

【分科会の基調報告】

集会 2 日目（8 月 11 日）9：00～17：00

【分科会一覧】

	<分科会の名称>
第 1 分科会	教員採用制度の改善と補充教員制度の確立
第 2 分科会	臨時教職員の労働条件改善と任用継続の取り組み
第 3 分科会 その 1 その 2	臨時教職員の仲間づくりと要求実現 サークル活動 教職員組合・市民団体の活動
第 4 分科会	私学の講師問題
第 5 分科会	臨時教職員の生き方と実践

運営の基本

参加された臨時教職員の切実な思い・願いを重視した分科会運営をすすめます。

分科会の助言者と運営（司会）担当県（略）

分科会打ち合わせ（略）

【分科会の基調報告】

第 1 分科会 教員採用制度の改善と補充教員制度の確立

文責：助言者 坂本忠雄（高知）

この分科会では、現在の教員採用制度の実態や問題点を明らかにし、改善の方向を検討するとともに、長期の臨時教員経験者の採用をどう実現していくのか、病休や産・育休の補充を身分が安定した教員でできる制度の実現をどうめざすのかが大きな課題になります。そして、これらの運動が、単に個人の就職問題や組合の雇用保障の運動ではなくて、教育をよくしていく、子どもたちの前にどのような先生を立たせるのかという運動であることを明らかにしながら、実態や運動について交流し論議を進めていきます。

《 教員採用制度の改善 》

大分県教委による教員採用に関わる汚職事件以後、審査問題や関連資料の情報開示がすすみ、個人情報の開示も広がっています。22年12月に発表された「平成23年度教員採用等の改善に係る取組事例」によると試験問題の公表、解答の公表、配点の公表、採用選考基準の公表、成績の本人への開示は66ある採用審査実施自治体のすべてで行われています。また、「38県市で採用選考基準をすべて公表」とあります。教職経験(現職教員を含む)試験免除が22年度の31から23年度33に増加し、現職教員または教職経験に対する特別選考の実施は22年度の27から23年度32に増加しています。一方で、「特色ある取り組み」として京都府の「教師力養成講座」や大阪府の「大阪教志セミナー」、京都市の「京都教師塾」が紹介されており、今後各地で同様の動きが広がる恐れがあります。

昨年の本分科会では、愛知では、特別選考が広がる中で、一般の受験者の中からも臨教経験者が採用になっている傾向があることが報告されました。また、浜松市からも、特別枠の人の方が採用になる割合が高いという報告があり、三重からは、年齢制限が緩和され、長期の臨教経験者が受けられるようになり、今後の採用に期待しているという報告がありました。このように、臨教経験者、とりわけ長期経験者からの採用につながる動きが広がっています。一方で、特別選考や一部免除は導入されているが、臨教経験が尊重されているという実感が持てない実態も多く報告されています。新たに一次審査の免除が導入されたり、特別選考の条件が緩和されたりと、教員採用制度そのものが、毎年のようにかわってきており、全国的にも、制度が動いている今こそ、臨教経験を尊重することが教育の質の向上につながることを訴え運動を展開していくことが求められていることが明らかになりました。

情報公開が進む中で、「公平・公正」のためとつつ採用審査を点数化し、競争試験化している傾向にあることなども交流されました。また、採用審査を受けている人の思いを率直に語ってもらう時間を保証するなど、臨時教員の思いを大切にしたい議論が行われました。

今年の採用審査での変化や前進を明らかにしながら、教員選考にふさわしい中身をめざした議論が重要になります。

《 補充教員制度 》

非常勤講師の乱用が広がっている一方で、代替教員の配置が遅れる、来ないという「教育に穴があく」事態が広がっています。20年ほど前に当時の文部大臣が「あってはならないこと。」と国会で答弁しているにもかかわらず繰り返されており、現在のような臨時教員による代替制度ではこの問題が解決できないのは明らかです。プール制などの正規教職員による補充制度の検討が求められています。

