愛教労
愛知県教職員労働組合協議会
第３０２号
2022 年 1 月 20 日

愛教労ニュース

発行「愛知県教職員労働組合協議会」
〒460-0011
名古屋市中区大須 4-10-26
大須土方ﾄﾞﾘｰﾑﾏﾝｼｮﾝ 801
TEL：052-242-4474　FAX：052-242-2938
編集・発行　愛教労情宣部
愛教労 HP: http://www.aikyourou.jp/

2022年頭 愛教労議長あいさつ

教職員労働組合運動の原点に帰ろう
「教え子を再び戦場に送らない」

コロナ禍未だ止まず、さらに第6波が押し寄せる下での年明けとなりました。思い返せば2年前、突然の全国一斉休校以後、内閣は2度も代わりました。その間国民生活が向上したかというと、残念ながらコロナまん延防止対策でも休業補償・不況対策でも、いずれも有効な政策は打ち出されず、医療・介護・福祉をはじめ国民生活に不可欠な行政サービスの脆弱性を際立たせる結果となりました。昨年末、岸田内閣では過去最高額18兆円を超える補正予算が成立しましたが、そこには8000億円近い防衛関係費が含まれています。その結果年間予算として軍事・防衛費は史上初めて6兆円を超えるとともに、首相自ら憲法違反の「敵基地攻撃能力」の検討を明言するなど、コロナ禍に苦しむ国民への支援よりも軍事優先の政治姿勢を示しています。

7月の参院選の結果によっては、改憲に向けた動きが急加速するおそれもあると言われます。2022年のうちに日本の政治は重大な局面を迎えることになるでしょう。日本の教職員は、かつて国策に従い青少年を戦争に導いた禍根の歴史を背負っています。21世紀を生きる私たちの世代もこの歴史とは無関係ではいられないはずです。戦後の教職員労働組合運動は「教え子を再び戦場へ送らない」というスローガンのもと、日本国憲法の平和主義・民主主義を守るために闘ってきました。戦後80年を目前にして、再度この原点に立ち返り、今目の前にいる子どもたちと未来の子どもたちのために、愛教労としても力を尽くしていきたいと思います。

「教育に穴が空く」教員不足、改善の兆しが見えない多忙な業務、突然持ち込まれたタブレット端末、新たに導入されるという義務的研修……。教職員をとりまく環境は困難ですが、これも私たち教職員を運動に向かわせないための「国策」に他なりません。教育は私たち国民のものです。ときの政府・国の意向に左右されず、平和で民主的な教育・学校を作るために、自分たち教師には何ができるのか。あなたも愛教労組合員と話してみませんか。

愛知県教職員労働組合協議会　　議長　岩澤弘之

12月15日

愛知県校長会との交渉結果

2021年度の県校長会交渉が行われました。「45時間上限規制の問題」や「再任用2人で1担任」の問題、朝部活動の問題で、校長会側は「法令は守るべき」「（2人担任は）望ましくない」「部活ガイドラインは守るべき」という立場を取りながらも、「各校の事情に応じ」や「校長の判断」「地域の実情」などの言葉を付け加え、自らの立場をないがしろにするエクスキューズを並べ立てました。愛教労はこれに対し「認識として『守らねばならない』が、実態は『守れていない』この矛盾に校長会は向き合うべき。」「守っている校長の学校と、守っていない校長の学校とで、同じ愛知県の教員なのに、勤務条件が異なる。『ここはやるべきだ』という全体としての理念や方向性を打ち出してほしい。」と反論しました。

割り振り変更簿については校長会も『何らかの記録』の必要性は認め、「保存期間は少なくとも3年。5年が望ましい。」「『何らかの記録』は労基法109条に準ずる扱い」「『何らかの記録』は適切に割り振りをする一つの目安として（残す）」ということまで認めさせました。「何らかの記録」を公的な性質をもった記録、すなわち「公文書」と認めさせるまであと一息というところまで来ました。

