

# 横校労

2021年6・7月号

No. 529

## 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

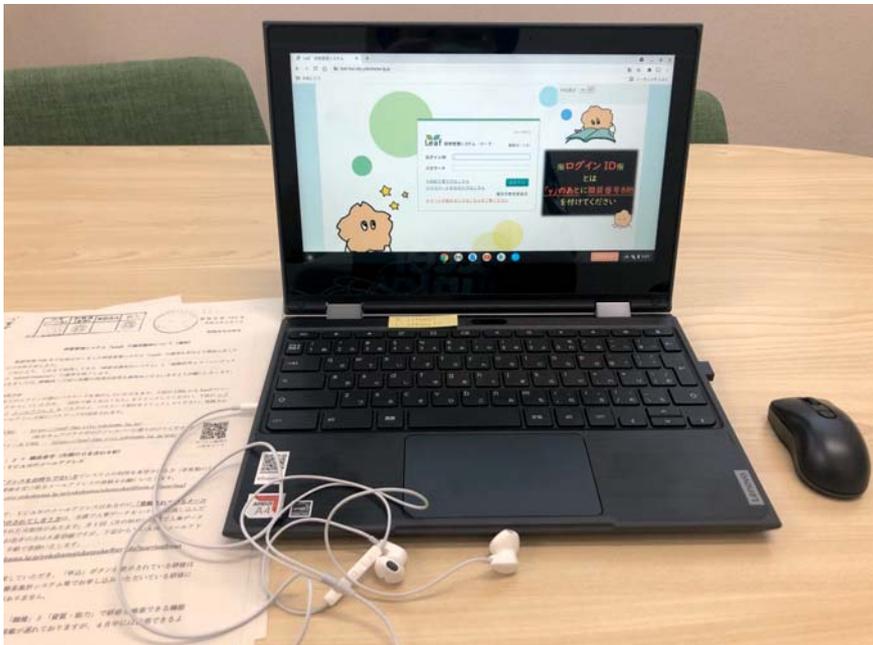
## 目次

条件付き採用者の条件解除は恣意的評価になっていないか？ 条件付き採用者に関する市教委交渉 …………… 名児耶 理	2
校長交渉 上菅田特別支援学校 労働時間の確認が一丁目一番地 …… 河野 靖司	3
寄稿 幸せは日常の中にある …………… 高橋 咲栄	4
働き方いろいろの“け” 改めて「勤務時間」を問い直す …… 平川 正浩	5
日録 …………… 工藤 順子	6
読者の声	
戦争と移民とバスタオル …………… 吉田 紀子	7
3・11とアート 第14回「牧場 放」 …… 山内 若菜	8

## 学校の風景

### 新しい出張様式 — zoom 研修体験記 —

今年度、中堅教員研修を受講することにした。初めての研修はコロナ禍の影響で zoom で行われることとなり、クローズドブックからアカウント登録、アプリのダウンロードなどの準備をすました。事前に接続確認をするための日時が設定されていたので、その日にアクセスしようとしたが繋がらない。原因は分からなかったが、別の日に



新しい出張様式セット — ChromeBook、資料、イヤフォンマイクとマウスは自前 —

もう一度アクセスしてなんとか接続確認まで終えた。研修当日。勤務先では、校外への出張と同様に、職員のホワイトボードに記入することとなっている。zoom 研修であること、研修を受ける場所と時間も記入した。zoom のログインで混み合うことが予想されるので早めに接続するようにとの指示があったため、三〇分前にログインした。

研修が始まった。研修受講者は一〇〇名ほど。それに教育委員会のアカウントがメインのものとはサブで合計八つあった。驚いたことに、研修受講者は常に顔と名前、所属先を公開しておかなければならない。一〇〇名の受講者が全員の情報を自由に閲覧できるうえ、チャット機能を使えば個人的にもアクセスすることが可能となる。教育委員会側としては受講者の出席確認、途中退席や研修中に別の作業をしていないか、を確認するために必要なことなのかもしれないが、少し不安になった。従来の研修であれば、グループワークの際に少し自己紹介するぐらいで、その時間が終わればそれでおしまいである。せめて研修の最初に、オンライン研修にあたっての注意事項は確認されてもよかっただろう。

研修は接続や音声のトラブルもなくスムーズに進んだ。グループワークが二回あり、その都度、教育委員会が作成したチャットルームに自動的に接続されるようになっていた。私のグループではオンライン研修の経験者が進行を担当してくれたため、初めてでも問題なく参加、議論することができた。マイクもビデオもオフの教育委員会サブアカウントの存在は少し気になったが、初めてのオンライン研修を無事に終えた。

