

愛知労働問題研究会



会報 第15号 2020年10月8日

編集・発行：愛知労働問題研究会・運営委員会

連絡先：〒456-0006 愛知県名古屋市熱田区沢下町 9-7 労働会館東館 3 階 愛労連内

HP: <http://www.roren.net/romonken/> Email: aichiromonken@gmail.com

Facebook: <https://www.facebook.com/aichiromonken/>または

<https://m.facebook.com/aichiromonken/>

①「会報」の最新号以外は、上記の HP に掲載されています。

②メーリングリストやフェイスブックなどは、会員外にも情報が知られる可能性のあることを前提として活用しましょう。

③協力金や寄付金などの振り込みは下記の口座（名義：愛知労働問題研究会）まで

ゆうちょ銀行：店名二〇八（ニゼロハチ）、店番 208、普通預金、番号 2408778

ゆうちょ銀行の口座間：記号 12080、番号 24087781

【目次】

第 15 回定例研究会	1
Ⅰ 報告：愛知県特別支援学校教職員の働き方の現状 小川弘樹さん（愛知県高等学校教職員組合・障害児学校部部長）	2
Ⅱ コメント：荒木照世さん（元名古屋市立特別支援学校教員）	10
Ⅲ 質疑応答など	12
報告要旨・資料 （容量が大きいため、会報に含めず、研究会の「会報」サイトに掲載します）	
運営委員会からのお知らせ	24

第 15 回定例研究会

* 2020 年 9 月 12 日（土）13 時 30 分～16 時 30 分頃、オンライン（Zoom）ミーティング
参加者 9 名（個人会員 6 名、非会員 3 名）、＜文責在編集担当者＞

司会（浅生代表）

初めてのオンラインによる定例研究会に参加していただき、ありがとうございます。今日の司会を務めます研究会代表の浅生と申します。今年 3 月以降の新型コロナウイルス感染拡大により、5 月と 7 月の研究会が中止になり、今回 6 か月ぶりにオンラインですが、定

例研究会を開催することができました。いろいろ不慣れなことがありますから、皆さんにご迷惑をかけることがあるかもしれませんが、よろしくお願いします。

今日は、愛知県高等学校教職員組合・障害児学校部の部長の小川弘樹さんから報告していただき、その後、名古屋市立特別支援学校の教員をされていた荒木照世さんからコメントをしてもらいます。休憩を取った後、質疑応答及び意見交換をしていきたいと思っています。では、最初に小川さんから「愛知県特別支援学校教職員の働き方」ということで現状を中心に報告をよろしくお願いします。

Ⅰ 報告：愛知県特別支援学校教職員の働き方の現状

小川弘樹さん（愛知県高等学校教職員組合・障害児学校部部長）

はじめに

愛知県高等学校教職員組合・障害児学校部の部長をしております小川です。愛知県高等学校教職員組合は、通称「愛高教」といいます。全国には、愛知高とか愛知高教組といいますが、愛知県では愛高教と称しています。愛知県の高校で働くすべての教職員の職場の労働条件や働き方の改善とか、教育諸条件の整備改善とか、そしてより良い地域づくり、学校づくりということをめざして活動している教職員組合です。その中に専門部がありまして、女性部や青年部などいろいろありまして、その中の障害児学校部の部長をしております。障害児学校部は、特別支援学校の教職員の集まっている専門部です。私自身は春日台特別支援学校という知的障害を持った子どもたちの特別支援学校に勤めております。春日台にきて 18 年目、その前は「港特別支援学校」という肢体不自由児の支援学校に 13 年おりまして、あわせて 31 年になります。今年度でめでたく退職ですが、まだまだ再任用という制度もありますので、もう少し働かせてもらおうかなと思っております。

今回、特別支援学校の教職員はどのように働いているのかということを報告してもらえないかというご依頼を受けまして、自分としては、はいわかりましたと軽い感じで受けてしまったのですが、よくよく聞いたら研究会ということで、こんな立派なところで発表するのかということの後で知りまして、少しびっくりしまして、これはいかんということで一生懸命資料を集めなければということから始めました。現場の組合員にお願いしまして、いろいろアンケートを採りました。組合員が今、現場で感じている、実際に働いているところを感じていることを出してもらったものをまとめながら、今回報告します。教育委員会や文科省の出している大がかりな資料とは違うかもしれませんが、愛知県教育委員会や文科省が公表している数字なども出して話しますので、よろしくお願いします。それでは、報告に移ります。

1. 愛知の特別支援学校と教職員の勤務時間

愛知県内の特別支援学校にはどんなところがあるのかといいますと、盲学校、聾学校、知的障害、肢体不自由、病弱という 5 つの種類があります。愛知県の場合、まだ、盲学校・聾学校は特別支援学校とは呼んでおりません。盲学校、聾学校という形で呼んでおります。また、知的障害の特別支援学校の中にも、高等部だけの学校がありまして、高等特別支援学校と呼んでいます。現在県立の学校と名古屋市の学校、それに国立の愛教大付属の学校がありますので、合わせると 41 校の特別支援学校が愛知県にはあります。その特別支援学校も近年だんだん増えてきました。報告要旨②頁にある図表（「特別支援教育の概念図」）は、2017（平成 29）年度の資料ですけれども、義務教育の全児童生徒は減少傾向にあるの

に対して、特別支援学校や特別支援学級、さらに通常のクラスの中にいる特別の支援を要する子どもたちは確実に増加傾向にあります。2019（平成 31）年度においても、その増加傾向は変わらないことを資料として把握しております。

「愛知県特別支援学校配置図」（報告要旨③頁）は、愛知県教育委員会のＨＰに載っている資料です。愛知県の特別支援学校はこのように分布しています。やはり、人口が集中した尾張地域に特別支援学校が多く分布しています。三河地域はぼつぼつと点在しているので、実際問題として子どもたちが遠距離通学になることや学校が過大過密になりやすい現状があります。知多地域も同様で、私たちとしては子どもたちが通いやすいような環境に特別支援学校が必要ということで、この間も運動を続けているところです。このような分布で県立ですと 31 校程度の学校がある中で、私たちは働いております。名古屋市立の教職員数はわかりませんが、県立の 31 校に 3,500 名ほどの教職員が働いています。

特別支援学校における教職員の働き方がどんな形でイメージされているのか、普通の学校と同じような形でイメージされているのか、特別支援学校ならではのところもあると思います。この表（報告要旨④⑤頁）は、平均的にならした例で、どこか一つの学校ではないのですが、基本的に、学校を開校する時間は朝 7 時から夜 8 時までというようにだいたい規定されています。それより早くとか遅くということは、なしにしましょうねということに現在はなっています。昔はもっと早くとか遅くまでということが日常でした。もちろん、気象条件（警報）などにより、もっと早くとか遅くとかということもありますけれども、7 時より前に学校が開くこと今はないと思います。7 時くらいから学校がぼちぼちと動き始めて、7 時半頃までには 10％くらいの教職員が出勤してくるかなという状況ですが、一応、8 時半から 17 時半までが自分たちの勤務時間ですから、それに合わせてそれぞれが出勤してきています。

朝 8 時から部活のトレーニングなどをしている教職員がいますし、少し早めに登校してくる子どもたちもいますが、だいたいスクールバスの到着に合わせて子どもたちは通学してきます。午前中に 4 コマ、午後に 2 コマというように授業を進めています。授業時間は学校の種類によって若干異なります。40 分、45 分、50 分とそれぞれ違いがあり、学校の実態に合わせて授業をしています。教職員は、子どもたちの支援の状況により、学級によっては、朝に子どもたちのところへ行行って、子どもたちが帰るまでずっと一緒にいなければならないという状況もあったりします。一応、授業の入っていないコマ（授業時間）というのがありますので、その間は職員室に戻って必要な書類をつくったり連絡帳を書いたりというような作業をしています。給食の時間は、子どもたちと一緒に食事をしていることがほとんどですので、スクールバスが来る登校から子どもたちが下校するまで勤務を続けているという状態になります。

子どもたちが帰った後に休憩時間を取っています。部活がある学校も無い学校もあり、休憩時間は様々です。ただ実際問題としては、休憩時間に学校を離れて出て行くことができないということはないと思います。みなさん、学校にいて職員室で休憩していることになりますので、そうすると必然的に作業をしているということが多くなります。休憩時間も作業をしていないと、17 時には帰れないなという状況があります。

17 時にしっかり退勤する方も見えますけれども、往々にして校務の仕事であるとか書類の作成であるとかで残られる方が多く、18 時で 50％くらい残っていて、そのあとも残られる方が 20％くらいいるのでしょうか、アンケートを採ると見えてきた勤務の状況です。そうすると、1 日当たり 4 時間以上の時間外勤務をしている教職員が 10％程度あるのかなと、今回アンケートを採って感じた次第です。

2. 障害の種別ごとの特別支援学校における教育・働き方の特徴

次に障害種別ごとの特別支援学校の働き方の特徴を話します。愛知県の特設支援学校には盲学校、聾学校、知的障害、肢体不自由、病弱・虚弱という5つの障害の種類に合わせた学校があります。それぞれに特徴的な教育があり、また、それに伴った教職員の働き方がありますので、そのことについて話していきます。

