

横校労

2021年4・5月号

No. 528

横浜学校労働者組合

横浜市神奈川区西神奈川 1-3-6 コーポフジ 411
TEL 045-321-0512 ・ FAX 045-313-0031
郵便振替 00240-0-49078 印刷所 (有)ワコー TEL 045-370-3394

E-mail: union@yokokourou.jp
http://yokokourou.jp

隔月発行 1部 200円 年間 手渡し 1,200円 ・ 郵送 1,800円

目次

初任教諭を追い詰め免職にした 横浜市教委を糾弾する！ …… 平川 正浩	2
第70回横校労定期大会実施!! …… 中島 佳菜	3
「令和の学びのスタンダード」って何？ GIGAスクール構想の現実 …… 高野 猛	4
「私、措置要求しました。」完結編 ～部分休業特勤控除措置要求～ …… 名児耶 理	5
新組合員加入の言葉 日録 私のコーヒー日記 …… 田村 英紀	6
カンパの添え文 「老いかけてヨコハマ」 …… 岡 健朗	7
3・11とアート 第13回「唇は蕾」 …… 山内 若菜	8

学校の風景

学校に合わない勤務評価 風通しが悪くなった

①業務実績評価（ボーナスでの評価）期末手当と勤
勉手当を合算したものがボーナス。職場の二割の職
員に勤務手当が一割加算される（A評価↓期末手当
+勤勉基礎額×1.1倍）。A評価の場合は、支給
前に管理職より「業務実績評価A」の旨を口頭で伝
えられる。言わない職員はB評価ということにな
る。どんな職員がAになるのか？A、C評価に該当
する事例は載っているが、基準ははっきりせず恣意
的に評価することが可能となる。

②人事評価制度（自己観察書）…、教員一人ひと

りの能力と業務等を適正に評価することにより、意
欲向上と人材育成、能力開発を図ります」と目的が
載っているが、自己観察書に関する教員や現場管理
職の労力が、意欲向上、能力開発等になっていると
は思えない。五月から入力を始める自己観察書の評
価は面談等を経て二月に開示される。評価はS、A
、Dで翌年度以降の給料表の号給に影響する。Bが
標準でS、Aならスピードアップとなる。管理職が
教員の何をどこまで見ているのかには疑問があるし、
教育の成果はすぐに表れるものではないことは言う
までもない。苦情申出期間があることを告げない管
理職がいる。

ボーナスのA評価を校長から言われたり、人事評
価でSやAがついたり、主幹にしてもらったり（別
給料表になり収入増）したら、必要な進言をするの
だろうか。現場の声は届かず、分断、疲弊していな
いだろうか。茶坊主が増えはしないか。忖度も気に
なる。評価事態を批判している

のではない。適材適所の人事を
行うためには必要となる場合も
あるだろう。問題は、曖昧で恣
意的な評価に陥る可能性がある
のに、昇進や昇給に影響もあり、
現場の風通しを悪くする危険性
があることだ。現在の制度は廃
止すべきだ：

提言① 管理職を教員が評価す
る制度も必要だ。管理職に問題
がある場合、学校は停滞し、教
員のやる気も低下する。結局、
生徒や市民にもマイナスとなる。
提言② 公正性、客観性がある
ならばSやA評価の人を公表す
べきだ。その人たちを見本にし
て頑張りたいと思います！



— タブレットも良いけど…巣箱や案山子など…自然からも学びたい！ —

初任教諭を追い詰め免職にした横浜市教委を糾弾する！

横校労、市教委の採用責任を追及へ！

自主退職を迫る
管理職と横浜市教委

初任者としてそれぞれの配置校に赴任する教諭は条件付き採用となります。これは、地方公務員法第22条で、〈職員〉の採用は、すべて条件付きのものとし六月を勤務したのち正式採用になるが、教員はその条件付き採用の期間が一年に延長〉されたことにより、従って、三月末に条件付き採用が解除され本採用となります。

昨年度末、横校労に初任者から、「北部学校教育事務所に呼び出され自主退職を迫られている」「辞めないと記者会見になるかもしれない」と校長に言われたなどの相談が複数寄せられました。これらで、様々な事由で退職された初任者の例は聞いたことがありますが、本人が教員の継続を望んでいるにも関わらず、初任者が免職になるといふこれまで聞いたことのない事態が起きています。

