第43回

府立高教組
定期大会議案

1989年5月29日▼30日・教育文化センター

国民大集会
国会を解散し信をとえ
STOP 消費税

教育職給料表(2)及び(3)の2級の改定案の概要

1．特別昇給の実施

成績特昇及び実質的な号給継ぎ足し措置を組み合せる形で実施する。

(1) 成績特昇

ア．特別昇給候補者

次のいずれにも該当する者とする。

(ア) 勤務成績が特に良好であると判定された職員であって、毎年度の10月1日（基準日）において人事委員会規則6　2第38条に規定する欠格条項に該当しないもの。

(イ) 6年、9年、13年、16年、19年、22年、26年、29年、32年、35年

※該当年度に欠格条項に該当する者の取扱い

a．当該年度の特別昇給は、次年度以降に先送りする。

b．次回以降の特別昇給は、本来の該当年度に受けることができるものとする。

イ．特別昇給該当者の決定

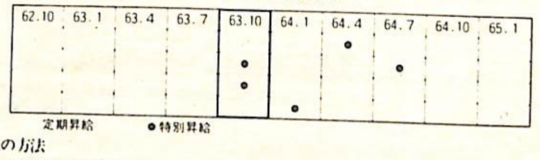
任命権者が決定する。（基準日10月1日）

ウ．実施時期及び特別昇給の効果

基準日以降の普通昇給の時期に、当該職員の昇給期間を6月（最高号給9月、特号給12月）短縮する。ただし、35年目にあっては3月（最高号給3月、特号給6月）とする。

〔昇給例〕

- 63年10月昇給予定者　　64年4月昇給（次期昇給で6月短縮）
- 64年1月昇給予定者　　63年10月昇給（3月短縮）
　　更に64年7月昇給（次期昇給で3月短縮）
- 64年4月昇給予定者　　63年10月昇給（6月短縮）
- 64年7月昇給予定者　　64年1月昇給（6月短縮）



エ．評定の方法

(ア) 特別昇給実施要綱等を定め、これに基づき毎年度特別昇給候補者の該当要件等について通知する。

(イ) 評定については、毎年度、全職員を対象に実施する。

2．現行措置の廃止

成績特昇の実施に伴い、現行措置(教(2)⑿、教(3)⒂)は、廃止する。

3．初任給の改善

人事委員会勧告の趣旨を踏まえ、昭和63年4月1日以降に新たに職員となった者の採用後最初の昇給期間を3月短縮する。

4．実質的な号給継ぎ足し措置

特別昇給措置を活用して、実質的に号給継ぎ足し効果を与える。

(1) 最高号給の昇給期間を12月昇給とする。

(2) 最初の特号給の昇給期間を18月昇給とする。

5．在職者に対する措置

(1) 成績特昇の実施に伴う調整措置

ア．教育職給料表(2)適用者のうち、特別昇給実施初年度において、職員としての勤続年数が33年目以上となる者については、特別昇給実施初年度に成績特昇(15月短縮)を実施する。

イ．教育職給料表(2)適用者のうち、特別昇給実施初年度において、職員としての勤続年数が28年目及び32年目となる者については、特別昇給実施初年度において成績特昇(6月短縮)を実施する。

ウ．教育職給料表(2)適用者のうち、特別昇給実施初年度において、職員としての勤続年数が31年目となる者については、特別昇給実施初年度において成績特昇(3月短縮)を実施する。

エ．ウの措置のみ、又は35年目の特別昇給のみを受けて定年により退職することとなる者については、退職年度に成績特昇(3月、最高号給3月、特号給6月短縮)を実施する。

オ．ア、イ、ウ若しくはエ又は1(1)の措置を1回も受けないで定年により退職することとなる者については、退職年度に成績特昇(6月、最高号給9月、特号給12月短縮)を実施する。なお、この措置を受けても退職するまでに昇給短縮の効果が出ないこととなる職員については、退職日にその効果が出るよう措置する。

カ．昭和55年度から昭和57年度までの間に採用された職員については、1(1)ア(イ)に定める該当年度のほか、特別昇給実施初年度に成績特昇(6月短縮)を実施する。

(2) 現行措置の廃止に伴う在職者調整措置

現行措置の廃止に伴い、調整措置を講じる。

教育職給料表(2)の1級の改定案の概要（大卒モデル）

1．特別昇給の実施

成績特昇及び実質的な号給継ぎ足し措置を組み合わせる形で実施する。

(1) 成績特昇

教育職給料表(2)及び(3)の2級と同様に実施する。

ア．特別昇給候補者

次のいずれにも該当する者とする。

(ア) 勤務成績が特に良好であると判定された職員であって、毎年度の10月1日（基準日）において人事委員会規則6－2第38条に規定する欠格条項に該当しないもの。

(イ) 9～12年の各年、14～25年の各年

イ．実施時期及び特別昇給の効果

基準日以降の普通昇給の時期に、当該職員の昇給期間を3月～12月短縮する。

資料

行政職給料表改定案の概要

1．特別昇給の実施

成績特昇、昇格時特昇及び実質的な号給継ぎ足し措置を組み合わせる形で実施する。

(1) 成績特昇

ア．特別昇給候補者

次のいずれにも該当する者とする

(ア) 勤務成績が特に良好であると判定された職員であって、毎年度の10月1日（基準日）において人事委員会規則6－2第38条に規定する欠格条項に該当しないもの。

(イ) 6年、13年、19年、26年、32年

※該当年度に欠格条項に該当する者の取扱い

a．当該年度の特別昇給は、次年度以降に先送りする。

b．次回以降の特別昇給については、本来の該当年度に受けることができるものとする。

※昭和61年4月1日に8級から6級又は7級に切り替えられた者については、(イ)の勤続年数に該当する場合であっても、特別昇給候補者とはしない。

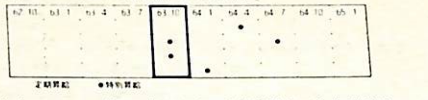
イ．特別昇給該当者の決定

任命権者が決定する。(基準日10月1日)

ウ．実施時期及び特別昇給の効果

基準日以降の普通昇給の時期に、該当職員の昇給期間を6月（最高号給9月、特号給12月）短縮する。

〔昇給例〕	・63年10月昇給予定者	64年4月昇給（次期昇給で6月短縮）
	・64年1月昇給予定者	63年10月昇給（3月短縮） 更に64年7月昇給（次期昇給で3月短縮）
	・64年4月昇給予定者	63年10月昇給（6月短縮）
	・64年7月昇給予定者	64年1月昇給（6月短縮）



エ．評定の方法

(ア) 特別昇給実施要綱等を定め、これに基づき毎年度特別昇給候補者の該当要件等について通知する。

(イ) 評定については、毎年度、全職員を対象に実施する。

(2) 昇格時特昇

ア．1級から2級への昇格時	3月(昭和63年4月1日以降に採用された者の内、昭和63年9月30日までに初任給における現行措置の効果を受けていない者に限る。)
イ．3級から4級への昇格時	9月
ウ．4級から5級への昇格時	9月
エ．5級から6級への昇格時	9月

2．現行措置の廃止

昇格時特昇の実施に伴い、現行措置(1C③、4C㉗)は廃止する。)

3．4級及び5級の歩み線の修整

現行措置の廃止に伴い、4級の現行昇給カーブを維持できるよう歩み線の一部修整を行う。

級	現行	改正
4 級	[illegible] 号給	[illegible] 号給
5 級	[illegible] 号給	[illegible] 号給

4．初任給の改善

人事委員会勧告の趣旨を踏まえ、昭和63年4月1日以降に新たに職員となった者の採用後最初の昇給期間を3月短縮する。

5．実質的な号給継ぎ足し措置

特別昇給制度を活用して、実質的に号給継ぎ足し効果を与える。

(1) 各級の最高号給の昇給期間を12月昇給とする。

(2) 各級の最初の特号給の昇給期間を18月昇給とする。

6．在職者に対する措置

(1) 4級及び5級の歩み線の修整等に伴う在職者調整措置

昇格時特昇の実施、現行措置の廃止及び歩み線の一部修整に伴い、昭和63年9月30日現在4級在級者に対し、現給保障及び逆転防止の立場から調整措置を講じる。

(2)成績特昇の実施に伴う調整措置

ア．昭和61年3月31日現在6級在級者（6級11号給9月以上経過者に限る。)については、1(1)ア(イ)に定める該当年度のほか、特別昇給実施初年度に成績特昇（6月短縮）を実施する。

イ．特別昇給実施初年度において、勤続年数が27年目又は28年目となる職員については1(1)ア(イ)に定める該当年度のほか、特別昇給実施初年度に成績特昇(6月短縮)を実施する(アの措置を受ける者については、合計12月の短縮措置を受けることとなる。)。

ウ．特別昇給実施初年度において、勤続年数が33年目以上となる者（昭和61年4月1日に8級から6級又は7級に切り替えられた者を除く。)については、勤続年数39年目に成績特昇(6月、最高号給9月、特号給12月短縮)を実施する。

エ．ア、イ若しくはウ又は1-(1)の措置を1回も受けないで定年により退職することとなる者については、退職年度に成績特昇(6月、最高号給9月、特号給12月短縮)を実施する。なお、この措置を受けても退職するまでに昇給短縮の効果が出ないこととなる職員については、退職日にその効果が出るよう措置する。

オ．昭和55年度から昭和57年度までの間に採用された職員については、1(1)ア(イ)に定める該当年度のほか、特別昇給実施初年度に成績特昇(6月短縮)を実施する。

2．現行措置の廃止

特別昇給の実施に伴い、現行措置は廃止する。

3．格付けの改善

(1) 昇格基準

教諭免許状を有する者等のうち、昇格要件を満たした者は2級に昇格させる。

(2) 昇格時期及び昇格号給

(1) の昇格基準を満たした後の直近の普通昇給の時期に昇格させる。

4．初任給の改善

人事委員会勧告の趣旨を踏まえ、昭和63年4月1日以降に新たに職員となった者の採用後最初の昇給期間を現行より3月短縮する。

5．実質的な号給継ぎ足し措置

特別昇給制度を活用して、実質的に号給継ぎ足し効果を与える。

最高号給	12月昇給
特1号給	12月昇給
特2号給	12月昇給
特3号給	12月昇給
特4号給	18月昇給

6．高年齢職員の昇給期間の調整

格付けの改善に伴い、他の曲線との均衡を図るため、昇給期間の調整を行う。

7．在職者に対する措置

現行措置の廃止、特別昇給の実施等に伴い、現給を保障することを基本に調整措置を講じることとする。

医療職給料表(2)改定案の概要

1．特別昇給の実施

成績特昇、昇格時特昇及び実質的な号給継ぎ足し措置を組み合せる形で実施する。

(1) 成績特昇

行政職給料表と同様に実施する。

ア．特別昇給候補者

次のいずれにも該当する者とする。

(ア) 勤務成績が特に良好であると判定された職員であって、毎年度の10月1日（基準日）において人事委員会規則6－2第38条に規定する欠格条項に該当しないもの。

(イ) 6年、13年、19年、26年、32年

※ 昭和61年4月1日に6級から5級に切り替えられた者については、(イ)の勤続年数に該当する場合であっても特別昇給候補者としない。

イ．実施時期及び特別昇給の効果

基準日以降の普通昇給の時期に、当該職員の昇給期間を6月(最高号給9月、特号給12月）短縮する。

(2) 昇格時特昇

ア．1級から2級への昇格時	3月（大卒以外）
イ．2級から3級への昇格時	9月
ウ．3級から4級への昇格時	9月
エ．4級から5級への昇格時	9月

2．現行措置の廃止

特別昇給の実施に伴い現行措置(1C③、4C③、5C㊷、⑥)は廃止する。

3．歩み線の修整

行政職給料表の歩み線に可能な限り対応する形で、歩み線を修整する。

級	現行	改正
1 級	6 号給	5 号給
2 級	6 号給	9 号給
3 級	5 号給	7 号給
4 級	4 号給	5 号給

(備考) 高卒の場合

4．初任給の改善

昭和63年4月1日以降に新たに職員となった者の採用後最初の昇給期間を現行よりも3月短縮する。

5．実質的な号給継ぎ足し措置

特別昇給制度を活用して、実質的に号給継ぎ足し効果を与える。

(1) 各級の最高号給の昇給期間を12月昇給とする。

(2) 各級の最初の特号給の昇給期間を18月昇給とする。

6．在職者に対する措置

(1) 昇格時特昇の実施等に伴う在職者調整措置

昇格時特昇の実施、現行措置の廃止及び歩み線の修整の措置に伴い、現給保障及び逆転防止の立場から調整措置を講じる。

(2) 成績特昇の実施に伴う調整措置

ア．成績特昇の実施に伴う調整措置を次のとおり実施する。

(ア) 特別昇給実施初年度において勤続年数が33年目以上となる職員（昭和61年4月1日に6級から5級に切り替えられた者を除く。）については、勤続年数39年目に成績特昇（6月、最高号給9月、特号給12月短縮）を実施する。

(イ) (ア) 又は1－(1)の措置を1回も受けないで定年により退職することとなる職員については、退職年度に成績特昇（6月、最高号給9月、特号給12月短縮）を実施する。なお、この措置を受けても退職するまでに昇給短縮の効果が出ないこととなる職員については、退職日にその効果が出るよう措置する。

(ウ) 昭和55年から昭和57年までの間に採用された職員については、1－(1)－ア(イ)に定める該当年度のほか、特別昇給実施初年度に成績特昇（6月短縮）を実施する。

イ．成績特昇の実施及び現行措置の廃止に伴い、現行昇給カーブを保障する立場から、経過措置を講じる。

臨時的任用教職員の任用基準について

（平成元年２月１日一部改正）

任用区分	任用事由	任用期間	備考
定数内	○任用候補者名簿に登載者がないため、欠員を生じることとなる場合．	○当該年度内で必要な期間とする． ・年度当初から任用する場合は、４月１日から３月30日までとする． ・年度途中に任用事由が生じた場合は、事由が生じた日から３月30日までとする．	
休職補充	○教職員が休職した場合．		
産休補充	○教職員が産前・産後休暇をとる場合．	○当該産前産後休暇の期間とする． ・長期休業期間中の任用は次のとおりとする． 学年始休業期間中……４月１日から休業期間終了日までとする． 夏季休業期間中……第１学期末から７月31日まで及び８月20日から休業期間終了日までとする． 冬季休業期間中……任用しない． 学年末休業期間中……第３学期末から３月30日までとする．	・事務職員は、必要な期間任用することができる． ・産後休暇に引続き、育児休業等により６か月以上休務する予定の場合は、夏季・冬季休業期間中も任用を継続する．
病休補充	○医師の診断により、１か月以上の休務を必要とし、市町村教委が休務を承認した場合．	○医師の診断により、休務を承認した期間とする． ・長期休業期間中の任用は、産休補充の場合と同様とする． ただし、６か月以上休務する教職員の補充は、夏季及び冬季休業期間中も任用を継続する．	

任用区分	任用事由	任用期間	備考
育休補充	○教育職員が、育児休業の許可を受けて休業する場合．	○許可した休業の期間とする． ・長期休業期間の任用は、産休補充の場合と同様とする． ただし、育児休業期間が６か月以上の場合（産休に引続く場合を含む．）の補充は、夏季及び冬季休業期間中も任用を継続する．	
産休引継	○教職員が、産前休暇に入るにあたり、引継日を必要とする場合．	○産前休暇の前に続く３日（日曜日及び休日を除く．）以内で必要な期間とする． ・夏季・冬季休業期間中に産前休暇が始まる場合は、休業期間開始直前の学期末の３日間とする． ・学年始・学年末休業期間中に産前休暇が始まる場合は、任用しない．	
育休引継	○産前産後休暇及びそれに引続く育児休業を合わせて６か月以上休務した育児休業者が復帰するにあたり、引継日を必要とする場合．	○育児休業の終了に続く２日（日曜日及び休日を除く．）以内で必要な期間とする． ・夏季・冬季休業期間中に育児休業が終了する場合は、休業期間終了直後の学期初めの２日間とする． ・学年始休業期間中に育児休業が終了する場合は、任用しない． ・育児休業期間の満了日が３月１日以後であるときは、５日以内で必要な期間とする．	
看護欠勤補充	○教職員が、家族の看護に係る欠勤で１か月以上休務する場合（同様の理由により年休で１か月以上休務する場合及び年休と欠勤を合わせて１か月以上休務する場合を含む．）．	○当該期間内で必要な期間とする． ・長期休業期間中の任用は、産休補充の場合と同様とする．	・個別に教職員課長に協議して補充する．

臨時的任用教職員の任用基準の運用について

1　産休等引継補充の任用方法について

（１）引継期間の前後、途中に勤務を要しない日、休日及び１日がある場合は、勤務を要しない日、休日及び１日を任用期間に含め、引継日が実質３日間、２日間となるように任用する。

例1：日　27　28　29　30　㉛（休日）　1　2　3　4　5
曜日　金　土　日　月　火　水　木　金　土　日
←――――→ 産
←―――――→ 産
←―――――→ 産
←―――――→ 産
←――――→ 産
←――――→ 産
（産…産前休暇開始日）（←→ …任用期間）

（２）長期休業期間中に産前休暇が始まる場合、及び育児休業が終了する場合は、直後及び直前の学期中に引継期間を設ける。

例2：日　12/21　22　23　24　25　26　27
曜日　木　金　土　日　月　火　水
←――――→　　　　産

例3：日　1/1　2　3　4　5　6　7　8　9
曜日　月　火　水　木　金　土　日　月　火
育　　　　←――→
（育…育児休業期間満了日）

2　産後休暇に引続き育児休業により休務する予定の場合は、産休、育休合わせて６か月以上予定休務期間があれば、夏季・冬季休業期間中も任用を継続する。

但し、出産日前においては、育児休業が不確定であるのでこの限りでない。

3　病気休暇に引続く産前休暇、育児休業に引続く病気休暇等、任用区分の異なる休務が引続いており、合わせて１か月以上に及ぶ場合は、当該期間内で必要な期間任用することができる。

例4：2/1〜21　妊娠障害特別休暇
2/22 〜　産前休暇
2/1 から任用可能．但し、任用事由が異なるため別個の発令となる．

（参考資料１）

職員の勤続年数別年次休暇日数の表を次のとおり改正する．

区分／勤続年数	労働基準法第39条の規定による休暇	左以外の休暇
２年目の者	６日	１４日
3	7	１３
4	8	１２
5	9	１１
6	１０	１０
7	１１	9
8	１２	8
9	１３	7
10	１４	6
11	１５	5
12	１６	4
13	１７	3
14	１８	2
15	１９	1
16 年目以上の者	２０	—
摘要	翌年に繰り越すことができる。	
	1日、半日又は1時間を単位としてとることができる。	

改正

区分／勤続年数	労働基準法第39条の規定による休暇	左以外の休暇
２年目の者	１０日	１０日
3	１１	9
4	１２	8
5	１３	7
6	１４	6
7	１５	5
8	１６	4
9	１７	3
10	１８	2
11	１９	1
12 年目以上の者	２０	—
摘要	翌年に繰り越すことができる。	
	1日、半日又は1時間を単位としてとることができる。	

（参考資料2）

年休日数計算の具体例

勤続年数	事項	日数等	根拠
1年目	61.4.1採用		
	61年中の付与日数	15日	労0日＋府15日＋繰0日＝15日
	〃 使用日数	6日	
	〃 残日数	9日	15日－6日＝9日
	〃 出勤率	8割以上	
	62年への繰越日数	0日	残日数中、労基法分0日
2年目	62年中の付与日数	20日	労6日＋府14日＋繰0日＝20日
	〃 使用日数	11日	
	〃 残日数	9日	20日－11日＝9日
	〃 出勤率	8割未満	
	63年への繰越日数	6日	残日数中、労基法分6日
3年目	63年中の付与日数	26日	労0日＋府20日＋繰6日＝26日
	〃 使用日数	18日	
	〃 残日数	8日	26日－18日＝8日
	〃 出勤率	8割以上	
	64年への繰越日数	0日	残日数中、労基法分0日
4年目	64年中の付与日数	20日	労12日＋府8日＋繰0日＝20日
	〃 使用日数	5日	
	〃 残日数	15日	20日－5日＝15日
	〃 出勤率	8割以上	
	65年への繰越日数	12日	
5年目	65年中の付与日数	32日	労13日＋府7日＋繰12日＝32日

改正労基法適用

2年目	62年中の付与日数	20日	労6日＋府14日＋繰0日＝20日
	〃 使用日数	11日	
	〃 残日数	9日	20日－11日＝9日
	〃 出勤率	8割以上	
	63年への繰越日数	6日	残日数中、労基法分6日
3年目	63年中の付与日数	26日	労7日＋府13日＋繰6日＝26日
	〃 使用日数	18日	
	〃 残日数	8日	26日－18日＝8日
	〃 出勤率	8割以上	
	64年への繰越日数	7日	残日数中、労基法分7日
4年目	64年中の付与日数	27日	労12日＋府8日＋繰7日＝27日
	〃 使用日数	5日	
	〃 残日数	22日	27日－5日＝22日
	〃 出勤率	8割以上	
	65年への繰越日数	12日	残日数中、労基法分12日
5年目	65年中の付与日数	32日	労13日＋府7日＋繰12日＝32日

看護欠勤休暇の内容とその取り方について

1988・4・1
京教組

［看護欠勤の内容（要旨）］

1　看護対象者
  1)　配偶者。（届出をしていないが、事実上同様の事情にある者を含む）
  2)　一親等の親族。（子の配偶者を除く）
  3)　被扶養者であって、前2号に該当しない者。

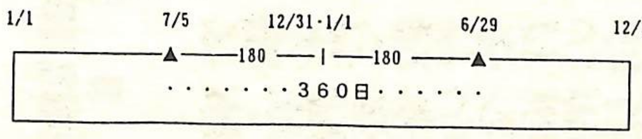
2　看護対象者の状況等
  1)　入院・在宅にかかわらず、重度の負傷又は疾病により常時看護を必要とすること。
  2)　職員を除いて、他に適当な看護人がいない等職員自らが看護に当ることが必要なこと。

3　看護欠勤の期間
  1)　1暦年（1／1～12／31）に、90日（1日を単位として、勤務を要しない日、休日及び休暇日等を含む）の範囲内。
  2)　特にやむをえないと認められる時は、更に90日の範囲内で延長できる。

4　賃金
  1)　10日を超えない期間については、給与の減額はない。（いわゆる有給）
  2)　看護欠勤の期間は、給料の減額・昇給・手当等のとり扱いは、関係条例・規則による。

［看護欠勤の具体的とり方について］

1　1暦年（1／1～12／31）に、最長180日（90日＋90日）とれるこの点を運用すれば、2年で360日（1年間）の取得が可能になる（それは下のような場合である）



2　具体的なとり方

1暦年（1／1～12／31）の看護欠勤が10日未満の場合

  1)　時間又は半日単位で断続的にとれる（8時間をもって1日に換算する）
  2)　勤務を要しない日・休日及び休暇日は、看護欠勤の期間には含まない
  3)　給料の減額はない（いわゆる有給）

1暦年（1／1～12／31）の看護欠勤が10日を超える場合

  1)　継続した30日以上の看護休暇が必要な時に認められる。
    ＊　30日以上の申請をしても看護休暇の必要がなくなった時は、結果として30日以下となることもある。

  但し、次のような場合は、30日を単位としなくても、必要な日数をとる（延長する）ことができる。
    (1) 既に継続した30日以上の看護欠勤をとっていて、なお同一看護対象者の看護のために看護欠勤を延長したい場合。
    (2) 既に年休を使い果たしている者が看護欠勤を必要とする場合。
  2)　勤務を要しない日・休日及び休暇日は、看護欠勤の期間に含む。
  3)　看護欠勤期間中は、特休等での看護欠勤中断は認められない。

3　賃金等の具体的とり扱いについて
  1)　看護欠勤の期間は、いわゆる欠勤扱いとなるので、10日（有給）を超える期間については、休業手当金（地方公務員共済組合法第70条）として、欠勤した1日につき給料日額の60／100に相当する額が支給される。
  2)　勤勉手当は、1日欠勤しても減額される。（このことは看護欠勤に限ったことではない）
  3)　看護欠勤期間が昇給期間の1／6以上（休日等は含まない）に及べば、昇給延伸がかかる。（この点も看護欠勤に限ったことではない）

4　その他
  1)　連続した30日以上の看護欠勤の場合、代替措置。
  2)　①看護欠勤申請書及び診断書等　②看護欠勤協議書　③職務復帰届

京都府高
全組合員討議資料
京都府立高等学校教職員組合情宣部
京都市左京区丸太町新道上ル教育会館内
TEL (751)1645
1989.2.7

財務会計電算化 特集

府・府教委案の全面的見直しで、学校運営に支障をきたさず労働条件・教育条件の向上をはかる電算化を！

――府立学校に「公所」を残し、端末機の設置を！――

一九八六年十二月、府当局は京都府の財務会計をオンライン化するとして、「京都府財務会計事務電算システム設計の概要」を発表しました。それ以後、今日までの「電算化」の経過は、府当局が実施時期の延期（当初、一九八八年四月全面稼動を計画）等、計画の一部手直しはおこなってきたものの、職場の疑問や私たちの具体的要求にはほとんどまともに応えてこなかったのが実態です。

以下、財務会計電算化についての現状と問題点を明らかにし、職場での討議を呼びかけます。

①財務会計電算化についての府当局案の内容と問題点

一九八八年十一月現在で明らかになっている府、府教委案の内容と問題点等は、〈別表①〉の通りです。

②府教委交渉（昨年12月1日）の結果と今日の到達点

十二月一日、財務会計電算化問題についての府教委交渉をおこないました。交渉における府教委の回答は以下の通りでした。

回答要旨

基本問題について

「財務会計電算化は職員の勤務条件の改善、府民サービスの向上を目的としている。教育委員会としては公所廃止によって学校運営上支障をきたすので学校現場に支障をきたさせないという立場で出納局案の範囲内（すなわち府立学校の公所廃止）で工夫すべく、今まで検討してきた」

実施時期について

「実施については何が何でも一九八九年四月から本稼動をやるということではない。組合との合意が得られない限り見切り発車はしない。十分理解を得て実施したい。計画、スケジュールだけを先行することはない。

また年度途中からの本稼動はできない。作業が遅れている中で、現時点で来年四月実施というのは相当困難な時期に入っている」とし、事実上八九年四月実施断念と回答。

公所指定廃止問題について

「一定の執行額と支払件数で公所の見直しを行った。公所指定を外しても学校の地域性や実情は無視できないし学校の教育機能を考え、出納局案の範囲内における工夫として、実際の権限は最大限保証していきたい。また今後、学校の公所指定を外した場合のデメリット、課題については、十分出納局と協議していきたい。それと共に、教育委員会として、電算化している他府県の学校現場の実態、公所指定の有無等の調査をしたい。組合の公所廃止見直し要求は府教委としても積極的に出納局にあげていく」

端末機設置問題について

「出納局の所管であり、現状の九十台を増やす予定はない」

事前協議制について

「実施時期の問題やシステムの内容については、今後とも労使双方の事前協議を持った上で検討したい」

定員について

「定員削減を目的に電算導入をするものではない。事務量の変化を整理した上で、全庁的に別途示したい。現在のところ成案を持っていないが、勤務条件改善の趣旨で検討したい。またコンクリートした状態ではなく相談していきたい」

その他

今後は電算化に関わる情報の公開についてはできるだけ速やかに対応する、また研修、説明会は労使協議の上実施したい旨の回答がありました。

この交渉を通じ財務会計電算化問題について、

① この問題については実施時期、定員問題を含め、労使合意の上で進めていく。

② 学校事務に支障をきたさないという立場から、「初めに公所指定廃止ありき」ではなく、公所指定の問題を検討していく。

という確認をし、交渉を終えました。

このように、府当局案は実施時期・公所廃止問題等根幹から見直しを図らざるを得ない状況になっており、府当局の計画のズサンさが問われる内容となっています。しかし、電算化の導入が実質一年間先送りになったとしても、府立学校に公所を残す課題や電算化を口実にした人員の見直し問題等は何ら解決されておらず、問題解決を先送りするのでなく精力的に取り組みをすすめていく必要があります。

〈別表1〉

項目	府・府教委案の内容	問題点等
①電算化の目的と予測される効果	機械化の促進と処理体系の整備により，正確性・迅速性を高め，会計事務の効率化・省力化を図るとともに，併せて府民サービスの向上を図る。予測される効果として①事務処理水準の向上，②事務の合理化・省力化，③事務処理の迅速性，④府民サービスの向上，⑤財務会計情報の早期把握，財務管理機能の充実がある。	・電算化の目的に労働条件改善が明確にされていない。 ・電算化の効果が実際にあげられるのか疑問である。とりわけ、公所指定が廃止され，端末機が設置されない所では事務処理の迅速性，府民サービスの向上は現行より後退することが予想される。
②導入等の時期	1988年4月　試行 1989年4月　全面稼動	今日まで試行らしきものは，ほとんどおこなわれていない。現状のままでスケジュールだけが先行すれば，1989年4月本稼動で職場は大きな混乱をおこすことが予想される。
③電算化の範囲と処理方式の特徴	範囲は収入・支出・旅費等の金銭会計及び物品管理に関する事務であり，処理方式は，委託処理センターに設置したホストコンピュータと本庁，公所に設置した端末機を通信回線で結び，即時応答が可能なオンライン・リアルタイム方式を採用。	・電算化の範囲について，職場での論議への積み上げが極めて不十分。 ・ホストコンピュータを民間委託することは，秘密保護の点で問題がある。 ・プライバシー等の秘密保護と，情報の集中化による管理強化を許さず，情報の公開をどう図っていくのか職場論議を踏まえて検討すべきである。
④全面稼動時の公所・端末機の取扱い	府立学校は公所を廃止し，端末機も置かない。但し公所廃止によっても学校運営上支障をきたさないよう，専決によって一部権限を学校長に持たす。	・公所指定廃止の理由が必ずしも明確でなく，学校運営上支障をきたす。 ・公所を廃止すれば専決によって一部権限を学校長に与えざるを得ないように，府当局ですら，公所廃止は問題があることを暗に認めており，矛盾した内容をもっている。 ・更には，専決を設けても，公所廃止に伴う学校運営上の支障は生じる。
⑤事務の流れ	教育庁・各教育局に端末機を設置し，京都市内の府立学校は教育庁で教育局管内の府立学校は各々の教育局で事務処理をおこなう。事務処理の流れは，支出について例示すれば〈別表②〉となる。	・上記④の項目とも関わって，公所廃止と，学校に一部権限を残すという矛盾した内容をもった事務の流れであるため，現行よりかえって繁雑になる。 ・府当局のいう電算化の効果は全くといって良い程期待されず，迅速性などは現行より後退する。
⑥組織・人員配置	電算化に伴う事務処理の省力化によって，事務量の軽減が見込まれるところであり，全面稼動時の組織，人員配置については，昭和63年度に算定し，平成元年度から実施する。	・事務量の軽減が本当に見込まれるのか科学的検討が必要である。 ・本稼動前に人員配置について算定することは，実際の検証が得られぬまま，府当局の良いような机上のプランに陥いる危険がある。

③財務会計電算化問題についての府立高教組の態度

財務会計電算化問題については、多くの課題がありますが、その中での重要な点についての府立高教組の態度は以下の通りです。

電算化導入のあり方について

わたしたちは、「電算化導入＝「合理化」」ととらえ、電算化導入を全面否定する立場はとっていません。電算化はその目的と運用方法によって大きな違いが生じます。一つは、情報の集中化による管理強化と合理化＝人員削減を目的とするもので、もう一つは、労働条件の改善・住民サービスの向上を図ることを目的とするものです。

わたしたちは、電算化の目的は繁雑な計算実務を軽減し、判断的作業の比率を高め、軽減によって生じる余力を生徒・父母・住民に返していくためのものであるべきだと考えます。このためには、電算化は当局が「一方的に作り上げた計画」を職場に押し付けるのではなく、職場の疑問や具体的要求に応えて民主的に検討されるべきです。その保障として、労働組合との事前協議制の確立と労使合意のうえで実施することが当然必要になってきます。

電算化の範囲について

電算化をおこなう範囲についても、当局案の一方的な押し付けではなしに、職場での十分な議論が必要です。

例えば、当局案では通信制を除く全日制・定時制の授業料も電算化にのせるとしていますが、授業料納入状況のうち出しが一〇日毎になっており、学校で納入者が分かるのは最長一〇数日かかることになります（現行では三～五日程度でわかる）。これでは、迅速性が現行より後退することになり、未納者の増大等による授業料納入事務が困難になることが予想されます。

このように、電算化になじむもの、なじまないものについての検討及び、電算システムの開発は職場の要求に十分に応えておこなうことが必要です。

公所指定廃止問題について

府立学校が公所指定されていることは、学校に予算執行権があることです。つまり、学校独自で予算執行が可能であるので、教材等の購入について職場の実態や要求に応じて対処できます。しかし、府立学校の公所指定を廃止し、教育庁・教育局に予算執行権を移行させるなら、その結果は、職場の意向が反映されず本庁の恣意的な意向で官僚的・画一的に教材物品が配当されるなど、学校教育にふさわしくない事務処理が押し付けられる恐れがあります。

