

北海道

# 高教組情報

発行所  
060-0042 札幌市中央区大通西12  
高校センター北海道高教組本部  
電話 231-0816番  
FAX 241-8510番  
e-mail kokyoso@dokokyoso.jp  
編集発行 国田 昌男  
責任者

http://www.dokokyoso.jp/

No. 15-10

2016. 1. 18

全教職員配布号

## 迎春 2016



年の瀬も迫った12月22日  
夜、札幌の繁華街の雑居ビ  
ルのイベントスペースに集  
まる青年。なかには、仕事  
のやり方で駆けつけた人も多  
く、あるのはかわいいポス  
ターとまるく並べられ  
たアイスと音楽だけ。お  
およそ労働組合の結成  
と聞いてイメージでき  
る空間とは異なりま  
す。これも、青年が参  
加しやすい場をつくら  
うという工夫です。

誰でもが個人で入れる青年のための労働組合が、札幌で新たに結成されました。「さっぽろ青年ユニオン」。12月22日に結成総会が開かれ、翌23日には、メンバーが中心となって「最低賃金上げるデモ札幌」のとりくみが行なわれました。年明けには委員長岩崎唯さんが道新の「一人」欄にも登場。大注目が続きます。いまあらためて労働組合がある意味と、若者たちがみずから「ユニオン」立ち上げをめざしたその思いを聞きました。

(編集部S・A)



## 青年たちが労組結成!!

# 「連帯して社会変える」

「おかしなことを荒立てた。準備金が街頭で行った職場アンケートの結果からは、「給料が安い」、「休憩時間が長い」、「労働時間が長すぎる」など7割の青年がブラックな職場で働いている状況が浮かび上がりました。さらに、「おかしな」と思った時の対処で「我慢する」と答えた青年が6割と飛びぬけて多く、その理由は「ことを荒立てたくない」(56%)、「改善するイメージが持てない」(21%) からというもの。メンバーの

一人、山崎郁夫さんは「労働組合の存在と、組合こそが現状を改善していけるんだ」ということを広く伝えた」と訴えます。

ユニオンの結成宣言は、「ひとりの困難者も見逃さずとなく、手をつなぎ困難に立ち向かう。全員がひとりのために当事者意識を持ち、同じように困難を抱えている人と連帯して社会を変える労働組合でありたい」と結ばれています。

### 組合って、すごい

「バイトをしているときに上司に文句を言うなんて考えられなかった。でも組合に入ってみると、労働者が社長にめっちゃ文句を言ってる。こんなんでいいや、すごいなと思った。しかも憲法で保障されてる。これを武器にしない手はないな」と思った」と自身の経



結成総会後のトークイベント

験を話すのは、最低賃金の引き上げを求めて活動する「AEQUITAS(エキータス)」の原田仁希さん。東京からゲストとして駆けつけました。組合の活動について、「一人で闘っている」と訴えつつ、「私が加入している首都圏青年ユニオンは、他の組合員も団体交渉に参加することが出来る。僕の団交の当日は、15人の仲間が集まってくれた。無敵感でしたね。仲間がいるっていいな。職場にいればさらにいいですよ」と思いを語ります。

札幌の大丸に店舗を構える高級化粧品ブランド「ゲラン」で、不当な解雇の撤回を勝ち取った岩城さんと福士さんは、こう振り返りました。

「おかしなことだった。会社に言えば何とかなると思っていた。ところが、客の前で長時間叱責された。パワハラを受け、新入社員がどんどん辞めていくなかで、改善を会社に訴える。と逆に退職を迫られた。どう考えても理不尽で許せなかった。でも声の上げ方がわからなかった。解雇ギリギリのところまで弁護士さんに相談して組合を紹介して

### 先生たちに言いたい事です

## 「仕方ない」って思わせないで



大学時代のバイト先には、未払い残業代、パワハラ、自爆営業、フリーシフトなどたくさん問題がありました。無知だった私は問題に気づかず、でも、確実にバイトに心身を滅ぼされていきました。知っていたのは「サビ残(サービス残業)」くらいです。タイムカードを勝手に切られても、廃棄にしてしまった商品を買わされても、ガマンして4年間卒業まで働きま