免職理由の希薄さと
当該校長、市教委の責任転嫁

免職になった初任者（条件付き採用者）への理由説明書には次のような内容が記載されていました。

・教科担任の時間を間違える、学年研の内容を忘れる、児童のテスト等を誤って破棄しようとした。

・配慮を要する児童への対応において、問題発生時の原因を把握できない、思い込みや決めつけで対応するという状況が続き保護者からの苦情が相次いだ。管理職や周りの教諭の指導や助言に対する反発が見られ、指導する教職員を疲弊させた。

・面接カードや自己申告書に記載した職歴が実際の職歴と異なっていたことに対する深い反省がない。などとしています。

これら一つ一つに対する事実確認がまず必要ですが、そもそも右のことを完璧にこなせる初任教諭がいるのでしょうか。経験を重ねた教員でも難しい場面は日々あります。まして、管理職や初任者指導の教員が存在するのですから、右の事を失点としてあげるのであれば、**管理職や指導教諭の責任も大いに問われるべきではないでしょうか。**百歩ゆずって、すべてが事実だったとして、初任者で初めて担任を持って、教科担任、学年研などを間違えたりすることは免職

の理由になるのでしょうか。誤って破棄しようとした（破棄はしていない）ことも同様にヒヤリとした出来事ではありませんが、理由になるのでしょうか。配慮を要する児童の対応の原因を把握し、保護者からの苦情を始めから上手くできる教員などいるのでしょうか。様々な経験を何度も繰り返しながら、教員は周りに支えられ成長し教員としての「術」を身につけていくのであって、その教師としての学びや成長をサポートするの

の理由になるのでしょうか。誤って破棄しようとした（破棄はしていない）ことも同様にヒヤリとした出来事ではあります

から、初任者を指導する立場の管理職なのではないでしょうか。初任者の指導に疲弊しているのだとしたら、その管理職こそ管理能力、指導力の欠如を露呈している以外のなにもありません。また、職歴の誤記載については、多くの職歴があるために一部を抜かして記載し、その後自己申告し訂正したものを提出し市教

師としての学びや成長をサポートするの
が、初任者を指導する立場の管理職なのではないでしょうか。
初任者の指導に疲弊しているのだとしたら、その管理職こそ管理能力、指導力の欠如を露呈している以外のなにもありません。また、職歴の誤記載については、多くの職歴があるために一部を抜かして記載し、その後自己申告し訂正したものを提出し市教

委は受理しているのです。

北部学校教育事務所は「確認する」として、この初任者の方を四回も呼び出しています。市教委から指導主事など三名、記録係の職員一名、そして校長が同席し質問をし、**自主退職の書類にサインするように迫ったのです。**この初任者の方の心理状況はいかばかりであったか想像に難くありません。

横校労は追及する

横校労は横浜市教委の採用責任を追及します。採用責任とは、「賃金を支払う責任」「人を雇い続ける責任」「職場環境を整える責

任」を言います。横浜市教委は、一体この責任の何を果たしたというのでしょうか。一方、校長は初任教諭をサポートし育てるという職務を放棄したと言わざるを得ず、その指導力にも疑問を持たざるを得ません。初任者が指導者を疲弊させたことの責任を免職でとらされるのが許されて良いはずがありません。

横校労は、今回提出の「申し入れ」を皮切りに、横浜市教委の採用責任、当該校長の「指導」を含め、免職に至った責任の追及を強く押し進めていきたいと思えます。
（執行委員長 平川 正浩）

横浜市教育委員会
鯉淵 信也 教育長

2021年4月15日
横浜学校労働者組合
執行委員長 平川 正浩

申し入れ

地方公務員法22条に基づく条件付き採用者（いわゆる新採用者）の免職について以下の点について申し入れを行います。2週間以内の誠意ある回答を求めます。

- 1 条件付き採用者が地公法22条に基づき正式採用されず、3月31日付で免職される場合の手順を明らかにされたい。また、免職を決定する審査会の名称とその審査会の開催日程について明らかにされたい。
- 2 当該校長による教育委員会への条件付き採用者の報告書は免職の根拠になっているのか明らかにされたい。また、その報告書の形式を明らかにされたい。
- 3 条件付き採用者に対する教育委員会の「聞き取り」は、その者を免職する手順として行われているのか明らかにされたい。また、「聞き取り」の対象となる条件付き採用者を選ぶ基準を明らかにされたい。
- 4 条件付き採用者に対するこのような「聞き取り」は、何件行われているのか。過去5年間の人数を各年毎に明らかにされたい。
- 5 本採用されず免職となった条件付き採用者の過去5年間の人数を各年毎に明らかにされたい。

第七〇回定期大会実施!!