今日、学校予算について「予算委員会」等を中心に全教職員の意志統一による民主的運営に対する攻撃がかけられてきていますが、府立学校の公所指定を廃止することは、学校そのものから予算執行権を奪うことであり、学校予算についての教育行政からの直接介入を許し、教職員合意による民主的運営の基盤さえ奪うことになりかねません。

以上の立場から、わたしたちは府立学校の公所指定は残すべきであると考えます。

〈別表2〉　〔支　出〕

	物品購入等（1件50万円未満）	物品購入等（支出負担行為の協議、契約書作成）
府立学校	①発注決定 ②発注 ③納品 ④検査 ⑤請求書受理	①支出負担行為協議書作成 ③見積書徴取 ④発注決定 ⑤契約資料作成 ⑦支出負担行為入力依頼（決定） ⑨納品 ⑩検査 ⑪請求書受理
教育局等	⓺支出負担行為兼支出命令入力 ⑦支出命令〔決裁〕 ⓼支出決定〔決裁〕・入力	⓶支出負担行為入力（予定）〔決裁〕 ⑥契約締結 ⓼支出負担行為入力（決定） ⑫支出命令入力、支出命令〔決裁〕 ⑬支出決定〔決裁〕・入力
会計課	⑨支払	⑭支払

(注)現行は，これらすべてのことを学校でおこなっている。◎は端末機操作。

〈補足説明〉

「公所」とは……公所には，公所長（現行の府立学校では校長）及び出納員（現行の府立学校では事務部長）が置かれ，知事は公所長に「令達予算の範囲内で契約等支出負担行為及び支出命令を行うこと」「収入の原因となる契約を締結すること」等を委任している。（同様に出納長は出納員に権限を委任している）

公所廃止になれば，校長及び事務部長は，公所長及び出納員ではなくなり，上記の権限も当然なくなる。

端末機設置問題について

京都府が今回おこなおうとしている職務会計電算化システムは、会計伝票等も端末機により打ち出されてくることになっています。このように、公所指定と端末機設置は一体のものとして考えられています。このことは、府当局の本末転倒の回答――公所廃止の理由が端末機の台数にある――にも端的にあらわれています。

以上のことから、府立学校に公所指定を残すことは、端末機の設置を必要とします。

端末機を設置するとなれば、設置場所等の「環境問題」VDT労働による健康障害等の「健康問題」が重要な課題になってきますが、これらについては事前協議の中で労使双方で解決を図っていく必要があります。

組織・人員について

当局のいう「電算化によって事務量の軽減」がほんとうに見込まれるのでしょうか。電算化によって確かに省力化される事務内容もありますが、反面、電算化に伴って増える事務もあります。とりわけ、府立学校についての府当局案では、専決によって学校長に一部権限を残すことによって多くの事務が学校で処理されることになります。

しかも、「本稼動前に人員配置について算定し、本稼動から実施する」という当局案は大きな問題をもっています。本稼動前の算定は、実際の検討がなされないまま当局の良いような机上プランに陥いる危険があるとともに、本稼動初年度は予期し得ぬトラブル等が起こることが考えられます。

以上の立場から、組織・人員についての府立高教組の態度は以下の通りです。

① 定員については、事務量等十分に調査・検討し労使合意抜きの一方的削減は行わないこと。

② 電算化実施初年度は事務量の増加が見込まれる所を除き、現定員のままとすること。

④今後の取り組みの方向について

以上のような経過と態度を踏まえ、府立高教組としては今後、次のような方向で取り組みを進めます。

① 「スケジュール」については、実質一年間先送りとなったことを踏まえ、これに安心して問題解決を先送りするのでなく、この「財務会計電算化」について公所指定廃止等の当局の計画の全面的見直しを要求しながら、学校運営に支障をきたさず、労働条件改善、教育条件の向上につながるものとして実現するよう取り組みを一層強化します。

② 「公所廃止」問題や端末機設置及び人員問題については本部段階の交渉事項として問題の解決を図るとともに、見直しにあたっては「職場からの積み上げ（職場での検討と意見具申の尊重）」を交渉でも確認しており、職場からの運動を重視して取り組みを進めます。

職場での取り組みは第一に、この討議資料をもとにして、事務職員部を中心にした学習を組織すること。第二に、校長交渉の内容としては、特に、学校運営に支障をきたさない為にも、府立学校の公所指定廃止には反対である立場表明させるとともに、府教委に対して意見具申させることが極めて重要になっています。

③ 研修について、問題を理解し、解決していくためのものとして組合の主導のもとに具体化を図ります。研修内容についても、より良いものを要求していきます。

当面、十二月一日府高・府教委交渉の経過を踏まえた府教委主催の財務会計電算化についての研修会（説明会）の開催を要求します。

⑤おわりに

府・府教委は、四月本格稼動断念をはじめ、計画全体の見直しを迫られています。その最大の原因は、当局が「一方的につくり上げた机上の計画」を職場に押しつけるだけで職場で議論を積み上げ、職場の要求や疑問・具体的提案を無視してきたことにあります。

こうした非民主的態度を当局があらためない限り、うまくいくわけがありません。

また、財務会計電算化は全庁的な労働条件や行財政運営に関わる重要な問題であり、府立学校にとっても、会計事務を直接担当している事務室が変化するのみならず、教育活動に直接影響を及ぼす問題です。

教育内容の自主性・自律性は、教育財政の自主性・自律性が保障されてこそ、真にその内実化が図られます。例えば、教師の「このような教育活動をしたい」という願いも、その保障としての教育予算の裏付けがなければ、多くの場合実現が困難です。逆に、教育予算を利用しての教育内容への介入の事例は、全国的にも多くあります。

今後、府立高教組として、この問題を、事務職員の労働条件改善、民主的学校財政活動確立とともに、教育の自主性・自律性を守る闘いと一体のものとして、この「財務会計電算化」の問題についての取り組みを一層強化します。

京都教育
発行 京都教職員組合
京都市左京区丸太町新道上る教育会館内
電話（075）0011
発行人 湯浅 晃
号外
1988.11.25

11・24府職連交渉

育休、全職種に適用

11・24府職連交渉 副知事が回答

基本賃金改善、福利厚生等についてひき続き検討

次回、府職連交渉十二月二日

府職連（京教組、府職労）は二十四日午後四時から府庁会議室で基本賃金の大幅引き上げなど、八八年賃金確定闘争の勝利めざし、副知事交渉を行いました。府職連交渉での、副知事回答（第一次）は次のとおりです。

基本賃金

府職連の要求は、生活実態に基づく切実なものであることは、理解しているが、法・制度があり困難である。

人勧は完全実施できるよう努力する。

一時金

条例以外の措置はできない。法定どおり十二月九日に支給したい。

育休を全職種適用を、署名を片山副知事に手渡す府高婦人部納橋書記長

府職連交渉に先立っておこなわれた教育長交渉

実損回復

完全実施できなかったことは申し訳ないが、議会の了承も得て、福利厚生では精一杯の努力をしてきた。

賃金の水準・体系

全国のトップクラス確保を約束し、今年十月から特昇の活用、初任給措置、号俸継足しで改善措置をし、約七〇％の職員が今年度中に措置を受ける。

七、八級問題

特昇実施後の最重点課題だ。

誠意をもって検討し、他府県調査など実施し、資料の収集をしてきた。その結果、他府県より七、八級の人員構成が少ない。これは、課長補佐や主幹が少ないためである。

現在、給与制度、任用制度を活用し、対外的にも理解されるものにするため検討している。

第一に、全員が一律にはできないが、大多数の者がそこへ到達できるよう弾力的に考えたい。

第二に、補佐級の職を整備し、任用として適法に処遇する方法を検討する。

第三に、全員一律にはいかないことを理解してほしい。

第四に、組織、給与、任用等各方面から検討し、対外的にも通用するものを検討していきたい。

五級における双子使用の解消

十一級制導入時と今回特昇導入時に一定整理し、歩みを早めてきた。直ちに解決することは、困難であるが、全国トップクラスの検証を経て、多面的に検討したい。

特昇実施による矛盾解消

引き続き、体系・水準を全国トップクラスとする立場から矛盾整理を図りたい。

教職員の給与水準

教員にも十月から改善措置を実施。

行政職の七、八級問題を改善する中で検討したい。

教行格差

解決の方途が見出せない。

諸手当

新たな措置をすることは困難。住宅・扶養手当は、人勧通り実施できるよう努力したい。

旅費条例の改正について

国に準じてやっているので独自にできない。

完全週休二日制について

時代の流れで、前向きに取り組んできた。厳しい行財政の状況から人員増での対応は、非常に困難である。

土曜閉庁

四週六休制を国に準じて、処置してきた。衆議院で可決され、参議院で議論中。

閉庁とする所属、事務の進め方等を検討している。

方策を早く定め、提示したい。

時間外勤務の解消

極めて重要な要求であり、所属長に指導している。簡素な行財政の運営、事務事業の点検で、人員配置をし解決したい。

育児休業

検討委員会を設置し、検討してきた。他府県調査をしたきた。欠勤制度を生かし、満一歳まで、申請も育児休業と同様の方法で、同措置が適用されていない全女子職員に広げる方向で制度化したい。

具体的には、①欠勤の運用②休務期間は、生後一年を限度に③給与、服務や申請手続きは、育休法に準じて④実務時期は、来年四月一日を目途としたい。

また、その間は、検討委員会で詰めていきたい。

福利厚生

勤務条件にとって重要、住民の納得、議会の了解が取れる方向で努力したい。

国体の繁忙措置について

夏の回答は、先催県の取り扱い策を勘案したギリギリのものだがなお検討したい。

財務会計の電算化

誠意をもって要求に応えたい。

屋外広告物条例の改正

条例は、法の趣旨に基づき運用してきた。

消費税

国民的コンセンサスを得て、好ましい税制改革を望む。中小企業者の要望を入れた改革にしてほしい。

憲法・教育基本法を守れ

憲法・教育基本法に基づき、政府の教育改革などに注視し、教育行政を推進したい。

既得権の擁護

従来から尊重してきた。誠実に対応したい。

差額の年内支給について

過去の経過を見ても、概ね実施してきた。交渉を踏まえ、条件が整えば議会に提案し、条例化したい。早く交渉で詰めたい。

府職連交渉

「ムジナ発言」撤回に続き

校長・教頭登用にあたっては「いっさい組合員を差別しない」

——西野教育長が言明——

湯浅委員長はじめ京教組執行部と府職労執行部は、二十四日午前十一時から、府教委交渉をおこない、懸案だった去年四月の「組合員は管理職に登用しない」の発言や、丹後の元校長らを永年勤続の表彰から除外したことに対する撤回、謝罪を求める交渉をおこないました。

これに対して、西野教育長は「表彰保留は、校長在職中の職務執行状況について注目した処置だ」とのべ、さも在職中に教育者としてふさわしくない言動があったかのようにとりつくろいました。府職連執行部は「永年勤続表彰は、特別な場合を除き、誰でもが受けれるもの、保留は普通あり得ないし、退職後の行動を表彰除外の理由とするという点で許せない」ときびしく批判しました。

また、「教育委員会や管理職の中には『管理職になるには組合脱退せよ』と強要したりしている」と追及、西野教育長は「組合敵視という見方をされたのは反省している。他局の学校の組織が丹後ではできていないことにあせりがあったのかもしれない」と釈明しました。教育長の回答の要旨は次の通りです。

回 答

(1) 管理職の登用にあたっては、組合員であろうと、組合活動をしていようと一切差別しない。

(2) 上記の点について、教育長協議会、局長会、府立学校長会等で言明し、厳正に指導する。

(3) 私の言明に反する事実があれば厳正に指導する。なお、主任手当を拠出している者についても差別しないのは当然だ。

(4) 丹後元校長の永年勤続表彰を保留にしているのは、しないということではなく、表彰に持っていきたいという努力からだ。きょうの府職連執行部のご意見をふまえてよい方向に努めたい。

２．労働条件に関する要求	府教委回答
（６）「育児休務」制度化(89･4･1)までの措置について ① 同趣旨の休みをとりたい場合 ② すでに復職している場合	① つなぎ措置は新制度と同趣旨・同一条件で対処する
（７）子どもの定期検診（３カ月、１歳半、３歳、就学時）を「特休」とすること。	① 自治省の指導の対象事項であり、府職員全体の問題でもありむつかしい。 ② 参観日・予防接種等独自措置をしている。
（８）超過勤務解消について ① 超過勤務解消についての基本姿勢 ＊ 超勤はさせない ＊ 実質執務（拘束）時間は７時間３０分 ＊ 「４項目」とその前提条件の厳守 ＊ 超勤に対する代休・回復措置の保障 ＊ 超勤手当の支給 ② 勤務時間に関する「職場協定」締結の促進 ③ 勤務時間を無視した学校行事計画の全面排除 ＊ 「統一模試」による超勤解消 ＊ 「採点日」見直しによる超勤解消 ＊ 新たな業務を持ちこむさいの勤務条件整備と組合との事前協議・合意 ④ 日祝日および土曜日の午後の勤務に対しての代休完全に保障 ⑤ 持ち時間の軽減 ＊ 全日制１８時間 ⇒ １５時間 ＊ 定時制１２時間 ⇒ １０時間 ― 当面、ＬＨＲ・全クラ ＊ 障害児学校 ⇒ 生徒の発達・障害の実態をふまえて大幅な軽減 ⑥ 教員の基本型をふまえた「４週６休」の早期（89年度）実施	① 基本は、超勤をさせないことである。しかし、実態としては超勤はあるし、どうしても必要な場合はお願いもしなければならない。 ② 実態調査をするが、従来より１歩ふみこんだ指導をするためだ。（１歩ふみこんだ指導をする見通しにたって調査はする。見通しがもてないのなら、もともと調査などはしない） ③ 勤務時間にかかわる職場協定に関しては、別途組合と協議する場をもつ。 ④ 採点日問題にかかわって ＊ 採点・評価は勤務時間ないにすべきもの
（９）学校業務・部活動指導での個人負担の解消について ① 男子事務職員・男子理科実習助手に白衣の支給を ② 学校業務・部活動指導に必要な衣服・用具等の貸与等の実現	① 学校業務・部活動等にかかわた個人負担の解消については、今後とも組合と協議していく。
（１０）労働軽減措置について ① 「病休」明けの軽減措置（リハビリ軽減） ② 「透析」等長期に・継続して治療・療養を必要とするさいの軽減措置と代替保障	① 完治してから復帰してほしい。
（１１）「労働安全衛生法」等にかかわって ① 男女別休養室・更衣室・トイレの即時実現	① 改築時等に整備していきたい。 ② 努力義務でないこと、無条件の義務であることは充分承知している。あまり詰めないでほしい。
（１２）「年休」等押し付けないこと。 ① 長期休業中の「年休」押し付けはしないこと ② 既婚・独身を理由にした「年休」取得の差別的押し付けはしないこと	① 長期休業中の服務につて、既婚・独身などの基準で区別するようなことはない。どこまでも服務の内容が基準である。
（１３）憲法・労働組合法の趣旨をふまえ、不当な組合活動規制はしないこと。	① 給与条例制定時(昭和43･12･18) の確認書以降、あらたな確認等はない。

１２．１９ 府高府教委交渉

1988．12．19

私たちの要求	府教委回答
交渉への教育長の参加等若干の基本姿勢について	＜当局出席者＞ 加藤管理部長・安井教職員課長他 ＜基本姿勢について＞ ＊ 教育長は府議会開会中のため今回は出席できない。 ＊ 国体・身スポ、御礼を申し上げる

１．賃金・手当・旅費などに関する要求	府教委回答
（１）基本賃金等について 府職連・京教組交渉の経過と回答をふまえ、次の点の解決を誠実に図ること。 ① ７～８級問題の解決にむけて ② 教育職賃金の改善について ③ 在職者調整・不合理是正について	① ７～８級問題問題は、管理事務部長制導入時とは状況が変わってきており、「職」や「全員一律」問題は再検討が必要、教育職賃金改善他については府職連・京教　組交渉をふまえて対処する。 ② 在職者調整・不合理是正（含、前歴問題）については、別途協議していく
（２）非常勤講師の賃金等待遇改善について ① 賃金の大幅引き上げを ② 「待ち時間手当」と交通費全額支給を ③ 職員会議・教科会議などの「勤務」に対して賃金支給を ④ 高校における病休代替講師を臨時的任用に ⑤ 看護休暇・育児休務の代替講師を臨時的任用に ⑥ 学校休業中の任用継続を	① 賃金は、専任職員のベースアップに見合って引きあげる。組合要求は引き続き検討する。 ② 改訂後の賃金は別紙の通り ③ 病休代替講師の「臨時的任用」条件を６カ月以上⇒４カ月以上に。看護休暇・育児休務の代替行使についても同様（実施は、64/1/1任用者より） ④ 「待ち時間手当」・職員（教科）会議等についての手当支給は、趣旨は理解できても支給方法がない。現時点ではむつかしい、研究課題だ。 ⑤ 国体繁忙にかかわる要求は、「非常勤」ということがネックになって、困難である。
（３）講師の待遇改善について	① 賃金の上位制限を１級－１１号 ⇒ １級－１５号に引きあげる。 ② 産休・育休の引き継ぎは、月初め（１日）も任用する（実施は、年度内を検討） ③ 本採用になったさいの前歴換算率を緩和したい（８割部分を増やす）
（４）諸手当について ① ゆきとどいた教育実践のため、研修費月額１万円を全教職員に個人渡しで支給を ② 休日の生徒引率手当として、１日につき１万円の支給を、また、生徒引率旅費・宿泊料については一般旅費・宿泊料と格差を生じる現行制度の撤回を ③ 部活動手当について、ア単価の増額、イ適用対象時間数の短縮、ウ行政職・協約職賃金表適用者への実質的保障、エＨＲ・各種委員会指導への適用拡大をはかること ④ 特勤手当（宿日直手当・「寮母」宿日直手当・舎監宿日直手当・日額特勤・実習船の食卓料や乗船手当）の大幅増額を ⑤ 通信制「添削料」増額、通信制講師の交通費改善	① 研修手当・引率手当はむつかしい。 ② 部活動手当は国の制度であり、国の改訂時でないとできない。 ③ 特勤手当の増額も国まち
（５）旅費等について 学校需要費・旅費を大幅に増額し、教育活動に支障のないよう、また算定基準に定額講師の人数分を含めるなど、基準の改善を行われたい。	① 教育活動に支障のでないよう努力している。

昭和64年度教職員人事異動実施要綱

1　目　的

この要綱は、「昭和64年度教職員人事異動方針」に基づき、教職員の人事異動を実施するため必要な事項を定めるものとする。

2　基本的事項

(1)　小・中学校にあっては市町村教育委員会、府立学校にあっては校長との連携を密にして行う。

(2)　教職員個々の積極性や意向を把握して行う。

3　異動の基準

教職員組織の充実刷新と指導体制の強化を図るため、異動を推進する。

また、学習指導や生徒指導に課題を持つ学校については、重点的な人事配置を推進するとともに、とりわけ同和教育、へき地教育をはじめ本府学校教育指導の重点に基づく教育の推進のため指導体制の強化を図るものとする。

(1)　管理職人事

ア　管理職は、特に指導能力、識見及び勤務実績を重視し、全府的視野に立って適任者の登用に努める。

イ　各学校における教育活動の一層の充実を図るため、広域的な異動を促進するとともに、学校種別間及び課程間の交流に努める。

(2)　一般教職員人事

ア　原則として同一校在職3年以上の者は異動の対象とするものとし、特に下記の者については積極的に異動を推進する。

（ア）同一校長期在職者（小学校にあっては同一校在職6年以上の者、中学校及び府立学校にあっては同一校在職10年以上の者）

（イ）新規採用以来同一校に在職する者

イ　小・中学校における教職員の適正配置を図るため、各教育局所管区域にとらわれることなく、隣接教育局管内の市町村への異動のほか、全府的見地から広域の異動に努める。

ウ　府立学校における教職員組織を等しく充実するため、地域内の異動を行うほか、広域の人事交流を促進する。

エ　学校種別間・課程間の交流を図り、とりわけ地域における障害児教育の一層の充実を図るため、盲・聾・養護学校と小・中・高等学校との交流に努める。

4　留意事項

(1)　通勤可能地域は、片道の通勤時間が1時間半程度とする。

(2)　発令日の7日前に、小・中学校にあっては市町村教育委員会、府立学校にあっては校長を通じて本人に内示する。

(3)　異動について不服のある場合は、内示後3日以内に、小・中学校にあっては市町村教育委員会、府立学校にあっては校長を経て申し出ることができる。

3．定員・教育条件に関する要求	府教委回答
（14）「臨採」が異常に多い今年度の事態を打開するためにも、定数内の講師については、ただちに本採用すること。	①　「臨採」をなくし正規職員にしていくことは、基本的にはそうしていく。
（15）養護教諭の未配置校（職場）の解消とマンモス校における複数配置を。また、司書の臨採解消。	①　勤務条件の改善になるよう努力する。
（16）選択講座の・小人数講座の保障	
（17）急減期対策とかかわって ①　高校の「47人学級」の即時解消、40人学級の早期実現、30学級以上のマンモス校の解消。 ②　亀岡・醍醐（山科）・右京に高校増設を ③　障害児学校の教職員定数改善を	

4．人事に関する要求	府教委回答
（18）府教委の基本的姿勢を明らかにすること ＊　人事異動の目的は ＊　重要な勤務条件であることを認めること ＊　希望と納得による異動をすすめること ＊　組合との協議による解決	①　異動方針・要項は昨年と変わっていない。 ②　教職員の意向は充分把握しておこなう。 ③　「3年－10年」を機械的・画一的に押し付けるようなことはしない。 ④　組合員・主任手当拠出者であること等で不利益・差別・不公正な取扱いはしない。 ⑤　落下傘人事について ＊　部長・部主事の任命は、異動がまとまったなかでそこから校長が選ぶのが筋だ。 ＊　いくら他校の人を部長にきめていても、その通り異動がなるかどうかは分からない。 ＊　学校長が、あらかじめ部長人事もふくめ構想をもつことは当然ありうることだ。 ⑥　異動構想は校長の考えが大きなウエイトをもつ。 ⑦　問題が起こった時は、組合と協議はする。
（19）一般人事について ①　身上調査書の記入内容については強要せず、本人の意向＝希望が充分に記入できるようにすること ②　「内示」までの意向（希望）打診は丁寧に、また充分に行い、強要まがいの打診等はしない ③「3年－10年」を機械的・画一的にふりかざし、不本意な異動を押し付けることはしない ④　組合員・主任手当拠出者であることで、人事異動上の差別や不利益・不公正な取扱いはしない また、それまがいの言動で、同様な扱いをしない ⑤　分会役員・府高役員は異動させない ⑥　「部長」・「部主事」の事実上の「肩がき」付き異動は、一切やめること ⑦　教育計画・民主的学校運営を無視した非教育的人事異動は行わない ⑧　夫婦別居、遠距離通学、異動の強要など非人道的・勤務条件悪化の異動はしない ⑨　退職強要はしない	
（20）管理職人事について ①　11・24 府職連交渉における西野教育長「回答」を遵守すること ②　管理職に登用するさいは次の点をふまえること ＊　憲法・教育基本法にもとづく民主教育の推進に力を尽せること ＊　教職員・父母の願いを正しくこたえて職務をおこなえること ＊　外部の干渉・介入から教職員の権利と教育の自主性を守れること ＊　教職員の総意を尊重して学校運営が行えること ＊　教育についての深い認識と実践を身につけ、教職員の教育的情熱を正しく組織できること ＊　文部省研修・センター研修等官制研修をうけたかどうかを基準にしない	

（その他）
1　Xデー問題について
＊　何も考えていない。

2　西野教育長発言（「奥丹教組はナチス症候群」）問題について
＊　議会での発言なので、ここで言うのは相応しくない。

3　高石「パーティ券」問題について
＊　結果として、問題はなかった。

4　福利厚生について
＊　人間ドック　　45歳以上を無料に（現在は50歳以上）
＊　B型肝炎の予防接種について、来年度当初予算に経費を計上したい。

人事異動に関する確認書

府立　　　　　学校長は、人事異動にとりくむにあたって、　　　　　学校分会に対し、以下の立場を守って対処することを確認する。

1　人事異動に対処する基本的立場を、あくまで「憲法と教育基本法にもとづく京都の民主教育の推進」に置き、この精神に反する行為はいっさい行わない。

2　異動にかかわる働きかけや具申にあたっては次の諸点を守り、管理職として誠意をもってあたる。

(1) 教育という事業は、教職員が自主的・自発的に教育的情熱を発揮する中でこそ最大の効果をあげるものである。そこで、人事異動にあたっては、これによって本人の教育活動に対する情熱や自主性・自発性を減退させることのないよう、あくまで「本人の希望と納得」を前提としてすすめる。

　したがって、希望人事の実現に全力をつくし、夫婦別居・遠距離通勤など非人道的なことがないようにする。また間違っても、権力的人事・報復的人事・情実人事・人脈人事等々「官僚的・不明朗・不公正」等のそしりを受けることのないようにする。

(2) 人事異動にあたっては、府職連執行部との交渉(11/24)における西野教育長回答（裏面）の趣旨をふまえ、「組合員であること」「主任手当拠出者であること」をもって、差別的・不公正な人事は一切おこなわない。

(3) 人事異動をすすめるにあたって、不当労働行為や思想・信条による差別・不公正な取扱い、それまがいの言動は、一切行わない。

(4) 「部長」・「部主事」等の、いわゆる事実上の「肩書き」付き人事異動は、一切行わないこと。

(5) 退職問題についてもあくまで本人の自主的判断を尊重する。そのためにも、退職時の各種の条件(「特退要項」・退職金・正業資金など）についての資料は、本人から要請があれば明示し、丁寧に説明する。

(6) 同一校勤続年数については、参考として出すことはあっても、それをことさらふりかざして該当者が職場に居づらくなるような状況をつくり出さないよう充分配慮する。

(7) 「人事は秘密、人事は個人の問題」ということで、消極的・閉鎖的な雰囲気をつくるのではなく、「京都の民主教育を前進させるためには、どんな人事が必要か」の立場で公明・正大な職場討論が行えるよう、充分配慮する。

　その立場から、

　① 個々人への働きかけをする場合、本人の要請がある時は、分会役員の立合い・同席をうけいれる。

　② 「人事は秘密、人事は個人の問題」という名目で、該当者の口を封じることはしない。

(8) 問題が生じた場合は、分会との交渉によって、正しい解決をめざす。

3　管理職人事について

(1) 管理職の具申にあたっては、京都の民主教育に責任をもつという重大な任務を担うふさわしい人物を具申する。そのためにも職場の総意を充分尊重する。

(2) 文部省研修・総合教育センター研修など官制研修を受けたかどうかを基準としたり、府職連執行部との交渉(11/24)における西野教育長回答を逸脱した具申などは一切しない。

(3) 「管理職としてふさわしい人物」とは、次のような資質をもった人物であると考える。

　① 憲法・教育基本法にもとづく民主教育の推進に力をつくす人。

　② 教職員・父母の願いに正しくこたえて職務を行える人。

　③ 外部からの干渉・介入には毅然としてたたかい、教職員の権利と教育の自主性を守る人。

　④ 教職員の団結を何よりも大切にし、教職員の総意を尊重して学校運営にあたれる人。

　⑤ 教育について深い識見と実践をみにつけ、教職員の教育的情熱を正しく組織できる人。

１９８８年　　月　　日

京都府立　　　　学校長　　　　　印

昭和64年度教職員人事異動方針

京都府教育委員会

本府の教育目標を達成するため、学校においては、校長を中心とした学校体制を確立し、個々の教職員が公教育に課せられた使命と職責を自覚して、全力を挙げて府民の信託と期待にこたえなければならない。

このため、下記事項を本年度の重点事項として定め、本府教育の充実と一層の推進を目指し、児童・生徒の教育を基本に据えた適正な人事異動を行う。

記

1　学校運営の円滑な推進と教育効果の向上に資する調和のとれた適正な学校体制の確立を図る。

2　学習指導や生徒指導に課題を持つ学校については、重点的な人事配置を推進し、指導体制の強化を図る。

3　教職員一人一人の力量を高め、豊富な教育経験を得させるための異動を進める。

4　全府的見地から、地域間・学校種別間・課程間の交流に努める。

5　児童生徒数、学級数の変動に応じた教職員組織の確立を図る。

Bam 伴歩 boo

府高西乙分会　情宣部発行　第69号（NO.254）'89年3月29日（水）

団結の力で不当人事を阻止！

1989．3．27

―――みなさんのご支援・ご協力ありがとうございました―――――

すでに昨年の4月から始まっていた「全府的な見地から3年勤務したら異動してもらう」「全教職員の15％は毎年入れ換えたいと思っている」などの機械的な異動方針や異動構想による、本人の意向を無視した異動の押し付けに対して、その人の生活や健康を守り、意欲的に教育活動ができるように、本人の希望や状況を広く皆さんに知っていただき、職場の理解と支援を力に、ねばり強く交渉や話合いを続け、結果的には全ての不当人事をくいとめることができました。

このような取り組みは全く初めての事でした。「人事は秘密」のタブーを打ち破り、「一人の人事」を「みんなの人事」とし、「学校づくりの問題」「教育問題」として位置づけ、幅広くいろんな分野からとりくんできました。それだけに、このたたかいを通して、次にあげるような貴重な経験をし、多くの事を学ぶことができました。それらを宝に「気持ちよく働ける職場」「働きがいのある職場」「どの子も伸ばす教育」づくりに新たな気持ちで取り組む決意をしています。この間のみなさんのご支援、ご協力ありがとうございました。今後も引続き、ともに頑張りましょう。

1．「希望と納得」を尊重した人事が生徒の立場にたった学校づくりに…

教科、分掌、クラブ、行事等を考慮した学校構想に基づき、本人の希望を尊重した人事が、気持ちよく働ける職場、意欲的に働ける職場の保障になる。そのことが生徒の権利も守り、生徒の立場に立った学校づくりの保障にもなる。校内人事に関しても同様であって、民主的な学校運営がいかに大切であるかが、みんなのものになった。

2．働く婦人の権利の保障、母性保護などの認識が深まる

「校長の暴言」に端を発し、婦人部が中心になって、「見解」や「訴え」をだすとりくみで、校長が謝罪せざるを得ない状況となり、一定校長の認識を変えることができた。同時にこの取り組みを通して、多くの教職員が「母性保護とは」などについての認識を新たに深めることができた。

3．ささいな矛盾や、不当発言を軽視しない

校長との面接には、原則として複数で対応し、記録をとってきた。都合が悪くなると「そんなことは言っていない」と、ごまかすことも多々あるし、一見ささいな不当発言が、大きなたたかいを展開する発端にもなり得るので、どのようなことにもきっちり対応することの大切さを経験した。

4．みんなでとりくむことのすばらしさ

本人の意向を明確にし、「人事タブー」を打ち破り、必要なことはすべて職場新聞「伴歩（バンブー）」や分会会議でオープンにし、個人の人事を全体の問題とした。これによって、多くの人の支援をバックに度重なる交渉を粘り強くやることができた。これは日常普段からの、情宣活動や会議等での意志統一の重要さ、団結の力を事実で証明したことで、私達の大きな財産となった。

5．幅広くいろんな分野の取り組みを統一して

婦人部は働く婦人の権利の保障を重要な観点として人事問題に取り組んだ。父母や地域の人とは、教育懇談会やビラ配布等の活動を通して、生徒の要求、父母や私達の要求を交流し、相互理解を深めた。府立高教組本部と綿密な連携をとった。その他、定通部、京教組婦人部、関連諸団体への問い合わせや要請を、可能な限り行ってきた。これらのことをそれぞれ重視して取り組みながら、それらを結合したたたかいが、みんなの確信と力となり、大きなエネルギーを発揮したものと考えられ、今後の分会活動に大きな展望を与えた。

4/10
新分会員歓迎会
高橋政信先生をはげます会
人事闘争報告会
清月（長岡天神前）

4/15
西乙の教育を語る会
長岡中央公民館（予定）
―89年度第1回―

京都府教育委員会委員長　谷口良三殿

人事異動に関する申し入れ

1988年12月1日
京都府立高等学校教職員組合
執行委員長　甲村　隆一

本来、教職員の人事異動にあたっては、父母・府民の願いにこたえ、憲法と教育基本法にもとづく民主教育を発展させることを基本に、労使双方の信頼関係を大切にした人事異動が実施されなければなりません。しかし、ここ数年不当人事が発生し、昨年は10件をこえる不当人事が発生しています。また最近、人事異動にかかわり校長の不当な発言が相次ぐなど、従来の信頼関係を損なうような事態も頻発してきています。

今年度の人事異動にあたっては、こうしたここ数年来の状況をふまえ、また人事異動がすぐれて教職員の勤務条件であることをふまえるなら、昨年までの正しくない事態の再発を一切許さない立場にたっての方針決定とそれにもとづく具体的手だてがとられなくてはなりません。しかし、64年度人事異動方針の決定・発表が、何ら組合との事前の協議・交渉等もたないまま行われたことは、昨年にも増して、現場教職員に多大な不安を与えています。