分科会の課題

1. 採用制度の改善に向けて

教員採用制度の実態や問題点、実際に受けている方の思いなどを交流し、公開、民主、参加の視点から改善に向けた議論を進めましょう。

現行の制度が、子どもたちの教育をよくすることにつながる教員の選考にふさわしい内容になっているか。

広がりを続けている臨教経験尊重や特別選考の内容を検証し、広げていくべき点、改善を求めるべき点を明らかにする。

全国的に広がった情報公開の動きを、文字通り全国で実現する。

【分科会の基調報告】

採用数の動向を分析するとともに、採用増につなげる運動、世論づくりをどう進めるか。
制度の改善を求める運動をどのように展開していくのか。

2. 補充教員制度の確立に向けて

「教育に穴が開く」事態が、教育にどのような悪影響を与えているのかなどを明らかにしながら、補充の在り方を検討する。

第2分科会 すべての教職員に均等待遇を ～ 臨時教職員の労働条件と任用問題 ～

文責：助言者 高橋 保（群馬）

労働基本権

労働基本権とは、労働者とその労働に関して持つ権利のことであり、特に雇用者に対し労働条件・労働環境の促進または維持を求める行為に係る基本権を言う。（Wikipedia）
憲法が労働者の生存権を保障しているにもかかわらず、公務員の労働基本権は大きく制約されてきました。ところが、この労働基本権を「返してあげよう」という動きが出ている。政府は国家公務員の賃下げを公約してきたが、東日本大震災で、一挙に公務員の賃下げをすることが世論の支持を得られるだろうと見ているに違いない。しかしそのために、「労働基本権を返してやる」という動きです。

「労働基本権を返したところで、たいしたことはできない」と、労働運動を過小評価しているのであろうが、「はいそうですか」と言うわけにはいかない。「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によつて、これを保持しなければならない。（12条）」のです。

大きく制約されていても、公務員にも労働基本権の一部はありました。しかし、それを十分に活かしたり使ったりする不断の努力は不十分だったと思います。しかも、臨時教職員には、一般の公務員に認められている労働基本権の一部さえ利用することができませんでした。非常勤に至っては、地方公務員法3条の3（特別職）のため、労働基本権という概念すら存在しないとされてきました。いわば「無権利状態」とも言える状況です。

しかし、私たちの臨教運動は、そうした中でも、数々の成果を勝ち取ってきました。その原動力は、「働いている価値」と「処遇されている価値」との隔たりでした。「働いている価値に見合った尊厳を」ということを様々な側面から当局に突きつける運動の成果でした。

均等待遇を求めて

さて、教職員に対する「不均等でよい」の説明にはどのようなものがあるでしょうか。

1. 「同一労働ではない」のでしょうか。

学校では臨時教職員といえども学級担任や教科担任を持ち、成績を出し、指導要録を作成するという「行政権力の執行」にあたる仕事をしています。

2. 「責任の軽い仕事」なのでしょうか。

法令規則の上でも、臨時教職員は重い責任を負う必要がないなどの規定はありません。

3. 「採用試験に合格していない」から不均等が許されるのでしょうか。

選考は、免許を前提として、様々な能力を総合して、職務遂行能力の有無を判定するものです。そして、臨時教職員で着任している人は職務遂行能力が立証されている人です。

4. 「正式採用でないのだから格差があって当然」なのでしょうか。

「臨時」というのは「時に臨む」「ここ一番というときの頼れる助っ人」ですから、それにふさわしい待遇が必要です。「時間あたりの均等待遇」はごく控えめな要求でしょう。

5. 「正式採用までは我慢すべき」なのでしょうか。

これは「臨時教職員に対する差別と分断」であり、「すべての教職員の賃金水準の抑制」であり、「採用前の洗脳の一種」です。

立場や役割は違っていても、人としては同じように尊重されるべきだというのが均等待遇の要求です。納得のできない具体的な事実や取り組みの中で見えてきた前進の方向などを大いに交流しあいましょう。

「非常勤」について

国家公務員には一般職の非常勤が存在しますが、地方公務員はすべて特別職（嘱託）です。「特別職は労働者ではない」ということで、定期昇給、経験蓄積、研修権、生計費などの概念がことごとく無視されています。具体的な働き具合、生活実態、理不尽な思いなどを交流しあい、改善の糸口を見いだしていきましょう。

雇用継続の課題

また、臨時教職員の労働条件の問題とともに、年々深刻になる雇用情勢、退職者再任用制度、社会経験者の登用、定年延長の行方、非常勤職員の多用などとともに、任用継続の問題も労働条件の重要な関連として重視しています。

たたかいの方向

「労働基本権が返ってくる」という時代に、ほぼ無権利状態の中でもたたかっていた臨教運動が存在したことは重要です。「これっておかしいんじゃない?」「他の県ではどうなっているんだろう」という素朴な交流の中から、働く者の尊厳に関わる大きな課題が見えてくることを期待しています。

