

私教連では、保護者とも力を合わせて、私学助成の充実をめざし、街頭に出て署名を集めたり、地元選出国會議員や県議會議員、県内市町村議会などへの要請、国や県の行政機関等への働きかけなど、様々な運動をすすめたりしてきました。しかし、最近、一部の経営者のなかには、私学助成署名の取組を良く思わず学内での取組を認めないとするとこも出ています。私学助成署名が掲げる私学助成の増額・拡充の要望は、経営者にとつても有り難い要望のはずです。その点では、私たちは私学助成運動の意義を経営者にも丁寧の説明し、労使共同の立場で運動をすすめていきたいと思っています。

#### 六、公立学校と連帯して

私立学校の雇用条件については、その多くが公立学校に準拠しています。この点で、今後とも公立学校と協力・共同の取組を強め、国や県の教育予算の増額や、公費助成の充実、反動的な教育政策実施に反対する取組を進めていきたいと思っています。

(文責・小東由男)

#### (2) インタビュー

#### 新潟市議員 五十嵐完二さんに聞く

新潟市人事課の資料では、新潟市の職員数12,812人のうち非常勤職員が1,133人、臨時職員が3,983人もいる(2013年4月現在)など、公務労働の分野で非正規労働者の占める割合が増えています。また、これ以外でも指定管理者制度や業務委託も広がっています。新潟市議会で、こうした問題に取り組んでいる日本共産党新潟市議會議員団の五十嵐完二議員をお訪ねし、取り組みの様子についてお話を伺いました。

(編集部)

#### 公務非正規労働者の

#### 待遇改善に向けたアンケート調査

新潟市の役所で働く労働者の中で非正規労働者の占める割合は年々増加してきました。例えば、区役所などの各課の受付で対応する職員はほとんどが非正規労働者になっています。

私たちは、こうした非正規労働者の待遇改善に取り

組む皮切りに、昨年(2013年)に新潟市内の小・中学校で働く図書館司書を対象にアンケート調査を実施して、問題の把握とその改善の取組みを開始しました。アンケートをお願いするにあたっては、小・中学校の校長会にも話を通して、学校訪問の際には校長・教頭先生に同じものをお渡しし、学校図書館司書さんに渡すようにお願いしました。

こうして正面から取り組んだのでたくさんのお返事が寄せられました。今年(2014年)取り組んだ保育労働者へのアンケート調査でも、福祉部長や保育課、市職員組合にも話を通して実施し、多くの方から回答が寄せられています。

学校図書館司書と保育労働者のアンケートを集計すると非正規で働く人は共通して、仕事にやりがいを持っていること、待遇改善を求めていること、がわかりました。

近年、多くの職場で非正規労働者が劣悪な雇用環境のなかで仕事に従事しています。私たちは、まず市役所の足元から劣悪な雇用環境をなくしてさらに民間にも広げていかなければと考えています。若い人が結婚できて、子育てができる賃金の確保、健康な生活を送

ることが出来る雇用条件を広めることこそ健全な社会発展につながります。

新潟市の文化・スポーツ施設等で指定管理者制度がひろがり、その結果それぞれの施設を管理する企業の労働者の待遇について直接タッチすることができにくくなりました。新潟市は、そんななかでも賃金の水準はじめ、望ましい雇用条件を指定管理者に求めるべきです。

アンケートは、集約したものを持ってお願いした人にお返ししました。また、私どもの「市議団速報」や「報告集会」を開くなどしています。

アンケートで寄せられた改善点について、所管の部局に対しては「申し入れ」をおこない、市議会でも取り上げ改善を求めてきました。

寄せられたアンケートには欄外に「改善に尽力いただきありがとうございます」「こうして意見を聞いていただくことを大変ありがたく思います」などの記述が多くあり、今後の私たちの活動に期待されている気持ちが伝わりると同時に責任も感じています。

今後とも、さまざまな取り組みを通して、公務労働者、とりわけ非正規で働く人たちの待遇改善の取組み

を進めていきたいと思えます。

(文責・小東由男)

## 正規教職員の立場から

あらためて思うこと

横山 剛 史

1、時間が無い「常勤講師」の場合、若ければ若いほど部活動の指導も期待される。教壇に立つための教材研究がやっとならぬ。教員採用試験の準備はあと回しとなり、真面目な青年ほど正規採用への道は険しいものとなる。「非常勤」の場合、生徒と関わる時間も授業時間のみと限定されていることから生徒理解の場面が不足する。また朝礼・職員会議に参加することもないため、情報伝達の場面も不足している。教育者として、専門性の向上が大きく阻害されてしまう課題が存在する。

2、同僚とのつながりの薄さ「非常勤」は校務分掌での所属がない。準備室に一人きりということもあり得る。他の教師との自由な意見交換の場がないため、

困難なクラスを担当した場合、授業がうまくいかない悩みを個人で抱えこむ状況が生まれやすい。「孤独感」や「押しつけられ感」が高まり、職場への不信感が募るといふ課題も発生する。

3、継続した指導ができない臨時教職員ならば、1年単位で職場を変わることも多々ある。自分自身の将来を見通すことのできない不安の中、生徒たちに進路指導をしなければいけない。また、生徒の成長を卒業まで見届けられない不満は、生徒への申し訳なさも混在している。「同僚と雑談をしたり、生徒とゆったり向き合ったりする時間がない」。この課題は、臨時教職員だけの問題ではない。どの職場にもある高校全体での現状である。正規・非正規のあいだに壁があるわけではなく、時間的なゆとりと気持ちの余裕がないだけである。今回の聴き取り調査から見えたこと。正規・非正規にかかわらず、ふとした場面での思いやりや、ちょっとした声かけが、一人ひとりの仕事に活力をもたらず。こんな、あたりまえのことが、学校を楽しくする。今日から実践可能な正攻法である。

(よこやまたけし・新潟県公立高校教職員組合)