(1) 盲学校（視覚障害）

盲学校、視覚障害の特設支援学校での働き方の特徴を話します。盲学校、視覚障害の子どもたちの教育の中で大切なことは何なのでしょう、私は盲学校の経験がないので、盲学校の教職員に聞いてみますと、コミュニケーションの力だということです。点字が打て、今で言いますとパソコンの入力ができて文書作成ができる力と、白杖を使って自力歩行ができるという力、要は社会に自分から関わることのできる力、その2点の力をつけることが大切ではないのかなとのことでした。視覚障害のみの子どもたちの場合ですけれども、日々歩行練習をして、頭の中にどのように地図をつくりながら歩行することができるかということを大切にしていると聞きました。また、それに伴って日常の行動が向上していくことが好ましいと、学力もそうなのですけれども、見えない世界の中でどのように日常生活を送っていくのかということを中心に考えているということでした。

これは他の特設支援学校にも言えることなのですが、保護者の願いや本人の願いと本人の実態とがうまくかみ合っていないことがあり、それをどのようにかみ合わせながら教育を進めていくのかということに心を砕いているということでした。近年、子どもに合わせた成長・発達を考えている私たちとしては、高等部を卒業するまでに身に着けてほしい力を思っていて、そのためにどんな教材で、どんな学習を進めていったらいいのかということに、とても心を砕きながら盲学校の教職員は頑張っているということを今回改めて聞きました。

学校生活の中で日常的に注意しなければいけないこととして、廊下に何か物が置いたままになっていないか、安心して動けることを一番大切にしています。学校の中での動きについても、右側通行とか、廊下で立ち話をしないこととか、そういうことを一番注意しているということでした。その点は子どもたちもそうですけれども、教職員も注意しています。ただ、盲学校も大分古くなってきたので、雨漏りのバケツが廊下にあったりして、老朽化に伴う環境整備もとても大切だということでした。

また、盲学校ならではの教材準備の課題として、点字とか触ってわかるものを教材として用意しなければなりませんので、情報量が多すぎないような教材を準備することが必要で、そこに注意して作成しているということでした。たとえば、これは（*省略）具体的に触ることのできる地図ですけれども、名古屋市の大まかな形を現した地図です。まずは概要を知ること、真ん中の方には点字もあります。それぞれ図表などは凸凹しており、触るとざらざらして形が分かるようになっています。こちらの機器は（*省略）色にかざすと、その色を音声で伝えるようになっています。弱視の生徒さん達が見やすいように、オーバーヘッドカメラ(OHC)で画面を大きくして、とにかく見やすくする工夫がされています。

盲学校の学校行事としては、社会との関わりを日常的に大切にしているということでした。部活動は、運動部や邦楽部や茶道部がそれぞれあるそうです。部活動は16時半くらいまでの就業時間内で終わっています。土日の部活はほとんどなくて、たまには試合などがあるそうです。授業以外でいろいろな行事が増えている、止められない仕事が増えている

ということが、現場の問題として盲学校の教職員からも出されたことです。明らかに仕事が多い人と仕事のない人がいるということも、直接現場の不満として聞いているということでした。仕事量が少ない人も、いろいろできない事情があり、難しい問題であるということでした。

（２）聾学校（聴覚障害）

聾学校、聴覚障害の学校のことについて話します。聾学校では、書き言葉や話し言葉である日本語のコミュニケーション能力をつけることが一番大きな点だということです。以前と比べると、大学に進学する生徒は少なくなって来ていて、どちらかというと、いじめ対応のために、中学校から聾学校に転入する子どもが増えてきているということでした。聾教育で以前と変わってきたことは、聾の文化を重要視するようになってきた点です。いわゆる手話を使うように学校になってきたということです。以前は、指文字やキュウサインの口話法という口の形を読み取りながら勉強していくことが中心だったのですが、現在では、日本語対応手話を使うようになってきているということです。その点は以前と変わってきていて、教職員としては、手話や指文字を確実に身につけなければいけないことが大きな負担感になっています。それに、聴覚障害の知識・理解ということです。補聴器の問題、人工内耳のこと、それぞれの聴覚の失聴レベルの違いの理解と手話の習得レベルがあって、はじめてコミュニケーションが取れるので、この点は、聾学校において普通に学習を始める前の段階として理解すべき非常に大切なことです。

そういう聴覚障害の子どもたちの教育の中で、とても大変なことは、教科書を中心とした学習を進めていく際に、耳からの情報がとても少ないことです。聴覚障害のお子さんは、言葉の概念をつくるということがとても難しい、自然に入ってくる情報がなくて、目で見たことから自分で概念をつくっていくことになるので、言葉一つについても目から確認するための教材を準備するのが大変だということでした。また、日本語は濁音・長音・撥音などがありますし、同じ音でも違う意味の言葉が結構あるものですから、例えば、その都度、口の形で音声だけを学習しても違う意味があるので、それを一つ一つ確認していく作業が必要になります。そういう意味では、同音異義の意味を考えながら教材を作る必要があるということでした。さらに、聴覚に障害のある子どもたちの学校ですので、行事の時は手話通訳ですとか字幕準備ですとか、音声の見える化への配慮が必要になります。

他に、交流行事に結構力を入れているということで、日常的な話は割と決まった形でやり取りをしているのですが、そうではないコミュニケーションの力を育てる交流の機会に力を入れているということでした。ただ、交流行事に力を入れるあまり、そちらの方にばかり気が行ってしまうという話も聞きました。部活動については、特別支援学校の中でも聾学校が一番盛んだということでした。朝のトレーニング、土日の活動を含め、毎日活動する部もあるようです。今はわかりませんが、試合の前には土日も部活動をやっていたということを聞いています。特に卓球は愛知県が強かったので、練習をハードに頑張る教員がいたということです。

聾学校も盲学校と同じように、児童生徒が減少し教職員も減ってきて、元々教員数の多くなかった盲学校や聾学校では、さらに教員数が少なくなっています。それにとまって、校務など事務の仕事についても、教員が掛け持ちをしているいろいろな仕事をしなければならぬ状況が起きているということです。日々、自転車操業のような形で進んでいると聞いています。聾学校の幼稚部には、「重複障害学級」といういくつかの障害を合わせもった子どもたちの学級があるのですが、教職員数の少ない状態で、さらにそうした学級への応援をしなければいけない状況があります。

（３）知的障害特別支援学校

次に知的障害の特別支援学校についてです。全国でもそうですが、愛知県でも一番学校数が多い校種です。多種多様な障害が見られますので、その中で子どもたちの特性と障害を踏まえながら、発達を保障していくことに一番教職員が気を使っています。

日常的には安全対策に気を使っています。多動の子どもも増えていて、目を離すとすぐにどこかに行ってしまうということは、どの知的特別支援学校でも言われていますし、自傷、他害、異食など考えられることがたくさんあり、日常的にトイレ・食事・友達との関係に、目を配らなければいけない緊張感があると多くの教職員が思っています。日々教職員が直接保護者に子どもの様子を伝えることができないので、それをどのように保護者に伝えるのかということがとても大事なことで、毎日連絡帳で状況を伝えています。高等特別支援学校で最近特に顕著な課題として言われているのは、男女間の問題です。愛知の性教育は他県と比べて進んでいるとはいえ、今後は、教職員が苦慮しつつも向かい合っていかなければならない点だと思っています。

また、知的障害も肢体不自由も同様ですが、特別支援学校では教職員がチームで授業に取り組んでいます。一人で教員が授業をしているわけではありません。そのため、教職員間の合意の上で授業を進めていかなければいけませんので、知的障害や肢体不自由の学校ではこのことが非常に大切になります。そこで組んだチームの中で教職員間の合意がうまく取れないと、とても精神的なダメージが大きくて、そのために療養休暇（療休）を取って休んでしまう教職員も多々あります。ほとんどの場合、療休の原因は人間関係だと思われるくらいです。

知的障害の教育の中では必ず教科書を使うわけではないので、どのように子どもたちの実態に合わせて教材をつくっていくか、毎日、毎回、一から教材・授業をつくっているというのがほとんどだと思います。教材の使い回しはほとんどできませんので、その都度子どもたちの実態に合わせたものをつくっていかなければいけないということが、大変なところでも、楽しいところでもあります。行事では、泊を伴うものがともかく大変です。どの学校からも、見守りのため宿泊を伴う行事では寝られないという話を聞いています。他には、近年アレルギーなど障害以外の病気で問題を抱える子どもたちが増え、その対応も重要です。

次に、部活動は、ほとんど高等部のみが実施している状況です。教職員の担当制で部活動していますが、なかなか少人数で子どもたちを指導するのは難しい状況があります。当然、お手伝いをしてもらうということが増えてきます。特に試合などで引率していく場合、一人分しか手当が出ないので、要請があつて応援に行った場合、ボランティアとして子どもたちを見ることが日常的なことになります。部活動は日常的に割り振り時間を取れるのですが、実際にはなかなか割り振りが使えない状況にあることは、特に知的障害の学校では課題と思っています。

