

六 技術科教師の労働条件をめぐる問題

はじめに

最近、技術科教育の授業中に起る生徒の災害の問題をしらべているうちに、いくつかの重要な問題があることに気づいた。その一つは、技術科教師の労働条件があまりにひどい状態になっていることである。もう一つは、技術科教師は、ますます多忙になり深刻な労働条件が強要されているのに、この面の研究のたちおくれが目立ってきたことである。技術科教育がよくも悪くも現場に定着してくるに従って、この教科の内容研究や教授方法は少しずつすすんできている現在、最近のように文部教研がいやおうなしに強行されてくると、この面の研究はますますさかになるだろう。しかし、労働条件の悪化の面についての研究が文部教研に現われる可能性は全くあり得ない。したがって、これらの面については、教師自身を取り上げおしすすめなければならぬと思われるのである。そこで私は、「技術科教師の労働条件」という問題を、二つの側面から考察してみたいと思う。一つは、技術科教師の労働条件はどのように規制され、あるいは保護されているかということ。もう一つは、このような問題を教師（集団）はどのように研究し、あるいは解決していくことが可能なのかということである。

(1)

技術科の教師は多忙だし、しんどいといくわられる。全国各地の研究の状況にくわしい清原道寿氏は、日教組第一二次教育研究全国集会での報告にふれながら「技術科教師の授業時間は、全国的に週当たり二四〜二八時間が一般的であり、そのうえ授業の準備や整理（材料の整備・工具や機械の保守・修理、作業室の管理など）に、他教科と比較にならない過重な労働を必要とする」状態になっていると述べている。⁽¹⁾ こうした状況については、技術科担当教師の集る研究会でいつも語られるし、日教組の教研全国集会へ提出される報告書などにもほとんど必ずといってよいほど大勢の教師が窮状を訴えている。

しかし、技術科担当教師が、どういうわけで、どういう状況のもとに多忙な労働条件を強いられているのか、これを解決してゆくみちはどういう方向にあるのか（なければならぬのか）という観点からの綿密な調査・研究報告は、私のみる限りでは全くないといってよい。そして探し出せば「五〇名以上の生徒を一人の教師が指導するような学習では、安全な教育は保障できないので、安全教育の面からも、学級生徒数の削減と教員定数の増加運動をすすめてい⁽²⁾る」「生徒数の減少との関連で、指導生徒数を二〇〜二五名とするような運動、そのためには父母へのよびかけが、必要である」「高校には実習助手がいるのに、義務教育である中学校に（実習助手が）いないことは矛盾する」（傍点は引用者以下同じ）というような矛盾の存在とその解決の必要性が強調されるにとどまっている。「生産技術教育には一クラスに何人いればよいかというようなことも、もっと実証的に検討すべきだ⁽³⁾と思う。先進国ではちゃんとデータができており、実習には一五〜二〇人がよいという数字を出している」という研究者側の指摘は生かされていないのである。⁽³⁾ こういう研究状況のもとでは、子どもの災害問題に関連して、教師が災害を起したときの災害保障の問題について、法制的な面から検討を加えた香川県からの研究報告は、いままでのところ、おそらく唯一の貴重な成果だとい⁽⁴⁾ってよいのではなからうか（日教組、日高教のすすめている教育研究集会には、教職員の職場の問題を研究する分科会が設けられるのが通例である。この分科会では教職員の労働条件の劣悪さについて研究されているが、とくに技術科教師のばあいには焦点を

あわせたものはないとみてよいのではないかと思う——個々のレポートに当って調べたわけではないので確言できないが⁽⁵⁾。

(2)

技術科教師の労働条件についての研究が少ないという事実は、教研集会などで（生徒に教えるための）「労働観はどうあるべきか」というような問題は討議されることが多いのに、教師自身の労働観はどうあるべきなのか研究討議されることが少なかったことに関係があるように思われる。

日教組の「教師の倫理綱領」は「教師は労働者である」と宣言している。

技術科教師の労働条件を研究・調査するためには、組合が内外に綱領として宣言しているという事実だけでなく、技術科の教師自身に、「自分は労働者なのだということ、したがって自分も労働者としての労働条件を正當に保護されるべきである」という自覚が前提にされなければならないと思う。しかし残念なことに、技術科教師自身の意識のすみには「労働者にはちがいないが、権利意識だけでは教師はつとまらない」というもやもやした観念がある。そのもやもやした観念は、体制側の「教師の聖職観」に利用されやすい——だからこそ、技術科教師の労働条件というような研究・調査がうまれてこないのではないだろうか。

