

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
TEL 029-305-3075 FAX 029-305-3317
www.ihsfu.net

茨高教組分会代表者会議

7月19日(土) 10:00 - 12:00

茨城県立青少年会館 水戸市緑町 1-1-18

「再任用」義務化のもとでの本県および他県の実態

年金制度改悪と再任用義務化

教職員の年金は、「定額部分」(国民年金にあたる年金)と「比例部分」(教職という仕事にあわせた年金)の2本立てになっているが、これまでの年金制度改悪によって定額部分は昨年度までに65歳から支給開始となり、比例部分の支給も本年度から61歳支給開始となった。

今後、比例部分の支給年齢は65歳まで引き上げられ、1961(昭和36)年4月2日以降生まれの場合、65歳まで年金は完全無支給になる。

再任用の実態

この年金制度の変更にあわせて、2014年度から「再任用」の義務化が始まった。

フルタイム勤務の「再任用」の教諭の場合、給料月額、277,500円、ボーナスは2.10月となる。扶養手当、住居手当、単身赴任手当などはない。

茨城県では、「再任用」の勤務形態は、フルタイムと短時間があり、短時間は2日、3日、4日になっている。

再任用は、臨時的任用職員ではなく正規の教諭である。原則的には希望すれば採用されないということはない。「原則的には」というのは、事情が県によって異なるからだ。

北海道などでは希望勤務地を第3希望まで書くことになっているが、「希望勤務地内での任用が困難な場合」という記入欄があって、そこには「全道どこでもよい」「辞退」のどちらかに丸

をつけることになっている。

北海道高教組(全教加盟)の報告によると、「全道どこでもよい」に丸をつけた教員に、自宅から200~300km離れた学校が提示されたこともある。「単身赴任」を余儀なくされる実態もあるという。

年金制度改悪と再任用義務化

左表は2014年度の関東甲越各都県の再任用の実態である。資料の出典は文科省だ。県によって再任用で働いている教職員の数が異なり、群馬県はゼロになっている。

群馬高教組(全教加盟)の話では、群馬県ではこれまで再任用の制度がなく、今年度義務化が始まった。県独自に再任用の制度が急遽作られたが、今年度の対象者が「再任用」として働ける期間は1年間で、他県のように希望すれば65歳まで働ける制度になっていない。そのため文科省統計では「ゼロ」になっているのである。

新潟県も人数は小学校3人、中学校0人、高校1人で、「制度」はあっても「運用」は事実上ゼロに近い。

再任用の勤務条件はまちまち

茨城県では、他県に比べると「再任用」としての採用に関して

憲法改悪反対共同センター学習会

講演：谷萩陽一 弁護士(水戸 ^{はばたき} 翔 合同法律事務所長、茨高教組顧問弁護士)

7月27日(日) 13:00 - 15:00

〈ミオス〉 水戸市赤塚 1丁目

妊娠に起因する疾病による療養休暇の取得上限廃止

地公労交渉の成果

昨年の地公労交渉で、妊娠に起因する疾病による療養休暇(療休)の取得上限(90日)を2014年4月1日から廃止することが決まった。

療休の取得上限は2011年までは「1年間」であったが、2012年1月1日から「90日」へと大幅に短縮され、問題になっていた。

法的根拠と医学的必要性

療休が「90日」を超える場合は「休職」となるため、疾病が

完治しないまま職場復帰せざるを得ない事例が多くあった。教職員にとっては「90日」という取得上限が、さらなるストレスともなっていた。

疾病のうち妊娠に起因する疾病の上限が廃止され、「例外扱い」となったのは、子どもを産み育てることは健全な社会の維持発展のためには不可欠なものであるという「次世代育成支援対策推進法」の理念に基づいている。

切迫流産など妊娠に起因する疾病は個人差があり、十分な治療が不可欠で、期限を切って治療できるものでないの言うま

でなく、取得上限廃止は当然のことである。

1か月以上療休で補充講師

ところで、1か月以上の「療休」に対しては、補充の講師がつくことになっている。講師が補充されれば同僚への追加負担は生じないから、当事者は精神的負担を回避し、治療に専念できるようになる。

各職場では、妊娠に起因する疾病による療休の取得上限が廃止された事実を知らせるなど、療休を取得しやすい職場環境を作っていくことが必要だ。 ㊦

は、特段大きな問題は生じていないようだ。

だが、「再任用」の勤務条件はどうだろうか。3日間の短時間勤務で持ち時間が8時間の人がある一方で、12時間という人もいます。かと思うと、5日のフルタイムで授業時数12時間という場合もある。学校による差異

が大きいようである。

授業以外の仕事についても、その内容(質)も分量(量)も学校によって大きく異なっている。今後65歳まで無年金となり、「再任用」を選択する教職員が増えていく。「再任用」教職員の労働条件、働きやすい職場環境についても要求事項をまとめ

