


埼玉高教組
ニュース

発行 埼玉高等学校教職員組合
〒330-0062
さいたま市浦和区仲町3-13-10
ヤギンタビル4F


くじら

教育復興に向けて支援の輪を広げよう！

NO. 681

TEL 048-823-4071

FAX 048-823-4072

Eメール saikojitu@maple.ocn.ne.jp

第36回 定期大会を開催 各学校の課題を情報共有

7月13日(土)にさいたま市文化センター大会議室で、第36回定期大会が開催された。冒頭羽田委員長より、働き方改革に逆行するような現場での実態と共学化を巡る議論(公立学校のあり方と別学の是非の混同や、中学生の希望とのすれ違い)、人権問題(朝鮮学校への補助金カットや狭山事件、インクルーシブ教育)、組織拡大に向けた挨拶があった。

日教組から情勢報告

次に日教組の佐伯安彦中央執行委員より、高校課題・インクルーシブ教育・給特法等についての中央情勢報告があった。

①高校生の急激な減少への対応

高校を巡る社会状況が今後ますます変わっていく。2010年に約121万人いた15歳人口だが、今年2024年は約108万人、10数年後の2038年には約72万人となる。団塊ジュニア世代のピークであった1989年の3分の1にまで激減する。統廃合が今後ますます増加し、教員の定数も大きく減っていく。コロナ以降、中退や不登校の生徒が増加しており、文科省のワーキンググループでも、通信制課程のますますの拡充やオンラインコンテンツの開発、教室に教員がいなくても遠隔配信授業が行えるような制度改革が検討されている。教員の仕事そのものが大きく様変わりする中、教員の働き方改革も現行の業務を削減するだけでなく、学校規模の縮小に合わせた効率化も視野に入れておきたい。

②定員内不合格

続いて、高校の入学選抜における定員内不合

格の全国の詳細な状況の報告があった。埼玉県では定員内不合格者数は0であるが、全国では30を超える県で定員内不合格が出ている。文科省からも今年の6月に、「定員内でありながら不合格を出す場合には、当該受験生に対し、その理由が丁寧に説明されること」「定員内不合格を出さないよう取り扱っている例を含め、他の教育委員会における入学選抜の実施方法等を参照する」などの通知が出されている。しかし、隣県の千葉県でも2023年度入試で定員内不合格者数が56名となっている。この数字をどう見るか、意見が分かれるところであるが、とりわけ障害のある生徒や外国人生徒たちの学ぶ意欲を実現する教育環境の整備が求められる。

③インクルーシブ教育

次に、ユネスコとスペイン政府による「サマランカ宣言」(1994年)以降の日本の特別支援教育の説明があった。障害のある者と障害のない者が共に学ぶインクルーシブ教育を推進していくべきなのに、障害のある生徒を分離する特別支援学級・学校が全国的に増加しており、切実な教室不足が生じている実情が示された。

学校教育法72条・81条には、「障害による学習上又は生活上の困難の克服」のために、特別支援学校で必要な知識・技能を授けるということが明記されている。しかし、これは障害の克服を生徒個人の課題に位置付ける「医学モデル」に基づいたものであり、分離教育の根拠ともなっている。障害者が直面する困り事は社会や環境に起因するものである「社会モデル」に立つならば、新たに「障害者」を生

み出したり、教室や学校を隔てたりすることなく、共に学ぶ教育が実現できるはずである。詳細は参議院文教科学委員会でも議論されており、日政連のみずおか俊一参議院議員のYouTube動画をご覧ください。

④働き方改革

最後に教員の働き方改革についての説明があった。日教組の調査によると持ち帰りの仕事を含めた月あたりの平均時間外労働時間は96時間となり、教員の平均の残業時間が厚労省の定めた過労死ライン月80時間を大きく上回る危険な状態が常態化している。特に2021年以降、病気休職者と精神疾患休職者が急増しており、長時間労働是正は喫緊の課題となっている。

文科省では給特法を改正し、教員給与上乘せを4%から10%に引き上げることで、教員の労働条件の改善を目指しているが、これとて財務省は難色を示しており、実現までの道のりは遠い。

