

# 茨城の教育

茨城県高等学校教職員組合  
310-0853 茨城県水戸市平須町表原1-93  
telephone 029-305-3075  
facsimile 029-305-3317  
www.mito.ne.jp/~iba-kou/



## 臨教部 第6回 “ぶっちゃんけの集い” を開催

09年5月1日時点で、県立学校における欠員補充の臨時教職員数は教育職で約560名に達する。全職種では、06年度~08年度の3年間で約550名から690名へと増加した。また、療休代替や産休補助などを合わせると、1,000名を超える臨時職員が不安定な条件で任用されている。臨時教職員の処遇改善、安心して働ける条件整備を求めるとりくみがますます重要になってきている。

1月30日、ホリディ・イン水戸にて茨城高教組臨時教職員部主催の意見交流会“ぶっちゃんけの集い”が開催された。

児童・生徒たちと元気に向き合い、働き続けていくために、働く環境や諸権利について日ごろ感じていることや職場での実

態について意見や情報を交換した。

### 給与・休暇のインフル対応は？

インフルエンザに伴う学級閉鎖によって予定していた授業が行えなかったため、その分の給与が支給されなかったとの実態が報告された。

また、職員の家族が新型インフルエンザに罹患した場合の対応について、年休または職員室待機ではなく、特別休暇での対応を求めてみてはどうかとの意見が出された。この問題はすべての教職員に関わることであるが、特に、臨時教職員の年休付与日数は前年度に残した分が考慮されず、年間最多で20日に限られているので、切実な問題になっている。

### 産休代替の予算措置されず

茨城高教組が県教委に要求し続けた結果、2005年9月、臨時教職員に対して、休暇の種類や範囲などを明記した文書が採用時に交付されることになった。ところが、昨年12月3日の県教委交渉で、代替のための予算措置をしていないために、臨時教職員にも保障されているはずの産休が実際には取得できない状況にあることが判明した。

参加者からは「安心して産休を取れるのは代替の方に仕事をお願いできるからであり、それは誰もが同じはず」との声があった。

### 年度末における空白の4日間

県教委は臨時的任用を行う期

## より良い教育活動を展開するため あなたも茨高教組に

小泉・安倍内閣の時代に、「自己責任」という言葉がよく使われた。「構造改革」政策により全国の教職員は追いつめられ、ただ「頑張る」ことが求められていた。その結果、メンタルな面での疾患による療休者が急増した。茨城県も例外ではない。

昨年秋の総選挙で、政権は変わったものの、学校現場には大きな変化は生まれていない。

職場では「個人的な頑張り」よりも、支え合い、要求をまとめ、実現していく智恵と経験を積み重ねてゆくことが求められているのだ。

「講師に療休はないのですか？」

「介護休暇を取ろうとしたら実習助手には介護休暇がないと言われた。」

「子の看護休暇は講師でも取れますか？」

間を4月1日から3月27日の期間内としている。このために、次年度再採用される場合でも、次のような不利益が生ずる。

- ①年休は前年度の残日数を繰越すことができない。
  - ②社会保険・厚生年金が継続されないため、3月28日から31日までのわずか4日間のために国民健康保険・国民年金への加入切りかえ手続きを行わなければならない。
  - ③4日分の給与は日割りで減額となる。
- 毎年3月27日までとなって

「年休を取りたいと言ったら理由をしつこく聞かれた。」

「新採教員は朝早く来て家庭からの電話番号をしてほしいと言われ、毎朝7時30分に出勤している。これは私の仕事ですか？」

こんな質問が組合に寄せられる。権利を制限する権利は誰にもないのに、このような事例は数知れない。「教職員の権利手帳」を作ろうという議論の中で、こういう権利がありますと権利を羅列するだけではなく、私はこの権利を使ってこんな働き方をしていますという事例の紹介が必要だという意見が出された。