校務のことではほかの学校と同じような課題があり、やはり、ほとんどのことが例年通りというような形で進んでいくことが多いものですから、どのように実際の中身を見直していくのかというところが、とても大きな課題だなと感じています。

（４）肢体不自由特別支援学校

続いて、肢体不自由の特別支援学校の特徴として、近年、子どもたちの障害が重度化していることがあります。医療的ケアを必要とする子どもたちが非常に増えてきて、教育環境整備に重点を置かなければいけない子どもたちが増えていきます。重度の子どもたちが多いので、例えば、呼吸の問題、排便の問題、食事の問題、姿勢の問題など 1 日を通してケ

アをしながら教育に当たっていくということが重要になってきます。「マン・ツウ・マン」の対応を迫られることが肢体不自由の場合は多いです。そうなりますと 1 日、子どもたちが帰るまで付きっきりのような感じになって、トイレに行くこともできないことがしばしばあります。近年、学校の行事なども子どもたちの障害の重度化などによって縮小化の傾向にありますが、一つ一つ子どもたちの状況に合わせた打ち合わせ等が非常に大変だと聞いています。校務以外のことは、今年のコロナ禍への対応として、肢体不自由の学校と病弱虚弱の学校が影響を受けているということです。消毒作業では、教職員は環境の消毒、また担当の子どもが変わるたびに消毒作業をしなければならないものですから、一時期は給食時など子どもが変わるたびにエプロンを着替えるなど、一つ一つの作業が増えてきているのがとても大変だと聞いています。

(5) 病弱・身体虚弱特別支援学校・院内学級

次に、病弱虚弱の特別支援学校の課題です。愛知県では大府特別支援学校 1 校だけですが、基本的には、内蔵疾患や呼吸器関係の病気の子どもたちが在学しています。また、外部の病院内の学級として小児がんなどのクラスなどがあります。病弱虚弱の子どもたちは免疫力が低いのです、体調管理に非常に注意を払いながら日々を送っています。現在、コロナ禍の対応が大変な状況にあります。特に名大病院の院内学級などでは、環境整備の対応が十分できないために全員一斉に授業ができず、未だに分散登校を続けているということで、子どもたちの日々の健康状態に注意しながら教育活動を進めていくことがとても大切になります。大府特別支援学校にも部活動はあって、比較的健康的な子どもたちは部活ができている状況です。そのため、それほど活発に部活をやっているということではありません。近年、病弱虚弱の特別支援学校では、子どもたちの数が減り、中高等部の専門教科の教員の人数も減ってきました。そのため、社会の担当教員が代用免許で国語を教えたり、理科の担当が数学を教えたり、そういう問題も起きていていると聞いています。

3. 特別支援学校での働き方についての課題

(1) 特別支援学校の教職員の種類

大体それぞれの特別支援学校の特徴について話をしてきました。それをまとめて考えてみたいと思います。特別支援学校の働き方の課題ということですが、それぞれの障害種の学校において障害の理解であるとか、働き方が違ってきます。また、保護者への対応、本人への対応など日常的にどんどん変わってきますので、柔軟な対応を求められるのが特別支援学校の教職員の働き方だと思っています。そして、基本的に肉体労働者だと考えています。子どもたちとともに走り回り、子どもたちとともに日常生活を送り、支援のために介助するために走り回っている、子どもたちと同じような運動量をこなしていると感じています。特別支援学校では教員も事務職もそうですが、いろいろな職種が働いています。そこからくる働き方の違いによって少し混乱しているような部分もあります。特に、こちらの研究会でも取り上げられたと思うのですが、「会計年度任用職員」問題は、現場で非常勤職員にどのように仕事を依頼できるのか、非常勤職員はどのように働くことができるのかという点で戸惑いが起きていていると感じています。

(2) 在校勤務時間について

教職員の在校時間（時間外勤務）についてですが、資料 2 の在校時間調査結果（報告資料 6 枚目）は、2017(平成 29) 年度の資料です。80 時間超えの教員が小学校で 9.6%、中学校では 32.9%、高校でも 13.3%というなかで、特別支援学校は 0.6%ですから、大したことがないという印象を受けるのではないかと思います。また、資料 3（報告資料 7 枚目）

に、特別支援学校別の在校時間を調査した表（番号 151～180）があります。これは 2019 年度のものですが、80 時間超えの教職員が一番多い一宮特別支援学校でも 4 名、瀬戸つばき特別支援学校は昨年開校したばかりなので 6 名と他校と比べ多いかなと思いますが、この表だけを見ると、それほど多くの人が超過勤務をしているわけではないと言えます。しかし、実際にアンケートを採ってみると、80 時間近い在校時間に 10%から 20%近くがいるという結果が出てきました。どう考えても、80 時間超えの人が 10%はいるのではないかとアンケートから言えるのではないかと感じています。資料 2 や 3 の数字にはまるで忤度したように出てはいませんが、実際問題として 10%近くの人には 80 時間ないしその近くまでの在校時間になっていることが、アンケートを採ってみて確認できたことです。

特に県立の高等学校の教職員は約 9,000 名で、特別支援学校の教職員は約 3,500 名です。しかし、今年度療養休暇をとっている教職員の数は、高等学校の教職員と特別支援学校の教職員で同数です。これは自分たちとしても重く受け止めなければいけないなと思います。実際に 80 時間近く時間外で働いている人は 10%近くいると思うのですが、時間数だけではなくて、特別支援学校の勤務の中では、それ以外の要素も大きいと考えています。常に緊張感をもって過ごしているということです。子どもたちが帰るまではずっと気が張っており、休憩をとることが出来ない状況があります。さらに、特別支援学校特有のチームティーチングです。何人かの教職員でチーム授業を進めるという他の高等学校とは違う授業の進め方で、その中で人間関係に悩んでしまう方が非常に多いと感じています。他には、どう考えても一人で済まないような仕事量を引き受けることが、非常に限られた人の中で起きてしまうことがあると感じています。今年度の特別支援学校の新規採用は 130 名ほどあったと思うのですが、そのうち 50 名が保健体育の先生です。ひょっとしたら体育科ならではの上下関係の問題が特別支援学校の中にはあるのかなと改めて感じています。

（３）給特法について

昨年、「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）が改正されました（報告資料 4 枚目）。給特法では、基本的に教育職員は時間外労働が算定しにくいので、一定の調整額を設けて時間外手当にしています。教育職員の給特法による調整額は基本給の 4%です。仮に 1 か月を 160 時間の勤務時間だとしますと、1 日 18 分程度の手当が付き、それで教員をどこまでも働かせることが出来るというそのような法律です。

昨年、変わった点は、勤務が長時間化しており、これを減らさなければいけないということで、1 週間の時間外在校時間を 45 時間以内に、1 年間の時間外在校時間を 360 時間以内に、在校時間をしっかり管理しなさいということです。今までは、教員に時間外勤務はないということにしていたのですが、学校にも時間外勤務があると認め、あるけれども、それを 1 週当たり 45 時間以内に、1 年間 360 時間以内に、その代わり変形労働時間制を設けて休日のまとめ取りをして、もう少しまとめた勤務時間にしなさいよということです。

しかし、これには問題がありまして、夏休み中にまとめて取りなさいということですが、そうすると通常の勤務が 17 時までではなくて 18 時まで勤務していいよということになり、見かけ上は時間外勤務の時間が減ってくることになります。全然働き方としては変わりがないにもかかわらず、時間外勤務だけ減ったように見えることは大きな問題だと感じています。この少し変わった給特法というものがあるものですから、教職員自身も残業という考え方がありませんし、それに対する対価があるという意識もありませんし、どこまでも働いてしまうというのが、教職員の特性かなとも思っています。

（４）減らない仕事

学校は、つぎつぎに仕事を済ませていかなければ進んでいけないという現状があります、学校は、一旦増えた仕事を減らすとことが出来ないところです。どんどん増え続けてしまいます。そして、近年、自分たちの運動もあり、特別支援学校が増えてきたので、１校当たりの教職員の数は減ってきています。しかし、今まで通りの仕事があるものですから、受け持つ仕事の量は増えているということがどの学校からも聞かれます。

それに伴って愛知県でも仕事を減らすようにという通達を出していますし、文科省も仕事を減らすように言っています。資料１（報告資料２・３枚目）や資料４（報告資料８～１１枚目）にあるように、多忙化解消プランというものも愛知県は出していて、是正に向けた長時間労働の学校のマネジメントの推進ですとか、特に、部活動に向けたガイドラインの作成なども打ち出してきています。文科省も「たたき台」（報告資料５枚目）としてですが、現場からの要望の多い教員定数の見直しや、教育課程の見直しだとかということについて、考えなければいけないということを言っています。