第3分科会 臨時教職員の仲間づくりと要求実現 サークル活動

文責：助言者 上村和範（愛知）

はじめに～第3・第4分科会のあり方について（合同分科会）

昨年の宮城集会のまとめについて、全国代表者会議において議論してきました。その中で、第3・第4分科会のあり方について、次のような課題が明らかになってきました。

第3分科会「教職員組合・市民団体」では、組合関係者の参加が増えてきたが臨時教員が少なく、その思いや要求をもとにした議論がむずかしい。

第3分科会では、採用や待遇、組織などさまざまな議論が行われ、何を柱に分科会をすすめていけばよいか、運営に悩むという声がある。

本来、第3・第4分科会は「仲間づくり」というテーマで、ひとつの分科会として始まったが、人数が多くなり分けることになった。原点に立ち返る議論が必要ではないか。

そこで、5月7日に名古屋市で開かれた全国代表者会議では、今回の全国集会では分科会の始まるの時間を、第3・第4分科会合同で行うことにしました。そこでは、それぞれの分科会が共通して課題とすることについて報告を行い、その後それぞれの分科会に分かれて議論を行うことにしたのです。

合同分科会では、以下の点について問題提起したいと思います。

昨年の宮城集会以後、大阪、広島、神奈川でブロック集会が開かれたが、それぞれ画期的な成功を収め、参加者数ばかりでなく、臨時教員の仲間づくりや立ち上がりにおいても注目される経験が交流された。2000年代は、各地の臨時教員サークルの活動が停滞し、全国集会の参加者も減少する傾向にあったが、この1年のブロック集会成功の背景にどのような変化が生まれているのか、その取り組みの教訓を明らかにしたい。

【分科会の基調報告】

しかし、臨時教員の仲間づくりは依然として容易ではない状況がある。かつて、教員免許を取得した学生がほぼすべて教員採用試験で合格となる時代において、学生運動を理由に就職差別されたり、臨時教員であっても不当に差別されたりする状況のもとで、各地のねばり強い活動の積み重ねの中で全国集会は発展してきた。

私たちの先輩は、高知のサークル活動や新潟の裁判闘争、三重の「考える会」結成と仲間の正規採用実現、埼玉や愛知の社会保険・雇用保険実現など、たたかいを高揚させ、臨時教員制度と教員採用制度の改善をすすめ、臨時教員の仲間づくりを広げてきた。各地で市民団体が生まれ、教職員組合が全国的に臨時教員の組織化に着手するようにもなった。その結果、1998年高知集会、1999年愛知集会、2000年京都集会では、過去最高の参加者と運動の質的な発展の到達を生み出してきた。

しかし、財界と政府の「構造改革」「市場原理の導入」がすすみ、労働者の不安定雇用、「非正規」化と、あらゆる分野において「自己責任」が押し付けられる情勢のもと、臨時教員の仲間づくりも新たな困難に直面することになった。全国集会の参加者は、2008年の大阪集会を除き減少した。臨時教員が急増し、その要求がいっそう切実になりながら、なぜ仲間とともにたたかおうとすることができないのか、私たちは臨時教員のリアルな現状をつかみ、その背景と打開の方向を明らかにしたい。

たたかいの出発点は、臨時教員自身の要求とその立ち上がりにある。この1年、各地で無数の臨時教員の立ち上がりと感動的なたたかいが展開されてきた。その一方で、願いを踏みにじられ、いのちさえ奪われるような犠牲を強いられ、くやしい思いをする臨時教員も無数にあった。

臨時教員はこの時代のもとで、自動的に要求を訴えたり立ちあがったりすることはできない。職場やサークル、組合の仲間が、ねばり強く臨時教員に寄り添い、その思いをじっくりと受けとめる機会を作らなくてはいけない。

それぞれの分科会において、1年間の経験を交流し学び合うとともに、この分科会自身が臨時教員の思いや要求を受けとめる場になることができるなら、私たちは大きな成果を持ち帰ることができるのではないか。全国集会では、制度改善や待遇改善、教育実践などについて学ぶことができる。しかし、結局のところ、臨時教員自身が要求を明らかにして、立ちあがる「仲間づくり」がすすまなければ、運動の前進を生み出すことはできない。分科会の意義と役割を踏まえ、討論を深めたいものである。

< 昨年の宮城集会では >
[参加者]
千葉 宮城 愛知 京都 香川 広島
山口 長野 静岡 兵庫 岐阜 青森
12府県34名 (青森集会 11府県 22名)

