

特別決議

高教組が紡いできた労働運動の種火を新たな大きな炎にするために

～現場の思いを束ね、子どもたちを守る～

1971年、残業手当は支給せず、基本給の4%に相当する教職調整額を支給する「国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」、いわゆる「給特法」が成立しました。50年以上の歳月が経った2024年5月13日、中教審が示した「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」の「審議のまとめ」では、子どもたちの抱える課題は「複雑化・困難化」し、保護者や地域からの期待により学校や教師の負担は増大した、と教職員の長時間過密労働の原因を保護者と地域に転嫁し、教職調整額の率を「少なくとも10%以上とすることが必要」とすることで教育行政の果たすべき責任から逃れようとしています。

教職調整額は残業手当の見返りではなく、教員の専門性、特殊性に対する職務給としての側面があります。その増額には長時間労働抑制の効果はなく、むしろ、現在の長時間労働の容認にとどまらず、いっそう深刻化させるおそれがあります。一方、「時間外在校等時間が月80時間超の教師をゼロにする」「将来的には、教師の平均の時間外在校等時間が月20時間程度に」と、在校等時間の計測を厳格に求めています。それならば「在校等時間」全体および「持ち帰り仕事」を労働時間であると規定し、使用者による労働時間管理の責任を明確にすること、そして業務の精選や効率化では到底この長時間過密労働の解消には至らない現状を直視すべきです。このような案では、「我が国の未来を左右しかねない危機的状況にある」教職員を取り巻く社会環境、労働環境を改善することができるはずがありません。

この50年の間に、日本社会は大きく変貌を遂げました。労働運動に目を向ければ、日本経済が安定成長期に入った1970年代以降、近年では、非正規労働者の増加、数十年にわたって一向に上がらない賃金水準など労働環境は悪化の一途を辿っていると言っても過言ではありません。教育現場では、数十年間にわたって定数改善計画は作られず、正規採用ではなく臨時・非常勤としての採用を強いられ、さらには国連「子どもの権利委員会」からの度重なる競争主義的な教育政策への是正勧告にも応えようとせぬまま、結果、学校現場では多くの同志たちが疲弊し、教職を離れていきました。「ブラック」と言われる今の教育現場では、そして文科省や県教委の示す教育にお金をかけないその場しのぎの策では教員を志す新たな同志の「心」に、希望に満ちて働く未来という「光」を届けることはできません。

しかし、新たな局面を迎えつつあることも事実です。春闘では、全労連を中心に「たたかう労働組合のバージョンアップ」を掛け声として交渉に臨んだ結果、大企業を中心に多くの企業で満額回答、あるいはそれ以上の回答を勝ち取りました。一方では、組合のない中小企業では全く賃上げが起らないという事実もあります。その過程では、生活に根ざした要求や、職場の様々な問題に寄り添い労働者たちの思いを束ね、ストライキを構え奮闘する組合の姿が見られました。労働運動の「炎」は確かに全盛期よりも小さくなったかもしれませんが、しかし、消えたわけではないのです。そして、私たち高教組も、教職員・生徒たちが安心して生活が送れるよう、戦い続けなければなりません。再び労働運動の「炎」が燃え盛り、教職員たちにも波及した時、この高教組がその中心になくってはならないのです。

今年11月22日には、「八鹿高校事件」から節目の50年を迎えます。私たちは当時の八鹿の教職員が、生徒一人ひとりを個人として尊重し、民主的な教育を育ててきたことが事件の解決へと繋がってきたと学んできました。数多くの先輩方が戦い、残してくださったこの高教組の歴史を守り、さらに10年後、20年後を紡いでいけるよう私たちは今後も共に支え合い学び合い、進んでいく所存です。

2024年5月25日
兵庫県高等学校教職員組合
第108回定期大会