感染症対策として密を避けること、また、働き方改革として移動時間と費用の削減という点では効果的だろう。ただ少し残念なのは、研修が終わった後、また職員室に戻り、残りの仕事を片付けようとした自分がいたことである。出張の日は定時退勤できる貴重な日ではなかったか。次回の研修では、終わり次第（多少仕事が残っていても）帰るようにしよう。新しい出張様式は私たちが作っていくのだから。

# 条件付き採用者の条件解除は恣意的評価になっていないか？

## 条件付き採用者に関する市教委交渉

書記長 名見耶 理

横校労は四月二五日、条件付き採用者（いわゆる新採用者）の免職について申し入れを当局に提出し、五月二日に回答を受けて交渉を行なった。新採用者に対しては自己観察書と別に勤務状況報告書があり、ここに採用の可否の判断を記入する欄があること、これらをもとに審査会が開かれていることが明らかとなった。

（後日、回答の補足）

↓新採用者に対する報告は一〇月に中間報告、一月頃に最終報告を校長が各方面事務所へ提出する。分限懲戒審査会に出す最終判断は方面事務所人事課にある。報告書の採用可否に○がついても審査に諮ることがある。

**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、三月三十一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。

（回答）↓免職の根拠の一部としている。（↓様式は写真）



（回答）↓所属長から勤務状況等を確認し、正式採用すべきか判断しており、分限懲戒審査委員会に諮っている。委員会の日程については、案件がある場合に行われるため、定めていない。

横校労（以下、横）…判断しているのは、誰が判断しているのか、審査委員会はその時期に発足するのか。市教委（以下、委）…分限懲戒に関する全ての事案についてあるかどうかを定期的にはかかっている。

横…報告書は自己観察書とは別に提出されているということか。提出時期は？自己観察書と同じ評価なのか。本人に提示されるのか。根拠の一部とすると、他に根拠とするものはあるのか？

委…自己観察書とは別に書く。校長があくまで報告書として出すので、本人には知らせない。

横…評価の基準があるはず。それを明示されたい。（↓資料1）

**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。

（回答）↓条件付き採用者に対する「聞き取り」は、様々な場面でされており、正式採用の可否について判断するために「聞き取り」を行う場合もある。対象となる条件付き採用者については、総合的な状況を踏まえ、個別に判断していくことになる。

横…「聞き取り」は誰の判断で、何を根拠に「聞き取り」に踏み切るのか。

委…色々な状況を見て、見過ごせないかと判断された場合にそういうことになると思う。

横…見過ごせないと判断するのは誰

か。校長からの報告で、方面事務所が判断するのか。審査会か。また、本人への聞き取り以前に校長への聞き取りもあるはずだし、責任は管理者である校長にもある。

**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。過去五年間の人数を各年毎に明らかにされたい。

（回答）↓集計していない。

恣意的な評価はないのか？

今回資料として提示された報告書の形式は、「職務」・「姿勢」・「服務・その他」といった項目にS/Dの評価を記す欄と、別に「健康状態」（なぜ校長が判断できるのか？）、年休や病休の取得日数（採用に直接関係があるのか？）まで記入する欄がある。そして、「総合評価（正式任用の可否）」という欄に○・△・×を記し、○以外は詳細な所見を書いて提出するようだ。

回答では、採用の可否は総合的な状況から判断するとしている。報告書や校長への聞き取りなどで恣意的な評価が下されることはないだろうか。総合的判断とは具体的にどういうことなのか、また、条件付き採用者の免職は稀のようだが、

（資料1）評価基準表

・職務、特性、服務、その他

S	非常に優れており、他の職員に例を見ない。
A	優れており、他の職場でも数人の例を見る程度である。
B	新採用職員として与えられた業務を問題なく遂行できる。
C	やや指導や注意が必要であるが、適切な指導・助言により改善の余地がある。
D	非常に問題があり、指導・注意によっても改善されるかどうかかわからない。

・総合評価（正式任用の可否）  
「○」以外の評価となった場合は、報告書裏面の校長の指導状況についても記入してください。

○	正式任用してもよい
△	正式任用はしてもよいが、今後の継続的な指導の必要がある。
×	正式任用すべきでない。【注】

【注】「正式任用すべきではない」と総合評価した場合、正式任用の可否については、新採用者勤務状況報告書の内容を以て決定ということではありません。これまでの指導経過と今後の指導計画を全てご提出いただき、学校教育事務所または教職員人事課と調整・協議のうえ、過去事例や国の通知等を鑑みて総合的に判断します。

