

(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」という多くの保護者・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。子どもや保護者・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25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も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。

○保護者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して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ひします。

\*\*\*\*\*

**(1) 授業づくりと学級づくり**

**<現 状>**

30 ここ数年、「温かい人間関係を基盤とした全員参加の授業」や「学び合いの授業」といったことが多くの学校で重視されています。それは、「自分の思いや考えを自分のことばで自由に伝え合うことのできる授業や学級をつくりたい」という先生たちの思いと重なります。

また、そういう授業や学級づくりに向けて「学びのルールや規律に基づいた指導」を取り入れる実践も見られます。さらには、中学入学後、新しい環境になじめず、学習などでつまづく「中一ギャップ」を解消するための小中連携の手段として、授業の進め方や指導方法を「学びのルール」として小中で統一しようと試みているところも

35 あります。「学年が変わっても児童が安心して学習できる」「教師にとっても指導を定着させやすい」ということも理由として聞かれます。

組合が行ったアンケートにも、「ある程度、形式がそろっているとやりやすい」「新年度からの指導がやりやすい」といった声が寄せられているように、「学びのルール」を統一することで「効率よく」指導できるという側面が指摘されています。

40 一方で、「(指導方法の形式を)統一しすぎると先生方の個性がなくなり、息苦しくなってしまうと思います。」という意見や、「(指導方法の統一を指示されることにより)おのおのが実態に応じて考えることを制限されると感じる。教育課程に基づいていれば、そこに至るアプローチの仕方は自由であるべきだ。」という意見にもあるよ

うに、「押しつけ」と感じている先生方の声もいくつも寄せられています。同時に、「授業規律は大切だが、それは子どもの発達段階やクラスの実態、目の前の子どもに合わせて、子どもたちと担任がつくっていくものである。」

「指導方法は、経験を積んでくれば自分なりのものをつかんで臨機応変にやっていけるようになる。」

「形態や方法をそろえるのではなく、『本質』の部分をもっと磨いていきたい」といった声も寄せられました。職場においても全職員での話し合いを大切に、押しつけでなく、共通理解と職場の合意を大切に進めたいものです。

### <提 言>

今後の授業づくりや学級づくりを進める上で以下の点が重要だと考えますが、いかがでしょうか。

① 授業の進め方や指導方法を「学びのルール」のように形式化して取り組む場合には、「なぜ、それが必要か」の議論を職場で行い、納得と共通理解を大切にして進める。そして、子どもたちにもきちんと説明する。また、楽しくわかる授業のためには、子どもたちが自分自身で考え、率直な思いを出し合えるようにすることが大切であり、ルールや規律は必要最低限のものにする。

② 「学びのルール」や「授業規律」は、あくまでも目的達成のための指導の『手段』である。それゆえ、目的に迫る手段や手立ては、子どもや学級の実態に合わせていろいろあってよいし、子どもや集団の成長に合わせてルールも次第に簡素化され、より自主的に活動できるようめざす。

学年や職場で討議する際には、『目的』の一致を大切にし、『手段』は極力、各学級や担任に任せることを基本に、指導に関する細かい点での合意を無理強いしないようにする。

③ 発達や学力に遅れのある子への配慮を十分にすることで、すべての子にとって参加しやすい授業づくりや学級づくりを進めることができる。

子どもと教師、子どもどうしの信頼関係をつくる取り組みを大切にすることで、「どんな意見でも聞いてもらえる」安心できる学級づくりを進める。

④ 子どもも、教師も、失敗から学ぶことを大切にする。教育現場においては、結果よりも過程が大切な場合も多い。「効率化」や「間違いない結果」を優先させるのではなく、教師や子どもの主体性を重視し、自ら考え、実践し、失敗を通して学び育ち合うというスタンスを大切にする。

⑤ 落ち着いた雰囲気、1人ひとりを大切にする授業や学級づくりのために、教師の指導力量を高めることは大切だが、同時に、少人数学級などの条件整備を進め、ルールや規律に必要以上に頼らなくても、教師が個々の子どもをより把握しやすくし、子どもたちが安心して生活できるようにする。

