

教育現場におけるペーパーワークと長時間労働

坂下 史生
高校教員

1. 1980年代と昨今の高校現場の比較

1980年代は全国的にも新設校の割合が高く、また新設校の多くは20代～30代の若手教員が学校運営の主要な部分を担っていた。当時は就職希望者も多く、放課後の家庭訪問以外にも求人票依頼のための企業訪問に多くの時間が割かれていた。従って新設校を中心に長時間労働による学校運営が日常化していた時代である。その後就職氷河期を経て昨今の高校現場にもよく似た状況が広がっている。再編校が増えたことや40代が少ない教員構成による若手教員への過重負担である。1980年代と比較すると産休育休制度など労働条件に関する法整備は格段すすんでいる。しかし教採応募者の減少が示すように若手教員にとっては厳しい労働環境になっている。

表1は(A)1980年代の新設校の若手進路部長

と(B)昨今の再編校の若手生指部長の仕事内容を比較したものである。

勿論、ここに列挙したのはあくまでも担当者としての仕事内容である。授業や部活動のように生徒に対するface to faceの内容こそが問われなければならないが取り敢えず概観しておく。

2. Sit job と Real job

表1で示されたjobにはsit job(割に合わない仕事)と云われるものはなく、全てがreal job(実質ある仕事)である。表1の(A)に特徴的なjobには「近畿高等学校統一応募用紙(近畿統一用紙)の作成指導」がある。この用紙は1971年に就職差別を無くすため近畿高等学校進路指導連絡協議会によって制定されたものである。当時の教育現場では就職差別を無くすため進路指導ということばではなく進路保障(進路実現)ということ

【表1】

(A)1980年代の進路部長	(B)昨今の生徒指導部長
<ul style="list-style-type: none"> ・ 来校者への対応 ・ 授業 ・ 就職希望者との個別面談 ・ 近畿統一応募用紙等の書類作成指導 ・ 職安との連絡、企業への連絡 ・ 就職指導(面接指導、勉強) ・ 企業訪問計画の資料作成 ・ 求人票の整理 ・ 人権 HR・人権研修の準備 ・ 進路部会議、運営委員会 ・ 部活動の指導 ・ 受験講習 ・ 企業訪問 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 朝の立ち番(挨拶運動) ・ 通学時のクレーム対応 ・ 遅刻指導、早朝登校指導(清掃・勉強) ・ 授業 ・ メールチェックと返信、家庭連絡 ・ 補導会議資料の作成 ・ 制服業者等の対応 ・ 生徒指導(懲戒指導、いじめ対応) ・ 管理職との打ち合わせ ・ 生徒指導部会議、運営委員会 ・ 部活動の指導 ・ 家庭訪問 ・ 校外巡回、中学校訪問

ばが使われていた。

表1の(A)にある人権HRや面接指導、職安や企業への連絡対応などは就職差別をなくし進路保障を実現するために重要なreal jobであった。さらにテスト期間や夏休みに全校をあげて取り組まれた企業訪問は新たな求人票の獲得と選考試験の倍率を低く抑えることにつながり、今では考えられない3桁の就職希望者の進路を実現させた最も重要なjobであった。

一方、表1の(B)に特徴的なjobには「管理職との打ち合わせ」がある。教育委員会による学校評価の上位項目には生徒の進路実績や遅刻状況と並んで不登校やいじめ問題があげられている。これらの問題が教育委員会から不祥事として扱われないために生指部長は管理職から細かい指示を受けることが日常化するようになった。最近ではいじめにつながる事例が増加しており、深夜に及ぶ家庭訪問など教育委員会や当該校の管理職に訴え出た保護者対策を管理職とともに行うのが生指部長の最も期待されているjobである。

表1の(A)に比べて(B)にはsit jobとも思えるものが散見するが、どちらも教育には欠かせない生徒に寄り添う重要なreal jobである。懲戒指導や不登校指導と違いいじめ問題など不祥事として扱われる可能性がある事例に対しては、時には被害者や加害者とされた生徒の人権よりも保護者対策が優先される場合があり、その場合、表1の(B)は管理職から葛藤の中での対応を迫られるsit jobになる。

