

## ◎資料の説明（省略）

質問：昨年度のコロナ禍の影響で財政状況に余裕が出たのでは？

⇒一昨年度と比較して収支差額の面では向上した。しかし、収入自体が減少していることとあわせ、書記局費や会費支出の金額などは例年同程度で固定的な支出となっているため余裕は生まれていない。（補足：近年の収支は赤字が続き繰越金を食いつぶしている状況。その部分が抑えられた程度。支出の見直し（人件費の削減も含め）や収入（組合員増加）の確保については、本気で取り組まなければならない。）

## ◎意見交流（リード発言）

**木下さん（風越）**：自身の組合加入までのいきさつ（愛知高教組の時代と長野高教組への加入）常勤講師での加入にはためらいがあったが、交渉などをする仲間の姿を見て加入を決めた。また、職場の中でも「支え合う仲間」ができることが組合加入のメリットなので加入のきっかけとなった。

風越はここ数年新採の加入は100%。新採は特に不安を感じている。だからこそ声を掛けて信頼関係を築く必要がある。講師には待遇格差があることを認識して、将来の同僚として声をかけて関係を築く。その認識を分会内で共有していることが加入促進には必要だと思う。

**倉科さん（須坂）**：高教組の存在意義について。法令などに基づき認められている「真っ当な労働組合」である。

労働者の連帯が必要。高教組はその中で希望の星として旗を掲げ続けてきた。これからも。

労働組合法（1945.12）使用者と対等関係となるよう、労働者の地位向上、労働協約締結のために制定。

憲法25条「国民の生存権」の保障の上に、27条勤労権や28条団結権などがある。（組合法も）

長野高教組の70年の歩みは「教育条件等と労働者の権利向上を統一的にとらえる」姿勢。地域とともにつながり、自由な職場（民主的な職場）を構築してきた。全教の綱領でも同様なことがうたわれている。

**菅沼さん（農林）**：分会活動について。役員だけの負担とならないよう「無理をしない」「助けを求める」姿勢を作ることが大切。また、活動についても、最低限の肝になる部分を中心に活動していくくらいの姿勢でよい。

4月ならば、分会体制を作って校長交渉と三者要請書（これが署名へ）を頑張ることが肝。他は手を抜けるところは抜く。交渉などの参加要請も無理をしない（欠席連絡はする）。など。

支部の活動でも、評議員会が毎週できなくても必要などころを落とさないように。役員全員でなくてもできることもあるのでは。高水須坂は地区労連の担当をその年の評議員会メンバーに限定せず、複数年固定して担当してもらう体制を取っている。工夫できるところを探す。

**吉田さん（長工）**：生徒、教職員双方にとって安心安全な職場をつくるためにも組合加入の必要性がある。専従役員期間にも現職死亡が相次いだ。公務災害の立証責任は被害者本人。とてもつらい実態を多く見てきた。

教職員の過密労働には、給特法（1971）が大きな影響を及ぼしている。その中で労働安全衛生法は“血で書かれた成長する法律”と呼ばれ、被害が起きてから法律が変わっていく。労基法の改正にもつながり、時間外（45h/月）の基準や勤務時間の客観的把握が義務化した。労働安全衛生委員会を各職場に置くことが義務付けられ、長野は委員の半数を組合員とする条例。組合が安心安全な職場を担保する一翼を担っている。

## ◎意見交流（自由発言）

### 第一の柱「職場での組織拡大について」

- ・定通の組織加入が進まない。定通としての課題を進めるためにも拡大していきたい。何か手はないか。
- ・他県の人との交流の中で「長野は自由な発言ができる」と羨ましがられた。これが魅力なので、他県との比較を打ち出した方が良いのでは。
- ・働きかける対象が誰がよいか悩む。誘うにしても資料など明確なものがあればよい。組合がないことの想像が

及ばないので、一度解散してみたら組合のありがたみが分かるのではないか。

- ・愛高教の頃と比較すると、本部の会館設備もさることながら、現場の組合員がすべて準備しなければならなかったのが、専従役員や書記が複数人いるので活動に関わってくれることに違いを感じた。
- ・加入しない人の理由で「組合費の負担」があがっているが、恐らく「活動の必要性の理解」の問題だと思う。おかしいということに気づけるか、教員の権利意識が低くなっているのでは。他県では授業内容の自由さや自主的な研修もできないという声もある。長野でも徐々に上意下達な押し付けも増えてきて、そこに諦めの気持ちや考えることを放棄する気持ちが増えているように感じる。(ニヒリズムの空気が職場に蔓延するようになってきていると感じる)我々は、生徒にとって最も身近な大人。恥ずかしくない背中を見せていきたい。
- ・全国的には一人分会や分会を置けない学校も増えている。また複数の専従役員を置けている組織もあまりない。(53 組織の半数は一人専従) 組織率も高校では長野が一番高い。支出で多くを占めている全教会費は、専従役員の未配置組織への補助(金銭面)などに使われている。全国的にも長野が大きく貢献している。「社会のあり方を作りたい」=「教員の本分」だと思うので、組合活動に自信をもって取り組んでほしい。

