

## 「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

皆さんこんにちは。皆さんのニーズに合うような話になるかどうかは分かりませんが、公務員として当局とどういうやり取りをして賃金が決まるのか、どういう権利を求めて行動しているか、あとは現場の先生たち、組合員たちがどういう組合活動をしているかを話させていただければと思います。よろしくお願いします。

それでは簡単に自己紹介をさせていただきたいと思います。私は小学校教諭で最上地区の小学校に在籍しています。専従休職ということで組合の仕事をするために一定期間休職をして、つまり学校を休むという形で組合の仕事をしています。これも法律で認められていて、現在は7年間まで認められています。これまでの勤務経歴ですけれども、大学を卒業してからすぐに就職できなかったの、2年間、児童自立支援施設で嘱託職員も経験しています。大規模校700人程度の学校と、本当に小さい学校で全校生徒3人に教員1人という学校にも勤めたこともありました。2・6年生の複式なので、片方の学年に裁縫をさせながらもう片方の学年と一緒に春の花を見に行くとかそんな仕事もやっていたりしました。あとは中規模校にも勤めました。

### 2 学校現場の働き方

先ほど安田先生から「(学校現場は)時間外勤務の概念がない」というお話をいただいたんですけども、まさにその通りでして、簡単に1日の様子をお話ししたいと思います。だいたい朝7時半くらいには学校の先生たちのほぼ9割が来ている状態です。多くの小学校、中学校では、勤務時間のスタートが8時10分とか8時15分なので、初めから超過勤務しています。学校に着くと教室に行って授業の準備をしながら登校する子どもたちを迎えます。子どもたちから宿題を集めて点検しながら、この子はお家の人のこと聞いてみた方がいいなと思えば「お父さん昨日どうだった」「お母さんから一昨日怒られたみたいだったけど、その後どうだ」なんて話をしながら朝を迎えます。特に夜に大人がいる家ばかりとは限らないので、夜の過ごし方も聞いたりしています。朝の時間に陸上や合唱練習をするということもあります。もちろんそれは勤務時間外に行われています。多くの先生たちはそこに不満を持たずにやっているような状況があります。8時10分くらいから朝学習をしてプリントをしたり、朝読書をしたり、あとは学習が遅れている子に個別に指導に入ったりしています。その後、8時25分から朝の会があり、出欠確認をします。ただ出欠を確認するのではなくて、家庭の事情に配慮しながら、声の大きさや表情なども見たりしながらしています。いつもと顔色が違うなというときには後ほど「何かあったの」など話かけます。

見ての通り1時間目から4時間目まで授業があるわけですけども、1コマ1コマの間の時間が大学と違って5分間しかありません。ですので、その時間はトイレに行くか水を飲む、もしくは水を飲む暇もないというのが実態です。中間休みになると、子どもたちは皆グラウンドに元気に出ていきますよね。もしくは図書館に行って友達としゃべるとかしますが、教員はだいたい宿題を点検したり、委員会指導をしたり、登校班指導したり、学習指導や勉強の準備などをしたりしています。もちろん子どもたちと一緒に遊ぶこともありますが、その中で子どもたちの人間関係を把握したり、信頼をしてもらったりするためにも一緒に遊ぶことは重要な仕事です。12時20分からは給食の時間になり、手洗い・うがいをさせて給食当番と共に準備をしていきます。この時間帯は子どもたちが一番テンションが上がる頃なので、ご飯を落としたり、お汁をこぼしたりとかもよくあるので「気をつけながらやろうね」と注意をすることもあります。給食を食べている時間は本来であれば普通の職場だと休憩時間なので、ちょっと外にお金を下ろしに行くこともできるんですけども、学校では一緒に給食を食べているのでそういう時間がなかなか取れません。子どもたちと一緒に食べて食事指導とかマナー指導とかすればいいんですけども、先生たちも忙しくて5分ぐらいで本当に飲み込むように給食を食べて宿題の丸付けをしている姿が見られます。皆さんの担任の先生ももしかしたらそんな人いたんじゃないかなと思います。給食が食べ終わったら給食の片づけをしていきます。その後、掃除の時間です。自分の分