全国集会の分科会の中で、この分科会は活動の柱になる議論の場であると感じる。

それは、「一人ぼっちの臨時教員をつくらない」と、この制度が生み出す、人間らしく扱われない、バラバラにされた臨時教員たちが、互いに手をつなぐことがたたかいの出発点にあるからだ。

少ない人数と多くの困難な状況のもとでも、この分科会が実り多かつた理由は、午前3グループに分けて要求を語り、午後2グ

【分科会の基調報告】

ループでテーマ別に話し合い、まるでサークル活動を再現するような分科会運営ができたことにあるのではないか。

ひとりひとりの要求を出発点に

参加者は何度も要求を語り合った。

岐阜の内山さんは、「給料が少ない。正規教員より10万円も」。宮城のとりいさんは、「正規教員の半分しかもらえない」と生活の苦労を語った。愛知の大橋さんが、「今の僕は母を看取ることが一番の願い。そのために、おかしいけれど必死に貯金をしている」と話すと、「そのこと、とてもよく理解できる。私は12年、母を介護してきた」と共感の声が出た。

兵庫の石丸さんは、「自分の免許は「情報」であり、学校の仕事は山のように任せられるのに、採用試験の募集は0。長時間労働に追われ、たまに組合の集まりで飲むこともあるけれど、疲れ果てて、なにか活動する時間も気力もない」と話した。宮城の斉藤さんは、「非常勤講師は孤独なたたかいだと思っていた。」と話した。

宮城のおじまさんは、同じ学校で4年目の常勤。そのため、校内の仕事がどんどん増えて忙しい毎日。臨時教員は9年目となり、まわりの人たちが合格して、とり残されたような感じを抱く。採用数はきわめて少なく、今の学校は分校で、やがて廃校となること取りざたされ仕事を失うかもしれない。「今度の試験に受からなければ、この学校をやめてもらう」という校長の言葉に不安がつる。

仲間をつくるということは

午後は、「仲間づくり」「講座」のテーマに分かれて議論した。そのことで、今後の展望がいくらか、参加者の心に生まれたようだ。

議論の途中の全体会するとき、「サークルの仲間は増やさないといけないのですか。気心が知れた同じメンバーでやったほうが深まっていいじゃないですか？」と、話題を出してくれた参加者がいた。それから活発な議論が始まった。

「仲間を増やすことで、いろいろな考えにふれることができる。高めあうことができる。」

「仲間づくりは、教師にとって大切な力。学級づくりと同じではないか。」

「やっぱり、ひとりだとさみしい。そんな臨時教員を減らしたい。」

千葉の原田さんは、正規採用になって7年。「臨時教員でないのに、いつまで臨時教員サークルにかかわっているの？」という言葉が耳に入ることがあるという。原田さんは、「なぜだろう...」「私は、仲間って何かと考える。ひとりぼっちの臨時教員をつくらない、とか、一人の悩みもみんな考えようと言う。でも、その言葉がうわべだけでなく、本当に自分たちは仲間なんだろうかって...」「私は自分の思いをサークルの仲間に語って、一人ひとりを大切にしていきたい。」と語った。

それに対して、岐阜の内山さんは「あなた自身が、サークルの中でそのように大切にされてきたんですね。」と答えた。

< 愛知集会では >

宮城集会では参加者の3割が臨時教員だった。どの分科会でも、前年の青森集会にくらべ、臨時教員の思いが大切にされ要求が語られたという。しかし、青森の奥村さんが連絡会総会でも発言されたように、全国の臨時教員は膨大な規模で増え続けている。その、ひとりひとりの臨時教員は今、どんな思いで働いているのだろう。

今回の愛知集会では次のことを柱に分科会で議論したい。

【分科会の基調報告】

どのように臨時教員の思いや要求を受けとめることが大切か、ひとりひとりの自己紹介を通して考えたい。

この1年、各地の「仲間づくり」の経験を交流し、課題や教訓をともに考える。講座などの企画やサークル行事をどのように成功させ、仲間を増やし育てるか。職場や教職員組合、市民団体など、どのようにはたらきかけるか。

第3分科会 臨時教職員の仲間づくりと要求実現 教職員組合・市民団体の活動

文責：助言者 井上 泉（香川）

[宮城大会での第3分科会から]

