



## 枚方教組 新春フェスティバル 子どもも大人も一緒に楽しく交流

### 「組合でいろんな話ができて、元気をもらって頑張れる」

1/13(土)に、枚方教組新春フェスティバルが開催され、30名が参加し、子連れのパパママ組合員も含めて、ゆっくり楽しく交流ができ、参加者からも大変好評でした。

交流の中では、参加者の近況や各職場の働き方や欠員の状況だけでなく、能登地震の話題や支援カンパなど何ができるかなどについても話題が広がり、中身の充実した交流になりました。

年末に、新加入の組合員も参加し、交流の中で「組合でいろんな話ができて、元気をもらってまた頑張れる」と参加者からの声が聞かれました。

パパママに連れられてきた小さな子どもたちは、退職教職員のサポートで、子ども同士も楽しく過ごし、子どももパパママも楽しい時間を過ごすことができました。



## 能登地震支援カンパに次々多くの協力が

### 「何かしたいのに、どうしたらいいか分からなかった」

正月に起きた能登地震は、創造を大きく超える甚大な被害をもたらし、その後の救援や被災者支援でも、交通、水道などのインフラが寸断され、ボランティアなども制限を余儀なくされています。

「こんなに大変状況に、何かしたいのに、何ができるかわからない」もどかしさの中で、支援カンパの呼びかけに、多くの協力が次々寄せられています。

阪神淡路大震災、東日本大震災など、大災害のたびに多くの支援やボランティアが行われてきました。組合の支援カンパに限らず、様々な支援やボランティアの取り組みが、被災者には今後重要になってきます。

## 組合会議でも多くの疑問 震災、原発被害「裏金」問題

始業式翌日の、組合執行委員会の会議では、震災、原発被害にとどまらず、「裏金」問題など社会の動きにも関心が高まり、活発な意見が次々出ていました。

### 志賀原発どうなってる？ 原発これでも拡大？

- 地震で変圧器故障、外部電源一部喪失、3万lの油流出、情報公開どうなっている？
- 直下の活断層疑いで、停止中でよかったが、動いていたら…
- 規制委は志賀原発の活断層を安全宣言、再稼働待ちだったのが恐ろしい
- 停止中の新島の柏崎原発も再稼働の動き、政府も原発新增設を平気で進めようというのが信じられない

### 「裏金」問題 こんな人たちに学校と教育が左右されてきたの？

- 「裏金問題」政治家はやっていけないことが許されると思ってるのか！？
- 逮捕されたのが元文部科学副大臣、「うそを言うてはいけない」と道徳教育協調していた人が…

○元文科大臣2人も事情聴取、道徳教育、大学入試改悪、「架け橋プログラム」導入した中心人物

○赤木さんの裁判などと同じように、真実隠して逃げ切るばかりの政治でいいのか？

### 震災被害、なぜここまで大きく？ 支援が遅すぎない？

○能登地震被害の大きさ、救援・支援の遅れ

○自治体職員足りず、被災情報の把握も困難に、公務員、公共施設削減で、「機能しない自治体」にな

○水道、道路、トイレ、避難所、すべてに事前の地震対策遅れ

参加した組合員から、「なかなか職場でこんな話ができない、組合に来て、絶対に原発ことを話したいと思って参加した」と、話しが尽きない様子で、他の参加者と会議後も話が続けていました。

## 市内人事異動方針の変更 異動年限の短縮方針を決定

市教委は12月の教育委員会会議で今後の人事異動などの方針を改訂しました。

### 市教委の異動方針変更

【現行】 新任、転任者ともに6年以上を異動対象

【変更後】 2024年度末は5~6年をめぐりに異動対象に(新転任とも)

2025年度末以降は4~6年めぐりに異動対象(新転任とも)

