

あいむ'89

アイム'89・東京教育労働者組合
羽村市小作台 3-20-1
小作台ビル 3F
TEL 042(570) 1714 FAX 042(570) 1721

主任教諭の選考募集に異議あり、駆け込み乗車危険

ちよつと待った！

あなたが乗ろうとしている列車は、いったいどこへ行くのか？

本質は、管理強化と終わりのない競争

主任教諭選考とは？

都教委は、本人の申し出により「職務レポート及び、勤務実績」を「総合的に判断」して、合格者を決定するとしています。しかし、「有資格者すべてが主任教諭に任用されるわけではない」「2年間はハードルを低くするが、若い教員には主任教諭になるために、十分な努力（研修）をしていただくつもりだ。」とも言っています。

ここで問題なのは、「総合的な判断」という、客観的な基準のない「ブラックボックス的」な選考がおこなわれることです。

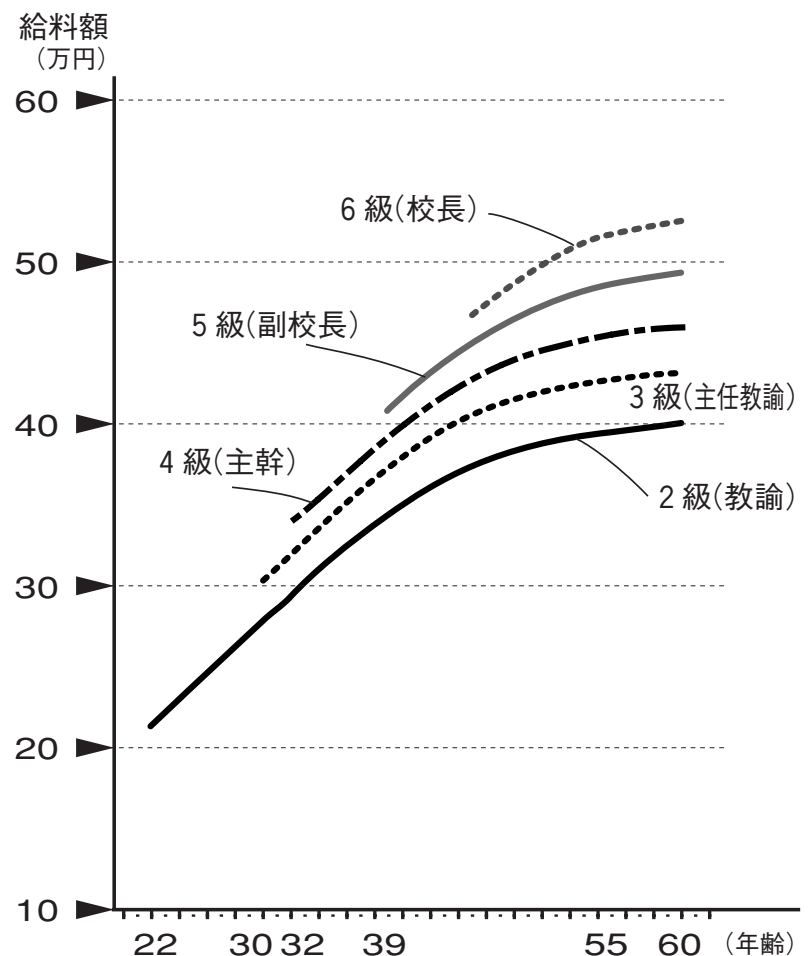
これまで、人事考課の開示やそれに伴う不服申し立てを行なうなかで明らかになったのは、「反対意見を言った」ということが、評価にあまりにも大きな影響を与えているということです。勤務ぶりや、職場や保護者の信頼などがどんなに素晴らしくても、けっきょく何回「反対意見を言ったか」のほう重視されているのです。最近も反対意見を言った回数を書きとめておき2回以上言った教員全員に人事構想外の異動を言い渡した校長がいました。これは、管理職に従順な者を評価し任用する一方で、校長の学校経営方針に異を唱えたり、意見を言う者や反対したりするものを「総合的な判断」で、排除することが可能だと言うことを意味しています。

30歳で主任教諭になる人と60歳まで教諭でいる人では、生涯賃金で1千万円以上の差がついてしまいます。主任教諭の制度が導入され、本則適用後数年もすれば、反対意見を言う人は、誰もいなくなってしまうでしょう。