担場所を点検しながら自分も清掃をするという形です。先生が働いてないくせして「ちゃんと働け」とか言われると非常に頭にきますよね。だから、先生が率先して働く必要があります。午後は、5時間目、6時間目、帰りの会とあり、児童は大体3時半くらいに帰ります。子どもたちを帰すと勤務時間が残りわずかの状態になっています。でも、この後から職員会議、校内研修、部会別の会議などが入ってなかなか空いている時間がありません。さらには、陸上の練習だ、運動会の練習だとか、図工とか書写の展覧会に出すための指導だということで時間がありません。勤務時間内は学年打ち合わせ、職員会議など全員揃わないとできない仕事をせざるをえないために、丸付けであるとか、教室に画鋏で図画とかを貼る仕事など個人でできる仕事は時間外で行われています。教材点検、教材準備、特に小学校の教員は1つの教科じゃなくて、5、6年生だと8教科+総合、道徳、外国語を教えます。それが6学年分あるので、すべての単元を教えるとなると相当な量の準備が必要になってきます。あとはテストの丸付け、成績処理、保護者への連絡です。保護者は昼間いないので夜に電話しなければならないという状態です。あとは、各種会議の資料作りもあります。早い人は19時ちょっと前ぐらいに「お先に失礼します」なんて言って帰れるんですけども、遅い人は21時、22時に帰ります。

中学校の先生たちも、今、「ブラック部活動」という言葉が世間では話題になっていると思います。先生方も心の中では、大変だなという思いはありながらも、部活動を子どもたちが一生懸命やっているんだからという理由でやっているようなところがあります。中学校は、担任をしていると1日に1時間ぐらいの空き時間があるそうです。しかし、その時間もゆっくりできるというよりは教材の準備、部活の試合の調整などに使われるそうです。中学校も子どもたちが帰りの会が終わるのが4時ごろになるので、勤務終了の時間まではもう1時間を切っている状態になっています。そこから6時過ぎまで部活動をしています。どう考えても6時過ぎまで部活動をするのは勤務時間外です。県の教育委員会と交渉する中でも、勤務時間内の部活動は業務として認めますと言いながら、それ以降の部活動に関しては、業務として見ていません。自発的勤務という言い方を昔からされていて、後程話す給特法も絡んできますが、先生が勝手にやっていることという扱いになっています。先生が勝手にやっていることで子どもたちにケガがあったら問題だと話をしているところです。

### 3 公務員という仕事と公務職場の組合

ここから公務員全体の話をしていきたいと思います。公務員というのは、公共サービスに関わる人すべてになります。例えば、県庁であるとか役場、市役所、学校、消防、警察、公立病院、裁判所等々ですけれども、公共のために働くということですので、効率とか利益の追求ということではありません。賃金は民間の水準とか、生活の実態も考慮に入れて、人事院とか人事委員会がこの水準にすべきですよということを勧告してきます。公務員を取り巻く問題についてですが、まずは人員削減です。1990年代半ば位からどんどん減少を続けています。効率化とか民営化ということもあいまって、どんどん人が減っている状態です。それがあからこういう長時間労働とか不払い残業というのが増えてきている状態です。効率化を求めるのは民間も同じなんですけれども、私たち公務員としては、公共サービスの低下はさせたくないという思いがすごく強いです。と言うのも、これは効率が良くないからこの子どもの担任はしたくないとか、この地区を担当するといろいろ住民から文句を言われるからその地区には行かないようにするなんていうことを公務員が言い始めたら大問題だと思うんですね。やはり効率化だけでなく、住民が満足できるような形をみざすというのが私たち公務員のモチベーションになっているのかなと思います。

公務職場の労働組合ですけれども、公務員の場合は、労働組合と自分たちでも言っていますけれども、法律上は職員団体という位置づけになっています。労働基本権のうち団体協約の締結権、争議権が否定されています。つまり組合は作ってもいいけれども、ストができないという形になります。そんな制限されていることの代償措置、つまり代わりにの機関として、国家公務員の場合は人事院、県の場合は人事委員会という組織があります。これは使用者側でも労働者側でもない中立な立場であると言われていています。この組合は、民間にあるユニオンショップとか、クローズドショップのように、勤めるためには組合加入が前提となるのと異なり、公務員の場合は、結成も解散も加入も脱退も自由となります。だから組合員じゃない人たちがたくさんいる場合も少なくありません。

おさらいになりますけれども、団結権は、警察や消防など一部認められていない職種がありますけれども、基本的には皆さん持っています。組合を作ることですね。これも勝手に自分で宣言するのではなくて、先ほど

言った人事委員会に届けます。私たちの組合はこういう組合で、代表が誰で人数がこれくらいでということをお届けしています。

団体交渉権についてですが、賃金や勤務時間、その他の勤務条件を交渉しています。ただ、団体協約を締結することができないので法的な拘束力はありません。山形県の場合は、学校に限らず公務員はある程度、お互い誠意を持ってやり取りをしているので、交渉で決まったことは実行されていますが、法的な拘束力はないという状態です。