※ 新任は10年までをめぐりに支援学級担任を経験する状態を

### 府教委の異動方針変更

【現行】 新任 現行で4年以上を対象、最長6年をめぐり

新任以外 転勤後6年以上を対象、最長10年をめぐり

【変更後】 新任以外 2024年度末 転勤後5年以上、最長9年をめぐり

2025年度末以降 転勤後4年以上、最長8年をめぐり

※ 新任は変更なし、育産休通算1年以上取得の場合は、最長10年をめぐり

すでにお知らせしたように、府教委が人事異動年限の変更を示したため、枚方教組は市教委へ、問題点を指摘し、変更を行わないように申し入れを行っていました。

市教委は12月の教育委員会会議で、上記の異動方針変更を決定しています。今年度末は従来通りですが、来年度末から対象年限を変更するとしています。

府教委、市教委ともに変更の理由として、教職員の資質向上と、学校の活性化をあげています。

あくまで4年~5・6年をめぐりに対象とするとしているものの、従来より早いサイクルでの異動も生まれてくることは想像に難くありません。変更を中止し、従来の方針を継続すべきです。

今後の人事の対応でも、教職員の、教育活動、学校づくりへのモチベーション、見直しをもって継続性のある学校運営を確保するためにも、教職員の希望を尊重した対応が求められます。

## 枚方の教育の集い2024

主催 枚方子ども会議

### シンポジウム「先生が足りない、私たちに今できること」

2月3日(土) 13:30 枚方総合文化芸術センター別館(旧メセナひらかた) 多目的室

市民団体、保護者や市民とともに、子育て、教育問題を学び合い交流し合う「ひらかたの教育の集い」で教員不足を取り上げたシンポジウムが行われます。保護者市民とともに学校・教育のあり方を考え、みんなで声をあげられるようにしましょう。資料代 300円 保育あります



## 給特法の本来の趣旨(文科省見解)

# 教員業務は高度の専門性、業務や勤務も裁量性必要

### 委員会、管理職はこれにふさわしい対応こそ

報道によると中教審は深刻化する教員不足や長時間勤務の実態を受けて、今春をめどに処遇改善策について、一定の方向性を示すとされています。これに関連して、「定額働かせ放題」と批判が強まっていた給特法について、調整手当の引き上げが取り上げられるとされ、そのほか中学校 35 人学級の実現があげられ、文科省も教員確保策として「ペーパーティーチャー研修」「大学生が特定の地域で採用される「地域枠」」の設置などの方策があげられています。

しかし、現場の教員には全く現実の課題解決につながる実感が持てないものと言えます。

### 文科省見解・給特法の本来の趣旨

批判が強まる給特法について、文科省が中教審に提出している「見解」は注目されます。

#### 文科省資料「給特法に規定する仕組みの考え方」(要旨)

2018.9.27.中教審・学校における働き方改革特別部会

教員の業務	高度な専門性があり、自発性、創造性で現場運営するもの。 校長などの職務命令は抑制すべき。
勤務の仕方	一般行政職のように上司の指揮命令で勤務するのではなく、教師の自発性、創造性による。 放課後、長期休業中は学校外(自宅含め)での勤務、研修ができるよう配慮活用が適当。
勤務時間管理	管理職が教師の勤務の実態を直接把握することが困難な部分があり、 教員の勤務は勤務時間の内外を問わず、包括的に評価すべきであり、 一般行政職と同じような勤務命令をもとに時間外勤務を行うことは適当ではない。

この考えをもとに、教員業務を包括的に評価し、給与の4%の調整手当を支給するが、時間外手当は支払わない。限定四項目(職員会議棟、学校行事等、生徒実習、災害等)以外は時間外勤務を命じないとされています。

昨年 5 月の自民党の教員確保の特命委員会提言でも、教員の職務の特殊性をあげ、「教員の業務は高度な専門性、裁量性が求められている」と強調しています。

### 教員不足問題 ハード面(制度・勤務条件など)だけでなく、 市教委、管理職のソフト面(勤務管理、教育政策)が問われている。

欧米先進国でも日本の公立学校教員と同じように、時間外手当は措置されていないことが中教審の特別部会の中でも明らかにされています。一方で、授業以外の業務が極めて少なく、授業以外での学校での勤務の必要はなく、長期休業は学校への出勤の必要はありません。こんな中でこそ専門性、裁量性が発揮できます。