それが実際に現場に浸透してきているのかは疑問です。要望事項にある「教職員定数の改善」は、非常に大きな問題だと現場では感じています。特に、近年若い教職員が増えてきたこともあって、産休育休の代替講師の方が増えるということもありますし、そのための育児の短時間休暇を取られる方もいます。再任用の教職員も増えてきて、フルタイムで働く教職員が減ってきている実態があります。そのため、フルタイムで働いている教職員に仕事が集まってしまう現状があると感じています。

（５）子どものために

「子どものために」ということで、教職員は仕事を進めるのですが、そのために無理をしまっているところがあるのだと思います。障害を持っている子どもたちが通ってくる特別支援学校は、治療する場所ではないのです。学校では、障害が治ることはないのです。学校は、子どもたちがそれぞれの障害を受容し、どのように障害と付き合って生きていくのかを模索するところだと思っています。治そうとして頑張ってしまうと、苦しくなってしまうと思います。障害児教育の先達である竹沢清氏は、「子どもが分かることとは、子どもの願いが分かること」と言われています。それが分かるまでやりたいなと、自分は思いながらこれまで続けてきているのですが、この「子どものために」という言葉に教職員は弱いのです。これがあるからどんどん仕事が膨らんでいってしまう、子どものためこうしたらどうだ、なにをすればいいのだということで、行事を増やそう、新しい研究を始めようと仕事が膨らんでいきますし、子どものためになると管理職から言われたりもします。果たして本当にそうなのだろうかと立ち止まって見て、この仕事が本当に子どもためなのか、子どもの願いに叶っているのかということに立ち返って、精査して自分たちの仕事を減らしていかないと本当の教育活動ができないのではないかと感じています。

東京大学の本田由紀氏による「やりがい搾取」という言葉を最近聞きますが、ある意味同じような意味で「子どものために」と言われるとやめられないという教職員の思いを、本当の子どものためということは何なのかということに向き合っていかなければならないと、このところ思う次第です。最近、学校も仕事自体を減らして本当に必要なものだけにしていこうという動きが出てきてはいますので、それぞれの場所でどんな仕事が減らせるのかを考えていかなければいけないと思います。

おわりに

最後に、愛高教の障害児学校部としては、子どものために特別支援学校の過大過密解消

を訴え、教育環境の改善を訴えて新設校を要求し教職員を増やすように努力してきましたし、いろいろな専門職を含めた定数改善を求めて運動してきました。特に、今回のコロナ禍の分散登校により、子どもたちが少ない状況で教育活動をする中で、本当はこのくらいの教育環境がいいのだと、多くの教職員が感じたと思っています。ゆとりある教育環境の中で教育が進められるように、自分たちも努力していきたいと思っています。以上で報告を終わります。
(＊以上、報告時間約 65 分)

司会

ありがとうございました。続きまして、荒木さんからコメントをお願いします。

II コメント：荒木照世さん（元名古屋市立特別支援学校教員）

荒木照世と申します。まず、簡単に経歴を言いますと、私は 1972 年に日本福祉大学を卒業し養護学校 1 級と、別大学の通信教育で小学校の教員免許を取り、名古屋市教育委員会に採用されて、免許等の関係で名古屋市の普通小学校の障害児学級を 10 年担当しました。その後、名古屋市の養護学校（当時は 4 つ、今は南養護の分校が 1 つできて 5 つ）で、最初は南養護学校に 10 年、それから西養護学校に 10 年、天白養護学校に 3 年勤務して定年を迎えました。定年後は、1 年間臨時教員をやりましたので、学校の門を離れたのが、東北大震災のあった 2011 年です。学校を離れてかなり時間がたっております。今回、コメントの依頼を受けて自信はなかったのですが、事前に小川先生から報告レジュメをいただいていたので、それを一生懸命読んで現役時代を思い出しながら、今日を迎えた次第です。

名古屋市は、政令指定都市ですから教育委員会が独立しています。従来、教員の給料は県からいただいていたので県職でしたが、2018 年度から、政令指定都市については、財源が移譲されて、名古屋市の職員になっています。名古屋市教育委員会は独立していますので、学校の設置、建設費や備品の費用は名古屋市から出ているという関係で、採用も名古屋市教育委員会の採用になります。転勤等の人事も名古屋市教育委員会がやります。そのところが政令指定都市以外の市町村の学校とは違うところで、よく間違われますので、あらかじめお話するようにしています。

私は 3 つの特別支援学校で勤務しました。ほとんどの学校に小中高等部があり、高等部で主に仕事をしました。高等部は、一般の高校とは違って、特有の仕事があります。もちろん教科学習もありますが、作業学習もかなりの部分あります。将来、高等部を出たら大学という進路はありませんでした。職業訓練校的なところへ行く生徒もいましたが、そこで学業は終わりということもありますので、教員は最後の学校生活を楽しく過ごさせてやりたいという思いで、その子の発達段階に応じた進路指導、学校生活、それから教員として子どもの人権を守る、親たちの心配・願い・思いをしっかり受け止めるということで、高等部の教員を約 25 年勤めてまいりました。

進路先は、子どもの障害のレベルと言いますか、発達段階により作業所であったり、一般企業であったり、一般企業といっても零細企業的な所が多いのですが、子どもたちはそういうところに行っています。作業所も分化していて、子どもたちをそこに入れるために、年に 2 回は実習させてもらうように教員が頼みに行き、一定期間、たとえば 2 週間くらいやらせてもらって、卒業してそこで働かせてもらうことによって、その子にとってそれが合い生活できるということになれば、親御さんにもそこを尋ねてもらう、そうした高等部

ですので、進路指導が大きな仕事の部分を占めていました。教育課程的にはそういうことでした。

今日の報告は、主に愛知県立の特別支援学校における教職員の働き方ということでしたが、名古屋市立の教員も勤務時間は同じです。朝 8 時 15 分に学校に出勤し、30 分から教員の打ち合わせがあり、給食を生徒と一緒に食べますので、結局、昼の休憩時間にならないので、その 45 分間を後ろに回して、建前は 17 時までの勤務ですが、その休憩時間 45 分と休憩時間 15 分を後ろにやってもよいということで、勤務時間だけど、一言断って 16 時に職場を離れてもよいという状態でやってきました。16 時で職場を離れる人はそう多くはないのですが、17 時くらいになると半分くらいの方が離れていたと思います。20 時くらいまでおられる方もいた記憶はあります。やはり、障害児学校は講師の方が多くて、1 割は講師がいました。それからいろいろな職種、介護職とか給食だとか事務職とかいろいろな職種の方がおりまして、多少の勤務時間の違いがあります。

私が当初所属していた教員組合は名古屋市教員組合（名教組）だったものですから、全日本教職員組合（全教）が出来た時に、名教組では物足りない、権利が守れないということで、最初は全教に入らなかったのですが、名古屋市教職員労働組合（名教労）というのを数十人でつくって、その中で闘いました。教育委員会と交渉したり、各学校で校長交渉をしたりしました。たとえば、転勤では、名教労の私たちは免許のあるなしにかかわらず、小中校からきて養護学校で働いていたのですが、私のように免許のある教員はずっと養護学校におりますけれども、その転勤の入れ替わりは小中校からです。その辺が名教組と違うところでした。

最初に取り組んだことは、養護学校の場合、介護職などを併せると教職員が 50 人以上いるので、労働安全衛生委員会をつくるように闘いました。結局、名古屋市の学校は総括労働安全衛生委員会 1 つだけだったのですが、養護学校は 50 人以上の職場ということで労働安全衛生委員会を各学校につくらせました。その委員会に、私たち名古屋市教職員労働組合（名教労）からも代表を 2 人くらい出し、私も退職までずっと委員会の中に入って、学校の長時間労働問題や公務災害や働き方に関するいろいろなことをそこで話し合い、改善させることができました。

ただ、先ほどの報告にもありましたように、給特法の問題は基本的に同じです。私たち組合と教育委員会とで、いつも論争になることは、勤務時間か在校時間かということでした。私たちは、教員は 16 時に学校を離れてもよいと主張し、教育委員会は 17 時までが働く時間だということです。けれども、明日の準備や教材準備などで、17 時を過ぎても帰ることができないので、超過した時間を勤務時間として記録してくれと、私たちは言っていたのですけれども、教育委員会は、17 時以降を勤務と認めず、「在校時間だ、お茶飲んで遊んでいる人がいっぱいいるじゃないか」と言うのです。1 人 1 人の教員が超過勤務をやったかどうか記録的には分からないような状況でしたけれども、最終的にはコンピューターで管理できるようになりました。職場につくと、パソコンに入力し、帰るときも時間を入力して出ます。

最近では定時退校といって、全員が 17 時には学校を出るようにというようなことも少しずつ実施されており、多忙化解消プランではないですが、そういったこともあって、教員の勤務条件も改善の方へ向かっていると思います。小川先生の報告にもありましたように、教員はスクールバスの添乗もするし、最後は高等部のスクールバス添乗は無くなりましたけれども、朝から給食も自分の食べる暇がないくらい介助もいますし、肉体労働です。名古屋市養護学校の場合、週の持ち時間がはっきりせず、子どもたちが在校する間つきっ