もちろん、教師は、社会科学でいう物質的財貨の生産者というみでの「労働者」とはいえない。しかし、教育を行なうという専門的職能をもった賃金労働者であることにちがいはない。こういういみで、教師も労働者であることは労働基準法（第八條、第九條）に明確に規定されている。

こまかな歴史的過程は省略するが、敗戦直後の（多分にあいまいな点はあったにせよ）民主主義的な風潮が社会全般にみながぎっていた時期には、教師にも、労働基準法・労働組合法がほぼ全面的に適用されていたから、この時期には教師自身が、労働者としての諸権利を行使できたし、また行使し守らなければならないという自覚があった。その後、

体制側の施策が反動化しはじめるなかで、国家公務員法（昭和二年）・地方公務員法（昭和二五年）・教育公務員特例法（昭和二四年）などが制定されると、教師の労働者としての諸権利が徐々に奪われてきたことは周知の通りである。こうした法律・行政諸施策の反動化にもなつて、教師自身の労働者としての自覚も徐々にうすらぎはじめ、みずからの「労働条件」についての関心ももうすらいできたとみてよいのではないだろうか。そして、いわゆる教育二法の制定・勤務評定の実施・学習指導要領の国家基準化等の措置によって、教師はいまや、ますます受け身の立ち場に追い込まれてきたのである。

しかし、こうした歴史的な経過をたどつてみると、現在教師が自らの労働条件についてどのように保護されているかということ調査・研究し必要な措置を要求することはますます重要になってきているといえると思う。

話題を、「教師の労働条件」にしばつてみよう。一部の国立学校教員を除くと、教師の大部分は地方公務員である。そこで、一般的には地方公務員としての教師の諸権利・労働条件は、地方公務員法によって直接に規定されることになる。しかし、もっと詳細にみると、教師の労働条件は、①直接に地方公務員法によって規定されるもの、②地方公務員法（以下地公法という）以外の特別立法、（たとえば、教育公務員特例法、女子教育職員の出産に際しての補助教育職員の確保に関する法律——いわゆる産休法）などによって規定されるもの、③地方自治法をはじめ上記①②の法律にもとづく地方自治体の定める条令によって規定されるもの、④上記③と同様ないみで地方教育委員会や地方人事委員会の定める規則によって規定されるものがある。

こうして、法体系が複雑にされるほど、官僚統制が容易になり、教師の側からみると、全くどこから手をつけてよいかわからないようなしくみになっているのである。⁽⁶⁾しかし、複雑だからといって問題を回避することはできない。上記法体系の大部分は、教職員の管理とか学校の運営管理というような、いわば教職員の統制管理（やさしくいうとめつけ）に重点をおいているものが多い。しかし、これらの諸法令のなかにも、教師を保護するための労働条件を規

定しているものもあるのだから、それらを守らせること、また守らせるべき労働条件の規定がなかったり不当であったりするときは、それを作らせ、または改正させることも必要になってくるのである。

(3)

労働基準法で定める労働条件は、「最低のものである」(同法第一条)から、「労働関係の当事者は最低基準を向上させるように努めなければならない」(同上)。この点が、解釈にゆとりのある学習指導要領などとは異なることに注目しなければならぬ。そして、その「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきもの」(同法第二条)なのである。

しかし、労働基準法とそれに基づく労働安全衛生規則等の命令は、そのままでは教師に適用されない。地公法の第五八条は、その第三項において、労働基準法の規定とこれに基づく命令は、教師に対しては適用しないことを明らかにし、適用するためには、地方人事委員会がそれを規則として制定しなければならないと規定している。たとえば東京都のばあいは、この条文をうけて、東京都人事委員会規則第六号として、「労働基準法に基づく職権の行使に関する規則」が定められている。

つまり、教師の労働条件には、地方人事委員会規則という中間項を経て、労働基準法やそれに基づく労働安全衛生規則が適用されるのである。教師のしごととは、法律や規則にあらうとあるまいとしなければならぬことが多く、また、労働基準法(以下労基法と略す)以外に教師のしごと(勤務)を統制・管理するための規則があまりに多いこと、などの理由で、教師にも労基法の要求する「最低の労働条件」が適用されねばならぬことを忘れてはならないことが多いので、注意を喚起しておきたい。⁽⁸⁾