現場のことなら横校労!

四月四日(日)に横浜市健康福祉センターにて、第七〇回定期大会が行われた。昨年度の運動総括、今年度の方針について活発な議論が交わされた。



四月四日(日)に横浜市健康福祉センターにて、第七〇回定期大会が行われた。昨年度の運動総括、今年度の方針について活発な議論が交わされた。

申し入れを行い、「臨時休校に伴う育児、介護に関わる職員の介護休暇や職免の適応、教育課程の柔軟な実施、消毒作業に対する非常勤職員の配置、在宅勤務を認めること、全教職員のPCR検査実施、感染した職員の労災適応」等を要望した。これらの多くは後に実施されたが、引き続き、現場の実態、要求に基づく市当局への更なる追求が必要である。

【学校での働き方を改善していく取組】

「現場のことなら横校労!」の方針のもと、各職場において、働き方についての問題点を把握し、あるいは、相談を受け、具体的な取り組みを行ってきた。管理職のパワハラ問題や子育て世代の働き方についての校長交渉等の取組みを行い、昨年度は、五名の新組合員が加入した。

十一月には、「跳ね返せ 変形時間労働制」集会を開催し、嶋崎量弁護士より変形時間労働制の問題点、教員の働き方の視点、労働時間の捉え方等の話をお聞きし、理解を深めた。今年度から他府県で導入される「一

年単位の変形労働時間制」の問題点を各職場で明らかにし、市条例制定阻止、各職場への導入阻止を進めていく。

「人事評価制度」の問題点を明らかにし、人事評価制度が持つ構造的な矛盾と、管理職による恣意的運用の批判を行っている。管理職によるパワハラ、マタハラ、セクハラなど一切のハラスメント攻撃を日常的に注視し、それらの人権侵害を断固として許さない闘いを行う。

「育短」「時短」制度取得者に対する評価規程が存在しない問題、後補充教員が校務分掌を引き継がない問題などを引き続き追及し、制度利用者が不当な扱いを受ける事がないように闘いを進める。

【教育内容批判への取組】

昨夏の中学校教科書の採択において、育鵬社版歴史、公民教科書採択阻止に向けた取り組みが実を結び、採択阻止につながることができた。また、今年度から実施されるGIGAスクール構想については、単なる端末の配付ではなく、経産省によるIT企業の利益誘導、教員の多忙化の促進、教育内容の統制など多くの問題をはらむものであるとして、様々な問題点を研究し追及していく。

スローガン2021

○現場の諸問題への即応体制をつくり、労使関係を軸に問題解決を図ろう!

○学校労働者の働き方を日常的に見直し、給特法体制を批判、働き方改革の名のもとに進む労働条件悪化を許さず、労基法にかなった職場をつくらう!

○パワハラ、労働強化を強いる管理職、中間管理職の主幹教諭を真正面から批判し、風通しの良い職場をつくらう!

○現場のことなら横校労!勤務

時間のことなら横校労!困った管理職には横校労!パワハラ・セクハラ対策なら横校労! 出産・育児の権利は横校労! を現場に定着させる運動を進めよう!

○若手教員の悩みを積極的に受け止め、その解決を図る組織をめざそう!

○福島第一原発事故の風化を許さず、様々な汚染の実態を明らかにし、再稼働を阻止し、全原発廃炉を目指そう!