権利を行使することはわがままの行使ではない。権利が守られることは、働きやすい職場づくりの前提となるべきものだ。

職場では、支え合い、助け合う「同僚性」の確保が重要だ。

職場における「同僚性」を基

本に、権利を活用してより良い教育活動を展開するために、教職員組合の活動は欠かせない。

教職員組合はこれまでの問題解決事例の宝庫でもある。新たな問題に対しては、全県の組合員の智恵と経験をまとめて、解決方法を見いだしてゆくことができる。

新たな仕事始め、職場づくりの出発の月である新学期が始まって1か月が過ぎた。

解決すべき問題、課題について話し合うことから始めましょう。

あなたも、ぜひ、働きやすい職場づくりのために、茨城県高等学校教職員組合の組合員になりましょう。

茨城県高等学校教職員組合  
執行委員長 岡野 一男

### 多くの臨時教職員の声を

参加者から、「色々なことを話せる場所になった。」「臨時教職員の待遇がいかに理不尽なものであるかを考えさせられた。」「組合が取り組んでいるように具体的事例を集め、内外に訴えていくことがいかに大事か良く分かった。」「もっとたくさんの人に出席してもらいたい。」などの感想が寄せられた。

こうした声を力に、一つ一つの課題を解決してゆくことが求められている。

必修〈道徳〉は生徒の道徳性の発達をうながすか？（第 29 回）

## 生物学的人種概念の解体と人種偏見の社会的定着

「六千人の命のビザ」——杉原千畝評価におけるナショナリズムとシオニズム (14)

### § 5

#### ユダヤ人と人種差別

(つづき)

#### 高校教科書における人種概念

「民族 **nation**」が言語その他の文化的特徴による分類概念であるのに対して、「人種 **race**」は生物学的な分類概念である、とするのが一般的常識となっている。しかし、現在、人類学などにおいてはこのような「人種」概念の妥当性は否定されている。高校教科書においても、おくれはせながら人種に関する記述の訂正が進んでいる。

まず、従来型の人種概念を呈示する典型的記述をみてみよう。

「人種は、皮膚の色や毛髪の色や形といった身体的特徴にもとづく分類で、大きくモンゴロイド・コーカソイド・ネグロイドに分けられる。」（『詳解地理 B』〔130 二宮・地 B008〕、2006 年、二宮書店、299 頁）

人種 **race** という分類概念が、一切の留保なしに、真理として呈示されている。人種主義 **racism** の端的な表明である。

次は、人種概念に重要な批判を加えている記述の例である。

「こうした人種の区分は絶対

的なものではない。人類の身体的特徴は、連続的な変異を示している。人種の違いによって文化的な違いがつくられるのではない。異なる人種の中に生まれつき文化的な差異があるという考えは、科学的根拠のない偏見である。」（『地理 B』〔2 東書・地 B009〕、2007 年、東京書籍、319 頁）

変異は連続的であって明確に線引きすることは不可能なことから「絶対的なものではない」と、旧来の人種分類に対して妥当な疑問を呈している。さらに、人種と文化の違いは無関係であり、人種を文化的差異の生得的な原因だとすることは「科学的根拠のない偏見」だとする。しかし人種という分類そのものが「科学的根拠のない偏見」だといっているわけではない。結局、人種概念を維持することで人種主義 **racism** の範囲にとどまっている。

これらに対して、人種概念の妥当性を否定した記述は次のとおりである。

「人類が環境に適応していくなかで、言語や習慣は多様になり、皮膚や髪の色といった身体的特徴の違いもあらわれた。そこから人類を民族や人種などの集団にわけ

る考え方が生まれた。人種による分類とは、身長・頭の形・皮膚の色・毛髪といった身体的特徴によって、人類をおおむね白色人種・黄色人種・黒色人種にわけようとする考え方である。このような人種の違いを優劣と結びつける考えは、19 世紀以来欧米でさかんになった。しかし今日では、人類を人種によって分類したり、人種間に優劣の差があると考えることには、科学的根拠がないとされている。」（『詳説世界史改訂版』〔81 山川・世 B016〕、2006 年、山川出版社、23 頁。傍線引用者）

