

超過密労働の解消を

2007年度、文科省調査で教職員の病気休職者数が過去最多の8060人にのぼりました。そのうち精神性疾患による休職者数は62%をしめています。同調査で「教員意識調査」でもきわめて強いストレスを日常的に受けている実態も明らかにされています。

小学校の現場では午後遅くなって「気がつく」と、今日まだお茶も飲めず、トイレにもいけてない「超過密労働が連続している状況があります。新任教職員が早朝から深夜まで、休日もとれない仕事を科せられ「過労死」が頭の中にかんてくるという報告も寄せられています。

国の予算の中で教育に占める比率がOECD諸国で最下位、教育条件整備がないがしろにされている教育行政、一方で「成果主義、数値目標」による上意下達の管理強化がつよめる中で現場の教職員の過密労働とストレスはつよまるばかりです。

過酷な現状をすこしでもよくする手がかりは何かを明らかにするために、さまざまな角度から私たちの働き方、心の健康の保ち方を考える特集です。(編集部)

子どもたちのことで仕事をしたいけど

草加市立小山小学校 山内 芳衛

トイレにも行けない

「トイレにも行けないなんて、そんなのウソでしょ」ヤンキー先生と言われた義家弘介氏は、06年夏の草加の教育研究会後に現場の実情を訴える声を否定した。現場の実態を知らないのか、いや知ろうとしないのか不明だが、現場の教員ならよく経験もし、そのため膀胱炎等の病気になる先生も少なくない現状がある。

特に小学校の先生は、朝早くから子どもを教室でもかえ、業間休みも子どもの相手をし、給食もあつという間にすませ宿題に漢字や計算ノートを点検し、日記に赤ペンをいれるなど四六時中働きつめの毎日である。特に低学年では給食の片付けなどで昼休み時間にも指導が食い込んでしまっている。

これに特別なニーズを持つ子どもや集団になかなかなじめず、先生の援助や声かけが求められ、子どもの

休み時間に職員室ばかりかトイレにも行けない実態がある。そして子どもを下校させた後は、毎日のように会議や研修が目白押しである。気がつく「私、今日、まだお茶も飲まず、トイレにも行けてない」と嘆くことになっていく。まさに超過密労働の連続である。中学校においても生徒指導や保護者との対応、部活動の指導などで休憩時間もとれない等、同じような実態があると思うがトイレにも行けないほどではないと思う。

アンケートからも実態が明らかに

Yさんの職場は19学級の中規模の学校である。今年初めて職場で衛生委員会ができ、組合員が衛生推進者になった。一学期の職場アンケート(19人回答)からも長時間超過密労働の実態が明らかになっている。この職場は土日に出勤する先生も多く、組合の働きかけで校長が超過勤務時間の割り振りを明示するが、ほとん

どの職員が勤務の割り振りを行使できていないのが実態である。

家に持ち帰る仕事の時間は、平均すると一日に1・5時間。出勤時刻（8時30分）は7時30分〜45分が12人と一番多く、8時前後には全職員が顔をそろえている。また7時前の職員も少なからずいる。退勤時刻（5時15分）は6時〜30分が6人、7時台が4人、8時台が7人、9時以降が2人であるが、未提出者の中には新採用者や若手を中心にこの時刻より遅い職員もいる。休憩時間（4時15分〜5時）について、取れる2人、時々取れる8人、他は全く取れないの回答が、休憩時間の使い方も教材研究、採点、印刷等に充てるなど、実質休憩になっていないのが実情である。

会議の週サイクルは次のようになっており、しかも月、水以外は6時間授業の後の4時間過ぎの開催で休憩時間に食い込むのが常である。（月・職員会議、企画委員会 火・学年会 水・研修 木・校内委員会 金・部会・学年会）更にこの学校は、子どもの安全確保から全学年で下校時刻が定められ、地域の方々のボランティアで一斉下校を実施していたため放課後子どもを残して指導できない。そのため運動会などの校内行事や縄跳び大会等の対外行事の練習を20分の業間休みに行うので、体育部や関係の先生が職員室に立ち寄ることもできない。