私たちは、こうした点をふまえ、64年度人事異動について、下記内容を強く申し入れるとともに、別途、府立高教組との人事異動にかかわる交渉を早急に設定されるよう申し入れるものです。

記

1．人事異動は、あくまで「憲法と教育基本法にもとづく京都の民主教育を前進させる」ために行なうものであることを明らかにされたい。

2．人事異動は教職員の重要な勤務条件であり、その基本となる「人事異動方針」については、府立高教組との協議・交渉・合意に基づき決定されたい。当面、64年度人事異動方針については凍結し、府立高教組と協議されたい。

3．身上調査の実施にあたっては、次の諸点を厳守されたい。
  1）身上調査用紙を民主的なものに改善されたい。
  2）身上調査の記入の画一的な押しつけは止められたい。

4．異動にあたっては、次の諸点を厳守されたい。
  1）あくまで内示以前に本人の同意・納得を得ることを前提とし、かりにも強制と受け取られることのないようにされたい。
  2）異動にあたっては、組合員であること・「主任手当」を拠出していることで人事異動上差別したり、不利益を強いることのないようにされたい。そうした事態が生じたり、またそうとられるような管理職の言動に対しては、厳重に指導するとともに、そうしたことがとが生じた際は、労使間で解決をはかることを明確にされたい。
  3）「主任」・「部長」・「部主事」（障害児学校のみ）名で、またそれまがいの方法による不公正・非民主的・非教育的な異動が、一切起こらないようにされたい。
  4）希望・納得による人事の実現に全力をつくされたい。とりわけ、夫婦の別居、遠距離通勤など非人道的な状況がないようにされたい。
  5）退職問題についても、あくまで本人の自主的判断を尊重するとともに、そのためにも、退職時の各種の条件は本人からの要請にもとづき誠意をもって提示されたい。
  6）同一校勤続年数の「3年――10年＝基準」なるものを一方的にふりかざしたり、機械的・画一的な指導をしたりして、該当者が職場に居づらくなるような状況をつくり出さないようにされたい。
  7）人事について、「京都の民主教育を前進させるためにはどんな人事が必要か」の立場で、公明・正大な職場討論が行なえるよう、校長を指導されたい。
  8）新設校人事については、「父母・府民の期待に応えられる」学校となるよう公平・適正・民主的に行なうこと。
  9）「国体」にかかわった諸人事の今後の処理について、公正・不明朗・非教育的な人事異動がないようにされたい。
  10）問題が生じた場合には、組合・分会との交渉・協議に応じられたい。

5．管理職の選任にあたっては、次の諸点を厳守されたい。
  1）教頭の登用試験については、その内容・基準等を全教職員に明らかにされたい。また、校長推薦を条件から撤廃するとともに、不明朗・不公正と受け取られることのないようにされたい。
  2）選任にあたっては、京都の民主教育に責任を持つという重大な任務を担うにふさわしい人物を選ばれたい。
  3）文部省・総合教育センターの研修などを受けているかどうか、また、いわゆる「主任手当」の拠出の有無や組合加入の如何を基準として管理職の選任を行なわないことを明確にされたい。
  4）同一校の校長・教頭を同時に異動させるようなことがないようにされたい。

6．教職員の新規採用にあたっては、次の諸点を厳守されたい。
  1）新規採用および県外交流人事の受け入れにあたっては、「憲法と教育基本法に基づく京都の民主教育」を全教職員と力を合せて推進できる人物であることを基準として行なわれたい。
  2）用務員の採用にあたっては、公正・民主の原則を貫き、いやしくも外部団体の圧力に屈したとのそしりを受けぬようにされたい。
  3）教職員の欠員補充は、すべて専任教職員でおこなわれたい。

［全組合員討議資料］　　１９８９年１月

反動府政下での人事闘争をどうすすめるか

（その１）

京都府立高等学校教職員組合
常任執行委員会

はじめに

府教委は昨年、人事異動方針を大幅に変更し、「３年以上の者は異動の対象」などとし、執拗な肩叩きをおこなったり、異動希望のない人でも強引に異動させたりしてきています。それも、ひどい場合は前日にいきなり本人に「内内示」するという有様です。まさに、府教委の人事異動方針は他府県なみの（あるいはそれ以上の）反動的人事方針へとルビコンを渡ったと言わねばなりません。

さらに重要なことは、このような人事が学校教育とその円滑な運営を顧みることなく強行され、教育活動に重大な弊害をもたらしていることです。このような状況の下で、今日の人事闘争は、まさに、教育の未来を守るたたかいとなってきていると言っても過言ではありません。

今日の反動府政の下での人事闘争を一層発展させるため、この討議資料をもとに、各職場での旺盛な討議をお願いするものです。

１　反動府政・府教委のねらう「人事異動」

１）学校教育破壊の昨年度「人事」

４月新学期、私たち教職員は、父母・生徒の期待に応えようと、新たな気持ちで「学校づくり」を展望しながら教育活動をスタートさせます。しかし、ここに至るまでの人事異動の流れはまったくといってよいほど父母には見えるものではありません。このことを利用して、昨年、西野教育長は「いままでは教職員のための人事異動であったが、これからは子供たちのための人事異動にあらためる。」などと述べました。親には「なるほど」と思わせる言葉でした。しかし、実際はそんなものではありませんでした。学年もち上がりを希望している人が、むりやり異動になったり、学校運営の上からも重要な位置にある人が不当に転勤させられたり、特定の教科に新採用者が異常に多かったりしました。そして、結果としてこのような人事異動は、職場合意をふみにじる「管理運営規則体制」とあいまって、各職場での教育活動に多大の困難をもたらしています。

２）「人事」を学校支配に利用する府教委

府教委がなぜこのような人事異動を強行し始めたのでしょうか。それは、彼らが反動府政の下で、教育の前進よりも「学校（教育）支配を優先する」姿勢を取りはじめたからです。このような人事異動が、主任の任命制や、いわゆる「主任のパラシュート降下」さらには障害児学校における部主事の任命などと一体となっているのもそのためです。高校教育制度の改悪－－管理運営規則体制－－そしてこれらを実効あるものにしょうとする「人事異動方針の転換」という流れを見るとき、彼らの狙うものがより明白になります。

さらに、今日の人事異動が組合の組織攻撃に利用されていることも、見逃すわけにはいきません。組合活動家を意識的に転勤させたり、学校の重要なポストにはつかせないといった、明らかに組合員差別につながるようなことまで生じてきています。民主教育を推進する体制を破壊するには、その中心部隊としての組合つぶしなくしてはできないというのが、反動勢力の本音でしょう。いみじくも「組合員と言うことで差別はしないが、府教委の政策に反対するものには相応に対応する」という西野教育長の言葉が、その狙いを端的に説明していると言えます。

３）臨教審路線と人事異動

このような人事異動が強行される背景には、今日の教育をめぐる情勢、とりわけ臨教審路線のもとでの戦後教育の再編攻撃があります。とりわけ、この京都での民主教育を推進する体制を破壊することが、反動勢力にとってきわめて政治的な意味を持っていると見なければなりません。したがって、今日の人事闘争をたたかううえで大切なことは、この分野でのたたかいに必要な力の集中をしながらも、単にたたかいを人事闘争だけにせばめることなく、高校教育制度改善や管理運営規則体制打破、そして民主的な学校づくりのたたかいなど、他の闘争と結合しながら、**今日の反動攻勢の根源にせまるたたかいとして**位置付けることです。その際重要なことは、今日の学校教育がどのような課題をかかえていて、こういった人事異動がそのこととのかかわりで、ほんとうに子供たちのためになるのかどうかを明らかにしていくことです。このことが明らかになっていくなら、不当な異動に対し親もだまってはいないでしょう。

教職員の身分や権利・労働条件を守ることと、父母の願いに応えゆきとどいた教育をすすめることは、決して矛盾するものではありません。これらを、統一的にとらえて人事闘争をすすめることこそ、今日の情勢のもとで、人事闘争をたたかう最も大切な点です。

２　学校・教育にとって「人事」とは何か

１）人事異動の持つふたつの側面

（１）人事異動は何よりも労働条件改善のためのものである

第１に、人事異動は教職員の労働条件を改善するためのものであると言えます。仮にもこのことが本人の意向をまったく無視して行なわれるとすれば、重大な問題です。職場が変われば労働内容が変わるだけでなく、通勤時間が変わったり、時には生活のパターンそのものが変わらざるを得ない場合もあります。教職員の一生を左右する場合すらあり得ます。だからこそ、府教委もその異動方針で「教職員の意向をふまえて」と述べざるをえないわけです。したがって、かりに「人事権は府教委にある」としても、一方的に本人の意向を無視した人事異動をすすめてもよいということにはならないのは明らかです。なによりも教職員の勤務条件の改善に役立ってこそ人事異動といえるものなのです。

人事闘争のひとつの側面は、当局の恣意的な理由で、この労働条件の一方的変更をゆるさないというたたかいです。

（２）人事異動＝労働条件改善は教育条件の改善そのものである

同時に人事異動は、教育活動を保障する教育条件の人的側面をも構成しているといえます。新人ばかりの職場よりは、ベテランも中堅も新人もいる職場の方がよいに決まっています。ひとつひとつの職場で見れば毎年退職者があったり、カリキュラムが変わったり、定数が変わったりするわけですから、人事も毎年よりよい教育を求めて作り直されていくことは言うまでもありません。ですから、来年度どういう学校にするかということと人事異動は密接にかかわっていると言えます。この点でのたたかいは、来年度の学校教育のビジョンを明確にしつつ「教育の前進につながる人事異動」を保障させていくたたかいです。

２）「希望と納得」と「教育の前進」を統一して

この人事異動のふたつの側面を統一的にとらえてこそ民主的な人事異動といえます。府立高教組はいままで一貫してこの立場を堅持してきました。「希望と納得」に基づく人事異動を当局に要求するとともに、「困難校・新設校」などへの積極的異動を呼び掛けてきました。西野教育長がいうように「こどもの（学校の）ための人事異動が無視されてきた」ことは一度たりともないのです。それどころか、先に述べた例で明らかなように、むしろ「こども（学校）のための人事異動」をつき崩してきたのは、当の府教委であったと言わなければなりません。

来年度の教育目標やビジョンが全教職員の討議で明らかになり、転勤希望にせよ、留任希望にせよ、来年度のビジョンを明確にしながら、ひとりひとりの教職員が「わたしは、来年、こうガンバル」と言える人事異動こそ教職員の教育によせるエネルギーを発揮し、教育の前進に役立つものなのです。どのような場合であっても、教職員の「希望と納得」を無視することは、教職員の教育によせるエネルギーを損ない、ひいては教育活動を減退させるものでしかありません。わたしたちが「希望と納得」に基づく人事異動を要求するのは、そのためなのです。

３　「学校づくり」をめざす「人事」闘争を

１）「教育の前進」と結合して

府教委の人事における「攻撃」の最大の弱点は、「こども・生徒の立場に立っていない」と言うことです。いくら「府教委の政策こそ生徒のためのもの」と強弁しようが、実態が明らかになれば、そんなウソはすぐにばれてしまいます。来年度の必要な教育（学校）体制を顧みず異動を強行するような方法が、教育の前進につながるはずがありません。もし、教育体制と人事異動とのかかわりを、もっと鮮明に明らかにすることができれば、たたかいは大きく前進するにちがいありません。

しかし、わたしたちのたたいかいにも人事闘争を教育闘争と十分結合しきれていないという弱点があります。本人の希望と納得を無視した不当人事には断固として反撃することはもちろんです。同時に、このたたかいを単に「不当人事がおこったら」阻止するという受け身的なたたかいとしてだけ位置付けるのではなく、教育（学校）体制と人事のかかわりを明確にし、教職員の希望実現と学校づくりを前進させる積極的なたたかいとして位置付けることが重要であるといえます。このことは、真に不当人事を阻止するためにも重要なのです。

たたかいをこのように位置付けるとすれば、つぎのようなことが重要になります。

（１）**来年度の「学校づくり」について、オープンな論議ができるようにすることです。**今年度の教育活動の総括の時期を早めるとともに、「来年度の定員は」「カリキュラムとのかかわりは」「分掌配置は」など、来年度の教育課題をみんなで討議して、早期に明確にすることが重要です。
（２）**討論をもとに「定員・人事要求書」づくりをすすめることです。**とりわけ、定員については、「どうせ言ってもムダ」など消極的になる傾向もありますが、教育の前進のためには、講師時間の問題なども含めて要求することが大切です。
（３）**個人の転勤希望も含めて、オープンに論議できる職場の雰囲気を作ることです。**いままで、どちらかと言うと人事については「個人の問題」といった傾向がありましたが、これではイザと言うときにたたかえません。みんなが自由に希望が言えて、不当なことがあればみんなでたたかえる雰囲気が大切です。

２）不当なことにはみんなで反撃を

昨年度、本部に設置した「不当人事１１０番」に寄せられた事例は４５件におよました。最終的には８件の不当人事が強行されましたが、途中で改善させたものも多くあります。これらのたたかいの中で、教訓となっているのは次のような点です。

（１）不当人事の「前兆」＝不当発言を軽視しない
（２）具申権のある校長の責任をあいまいにしない
（３）イザと言うときは団結の力で反撃しよう
（４）必要な時はビラ配布など地域に明らかにしてたたかう
（５）たえず本部と連絡をとり、校長と府教委の両方を追及する

＊これらの、具体的なたたかい方については、討議資料（２）で明らかにしていきます。

[全組合員討議資料]　　1989年3月

反動府政下での人事闘争をどうすすめるか

（その2）

京都府立高等学校教職員組合
常　任　執　行　委　員　会

「反動府政下での人事闘争をどうするめるか」（その1）では、今日、府教委がすすめてきている反動的な人事政策とそのたたかい方の基本について明らかにしてきました。（その2）では、これらの、基本的な視点をもとに、具体的なたたかい方とその留意点について提起したいと考えます。職場での旺盛な討議を期待します。

1　不当人事を阻止するために

1）あいまいな返事は最大の禁物！

身上調査書を提出したあと、個々の教職員に対する校長からの「ヒヤリング」が開始されます。これは教職員の「意向把握」であるわけですが、大事なことはこの時、決して曖昧な返事をしないことです。曖昧な返事をしたばっかりに、都合のよいように解釈され、あとで「あの時、うんと言ったではないか」というようなことになりかねません。

最近、最初の「ヒヤリング」時から、「君の人事はもう動かせない」と言った不当な発言が飛び出すこともありますから、できれば校長との話の内容は日時をおって記録をとっておくとともに、不当なことがあればただちに分会に報告して下さい。

2）不当人事の「前兆」＝校長の不当発言を軽視しない

不当人事の「前兆」として、校長の「不当な発言」が必ずといってよいほど起こります。昨年度の例だけでも、「府教委が動かせるように言っている。行き先はわからん。」「あんたに良い返事をしてもらわんと教職員課にくるなと言われている。」「異動希望が書いてないものはどこへ行ってもよいと府教委は解釈している。それでは気の毒だから異動希望を書いたほうがよい。」「男で家庭事情など言うとったらあかん。」などなど、あげればキリがありません。

このような、「不当発言」は、校長の「資質」もさることながら、基本的には教職員の意向を無視してまで異動を押し進めようとする今日の府教委政策から来る「具体的矛盾」の表れ以外の何ものでもありません。したがって、このような不当発言を追及することは、単に発言の不当性を明らかにするにとどまらず、今日の府教委人事方針の不当性を追及していくことにつながります。また、私たちの追及もそのような立場で進めるべきです。

大事なことは、どんな些細な発言であっても、軽視しないということです。「いまの情勢だったら、これぐらいの事はいうだろう。」との見方は、結果として不当人事の「芽」を温存してしまうことになります。人事異動の大原則である「希望と納得」に少しでも反することがあれば、ただちに分会に報告してください。

3）不当な事はみんなに明らかにしよう！

不当な言動があった場合には、ただちに職場全体に明らかにすることが重要です。「人事のことだから・・・」「本人の気持ちもあるし・・・」などの意見もわからないではありませんが、内々に決着をつけようとすると、結果として時機を逸することになりかねません。そして、何よりも人事闘争は該当の人の問題にとどまるものではなく、教職員全体・学校全体の問題であるわけですから、不当な事態が明らかになったときは、ただちに分会ニュースなどでオープンにし、みんなの問題にすることが重要です。

4）希望実現を迫る攻勢的なたたかいを！

最近、教職員の異動希望はほったらかしで、留任希望の人にばかり「肩たたき」をしている校長の事例が報告されています。このような校長は本気で教職員の希望を実現しようとしているのかどうか、厳しく問われなければなりません。しかし同時に、私たちのたたかい方としても、「希望実現」を強く迫っていく攻勢的なたたかいが求められていると言えます。

つまり、不当人事を阻止することは、たたかいの重要な目標ですが、同時に、希望人事を実現させるたたかいを攻勢的にすすめることを忘れると、スキを与えることになりかねません。最近の厳しい情勢の中では、ともすれば、「不当人事さえなければ････」ということになりがちですが、私たちのたたかいを「攻勢的」にすすめるためにも「希望人事を実現せよ」と迫ることが重要であると言えます。

5）校長の責任を曖昧にしない！

最近、「私ではどうにもならない」「府教委が言っているから」などという学校長が多くなっています。こう言われると「これは、もう校長を追及してもあかんなぁ・・・」との思いが、つい出てしまいます。

もちろん、基本的には今の府教委の反動的な姿勢が背後にあることは否めませんが、かといって、このような発言で校長の責任を曖昧にすることは許されません。人事に関しては校長には「具申権」があり（参照＝資料2）、府教委ですらその人事異動実施要項で「教職員個々の積極性や意向を把握」せよと言っている（参照＝資料1）わけですから、校長が自分の手を離れたことのように言うのは、職務放棄と言わねばなりません。

むしろ、多くの校長はこのような言い方をすることによって、分会の追及をかわそうとしているとみたほうがよいでしょう。校長が真に最善を尽くしていると言うなら、具申の内容を文書で明らかにするぐらいの姿勢を示してほしいものです。

6）イザと言うときは団結の力で反撃しよう！

不当人事の可能性が高まった時には、「団結」の力で反撃することが重要です。校長や府教委を追及する中心的な力は職場の団結にあります。分会役員だけの交渉ではなく分会ぐるみの交渉を繰り返し実施すること、そのためにも、事態の本質や推移をたえず職場の仲間に明らかにしておくことが大切です。

ところが、最近、校長の中には「人事は交渉事項ではない」などと言って、分会の交渉に応じようとしない傾向が強まっています。勤務条件の変更を伴う事柄を交渉事項でないなどということ自体が不当きまわりないものですが、「交渉事項であるかないか」は別に論じるとしても、話し合うこと自体を重視する必要があります。これまで拒否するような校長がいるとすれば、「ファッショ的」と指弾されても仕方がないでしょう。現に、府教委も同じような言い方をしていますが、「話し合い」までは拒否していません。

7）地域に明らかにしてたたかおう！

さらに、たたかいの戦術強化が必要な場合は、地域にビラなどで明らかにしてたたかうことが必要です。どんなたたかいでも言えることですが、①攻撃の不当性を広めること、②たたかいを支持する世論を拡大することは、たたかいを前進させる上で極めて重要です。ビラで訴えたり、地域から校長に対する要請行動を組織してもらうなど、世論拡大のとりくみをすすめることを重視しましょう。

8）組合本部と分会との連携を綿密に！

不当なことが起こったときは、分会が校長を追及するとともに、本部段階でも府教委を追及します。昨年度は、8件の不当人事の強行がありましたが、37件の不当な異動は、この連携の中で阻止してきました。これぐらいのことはと考えないで、遠慮なく本部と連絡をとって下さい。

組合本部には、このために「不当人事110番」を設置しています。

2　万一、不当な「内示」が強行されたら

1）「異議申請」は3日以内に！

もし、不当な「内示」が強行されたら、内示内容に対する「異議申請」をすることになります。これは、所定の様式（学校にある）に記入のうえ、校長に提出すればよいのですが、内示後3日以内に行なうことが必要です。期限となる日時についても、校長から確認をとっておいたほうがよいでしょう。

「異議申請」は、府教委で審査され、その結果は発令までに本人に連絡されることになっています。私達は、この間に、決起集会を開いたり、府教委に対する申し入れ行動に取り組みます。校長からも再度、府教委に要請させることも重要です。

2）強行発令されたら「人事委員会提訴」

なお、発令が強行された場合は、60日以内に、「不利益処分」として京都府人事委員会に提訴（審査請求）して、たたかいをすすめることになります。このたたかいは、発令された内容に従いつつ、つまり、新たな赴任先に行って、たたかいを継続することになります。このような事態になれば、組合本部は該当の教職員と十分協議しながら、たたかいを進めますが、府教委の強行人事の「やり得」にさせないためにも、思い切ったたたかいが必要な情勢になっていると言っても過言ではないでしょう。

[資料1] 昭和64年度教職員人事異動実施要項（京都府教育委員会）より抜粋
－－下線は組合－－

2　基本的事項
(1) 小・中学校にあっては市町村教育委員会、府立学校にあっては校長との連携を密にして行う。
(2) 教職員個々の積極性や意向を把握して行う。

【解説】「意向を把握」するわけですから、最初から「もうどうにもならん」などと「通告」してくるのは、この実施要項にすら違反していると言えます。

[資料2] 地方教育行政の組織及び運営に関する法律

第36条　学校その他の教育機関の長は、この法律及び教育公務員特例法に特別の定がある場合を除き、その所属の職員の任免その他の進退に関する意見を任命権者に対して申し出ることができる。

【解説】申し出る内容は「意見」となっているわけですから、各校長の主体的な考え方が含まれていると考えるべきです。「府教委には一応言っとくけど････」などと言う校長の態度は、何ら主体的な「意見」の申し出ではなく、「異動をすすめてかまわない」という態度に等しいものです。

[資料3] 府高府教委交渉における府教委管理部長回答内容（1988年12月19日）

(1) 組合員・主任手当て拠出者であること等で不利益・差別・不公正な取扱はしない。
(2) 希望・意向を把握してすすめることは、従来と変わりはない。身上調査書に充分意向を書いてほしい。
(3) 3年・10年を機械的・画一的に押し付けることはしない。
(4) 理解と協力を求めていかなければならないし、その過程が大事である。説得することが原則。
(5) 異動構想は校長の考えが大きなウエイトをもつ。
(6) 問題が起こった時は、組合と協議はする。
(7) 学校体制・家庭事情など教育的見地を充分に考慮した人事をするよう具体的話し合いを進めていく。（この項、12/14京教組交渉回答）

新学習指導要領について（見解）

１９８９・２・１８
京都府立高等学校教職員組合常任執行委員会

文部省は、２月１０日、「幼稚園教育要領及び小・中・高等学校学習指導要領の改訂案」を公表した。

今回の改訂は、「戦後政治総決算路線」の教育板として、戦後の民主教育を全面的に否定的総決算を謀り、学校教育を財界の世界経済戦略と企業の利益に奉仕させる戦後最悪の「改訂」となっている。

１、全領域で国家主義的・反動的道徳教育を強化している。

「日本人としての自覚をもって国を愛し、国家の発展につくす」
「人間の力を越えたものに対する畏敬の念を深める」

臨教審答申で強調された上記の反動的な教育目標は、総則、道徳教育、だけに留まらず教科や特別教育活動でも繰り返し強調され、皇国史観に基ずく「愛国心」教育が小・中・高校を通して日本の教育を縦に貫く柱となっている。

特に、「入学式や卒業式などにおいては国旗を掲揚するとともに、国歌を斉唱するよう指導するものとする」として法律的根拠のない日の丸、君が代を強制している。また教科では、たとえば小学校６年生の社会で「天皇についての理解と敬愛の念を深め」東郷平八郎など具体的な名前をあげて人物中心の歴史学習の強調、また、高校の「倫理」で「国際化と日本人の自覚」を育てることを教育の目標にした教科内容としたり、「政治経済」では国際政治と日本の項で「国際政治の場における日本の地位と役割、我が国の防衛を含む安全保障の問題」を教科の内容として強調している。

２、小学校から高校まで差別・選別の能力主義教育を徹底しようとしている。

例えば、小学校の漢字学習では、全体としても指導すべき漢字が増えているが、特に低学年で増やされており、しかも問題なのは、「上級の学年の学習内容を早めに教えてもよい」と、基準の弾力化を図っている。これは小学校での一層の過密学習を招き、今以上の「おちこぼれ」を生みだすことは明白である。

中学校においては選択教科を拡大するとともに「習熟度別授業編成」を導入した。これは高校に始まった多様化路線を中学校まで貫徹しようとするものであり、「全ての生徒に平和的な国家の形成者にふさわしい基礎学力をつけさせる」立場を放棄し、義務教育を大きく変質させるものとなっている。

３、財界・大企業の世界経済戦略に従属し、一層の多様化を図った高校教育

（１）増やされた教科・科目数と減らされた共通履修科目

普通科に関する教科・科目を８教科４３科目から９教科６０科目に、職業に関する教科・科目を１５７科目から１８４科目に増やしている。一方で、全ての高校生に教える共通科目は、これまでの６科目２５単位（普通科は２８単位）から４科目１７単位に減る。減らされたのは「現代社会」および「理科Ｉ」である。ここにはすべての生徒に憲法学習をするという考え方さえ無い。また、これだけ科学が進歩している世の中で、科学の基礎をすべての生徒に等しく保障しようという発想もない。これによって、一層多様な教育課程編成が可能になり、京都で先導的に実施されている普通科の類型制、コース制が一層細分化され、超エリート作りの６年制中等学校を頂点として「おちこぼれ」対策としての単位制高校までの間の高校に多様な特色作りをせまり、高校と高校生を競争原理で支配し、以って大企業の安定的な労働力確保を行おうとするものである。

（２）社会科を「地歴」と「公民」に解体

社会科は、戦前の「国史」、「修身」を中心とした皇国史観による教育が国民を戦争へ導いたことに対する反省から出発し、平和的な国家・社会の形成者、主権者にふさわしい社会認識を育てるために科学的総合的に教科内容を編成し、主体的に学ぶ教科として重要な役割を果たしてきた。教育課程審議会で多くの学者、教育関係者の存続の声を中曽根前首相の鶴の一声で押し切り、駆け込み的に解体した意図は明確である。

（３）高度情報化社会、国際化時代に対応するとして職業教育の新たな再編をねらう

「農業経済科」、「電子機械科」、「国際経済科」、「流通経済科」、「情報通信科」などの学科を新設し、教科、科目においてもバイオテクノロジー、エレクトロニクス、経済のソフト化、情報化、国際化などの各分野の技術革新や、産業構造の変化に対応するための多様化を図っている。大企業の産業構造の調整という経済政策に対応した職業教育の多様化は、使い捨ての労働力を作るだけで、生徒の生きる力、青年の未来を保障するものとはいえない。

４、一層の拘束性強化で教育内容の統制管理が図られようとしている

・新学習指導要領案の発表に当って、西岡文部大臣は「指導要領に反するものは処分する」と述べこれまでの見解を一歩も二歩も踏みこんだ不当な発言をしていることも見逃すことは出来ない。元々歴史的には、学習指導要領は「試案」として示されたもので、「指導を一層効果あるようにする資料」という性格のものであった。しかし五八改訂で「官報」で告示して以来、「法的拘束性」を強調しているが、様々な教育裁判でも大綱的な文書という判断が大勢をしめているのである。文部大臣の不当な発言は、今回の改訂が教職員と国民の強い批判を受けることを見越しての「従わなければ処分する」というものであり、教職員に対する全くのおどしであり、教育の条理にも反するものである。

以上のように、今回の改訂は、臨教審答申、教育課程審答申を学校教育の内容面で忠実に具体化したものとなっている。ところで、国家主義的な道徳教育を強調する文部省の最高幹部である事務次官を始めとする中枢が、１９８８年の日本の政・財界を揺るがしたリクルート疑獄に汚染されていたことを我々はしっかりと記憶に留めておかなければならない。しかも「私ではなく妻がやった」と嘘に嘘を重ねた人物が「今の教育に欠けているものは心の教育である」などと述べて教育課程審議委員を任命したのであった。

私たちはこのような新学習指導要領案の汚れた経過、国民支配の本質、教育統制のねらいを父母・国民に広く明らかにし、あくまで憲法と教育基本法に示された、すべての子どもと青年を平和的な国家、社会の形成者として、科学的認識、民主的な市民道徳を育てるために父母・国民と共に民主教育の大道を歩むものである。

汚れた手で作られた新学習指導要領は撤回せよ！！
前文部省事務次官高石邦男の逮捕にあたって（見解）

１９８９年４月４日
京都府立高等学校教職員組合執行委員会

３月２８日、前文部省事務次官高石邦男が逮捕され、２９日、文部省は検察庁から家宅捜索を受けるという日本の教育史上前例の無い重大な汚職事件が摘発された。

高石の容疑は、リクルート社会長、江副を１９８５年９月、文部省の諮問機関である教育課程審議会委員に選任した外、リ社の進学情報誌事業に必要な生徒名簿の入手などで便宜を図った謝礼として、値上がりが確実な未公開のリクルートコスモス株１万株を一株３千円で譲渡されたというものである。

文部次官としての高石は、戦後の民主教育を破壊するために中曽根前首相の諮問機関として作られた臨時教育審議会の事務局長を務め、その反動的な「答申」の具体化の責任者の位置にあった人物であり、新学習指導要領（案）、教育公務員特例法改悪（初任者研修制度導入法）、教育職員免許法改悪案、教科書検定制度改悪等の反動的な教育諸法案作りの中心的な役割を果たした。

高石は特に、「日の丸」「君が代」の義務付けに熱心な人物として知られており、初等中等局長時代より「豊かな時代となって心の教育が失われている」などと道徳教育の強化の旗振り頭として有名であった。この高石は、自らの私利私欲の政界進出を図る準備のために文部省の一室を自分の後援会事務所にしたり、リクリート疑惑が発覚するや「妻がやった」などと平然とウソをつくなど不道徳を絵に画いたよな行状で国民のひんしゅくをかったことは記憶に新しい。このほか、組合つぶしの数々、退職金にまつわる疑惑など高石の悪行をあげればきりがない。

重大なことは、このような腐敗堕落は高石個人だけでなく、臨教審設置以降の歴代の文部大臣もリクルート社から献金を受けるなど、文部省全体を深く巻き込んだ構造的な汚職であることが明らかとなっていることである。

また、リクルート社前会長、江副は教育課程審議会の外、大学審議会等の審議委員も務め、文部行政に深く関わっていたことが判明している。臨教審が世界の中の日本などと称し国家に対する敬愛の念を育てることを柱に、教育の国際化、情報化、教育の自由化（教育の民活化）や大学の産軍学共同を進めようとしているが、その全ては江副ら財界の企業利益の為の教育改革であったことが白日の元にさらされた。

言うまでもなく国民教育は全ての子どもや青年が将来の主権者として、文化的で平和な社会に幸福に生きることを目的とするもので、教育行政府は一個人、一企業や時々の政治権力の利益や思惑に左右されることなく公正、清潔を旨とた真理真実と正義の砦でなければならない。

しかるに、文部省を舞台に、その最高責任者が、一方の手で道徳教育の重要性を説き、片方の濡れた手で汚れた金をもらい大もうけをしていたことに、学校関係者のみならず父母国民は大きな驚きと怒り、教育行政への不信を募らせ、日本の子供の将来への不安を掻き立てずにはおかない。「日本の教育はこんなことで良いのか、子どもを安心して学校に託せるのか」という父母の教育への不安と不信の全ての責任は反動的で腐りきった文部省にある。

私たちは日本の教育政策・行政の中枢である文部省がリクルートに汚染されていたことが明らかとなった現在、リクルート疑獄の徹底究明とともに、高石が作った新学習指導要領を始め、初任者研修制度、免許法改悪制度、教科書検定制度改悪など昨年の消費税国会のどさくさ紛れに成立した全ての教育反動法案の白紙撤回を断乎要求するものである。

さらに、私たちは京都府教育委員会が全国の都道府県教育委員会の模範生として臨教審路線を忠実に実践しようとしていることについて、その路線の変更を強く求めるものである。この道は文部省と同じく必ず教育と教育行政を腐敗と堕落の道に導くことは明白である。

私たちは、府教委が文部省の轍を踏まないためにも、リクルート汚職事件の徹底糾明と、汚れた新学習指導要領の撤回をきっぱりと文部省にたいして提起することを要求する。

私たちは広範な父母・府民に今日の教育行政の腐敗した姿を広く伝え、その正常化のために全国の良心的な父母・教職員と固く団結して闘うものである。また、このような腐敗堕落した金権政治の元凶である自民党政治に終止符を打つために、竹下内閣の総辞職、国会解散を要求し、来たるべき国政選挙で消費税と教育反動化法の白紙撤回を可能にする国会を作るべく全力を上げて闘うものである。