方面事務所の聞き取りの中で、自主退職を促された例もある。学校現場の長時間労働が問題となつて採用試験の倍率も下がっている状況で、新採用者の定着に向けていかにこの問題に取り組みかが重要ではないか。初任者に対しての採用責任は委員会にあり、また、その管理指導責任は校長にある。この現実を市教委はどのように解決していくのか。初任者が安心して働き続けられる、持続可能な体制づくりを市教委に要求していきたい。

# 校長文芸

## 上菅田特別支援学校

### 労働時間の確認が「一丁目一番地」

疲弊した職員室や、疲れを取りきれない教員では、児童生徒と良いかわりができるわけではない。より良い学校にしたいという気持ちは、職員も管理職も共通の思いだと思う。

労働三権（団結権 交渉権 争議権）の交渉権によって、横校労も市教委と交渉している。市教委との交渉は登録された組合の執行委員が行うが、交渉権は学校現場でも有効で、勤務条件の改善のために校長交渉を行っている。交渉は必要に応じて要求することができる。学校現場では毎年、管理職や職員の異動があるので、年度初めに一回は行う。

まず、確認したい勤務時間は、労基法に示されていて当然教員も対象となる。休憩時間は勤務時間の真ん中（昼食時）にあるべきものだが、生徒指導を行っているのでその時間は難しい。特別支援学校では食事、トイレ介助の実態があり取得できない。重い児童生徒を抱きかかえてのトイレ介助、医療的ケアが行われるので、落下事故やミス防止のために昼に充分な休憩を取りコンディションを整えるべきではある。

超過勤務についても、**限定四項目**以外は命令できません、その四項目も「**臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする**こと。」と明記されている。なのに、超過勤務が減らない。「給特法があるので、残業代は教職調整額4%で全てカバー

されている」という大間違いをしている管理職、職員がいることも確かだ。そして、命令ができないことは知識としてあるので、「お願い」を教員に了承させ、仕事をしているのに、「自発的行為」となっている。「お願い」が積み重なると整理がつかない現状なのに「声をかけあって頑張りましょう」と無責任な掛け声で、弱い立場の人は黙ることになる。

上菅田特別支援学校では、勤務条件の申し入れ交渉を、真摯に受け入れていて、一時間半に及ぶ交渉は有意義な意見交換ができたと思う。**休憩時間の確保と適切な配慮、自己啓発研修の確認⑤⑥⑧⑩**

前校長との交渉の積み重ねがあり、休憩時間に会議が予定されないことが定着している。休憩時間の確保は仕事のパフォーマンスの向上にもつながる。休憩時間が保障されていることは管理職にとっても市教委や市民に対して大きく胸を張れることである。やむを得ず仕事を行った場合に、庶務事務システムに入力欄が無いので、記録の集計が課題となる。

関連して、「適切な配慮」「自己啓発研修」についても積極的な運用の継続が約束された。取得できている現状に関しては双方の信頼関係が重要だということを認識したい。**パワーハラスメント研修⑪**

昨年度、本校における事案について交渉を行っている。当該職員への謝罪、当該職員への接触の制限、再発防止のための研修を約束している。その研修を十月頃に行う確認をした。**働き方改革⑬⑭**

新教育課程の実施では、授業時数が大幅に増え、児童生徒の在校時間が大幅に増え、児童生徒の在校

時間が延びたことは、特に担任教員の業務過多につながり、児童生徒、職員の安全や体調に及ぼす影響が強いと組合では認識している。例えば小学校では、道徳、プログラミング、英語の教科化に加えコロナ禍での性

急な実施となっている。学校や児童生徒の実態に合った教育課程などの確認と行事や業務の精選、働き方の討議が課題である。

（東支部 河野 靖司）

2021年4月30日

横浜学校労働者組合 正浩 靖司 翼  
執行委員長 平川 河野 富樫  
東支部 東支部

### 勤務条件に関する申し入れ

地公法55条に基づき、以下の点について交渉を申し入れます。今年度は授業時間拡大により、児童生徒の在校時間増加のため、授業の準備、事務的な公務の時間確保、安全な介助が難しい状況になり、教職員の心身の疲労は厳しい状態です。私たちは労働組合の立場から教職員の勤務条件をより良いものにするべきと取り組んでおります。お互いの立場を尊重し、より良い勤務条件を作り上げるために、貴職におかれましては以下の項目に対して誠意ある回答をされることをお願いするものです。