きりです。14 時半頃までにはスクールバスで生徒は帰りますから、そのあとに明日の教材準備などをすればよいわけですが、そこが空き時間ということになります。

ほとんどの養護学校の場合、会議が多いです。全体の会議があり、学部の会議があり、学年の会議があり、複数担任でするので学級の打ち合わせもしなければいけません。毎日のように会議、会議で終わるということ、これは、名古屋市も含めて全部の特別支援学校での特徴だと思います。

近年、教員の勤務時間に関して 1 年単位の変形労働時間制の問題が出てきました。学校は夏休みなどの長期の休業があるから、教員は、夏休みにまとめて年休を取ったりすれば、いいじゃないかという話がありますけれども、これは絶対にできません。夏休みでも、2 学期の準備や子どもたちの実習先の訪問などがあります。また、長期休業中など、保護者に家で子どもたちの面倒を見させるということは難しいのです。保護者は、てんかんの子どもなどを病院に予約し、入院させたりしています。今はデイサービスというのがあって、子どもたちをそういうところに入れたり、学校の送り迎えもしたりということで、保護者の人たちはそういう形で対応しています。朝から晩まで年中、親御さんが子どもの面倒を見るということは、親御さんの生き方もできなくなるということですから、そうした社会的ケアというか、そうしたことがどんどん進んできたことはよいことだと思います。

以上のような状況の中で、私は退職を迎えました。退職後も卒業生たちと交流をしたり、働いているところに見学に行ったりしています。忙しい中でも充実した教員生活が送れたかなと思います。報告の中で名前が出ていました竹沢清先生と一緒に運動もしましたし、愛高教障害児学校部の執行委員だった山口さんなど、いろいろな方と障害児問題研究会などに参加してきました。まとまりませんが、ひとまず私の話を終わらせていただきます。

(＊以上、コメント時間約 22 分)

司会

コメントありがとうございました。いま午後 3 時ですので、これから休憩に入りたいと思います。参加者のみなさんには、すでにチャットの添付機能を使って報告資料を送ってありますので、それを改めて休憩時間に御覧いただき、質問や発言の内容を考えていただければと思います。それでは 10 分程度休憩に入りますので、よろしくお願いします。

・・・・・・・・・・・・・・・・・・休憩（約 10 分）・・・・・・・・・・・・・・・・

Ⅲ 質疑応答など

司会

それでは、再開します。小川さんの報告と荒木さんのコメントを受けて、まずは質問を中心に出していただいて、意見交換という流れで行っていきたいと思います。

発言者

長時間労働が発生しているけれども、「子どもために」という呪いの言葉によって何か美しい言葉に引き込まれて「やりがい搾取」になっていて、荒木さんの話では、それを任命権者側に話をしてもさっぱり通じないと、労働時間として認識してくれないと、大雑把に言うということだと思うのです。小川さんに聞きたいのは、その辺りについての職場レベルでの認識はどうなっているのか、一つは、管理職のところではどういう認識になっているのかということと、もう一つは、現場の教員レベルではどうなっているのかということですね。

そもそも長時間労働についてどう捉えるかというと、元々労働基準法上は 1 週 40 時間 1 日 8 時間以上働かせてはならないと、任命権者つまり使用者に対して法律が命じているわけです。しかし、いつの間にか日本国民は優秀な国民でして、そういうことを言うと、我々労働者が労働時間を短くしなければいけないと自動変換してしまうという日本人の性なのです。私が推測するところ、現場で 1 週 40 時間 1 日 8 時間という観念が全くないのではないかなと思うのですが、いかがでしょうか。

小川さん

ありがとうございます。1 日 8 時間労働という観念を、現場の教職員はあまり持っていないのではないかと思います。特別支援学校の中では、若い人でそういう意識をもつ人が増えてきているとは思っているのですが、年長の人にはたくさん働いていることが良いことだという感じを持っている人が、まだ、多いのではないかと感じています。

管理職としては、今回の給特法改正で時間外労働があると国が認めた関係で、月に 45 時間以内にしないとすることが打ち出されたのですが、それに従って、労働時間をきちんと管理しなければいけないという通達が出てきているものですから、それに合わせて、管理職からどのように仕事を減らすのだとか、ちゃんと定時に帰るのだとかの呼びかけなどがあります。ただ、今は定時に帰りなさい、早く帰りなさいという言い方が多くて、どちらかというと、時短ハラスメントというような仕事があるのに帰らなければいけない、とにかく閉めるから 18 時に閉めるから早く帰ってくれというような感じの動きがどちらかというと多いです。

管理職は時間を管理して短くさせたい、現場職員はそれをする、結局、仕事を持ち帰らなければいけないのですが、以前とは違って個人情報の管理が非常に厳しくなったものですから情報を持って帰ることが出来なくて、結局、どんどん仕事が溜まって休憩時間にも仕事をしているというような悪循環に陥ってしまっているということがあります。実際に仕事量を減らしていけるのかが現在の課題だと思っています。

発言者

全ては上から下まで自己責任で話は終わっていて、国は自分たちの責任ではない、教育委員会は責任がないと、すべては現場の先生たちが悪いと、昔ながらの日本人の悪い風潮になっていると理解したらよろしいですね。

小川さん

上からは、労働時間を減らすためのお題目のように、こういことができるのではないかと出てくるのだけでも、実際に仕事を減らそうとすると、子どもためになるのかと言われたり、そうするとそれはまた戻すということになったり、今、せめぎあいのようなことをしているのが現場の感じかなと思います。

発言者

荒木さんが言われた、どのように業務性を認めるのかという問題、つまり、長時間働いているのはお前らが鈍くさいからだとか、結局、長時間働いていてしまって、使用者側としては何をもって本来業務とするのかという問題です。業務命令は実質か形式かは別にして、先生方が職員室にいて仕事をしているのは学校長・任命権者の業務命令に基づいて行われているのであって、それ以外 100%あり得ません。管理職その他にその認識が欠如してしまっている、そこをどうにかしないといけないということが課題だと理解してよろしいでしょうか。

小川さん

そういう部分もあるし、現場の職員としてもやらなければいけない仕事があるので、な

んとかそれをしようという思いもあって、そのの、どう言ったらいいですかね、どう精査していくのかということが、現場の先生たちに任されてしまっているのは確かですけども。

発言者

精査するのは使用者・任命権者の責任であって、全て労働者側に責任転嫁されてしまっているの、そこを間違えてはいけないと思います。

小川さん

確かにそうだと思います。本来勤務時間とはどういうものかを考えることが、どうも教職員は難しいのかな、子どもためにどうにかしたいということで動いてしまっていることを、勤務時間の中でどのようにしていくのか考えていかなければいけないと、今のご指摘で思いました。

発言者

もう一点です。労働基準法は人たるに値する労働条件ということを言っているわけですが、今の話は、人たるに値する労働条件で働いていない人が、人たるに値する人生を子どもに与えることが出来るのか、逆に言うと、子どもにとっては迷惑だということになりますか、そういう言い方は極端過ぎますか。

小川さん

確かにそれは思います。先生自身がヒーヒーやっていて、果たして子どもがそれを見ていてどうなのだということを感じます。

司会

今の点にかかわって、荒木さんにお聞きしたいのですが、勤務時間が在校時間で議論になったとお話しされたと思いますが、労働時間のつかまえ方についてどうでしょうか。

荒木さん

その前に、「子どものために」という一種の殺し文句、「教師聖職論」のようなことは、昔は強くあったと思いますけれども、名古屋市の場合なのかもしれませんが、私の教員生活の後半の方では、そういうことは大分薄れてきました。文科省の通達で勤務時間を守れ、公務災害でも起きたら困るというか、そういうことも含めて校長が管理して早く帰れと、それが時間ハラスメントになってしまうことがあるのかもしれませんが、校長が先に帰ってしまうのです。そして、2 番目の教頭が遅くまでいるのです。一応責任上というか、20 時や 21 時、子どもの行方不明でもあれば 23 時、それは仕方がないとして、その他の教員は、複数担任制ですから仕事はたくさんあるのですけれども、普通学校よりは分担できます。

私の場合は組合活動をすることもできましたし、ちゃんと勤務時間は働きましたけれども、それ以外は帰るようにしていましたし、勤務時間をきちんと守って帰る人が何人か職員室にいと、周りも楽なので、みんな帰っていきます。お子さんが小さい方や老人を抱えている人などは帰っていきますし、そういう雰囲気づくりをしないと、「子どものため」ということで、「あんた早く帰って何やとるんだね」ということになってしまいます。そこは私たちの努力も一定必要だと思います。校長が早く帰れというかもしれませんが、実際自分が一番早く帰って、2 番目が一番こき使われて、教務主任という管理職ではない人たちが、年に 1 回や 2 回や倒れて亡くなっちゃたり、そういう中間管理職的な人が鬱になったりするのです。やはり、そういうことを無くすには、労働安全衛生委員会を機能させないといけないし、組合も頑張らないといけないと思っています。