以上

大江高校の将来と子供の進路を考える
こんだん会

ご存じですか
今、大江高校が大きく変わろう
としています

① 一類（普通科）の学級減とソフト経済科の新設が予定されています。……この学級減で子どもたちの進路保障はどうなるの…

現在、大江高校には普通科一類二クラス（四五名×二）、二類一クラス（四五名）の計三クラスがあります。来年度より普通科を一クラス減らし、変わって両丹全域を通学圏とするソフト経済科を一クラス新設する予定になっています。普通科の進学希望者が多い中で、子どもたちの進路を保障することができるのでしょうか。

② 大江高校を商業教育の拠点校に……普通科はどうなるの……

十一月八日の両丹日日新聞に、大江高校を中丹地域の商業教育の拠点校として充実発展させるとの報道がなされました。

同時に、福知山高校の商業科は来年度一クラス減となり、又、宮津高校でも商業科が一クラス減になるということが伝えられています。

大江町の学校、大江高校の将来にかかわる重要な問題が地元住民の意見や父母の意見も聞かずに決められてよいものでしょうか。

大江町の皆さん、大江高校の将来と子どもたちの進路について、小中高の先生方をまじえて不安や疑問に思うことを話し合いましょう。

懇談会日時および会場・連絡先

日時	時間	場所	連絡先	TEL
18日(金)	19時30分〜	河守地区・中央区公会堂	荒賀 健一	56-0626
18日(金)	19時30分〜	河守上地区 二俣多目的集会所(喫茶室)	森脇 義嗣	56-0054
21日(月)	19時30分〜	河東地区 尾口生活改善センター	井上まち子 山下 富枝	56-0891 56-0909
21日(月)	19時30分〜	河西地区 原生活改善センター	岸本 朋子	56-0454

同席多

9000人の願いを届けました

見守りたい 請願のゆくえ

7月からとりくんできた「嵯峨野高校の教育条件の整備を求める署名」が、8998名分集まり、嵯峨野高校をよくしていこうとの声が大きく拡がりました。

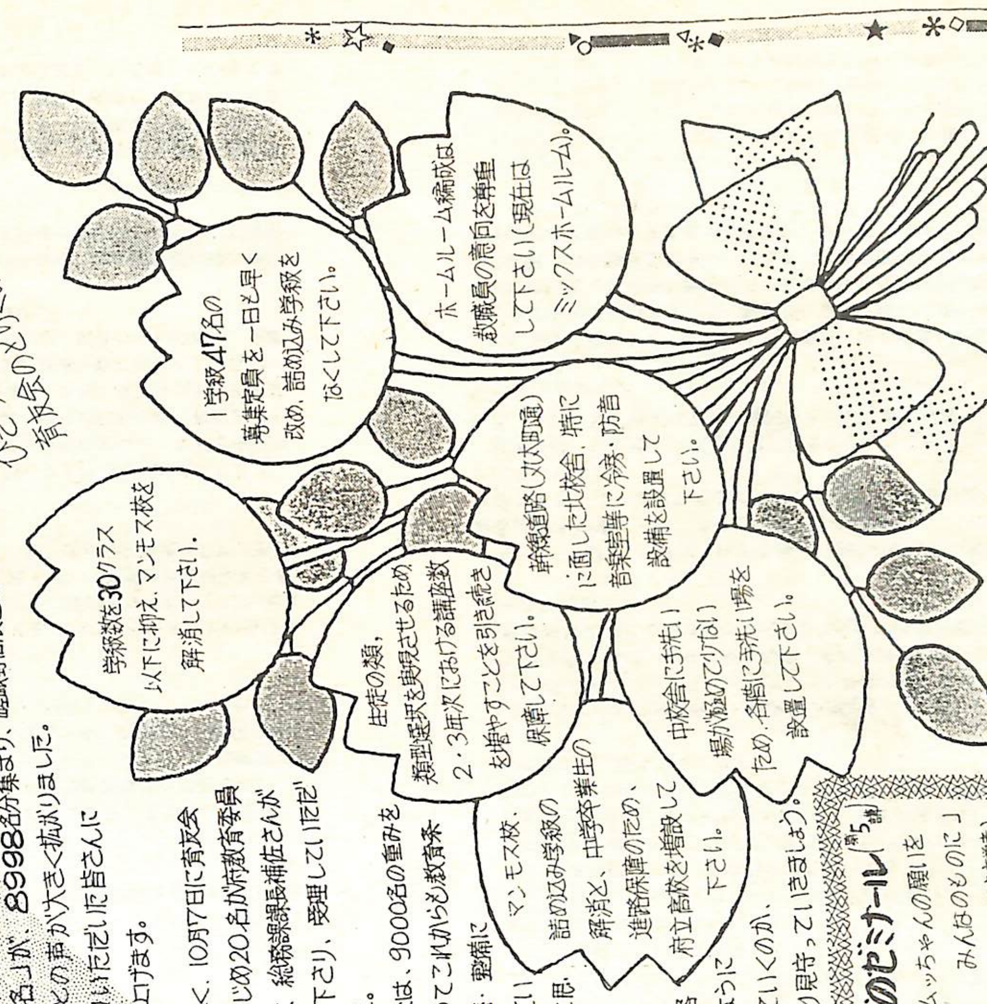
御協力いただいた皆さんに御礼申し上げます。

さっそく、10月7日に育友会役員をはじめ20名が府教育委員会に届け、総務課課長補佐さんが対応して下さり、受理していただきました。

育友会は、9000名の重みを受けとめてこれからも教育条件の改善・整備に努力していきたいと思います。

今後、請願内容がどのように実現していくのか、しっかり見守っていきましょう。

ひきつづき、
育友会のとりくみに御協力下さいませ



学級数を30クラス以下に抑え、マンモス校を解消して下さい。

1学級47名の募集定員を一日も早く改め、詰め込み学級をなくして下さい。

生徒の類，類型選択を実現させるため2・3年次における講座数を増やすことを引き続き保障して下さい。

ホームルーム編成は教職員の意向を尊重して下さい（現在はミックスホームルーム）。

マンモス校、詰め込み学級の解消と、中学卒業生の進路保障のため、府立高校を増設して下さい。

幹線道路（丸太町通）に面した北校舎、特に音楽室等に冷房・防音設備を設置して下さい。

中校舎に手洗い場が極めて少ないため、各階に手洗い場を設置して下さい。

さがのゼミナール（第5講）

- ◉「ムッちゃんの願いをみんなのものに」
- ◉中尾町子先生（児童文学者）
- ◉1988.11.5（土）
  午後1時～4時
- ◉嵯峨野高校 視聴覚室

嵯峨野高校育友会・嵯峨野分会
'88.10

三分間のホットな情報・テレホンサービス 861-9090

ご家庭への教育通信

第1号

京都府立高等学校
教職員組合・朱雀
高校分会(全日制)
1988年12月10日

父母の皆さんへ

現在の高校教育はさまざまな課題をかかえています。生徒の学力を高めること、就職や進学のこと、生活や体や心のこと。これらの課題を解決しながら、朱雀高校の教育を進めていくためには、父母の皆さんと私達教職員が社会と生徒の状況を共通に理解して、力を合わせていくことが必要だと思っています。

私達は父母の皆さんに私達から見た生徒の最近の様子を知っていただくとともに、共に考え、ご協力いただくことを願いこの『教育通信』を発行しました。

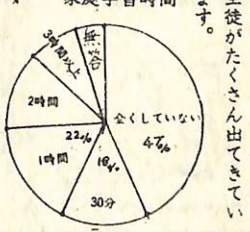
今、生徒は

先日、朱雀高校PTAの二年学年委員会が生徒に「生活と意識」について、アンケート調査をされました。

その結果を見ると、『勉強はせず、アルバイトをして、マンガを見ている』多くの高校生の姿が浮かび上がってきます。この姿は朱雀高校の二年生だけの現象ではなく、今の高校生全般に当てはまることです。

毎日の家庭での学習時間は、男女を問わず、次のとおりでした。

高校生であれば、一時間程度の学習は 勉強をしたという事にならないといってよいでしょう。二年生という大切な時期に八十パーセントの生徒は家庭で学習していないと言えます。その結果、家庭学習が最も必要な英語や数学を「分からない」、「面白くない」という生徒がたくさん出てきています。



五十パーセントがアルバイト

一方、今もアルバイトをしている生徒は約五十パーセントにも達しています。これでは時間がなく、家庭で十分に学習をすることは出来ないでしょう。

また、一か月間にマンガ以外の本を一冊も読んでいない生徒は四十三パーセントもいます。多感な、そして最も柔軟な考えが出来る高校生の時期に、読書を通してさまざまな思想に触れたり、多様な人々と出会う機会を失っています。

タバコを吸い、バイクで疾走することで青春のモヤモヤから逃避する傾向が朱雀高校の生徒にも見られます。今の社会のなかに希望をもてず、将来の展望を見いだすことができないことがこれらの基本的な原因にもなっています。

しかし、このような中でも様ざまな友人と語り合い、クラブ活動によって充実した高校生活を送っていたり、家庭学習をやり遂げ学力をつけ、希望する職種に就いたり、憧れていた大学に現役で合格していく生徒もたくさんいます。

自由な雰囲気の中で、生徒の可能性を大切にする朱雀高校では細かな規制はしていません。自分の意志と責任で有意義な高校生活を送ってくれることを願っています。ところが、その自由を取り違えたり、可能性を十分生かし切れていない生徒が多くいます。心身の発達にとって極めて大切なこの三年間の過ごしかたを省みる必要があります。

《今、高校生に必要なことは》

多くの生徒は生活習慣が身についておらず、自分の考えを確立てきていません。

私達は生徒の『自立』を期待して教育活動を進めていますが、生徒は与えられた状況や環境にむしろ順応して指示を待っているという傾向が見られます。

『自分で判断し、行動でき、責任をもつ』という生徒の『自立』を促すために、私達教職員はどうすればよいのか、父母の皆さんはどうすればよいのか、を一緒に考えていきたいと願っています。

《読書運動を巻き起こしましょう》

高校生の自由な時間がテレビやマンガ、マージャンに費やされています。私達、教師や父母はこれらの誘惑から子供達を取り戻し、学力の土台の一つになる読書を生徒の生活習慣の中に組み入れる事ができるようにする事が必要ではないでしょうか。そのためには、忙しいけれども父母が率先して本を読み、子供達と読書を通して将来を語り合いましょう。読書をする人は著者と心の中で対話をしながら豊かな感性を磨くことができます。さらに、時間と空間を超越して考えたり、未知の世界を体験したり、いろいろな人達と交流することができます。また、高校生に必要な抽象的な思考は読書によってふくらみ、鍛えられるものなのです。

高校新制度四年目の困惑

高校の新制度が始まってから四年になりました。この制度が発足するとき私達が憂慮していたことが今、現実のことになり、新しい対応に迫られています。

その一つは、ホームルームの構成です。朱雀高校では長い間商業科と普通科のミックス・ホームルームを実施してきました。新制度導入後も普通科のI・II類のミックスは勿論のこと、商業科と普通科をミックスにすることによって進路や学科の違いを越えて互いに理解し、交流することができるようにしてきました。このため幸いなことに朱雀高校では学科間や類型間の対立も差別事件も起こらずのびのびと楽しい学校生活を送っている生徒がたくさんいます。

しかし、昨年度、教育委員会の「指導」があり、教職員の大多数の意に反して三年生のミックス・ホームルームが出来なくなり、普通科と商業科の『別ホームルーム』になりました。せめて普通科だけはミックスにしています。

大多数の生徒諸君も普通科と商業科のミックス・ホームルームを望んでいます。二年対象の調査では、生徒の内、商業科と普通科を分け、普通科も類別・系列がよいと答えたのは十二パーセントです。これからの時代を担う生徒たちが健全な人格形成を築き、確立するためにも私達は何とかしてミックスホームルームを続け、より充実した取り組みを進めていきたいと考えています。ご支援とご理解をお願いいたします。

選択科目を十単位しか置けない教育課程

第二は生徒が学習する科目の配列を決めた『教育課程』の事です。II類の生徒諸君は中学校の時に人文系か理数系を選びましたが高校入学後、進路変更した生徒がかなりいます。成長過程で進路変更することは当然ありがちなのですが、実際には、理数系の生徒の約半分が人文系の大学などに進学しています。

しかし、新制度は系を変わったり、選択科目を実態に合わせて変更することを出来にくくしています。

選択科目が限られているため進路を変更する生徒たちにとって負担が大きくなっています。

第三は男女比のアンバランスです。II類・理数系、I類・理系の生徒の男女数は別表のとおりです。この傾向は朱雀高校だけの特別のものではなく、どの高校にも見られるものです。

このままでホームルームをつくると男女の構成比は極めていびつなものになってしまいます。

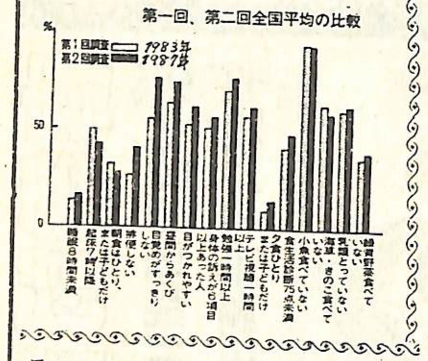
このほか新制度は学力の『評価』や体育祭・球技大会などの『自主活動』を進めるうえにも色々な問題を生徒や教職員に持ち込みました。

	I類・理系		II類・理数系		計 %	
	男子	女子	男子	女子	男子	女子
1年	23	4	38	9	82.4	17.6
2年	36	10	43	4	85.0	15.0
3年	56	6	37	10	85.3	14.7

小学生だけのこと？

小学校の5,6年生を対象にして家庭栄養研究会がおこなった『子供の生活リズムと食生活』の調査結果です。

第一回、第二回全国平均の比較



《教育条件の整備を皆さんとともに》

昨年度、グランドの整備に関して保護者の皆様に署名のご協力をいただき、府会請願に取り組んできましたが、今年の九月、特別予算がつき一定の改修ができました。しかしそれでも、朱雀高校の施設設備はまことに貧弱なものです。しかも、窓が錆び付いて開閉できなかったり、窓枠が擦り減って危険な所があります。私達の度重なる要求にも拘わらず修繕されていません。安心して学習できる環境を整えることは緊急の課題です。

また、ビデオなどの視聴覚設備の充実をはじめ学習効果を上げることができる施設設備を整えることは私達の長年の要求になっています。

これらを実現するために、私達は署名活動や要求活動を取り組んでいますが、地域・父母の皆さんのご支援とご協力をいただくことはその実現のためにはどうしても欠くことができません。

父母の皆様に訴えます

《三十人学級の早期実現を》

今、公立高校は生徒の急増対策で一学級が四十七人です。これでは生徒の一人一人のつまづきを克服し、行き届いた授業をすることは出来ません。諸外国では一学級の生徒数は二十人～二十五人が当たり前になっているのです。ホームルームで一人一人の生徒にきめ細かい指導をするためにも、総ての生徒に分かる授業をするためにも、一学級の人数を少なくすることが必要です。私達は、これからも教育条件改善のため、あらゆる取り組みを続けていきます。そのためにも、地域・父母の皆様との連携を強めていくことを願っています。

この『教育通信』に対するご質問・ご意見は、「朱雀高校内分会長の温井」までお願いします。

第36次平和憲法記念

京都高校生の集い

春季討論集会

●とき
6月19日(日)AM10：30～

●ところ
平安女学院高校

●主催
第36次春季討論集会中央実行委員会

みなおそう!! 高校生活
今、未来への扉をひらけ!!

第36次春季討論集会 分散会討論の柱

1.ともに学び、働き、遊び語り合う仲間づくりをめざして
—友情・男女交際・社会の中でのコミュニケーション—

- 孤立している人は、いないだろうか。また、クラスが分裂しているようなことはないだろうか。お互いの現状を出し合おう。
- 友達と親友の違いとはなんだろうか。本当の友情について話し合おう。
- 男女間の友情について。お互いに思っていることを話し合ってみよう。
- 家族や年齢の違う人とお互いの心を理解しあうためのコミュニケーションについて考えてみよう。

2.みんなで活発で楽しいクラスをつくっていくには
—クラスは、どうあるべきか—

- 自分達のクラスの状態はどうだろうか。経験をまじえて、出し合おう。
- みんなが参加し、活発な取り組みをするのには何を大切にすればよいだろうか。仲間づくりの問題をまじえて考えよう。
- クラス内の雰囲気、ＨＲの役割はどのようなものだろうか。
- 各学校のＨＲ編成は、どういうものか。現状をまじえて考えてみよう。

3.活発で有意義なクラブ活動のために
—クラブ活動と自主的規律—

- お互いのクラブ活動(「部活動」だけでなく「必修クラブ」も含めて)の現状を出し合おう。
- クラブ活動と「勉強」や「その他の活動」との両立という問題を、どのようにすれば解決できるのかを考えよう。
- 高校生活においてのクラブ活動の意義、位置づけについて話し合おう。
- 体育系・文化系の現状や要求活動についても考えてみよう。
- 先輩、後輩の関係とは何か。クラブ内での人間関係について話し合ってみよう。

4.いきいきとした自主活動をめざして
—自主的な生徒会活動とその中における校則—

- 今の生徒会の現状や活動、学校行事等がどのように行なわれているか。意見を出し合ってみよう。
- みんなの要求やクラス、クラブの意見をどのようにして自主活動に反映させていけばいいのだろうか。
- 風紀問題(服装、タバコ、バイク)等を考えてみよう。同じ仲間として自主的規律をどのように築いていけばよいだろうか。

5.勉強と自分の未来を考えてみる
—進学とは、そして就職とは—

- 私達は何のために勉強するのだろう。勉強の意義とは？エスケープ等の問題をまじえて考えよう。
- 私達にとって、本当の「生きがい」とはどのようなものかを、進学・就職と結びつけて考え、それにともなうさまざまな問題や困難な条件についても考えてみよう。

6.私達の高校生活と基本的人権や差別について
—基本的人権、民主主義と差別—

- 憲法の中で保障されている基本的人権について学び合おう。
- 学校間(普通科、職業科、全日制、定時制、通信制)や学校内での差別はないだろうか。
- 国際化が叫ばれる中、在日外国人についても、その人権が守られているだろうか。
- 部落問題や少数民族問題など、今も残る差別について現状を知り未来に向けて考えよう。
- 身体にハンディをおった人達も、健常者とともに、快適に暮らせる社会について話し合おう。
- 学校内においても、私達の人権を無視した体罰、いじめ、厳しすぎる校則、進路の違い、学力による差別がないか。話し合おう。
- 今も残っている色々な差別に対して、私たちは何か出来ないだろうか。

7.憲法・平和と現在の高校生
—平和とは何か？—

- 平和な社会とは、どんな社会か、そして本当の平和とはどんなものか考えてみよう。
- 戦争について、また憲法第９条や核兵器、軍備縮小問題等、さまざまな面からについても考えてみよう。
- 今の社会は本当に平和だろうか。話し合ってみよう。
- 高校生自身で、平和のために今、何ができるのか、考えてみよう。

8.現在の高校生活について
—自分達の社会とそれを取り巻く環境について—

- 私たちは、どんな高校生活を望むのか話し合おう。
- 学校間の枠をこえた高校生同志の交流について考えてみよう。
- 私たちの街と高校生活とのつながりはどうなっているのだろう。
- 遠距離通学の問題点。
- 私たちの生活している社会・環境について話し合い、考えてみよう。

Ｏ教諭に対する府教委の「文書訓告」は教育行政の教育内容に対する不当な支配であり、教育の自由・自主性に対する重大な侵害・介入である（見解）

１９８８年１２月２３日
京都府立高等学校教職員組合常任執行委員会

京都府教育委員会は１２月２３日、網野高校Ｏ教諭に対して「文書訓告」措置を行なった。その内容は、中間試験の問題に関し、「高等学校学習指導要領から著しく逸脱した問題を出題し、生徒や保護者に不安を与え、公教育に対する信用を失墜させる極めて遺憾な行為である」ので「厳重に訓告する」というものである。

問題とされた「国語Ⅱ」テストは、２学期中間試験までに学習目標の９０％が授業時間内のレポート及び小テストで評価がなされ、残り１０％の評価を作文で行なうことが予め生徒にも予告されていた。いわば１００点満点の内の１０点分が、「国語表現力」をみるためのテストとして作文が出題されたのである。

その作文とは、予め新聞をよく読んでおくよう指示した上で、「天皇の病気とマスコミの報道のあり方」「天皇の病気と行事の自粛、弔意の強要の動き」「ビルマ情勢における軍隊の役割と日本における自衛隊の存在の意味」「リクルート疑惑と税制問題」など４つのテーマより一つを選んで論ぜよというものであった。

教育基本法第８条第２項は「法律に定めた学校は特定の政党を支持し、または反対するための政治教育をしてはならない」と述べている。しかし、Ｏ教諭の試験問題は高校生が「良識ある公民へ成長する」に必要な「国語表現力」を作文でみようとしたもので、教育基本法第８条第２項に反するものでないことは明白である。

むしろ、Ｏ教諭が作文のテーマとして、この秋に日本国民の大きな関心を集めた社会事象について、新聞をよく読むようにと指導した上で出題したことは、教育基本法第８条１項のいう「良識ある公民たるに必要な政治的教養」をも深めながら、「国語表現力」をみようとしたものであり、学校教育法の定める高等学校教育の目的たる「社会について、広く深い理解と健全な批判力を養い、個性の確立に努める」ことに照らしても何等批判されるに当たらない。ましてや、「学習指導要領に著しく逸脱した」などという「訓告」理由はまったくの言い掛かりに過ぎず、何ら問題視されるべきものでないことを、まず明確にしておく。

そうであるなら、今回の重要な中心問題はどこにあったのか。
それは、府教委・学校長が教育基本法１０条（「教育は不当な支配に服することなく、国民全体に対し直接に責任を負って行われるべきものである」）の立場を、毅然として守ったかどうかである。

ことの始まりは、試験実施後、一保護者と名のる人物より学校長に対して「子供が試験で天皇のことを聞かれたが、どう採点されるか不安がっている」という一本の電話である。この電話の主は、自分が保護者であることを匂わすばかりで、その後の学校長への電話でも一貫して名前を名乗らなかった。学校長は「電話の主が一般の保護者にしては、教育用語に詳しすぎ・・・果たして本当に保護者かどうか・・・？」と、疑問にすら感じていた「謎の電話」であった。

通常、教育基本法１０条の立場をふまえ職務に専念する管理職・行政であるなら、当然のことではあるが、こうしたいわゆる正体不明の「外部からの声」に対しては、「声の主」が誰なのか、教育を前進させるべき態度に立ったものか等最低限の事実を確かめた上で、その「声」に対応するべきものである。

なぜなら「謎の電話の主」が、本当に保護者であり「子どもの不安を心から教育的に解決したい」と願っての行動なら、何ら名前を隠す必要はないし、担任や教科担当教員と協議・懇談することで充分解決の図れる問題である。「電話の主」に対してこうした立場にたった要請・対応すべきは、学校長・府教委が真に教育の前進と府民の期待に応えようとするならば、当然のことであった。「正体不明」の「謎の電話」に右往左往することはいささかもなかったのである。

しかし、そうしなかった点に、府教委のヨコシマな思惑がかいま見えている。

学校長、そして直接「謎の電話」を受けたとする府教委は学校長に、学校長はＯ教諭に対し、当初からの計算づくめでもあるかのような機敏さで迫ってきた。学校長は「謎の電話」が誰であるかすら確かめることなく報告書を提出し、Ｏ教諭にも文書の提出を命じているのである。これは明らかに外部の圧力に学校教育が屈服し、理不尽な介入を許してしまったものと言わざるをえない。このように、いとも簡単に学校教育への介入を許した府教委・学校長の責任は極めて重大である。このような学校管理者のもとでは、教職員は創意工夫を凝らした授業や自主的教育研究活動を安心して取り組むことは出来ない。

また、府教委は１０月２４日、Ｏ教諭を教育委員会に呼び付け、二人の指導主事と一人の教職員課の人事担当主事が事情聴取を行なった。そこでＯ教諭は、府教委の指摘には納得しないものの「生徒・保護者に結果として不安を与えることになった」としたら「誤解を与える面があったかもしれない」と述べているが、これにつけ入る人事担当主事の態度は陰湿極まりないものであった。

誘導尋問「自分も忙しいときは黒板に問題を書いて試験したこともある。先生も忙しく十分吟味する時間が無かったのでしょう」
『そうですね、確かに忙しいときでした』
「それは組合教研のレポート作りで忙しかったのではないですか」
脅し・・「これだけの問題になってなにも無いということはありえない。如何なる処分でも受ける覚悟がありますか」

今回の府教委の不当な「措置」のねらいはどこにあったのか。

制度「改悪」以来、カリキュラムの自主編成に対する介入や「統一模試」等教育内容の押しつけを強めている府教委は、臨教審答申に基づく学習指導要領の改悪を間近にひかえ「学習指導要領の法的拘束性」を教職員に周知徹底させ、教育内容統制への道を切り開こうと狙っている。Ｏ教諭の「事件」は府教委にとって願ってもない格好の機会であった。また、府教委はたった一本の電話通報を「これほどの問題」などといかにも大架裟に取り上げ「『文書訓告』ですんで良かった」という職場世論をつくろうとしたことも重大である。糾弾されるべきは、「電話の主」が誰かを全く曖昧にして、いかにも重大事件でもあるかのような操作を行なった府教委と結果としてそれに加担した学校長である。ここには学校教育の自主性はおろか、教職員の教育活動の自由とその身分を守ろうとする姿勢のかけらも見られないのである。

京都府教育委員会は、３年前、初任者研修「試行」が全国で実施されようとしているその時を狙って、木下先生を分限免職にし「見せしめ」を行なった。また、つい最近も管理運営規則の骨抜きを恐れるあまりに「職務命令拒否」をでっちあげ、府立高校Ｓ教諭に「文書訓告」を行なった。「府教委に逆らうと処分される。学習指導要領をはみ出すと処分される。校長先生の言うことには逆らえない」という世論操作にこれらの「文書訓告」が利用されようとしている。私たちはこのような処分をちらつかせた恐怖行政を断じて許すわけには行かない。

このような意図を持った「文書訓告」措置は即刻撤回し、このことで心を痛めたＯ教諭及びその職場に対して謝罪するよう強く求めるものである。

さらに、今回の「措置」とかかわって、札付きの反共謀略集団である統一協会系の新聞である「世界日報」がその一面トップで「京都の日教組教師が偏向授業、府教育庁処分を検討中」と実名入り・十段抜きの記事を掲載した。記事中には「この教諭の行為は教育の中立性を疑わせるものであり、現在処分を検討中」などと府教委の談話までもが載っている。今回の「措置」は一般報道機関には発表されていないこと、この新聞記事を学校長は府教委から渡されているという事実は、特定イデオロギー団体にのみ情報を提供し、今日の組合に対する反共攻撃の一端を担おうとする「偏向行政」そのもである。府教委は自らの方針に必要とあらば、手段を選ばず「札付きの反共謀略集団」をも恥ずかしげもなく利用するのだということを示している。

私たちは、ここまで成り下がった府教委を全く恥ずかしく思う。府教委が現場教職員の教育にかける情熱と創意工夫を励まし、援助し、教職員の悩みや要求に真摯に耳を傾ける教育行政に一日も早く立ち返る事を強く求めるものである。

新制度と大学進学問題 —— 大学へ合格させることが高校の学力問題の全てか

京都府立高校教職員組合教文部

はじめに

高校新制度の第Ⅰ期生が昨年３月卒業した。新制度の発足に当たって、「Ⅰ期生が卒業した時点で、制度の見直し・手直しを（必要ならば）やりたい」と表明していた府教委は、４年目に当たる1988年度、進路指導大学と称する新たな官製研修の押し付けを図る一方、類型制度の特色を生かしたカリキュラム編成のための強力な締め付けや、授業時間確保を口実として各学校の授業計画に対する介入を強め、進級・卒業条件の緩和を中心とする内規の見直しなどの新たな教育介入を行なっている。

これらは、第Ⅰ期生の大学進学結果について、仰々しく記者会見をし「新制度は実績を挙げた、府民の理解と支持を得たものと考えている」と自画自賛したことととどう関わっているのか？

本稿は昨年度の府立高校生の進学状況について現場教職員の立場から論及を試みるとともに、府教委の教育介入によって府立学校の各職場では今何が問題になっているのか、その実態を見ることにより臨教審路線をひた走る府教委の歪んだ高校教育政策を明らかにし、民主的な高校教育制度確立に向けて小・中・高教職員と父母・府民の共同のたたかいの参考に資するものである。

１．昨年度大学合格者数をどう見るか

（１）新制度の京都だけが大学の合格者が増えたのではない

下の表１は近畿各府県の公立高校からの国公立大学合格者数の年度比較である。

（表１）近畿各府県立高校の国公立大学への合格者数年度比較

（京都府以外はサンデー毎日より上村氏調査による）

	京　都	滋　賀	大　阪	兵　庫	奈　良	和歌山
６１年度	386	339	3.067	1.975	445	476
６３年度	811	679	5.466	4.016	831	583
比	2.10	2.00	1.78	2.03	1.86	1.22

京都が一昨年に比べて約２倍になって著しい伸びを示しているが、他の府県も京都に劣らない大きな伸びを示しているのが分かる。滋賀県や兵庫県にも類型制度が導入されたのか？答えはもちろんノーである。

この数字の秘密はいわゆる「猫の目大学入試制度」と呼ばれる国公立大学入試制度の変更によるところが大きい。その最大のものは62年度より導入された国公立大学の複数受験を可能にした制度「改正」である。各大学は合格者の内どれくらいが実際に入学するかを計りかねて多くの水増し合格者を発表した。京都工芸繊維大学のように定員の２倍近い合格者を出した大学もある。その結果、一人で複数の国公立大学に合格した生徒が増え、延べ人数と実数の差は大きく開いている。このあおりは私立大学にも及んだ。

第二には高校生の急増である。府立高校の卒業生は60年度を100とすると62年度は118である。このように見てくると新制度の第Ⅰ期生の大学進学実績は確かにⅡ類を中心に一定の伸びを示してはいるが、それは著しい伸びを示したと宣伝されている国公立大学においてさえ、近畿各府県のこの二年間の伸びの平均183%に比べて210%程度のものでしかないのである。

（２）府教委統計に見る制度の差別性

表２は府教委が発表した大学合格者の年次比較である。「あらゆる指標で合格者数は大幅な伸びが見られ、新制度は成功した」

と府教委が得意満面に示したものである。また、表３は同時に府教委が発表した類型別の合格者数である（教文部整理）。

たしかに、数字の上では国公立大学の合格者は増えた様に見える。この結果について、時には歯ぎしりする思いを噛み締めながら苦しい教育活動をしてきた教職員は、満足するどころかやり切れない思いを持っている。何故なら、この数字は「一部の出来る生徒」を囲い込み、特別の教育を施すという類型制度の差別性をあらためて証明したからである。いかに類型制度が差別的な教育制度あるかは表３が示す通りである。

（表２）大学合格者数年度比較（府教委発表）

	６１年度	６２年度	６３年度	前年度比
国公立大学合格者総数	386人	556人	811人	255人（45.9%増）
上の内京都の国公立大学	140人	145人	216人	71人（48.9%増）
私立大学合格者数	3.616人	3.593人	4.030人	437人（12.2%増）
上の内近畿の主要大学	1.481人	1.559人	1.828人	269人（17.3%増）

（表３）今年度府立高校卒業生と大学合格者数

	全　体	Ⅲ　類	Ⅱ　類	Ⅰ　類
卒業生総数	15.216人	278人	3.450人	11.488人
国公立大学進学者（実数）	599人	1人	511人	87人
同　　上　（%）	3.94%	0.36%	14.8%	0.75%
短大・大学合格者数（延）	4.683人	39人	2.457人	2.164人

特に、国公立大学合格者の内で各類の占める割合をみると、卒業生全体の23%弱のⅡ類生徒が85.3%であるのに対して普通科卒業生の約75.5%を占めるⅠ類生徒がわずか14.5%であり、Ⅲ類に至ってはわずかに１人（0.16%）にすぎないのである。この傾向は短大を含む全ての大学の合格者の類型別内訳にも当てはまる。すなわち、Ⅱ類生徒は合格者全体の52.5%を占めて、その他の大部分の普通科生（Ⅰ類・Ⅲ類合せて76%強を占める）の合格者数を大きく上回っているのである。

Ａ高校では、夏休みの補習で、Ⅱ類の生徒だけが冷房の効いたところで授業が行なわれた。余りの差別的な扱いにⅠ類生徒から大きな不満の声が出たのは当然である。

これらの類型制度の結果としての差別的な数字や事実は「大学に入るのならⅡ類へ」、「Ⅰ類では大学に入れない」という中学生・父母の「15歳の春の悩みと困惑」に拍車をかけ受験戦争を激化させるであろうことは火を見るよりも明らかである。