そして何よりも本来は特別なニーズを持つ子どもへ間、連日会議と研修の明け暮れで子どもの指導の引き継ぎもなく、年間の週サイクルに学年会の文字はなかった。「各々が自主的に時間をつくり」「各々が能力を発揮し」学校全体としてうまくいっている、とのことであった。若手は土日出勤は当たり前、主任を中心におすすめしていけばいい、これは本校のカラーだと。部会や学年会等で協議することもなく、夜遅く残っている若手や中堅の職員が話し合っただけ。ベテランの職員は蚊帳の外であり、いつも早く出勤し文句ばかりつける「やる気のない」職員のように思われていた。

幸い、Yさんと一緒に異動してきた人と意見が合い、組合で校長交渉を行い企画委員会でも他のベテランの学年主任と図って学年会の定例化や指導の引き継ぎ、会議での共通理解の尊重等、一定の改善が図られた。が、若手に不満がないわけではない。

その2年目の若手職員が夏休み前に「夏休み休暇も一日も取れない」と漏らしているのが分かった。体育部員の彼は、夏休みに催される陸上競技、水泳、バスケットボールの大会に向け、朝8時前から5時15分まで練習に明け暮れ、土日以外の休暇が取れないというのだ。担当者が彼と3年目の男子職員中心なのだそう

だ。これも何の提案もない。そこで先ほどのベテランの先生と相談し、高学年6人で分担し負担を軽減していった。もちろん職員に図って。初任者だった昨年、彼はたったの一日しか年休

学年で対応すべきところを担任に任ざれてしまい、大変な荷重とストレスを抱える結果となっている。もちろん、子どもも常に忙しく活動させられ、それも学校が落ち着きのない原因の一つと考えられる。

職場環境・勤務条件に関する要望や改善点では、
 ・勤務の割り振りが実質取れていない。
 ・割り振り変更簿を導入してほしい。
 ・「病休を採ってください」といわれても実際はとりにくい。

・休憩室の確保、整備（特に体調が悪い時に横になって休めるようにしてほしいが3人）

・職員用医療品を設置してほしい。

・更衣室が狭すぎる。

・廊下や職員室の照明が暗い。

等切実なものばかりであった。

若い先生だって本当は休みたい

最近、職場に多くの新採用者が配置され、また多くの臨時的任用者や様々な雇用形態の教職員が増えてきている。当然職場の平均年齢も下がり、ベテランと若手職員の意識の違いも生まれている。そういったところへ人事評価制度や主幹教諭等の様々な管理体制が強化され、職員の分断がなされようとしている。

Yさんが14年ぶりに戻った学校は、年度当初の4日も取らず休日出勤した彼も、ベテラン職員に諭されて自分の働きぶりを振り返っていた。このことは当然、校内での衛生委員会の話題となり、土日出勤を減らすこと、年休を計画的に取得することの提言になった。若手職員の長時間過密労働でメンタルヘルス不全になり、早期の退職が顕著になっている今、労働安全衛生法に基づき、事業者である校長に安全配慮義務を強く求めていかねばならない。

がんばらなくてもいい

県南のある市では同じ職員が連続して病気休暇を取ったり、病休明けのリハビリ勤務後自死したりする事例がある。Yさんも前任校で大変な6年生の担任を5年連続して担任し病気をした。

今、現場ではなかなか高学年の担任を希望しながらない。対外行事が多い上に指導が難しい子ども、困難を抱えている家庭が増えているためである。もちろん、過度の要求をつきつけてくる保護者も多い。また高学年に限らず、経済の格差が教育の格差として子どもの学習や生活、人間関係に影響を及ぼしたり、先生を追いつめている。

2年前、Yさんは発達に問題を抱えている子どもと向き合い、悪戦苦闘の一年を送った。朝から顔を合わすと「テメエ、シネ。ブッコロシテヤル」「ハゲ、イナ

クナレ」と悪態をつき、学級の子どもへは脅しと暴力、立ち歩き、そして授業妨害の数々。声をあげ、制止すると「体罰。暴力教師」とのしり、挙げ句の果て、事実をねじ曲げ親に教育委員会に訴えさせる。他の2学級もルール無視、立ち歩き、弱い者いじめを繰り返すようになり、ついに一人の先生は病休に入り、もう一人もケンカの仲裁中に指を骨折していた。2人とも「Yさんとなら大変な学年でも」と担任を引き受けてくれたのに。