## 第二の柱「高教組の存在意義」

- ・当時現業部の仲間と「組合って何だろう」と話した。その中で「役員の負担」を訴える声もあったが「仲間とつながってほしい」「仕事で悩んだときに相談するために組織がある」という話ができた。定年後、会計年度で再度働き始めた方も「悩んだときに頼りになるのが仲間」と改めて加入してくれた。行政職員は数が少ないが、協力して高教組の活動をしていきたい。
- ・長水支部として twitter に取組んでいる。SNS の活用で広範な人とのつながりができる。高教組の HP も高教組の考え方などをタイムリーに発信するなど、価値のあるものにしてほしい。また、マイノリティを大事にする観点からも、長時間過密労働の温床となっている部活問題にも組合として取り組んで欲しい。教育効果なども理解しているが、それが離職や精神疾患などにつながっている例も多数ある。考え方のコンセンサスを取ることも難しいとは思いますが、国が示している地域移行や顧問を分掌で強制することについては考えられるのでは。

～ここから部活問題に絞って発言を要請～

- ・全国的にも、数の多少ではなく確実に苦しい人にしわ寄せがいつている状況。本来的に教員が負わなくてもよいという背景もある。民主的な社会を求める動きの中でここにもメスを。(回線が途切れたため途中まで)
- ・多忙化の大きな原因。多忙化によって「考えること」が奪われ、県からおりてくるものをこなしていくだけになってしまうのでは。また分会役員が忙しいという背景も、土日の研修や組合活動に参加したくてもできないような状態から生まれるのでは。なので、部活動の地域化を進めてほしい。部活を負担に思っている人には、高教組が取り組むことがアピールにもなるだろう。教職員定数増で多忙化の解消ということももちろんあるが、すぐには変えられないことなので、まず部活問題の改善から進んでいけるのではないか。
- ・自分は、教員は生徒と一緒に勉強と部活ができることに魅力を感じている。生徒も学校に通う目的の一つになっている。学校の存在意義として部活も大きな割合を占める。教育効果もあるのでそちらの側面も忘れずに。
- ・教育的効果は理解している。しかし、命令というような形(分掌)で専門ではない部活動をやることもあり、それも大きな負担となっている。生徒にとっても専門家の下で活動できる方がよいだろう。また、教員の側にも子育てなどのライフステージの中でその時期は部活動を持たないことが認められるなど、教員が選択できるような制度を整えてほしい。また、部活で教育効果を上げている先生も多くいるので、他の分掌を軽減するなどの方法も考えられるのかもしれない。

## 第三・四の柱「持続可能な高教組運動(負担の軽減等)」「未来の高教組について」

- ・以前在籍した分会では、組合の参加要請には、分会内で作ったブロックから輪番で参加者を出していた。役員負担軽減にもなるし、多くの参加者が活動に触れることで組合活動の理解にもつながっていたと思う。

自分は、研修などに参加して組合の意義を直接感じる事ができたので、理解して上で加入できた。(コロナで難しくなっているが) 分会でも、直接触れる機会を設けるなどの工夫をしてみたらよいのでは。

- 例えば女性で実習教員だとその属性で複数の専門部に属する。実習教員は少数職種ということもあり地区によっては半分くらいが非正規。非正規と正規(加入者と未加入者)では、それぞれ権利意識が異なっていると感じる。制度によって分断が生まれ、そのせいで実習教員の立場がさらに弱くさせられていると実感している。だからこそ、実教部の活動に重きを置きたいが、複数の専門部などに属することで、何重もの負担になるということも理解しておいて欲しい。
- 要望書や交渉には加入者の声が強く反映するが、未加入者の声も反映させることで組合の意義が伝わりやすく、加入へのハードルを下げることもなるだろう。例えば駒工は全職員が部活動に関わっているので、同じ議論のテーブルにつけるだろう。組合として、未加入者にも幅広く意見を聞けるような仕組みを考えてもよいのではないか。
- 更埴支部は規模が小さい学校が増えている。(組合の組織率も低下) 統廃合が進んでいるがすでに限界。そのようなことも含めて分会へ投げて行ってほしい。また、生徒の部活の加入率も下がっている。だからこそ部活動に熱を入れるべきとの思いもある。
- 組合員としてのプライドが必要。また、組合で入手した情報などを加入者のみで活用するなど、未加入者との線引きを強調してみてもどうか。(差別的待遇などを求めるのではなく) それを元に、職員会議などで先頭に立って活動もするし、勧誘の道具としても使える。

かつての組織率を誇った時代の活動の方法では、今は難しくなっているのかもしれない。

- 多忙化が進み、教員同士で愚痴を言ったり話し合ったりする機会が減り孤立も生まれている。今でいうと観点別評価や学びの指標、C4thなど、自分たちが納得いかないような業務が増えてきている。これ以上、業務量を増やさないための活動をしてほしい。労働組合なので、労働条件の改善を最優先にできるようにしていけば、教員にも余裕が生まれ、話し合うことができたり組合の意義が伝わったりして加入にもつながると思う。

## その他

- 教育談義ができたのは組合員だったが、そんな機会も減ってきた。そんな機会を持ちたい。
- どの現場も「語り合う」ことが難しくなり、かつてのように学校を超えて語り合うことも難しくなってきた。教文会議の活動についても同じ状況。デジタルも進化しているので、アナログとデジタルの良さを活かしながら、教育実践や教育行政などの情報を共有し、語り合う中で問題点に気づいたり、元気をもらえたりするような組合活動・教文活動にしていければと思う。また、地域とのつながりなど、原点に戻って活動をしていきたい。