て、任命権者(県教委)に要求していく必要がある。

茨高教組は、今年4月、例年11月末に実施されている「再任用」に関する説明会の実施時期を早めるよう県教委に申し入れた。県教委は8月頃までには実施したいと回答した。 ㊦

	小学校		中学校		高校		特別支援学校	
	フルタイム	短時間	フルタイム	短時間	フルタイム	短時間	フルタイム	短時間
茨城県	37		22		75	118	11	
栃木県	9	22	11	8	88	90	5	2
群馬県								
埼玉県	293	129	194	22	102	495	15	99
千葉県	82	380	75	155	184	298	36	20
東京都	412	509	254	144	164	124	44	11
神奈川県	143	200	78	73	175	588	29	66
新潟県	3				1		1	
山梨県	2	7	1	3	13	6	2	1

関東甲越各都県の「再任用」の実態(文部科学省調べ)

注:人数は新規と更新の合計

黒田裕之牛久高校長が事情調査もせず部活動顧問を排除

校長の職務としての校務と監督

「児童・生徒の教育にたずさわる」というのが、法律が規定する教諭の職務である（学校教育法第37条・第49条・第62条）。これに対し、校長の職務は、「校務をつかさどり、所属職員を監督する」ことである（同）。

「監督」とは、部下の職務遂行にいちいち目を光らせつつ、職務の全部について具体的に指示する「指揮・命令」とはまったく異なる業務である。教諭・実習職員・事務職員・現業職員等学校の全教職員が法律・条例・規則にもとづいて妥当に業務を遂行しているかどうかを把握し、問題が生じたときに是正措置を講ずる、これが校長の職務としての「監督」業務である。

たとえば、服務に関することとしては、出退勤や出張・休暇の管理業務がある。すなわち、校長は所属所の全教職員について、日々の労働時間が7時間45分を超えているか否かを把握し、超えた場合には事後的に「勤務時間の割振変更」により代償措置を講ずることや、以後の超過勤務を抑制する方策を立てることなどである。また、たとえば、事業場の長として、教職員の公務上の災害を未然に防止するために、労働安全衛生法にもとづく措置を講ずることなどである。

「校務」とは、学校が遂行する業務の総体のことではない。学校の業務のうち、学校組織の統括管理や上級行政庁との連絡、さらに学校組織を代表して児童・生徒・保護者等に対する教育行政上の対応をおこなうことなど

を指す。校長は、学校という組織の編成・運用をとりまとめつつ、対外的に学校を代表しておこなう職務を処理するのである。

校長は、事務職員による給与事務の遂行状況や教諭による教育業務の遂行状況を「監督」する。しかし、校長が給与事務や授業を担当することはない。校長には「教員免許状」が必要とされないどころか、昨日まで「民間人」であった者でも校長になりうるのはそのためである。

以上のとおりであるから、校長が教諭にかかわって、児童・生徒の「教育」を直接的に遂行することは法の規定に反する。儀式の際の「講話」程度であればともかく、校長が日常の教育活動たる「教科の授業」を直接的に担当したり、あるいは教諭の業務遂行に介入したり、いわんやそれを妨害したりすることは、けっして許されるものではない。

「クレーム」「トラブル」と学校

児童・生徒・保護者が学校や教員にたいして、あれこれの要望・意見を寄せるに際して「遠慮」がなくなっているのが、現状の状況である。それ自体は決して忌避すべきことではないだろう。とはいえ、要望・意見がときに「クレーム」となり、さらには「トラブル」に発展することもある。

「クレーム」や「トラブル」が不可避であるとすれば、そこでは教諭は「教育」業務の遂行によって、校長は「監督」業務の遂行によって、それらの「クレーム」や「トラブル」に対処しなければならない。むしろ、こうした日常とは異なる困難な事態

においてこそ、学校の「教育」活動はその本領を発揮しなければならないともいえる。

ここでもし、「教育」と「監督」という職務分担が無視され、不適切な対応がなされるようなことがあると、「クレーム」や「トラブル」の教育的解決は難しくなる。たとえば、生徒・保護者の要求事項を、担当する教諭等をさしおいて校長が直接受け取ったうえで、事実関係の調査もせず、担当者をつくめた校内での協議もないままに、その「要求」を受け入れて対応策を実行してしまうようなことがあれば、妥当な業務遂行は不可能となり、学校は混乱するだろう。

事情確認せず部活動顧問を追放

2013年10月上旬、牛久高校で生徒数名が突然校長室を訪れ、黒田裕之校長に対して、彼らが属する部活動の顧問であるA教諭を、当時1年生の部員が3年生になって「引退」する2015年6月まで、顧問から完全に外すよう求めた。11月末には、この生徒たちの保護者たちが来校し、校長に同じことを求めた。