原正敏氏らが東京都内の技術科担当教員にアンケートを求めた集計によると、生徒と教師自身の災害や安全の管理、

に最も関連の深い「女子年少者労働基準規則」や「労働安全衛生規則」を「読んだことがある」人は意外に少なく、前者は五一・二％、後者が三三・六％である。「女子年少者労働基準規則」を「読んだことがある」人が多いのは、技術科担当の教師は、中学を出てすぐ就職する生徒の世話をする機会が多いからなのだろう。しかし、教師みずからの労働条件を規制する「労働安全衛生規則」を読んだことがない人が多いという状況は問題にされねばならない。本警附録（一八二頁）に技術科の教師としての是非読んでもらいたい条文を収録してあるので参考に⁽⁹⁾して頂きたい。労働条件がもしこれらの法規に違反している事実があるときは、人事委員会に申告することができる。

(4)

さきにもふれた如く、技術科教師がどのような苛酷な条件のもとで働いているかというめんみつな報告はまずないといつてよい。その責任の一端は、教育研究者の側にもある。しかし、そうなるのは、ほんらい技術科教師の労働条件の実状を最もよく把握しているはずの文部省当局がそのデータを故意に公表しないからだとみてよいだろう。

こういう状況のなかで、私のでもとにある最も詳細な実態調査は、東京都中学校職業・家庭科研究会がまとめた『職業・家庭科実態調査集計表』である。⁽¹⁰⁾この実態調査についてはすでに村田昭治氏によるコメントがあるが、⁽¹¹⁾技術科教師の労働条件という観点からみた若干の問題点を指摘してみよう。

この実態調査の魅力(?)は調査主体が半官製団体(文部省流)と民間団体)なので回収率がよいこと(調査対象校都内四七四校、提出校四三六校、回収率九一・九八%)である。しかし、それだけに欠点も多いし、何より集計操作が不手際で合計が合わなかったりするのが困る。

第一表は、この調査による技術・家庭科専任教員の週平均持時間数の集計である。同じ調査で、技術・家庭専任教師のうち学級担任をしている数は男子五三四名中四九三名で九二・二％、女子四九五名中三六九名で七四・五％であ

第 1 表

週平均担当時間数	教 員 数		
	男	女	計
11以下	3	3	6
12	2	2	4
13	3	1	4
14	2	2	4
15	10	7	17
16	11	6	17
17	21	13	34
18	37	37	74
19	27	28	55
20	109	87	196
21	113	108	221
22	119	133	252
23	38	43	81
24	21	15	36
25	8	2	10
26	1	5	6
27	2	1	3
28	0	2	2
29	0	0	0
30	1	0	1

る。村田氏の意見⁽¹¹⁾では、まともな授業をするつもりで準備・後片づけの時間を考慮に入れると、技術科教師の持時間数の限度は（担任なしで）一七時間だというから、東京の技術科教師の大部分が（担任なしとして九一、三%）過重な授業をしているということになる。

村田氏が一七時間という数字を出してきたのは「第一時限に準備し、二、三と授業、四時限整理・あとかたづけ、第五時限準備、第六時限授業、第七時限H・R、放課後あとかたづけとしても毎日三時間、土曜は二時間とみて」計算しているからである。村田氏が、こうした大ざっぱな計算をしたのは『会報』に書くという紙数の制約があったからなのだろう。

私は、たとえば「技術科教師の週担当時間は一七時間以上はむりだ」と主張するためには、めんみつな調査が欲しいと思う。たとえば、第二表は岩手県の下橋中学校の技術・家庭科教員の担当しているしごとをまとめたものである。この表は、教材研究や授業実践を主目的とした研究報告書⁽¹²⁾からぬき出したものだから、しごとの内容や時間にはふれられていない。しかし、この表からだけでも技術科教師が週二〇時間以上も担当するのはムリだということを説

みとることができると。

「技術科教師は、どういうしごとにとれだけの時間を費して努力をしている、これはとてもムリだ（その全部をまじめにやったら殺されそうだ）」というようなことを、めん密に調べるといような研究・調査をどこかのサークルで出していただけないだろうか。

(5)

第三表は、前掲の東京都の実態調査のうち、生徒数とその時間数をとり出したものである。村田氏も指摘しているように、危険をとまなう工業関係の指導生徒数の限度は二五名以下だといわれているにもかかわらず、三〇名以下が一括されていることに、まず問題意識の希薄さがうかがわれる。三〇名以下とあるのは、(三五名以下を加えたとしても) 学校数のほぼ三分の一であるから、意図的に一学級を二分しているのではなく、学年の学級数が五、七、九、一といった奇数の場合が大部分ではないかと思われる(むろん、意図的に一学級を二分している例外的な事例もある)。問題

