

審査継続請願書

令和3年6月20日

福岡県人事委員会委員長 殿

措置要求者 重藤 英一

私は福岡県教育委員会に、令和3年（措）第1号事案の「2020年4月分及び5月分の賃金について、前年度の措置要求実績水準に相当する賃金の追加支給を求める」主旨の協議を申し入れましたが、かなわず貴委員会にお願ひする次第になりました。しかし、福岡県教育委員会の意見書（5月19日付け）で審査打ち切りの意見と論点の誤認があったので下記の理由で審査継続をお願ひする次第です。

「新型コロナウイルス感染症対応学校休業」を「自然災害による休業」と認知し、労基法26条の精神で休業補償を非常勤職員（以後、時間講師とも云う）にも適用することを再度求めます。

さらに、この「新型コロナウイルス感染症対応学校休業」は2020年3月、4月、5月の過去の問題ではありません。現在もコロナウイルスの感染は終息せず、学校単位での休業が続発し、我々時間講師は感染拡大防止のため出勤停止、自宅待機を余儀なくされています。“授業が無いので賃金は発生せず”という状況は今も続いています。

この問題は喫緊の課題であり明確な「休業補償」として行政措置、政策を確定しなければ私たちの職務遂行と生活設計が出来ません。福岡県教育委員会は現実に誠実に向き合って議論すべき問題です。早期の審議をお願ひいたします。

下記に当時の勤務状況の概要となぜ3月の任期切れ寸前に措置要求をしたかを述べさせていただきます。

2020年3月の状況

当時の賃金（非常勤職員には報酬、交通費は費用弁償という。以後、報酬を使う）は旧賃金体系で1授業（50分）とし2400円/時で授業数に比例して支払われていた。身分は特別職公務員でした。

3月2日（月）に出勤したら、「明日からコロナのために臨時休校になる」。「3月分の課題を作って今日中に生徒に渡したい」。「課題配布が間に合わない場合は、後日担任が家庭訪問をして手渡す」と連絡があった。2時間目、3時間目の2年生2クラスで理科の授業後、春休みの用の課題として用意していたプリントを事務員さんに手伝ってもらい印刷、とじ合

わせをして終礼時に配布した。

出勤簿は交通費の費用弁償のため 2, 4, 5, 6, 9, 10 日までの 6 日間分押印した。

報酬の基本になる「非常勤講師勤務実績整理簿」(資料 1・2) に 3 月 2 日 (月) の 2 時間分を記入し提出。(残り 5 日分は通知表評価や 4 月からの授業準備など報酬にならないサービス業務なので申告していない。) 以後、任期は 23 日までであったが、コロナ感染防止のため登校しなかった。

業務連絡は連絡網のもう一人の理科教諭とメールで行った。人事異動で校長、教頭、事務長(賃金計算の実務担当)の 3 役が異動したが、職員の異動は無かった。私が主に教えるのは 3 年生。副教材の選定などを打合せた。入学式は 1 年生のみで行うが休校は続くなどの情報交換と T T 授業の計画など話し合う。

3 月の報酬：出勤日 1 日に対して 1 時間分  $2,400 \text{円} \times 6 \text{日} = 14,400 \text{円}$

#### 2020 年 4 月、5 月の状況

4 月より身分は会計年度任用職員になった。賃金体系も 1 授業を 90 分扱いにし 1,696 円/時で授業数に比例して支払われる仕組みに変わった。

主に担当する 3 年の受験準備、2 年次の教材の積み残し分の消化計画、4 月休業中の課題づくり、授業の受け皿づくりのため自宅待機を続けるわけもいかず、もう一人の理科教諭に登校できるか教頭に確認を取ってもらい 4 月 8 日の入学式午後から登校。

3 年生の出校日に合わせて、3 月の課題の解答、及び 4 月分の自習課題、高校入試に向けた自主学習の仕方などの指示プリントの準備をした。(このときの授業準備がなければ休業中の 3 ヶ月間分のカリキュラムを埋め、教科書を終わらせることなど、夏休みを 2 週間ほど短縮し授業日に振り替えた程度ではできなかった。)

5 月も休業が続くことになり例年 3 年の 3 学期に教える教科書の後半章「自然と人間」等は休業中のレポート課題にした。コロナ感染防止のため校内滞在時間は極力短時間にし、郊外の地質調査なども行った。

結果的には理科という教科の特殊性もありコロナ休業前の週 4 日間勤務と同じレベルでの出勤になった。出勤した日は交通費の費用弁償のため出勤簿は押印した。報酬については、新しい賃金体系の基になる「非常勤講師勤務実績整理簿」など整備されておらず、授業も無い。勤務の申告もできず。賃金交渉をする権利もない状態。只々、世間並みの休業補償を期待するしかなく、5 月 21 日の報酬の振り込みを待つだけでした。

報酬：任用が始まった 4 月 16 日からの出勤扱いになり、出勤日 1 日に対して 2 時間分

4 月、5 月とも  $1,696 \text{円} \times 2 \text{時} \times 9 \text{日} = 30,528 \text{円}$

常勤職員は授業がなくても固定給が 100%支給されていた。また周辺の私立や以前勤務し

ていた関西では報酬の支給率の幅はあるものの休業補償がなされていたこともあり、この報酬に納得が出来なかった。5月に福岡県教育委員会筑豊教育事務所に電話で説明を求め、8月に直接面談で説明を受け、本庁の福岡県教育委員会の制度設計上の問題と判断しました。一人では対応してもらえないと考え、個人でも入れる組合に入り相談し1月に協議申し入れを行いました。しかし無回答でしたので、次は弁護士さんをお願いしました。地域や生徒への影響も考えて、3月の生徒の卒業式を待って貴委員会へ措置要求をした次第です。

時間講師には雇用保険も社会保険等の身分保障が全くありません。当時の収入源は年金も無かったので、この報酬だけでしたので大変でした。もともと少ない報酬のさらに少ない金額なので仕事を続けるための国民健康保険、介護保険などは貯金を切崩し、国からの支給金10万円などで充足した次第です。生活設計が大きく狂いました。いかなる理由があれ、雇用した以上、最低限の報酬は支払うべきと思いました。

福岡県教育委員会は休業補償については、いまだに言及していません。

学校が休業状態なのに時間講師には、従来の賃金支給法を適用しています。今回、教科の特殊性と主に教える生徒の受験も重なり登校し、なにかの報酬を得ましたが、基本は「授業が無いので、報酬は支払わない」としか思えません。しかし、同じ職場の常勤職員は授業がなくても100%の比率の賃金の支給がなされています。これは、事実上の休業補償だと思います。

「コロナ禍」は「自然災害」だと考えます。「新型コロナウイルス感染症対応学校休業」期間における時間講師への賃金支給は管理職の「管理運営事項」ではなく、授業を伴わない勤務での実績評価などできるものでもないと思います。コロナ休業期間に実績評価を管理職に強制することも、評価されることにも無理があると思います。

福岡県教育委員会は今回の会計年度任用職員への雇用制度変更時の基本方針「同一労働、同一賃金」の考えと常勤職員に適用した労基法26条の100%支給率の休業補償を私たち非常勤職員にも適用するように審議することを重ねて要望したいと思います。