12組織17名が参加、参加組織は以下の通り。

全教、広島、愛知、静岡、宮城、滋賀、埼玉、香川、神奈川、青森、大阪、愛知高等

はじめに

私たちは、今回の愛知集会から、臨時教職員の仲間づくりと要求実現を第3分科会として立ち上げ、一つをサークル活動。そして、もう一方を教職員組合・市民団体の活動という形で実施していきたいと考えました。

特に第3分科会の2であるこの分科会では、臨時教職員の方たちが「仲間づくりをしたい」「自分の要求を実現させていきたい」と感じたとき、教職員組合や市民団体がどのような実践ができるのか、またどのような運動を組織していけばよいのかについて考えていきます。

そのために、今回の分科会では、初めはサークル活動を行っている臨時教職員の方々とも交流を持ち、その声を聞いた上で、どのような実践ができるかについて考えていきたいと思っています。

1 大分問題以降の流れ

大分の採用試験での不正が明らかになって以降、全国的に教員採用試験の在り方を考えていく姿勢は各県に飛び火し、情報開示の流れは今や当たり前になってきました。

現在、全国的に求められていることは「公開できることは、全て公開させる」という姿勢です。

その中で、公開できるものとは、

- 1 試験問題、解答、
- 2 得点

【分科会の基調報告】

3 採点基準、選考基準

4 文書（保存しているもの）

などがありますが、合格・不合格に関わらず、全員に公開させていく必要があります。なかでも、面接のブラックボックスをどう開けていくかはとても重要となってきています。

2 私たちが、よりよい採用審査とはどのようなものかを提案する時期

私たちは、今後採用審査の在り方を考え、提案していく時期に入ったと考えられます。

一次試験免除については、各県により運動もかなり進んでいる県も出てきています。ただ、「一次試験とは何のためにあるのか」「本当に必要な採用審査とは何か」を考えていく必要があります。とくに、こちら側が、教員採用審査についてこのような内容がよいと提案できる程度までになる必要があります。

よりよい審査とはどんなものなのでしょう。採用審査の中身について考えていきましょう。

現在全国で実施されている一般教養・教職教養の試験は、教員になる上で本当に必要なものなのでしょうか。

子どもにどう対応し、どのように教えるのかを見る試験とは、本当に点数化できるものなのでしょうか。

現場での対応をどう評価するかであり、上司のみがそれを決定するのではなく、同僚からの評価が、選考の基準に入るべきではないのでしょうか。

面接試験だけで、それほどはっきりとするものなのでしょうか、最も大切なことは現場でどのような実践を行っているかが、決め手になるはずです。

ただ、これらのやり方をつきつめれば、インターン制のようになり、臨時教職員を認めることにもなりかねません。

私たちは、改善の提案を出すべきだし、各県で採用審査の検討委員会などを議会に提案すべき時になっているのではないのでしょうか。

3 非常勤の問題について

非常勤の配置は、本当に今の現状でよいのでしょうか。まず、配置されている人数はどうなのでしょう。

近年、教育界にも一般企業と同じように、不安定雇用の在り方が、次々と導入されています。職員室には、臨時教職員がいっぱいいます。中でも非常勤といわれる人たちが多数を占めてきています。困難で対応の難しい子どもたちに対して、非常勤を配置して乗り越えようとするやり方が横行しています。ただでさえ問題を抱えている子どもたちです。そんな難しい対応を非常勤の教職員にお願いし、正規の教職員でもたいへんな現状を臨時で対応するということがあってよいのでしょうか。

臨時教職員の雇用の在り方は、どうなのでしょう。22条の講師の雇い方は、本当に正しいのでしょうか。今や全国的に17条の講師の雇い方を実施しているのは、愛知・香川ぐらいで、ほとんどの県が22条での任用の仕方です。

現在の臨時教職員の仕事内容は、正規の教員とほとんど変わらなくなっており、本当なら正規で雇わなければならない人たちを、安価で数あわせのために調整しているだけです。

【分科会の基調報告】

特に非常勤の問題は、22条で任用されている臨時教職員よりもさらに待遇も悪く、中にはその仕事だけでは食べていけない人までいる状況です。

教育公務員は、アルバイトをしてはならないはずですが、もしアルバイトが可能であるならば立場は、教員でないはずですが。

本来正規職員の補充は、正規で行うべきものであり、学校支援員をはじめ様々な教員が職員室に存在していますが、今の状態は少ない予算で行おうとするからこういった事態を生んでいると考えられます。