教師のしごと

1	性別							
女	年齢							
無	ホームルーム担任							
計	校 内	受 持 時 数	諸 係	校 外	諸 係			
23	学校及び学年の事務分担任	5	教科班の事務担任	組 合	研 究 会	国 語	学 年 長	
18	・ 家庭 委員	18	・ 教科副班長	・ 支部教科班 (被服) 常任委員		・ 家庭科 (生徒) クラブ 主 住 (花)	・ 公開企画委員	
5	・ 勤務部員		・ 調理室管理				・ 運営委員	
	・ 保健委員							

第2表 下橋中学校の技術・家庭科担当

5	4	3	2
男	男	男	女
32	33	45	23
有	無	無	有
・男子技術 ・女子技術 ・美術 ・学活 ・道徳 計	・男子技術 ・女子技術 ・特殊学級の技術 計	・男子技術 ・女子技術 ・特殊学級の技術 計	・家庭 ・女子技術 ・英語(免許外) ・学活 ・道徳 計
22 1 1 2 3 15	24 4 5 15	24 4 5 15	23 1 1 8 2 10
・管理委員 ・進路指導委員 (三年就職係)	・管理委員 ・学活・道徳委員 ・進路指導委員	・管理委員 ・進路指導委員	・図書委員
・金工室管理 ・花だん管理	・教科班長 ・準備室管理 ・車庫管理 ・花だん管理	・木工室管理 ・花だん管理	・被服室管理 ・会計
・美化委員 ・競技部主任	・美化委員 ・工業クラブ	・工業クラブ主任	・籠球部主任
・支部教科班 (金工) 常任委員	・支部教科班 (電気) 常任委員 ・支部進路指導 副班長 ・県教科推進委 員 ・県練習帳編集 委員	・支部教科班 (木工)	・支部教科班 (機械)
・県技・家研究 会事務局員 ・技術教育を語 る会事務局員	・県技・家研究 会事務局員 ・技術教育を語 る会事務局員	・技術教育を語 る会会員	・技術教育を語 る会事務局員

第3表 男女別に分けて指導している場合の生徒数と過当り指導時間数
 () 内は学校数を示す

生徒数	男 子				女 子			
	1 年	2 年	3 年	計	1 年	2 年	3 年	計
30以下	672 (133)	736 (137)	674 (154)	2,082 (424)	637 (62)	694 (144)	599 (161)	1,930 (367)
31~35	89 (17)	92 (17)	108 (19)	289 (53)	77 (10)	111 (13)	52 (8)	240 (31)
36~40	62 (8)	63 (8)	34 (4)	159 (20)	342 (38)	310 (32)	276 (42)	928 (112)
41~45	157 (30)	153 (14)	122 (27)	432 (71)	885 (97)	1,044 (96)	605 (90)	2,534 (283)
46~50	835 (108)	730 (86)	527 (85)	2,092 (279)	1,291 (154)	1,710 (152)	977 (140)	3,978 (446)
51~55	1,166 (137)	1,403 (145)	899 (127)	3,468 (409)	625 (64)	745 (92)	339 (55)	1,709 (211)
56~60	705 (82)	966 (82)	440 (61)	2,111 (225)	222 (23)	45 (5)	75 (8)	342 (36)
61~65	285 (26)	275 (24)	180 (20)	740 (70)	6 * (0)	0 (0)	4 (1)	10 * (1)
66~70	106 (5)	81 (5)	38 (5)	225 (15)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
71~75	53 (4)	55 (3)	18 (1)	126 (8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
76以上	26 (3)	18 (1)	12 (2)	56 (6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
合 計	4,156	4,572	3,052	11,780	4,085	4,659	2,927	11,671

とされねばならないのは、多すぎる（すしずめた）といわれる学級定数すら超える五一名以上を指導している（指導しなければならぬ状態に追い込まれている）実状である。男子のばあい、五一名以上を同時に指導している時数は六、七二六時間にのぼり、全体の五七％を占めている。目下の行政指導では、技術科は二学級を合併して男女に二分することになっているが、そのばあい五〇名をこえたときにどうするかという指導はせずに、五〇名以下のばあいを例にあげる（中学校技術・家庭科運営の手引き一一四頁）という巧妙な逃げかたをしている。しかるに実態は東京の男子のばあいには、六一名以上のばあいすら約一〇％になり、七五名以上を同時に指導している学校さえあるのである。同じ実態調査によると、都内で（おそらく私費負担で）助手を雇っている学校が六校あるが焼石に水というのほかはない。