府教委はさすがにⅠ類とⅡ類の余りの大きな格差に「Ⅰ類の進学指導の強化」を新制度の新たな課題として指摘せざるをえない状況を認め、Ⅰ類の多様化を学校長に指示している。これを受けて、一部の高校では準Ⅱ類的なカリキュラムの導入やⅠ類の習熟度別学級編成に力を入れるところが現われている。このようなⅠ類の多様化は生徒を一層の差別選別の泥沼に追いやり矛盾を一層拡大するものでしかないのは明らかであるが、一旦転がり始めた坂道はどうにも止められないということを物語っている。

２．「学校間格差というより努力格差が現われた」と言う府教委の欺まん性

府教委は大学進学実績を府民に説明するとき、比較的高い成果を挙げたと評されるいくつかの学校名を発表すると同時に、「心配された学校間格差は生じていない、もしも格差があるとすればそれは（進学指導に対する）各学校の努力の差が現われたものと言うべきであり、各類型の目的と趣旨を生かした特色ある学校作りの努力をしたところは実績を挙げている」と解説している。

しかしこれほど学校現場を愚弄した話はない。また事実にも反する。

府教委が言う『類型制度の趣旨と特色』とは何か。それは

イ．学級編成は制度の趣旨を生かして類型別で編成せよ。Ⅰ類・Ⅱ類・Ⅲ類（学校によっては職業科を含む）の混合学級＝ミックスホームルーム＝は編成してはいけない。

ロ．府教委が実施する進路指導特別研究の活性化事業の指定を進んで受け、府独自模擬試験に参加し、類型制度下の進路指導のあり方を学校長と進路部長のイニシアティブのもとに全校体制で研究せよ。

ハ．大学進学のための補習を強化せよ。特に、夏・冬の長期の休み中には受験合宿などの特別の補習を取り組め。府教委はそれらの取り組みには財政的な援助を与える。

ニ．Ⅰ類とⅡ類の教育課程をそれぞれの特色が出るように編成せよ。英語・数学・社会・理科などの科目の単位数は類型の学力の実態に合せて『差』を付けるのは当然であり、教科書・問題集も各類にふさわしいものを採択せよ。試験問題や評価は類型に合せたものが望ましい。

ホ、１・２学期の期末試験後は、補習や個別指導ではなく平常授業を行ない、年間の授業時間を確保せよ。

ヘ、高校生春季討論集会は認められない。校内における討論集会は出来るだけ授業時間に食い込まないようにし、中央の春季討論集会とは一切結び付かないようにせよ。

以上のような攻撃は、繰り返し、巻き返し、しつこく学校長を通して行なわれている。これに対し、各高校現場ではあくまでも「すべての生徒にしっかりとした基礎学力と民主的な人格形成を付けさせよう」との努力が学校長との激しいやり取りをたたかわせながら進められている。

たとえば、京都市の南通学圏に属するＢ高校では88年度の国公立大学の合格者は前年度比、4.6倍という成果を挙げているが、学級編成は１年生・２年生はミックスホームルームであり、進路指導特別研究指定校は職員会議を無視して学校長が押し切っているものの、学習合宿は実施していないし、強行された府独自模擬試験への生徒の出席率は極めて低く、現場の教職員集団は模擬試験の強行に対して抗議のビラを校門前で生徒に配布した。また、春季討論集会（春討）には中央の実行委員会に生徒が自主的に参加し数十人の生徒達が春討に参加した。

このような例はなにもＢ高校だけではない。市内東通学圏のＣ高校は、全教職員の自主的な教育論議と合意による教育実践を何よりも大切にしている。その結果、府教委の指導事項のほとんどは生徒の実態に合わないとして取り入れられていない学校であるが、国公立大学への合格者は前年度比、3.0倍という優れた成果を挙げているのである。

もちろん、府教委の言う通りに進学指導をしているモデル的な学校が無いわけではない。前年比1.9倍の成果を挙げた山城通学圏のＤ高校や、同じく3.9倍の伸びを示した南通学圏のＥ高校は府教委指導項目の全てを実施している。これらＤ高校やＥ高校は府教委の新制度のモデル校と言われている。

また、西通学圏のＦ高校は学校開校時は府教委のモデル高校であったが、いち早く組合が結成され、教職員集団の懸命な努力で自主的・民主的な教育論議を尊重する気風を育てている。このＦ高校では類型別の学級編成であるものの、絶えずⅠ類とⅡ類の差別を排除するにはどうすればよいかが論議されており、教育課程では、できるかぎり類型間の『差異』を作らないように工夫されている。また、生徒会活動も活発で、春討へも多数の生徒が参加しているのである。このＦ高校は、府教委が名前を挙げて成果を宣伝する高校の一つである。

また、Ｆ高校と同じく府教委が名前を挙げて進学実績を宣伝している学校の一つに中丹通学圏のＧ高校があるが、分会は府教委の宣伝に対して、それは高校三原則の良さを生かそうとした教育実践の成果であると抗議し、地域にビラを配布して説明した。

一方、府教委の指導項目のことごとくを実施しているにもかかわらず思うように進路実績を挙げられなかった口丹通学圏のＨ高校（前年度比0.8倍）のような学校も存在するのである。その逆に、丹後通学圏Ｉ高校は類型間格差を排除するための教育課程上の努力や高校生春討の取組も盛んであったが、進学成績の伸びに結びつけられなかった。

府教委はこれらの進学実績の伸びが認められなかった学校を「努力が足りない」と切り捨てたのである。全く非科学的・感情的な見解と言わざるをえない。進学実績が伸びなかったとされる高校の多くは郡部に集中しているのを見逃すわけには行かない。新制度の導入により、郡部ではⅡ類定員の半分が入学校の自由選択が許され、中学生の多くがかつての「名門高校」へと流れた。例えば、先の丹後通学圏のⅠ高校の国公立大学合格者は昨年度に比べて伸び０となっている。これに対して、丹後のかつての「名門校」Ｊ高校の国公立合格者は前年度に比べ14人の合格者増となっているが、このうちの７名は明らかにⅠ高校の校区の出身者で占められているのである。

以上の様な例は、「府教委の方針に従って忠実に（校長先生にたてつかずに）進学指導だけを機械的に行なえば大学合格者が自動的に増える」ものでは無いということを示している。むしろ、

ア、民主的な教育論議を自主的に旺盛に行ない、全教職員が一致して教育活動にまい進する民主的な学校運営・職場体制の確立。

イ、絶えず、生徒の大多数を占めるⅠ類生徒の学力充実のために、またⅡ類生徒の進路希望実現を保障するためにⅡ類との『差異』を出来るだけ排除する教育課程の工夫をこらし、常に「全ての生徒を伸ばす」という立場に立った取り組みの姿勢を堅持する。

ウ、生徒に自主的な力、批判力をつけさせる。

エ、学校間格差と受験戦争の激化を生むⅡ類の自由志望枠の撤廃などの制度の根本矛盾の早期解消。

等は生徒の学習に対する自主的な姿勢を育て、進学競争に打ち勝つ力にもつながるものであることを示している。

３．大学進学のために府教委が切り捨てようとしているもの

府教委は、前章で紹介したように、高等学校教育に対して教育介入まがいの強力な指導を学校長を通して行なっている。そこでは、府教委が高校教育の最高の価値と目的を大学進学に置くことによって何を切り捨てようとしているのかを整理してみたい。

(1) 生徒の自主的・民主的活動つぶし

その代表的な例はいわゆる『高校生春季討論集会つぶし』である。生徒が自主的に学校の枠を越えて多くの仲間と共に、平和や友情、差別の無い社会を作るための健全な批判力を養い、高校生活の意義と友情などについて関心を持ち高校生同志で意見を交流することは進学のための勉強にとって邪魔になるというのである。

ミックスホームルームに対するしつような攻撃も同様である。特に「Ⅱ類の生徒はⅠ類から一刻も早く切り離して進学勉強にまい進させなければ他府県の生徒に後れを取る」という府教委にとっては、友情や、仲間との連帯は進学にとって邪魔ものでしかないのである。学年ぐるみミックスホームルームつぶしの攻撃とたたかった生徒たちの「そんなことをすると生徒間で無用の優越感や劣等感が生れます」と言う叫びにたいして「高校時代に劣等感を味わうのも、今の社会では役に立つ」と答えた校長も少なくない。今日の府教委の進学至上主義が、いかに生徒たちの心を深く傷つけ、また、いかに学校長を非教育的な立場に追い込んでいるかを物語っている。

(2) Ⅰ類とⅡ類の共通履修、生徒の自主的な判断で選べる選択科目、男女共通履修の家庭一般などの自主的民主的なカリキュラム編成に対する攻撃。

『類型の特色を』という府教委の圧力は特にカリキュラム編成ではし烈になっている。Ⅰ類とⅡ類の差を「たとえ一単位でも良いからつけよ」と強要する学校長、北通学圏のＫ高校では英語・数学・国語・社会・理科の全ての教科で単位数の差異を付けたカリキュラムを学校長がゴリ押しし、当該の教科の教師のみならず体育・芸術科の教師からも強い批判が起こっている。

また、今年度の特徴は京都の高校が全国に先駆けて取り組んできた男女共修「家庭一般」つぶしである。教育課程審議会でさえ、男女平等の国際世論に押されて、新しい高校の教育課程からは「家庭一般」は男女とも共通に履修すると答申している時勢下のこの府教委の方針は、当の家庭科教師のみならず全ての教職員を驚かせた。「せめてⅡ類だけでも男女共修を外せ」という学校長の発言に、進学実績を挙げるためには男女の平等や民主的な家庭観はどうでもよいという本音が丸出しである。このようなトンでもない攻撃にたいして「そんなバカな」と笑ってばかりではすまされないというところに今日の府教委の反動攻撃の深刻さがある。現に職員会議での「『家庭一般』をⅠ類・Ⅱ類ともに男女共修で残せ」という圧倒的な声を学校長が職権で押し切ってつぶしてしまった学校は５校に留まらない。

(3)経済効率を優先し、生徒の成長・発達の可能性を摘み取る早期選別の制度矛盾の一層の拡大

中学卒業の段階から理系・文系の選択を強いる制度の根本矛盾については既に多くの問題点の指摘・批判が各方面から行われている。ここでは高校入学後の高校生の成長・発達の可能性がどのように摘み取られ、「全ての生徒に確かな基礎学力を」という父母の願いがどのように踏みにじられているかを次の三つの事例に見てみたい。

●Ａ子さんはⅡ類理数系を卒業した看護短大生である。彼女が医療関係の仕事を志したのは中学校時代、様々な情報で医学部が理数系であることを確信した彼女はためらわずに理数系を選び無事入学を果たした。彼女は、高校に入って自分の志望する看護学科は生物の試験があり、それもかなりウエートが高いことを知る。ところが、彼女の学んでいるⅡ類・理数系では３年生で生物の授業が無いのである。それを知った彼女の悩みは深かった。人文系に転類出来ないか担任にも相談してみたが、難しいとのこと。結局、自分で学習計画をたてて生物の勉強を必死でやり、見事、希望の大学に合格した。Ａ子さんは言う。「私は無事に合格したけど、同じ理数系から文系を受験した同級生は15人を下らないと思う。浪人した人も大勢います」。

この事例は一旦選んだ類型（系）はよほどの事が無い限り卒業まで変更できない制度の矛盾を表わしてい

（表４）Ⅱ類理数型の進路希望（丹後通学圏の場合）

	理数系大学希望者			人文系大学希望者			その他の進路希望者	全体
	国立	私立	合計	国立	私立	合計		
L高校	22	5	27	13	2	15	1	43
M高校	14	1	15	4	11	15	17	47
合　計	36	6	42	17	13	30	18	90

る。表４は丹後通学圏のＬ高校とＭ高校の理数系の生徒の大学志望状況である。自分の在籍の系と実際の受験希望がいかに異なるかが分かる。

一方、Ｉ類では２年生進級時に理・文などの類系を選択することになっているが、制度の『大綱』では「希望によって選べる」となっているにもかかわらず定員が京都府のクラス定員47人の整数倍になっていないことを理由に希望外の類系へ異動せざるを得ない生徒が毎年多数いる。ある高校ではその希望外の類系への異動が抽選で行われたという事まで起っている。生徒の希望を受け入れるとクラス数が増えて教育予算をオーバーすると言うのが府教委の言い分である。高校生ともなれば学校で学ぶことだけでなく様々な人と交わったり、読書量も増えたりして自分の志望が変わることはよくあることである。また変わって当然である。府教委は生徒一人ひとりの成長・発達の可能性を引き出し、豊かに伸ばすという教育の基本を放棄し、安上がりに教育効果を得るために生徒をコースに縛りつけているのである。

●Ｂ君は中学校の先生にも勧められ将来は教育大学に入り体育の先生に成りたいという希望をもって、新しくできたⅡ類（体育コース）に入学した。彼はまたクラブ活動の面でも一日も早くレギュラーになり全国大会で活躍したいと秘かに胸を膨らませていた。また、その自信もあった。

しかし、彼の夢が無残にも壊されるのに三月を要しなかった。荒れた授業、満たされない友人たちとの会話、何かおかしい周囲の目と気になる噂、せめて自分の得意なサッカーでクラスにライバルでも見出せれば良かったのに……。「こんなことで大学に入って体育の教師になれるだろうか？」Ｂ君の悩みは大きかった。考えるほどに悩むほどに学校が遠くなる。学校の担任や先生たちが様子のおかしいＢ君に気付き、指導に入ったとき、彼の気持はすでに「来年、ほかでやり直す」と固まっていた。Ｂ君は高校を中退した。

●Ｃ君は母の勧めもあってⅡ類を受験した。中学校の指導は「受験してもかなりきびしい」というものだったが、受かれば儲け物という気持ちもあった。合格発表の日、彼はＩ類に合格したことを知る。それも、Ⅱ類は不合格だったということが誰の目にも明らかなかたちで。「もしかして……」という気持で受けたⅡ類だったが不合格はやはりショックだった。周囲の励ましもあったがＣ君はどうしてもこだわってしまうのだ。授業が始まっても一緒にⅡ類を受験した親友のことや中学時代の仲間の目が気になる。どうしてもＩ類の授業に集中できない。そんな彼に友達も出来ない。どんどん無気力になるＣ君に母親が気付いたときは、もう取り返しがつかないほどの学習の遅れが彼のやる気を喪失させてしまっていた。彼はとうとう２年生に進級できなかった。原留後も、残念ながらＣ君は学校に余りなじめないまま欠席しがちであった。担任や母親は「やれば十分出来るのに」というが自分でもどうすることもできない。今度は、欠席オーバーということでまたも２年生に進級できなかった。今、彼は専門学校に通っている。

高校三原則をつぶし新制度を導入するに当たって、当時の教育委員長は新制度の導入理由に触れて「中退や原留の克服」をあげた。しかし、その後の３年間は表５に示すとおりである。

毎年、少しずつ減り続けていた中退者は新制度とともに一転して増え始める。その特徴は職業科とⅡ類に特に多く、Ｉ類でも２年生になっても一向に減らない。これは明らかに新制度の選別体制の結果である。62年度は学校現場での必死の努力によって中退者総数は若干減ったのに、府教委は類型の内訳を発表しなかった。やはり中退者が職業科・Ⅱ類・Ｉ類に集中していることを府民には隠したかったのであろう。

ところで、1988年度になって府教委は「進級・卒業基準の見直し」を言い始めている。それを受けた校長会は①従来、多くの高校で３科目９単位の赤点を取った生徒は進級できないとしていた進級基準を、科目数の制限無しの11単位とする。②従来、多くの高校で総授業時間数の５分の１を欠席したものは進級を認めないとしていた出欠基準を、３分の１に緩和する。という『申し合せ』を各学校に持ち込もうとしている。

全国的にも深刻な中退・原留問題については、能力主義教育と、諸外国に比べて余りにも劣悪な教育条件こそが元凶であることは多くの教育関係者が指摘しているところである。京都の類型制度と47人学級の放置は、中退・原留をむしろ作り出してせると言わざるを得ない。ところが、府教委はそこには目をつぶり、安易な基準の緩和と到達目標の切り下げでごまかそうとしている。「学力がつかなくても、学校へそこそこ来ていたら卒業させよ」という訳だ。しかも問題なのは、このような進級内規「改正」を年度途中には強行導入しようとしている校長がいることである。こんな無原則的なことでは教育は出来ないという教職員の戸惑いと怒りが職場に渦巻いている。

（表５）最近４年間の中退者

	全日制	定時制	合計
５８年	656人(1.22%)	536人(12.55%)	1,192人(2.05%)
５９年	647人(1.14%)	416人(9.84%)	1,063人(1.74%)
６０年	712人(1.15%)	559人(12.25%)	1,271人(1.92%)
６１年	762人(1.17%)	612人(13.35%)	1,374人(1.97%)

新制度下の生徒の中退者

(1) 全体

		全日制		全日制合計	定時制	合計
		普通科合計	職業科合計			
60年度入学生	1年時	139(0.80%)	196(4.61%)	335(1.54%)	368(22.60%)	703(3.01%)
	2年時	150(0.86%)	149(3.67%)	299(1.39%)	168(13.65%)	467(2.06%)
	合計	289(1.66%)	345(8.11%)	634(2.81%)	536(32.82%)	1,170(5.00%)
６１年度入学生		185(0.89%)	202(4.84%)	387(1.67%)	388(24.78%)	775(3.14%)

(2) 普通科

		Ｉ類	Ⅱ類	Ⅲ類	普通科合計
60年度入学生	1年時	115(0.83%)	3(0.08%)	21(5.47%)	139(0.80%)
	2年時	143(1.16%)	2(0.05%)	5(1.38%)	150(0.86%)
	合計	258(2.08%)	5(0.13%)	26(6.77%)	289(1.66%)
６１年度入学生		150(1.05%)	6(0.15%)	29(7.00%)	185(0.89%)

(4) 民主的な職員会議、民主的な学校運営に対する管理運営規則を盾とした攻撃

高校三原則つぶしの攻撃に対して、全ての高校の職員会議は「高校三原則を守り発展させよう」、「父母・現場教職員の声を聞き慎重にことを進めて」という意見書や決議を採択した。また、一昨年度の「日の丸」常時掲揚や昨年度の府独自模擬試験の導入に当たっても、ほとんどの高校で「日の丸よりも教育条件整備を」、「かつて、文部省が教育の管理統制のために強行し、全国民的な反対闘争が起こった学力テスト（学テ）につながる模擬試験の押し付け反対」の意見書や職員会議決議を職場の教育論議に基いて採択した。

このような高校現場の教育論議は父母・府民の共感を呼び、窮地に立たされた府教委は職権に基く処分をちらつかせながら、議会の勢力を頼んで強行せざるを得なかった。これらは京都の教育史上に特筆されるべき汚点であるといえよう。これに懲りた府教委は、一昨年度末、府立学校管理運営規則を強制導入し学校現場の民主的な教育論議と民主的な学校運営を封殺し、上位下達の管理体制強化の道を一路ひた走っている。

今日の特徴は、任命の教務部長（主任）や進路指導部長を府教委・学校長サイドに立たせ、府教委方針を現場教職員自らが提案する形をとって学校現場に下させたいという執拗な攻撃が強まっていることである。しかし、この攻撃は今日までのところ成功してはいない。それは現在においても民主的な学校運営を求める職場の世論は圧倒的であり、たとえ学校長に一方的に任命された部長といえども、この「民主的な学校運営を守れ」の声を決して無視できないし、またも教職員の合意を尊重して教育活動をすることが最も教育の条理にかなうものであることを教育者の良心が呼びかけているからである。多くの学校ではこうして何とかして民主的な学校運動を守る努力がされている。

府教委は、府教委方針の貫徹のためには『見せしめ』を作ってでも方針に従う教職員を作りたいと機会を狙っている。昨年末に起った府立高校教師に対する二つの文書訓告事件は正にその象徴的な事例であった。

一つは、学校長の職務命令を拒否したという理由をでっちあげて、教職員の合意を尊重した生徒部長に対してのものであり、他の一つは、天皇・リクルートなどの社会問題を国語の小論文試験で出題したのは、学習指導要領に逸脱するという理由による、京都の高校では初めての教育活動に対する文書訓告である。ここに府教委の並々ならぬ執念を見るのである。事態は今や、学校の中だけでは、また、教職員だけでは守れないところまで来ている、これは、誰の目にも明らかである。

(5) 労働組合と分会活動に対する攻撃。

教職員組合は、生活と権利を守る組織であると同時に、「教え子を再び戦場に送らない」の旗を高く掲げて、憲法・教育基本法に示された平和と民主主義の教育実現のためにたたかっている教育の専門家の集団でもある。教育の自主性＝教育内容・計画における教職員の自主的検討、全教職員の合意による教育実践＝擁護のために、教職員の団結と学校の民主的運営は何よりも大切なものであると教職員組合は一貫して主張している。

府教委が「進路の実績が上がっていない学校は類型制度の趣旨を生かした努力が足りない」と攻撃するとき、その矛先は明らかに職場の分会活動に向けられている。

ある校長は育友会総会の場で進学実績にふれつつ「この学校は新制度に反対する組合員が多く困っている」とぼやいたり、またある校長は同じく育友会役員に対して「来年は組合委員を人事異動させて学校体制を整えたい」などと述べている。このように府教委は、府教委方針の貫徹にとって組合は最大の邪魔ものと考えているのである。(4)で紹介した二人の文書訓告を受けた教師は、共にそれぞれの学校で、教育実践の先頭に立ち、職場でも地域でも、生徒にも厚い信頼を集めている分会役員である。

(6) 父母同士の連帯、父母・ＰＴＡと教職員の連携つぶし。

多くの高校の育友会の懇談会では、類型毎に座る傾向が現われたり、発言がⅡ類の父母に偏ったりする傾向が生まれている。一部の校長は、特に学習合宿などの進学指導の提案に当たって、一部にⅡ類の父母の声だけを殊更に「父母の声もある」と取り上げ、このときばかりはあたかも父母のニーズに答えるのが学校の務めであるとの世論操作に利用している。これらは父母の分断、差別を招くものであり、父母同士の連帯に水を差すものである。また或る高校では育友会と分会とが共同して取り組んだ教育署名を府教委に提出しようとしたところ、「育友会は運動団体ではない。組合と一緒に行動するのは育友会の活動の範囲を越えるので署名は受け取れない」と分会との分断を謀ろうとしている。

さらに京都府の育友会連絡協議会に出席した府教委の役人は、「育友会は府教委の方針を父母の立場から進める組織である」などと述べ、参加者の失笑を買っている。

4．大学進学しか念頭にない「活性化事業」の実態と問題点

(1) 競争原理に基く支配をねらう京都府独自模擬試験

府教委は、62年度から実施している活性化事業の最大の目玉は、その名もズバリの府独自模擬試験、受験教育のための予算である。全国でも初めてという税金で行なう進学模試について私たちはいち早く「実際の学習指導には全く役に立たないばかりか、その活用の仕方によっては学校間格差を拡大・固定化し、教育統制にもつながるとんでもない教育介入であり、生徒・父母・教職員を競争原理で支配するもの」との見解を発表した。また、ほとんどの高校の職員会議も教職員の反対を押し切って強行する、強制的、差別的な独自模試に対して強い疑問や反対の声を上げた。

今年度、府下で発生した以下の事例は私たちの指摘が正しかったことを示している。

①山城通学圏にあるＮ高校では学校長が校下の父母に対して、自校の独自模試の結果（偏差値）が府下平均と比べて高いと得々と紹介した。

②同じく、Ｏ高校では始業式で生徒に向かって「独自模試を受けなかったら推薦書は書かない」と壇上から脅した。

③中丹通学圏のＰ高校では独自模試の教科別平均点を教職員に示し、府下の平均点よりも低かった教科の先生全員を校長室に集めて「今後どうすれば成績が上がるかここで教科会議をして対策を私に報告せよ」と迫った。

(2) 公教育の原則をゆがめる差別的な学習合宿

京都市教委が市立高校生を対象に学習合宿をしたことは京都市民を驚かせたが、府立高校では、各学校独自で行う学習合宿に対して府教委が財政援助をするという形をとっている。学校現場では何としても合宿をやりたい学校長と十分な論議の保障を求める教職員との間で対立が深まっている。しかし、多くの場合、学校長が論議を一方的に打ち切り、押し切るのは他の場合と同じである。中には、誰も知らないうちにこっそりと説得と指示が行なわれ、合宿の講師が一方的に決まった学校もある。そこでは教職員の団結上の深刻な事態を引き起こしている。

学校長の説得に当たっての『殺し文句』は「生徒や父母の合宿を望む声がある」である。

ところで、学習合宿推進派の校長たちの説明は次の様なものである。

①教室に比べ涼しい環境で学習できる。

②連続12時間、勉強漬けという経験を生徒にさせることは厳しい受験勉強に耐える為に必要である。

③志を同じくする者が寝食を共にすることで勉強を通して競い合いや友情が深まる。

④自ら高いお金を出すことで本気に勉強する。

⑤他府県でも実施している、京都は遅れている。

これに対する教職員の主な意見・疑問をあげてみたい。どちらが公教育の立場を踏まえた正論かは明らかである。

①学校長が本気で涼しい環境で学ばせたいと思うなら、分会が前々から強く要望している、教室に冷房装置を設置させることの方が先ではないのか。

②連続12時間という学習が実際に効果があるか疑わしい。もし必要としても泊りこむ必要はない。

③「やる気のないものは排除」では教育といえない。良い意味の競い合いや友情は日常の学習で追及すべきではないのか。

④民間受験産業の学習合宿よりも安くするために相当な公費が注ぎこまれている。しかも、安いとはいえ、実態は一部のお金のあるものだけしか参加できないのだから、差別教育だ。やるなら誰でも自由に参加できるように思いきった公費による援助が必要だ。

⑤他府県を真似るというのなら、大阪のように全ての高校図書館に冷房設備を入れてほしい。

(3) 管理主義的な進学指導を押し付ける新官製研修

地元新聞も大きく取りあげた府教委の今年度の新規事業の目玉は「進路指導大学」という新たな官制研修である。各学校の進路指導部長と学校長の推薦する若手教職員を対象とした研修では、大学進学のノウハウを他府県のいわゆる進学有名高校に実施研修し、全体でそれを学ぶことを最大の研修内容にしている。そこではコンピューターによる徹底した偏差値中心の指導のあり方、生徒をいかに馬車馬にするかの方法論である。試験の成績の悪かった生徒を体育館に集めビンタをくらわし徹底的にしごき、管理して成績を上げた実践などが堂々と報告されたりする。

かつて府教委は、「指導の重点（解説）」で「進路指導の目指すところは、子どもたちが仲間との連帯を大切にしながら、目的と展望を持って、進路への願いを実現するように、指導と援助をしていくことである。（1979年度指導の重点）と述べているが、現在の府教委にはこのような視点はそのかけらもない。

5．大学進学至上主義的な進路指導は学校教育の目標や機会均等の原則に反し、生徒の発達をゆがめる

(1) 今日の日本の進学問題は受験戦争という言葉があるように小学校から高校までの教育を大きくゆがめ、子どもの発達上の歪みなどの弊害は教育の専門家だけでなく父母・国民の大きな心配となっている。その頂点が大学進学問題である。現在の状況では大学受験に合格するには特別の対策的な勉強で「難問を解く力」をつけることが必要とされている。これはまともな学校の授業だけでは到底難しいことである。また、そのような力をつけることが学校の授業の目的ではない。そこに塾や予備校等、巨大な受験産業の存在を許す背景がある。生徒が「大学へ入りたい」と言った、だからと言って、公立高校が受験産業並みの受験指導を行って良いか？と言うのが我々の根本的疑問である。たしかに、よりすぐった一部の生徒を、「余分な事は一切考えない状態」に追い込み、特別なお金をつぎ込み特訓すれば、大学への合格者は増加させることは可能であろう。しかし、いくら効果があっても府民の税金で建てられた公立高校は、何時でも全ての生徒を視野に入れ、その成果が全ての生徒へ還元されるものでないかぎり、一部の生徒に対してのみのサービスは許されないのである。それをすれば学校教育法に記されている高校教育の目標をもゆがめ、差別教育となり、教育の機会均等に反する。

(2) 次の問題は、効果があるからと言って、生徒を朝から晩までテストと補習で追い立てて、長期の休みには受験合宿の補習漬けにし「余分な事は一切考えない状態」に追い込むだけでは生徒の成長・発達上、大きな歪みをもたらすという事である。

鹿児島県では、早朝１時間、放課後２時間の課外授業が日常化し、夏・冬は毎日４～６時間の課外授業が行われている。この事態はいわゆる進学有名校だけではなく、離島の高校でも同様である。九州大学池永喜義教授によると、最近深刻化している九州大学の留年問題を調査したところ、鹿児島県出身者の中退・留年率が飛び抜けて高いことが判明したという。池永教授は「鹿児島県出身者の高校時代の課外授業と合格率は群を抜いて高く、中退・留年率との間には明らかな相関関係がある」と分析し、「厳しい受験教育で成績のみを重視するあまり、生徒の自主性が養成されず、教育本来の目的である人格形成がおざなりになっているように思われてならない」と警告している。

前節で紹介した1979年度の府教委「指導の重点（解説）」は同じ進路指導の項で「学習や労働を通じて、生きる厳しさや喜びを体得させること。働くことは、人間生活の本来であり、発達の本質的な要因である。子どもの発達段階に即した労働体験を可能な限り教育課題として位置付け、学習や労働の過程の矛盾や困難を克服していく強い意志と実践力を培うことが必要である」と説き、憲法と教育基本法に即した進路指導の具体的な課題を述べている。

それに対して今日の府教委は、高校生春討に参加し、定時制生徒と語り合うことで「働くっていうことは何か？深く考えると悩んでしまう。だけど大学進学する前にもっとよく考えたい」と感想を漏らす生徒に対して「時間の無駄、それでは大学に入れない」というに等しく、これまで生徒の成長の可能性を奪い、発達の歪みをうむであろう。

(3) 大学進学を重視するあまりに、大学へ進学しない生徒、就職希望の生徒に対する指導がおざなりになることは当初から心配されていた。これについては「いや、就職率はほぼ100%で変わらない」という意見もある。

しかし、問題は指導の重点や考え方である。就職差別や入社後の様々な社会の矛盾や困難を克服する基礎

学力と、仲間とともに解決する力、人権思想を高校時代にどのようにつけるかという重要な課題が「学習到達目標の引き上げ」、「自主活動や高校生春季討論集会つぶし」などとともに軽視されてしまうことである。その結果、就職指導においても偏差値主義に陥り易く、機械的就職斡旋の範囲に進路指導を閉じ込めてしまうおそれがある。

6．すべての生徒に確かな基礎学力と主権者にふさわしい民主的な人格形成を

鹿児島県の生徒たちのように、大学に入ったけれど学び続けることができず中途で挫折するような生徒を作っては何のための進路指導か分からない。進学指導で、私たち目指すべき生徒像は、目的を持って大学に入り、大学で一層豊かに成長を遂げる、挫折しそうになっても社会との関わりの中で困難や矛盾の根元を見通し、自己努力と仲間との励まし合い・連帯で困難を克服し主権者として育っていく生徒である。これらの目標は大学進学をする生徒だけでなく、すべての高校生に必要な課題であり、高校教育の目標である。

(一) 既に私たちは、新教育制度三年の総括と批判を1987年11月に「高校教育検討委員会第一次報告書」にまとめ、民主的高校教育を求めるためのいくつかの提言と教育実践上の課題についての提言を発表している。

その中で進路保障の課題について、次のように述べている。

第一に、生徒たちが『自主的・積極的に学習活動が続けられる力』をつけること。

第二に、様々な進路希望を持つ生徒や教職員との語らいを通じて、仲間に対する信頼、要求実現への協同、社会的自立へのきっかけをつかみ、労働観、職業観を培い、『自覚的に進路を選ぶことが出来るように』すること。

第三に、基礎学力の充実と、学科の専門領域の学力と技能を確実に身につけ、『社会的労働への参加能力を培う』こと。また、生徒が教科学習や特別活動の中で、『平和を求め、人権を守る力を身につける』ようにすること。

(二) 上記の民主的進路保障実現のためには基本的に類型制度を廃止すべきである。しかし、困難な新制度の下であっても、以下のような具体的な課題を教職員・父母の合意と協力で追求するならば、大学進学指導を含む進路指導を民主的に大きく前進させることが可能であると考えるものである。

(1) 憲法・教育基本法に基く高校教育のあり方や、集団的な討論と科学的な発達観にもとずく学習と教育実践をもとに、民主的教育論を発展させ、全教職員と父母のものにすること。この点で、京都高校教育研究集会がスローガンに掲げている「すべての生徒に確かな基礎学力を、主権者にふさわしい民主的人格形成を」は、私たちの高校教育の目標の今日の到達点である。また、京都の障害児教育が明らかにした「どんな子供も豊かな発達の可能性を持っている」という科学的な発達観は高校教育にとっても重要である。

(2) 大学進学をめぐる教育活動の課題

今日の状況の中で、受験問題を解く力は学校の授業だけでは不充分であり、何らかの特別な学習と対策が必要であることは誰もが認めるところである。問題はそれを公立学校がどこまでやれるかという事である。ここで、最も大切な事は生徒自身が学習の意義、学習の仕方を身につけて、自覚的・自主的に進路希望実現に必要な特別な学習・対策をする力を育てることが基本でなければならない。