毎年の校長会交渉「任意団体だから指示・命令はできない」「個別のことには答えられない」という回答に徒労感を覚えますが、愛教労の粘り強い追及によって、毎年少しずつでも前進していることを思うと、まだ希望は捨てられません。（TI）

12月12日

全教臨対部「全国代表者会議」

今回の全国代表者会議は、各自治体の臨時教職員の現状が分かる大切な会議でした。全国には約4万4000人の臨時的任用教員が配置され、割合ではおよそ17.5%にあたり、小中学校では、6人に1人が非正規という状態です。

今回の臨対部は5つの柱で、報告討論をおこないました。①給与面の課題　②期限に関する課題　③教育に穴が空く課題　④臨時教職員の組織化についての課題　⑤その他の課題の5つです。

①給与面での課題

公務員改革の一環で行われた「同一労働同一賃金」では、全国の都道府県・政令指定都市では、2級（教諭）でなく1級（講師）扱いの現状が未だに多く残り、差別賃金が続いていることがわかりました。2級は、愛知県を含む8県、政令市は名古屋市を含む9市にとどまっています。

給与は生活に直結する大きな課題です。今後、多くの自治体で2級扱いが広まるように働きかけを行うと同時に、37号級の上限撤廃を掲げ全国規模での運動の必要性を痛感しました。

②期限に関する課題

「期限付教職員」の対応が各自治体で大きく異なることが話題となりました。

高知県・京都府は期限付講師任用時にも、小論文や専門教科での選考を行っていることがわかりました。多くの自治体は、履歴書を提出し、最終的には任期月採用時に県や市町村の教育委員会の面談で可否が決まるところが多いようです。

また、「任期付」としていても年度末での任用替えが行われる自治体もあり、課題が多いことが共有されました。

③教育に穴が空く課題

全国的に解決されていない問題です。

ある自治体では、「穴が空く」問題を少しでも解消するために、1学期中に「産休・育休」取得予定の女性教員がいるときは、2人担任で学年当初からスタートし、子どもの状況変化に対応できる体制を整えています。一方、愛知県のようにハーフの再任用教員2人で1つのクラスの担任を行わせる自治体もあり、自治体の教育に関する重点の置き方が注目されました。

④臨時教職員の組織化

多くの組織が教員採用学習会を開催し、その中で、声かけを行っていることが情報交流されました。

⑤その他の課題

給与の頭打ち・無給年休・採用倍率・保険の適用など各自治体で異なる課題をどのように解決させていくか。運動の在り方や県教委等への働きかけなどを交流しました。

今回は対面でのリアル会議の予定でしたが、コロナ感染症対策でハイブリッド型の会議となってしまいました。

特徴的だったのは、東京近郊の参加者はオンラインで、遠方の参加者がリアル参加という、いつもと雰囲気が異なることも印象的な会議でした。（YM）

1月9日・10日

第21回　全国障害児学級・学校学習交流集会 in 東京

第21回全国障害児学級・学校学習交流集会 in 東京は、コロナの影響で、今年もオンライン開催となりましたが、2日間で800人が全国から参加し、学び合いました。初日は愛教労事務所をサテライト会場として現地とつなぎました。感想やお互いの状況など話し合いながら充実した時間をもつことができました。来年こそみんなで現地に行って学習会に参加できることを願っています。

