

茨城の教育

茨城県高等学校教職員組合

310-0853
水戸市平須町1-93

Tel 029-305-3075
Fax 029-305-3317
e-mail iba-kou@mito.ne.jp

選挙に行って、政治と生活を変えよう!!

「働き方改革関連法」が今年4月から施行されましたが、具体的な変化は生まれていますか。皆さんの職場で、働き方やくらしはどうなっていますか。こうした中で、7月4日告示21日投票で、参議院選挙が実施されます。

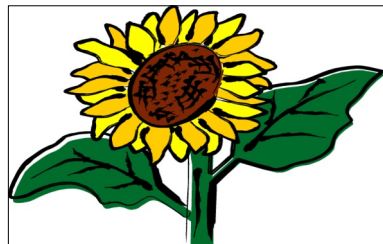
今回の参議院選挙の争点は、まず、憲法「改正」の是非です。日本国憲法の三大原則は、「主権在民」「基本的人権の尊重」「平和主義」であることは皆さんも学生時代に学び、高校の教員として生徒に教えたこともあるはず。三大原則は普遍的な価値であって、時代が変わっても、その価値は変わるものではありません。

「憲法が公布されて70年以上経つものだから、時代に合わせ変えるべきだ」という意見もありますが、「憲法を暮らしに活かす政治の実現こそが求められて

いる」という意見もあります。全ての法律の基本法である憲法を変えることには慎重であるべきではないでしょうか。

ところで、問題なのは私たち国民の生活です。賃金は伸びず、税や社会保険料負担が増えています。逆に、充実したのは軍事費だけです。イージスアショア、F35戦闘機等トランプ大統領のご機嫌を取って、大量の税金を使って、アメリカから兵器を爆買しようとしています。

皆さんは知っていますか。F35A戦闘機は15機で1740億円になりますが、1740億円を教育予算に



例えば、約10,000人の教職員を増やすことができます。また、400カ所の保育園を作ることができます。軍事優先かくらし優先の政治かが争点になっています。

また、消費税10%増税問題が、参議院選挙の争点になっています。消費税を5%から8%に引き上げた時も、国民消費が冷え込んで国民経済に大きな悪影響を及ぼしました。

消費税増税を活用して、高等教育の無償化や幼保無償化を実現するという話がありますが、「大学の授業料を半額にする」、「給付型奨学金を年収600万円以下の家庭を対象にする」、「幼児の給食費を無償にする」という話にはなっていません。

茨城県高等学校教職員組合は、今回の参議院選挙を「一人ひとりの一票が政治を変え、生活の改善につなげる」チャンスとして、教職員の皆様が真剣に考えて選挙に参加することを呼びかけています。「選挙に行って、政治を変えよう」「選挙に行って生活を変えよう」。選挙権を活かす絶好の機会です。

職務としての研修に積極的に取り組もう!!

「働き方改革関連法」が今年の4月から施行されました。法律は、①長時間労働をなくすこと、②有給休暇（年休）を取りやすくして取得者を増やすこと、③同一労働同一賃金を実現して、非正規労働者の労働条件を改善することを求めています。

近年、茨城県の学校現場では、教育委員会や管理職が「コンプライアンス」（法令遵守）を口にすることが非常に多くなっています。しかし、「コンプライアンス」を教職員の不祥事だけに矮小化していると言わざるを得ません。

不祥事も教職員の個人的な問題にしてしまっていて、組織の問題にしていかない限り、不祥事を根絶することはできません。労働基準法や労働安全衛生法などの法律に照らし合わせて、職場の現状がどうなっているかを再検討する必要があります。

まさに、「コンプライアンス」と言うなら、職場が労働基準法や労働安全衛生法を遵守した運用がされているかどうかを問題にすべきです。運用がされていなければ、最優先の課題にして改善すべきです。

法律に規定された「研修」

これまでは、「うちの学校では夏季休業中の研修を行っている人はいない」「校長が研修を認めていない」「自宅研修を許可しないと言われた」というような話が多く職場で聞かれました。

しかし、研修を規定する教育公務員特例法第21条には、「教育公務員は、その責務を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」とあり、第22条では「教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない」「教員は、授業に支障のない限り、本属長（校長）の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる」と定められています。

校長の承認の基準は、「授業に支障があるかどうか」だけです。当然のことながら、生徒が登校していない夏季休業中などは、教員は職務としての研修を積極的に行うべきだし、校長は積極的に研修を行うよう呼びかけたり、研修ができる環境を作ることが義務です。