3. エssenシャルワーカー

COVID-19以後、essential worker(エッセンシャルワーカー)ということばが注目されるようになった。景気などに左右されることなくどんな状況であっても社会インフラ上で必要不可欠であり今後なくなることはない職業である。教員は勿論エッセンシャルワーカーである。エッセンシャルワーカーの多くは「3K(きつい、汚い、危険)労働」の職場や「ブラック企業」に従事しており、昨今の教員も例外ではなくなってきた。

デヴィッド・グレーバー『ブルシット・ジョブ』の翻訳者である酒井隆史氏によれば、『ブルシット・

ジョブ』の文脈として強力に作用していたテーマは「必要な労働」であったと述べており¹⁾、COVID-19以後に発表された版では非ブルシット・ジョブである伝統的な生産労働の衰退とケア労働の比重と意義の増大がみられるとしている。かつて労働運動の路線争いとして闘われた聖職論争では教育労働は伝統的な生産労働と区別されるべきであるか否かが争点になった。昨今の教育現場では「働き方改革」にみられるように社会的な有用性よりも市場価値に重点が置かれつつある。資本制経済においては、社会的有用性をもたないブルシット・ジョブ(BSJ)に較べ非ブルシット・ジョブの市場価値が低く抑えられてきたこともあり、教育現場では社会的有用性から切り離された長時間労働の解消を目指すようになった。教育労働はAIやICTの導入により伝統的な生産労働と同様効率化の対象となり、またケア労働のように無償労働の領域または外部委託の領域が急激に拡大している。

4. 長時間労働

国の過労死ラインである月平均の残業が80時間以上を超えるケースが頻繁に見られるのは、土日祝日の部活動指導を熱心に取り組んだケースである。中学校では部活動の外部委託の導入が話題になっているが、公立高校でも既に教育委員会からクラブ指導員が派遣されており中学校の取組を参考にしながら外部委託の導入に向けた検討が行われている。

近年校務を抱えた公立高校の教員が、プロ契約のスタッフが指導する私学と凌ぎを削る舞台上で活躍できるチームや選手を育成することは困難になっている。さまざまな要因が考えられるが、生徒も教員も忙しいのが顕著な理由である。

表1に戻ろう。(A)は私学と凌ぎを削っていた時代である。(B)は現在である。(A)と(B)に共通するのは全国を目指すモチベーションを保ちながら部活動を指導していることである。(A)はゼロからの出発というハンディキャップがありながらも追い風に助けられた。逆に(B)は伝統というアドバンテージを持ちながらも逆風と対峙しなければならない。つまり(A)と(B)は校務に忙殺されながらも部活動に取り組む環境に大きな違いがある。

(A)のjobにある近畿統一用紙は就職差別を無くす全国的な取り組みの中から生まれた。教育現場の声が国民の総意によって決定された。さらに教育現場の創意工夫によって有効に活用された。それに対して(B)のjobは管理職の意向に左右され当事者だけでなく地域や社会に対する防御姿勢が強くてステークホルダーの支持を受けにくい。

校務が(A)には社会的に有用な労働として部活動の追い風となった一方で、(B)にはペーパーワークが増加したため部活動に対する逆風としてはたらくようになった。(A)の忙しさは社会的有用性と結びついた忙しさであり、(B)の忙しさの内実である教育労働に占める社会的有用性の減少による忙しさとは大きく異なっている。

教育現場での長時間労働が問題となった背景には教育労働の内実が大きく変化したことが挙げられる。さらに意思決定における管理職と教員の役割が大きく変化しBSJによるペーパーワークが増加したことが挙げられる。その結果、(B)のように市場価値の対象ではない部活動に社会的な有用性を求める一部の教員に負担が集中するようになった。

(A)の時代には校務と部活動を含めた全ての教育活動が社会的に有用な労働であったため、(A)のような教員は多数であった。しかし今日では管理職の指示待ち業務を担いながらもバイタリティーをもって創造的な教育活動を担う(B)のような教員は少数である。