#### 【コロナ感染症対応】

- ①貴職は昨年度、コロナ感染症対策の一つとして、人と人との接触機会を減らす効果が明らかな、時差出勤、時差退勤の推奨や「適切な配慮」「自己啓発研修等」の運用、短縮授業等を積極的に行い児童生徒、教職員の安全を優先した。今後も同様に安全、安心を優先されたい。
- ②授業時数、時間の増加により、人と人との接触時間が増え、さらに、昼休みの短縮により感染リスクの高いトイレでの密集や移動時の密集が起きている。加えて給食の時間も追込まれる形の介助となり、感染と事故のリスクが高くなってしまった。児童生徒、教員の安全についての見解と、事態改善のための対策を示されたい。
- ③本校では、児童生徒の状態や介助の実情から、感染者が出た場合、他に感染するリスクは相当高い。校内での感染が疑われる場合、速やかに公務災害として扱われるのかを確認されたい。

#### 【勤務時間の割り振り】

- ④2021年度の上菅田特別支援学校勤務時間の割り振りについて文書または掲示にて職員に明示されたい。

#### 【休憩時間】

- ⑤休憩時間については労働基準法第三十四条において、「勤務時間内、一斉、自由利用」の三原則に基づき、その取得が義務づけられている。休憩時間が付与されなかった場合には使用者は同第百十九条により、六ヶ月以下の懲役か30万円以内の罰金が課せられる。本校の休憩時間確保の状況についての貴職の見解を示されたい。
- ⑥休憩時間が取得できなかったことを確認・記録する方法を明示されたい。
- ⑦取得できなかった休憩時間についての対応措置を明らかにされたい。

#### 【超過勤務】

- ⑧給特法にかかわる文部訓令「適切な配慮」を長期休業中および授業中においても積極的に職員に指示されたい。
- ⑨職員によるタクシーでの登校率が行われているが、この時間外勤務についての対応処置を明らかにされたい。

#### 【自己啓発研修】

- ⑩教育公務員特例法22条2項を運用した自己啓発研修の取得（3時間未満の場合は「職務専念義務免除等承認簿」に研修場所を記載するだけで良い）について、貴職の見解を明らかにされたい。

#### 【パワーハラスメント研修】

- ⑪パワーハラスメントが繰り返されない対策の一つとして、今年度の研修の実施を約束している。日程と概要を明らかにされたい。

#### 【宿泊行事の勤務時間の割り振り」と振替について】

- ⑫宿泊行事については早期に勤務時間の割り振りを提示されたい。また、実際の勤務時間については何時から何時であると考えているか明らかにされたい。

#### 【働き方改革】

- ⑬新教育課程の実施により、授業時数、時間が増加したため、それに伴い授業準備や片付け、打ち合わせその他に割く時間も増えた。児童生徒の在校時間も増えて下校完了時刻は15:30を超えることがある。通常の会議や公務もある中、勤務時間内に業務を終了させることは難しい状況である。市教委が進める働き方改革にも反している現状と労務管理をどのようにとらえているか。また、具体的な対応策を示されたい。
- ⑭高等部では生徒担任が放課後トイレ清掃を行っていることを貴職は承知しているか。また、それが休憩時間に及んでいることについての見解と対応を明らかにされたい。

#### 【交渉の継続】

- ⑮勤務条件については今後も職員団体との交渉を継続されたい。

横浜市立上菅田特別支援学校校長 笹平みどり様

## 寄稿

## 幸せは日常の中にある



福島県南相馬市 高橋 咲栄

私は福島県南相馬市という県の東北に位置する沿岸部に生まれ育ちました。

南相馬市は自然豊かな田舎で、農作物は四季折々の農産物が豊かに収穫されていました。私の生まれ育った南相馬の家でも祖母が多くの野菜を見事に育て、野菜を買うという事はありませんでした。実家の裏手には竹林があり、春になると筍が豊富に採れ、竹林の土が柔らかくフカフカしていたからか、筍は柔らかく人々に評判でした。春にはタラの芽や山菜、夏には木苺、秋には山栗やアケビなども採れました。

私の実家から海までは八〇メートル程の距離があり、昔はよく飼っていた愛犬と海まで散歩に行ったりしました。近くに住む母方の祖父は釣り好きで、私が子供の時はよく釣りに連れて行ってくれたりした。母方の祖父は料理

でしよう。しかし福島第一原発がもたらした放射能放出による被害は、当たり前の日常を取り戻せない、致命的なものになってしまった。

私の言う日常とは、日々重ねる「あたり前の暮らし」です。私達は日々の暮らしがそんなに重要なものだと、なかなか気づきません。私は震災以降、今までの暮らしがいかにか大切に、日常こそが幸せなのだと思ひ知る事になりました。