イ、学ぶことの意義、学習の仕方などの学習習慣確立について全教職員の自主的・集団的な教育論議と教育実践。そのために、全教職員で生徒の学習実態を明らかにすることは特に大切である。

ロ、生徒同志の教え合い、学び合いを育てる。特に授業で学んだ事柄について原典を読んだり仲間で討論する学習サークルや、教科の基礎学習サークル、入試問題など高度な問題を解くサークルなどを育てることは自主的学習習慣を育てる意味で重要である。

ハ．基礎補習や進学補習、学習合宿などは、全教職員の討議と合意に基づき自主的な総意・工夫のもとに行ってこそ、成果と課題が学校全体のものになる。それらを実施する場合、すべての類・系に差別なく開かれた、参加自由なものであり、生徒・父母の経済的な負担をかけず、労働条件については分会と協議するという習慣を確立することが大切である。

ニ．模擬試験の権力的な実施は何の効果もない。いくつかの学校でとりくまれている、生徒の学力実態分析に基づく手作りの実力試験の取り組みなどは必要な労働条件の改善、全教職員の合意の下に実施されるならば、生徒の個別の学習指導にとっても、教師の教育研究の上からも有効であろう。

ホ．学習とクラブ活動の両立など、全面的発達保障の教育をあくまで追求する。

ヘ．高校生春季討論集会に参加し、同じ高校生との討論・交流したり、先輩の体験に学ぶ機会を作るなど、生徒が様々な仲間や事柄から学ぶ機会を出来るだけ多く保障する。

ト．学習相談活動を発展させる。

(3) 制度上の改善

イ．生徒の進路希望の変更など生徒の成長と変化に対応できるよう、類（系）の変更を保障する。

ロ．進路の袋小路化を防ぐために大幅な選択科目を置く。そのためにカリキュラムの自主的編成権を確立する。

ハ．Ⅰ類とⅡ類のカリキュラム上の格差をつけない。また、同じ高校生として共に学び、活動できるミックスホームルームなどの諸条件の整備を教職員の合意で行う。

(4) 教育条件の課題

イ．高校40人学級の即時実現。35人学級の早期実現。

ロ、選択科目保障、基礎学力保障および到達度別講座のための小人数講座の保障。

ハ、学習相談室、自学習室など生徒が気楽に相談したり、落ち着いて自習できる小規模の部屋を少なくとも各学年に夫々一部屋づつ完備する。

ニ、すべての学校図書館に冷暖房設備を完備する。

ホ、生徒がいつでも利用できる進路情報室を整備充実する。

(5) 労働条件上の課題

現在の高校の多忙化は教職員の教科研究の時間さえ奪っている。これは新制度になってから、とりわけ教職員の合意に基づかない労働が押し付けられるようになってから強まっている。

京都の高校の週当たりの授業持ち時間は、近畿各県の中でも最多の部類であり、少なくともホームルーム、全員クラブを含めた週当たりの授業時間を一五時間以内にすることは緊急の課題である。

(6) 自主的・民主的な学校運営の課題

府独自模試のように教育内容に関することを権力で押し付けるのではなく常に全教職員の自主的な教育論議に基づく合意を大切にする学校運営は特に重要である。なぜなら、学習教育活動は本来、教職員が分業したり、一部の専門家に任せるのではなく、すべての教職員が一致して集団的な実践を自主的に進めることによってのみ前進し、父母の信頼も獲得できるものだからである。

(7) 大学入試制度改善の運動を全父母・国民の課題として大きく発展させること。今日の高校教育制度問題や、能力主義的な受験教育の諸悪の根源は現行の大学入試制度にあることは明らかである。

以上の諸課題は私たち府立高教組の様々な検討交流会などでの職場の報告をもとに高教組教文部が整理したものである。今後、多くの父母・府民・教職員の高校教育への期待や願い、意見をもとに追加・修正を加え、京都の高校教育について父母・府民の合意形成と民主的な高校制度改善運動に役立てられれば幸いである。

今こそ、「主権在民」の旗を高くかかげ、民主教育の発展を

～～　天皇の死去と学校の対応についての見解　～～

1989・1・9　府立高教組常任執行委員会

天皇の重体や死去についての私たちの「見解」は、すでに昨年９月２８日に、またマスコミの異常報道や自由な言論への抑圧についても、批判的見解をその都度明らかにしてきたところである。

本年１月７日、天皇が死去した。それ以降、明治憲法下さながらのマスコミの過剰報道等異常な事態が進行している。府教委は、「文部大臣謹話」（天皇を平和主義者として描き、弔意表明の協力を要請している）・「事務次官通知」（①６日間の弔旗掲揚、②黙祷・講話等弔意表明、③授業中止などを指示）等憲法違反の不当文書を、特別の指示はつけなかったとはいえ、私たちの要求を無視して学校へ配布した。これらは、天皇の死去を最大限に政治的に利用し、憲法に定める主権在民をはじめ平和・民主主義の原理・原則を踏みにじり、天皇の戦争責任・人権抑圧を免罪するとともに、天皇元首化・天皇制賛美への思想動員を狙おうとするものである。一方、マスコミを使っての皇室国家・天皇美化の一キャンペーンを行っている。

そうしたもとで迎えた３学期始業式（１月９日）は、単にいつもの３学期のスタートの日というだけでなく、憲法・教育基本法にもとづく教育をすすめることを、教職員・生徒が一緒になって、改めて確認しあう大切な出発点としての場でもあった。府立学校では９月以来、すべての学校で　どのような事態のもとであっても「学校と生徒にとって大切な３学期のスタートとなる始業式を成功させよう」「弔意の押し付けは『主権在民』に反し、民主教育推進の基盤を破壊するものであり、断じて許されない、教育の自主性・学校の民主主義を守ろう」と、そして１月７日以降は日曜日を返上しての粘り強くて教育の条理を尽くした学校長への働きかけがなされてくる中、その奮闘してきた現場・教職員の努力を反映した始業式を実施することができた。

こうした私たちの闘いがあったとはいえ、一部の学校では、「強制しない」「私（学校長）の個人的な弔意」としつつ、一方的に黙祷を「宣告」したり「つぶやい」たりするなど、形式的であってもなんらかの形で「黙祷を実施した」という「アリバイづくり」に精を出すことで、結果的に事実上の「弔意押し付け」に道を開くようなやり方での弔意表明が行われている。また「半旗」の一方的掲揚はすべての学校で強行されている。

こうしたことは、始業式に混乱がなかったからといって、見過ごしてしまうことのできない重要な問題である。

私たちは天皇の死にたいする個人の感情を問題にするつもりは毛頭ない。しかし、そのことが学校長という立場で公教育の場にもちこまれてきた時には、そのことは当然、憲法・教育基本法及びそれらにもとづく「教育の条理」によって厳密な審判を受けねばならない。「個人の死」に対する弔意表明は、まったく個人の思想・信条の自由等基本的人権に属する問題であり、いかなる理由によっても、また誰からも強制されるべきものでないことは自明の理である。また天皇が憲法上、「象徴」としての位置付けを与えられていることを理由に、例外とすることもまた、主権在民の立場から断じて許されるものではない。

なぜなら、現憲法が、明治憲法下において侵略戦争と人権抑圧による多大な犠牲を強いられた痛恨の経験をふまえ、明治憲法とは１８０度価値転換し、主権在民を根本原則としているからである。「象徴天皇」もまた、主権者国民の総意にもとづいてのみ存する（憲法第１条）からである。したがって、「強制する・しない」や「個人的感情であろうがなかろう」が、憲法の根本原則に反する行為の学校教育への持ちこみは、学校長の主観的意図とはかかわりなく、「主権在民」の原則と、それを基盤にこそ成立している民主教育の、形骸化に道を開くものといわねばならず、厳しく指弾されなければならない。

また同時に、天皇死去に対する弔意を憲法上の例外とすることは、いや応なしに天皇の戦争責任を免罪ずることとなる。そうした天皇のタブー視は、昨年末おこった不当な「文書訓告」措置・「戒告」処分等に見られるように、教育の自由・自主性抑圧に道を開くことを意味し、断じて許すことはできない。

来月予定をされている「天皇国葬」をはじめ、今後１年を越える期間、今日行われているような「天皇キャンペーン」が引き続き張られ、その節々で学校教育への様々な干渉・介入が予想される。私たちは、上記で指摘した本日の始業式での民主教育推進に反する事態の一掃に、引き続き全力を尽くすものである。憲法第１２条は「この憲法の保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって保持しなければならない」と規定している。今、私たちはこの規定の持つ意味を改めて胸に刻むとともに、そのための実践に全力をあげなければならない。また天皇の戦争責任を含む昭和史を深く学び、いま策動されている新たなる「天皇制復活」を「主権在民」空洞化と民主教育破壊の攻撃として受け止めることが大切である。そうすることが、今日の臨教審路線＝教育反動を打破していく上でも、極めて重要なことである。

府立高教組は、そのため「教え子を再び戦場に送らない」との戦後民主教育の旗を高く掲げ、子どもと教育を守る民主的陣地を拡大・強化するため、父母・府民・地域との協力・共同のとりくみを一層強めるとともに、憲法・教育基本法を逸脱するあらゆる事態を許さないたたかい、そして、真にこうした不当な攻撃と闘い民主教育の旗を確固として守りうる教職員組合＝労働組合運動とその階級的ナショナルセンター確立にむけ、引き続き全力を尽くすものである。

内閣総理大臣謹話

大行天皇崩御の悲報に接し、誠に哀痛の極みであります。御快癒への切なる願いもむなしく、申し上げるべきことばもありません。

天皇皇后両陛下、皇太后陛下を始め皇族各殿下、御近親の方々のお悲しみはいかばかりかと、お察しするに余りあります。

大行天皇におかせられましては、御年二十歳で摂政に御就任、御年二十五歳で皇位を御継承になり、その御在位は六十二年の長きにわたらせられました。顧みれば、昭和の時代は、世界的な大恐慌に始まり、悲しむべき大戦の惨禍、混乱と窮乏極まりなき廃墟からの復興と真の独立、比類なき経済の成長と国際国家への発展と、正に激動の時代でありました。

この間、大行天皇には、世界の平和と国民の幸福とをひたすら御祈念され、日々実践躬行してこられました。お心ならずも勃発した先の大戦において、戦禍に苦しむ国民の姿を見るに忍びずとの御決意から、御一身を顧みることなく戦争終結の御英断を下されたのでありますが、このことは、戦後全国各地を御巡幸になり、廃墟にあってなす術を知らなかった国民を慰め、祖国復興の勇気を奮い立たせて下さったお姿とともに、今なお国民の心に深く刻み込まれております。

爾来、我が国は、日本国憲法の下、平和と民主主義の実現を目指し、国民のたゆまぬ努力によって目ざましい発展を遂げ、国際社会において重きをなすに至りました。

これもひとえに、日本国の象徴であり、国民統合の象徴としてのその御存在があったればこそとの感を一入強く抱くものであります。

大行天皇の仁慈の御心、公平無私かつ真摯誠実なお姿に接して感銘を受けなかった者はありません。その御聖徳は、永久に語り継がれ、人々の心の中に生き続けるものと確信いたします。

新陛下におかせられましては、この清き明かき御心を継承しつつ、国民とともに歩む皇室を念願され、既に、これまでも内外各分野において種々お務めいただいているところであります。この度の御即位により、皇室と国民とを結ぶ敬愛と信頼の絆が、益々強く揺るぎないものとなるとともに、諸外国との友好親善も更に深まることを念願してやまない次第であります。

癒す術のない悲しみを胸に、ここに、国民とともに、衷心より哀悼の意を表するものであります。

天皇陛下崩御に際しての弔意奉表について（通知）

国総第七号
昭和六四年一月七日

各国立学校長
各国立大学共同利用機関長
大学入試センター所長
各公私立大学長
放送大学長
各公私立高等専門学校長
文部省各施設等機関長
日本ユネスコ国内委員会長
日本学士院長
文化庁各施設等機関長
日本芸術院長
各都道府県教育委員会
各都道府県知事　殿

文部事務次官
阿部充夫

天皇陛下崩御に際しての弔意奉表について（通知）

天皇陛下の崩御に際しての弔意奉表については、昭和六四年月七日別添のとおり閣議決定されるとともに、内閣総理大臣謹話及び文部大臣謹話が出されました。

ついては、貴機関及び貴管下の学校その他の施設等機関においても下記の方法により哀悼の意を表することが適当と思われますのでよろしくご配慮をお願いします。

なお、都道府県教育委員会にあっては、管下の教育委員会に対しよろしく周知方お願いします。

記

一　崩御当日を含め六日間、弔旗（半旗掲揚の慣行のあるところでは半旗）を掲揚するとともに、公の行事、儀式その他の行事等であって、歌舞音曲を伴うものは、これを差し控えること。これらの行事等を実施する場合においても、弔意表明及び適切な運営について十分配慮すること。

二　このほか、崩御当日又は学校の始業日等適当な日において、適切な方法により弔意の表明を行うものとすること。この場合、小学校、中学校、高等学校、特殊教育諸学校及び幼稚園においては、例えば、教職員、児童生徒等が一堂に会して黙禱を行うこと、児童生徒等に対し講話等を行うこと、これらに伴い授業を行わないこととすること等その方法につき実情に応じ適切なものとなるよう配慮すること。大学、高等専門学校、専修学校及び各種学校においても、弔意表明の方法につき実情に応じ適切なものとなるよう配慮すること。

三　また、貴管下の学校その他の施設等機関以外の関係団体についても、崩御当日を含め二日間上記一と同様の方法により哀悼の意を表するよう協力方を要望すること。

◎別添
一　天皇陛下崩御に際しての弔意奉表について（昭和六四年一月七日閣議決定）
二　内閣総理大臣謹話〈別掲〉
三　文部大臣謹話〈別掲〉

◎参考資料
・大喪中ノ国旗掲揚方ノ件（大正元年七月三〇日閣令第一号）

別添一

天皇陛下崩御に際しての弔意奉表について

（昭和六四年一月七日 閣議決定）

天皇陛下崩御に際して、哀悼の意を表するため、各省庁においては、下記の措置をとるものとする。

記

一　崩御当日を含め六日間、弔旗を掲揚すること及び公の行事、儀式その他の行事等であって、歌舞音曲を伴うものについては、これを差し控えること。

二　地方公共団体に対しても、崩御当日を含め六日間、前項と同様の方法により哀悼の意を表するよう協力方を要望すること。

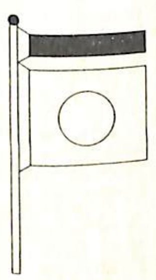
三　地方公共団体以外の公署、会社、その他一般においても、崩御当日を含め二日間、第一項と同様の方法により哀悼の意を表するよう協力方を要望すること。

参考資料

大喪中ノ国旗掲揚方ノ件

（大正元年七月三〇日 閣令第一号）

大喪中国旗ヲ掲揚スルトキハ竿球ハ黒布ヲ以テ之ヲ蔽ヒ其旗竿ノ上部ニ黒布ヲ附スヘシ其ノ図式左ノ如シ



大喪の礼にあたって、生徒の皆さんにうったえます

☆ 異常な自粛と弔意の強制

一月七日の天皇死去の後、テレビは通常番組をすべて変更し、朝から天皇死去の特別番組を流し続けました。街からはネオンも音楽も消え、高校ラグビーの決勝から、人気歌手のコンサート・遊園地まで、中止づくめの二日間でした。一月九日、学校の屋上には弔旗が掲げられ、西舞鶴高校と東舞鶴高校では、始業式で、校長先生の謹話と黙禱が行われました。

天皇に対する国民の思いは複雑です。天皇は日本の象徴であり、亡くなったのだから弔意を表すのは当然だと考えている人もいます。その一方で、生前の天皇をことさら美化し、平和を愛する偉大な人物であったかのごとく描き出す異常なマスコミの報道ぶりに、何か割り切れなさを感じた人も多かったはずです。君達自身にしても、始業式の場で、なぜ全員が黙禱しなければならなかったのか、疑問に感じた人もいたでしょう。本来、弔意の表明というのは個人個人の問題であって、本人の意志によって行われるべきものであり、全体の場で強制するものではありません。一人一人のこころを無視した今回の黙禱の強制は決して好ましいものではありません。これは、憲法でも国民の大切な基本的人権の一つとして保障されている『個人の思想・信条の自由』にかかわる問題なのです。

☆ 深い戦争の傷跡

昭和天皇について語るとき、戦後の平和憲法下における象徴天皇としてだけでなく、先の大戦における戦争遂行の最高責任者であったということを抜きにして語ることはできません。戦前の大日本帝国憲法下における天皇は、国の元首であり最高権力者でした。陸海軍の統帥権から司法・行政・立法権に及ぶまで、国のあらゆる権限が集中していました。先の大戦では、天皇の名において、多くの国民が戦場にかり出され、命を奪われ、また国土も焦土と化しました。あの戦争による死者は、日本人三百十万、アジア諸国民二千万ともいわれています。たとえ軍部の独走によって戦争が開始されたとはいえ、当時の最高権力者であった天皇は、戦争遂行の過程に深くかかわっており、その事実を否定することはできません。あの戦争で最愛の肉親を失った多くの遺族の悲しみは今も消えてはいません。

私達は、天皇の戦争責任を追求するのが目的ではありません。しかし、事実は事実としてとらえ、過去の反省に立って、二度と悲惨な戦争を繰り返さないために国民が努力していくことこそ大切であると考えています。そのためには、国民が自由な立場から自分の意見をたたかわせる雰囲気が保障されなければなりません。特定の考えを押し付けたり、都合の悪いことにはふたをするといったことはあってはならないのです。都合の悪いことであっても、すべての事実を明らかにし、議論する勇気こそ大切です。過去の歴史から学び、二度と同じあやまちを繰り返さないことこそ、私達の使命です。

☆ 平和憲法のもとで

現在の日本国憲法は、悲惨な戦争の惨禍を再び繰り返すことのないように、平和と民主主義の理念を掲げて出発しました。すなわち、天皇は象徴になり、主権者は国民になりました。国民の基本的人権を保障し、平和と民主主義を愛する福祉国家としての道を歩み始めたのです。教育の面においても、過去の反省から、権力による不当な干渉を排除し、平和と民主主義にもとづく教育を進めることを規定しています。いま教育の現状は、教育内容への管理強化が強まり、受験競争が激化していくなかで大きな矛盾を抱えています。しかし、こんな時だからこそ、もう一度原点にもどり平和や民主主義の大切さをかみしめることが必要です。

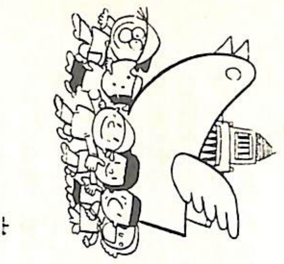
☆ 教え子を二度と戦場に送らないために

『教え子を二度と戦場に送らない』 戦後、私達教職員組合はこの誓いを胸に刻み、民主教育の歩みを始めました。これは、戦前の教育が国家権力の支配のもとで、「教育勅語」にもとづく天皇の「臣民」づくりに利用されたという苦い反省によるものです。教師自身が戦争協力者として、多くの若者達を戦場に送りだしたという深い反省にもとづいたものです。

戦後の日本の歩みは、平和を求める国民の努力の積み重ねでした。しかし、四十数年が経過したいま、戦争体験の風化がいわれ、日の丸・君が代などの押し付けにみられる国の教育への介入が強まり、天皇美化の風潮がでてきています。こうした中で、再び教師が『もの言わぬ教師』になったとき、あの不幸な時代に逆戻りしないとはだれも断言できません。現在の平和で豊かな社会は多くの尊い犠牲のうえに成り立っています。現在のこの様な社会を守り発展させていくためにも、私達は過去の歴史から学び、二度と過ちを繰り返さないための不断の努力が大切なのです。私達教職員組合は、今後とも憲法と教育基本法に基づく『平和と民主主義の教育』を進めるために努力する決意です。

☆ 平和で民主的な社会の形成者としての自覚を

君達高校生は、来たるべき二十一世紀の日本を担う若者です。君達にとって、様々な意見に耳を傾け、主体的に自分自身の考えを形成していくことはとても大切なことです。君達が、時代の流れに流されることなく、自分自身の意志にもとづいた主体的な社会の形成者として成長してくれることを、私達教職員は心から願っています。



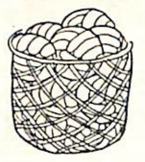
京都府立高等学校教職員組合　舞鶴支部
西舞鶴高校分会　舞鶴養護学校分会
東舞鶴高校分会　同　北吸分会
盲学校聾学校舞鶴分校分会

なぜ今突然に「日の丸」が！？

体育祭での「日の丸」掲揚
押しつけに対する私達の態度

1988年9月12日
京都府立高等学校教職員組合
綾部高等学校分会　石原高等学校分会
大江高等学校分会　中丹養護学校分会
福知山高等学校分会

中丹地域のみなさん！



体育祭の主人公は生徒たちです

京都府教育委員会は、今秋の府立高校・障害児校の体育祭に「日の丸」を掲揚するよう指示したと伝えられています。既に、綾部、大江、福知山の各高校では、２学期冒頭の職員会議で、それまで生徒と一緒になって進められてきた体育祭の準備過程をまったく無視し、突然に学校長が「日の丸」掲揚を命令してきました。体育祭といえば、高校生にとって自分たちの若いエネルギーが発揮できる、まさに青春の祭典です。その日のために生徒会執行部をはじめ、多くの生徒たちが3か月もまえから準備してきているのです。そんな体育祭に、今なお反対意見の根強い「日の丸」を突然持ち込み、学校現場を混乱させることが「教育的」なのでしょうか。これこそ、政治的な意図で学校現場を混乱させる教育介入ではないのでしょうか。

学校長の説明には、納得できません！

各学校長は、職員会議や生徒会との話し合いの場で、「国体の年でもあり・・」とか、「府教委の指示なので揚げざるをえない」とか、挙句には「『日の丸』は平和のシンボルだ」などと、つい最近まで言いもしなかったことを並べ立てて、体育祭での「日の丸」掲揚を強行する理由にしています。下に見るように、これらは全くの詭弁です。そこに見えるのは、教育者としての立場を投げ捨て、時の権力にすりよるあさましい姿です。

「国体の年だから揚げる」？

本当に、国体の年だから「日の丸」を揚げるのでしょうか？
国体が終れば「日の丸」は降ろすのでしょうか？
昨年来、屋上の掲揚柱に、常時「日の丸」が掲揚されているのに、そんなことを信じる人は誰もいないでしょう。

「日の丸」が平和のシンボルとして定着？

このようなことを主張する学校長は、新聞を読まない人か、意図的に自分に都合の悪いことには目を塞ぐ人ではないのでしょうか。各新聞の投書欄などに見られるように、明らかに、「日の丸」に対する国民の意見は分かれています。それなのに、独断的に「『日の丸』は平和のシンボルとして定着している」などと強弁することが、「直接国民に責任をおう」教育者の姿でしょうか。また、そんなことで生徒たちを納得させられると思っているのでしょうか。

一方的な押しつけにこそ問題が

たとえ、「『日の丸』が好きだ」、あるいは、「『日の丸』は日本の国旗だ」と考えられている人でも、「アジア侵略の旗であり、何百万もの人々を戦火に巻き込み、あるいは虐殺してきた、侵略戦争のシンボルである」と拒否する意見が根強く存在することはご存知のはずです。にもかかわらず、「『日の丸』は平和のシンボルとして定着している」などと強弁し、教育の現場に一方的に「日の丸」を押しつけるところに問題があるのです。

国民の意見が分かれ、教職員の合意も得られていないことを、一方的に「職務命令」で強行し生徒に押しつけることは、教育の自殺行為といわざるをえません。

各学校長は、教育者としての初心に立ち返り、府教委による「日の丸」強制を断乎拒否すべきです。

背景にあるものに警戒を

また、「旗が揚がるか揚がらないかなんて大した問題ではない」と思われる方もあるでしょうが、「大した問題でない」のなら、なぜ、各学校の教育論議を無視してまで、権力的に強行するのでしょうか。単なる「旗」の問題でなく、その背景にある教育への政治的介入の狙いを見る必要があります。

次に来るのは「君が代」の強制

近隣のある高校では、校長が、ブラスバンド部に「君が代」を演奏させての「日の丸」掲揚を強行しています。この「君が代」の歌詞については、日本国憲法がうたう国民主権に反するものであるとの意見が強くあり、これを強制することは、高校生の思想信条の自由を侵すことにもなりかねません。それこそ、憲法違反の行為であり、教育者としてあるまじき暴挙です。

教育の現場では、多様な価値観が尊重されなければなりません。「君が代」の押しつけは、思想信条の押しつけであり、最悪の「管理教育」です。豊かな判断力を有する主権者を育てるべき学校では、絶対に容認できないはずのものです。

私達教職員の痛恨の反省

私達は、学校教育の場では、常に石橋を叩いて渡る慎重さが必要と考えています。

子供達には、立派な主権者となる上で必要な、基礎学力と一般教養を身につけさせることが大切であり、国民のなかで意見の分かれる問題については、特定の見解を押しつけるのでなく、様々な見解を紹介するなかで将来の判断の基礎を与えることが学校教育の責務と考えます。

そしてこれは、戦前に、時の権力の意のまま、教え子を戦場に送り出し、あたら若い命を失わせしめたことへの痛恨の反省に基づくものです。教育は、時の権力に利用されることを拒否し、直接国民に責任をおって為されなければならないとの、この痛恨の反省を私達は大切にしたいのです。

おわりに

私達は学校に混乱を持ち込み、教職員の団結と生徒の自治を破壊する企てに反対するとともに、一層豊かで自由な教育の実現のために奮闘する決意です。

たとえ「日の丸」に対する意見が異なっても、一方的な「日の丸」持ち込みで学校現場に混乱をもたらすことに反対する点では、誰でも一致できるものと信じております。

教育の目的が正しく遂行されるよう、地域の皆様のご支援を心より訴えます。

スポーツを戦争・政治に利用したナチス・ヒトラー

戦前、第十一回オリンピックベルリン大会においてドイツ民族の鼓舞を目的とし、ナチスを宣伝するためにヒトラーはスポーツを利用しました。日本でも例外ではありませんでした。「日の丸」とともに「君が代」が、ますます忠君愛国のシンボルとしてあつかわれたのが、一九三二年のオリンピックロサンゼルス大会であり、満州事変以降には一層強められました。国家に忠誠を尽くし、侵略戦争のための民族統一のシンボルとして「日の丸」「君が代」が利用されました。さらに、戦争が強まると同時に軍事教練的な種目が運動会に登場してきました。

Q&A

Q　スポーツ大会に「日の丸」「君が代」は、必要なのですか。

A　すでに見てきたとおり、オリンピックで国旗・国歌の問題が深刻な議論を呼んでいます。この背景には、スポーツの政治利用の実態があります。スポーツは、なんの目的のために行われているものなのでしょうか。日本でもそうですが、現代のスポーツ精神は、スポーツが個人の健康と幸福な生活を実現するためのものであって、それ以外の目的に利用されてはならないことをうちだしています。スポーツにおいて、「国の名誉のためにたたかう」などとして、国旗・国歌が持ちだされることが国際友好を妨げこそすれ良くなることは何もありません。私たちは、「スポーツはだれのために」という眼で、もう一度、スポーツそのもののあり方を問い直していく必要があるのではないでしょうか。その意味からも、運動会やスポーツ大会などに「日の丸」「君が代」は、ふさわしいものとはいえません。

＜府立高教組執行委員会声明＞

天皇重体を利用した歴史の改ざん・天皇制美化と学校・教育への不当な介入は許さない

１９８８・９・２９

天皇の容体の悪化以来、マスコミ・商業ジャーナリズムは一斉に天皇の病状を国民的大事件としてトップで取り上げている。こうした報道は今後起こりうる事態をも利用して天皇制賛美の一大キャンペーンとなっている。既に、かなりの自治体では病状回復祈願の記帳所を設けたり、祭りを急遽取り止めたりしている。こうした世論操作がすすむなかで、今後おこりうる事態の際、学校教育にもさまざまな行事を伴う弔意等の押し付けが予想される。

私達は憲法の精神を尊重し、学校教育の自主性を擁護する立場から、次のように見解を明らかにするのもである。

１、天皇の病状とその結果おこりうる事態に対して見舞や弔意を強制することに反対する。政府主催で国葬その他の行事が行なわれることが予想される。しかし、現憲法は主権在民、恒久平和、思想・信条・表現の自由などの基本的人権の保障を基本原則としており、いかなる人物の病気や「死」であれ、見舞や弔意も含めどのような態度を取るかは個人の思想・信条・表現の自由に関わる基本的人権に属する事であり、何人によっても強制されるべきではない。

天皇が憲法上「日本国の象徴」と規定されていることをもって見舞や弔意を強制するとかそれらの行事へ国民の参加を強要することは、思想・信条・表現の自由など基本的人権に対する重大な侵害であり憲法の根本理念に反することであり反対する。

２、今後起こりうる事態に伴って学校教育に対する追悼行事の押し付け、授業変更などの教育計画の変更の強要は教育基本法第九条二項（公立学校における宗教活動の禁止）及び第十条一項（教育に対する不当な支配の排除）から逸脱するものであり反対する。

- 授業・学校行事の変更はしないこと。
- 生徒に対する黙禱などの弔意押し付けに反対する。
- 教職員に対する喪服・喪章の着用、追悼行事への参加強要には反対する。
- 追悼行事への生徒の引率、黙禱の号令、天皇美化の指導などは学校教育とは無縁であり教職員の職務とは何の関係もない。また、このようなことを教職員に求める職務命令は学校教育には馴染まない憲法違反の命令である。私達は教育委員会と学校長がこのような憲法違反の職務命令を絶対に出さないことを要求する。

３、天皇重体と今後起こりうる事態を利用した天皇賛美の世論操作は、最近強まっている天皇の「元首化」の策動、学校教育に対する「日の丸・君が代」の押し付けとも相まって憲法改悪・軍国主義の復活につながるものである。「教え子を再び戦場に送らない」の旗のもとに結集している私達は軍国主義の復活につながるあらゆる反動的策動に対して、平和と民主主義を守る立場から憲法と教育者の良心に従って行動するものである。

４、天皇は平和主義者であったという宣伝によって、戦前の暗黒政治、アジア人民に対する侵略戦争の最高責任者としての天皇の責任を曖昧にしたり、日本と世界の歴史を改ざんする反動的策動に断固として反対する。

主権在民を明確に定めた現憲法は戦前の絶対主義的天皇制がもたらした日本とアジア人民に対する重大な犯罪と悲劇に対する深い反省と平和への決意の表われである。現天皇を平和主義者として無批判に賛美することは現憲法の主権在民の精神をゆがめることになる。

私たちは今回の「天皇問題」を契機として、現天皇の在位中の昭和史を正しく学ぶと共に、現憲法を主権在民の立場から正しく学ぶ学習運動を教室、職場、地域の隅々で大きく繰り広げることを呼びかけるものである。

（見解）

入試選抜要項・通学区制を無しくずしにする定員オーバーの推薦合格者発表

１９８９年２月４日
京都府立高等学校教職員組合
常任執行委員会

２月３日、京都府教育委員会は今春の公立高校入試の内、職業学科、普通科Ⅱ類・Ⅲ類の推薦入試内定者を発表した。それによると内定者総数は４４４人で、推薦制度を設けている学科・類の総募集定員１８１９人に対して２３、６％にもなる。中でも、大江高校の新設学科、ソフト経済科は、募集定員の５０％にあたる２２名を推薦入学の枠として発表していたが、実際に推薦入試で合格内定したのは、３４人（７５、６％）であり残りの一般入試に定員は２３人から１１人へと一気に半分以下になった。更に南陽高校Ⅲ類英語類型は推薦の募集定員の２倍強に当る１９人（総定員の４０、４％）を合格させている。また今度の入試より推薦制を導入した京都市内Ⅲ類では、４４人（全体の２３、４％）という状況で、全体としては昨年度の１７、６％を大きく上回る２３、６％という府教委が入試選抜要項で受験生に公表した推薦枠２０、５％を府教委自ら踏みにじるという暴挙を行った。

一般新聞は、「『青田買い』目立つ、一般入学者を圧迫、父母等反発」という見出しを掲げ批判的な論調を載せた。

新聞が指摘したように、今度の推薦枠を大きくオーバーした合格者発表は、厳正・公正であるべき一般の高校入試を受験する受験生には突然の募集定員の変更にも等しいわけで、受験生・父母を大きな不安に陥れるものである。その他、私たちは今回の件には次のような重大な問題点があると考え、府教委に厳重な反省と改善を求めるものである。

１、文部省と臨教審は、高校教育の多様化の一環として、入試選抜の多様化を進めようとしている。この多様化路線は、一見、受験戦争に対する歯止めのように宣伝されるが、その本質は能力主義教育を一層強化し、財界の必要とする労働力とエリートを安定的に確保するための制度いじりである。今回の府教委の措置は、臨教審路線のトップランナーの府教委が入試制度の面でも先導者であることを示すものである。