学校現場には様々な子どもがいて、様々な問題が起きてきます。試行錯誤や議論がどうしても必要です。反対意

見が抹殺されたなかで、自由な議論が行なわれることはありません。このような学校職場は、自浄作用も問題解決能力もない組織に堕ちてゆくだけです。

職階制による給料格差のイメージ図



研修漬けと終わりのない競争

「東京都教員人材育成基本方針」では、初任者からの徹底した「意図的・計画的な人材育成」をおこない「校長や教育委員会が教員の育成に責任を持つ」として、「初任研」「2年・3年次研修」「4年次授業観察」「東京教師道場」「東京教師道場練成講座」など、若手教員を研修漬けにして、都教委の思い描くとおりの教員を養成しようと

しています。

さらに、校長・副校長・主幹・主任教諭の職務内容として、下位職(主任教諭であれば教諭)に対する「OJT (on-the-job-training = 日常の職務遂行を通じての訓練)」を位置づけ、その「進捗状況・成果・課題」を上位職に報告する制度を作ろうとしています。主任教諭は、教諭の「課題」や「改善すべき点」などを日常的に点検管理し、また、自らも上位職から点検管理されるという構造です。

このことが日常的に繰り返されることによって、職階給制度が、自明のことであるような刷り込みがなされていくのです。それは、教諭・主任教諭・主幹・副校長・校長へ上りつめていくことが当然であり、必要なことであるという錯覚に職場全体が陥ることにつながっていきます。これは、教員も段階を踏んで出世していかなければ、学校に居場所がなくなることを意味します。

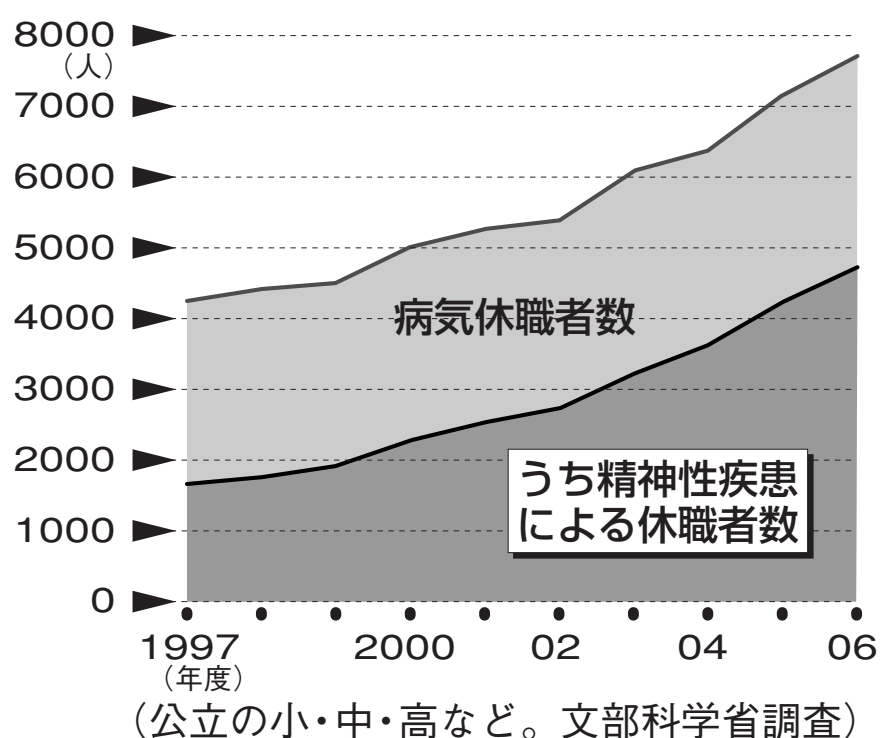
「有資格者すべてが主任教諭に任用されるわけではない」「2年間はハードルを低くするが、若い教員には主任教諭になるために、十分な努力(研修)をしていただくつもりだ。」という都教委の言葉を見れば、これが**終わりのない競争**であることが分かります。

病気休職者の数は激増！ 10年間でなんと約3倍増

現行の主幹制度も今度導入される主任教諭も、学校現場が望んだものではありません。ますます多忙化する学校現場が望んでいるのは、人員の増員です。新しい「職」を作っても、人員が同じなら、「職」に付随する仕事が増えるだけです。

