第　１５　号

定価一年間３００円
組合員の購読料は
組合費に含む

ひやま

発行

檜山教職員組合

〒 043-0056　江差町字陣屋町 86-1
℡ 0139(52)0858　FAX(52)1490
発行責任者　　石　橋　英　敏
E-mail: hiyamakyoso@proof.ocn.ne.jp

「業務量の管理」とは「縮減のための取組全て」

道教委

在校等時間の上限に関する「指針」で交渉

在校等時間とは（道教委）

在校等時間
＝　①在校時間
　＋ ②校外活動時間
　－ ③休憩時間
　－ ④自己研鑽時間
　　（その他業務外）
①：出勤から退勤までの在校時間
②：学校以外で仕事をしている時間
④：学校の仕事をしているとはいえない時間

交渉に臨む高教組・道教組執行部(左)=2月14日　道庁別館

昨年12月の給特法（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）の改定に伴い、文科省は「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を法的根拠のある「指針」として格上げしました。受けて道教委は、今月27日開催の道議会において、給特法条例の一部を改定し、道立学校については４月１日から「指針」を踏まえて措置を施行するとしています。市町村立学校についても、道の条例改定を踏まえ、教育委員会規則などに在校等時間の上限方針を定めることになっています。

全北海道教職員組合（道教組）と北海道高等学校教職員組合連合会（道高教組）は14日、「在校等時間の上限」に関する課題で交渉を行いました。

道教委はすでに「北海道アクションプラン」で、教員の時間外勤務について「1か月45時間以内、1年間３６０時間以内」とする目標を掲げています。改めて条例・規則で定める目的について質したところ、「業務量の適切な管理等の措置の実効性を高めること」と回答。上限指針の機械的な運用でなく、道としての独自の超勤解消策が求められます。

「適切な管理」の具体について、「教育委員会が、業務分担の見直しや適正化、必要な執務環境の整備など、在校等時間を縮減するために実施する取組全てを指す」との回答がありました。

所定の勤務時間では到底終えることができない量の業務が課せられていることは、すでに学校の日常実態です。「見直しや適正化」「環境整備」「意識改革」などといった取組だけで縮減することは不可能です。改定給特法の施行に向けて中央教育審議会（中教審）での審議が行われていますが、そこに配布された「学校や教育委員会が求める業務の削減について」とする文科省資料には「特に要望が多い事項」が示されています。教職員定数の改善や持ちコマ数の削減、専科教員の配置といった条件整備をはじめ、標準授業時数や小学校時数など教育課程の見直し、学力学習状況調査や教員免許制度などについて「思い切った削減や廃止を実施」として列挙されています。業務量の削減を確実に進めるには、これらも取組課題とし、向き合わなければなりません。交渉で強く指摘しました。

時間外勤務の上限をめぐって道教委は、「上限まで勤務することを推奨するものではない」「上限時間の遵守を求めるのみであってはならない」「虚偽の時間を記録し又は記録させることがあってはならない」とし周知徹底するとしました。「指針」に係る「Q＆A」には、虚偽記録の場合は「校長等が懲戒処分等の対象ともなり得る」とあり、学校の管理職にかなり強い責任を負わせようとします。条件が整わないなか「丸投げ」される現場の混乱と困難が危惧されます。そうした事態を生まないよう、交渉では、真に実効性ある改善を図ること、「時短ハラスメント」などの相談には真摯に対応することを求めました。

「指針」が定義する「在校等時間」は別表のとおりですが、自己研鑽の時間が業務外とされます。研究と修養に努めることは教育実践に結実させるためであり、本来、業務とすべきです。交渉ではこの点を指摘しつつ、恣意的な指導が行われないようその周知徹底を求めました。なお、休憩時間は「実際に休憩した時間」との確認をしました。

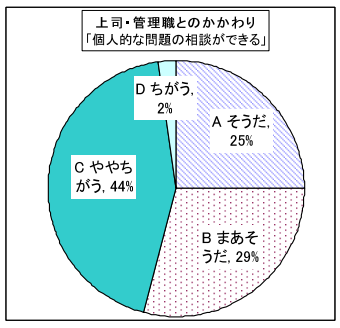
「指針」は様々な矛盾や課題を抱えます。今後とも現場に即した打開策を求めていきます。

