長崎高教組新聞

発行
〒850-0013 長崎市中川2丁目2番5号
長崎高教組会館
長崎県高等学校教職員組合
☎ (095)-827-5882
FAX (095)-826-2976
編集責任者 小田 誠
購読料一部10円
組合員は組合費に含む
メールアドレス
naga-kks@fsinet.or.jp

新年早々、声かけ、対話にとりくむ酉

今年の干支の丁（ひのと）酉（えと）を文字の意味から考える

今年は、十二支でいうと酉(とり)年ですが、干支では丁酉(ひのととり、ていゆう)の年となります。

丁は、草木の形が充実した状態を表しています。伸び盛りです。一方、酉は草木の果実が成熟しきった状態を表しています。丁は充実した伸び盛り、酉はこれ以上成長しない状態です。矛盾する一年を想起させます。

具体的に、現状に照らし合わせて考えてみます。安倍政権のアベノミクスは実質上失敗しているにもかかわらず、中国経済の持ち直しとトランプ効果で責任を追及されることなく、年始めの大発会での4年ぶりの株価上昇などラッキーが続いているといえます。そして、経済優先を打ち出し、さらには憲法改正まですすめようとしています。丁が意味する、伸び盛りの状態と言えるのではないでしょうか。ところが酉はもう完熟した状態です。だから、頭ではもっと前に進みたくても、体がついていかないということが起こるのではないかと思います。

決して、不幸な未来を求めているわけではありませんが、丁と酉の矛盾がどのような形で現れてくるのか、大いに関心があります。ただし、ただ待つのではなく、主権者として、また子どもの未来に責任を持つ教職員としてやるべきことがあるのではないでしょうか。

【干支（えと）の豆知識】

十干十二支（じっかんじゅうにし）、略して干支（かんし）、日本では「えと」は、古代中国最古の殷（いん）王朝で成立し、前3世紀の前漢王朝時代に年暦に用いられました。日本には6世紀ごろ、朝鮮半島の百済（くだら）から移入されました。

十干の「干」は木の幹が語源といわれ、十干は甲(こう)・乙(おつ)・丙(へい)・丁(てい)・戊(ぼ)・己(き)・庚(こう)・辛(しん)・壬(じん)・癸(き)の漢字で表します。これに五行(ごぎょう)の木(き)・火(ひ)・土(つち)・金(か)・水(みず)を結びつけ、さらにそれぞれ兄(え)（陽）と弟(と)（陰）を配し、甲(木の兄＝きのえ)・乙(木の弟＝きのと)・丙(ひのえ)・丁(ひのと)・戊(つちのえ)・己(つちのと)・庚(かのえ)・辛(かのと)・壬(みずのえ)・癸(みずのと)とよびます。

十二支の「支」は木の枝をあらわし、十二支は子(ね、シ)・丑(うし、チュウ)・寅(とら、イン)・卯(う、ボウ)・辰(たつ、シン)・巳(み、シ)・午(うま、ゴ)・未(ひつじ、ビ)・申(さる、シン)・酉(とり、ユウ)・戌(いぬ、ジュツ)・亥(い、ガイ)と動物の名称でよびます。

十干と十二支を組み合わせて、甲子(きのえね)→乙丑(きのとうし)→丙寅(ひのえとら)→丁卯(ひのとう)と順に進み、壬戌(みずのえいぬ)→癸亥(みずのとい)で一巡して、60種類の組合せができ、最初の甲子にもどります。これを「六十干支(かんし)」または「十干十二支」または単に「干支(えと)」といいます。

「長崎高教組組織建設3か年（2015～2017）計画完成年度に向けて

「3か年計画」の2年目は、4月から16人の新しい仲間を迎え、また12月の「ゆいまーる長崎高教組」「全教『未来プロジェクト』ゆいまーる」に長崎高教組8人衆の参加を実現することができ、明るい光が未来に導いています。

現勢を回復し1割の純増、専従二人体制、青年部の再建、障害児学校での組合員拡大、全教総合共1000人達成など「3か年計画」の具体的な目標の達成は容易ではありません。しかし、労働組合の存在意義と「3か年計画」の意義をすべての組合員で確認し、人と人の「つながり」を大切にし、すべての組合員で「声かけ」と「対話」をすすめ、総当たりを確実に行うことで前進していくという手応えを感じています。

年度末から年度初めの組織拡大・強化のとりくみの重要性をすべての組合員で確認、共有するために、1月28日の中央委員会にすべての分会からの参加、特に若手教職員の参加を実現し、論議を尽くしましょう。

「組合は　であい　ふれあい　たかめあい」
「集まれば元気　語りあえば勇気」
「明るく　気軽に　そして気長に」
を合い言葉に、組織の拡大・強化に努めてまいりましょう。

