

職場の課題とその取り組み

公務労働者の現状

阿部 智紀 (山形県教職員組合書記長)

1 はじめに

簡単に自己紹介をしていきたいなと思います。私は、最上地区の小学校の教員をしています。今は専従休職という形で学校を休んで、その代わりに組合の仕事をするという立場で書記長をしています。もちろん無届ですることにはできないので、教育委員会にも届けて、こういう形で休職しますよということが認められています。休職専従は8年を超えてしまうと、教育現場には戻れなくなってしまいますので7年以内に戻ることになっています。

これまでの勤務経歴は、最初は児童自立支援施設、昔は教護院といって暴力や窃盗をした子たちが来ていたのですが、今は、そういう子だけでなく集団に馴染めない子たちも来ています。そういった施設で2年程勤めていました。その後、大規模校に新採で入りました。最初700人程度の学校でびっくりして、5年間ほど勤めました。その後、全校児童が4人という極小規模校、驚きの人数でした。2年生と6年生の複式という状態で、片方の学年に縫い物をさせながら、片方の学年と一緒に春の花を探しに行くとかそんな授業をしていました。もちろん来客が来れば授業中であつても来客対応もしなければならない。教員が1人しかいない学校でした。その後、中規模校に勤めて、また新採のときの大規模校に務めました。小学校の先生の良い所は、子どもたちがどんどん成長していくところを近くで見られるということなんです。面白い子がいまして、6年生担任をしたときに、一回も本を開いたことが無い男の子がいました。運動はすごい得意なんですけれども本は全く読まない子でしたが、『中村俊輔の奇跡』という本と出会い、その一冊だけを何度も読みかえしていたんですね。私は「ああ、君、相当成長するね」とほめていました。先日、その男の子と一緒に飲んだら、なんと「教員になりたいと思っている。今試験を受けている」という話をしてくれました。そうやってどんどん関わった子どもが成長していく、大人になってからいろいろ喋れるというのが小学校の魅力、学校の先生の魅力なのかなと思っています。

2 学校現場の勤務実態

では、実際に一日の生活を見ていただきたいと思います。中学校も似たような動きになりますけれども、7時半に出勤します。出勤すると配布物とかプリント等を持ってそそくさと教室に行きます。教室で待っていると、だいたい「お早うございます」なんて言って入って来てランドセルをポイッと置いて遊びに行く子もいれば、「先生、先生、昨日ね」とか「お父さん頭に来るんだよ」とか言いに来たりする子もいます。そんな子たちと話しながら宿題を点検します。いつも気になる子には、家での昨日の様子を「ご飯食べたか?」、「寝たの何時?」とかと話をしたりします。子どもさんでも2時くらいまで起きているという子も普通にいます。宿題や連絡帳にはいろいろコメントを書きます。朝練習で陸上や合唱を7時半ぐらいからしている時もあります。8時10分から朝学習。朝の会というのがあって出欠確認をしますけれども、欠席の連絡が来てない子には、家に電話をするんですけれども、「家を出たはずですよ」という家庭もあつたりして、探し回りに行くことも時々あります。表情を見て沈んでいる子は、だいたい親と喧嘩したとか、兄ちゃんと喧嘩したとかそんなことがあるので授業中に声を掛けたり、授業中に活躍する場を設けたりもしています。

勤務時間内は次のように分刻みでずっと動いていきます。45分間の授業は教師にとって情報のアウトプットの時間なので、自分の頭の中に知識を入れる時間とか、プリントを作ったりする時間というのは基本的には勤務時間中には存在しません。中間休みは、委員会の指導や登校班の指導などをします。委員会の指導は、高学年の子どもたちが低学年に働きかけるための準備をすることも多いので、そのための黒子のような仕事もしています。だいたい12時20分で4時間目が終了となります。業間休みは5分だけなので、トイレに行けるか行けないか、水飲めるか飲めないかみたいな感じになっています。昼間は給食指導ですが、なかなかゆっくり食べられません。だいたい小学校教員は5分から10分で給食は食べ終わります。後は丸付けをしたり、子どもたちに「これ苦手だけど少し食べてみたら」とか言いながら指導しています。その後清掃があつて、自分の分