給特法とは、その問題点について

そもそも「定額働かせ放題」のブラック職場の根拠となり、教員志望者減少の要因ともなっている「給特法」とはいったいどのようなものなのか。

①制定の経緯

正式には1971年に制定された「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」という。教員の勤務は教育に関する研修や専門的水準の向上が求められ、さらには学校行事や家庭訪問、自己の研修など学校外の勤務も多様なため、時間外勤務手当や休日勤務手当を支給せず、一律給料月額4%の教職調整額を支給するというものである。

当時から日教組は「無定量的時間外勤務・休日勤務を強要するおそれあり」と反対していたが、当時の文科大臣は「無定量的超勤を強いる気持ちは毛頭ありません。むしろ真に創造的自発性に基づいた教育をおこなっていくために、どうやって先生方を守っていくかという立場にある」と答弁している。これを受けて、日教組も制定後しばらくは、超勤4項目(校外実習、修学旅行・学校行事、職員会議、非常災害等の措置)以外、時間外勤務を命じないとする「給特法」遵法闘争を進めていた。

②日教組の現在の取り組み

しかし、4項目以外は全て教員の自発的行為とみ

なされ、実質「定額働かせ放題」となっていた実態に鑑み、日教組では際限なく働く条件が整ってしまふ給特法の廃止・抜本的見直しに方針転換している。教職調整額相当分を「みなし残業手当」とし、超過分は残業手当を支給する。また、教員の給与を一般の公務員より優遇し、優秀な教員を集めて教育水準の向上を目指す「人材確保法」の優遇分を担保することも求めている。時間外勤務に対して対価を保障することにより、人員の拡充と職場全体の業務の削減につなげていくのである。教職調整額の増額や役職手当は、教員の働き方改革を阻むものでしかない点を確認しておきたい。

活発な議論がなされた定期大会

昼食を挟んで、教職員共済のあいさつの後、木戸書記次長より第1号議案として、昨年度の民主教育の確立や教育条件の整備・拡充などの取り組みについて、また、共育共生部からは「インクルーシブ教育＝権利」「人権モデル」という考えのもと、就学に対する取り組みや社会参加、教職員の職場環境づくりについて提案があった。

続いて、嶋田書記長より第2号議案として、賃金・福利拡充を第一とした運動方針、組織拡大・強化の取り組み、子どものための真の教育のあり方についての提案があった。特に労働条件の整備では、土曜日授業の廃止に向けて県教委との協議・交渉が焦点化している。また、単組オルガナイザーやクジラ公式LINEなどを活用して、職場環境に馴染めずに孤立してしまう教職員に積極的に声をかけていきたいとの力強いメッセージが寄せられた。参加者より自宅研修や在宅勤務について質疑が出され、個人的な研修の思い出なども披露され議論が盛り上がった。

最後に宮嶋副委員長より、第3号議案の2023年度の会計決算と、第4号議案の2024年度の会計予算について提案があった。第1号から第4号まで全ての議案が賛成多数で議決されたことを報告しておきたい。

各学校の実態をめぐっての「学習会」

定期大会後、県内の学校別の時間外平均在校時間や、再任用・臨任・非常勤の配置状況の一覧からみえる、教員の働き方の実態に関する学習会を行った。2022年度の調査によると、全日制高校の年間時

間外平均在校時間は382.6時間、特別支援学校は同267.3時間となっている。全日制では半数を超える58%の学校が年間360時間を超過している。

又、土曜日授業を実施している学校だけに限ると、平均在校時間は451.1時間(！)、外国語学科や理数科などの専門学科も360時間超の割合が高くなっている。特別支援学校では360時間超の学校こそないが、勤務時間内の過密ぶりが問題となっている。

改めて、学校によって超過勤務の実態に大きな違いがあることが浮き彫りとなった。異動希望記入の際の重要なヒントにもなるであろう。気になる方は、高教組本部までご連絡ください。

