



「給特法改定案」反対 教員不足解消 4/12(土) 枚方市駅でスタンディング宣伝 「先生不足知らなかった」

枚方教組は、北河内の教職員組合、枚方子ども会議の人たちとともに、4/12(土)日、枚方 T サイト前でスタンディング宣伝を実施。

今政府で審議されている「給特法改定案」への問題点、先生たちの働き方の実態や問題点、学校現場の教員不足問題の実態を市民や保護者に訴え、大きな反響がありました。

学期初めの超多忙な中で現職教員がスタンディングに

どこの学校も、異常な忙しさ、大量に詰め込まれた業務への対応に、メンタルを損ないそうな中で歯を食いしばっているような状況。

その中でも、今国会で話し合われる給特法改定案の問題、現場の教員不足の問題をもっと保護者や市民に知ってもらおうと、スタンディングに取り組みました。

枚方教組で、学校現場の教員不足が広がっており、中には 3 人、4人と先生が欠員でも、授業や教育活動を残りの先生たちで支えている、深刻な状況を訴えました。

また、働き方も異常な忙しさで、限界を超える状態になっていると、昼の休憩時間も多くが取れず、会議や研修を当たり前のように従事しなければならない異常な働き方を訴えるとともに、その原因が、残業代不支給の給特法を教育委員会、管理職が本来の趣旨からはき違えて、勤務時間管理が不十分なままにされている実態も訴えました。

保護者・市民から「教員不足初めて知った」「そんな働き方だったんだ」

宣伝を見た保護者、市民から「先生が不足しているなんて知らなかった」「先生の働き方や、学校の忙しさで、学校が大変になっていること、全然知らされてなかった」と口々に驚きの反応がありました。中には進んで給特法改定案反対の署名に協力してもらえる人も出てきて、宣伝に参加した人からも、「教師で『宣伝』など抵抗があつて緊張したが、関心や反応が良くて、やってよかった」「もっと宣伝して、広く知ってもらうことが大切だ」という感想が聞かれました。

50年ぶりの教員処遇見直しの機会、働かせ放題でなく、根本的見直しを

4・16一斉定時アクションで 三角柱ポスター SNS 投稿で拡散を

「定額働かせ放題」の給特法の仕組みの見直しは50年ぶりのまたとない機会です。

全教では、一斉定時アクションを4・16(水)に呼び掛けて、定時の退勤の呼びかけ、SNS などでの現場の声の拡散を呼びかけています。現場の教職員が本当に求める給特法の改定、働き方の見直しを実現するために、力を合わせて声をあげましょう。



「小学生の暴力行為7万件」(「暴れる子ども、苦悩する現場」)(4/7朝日新聞)

気持ちを言葉に置き換える作業、大人がゆっくり関わる時間の不足

大人の側の問題「対話を通じ、対立を解決に導く姿勢を大人が放棄」

些細なことで暴力をふるう、相手の言動をネガティブに受け取り、攻撃的な言葉や手が出てしまう。こじれるといつまでも引きずり、関係を修復したり、そこから学んで対応を変えるといったことが難しくなっている。

このような状態は、どこの学校現場でも見られ、先生たちはその予防に神経をとがらせ、対応に追われて疲弊してしまうことも少なくありません。

4/7、8の朝日新聞で「小学生の暴力行為7万件」の記事で、小学生の間に広がる暴力行為の実態や背景、現場の教員、教育研究者の重要な指摘を紹介しています。

「気持ちを言葉で伝えられない」「自分の気持ちがわからない」

「大人のかかわりの不足」「教員間、保護者とのコミュニケーション不足」

記事の中では現場の校長や教員、保育、学童関係者の声を紹介しています。

「学校でも、タブレット見つめる時間増え、子ども同士の会話、教員の働きかけ減った」

■「気持ちを言葉でうまく伝えられない傾向がある」タブレット端末を持つ子どもたちは授業中、端末の画面を見つめ、意見を打ち込む。教員も画面を見つめることが増えた。児童同士の会話や、教員の働きかけが減った、と思う。(関西公立小校長)

「ゆっくりかかわってもらっていない、気持ちを言葉に置き換える作業が減った」

■ストレスから些細なことで怒る子がいる。「子どもがゆっくりかかわってもらっていないことも原因では」「じっくりと子どもにかかわる体制が必要。気持ちをうまく伝えられない子供に社会の仕組みを合わせないと」(大阪女性保育士)

