

(はじめに)

5 学校現場は、授業時数増となった現在の学習指導要領の実施以来、長時間過密労働の問題がますます深刻になり、多くの教職員が自分の健康を気にしながら毎日勤務しています。また、学力問題で不安をかきたてられる中、子どもたちも人間関係を豊かに築いていくことができにくくなっています。「どの子にも確かな学力と豊かな人間性を。そのために全学年での少人数学級の早期実現を」という多くの父母教職員の願いに沿った施策が進められることが求められています。

10 今後、どう学校づくりを進めていくのかはまさに重要な課題であり、各学校ごとにその学校の実情にあった取り組みが求められています。子どもや父母・教職員の願いに応えた学校づくりを目指したいものです。

さて、今回で24年目をむかえる校長会と尾北教労との懇談会ですが、「尾北の子どもと教育のためにともに力を合わせ努力していく」という姿勢を、毎回確認しあつて会を重ねることができました。また、これまでの懇談会で、

○子どもの願いや心の痛みを真正面から受けとめる学校をつくる。

○血の通った働きやすい職場をつくる。

○父母や地域としっかり手をつなぐ。

○教育という専門性と崇高な使命にふさわしい教員としての身分を保障する。

20 という4つの立場をともに大切にしようと話し合われてきました。今年度の懇談会もこの立場をもとにした話し合いになればと考えています。

今回、懇談したい内容について、提言と要請という内容でまとめました。諸課題の解決に向け、関係機関への働きかけを含め、ともに取り組んでいきたいと考えています。ご検討の程よろしくお願いします。

25 *****

(1) 子どもの現状と学校づくり

<現 状>

30 2013年7月に起きた名古屋市中学生の転落死をはじめ、全国で子どもの自死が相次ぎ、いじめ問題などと合わせて、今の子どもたちが精神的に追い詰められている状況が浮き彫りになりました。また、全国学力・学習状況調査（以下「全国学力テスト」）の成績公表やテスト対策の問題に見られるように、目先の点数を上げるための詰め込み教育や競争教育なども子どもたちが追い詰められている背景として考えられます。義務教育は、「人格の完成」をめざして行われなくてはならず、そのためには、子どもたちが安心して生活でき、豊かな教育実践の中で育まれる学校づくりを進めることが大切です。

35 同時に、教職員自身が、お互いの人格を尊重しあい、助け合い、育ち合う教職員集団となることも必要となってきます。しかし、現状は、職場によっては暴言や侮辱などのパワーハラスメントの問題が生じたり、押しつけ的な業務で心身ともに辛い思いをしている教職員も見られたりしています。

<提 言>

40 今後の学校づくりを進める上で以下の取り組みが重要だと考えますが、いかがでし

ようか。

- ① 子ども目線に立ち、じっくりと子どもの話に耳を傾ける機会や時間を設ける。
- ② 「勉強が分からない」「進路のことが不安」「友達にどう思われているか心配」など子どもたちの生きづらさに共感しつつ、じっくり寄り添い、成長を支え、子どもたち自身が問題を乗り越えていけるようにする。
- ③ 学校のさまざまな取り組みにおいて、競争主義的な雰囲気をつぶすだけでなく排すると同時に、一人一人の自己肯定感を高めることを重視した取り組みにしていく。
- ④ 全国学力テストは、あくまで「学力の特定の一部」を測定するものであり、市町村別・学校別の成績公表や過去問題練習などのテスト対策で、学校現場が振り回されないようにする。
- ⑤ 「教師は現場で育つ」の観点を大切にするとともに、特に若手教職員に対しては、「失敗しながら育つ」という教育的観点も忘れず、温かく励ますことができる職場にしていく。
- ⑥ 「教職員のチームワークこそが最大の教育力」であり、一人一人の教職員の声を大切にし、誰もが本音を言い合え、助け合い育ち合うことができる職場づくりに向け、管理職がよきリーダーシップを発揮する。
- ⑦ 暴言や侮辱といったパワーハラスメントは、教職員としての身分や人権の侵害につながる重大な問題であり、パワーハラスメントを生まない職場にしていく。

