

教員の「長時間労働の是正」を勧告するも、賃金に関しては、国並み —2018年度県人事委員会勧告

10月11日、愛知県人事委員会による「職員の給与等に関する報告及び勧告」が出されました。

賃金に関しては、民間給与との較差(697円、0.18%)解消のための引き上げと、期末・勤勉手当0.05月分(4.40月→4.45月)の引き上げが勧告されました。4月1日にさかのぼっての支給を勧告しています。これにより、40.3歳で月額で800円、年額で34,000円の賃上げです。

マスコミは、「5年連続の引き上げは、53年ぶり。人件費年間25億円増」と報道していますが、実態は、この間、行われた「給与制度の総合的見直し」により、生涯賃金にして130万円近い賃下げが行われていますので、賃上

げされたという実感はとうてい持てません。愛知県は、この勧告に縛られること無く、更なる賃上げを実現すべきでしょう。

「長時間労働の是正」勧告の中で、県教委の「多忙化解消プラン」と「部活動指導ガイドラインの策定」について言及されました。「(長時間労働の)是正が図られるよう、引き続きこれらの取り組みを始め、同プランに掲げられた取り組み全般を着実に進める必要がある。」と人事委員会も後押ししています。多忙化解消が着実に進められるよう、愛教労は引き続き、要求し続けます。

愛知県教委学力向上推進委員会に

全国学力・学習状況調査と学力問題に関する意見書を提出し懇談

愛教労は、毎年4月の調査実施以降、調査当日の子どもや担任の声を聞き取ったり、テスト問題を分析したりしてきました。また、来年度実施予定の英語調査についてもアンケート結果などを通して分析をしてきました。その結果、改めて全国学力テストが子どもたちを苦しめ、競争をあおり、学校教育をゆがめるものであることが明らかとなりました。愛教労では、全国学力テストの中止を求めて取り組みを進めているところです。この申し入れは、主に今年度の小学校問題を検討することを通して、学校教育にとって何が重要なのかをまとめたものです。

I 学力把握はできるのか？

実施要領では、「調査により測定できるのは学力の特定の一部である」とされていますが、本当に学力の把握はできるのでしょうか。

…A問題から考える

A問題の調査時間は、国語A・算数Aともそれぞれ20分間で、問題数も限られています。



ア 国語Aについて

12問で、半分が漢字と慣用句の問題で占められています。形式は、12問中11問が選択式で解答するものとなっており、どれかに○をつけておきさえすれば、まぐれで「正答」となることがあります。正しく理解しての正答なのか、まぐれで「正答」となったのか見分けがつかず、選択式では、学力把握ができません。

イ 算数Aについて

14問です。計算は小数の除法のみです。毎年結果がおもしろくない繰り上がりのある足し算や繰り下がりのある引き算の計算問題は1問もありません。形式は14問中10問が、選択式の問題となっており、A問題では、「知識・技能」の学力把握がきわめて不十分なものとどまっています。とりわけ、「知識・技能」の習得が十分できているかどうかという実態が把握できないものとなっています。

…国語B問題から考える

8問でそのうちの5問が選択式となっています。難しい問題になるほど、正答率は低くなります。その一方、選択式によって、当てずっぽうで「正解」と判断される割合は高まります。「活用力」の把握については、選択式の問題はふさわしくありません。

残りの3問はすべて、条件に合わせて書く記述式の問題となっており、正答率が低くなっています。また、以

下のような原因があると考えられます。

- ア 問題文と設問が長文となっていて、読み解くことが難しくなっている。
- イ 問題文と、それとは別のメモや「伝記など」とを照らし合わせて読み解くことが求められる。
- ウ 設問を理解してから、ページをさかのぼって、該当箇所を探すことが求められる。
- エ 字数などの条件に合わせて書くことが求められる。
- オ その際、子ども本人が考えたことを書くわけではない。設問にある架空の小学6年生の考えをまとめることが求められる。
- カ 以上を、短時間で解くことが要求される。

記述式の設問は、多数の情報を短時間に処理する高度の情報処理能力を把握しようとする問題です。実施要領の言うところの「知識・技能等を実生活の様々な場面に活用する力や、様々な課題解決のための構想を立て実践し評価・改善する力」、つまり「活用力」を把握するための問題から大きく外れていると考えられます。

II 「愛知県の小学校は、全国平均より低い？」

「愛知県の結果は、すべての教科で全国平均正答率を下回った」という報道がなされています。

全国学力テストは、「学力の特定の一部」(実施要領)を測定したものにすぎないということです。これで学校での教育活動全体を判断することは許されません。把握できない学力の部分の方が圧倒的に多いのです。またIで明らかにしたように、学力をまともに把握することはできていないのです。学力が把握できていないのに点数が比較されること自体が間違いなのです。

その数値だけを全国と比較すると、全国平均の上下で一喜一憂し、結果、有形無形の圧力が各学校にかけられ

ることとなります。全国的には、テストの事前対策が広がっています。新年度が始まって、新しい教科書を使わず、過去問題練習に明け暮れてしまうという事態も起きています。点数を上げることが目的とされると、事前対策が広がり、普段の授業がおろそかにされてしまうのです。

義務教育は、すべての子どもに確かな学力を身につけさせることを目的として行われています。全国学力テストの事前対策を推し進め、学校教育をゆがませることは、あってはならないことです。