事実、主幹制度発足以来、学校現場は多忙化に拍車がかかった状態で、病休者や休職者の数も増加の一途をたどっています。

精神性疾患で休職した教職員



文部科学省がまとめた教職員の病気休職者数などの調査結果によると、病気休職者数の6割近くが精神的疲労などによる精神性疾患であり、その数はこの10年間で約3倍増となっています。教職員が学校で感じるストレスは、児童生徒や保護者、同僚等との人間関係によるものが多いと言われていますが、そこに、「**段階を踏んで出世していかなければ、学校に居場所がなくなる**」という**ストレス**が加わります。

今でも、東京都の病気休職者の率は全国の平均を大きく上回っていますが、主任教諭導入に伴い、さらに高率に跳ねあがっていくことでしょう。

教育の原点はどこに

「副校長は校長を補佐する」これは、従来から学校教育法に定められていました。しかし、都教委は、主幹の導入に当たって「主幹は副校長を補佐する」とし、また、今回の主任教諭の導入に当たっては「主任教諭は主幹を補佐する」としています。

主幹も主任教諭も教員です。学級担任も多くいます。学校現場に山積する諸問題を解決できるかどうかは、この直接子どもとふれあう所にいる教員が、子どもや保護者とどれだけ豊かなコミュニケーションを持てるかにかかっています。校長を先頭に、これをバックアップしてゆくことこそが本当の意味での学校運営ではないでしょうか。

それを逆に、子どもとふれあう貴重な時間を削って、学校運営の「補佐の補佐の補佐」をすることになります。子どもや保護者からみれば、今まで遊んでくれた先生が、悩みを聞いてくれた先生が、居残り勉強でわからないところをやさしく教えてくれた先生が、職員室でパソコンを打たねばならないということになります。そして、そんなことばかりが、評価されるようになっていきます。「OJT」による報告書をどれほど積み上げようと、職階給制度をいかに完成させようと、それで学校現場に山積する問題が解決できるとは思いません。

教育とは、「人が人として生きるために、お互いに学び、支えあい、いたわりあい、より弱い立場の仲間を助け合うこと」ではないでしょうか。

「教育は、人格の完成を目指し、平和で民主的な国家及び社会の形成者として必要な資質を備えた心身ともに健康な国民の育成を期して行われなければならない。」(改正・教育基本法・教育の目的)



主任教諭(新3級)になった場合と教諭のまま(新2級)でいた場合の給料格差

まず、経過措置2年と本則が1年間入る57歳について計算します。
給料格差を大まかにとらえるため、あくまで概算です。

給料

2009年3月まで
2-150号級
423,900円

主任教諭
新3-112
427,200
4月昇給
新3-113
427,600

教諭
新2-177
413,200
現給保障
423,900

本給の差
3,700円

2009年度
 $3,700円 \times 12月 \times \frac{1.2}{1} = 53,200円$
教職調整額4%と地域手当16%

2010年度
主任教諭のみ1号昇給。本給の差4,100円。 同じように2011年度、4,500円
 $4,100円 \times 12月 \times \frac{1.21}{1} = 59,500円$ $4,500円 \times 12月 \times \frac{1.22}{1} = 65,800円$
地域手当17% 地域手当18%

ボーナス

A 3年間合計 178,500円

2009年度

本給による格差 $3,700円 \times 4.5月 \times 1.2 = 19,900円$

職務加算による格差 経過措置によりどちらも3%のためナシ。 2009年 計 19,900円

同じように2010年度

本給による格差 $4,100円 \times 4.5月 \times 1.21 = 22,300円$

職務加算による格差 経過措置により教諭1%、主任教諭は本則3%

$\frac{428,000円}{主任教諭の給料} \times 4.5 \times 1.21 \times \frac{0.03}{3\%} - \frac{423,900円}{教諭の給料} \times 4.5 \times 1.21 \times \frac{0.01}{1\%} = 46,800円$ 2010年 計 69,100円

同じように2011年度

本給による格差 $4,500円 \times 4.5月 \times 1.22 = 24,700円$

職務加算本則適用 教諭0%、主任教諭は3%

$428,400円 \times 4.5 \times 1.22 \times 0.03 = 70,500円$ 2011年 計 95,200円

B 3年間合計 184,200円

退職金

本給による格差 $4,500 \times \frac{59.2}{支給月数} \times \frac{1.04}{教職調整} = 277,000円$

職務加算ポイントによる格差 主任教諭在職1ヶ月当たり3ポイント、教諭ナシ。
(調整額区分)