した。時給が低くても「うちが客単が安いから仕方ないやー」って思っていました。そんな時に首都圏青年ユニオンの神部さんの話を聞いて、うちは世に言うブラック企業だったのかー!!と超衝撃を受けました。雷が落ちたくらいの衝撃です。そこからは会社に対しての不信感が募りました。頑張っているのに、なぜ、バイトはこんなに時給が低い



か、店の利益のためにサービス残業させられているのか。でも、一人で、何もできませんでした。

先生方にお願いがありません。学生時代に一番身近に接する大人は学校の先生です。先生たちの働き方を見たり子どもたちが社会に出た時、長時間労働や残業代が出ないことが当たり前である、仕方ないと思わせないようにしてください。

札幌青年ユニオン  
執行委員長  
岩崎 唯さん  
(24歳/病院職員)

一人でも入れる労働組合がある日本は素晴らしいです。労働組合が流行ればきっと今より生きやすくなると思います。だから、私は

札幌に若者による若者のための労働組合が欲しいです。困っている若者ならそこら中に溢れている。ぐつと手練り寄せ、もうひとりで頑張る、くわいよって言いたいです。





教育現場では「ナマの政治」を学ぶ必要がある。それを10数年以上も前から思っていた。私自身1981年に毎日新聞に入社し、31歳の時に政治記者になったがその時、先輩から諭され近現代史を学んだ。その時初めて学んだ気がする。主権者教育とは民主主義を学ぶことだ。誤解があるようだが主権者教育を言い出したのは文部省じゃなくて総務省。今回高校に配付される補助教材も文部科学省主導ではなく、総務省主導で作成された。そもそも総務省の思惑は投票率を上げたことだった。特に若者の。そのためには教育が必要で、だから文部科学省を巻き込む必要があった。

世界に遅れて18歳になったのは、政権与党がそれをしたくなかったから。若い人は革新的だから、与党にとっては不利だと考えられ

ていた。ところが、今の若者は安倍政権が好き、安倍首相はそう思っているフシがある。だから今の政府は18歳にしたいと思った。憲法「改正」の国民投票法を通すため、2006年の第一次安倍政権が18歳投票を決めた。

18歳選挙権の実現に合わせ「ナマの政治」を学校でどう教えていくのか。教員を対象に全国で開催した「主権者教育のための指導力向上セミナー」では、よく「教室で、集団的自衛権やTPP問題などについて説明し、生徒から『先生はどう思っているのですか』と質問されたら、どう答えたらいいですか」という質問がある。講師を務めたある先生は「自分の考えはあるが、それに影響されるかもしれないので言わない」と答えた。別の講師は、堂々と答える。だけど、反対の

意見もあると話す。このように、これらについて文科省はダメとも良いともいわない。山口県の高校で安倍閣連法案について、「朝日」と「日経」の新聞記事を参考に、賛成、反対に分かれて議論し、どの主張に説得力があったかを投票する授業が行われ、自民党県議が県議会で「政治的中立性」を

1月9日にひらかれた道高教組学校・職場づくり学習会での与良正男さん(毎日新聞論説委員)の講演概要を紹介します。

# 主権者教育は民主主義を学ぶこと

毎日新聞論説委員  
与良正男さん

問題視し、県教育長が謝罪するという事件が起きた。授業で取り上げたことが問題とされていた。だが、今文科省は、取り扱うことを「ダメ」とは言えない。現場ではマニュアルが欲しいのかもしれないが、なかなか明確な答えは出にくい。実践しながら考えるしかない、線を引きすぎではない。

私は、「民主主義とは何か」を学ぶことが主権者教育だとシンプルに考えている。補助教材には「民主政治」とは何か、という項目でこう書いてある。「政治の問題は国民生活に極めて密接に関係しているのだから、様々な意見が対立することが多く、最終的には多数決で合意を形成するのが一般的です」ただし、多数決が有効に生かされるためには、多様な意見が出し尽くされ、少数派の意見や根拠を明らかにして、多数派のそれと比較検討することが必要です。少数意見が正しいものであれば、できるだけ吸収するというものではないかなと思います。納得することで実効性も高まります」と。

「政治的中立」問題はメディアも抱えている。そもそも中立はあり得ない。突き詰めて言うと「何もしない」ことが中立ということになる。特に、テレビは放送法によって権力に縛られ

ている。安倍政権はメディアに対し、番組のゲストやテーマ設定、街の声を扱っている。公正な選挙報道をするように、などと言っている。メディアはあれこれ言われることが面倒になり、「中立を守る」ために何もやらなくなる。教育も同じ。あれこれ言われるようになる。「やらぬ方がいい」となる。