私が神戸の避難先から福島県いわき市の自宅に戻ったのは、二〇一一年七月の事でした。福島に帰ると、ロシア製の線量計で自宅の敷地を測定しました。目には見えない放射能が確かにあるんだと確信しました。放射能は日常生活のどこにでもあります。窓を開けても風と共に入ってきます。息を吸っても体に入ってくる。掃除したゴミの中にも、水にも野菜の中にも、子供が遊ぶ公園の砂山にも。日常生活のどこにも放射能はありました。放射能は核種により性質が異なりますが、人間のあらゆる臓器に沈着しては排出されず、また排出されずに体に蓄積されるものもあります。そしてその健康被害

は証明される事は難しいでしょう。多くの若い母親は、子供に家で採れた野菜が心配で食べさせたくないと言いました。年寄は孫に自分の作った野菜を食べさせたいと言います。個人によって意見が異なります。原発が爆発した時から県民は、あらゆる分断に翻弄されて来た。避難するかしな

めて気づいたことは、人間の幸せは日常の生活にあるという事です。皆さんは地場の作物を安心して食べられますか？この春に筍や山菜が多く採れましたが、福島の物は放射能値が高くてとても食べられるような物ではありません。春に採れる山菜は、冬の間体に溜まった物を輩出させる解毒作用があります。人間の体と自然はいつでも繋がっています。もっと言えば、地球と人間は繋がっていて、人間は自然の一部です。原発事故により私達は大地を放射能汚染させてしまった。自然を壊した代償は、自然の恩恵を受けられないという形で還って来ました。今の私には、以前のように自然の恩恵を享受した、当たり前の暮らしはありません。親戚もコミュニティも一変しました。

震災以降福島の農産物は売れません。売れない農産物は子供の給食で消費するというのが、福島県の取り組みです。給食には多くの県産の食材が使われるようになりました。県は安全性を訴えています。県は安全性を訴えています。シウム137が二回検出されています。

今、人間の過信が、驕りが、地球環境を壊している。当然それは自分達に還ってきます。この地震列島にあって、原子力発電を推進する事は自殺行為でしかありません。地球との共生を軸に、心豊かに生きられる人々の日常を望んでやみません。幸せは日常の中にあるのです。

私の知る限り、地域で四人の子供が亡くなっています。しかし因果関係は分かりません。私は子供に給食を食べさせるのをやめました。震災と原発事故を通して改

# 働き方いろいろの 「げ」

## 改めて「勤務時間」を問い直す 管理職との「職場交渉」で働きやすい職場づくりを！

※ このコラム欄に質問や疑問がありましたら、  
いつでも 編集部 にメールしてください。

「働き方」をより良いものにする、又は「働きやすさ」を迫り、各職場の個別の課題を解決するためにこの職場交渉は行われます。もちろん文科省や市教委との交渉も大変重要なものですが、日々の労働条件改善のためには各職場での交渉はかせません。労働組合はこのためにこそあるといっても良いと思います。職場で時短や育短などの権利が行使できなかつたり、眼前のパワハラに対応できないような労働組合は存在意義そのものが問われることとなります。

あなたも、「働きにくさ」を感じたり「権利を行使できない」と思ったり「職場を働き易くしたい」と願ったりするならば是非横校労に入って職場交渉に望んでみてはいかがでしょうか。実際に交渉を通じて、管理職とその解決の方向性を確認できることは少なくありません。この申入れ・交渉を拒むことは、労働組合法第7条2項で禁じられてる「不当労働行為」となるのです。働く労働者の権利を守る法律はたくさんあります。そして、その権利を職場で行使するための職場交渉をするためのプラットフォームとしての労働組合の存在が大切になるのです。

横校労では組合員が職場を移動したり、職場の管理職が変わると各職場で交渉を行い、労働条件の改善を要求・確認します。今回も上菅田特別支援学校の交渉の様子が掲載されています。申入れ書には「地公法（地方公務員法）55条に基づき」とあります。この地公法55条は『地方公共団体の当局は、登録をうけた職員団体から、職員の給与、勤務時間、その他の勤務条件に関し、及びこれに付帯して、社交的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあった場合においては、その申入れに応じる地位に立つものとする』という内容です。つまり、法律でこのような交渉は保障されています。地公法55条は11項まであり、例えば8項には「本条に規定する適法な交渉は、勤務時間内においても行うことができる」ともあります。庶務事務システムで「職免」を開いてみると「適法な交渉」という項目がありますがこのことです。私たちも、横浜市教委との交渉をあのいたずらに立派な市庁舎で行う時などには、ここに入力して職場を出発することになります。