このように長時間労働は一部の教員に負担が集中することによって生じる問題であるが、真の原因は教育現場の意思決定と教育労働の内実の変化にこそ求めなければならない。

5. 必然から自由へ

ケインズが1930年に『ネーション・アンド・アシニアム誌』に寄稿した論文「孫の世代の経済的可能性」では、百年後の2030年に先進国の生活水準は現在の4倍から8倍の間になっていると予想した。そして仮に経済的にみた生活水準が平均して現在の8倍だと想定すると、ケインズは「1日3時間勤務、週15時間勤務にすれば」²⁾経済的な必要から自由になり余暇が十分にある豊かな時代が来ると考えた。

な時代が来ると考えた。

16世紀から始まった資本蓄積と技術革新の発展によって生活水準が急激に向上したのをみて大規模な戦争が起きなければという前提のもとに百年後を予想したのであるが、発言の主旨は「働き方改革」にあった。1930年当時のイギリス経済に顕著にみられた技術発展に労働市場の開拓が追いつかない「技術的失業」問題や企業家のみにも恩恵をもたらすインフレ問題の解決策として、企業家などの富裕層に独占されていた余暇を労働者や市民全体に開放するという提案であった。そこでケインズが強調したことは余暇の過ごし方が未成熟であるということである³⁾。

バブル経済と前後して夏休みを利用した海外語学研修が広がった。今日では旅行社などのエージェントが販売しているスクール・ホスト・ツアーをバックとした商品が活用されているが、当初はEILなど数少ない交流団体が主催して実施していた。この頃は教員がビザ申請などの渡航準備から渡航チケットの手配までを行ない現地での添乗業務も行った。この頃の添乗業務は今日のエージェントを使った語学研修では実施不可能な内容でもあった。

例えば、イギリスでの語学研修は次のようなものであった。午前中は教会で現地の大学生を雇っての英語レッスン、午後は市長への表敬訪問や鉱山・運河などへのフィールドワーク、夕方にバスターミナルからホスト宅に生徒を送り出した後はホストとの電話対応に追われ、週末はバスをチャーターしてオックスフォード大学やストラッドフォードアポンエイボンなどへのエクスカッションを実施した。全てが教員の手作りであったため実施できた場所と期間と内容であった。

このように教員の自発性が発揮できた時代、学校現場には市場の効率性に対抗できるだけの教育力量が備わっていた。

「働き方」の多様化が進行すると共に「働きがい」がjob選択の基準として見直されてきた。労働の系譜学ではよく引用される「各人はその能力に応じて、各人はその必要に応じて」⁴⁾は高次の共産主義社会を展望したものであるが、賃労働形態の労働過程では必然と自由の相関関係を私的活動が賃労働を包摂する関係として把握でき

ることを意味している。教育現場における長時間労働を解決するためには、教育労働の社会的価値を高め、戦前と同様に近年高まりつつある教育現場の「官僚制(官僚主義)」を排除した意思決定が行われなければならない。

注

1. デヴィッド・グレーバー『ブルシット・ジョブ クソどうでもいい仕事の理論』(岩波書店、2020年)p.417
2. ジョン・メイナード・ケインズ『ケインズ説得論集』(日経ビジネス文庫、2010年)p.276
3. ケインズは「孫の世代の経済的可能性」のなかで余暇について次のように述べている。
「もう少し経験を積み、新たに確認された自然の恵みを、現在、金持ちが使っているのとはまったく違う方法で使うようになり、金持ちとはまったく違う計画を自分たちのために立てるようになると、わたしは確

信している。」「経済的な必要から自由になったとき、豊かさを楽しむことができるのは、生活を楽しむ術を維持し洗練させて、完璧に近づけていく人、そして、生活の手段にすぎないものに自分を売り渡さない人だろう。」、同上書p.275～p.276

4. カール・マルクス「ゴータ綱領批判」『マルクスコレクションVI』(筑摩書房、2008年)p.86

文献

- 小内透『再生産論を読む』東信堂、1995年
今野晴貴『賃労働の系譜学—フォーディズムからデジタル封建制へ』青土社、2021年
斎藤幸平『人新世の「資本論」』集英社新書、2020年
酒井隆史『ブルシット・ジョブの謎』講談社現代新書、2021年
S.ボウルズ・H.ギンタス『アメリカ資本主義と学校教育 I・II』岩波現代新書、1986年