担の場所を点検しながら自分も掃除をするということをしています。清掃は子どもたちの手本になるつもりで一生懸命やると子どもたちも真似して一生懸命働くようになっていきます。その後5時間目、6時間目があり、3時半ぐらいには子どもたちは下校します。子どもたちの下校後は職員が揃わないとできないような職員会議や校内研修、部会別の会議が入って、勤務時間終了まではほとんど会議で埋まります。会議が何も無い日もありますが、そんな時は授業の準備や成績処理など他の仕事をします。この他にも陸上練習や運動会練習等、放課後に子どもを残すときもあります。

勤務時間が終了しても仕事は終わりません。勤務時間内に会議などの同僚と関わる仕事をしているので、基本的に自分だけで進められる仕事は時間外にやっています。授業中、ただ説明しただけではやっぱり子どもたちは納得しません。どうやって説明したらいいのかということを詳しく研究する時間が必要です。丸付け、成績処理、保護者への連絡「誰々ちゃんが誰々ちゃんを叩いたので、相手の家に連絡しておいて下さい」とかそんなやり取りまでやっています。生活面をこうして下さいとか、勉強をこうした方がいいですよという保護者と話をすることもします。教室環境の整備ということで作品展示をしたり、これまでの学習の確認のために学習に関わる掲示をするのも担任がやっています。あとは、報告文書がすごく多いので、それを作ったりもしています。早い人は7時前ぐらいに帰りますが、遅い人は9時ぐらいまでしています。

私は中学校には勤務していないんですけども、話を聞くと、空き時間という時間があって、1日1時間は職員室で仕事をする時間が取れるそうです。ただその時間は、だいたい教材を準備したり、部活の試合の調整をしたりなどをして終わってしまうそうです。毎日子どもたちの帰りの会が終わるのが4時過ぎぐらいです。勤務時間が終了するのが5時ちょっと前なので、勤務時間終了まで1時間を切っています。しかし、中学校には部活動が存在します。部活動は6時ぐらいまでやります。その時間の勤務って何なんだろうということが、今問題になっているところです。

3 公務員とは

ここから公務員に関するお話をさせていただきます。学校現場だけの人間なので皆さんの期待に応えられるかどうか分からないですけども、なるべく丁寧に話をしていきたいと思います。

まず公務員ですけども、公共サービスに関わる人すべてと捉えてもらえれば良いと思います。具体的には、例えば県庁に勤めている人たちとか、役場に勤めている人たち、学校の職員とか消防とか警察、公立病院とか裁判所などです。基本的には公共の為に働く人たちになります。つまり利益とか効率だけを追求する人たちではないということです。だから、一見効率が悪いように見える仕事にもかなり意味があることがたくさんあります。公務員が何をモチベーションに仕事をしているのかということ、県民から喜びの声をもらったりとか、市民からいろんな感謝の声をもらったりとか、わたしたち教職員であれば子どもたちから「先生、あの時面白かったよ」と言われたり、教え子から「また飲みましょう」とか言われるのがすごく嬉しいし、モチベーションになっています。

もちろん税金から賃金が支払われているんですけども、これは条例で決められます。一部を除いて公務員はストライキをしてはいけない職業になっています。だから、いろんな要求があったとしても直接出来ない部分がたくさんあります。その代わりに、人事院とか、人事委員会という組織があるわけです。平たく言うと、人事院と言うのは国家公務員の人たちの立場に立って「もっと給料をこのくらい上げた方がいいですよ」と話をする人。人事委員会は都道府県で「公務員の給料はこのくらいにしましょう。民間ではこれくらい手当てをもらっているのでこの水準までして下さい」という機関になっています。もちろんわたしたちの気持ちを代弁をするという意味もあるんですけども、中立、第三者機関ということで、公務員だけがポンとお金をいっぱいもらっていますよとならないように調整するような意味合いも持っている機関になっています。

公務員を取り巻く問題と書いたんですけども、1990年代半ばぐらいからどんどん人員削減され減少が続いています。いわゆる効率化とか民営化とか、民営化にしていくような動きと共にそういったところが増えてきています。今までは二人でやっていたところを一人ですることが増える。ということは逆に言うと長時間労働が増えてきます。自治体も限られた財政の中で残業代を支払うので結局サービス残業をすることが多々見受けられます。効率化を求める動きは民間も同じなんですけれども、わたしたちとしては公共サービスを低下させたくないなという思いがあるので、やはりそれが長時間労働につながるということがあります。学校で

も人が少なくなっても子どもたちの未来が暗くなってしまっはいけないので、やっぱり自分たちの生活を削ってでも授業準備などをしている人がいる。それが今、世界で一番忙しいのが日本の教員だと言われる所以なのかなと思っています。