長崎高教組　執行委員長　小田　誠

平和に生きる未来のため、子どもたちの権利としての教育を力をあわせてめざしましょう

全日本教職員組合（全教）
中央執行委員長
蟹澤昭三

新年、あけましておめでとうございます

日本国憲法が施行されて70年、教育基本法が制定されて70年になる今年、学校現場で働く教職員だからこそ、あらためて「人格の完成」とは何をめざすのか、そのために私たちがすすめるべき教育実践は何なのかを、お互いに交流し、積み上げていきたいと思います。

いま世界では、貧困と格差を拡大し続けてきたグローバリズムが、民衆からの大きな反撃に直面しています。

この問題に関連して、国連は、2030年に向けての目標を採択しています。その第1は「あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わせる」ことで、教育については「すべての子どもが、適切かつ効果的な学習成果をもたらす、無償かつ公正で質の高い初等教育及び中等教育を修了」できることを掲げています。

教育の果たすべき役割は、文化の発展に寄与し歴史を前にすすめると同時に、次世代の格差を縮小し、真に平和で自由な社会をつくっていくことにこそあると思います。国や企業にとって役に立つかどうかという新自由主義的なものさしを教育の場に持ち込むだけでは、子どもたちは押し潰されてしまいます。

いま必要なのは、子どもたちが、お金の心配なしに学べること、教職員がゆとりと創意を持って一人ひとりの子どもたちの成長に寄り添った教育実践にとりくむための条件整備です。そのための政治の転換と国民的合意を広げるとりくみを、みなさんとともにすすめていきたいと思います。

見て、聞いて、学んで、つながった

12月24・25日、沖縄で開催された「全教『未来プロジェクト』ゆいま～る」に、日本全国から約１１００人がつどいました。

それに先がけ23・24日は「ゆいまーる長崎高教組」を実施しました。青年を中心に参加を募り、20代3人、30代2人、40代3人の組合員と二家族４人を加えて12人が参加しました。

長崎空港と福岡空港から、23日の午後、那覇空港に12人が集合しました。那覇市内に移動し、二つのグループに分かれて、沖縄戦や沖縄文化の学習を深めました。

夜は、長崎高教組の交流会を行い、沖縄料理を楽しみ、沖縄への思い、「ゆいまーる」への思いを交流しました。

24日の昼、那覇空港から、「全教『未来プロジェクト』ゆいまーる」会場の名護市恩納村のリザンシーパークホテル谷茶ベイに移動しました。全体会は、ロックエイサーのオープニング、稲嶺進名護市長の来賓あいさつ、ドキュメンタリー映画「標的の村」や「戦場の止（とうどう）み」の三上智恵監督の学習講演と青年教職員とのパネルディスカッションなどで、沖縄の過去から現在をしっかりと学び、大いに考えさせられました。

夕食交流会では人数の多さに圧倒されながら、各ブロックの青年の元気に勇気をもらいました。また、全国の仲間との嬉しい再会もあり、大いに喜びあい盛り上がる場面もありました。

25日のフィールドワークでは、それぞれのコースに分かれ、沖縄県に数多く点在する米軍基地の見学、太平洋戦争時の戦跡めぐりなど、実際に見ることで学びを深めました。

参加者はそれぞれの思いを持ちました。感想文集を作成し、3月5日の午前中に「ゆいまーる環流集会」と「しゃべり場」を実施予定です。「ゆいまーる」で学んだことを、みんなで共有しましょう。

女性部県教委交渉

ハラスメントについて現場の声を伝え、女性が働きやすい職場実現を迫る

高教組は12月27日、女性部の県教育委員会交渉を行いました。交渉には高教組から女性部5人・本部3人の8人が、県教委から栗原課長・鶴田人事管理監他6人が参加しました。

中心課題のハラスメントについての交渉の概要はつぎのとおりです。

○ハラスメントの実態についての認識

組：ハラスメントの状況をどのように把握しているか。

県：各学校にハラスメント相談員を置き、相談があり、校長に上がってきて、県に報告が来るようにしている。また、教育センターなどの関係機関にも相談が出来るようにしている。今年度は、県教委へ1件、教育センターに4件相談がきている。

組：県教委として、ハラスメント事例がこの5件だけと考えているのか。

県：県教委まで報告されていない事例がある程度あるだろうと思っている。

組：職員会議の場で、名指しで、管理職が威圧的な言動で戒める場面に遭遇したことがある。それをおかしいと思わない職員が多くいて、言われる方に非があると考える職員もいるし、傍観している職員も多い。学校の教職員の中に、いじめの構図がある。相談員がいるが、みじめになるので、相談しないのが現状ではないか。また、「何で教員しているんだ」という発言や特定の教職員に対して集中攻撃をしているのを見たこともある。

