高校現場から

進路実現と行き過ぎた指導

高教組教文部長
古畑邦明

頭髪や制服への行き過ぎた指導とプライバシーや人権に関わる不合理な校則の問題があらためて注目されています。新型コロナウイルスの感染拡大がきっかけのひとつです。

現役高校生と公立高教員らが3月26日に文科省を訪れ、行き過ぎた制服指導に対する要望書と制服と私服の選択制を求める一万8888人分のネット署名を提出しました。発起人の岐阜の公立高校教員は、コロナ臨時休校明け、洗濯しづらい制服は感染リスクを高めるとの意見から私服登校を許可したことで生徒も登校しやすくなり、教師も制服指導をする必要性がなくなってお互いが過ごしやすくなったとして、コロナ後も元に戻す必要はないと考えたといいます。

現在勤務する全日制高校では、頭髪・服装指導を定期的に行っています。数年前に学年主任を務めたときは、年度当初や式典前に学年全員を廊下に並ばせてチェックするなど“嫌われ役”を演じていました。ひとりの教員としては校則の規定に疑問を感じたり、厳しい指導に嫌悪感があっても「ルールがある以上は足並みをそろえなければ」「（学年主任が）指導を緩めてしまうと学年全体に影響が及んでしまう」「しっかり指導できなければ教員としての力量がないと思われるのでは」など、さまざま葛藤を抱えながら指導していました。おそらく少なくない教員が同じ思いではないかと思います。

しかし、服装指導や授業規律を求める声も一方であり、それはそれとして影響力があります。管理職も「指導が緩めばあっという間に崩れる」と、これを後押ししました。ですから、社会情勢としては行き過ぎた指導等に批判があると知りつつも、むしろ年々指導が厳格化されたり、規定が細かくなりました。

背景のひとつに進路指導の強化があると感じています。「オープンキャンパスに行くときは、服装に気をつけて！」「ふだんから挨拶や服装に気をつけていないと本番で通用しない！」「そんな格好をしていたら大学に推薦してもらえんで！」など、進路実現のためには社会人としてのマナーやルールを身につけさせねばならないとの意識が強く、それがふだんの学校生活への指導の強化にもつながっています。いまどきの生徒はおとなしいので「進路のためだから仕方ない」とあきらめているようにもみえます。生徒達が進路実現を理由に、自由な意思や表現をがまんしたりあきらめたりするのは残念です。彼らが社会に出たとき、時代にそぐわないルールや価値観にがまんしたり、変革をあきらめて欲しくないからです。この問題は、主権者意識とも密接につながっているだけに、教職員組合としても積極的に取り組む必要があると思います。

高退協ニュースに投稿を。

「文字でつながる交流の場・高退協ニュース」に気楽に投稿してください。どんなテーマでもかまいません。

高退協ニュースが活発な交流の場となるよう積極的な投稿をお待ちしております。

①郵送　〒780－0850　高知市丸ノ内2丁目1～10
高知城ホール高教組気付　　高退協　ニュース担当係

②メールで送信　kkoutaikyou@gmail.com

※　現在事務局ニュース編集部では、みなさんの新型コロナウイルス禍での生活やワクチン接種に関わる体験談を募集しています。

（今号の一面左側にくわしく載せています。）

封書、はがき、電子メール、ファックス、手書き・活字いずれでもかまいません。是非ご投稿下さい。

高退協学習会は秋に開催します

具体的な内容は高退協ニュース232号（9月初旬発行）に掲載します。

コロナウイルスの脅威も収束し、楽しくにぎやかに開催できることを事務局一同強く願っております。

高教組へ　全教へ

檄と提言

谷内純一

全日本教職員組合は一〇年後には消滅する危機にある。この苦難を乗り越える秘策の提言。

この文章は、去る五月二十九日高退協総会における私の発言内容を一部訂正補筆したものです。ご批判、ご提言を期待します。

一　全日本教職員組合（以下全教）の現状と、窮状に至った原因と将来の分析

二　打開策の提言。

一の一　現状　一九九一年全教の発足当時の組織人員は労働省の調査では一六万八千人であったが二〇一九年一〇月現在、文部科学省の調査では三万四五四一人である。厚生労働省による二〇一九年六月の調査では私立学校教員や事務職員を含めた組合員数は六万三千人であり、連年減少傾向が続いている。一〇万人も減ったことに驚く。一〇年後には全教は消滅する危機にあると言える。現に高知高教組は二年前から書記長の専従体制がとれない状態である。高退協は全教、高教組と運命共同体である。