発言者

もう少し初歩的なところでお尋ねします。障害児学校で 5 種類ありますが、生徒数で、どの種別の学校が減って、どの種別の学校が増えているのでしょうか。今のお話を聞いていると、聾学校や盲学校が減って、知的障害の学校が増えているように受け止めたのですが、厳密な数字ではなくていいのですが、どこが増えて、どこが減ったとかということをお聞きしたい。もう一つは親の変化です。長年、小川さんも見ておられて、保護者への対応が大変だったと思うのですが、子どもに対する親の対応が変化してきているのではないかと思います。

小川さん

障害種別の生徒数の変化としては、視覚障害や聴覚障害を持った子どもたちの数は減っています。それはやはり医学の進歩ということもあると思います。補聴器の性能が良くなり、通常学級で指導できることもあります。また、肢体不自由の子どもも通常学級に入ったりしますが、障害として重い子どもたちが増えてきたということがあります。病弱の子どもも数としては減ってきています。他方、知的障害の子どもは毎年のように増えてきています。それは特別指導学級の児童生徒さんもそうですし、特別支援学校もそうですし、通常学級の中にいる知的障害の児童生徒さんも増えてきています。

親御さんの子どもへの対応については、以前は、十分な対応がなされてこなかったことも関係するかもしれませんが、30 年前と比べて、近年やはり、児童相談所が入って虐待やネグレクトということで、施設入所になる子どもも増えたかなと実際感じています。やはり、両親とも働いている家庭が増えていますし、荒木さんのお話にも出てきました児童デイサービスを利用する方が増えています。その結果、朝はスクールバスに乗ってきますが、帰りには事業所の方が迎えに来ることが普通の光景になってきました。

発言者

卒業後の進路について、昔も今も就職する子が多いと思うのですが、受け入れ側の企業はどのような努力や変化をしてくれているのでしょうか。障害者の雇用比率を上げなさいといった政策が実施されていますが、実際に企業の現場で変化はあるのでしょうか。

小川さん

実際の雇用については、高等特別支援学校では、ほぼトヨタや下請けなどで 100%就職することが続いています。春日台の高等部ですと、企業に就職する場合がありますが、就労継続支援事業所（A 型・B 型）への就労が増えてきています。最近、変わったところでは、特定の企業の依頼を受けて企業就労をするという形態をとって、この棟はある企業、この棟は別の企業というように、企業における障害者雇用の比率を上げるために、一つのファームの中にいろいろな企業の畑があるというような企業も春日井市にできて、卒業生個々と企業ファームとの関係が成立しています。このように、近年変わった形態が出て来たかなと思っています。荒木先生、いかがでしょうか。

荒木さん

障害の軽度の子が就労に行って、重度の子は作業所に行くのですけれど、私が卒業生をだしたところでは生活協同組合に就職した人もいるし、一般的には軽作業的な仕事をする場合が多かったです。大手企業のイオンなどにある八百屋さんのバックヤードで野菜の袋詰めをしたり、重さを計ったり、皿を並べたり、そうした作業をやれるところに入れてもらった卒業生もいます。障害者を雇用しなければいけない比率は、2%程度でしたか、企業も法律的に罰金を払わなければならないので、入れる努力はしているのですが、入れたら世話が大変、たとえば、自閉症の子はなかなか人間関係を結ぶのが難しいということで、障害者を受け入れるには周りの理解がないと、職場の人に努力をお願いしないと、入った

はいいが長続きしないですね。

3年の壁というのがあって、金額は不確かですが、3年間一人の障害者に月3万円とか法律で補助されます。たとえば、3年もいれば余程慣れて健常者がやりたくもないようなことでも、自閉症の人はこだわりをもって打ち込んでやるので、障害を持っている子の方が余程作業効率を上げられると思うのですが、自閉症の子は周りの支援がないとなかなか人間関係を結べないので自分から辞めてしまうことがあります。また、3年経って補助金が出なくなると「1人前」の給料を払わなければならなくなると、会社側が何となく辞めていくように仕向けるように私には思える経験も多々ありました。以前に比べて、障害者雇用促進法もありますし、「障害者の権利に関する条約」（国連）など障害者に対する見方も変わってきているので、一定の前進があると思います。

発言者

報告を聞いて驚いたことは大きく2つです。特別支援学校でやられていることは、今私が関わっているトヨタ自動車社員の過労死裁判で明らかにされている企業の実態とそっくりです。何が似ているかというと、人を減らされて少人数で過大な仕事をやらされているということはもちろんですが、給特法と同じように一定程度の手当て支払うから一生懸命働けと、その中で管理職的な方が過労で亡くなっている、全くそっくりです。また、期間工を3年雇って辞めさせるという3年の壁というのもそっくりです。やりがいの搾取ということはトヨタ研究で前から言われていたことで、子どものため、子どものためと言って倒れるまで働かせるのもそっくりです。

私は、以前から、トヨタ的な管理手法が全国に広がっている、愛知の管理教育的なやり方が全国に広がってきていると主張してきました。最近のトヨタの過労死裁判は地裁で負けたので、控訴していますが、さきほどの話のように、トヨタの場合も、残業するな、早く帰れ、年休も取れ取れというのです。ところが、自死した本人は、仕事がどっさりあって解決できなくて悩みに悩んでいるのです。周りはハラスメント的な上司ばかりで、その拳句に休め休めで参って死んでしまうので、これは明らかに過労自死です。

それから、職場のチームミーティングについて、チームを良いものとする見方がありますが、これがハラスメントになることは一杯あります。非常にストレスがたまる、トヨタ的なやり方もそうで、チームトヨタといわれますが、それにのめり込まないと「お前はダメだ」ということで、個人が非常に軽視されてしまうという、恐ろしい状況になっています。

もう一つは、20年くらい前に、私がスウェーデンに留学した際に、一番気になったのは身体障害者がどのように扱われているか、その親御さんが将来をどのように見ているのかということでした。そこで、質問してみたところ、日本では絶対聞くことが出来ないような答えが返ってきました。つまり、18歳までは親の責任なのでしっかり面倒を見るけれども、18歳になったら社会の人間になる、子どもは社会が面倒をみるので、この親は離婚していた人でいずれまた結婚するというのです、これにはびっくり仰天しました。よく言われるノーマライゼーションの概念で、障害者の生活でノーマルにできないところは社会がサポートするという基本的なシステムなのです。だから、この子の場合は発達の問題がこの程度なので、これをサポートすれば生きていけるというシステムです。これが日本の場合は全く見られません。スウェーデンも問題はありますが、障害者が大量に就職できる組織があって、そこに就職してある程度仕事ができるようになったら別のところに移る、多くの人がそのようにできるわけではありませんが、そういうシステムがあります。何が言いたいかというと、日本の場合、未来が見えないのです。スウェーデンの場合、身体障害

者でも、社会のサポートはこうなっていて、未来はこうなっていくよと見えるのです。日本はいろいろなところで未来が見えないことを切実に感じました。

お話にあった労働安全委員会は本当に大切に、スウェーデンの場合、大きな組織があります。これが主体的に動けば、過労死など基本的にはないのです。職場で何か事故が起こった場合でもものすごく細かな記録が作成されます。ところが、トヨタの裁判では、会社の資料が真っ白で出てきたり、真っ黒で出てきたりで、まともな裁判もできません。トヨタシステムが至るところに入っていますが、障害者の学校にも入っているのかと思いました。ところで、愛知県における特別支援学校の配置図がありましたが、豊田市周辺にはあまり設置されていないということですか。

小川さん

豊田市と岡崎市に、肢体不自由児の特別支援学校が 1 校あり、三好市・岡崎市・安城市に知的障害の特別支援学校があります。豊田市には、知的障害の学校はありませんが、近年、豊田市にも新たに 1 校特別支援学校をつくる計画が出てきて、今、どういう形で進めるのか検討しているところです。愛知県としては、肢体不自由も知的障害もあるという総合的な学校をつくらうという動きのようですが、私たちとしては単独障害種の学校をつくってほしいと要望しています。

発言者

豊田市の病院には精神科や知的障害の病院が多いので、それ自体調査したわけではないのですが、子どもの場合はどうなのかと思って聞いてみました。

小川さん

子どもの場合、大府特別支援学校が、病弱虚弱と併せて心療科のある病院の院内で訪問教育をしています。ほかには、春日台で愛知県医療療育総合センターの中にある子どもの心療科で、けやき学級という学級をつくっています。ということで、大府市と春日台がありますが、心に問題を抱えたお子さんの病院に教員が訪問して教育するという状況です。

発言者

荒木さんの話では、学校で過労死があるということでしょうか。

荒木さん

私の同僚だった人の連れ合いの方が、28 歳で朝起きたら心疾患で亡くなっていたという事例はあります。コメントで言いましたように、中間管理職的な一般教員の指導的立場にある、「何でも屋」の人たち、そういう立場の人たちは、休みの教員がいれば子どもの面倒を見るために飛んで行ったり、援助に入ったりします。それに教務主任としての仕事がいっぱいあります。そういう立場の人が 1 年に 1 人や 2 人亡くなる、個人情報なのではっきりわからないのですが、何回も今までの教員生活の中で聞いています。