(中島 佳菜)

2021年度

横校労執行委員体制

執行委員長	平川 正浩
執行副委員長	山本 理
執行副委員長	中島 佳菜
書記長	名児耶 理
書記次長	朝野 公平
書記次長	高野 猛
財政部長	平川 正浩 (兼任)
環境調査部長	岡 健朗
情宣部長	河野 靖司
小学校部部長	中島 佳菜 (兼任)
中学校部部長	高野 猛 (兼任)
特別支援学校部部長	河野 靖司 (兼任)

「令和の学びのスタンダード」って何？

「GIGAスクール構想の現実問題2」

学校現場で担当してはいけない分掌は情報担当か？

二〇二一年度四月から分掌が情報公開・電算処理部門の長になりました。二〇二〇年度に異動かつ、別の分掌だったので、どこまで自分が担当しなくてはいけない仕事の範囲なのかは分かっていません。自分の感覚との違いは、学校の違いによるものなのか、自分の担当してなかった間に変わったものなのか、GIGAスクールのおかげで追加された業務なのか・・・さらに、前任校は大規模で職員もたくさんいたので、情報関連も生徒の情報教育（私が担当していたのは生徒・教室PCと視聴覚。視聴覚との境界はあいまいでしたが、今年には視聴覚を担当していません。）と、教員の情報機器、ホームページを通じた情報公開などは組織が別でしたが、どうやら現任校では全部担当？今年度、事務職も異動したため、もしかしたら、横浜市ソフトウェア資産管理システム（YSAM）の実務（こいつが何者か把握してませんが、校務用PCに何か

ソフトをインストールするとか、校務用PCで使うBitLockerで暗号化されたUSBメモリを使えるようにする（データの書き込みをできるようにする）とかをするために使われているらしい）とかも、回ってくるとかないとか。

年度当初の行事があり、授業開き・授業準備があり、生徒も職員も様々な環境が変化し、日々様子を見ながら、一人ひとりから話を聞き、昨年度はコロナで実施されなかったため、まるで土地勘がない地域の家庭訪問計画をたてたりするなかで、「共有ファイルサーバーが容量いっぱいになりそうだ」とか、新校長から「数年後に合併する学校とのホームページでの情報公開レベルに差があるから、基本的に向こうに合わせてほしい」、「職員の校務用PCがすでにリース期間切れで、この夏だか、秋だからノートPCに置き換えられる（作業するのは・・・）」とか膨大な業務を、働き方改革的に「建前上はすべて業務時間内に終わらせる」なんて、GIGA

名前	種類	圧縮サイズ	パスワード...	サイズ	圧縮率
【高校宛】教小企業5717号Googleアカウントの運用変更と配付について.pdf	Adobe Acrobat Docum...	71 KB	無	75 KB	5%
【別紙1】グループの編成方法.pdf	Adobe Acrobat Docum...	671 KB	無	695 KB	4%
【別紙2】Googleアカウント停止-削除方法.pdf	Adobe Acrobat Docum...	541 KB	無	564 KB	4%
【別紙3】Googleアカウント組織変更申請書1学校名_組織変更_2021XXXX（申請用）.xlsx	Microsoft Excel ワークシート	43 KB	無	52 KB	18%
【別紙4】Googleアカウント転出の場合の手続き.pptx	Microsoft PowerPoint ...	71 KB	無	91 KB	23%

名前	種類	圧縮サイズ	パスワード...	サイズ	圧縮率
【別紙1】Googleドライブからの配付データ取得手順.pdf	Adobe Acrobat ...	227 KB	無	227 KB	0%
【別紙1】2021年度横浜市ICT支援員業務委託マニュアル.pdf	Adobe Acrobat ...	599 KB	無	599 KB	0%
【別紙1】【小学校宛】教小企業5654号令和3年度ICT支援員の派遣について（通知）.pdf	Adobe Acrobat ...	276 KB	無	276 KB	0%
【別紙2】ICT支援員の効果的な活用.pdf	Adobe Acrobat ...	793 KB	無	793 KB	0%
【別紙2】【全校種宛】教小企業5694号タブレットPC（iPad）へのアプラインストールについて（通知）.pdf	Adobe Acrobat ...	652 KB	無	652 KB	0%
【別紙3】【2021年度11学期】●●中学校日程希望表.xlsx	Microsoft Excel ...	106 KB	無	106 KB	0%
【別紙3】Chromebook初期導入手順.pdf	Adobe Acrobat ...	587 KB	無	587 KB	0%
【別紙4】【ICT支援依頼書】0000（訪問用）●●中学校.xlsx	Microsoft Excel ...	17 KB	無	17 KB	0%
【別紙4】GIGAスクール構想に伴う配当端末の運用等について.pdf	Adobe Acrobat ...	3,642 KB	無	3,642 KB	0%
【別紙5】充電保管庫の基本イメージ.pdf	Adobe Acrobat ...	2,192 KB	無	2,192 KB	0%
【別紙5】教小企業5788号Googleアカウントの新年度における注意点及びスケジュールについて（通知）.pdf	Adobe Acrobat ...	1,489 KB	無	1,489 KB	0%

