



10/24 愛教労主催「愛知の教育を考える集い」
基調講演 山本宏樹さん（東京電機大学）

「どうなる？どうする！GIGAスクール構想、タブレット」
～ 教育のICT化をめぐる3つの争点～



講演の中で触れられた「教育のICT化をめぐる3つの争点」=自由と抑圧・平等と格差・ケアと危害に関して紹介します。

自由と抑圧 子どものタブレット使用に制限をかけるか否かについては、さまざまな議論があります。山本さんは、「保護から自律へ」そして「段階的規制解除のルール作りが必要」と述べてられました。

具体的な対応としては、「タブレット使用に慣れていないうちは、子どもを守る意味で規制やルールが必要になることもあるが、子どもたちと話し合い考え合いする中で、徐々に子ども自身が気をつけて使えるようにし、規制を段階的に解除できるようにしていく教育的な対応が大切である。」と述べてられました。

平等と格差 家庭に持ち帰ってのタブレット使用については、さまざまな要因から格差が生じる恐れがあり、慎重な対応が必要になってきます。山本さんは、「地理的不利の克服」と「社会的不平等の是正」、そして「家庭の格差（経済・文化・社会関係）が影響する問題」を指摘されました。持ち帰りは、使用と管理を保護者に委ねることになり、各家庭の状況から、慎重な対応が必要です。また、タブレットを使った宿題についても難しい面がある事を痛感させられました。

ケアと危害 山本さんは、文科省が「GIGAスクール構想」で示している「個別最適化学習」により、「個々の子どもの理解促進」や「特別支援教育」「時間と手間の縮小」に役立つ面があると話されました。同時に、「ICT導入による教育の質的低下への懸念」「健康被害」「人間の雇い止め」を指摘されました。

教育の本質は、「人と人との関わり合いの中で豊かに育つこと」であり、タブレットは、あくまで1つの道具にすぎないということを認識しておく必要性を感じました。タブレットによる、AI任せの個別最適化学習が、ほぼ全ての授業で行われるとしたら、1教室で多人数の授業が可能となります。それにより教員の数が減らされ、「人間の雇い止め」につながっていきます。結果、教育の質的低下につながり、子どもたちに寄り添った教育ができません。講演の最後に山本さんが紹介した「科学技術はプロメテウスの火。善用すれば人に豊穡をもたらす、悪用すれば人を破滅させる」という言葉がとても印象的でした。（K.T.）

第1分科会 学級通信

学級通信を通しての学級づくりに、小山さんと山口さんが報告しました。

小山さんからは、コロナ禍で3か月間の空白が生じた学級集団を「学級通信で生活作文を紹介し、子どもたち同士が読みあい心を通わせれば」と実践された内容でした。掲載にあたって子どもの名前を1年間匿名で掲載したことに関して、「途中で実名にしてもよかったのでは」「1枚文集と教師のメッセージはどうだったのか」など、意見が出されました。

山口さんからは「通信活動の意義」を考えるレポートでした。尾木直樹さんや能重真作さんの通信も加えて、教育界での通信内容の変化が示されました。基本には「子どもたちのために」あること、「子どもと親と担任を結ぶもの」であることを中心に、「考える通信」で学級づくりを進めていく方向が示されました。久しぶりに対面で討論できた分科会で、時間が足りなくなりました。

第2分科会 特別支援教育

新井さん・原田さんのレポート発表がありました。

新井さんは障害児教育に初めて携わった時にどのように児童と接すればよいのかという壁や、保護者との関わり方の難しさなどを、「Aさん」を中心にレポートされました。試行錯誤しながらAさんと真摯に向き合い、保護者の対応に苦慮しながらも根気よく付き合い、児童と保護者の両方に寄り添い続けた新井さん。そのことが、ゆっくりではあるものの、Aさんの成長につながっていったのだと感じました。児童に寄り添うことはもちろん、保護者にも寄り添う姿勢の大切さを改めて感じさせてくださるレポートでした。

原田さんは、通常学級に在籍している困難を抱えた児童のレポートでした。手作りの教材を使って、その子に合わせた取り組みをしながらも、全体の場面ではその子にできる活躍の場を与え、学級に居場所をしっかりと作っていくことの大切さを伝える内容でした。

また、「明日は何をやるかな？」と子どもたちが楽しみにする授業をすることが大切であると、様々な教材を紹介いただきました。後半、「どんぐりで作るトトロ」をみんなで作り、明日からの授業にもアイデアをたくさんいただいたレポートでした。

第3分科会 ジェンダーと労働安全を 学校に

柳さんと加藤さんのレポートを基に議論しました。

柳さんの「ジェンダー平等と教育一家族について考える

家庭科の授業」のレポートは、学級の半数以上が外国籍の子どもという小学校の5・6年生を対象にした多様な家族の在り方を認め合う家庭科の授業報告でした。ふだんは目立たない外国籍の子どもが、夫婦別姓が世界の主流であることや同性婚が認められている国もあることを生き生きと話し、授業の中心になった実践でした。

加藤さんの「安全・快適な校内環境づくりのための学校の5S」のレポートでは、校内安全衛生委員会で提出した「安全衛生改善提案シート」が紹介されました。労働時間の問題だけでなく、学校にある「モノ」を「どうすれば効率よく、安全に使えるか」という視点で洗いなおしています。本来学校の安全は、「校務員」がチェックすべきものであり、教員の「安全点検」や「校務主任」では不十分であるとのレポートでした。