人事管理ですが、簡単に言うと、この人を採用するとか、この人をこっちに人事異動させるとか、この人を辞めさせる、ということに関しては、当局側は、使用者側は、管理運営事項なので、それは交渉できませんという言い方をします。ただ、私たちに関しては、どこで働くかというのも大きな労働条件に関わる場所なので、そこも含めて交渉を申し入れていて、問題のある場合には改善を求めています。

団体行動権に関しては、禁止されています。違反した場合は懲戒処分となっていますけれども、過去にはストライキをやっていて処罰もされたこともあります。

先ほど申し上げた人事委員会・人事院についてもう少し詳しくお話をさせていただきたいと思います。労働基本権制限の代償措置機関なので、公務労働者の実態をしっかり把握し、民間企業の労働者の状況をしっかり調べる、それを基にして使用者側、私たちにしてみれば山形県知事、市町村などの役場の人になれば市町村長ですけれども、その人たちに対して、給料の水準・労働環境などに関して勧告をする制度です。勧告は命令ではありません。勧告したから必ずそのとおりになるわけではありませんので、賃金、労働条件はあくまでも使用者側の判断となりますので、この勧告が出た後に改めて交渉します。実は数年前、人事委員会勧告と異なる判断がありました。

賃金ですけれども、春闘の勉強は皆さんされたんですね。民間では春に春闘が行われ賃金が決まります。それを基に国家公務員については人事院が賃金の水準などを勧告します。その人事院勧告と民間企業の状況を見て、山形県の人事委員会が勧告します。その後に使用者側との賃金、労働条件の交渉に入っていきます。人事院の勧告に県の勧告は非常に大きく左右されますので、教職員組合も全国組織なので、春闘が終わったあたりから、国の組織を通じて人事院に働きかけて、人事委員会には県で働きかけてということをやっています。人事委員会に対しては、教職員組合だけじゃなくて、自治労、いわゆる、市町村とか県の職員の皆さんとも連携しながらやっています。

公務現場の春闘です。実際春に決まるというものはほとんどありません。春闘では前年の秋の交渉で積み残したところを当局と確認します。また、民間労働組合の支援行動も行います。これは民間の賃金労働条件と公務職場の賃金労働条件は密接にかかわっているからです。春は人事院が職種別民間給与実態調査を行っていきます。いわゆる民調と呼ばれるものですが、民間の賃金・手当・休暇などを調査していきます。

今年の人事委員会勧告の主な内容は、5年連続賃金アップです。別に公務員が特段に上がったわけではなくて、民間の賃金が概ね0.09%上がったので公務員もそれに合わせて上げなさいという勧告になっています。同じくボーナス、ボーナスの中でも勤勉手当という部分なんですけれども、公務員のボーナスは期末手当と勤勉手当というのが2つ出されます。期末手当と異なり、勤勉手当は勤務した日数などによって前後します。ですから産休明けの人とかは勤勉手当は少なくなります。ここ数年の一時金アップは全部が勤勉手当になっています。産休を取った方も含めて、誰もが満足できるように期末手当を上げるべきではないかと交渉しています。

民間も同様ですが、非常に非正規職員が増えています。例えば、小中学校を例にとると、育休・産休の代替はもちろんですけれども、欠員補充、市町村雇用の学習支援員という人たちも増えています。皆さん噂にも聞いたことがあると思いますけども、山形県内も産休・育休の代替者が見つからない状態です。産休に入るまで次の人が見つからないこともあります。教員だったら隣に何人かいるので何とかカバーはできるんですけれども、栄養教諭、養護教諭などは、学校に1人しかいない、もしくは栄養教諭は4校に1人ぐらいの割合でしかないため、次の人が見つからないので、来月から給食の献立が立てられないということもありました。非正規の職員同士でもそれぞれの働く時間も賃金もバラバラです。極端なことを言うと山形県で非常勤で採用されている6時間の2時ぐらいで帰る県の非常勤職員よりも、町で雇われているフルタイムの人の方が賃金が安いなんてことも起きています。そういう人たちが一緒に同じような仕事をしているというすごく矛盾を抱えた職場でもあります。