だから、愛知県では鳥井裁判がありましたし、名古屋市でも、進路指導主任をやり、夜はお祭りなどで子どもの指導をし、毎日毎晩、お祭りがなくても見回りに行つて、過労死したという柏木裁判がありました。ということは、過労死される先生がいるということです。しかし、なかなか表に出ない、言わないのです。心疾患といっても過労死の可能性はあります。朝起きたら亡くなっていたという同僚の夫の場合は、愛知教育大学の学閥があって、出世させるためというか、先輩後輩の関係でこき使われるわけです。出世をするためにそういう人はどんどん仕事を与えられて、途中で挫折した、亡くなった、病気になった、鬱病になったという場合があるのです。

小川さん

近年、特別支援学校で過労死として疑われているのは、半田市の特別支援学校の教頭が

亡くなったケースです。事実関係ははっきりしませんが、過労死ではないかと噂されていました。この春に病気療養休暇を取っている教員は、高校全体と特別支援学校とでほぼ同じ人数（20 数名）で、数字を見て自分たちもびっくりしました。特別支援学校の教職員の場合、それほど超過勤務でなくても心身、心労の関係でプレッシャーがかかっているのだなと感じています。

発言者

過労死と疑われるというのは、疑われるというだけであって、過労死として認定されていない、つまり、なかったことになっているわけですね。だから、なかったことになっている原因は何かということを考えなければならないわけです。よほど言いにくいのか、管理職だから労働時間法制で自分たちは守られる対象になっていないので自己責任だと思っているのか、そこはどうなのですか、つまり過労死と認定されている人数と過労死と疑われる人数でどのくらいの差があるのですか。

小川さん

近年、特別支援学校で過労死として聞いている人はいません。教頭が亡くなったということに関して、過労死が疑われるのではないかとということです。

発言者

つまり簡単に言うと、過去において、ただの 1 人も過労死は発生していないということです。

司会

他にご質問やご意見は。

発言者

私は、日本福祉大学に 8 年前まで在職していました。日本で最初に障害者を大学に受け入れたのは日本福祉大学で、全体で障害学生が 130 人台でずっと続いてきました。当初は学生の相互援助が非常に緊密で、そのために教員の負担はそれほど増えなかったのです。ところが、年を追うごとに学生による援助が減ってきて、だんだん期待して福祉大学に入ってきたのに誰も援助してくれない、ついに寮で死者まで出してしまったことがありました。それで、教員の側が対応せざるを得なくなってきた、私も 450 人くらいの大講義を持っていたのですが、要するに教員の負担が増えてきました。障害も主には視覚障害、聴覚障害でしたけれども、だんだんいろいろな障害の学生が増えてくると、やはりその学生のためにレジュメをつくってあげないといけないということで、結局、こちらも音を上げてしまった記憶があります。やはり、制度的な保障のないままにもっと障害者を入学させてやろう、もっと障害者を雇用してやろうというのは、周りの管理職の負担が増えていくと思うのです。

小川さん

私の教え子も日本福祉大学へ行きまして、その時は色々な学生の支援を受け、学生生活を満喫し、福祉大学はよかったと言っていて、懐かしいなと今思い出しました。

司会

小川さんに、いくつか基本的なことをお伺いしたい。まず、特別支援学校の教員ですが、今年の新規採用 130 人のうち、50 人くらいが保健体育の免許を持っている方だとおっしゃっていました。荒木さんは養護教諭の免許を持っているということでしたが、特別支援学校の教員は、各種障害に対する知識を持っている人が配置されるのか、それとも普通の学校の教員免許を持っていれば誰でも特別支援学校の教員になれるのか、その辺の実情はどうなっているのでしょうか。

2点目は、愛知県全体で特別支援学校の教職員が3,500人いらっしゃるということでしたが、その中に様々な職種があって、教員とか事務職員とか調理や栄養士とか介護とか、その人数と言いますか、比率でもいいのですが、どのくらいなのかということです。

3点目。愛高教は高等学校の教職員を組織していると聞いています。ところが、特別支援学校には、小学部や中学部などのさまざまな学年の生徒がいます。そうすると、愛高教としては、高等部に勤務されている教職員を対象に組織しているのか、それとも小学部や中学部で働いている教職員も組織されているのか、その辺がよくわかりません。また、3,500人のどれくらいを愛高教として組織しているのか、その組織率は、この10年20年の中で増えているのか減っているのか、その辺のことも教えていただきたい。

小川さん

まず、教員免許の事です。以前は特別支援学校のための免許（昔は養護学校教員免許でしたが、今は特別支援学校教員免許）を持っていなくても、今後免許取得見込みということで採用試験を受けることが出来ました。しかし、これからは免許がないと受験出来ない（大学卒業までに免許取得見込みも含む）というように変わってきています。昨年度の試験が最後で、免許がなくても受験できました。そこで、大量に体育科の免許を持っている人が合格したことを、非常に不自然だなという感想をみんな持ったのですが、今は、特別支援学校教員免許の保有率を上げろということで、それぞれ認定講習なり、通信教育なりで単位を取って免許を取るというようになっています。それを取らないと教員を続けられないということになっています。

3,500人の内訳ですが、手元に資料がなくて申し訳ありません。うちの学校では、160人ほど職員がいて、そのうち教育職が150人ほどになります。また、以前と比べて正規の教員職の比率は上がって来ていますが、定数内の講師がいるので、それを正規にするように訴えているところです。介護員という職種があって、ほぼ教員と同じような形で教育に関わっています。制度上は事務職だけれども現場に入っている介護員という非常に特殊な職種です。その場その場で人を増やすというようにいびつに採用しているので、教育現場で働く教職員をちゃんと増やしていけるようにしていかなければいけないと思っています。それぞれの今の職種を守っていくということと、他方で正規の職員を増やしていかなければいけないと思っています。

愛高教としては、高等部が特別支援学校にあるので、高等部はもちろん、小学部も中学部も組合員として組織しています。正規・非常勤含めて100名程度で、以前と比べると、半減とまではいいませんが、かなり減ってきています。

司会

他にご質問・意見等ありませんか。

発言者

過労死に関連して、トヨタの場合もそうですが、長期療養で休んでいる人が大量に増えています。過労死の前触れ的なことがあると思うのですが、これがあらゆる職場で増えているということで、ぞっとするなと思います。トヨタの場合、裁量労働制でいくら働いても月に17万円くらいの残業代ですが、教員の教職調整額が基本給の4%というのは、どこから出てきているのですか。

小川さん

4%の算定基礎は、報告要旨にあるように、1966年度に実施した勤務調査で小中学校の教員の週当たり時間外勤務時間が、平均で1時間48分であったということです。

発言者

はるか昔ではないですか。賃金から何から、現在とは違いますよね。

小川さん

そうですね。

発言者

非正規の教職員はおよそ1割ということでしたか。

小川さん

20～30%だと思います。うちの学校でも150人ほどいて30名ほどが非正規ですので、そのくらいの数字になってくるのではないかと思います。

発言者

その比率は、以前からあまり変わっていないのですか。

小川さん

あまり変わってないように思いますが、近年は産休や育休などの代替の方も増えてきているので、もう少し増加してきたかもしれません。

発言者

職員として、これだけは大切にしたいという理念や信念のようなものがあると思うのですが、障害をもつ子どもたちを相手にする場合に、何をよりどころにしているのでしょうか。そういうのは文科省が配っているのですか。

小川さん

文科省から下りてきているものを、それぞれの学校ベースで教育目標というかたちでつくっているものはあります。

発言者

キーワードは何ですか。

小川さん

学校ですから、子どもたちの人格形成のために教育をちゃんとしなさいということがベースにあります。

司会

他にご質問ご意見はありませんか、なければ私からもう一つ小川さんに質問します。小学校や中学校などの学校には設置基準があるのに、特別支援学校には設置基準がつくられていないという問題です。障害の種別や程度が非常に多様なので設置基準がつくられていなかったようです。それが妥当かどうかわかりませんが、最近、文科省の有識者会議ですか、設置基準のようなものをつくる方向で検討しているという新聞報道があったと思います。小川さんあるいは愛高教として、今まで設置基準がつくられてこなかった問題について、どのように認識されているのでしょうか、設置基準をつくるべきだと考えておられると思うのですが、その場合、どのような基準でつくろうとしているのか、ということをお聞きしたい。教職員の働き方を改革していくためには、設置基準のあり方が大きく関わってくると思います。

小川さん

設置基準に関しては、愛高教も全教とともに取り組んできた課題です。特に愛知県の場合は、過去に過大過密校で全国のワースト10に5校入っていました。大きいことはよいことだという人がいたものですから。とにかく、でかい学校でたくさんの教職員でやるという教育方針がとられてきましたので、そういう中で、私たちは、過大過密校では子どもたちとちゃんと向き合った教育が出来ないということで、学校を増やせということを言い続けてきました。設置基準がない中で、どんどん子どもたちは増えてきているのに学校は増