２、推薦制度の是非をめぐっては今日、様々な論議がある。例えば、「推薦をしてもらうために、内申点を稼ぐためだけに受験勉強や特別活動を行い、心に歪を持つ中学生の増加現象」は中学教育を歪めている。更に、事前に模擬面接などの練習を行うために、推薦制度の最大の目的である、「学科に対する目的意識」の判断に客観性を欠くことが多いこと。また推薦合格者と一般入試合格者間の差別意識の問題など、まだまだ未解決の問題が多い。今回の府教委の措置は、これ等未解決の問題を放置したまま、中学校の進路指導、高校の教育を一層混乱させるものである。

３、高校三原則を破壊し、新制度を導入するに当って、小学区制は父母に根強い父母の支持があることから、府教委としても「その良さは残す」として、小学区制を基本とした学区制を残さざるを得なかった。今回の措置は、小学区制を無しくずし的に中学区制（単独選抜）に移行させようとするものである。

この点については、昨年度南陽高校校長が行った制度破り（Ⅱ類不合格者を希望のⅠ類に合格させた）を、今年度、山城通学圏に限って認めるという（実施要項上の）特例措置を行った。この二つは学区制つぶしという点においてその本質は同じである。ともにこっそり制度改悪を進めるものとして断じて許しがたい。

４、今回の措置は、昨秋、一般教職員を含めた京都公立高校入試選抜協議会を一方的に廃止し入試選抜制度に対する現場教職員の声を一切排除した時から我々が最も心配したことであった。府教委はその時々の都合で入試選抜をどのようにでも出来るとしたら、厳正・公正であるべき高校入試に対する中学生・父母の信頼は一挙に失われるであろう。そのことは高校教育に対する府民の信頼までも失墜することになる。私たちは府教委が入試選抜協議会を一刻も早く再開し、中・高の進路担当者、一般教職員の参加の下に真摯な総括を行い府民の高校入試への信頼を取りもどすことを強く要求するものである。

昭和六四年度公立高校募集定員及び入学者選抜要項について（見解）

一九八八年一一月一八日
京都府立高等学校教職員組合

京都府・市両教育委員会は一一月一五日、昭和六四年度の公立高校の募集定員及び入学者選抜要項を発表した。今回の募集定員の決定は「生徒減少期への初年度の対応」とされているが、地元新聞も「公立高収容率〇・八ポイント低下、一段と『やや狭い門』」と報じているように、中学卒業生の「僕も、私も高校へ行きたい」という願いには背を向けたものになっている。

私たちは、「急減期にこそ教育条件の抜本的改善と、希望するすべての中学卒業生に後期中等教育の保障を」の運動を父母・府民とともに進めてきたものとして、また直接高校教育に携わるものとして次の見解を明らかにするものである。

一、「希望する全ての中学卒業生に高校教育を」の願いに逆行する募集生徒の減である。

今年度に比べて卒業生は四八五名減少するのに対して、公立高校の生徒収容数はそれを上回る六四六名の減少となっており、全体として高校進学率を九四％程度に抑えようとしている。さらに地域の実態からしても未だ十分に希望者が見込まれる峰山高校夜間定時制の募集停止は高校教育の機会を奪うものである。しかも、私学助成の大幅な増加要求に応えないままに公立高校の収容率を引き下げたことは「教育費の父母負担の軽減を」という切実な声にも背を向けるものである。

二、「急減期にこそ教育条件の抜本的改善を」の願いに反しスシヅメ学級、マンモス校の増加など教育条件の一層の劣悪化を押しつけるものである。

発表された各府立高校の定員をもとに来年度の生徒数を試算すると、一五〇〇人以上の超マンモス校は今年度より八校多い二一校になり府立高校（全日制）全体の四三・八％（今年度は二七・一％）にも達する。学級定員も舞鶴地区を四五人に戻しただけで四九人、五〇人講座で「黒板が見えない」という生徒の悲鳴は放置されたままである。また引き続く人口急増地である亀岡地区の生徒のうち一・五クラス分を園部高校へ、一クラス分を山城高校へ別枠で設けている。これは昨年来、亀岡地域の中学校の進路指導上大きな混乱を生じたり、園部高校での教育上の困難を招いていることに対して切実な改善要求が出されていたにも関わらず、それに応えず矛盾を一層拡大させたものである。これらは、この四年間高校を一校も増設しなかった教育政策の貧困さの結果であり、現場の教職員に対して一層の多忙化と教育困難を押しつけるものである。

三、生徒減少期を利用し、職業教育の再編、特色ある高校作りなどの臨教審路線の具体化を推し進めるものである。

大江高校に新学科「ソフト経済科」を発足させる一方、福知山・宮津の商業科を一学級づつ削減した。これは将来、大江高校を商業科の単独高校に、そして福知山、宮津両高校を進学エリート高校にしようとの意図が見えている。このような動きは第二次高校教育制度「改悪」の第一歩とも考えられ、正に臨教審路線の「能力主義に基づく高校教育の多様化」が中丹以北を皮切りに始まったことを示すものである。

四、Ⅲ類やソフト経済科で推薦入学の拡大をはかっているが入試選抜の多様化は中学校の教育をゆがめ、高校教育の差別・選別を拡大するものである。

Ⅲ類（体育系）の推薦基準のひとつに中学校クラブの種目別成績を加えた。これは、今日、中学校の部活動の異常な加熱化が中学生の「燃え尽き現象」を生むとして教育上強い批判が高まっているのに、それには全く無反省で、非教育的な加熱化を一層あおるものである。

五、事前に中学校・高校の教職員の理解と合意を得ることなく、また地域・住民の声を聞くことなく一方的に決定・発表し、高校現場はもちろんのこと、中学校の進路指導にも計り知れない混乱を持ち込むという極めて非民主的なやりかたである。

また、中学・高校の一般教職員代表を含んだ教育関係者による入学者選抜協議会が今年度から一方的に廃止されたことは、今日の京都の教育行政の一層の反動化を物語るものである。

以上のように六四年度の入学者定員及び選抜要項には数多くの問題点を含んでいる。今年四月、府教委は新制度一期生の大学進学成績に関わって「学校の努力の差が現れた」と述べ、教職員に一層の差別・選別の教育への「努力」を要求した。しかしながら教育現場に過酷なばかりに教育条件劣悪化を押しつけ非民主的なやりかたで教育行政を進めておきながら、その責任は教職員になすつけるというのは通用しない。私たちはこのような非民主的な教育行政の転換を求め父母・府民と固く団結して、民主的な高校教育の創造・発展のために奮闘するものである。

今すぐ必要です

第3の公立高校で ゆきとどいた教育を！

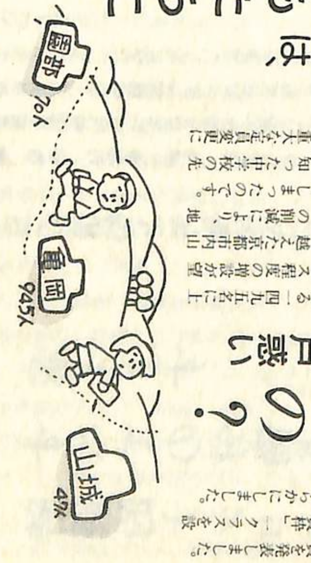
えッ 山城高校（普通科）に通うの？

突如の公表！ 進路選択にも戸惑い

京都府教育委員会は、十一月十五日、八十九年度公立高校の募集定員を発表しました。この中で京都市北区にある『山城高校普通科に、亀岡からの「通学定員枠」一クラスを設ける』、その一方で「南丹高校の商業科一クラスを削減する」ことを明らかにしました。

今年、亀岡市内の中学卒業予定者は、昨年を五十四名うわまわる一四九五名に上ります。本来なら、これにみあって亀岡市内公立高校内に一クラス程度の増設が望まれるところです。ところが増設が実現したのは、口丹通学圏を越えた京都市内山城高校（単独選抜）。一方、南丹高校商業科（一クラス四十五名）の削減により、地元の南丹・亀岡両校の定員は九九〇名から九四五名に削減されてしまったのです。

進路指導も大詰めとなったこの時期、新聞報道で初めてこれを知った中学校の先生達の中では、驚きとともに、子どもや教育の実態にそぐわない重大な定員変更に怒りの声が上がっています。



その場しのぎの定員対策では、しわよせは子どもたちに

人口の急増する亀岡市の高校収容対策として、これまで、府教育委員会は南丹高校・亀岡高校の定員増で急場をしのいで来ました。しかし、これも限界に来る中で、二年前から園部高校に通学定員枠（一年目四十五名、二年目七十名）を設け、それでも追いつかずに、今回、京都市内に通学定員枠（四十七名）を広げたものです。

これらのことは、亀岡の高校収容が、市外の各地域に、定員の割り振りをしなければならないほど、深刻な事態になっていることを証明しています。

既に、第三高校の建設が遅れる中で、南丹高校の通学区域は、東へ東へと進み、亀岡高校のチャイムを聞きながら南丹高校へ通うという事態が生まれています。

また、南丹・亀岡両校は一五〇〇名におよぶ超マンモス校となり、「災害時は危険」と消防署員が指摘するほどの超過密状態です。

加えて、園部高校の普通科へ入学した子ども達の中では、学校になじめず、地元を離れての疎外感などから、初年度の入学生の中で半数近くの留年・退学を生み、二年目入学生は定員の半数しか応募がないなど、制度上の問題点が明白になっています。

今回の、山城高校の「通学定員枠」も、この延長に過ぎません。

高校建設をさぼり、その場しのぎの定員合わせを続ける府教育委員会の無策の中で、亀岡の子ども達は、様々なしわ寄せを強いられているのです。

第三の公立高校 だから必要です

私達は、市外高校の通学定員枠の解消をはかり、亀岡高校や南丹高校の過密状態を解消し、ゆきとどいた高校教育を実現するためにも、また、人口急増の亀岡市における将来的な高校収容率の確保のためにも、第三の公立高校の建設が必要だと考えます。

こうすればできる 第3高校

昭和54年──、住民と行政が一体となった運動が実り、南丹高校が開校しました。

南丹高校４クラス、亀岡高校９クラス、学校分割によって実現したゆとりのある高校教育を、市民の誰もが歓迎しました。

それから10年──、人口急増が続いた亀岡では、第３高校建設による高校定員問題の根本的な解決は急務となっています。また、その実現のために、広く市民の協力した取り組みが求められています。

私達、亀岡教職員組合は、ゆきとどいた教育の実現を願い、第３高校実現に向けて全力をあげる事を表明します。同時に、京都府と亀岡市が次のような政策を実行し、第３高校建設へ向けて特別の努力を行うよう要望します。

1、亀岡市は、第３高校建設のための対策委員会を設置し、高校建設用地の取得を始めとする建設のための条件を整備すること。
2、京都府は、１日も早く第３高校建設を決定すること。当面、第３高校準備室を開設、緊急処置として、ここに普通科教室を新設・開校すること。

亀岡教職員組合

亀岡市大井町並河坂井50
亀岡教育会館内 ☎3-0005

亀岡に第三の公立高校の建設を求める要請署名にご協力をお願いします。

きびし～い"狭き門"

十一月十五日、京都府・市教育委員会は、「昭和六四年度の公立高校の募集定員及び入学者選抜要項」を発表しました。

増え続けた中学卒業生は、本年度をピークに来年度から減少期に入ります。今回発表の要項は「生徒減少期の初年度の対応（府教委）」として、「公立高校募集〇・八ポイントを低下させる」ものとなっており、いっそう"狭き門"となっています。

来年三月、中学卒業生は、今年度に比べて四八五名減少します。しかし、公立高校の募集数は、何とそれを上回る六四六名も減少させるものとなっています。これでは、高校進学率を全体として九四％程度に抑えこむものであり、「希望する全ての中学卒業生に高校教育を保障」していくことにはなりません。

更に、教育関係者の意見を聞く「入学者選抜協議会」を一度も開かない等、現場の教職員、父母には通学圏の拡大、学科再編、分校廃止など重要な変更について事前の協議や説明もないまま一方的に新聞発表し、強引にすすめようとしています。「一年間かけて関係者から意見を聞き慎重に調査し決定した」（府教委）の説明とはまったく矛盾し、地域・父母・教育現場無視の決定なのです。

千五百人以上の 超マンモス校はなんと21校も

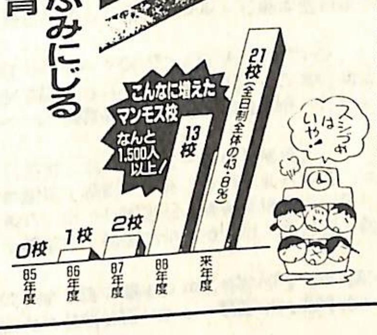
府立高校の半分近くは超過密

生徒減少期に入るこの時期こそ、"マンモス校を解消"し、一学級あたりの生徒数を減らして「四〇人学級の実現」などをはじめとして教育条件を大きく改善し、ゆきとどいた高校教育をすすめる条件が更にきり開かれます。そして、「希望するすべての中学卒業生に高校教育を保障」していくことができるのです。

しかし、発表された来年度の各府立高校の定員から試算すると、一五〇〇人以上の超マンモス校は、二一校に及びます。府立高校（全日制）全体のほぼ半数近く（四三・八％）にもなるという実態です。更に、一学級あたりの定員は、丹後地区・北部地区で四五人にもどったものの、全体として「四九人、九〇人学級」はまったく解消されません。"普通教室が足りず、特別教室をふり替える"「体育館に一度に生徒が入りきれず、全校集会や行事ができない」「教室いっぱいの生徒で、黒板が見えにくい」「体育実技・クラブ活動に支障」などこれまでの多くの教育困難をますます大きくするものです。

今回の発表の内容は、"ゆきとどいた高校教育を"、"超マンモス校、すしづめ学級の解消を"、"高校増設を"と願う、父母・子どもたち・教職員の切実な願いに背をむけ、教育委員会の本来の任務である「教育条件整備」をなおざりにしたものです。

お父さん、お母さん 大変です 15の春は。 泣く子が激増……



父母と子どもたちの願いをふみにじる 臨教審路線の京都の高校教育

来年度、大江高校に「ソフト経済科」という新学科をつくる一方、宮津高校・福知山高校の商業科を一学級ずつ削減します。これは、将来、大江高校を商業科単独校に、そして宮津・福知山両高校を進学エリート校にしようとのねらいがあるのです。

生徒減少期を利用して、職業科の再編を行ない、「特色」ある高校づくりを推進し、"できる子はより伸ばし、できない子はそれなりにしか伸ばさない"臨教審路線に基づく高校教育の「多様化」が、いっそう進められようとしています。

私たちは、学科再編にあたっては、教職員の十分な論議を尽くして構想し、これまでの成果を引き継ぎ発展させ、父母・地域住民の要求を十分反映させて民主的に進められるべきであると考えます。私たちは一時間を越える遠距離通学を要する通学圏の設定には反対すると共に、あくまで地域に根ざした高校づくりをめざして、全ての生徒に基礎的な学力、民主的な人格形成を保障していけるよう、「四〇人学級の実現」「マンモス校の解消」など教育条件整備をもとめ、父母・府民のみなさんと共にとりくみを進めていきます。

希望するすべての子どもたちに ゆきとどいた高校教育を

京都教職員組合・京都府立高等学校教職員組合
京都市左京区丸太町新道上ル（〒606）
TEL. 075-752-0011
TEL. 075-751-1645

父母の願い切りすて 制度ゴリ押しの府教委

亀岡で 地元の高校へ行けない！通学区域の広域化

人口急増地域であり、中学卒業生が過去最高を数える亀岡地域では、地元の高校では収容しきれず、園部高校に一・五学級分（七十五人）、京都市内の山城高校へも普通科一学級分（四十七人）を増設し、一方で、地元の南丹高校・商業科一学級分（四十五人）を減らすと発表しました。こうした定員対策は、「遠距離通学」「普通科どうしの中での学校間格差」等、様々な矛盾や弊害を生み出すことは必至です。

地元の願いは「第三の公立高校」増設

府教委は、「京都市内への希望は、地元の生徒や父母の意向」「よほどの社会増でもない限り公立高校新設は一〇〇％考えていない。今世紀中にはありえない。」などと、「公立高校の増設」を願う地元の声をまったく無視した説明をし、押しきろうとしています。今後大幅な生徒増（五年後には約二千人の入学対象者）が予想され、ここ三年間、毎年一万五千人を越える「高校増設を」の請願署名が府議会に提出されていることをみても地元の願いは明らかです。

福知山・天田郡で 不安や疑問がいっぱい 大江高校・福知山高校の学科再編

福知山高校では、来年度より、商業科を二学級から一学級に減らそうとしています。大江高校では、普通科一学級減らし、新たに、「ソフト経済科」を一学級設置しようとしています。

全国にも例のない「ソフト経済科」の内容についても明確に示されずますます混乱と不信をあおっています。

これまで高校の学科などは、地域や父母の願いや要求があって編成されてきました。今回の一方的な進学エリート校、職業高校づくりに道をひらく学科再編について、「特色ある高校づくり」「高校教育の多様化」路線を一気にすすめようとするものです。

更に、「臨教審」路線を具体化させた民間企業への研修計画など、学校教育と民間企業の「共同」路線をすすめるものであり、「学校を企業が望む人づくりの場にしようとするものだ」と大きないかりの声がわきおこっています。

ソフトでおいしい！
企業

与謝で 北部の学科再編は 第2の高校教育制度改悪

北部でのこうした学科再編の動きは、宮津高校にもあり、商業科二学級を一学級に減らそうとしています。これらは、京都府産業教育審議会答申（88年2月・8月）にもとづき、具体的にすすめられています。一方、九十年度より石原高校・水産高校の学科再編の計画もすすめられています。

学校になれば、いずれ募集停止に道をひらくことは必至です。多くの矛盾と問題をかかえた学科再編は、地域・父母・現場の教職員を無視し、「学校義務」をタテに一部の管理職と教職員で密室会議ですすめられてきました。府教委は、「定員われ」を理由にしていますが、「商業科を希望する生徒がいるにもかかわらず、進路指導では説明させない」等、中学校現場でも混乱をひきおこしています。

伊根・橋北・加悦谷から、地元の学校へ行けないとなると、通学範囲はますます拡大し、進路選択を困難にさせます。

北部地域の学科再編は、まさに、「臨教審」路線の「能力主義に基づく高校教育の多様化」であり、「生徒の減少」を口実にして、京都の高校教育制度の第二次改悪のはじまりであるといえます。

丹後で 高校教育の機会をうばう 峰山高校夜間定時制の募集停止

働きながら学ぶ子どもたちの高校教育を保障し、多くの成果をあげてきた峰山高校・夜間定時制を、府教委は、一方的に「希望が少ないので募集停止にする」と発表しました。

ここ五年間、生徒数は増え、来年度入学希望者もいるのです。現在一年生には様々な事情で休学している生徒が五名います。復学しようとしても学年がなくなってしまうのです。

「今後、希望する生徒は、宮津か舞鶴へ通ってもらうことになるでしょう」との府教委説明は、希望するすべての子どもたちの進路保障、高校教育の保障するという姿勢はまったく欠落しています。峰山高校・夜間定時制募集停止を撤回し、そこに子どもがいる限り、教育の機会均等を貫くことは教育行政の責務です。

定時制
ボクの学校がない！

階級的ナショナルセンター確立のためすべての労働者・労働組合の皆さんに訴えます

今日の情勢と労働組合の任務

鉄鋼、電機、自動車、銀行、証券など、大企業各社は、過去最高を記録した一九八八年を大幅に二〇％も上回る経常利益をあげ、内部留保や海外純資産額はかつてない巨額に達しています。一人当たり国民総生産額は世界第二位となっています。

これは、日本の労働者が働いて生みだしたものです。

ところが、労働者の賃金は先進工業国のなかで二〇位（消費購買力対比）という低い賃金が押しつけられ、労働時間は欧米諸国にくらべて三〇〇時間から五〇〇時間も長く働かされています。すべての産業で、人べらし「合理化」が強行され、超過密・長時間労働のなかで労働災害や過労死が増えています。パート労働者など不安定雇用が急増しています。多くの職場で、労働者の人権がじゅうりんされ、不当労働行為がはびこっています。ＪＲ各社などに見られるように、たたかう労働組合への破壊攻撃がおこなわれ、労働委員会や裁判所の決定が無視されています。天皇を利用した反動的な職場支配体制の確立がたくらまれています。臨調「行革」によって、福祉、医療、年金などが切り下げられ、増税と高負担政策が押しつけられています。労働基準法が改悪され、労働組合法の改悪や労災保険法の改悪が検討されています。

竹下自民党内閣は、反共野党の助けをかりて、暴挙に暴挙を重ねて、自分自身および内閣と自民党の中枢にかかわる重大な疑惑、巨大疑獄に発展しつつあるリクルート疑惑にフタをして、公約と国会決議に違反し、軍備拡大のための最悪の大衆課税・消費税導入を強行しようとしています。それればかりか、疑惑にたいする国民の怒りを逆手にとって、「税制改革のあとは政治改革」「カネのかからない選挙制度の実現」などといって、こともあろうに議会制民主主義を破壊する小選挙区制の導入や政党法の検討まで始めています。臨教審路線にもとづく教育反動化法案や警察拘禁二法案の審議を強行し、年金制度の抜本的改悪など、国民生活と民主主義にたいする反動的挑戦をつよめています。憲法に違反した天皇の政治利用、公安警察の盗聴、盗撮など、思想・信条・結社の自由とプライバシーの公然たる侵害なども露骨になっています。

アメリカ政府は、ＩＮＦ削減条約締結後も「核抑止力論」に固執して核軍拡政策をすすめ、日米軍事同盟にもとづいて日本の核基地化、軍備増強や軍事費の分担を増やすよう要求しています。また、経済問題でも農産物の輸入自由化をはじめ、アメリカに都合のよい一方的な市場開放を要求しています。独占資本や自民党政府は、このアメリカの不当な要求を全面的に受け入れ、日米軍事同盟を強化し、軍事費を年々膨脹させて、今日では世界第三位グループの軍事大国になっています。消費税の導入も、軍事費の安定した調達のためです。

これらの攻撃にたいして、労働者と国民の怒りが高まり、独占資本や自民党政府との矛盾が、いっそうはげしくなっています。

情勢は労働組合につぎのことを求めてます。

それは、なによりも第一に、「労働組合は労働者の生活と権利を守るためにこそ生まれた」という労働組合存立の原点を確固として確立することです。そして、労働者、国民の生活改善のために、たたかうことです。

第二に、労働者の生活と権利を守るとともに、消費税導入反対、リクルート疑惑の徹底糾明、民主教育の擁護、核兵器廃絶をはじめ国民的課題の先頭に立って、たたかうことです。

第三に、広範な民主勢力との共同をひろげ、非核の政府を求める運動、革新統一戦線の結成にむけて、積極的にたたかうことです。

これらは、日本の労働組合運動の積極的な伝統を継承、発展させる道でもあります。

「連合」の一年と総評

この一年間の「連合」の動向は、それが労働者の利益を守るものではなく、逆に独占資本と自民党政府の反動政策に協力・加担するものであることを、いっそう鮮明にしています。

たとえば、春闘では、独占資本が戦後最高の利益をあげているなかで、独占資本の賃金抑制政策に協力し、四・四％という低額回答を「実質賃金の低下に歯止めをかけた」といって受け入れました。日経連に「総じて妥当な水準」であり、「円満な労使関係に敬意を表する」と大歓迎される始末です。国民の圧倒的多数がつよく反対している消費税問題では、中曽根内閣のときには「直間比率の見直し」というスローガンと同じものをかかげ、竹下内閣になると「所得・消費・資産等の間の均衡がとれた税体系」とそっくりの政策をかかげているばかりか、幹部のなかには、「不公平税制の是正を求める以上、消費税にいっさい反対といっても通らない」などと、導入強行の〝応援団〟役をかってでる者がいる状況です。小選挙区制問題でも、財界が提唱すると、すぐに追随して「この際、思い切って小選挙区制の導入を」と主張し、自民党から「大いに触発された」と歓迎されるなど、反動的な世論づくりの役割を担っています。

総評は、一九八〇年に、反共主義を政治原則とし、日米安保条約と自衛隊を容認する「社公合意」を支持・推進して右転落しました。それ以来、「連合」の反共主義と労資一体路線に屈服し、今日では、「連合」が要求した①「進路と役割」の承認②国際自由労連への一括加入③統一労組懇などの排除――三重要事項を全面的に承認し、八八年夏の大会では組織の解体を決定し、「連合」への吸収合併の道をすすみ、ナショナルセンターとしての機能を喪失しつつあります。これは、総評に期待してきた多くの労働者にたいする背信、裏切り行為以外のなにものでもありません。日本の労働運動を危機に陥れた総評指導部の責任は重大です。この根底には、労働組合の利益よりも特定政党の利益を優先する組合の私物化、つまり社会党一党支持を機関決定で義務づけるという特定政党支持＝特定政党排除の路線があることは明白です。

階級的ナショナルセンター確立は急務

統一労組懇は、総評が八〇年に「社公合意」を支持・推進してナショナルセンターとしての役割を放棄し、その機能を喪失しつつあるもとで、「階級的ナショナルセンターの確立」とともに、「軍事費を削って、くらしと福祉・教育の充実を」「大企業のボロもうけの社会的還元を」のスローガンをかかげ、日本の労働組合運動のなかに新しい流れをつくりだしてきました。その流れは、全国各地で、「連合」路線に反対する労働者・労働組合はもちろん、「連合」傘下の労働者もふくめて、多くの労働者の共同としてひろがっています。統一労組懇の組織は、二百万人に近い労働者が結集しているように、大きく前進してきました。

独占資本と自民党政府の反動的な攻撃が、ますますつよまっているもとで、そして総評の解体を目前にしたいま、階級的ナショナルセンターの確立は急務です。なぜなら、階級的ナショナルセンターなしには、それらの攻撃とたたかい、労働者と国民の利益を守ることができないからです。階級的ナショナルセンターだけが、労働者と国民の全国的な闘争を調整し、前進させる機能をもつからです。

確立される階級的ナショナルセンターは、労働者の切実な諸要求実現の先頭に立ってたたかい、その利益を守り、要求実現の展望をきりひらく保障となるでしょう。

反核・平和、民主主義擁護、政治革新のたたかいの先頭に立つ、もっとも力強い勢力となるでしょう。

統一労組懇は、この総決起集会を契機に、階級的ナショナルセンターの確立にむけ、新たな決意で取り組みをつよめることを表明するものです。わたしたちがめざす新しいナショナルセンターの「行動綱領（案）」と、内部討議資料としての「規約（素案）」を提案し、みなさんからの適切なご意見でさらに充実させます。

「連合」路線に反対するすべての労働者・労働組合が、階級的ナショナルセンター確立という歴史的事業に、統一労組懇とともに参加することを心から呼びかけるものです。

新しい階級的ナショナルセンターの行動綱領（案）

一、日本の労働者の実質賃金はアメリカの二分の一、西ドイツの三分の二に過ぎず、労働時間は西ドイツより五〇〇時間、アメリカより二四〇時間も長い。社会保障給付はフランスや西ドイツの半分以下である。

「職場に憲法なし」といわれるように、労働者の諸権利が抑圧され、残酷な「過労死」という言葉が生まれるような健康破壊、労災・職業病も増加している。

また独占資本と自民党政府は臨調「行革」路線の強行、企業の海外進出による大量首切りと中小企業つぶしの産業〝空洞化〟、農業破壊を推進し、労働者や中小企業、農民のくらしと営業を危機に陥れている。

いまや労働者と国民は団結し、共同してたたかう以外に自らの生活と権利を守ることができなくなっている。

アメリカと日本独占資本がすすめる日米核軍事同盟体制の強化は、際限なき軍事費の拡大、非核三原則の空洞化と核戦争の危機をもたらし、いっそう平和と民主主義を脅かすものとなっている。

こうした労働者・国民の利益をふみにじる全面的な攻撃の強化は、他方で独占資本・自民党政府と労働者・国民との間の避け難い矛盾をいちだんと激化させ、広範な国民各層のなかに反撃のエネルギーを蓄積している。それだけに労働者・国民のくらしを守り、経済の民主的発展、反核、平和、民主主義擁護のために果たすべき労働組合とその全国的中央組織としてのナショナルセンターの任務と役割はいっそう重要となっている。

二、戦前・戦後のわが国の労働組合運動をふりかえるとき、戦前、反共主義をかかげた右翼幹部は、日本軍国主義の侵略戦争に協力し、労働組合を戦争とファシズムに加担する〝産業報国会〟に転落させた。戦後も、反共主義によって労働戦線を分断し、アメリカ帝国主義の戦争政策と弾圧政策に屈服した時期があった。

労働組合は、この苦い歴史を再びくりかえしてはならない。

いま全日本民間労働組合連合会（連合）を母体に、新たなナショナルセンターがつくられようとしているが、これは反共主義、体制擁護という反動勢力への降伏の「理念」による結集をはかることを自ら宣言しているものであり、労働戦線の真の統一とは無縁の右翼的再編以外のなにものでもない。

この勢力は「西側の一員」論を前面に反動攻勢の基軸である日米軍事同盟体制の強化を容認し、その見地から国際自由労連加盟を強調している。また政界再編成の「起爆剤」になると称して翼賛政治復活をめざす反共野党再編に力を注いでいる。この勢力によっては労働者・国民の要求実現は期待できない。

いま必要なのは、戦前、侵略戦争に反対し、戦後、労働者と国民の要求を統一し、国民春闘の前進をめざし、また民主的教師論、公務員労働者論の発展によって、労働者と国民の利益の統一と団結をすすめ、さらには核兵器廃絶、日米安保条約の廃棄や米軍事基地撤去、アメリカのベトナム侵略戦争に反対してたたかい、またこの間、反共分裂主義と断固としてたたかってきたわが国の労働組合運動の積極的・戦闘的伝統をひきつぎ、いっそう発展させることである。

三、われわれの目的は、なによりも労働者・国民の切実な経済的・政治的要求の実現にある。

当面、広範な労働者・労働組合の一致する要求は次のものであり、その実現のために奮闘する。

① 賃金の引き上げ、全国一律最低賃金制の確立、労働時間の短縮。

② 産業〝空洞化〟政策と首切り「合理化」反対、雇用保障と年金、健保など社会保障制度の拡充。

③ 国民・中小企業犠牲、大企業本位の「規制緩和」反対、大企業の横暴の民主的規制。

④ 労働基本権の確立。労働諸法制の改悪反対。

⑤ 賃金、労働条件、権利、雇用における男女差別の撤廃、男女平等の実現。

⑥ パート、派遣労働者など増大する不安定雇用労働者の労働条件の改善と雇用の安定。

⑦ 消費税導入阻止、所得税の大幅減税、大企業優遇税制の是正。

⑧ 臨調「行革」、地方「行革」反対、軍事費を削って、くらしと福祉・医療・教育の充実。

⑨ 臨教審路線反対、民主的教育要求の実現。

⑩ 農産物の輸入自由化反対、日本の食糧と農業を守る。

⑪ 憲法改悪に反対し、国民主権と民主主義の擁護、軍国主義復活のためのあらゆる策動に反対する。

⑫ 核戦争阻止、核兵器の緊急廃絶、日米安保条約の廃棄、軍事基地撤去。非核・非同盟、平和・中立の日本の実現。

四、われわれは労働組合運動の初歩的で基本的な「資本からの独立」、「政党からの独立」、「一致する要求での行動の統一」の三原則にもとづくナショナルセンターの確立とその発展を期するものである。

「資本からの独立」とは本来、労働組合は労働者の自主的大衆組織であるという原則を堅持することである。すなわち労働組合の組織運営や運動のすべてについて資本の介入、干渉をゆるさないことである。

「政党からの独立」とは、特定政党支持＝特定政党排除を組合機関で決定し、組合員にこれを義務づけることをやめ、組合員の政党支持の自由、政治活動の自由を保障し、一致する要求にもとづいて政党と協力、共同することである。

「一致する要求での行動の統一」とは、労働者の要求の一致にもとづく行動の統一を全国的にも、産業別あるいは地域別にも大衆的にすすめることである。

本来、労働組合は思想・信条のちがいをこえ、共通の要求で団結する労働者階級の大衆組織である。この労働組合運動の誰も否定することができない初歩的で基本的な「三原則」に立つナショナルセンターの確立は労働戦線の真の統一の母体を形成するものである。

われわれは、国際連帯活動を重視する。真の国際連帯は自国の労働組合の階級的統一の前進の基礎のうえに確立されるものであり、各国の労働組合運動間の正しい関係は互いに自主的な立場に立ち、共同の目標をめざす闘争のなかで相互に支持し合うものである。

われわれは当面、特定の国際組織に加入せず、日本の運動の発展を土台にして、一致する要求にもとづく国際的な共同行動を追求する。

われわれは、わが国に四五〇〇万人の労働者が存在しているが、その労働組合の組織率が年々低下している事実を重視し、圧倒的多数の労働者が、未組織労働者であるという事態の改善のために努力する。