## (2) 道徳の教科化

### <現 状>

昨年度の校長懇談会においては、道徳の教科化に対して校長会から次のような見解が聞かれました。

ア 道徳の教科化だけではいじめは解決できないと考えている。

イ 道徳の授業は今までのように多様な価値観を認める方向で進めることが望ましい。価値観の押しつけにならないよう評価の仕方も検討しなくてはならない。

ウ 授業で使う資料は一律ではなく、地域や子どもの実態に合うものが必要だと考

えている。

また、昨年度と今年度で組合が実施したアンケートには、「『こう思わなければならない、こう感じると答えたほうが良い』など子どもを精神的に拘束することにならないかと危惧しています。」「良い評価がされる答えを見つけることを子どもたちは目指してしまおうと思う。」など、特に評価することに対して疑問視する声がいくつも寄せられました。

また、夏休みなどの長期休業中に「私たちの道徳」を持ち帰らせ、活用状況を調査するなど、押し付け的な、今までになかった動きが出てきていることも、先生たちの不安に拍車をかけました。

今年度も「私たちの道徳」を持ち帰らせ、活用することを実施した学校が見られます。これは特定の資料の押し付け的な動きとは言えないでしょうか。

アンケートには「教科化というのがどうしても理解できない。様々な価値観をどう評価するのか。特定の価値観の押し付けになるのでは…。」など教科化実施を心配する声がいくつも寄せられています。

#### ＜提 言＞

今後の道徳教育を進める上で以下の点が重要だと考えますが、いかがでしょうか。

- ① 道徳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。道徳の教科化にあたっては、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。
- ② 道徳の教育内容に関しては、規範意識や生活指導的な傾向に陥らず、市民道徳や平和・人権・環境などの社会の問題や人間らしい生き方を考えるなど、教育基本法で示された「人格の完成」を目指したものにしていく。
- ③ 道徳の授業を行うにあたっては、「わたしたちの道徳」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。

### (3) 全国学力テスト

#### ＜現 状＞

全国学力テストの結果公表によって、全国では次のような問題が起きています。文部科学省が都道府県別の平均正答率を公表し、地方自治体段階での市町村別・学校別の結果公表が広がるに従って、全国学力テストの点数を上げるための競争が激化しています。過去問題や練習問題のために授業時間が使われ、テスト当日まで新学年の教科書が使われなかったというように、本来豊かな学びを保障するはずの学校教育がゆがめられてしまう事態も起きています。

愛知県においては、市町村別・学校別の成績は公表されていません。しかし、県教委は、昨年度、小学校国語の成績が良くなかったことを受けて、「学力・学習状況充実プラン」「授業アドバイスシート」を各学校に下ろすとともに、その活用状況についての調査を行いました。今年度も、昨年度と同じように、「充実プラン」と「アドバイスシート」を全校に下ろすなどして、「授業改善」を勧めています。

ただし、県教委は、「結果のみを意識した事前対策は好ましくない」「充実プラン・アドバイスシートは、あくまでも例示であって、事前対策を奨励するものではない」（2015・10・18 愛教労と県教委との交渉）と回答しています。事前対策をすることで、各学校の教育をゆがめてしまうことのないよう、冷静な対応が求められています。

5 昨年度の校長会との懇談では、校長会から、「全国学力テストは、学力の一部を測定するものと認識している。学校や市町での競争はよくない。過度に対応して学校がふりまわされることがないように、適切に対応していきたい。」「愛知県では成績公表を行わないと言っているが、これが継続されるように働きかけていきたい。」と返答がありました。

#### <提 言>

10 全国学力テストは、あくまでも「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、学びがゆがめられたり、学校現場が振り回されたりしないようにすることが重要だと考えますがいかがでしょうか。

### (4) 勤務時間の適正化

#### <現 状>

15 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。

数年前、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。

20 このような状況の中、昨年2月に鳥居労災裁判の判決が最高裁で確定しました。部活動の指導も、時間外の教材研究などもすべて公務と認め、それらの時間外勤務時間すべてを合計した上で、公務災害が認定されたのです。この判決は、原告の鳥居さん個人に該当するだけでなく、すべての教職員の健康を守るために適用すべきであると考えられます。