日本は時間外手当がない上に家庭や地域が部分も担う業務も求められ、さらに教育委員会から次々課題の取り組みが求められ、授業や具体的な教育活動、通知表などについても自由・裁量があるとは言えません。授業時間以外についても、「専門性」どころか、一般行政職と同じような勤務が求められています。

教員不足問題の議論で最も欠落する視点、制度、賃金などのハード面ではなく、委員会、管理職による教員への対応、教育政策の運用などのソフト面がもっと議論されるべきです。

## 「都合の良い」ダブルスタンダード

勤務の仕方・教育活動⇒ 指示・拘束で「指揮・命令」  
勤務時間の管理責任 ⇒ 「教員は特殊性、裁量性」で責任あいま

結局給特法の趣旨である専門性や裁量性は、この間の教育「改革」の中で、教育行政や首長、政治にとって、都合の良い、ダブルスタンダードの使い分けがされてきたと言えます。

勤務管理についても、一般行政職と同じような勤務が求められ、現行の規則でも可能な長期休業中の「自宅での研修」を認めようという姿勢が見られず、専門性や裁量性とはかけ離れた対応と言えます。

一方で、長時間勤務など、委員会・管理職の責任が問われる場面では、特殊性や裁量性をもとに、責任をあいまいにしている点が少なくありません。

昼休憩は、実態とかけ離れた指定のされ方がされる一方、とれているかどうかには責任のある対応はされず、とれなかった場合にどうするか具体的な指針や対応さえ明確にされていないのは、その一例にすぎません。

### 本来の「専門性・裁量制」とは真逆？

#### 「無理な条件」でも成果を上げるのが、学校・教員の「専門性、裁量性」??

欧米では、深刻化する教員不足に、行政の側が苦慮した末に、短縮授業や学校週 4 日制などにして対応している例が少なくありません。現場で何とかしてほしいと指示が出てくる日本とは、大きく違う対応です。

現場では、人が足りないだけでなく、本来いるはずの人がいなくても、授業や学校の教育活動を一人で何人分もの業務をこなす中で、必死に支えている学校が少なくありません。

さらに、指導要領に定められた以上の特別の課題や取り組みが教育委員会から次々求められます。

教員を確保し学校に配置するのは、明らかに市教委の責任です。その責任が果たされない中で、現場で「埋め合わせ」しながら当たり前のように授業や学校の教育活動が求められます。

それだけにとどまらず、市独自の特別の取り組みを現場に求めることが、根本的に矛盾していると言わざるを得ません。

これでは、結局「教員の専門性・裁量性」は「無理な条件でも、成果を上げる専門性・裁量性」におとしめられてしまいます。

### 先生を「苦しい職業」にしてしまった政策の転換を、本来の「専門性・裁量性」を

市教委は次年度に向けて、授業時数のいくばくかの弾力化を進めようとしています。しかし、合同音楽会は実施、自校採点、通知表所見の扱い見直しもまだありません。研修や研究授業、研究指定の見直し、負担軽減策もまだ。現場の専門性・裁量性を尊重する対応とはかけ離れています。

教員不足問題へからも、先生がゆとりの中で、やりがいを感じられ、希望を持てる仕事にするためにも、本来の専門性・裁量性に沿う対応をすべきです。

(「教師はなぜ苦しい職業になってしまったのか——給特法の矛盾に迫る」高橋哲氏インタビュー参照)

## 青森県 県独自の学力調査終了へ 働き方改革、授業準備優先へ

青森県教育委員会は、今年1/10に働き方着方改革の加速策を公表する中で、県独自の学力テストについて、結果の分析活用しやすくなった全国学テで対応できる上、授業時間の有効活用、先生の働き方改革や授業準備にもつながると、2024 年度から終了するとしました。

大阪・枚方でも、自校採点も、スクスクウォッチ、チャレンジテストもすぐに中止すべきです。

全教(全日本教職員組合)の枚方教職員組合のニュースです 枚方教組に加入して学校や働き方を変えていきましょう