参加者より年休が全く取れない土曜授業学校の実態や、部活動が終わって20時、21時まで翌日の

準備に追われる若手教員からの報告があった。また、生徒募集に前のめりになるあまり、常識外れな指示を出す管理職の報告もあり、会場の失笑を誘った。

教職は教員の主体性や創造性に任される部分が大きくやりがいのある仕事であるが、一方で教員個人の責任がどこまでも拡大されてしまう恐れがある。真面目な教員ほど職責を全うしようと頑張りすぎてしまう。授業や部活動、行事、進路指導など、魅力ある仕事を長く続けていくためにも、職場単位でアイデアを出し合い、県全体で歯止めをかけていく取り組みが必要である。教員同士の絆を作り、そして管理職や県教委とを繋いでいく労働組合の持つ意味を改めて確認した一日となった。

データから見えてくるコロナ前後の働き方(後編)

―面接指導の実態、課所館と県立学校との天と地の差に愕然―

はじめに 前号(680号)では、去る6月12日に行われた埼玉県衛生委員会で議論になった4つ項目のうち、①休養室の整備、②定期健康診断、③ストレスチェックについて報告したが、今回は、所謂、長時間労働者の面接指導について報告する。

④長時間労働者の健康管理

各月の時間外労働が80時間を超えると、専門医との面接指導を管理職から勧告される制度がある。この実態についての報告が「長時間労働者の健康管理」の項だ。調査母体となる職員数は、県立学校では約14000人、課所館では約1000人である。ここ3年間の結果を図1、2に示した。



図1 長時間労働者の面接実施者数の推移(課所館)

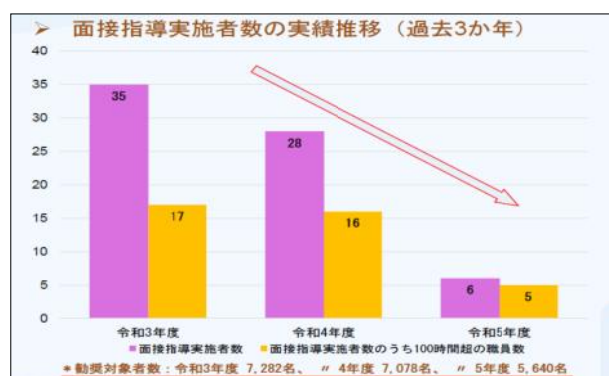


図2 長時間労働者の面接実施者数の推移(県立学校)

グラフを一見すると、県立学校の方が棒グラフの値が減少し、大きな改善がなれたように見える。しかしながらこのグラフは、両者を単純に比較してみてはいけない、全く別物のグラフである。

まず図1の課所館だが、調査母体が約1000人に対し、面接勧奨対象者数(長時間労働者数・縦軸)は、令和3年度の112人から5年度の90人へと減少し、職員に占める長時間労働者の割合が10%以下になるなど改善が見られた。この間、面接指導を実際に受ける職員の割合は、54%から71%へと向上した。多くの職員が、時間を捻出して(できて)、面接指導を受け(られ)ている。