III 「楽しい授業」「分かる授業」を

「授業改善を進めることが大切である」と言われています。学力テストの結果をもとにした「授業改善」とは、

「活用」を重視した授業であり、「上位層を伸ばす」授業となります。結局は、一部の子どもだけが活躍する授業となり、授業が分からない子どもを増やしてしまいます。

子どもたちは、「勉強が分かるようになりたい」と思っています。

「・・・児童生徒の『分かるようになりたい』『できるようになりたい』という思いに応えるため、・・・楽しい授業、分かる授業、できる授業づくりを目指したい。」(平成 25 年度全国学力・学習状況調査 学力・学習状況充実プラン、愛知県教育委員会義務教育課 平成 26 年 2 月) という提案が、今こそ求められているのではないのでしょうか。

愛教労は、教員の多忙化解消を図り、すべての学年で少人数学級を実現し、「楽しい授業」「分かる授業」を実施できるようにするのが、教育行政の役割だと考えます。

全教書記連絡会議総会 in 長崎

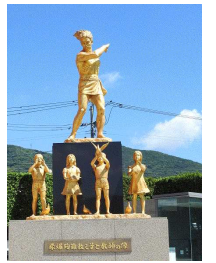
この会議は全教組織で働く書記が年に一度、全国規模で集まる貴重な機会です。

どの組合も、組織率が年々低下し財政悪化が進む中で、組合で働く書記にもその悪影響が及んでいます。退職者の補充を行わないことによる人員削減、正規から非正規へ雇用形態を変更していくなど、経費を削減しながら今までと同じ仕事をこなさなければならぬ労働環境の悪化が全国の全教組織の中でも進行しています。その中で関わる会計、共済(保険)といった業務にかかわる専門性の向上や、書記が「誇り」と「情熱」をもって組合運動を遂行するにはどうすればよいのかを話し合う場でもあります。

来賓の全教・小畑書記長からは現在の改憲をめぐる政治情勢と共に学校現場に試験的に導入された「学びのポートフォリオ」の報告がありました。これは民間企業が作ったテストを児童に受けさせ、そのテストをスキャナで取り込んで業者に送り、その結果に応じて個々のテストを作る、児童の習熟度に合わせた授業を行うものです。テストを配って回収し、用紙をスキャナで取り込むだけという教師の役回りは、教師の専門職性の否定だけではなく、教師の存在意義が脅かされることになりかねません。



現地の教員の方を交えた学習会では、長崎原爆の話と共に世界遺産にも登録された「潜伏キリシタン」の話が印象的でした。江戸時代末期に結ばれた不平等条約改定を明治政権が求めた際、学校では経済的・軍事的に列強に追いつくことで改定にこぎ着けたと勉強しましたが、こうした宗教のみを理由にした弾圧も条約改定の支障になっていたことがわかり、教科書では学べない生きた学習になり充実したものになりました。



全教「職場活性化集会」に参加

職場活動の活性化と組織の拡大・強化について各地の実践を交流するため、100名を超える参加者が全国から集まりました。

組合の置かれている状況は、学校や地域で異なります。しかし、従来型の組合活動が立ち行かなくなっていること、新たな発想での取り組みが求められていることは共通しているように思います。

組合員拡大の観点から、「結び目を丁寧につないでいく」ような取り組みが功を奏しているという報告がありました。同じ教職員といっても、一人一人困っていることも違えば、興味関心のある分野も違います。一人一人の違いを理解しあい、個々に合った働きかけを継続的に行っていくことが拡大につながるという報告には多くの参加者が共感していました。

育児と教職をテーマにした話し合いを行ったという実践報告もありました。若手教職員が増え、育児と仕事の両立が切実な課題となりつつある今、こうしたテーマは組合員・非組合員双方の関心を大いに集めることになるとおもいます。

組合は、目の前の同僚や組合員から学び、求められていることを正確に把握しなければなりません。そこから活動を企画し、実行していくことで、同僚や組合員と組合との間に Win-win の関係が生まれます。

ニーズの把握や企画化の段階では若手組合員中心、企画を練る段階ではベテラン組合員の知恵や経験を生かすなど、組合内の良き役割分担を模索していくこともまた、時代が求める組合の姿ではないかと感じました。



全国臨時教職員問題学習交流集会に参加

愛知県は、2014年度から社会保険の継続が可能になり、「空白の1日問題」解消で一定の前進がありました。しかし、任用時期によっては、保険証を一旦返却する煩雑さ、同一教育事務所管内の任用のみに適用が限定されている点など課題もあります。

第2分科会では、年休の繰り越しやボーナス支給も継続した勤務年月数としてカウントさせることの重要性が論議されました。

任用が一日でなくても、交通費は日割り計算、住居手当は全額、退職手当は、0.6ヶ月分支給から10割支給を求めていくことが検討されました。

全国の臨時教職員の待遇改善を求める運動の経験交流をする中で、愛知県・名古屋市の進んでいる点、遅れている点が見えてきました。運動がさらに進むように、協力していきたいと思うと同時に、教員としての力量アップをする必要性も強く感じた集会でした。

第3分科会では、臨時教職員の組合運動とサークル活動を主な柱に話し合いました。

話し合いは6班に分かれて行われました。私の班は、「組合はどうあるべきか。」「どうやって仲間の組合員を増やすか。」という話題でした。

組合活動について、非常に勉強になった事がありました。その一は、困っている教員を見かけたら、「あなたのことを本当に心配していますよ。」という姿勢で話しに行く方が繋がりやすいということ。その二は、普段から組合主催のイベントに誘ったり、校内での企画を大切にして、日頃はあまり話す機会が少ない教員とも会話する中で、悩みを話し合うこと。その三は、不安を抱える初任の教員に対して、着任日から親切に対応することの大切さです。

サークル活動についての話ができなかったのは残念でしたが、組合活動について勉強になることが多く有意義な時間でした。