また、高齢者の増大に伴い、その切実な要求の実現をめざし、年金者組合の組織化、その充実強化をはかる。

われわれは、自民党政府の好核政策に反対し、非核の政府をめざして奮闘する。戦後、長期にわたって政権をにぎっている自民党の悪政にとどめをさす、国政革新、地方政治の革新をめざしてたたかう。われわれは①国民のくらしを犠牲にする大企業本位の政治をかえ、②軍国主義復活のあらゆる策動に反対し、自由と人権・民主主義を守る、③日米軍事同盟をやめ、平和で真に独立した非核・非同盟、中立の日本の建設など、三つの「共同目標」にもとづく革新統一戦線の実現のために奮闘する。

五、われわれは、労働者・国民の要求実現を阻む独占資本や自民党政府、さらにはこれに追随、加担している労働戦線の右翼的再編にすぎないナショナルセンターに、希望や期待を寄せることはできないことを知っている。

要求実現のために不可欠なのは、階級的な労働戦線の統一である。

われわれは、労働組合の三原則によるナショナルセンターの確立によって、この階級的な労働戦線統一の展望を切りひらくものであることを確信する。

われわれは、断固たる決意をもって、この歴史的大事業を前進させるものである。

〈討議資料〉

新しい階級的ナショナルセンターの規約(素案)

○○○○○○○○○○（略称、○○○）は、「資本からの独立」「政党からの独立」「一致する要求での行動の統一」の三原則にもとづく労働組合の結集体である。

○○○は、組合民主主義の確立、徹底を期し、組織と運営、方針に関するすべての問題について、組合内部で、組合員が自分の見解を自由に表明することを保障する。

この規約は、わが国労働運動の積極的、戦闘的な伝統を継承、発展させ、労働者・国民の利益を擁護する役割をつねに果たすことを目的につくられるものである。

第一章　総則

第一条（名称と所在地）

1. ○○○○○○○○○○は、略称を○○○といい、英語名は○○○○○○という。
2. 本組合の本部事務所は、東京都○○○○○○におく。

第二条（目的と活動）

本組合は、「行動綱領、規約、方針」に示された要求・課題の実現のために活動する。

第二章　構成

第三条（構成）

1. 本組合は、産業別全国組合（単産）と、都道府県組織（ローカルセンター）とによって構成する。
2. 本組合の綱領、規約に賛同し、組織の機関で加盟を決定した組合は、すべて本組合に加盟することができる。

第四条（加盟単位）

本組合への加盟は、産業別全国組合（単産）と、都道府県組織（ローカルセンター）とする。職能別全国組織及び年金者組合は産業別全国組合とみなす。（以下、「加盟組合」という）

第五条（都道府県組織＝ローカルセンター）

1. 都道府県組織（ローカルセンター）は、単産加盟の都道府県組合と、市町村の地域別組織（地域組織）及び、その他の加盟組織とによって構成する。
2. 都道府県組織は、本組合の目的にもとづく活動を地方・地域で行う。
3. 都道府県組織は、独自の規約を持ち、財政、組合費はそれぞれ自主的に決定するが、組織運営の基準等は別に定める。

第六条（地域組織）

1. 地域組織は、単産加盟の市町村組合と、その他の組合によって構成する。
2. 地域組織は、本組合の目的にもとづく活動を地域で行う。
3. 地域組織は、独自の規約を持ち、財政、組合費はそれぞれ自主的に決定するが、組織運営の基準等は別に定める。

第三章　加盟、脱退及び自主性、権利、義務

第七条（加盟の手続き）

本組合に新たに加盟しようとする組合は、書面で本組合議長に申し込むものとする。

第八条（加盟組織の自主性、権利、義務）

1. 本組合加盟組織の自主性は最大限に尊重される。
2. 加盟組織の地位と権利は、すべて規約のもとに平等である。
3. 加盟組織は、綱領、規約を守り、本組合の機関の決定にもとづく運動の発展に可能な限り協力しなければならない。
4. 加盟組織は、本組合の組合費を納入しなければならない。組合費は別に定める。
5. 本組合の行う活動に対して妨害し、あるいは義務を果たさない加盟組合について、別に定める規定にもとづいて統制を行うことができる。

第九条（脱退の手続き）

本組合から脱退しようとする組合は、書面で議長に届け出なければならない。

第四章　機関

第十条（機関の種類）

本組合に、次の機関を置く。

大会

評議委員会

中央執行委員会

第十一条（大会）

1. 大会は、本組合の最高機関であって、毎年○月に定期的に開催することを原則とし、必要がある場合は臨時に開催する。
2. 大会は、議長が招集する。

第十二条（代議員の選出）

1. 大会代議員は、組合費月額納入の基礎となった組織人員にもとづいて選出を行う。組織人員に対する代議員の割合は別表の通りとする。
2. 大会には、青年、婦人代表を参加させる。

第十三条（大会の構成）

大会は、代議員及び役員をもって構成し、代議員総数の三分の二以上が出席することによって成立する。

第十四条（大会審議事項）

1. 大会は、次の事項を審議、決定する。
   - (1) 活動報告
   - (2) 運動方針
   - (3) 規約の改廃
   - (4) 予算・決算
   - (5) 国際組織への加盟、脱退
   - (6) 役員選出
   - (7) その他必要事項
2. (3)、(5)の重要事項は、三分の二の賛成を必要とするか、それ以外は過半数の賛成で決定する。
   なお、構成組合の過半数が反対した場合は、その議事は成立しない。

第十五条（評議委員会）

1. 評議委員会は、大会から次期大会に至る間に、大会決定の実施に必要な措置ならびに情勢の変動によって生じた措置をとる権限を持つ。
2. 評議委員会は、○ヶ月に一回開催することを原則とし、必要がある場合は臨時に開催する。
3. 評議委員会は、議長が招集する。

第十六条（評議委員会の構成と運営）

1. 評議委員会は、加盟産業別全国組合の委員長と、都道府県組織（ローカルセンター）の議長とをふくむ組織人員にもとづく評議委員数（別表）及び役員をもって構成する。
2. 評議委員会には、青年、婦人の代表を参加させる。
3. 評議委員会は、構成員の三分の二以上が出席することによって成立し、その議事は過半数以上の賛成で決定する。

第十七条（中央執行委員会）

1. 中央執行委員会は、大会で選出された役員（会計監査を除く）で構成し、本組合の業務遂行にあたる。
2. 中央執行委員会は、評議委員会及び大会に対して責任を負う。
3. 中央執行委員は、それぞれ事務局の業務を分担し、その責に任ずる。

第十八条（中央執行委員会の運営）

1. 中央執行委員会は、議長が主宰し、必要に応じて随時議長が招集する。
2. 中央執行委員会は、構成員の三分の二以上が出席することによって成立し、その議事は過半数の賛成で決定する。

第十九条（事務局）

1. 本組合の業務を処理するため、本部に事務局を置き、事務局長が統括する。
2. 事務局に業務遂行の上で必要に応じて専門部、局を置き、部長、書記を任命する。
3. 事務局員の任免は、中央執行委員会の議を経て、事務局長が行い、評議委員会に報告し、承認をうける。

第二十条（補助機関）

本組合の事業、活動のため、必要に応じて部会（青年・婦人など）、専門委員会、代表者会議などを設置し、あるいは招集することができる。

第五章　役員

第二十一条（役員の規定）

本組合に次の役員を置く。役員には青年、婦人をふくむものとする。

議長	一名
副議長	若干名
事務局長	一名
中央執行委員	若干名
会計監査	若干名

第二十二条（役員の選出）
1．役員は、大会で出席代議員の無記名投票によって選挙する。ただし、大会の決議によって、投票によらないで他の選出方法をとることができる。
2．役員に欠員を生じた場合は、その補充を評議委員会で行うことができる。

第二十三条（顧問）
本組合に顧問若干名を置くことができる。顧問は、中央執行委員会の諮問にこたえて意見を具申するものとする。

第六章　会計

第二十四条（会計）
1．本組合の経費は、組合費、寄付金、その他をもって賄う。
2．組合費は、別に定める額に従って、各加盟組織が毎月月末までに納めるものとする。
3．納入方法は別に定める。

第二十五条（会計の責任）
1．本組合の会計帳簿、預金通帳、現金、その他の財産を保管する責任は、事務局長が負う。
2．財産の管理及び経費の収支に関する事項は、すべて中央執行委員会の承認のもとに処理されなければならない。

第二十六条（会計監査）
1．会計監査は、本組合会計に対し、年二回の定期監査及び定期大会前に一回の年度末監査を行い、その結果を中央執行委員会、評議委員会及び定期大会に報告しなければならない。
2．職業的資格を持つ会計監査人による会計監査も、年一回年度末監査を行う。

附則

1．この規約の施行について、さらに細目の規則を必要とする場合は、評議委員会で決定する。
2．業務執行上の準則を定める権限は中央執行委員会が有する。
3．規約に疑義が生じた場合の解決は、評議委員会で決定する。
4．この規約は、一九八九年〇月〇日から施行する。
(注)　別表、大会代議員数、評議委員会委員数

日教組の右転落完結を示す「官民統一推進会」参加・全国の教職員の皆さんに訴えます

底なしのリクルート疑獄と消費税の導入に国民の怒りが燃え上がり、竹下内閣は「退陣表明」に追い込まれました。

高石前文部事務次官の逮捕・起訴、文部省の強制捜査が行われなかで、「リクルート疑惑にまみれた臨教審教育改革・新指導要領を白紙撤回せよ！」との声が文部省を包囲しています。

しかし、自民党政府は、安保条約・自衛隊容認、共産党排除の社・公・民路線と労働戦線の右翼再編＝連合をたよりに、反動攻勢をあきらめていません。文給年令くり延べなどの年金制度改悪法案の国会提出、新学習指導要領の官報告示と「国旗・国歌」おしつけなどの即時実施を含む文部省通達、教科書国定化を狙う検定制度の改悪強行などがそれです。竹下首相の「退陣表明」も消費税を柱とする国家予算の成立を条件とするものです。

このような重大な情勢のもとで、日教組は、五月十一日発足した「官民統一を推進する会」（官民統一推進会）に参加しました。

日教組は三月十三日に作業委員会への「参加届け」を提出していました。ところが連合は、連合の路線や方針への賛同があいまいだとして、日教組の作業委員会参加を留保し、そのため三月二二日に予定していた作業委員会発足は延期されていました。

このような経過の中で、四月四日、日教組幹部は、連合首脳と会談して、連合の路線や方針への賛同の態度を強調し、参加を哀願しました。連合側から「作業委員会の検討課題などはすでに決まっているとおりやる」ことなどの念押しがあり、「臨教審問題を持ち出すことは考えていない」とか、また、連合側から、「統一労組懇などの排除が条件だが切ることは出来るのか」と詰められると、「孤立の道は歩みたくない、是非入りたい、左を切ることについて腹を固めている」などと述べています。日教組が言ってきた「入って努力する」とか「選別結集反対」などの論理も破綻しています。

さらに日教組本部は、連合に誓約したことを忠実に実行したことの「証し」として、京都・大阪の両教組に不当な言い掛かりをつけて「調査書」「通告書」なるものを送りつけ、京都には「調査団」を派遣し、両教組の強力な反撃をうけています。日教組本部は「日教組産別組織対策委員会」なるものを設置して、分裂・選別の行動を拡大しようとしています。

「左を切る」と約束して全面屈服し、自ら分裂主義の立場に立った日教組には、「統一労組懇は分派・分裂」などと非難したり、「組織原則と組合民主主義にもとづいて対処する」「日教組六〇万の団結」などと言う資格がないことはあまりにも明瞭です。むしろそのような資格を自ら放棄したというべきです。

これらの経過は、日教組の連合への完全屈服、連合への吸収合併であることを疑問の余地なく明らかにしています。名称は変わったものの「官民統一推進会」への日教組の参加は、日教組の右転落完結を示すものです。

全国の教職員のみなさん。

日教組には、「教え子をふたたび戦場に送るな」の不滅のスローガンを掲げてたたかってきた四〇年余の歴史があります。その歴史には、少なくない誤りと汚点を残しながらも、教育反動化攻撃には組みせず、戦後民主教育を守る立場をほぼ貫き、大きな犠牲を払いながらも父母・国民・労働者と連帯して不屈にたたかってきた積極的伝統があります。

ところがいま、日教組指導部は、この積極的伝統を投げ捨て、戦後民主教育に敵対した旧同盟の変身であり、臨教審路線積極推進の連合の右翼再編、選別・分裂主義の立場に立ちました。

これではもはや、団結を口にする資格はなく、民主教育と教職員を守る砦としての機能を喪失したものと断ぜざるをえません。

このような日教組に、子どもの未来と教職員の願いを託すことができるでしょうか。

全国の教職員のみなさん。

子どもと教育への愛情と情熱に燃え、そのために民主教育を守ること、生活と権利を守り、教育という尊い仕事にたずさわるものにふさわしい人間としての尊厳を守ることを切実に願っている全国の教職員は、その願いや要求を実現するナショナルセンター（労働組合の中央組織）を強く求めています。

わが国における労働組合のナショナルセンターは、労働者・国民の要求に背を向け、反動勢力の政策をその基本点で支持し、労働組合の名においてそれを推進する連合しか存在しないという事態を、私たちはとうてい許すことはできないのです。ナショナルセンターを選択する自由と権利は、どんな組合にも、また下部組織にも、さらには労働者個人にもあります。結社の自由は、民主主義社会の大原則だからです。

全国の教職員のみなさん。

いま、竹下内閣打倒、国会解散・総選挙を要求する国民的政治課題と結びついて、連合不参加の労働組合の八九春闘共同行動が前進しています。連合によるメーデーの分裂と変質に反対し歴史と伝統を守る第六〇回中央メーデーは一三万を結集して大成功を収めました。資本の許容する範囲内に労働者のエネルギーを押さえ込む連合との対比が一層鮮明になり、労働者・国民に大きな勇気と確信を与えています。

私たちは、これらの闘いに全力で参加しつつ、臨教審攻撃に正面から立ち向かい、父母・国民の信頼に応える教育実践と民主的学校づくりをめざして奮闘しています。統一労組懇のイニシアチブのもとに、「軍事費を削って、くらしと福祉・教育の充実を／国民大運動実行委員会」は、臨教審路線に反対するすべての勢力の結集をめざして、国民的な教育運動にとりくんできています。ここにこそ、子どもの未来と教職員の要求実現の展望があると確信します。そしてこのような運動の確固とした基礎となるのが階級的ナショナルセンターであり、その確立はもう目前です。

私たちは、いまの情勢を「選択の激動期」と特徴づけてきましたが、それは、現在の激しい戦後第二の反動攻勢に屈服するのか、それとも反動攻勢に立ち向かって労働組合の原点である労働者・国民の利益を守るのかの選択であり、組織的には、連合か、階級的ナショナルセンターかの選択です。私たちは、重大な決意をもって、広範な全国の教職員のみなさんとともに、民主教育の危機を救い、子どもと教職員を守るために、いかなることがあっても連合には参加せず、階級的ナショナルセンター確立に向け、全力をあげて奮闘します。

全国のみなさんのご支持とご協力を心から訴えます。

一九八九年五月十一日

青森県教職員組合執行委員長　五十嵐　晋
青森県高等学校教職員組合執行委員長　飯田　洋一
宮城県高等学校教職員組合執行委員長　和泉　哲郎
福島県立高等学校教職員組合執行委員長　大内　秀夫
茨城県高等学校教職員組合執行委員長　近沢　重男
埼玉県教職員組合中央執行委員長　根本　昇一
埼玉県高等学校教職員組合中央執行委員長　篠塚　多助
東京都教職員組合執行委員長　三上　満
東京都障害児学校教職員組合執行委員長　永野　幸雄
静岡県高等学校教職員組合執行委員長　栗田　寛
愛知県高等学校教職員組合執行委員長　村上　俊雄
名古屋市立高等学校教職員組合執行委員長　岡松　一平
岐阜県教職員組合執行委員長　小畑　雅和
岐阜県高等学校教職員組合執行委員長　小沢　公夫
京都教職員組合執行委員長　滋法　晃
京都市教職員組合執行委員長　西條　昭男
京都府立高等学校教職員組合執行委員長　甲村　睦一

京都市立高等学校教職員組合執行委員長　今江　幹夫
奈良県教職員組合執行委員長　岸本　正一
和歌山県教職員組合執行委員長　田淵　史郎
大阪教職員組合中央執行委員長　篠浦　一朗
大阪府立高等学校教職員組合執行委員長　佐山　益
大阪市立高等学校教職員組合執行委員長　浅井　治
兵庫県高等学校教職員組合執行委員長　西岡　幸利
神戸市立高等学校教職員組合執行委員長　鈴居邦田夫
島根県教職員組合執行委員長　後藤　光司
山口県教職員組合執行委員長　山本　博史
香川県教職員組合執行委員長　八田　良一
愛媛県教職員組合中央執行委員長　吉岡　貞雄
愛媛県高等学校教職員組合執行委員長　秋山　武夫
高知県教職員組合執行委員長　門脇　喜郎
高知県高等学校教職員組合執行委員長　窪田　光治
日本教職員組合私立学校部執行委員長　進田　登

1989. 2. 28

京都府高

京都府立高等学校教職員組合情宣部
京都市左京区丸太町新道上ル教育会館内
TEL（751）1645

全組合員討議資料

【労働戦線問題＝日教組臨時大会について】

民主教育の危機を救う総団結を

～日教組第67回臨時大会に臨む府立高教組の態度～

1989・2・28　府立高教組執行委員会

日教組は、来る3月上旬、第67回臨時大会を開催する予定をしていますが、発表された議案と討議資料の問題点を指摘して、臨時大会に臨む府立高教組の態度を明らかにしておきます。

事実上、「連合」参加を決めようとしている3月臨時大会

1．議案をみると、最重要課題にすえているのは労働戦線問題です。

そこで提起されているように、「連合」を中心とする新ナショナルセンターの綱領的文書作成を中心に彼らの言う「統一」へのスケジュール作成を任務とする「作業委員会」が3月に設置されます。日教組指導部は、「官公労協の各単産とともにこれ（3月設置の『作業委員会』）へ参加する」ことの承認を求めようとしています。

この「作業委員会」に参加するということは、「『連合』と総評の首脳会談の経過にもとづく」わけですから、労働者・国民の利益に反し、反共・労使協調主義を軸とする「連合」の基本的文書である「『進路と役割』の承認」を含む「三重要事項」を基本にすえた具体的作業に参加しようということです。このことはまさに、「連合」への参加そのものを意味します。

したがって、第67回臨時大会は単なる臨時大会ではなく、今日までの労戦問題に事実上決着をつけるための大会とならざるをえず、日教組がその存亡を自己に問う歴史的な大会、日教組の右転落を決定づけるのか否かが問われる正念場の大会といえます。

日教組の積極的・進歩的・民主的伝統を冒瀆する日教組指導部の右転落方針

2．「連合」は教育・福祉切り捨ての臨調＝行革推進・民主教育破壊の臨教審路線推進・産業「空洞化」・首切り「合理化」賛成などを主張しています。日教組が反国民的・反労働者的組織である「連合」に参加することは、日教組が自らの綱領はもとより、「教え子を再び戦場に送るな」の誓いをはじめとする今日までの積極的・進歩的・民主的伝統や、臨教審路線反対・「反自民・反独占・反ファッショ」などのスローガンや運動方針の民主的内容を投げ捨てて、自ら団結を破壊して右転落していくことを意味します。

これは、日教組の自殺行為といっても過言ではありません。

京都における教育反動を打ち破る展望を切り拓くために

3．今日の臨教審路線のもと、京都での管理体制をテコにした諸攻撃は一層激化しています。しかし、教職員の教育条理をふまえた学校の民主的運営や父母・府民の教育への期待に応えようとの闘いは、様々な困難を伴ないつつも粘り強くたたかわれています。自民党府政下11年を経過した今日もなお、反動勢力の思い通りの学校・教育づくりを完全には許していない力がここにあります。

そうであるだけに、今日の労戦（日教組）の右翼再編に激励された京都の反動勢力は、京都の民主教育を守る「砦」でもある京教組・府高に、一層憎悪を燃やして組織の切りくづし等にやっきになっています。こうした反動勢力の野望を打ち破るためにも、日教組指導部の誤りを断固として糾弾しなければなりません。

「教え子を再び戦場に送るな」の旗、高くかかげて

4．私たち府立高教組は、「連合」参加を意味する「作業委員会」への参加に反対して闘います。第42回府高定期大会「特別決議」や、各分会でのとりくみをふまえ、臨教審路線とたたかう全国の仲間と連帯して、「連合」不参加、労働者・国民の利益を守ってたたかうナショナルセンター確立にむけて全力をあげ奮闘します。

特に、議案と討議資料の問題点や欺まんを鋭く追及するとともに、日教組の綱領、「教え子を再び戦場に送るな」の誓い、スローガン、運動方針の中の民主的内容、今日までの積極的・進歩的・民主的伝統、子どもと教育をめぐる厳しい現実からの切実な願いや要求、そして日本の歴史の中で私たちが果たすべき役割などをふまえ、すべての教育者の良心に訴えながら、教育労働者の尊厳をかけたたたかいとして奮闘するものです。

労働戦線をめぐるたたかいは、いまや熾烈を極めています。たたかいの焦点は、いよいよ職場に移ってきています。

私たちはこの間、すべての分会で「労戦問題の学習と決議」運動、階級的ナショナルセンター確立にむけてのカンパ活動をすすめてきています。このとりくみをすべての職場で成功させ、日教組指導部の誤りを許さず、民主教育の危機を救う教育労働者の総団結を、とことん追求するため奮闘するものです。

資料 1　大会議案の主な問題点

1 「88秋年闘争の経過と中間総括」について

消費税導入に手を貸した勢力への批判は及び腰

（1）消費税法案審議の火種を残したり、国会の会期延長を事実上追認した自社公民の密室協議に対する追及がない。

（2）公明・民社の反国民的態度に対する批判がない。自民党に抱えこまれたのだとして弁護している。さらに、何ら国民的運動を提起せず、傍観者的態度に終始した「連合」については一言の批判もない。

（3）国会をとりまく統一労組懇を中心とする数次にわたる、粘り強い国民的大闘争の展開と、その中で作られていった草の根的組織（大型間接税導入反対各界連絡会）の成果、それがまた今後の消費税廃止にむけた今後のたたかいに大きな足場を作ったことは全く触れていない。

臨教審関連法案成立に手を貸した勢力への批判はせず、たたかった隊列への誹謗と中傷

（1）臨教審路線容認・推進の公明・民社に対する厳しい批判が見られない。

（2）また、総評や「連合」などが、全く国民的運動の提起もせず、国会闘争においても姿を見せなかったことなどについての追及がみられない。

（3）それどころか、逆に、旺盛に闘った「大運動実行委員会」に対して非難している。「大運動実行委員会」とも共闘して大闘争を組むべきだという私たちからの提起を無視したこととあわせて考えると、まさに誹謗・中傷以外の何ものでもない。

天皇の戦争責任を追及しない日教組指導部

天皇の戦争責任を明確にするべきであるとの戦術会議や全国委員長・書記長会議の場などでの再三の指摘にもかかわらず、一言半句も触れていない。

「連合」への屈服路線をごまかす労働戦線統一への経過

（1）吸収合併であるにも拘らず、それが避けられないとのごまかしをしている。第8回首脳会談の合意をもって吸収合併はさけられたとしているが、

① 総評は解散するが、「連合」は解散しないこと。

② 資格要件は、事実上「連合」の基本文書である「進路と役割」の承認を軸とする「三重要事項」を基本に対処することが合意の実質課題になっていること。合意ができたから対等になったというのは、形式論にすぎない。

（2）「連合」が日教組つぶしもねらっている臨教審路線推進勢力であるにもかかわらず、その本質をおおいかくしている。

① 「全的統一の実現」にむけて、日教組として断固譲れない要求（例えば、臨教審路線反対）がなく、「統一の方式と形態」でのみ対応してい

② 「連合」が臨教審路線の推進勢力であることや、その基本文書の「進路と役割」が反国民的・反労働者的内容をもとものであることについて、まったく検討していない。

2 当面の方針について

臨教審路線との対決姿勢を弱め、路線転換をはかろうとしている

（1）「情勢の概要」や「ぐたいてきたたかいの進め方」では、臨教審路線に反対とか対決とかは文言上記されてはいるが、「たたかいの重点」では臨教審路線との対決の文言は一言もなく、全体として「国民合意の教育改革」路線という総評・「連合」よりの路線転換が準備されています。

天皇の戦争責任については、今後とも追及しようとはしていません

（2）「侵略戦争の肯定につながる天皇賛美や天皇を政治的に利用し、国民意識の統合をはかろうとすること」には、日本国憲法の三原則に立って反対していますが、昭和の歴史を正しく学びながら昭和天皇の戦争責任を追及しようとはしていません。

日教組が世界に誇る全国教研集会開催への方針の欠落

（3）日教組指導部は、全国教研集会を年度内に開催するよう努力すると再三言明してきているにもかかわらず、開催への姿勢はまったくみられません。ましていわんや第13分科会「障害児教育分科会」・第18分科会「人権分科会」の民主的是正への方針もありません。

臨調・行革路線の枠内での教育予算闘争

（4）「教育予算」増額では、「財政制度審議会や新行革審の今後の動向を重視し総評・自治労等と連携し対策を強化します」ということで、すでに臨調・行革反対闘争を放棄した総評・自治労とともに、臨調・行革路線の枠内のたたかいにおしとどめ、「連合」路線追従姿勢をとっています。

分裂策動を続ける原水禁世界大会

（5）「平和と民主主義を守るたたかい」では、分裂策動を続ける総評・原水禁勢力と共同していくことを方針化しています。

労働組合としての初歩的な誤りである特定政党支持のおしつけ

（6）今年の参議院選挙では、「日政連候補をはじめ、社会党候補の必勝を」ということで、特定政党支持おしつけをはかっています。

「連合」への参加の既成事実化を図る「作業委員会」への参加

（7）労働戦線の統一方向としては「首脳会談の経過にもとづ」いてすすめようとしています。これは事実上、「連合」に吸収合併されるものです。にもかかわらずそのことを明記せずごまかしています。

資料 2　討議資料「官民一体の労働戦線の全的統一をめざして」の問題点

1 労働戦線の統一に当っての基本的態度に関して

労戦統一で実現すべき日教組としての要求がない

（1）「労働戦線の全的統一の必要性」において、「いまもっとも重要な課題は」「すべての労働者・労働組合が思想・信条・価値観などのちがいをのりこえて大結集する」ことと記し、労働組合の団結の要である要求が明確でない。

日教組が、教職員・労働者・国民の利益を守る立場から、どんな要求をかかげて団結するのかが、どんな制度・政策を前進させたいのか無方針である。

労働組合の活動としてふまえねばならない原則がない

（2）労働組合が真に労働者の自主的組織として活動するためにふまえるべき三つの原則（「資本からの独立」「政党からの独立」「一致する要求での共同行動」）が、まったくみられない。

日本の労働運動の現状について、労働者・国民の利益擁護、労働組合活動の原則をふまえた分析がない

（3）今、日本の労働運動が停滞しているのは、大結集がないからではなく、「連合」勢力や総評が日本の反動勢力と真正面からたたかおうとしないところからきているにもかかわらず、そのことがまったくふれられていない。

日教組として譲ることのできない臨教審路線反対の旗を降ろして、全的統一に参加しようとしている

（4）今、「民主教育は、臨教審路線のもとで大きな危機に直面しています」と記し、今日の状況については分析していますが、その臨教審路線と対決する姿勢はみられません。具体的には「総学習・総要求・総行動の運動を基軸に国民合意の草の根教育改革運動を日常的に強める」ことを提示しているだけです。

したがって、臨教審路線反対の旗を高くかかげた全的統一体をつくろうという姿勢はありませんし、憲法と教育基本法の理念と原則をふまえた民主教育という方向すら曖昧にされています。

2 労働戦線統一への経過と今後のとりくみに関して

要求や原則をふまえず、形式のみで全的統一を追求

（1）全的統一にとっては、要求の一致、3つの原則の堅持、経過の公表、組合民主主義の徹底等が大切にされねばなりませんが、それらをふまえていません。

（2）全的統一に向けて「もっとも重視して主張してきたことは、統一の方式と形態」として、選別結集反対と吸収合併反対を唱えていますが、これは総評・官公労協の主張としては取り入れられたものの、その後の首脳会談の合意では実質的には無視されています。

すなわち、「三重要事項を基本に対処する」ことは選別結集であり、総評が解散するのに「連合」が解散しないのは吸収合併そのもです。

（3）「『連合は連合で確認する』という文言の削除を強く求め」たと記していますが、1988年12月15日の「連合」の中央委員会では依然として「『連合』は『連合』の立場で確認していく」との文言が残されています。そのことを意識的に隠しています。

統一労組懇や全国教職員あり方懇を誹謗・中傷して、自らの反共的全的統一の本質をごまかし、三重要事項に屈服

第三号議案

一九八九年運動方針㊟

（4）全的統一にむけて「もっとも重要な課題」は、「思想・信条・価値観などの違いをのりこえて大結集すること」であるとしながら、統一労組懇や全国教職員あり方懇を、分派・分裂として誹謗しています。

（5）「『作業委員会』について組合員の討議を通し、意思統一を図ります」と書いていますが、「三重要事項を基本に対処する」ことを前提にした「作業委員会」での作業ですから、実質的には「連合」への参加そのものを意味します。にもかかわらず、あらたな結論が出され、それをもとに初めから検討ができるかのように装っていますが、これはごまかしと「連合」への参加決定の形式的引き延ばしを図っているにすぎません。

ごまかしと引き延ばしで「連合」への参加を狙う

（6）「共同課題で全的統一を実現する努力を大切にします」と書いていますが、日教組として提起する共同課題については何ら明確にしていませんし、それが「連合」勢力によって確認される見通しもありません。

中味なしの「共同課題」での全的統一

（7）「進路と役割」については「作成された経過を尊重」するということで、その内容については一言も触れていません。その反国民的・反労働者的内容が明らかになることを恐れているあらわれです。

同様に、「連合」についてもその提起している制度・政策については、討議資料のどこにも書かれていません。これは重大なごまかしです。

「進路と役割」の反国民的・反労働者的内容隠し

資料 3

「連合と総評・官公労」による第8回首脳会談合意事項

——合 意 事 項——

1. と　き　1988年12月7日（水）08：00〜10：00　2. と こ ろ　京王プラザホテル

1. これまでの首脳会談の合意を再確認し、1989年秋の統一大会を成功させるため、全力をあげることで合意した。
2. 総評・官公労は、連合の討議経過と結論について大筋理解した。
3. 前回（第7回）首脳会談で、相違点として残された
①組織名称については、連合の案を尊重し前向きに検討する。
②基本文書（綱領的文書）については、首脳会談の大筋合意にもとづき、作業委員会の作業に移す。
③資格要件については、首脳会談で合意している三重要事項を基本に対処する。
4. 以上をふまえ、1989年3月を目途に作業委員会を設置し、おそくとも1989年5月までには統一に必要な具体案を作成する。
5. この作業委員会の結論に賛同する組合で、1989年9月を目途に「統一準備会（仮称）」を設ける。
6. 首脳会談は、引き続き存置し、地方組織問題などを話し合う。

以　上

三重要事項とは

①連合の基本文書である「進路と役割」を認める。
②国際自由労連一括加盟の承認
③統一労組懇などに対して毅然たる態度をとる。

〈説明〉

①「進路と役割」

連合の綱領的文書である「進路と役割」は、冒頭に「自由にして民主的な労働組合の伝統を継承しこの理念の上に立って」と述べ、戦後、国際・国内労働運動における「反共分裂主義」の代名詞を、綱領の第一にすえています。思想・信条のちがいを超えて団結するという労働運動の原則を踏みにじる反共・分裂主義路線が連合の本質です。

次に、「進路と役割」は、「二度にわたる石油危機が世界を襲ったが、わが国経済は、労働組合の適切な対応と……その困難を乗り越え」と、右翼潮流が資本に協力して、合理化・首きり、低賃金とたたかわなかったことを評価するという「労資一体化」を、はずかしげもなく綱領的文書でうたっています。

②国際自由労連への一括加盟の承認

国際自由労連の役割は、過去も現在も本質的には何一つ変わっていません。アメリカを中心とする軍事同盟体制と多国籍企業の経済進出を支持し、日教組が掲げている安保廃棄、軍事費削減、軍事基地撤去の方針と真っ向から対立するものです。

一括加盟の連合は、国際自由労連の地域活動などの場をふくめ、大企業の海外進出と日本的労務管理の輸出に大きな役割を果たしています。そして、日教組と全国の教職員の仲間にも、そのみにくい役割を果たさせようとするものです。

③統一労組懇などに対する毅然たる態度

この問題に対する連合の態度は、第一三回中央委員会が決定した「全国中央組織の基本方針」で明瞭です。総評・官公労は、統一労組懇など反「連合」の組織（勢力）をそれぞれの単産の責任で切ってこい。しかも、それがきちんと行われているかどうかは連合としても審査する、ということです。

連合の反共・労資一体、体制擁護の路線を暴露し批判するものは一切認めない。ここに反共による差別・選別の本音と分裂主義者としての正体があらわれています。