(2) 道徳の教科化

<現 状>

道徳の教科化に向けて「なぜ教科化するのか」という声が多く聞こえてきます。そもそも道徳の教科化は、いじめ問題解決の方策として出されてきた経過があります。安倍首相は、いじめ対策に「規範意識を教えることが重要だ」と繰り返し発言しています。しかし、いじめは規範意識を教え込めばなくなるもののでしょうか。いじめ事件があった大津市の第三者委員会の報告書は道徳教育の限界を指摘し、背景にある競争教育の問題を指摘しています。

道徳の教科化については以下のような問題があると考えています。

ア 道徳授業の内容や指導方法が規制され統制されるのではないかとという点

イ 子ども心のありようを評価することによって内心の自由が侵され、行動が統制されるのではないかとという点

特にイの評価の問題については「どうやって評価するのか」「評価するのは無理だと思う」という声が現場からも聞こえてきます。最大の問題は、人の心の評価することです。子どもたちは評価を気にして、本当の自分を出せなかったり、よい子を演じたりするのではないかと懸念されます。

また、アについては、現状では先生たちは、いろいろな資料を使いながら道徳の授業を実践しています。ところが道徳教科書での授業が義務づけられるようになると、子どもや学校の実状に見合う資料の活用ができにくくなります。今年度、文科省から、「私たちの道徳」を家庭に持ち帰らせるようにという通知が夏休み前に出され、さらに各学校を対象に「私たちの道徳」の活用状況のアンケート調査が行われました。道

徳教科書の義務づけをはじめ、教育内容や指導法まで、上からの押しつけと管理統制が強まるのではないかと心配されます。

5 道德教育をめぐるのは戦前、「修身」による愛国心教育が行われ、内心の自由を統制した結果、国民を戦争に駆り立てたとの批判が強くあります。しかし、この点に関して下村文部科学相は、「教育勅語の中身は、まっとうなことが書かれている。」と美化しており、現実的な不安へとつながっています。

<提 言>

今後の道德教育を進める上で以下の内容が重要だと考えますが、いかがでしょうか。

- 10 ① いじめ問題の解決のためには、道德を教科化して規範意識を育成するという事により、いじめ問題をテーマにみんなで考え合うような授業実践を行うなどして、子どもたちの中に自覚的な意識を作り出すことを大切にしていく。
- ② 市民道德や平和・人権・環境などの社会の問題や人間らしい生き方などを考える教育活動を学校教育全体の中で創造していく。
- 15 ③ 道德の教科化による評価の問題は、記述式にせよ、子どもたちは、評価されれば、その影響で本当の自分が出せなくなったり、教師の前でよい子を演じたりするなどの弊害が心配される。道德は教科化すべきでなく、一人一人の率直な思いや心のありようや変容を認めることを基本に、評価を含めた指導のあり方を考える。
- ④ 道德の授業を行うに当たっては、「わたしたちの道德」など特定の資料の使用を押しつけるのではなく、子どもや学級の実態に合わせた柔軟な対応と教師の自主性を尊重して進める。
- 20

(3) 勤務時間の適正化

<現 状>

25 現在の学習指導要領の実施以来、授業時間が増やされたり、授業内容が難しくなったりすることで、子どもたちだけではなく教員にも負担が増加しています。

昨年度も、尾北で現職の教職員が突然亡くなるというとても痛ましい出来事が続きました。現職教職員の突然死の原因については、膨大な時間外勤務の問題も指摘されています。今の職場の状況は、誰がいつ倒れてもおかしくないのが実態です。教職員の健康を守るためには、まず長時間過密労働をなくすことが求められます。