えないという状況でした。

たとえば、教室を半分にして授業をするとか、肢体不自由の学校の場合には、トイレがないので廊下にカーテンを引いてそこをトイレにするとか、まったく非人道的な環境のもとで教育が行われていましたし、音楽授業のための音楽室などの特別教室がないとか、教室の数もないというようことをとにかく解消してほしいということで、この設置基準がないことを問題にしてきました。今の職場は 150 名ですが、一時 200 名を超える教職員がいて、教職員が入る職員室がないというような、ちょっと体を動かしたら隣の人とぶつかる、間を通ることもできないような状態だったのものですから、教職員が子どもの事にも向き合えない、自分たちの事にも向き合えないような環境だったものですから、そういう環境を変えていくというためにも設置基準をつくるべきだと考えています。

適正な学校規模としては、150 人から 180 人くらいの生徒数、教室のサイズについては学校の種別によって違ってきますが、特に肢体不自由ですと車椅子が多いので、それなりの有効なスペースが必要ですし、廊下の幅も変わってきますし、トイレの仕様も変わってきます。校種別にそれぞれ基準を考える必要があると思います。ただ、校舎をつくるときに基準はなかったわけですが、建設の基準がなかったわけではないので、現在の学校はもともとの建設基準を切り刻んで教室の数だけ確保したのになっています。本当に特別教室をちゃんと作ってほしい、そういう思いがあり、今回設置基準をつくったほうがいいだろうという文科省の動き中で、自分たちも設置基準を提案していこうという集まりがあるので、あいまいな基準ではなく、一定の基盤になる基準づくりを全国から知恵を集めて取り組んでいる最中です。

司会

他に、ご意見ご質問はありませんか。

発言者

先ほど非常に会議が多いというお話でした。昔から気になっていることですが、管理教育の中では、お互いに議論しあって、意見を出し合って決めてそれを実行するということがほとんどなくなり、ヒラメ教員になります。今、大学がそうで、教授会の決定権限がなくなり、教授会でほとんど議論ができなくなってきました。特別支援学校の場合に、いろんな会議があるということですが、きちんと議論して決めていくということができないということでしょうか。

小川さん

本当にそうですね、通常、学校全体の運営を決める職員会議と、小学部・中学部・高等部のそれぞれの部会と、各学年の部会があり、さらに、それぞれの校務間関係の分掌の会議があるので、どうしても週に 2 回 3 回の会議が入ってきます。それをこなしていくことに時間がかかって、結局、例年通りというような話が増えてしまうと、若い教員はどうしているのか分からなくなってしまいます。どうしても数をこなすために形式的に会議をしているので意見自体が出なくなってやり過ごすことになり、真面目に話をする会議自体が長くなってしまっているので、そこをどう精査しながらやっていくのかというところが悩ましいところですよ。

発言者

確認ですが、採用で保健体育の免許保持者が多かったのは今回だけですか。

小川さん

例年多いのですが、今回特に多かったです。他にも数学の先生や、小学部では英語学習が始まるので英語関係の先生を採らなければならないのではと思っていたのですが。

発言者

それは、思想穏健で体の丈夫な人という感じで採用しているのではないのでしょうか。

小川さん

まさしく同じような感じです。

司会

他に、ご質問やご意見はいかがですか。なければ、細かいことばかり聞いて恐縮ですが、小川さんは春日台特別支援学校で勤務されていて、春日台は幼稚部から高等部までありますね。そうすると、多い時は 200 人くらいの教職員がいるとおっしゃっていましたが、幼稚部から高等部までの教職員全員が、一つの職員室に集まっているのですか。それとも幼稚部など、それぞれの部ごとに職員室があって、仕事をされているのでしょうか。

小川さん

学校によっては、多くなりすぎてとても一つの職員室に入りきれないというところで、部ごとに分かれているところもあります。うちの場合はとにかく幼稚部から高等部まで全職員を詰め込んだのです。途中で併設してはみ出した印刷室も、扉を取っ払って続きの職員室にしたのですが、横を向くと隣に当たっちゃう、本当にすごかったです。それぐらいの感じで詰まっていることが実際にありました。職員室にただでストレスを感じるぐらいの状態でした。

司会

教員の場合、普通の学校では、幼稚園教諭の免許、小学校教諭の免許と分かれています。が、特別支援学校の場合も幼稚部や小学部などで免許も分かれていますか。

小川さん

そうです。幼稚部の人は幼稚園の免許を持っています。私も小学校の免許と中高の免許を持っているのですが、特別支援学校の免許とそれぞれ持っています。

司会

特別支援学校の免許の中で幼稚部や小学部などと分かれているということですか。

小川さん

いえ、基本的な免許として、幼稚部の免許、小学部の免許、中学校の社会の免許や高等学校の教科の免許があって、それに特別支援学校の知的障害の免許や聾の免許などが加わるのです。

司会

原則として、今年度の試験から特別支援学校の免許を持っている人を採用するということでしたね。そうすると、普通の学校の教員免許にプラス聾学校だったら聾学校の特別支援学校の教員免許を持っている人を、特別支援学校の教員として採用するということですか。

小川さん

受かった後に配置先が決まってくるので、そこまではまだ実施されていません。たとえば、聾学校への配置が決まった後に、そこで講習を受けて聾の免許をとったりするという形です。もともと聾の免許を持っている方ももちろんいますが、特別支援学校の何らかの免許を持っていますから、たとえば、知的障害の学校に行けば、そのままよかったけれども、盲学校に行けば、そこで盲の免許をとるということです。

司会

そうすると、後付けじゃないですか。

小川さん

今でもそうです。「障害種」に合った免許がない場合には、配置校が決まってから講習で免許を取るようになっていきます。今後、愛知県としては総合特別支援学校を考えているところもあるので、取得している免許を重要視して単独の免許の人を採ってしまうと、そこに行けなくなってしまうということも起きるのです。そこら辺は複雑なところかなと思います。

司会

教員が、それぞれの学校種別に応じた専門性を持っていないと、子どもに適切な対応ができないですね。だから、専門職として位置付けてそれにふさわしい人を採用するというのが原則だと思いますが、それがまだ徹底されていないということです。

小川さん

そうですね、そこが十分に徹底されていないところです。だから、聾学校や盲学校にポンと転勤と言われた時に、その免許を持っていない方は、勉強を一からしながら、子どもへの対応をするところから始まるので、非常にストレスが高まってくるということです。

司会

なるほど、分かりました。他にいかがでしょうか。なければ、4時半に近いので、最後に報告された小川さん、コメントされた荒木さんから一言、感想を含めてお願いします。

小川さん

私たちの働き方について、教職員以外の方とお話することはなかったものですから、とても刺激になりました。やはり、働いている自分たちを子どもたちも見ているし、自分自身も働いている時間とはこういうものだ、もっと認識しつつ、自己責任だけではない、ちゃんと向かい合って県なり教育委員会と対峙していかなければいけないと考えさせられました。とてもいい勉強になりました。ありがとうございました。

荒木さん

2年ほど前、名古屋市にある天白養護学校の体罰問題が全国的に流れました。当事者である教員と一時期同僚になったことがあります。彼は、体育系大学の出身で、ボクシング部だったものですから、すぐ手が出るのです。そういう人を雇うわけですね、体育教員の免許で障害児教育をさせるのです。やはり、専門性が大事だし、それに障害者差別撤廃条約や人権条約などの人権を守るということは、それは障害者教育だけの問題ではないですが、特に障害者の場合は社会的な弱者ですので、その点を教員はしっかり身につけていかなければいけないと、このことがいつも気になります。今日は勉強になりました。ありがとうございました。

司会

小川さん、荒木さん、そして参加された皆さんありがとうございました。これで第15回定例研究会を終わります。

(＊以上、質疑応答等の時間約80分)

運営委員会からのお知らせ

1. 会報第 15 号です。これまでと同様に、第 15 回定例研究会の報告・コメント・質疑応答等を録音したものをできるだけ反訳（読みやすく整理）して掲載しました（今回はオンラインで、個々の参加者の画像が写るため、写真を省略）。ご意見・感想等を愛知労働問題研究会・運営委員会（romonken-committee@googlegroups.com）までお寄せください。
2. 第 15 回定例研究会終了後、今後もオンラインで研究会を開催する可能性があることから、参加者で 10 分程度意見交換をしました。全体として、本来は従来通り参集形式で実施すべきであり、やむを得ない場合に限りオンラインにすべきという意見でした。なお、オンラインで実施する場合、事前に報告資料を配付してほしい、また、長時間画面に向かってしていると疲れるので、50 分ないし 60 分に最低 1 回は休憩をいれてほしいなどの意見が出されました。
3. 会員および会計状況
10 月 8 日現在の会員数は 35（31 個人、4 団体）です。会員名簿および会計（収支）状況は、愛知労働問題研究会の Google ドライブにある「会員名簿」および「会計」というフォルダに入れてあります（適宜更新します）。会員名簿または会計状況を閲覧したい会員は、当該フォルダの共有（共有アイテム）設定をすれば閲覧できますので、Google アカウントを作成したうえで、愛知労働問題研究会までアカウント（メールアドレス）をお知らせください。

以上