結局非正規の方が増えると正規職員がカバーすることになります。結局、正規職員の長時間労働につながります。正規職員の長時間労働に引っ張られて、今度逆に非正規職員の人たちも違法に長時間労働をするという事で負の連鎖が起こったりしています。多い人数の職種だったらいいんですけども、例えば、学校の技能員に、1人が正規職員でもう1人が嘱託の人で短時間といった場合は、残った部分は正規の人がまるまるカバーしなければならないので非常に大変な思いをしているようです。少ない人数の職であればある程、カバーするのが大変になってきます。

民間委託が進むのも問題であると私たちは捉えています。ここにあるように電話交換、調理師、用務員などがどんどん民間委託になっています。世間一般に言えば、民間委託すれば安くなっていいじゃないか、いろんなことが透明化されていいじゃないかと思ったりすると思うんですけども、実は、民間になると働いている人に直接ものが言えなくなるんですね。例えば、学校の給食の業務を〇〇という会社に委託しましたとなると、「あそこに給食のワゴンが置き放しになると、子どもたちがぶつかって危ないから、子どもたちが給食を食べる間に動かして貰えませんか」と言うと、「あ、すみません。それ私たちにじゃなくて直接上の者に言ってください」と言われます。(偽装請負で)問題になるためです。実際に調理師さんが公務員としていた場合には、常に学校にいたので「子どもたちがあそこ通って危ないから、どかしておいた方がいいよね」と自分たちで動くわけです。あとは利益最優先になることで問題が生じた例がありました。給食の業者を民間にしたときに、お汁の中に具がほとんど入らない状況だったという話があります。しかも授業参観の日で、お父さん、お母さんたちが給食の風景を見に来る日だったそうで、親たちもすごくびっくりしたそうです。お汁にもやし1本ぐらいしか入っていなかったということでした。やっぱりそうなりかねないということです。利用者の立場に立った運営も難しくなる場合もあります。もちろん民間でも非常に利用者のことを考えていらっしゃる方たちもいっぱいいます。また、委託料が年々上昇するケースがあるそうです。例えばうちは年間1,000万円でもいいですよと言っていたところが、だんだんその次の年から、いろいろ材料費の高騰などを理由に委託料を上げていく。最初は安くして請け負うんですけども、やっぱり5年、6年その給食業務を請け負ってもらっていると、じゃあやっぱり公務員に戻しますと言ってもノウハウも分からず戻せないの、結局その業者にお願ひせざるを得なくなって、本当に得だったのかなんていうことも出てきたりします。

学校現場の組合活動についてお話します。賃金労働条件のやり取りはしますけども、実は学校独特のことで、教育の諸課題についても交渉しています。組合でも教育研究活動ということで、自分たちでも教育の研究をしています。私たちは賃金労働条件だけではなくて、教育の力を高めるためにも組合活動をしているので、教育施策についても交渉するという、ちょっと特殊な組合になっています。

小中学校は交渉する相手がバラバラなんですね。賃金は都道府県から貰っているので総務部長と交渉します。身分は市町村の職員なので市町村の教育委員会と交渉します。人事は県教委や教育事務所と交渉します。教育課程編成、どんな授業にするかとか、どんな学校生活を送らせるかは、校内で決めるので、交渉するとすれば校長になります。相手がたくさんいるために交渉もそれぞれのレベルで行わなければならないという苦しさがあります。高校の先生や特別支援学校の先生は、身分が県の職員なので、市町村教委とか教育事務所と交渉はありません。

民間労働者は、勤務時間や給与は基本的には契約で決まります。労働契約を結びますけれども、公務員に関しては、勤務時間や給与は法令とか条例で決まります。ですので法令・条例を知るということは、私たち組合員も含めた公務員すべてが理解することが必要なんですけども、先ほど申し上げたようにあんな目いっぱいの日課だとなかなかそういうことを勉強する時間がないというのが実態です。ここに「教職員に関わる主な法律を俯瞰してみよう」と書いたんですけども、覚える必要はないです。他の公務員も含めて法律で決められています。例えば、教職員でいけば、憲法の下には地方公務員法、地方自治法、教育に関する教育基本法等々があったりします。勤務時間条例、勤務時間規則も規定されています。給特法に関しては後ほどお話ししたいと思います。

勤務時間と休憩時間、拘束時間とは何なのかですけども、これは前回勉強したかと思いますが、勤務時間は本来は1日7時間45分で週38時間45分なんですけれども、先ほど見ていただいた通り、ほぼほぼ毎日が時間外勤務をしているというような状態になっています。

