



大阪府教育庁 HP に公表 誰もが知るべき、権利制度の基本 「学校職場における勤務条件等（制度解説）」

大阪府教育庁はホームページ(大阪府教育庁「教職員室教職員企画課(事業一覧ページ)」)に「学校職場における勤務条件等(制度開設)(府費負担教職員版)」を公表しています。

府で任用の教諭、講師の勤務条件の基本は、府の条例規則で決められていますが、枚方市の教育委員会が、有休や病休、育産休などの権利・制度の実際の適用や運用に当たります。

実際の運用、適用に当たって、さまざまなケース、細部の運用についてわからないことは、管理職も含めて市教委担当課に問い合わせしていますが、その具体、詳細の対応の内容を府教育長が今回公表しており、教職員にも管理職にも参考になるものといえます。 公開ページ⇒



36協定、権利・制度の具体的な対応、労働法に基づく労務管理 感覚がマヒしがちな学校現場に、絶えず立ち返って確認すべき内容

学校教員は給特法とその趣旨をゆがめるような行政側の解釈や運用によって、有休や、育産休、勤務時間の対応などで管理職も教職員も感覚がマヒしがちになります。

さらに、民間企業では労働基準監督署という外部の監督機関によってチェックや、問題があった時の是正措置、場合によっては処罰などが行われます。

一方公立学校の教職員は非常勤職員以外は労働基準監督署の管轄外となり、自治体の長がその代わりを担うとされますが、まったくその機能を果たしているとはいえず、そのような役割が自治体の長にあることすら現場には認識がありません。

現在の事務・栄養職員などの36協定や、昼休憩問題、有休のとり方、勤務時間の対応の在り方など我々の働き方の基本になる具体的な対応が、今回の「学校における勤務条件等(制度解説)」に挙げられています。

管理職にとっても教職員にとっても、絶えずその内容を確認しながら、権利制度を本来の労働法の趣旨に基づいて生かしていくことが重要です。

権利・制度への対応 府教委と市教委で違いも

府任用職員については、府の条例・規則で基本が決められますが、さらに枚方においては、市独自で、申請書類や対応でさらに具体的、詳細な部分について「事務手引き」を決めて運用に当たっています。

ところが、枚方市での対応において府での説明・規定と違いが出る場合もあります。従来から枚方教組が指摘するように、介護休暇等の申請で、府の説明では「医師の診断書等の提出は不要」としているにもかかわらず、枚方市教委は「医師の診断書か公的機関の証明書」を義務付けており、権利・制度の適用により高いハードルを設けて、制限するような対応を変えていません。

組合で力を合わせて、声を上げ変えていこう

まだまだ現場での対応、市教委の対応に改善を求めていくことは少なくありません、上で決まった、法規法令だけではなく、積極的に力を合わせて声を上げることによって、変えていくことが何より重要です。そのためにも、枚方教組に加わって、一緒に声を上げていきましょう。

以前の学校への強力な指示、指導は何だったのか！？

市教委「子どもを主語にした学校行事」 「勝負にこだわらない競技の実施を」



市教委は5月校長会で小学校運動会の計画、実施に当たり上記のような指示項目を上げています。当然の内容ではありますが、現場の校長を含めた教職員にとって、以前の教育長による学校への強い「指示・指導」と厳しい点検はいったい何だったのか、やり場のない気持ちを抑えることはできません。

「等旗・選抜リレー・入場行進」学校の運動会内容への指示・拘束

2017年に当時の教育長は、突然小学校の運動会の具体的な内容に関して、「選抜リレー、入場行進の実施、等旗を使って着順を明らかにすることなどを指示、各学校から運動会の実施計画を事前に提出させ、市教委もチェック項目を作成して、各学校の実施状況を確認するなど、学校で判断して実施すべき具体的な教育活動への「介入」を行いました。

学校現場では、この指示で、大きな混乱や、子どもたちにも戸惑いや実施での混乱が起きました。

「水泳指導教室」「自校採点」「タテ持ち授業」も

これは、運動会に限ったことではなく、夏休み中のプール開放を「水泳指導教室」として、一律の実施を求め子どもを級別に区分けして、指導内容まで示すことを実施。

「学力向上の取り組み」として、全国学力テストの自校採点、小学校の期末テストで共通問題を取り組ませる。中学校では教員にとって負担の大きい、1人の教科担任が3学年にまたがって授業を分担、担当する「タテ持ち授業」の実施を全中学校で求める。