25 勤務時間に関わるいくつかの点に関する現状について以下に触れます。

#### (勤務時間の運用に関して)

30 まず、長時間過密労働を解消し、勤務時間内に仕事が終えられるようにすることが求められています。そのためには、すべての学年での少人数学級の実現や教職員の大増員が不可欠ですが、さしあたっては、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応対します。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。

#### (時間外勤務の割り振りに関して)

40 次に、やむを得ず時間外勤務をした場合は、確実に割り振りがなされるようにすることが求められます。校長先生から「割り振りをとってください。」と声をかけられる職場が増えてきました。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れます。これを、個別に割り振りをすることで、一人一人が確実にとることができるようになります。

県教委は、愛教労との交渉の場で、割り振りに関して以下の見解を示しています。

「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)

「校長が命じた職務であれば、どの職務でも時間外勤務の割り振り対象となる。」

(2015・10・28 愛教労・県教委交渉)

つまり、校長が命じたものであればどんな仕事についても割り振り対象となるのです。

#### 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

また、県教委は、割り振りがきちんとはとられていない問題に関して、「割り振りは、口頭のみではなく、客観的なもので行うよう助言している。」と回答しています。そして、昨年11月には、県内すべての小中学校における「日常で使用する割り振り変更簿の設置状況」の調査を行いました。

尾北の一部の学校では、個人別の割り振り変更簿が設置されていて、年休をとるときと同じように、本人が必要なときに気兼ねなく申請することができます。

同時に、割り振り対象の業務と日時数を、プリントで配付したり、ホワイトボードや黒板に記載する学校も見られます。これも「口頭のみにはしない」ための取り組みだと言えます。

割り振りについては、多くの学校では、長期休業中にもとれるようにしています。今後は、どこの学校においても、個人別の割り振り変更簿を設置し、いつでも割り振りがとりやすくなるよう改善を進めることが求められています。

#### (休日勤務に関して)

みなし勤務が廃止されましたが、休日に勤務を命ずる場合については、振替休日を設定するだけでなく、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、土曜日や日曜日の勤務当日は、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「状況によっては、日ごろの勤務の多さに配慮して、当該時間の割り振り変更は可能である」という回答がありました。

#### **<要 請>**

##### **（勤務時間の運用に関して）**

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。

##### **（時間外勤務の割り振りに関して）**

③ 時間外勤務の割り振りについては、口頭のみで済ませるのではなく、管理職が割り振りの日時数を文書等できちんと伝え、個人別の割り振り変更簿を設置し、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 朝の登校指導や夕方の休憩時間に会議を行った場合など、やむを得ずに時間外勤務となったときは、すみやかに管理職がその勤務を割り振り対象であることを職員に知らせること。

⑤ 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。

##### **（休日勤務などに関して）**

⑥ 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。

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行うことで、早めに勤務の拘束を解くこと。

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。

⑦ 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。

#### (その他)

⑧ 部活動については、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。

⑨ 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。

⑩ 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。

### (5) 教職員の健康問題

#### <現 状>

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、数年前に、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。

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、昨年12月からは、ストレスチェック制度が開始されました。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、割り振りがきちんとは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不十分だと言えます。

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>

5 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、それが守られるように関係機関への働きかけを含め取り組むこと。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。

10 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人以上というのは、「常勤・非常勤を問わず、年間を通じて勤務している職員」（厚労省や文科省の判断）であり、実際には、少人数TT講師、支援員、用務員、給食配膳員、図書館司書、教育相談員、スクールカウンセラー、語学指導員、NETなど、学校のほとんどの職員を含んでいる。その点で、職員数の再確認を行い、50人以上の職場には、早急に必要な対応を行うこと。

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。

20 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。

25 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。

30 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。

35 ⑧ 暴言や侮辱といったパワーハラスメントは、心身の健康を害し、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。