学校現場には、現業職員と非現業職員がいます。これは県庁や市役所、市町村の役場とかもそうですけれど

も両方います。実はここすごく大きな違いがあって、現業職員の方は交渉で直接賃金を決めることができます。というのも、民間と同じような形の雇われ方をしているからです。非現業の方は完全に人事委員会勧告にそったものとなります。学校でいけば、非現業は教員たちと事務職員などに分かれています。

先ほど言った団結権・団体交渉権・団体行動権も、現業も非現業も共に団結権はあるんだけど、団体交渉権の中の団体協約締結権が非現業はない、でも現業の人たちはあるという状態になっています。

ここは一個一個細かくは言わないんですけども、実は地方公務員には労働基準法の全てが適用されるわけではありません。いろいろ適用除外になっています。詳しくはたぶん安田先生の方がご専門なので聞いていただければと思うんですけども、労働基準法の他に特別措置法のようなものがある。法律の考え方から行くと特別措置法の方が法律的には優先されるということなので、私たちも労基法はあるんだけど、例えばフレックスタイム制であるとか、事業場外みなし労働時間、裁量労働制とかという、いわゆる労基法で決められていることですが部分的に当てはまらない条文があります。

先ほど安田先生からもありましたが、いわゆる給特法という教員を働かせ放題にする法律についてですが、教員には時間外手当、休日手当を支払いませんという法律なんですね。代わりに教職調整額4%を支給します。給料の4%だけ支払いますという法律です。緊急時などやむを得ない場合、限定4項目と呼ばれていること以外は時間外勤務、休日勤務を命じてはならないとなっています。限定4項目とは何なのかと言うと、一つ目は生徒の実習に関わるもの。例えば農業高校がありますよね。農業高校で牛の出産に立ち会うなど実習に関するもの。二つ目は職員会議。これは普段やっている職員会議ではなくて臨時の職員会議をさします。三つ目は宿泊を伴う行事とは修学旅行などのようなものですね。最後は生徒指導とか災害対応の部分。これ以外は命じてはならないということになっています。つまり、部活動なんかはこのどれにも入らないわけなんですね。なぜこのような法律ができたのかと言うと、昔はこんな法律がなかったそうです。そんな中、超過勤務が学校で多発しているということで、全国的に訴訟が起こされて、すべて教員側が勝訴しています。それはそうですよね。勤務時間外、無料で働かせていたので、当然です。文部省が当時、実態調査をして、どうやら教員たちは平均的な残業時間は月8時間程度だという結論に至っています。その8時間というのを根拠にして4%という額が出されました。ものの言い方としては、職務と勤務態様の特殊性に応じたものと言っていますけれども、今のところは4%支払われています。条例で定める額としているんですけども、実は8時間しか超過勤務していない人なんかほぼいません。さっき見た通り朝から超過勤務していますよね。子どもたちが帰ってから早い先生で6時、7時に帰ったとしても大体2時間ぐらいは超過勤務をしている状態になります。土日に学校に来て仕事をしていくという先生も結構いるので、結局うちの調査では、今年は、小学校の超過勤務が月60時間弱ぐらい中学校は、92時間の超過勤務。もちろん教員には超過勤務手当では支払わないとされているので一切支払われません。ただ働きですね。本当は時間外勤務を命令できないはずなのになぜこんなことが起きるか不思議ですが、これらの勤務は自発的勤務とされてきました。先生たちには一生懸命やっていたいてありがとうございますという回答が当局から返ってきます。法律に詳しい方の話をいくら聞いても、やっぱり給特法がある以上はやはり正当化できないという話をされているところです。

皆さん若い方たちなので、うちの青年部のこともお話をしたいなと思います。県内の小中学校は小規模採用が20年近く続きました。つまり、県内で300校くらい学校があるのに1年間で30人とか20人とかしか採用しない時代が続いたため、若手が職場にいることに慣れていない先輩たちも増えてきています。即戦力として扱ってしまい、育てる意識が薄くなりがちです。特に組合に入らず、職場作りについて話をする機会がなかった人たちはそうなりがちです。今、人手不足の世の中なので、皆さんも社会に出ると、すぐに即戦力として扱われかねません。もしかしたら、アルバイト先で既に即戦力というか中心的な存在になっていらっしゃる方が多いと思います。そういう若い人たちが文句を言えないのをいいことに、若いからとか、何事も経験だからということでものを預けられることがたくさんあります。そうすると預けられた方は認められたと思って嬉しいですよ。すごく一生懸命働きますが、どうしてもそれが働き過ぎにつながったり、辞職につながったりしています。学校現場でいくと1年目で教員を辞めてしまう人が毎年のようにいるのが実態です。そうやってすごくその人に期待して、どんどん働かせるのはいいのですが、やる気という有限な資源を使い果たさせてしまっているのかなと思っています。実はアルバイトしている人たちはそうでもないのかもしれないですけども、初めてその職場に就いた人たちは、今の自分の職場と前の職場と比較ができないので、上手くいかな