30 長時間過密労働の解消に向けては、仕事内容の精選とともに、勤務時間が適正に運用される必要があります。学校では、昼の休憩時間はとれないのが実態です。午後の授業の準備をする、連絡帳に返事を書く、ノートやプリントの丸つけをする、委員会活動の指導をするなどの仕事をしています。たとえ職員室に戻ってお茶を飲んでいても、同僚から仕事上のことで話しかけられたり、子どもが用事で来たりすれば対応し
35 ます。これは、「休憩」ではなく「手待ち時間」（いつでも仕事にとりかかることができるよう待機している時間）であり、勤務なのです。1日の勤務が8時30分に始まれば、7時間45分勤務したあとの16時15分に勤務の拘束が解かれるように、勤務時間の適正な運用がなされることが求められます。

40 時間外勤務の割り振りについては、校長先生から「割り振りをとってください。」と声をかけていただくことが増えてきました。教職員の健康を守るためには割り振り

を欠くことはできません。どこの学校でも、次のような7項目について割り振りが行われることが求められています。

割り振り7項目

(2008年2月3日・2009年2月17日県教委交渉にて確認)

*以下の業務は、命じられた業務であれば割り振り変更の対象となる

- ①職員会議，学年会，校務分掌上の会義，職員研修，研究授業の準備
- ②学校行事（準備時間を含む）（例）運動会のための早朝練習・準備も含む
- ③児童・生徒の指導に関わる業務
 - A. 児童・生徒の指導・安全指導・パトロールに関わる業務
 - B. 児童の安全確保のための早朝の登校指導・放課後の下校指導
 - C. 進路指導に関わる業務（入試・発表指導）
 - D. 補習業務
 - E. 児童会・生徒会・委員会活動指導
- ④PTA活動，地域教育会議の活動
 - A. 委員会活動
 - C. 地域教育会議（体育祭等）に関する業務
 - B. 地区懇談会
 - D. 街頭補導・パトロールに関わる業務
- ⑤家庭訪問・保護者面談，評価活動・成績処理・通知表記入の時間
- ⑥その他翌日以降に持ち越すことのできない重要な校務
- ⑦翌日以降に持ち越すことのできない授業資料の作成

ところが、実際に割り振りをとろうにも、忙しい毎日ではとれないのが実態です。平日の一斉の割り振りも大切ですが、実際には仕事が多くて、なかなか帰ることができない人が多いと思われます。これを、個別に割り振りをするすることで、一人一人が確実にとることができるようになります。そのために、次のような方法がとられているところがあります。

ア 個人別の割り振り変更簿を使用する。

イ 長期休業中の動向表に書く。＜割り振りは16週間以内であればよいと尾張教育事務所との話し合いで確認されています＞

今後は、どこの学校でも個別に割り振りをするすることで、確実に割り振りが行われることが求められています。

なお、割り振りにあたっては、昨年度の校長会懇談会において、校長会から「30分の休憩時間を除いて割り振りしたい。ただし、子どもへの影響がないようにすることが大切だと考えている。」との回答がなされています。

県教委は、「割り振りは、口頭のみでなく（割り振り変更簿等の）客観的な方法で行うのが望ましい。」（2013・10・11 愛教労・県教委交渉），「愛教労の提示している7項目も含め、校長が命令したものは、すべて割り振り項目となる。」（2014・10・22 愛教労・県教委交渉）」という見解を示しています。

今年度から、みなし勤務が廃止されましたが、休日に勤務を命ずる際は、以下のような理由から、早めに勤務の拘束が解かれることが求められます。

ア 本来、休日は職員の身体を休ませるだけでなく、「文化的な最低限度の生活」（憲法第25条）を営むためにも不可欠な日であり、勤務させないのが原則です。

イ 「原則として時間外勤務を命じないものとする」「教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、・・・臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする」（「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令」とされていますので、休日勤務は必要最小限にすることが求められます。（月曜日から金曜日に勤務が割り振られていますので、休日に勤務を命ずると時間外勤務となります。）

ウ 時間外勤務を命ずる際は、「公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」「教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分配慮がされなければならない」（「公立の義務教育諸学校の教育職員の給与等に関する特別措置法」第5条・6条）として、「健康と福祉を害しない」ように配慮が義務づけられています。