名前	種類	圧縮サイズ	パスワード...	サイズ	圧縮率
【別紙1】【小学校宛】教小企業5654号令和3年度ICT支援員の派遣について（通知）.pdf	Adobe Acrobat Docum...	267 KB	無	276 KB	4%
【別紙2】【全校種宛】教小企業5694号タブレットPC（iPad）へのアプラインストールについて（通知）.pdf	Adobe Acrobat Docum...	575 KB	無	652 KB	1%
【別紙3】Chromebook初期導入手順.pdf	Adobe Acrobat Docum...	558 KB	無	587 KB	5%
【別紙4】GIGAスクール構想に伴う配当端末の運用等について.pdf	Adobe Acrobat Docum...	3,471 KB	無	3,642 KB	5%
【別紙5】充電保管庫の基本イメージ.pdf	Adobe Acrobat Docum...	2,132 KB	無	2,192 KB	3%

Aによる追加作業がなくても無理！ちょっと通常業務に追加してなんとかなる業務量ではありません。学校によってはGIGAスクールの作業専任でほかの業務を減らされて

いる人もいるようですが、ほとんどの学校ではおそろくそうはなっていないでしょう。働き方改革といえば、GIGAスクール関連でなんと、各校一人、休日により日かけた研修が設定されていたようです。前年度の担当者の中から選ばれた人が行ったのですが、ChromebookやGoogle Workspace for Education Fundamentalsの説明を受けてきたようです。本当に休日

人を集めてやる必要があるものだったのでしょうか？疑問です。

論文でもまずアブストラクトで概要が示されます。

限られた時間の中で対応していくために。

教員の外の世界でもいきなり膨大な時間をかけて、詳細な説明から入られても、誰も話を聞いてくれないでしょう。

「最低限、ここまでやってください」を明示してほしい。

市教委からの依頼・通知には膨大な別紙・参考資料が添付さ

「必要最低限な事はこれ。これ

可能ならA4一枚程度に、

だけはやってほしい。」とまとめてもらえないでしょうか？こんなに大量な資料いきなり渡されても、そもそも読む気になりません。具体的何をどうすればいいのか整理されないまま、本校の四七三台のchromebookと同梱されてきた資料たちは、段ボール箱に入ったまま実習室の一角を独占し続けています。そして、各教室では充電保管庫が固定されることも電源につながることもないまま、教室に存在し続けます。



私には国や省庁のパワーゲムや、あるべき姿など学んでいる余裕はありません。現場からできる精一杯のことです。

（中支部 高野）

「私、措置要求しました。」 完結編

人事委員会、特殊勤務手当の部分休業控除の是正要求を否認! 条例ばかりに目を向けず、勤務実態に目を向けよ!

「これまでのあらすじ」…
(詳細は横校労2020年4・5月号を参照)

宿泊行事の引率業務に対して発生した特勤手当が、翌月の手当支給月に取得した部分休業により減額されるという、勤務実態にそぐわない理不尽な給与支給が生じました。これに対し、給与課に是正の申し入れをしましたが、善処する回答が得られず、人事委員会に措置要求を提出することにしました。

判定、届く。

反論書を出して一ヶ月後(措置要求を出して一年と三ヶ月後)、ようやく判定書が届きました。

判定書の本文は「要求者の要求は、これを認めることができ

人事委員会の判断は

当局の意見そのまま

当局の意見書は、「給与に関する条例」を根拠として「要求を認める特段の理由はない」とし、「部分休業は日単位よりも月単位で控除するほうが合理的である」と、条例通りの給与支給であることと条例の合理性に

人事委員会の判断は当局の意見をそのまま踏襲するものでした。結局は、条例にあるように、部分休業控除や特勤手当を含めた給与の月単位の支給方法の合理性を論じるとどまり、これによって勤務実態に合わない給与