いことを「自分には能力がない」と捉えがちなんです。自分が上手くやれなかったからこの仕事を失敗したんだと考えがちなんです。実際は制度そのものが悪かったとか、本来上司とか先輩にあたる人がしっかりと伝えるべきことを伝えていれば、そんな失敗はしなかったということが少なくありません。これは公務だけではなくと思うんですけども、是非、若い人たちには自分の働き方に関して交流、つまり、お互いにしゃべって学びあうことがとても大事なことかなと思います。「あなたの職場ではこんなことも認められないの」とか、「あなたの職場ではこんなことも良いと言われているの」というふうに、様々な自分の職場の問題を交流し、「自分の問題」ではなくて「職場の問題」だったんだと気づくことができる良いチャンスになりますので、是非、今後就職してつまずくことがあれば、自分の仕事とは違う職場の人と相談してみることをお勧めします。私も教子をたくさん社会に送り出している立場として、「先生、仕事辞めちゃった」と言われることはつらいです。相当大変な思いをしたんだろうなと感じますので、是非そういうことがなるべく減るように、友達や先輩などと情報交換をしていってもらいたいなと思っています。

そういった環境で、組合の青年部活動が行われています。アクティビティをして楽しむ交流もありますけれども、皆で職場のことについて話し合っ、職場の課題や仕事上の悩みなどを交流する学習会も行っています。そういった学習会で聞いた話ですが、ある若い先生と話したら、朝お湯が沸いていないことで職場の先生から「若い人が沸かすべきだろう」と怒られたと聞きました。県内では聞かなくなった話でしたので、いまだにそんなことを言う人がいることにびっくりしました。しかも勤務時間外にお湯を沸かせと言われたんですね。

青年に限らずですけども、よく組合は何をしているんだとか、組合の活動が見えないとも言われていますけれども、基本的には自分の職場レベルで組合活動をするのが大事なかなと思います。何かおかしいなとか、苦しいなと思ったら、とりあえず言うてみるのが大事なかなと思います。それでできないところを組合を使って、市町村レベル、教育事務所レベル、県レベル、国レベルということでそれぞれ交渉していきます。法律に関わる場所は国レベルでやらないと駄目なので全国的な動きをやっていきます。皆さんのバイト先でも取り組んで貰いたいんですけども、職場で隣の人と話をしたり愚痴を言ったりしてほしいと思います。愚痴を言うことは悪いことと感じている人もいますけれども、実は課題発見に繋がるんです。「それってあなたが悪いわけじゃないんじゃない」とか「やり方を変えよう」ということが見えてきたりします。職場会を開いて課題を共有するということが、誰々さんこういうことで困っているんだけど、皆で何とかできないかなんていうことを職場会でやっています。解決するためにさまざまな交渉をするのが課題解決です。職場で組合ってというのは、基本的に私が隣の人と共に動く、困ったことを解決するために、それが組合なのかなと思います。誰かから何かしてもらってメリットを貰うのは組合じゃないのではないと思っています。

#### 4 職場での組合活動の実際

次に職場での組合活動の例ということで挙げさせてもらいました。一つ目の例ですけども、全校児童 50 人ぐらいの小規模校に勤めていた時に、地域や保護者との結びつきが強くて、保護者もすごく協力的な学校でした。ただ、そこでは地域の文化を守る活動が盛んで、昔話やわらべ歌などに取り組んでいる学校でした。クラブ活動も本当だったら例えばスポーツクラブとか理科クラブとかそういうのが各学校にあると思うんですけども、男の子は昔話、女の子はわらべ歌みたいな形でやっていた学校でした。地域との結びつきが強いので、地域の行事を学校が担うことが多くなります。大きなイベントを学校の先生たちがそこに向けてばんばん指導して、挨拶の仕方も一から指導して、さらに子どもたちを当日も連れて行って、皆さんへのお礼の言葉も言ってもらってとかということを教職員が全部指導していました。そのために教務主任も夜の会議が多くなって、月に 10 回以上あると言っていたときもあったりしました。当時は職員会議でそれを訴えても管理職はなかなか動かない方だったので、どうしたらいいだろうかと考え、改善するために組合員同士でどうするという話をして、結局、PTA 役員の人たちに働きかけて、小さい学校だったので、このまま学校任せにすると統廃合になったらこの行事消えてなくなるよという話を役員の人たちとしました。文化祭やるんだったら守っていくべきだし、それはやはり地域の皆さんで守っていかなければならないから、主体は地域にあるべきですよ話をしたところ。会長さんをはじめ役員の人たちも、納得して下さいました。学校の教員は 2、3 年で変わりますからね、地域を愛する人たちがやっていくべきだということで話になったところです。その後、主催が地域のコミュニティセンターに移行して、教員は子どもの指導とか引率だけでいいよとなりました。現在は学校は