模擬投票をやるのであれば実際の選挙でやった方がいい。架空では意味がない。アメリカでは小学4年生から大統領選挙について話し合っている。忙しすぎて大変だと思うが、教員も変わる契機になってほしい。学校と社会との連携、外に開かれる教員になってほしい。今がチャンス、地域と協力して、主権者教育を行ってほしい。補助教材の中心に對する批判もあるがスタートすることが大事。まずはスタートすること。日本が変わるチャンスだ。

問題視し、県教育長が謝罪するという事件が起きた。授業で取り上げたことが問題とされていた。だが、今文科省は、取り扱うことを「ダメ」とは言えない。現場ではマニュアルが欲しいのかもしれないが、なかなか明確な答えは出にくい。実践しながら考えるしかない、線を引きすぎではない。

問題視し、県教育長が謝罪するという事件が起きた。授業で取り上げたことが問題とされていた。だが、今文科省は、取り扱うことを「ダメ」とは言えない。現場ではマニュアルが欲しいのかもしれないが、なかなか明確な答えは出にくい。実践しながら考えるしかない、線を引きすぎではない。

問題視し、県教育長が謝罪するという事件が起きた。授業で取り上げたことが問題とされていた。だが、今文科省は、取り扱うことを「ダメ」とは言えない。現場ではマニュアルが欲しいのかもしれないが、なかなか明確な答えは出にくい。実践しながら考えるしかない、線を引きすぎではない。

問題視し、県教育長が謝罪するという事件が起きた。授業で取り上げたことが問題とされていた。だが、今文科省は、取り扱うことを「ダメ」とは言えない。現場ではマニュアルが欲しいのかもしれないが、なかなか明確な答えは出にくい。実践しながら考えるしかない、線を引きすぎではない。

問題視し、県教育長が謝罪するという事件が起きた。授業で取り上げたことが問題とされていた。だが、今文科省は、取り扱うことを「ダメ」とは言えない。現場ではマニュアルが欲しいのかもしれないが、なかなか明確な答えは出にくい。実践しながら考えるしかない、線を引きすぎではない。

問題視し、県教育長が謝罪するという事件が起きた。授業で取り上げたことが問題とされていた。だが、今文科省は、取り扱うことを「ダメ」とは言えない。現場ではマニュアルが欲しいのかもしれないが、なかなか明確な答えは出にくい。実践しながら考えるしかない、線を引きすぎではない。

問題視し、県教育長が謝罪するという事件が起きた。授業で取り上げたことが問題とされていた。だが、今文科省は、取り扱うことを「ダメ」とは言えない。現場ではマニュアルが欲しいのかもしれないが、なかなか明確な答えは出にくい。実践しながら考えるしかない、線を引きすぎではない。

問題視し、県教育長が謝罪するという事件が起きた。授業で取り上げたことが問題とされていた。だが、今文科省は、取り扱うことを「ダメ」とは言えない。現場ではマニュアルが欲しいのかもしれないが、なかなか明確な答えは出にくい。実践しながら考えるしかない、線を引きすぎではない。

問題視し、県教育長が謝罪するという事件が起きた。授業で取り上げたことが問題とされていた。だが、今文科省は、取り扱うことを「ダメ」とは言えない。現場ではマニュアルが欲しいのかもしれないが、なかなか明確な答えは出にくい。実践しながら考えるしかない、線を引きすぎではない。

1等1名	図書券5000円		
苫小牧西高校	I.Yさん	05-120	
2等8名	図書券2500円		
室蘭栄高校	Y.Nさん	04-406	
八雲高校	A.Hさん	02-201	
函館工業高校	K.Tさん	01-128	
美深高等養護学校	H.Mさん	14-130	
函館工業高校	T.Kさん	01-125	
札幌東陵高校	O.Mさん	07-155	
釧路江南高校	U.Hさん	17-125	
札幌丘珠高校	E.Mさん	07-179	
3等18人	図書券1000円		
札幌養護学校もなみ学園分校	H.Tさん	07-305	
稚内高校	K.Iさん	15-202	
新篠津高等養護学校	N.Tさん	07-461	
旭川商業高校	N.Mさん	12-357	
小樽潮陵高校	K.Mさん	08-308	
津別高校	K.Kさん	18-214	
芦別高校	M.Kさん	10-140	
札幌養護学校	H.Aさん	07-141	
高等養護学校	M.Sさん	08-345	
南富良野高校	I.Eさん	11-219	
中札内高等養護学校	M.Nさん	16-414	
富良野緑峰高校	K.Hさん	11-212	
滝川西高校	H.Aさん	10-125	
常呂高校	S.Yさん	19-344	
苫小牧東高校	O.Tさん	05-110	
札幌南高校	I.Sさん	07-265	
旭川東栄高校	K.Hさん	12-374	
旭川西高校	I.Tさん	12-320	