■園児の語彙の少なさと、幼さを上げる。ぐずる子にスマートフォンで動画を見せる親を見ると、「子どもが気持ちを言葉に置き換える作業が減っている印象だ。」(東京男性保育士)

「大人から肯定され、自我が育たないと、自分の気持ちがわからない」

■「子どもが感情をコントロールできないのは、乳幼児期に自分は肯定される存在だという自我が形成されなかったためだと思う。」大人の顔をうかがい、気持ちをうまく話せず、おかわりが欲しいかさえ言えない4歳児がいたという。「自我が育たないと自分の気持ちがわからない」わからないから暴力になるのでは、とみる。(横浜の女性保育園長)

教員同士の経験、対応から学び合い、対話で理解、解決する大人の努力こそ

関西外大の新井肇教授は、子ども同士の遊ぶ機会が減り、遊びの中で思いどおしに行かない葛藤や対立、和解の経験を通じて衝動の収め方を身に付けることが難しくなっていると指摘。

その上、2歳児の6割近くがインターネットを使い、暴力性の高いコンテンツに触れ、暴力的な行動への「学習機会」が増えていること。スマホコミュニケーションで内面と向き合って、感情を言葉で表す作業が簡略化されていることも背景にあるとしています。

学校現場においても、小学校教員配置の少なさから組織的対応が弱いところに、ベテランの大量退職で、経験の浅い教員で、信頼関係を築き上げる取り組みや、トラブルで子どもの気持ちを受け止める対応が難しくなっているとされています。

この点からも、先生の働き方にもっとゆとりが必要で、教員増や、少人数学級の必要性が痛感されます。

「子どもは大人世界の鏡」対話で対立を解決する姿勢を大人が放棄

新井教授は、子どもの暴力行為の増加は、「子どもの心の危機の深刻化の現れ」として、コミュニケーションを重視することを強調、子どもが自分の気持ちを言葉で表出できるように、大人がしっかりと聞く。親や教員のゆとりも欠かせないと指摘しています。東京の公立小の校長も「子どもと信頼関係を築けなければ、『暴力は減らない』と明言しています。

最後に新井教授は、「子どもは、大人の世界を映す鏡。日本でも世界でも、対話を通じて、対立を解決に導く姿勢を、大人が放棄しているように感じられる。私たちの姿勢が問われています。」と締めくくっています。

事務・栄養職員などの「休日・時間外勤務」認める36協定 そのうち教員にも！！

各校の当事者の意見反映した協定に 簡略版の「協定届」で済ませず、正式な協定を

4/2の校長会で、昨年やっと締結を指示した36協定について、新年度の締結についての指示が出ています。

36協定は、本来勤務時間は労働基準法で「1日8時間を超えて勤務させてはならない」ところを、労使協定を結び、時間外にペナルティーの割増手当を支給することで、時間外勤務を限定的に認められるものです。

公立学校教員は「給特法」で一律の教職調整額を支給し、4項目の業務以外残業命令ができないとされ、36協定の対象外とされますが、事務・栄養職員などは対象とされているため、36協定の締結が求められます。

昨年度、委員会、管理職でも法令の趣旨へ理解不足、不十分な対応も

枚方でも長い間36協定が結ばれていない状態だったものを、昨年度教育委員会が校長に締結するように指示を出しましたが、毎月の時間外勤務の上限を全市一律に同じ時間で締結するように指示したり、正式な「協定」を省略して、簡略版の「協定届」だけで済まそうとするなど、本来の労働者保護の法定の趣旨にそぐわないようなものとなっていました。

また、協定届のひな型、記入例などでも矛盾するような内容もあるなど、十分な理解の上に対応したとはいえない点もありました。

教員含めた「過半数代表」、正式な「協定」で当事者の意見を反映した内容に

昨年度市教委は初めて36協定締結を校長に指示した際に、時間外勤務時間の上限を「1日4時間、月45時間、年360時間、休日は月2日」と最大限の時間設定で、全学校で一律の内容にそろえて「協定届」を作成するように指示しました。