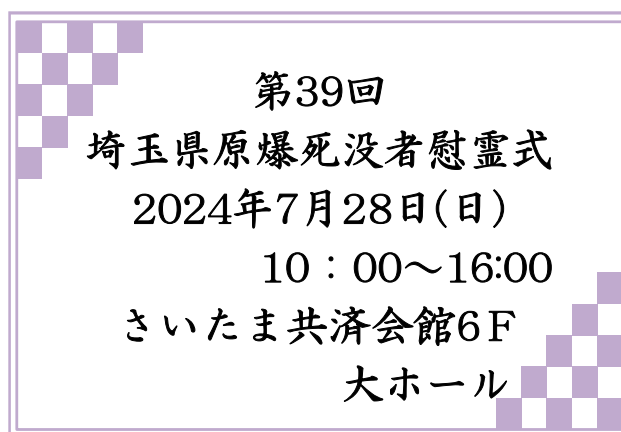
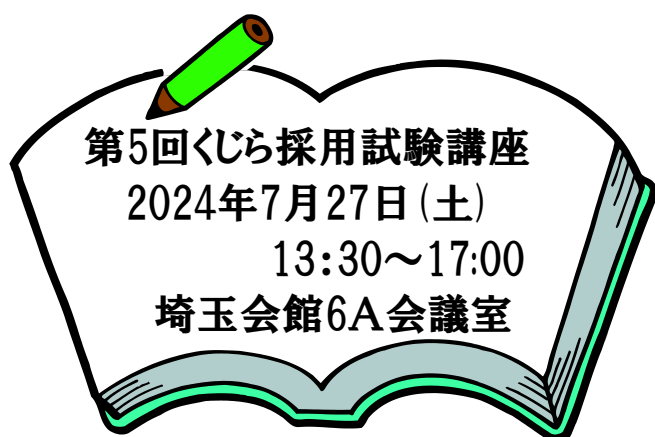
次いで県立学校(図2)だが、面接勧奨対象者数は縦軸に現れていない。グラフの下にその数が示され、令和3年度が7282人、5年度が5640人と減少はしている。しかしながら調査母体である約14000人に占める長時間労働者の割合は、実に50～40%にも達する。面接勧奨対象者数が実人数か延べ人数であるかについて事務局は言及しなかったが、実人数であるとするなら、約半数近い職員が、一度は過労死ライン以上で働いていることになる。これ自体驚くべきことだが、この実態を肌感覚で納得できてしまうところが危機的である。

さてグラフの縦軸は面接指導を受けた人数であり、36から6へと大幅に減少しているように見える(資料でも矢印を記してそのことを強調しているようだ)。ところが面接指導を受けた者の割合として示すと、**面接勧奨対象者数の実に約0.5～0.01%**でしかない。さらにこの棒グラフの右には面接実施者のう

ち時間外労働が100時間超の数が示されているが、両者の値に大きな隔たりはない。つまり時間外労働が100時間を超えるような激務でないと面接指導に至らない、SOSを発信できない、そこまでは我慢せざるを得ないと解釈できるのではないだろうか。

おわりに

同じ埼玉県職員でありながら、この違いは何なのだろうか愕然とした。教員が面接指導を受けない理由として、面接指導を受ける手続きの時間すら取れない、面接指導を受けても気休めにもならないと聞いたことがある。事務局も面接指導を受ける者の少なさを最大の課題と挙げてはいたが、課所館の働き方の感覚で、教育現場の実情を等身大に理解することは難しく、それでは我々に対して有効性のある施策を期待することはできないのではないかと暗澹たる気持ちとなった。が、我々は衛生委員会を通じて、粘り強く実情を訴え続けなければならない。



6月20日、浦和コミセンで開催された前川喜平氏講演会「平和憲法と教育の危機」(九条の会・さいたま)に参加した。予定時間を30分もオーバーする熱の入った講演で、前半は自民党の憲法改正案の危険性や、岸信介や安倍晋三の亡霊に取り憑かれた岸田政権の批判が中心であった。▼自民党は憲法改正の本旨として「自衛隊の明記、緊急事態対応、合区解消・地方公共団体、教育充実」の4項目を掲げている。憲法9条を維持した上で、自衛隊を明記するという玉虫色の改憲案だが、集団的自衛権との矛盾は明白で、「自衛」の名の下に米軍との一体化に歯止めがきかなくなってしまう。緊急事態対応も自衛隊の明記と同じく、「災害時に国民の生命、身体及び財産を守る」という名目で、政府に権力を白紙



委任してしまうものである。▼後半は1997年以降加速した教育改革に関する話であった。1997年という年は、西尾幹二や藤岡信勝を中心とした「新しい歴史教科書を作る会」が設立された年であり、あわせて中川昭一や安倍晋三を中心とした「日本の前途と歴史教育を考える議員の会(教科書議連)」が作られ、また、保守系政治団体の「日本会議」が大同団結した年とも重なる。▼1997年以降、矢継ぎ早に「日の丸・君が代」の法制化や教育基本法の改正、奉仕活動、道徳の教科化、教員免許更新制、日本学術会議への介入と、国家主義的な教育改革が実施されてきた。そうした教育再編の背後に、岸信介以降、一貫して改憲の看板を掲げ続ける自民党の本音を見ていく必要がある。