統合したんですけれども、そういう文化は今も残されているという状態で、これは成功したのかなと思っています。

2つ目ですけれども、全校児童 600 人ぐらいの大きい学校だったんですけれども、運動会では組体操が名物になっていると。子どもたちも親も先生たちも一生懸命な学校で、学年も担任団もたくさんいるから、どんどん活動が大規模になって緻密になっていって相当なものがそこの大変さがある職場ではありました。非常に楽しいんですけれどね。楽しいと麻醉にかかったように、学校に何時までいても皆でワーワーやりながら準備をしゃうという部活動のようなノリになってきます。組体操が年々過熱化していって、もう最近問題になっているので皆さんも御存知だと思うんですけれども、8段ピラミッドとかを小学生がやっている状態だったんですね。だから8段目に上る子が転落したらどうなるかも怖いですし、ピラミッドのてっぺんの子の真下にいる子にどれぐらいの重さがかかっているかなんてことも懸念され、非常に危ないなということがありました。もちろん安全面もそうなんですけれども、8段ピラミッドを組むためには指導するために体育の授業を 10 時間近く使うわけですね。その時間に例えば 100m 走を 5 時間ぐらいをした方がよっぽど、もしくはバスケットを 3 時間とかさせた方がずっと子どもたちのためにはなるのかなと思います。そんなことが行われていました。皆で話し合っ、校長さんとしゃべって改善の必要性を訴えました。その後、規模が縮小して練習に費やす時間も短くなったということです。全国的にブラック部活という言葉に世に広めた名古屋大学の内田良さんあたりが問題点を指摘して、全国的にもそういう議論になっているようですね。

全国学力・学習状況調査も学校の忙しさの原因のもう 1 つです。たぶんこの中で山形県出身の人たちはそんなに学力・学習状況調査については、もっと勉強しろと言われていないと思うんですけれども、他の県出身の方たちは春先すごく勉強させられた覚えはありませんでしたか。他県だと 4 月には本来勉強すべき学習内容に入らないで過去問をバンバンさせて点数を上げるようにしているということがあるようです。そもそも全国学力テストというのが 50 年前にあったんですけれども、結局点数主義になって事前練習が横行したそうです。だからそれは廃止になったんですけれども、また最近始まってしまいました。全国学力・学習状況調査については、最初、都道府県ごとに差があったのは事実なんです。しかし、最近差がどんどん埋まってきています。でも学力なんてそんな簡単に埋まらないですよ。ということは埋まってきた分だけ事前練習が横行しているということです。ただ山形県は今のところそんなことをするよりも授業を一生懸命やった方がいいよということは、労使共に確認しているので、ほとんど事前練習をせずに授業改善に力を入れている所です。ある県の人から聞いたんですけれども、教育長さんから各学校に直接電話がかかってきて、がんばれという電話が来る学校もあるという話も聞いたことがあります。

問題点として、教職員が忙しくなるのはもちろんなんですけれども、主体的に学ぼうとする意欲とか、こういうペーパーで測れないもの、思考力、判断力、表現力が育たなくて、このペーパーで測れる部分だけ特化された人間を作っちゃうんですね。そういうところはやっぱり問題だなという風に考えています。これから就職してからもそうなんですけれども、順位や点数が公表されると、結局、その数字だけに目がいってしまって、目標達成を急がせると人って何をするかと言うと近道をするんですね。すぐ近道をするから過去問をやらせたりとか、東京のある区では先生がテスト中に指さして教えていた事例とかというのがあったりするんですけれども、そんな事は子どもの成長には何の役にも立たないので、悪い状態になってきています。