このように、休日勤務については、振り替え休日の設定だけでなく、「教職員の健康と福祉を害しない」ために、土曜日や日曜日の勤務当日に、早めに勤務の拘束を解く配慮が求められるのです。早めに勤務の拘束を解くためには、日頃の時間外勤務の割り振りを、休日勤務当日に行うことで対応できます。

なお、昨年度の校長会との懇談会で、校長会から「事前の準備で時間外まで仕事をしてもらっているので、子どもの安全な帰宅を確かめてから、勤務の割り振りをしたい。また、『健康と福祉』という点からも十分配慮していきたい。」という回答がありました。

<要 請>

① 途中の休憩がとれなかったときは8時30分から16時15分までで7時間45分勤務となり、16時15分に勤務の拘束が解かれることを、全職員にきちんと説明すること。また、帰りやすくなるように改善を進めること。

② 7時間45分勤務が確実に守られるよう、以下の内容について配慮すること。

ア 日課の見直しを行って、子どもの下校時刻を早めることにより、16時15分までに打ち合わせや学年会や学級学年事務などの時間を確保すること。

イ 職員会議や学年会・部会などの会議は、16時15分に終わるようにすること。

もし、時間が足りなくなった場合は続きを別の日に行うか、続ける場合は別の日に割り振りを行うなど、時間外勤務が常態化しないようにすること。

ウ 昼の休憩を使って集会や行事などを行った場合、16時15分に全職員一斉に勤務の拘束を解くこと。

エ 行事（後片付けを含む）、研究発表会、学校訪問なども16時15分に終わるよう計画をたてて取り組むこと。

オ 提出文書を簡素化したり、出張を減らしたり、学校訪問を半日日程にしたり、研究指定を減らしたりするなど、教職員の仕事を減らす取り組みを教育委員会や関係機関への働きかけを含めて進めること。

③ 時間外勤務の割り振りにについては、個人の申請のみにゆだねるのではなく、管理職が割り振りの日時数をきちんと伝え、個人別の割り振り変更簿を設置したり、長期休業中の動向表に記録したりするなど、客観的な方法を用いることで、すべての職員が、自分の希望に合わせて確実に割り振りがとれるようにすること。

④ 早朝勤務などの時間外勤務があったときは、途中の休憩がとれない実態と、学校

現場の勤務の割り振りの特殊性により、16時15分からさかのぼって割り振りをすること。少なくとも、年休と同じように、夕方の休憩時間の30分を除いて、16時30分からさかのぼって割り振りをすること。

⑤ 休日勤務は、やむを得ない場合を除き、必要最小限にすること。

5 運動会や学習発表会などで休日に出勤を命じたときは、「健康と福祉を害することとならない」ように、日頃の時間外勤務の割り振りをを行うことで、早めに勤務の拘束を解くこと。

10 また、授業時数の確保のためという理由で、休日の行事終了後の午後に授業が組まれる学校もみられるが、休日は子どもたちは家庭で過ごす日であるという趣旨から、行事終了後は、できるだけ早く下校させるようにすること。

⑥ 休日における地域やPTAの行事への「ボランティア参加」をなくすこと。やむを得ず行う場合でも、教職員にとっては勤務の一環であるので、勤務時間の割り振りをすること。

15 休日の部活動についても、過熱のあまり健康や家庭を犠牲にすることのないよう、活動を行わない曜日を設定したり、朝の部活動をやめたりするなどの改善を進めること。

⑦ 現在の学習指導要領の実施により、持ち時間数が増加し、特に学級担任への負担が増大している。少人数・TT授業は加配分にとどめ、教頭・教務・校務が相当時間数を受け持ち、学級学年事務の時間を確保するなど、学校全体で補い合うような体制づくりを進めること。