支給が発生し、不利益を被っている者がいるという事実に対して何ら判断をしませんでした。所詮は行政ということなのでしょう。

条例と実態の乖離

今回の措置要求では条例の改正までは行かないまでも、何らかの対応が示されることを求めて提出しました。「反論書として、

「そもそも条例は部分休業を取得している者が特殊勤務に従事する事態を想定していないのではないか、部分休業という制度が教員の多様な働き方を支える制度ならば手当の支給においても同様に教員の立場に立って適正に取り扱われるべき」と訴えました

が、これに対しての回答は残念ながらありませんでした。教員の長時間労働という実態に全く合わない給特法というものが未だあるように、条例等が現在の勤務実態に合っていないというケースが、他にもあるのではないのでしょうか。

措置要求を提出して

結果には全くもって不服ですが、戻入額が少なかったことも

あるので、ひとまずこの件については収めようと思います。少なくとも結論から私が言えることは、「部分休業を取得している人は、手当が減らされるから特勤をしないようにしよう!」ということです。

措置要求は認められませんが、自分にとって不利益なことに対して黙っていない、要求できるという権利を行使し、問題提起をするということから継続していききたいと思えます。

(中支部 名児耶理)

新組合員の言葉

加入のきっかけは初任から二年間にわたる校長からのパワハラ問題でした。九年間の福祉職を経て転職した私は、同期とは明らかに違う対応を受け続けており、苦渋の日々でした。

「こんなことでは教職は続かない」「他所で使えない教員になる」など、暗に教職を辞めさせるような発言に耐えてきました。

組合のことを知ったのは職員会議でした。会議の中で「休憩時間」をはじめとした職員の勤務形態について管理職に発言をされている方がいました。指摘されているのを聞いて、私は自分自身のことしか考えていませんでしたが、全体のことを考えている方なのだなと思いました。また、当時新任だったのもあり、初めて聞く単語も多く自分の勤務形態についての勉強不足を感じました。そこで、声をかけさせていただき実際に組合に入り、勉強させていただくことになりました。

組合に入ってみると今まで見えなかったものが少しずつ見えるようになってきました。育児等での時間的配慮を受けている方が多い職場でしたが、どの方がどのような勤務形態で働いているのかを意識していませんでした。意識が変わると見方も変わったように思います。今後は勉強を重ねて困っている人に気づけるようになっていきたいと思えます。

(富樫 翼)

(原 千尋)

日録 私のコーヒー日記

朝6時 目覚めのコーヒー(1杯目)
 朝8時 職場到着後コーヒー 濃さは薄目(2杯目)
 午後2時半 授業後のコーヒー 濃さは普通(3杯目)
 午後3時半 休憩時間のコーヒー 濃さは普通(4杯目)
 午後4時半 勤務時間終了までラストスパート(5杯目)
 退勤後、駅に着くとまたコーヒー(6杯目)
 月曜日 タリーズ
 火曜日 TSUTAYAでのコーヒー 読書しながら
 水曜日 スタバでラテ。いつも混んでいる。
 木曜日 ファミマでのコーヒー 最近改良されて甘みがあり、私は好みである。
 金曜日 一週間の終わりのドドールでのコーヒー。ミルク多め。これから本屋で本を買う。
 オスロコーヒーやコメダも時々行く。
 珈琲館もなかなかだ。
 給料前はコスパの高いベローチェ。
 帰宅後、食事の後のコーヒー(7杯目)
 私とコーヒーの一日。
 コーヒーは、私の精神安定剤。
 飲むと落ち着く。
 いつからコーヒーを一日何杯も飲み始めたんだらうと思いついてみた。
 それは、教員五年目のつらかった時期。
 コーヒーを飲むことで、自分自身を落ち着かせていた。プレッシャーやストレスとの闘いの中。
 自分を鼓舞する力水。
 コーヒーとの付き合いは、まだまだ続く。
 コーヒーのおいしい店を探すのが、一つのライフワークです。
 まだまだ続く。



(田村 英紀)

カンパの添え文

毎月ありがとうございます。読むたびに、自分のもたもたした働き方を考えてしまいます。山内さんの記事も興味をひきます。IT化が叫ばれますが、なかなかついていかれません。でも、自分の歩みで頑張っ行ってこうと思えます。(中学校教員)