公務職場にも労働組合がありますが、法律上は職員団体と呼ばれています。労働基本権の中で団体協約の締結権、争議権いわゆるストライキの権利が公務員は否定されています。それが扱えない代わりに国家公務員は人事院、県職員は人事委員会というのがあります。わたしたちの職員団体は結成とか解散とか、加入・脱退は自由なので「組合に入らないからあなた仕事辞めなさい」とか言われることはありません。同じ職場にいても、組合員と組合員じゃない人が混在する状況です。一生懸命頑張って賃金上げて下さいと要求をしたり、長時間労働だから何とかしなきゃならないですよと当局と交渉したりすることもよくあるんですけども、その恩恵は組合員じゃない人も受けられるという状況で、組合員の人たちにとっては悔しい現状があります。わたしたちはこの状況を「給食当番をしていない人が給食を食べるようなもんだな」という表現で言ったりもします。だから、是非一緒に組合に入って貰いたいなという思いで活動しています。

団結権は基本的に公務員はみんな持っています。ただ消防とか警察など一部認められていない職種もあります。団体交渉権ですけども、賃金とか勤務時間、その他の勤務条件についての交渉を行います。具体的には、賃金を上げて下さい、通勤手当をもっと拡大して下さいという要求をします。後は勤務時間関係等々、労働条件についてもやり取りをしています。ただわたしたちは団体協約を締結することが出来ないのです、お互い約束は出来るんだけど法的拘束力が無いものを結ぶような形になります。人事管理、つまり人を採用するとか、人を異動させる、人を辞めさせるという交渉に関しては、使用者側は「管理運営事項なのでそれは交渉の中身ではないですよ」という言い方を時々します。ただ組合としては、この学校に勤めるのとあっちの学校に勤めるというのは、通勤距離も違うし、人数も違う。異動すると、まるっきり仕事の内容が変わったりして労働条件が変わるのでこれは交渉の中身ですよということでやり取りをしているところです。

団体行動権はさっき言った通り公務員は禁止されていますが、私はしたことが無いんですけども、29分ストライキと言って30分を超えると1時間分減給、働いてないことになるんですけども、29分までは認められる。認められると言っても積極的に認めているわけではないんですけども、29分までは処分されないということがあるので29分間を使って組合の集会を開く。わたしたちの要求が通らない時には、そうやってストライキをするという事例もあるようです。これは学校現場ではなかなか最近それは無いんですけども、他の公務職場ではあるようです。

4 賃金・労働条件の向上に向けた取り組み

難しい話になりますので、ちょっと肩の力を抜いて聞いて下さい。労働基本権制約下での労働運動。さっき言った通り労働基本権がちゃんと認められていません。人事院や人事委員会は、公務員に労働基本権がちゃんと認められていない代償措置機関とされています。「代替りの機関」ということですね。公務労働者の実態とか民間企業の状況を調査研究している機関です。その結果をもとに使用者側、例えば山形県職員であれば県の総務部長とか人事課長。先生達で言えば教育委員会に勧告する制度です。使用者側に「こういうのが望ましい」と伝えることを勧告と言うんですけども、それを受けて使用者側が「じゃあ、あなたたちの賃金はこれですよ」ということを決めます。勧告はあくまでも命令ではないので、全部が通らないこともあります。そのために、勧告が出た後に使用者側と交渉を行います。

春闘について前回習ったということをお聞きしました。3月ぐらいには春闘がありまして、民間の賃金が決定していきます。それを基に最初に国家公務員の賃金・労働条件に関わる人事院が動き出します。4月、5月で民間の実態の調査が入って8月の上旬に人事院勧告が出されます。公務員の給料はこうなさいとか、扶養手当はこれくらいにささいとか出すんですけども、実はその8月になるちょっと前6月、7月あたりは私達組合が人事院の事務局側とやり取りして、こういう勧告を出しなさいというやり取りを交渉でやっています。国家公務員が決まると今度は県の方の動きになります。基本的には都道府県は国準拠といって国と同じような条件を出してきます。その都道府県によって経済状況も違うので、9月ぐらいに都道府県ごとに交渉をやって10月に人事委員会から勧告が出されるとなります。勧告が出された後で今度は使用者側と賃金、労働条件の交渉に入っていきます。