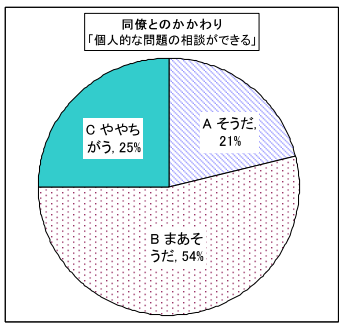
時間外在校等時間の上限　（指針より）

■1か月の時間外在校等時間　45時間以内
■1年間の時間外在校等時間　360時間以内
■児童生徒等に係る臨時的な特別な事情により業務を行わざるを得ない場合
・1か月の時間外在校等時間　100時間未満
・1年間の時間外在校等時間　720時間以内
・1年のうち1か月時間外在校等時間が45時間を超える月数　6か月まで
・連続する2か月、3か月、4か月、5か月、6か月のそれぞれの期間について、1か月時間外在校等時間の1か月当たりの平均時間　80時間

続 女性教職員健康・生活・育児に関するアンケート

管理職・同僚とのかかわり





アンケート結果の続報です。管理職や同僚とのかかわりについて、①気軽に話ができる②頼りになる③個人的な問題でも相談ができるの３項目で質問。

管理職とのかかわりでは、「そうだ」とする肯定回答は、①65％②63％③54％という結果です。同僚とのかかわりでは、①80％②70％③75％という結果です。

一方、２割～３割の方々が、「ちがう」との否定回答を寄せており、「孤立感」を抱えて過ごす姿が浮かび上がります。「職場で役に立っているのだろうか、必要とされているのだろうか」などといった自由記述もあり、多忙で過密な仕事に加え、統制的な教育政策のもと人間関係の疎外を生んでいる実態が懸念されます。

ハラスメントの訴えも数件寄せられています。「威圧的な言動」「面前での大声での注意」「切れる」などが主な内容です。

パワーハラスメントは、「行為を受けた者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ負担と感じること、又は当該行為により職場環境が不快なもの」となることで「能力の発揮に重大な影響が生じる」ことと定義され、大勢の前での叱責についても留意することとされています（厚労省）。

教育現場における同僚性の大切さについては、中教審の「働き方改革」答申でも言及されており、条件改善の重要な課題です。抑圧的な土壌を生む背景にも目を向け、子どもの教育にふさわしい環境の整備に努めなければなりません。

（裏面に続く）

保健室的まなざし

希望・信頼・尊厳

子どもの生きづらさ受け止めて

檜山民主教育研究会第42回冬の研究集会

講演する國保いずみ先生

２月８日、檜山民主教育研究会(檜山民教・内糸俊男会長)の第42回冬の研究集会が開催されました。日高管内の元養護教諭・國保いずみ先生が、『養護教諭の仕事を通してわかったこと』と題して講演しました。

昨年３月に退職された先生は、40年間の養護教諭人生を振り返り、子どものすばらしさに触れながらその子どもたちが抱える生きづらさに言及、存在そのものを丸ごと受け止めることの切実さを説きました。

『養護教諭の仕事を通してわかったこと』

元養護教諭　國保いずみ 先生

「子どもは決して小さく無力な存在ではない。人間としての大事なものを宿している『人格』そのもの」。そう述べながら日常の一コマを掲載した保健室だよりを紹介(**囲み**)、次のようなエピソードを語りました。

ヒロトさんは家庭的にも複雑な困難を背負い、学校でのトラブルも絶えない。清掃用モップを二人の女の子の頭上にかざし、ゴミを振りかけるヒロトさん。静かに止めて保健室に。「どうしたの？」と尋ねても憮然とした表情で黙ったまま。何かあったことを察しながらもしばらく落ち着かせておいた。と、いきなり「今なら間に合う。謝ろう」と言って保健室を出て行った。下校する件の女の子たちに聞いてみたが、ヒロトさんが謝った節がない。翌日、階段の踊り場にヒロトさんが佇み、私が行くのを待っている。そして小声で「おれ謝ったよ」と。「そう、えらいね」と返すと、「でも・・・聞こえなかったかもしれない」と言う。「どうして？」「オレ、心の中で謝ったんだ」「そう、心の中で謝ったんだね。えらかったね」。ヒロトさんは本当のことを伝え、自分を分かってほしいんだと痛いほど伝わった。子どもは、認めてほしい、そしてもっとよくなりたいという願いをもって生きている。そのことをヒロトさんが教えてくれた。