学校長には「学力向上の取り組みに特化した面談」を実施して、教育長が厳しい評価・強い指導で取り組みを迫るなどのことが続けられました。

枚方教組「指導・助言は強制力がない、具体的活動は学校が判断」

学校の自主性、教育課程編成権の原則を示して、批判、見直し求める

枚方教組は、一連の学校への指示や強い指導に対して、本来委員会は、大綱的な方針を示し、具体的な教育活動については、各学校の実情や子どもの実態に基づき学校が判断して実施する裁量権があること、委員会はあくまで強制力のない、指導・助言によって、学校の主体的な活動を支援する立場にある、という原則を一貫して示し、教育長、市教委の対応への批判、見直しを求めてきました。

現在では、かつて教育長、委員会が学校に実施を一律に求めてきた課題は、ほとんどが学校裁量となり、組合が示した教育の原理・原則の重要性が改めて認識される事態になっています。

2017年当時の様子、組合の批判のニュース⇒



中教審・調査報告書＝学校の自主性、裁量権の拡大を改めて強調

教育委員会は、学校運営の細部にわたり関与するのではなく、自主的・自律的な学校運営を教育委員会と学校との適切な役割分担の中で実現し、…、学校が充実した教育活動を展開できるよう支援し、実現していく役割を担う必要がある。「令和の日本型学校教育」を推進する地方教育行政の充実に向けた調査研究協力者会議調査報告 2023年7月

子どもや学校をめぐる課題や問題が広がり複雑化する中で、何よりも求められるのは、上からの「改革」のしつけではなく、現場の教職員からの声をもとにした取り組みです。現場の自由や自主性、裁量権の拡大こそ重要です。

「教育改革」の司令塔だった元文部科学省キャリア官僚が明言 「教育改革」に負けない学校を 最も大切に、不足しているのは教師の「自由」「自律性」

『「教育改革」を改革する』寺田拓真さん（学事出版）より

現在、「学びの改革」が目まぐるしいメニューが次々現れ、教育委員会から強力に進められています。進めば進むほど、現場にはその「教育改革」の受け止めを巡って、微妙な違いも生じているとされます。

外部指導者の研修、指導、研究授業、公開授業などが進められる中で、「求められ」「評価され」る授業や実践の形を整えてしまうことに陥り、クラスや子どもの実態は掲げる理想とは食い違う方向に知ってしまったのではないかと多くの職場から寄せられています。

進めるほど、現場の心は離れていく、「教育改革」に内在するシステム

寺田拓真さんは、現在の「教育改革」を文部科学省、内閣府で策定・推進する中枢に身をおき、まさに司令塔として上からの強力な改革を進めてきた元キャリア官僚でした。

しかし、上記のような現場の実態と同じように、「『教育改革』を強力に進めれば進めるほど、学校現場の心は離れていってしまう」実態に直面し、「教育改革」の中に、もともとこのような問題を生み出すシステムが内在していることにたどりつき、「教育改革」や現場の教員への視線を転換してきました。

子ども、現場教員、学校の実態に直接向き合う経験の中で

著書の中で、今の考えに至るまでの東日本大震災の高校生との支援・交流の中の体験、現場の実態や教員の側からの見方、受け止め方に触れる中で、改革の司令塔時代の「学校をけるにはこれしかない、理解して、変わらない教員には、法制度を変えてでも退場してもらわなければならない」と本気で思っていた自分が変わってきた経過も紹介しています。

また、今の日本の「教育改革」のほとんどの発信元である、アメリカの大学の留学経験から、アメリカでも教育学を学ぶ研究者、大学生からも「教育改革」が「現場のリアリティーからかけ離れ、教師を振り回すイメージが強い」と受け止められていることに戸惑いを覚えたと言います。