ちなみに公務現場でも実は春闘をしています。何をするのかと言うと、秋に労働条件とか賃金の交渉をした後に必ず積み残しが出ます。そういった積み残した課題を当局と確認して、今年一年間ここを話し合いますよということを確認したりしています。私達の賃金、労働条件は民間の状況が非常に大きく影響します。ですので春には民間の労働組合の支援行動とか学習会もやっています。逆に言うと、山形県もそうですけれども、中小企業は公務員の給料を見て自分の会社の給料を作ったりもしているところです。人事院で何を調査しているのかと言うと、賃金とか手当とか休暇とか、そういうところを調査しています。

山形県人事委員会は今年どんなことを勧告したのか簡単に言うと次の通りです。月例給 0.1%引き上げ、一時金を 0.1 月引き上げ、子ども手当を 6,500 円から 10,000 円に上げる。逆に配偶者手当を半分にするという勧告です。これはやはり国が、女性の労働力を外に出していこうという動きが反映されているのかなあと思っています。実は山形県の民間の状況を見てもらうと分かる通り、女性の賃金というのは男性と比べるとまだまだ低い状態です。そういうところの条件整備をしないままに配偶者手当だけストンと下げるとするのは、そういった困っている立場の人たちを苦しめるだけなんじゃないかと考えています。家の中で女性・男性と性による役割分担を未だに暗黙のうちにあったりする、そういったところも解消しないうちに、ただただ女の人を外に出していこうという流れにはわたしたち組合としては反対しているところです。介護休暇の見直し、介護時間の設定というのも勧告されました。介護時間というのは介護が必要な人がいる時に、短時間勤務ができる制度です。

5 公務職場を取り巻く課題

他の民間もそうですけれども、実は公務員職場で非正規雇用が増加しています。非正規の先生を準備しておき、雇用の調整弁のような形で使われている場合もあります。併せて学校には市町村雇用の学習支援員の方もいらっしやいます。こういった非正規雇用の方々が正規職員と同じような仕事をしているのに賃金が違うということもよくあります。また非正規の人たちに仕事を回すのは申し訳ないという思いから正規職員がカバーして、それが長時間労働につながるという実態もあります。でも正規職員がいっぱい働いているとそれに引っ張られて非正規職員も長時間労働になっているという悪循環に陥っているのが学校現場です。

うちの組合の青年部でアンケートをとり、時間外労働を月に何時間していますかという話をした時に、一番長かったのが中学校で、月平均で 75 時間。小学校の教諭は 55 時間。養護教諭の先生が 35 時間だったんですけども。なんと非正規雇用の時間外労働は 50 時間でした。こんなに残業しても学校現場の教員は、法律上時間外手当が出ません。時間外手当なしで 70 時間、多い人は 100 時間、150 時間とやっているという状況があるのは事実です。

公務現場では、現業の民間委託が進んでいます。具体的に言うと、調理師の方、電話交換士の方、用務員の方などになりますが、民間に委託されようとしています。市町村は民間委託がもう既に進んでいて、学校では民間の調理員さんなどが働いているという実態があります。業務だけをぱっと外から見た分には、「いいんじゃないか、コストも削減できて」となるんですけども、例えば電話交換の人であれば、それぞれの課の細かい業務までしっかり分かっています。苦情を言う人はいちいち「〇〇課の〇〇に繋いで下さい。」なんて言わず、いきなり「もうこれはおかしい」という話をされた時でも「あっ、それだったらこの課にこういう相談をして下さい」というアドバイスをしてつなぐことができます。また、学校や病院の調理師さんは、自分が作った物を口に運ぶところまで確認できるので、例えばアレルギーであるとか、安全がしっかり守られているかをチェックしながら仕事を進めることができます。民間委託をしてしまっている現場だと作るところまではするんだけど、それがしっかり運ばれているかどうかの確認がなかなかできていない状態。アレルギーなど命に関わることもあるので気を遣います。用務員さんにしても、あそこの修理をするとか、ただ電気を交換するとか、ただ子どもたちの為に柵を作るというのではなくて、長年学校現場にいるからこそ「あそこに柵作ってやらないと子どもたちが可哀想だ」とか、「あそこ怪我しやすいからこんなカバーつけたいと思うんだけど、どう思う」なんて相談を受けたりとかする。そういうのはやっぱり業務委託された業者では頼まれたこと以上はしないんですけども、公務員だからこそ、ここをもっとここを改善する、ここも改善するという+αが生まれてくるところだと思います。