上記のように不十分ながら法律があるにもかかわらず、教員の仕事は、「勤務時間」という概念が希薄な職業の一つです。それは社会的にも広く知られるよう

になり「ブラックな職種」として定着した事からも分かります。その「希薄さ」の原因はいくつかあると思いますが、やはり「時間外勤務手当」いわゆる「残業代」がないことが大きいのではないのでしょうか。雇用者（市当局）は残業代を払う必要が無いので、時間外勤務を規制する金銭的な理由がありません。

一般にはこの時間外勤務手当は一種の雇用者に対する罰則の側面があるからです。労働基準法では36条、37条で時間外勤務の上限規制と時間外勤務手当の割増率を定めています。割増率は「通常の労働時間または労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下」となっています。一方、教員は「特勤手当」で「最低賃金（これ以上低い賃金で働かせてはならないという額で、横浜市の最低賃金は時給1012円）。」以下の「手当」をもらっているのです。給料表にもよりますが、時給で特勤手当の3倍とか4倍をもらえないさいと36条は言っているのですから。

では、なぜこんなことになってしまっているのでしょうか。それは、「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」（「給特法」）によるものです。「給特法」の3条2項に「教育職員については、時間外勤務及び休日勤務手当は支給しない」とあります。（ですから学校現場でも、教育職員ではない事務職員と技術員は時間外勤務手当が支給されます）。先ほどの割増賃金を定めた「労基法36条」が教員だけ適用除外になっているということです。そして、政令の（一）では「教育職員については、正規の勤務時間の割り振りを適正に行い、原則として時間外勤務を命じないものとする」とあります。つまり、私たちには時間外勤務は存在してはならないから時間外勤務手当は存在しないということです。だから、勤務時間内に全て業務を終えなさいと言っているのです。ですから、法の趣旨からすれば、管理職は勤務時間内に業務が全て終了するようにマネジメントしなければならないのです。45分の休憩時間を確保した上で、です。

字数がりましたが最後に一つ。この件について大変に注目すべき裁判の判決があります。9月17日埼玉地裁の「残業代未払い請求」訴訟判決です。インターネット上でも様々な情報がアップされていますので興味ある方は是非ご覧下さい。

（中支部 平川 正浩）

# 目録

コロナ禍で対面の活動がほとんどできなくなった。しかし、一方でオンラインの集会や講座が増えたことにより、どこで行われていても簡単に参加できるようになって有難い。

## 4月28日〈親の会〉

障がいのある子を持つ親の会をZoomで行う。月一回、行っている。持ち寄られる悩みは、ちょっとしたことから、頭を抱えるような問題までいろいろだが、この会の特徴は、実践を重視していることだ。福祉制度に詳しい方、子どもを育てて、もうその子が成人になっている方、パソコン使用に精通している方等、それぞれの特技や経験を基に解決策を提案している。そして、その問題のほとんどが解決して、その実践力に感心すると共に、大変勉強させてもらっている。

## 5月10日〈家庭教師〉

三歳男児の家庭教師として、出かける。毎週月曜日、一月から行っている。三歳は、言葉の成長にとって、大切な時期だ。最初の観察では、彼は多動で言葉が明

瞭でない。真似するのが苦手であった。しかし、褒められるのが好きである。望ましい行動には、一秒以内に褒める。シャボン玉や、おもちゃのご褒美、「上手」の言葉かけで、課題がどんどん上達していき、嬉しいことに今では、二語文で話せるようになってきた。

## 「お名前は」や「何歳」の質問にも笑顔で答えられる。

私も隙を与えずに褒められるように、準備を怠らず、ご褒美と教具を大きな袋に詰めて、毎回彼との勝負の日々だ。

## 6月5日〈共生学会〉

障がいがある人もない人も、年寄りも若者も、共に生きる社会の実現を願って参加している。しかし、この学会では、地球全体、環境問題も含めて、テーマを幅広くとっている。そのため、私が知りたいインクルーシブ教育とはどんな形が望ましいのか、地域で共に生きるには、どのような方法があるのか、などの答えにはなかなか辿り着かない。それでも、自分の課題を見失わないよう、今年も会員になった。(今年の学会は、オンラインだった。)

(東支部 工藤 順子)