道高教組  
新春お年玉  
抽選当選結果  
発表!

高教組本部より組合員みなさんに送付いたしました年賀状に、「道高教組 新春お年玉番言」が記載されていたのを知っていますか? 厳正な抽選の結果、「お年玉」抽選図書券の当選者は左記のみなさんとなりました。おめでとうございます。

## 『火星の人』

アンディ・ウィアー 早川書房 2014

本を読まない子にもイチオシの本⑤

図書館担当者になったばかりのころ、本を選ぶことについて「自分の好みで本を選んでほしい」とよく言われました。しかしそれは仕事上最もやってはいけないことなので、していません。

図書・司書教諭の授業で必ず習うのですが、利用者が必要とする本を選ぶのが難しい。火星探査の様子や学校事情、授業カリキュラムを把握し、新聞書評や他館の貸出傾向を見たり、他校の図書館担当者や情報交換し、書店や図書館に足を運び実際に手に取って選びます。

声大にして言います。司書の趣味嗜好で選ぶのではないのです。しかし! だからこそ!! たまに自分の好みストライクの本があつて、なおかつそれが生徒にも自信を持って勧められるものであるときは、とっても嬉しいです。

物語は近未来の火星が舞台です。火星探査中に砂嵐のため死亡したと思われる、主人公ひとり火星に取り残されます。計画中止で他のクルーは地球へ帰還します。火星基地で主人公はひとりあえず生存できます。最近の「自分の好みで」は、空気が水は持ちますが、食

著者かなりの宇宙オタクです。趣味は軌道力学の研究。一番いい暇つぶしは宇宙飛行計画ができるかぎりディテールにこだわって、はじめから終りまで想像すること、だそう

「933」英米文学です。今年もよろしくお願いします。(道高教組図書館職員部 H.K)

ほぼなくなりました。新米のころより選書の幅が広がったせいで自負しています。昔の選書リストを見ると「これじゃなくてあれ入ればよかった」と思うことときりです。

どうしても文学に本が偏りやすいので、ここではできるだけ文学以外を紹介したいと考えています。でもこの本は本当にイチオシ! なので紹介させていただきます。ちなみに分類は

# 徹底検証

# 教育をこわす「人事評価制度」は要らない 安倍「教育再生」へ、もの言わぬ教職員づくりがねらい



新年明けましておめでとうございます。

2015年は戦後70年の節目、その記念すべき年に重大な出来事が多数起こりました。なかでも、安全確保法制の強行、

## まず、教職員自身が主権者として

北海道教組委員長 田昌男

「アベ政治を許さない」は流行語大賞トップテン入りし、年間賞賞金1億円、トランプよりよすつと身近に感じられるのは、廃止を求めた粘り強い運動が全国各地で続いているから