20 ⑧ コンピュータによる処理が増えるなど、学校で仕事をせざるを得ない状況が広がっている。また、休日に相当数の教員が学校に行って仕事をするというような状況も見られる。成績処理の時期などは、会議を持たないとか、授業時数の累計を考慮した上で午後の授業を減らす日を設けるなど、忙しい時期に合わせた柔軟な対応を行い、仕事ができる時間を確保すること。

(4) 教職員の健康問題

<現 状>

30 全国的にも教職員の病気休職者が増え続け、中でも精神疾患による休職者が多いという実態が文科省の調査でも明らかになっています。尾北でも、昨年度、現職の教職員の突然死が相次ぐなど、深刻な状況が見られています。

35 文科省は、職場での労働安全衛生体制の確立に向け、各学校向けのパンフレットを作成したり、メンタルヘルス対策を進めたりするなど取り組んでいます。尾北においても、在校時間記録表の取り組みがどの学校でも行われるようになり、労働実態の把握が進みました。しかし、時間外勤務が依然多く、割り振りもきちんととれない現状を見ると、労働安全衛生体制の確立に向けた取り組みはまだまだ不十分だと言えます。

40 教員の場合、時間外勤務が増え続けていることに加えて、その職務の特殊性によりストレスが増え続けている現状があります。また、いじめ・不登校、問題を抱えた子の指導、保護者への対応の難しさに翻弄されると、心の余裕をなくし、疲弊してしまいます。それらの悩みを職場で聞いてもらったり相談できたりすれば、一人で抱え込むことも少なくなります。ところが、余裕のない毎日は、職場の人間関係も難しくし

ています。また、病気を抱えながらも、周りに気兼ねして休暇が取れず、無理をして勤務している現状も見られます。

一方、教職員の健康を守るために療養休暇の制度があるのに、職場によっては、病気で休む際に、療養休暇でなく年休で休むといった状況が見られます。

勤務時間をきちんと守り、働き過ぎにブレーキをかけ、心身ともに正常な働き方ができる職場にしていく必要性を強く感じます。そのためには、健康安全への対応を個人任せにするのではなく、職場の労働環境や労働実態をみんなで見つめ直し、働きやすい職場にしていくことが大切です。

<要 請>

① 労働安全衛生法に基づく文科省通知では「残業が80時間・100時間を超える教職員は医師の面接診断が受けられるようにする」となっており、関係機関への働きかけ含め、それが守られるようにすること。また、在校時間記録の簡素化を図るため、タイムカードやICカードの導入を進めること。

② 職員の健康維持のために、最低でも月1回は、定時退校日（ノー残業デー）を設けるとともに、定時退校できる日を増やせるよう業務内容の見直しを図ること。

③ 50人以上の職場では、産業医の選任が進められているが、安全衛生委員会の定期開催や産業医による校内巡視など、さらなる改善を進めること。

また、50人未満の職場では、法で義務づけられている衛生推進者の選任を進めること。同時に、健康で安全に勤務できる職場づくりを衛生推進者だけに任せるのではなく、衛生委員会を設置するなど、集団で現状を見直し、問題状況を早期に改善できるよう取り組みを進めること。

④ 職員が病気やけがで休む際には、本人に療養休暇が取れることを伝えること。また、療養休暇に関する以下の内容を職員に周知すること。

ア 療養休暇は、1日や1時間単位で取れること。

イ 30日未満の取得なら、ボーナスや給与などの処遇には影響がないこと。

ウ 1週間以内の休暇であれば、特に診断書は必要ないこと。

⑤ 休養室の設置を進めること。すでにある「会議室・談話室」を休養室として実質的に利用できるようにするなど、職場の実状に合わせた整備を進めること。

⑥ 気持ちよく働くことができる職場づくりに向け、管理職がリーダーシップを発揮すること。特に以下の点について留意すること。

ア 諸問題に対して担任一人任せにせず、職員全体でサポートする体制づくり

イ 年休や療養休暇などを気軽に取ることができる職場づくり

ウ 困っていることを安心して相談できる職場づくり

⑦ 職員健康診断の検診項目の充実及び、実施方法や場所の改善に向けて取り組むこと。