私の経験では、調理の民営化が進んだ小学校で調理師さんに「ここ、こう直してください」と言うと、「上の

人を通して下さい」となるんです。なぜかと言うと、市町村職員が民間委託の人たちに指示を出すと、偽装請負という形になるそうです。でも、現場には緊急で対応してほしい状況があります。例えば、子ども達が昼休みに、いっぱい通る廊下に給食のワゴンが置き放しになっている。理由は、「子どもたちが後片付けをしている最中に昼休みに入るため、調理の方たちは仕事が出来ないから」。そのため、子どもたちが走り回っている所にドーンと角ばったワゴンが置いたままになっていることがあります。

また、利益最優先で、給食の中身が貧相になったり、当初安かった委託料がだんだん上昇したりするケースもあるそうです。結果的に委託することで高くつくこともあるそうで、本当に得だったのかなというところを考えなければいけないところです。

6 学校現場の抱える課題

ここからは学校現場に特化した話をここからしたいと思います。学校現場は給特法という法律がありまして、時間外手当とか休日手当を支払わないという法律があるんです。緊急時などやむを得ない場合以外は、時間外勤務を命じてはならないとなっているんです。その代わりに給料の4%を支給するとなっています。学校現場では、教育研究活動という教育について考えるための自分達の実践交流もしています。労働組合では賃金労働条件の交渉をするのが普通ですが、教職員組合は教育施策についてもいろいろ交渉をしています。

休息・休憩と下に書きましたけれども、学校現場はなかなか休息・休憩がとれません。冒頭述べたように給食の盛り付けの手伝いをするとか、残した子の対応をする、こぼした子の対応をする、その時間に丸付けをしていると言っていると、基本的に休める時間が無いので、休息・休憩が無い職場だと思っていただいて結構です。無いと言うか取れていないですね。

小中学校現場は複雑な立場です。賃金は県から貰っています。県費負担教職員ということで県から貰っているので賃金のことは県と交渉します。でも身分はなんと市町村職員なんですね。だから、例えば山形市から天童市に移ると山形市職員から天童市職員になります。人事に関しては、県教委とか教育事務所と交渉ということになります。学校でどういう教育をするかを定める最終判断は校長なので、校内のことは校長と交渉する。何か複雑に交渉しなければならないんですね。高校とか特別支援学校は身分が県職員のためもうちょっとシンプルです。

民間労働者は勤務時間や給与は契約で決まるのですが、わたしたち教職員と書いてありますけれども公務員は、全て法令とか条例で決まっています。本当はわたしたちは法令とか条例をしっかり知らなければなりません。ただなかなか現場が忙しくて、そうはいかない実態があります。学校現場には様々な職種があります。まずは現業職員、学校では用務員さんや図書館司書などが現業と呼ばれています。あとは非現業と言って現業以外の方たちです。例えば、教諭や事務職員は非現業になります。なぜこんな話をしたのかと言うと、労働組合法は実は公務員には適応されないことが多々あります。具体的に言いますと、現業職員に関しては労働組合法が適用されます。様々な交渉で賃金・労働条件を締結することも認められているのが現業職です。非現業職員は、基本的にはさっき言ったように締結権が無いという状態です。現業、非現業とも団結権はみんな持っているので組合に入れます。団体交渉権、このところは現業の人たちはあるんだけど、非現業の人たちは協約の締結権を持たない。

教職員は教職調整額を4%もらっていると話をしたんですけども、今から50年ぐらい前に学校で超過勤務がたくさんあったそうなんですね。そっちこっちで訴訟を起こされて、やはりすべて使用者側が敗訴したそうです。文部省が実態調査をしたところ、当時は学校の先生が月8時間の超過勤務だったということで、8時間分のお金をあげるので超過勤務をしても時間外手当がつかないということにしませんかということで、こうなった歴史があるそうです。わたしたちが超過勤務しても手当をもらえないのはそこが理由なんです。ただ、当時は8時間分でしたが、現状は平均で60、70時間という超過勤務があり、これは大変な問題です。

給特法という法律は、時間外勤務が命令できないということになっています。限定4項目と呼ばれる限られた項目が、時間外の命令をさせることができるというのがあります。校外実習その他生徒の実習に関する業務ということで、例えば、水産高校で海に出て行くとかそういう業務の時には時間外OKということになります。その他に修学旅行などの学校行事、緊急の場合の職員会議、非常災害であるとか、子どもが万引きしたとか、大きい事故にあった場合などの場合、時間外命令をすることができます。ただ4つとも緊急、臨時の場合に限