## 読者の声

職場のポストに入る横校労の新聞をたまに見てます。配っている人が、横総の「ようこそカフェ」がコロナ禍での毎週開催に対して、校長を批判しているのを見て「若いのにえらいね」と声をかけたら「もう若くない」と返されました。それ以来、立ち話をするようになり、給料や退職金のことや、五年ほど前(彼が言うには政令市費化)までは、良かったことが分かり、ショックを受けました。「知らない方がよかった」と言うところ「アホなこと言わんでください」と校長だけでなく、私にも手厳しい人でした。定年延長が可決して、給料のこと気になるので、新聞で特集を組んでください。

(五〇代 市立高校教員)

隔月刊「横校労」を読んでの感想等がございましたら編集部まで是非お寄せください。

今回初めて拝読しました。自分が所属していた組合のニュースは正直今まではほとんど読んだことがなかったです。学校現場である身近な話題から興味をもって読むことができ、考える機会がもてました。教職の世界を今更ながら広げられた気がします。「そういうもの」という習慣などが潜在的にあるので、日々にげなく流れがちですが、疑問をもつことや、本質を見ようとするのを大切にしなければと思います。

(神奈川県中学教員男性)

# 原発事故は終わっていない

～現場作業員を10年間追い続けて見えた真実～

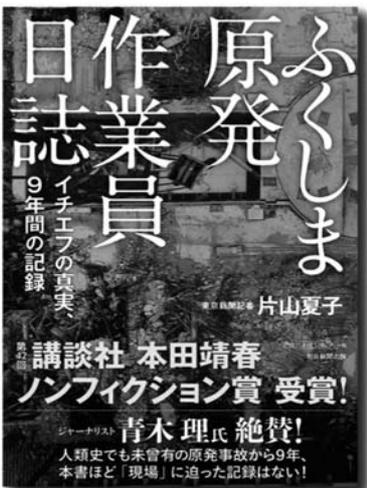
2021年7月11日(日)

恒例の横校労メーデー。コロナ禍の中、今回は講演会形式で開催します。お話は片山夏子さん。福島第一原発の現場で起きていたこと。原発作業員の被ばくや離れて暮らす家族との苦悩。見えぬ廃炉。この10年日本は何を学んだかなど、今、私たちが最もお話を伺いたい人です。組合員以外の方の参加も可能ですが、会場の定数が通常の半数に限定されています。満席の場合はお断りすることをご承知ください。

片山 夏子(かたやま なつこ)  
東京新聞(中日新聞東京本社)の福島特別支局長。原発作業員の労災問題や機器移植問題などを取材。東日本大震災の翌日から、福島第一原発事故を取材し、作業員の日常や思いを綴った「ふくしま作業員日誌」を連載中。同連載が「むのたけじ地域・民衆ジャーナリズム賞」大賞を受賞。連載に作業員1人1人の9年間に加筆した書籍「ふくしま原発作業員日誌～イチエフの真実、9年間の記録～」(朝日新聞出版)が講談社本田靖春ノンフィクション賞と早稲田ジャーナリズム大賞の奨励賞など3賞を受賞。大宅壮一ノンフィクション賞ノミネート。



お話 片山夏子さん(東京新聞記者)  
時間 13:30 開場 14:00 開演 (16:30 終了予定)  
場所 横浜市健康福祉総合センター 8F  
問合せ・申込 090-7638-5093(山本)  
主催 横浜学校労働者組合



JR線・市営地下鉄線「桜木町駅」より徒歩2分

横校労メーデーワールドワーク2021

# 戦争と移民とバスタオル

## 金井真紀さんのツイッターがすごい！

六月九日、この原稿の締め切りの朝。ツイッターでフォローしている作家、金井真紀さんの「戦争と移民とバスタオル、ついに最終回。ラストを飾るにふさわしいおじいさんに会いました。八〇年前に毒ガス兵器を作っていたひと。最後まで泣いちゃいます。すごいおじいさんだった。そして安田浩一さんの筆がうなっています。ぜひ読んでください。」(twitter @uzumakidou より引用) というtweetにふと目が止まった。金井真紀さんは、『マル農の人』(左右社) という道法正徳さんという非常に面白い農法を見つけ、日本はもとより世界にも飛び出して、その驚きの農法を広めている人を描いた本の著者で、もう一人の安田浩一さんはヘイトスピーチの問題について警鐘を鳴らした『ネットと愛国』を書いたノンフィクションライターという面白い組み合わせだ。

akishobo.comによると(以下引用)「あの戦争が遠い過去になったかのように日々を送っ

ていても、不意に現実感をもって、その重く悲しい歴史が目の前に立ち現れてくることもある。旅に出たとき。遺構に触れたとき。現地の人と話したとき——。名もない市井の人々と出会い、ともに裸で語り合える地元の温泉を二人の作家が各地に訪ねた異色の紀行エッセイ」の14回目。題は、広島/大久野島篇3・鬼にされた元毒ガス工場員の決意だ。大まかな構成とサブタイトルを書いておく。九五歳の語り部、一四歳で大久野島の養成工