臨時教職員や非常勤の現状を出しながら、「市民運動でどのようなことができるのか」「教職員組合は何をすべきなのか」考えていけるようにしましょう。

第4分科会 私学の講師問題

文責：助言者 大原文也（三重・聖母の家学園）

1. 近年の分科会での話し合いより

これまでの私学分科会では、次のような点について話し合いが行われてきました。

- 私学助成の貧困が教育条件を悪化させ臨時教職員を増加させる
- 教育に真に責任を負うためには、安定した身分が必要
- 教育と言う共同事業に全職員で取り組む
- 闘いが自分を変え、組合の闘いが学校を発展させる
- 学習に基づく団結が力関係を変える
- 教職員の総団結のため臨時教職員と本気で連帯する
- 良い教育が学校を発展させる
- 公教育は公費で（父母負担の軽減が私学を発展させる）
- 代替は正規採用で
- 臨時から正規は辞令の書き換えで

2. 厳しい条件での闘い～昨年の分科会より

裁判闘争の闘い

昨年の分科会では裁判闘争に関わる報告が3件ありました。

宮城県のOさん

「昭和60年から務めていた。20時間ほどあった持ち時間が10年前から減少し近年は2～4コマになった。調整弁として扱われていたことが裁判に踏み切った理由。23年間勤めてもらった謝金は58000円。組合に入っていなかったために個人で裁判の準備を進めてきた。労働法の勉強をして弁護士もやっと見つけた。たとえ2時間の授業数でも裁判費用をかけて勝ち取りたい。」

【分科会の基調報告】

青森の長内さん

「クラス担任のほかに部活動の顧問もしていた。ただ続けたかったことが裁判に踏み切った理由。正規採用には試験が無く、いわゆる辞令の切り替えだけ。勝訴を喜んでくれた家族や仲間の姿が嬉しかった。」

新潟の赤井さん・山田さん

「2004年に公立高校の退職校長が天下りで校長に就任。以来職場は一変。教職員に対する締め付け、管理体制が強化された。専任の持ち時間数を大幅に増やすことで12名という非常勤の大量雇い止めが発生した。25年間も務めてきたが、簡単に解雇された。」

日本における裁判の仕組みは、誰にでも広く開かれたものとは言えません。裁判費用が高額であり、しかも結審までには非常に長い時間を要します。裁判費用だけでなく原告となった人の生活をどのようにして守るのかなど課題は数多くあります。そうした課題を乗り越え、青森と新潟では勝利を勝ち取ることができました。

青森の長内さんは2011年1月27日の最高裁上告棄却によって職場復帰を勝ち取りました。新潟の赤井さん・山田さんは3年間の裁判闘争の結果、勝利判決を勝ち取りましたが学園側は控訴。闘いはまだ続いています。現時点ではそれぞれの進行状況や結果は違いますが、法的根拠とともに勤務実態から、解雇・雇い止めの不当性を司法に認めさせた画期的な判決と言えます。また、判決の中で臨時教員の雇用継続を期待することの合理性を認めていることも注目すべき点です。

公立学校での裁判闘争はあまり例がありませんが、私学分野でのこうした闘いによる成果、とりわけ今回の青森や新潟での裁判判例を広げることは、公私に関わらず臨時教員全体の雇用関係を改善することにつながるでしょう。

更にこれらの裁判闘争の経験から学ぶべきものは多くあると思います。新潟の赤井さんは「日本では裁判に対する印象が良くない。地域の中で裁判中であることが知られてしまうことが辛く、周りの目が気になることもある。」と語っています。裁判に向けての物理的な準備も相当な苦労があると思いますが、更に心情的な辛さも計り知れないものがあるでしょう。青森の長内さんが、「一番印象に残っているのは、2010年3月19日の仙台高裁において数多くの方が傍聴支援に駆けつけていただき、非常に大きな励みになった」(『せきばん』2011年3月より)と語っているように、裁判闘争において、仲間の支えは決して欠かすことができないと思います。

非常勤講師が抱える課題

公立私立に関わらず、複数校を掛け持ちしている非常勤講師は珍しくありません。ここで、そうした複数校を掛け持ちする臨時教員はどこに依拠すればいいのかという課題があります。特に公立と私立を掛け持っている場合はどちらの組合に依拠すればいいのか判断が難しくなる場合もあります。また、組合が存在しても、あからさまに『組合に入ると辞めてもらう』と管理職から言われるケースもあります。更に、非常勤講師の加盟を