となっています。それ以外の遅い時間までの勤務は、すべて自発的に勤務していますという扱いにされています。ただ問題なのが、さっき部活動に関しては6時まで必ずみんなしていて、今日帰りますとか、今日やる気ないので定時で帰りますということが出来ない状況で自発的勤務と言えるのかどうかということをおわたしたちはすごく問題にしているところです。

7 青年層の組合活動

次に青年層を取り巻く課題ということを書かせていただきました。これは民間も同じところがあるかもしれないです。小規模の採用、山形県の小学校の先生で言えばもう県内で30人とか20人という期間が10年ぐらい続きました。ですので、近くに若手がないという状況が生まれ、先輩達も後輩を受け入れる経験が無いので育てるという視点が欠落した状態が生まれます。「あの若い人、全然働かないよね」という会話が出ることもあります。自分たちはちゃんと先輩に育てられたのに自分は育てる気はないのかと腹立たしく思うときもあります。やっぱり若い、体力があるということもあるんでしょうけれども、「若いから」とか「何事も経験だから」ということで、いっぱい仕事を預けられます。そうなってくると、段々と「自分には能力がないんじゃないかな」など悩みを抱えるようになっていきます。本当は初めての職場なので、ある程度ベテランになってからだと、「前の職場と比べればちょっと今こういう点で大変だけれども、こういう点もあるのでこれでいいや」と比較ができるんだけど、初めての職場では過去と比べることができません。だから、課題を職場に見出すのではなく、私の能力不足、私の努力不足と捉えてしまう人たちがたくさんいるんですね。隣にまごまごしているちょっと上の先輩がいれば「あっ、あの人もまごまごしているからいいや」と思ってちょっと気分が楽になるんですけど、隣にいるのは30歳くらい上の凄いベテランでバリバリやっている人がたくさんいて、自分だけが20代でポンといると、自分の不甲斐なさに落胆するということが多いです。初任者の一年で辞めてしまうというケースがここ2、3年続いています。本当はその人のせいじゃないのに、周りの環境が不十分だけなのに、どうしても自分の責任を感じてしまうということがあります。非常に問題があるなど考えているところです。だから、特に若いうちは交流と学習を大切にしています。「あんたの所どういう働き方してる」、「うちは校長さんがこういう時間には早く帰っていいよなんて話をしてくれたんだ」とか、「ここ困ってると言ったらこんな対応をしてもらったんだ」という情報を共有すると「うちでもそれをやってみようかな」という発想につながります。

うちの組合の青年部では、青年教研を開いて、夏にバナナボート、カヌー体験をし、その後自分の24時間日誌を書き、交流する学習をしました。「何時に出勤していますか?」とか「寝るの何時?」という話をしていると、だいたい一人ぐら寝るのが2時とかになっている人がいて、理由を聞くと「丸付けが終わらなくて」とか、「家に帰ったらリビングまで辿り着けなくて途中で寝ちゃって、途中で起きてまた丸付けを思い出してやったんだ」という話をしたりしています。学校の職場は、持ち帰る仕事も多い職場です。本当はセキュリティ面でも持ち帰りの仕事は良くないのですが、終わるはずもない仕事を抱えているのでかなりの量を持ち帰ります。特に通信簿をつける時期になると職員室の中では「あっ、昨日寝ちゃった」という寝たことが悪のような会話が飛び交います。使用者側からすると、もちろんそこは自発的勤務ととらえられるところです。とんでもないことです。

8 現場から作る組合活動

私はどちらかというと職場で問題だなと思ったことを解決するために組合活動をしてきた人間なのでここからは現場の話をしていきたいと思います。

よく組合では「組合は何をしているんだ」、「組合の活動が見えない」という声もあるんですけど、それぞれのレベルで解決できることがあるんです。法律はやはり国レベルでやり取りをしないと駄目なので国で、条例は県レベルでやって、その学校の労働条件やこういう風な学校にしたいという交渉は学校で十分できるんですね。自分が一歩踏み出せばすることができます。職場での組合活動すごくシンプルです。進める上では、課題解決のステップをとるのが一番だと思っています。私がよく組合員の人たちに「一番お金がかからなくて、一番効果がある組合活動は何か」と愚痴を言うことです」とよく言っています。例えば「これやってらんないよね。こんなきついよね」ということを職員室でポロッと言うと隣の人も「あっ、私もそれ感じていた」、