に、毒ガス兵器「ルイサイト」をつくる、大浴場で入浴(前半は金井真紀さん)、終戦で広島に戻るまで、三〇年後の「毒ガス被害者」、大久野島で「鬼」にされた、「被害と加害」を語る使命で終わる(後半は安田浩一さん)。半分くらい読んだところで泣けてきた。どうしようもなく、このおじいさんの気持ち、なんともしようもなく、涙がこみあげた。真っ直ぐな人柄のこのおじいさんを、真っ直ぐに毒ガス製造に向かわせた戦争。「私たちはこの戦争が正しいものだと思えられ、それを信じていました」と広島修学旅行で、語り部をなさっている方々が話していたのを思

い出した。

この「戦争と移民とバスタオル」シリーズはタイから始まり、韓国、沖縄、神奈川そして広島で終わる。本になるそうだが、まずこの14を読んでいただきたい。読み終わったら、ずーっと下にスクロールしていくと残りの13の文章がバックナンバーとして出てきます。クリックすると全て読めようになっています。(吉田 紀子)

## 夏炉冬扇

### 2021年5月

- 6日(木) 中支部会
  - 12日(水) 市教委交渉
  - 17日(月) 裁判研
  - 18日(火) 臨時執行委員会
  - 19日(水) 東支部会
  - 21日(金) 臨時中支部会
  - 26日(水) 執行委員会
- 6月
- 1日(火) 緑ヶ丘中学校 校長交渉
  - 3日(木) 中支部会
  - 9日(水) 執行委員会
  - 15日(火) 太尾小学校 校長交渉

## 編集後記



昨年五月、休校や分散登校の頃に市教委に対して現場での安全や不安、そして対策についての申入れ、交渉を行った。簡易的なパーティションの設置は各校ごとに進みましたが、教職員、特に特別支援学校での児童生徒を含めてのPCR検査等の実施の要求は叶いませんでした。エッセンシャルワーカーを中心に横浜市独自でPCR検査を実施すれば、市にとっても良い宣伝にもなると思っていたし、そんなに難しいこととは思えなかった。この一年で感染が確認されたり、クラスターになったりした学校や施設がありますが、その中のいくつかは防ぐことができたかもしれませぬ。「安心、安全」の学校を願わずにはいません。紙面P5に掲載の片山夏子さん(東京新聞社)の講演会の座席に余裕があります(6/23現在)。現場での取材の積み重ねから本質に迫る貴重なお話を聴く機会です。ご興味関心がありましたら問い合わせください。(K)



山菜のミズ (撮影 秋田県)

## 連載第14回

## 3・11とアート — 「牧場 放」 —

山内 若菜



2021年度日経日本画大賞展入選作品。

2016年の丸木美術館での個展から、全国の中学校で、福島市や伊達市での個展を経て、コロナ禍のなか2020年にこの絵「牧場 放」を京橋で、2021年に丸木美術館で放った。

色を放ち、死を放つ。原点の「牧場」を、ずっと描き続け福島に通うなから、自分の描きたいものが変わってきた。福島では動物たちもたくさん被ばくした事、野生動物や植物の異変、その苦しみを忘れないようにという思いとともに、ファンタジーに、自分の考えや理想を込めて念じるように描くようになり、死者や追いやられた立場からの真実を、絵から発見していくような流れになってきた。根底には、命よりだいじなものがあるだろうかという思いがある。中学校で、牧場と福島の子の芸術鑑賞授業と講演会をしているが、その意見を聞いて牧場シリーズは絵を加筆してきた。ずっと加筆続ける終わらない旅路ともいえる牧場絵巻を発表してゆくなかで、原発事故を覚えていない中学生もいる事に気がついた。原発事故でそんなに動物も被害にあったのか、と驚きとともに、絵を見た後の私のメッセージが好きな学生が多い。絵があるから届くのだろう。そんな、「みんな違って、みんないい」「絵への意見は、みんな正解」「二人は、地球と同じくらい大きい」「命は何度でも蘇る」そんなメッセージを絵と一緒に感じ、大きな絵で、そして進化しつつあるこの色鮮やかな絵で、自分が宇宙並みに大きな命の持ち主である事、勇気や希望を感じて欲しいと思う。

## 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年から福島の子の母子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