【分科会の基調報告】

拒む組合も存在します。

昨年の分科会では、そうした非常勤講師が加盟できる新潟教育ユニオンの立ち上げを準備しているという報告がありました。各方面の協力も得つつ一定の準備が進んでいるそうです。

専任化

少数ながらも臨時教員が存在せず、一定の試用期間を経て専任になってゆく学校もあります。その専任が、いつの間にか営利主義の経営者と同じ立場になってしまう落とし穴もあるでしょう。座標軸を見失わないようにする必要があります。

3. 愛知集会では

今回の分科会では次のような点を討論の基軸としたいと思います。

臨時教員の悩み

分科会に参加する臨時教員の悩みなどを交流します。

それぞれの学校での環境は違って、真面目に働こうとする臨時教員が抱える悩みには共感しあえるものがあるでしょう。小さな悩みも遠慮せず語り合しましょう。

裁判闘争の教訓と今後の課題

裁判はあくまでも手段であって、目的ではありません。裁判にかかる費用や労力を考えるとできることなら避けて通りたいところです。青森、新潟での裁判の経験と教訓を学びつつ、今後の課題を考えます。

私たちが求めるものは

私たちはこの40年間、臨時教員問題を個人的な就職問題としてではなく、より良い教育の実現のためと位置付けて闘ってきました。だからこそ、教職員だけでなく保護者や一般の人たちまで広く共感を得て運動が広がり発展しました。私学分野において私たちが求めるものは何か、目の前の課題に翻弄されることなく、しっかりとした目標を持って闘いを構築する必要があります。それぞれの学校での闘いの経験を交流しながら今後の運動について話し合しましょう。

第5分科会 臨時教職員の生き方と実践

～ 楽しいコト語り合うこと忘れちゃいませんか？

聞きたい！語りたい！「子どもっていいな」「先生をやってよかった」

明日からの「元気」のために、温かい空間で穏やかな時間を… ～

文責：助言者 三上 泉（京都）

1. はじめに

怒涛のような忙しさに過ぎていった1学期。そして間髪いれずにやってくる採用試験。なかなか思うようにならない教育実践、時間がとれない採用試験の勉強。子どもとの関係、職場の人間関係、任用や待遇のこと…悩みのない人なんて一人もいません。みんな真面目だからこそ悩むのです。そして、「私にはこの仕事は向いていないのではないか？」「ちゃんとできない自分が悪い。」と、自分の力無さを責めてしまいがち…そんな思いを持って毎年、分科会のドアを開いて来られます。

いろいろ悩みはあるけれど、「子どもの輝く瞬間」「子どもに学んだ」「先生をされていてよかった、うれしかった」「自分もまんざらじゃないなと思う」「この仕事を続けていきたいと思う」ことなどが、次々と語られる中で、自分にはいい話など一つもないと感じていた人、悩んでいた人が、「あっ！そんなことでいいのなら、私にもこんなことがあった！」「そうだね。そういうことを大切にしていけばいいんだね。」と明るいトーンで、口を開いていきます。

そして、「霧が晴れていくように、自分の悩んでいたことが消えていった。」「自分のやってきたことは決して間違っていないと確信できた。」「こんなに温かくて穏やかな空間・時間は初めて！いっぱい元気をもらった。」というような感想をたくさん寄せていただけるのが、この分科会の特徴なのです。

2. みんなが「ひとりぼっち」になってしまう学校

その中で教育実践への要求は切実

いまの学校は、臨時、正規にかかわらず、すべての教職員のなかで、「ひとりぼっち」で悩んでいる人が増えています。

個人に責任が負わされ、ノルマを課せられる。職員室では、子どもの話や教材研究での相談の風景が減り、黙々とパソコンに向かっている。臨時教職員は次の任用や、採用試験で縛りをかけられて、自由にものが言えない。正規教職員も、初任研にはじまる官制の押し付け研修と、人事や評価をちらつかせた管理統制で、もの言えぬ教師にならざるを得ない。自由にものが言えて、みんなで実践を語り合い学び合う場がどんどん減ってきました。

学級経営がうまくいかないと、また、授業がちゃんと成立しないと「お前に力が無いからだ」と責め立てる「パワーハラスメント」も横行しています。一人で悩んでいるうちに、「私には力がない」「ぼくは教師に向いていないのでは」と思い始めてしまいます。夢と希望をもって採用された若い先生が1年たたない間に辞めるケースが全国で後を絶ちませ