先生はこう述べ、子どもは希望であり、信頼と尊敬に値する存在として丸ごと受け止めることの大切さを指摘しました。

「子どもは、人間としての全うで誠実な願いを抱きながら生きている。だから、私自身も一人の人間として向き合わなければその存在に応えられない。欠点や弱点もある人間、でも誠実に生きようとする大人、共に今を生きる存在でありたい」と語りました。また、「子どもは、大人がつくった世界を生きている。その世界が息苦しいものだったら、広く社会に目を向け行動する大人としての生き方を探る必要がある」と強調しました。

養護教諭の目からみた子どもの様子と課題について報告。

不定愁訴が多いこと、反復性の症状が顕著なことを挙げ、多くの子どもたちが抱える「不安感」に言及。周囲からのドロップアウトを警戒する強迫感や圧迫感にさいなまれる息苦しさ、同調圧力から自己をどう守るかという生きづらさに迫りました。こうした傾向は全国の子どもをめぐる実態に通底するとして、国の調査データで、暴力行為やいじめの小学校での急増、不登校の増加、小・中・高での自殺の増加などを示しました。

「今、子どもたちのからだに何が起きているか」と問い、「異常な事態における正常な反応」という研究知見を提示しながら、子どもの生きづらさを共感的に受け止め、奥底にある人間的要求に根ざした支援(ケア)とそれを通じて紡がれる関係づくりが重要と説きました。こうした関わりと子ども理解を「保健室的まなざし」とし、教育の基本になることでは、と投げかけました。

この「まなざし」から感じる今の学校システムへの違和感について、子どものニーズではなく、大人が決める枠の中で従わせようとする力が知らず知らず働く仕組みとしての管理主義を告発。「子どもの視点や教育の営みに寄せ、仲間と共有し、深めていけるなら、今のおかしさに立ち向かっていけるのでは」と語りました。

「教えるとは希望を語ること／学ぶとは誠実を胸に刻むこと」(**ルイ・アラゴン**)という詩の一節を紹介して話を結びました。

やさしさをありがとう！　※名前は仮名

ある時、５年生のヒロトさんが１年生のサトシさんを連れて職員室にやってきた。

「先生、サトシさんの服が濡れちゃったので着替えさせてあげてください」と。「ヒロトさんの出した水がかかったの？」と聞くと、「自分でやっちゃったらしいんだけど、水道のところで困っていたので…」ということでした。「親切にありがとう！」とサトシさんを引き受けて、保健室で着替えを済ませ教室に戻ろうとしたら、何とヒロトさんは、プレールームのところで待っていてくれた。サトシさんの肩に手をかけ、2人で何か話しながら、1年生の教室まで送り届けてくれました。

女性教職員健康・生活・育児に関するアンケート

休暇の行使状況では、必要なのに取れなかったという回答が、子の看護休暇１名、予防接種つきそい１名、育児短時間勤務１名、早出遅出勤務２名、生理休暇９名ありました。育児休暇や短期介護などその他の休暇は、必要な場合ほぼ取得できたという回答状況です。

妊娠・育児に関わる勤務制限や部分休業、育児休暇について「知らなかった」という回答が複数から寄せられています。

制度があっても十分でないという記述もあり、行使できる条件整備とともに制度の拡充が求められます。休暇制度をめぐっては、道は「国以上のことはできない」という姿勢です。引き続き要求を強めていきます。

働きながら子育てをする上で感じていること(自由記述)

- 育児休暇の日数が少ない…。３歳児で幼稚園に入って数か月はいろいろ慣れるまで体調を崩したりして休暇を取った。１人５日間では不足と感じた。毎月５日間とかなら大助かりです（汗）。
- 共働きということもあり、家事の分担をしながらの子育てです。土日も持ち帰りの仕事があり、子どもとの時間が取れないことが多いのが現状です。一番関わってあげたい時期に一番忙しいという…これでいいのかと考えてしまいます。
- 「我が子と一緒に食事をつくる、食べる、話をしたいときに聞く」が出来るように心がけていますが…。「話をしたいときに聞く」ができないでいます…。
- 朝は子どもより早く家を出て、帰りは子どもより遅い。食事の用意とかがかなりおろそかになっていることに自己嫌悪を感じる。子ども達は中学生なので、放っておいてもなんとかしてくれるが、心まで放っているのが本当…。ただ、子どもは、経済的な面から「働き続けてほしい」と言っている。