2013年4月に牛久高校に赴任したA教諭は、この競技での「部活動」指導で多少の実績もあった。赴任後5か月が経過した時点で、今後の活動のありかたをめぐってA教諭と生徒たちとの間で相談がおこなわれたが、A教諭の指導方針と生徒たちの希望とは一致しなかった。A教諭は生徒の希望を尊重することとし、みずから9月以降直接指導からははずれて、高体連の組織活動などに限って従事するこ

とにしていたのだった。黒田校長は関係する事実や背景事情について、一切の調査・確認などをおこなわないまま、そしてA教諭から話を訊くこともせず、申し入れ通り翌々年度までA教諭を顧問から外すことにした。12月上旬、黒田校長はA教諭を呼び、教頭同席のもと、「2015年6月まで顧問として指導をおこなわないよう」命じた。2014年度入学生の新入部員を在校生と分離して別個に指導することも禁じた。

その後、2014年2月上旬になって保護者らが再び来校し、完全に指導から外れたものと思っていたA教諭が高体連の会議に出席していることがわかったとして、A教諭がいる限り他の教員が顧問になることのさまたげになるとして、完全に顧問から外すよう念を押した。

（以上の説明では、生徒・保護者の要望の趣旨などはわかりにくいだが、関係する未成年者に配慮し、これ以上の具体的な説明はおこなわないことにする。顧問教諭については匿名とする必要はないが、「部活動」名を伏せるため、「A教諭」とする。）

「あなたは使えない」

12月上旬、顧問から完全に外れるよう命ずるにあたって、黒田校長は頭ごなしに、「部員らに理解してもらう努力が足りなかった」、「指導が下手だった」と根拠もなしに断言した。A教諭はそれまで校長とほとんど話をしたこともなかった。しかし、校長は「様子を見ていた」のだと強弁し、「教頭から聞いているが、あなたは、生徒指導部長などをしてきた前任校でのやり方が正しいという立場から、本校における指導について上からモ

ノを言っている。本校教員としてあるまじきことだ」と激しく叱責した。

A教諭が、10月はじめに生徒から要求があったことを2か月も黙っていたのはなぜかと問うと、黒田校長は、「あなたを信用していないからだ」と述べた。さらに、「あなたは“チーム牛久”を大切にしていない」、「あなたは使えない」、「あなたは牛久高校に来るべきではなかった」、「1年間で転勤はできないから、我慢して勤務するか、教員を辞めるしかない」と畳み掛けた。

黒田校長は、それまでほとんど言葉を交わしたこともなかったA教諭にあらん限りの悪口雑言を浴びせ掛けたのであるが、その根拠というのは、小幡法男教頭からの「報告」であった。教頭は、A教諭が具体的な問題で批判的な意見を述べたことについて、「上からモノを言っている」と校長に伝えていたようだ。校長は、A教諭の姿勢を“チーム牛久”への敵対的行為と受けとめていたところ、生徒・保護者からの要求を絶好の機会として、一挙にその排除に踏み切ったのである。

「訳あり」

年度末の2014年3月上旬、教頭と特活部長の教諭とが、次年度の部・同好会の顧問の割振りの調整に着手した。教頭が作成した希望調査結果の一覧表の、ある運動部の欄のA教諭の氏名のあとに「(訳あり)」とあった。どういう意味かと質された教頭は悪びれもせず、前年10月以来の経緯を説明した。特活部長がたまたま執行委員の村田教諭であったので、この件は茨城県高等学校教職員組合の関知す

るところとなった。

牛久分会による交渉の結果、黒田校長はA教諭を2015年度まで排除するとした命令を一部撤回し、2014年6月以降、新入生の新入部員があった場合にはA教諭が顧問としてその指導にあたることになった。

誤った対応をした者が教諭等であれば、他の教諭等が適切に対応することで、是正措置を講じて影響を最小限に食い止めることも可能である。最悪の場合でも教頭が対応することで収拾をはかることもできる。ところが、誤った対応をおこなった者が校長であった場合は、その校長に代わって是正のための行動をとりうる機関は、制度上、学校組織内には存在せず、紛糾は避けられない。

最初に生徒・保護者から要望を受けた時点で、校長はただちにA教諭や特活部長あるいは教頭等に対応させ、校内での協議に委ねるべきだったのである。

「部活動」の位置づけと指導業務

「部活動」は、学習指導要領上の「教科の授業」ではなく、「特別活動」にもあたらない。「部活動」指導業務は、教員の「通常所定業務」ではない。「顧問」業務は担当教員の自主性・自発性に拠るものであり、校長が恣意的に「顧問」業務を命令したり、排斥したりできるものでもない。その点でも黒田校長の言動は失当だった。

自己の職務と権限についての誤認にもとづき妥当性を欠く対応をしたうえ、所属の教諭にたいするハラスメント行為をはたらくなど、学校教育を混乱させた黒田校長の責任は重い。✽