主務教諭の設置見送りを求める意見陳述

宗像支部支部長　田中　健太郎

教職員組合を代表し、主務教諭の設置に反対する立場から意見を述べます。

私たちは、処遇改善に反対しているのではありません。反対するのは、教諭の間に新たな階層をつくるという手法です。法は主務教諭を「置くことができる」と定めるにとどまります。設置するかどうかは、貴教育委員会の判断に委ねられています。

主務教諭の設置に関わる問題点を、大きく6点に分けて申し上げます。

1点めは、東京都の先行事例が示すものについてです。

東京都は 2009 年度から、主幹教諭と教諭の間に主任教諭を置き、2026 年 4 月からは、これを主務教諭に位置づけて運用しています。主務教諭は、15 年余りの東京の経験の延長線上にある制度です。

組合などの調査では、職階が細分化されたことで、職場の縦割り化が進み、対等に意見を言い合う横のつながりが薄れたと指摘されています。計画書や報告書など、管理のための業務も増えました。

若手は評価を気にして、悩みや失敗を打ち明けにくくなります。会議では、意見の中身よりも「誰が言ったか」が重みを持ちます。職員室から自由な対話が消え、学校が活力を失っていく。私たちはこれを、個人の資質ではなく、制度の構造がもたらす問題だと考えます。

2点めは、教職員の「同僚性」が失われることについてです。

教育学者の佐藤学氏は、学校改革の研究を通じて、学校を支える力は教師たちの「同僚性」にあると論じてきました。授業を互いに開き、迷いや失敗を率直に語り合い、対等に学び合う関係が重要です。

教師は、正解のない場面で判断を重ねる専門職です。その成長は、上からの指示よりも、対等な立場での相互批評の中で進みます。

また、子どもたちが学び合う教室と、教師が学び合う職員室は、互いに対応しています。職員室に序列が持ち込まれ、本音を言いにくくなれば、教室で子どもたちが安心して学び合う土台も揺らぎます。

3点めは、職場の階層化による子どもたちへの影響についてです。

職場の階層化は、子どもたちに三つの影響を及ぼします。

第一に、初動の遅れです。不登校、いじめ、虐待の兆候は、気づいた人がすぐに声を上げることで守れるものがあります。「まず主務教諭に」という経路ができれば、その速さが失われます。

第二に、当事者意識の低下です。「その業務は主務の仕事」「自分は一教諭だから指示に従うだけ」という意識が広がれば、学校全体で子どもを支える力は弱まります。

第三に、「チーム学校」の形骸化です。国が掲げるチーム学校は、教員、事務職員、スクールカウンセラー、支援員など、多様な専門性が対等に連携する姿です。教諭間の序列は、職種を超えた連携にも壁をつくります。この壁は当然、子どもたちへの支援に悪影響を及ぼします。

4点め、民間企業の知見が示していることについてです。

「階層があるほうが組織は動く」という考えもあるでしょう。しかし民間企業の知見は、必ずしもそうではないことを示しています。

Google は「プロジェクト・アリストテレス」で、多数のチームを分析しました。成果の高いチームに共通する最大の要因は、メンバーの能力や肩書ではなく、「心理的安全性」、つまり誰もが安心して意見や失敗を口にできることでした。

また、ゴアテックスで知られる W・L・ゴア社は、創業以来、肩書や上司・部下の関係を排した対等な組織を貫き、イノベーションを生み続けています。

学校は、一人ひとりが授業と学級という判断を担う専門職の集団です。企業以上に、フラットな関係が力になる職場です。

5点めは、本県の過去の教訓についてです。

本県には、すでに苦い経験があります。主幹教諭を新設した際、平成 20 年 2 月 18 日の教育長回答は、この職の目的について、「組織的・機動的な学校運営体制の確立を図ることで、先生方の負担を軽減し、子どもと向き合う時間を拡充すること」だと述べました。

しかし現実には、管理・調整業務と報告文書が増え、多忙化に拍車がかかりました。近年、報告文書の削減や、給特法改正による業務量管理計画の策定が求められていること自体が、その裏返しではないでしょうか。主務教諭でも、同じ道をたどることは目に見えています。

また、主幹教諭が第三の管理職のようにふるまい、仕事を増加させるといった事例が多くみられています。さらに、私が勤務した学校では、指導教諭となった教員が、10 年、20 年上の経験と実績を持つ先生に対し、「自分のほうが立場が上だ」と錯覚して意見を聞かない事例がありました。経験や実績と役職が剥離すれば、信頼関係で成り立つ学校の運営は損なわれます。

最後6点めは、待遇面の不公平感についてです。

主務教諭に登用された 30～40代の教員が、豊富な経験を積んだベテランの賃金を上回る逆転現象が生じかねません。一部の役職者だけを優遇する仕組みは、大多数の教職員の意欲を削ぎ、職場全体の士気を下げます。

以上を踏まえ、次の三点を要望します。

1. 主務教諭を設置せず、少なくとも現時点での導入判断を見送ること。
2. 東京都の主任教諭制度の実態を検証し、その結果を現場と共有したうえで、改めて協議の場を設けること。
3. 処遇改善と負担軽減は、特定の層ではなく、すべての教職員を対象に進めること。

子どもたちの最善の利益は、教職員が対等に支え合う職場からこそ生まれます。主務教諭の設置を見送ってください。よろしくお願いします。