本来協定は各職場の労働者代表と、管理職との間で締結されるもので、委員会が一律の内容を指示することが本来の法令の趣旨にそぐわないものです。

時間外勤務の「命じられる」事務・栄養職員など、個々に事情が違い、育児や家庭の事情などで、一概に画一的な上限時間に対応出来ません。

また、休日勤務の対象業務も具体的に当事者の意見を反映しなければ、校長の指示でどんな休日業務でも勤務を求められかねません。

そのためにも、簡略版の「協定届」で済ませず、正式な「協定」を結ぶことで、当事者の意見を反映した細かな内容も含めて確認することが重要です。

事務・栄養職員だけの問題でない、教員も一緒に対応すべき重要な「過半数代表」

休日時間外勤務の36協定の対象は事務・栄養職員に限られますが、当事者だけの問題ではありません。私たち労働者は、使用者に対して弱い立場にあるため、法令で個人の問題とせず「団体として交渉」する権利

を保障することで、対等な交渉ができるようにしています。

そのため、学校のすべての教職員の代表(過半数を占める組合の代表か、教職員全体で選んだ代表)が交渉に当たり協定を締結します。代表を選ぶ際に、校長が特定の教職員に事前に就任を打診したり、推薦したりすることは許されず、違反すれば協定が無効とされます。

財界は、労使交渉を形だけにし、最低基準の義務を骨抜きねらう

昨年から、財界は、労働組合の団体交渉の役割を弱め、労働基準法の守るべき最低基準(労働時間や使用者への罰則)の骨抜きを狙う動きを具体化、厚生労働省でも具体的な検討研究が進んでいます。

この財界の狙いが実現すれば、労働者にとって自分たちを法令で守ってもらえる歯止めが失われ、組合の力が弱められかねません。

文科省と財務省は将来的に、教員にも残業代支給を想定した合意をしており、そのうち大多数の教員にも、36協定の対応、過半数代表による労使交渉が迫ってくるのが想定されます。

みんなで、改めて労働時間の重要性、労働法制や労働者の権利を学んで、力を合わせて要求を実現していくことが重要です。

ゆがんだ コロナ禍×「働き方改革」で、削られた「つながり」・「充実感」 「何のために先生になったのですか？」が問われる

上越教育大の赤坂真二教授は「みんなの教育技術」(2024. 11. 18)で、コロナ禍の接触を避ける対応の影響と、委員会による時短優先のゆがめられた「働き方改革」で、学校にとって重要な「つながり」と、先生や子どもたちに必要な「充実感」が削られて行っていると警鐘を鳴らしています。



人間どうしの共感、「つながり」の希薄化

赤坂教授は、コロナ禍で「学びを止めない」が強調される一方で、接触を避けることが強調され、子ども、保護者、教員間のコミュニケーションが希薄化してきたため、子どものトラブルが頻発する学校や、保護者からの苦情が増えている学校が増えていると指摘。

子どもの何気ない姿や言動を学校と保護者とでやり取りする機会が減り、人間的な共感、つながりではなく、要求と苦情の関係になりがちで、保護者も「教員と一緒に子どもを見守り、育てる協力者」と受け止められなくなっていると指摘しています。

仕事が減らないのに、時短優先の「働き方改革」 子どもと触れ合う時間が… 削られる「充実感」 「何のために先生になったのでしょうか」

また、コロナ禍で授業時間確保が最優先されて行事が大幅に削減、さらに時短優先の働き方改革で、子どもたちが充実感、学校生活への前向きな感情を持てる行事や自主的活動が削減される傾向が強まり、「学校が楽しくないものになってしまった」という現場の声を紹介。

先生も、仕事の総量が減らないのに、時短が優先され、放課後は会議や校務、研究指定の業務、休み時間、給食時間もまるつけや校務の処理に追われ、子どもと触れ合う時間が少なくなっている。

「現役の先生方に聞きたいのは、『何のために教師になったのですか?』ということです。管理職や教育委員会に認めてもらうために教師をしているのでしょうか。」「子供の成長に寄り添い、子供の『できた・分かった』という成長の瞬間に立ち合いたいからではないでしょうか。」と問いかけています。

そのうえで、「教職は学校の中で自立性や自主性が保障された仕事だからこそやりがいがあり、楽しいのですそれぞれの教員が教育活動を自由に展開していけることが重要です。」と強調しています。

次々委員会などから求められる課題にどう対応するかではなく、目の前の子どもや学校の実態から、何を優先するかが、重要になっています。