「あれ、無駄だよな」、「あれがなければもっと子どもに関われるよね」なんて話をすると、同様の考えを持つ人がたくさんいます。こういった情報共有が課題発見の始まりかなあと考えています。ただ発見しただけでとどまらず、次は「何をやる」とか、「誰がこの仕事を担う」ということを議論していきます。職場会とかで組合員が集まっているいろいろな課題を共有した後で「分かった。じゃあそれは俺の方から校長さんに言って来るわ」とスタスタと校長室に2、3人で行って話をします。でも交渉とは言っても机をドンドンと叩いて「おい、あなた」という感じじゃなくて、「校長先生。気持ち分かるんだけど、こういう風にした方が学校の為がいいと思うよ」とか、「先生たち、結構大変で子どもに手が回ってないよ。この仕事を無くせば、こっちの方の仕事にもっと力を入れられるし、もっと生き生きと子どもに接することができるんじゃない。」という形でのやり取りもあります。それは交渉する人のそれぞれのスタイルだと思うんですけども、そういった形で職場で課題解決していきます。本当に小さな事からやれるのがそういった組合活動なのかなあと考えています。

事例を紹介します。一つ目は全校児童が50人ぐらいの小さい学校で、地域や保護者との結び付きが強く、保護者もすごく協力的な学校です。地域の文化を守る活動が盛んで、伝承文化の発表に取り組んでいます。地域の行事に関しても学校の先生たちが出て行って、様々な仕事をしていました。そうなってくると、それに関わる会議も増え、教務の先生が夜の会議が月に15回あるときもありました。そういった課題は職員会議で訴えてもなかなか進まない。そこで、仲間数人でPTA会長さんたちと懇親会を設定して「学校の統廃合が進めば、学校任せの現状では文化がなくなってしまう。文化の伝承の基盤を地域に移していきませんか」という話をしました。その数年後PTA役員の方々のご協力もあり、主催を地域に移行することができました。その後、学校は予想通り統合しましたが、その後も文化活動は続けることができたし、先生たちの労働条件も改善されました。

二つ目は、どちらかと言うと自分たちの労働条件というよりも、子どもたちも守るという意味で動いた事例です。大規模校で運動会では組体操が名物の学校です。親も子も一生懸命、担任も他校と比べて人数が多いので、いろんな活動が大規模に、緻密になっていきます。それが原因で多忙な状況が続く職場でした。そんな中で運動会でやっている組体操も年々加熱してきます。メインの技が7段から8段のピラミッドを小学生にさせるような状態までなっていました。一番上の子の足が3mぐらいの高さにいるという状態でした。安全面ではもちろん問題だし、実は指導にもそれだけのピラミッドを作るということは時間も相当かかります。本当は陸上もさせたいし、春ならボール運動もさせたいと思っているところが組体操の時間にばかり取られる。体育以外の時間も費やされることがあり、もっと縮小しなければならぬということを議論したところでした。その結果、技の規模を大幅に縮小して、高さが出るやつでも肩車するぐらいのレベルに縮小。だからその分を他の種目に力を入れられるようになったということがあります。

これは学校現場特有なんですけれども、学習面に関する交渉も行っています。1960年代に全国学力テストが行われていましたが、結局、点数主義になって事前練習が横行してしまうということがあって、豊かな教育がないがしろにされます。個性に寄り添った教育ができなくなってしまった。そういう反省から全国学力テストはなくなりました。しかし、復活してしまいました。スタートした時は、都道府県毎にすごく差があって山形県は上位でしたが山形県の順位が落ちて来ている状況にあります。これは下位の県が事前練習をバンバンするようになっているんですね。山形は「事前練習は本末転倒」と言っていますが、全国的に見ると他県はほとんど事前練習をやっています。4月は授業そっちのけで事前練習をしていることも常態化して、秋田県の先生たちから聞くと「春4月なんか授業やっていないよ。ずっと練習だよ」という話を聞きます。「学力=点数とか、順位とか偏差値と捉える古い学力観がこういうテストをすると促進されます。そこで、交渉で「順位や点数じゃない。それだけだと点数を上げるための近道ばかりやって、まともな教育じゃなくなるよ。」という話をし、県知事にも要求書を出しました。その結果、去年県知事は順位を公表した方がいいという話をしたんですけども、今年はそういう発言もなく、そういったところもやっぱり要求書を出して交渉するという形で前に進めたところです。

9 労働組合と社会とのかかわり

組合というのは自分の職場環境もそうなんですけれども、社会とも関わっていかねばならないというところがあります。子どもたちの教育環境をしっかりしたいとか、わたしたちの労働条件をちゃんとしたいと思