## アンケートでは76%が「目的が達成されぬ」と思わない

## 「目的が達成されぬ」と思わない

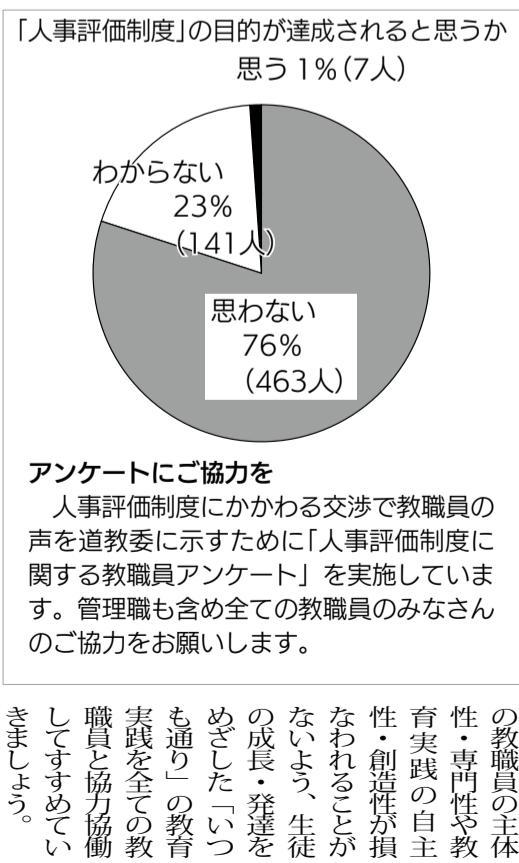
道教委は昨年12月22日、「学校職員人事評価制度」を正式提案しました。管理職が総合評価を付けて「ボーナス」の勤勉手当・昇給や「分限」を昇任に活用するものです。連続2回「E」で分限の契機になります。地公法改正理由にしていますが、この制度は、教職員をバラバラに分断し、「もの言えぬ」職場にして「上からの改革」に従わせようというねらいが明らかです。まして、12月下旬に提案し4月に実施するというのは、拙速であり、学校現場の混乱は必至です。断じて認められるものではありません。

道教委は昨年12月22日、「学校職員人事評価制度」を正式提案しました。管理職が総合評価を付けて「ボーナス」の勤勉手当・昇給や「分限」を昇任に活用するものです。連続2回「E」で分限の契機になります。地公法改正理由にしていますが、この制度は、教職員をバラバラに分断し、「もの言えぬ」職場にして「上からの改革」に従わせようというねらいが明らかです。まして、12月下旬に提案し4月に実施するというのは、拙速であり、学校現場の混乱は必至です。断じて認められるものではありません。

「人事評価制度」は目標管理手法をとりま。「自己目標」を設定して提出し、評価するという手法は、元々は民間企業の手法です。教育における「目標」は、利潤追求を目標とする民間企業とは異なり、各自の教育観と子ども一人ひとりの発達段階に関わり多様にならざるを得ません。しかし、「自己目標」を設定することも可能になります。達成度合いが分かりやすいと数値目標を掲げることが、教育本来のあり方を歪めることになりま。

Table with columns for school information, evaluation criteria, and results. Includes a flowchart for the evaluation process.

「人事評価制度」は目標管理手法をとりま。「自己目標」を設定して提出し、評価するという手法は、元々は民間企業の手法です。教育における「目標」は、利潤追求を目標とする民間企業とは異なり、各自の教育観と子ども一人ひとりの発達段階に関わり多様にならざるを得ません。しかし、「自己目標」を設定することも可能になります。達成度合いが分かりやすいと数値目標を掲げることが、教育本来のあり方を歪めることになりま。



「人事評価制度」の目的が達成されると思うか  
思う1% (7人)  
わからない23% (141人)  
思わない76% (463人)

「人事評価制度」は目標管理手法をとりま。「自己目標」を設定して提出し、評価するという手法は、元々は民間企業の手法です。教育における「目標」は、利潤追求を目標とする民間企業とは異なり、各自の教育観と子ども一人ひとりの発達段階に関わり多様にならざるを得ません。しかし、「自己目標」を設定することも可能になります。達成度合いが分かりやすいと数値目標を掲げることが、教育本来のあり方を歪めることになりま。

「人事評価制度」は目標管理手法をとりま。「自己目標」を設定して提出し、評価するという手法は、元々は民間企業の手法です。教育における「目標」は、利潤追求を目標とする民間企業とは異なり、各自の教育観と子ども一人ひとりの発達段階に関わり多様にならざるを得ません。しかし、「自己目標」を設定することも可能になります。達成度合いが分かりやすいと数値目標を掲げることが、教育本来のあり方を歪めることになりま。

「人事評価制度」は目標管理手法をとりま。「自己目標」を設定して提出し、評価するという手法は、元々は民間企業の手法です。教育における「目標」は、利潤追求を目標とする民間企業とは異なり、各自の教育観と子ども一人ひとりの発達段階に関わり多様にならざるを得ません。しかし、「自己目標」を設定することも可能になります。達成度合いが分かりやすいと数値目標を掲げることが、教育本来のあり方を歪めることになりま。

2016 新春リニューアル! 高教組ホームページ  
http://www.dokokyoso.jp/