一方で自信の子女が通ったアメリカの公立学校の学校の先生は、日本に比べ、一人一人が自由に授業スタイルもバラバラ、何より先生たちが、誰も生き生き、楽しそうにしていることなどにも触れ、「先生が笑顔でいれば子どもたちも笑顔になる可能性が高い。」日本の教師がもっと生き生きできるためには、日本の学校をもっともっと「自由な場」にすることが必要だと考えるに至ったとしています。

最も大切に最も不足しているのは教師の「自由」「自立性」

寺田さんは、教育改革の司令塔時代に「改革に一刻の猶予はない。変わろうとしない教師たちは障害物ではない、一日も早く学校から退場してもらおう」と考えていたと言います。

しかし、その後の経験や現場に近い広島での仕事、アメリカでの留学を経る中で大きく変化。上からの「教育改革」の中で、「教師不信」に基づく上からのカリキュラム、やスタンダードで教師の自律性を減らしていくことで、学校教師から変化していくためのモチベーションとエネルギーを奪っていると考えに至ったと言います。

子どもや学校・教育の課題に本当に向き合うためには、教師の力を引き出すことが何より重要であり、その



ために、最も大切であるにもかかわらず、最も不足しているのは教師の判断で実践を行う自由、すなわち自律性と断言しています。

教育改革「流星群」に負けない学校を

上からの教育改革「流星群」ではなく、ボトムアップの「実践改善」こそ重要

寺田さんは、昨今は、…教育改革が「流行化」しており、文部科学省や教育委員会といった教育行政からは「主体的・対話的で深い学び」とか「令和の日本型教育」とか「個別最適で協働的な学び」とか「GIGAスクール」とか、教育の世界の外の（主にビジネス界の）、キラキラした言葉で、今後も教育改革は「流星群」のように降り続くでしょうと指摘。

この動きに対して、教育の世界におけるこれまでの実践の蓄積の上に立って、冷静に議論することが必要であることを主張しています。

そのうえで、上からの教育改革「流星群」ではなく、ボトムアップの「実践改善」こそ重要であり、上から様々な価値観、教育観、教育スタイルを現場に受け入れさせるようにトップダウンで進めるのではなく、現場の教師が直面する課題に、自ら実践を積み重ねて改善できるような環境づくりこそ重要であると強調しています。

「個別最適な学び」が、子どもたちを「取り残す」力、危険性

現在のホットトピックになっている「個別最適な学び」について、日本ではタブレット、ICT コンテンツによる「個別最適な学び」が、現実には格差をより拡大し、「自ら学ぶ力」を持ち合わせない子どもたちを取り残してしまう危険性を、先行するアメリカでの実際の経験、歴史をもとに明らかにしています。

そして、「個別最適な学び」という耳あたりのよい「マジックワード」でた「デジタル化されただけの浅い学び」が展開されることになり、と警告をしています。

先生のモチベーションを高める環境づくり、信頼に基づく対話が重要

寺田さんは、教育行政が学校・先生を、保護者や社会が学校・先生を信頼せず、責任を押し付ける状態では、子どもや学校が直面する課題を変えていくことは不可能と指摘。

自治体、行政は今の先生たちを否定するのではなく、自律性、関係性（同僚性）、自己効力感を持てるようにすることでモチベーション、パフォーマンス、ウェルビーイングが向上できる環境づくりをするのが自治体の役目としています。

また、何かをすれば今の子どもや学校の課題が解決する特効薬はどこにもない、先生や教育行政、子ども・保護者との間の信頼に基づく対話の中でしか解決策を見いだせないと結んでいます。

教育行政にも、管理職にも現場の教職員にとっても重要な指摘といえます。

子どもたちの笑っている顔と、真剣に考えている顔 この二つの表情をどれだけ引き出せるか。それこそが「教育の力」であり、学校の存在意義であり、そしてそれを求めて子どもたちは学校にやってくるのではないのでしょうか。

寺田拓真さん 『「教育改革」を改革する』より

キラキラした言葉で語られる「教育改革」の流星群に対して、まずは現場の先生同士が、率直な自分の思い、教育の在り方についての考えを出し合い、「数字で表される、どこかの子どもたち」ではなく、目の前の子どもたちの直面する課題に向き合うために何がいま必要なかを、直接語り合うことがますます求められています。