一の2　減少の原因　ベースアップなどの給与問題が一定前進したことによる求心力の減少と超多忙化によって組合活動ができないことや多忙化に組合が対応できていないことに対する失望、組合員であることに自信が持てないこと等があると考えられる。

多忙化を解決できないかぎり、組合員の減少をとどめることは不可能で消滅は必然と考えられる。多忙化は一時に始まったものではなく、一見それを受け入れるのは当然と思われることが積もり積もった結果である事例を二つ挙げる。

①二〇二一年から学校における公文書の廃棄についてはー一つ一つ県教委にお伺いをたてなくてはならなくなった。結果として文書の作り替えの必要が生じた。これは中央官庁における公文書破棄事件が続発した影響である。

②数年前、教職員が生徒から集めた部活動費を使い込む事件があり、その対策として文書の作成、点検に厳密化が要求され仕事が増えた。

一見ごもっともと思われる仕事だと思われるが、量は質を変える」で教職員の仕事の内容を変えてしまった。この現状には教師の仕事の中核は何かで反論するしかない。

高知高専の岩田校長からドイツの教育理論を教わったことがある。教員はランク分けすると四つの段階にわけられるという。

ー　教科内容をきちんと教えてくれる先生

2　質問にきちんと答えてくれる先生

3　ともに汗を流してくれる先生

4　生徒の心に火をつけてくれる先生

もちろん数が多い先生ほどよい先生である。これを見ても雑務処理能力は先生の必要能力ではないのである。

一の3　全教の対応策

全教は文科省が二〇一六年一〇月一一月に実施した教員勤務実態調査を受けて、二〇一七年に「教職員の長時間過密労働の抜本的な解決を求める全教の提言」を出した。これは八ページにわたるもので、内容は立派である。ところがこれを出しっぱなしで、その後何の動きも示していない。二〇二一年三月十日に全教は文科省と交渉を行っているが、四項目の交渉内容に長時間労働改善の項目が入っていない。

全教が取り組んでいる署名の（2021年7月一日集約）

「かがやけ！みんなの笑顔　教育予算の増額を　めざせ20人学級！教職員定数の抜本改善　教育無償化の推進」中の六項目のうち4番目に

4　「ゆきとどいた教育をすすめるため、教職員を大幅に増やし、長時間過密労働を解消すること」とあるだけである。教職員を増やしても仕事がふえていくなら無意味なのだ。必要不可欠な仕事以外を拒否する交渉をすべきだと思う。

二　打開策の提言

ー　「教職員の長時間過密労働の改善」のみの署名活動を日教組、日高教、その他の教職員組合と連携し全教職員の署名を目標にする。文面はその他の組合と相談してきめる。主導権争いを決してしない。

※ー　教員は忙しいので署名をいただく対象は、管理職を含む全教職員のみとする。

※2　立民と共産党が選挙協力する時代である。教職員労働組合もこの問題に限っては協力するのがよいと思う。

2　高知県の場合、独教とも協力する。各教組は必要不可欠と思われない仕事を選び出し教育委員会と交渉する。

教員は校長も含めて教育委員会の指示には抵抗できない。これこそ組合の仕事であると思う。先にあげた①②の事例は当然その中に入ると思われる。

高教組、高知県教組の当面の仕事は全教大会でこれらの主張を展開し、賛同を得ることである。

終わりに

息子の嫁が山田高校で三年生の主任として毎夜遅くまで居残って仕事をしていた二学期、保護者であるお母さん方が五、六人学校に来て「谷内先生は小さな子が三人も居るのに毎日帰りが遅い。あれでは子供さんがだめになってしまいます。校長先生、先生方がもっと早く帰れるようにしてやってください。」と直訴したことがあった。教職員自らが長時間労働解消を訴えるべきだと教えてくれた一事例だと思う。

私が現役時代、高教組加入をよびかけたところ、その男性教員は「あなた方の組合が教員給与のベースアップ等でがんばっていることに、かねがね感謝もし尊敬もしています。でもストライキする勇気がないので。」と断られたことがあった。断られたけれども尊敬はしてくれていたのだった。

「すべてのわざには時がある」（旧約聖書・コヘレトの言葉）という。今こそ全教は立ち上がるときだと思う。長時間労働を跳ね返し、教職員の信頼を得よう。その結果として全教も日教組もその他の組合も組合員を拡大できるであろうと信じる。

高教組の皆さん、
GO　GO　GO！