愛教労ニュース300号にあたって

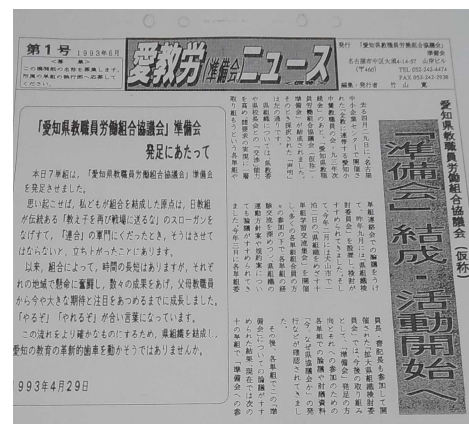
機関紙300号達成おめでとう

愛教労の組合機関紙300号達成おめでとうございます。毎回メールで送られてくるものを読んでいます。県教委を相手にした記事、あるいは地域の実情を知らせる記事にいつも注目しています。

私たちが組合を結成した時、政党からの独立、資本からの独立（私たちにとっては県教委からの独立）、一致する要求で闘う、の三つの原則を確認してきました。今、それが花開いて、各地で実を結んでいます。

思えば愛教労の結成は、難産の末の誕生でした。この子は10年先まで命があるだろうかと危惧されていました。それが今、四半世紀を超えて成長しています。難産の時、立ち会ったものからすれば、誠に感無量です。初心を忘れず、教職員、それに父母の願いに応える機関紙であり続けて下さい。

愛教労初代議長 半谷 弘男



11/7 厚生労働省主催

「過労死等防止対策推進シンポジウム」

中小企業振興会館で行われた厚生労働省主催「過労死等防止対策推進シンポジウム」に組合員4名が参加しました。



まつりさんの母幸美さんの講演

長時間労働やパワーハラスメントに苦しみ、2015年に自殺した広告大手電通の新社員高橋まつりさん（当時24）の母幸美さんは、自死に至るまでの経過を話されました。

電通に入社した直後の試用期間から長時間労働が続き、10月の本採用からは、毎日のように午前2～4時まで働き、1週間で10時間しか睡眠時間がなかったこともありました。上司からは、「髪ボサボサで目を充血させるな、女子力がないといじり倒される」等のハラスメントも受けていました。

「娘が過労死と認定されても、娘は帰ってこない」「命より大切な仕事はない」「生活のために長時間労働をしなければならぬような経済構造が問題である」「過労死をゼロにする対策をしてほしい」と訴え、「過労死も、ハラスメントもない、子どもたちが健康に働いて生きることができる社会を作りたい」と締めくくりました。

過労死認定裁判の川人 博弁護士から

長時間労働の歴史的背景、電通の企業体質の問題点から、「目的達成が働く者の健康よりも優先されるという企業理念

は、違法行為も当然」「企業における『たかが労基法違反』という意識を払拭させる必要がある」「再発防止のためには、『勤務時間インターバル規制』を国が早期に立法する必要がある」と訴えました。

ハラスメントの背景は、上司自身の疲弊や、上からの抑圧感などのいじめ社会の構図が企業内にあり、中間管理職の疲弊をいかになくすかが、ハラスメント防止のキーポイントであると分析、よきリーダーシップを拓くことの重要性を訴えました。

過労死防止のためには、強制力のある労働時間管理のシステム構築、下請け企業への無理な納期の押し付けなどの商慣行の是正、そして個々の職場で労働者が声を上げる為の労働組合の存在も強調されました。

国連がSDGsとして定めた目標の8番目に、「働きがいも経済成長も」というものが定められており、すべての人のためのディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進すると定めています。労働者が人間らしい働き方をするために、ジェンダー問題や、収入の面で著しく不平等、不利な立場におかれる人をなくすこと、そして人々が継続的に適切な生活を送れる環境を作ることが重要です。

11/7 県教委最終提示

ボーナス△0.15月・再任用の賃金は国準拠・不妊治療休暇は制度化

5回の賃金交渉を経て、11月12日最終提示となり、今年度の交渉は終結しました。

期末手当の減額について

コロナ禍やGIGAスクール構想で、「在校時間」は減ることなく、仕事量は増えていることを指摘し、減額には道理がないことを訴えました。また、衆院選挙の影響もあり、国家公務員は「ボーナスカット」が行われない中で、地方公務員だけが先行して条例を改定し、△0.15ヶ月を行うのは、「均衡の原則」から問題ありと指摘しました。

再任用での改善を

公務員の定年延長が来年度より実施されても、再任用制度はしばらく続きます。同じ仕事をして60歳前後で賃金が3割以上もカットされるのは、同一労働同一賃金の原則からも問題があり、それを制度発足から国準拠で実施してきた愛知県を強く批判しました。

また、再任用を定数外で配置することも要求しました。

不妊治療は実効性を

制度ができても、取得できなければ画餅に終わってしまいます。管理職への確実な通知と多くの教員への周知を速やかに行い、取得推進の立場を堅持するように要請しました。

また、不妊治療はデリケートな問題を含むので、申請や取得がスムーズに行えるように、休暇の呼び名を始め最大限の配慮を行うよう要請しました。