生徒指導主任であったYさんは校長に相談し修学旅行10日前にもかかわらず保護者会を開き、実情を説明

「過労死」が浮かぶ多忙化の実態

三郷・丹後小学校 佐久間久子

どこの学校でも、新学習指導要領の移行措置期間について話し合いがされていることであろう。どの学年も週一時間増は必須であるという。今以上に子どもが時間に追われ、教師の多忙化が進むことは、目に見えている。

る。しかし、それがA先生には逆に「つらかった」と、今年になり話してくれた。仕事が終わらない。公開・研究授業合わせて20回計画されている。授業を持っていない教科も指導案を作り、研究授業をやらなくてはならない。「この教科はやらなくていいよ」と、校内で言われても指導教官から、「若い時は、やれるだけやった方がいい。あなたはやらない方よ」と言われたという。一人で夜学校に残っているのはこわいから、始発（5時頃）の電車で学校にきて教室で仕事をする毎日。土曜、日曜も少年野球をやっている明るい時間は学校で仕事をしてきた。それでも仕事は終わらない。風邪もひき、マスクをよくしていた。健康管理もできない自分は教師に向いていないのでは！と悩んでいたこともあった。時には、寝不足と疲れで、朝日か夕日か、今自分は学校に向かっているのか家に帰ろうとしているのか、時計で確認したこともあったという。朝起きると吐き気がすることもあったという。

今、A先生は2年目。初任者時代は、日々をこなすだけで、精一杯。もつと中身のある研修がしたかったと振り返り、子どもが大好きだという気持ちは変わらない、と笑顔で実践している。

② T小B先生（今年初任。3人のお母さん）

保育園、学童のお迎えの時間ぎりぎり6時半まで学校で仕事。家では、朝3時頃起き、学校の仕事をしているという。学校にいる時間に制限があるため、特に

し、協力を求めた。もちろん、何度も職員会議や生徒指導委員会で方針や態勢を確認した上で。親たちは、最初担任や校長を責め続けたが、学級ごとの懇談になると、私たちにもできることを考えようと「見守り隊」を組織してくれ、職員からも「がんばらなくてもいい。みんながいるから」と言ってくれるようになり、やっとの思いで卒業させることができた。「交替で年休をとろう」「リフレッシュしよう」「思い切り愚痴を言おう」等本音で語り合ってきたことがメンタルヘルス不全一歩手前の私たちを救ってくれたのかも知れない。

1 初任者の実態

① T小のA先生（昨年の初任者）

T小は「早く帰ろう。元気が一番」を合言葉にしていて、6時半にはほとんどの教職員が帰ることができ

機関研修の前の日は引き継ぎの準備、研究授業前は教材作り等のため、朝方の4時に学校に来て仕事することもあった。休みの日は、子どもを遊ばせながら、学校で仕事することも多い。

お母さん先生のBさん。長年の願いである教師となり、その情熱で今を乗り切ろうと頑張っている。健康を害さないよう支援できたらと思う。

③ 初任者C先生、D先生、E先生

3人とも、親は教師。交渉で初任研はずいぶん改善されたとはいえ、実態は過酷である。14時間以上の労働。それに通勤時間が加わる。休日は、もちろん学校に行って仕事か自宅で仕事。「過労死」という三文字が浮かぶこともある。

C先生は、親が毎日学校まで送り迎えをしている。D先生は、駅までの送り迎え。駅に着くのが、11時を過ぎるときは「今日はタクシーで帰るから、先に寝ていて」と連絡があることもある。休日出勤は当たり前であるが、初任者だからではなく、何人も出勤しているという。最近、金曜日は「ノー残業デー」で早く帰るようになった。これは、限らない仕事があったとしても、一日でもゆったり過ごすためには大切なことであると思う。しかし、仕事量・仕事内容の改善がなされない限り根本的な解決にはならないだろう。E先生は、朝は6時半には家を出て、帰りはいろいろだが家での仕事も多いという。家族のサポートもあり、なん