精力的な活動の継続ご苦労様です。私には、難しく思える内容もありますが、毎回刺激を受けています。コロナが身近に迫っています。元気に過ごしたいものです。(中学校教員)

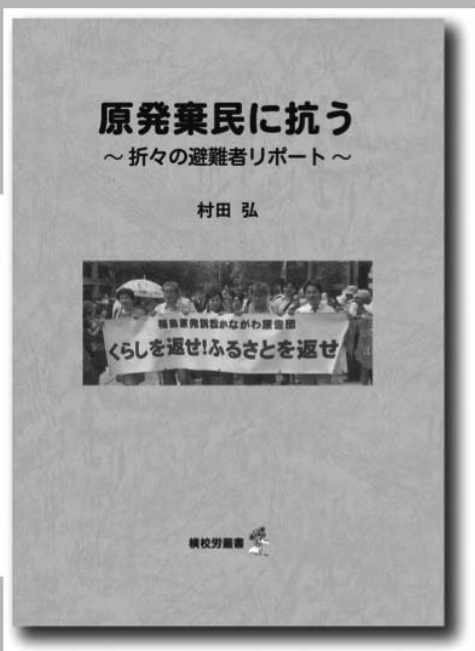
いつも横校労を送って頂きありがとうございます。変形時間労働制について勉強させて頂きました。イベントや行事の中止や参加の自粛で、張りのない生活となり、スーッと過ぎていった感じの一年でした。現場の先生方には、換気、消毒、ソーシャルディスタンスの確保、授業形態の変更、授業時数の確保等、様々な業務が加わり、気が休まることのない日々を送られてこられたことと思います。先生方のご対応に本当に頭が下がります。くれぐれもご自愛のほどを祈るばかりです。

横校労叢書 第4弾

原発棄民に抗う

— 折々の避難者レポート —

村田 弘



私にとっても一〇年は、何だっただらうと考え込んでいます。
 …(略)…
 目の前で次から次へと展開される不条理に、お前はただ黙っているのか。そう問い詰めてくれたのが、私の話を聞いていただいた鶴ヶ峰中学校三年生の、真つ直ぐなまなざしと手書きの感想文でした。
 (後書きから)

定価 600円

お近くの横校労組合員に申し込んでください

完売御礼。
増刷の決定!

老いかけてヨコハマ

四月一日の朝日新聞によれば「池江璃花子選手が三年ぶりの大会四冠に輝いた」とのこと。私に続いて抗がん剤治療からの劇的回復！共通するのは栄養士の指導に加えての食欲の旺盛さ。彼女の場合は落ちた体重を戻すため「夕食後にラーメンをかきこむなどした」とのこと。もちろん違いもある。彼女は二〇歳で持病はないと思う

が、七四歳の私には腎疾患の持病がある。母親に腎疾患があり、足の静脈瘤やむくみがひどかった。その遺伝形質にプラスして、「老い」をかけたのは真冬でも半袖で過ごしてきた私自身の半生にあると思う。

半袖を続けてきた経緯には、職場での戦いが裏切られて「鬱」になったことがある。教員になったときの職場で主任制度の戦いがあり、横浜市でも数校の一つとして、主任手当の受け皿になる主任制廃止の実現に貢献したところ、よりに

よって浜教祖本部が「主任制を廃止した所も主任手当受給係を

置き」との指示！そこで、職場の教研活動のテーマを「主任手当受給係の克服に向けて」とするよう求めたところ、職場も変節。テーマが「レク」に決まった時点で、浜教祖を見切り、非組に。

すると、職場の人間関係が劇的に悪化！こちらから挨拶しても挨拶を返してもらえない無視が蔓延した。

そのため、自分の思いがスムーズに行かないことで、鬱々とした状態が続く、それでもスムーズにことが運ぶようにと、自宅の家具や椅子に車輪を着けたりしてのいできたが、衣替えの時期も漫然と半袖で暮らしていたところ、職場の一人が初めて「寒くないの？」と声かけてきた！それからは障害児学級の担任として曜日を教えた

かった思いと、また将来の認知症対策もかねて、曜日によって色別のTシャツを着るようになった。確かに寒さを我慢してきたことで、腎疾患を早めた可能性は否定できない。また、今回の定