【分科会の基調報告】

ん。若い先生だけでなく、ベテランの先生も、限界を感じて志半ばで退職してしまうことが増えてきました。

臨時教職員はさらに深刻です。学級がうまく行かずに途中で辞めたり休んだりした先生の代わりに、何の予備知識も経験もない臨時の先生がその学級に配置される。まさに教育困難の最前線にほうり込まれるのです。そこでうまくいくはずがないのに、自分を責めてしまう・・・「私には無理です。」と、翌年の任用継続を希望しない人や、「何年受けても採用試験に落ち、でも、『あなたは力があるから』と講師を頼まれる。ぼくはいったい何なのだろう。もう、採用試験は受けません。」と言う人など、せっかくめざし始めた仕事を辞めてしまう臨時の先生も少なくありません。

「いい実践がしたい」「子どもの心をつかみたい」「いい学校を作りたい」・・・だれもがそう思うのです。

臨時教職員として様々な要求がありますが、採用や待遇の要求よりも、「明日の授業をどうしよう！」「この子どもたちに何を語ってあげればいいか？」という教育実践の要求は切実なものがあるのではないのでしょうか。先ほども述べましたが、臨時も正規も、「いい実践がしたい」「子どもたちをよくしたい」「いい教師になりたい」という思いを強く持っています。みんな真面目に教育に携わろうと頑張っているからこそ、自分一人で背負い、悩み続けるのです。このニーズに応える分科会となるよう、参加者のみなさんで大いに語り合いましょう。

3. 「採用や待遇の制度改善」と「教育実践での共同」は、運動の『車の両輪』

『教育に臨時はない！』を合言葉に、この集會に集まった仲間が力を合わせて問題を解決していくために、「教員採用や任用・待遇の制度の問題点を明らかにして、すべての教職員や父母が共同して改善の取り組みを進める」ということはもちろん大切ですが、もう一つ大切だと思うことは、「臨時であれ、正規であれ、同じ教育（学校）をつくるかけがえのない仲間として、実践を共同して進める」ということです。

多くの職場で、臨時教職員に対して「短期間だから」とかいろんな理由で、深い教育論議をしなかったり、組合教研や教育講座や学習会・サークルなどに誘う対象者から知らず知らずのうちにはずしてしまったりしていないのでしょうか？教育実践では正規も臨時も対等・平等なはずですが。一緒に実践するかけがえのない仲間として付き合っていくことで、その理不尽な待遇にも親身になって考えるようになるし、「こんないい先生をぜひ採用してほしい」という職場や父母・地域の運動も生まれてくるのではないのでしょうか。ともに力を合わせていい教育を作っていくことと、臨時教職員の制度改善の運動は『車の両輪』だと考えます。それが、本集會にこの分科会があることの意義ではないのでしょうか。

どんなに任用期間が短くても、子どもの心に残る言葉や体験を与えてくれる先生もいますし、限られた授業の中でも子どもがキラリと光り輝く瞬間があります。子どもにとっては、みんなただ「先生」なのです。臨時教職員だから特殊な実践になるということではないと思います。臨時教職員であっても、たとえ任用期間が短くても、堂々と胸を張って実践しようじゃありませんか。そのためにも、大いに教育実践を語り合い、学び合い、確かめ合いましょう。

悩みや苦しみは臨時にも正規にもありますが、それでも教育実践は楽しいのです！「子

【分科会の基調報告】

どもってすごいな。素敵だな」「先生をやってよかった」と感じる瞬間が必ずあるのです！だからつらくてもやめられない仕事だと感じます。ですから、「こんな楽しい仕事なんだ！」という思いを共有できる、前向きな温かい時間をこの分科会で作り、共有し、明日からのエネルギーをもらいましょう。

この分科会の交流を力に、「あなたがその学校にいること、あなたがその学校で実践していること自体に大きな意味があるんだよ。」「臨時であってもあなたがここで仕事をしていることは本当に値打ちがあるんだよ。」と、全国のすべての学校で、元気が出てくるような言葉がかけられるよう、臨時、正規、すべての教職員で教育を語る輪を広げていただければありがたいです。

4. 分科会の運営方針（昨年度までの分科会の成果をもとに）

全員の発言を保障しましょう。

レポーターに敬意を表して、レポートをしっかりと論議しましょう。

「子どもっていいな」と思ったことを出し合いましょう。

子どもとのかかわりで「先生をやってよかった」と感じたことを出し合いましょう。

みんなが気持ちよくなる分科会にしましょう。

「明日からがんばろう」という元気がもらえる分科会にしましょう。

（カット 略）