とかがんばっている3人である。

2 H小（保護者から見た学校）

二期は市内陸上競技大会の練習から始まる。練習開始は、7時。近い子でも6時30分には家を出る。業間運動は週2回。放課後の課外体育は約30分、平均週3回。6時間の日も行う。内容は、マット、鉄棒、跳び箱、球技等。「今日は病院へ行くので早く帰ってきて」と言っても「少しでもやりなさい」と先生に言われ、やってきたそうだ。体育で有名な学校であるが、学力もということで、自主発表も行っている。算数の百ます計算を全校で取り組み、学期ごとに学年上位10

人（2年生以上）の名前を全校だよりで発表。名前がのると、「家でやらせているんでしよう」と他の保護者から言われたという。家に帰ってくるのは5時近く。忙しい日々のため、子どもたちはみんな遊ばず楽しさを知らないだろうと話してくれた。

教師の忙しさが目に浮かぶようだ。担任の先生は、この学校にきてから夕御飯を作れなくなったと話していたという。

H小だけではない。学力問題が起きると、夏休みの学力アップ教室を多くの学校が行った。W小では、平日でも希望者ではあるが週一回6校時に学力アップ教室を開いているという。教師の多忙化は、深刻である。

林間学校より機関研修の強制

三郷・戸ヶ崎小学校 井上 毅

私は4年前の初任研を終えた。見ることも聞くことも驚くべき事実の連続であった。この異常な事態がなんとかならないかと思ひ、今回筆をとった。

深谷での機関研修初日、初任者にとってここでの研

修はとても大事なことで、何があっても必ず参加するよう伝えられた。初任者の中には各学校でも同様のことが伝えられ、身内の不幸よりも優先するよう指導された者も少なからずいた。

意欲をそぐ指導

このことをあらわすかのよう5年生を担任した男性教諭は、機関研修と林間学校の日程が重なり、その結果機関研修を優先させられた。子供たちにとっても小学校生活で1度しかない行事であり、初任者にとっても教員生活で初めての宿泊合宿に参加できなかったことは、実践的指導よりも机上での研修を重視する初任者研修の現れである。そればかりか、事情を説明するため各家庭を個別に訪問させられ、家庭からの苦情とその対応でストレスを抱え、体調を崩し、現在でも教員として続けていけるかどうか悩んでいる。

悩んでいるのは彼だけではない。初任者が2人配置の拠点校では、常にもう1人と比較され苦しんでいる。ある女性教諭は、小学校での指導経験もなく、ましてや担任の経験もない。しかしながら、もう一方の臨探経験のある初任者と比べられ、経験の差を考慮せずに「この職業に向いてない、他の職業にした方があなたのためだ」と言われた。他にも、教材研究で分からないことを分からないと伝えただけで「教員として分らないとは何事だ。人間として問題がある」などと人格を否定するようなことまで言われていた。時にはそのような原因で過呼吸となり病院へ行ったこともあった。当然のことながら彼女は日々悩むようになり、毎日のように退職を考えるようになっていった。

また、別の初任者は、車での通勤・出張は禁止、勤務時間の1時間前には出勤、男性は校舎周りの清掃、女性には校内の清掃をした後他の先生方へのお茶入れ等を強要させられた。さらに、授業参観前日の勤務時間終了後、それまでコソコソと子どもと共に取り組んでいた教室掲示をこれではだめだと一蹴され、指示された通りに変更させられた。結果退勤したのは12時をまわっており、公共交通機関もなくなっていた。くわえて、クラスの実態と思ひ描く授業実施のために配置した座席も、この教科、授業ではこうあるべきとしてやはり変更するよう指示された。教科指導も同様である。初任者と共に考え授業を組み立てるのではなく、指導教諭や学年主任の教科指導のやり方を押し付けられ、そのまま実践する形となっていた。

初任者研修における指導とは、常に上から下へという姿勢で行われており、担当した指導教諭の教育方針や方法、教育観を初任者に強要し、初任者の教育観や指導観を無視するものである。そればかりか、教育活動における初任者の自主性や創造性までも否定し、若い教員の研修意欲を阻害するだけでなく実践意欲をも減退させるものとなっている。