【リレートーク企画】

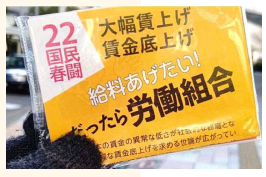
「創造していこう！子どもに合わせた学びを、そして学校を」というテーマで支援学級の教員立川都さん、支援学校の教員佐藤比呂ニさん、卒業生の青年たち（映像）が語り、都立大の河合さんがまとめの発言を行いました。立川さんや佐藤さんの発表からは、じっくり時間をかけて子どもと生活する中で、子どもと教師が1人の人間として信頼しあうことのよさを感じることができました。また、そのための学校という場の大切さ、文化を子どもに手渡していくための授業の大切さを改めて感じました。卒業生の青年たちからは、小中学校時代にいじめられていたこと、先生が助けてくれなかったり、大きな声で叱責されてトラウマになったりしたことなどが語られ、とても心が痛みました。どんな人が先生になってほしいかというテーマでは、「話を聞いて共感してくれる人」「怒らないで話を聞いてくれる人」「気にしてくれる人」などが出ました。一年の初めに自分を省みることができました。

【基礎講座】

龍谷大学の白石正久さんが「障害のある子どもの発達に学ぶ」というテーマで講演されました。初めに発達とは何か、発達保障の思想の歴史について学びました。次に発達の道筋や特徴を、各発達段階の子どもたちの写真とエピソードで押さえ、学び直すことができました。何より写真の中の子どもたちのまなざしから思いや不安、発達への願いが伝わり、心に響きました。また、定型発達児であれば乗り越えていく発達の壁を、障害児は乗り越えることが難しく、変わりにくい状況に長く留まることで辛い状況が続いてしまうことがあることを知りました。私は障害児学級で、そういった子どもの行動を「困った行動」と捉え、どう改善させるかを考えてきたように思います。しかし、「子どもの行動を不適切と捉え、それを取り除こうとすることこそ発達要求や理解を妨げることだ」という白石さんの話で自分の間違いに気づかされました。子どもの行動の中の発達要求を見極められるように発達をしっかり学んでいきたいと思いました。（KN）

1月6日・7日

大企業包囲春闘スタート宣伝



愛教労は、愛労連主催の大企業包囲春闘スタート宣伝に参加しました。1月6日（木）は朝7時30分から刈谷駅で、1月7日（金）も8時からトヨタ自動車名古屋オフィスが入る名古屋駅のミッドランドスクエア前での宣伝でした。両日ともに勤務日であり、専従や教員 OB5名が参加しました。

刈谷駅は名古屋駅、金山駅に続く県内3番目に乗降客が多い駅です。デンソー、アイシンなどトヨタ自動車関連の大企業が集中する町で、7時～8時台には、JR・名鉄駅から数万人の労働者が降車します。春闘ビラを約2900 枚配布しました。また、名古屋駅前では寒さに加え、ミッドランドスクエアなどのビル風が吹きすさぶ中、 35人が参加し、約1000枚のビラ・ティッシュを配布しました。大型横断幕が通勤者の目をひきました。

公務員の賃金は、民間の賃金を基に人事院（委員会）が勧告し、国会（地方議会）で決められます。民間の賃金が下がれば、公務員の賃金も下げられることになり、私たち公務員の賃上げのためには、何としても民間の大幅な賃上げを実現させなければなりません。とりわけ日本最大の企業トヨタの賃金引き上げは、日本全体の労働者の賃金相場に大きな影響を与えます。

大企業は過去約20年間で正規職員の非正規化や賃金カット、首切りで内部留保を増やしてきました。財務省2020年度法人企業統計によれば、資本金10億円以上の大企業は過去23年間で、賃金は▲29.3万円で574万円に、一方株式の配当金は6.6倍の17兆1千億円、経常利益は2.45倍の21兆9千億円、そして内部留保は2.69倍の382兆7千億円となっています。その内部留保の一部を利用すれば、直ちに大幅な賃上げは実現可能なのです。

私たち愛教労は、ストライキ権や団体交渉権が制約される中、多くの民間労働者と協力共同で春闘の統一行動ができないかと論議し、①職場での管理職交渉②春闘回答日や統一行動日の順法闘争をおこなうことになりました。愛労連全体では、2月11日のトヨタ総行動、2月17日の地域一斉行動など、多彩な取り組みがおこなわれることになっています。（TK）