主任教諭のポイント $3年 \times 12月 \times 3ポイント = 108ポイント$ 1ポイント単価1,000円
 $108 \times 1,000 = 108,000円$

C 退職金合計 385,000円

A + B + C = 総合計 747,700円

*同様にして、他の年齢モデルも計算すると次のようになります。

59歳	2-153号	300,300円	58歳	2-151号	503,400円
-----	--------	----------	-----	--------	----------

給料表のフラット化

→ 曲線から階段へ

人事委員会勧告で毎年のように昇給カーブのフラット化ということが言われますが、これは現在の2級職（教諭）の給料表の終わりの方を平らにするという意味です。

つまり、教諭でいる限りある年齢以降はほとんど昇給しなくなる（1号当たり500円前後）ということです。そして、そこで削った原資を管理職に上乘せしているのです。これが毎年行われたため、現在の2級職でさえ50歳を越えるとほとんど横ばいになりますが、新2級職ではさらにその年齢が45歳にまで引き下がります。

また、新2級と新3級（主任教諭）の格差を計算していて気付いたのは、新3級も現在の2級職と変わらない早さで横ばい状態がやってくるということです。これは、主任教諭も一時的なステップであり、主幹・副校長・校長へと登っていく階段の一つということです。給料表が細分化され、下の職級の給料が早く横ばいになるために、これまで一つの等級でも曲線に乗って登って行けた（退職まで教諭でいても管理職になる者とそれほど大きな差はつかなかった）のが、2級、3級、4級とまるで階段を昇るようにしないと十分な給料を手に入れることが出来なくなったのです。（「職階制による給料格差のイメージ図」参照P1）

この階段が、2級（教諭）から6級（校長）までつながったのが今回の主任教諭の制度です。

計算をしてもう一つ気付いたのは、ボーナスの職務加算や、退職金の職務加算ポイント（調整額区分）という職務に対する付加金が多く、その金額もとてつもなく大きくなっているということです。

給料格差から排除へ

階段を昇るように職階を昇ることが当たり前になれば、これは単に給料格差の問題ではなく、教員の生き方そのものが変えられることを意味します。教諭は主任教諭の、主任教諭は主幹の、主幹は副校長になるためのステップ（前段階）となって行くのです。そこでは「降りる」ことは居場所がなくなることを意味するのです。

このような緊張関係の中で、本当に子どもの教育ができるのでしょうか。暴れる子ども、できない子どもに本当に寄り添うことができるのでしょうか。ただ邪魔な存在としか感じられなくなるのではないのでしょうか。

映画「釣りバカ日誌」が人気があるのは出世競争を降りても平気である「ハマちゃん」の姿が絵空事だからでしょう。

アトム'89は

各職場で主任教諭の選考募集が始まっていると思います。メ切は12月10日前後でしょう。

都教委は、今年と来年の2年間は主任教諭になるハードルを思い切って下げてきました。「年配の人は手を挙げるだけでいいのです。働き方も同じです。ただ給料が上がるだけです。」と言われるかもしれません。しかし、本則適用になって数年たてば、この制度はその本性を表すはずです。

一千万円を越える生涯賃金の差は30歳前後の教員に激しい競争を強いることになります。また、上に気に入られなかった者は、生活できるだけの給料がもらえないということで、今とは比べものにならない程の服従をせまられることになるでしょう。

このような制度にアトム'89は、導入後も反対し続けて行きたいと思います。主任教諭にならない人がいてもいいと思います。勿論、多大な金銭的打撃を受ける若い人に無理強いするつもりはありません。いや、50歳半ばでも大変な痛手です。でも、もし退職を目前にして「こんな制度は認めない」という意思を、選考を受けないことで貫こうという人がいたら組合として応援すべきだと思います。

こんな思いからアトム'89は

主任教諭にならなかった組合員に対し、本人の請求により、毎年4月に5万円をお渡しします。

ということを決めました。これは、損害の補填ではありません。もちろん、見舞金でも報奨金でもありません。主任教諭の制度に犠牲を払いながら反対し続ける組合員に対する組合としての連帯の気持ちです。

最後まで教諭であり続ける方に、毎年連帯金を渡す組合があってもいい。闘いとまで呼べなくても、せめて導入後も主任教諭制度に反対するという旗を降ろさない、組合であり続けたいと思っています。