漢字テストとか計算テストですごく頑張ってる点数取っている子どもさんとかいますよね。一番嫌なのが、そういう毎日コツコツやっていた子が努力しても解けないような問題を 1 日中、机の前に座らせ、張り付けでさせられて、後日、結局点数の悪い結果を見せられて、あっ、私ずっと 100 点取っていたのに、こんな点数しか取れないんだとショックを受けたりすることもあったりします。しかし、これほど問題があることですが、廃止しようという動きには繋がっていません。

## 5 組合と社会とのかかわり

社会と組合のかかわりと書かせていただきました。大きい話になってしまうんですけれども。私たちは何のために組合に入っているかということを考えてなければなりません。子どもたちの教育環境や私たちの労働条件の改善はもちろん絶対やりたいところではあるんですけれども、その前提となる例えば平和であるとか、民主主義であるとか、安心した生活を実現するというために、社会との連携が必要になってきます。それは別に

教職員組合とか、例えば自治労さんとか、そういうそれぞれ単独の組合でやってもできることではないので、いろんな労働組合の団体が集まっている、例えば、今日私連合という立場で来ているんですけども、連合、うちでいけば連合山形、あと平和センターというところあたりのような目的を共有できる団体同士で繋がってやり取りをしています。連合は今日も日中、労働者を守るように頑張りましょうということで36協定を街頭行動で訴えたりしてきています。平和センターの方では原発で避難して来ている人たちが今米沢で被告として訴えられている事案があったりして、それに対して、それはちょっとおかしいんじゃないかということで守るための支援をしたりもしています。

公務員の組合活動と政治と書かせていただきました。先ほど申し上げた通り、公務員の労働条件は法律とか条例によって決まります。やっぱり当局との交渉で解決できない部分というのは政治に働きかけていかなければならない部分ですので、私たちもそこには関わっているところです。ただ御存知のように公務員は地位利用はできませんので、例えば学校の先生が授業中に〇〇党に投票して下さいとか、〇〇党は駄目だよねという話は一切してはいけませんし、市役所の職員の方も住民の方たちに窓口で〇〇党をよろしく願いますということもできません。ただ公務員も公務労働者であると同時に市民・県民でもありますので、市民・県民としての参政権は使うことができます。

18歳以下選挙権がスタートして、学校で主権者教育がスタートしましたということで受講生の中にももう投票を経験した方いらっしゃるんですよ。投票したことある人がいらっしゃるなら挙手願います。ああ、ありがとうございます。いよいよ20歳じゃなくて18歳の人たちから自分の意思を表示できる場ができたんですけども、学校の主権者教育がスタートしたとき、なんかちょっと頓珍漢な教育をするところもあったんですね。例えば投票所の真似事をして皆で投票する勉強をしようみたいなことを高校生レベルでやっていたりもするニュースが何回か流れました。本来は政治とはそういうものではなくて、自分も小学校6年生に社会科を教えているので、社会科で政治分野を教えるときは、「皆の気持ちを形にするために皆の声を集めて議会とかに届けるのが政治の役割なんだよ」と話をします。例えば、「〇〇の横断歩道消えかかっているよね、あれ何とかしたいよね」と思ったら皆で集まって、議会に届ける、そういうのが政治なんだよと話をしているところです。投票の仕方を勉強させるのも良いんですけども、それだけではなくて、本質は自分はどんな国にしたいかとか、どんな自治体にしたいかを勉強したりするとか、そのために誰を何党を当選させるのかとか、そのために自分はどう関わるのかを考えることができる大人になるように、児童会であるとか生徒会を通して考えさせていくことが必要です。最近、組合員も政治離れが激しいと言われてたりしてまして、なんで組合に入っているのに政治の話なんかするんですかと言われることもあるんですけども、基本的に、世の中を動かしているのは議会です。民主主義の国なのでやはり議会に自分に近い意見を持つ人たちを送ってしゃべってもらうことが一番の近道なのかなと思います。

## 6 最後に

以上でスライドは終わりになるんですけども、是非先ほど申し上げた通り、私は教員の立場でもあります。若い方たちは就職してすごく辛いことにぶち当たることもあるかもしれないですし、実際今バイトをしていて、人間関係とか仕事上で辛いこともたくさんあるかもしれません。組合に入る、入らないは別として、ぜひ、近くの仲間とか、もしくは学校時代の担任の先生でもいいですし、近所の住民でもいいですし、誰にでもいいのでとにかく話をして、自分の働き方を見つめる場を作ってもらいたいなと思います。説明不足の部分もあったかもしれませんが、以上で講義を終わらせていただきたいと思います。ありがとうございました。