

教員の働き方を問い直す

―再任用の立場から学校を考える

近江 栄子

◇ 学校で働く人々、進む非正規化

学校では現在、道教委採用の教諭などのほかに、自治体管轄で配属される公務補、調理員、支援員、図書館司書、理科実験アシスタント、スクールカウンセラーなどが働いている。児童生徒の教育条件の整備に力を入れる行政の姿勢が感じられる。支援員には学習支援員や特別支援員などがあり、子どもだけでなく教職員も助けられている。自治体によつては、本来の業務の枠を越えて働くケースもあると聞く。支援員の給与は国からの地方財政措置がなされているらしいが、自治体の財政により異なる可能性もある。児童や支援員自身のケガが起きた場合のことを想定し、対策されているのか、疑問な面がある。どの自治体でも多くが一年限りの期限付き雇用である。そもそも文科省自体が、「支援員」を都合良く「活用」することを提唱していることがどうなのかと思う。

以前は、公務補（業務吏員ともいう）も事務生も調理員も自治体の正職員だった。だが、自治体

の正規職員が減り、学校で働く職員も非正規職員となつていった。給食を完全に民間委託している自治体もある。

◇ 特別支援教育から考える

特別支援教育がスタートし、すでに一三年が経過した。「障がいがあつても普通学級へ」ととりくんできた経緯から、特別支援学級が増加している現状を複雑な思いで見ている。

文科省の基準から、特別支援学級は一学級八名までとされ、障がいの種別（診断名別）により学級数と教員数が決まるため、障がいの種別が同じであれば、学年が異なつても、一年と三年であっても、同じ学級となる。

担当となつた教員は非常に大変で、同じ一コマの時間に、自立活動と教育課程に基づいた教科の学習を同時に行うケースもある。その児童が協力学級の授業に参加したときには寄り添いたいが、複数いて学年が異なると不可能である。中学校でも、特別支援学級の担任が通常学級の授業を持つ

ている場合もあり、同様の問題を抱えている。特別支援学級の子どもにも、定数の関係で配慮が行き届いているとは言えない状況がある。

そもそも、グレーゾーンも含めすべての子のニーズに対応した教育を目指してきたのがこの特別支援教育の理念ではなかったか。このような状況は、教員の精神的な部分を追いつめていく。本来は助っ人的な教員の配置ではなく、正規教員数の増員で対応するべきである。

◇ 新学習指導要領と全国学力調査から考える

二〇二〇年度から小学校は新学習指導要領の完全実施を迎える。前回の改訂よりも大幅に授業時数は増え、新教科の英語、道徳、「主体的で対話的な深い学び」の授業への転換などで、現場はとにかく時間がなく、職員会議や研修の時間もとれない。

そのため、大幅に短縮日課を増やし、授業の時間はそのまま、休み時間を大幅カット、清掃の時間もなし。短縮日課は、週一回は普通で、週二〜三回の週もある。児童会などの自主的活動の時間は削減。休み時間は体力向上のとりくみを中心に、子どもが自由に過ごせる時間ではない。

時間割は、二年生でも六時間授業の曜日があり、三年生からはほぼ毎日六時間授業である。「毎日六時間はきつい」と、息苦しさを訴える声もあるが、子どもたちは黙ってこなしている。その上、以前から現場に求められている「学力向上」のとりく

みが重く学校生活を圧迫している。朝は登校後すぐ漢字や計算のドリルなどである。子どもがこれほど窮屈な状況を私はこれまで見たことがない。

行政は、全国学力調査で結果を出せていない学校に追加をしないなど、差別的対応をしている。学校では、とにかく点数を上げるため、テスト対策が常態化している。調査の結果で教員や子ども集団を評価し、学校や自治体を評価する材料にもなっている。時間的にも精神的にもゆとりを奪われ、子どもも教員も追いつめられている。

◇ 教職員人事評価制度から考える

教職員人事評価制度の導入が議論された二〇〇八年、組合はストライキを組んで抵抗した。校長は当時、「先生方のやる気を引き出したい。そのため評価制度である。どうかご理解願いたい」と言ったが、給与は高低を付けて支給されるようになった。一〇年が経ち、今では恣意的な評価の運用がまかり通っている。評価される側の教員も、賞与や昇給の額に数万の差がつくことで変わってきたように思う。

この制度は、通院していたり、定期的に傷病休暇をとる教員には「C」評価しかつけない。傷病などの病気がある者や障がい者を排除しようとしているようにしか見えない。まじめな教員を管理職のパワハラや職場環境が潰れてしまっているケースもある。出勤できなくなると、すぐ精神科受診を

勧められる。子どもを育てる学校がこのように排他的でいいのか。

職員会議はただの伝達場になりつつあり、教員は校長に気を遣い、何の意見も言わない。現場で物を言えない雰囲気は急速に拡がっている。会議に時間がかかることを嫌がり、定期的開催を止め、数カ月一回とする学校や、朝の打合せが週一〜二回に減らされている学校もあると聞く。

この制度は一〇年で、評価される教員の側に、自分の成果のみを守ろうとし、アピールする人々を増やしてもきた。教員のそういった姿勢からは、問題を抱えた子どもや問題自体が敬遠され排除されることになる。

◇ 子どもの豊かな学びを保障するために

教員の再任用は、制度上一年限りの採用で、人事異動に何の配慮もなく、現在校より遠隔地へと打診されることが多い。断ると次はない。労働の時間や内容、子どもを守る責任の重さは変わらず、給与は大幅に減らされ、扶養手当、寒冷地手当、僻地手当は出ないため、再任用を希望しない者も多い。再任用の一員となった筆者自身も、複雑な気持ちを抱えながら仕事をしている。「再任用として置いてやるから、職員会議で発言するな」と校長から言われたケースもあると聞いたが、このような対応はやる気を失わせる。子どもにとって、どんな教員も学校では「先生」であり、身分と報酬を保障すべきであると思う。

アメリカは、学力テストの点数で学校を差別化し、チャータースクールとしていった。学校、校長、教員の評価を生徒の点数と結びつけたということだが、日本の教育も同じような道をたどっている気がしてならない。新自由主義においては、子どもたちが主体的に思考する、革新の芽を育てるような教育は邪魔という扱いです。思考力、判断力、表現力を育てる人文社会系の学問は、民主主義の基礎であり、多様な教育活動の中で、子どもたち同士の関係性も育まれる。子どもの意見を尊重した自主的な活動も重要である。教育は簡単に結果が出るものではなく、一〇年先、二〇年先をみて行われるものと先輩たちから聞かされてきた。数字にできるもの、経済効果のあるものだけを成果として評価する教育を本当の意味で「学力」というのか。

結果で差別を助長する学力調査や教員の人事評価制度は、学校という場には本来そぐわないと思う。教職員が本務に専念できる環境整備を行い、働きやすい職場に変えていくことが、子どもたちが生き生きと学べる環境づくりへとつながる。その努力は必ず子どもたちへ、学びの質へと返っていくものと思う。

近江栄子（おおみ えいこ）

上川管内の小中学校で約三七年間養護教員として勤務。二〇一九年三月に定年退職し、四月より再任用として勤務している。