期大会では、環境部としての総括面で、「除染」という言葉が出てこなくなり、認知症の現状のようにしばらく「無言」の状態にも陥った。

それでも前向きな考え方はある。七四歳ともなれば老いは避けられない。ならば自分を追い込むことで、老い先を先取りし、元気なうちに「思考」錯誤し、対処方法を確立することだ。

例えば、減塩低タンパク質の食生活のため、コンニャクや野菜炒めを多めに摂ってきたが、それらの大部分が水分であることが分かり、飲み物やコンニャクを控えるようにしたところ、足のむくみが徐々に改善した。ことほどさように年をとると生活習慣が定まりすぎ、「思考」停止状態が続く。が、認知症対策の上でも「思考」錯語を続けることが大事と思う。

最後になったが、「老いかけてヨコハマ」で思うことは、横濱学校労働者組合の立ち位置だ。以前はこちらから弁護士に相談することが多かった。が、最近はや弁護士から横校労に紹介があるようになった！それだけ、横校労に対する「認知」や

期待が大きくなったということだ。その期待に答えるためには、組合の事務室機能の充実が必要で、今回専従に立候補した。老いを追いかけながらも、専従としても初任者不採用問題に対処していく覚悟だ。

(岡 健朗)



2021年 2月

22日(月) 上菅田特別支援校長交渉

3月

4日(木) 中支部会

5日(金) 村田さん叢書送作業

13日(土) 小学校退職強要問題対策

会議

15日(月) 北部事務所交渉

17日(水) 東支部会

24日(水) 執行委員会

25日(木) 大船支部会

29日(月) 臨時執行委員会

4月

4日(日) 横校労定期大会 (第70回)

7日(水) 法律事務所打ち合わせ

14日(水) 執行委員会

15日(木) 市教委申し入れ書提出

編集後記



教育界でのいじめとパワハラは全く減らないという実感でしたが、昨年度から横校労への深刻なパワハラ問題の相談が増えました。横校労の組合員数は多くはないので、相談者は知り合いの知り合いに紹介され、窮地から横校労にたどり着くケースが見られます。相談には今号の紙面にあるような理不尽な退職強要という悪質なものが他にもありました。

文科省のSNS “#教師のバトン” では悲痛な現場の声が大量に上がっています。精神的にも肉体的にも痛んだ上にパワハラが起こってしまう。一面のような現状も一因ですが、見て見ぬふりや、声を上げないことが不要な権力者を増やし、パワハラを助長する一因だと思いませんか。

(K)

連載第13回

3・11とアート — 「唇は蕾」 —

山内 若菜



この絵は三つの体験から描いています。長崎市山田フジエさんの話―長崎の少女の記事・（フジエさんの家は長崎の爆心地から八〇〇mの場所にあったけれど、家族は誰も死ななかったから、お父さんに「誰も死ななかった事は言っはいけない」と諭された。妹は死に、父は自殺。）をきっかけに描きました。七月末に群馬の水上で見た自然に自生する山深くまで咲き乱れる山百合の逞ましい美しい強い色の記憶をもとに、コロナ禍で、お母さんにマスクをしなさいと怒られた子どもがわたしを目の前にして口を隠した、この三つの体験です。そして福島でも言えなくさせられている現在も重ねて。

少女は私自身の過去を含めた少女が、手に火傷をしたがらも、眼差しはいつか誰かに伝わるという、人を信じている花を持っている、表現する未来へ花を咲かせる希望や明るさ、理想を込めて描きました。

山内若菜

1977年 神奈川県藤沢市生まれ
2009年からロシアでシベリア抑留の歴史を忘れない文化交流を開始。日露友好個展、以後継続。
2013年から福島県に通い、2016年から福島の子供像や被爆の牧場を描いた展示を各地で開催。中学校などで芸術鑑賞として展示と講演活動を行う。
2016年 原爆の図 丸木美術館にて「牧場 山内若菜展」を開催。
2017年 ロシア極東美術館にて「牧場展」開催。

山内若菜情報はこちら

山内若菜HP <http://www.cityfujisawa.ne.jp/~myama/>
若菜絵ブログ <http://wakanaeblog.seesaa.net/>
または「若菜絵ブログ」と入力