組：ハラスメントを主要因として休職になった教職員が何人いるのか把握しているか。

県：休職に関して診断書が提出されるが、そのきっかけまでは把握していない。確定ではないが、ハラスメントがきっかけと考えられるかもしれませんと報告が上がってくることはあるが、なかなか確認できない。

○マタニティハラスメント

組：子どもを産み、育てるというのがしにくい状況はないか。

県：もしかしたら、管理職や周囲の言動で傷ついている人もいるかもしれない。事例があればすぐに伝えてほしい。

組：妊娠、出産で約2年間空白ができる。職場復帰後も以前と同じようには働けない。離島部では若い教員が多く、子育て中であれ、同じように働くべきという雰囲気があり、同じように働けない特に女性教員に対し使えない人間という見方をされることがある。

県：家族の状況等でそれぞれの職員が置かれている立場が違う。その中で、お互い助け合ってやっていこうということを言い続けないと気付かないことも出て来る。

ワークライフバランスも月や年を単位としたものもあるし、人生を単位としたものもある。子育てに一生懸命にならなければいけない時期もある。それは持ち回りという意識を学校の中に醸成していかなければならないと考えている。

○ハラスメント防止の具体策

組：確定交渉でも「ハラスメント防止のため、必要な措置を検討する」と回答しているが、具体的な防止策は出来ているか。

県：管理職の意識改革が必要と考え、校長会等で研修を重ねている。

組：現場にきちんと浸透させるためには、研修で良しとせず、ポスターやハラスメント言動の掲示、アンケートの実施など考えるべきではないか。

県：県教委が一律のとりくみを指示するのが適切かどうか。とにかく管理職の意識を変えることが大切と考えている。

組：ハラスメントは個人の意識の問題だけでなく、ハラスメントを引き起こす要因があるとは考えていないか。

県：心に余裕がないというか、多忙感は強くなっている。

組：忙しい職場で、妊娠や出産、育児などで十全に働けない状況になったとき、周りの人がイライラしている。仕事がまわって来るのでイライラしている。他の人が言わないことを自分が言ってやるという正義感で発言し、ひどいことを言っているという感覚がない人がいる。

県：休まないと効率は上がらない。思い切って休ませる必要がある。

組：ハラスメントの主要因は、個人の資質より、多忙と人不足。根本的にこれを改善すべき。

実習教員部県教委交渉

12月27日、高教組は2年に1度の実習教員部県教委交渉を行いました。交渉には、高教組から浦本実習教員部長を初めとする8人（実習教員6人・本部2人）が、県教委から栗原教職員課長・鶴田人事管理監他6人が出席しました。

交渉の冒頭で高教組は、100人を超える実習教員から集約された個人署名（一人一枚）を栗原課長に手渡しました（写真）。要求書の主な項目は、「2級格付けの改善」「職名の改善」「免許取得に必要な『職業指導』等の講座開設」等でしたが、県教委が示した回答は、前進につながらない内容だったので、実習教員の生活状況や学校現場での立場を説明しながら改善を求めました。

約50分におよんだ交渉では、主に「2級格付けの改善」に時間を使いました。1級給与表では生活が苦しいこと、現場では教諭と実習教員が協同で授業にあたっていて生徒の授業理解を高めているにもかかわらず給与の差が大きすぎること、他県では平均的に40歳で2級格付けが実現されていることなどが実習教員自身の口から訴えられました。これに対して県教委は、「他県と比べて水準が低いことは認める」としながらも、4年前に昇任試験の受験開始年齢を引き下げていること、県が財政的に厳しいこと、教諭と実習教員の職務は本来異なっていること、他県では昇任試験で全員合格になっていない県もあることなどを理由として開始年齢の引き下げを認めず、さらには「生涯賃金も考慮する必要がある」と、これまであまり出されたことのない理由まで挙げました。

高教組は、「他県と比べて水準が低いことを認めるのならば、なぜ改善しようとする姿勢を見せないのか。これでは交渉する意味がない」と追及しましたが、「交渉したからハイ引き下げ、ということにはならない。要求は継続してほしい。タイミングが合えば引き下げられることもある」との回答にとどまりました。

「職名改善」については、「○○さん」と呼ばれるため軽んじている生徒もいる、と改善の必要性を訴えましたが、「法令で決まっていることなので職名の変更はしないが、校内では配慮するよう学校長に指導する」との回答にとどまりました。また、「講座開設」については、「講座を担当する教官がいるかどうか大学側の問題もある」などとして、「開催の予定なし」の回答でした。

本部に戻っての締めくくりの会議では、「課長に言われなくとも継続して要求していくこと」などを確認しましたが、2年に1度の交渉だけでは改善させることも厳しいと言わざるを得ません。仲間を増やして、学校現場からの声をもっと大きくしていく必要があります。

（文責：鍛治）