助成金配分を満額配分する(愛知)などの自治体も出てきており、行政主導での有期雇用本務教員問題の解決が開始されています。

- ②改正労働契約法がこうした悪用を生み、常勤講師、非常勤講師という有期雇用教職員にとって不利にはたらく部分を内包しているのも事実であり、有期雇用労働者の無期雇用への転化を促進し、労働者が安心して働けるようにするためにも法の厳格化を求めるとともに、厚生労働省として私学関係者に立法の精神と法順守について徹底していくことが必要であると考えます。

また、今後無期雇用転換を申し出ないことを条件に雇用することも考えられます。これに対しては、2012(平成24)年8月10日付で厚生労働省労働基準局長が各都道府県労働局長あてに通達を発しており、そのなかの「第5 期間の定めのある労働契約 1 総論 (2) 内容 オ」に以下の記述があり、特にこうした契約を「公序良俗に反し、無効と解される」と断じた点で、重要な指摘であると考えます。

「無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結以前に、無期転換申込権を行使しないことを更新の条件とする等有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを認めることは、雇止めによって雇用を失うことを恐れる労働者に対して、使用者が無期転換申込権の放棄を強要する状況を招きかねず、法第18条の趣旨を没却するものであり、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解されるものである」

- ③私立高校での常勤講師、非常勤講師の割合は年々高くなってきています。別表は、私立高校での本務教員(専任教諭、常勤講師)と兼務教員(非常勤講師)の自治体間比較です。自治体間で講師比率に格差があります。

- ④2013年の調査で「私学にとって、非常勤講師は不可欠の存在であり、特にベテランの講師は財産だ」「5年後も継続して雇用する。無期転換権を得てもかまわない」という意見を述べた校長がいたことが報告され、現に非常勤講師の無期転換学校も生まれてきています。

生徒減とそれによる収入減、私学助成(補助金)の大幅な伸びの期待できないなか、人件費支出を削るために常勤講師、非常勤講師という有期雇用教員に頼る割合が増加していますが、有期雇用教員の雇用不安を煽るような方法は決してその私学の未来を明るくすることにはなりません。

常勤講師、非常勤講師の教職員組合への加入率の低さもあり、現段階では全国私教連加盟校でも実態の把握が充分ではありませんが、より多くの学校での契約事例と、具体的な実態の把握につとめるとともに、「5年後」の2018(平成30)年3月を待たず、早急にその改善を求めて取り組んでいきたいと考えます。