っても、戦時中とか貧困がある中ではそういったところは実現しません。ですので、民間企業の労働組合、公務員の労働組合も一緒になって活動している、連合とか平和センターという所とも連携して、様々な活動を行っています。例えば署名をしたり、議員さんに要請行動したりということもやっています。そういったところを改善していかないと、わたしたちの労働組合の本当の目的は達成できないという意味で社会とつながってやっています。

公務員の組合活動と政治とのかかわりについて触れます。公務現場では政治に関わることが禁止されているんじゃないと思われている方もいらっしゃるかもしれません。わたしたちの労働条件は法律とか条例によって決まります。当局との交渉でも解決できないことがたくさんあるので、議員さんに要請することもあります。もちろんわたしたちは公務員として地位利用はできません。例えば、学校の中で、自分のクラスの子どもに「〇〇党に入れろ」、「お父さんとかお母さんにみんな言いなさいね」ということは絶対言ってはいけません。また、市町村の役所に勤めている人が、その立場を利用して政治運動、政治の活動はできないんですけども、ただ市民としては参政権は行使できるわけなので、自分たちの要求を実現するためにしっかり政治にも参画して行く必要があります。政治には無関心ではいられるけども無関係ではいられないなんてよく言いますが、公務員も政治に興味を持たないとだめだなと思います。18歳以下選挙権がスタートしました。主権者教育の名の下に投票の模擬練習をする姿をテレビで取り上げますが、あれ何の意味があるんだろうと思います。大切なのはシステムを理解することではなく、本当は自分のやりたいことは何なのかを考えさせるとか、どんな国、どんな自治体にしたいとか、自分はそのために何の誰を当選させるか、何を応援するのか、自分はどう関わるのかということをしっかり考えさせていくことが大事と考えています。だから、児童会でも生徒会長が言ったことをただ忠実に真似するとか、しっかりやる子たちを育てるんじゃなくて、自分だったらこういう学校にしたいのになあという姿勢を持つような子どもたちを育てるようにしていきたいものです。

10 最後に

最後に是非考えて欲しいと思うことをお伝えしたいと思います。大切なことは仲間とつながることです。社会人になって間もない教え子世代の若手が、職場で苦しんでいることにわたしたちはとても心を痛めています。苦しい状況の時にベテランが近くにいてくれない。2つ、3つ上の先輩さえいてくれば、「ああ、俺もそういうことあったから気にすんな」と言ってくれるんだけど、ちょっと年上の先輩はいない。迎えるベテランは入って来た人は即戦力だと思うから、「あの子は動かない」とか、「あの子は気が利かない」なんていうことを平気で言ったりする人もいます。そんな職場も良くないのですが、そういったことに負けない為にも若手同士でもしっかりつながる。もちろん先輩ともしっかりつながると。縦でも横でも職場の中で繋がって欲しいし、できれば自分の職場の外側にいる人もつながる。うちで言えば隣の学校の人とつながれば隣の学校と情報共有できるし、保護者としっかり情報共有すれば、「あんな民間でそういうことをやっているんだ」と自分たちの活動に活かすことができます。本当に苦勞して採用されたのに辞めていくというのは本当に辛い。見ても辛いし、ましてその原因を自分の努力不足、能力不足ととらえている姿を見ると心が痛みます。

一人の人が文句を言うと、「あいつはただ愚痴を言っているだけだ」ということになるんですけども、つながってみんなの意見を集めることによってかなり状況は変わります。やっぱり上司とか管理職の人たちだって悪く思われたくないし、本当に感謝されたいと思っています。だから悪口ではなく真摯にこういうところを改善して欲しいんだということみんな協力して伝えることが大切です。是非悩まないで人とつながって、いろんなことを解決して楽しい生活を送っていただきたいなと思います。もう一つなんですけれども、仕事というのは与えられるものではないと捉えて欲しいなと思います。自分の見える範囲の仕事を自分のできる範囲で改善していくということが大事だと思います。自分が出来ないことを仲間とつながって上司に働きかけていく必要があります。胸を張って言えるのが、わたしたち組合では、お互いが弱さを持っていることを前提にして、つながり合っている組織なのかなと思います。だからこそ困っている仲間を見捨てておけないと思う。その気持ちがいづれ回りまわって自分に帰ってくるということを実感できる場所です。今後公務職場に就かれる方もいらっしゃると思います。公務職場には制限が多々ありますけれども、出来ることもありますので、公務に着いたら是非組合活動に取り組んでいただきたいなと思っています。どうも清聴ありがとうございました。