「うちの学校では、研修を認めない」と言うことは、まさ

に法令違反であって、コンプライアンス違反です。

学校閉庁日こそ研修を

昨年からはまった学校閉庁日ですが、「学校閉庁日を年休で処理すべき」という指示は、有給休暇（年休）の法的な原則を無視した指示で、これも「コンプライアンス」違反と言わざるを得ません。

本来有給休暇（年休）は、いつどのような理由で取るかは、労働者本人に決定権があります。今年から、10日間の有給休暇の権利を持っている労働者に対して、5日間の有給休暇を取得させなければならないと法律で決まりましたが、いつ取りたいかを労働者から丁寧に聞き取る必要があると厚生労働省は指導しています。

学校では、校長は「学校閉庁日を振替休日、研修、年休のうちどれで処理しますか、各自の判断で決めてください」「せっかくの機会なので、研修を行っていただいても構いません」と言うべきです。

長時間労働をなくし、日頃忙しすぎて取り組めなかった学習の充実のためにも、法令で規定された職務としての研修を積極的に行うことは、教育労働者としての責務でもあります。

働き方改革は業務と人事労務管理の見直し

6月23日に、茨城県自治体問題研究所が「まちづくり学校」を開催しました。記念講演を茨城大学人文社会科学部の清山玲教授が「自治体職員の働き方改革」という演題で行いました。

清山教授は、「働き方改革というなら、業務と人事労務管理の見直しをしなければならない」と言われました。業務の見直しは、「これまでもやっていたからという理由で、意味のない仕事をしていないか」を点検して、意味のない仕事はやめることだということです。

人事労務管理に関しては、管理職個人の力量任せにしないで、専門組織を作るべきだということです。現在やっている仕事と組織的なやり方が労働基準法に違反していないかを点検して、適合していないならばやり方を変える。変えるのも管理職個人の判断に任せるのではなく、専門組織の判断を優先させる。

そうした中で、業務と人員の配置のチェック、業務に関する研修と指導がうまく機能しているか等を点検していく必要があります。

また、マタハラ、パワハラ、

セクハラ等の防止のためには、新人＋全員＋管理職の適切な組み合わせをしながら、研修を充実させる必要があります。

そして、何よりも管理能力の育成支援を目的に管理職の人事評価を充実させる必要があるということです。管理職が部下の働き方や時間管理を適切に行っているかどうかを点検する仕組み作りが欠かせないということです。

意味のない仕事

清山先生のお話を聞きながら、学校現場でも意味のない仕事を強制している管理職の問題が頭に浮かびました。

先日、組合員の教員と水戸駅でたまたま会うことができました。彼は、今年定年退職をして特別支援学校で再任用で働いて



いるということでした。

「再任用で働くようになった学校はどうか」と尋ねると「校長が起案についていろいろ注文をつけて何回も書き直しを命じられている教員もいる。自分も今日起案を出したので、どうなるか楽しみなんだ」と言っていました。

特別支援学校で、起案の書き直しを命じる管理職の話聞くことが多いのですが、起案とは何なのかをきちんと組織的に検討する必要があります。

本来、起案はその年度で作成した文書の保管が主たる目的です。何月何日に、誰に対して、どんな文書を出したかがわかるためのものです。

校長名で保護者宛に出す文書の原案を係の教員が作成した場合、校長が修正を入れることは当然考えられることですが、何回も書き直しを命じるのであれば、校長自身が作成すればよいだけです。

また、職員会議の原案であれば、職員会議で出た意見をもとに作り直せばいいことで、事前に何回も書き直しをするものではありません。

茨城の教育でも、以前問題にしたことがあります。新採研修などの研修レポートを起案させるというのは起案の目的には到底合致しません。

研修レポートが出来なかったとしても、それは当該の教員の問題であって、その学校や校長の問題ではありません。レポートの指導をするのは研修センターの指導主事で、校長ではありません。

校長が、研修レポートの書き直しを命じることは、新採教員に対するパワハラになることも考えられます。結果、教員がストレスをため込み、療休を取るようになれば、学校全体の問題になります。

意味のない仕事は、即刻やめましょう。

第2回高教組分会・専門部交流会

とき 7月20日（土）10:00～
場所 総合福祉会館（水戸市）

茨城労連夏の組織拡大交流集会

とき 7月27日（土）13:30～
場所 ワークヒル土浦
内容 「36協定で職場づくり、仲間作り」
講師 黒澤 幸一
（全労連事務局次長）

36協定についてじっくり学びましょう。