一面的な身体的特徴による人種分類は、19 世紀以降欧米でつくられたものであるとしたうえで、この人種分類には科学的根拠がないとして明確に否定している。人種分類を認めたと主張することだけを否定しているのではない。人種分類そのものの歴史性を指摘し、その人種概念を全面的に否定しているのだ。（他に 257 頁にも同旨の記述がある。）

しかしながら、こうした例はまだ少数である。人種の説明をしないという形で、消極的に従

来型の人種主義から脱却しているものもある（『新編高等世界史 B 新訂版』〔46 帝国・世 B004〕、2002 年、帝国書院／『新詳地理 B 初訂版』〔46 帝国・地 B007〕、2006 年、帝国書院）。しかし、少なからぬ教科書が従来型の人種主義的記述を今も残している。

副読本として使用される地理や世界史の資料集は、さらに旧態依然の様相を呈している。多くの資料集には、白色人種・黄色人種・黒色人種の半身のカラー写真が掲載されている。あえて民族衣装を着用した写真にして、人種と文化的差異に因果的関係があるかのような印象を与えるものすらある。まさに、さきに引用した東京書籍『地理 B』の言うところの「科学的根拠のない偏見」を煽り立てる記述となっている。

#### 「合衆国初の黒人大統領」

人種ごとの身体的特徴についてのステレオタイプの観念は非常に根強い。教科書で学んだ人種概念はすでに過去のものであって妥当性がないのだと言われても、にわかには納得できないというのが正直なところであろう。

とりわけ、一般的な常識においては、白色人種（コーカソイド）と黒色人種（ネグロイド）の皮膚の色の差異は歴然としている。皮膚の色だけでなく、鼻の形態や口唇の形態などにも大きな差異がある。白人や黒人が客観的な分類としては成立せず、たん

に社会的に受け入れられている根拠のない分類に過ぎないという人類学者や社会学者の言明には、容易には賛同できないというのが一般的だろう。

しかしながら、われわれがいささかの疑問の余地もなく自明のものと思っている白人と黒人の差異も、じつはきわめて曖昧であり、恣意的な分類というほかないのだ。このことについて全面的に述べるスペースはないので、一つの例を挙げる。

第 44 代アメリカ合衆国大統領バラク・オバマは「合衆国初の黒人大統領」とされている。バラク・オバマの父バラク・オバマ・シニアは、ハワイ大学に留学していたケニア人であり、そこでアン・ダナムと知り合い、バラク・オバマ・ジュニアが生まれた。母アン・ダナムはイングランド系移民の子孫である。すなわち母アン・ダナムは白人である（写真は、大統領選挙の際、オバマ陣営が使用したもの。www.huffingtonpost.com/2008/12/14/ap-many-insisting-that-ob\_n\_150846.html）。

第 44 代大統領バラク・オバマは白人の母と黒人の父をもつのだが、日本ではこの事実が意識されることは少なく、多くの日本人がオバマは「アメリカ合衆国初の黒人大統領」として認識している。

黒人と非黒人の混血は黒人であるとみなされる。いっぽう白人と非白人の混血は白人とは



みなされない。バラク・オバマは黒人であると言われることはあっても、バラク・オバマは白人であると言われることは絶対にない。ここに見られるような白人と黒人との差異に関する認識の非対称性と非論理性からも、人種観念の恣意性と自己矛盾はあきらかであろう。黒人に対するわれわれのまなざしは、論理的整合性や自然科学的妥当性を欠く、社会的に構築された偏見なのである。

さらにまた、母アン・ダナムの祖先にはイングランド人の他、アイルランド人、先住民のチェロキー族がいるとされる。先住アメリカ人は黄色人種とされるから、じつは母アン・ダナムは白人であるという言明もまた恣意的なのである。（en.wikipedia.org/wiki/Barack\_Obama#Family\_and\_personal\_life）