五〇名もの生徒を同時に指導している教師の労苦は、このつめたい数字からつかみとることはできない。ここでは、解決策をみつけ出す方向をさぐりだすために二、三の例をあげておきたい。

その第一は、技能教育あるいは職業訓練のばあいである。技能教育には必ず実験・実習が含まれるので、そのばあいは

実技の訓練における職業訓練指導員の数は実習場ごとに訓練生おおむね一〇人につき一人以上とすること。△職業訓練法第五条第三項▽

とされている。訓練とはいえ、危険がともなうし、訓練の効果をあげるためには当然の措置である。手もとに詳細なデータがないのが残念であるが、企業内職業訓練では、実習指導員一名に対し訓練生は一〇名以下のばあいがすくなくないようである。

第二は工業高校における実験・実習のばあいであるが、全国工業高等学校長協会『工業高等学校実習実態調査資料』（昭三七年一月）によれば学科の性格による多少のちがいはあっても、実習は平均して一学級が平均三・二に分けられている。ということは実習は、一学級を、平均三・二名の教師が指導しているのである。

したがって一学級を四三名と仮定してみると、工業高校では実習時は平均して一名の教師が二三・四名の生徒を指導していることになる。そのうえ、工業高校の実験・実習には実習助手（むろん公費で雇用される正規の教育公務員）がつくことを考えると、技術科とのあまりのちがいは驚かされるばかりである。また、この調査によると、工業科担当教員の週平均担当時間は一八・五時間である。

第三に、学級生徒数は、「すしづめ学級解消」の要求にそうようなかたちで、年々削減される傾向にあるのに、技術科教師だけは五〇名以上の生徒を指導しなければならないという実態に対して、法的に救済措置を要求できないかという問題である。以下に法律解釈にはしろうとの私見をのべるが、専門の方のお教えを載ぎたいと思う。地方公務員である教師には地公法第四六条に基づいて、勤務条件に関して地方公共団体当局に適当な措置をとるよう要求することができることになっている（いわゆる「措置要求権」）。

そこで、この条文に基づいて、「技術科の授業で学級定数をこえる人数を指導させるのは不当だから改めさせよ」という措置要求はできないものだろうか。学級編成、職員配置等の措置自体は地公法第四六条という措置要求の対象とはならないという自治庁の見解があるが、これは役所の見解に過ぎないし、この「見解」は「学級定数」にはふれているが、技術科の授業のような同時に定数以上の多数の生徒を指導するというようなことは想定していないように解される。

教員組合の法制部や弁護士などと詳細に検討して、正当な権利として措置要求してみることも解決の一つの手だてになるのではないかと思うのだが。

第四に、最近いくつかの研究会に出席して気がついたことであるが、学校あるいは郡・市単位の規模で、自主的に（民主的な教師集団の討議や要求によって校長あるいは校長会をつきあげて）技術科の授業を一学級を二分して実施している例が多くなっていることをあげておきたい。千葉県（とくに松戸市）では、一年生は個人作業が多いから管理（？）し

やすいからという理由で従来通り二学級を合併して男女に分ける方式をとっているが、二学年、三学年は一学級を男女二分してそれぞれに教師がついて指導しているという。

こういう解決のしかたは、学校規模が大きい（したがって教員数が多い）ばあいは、一人一人の教師にかかってくる負担は少なくてすむが、学校規模が小さいときにはとうていとり得ない。それにもかかわらず、こうした措置をとるきっかけとなったのは生徒や教師の災害を契機とした教師集団の討議であったということは示唆に富むものである。

(6)

最後に、みずから技術科教師として研さんをつんでおられる村田昭治氏のことばを掲げよう。⁽¹¹⁾

「以上の現実を打開するためには、技術科の教師を二倍〜三倍に増す必要がある。それは幾重の意味において重要である。第一には生徒の安全のために、第二には生徒に能率的に内容の豊かな技術教育を施すために、第三には教師の人間らしい生活の保障と教師の学習時間（一七時間以下、二五名以下、再教育を受ける時間の確保等）のために。

教師をふやすためには、(1)教員養成大学を再編成すること、(2)理科、技術科の教師には実験実習手当を支給することが必要である。⁽¹⁶⁾

それとならんで重要なことは、教育内容を検討し技術教育の内容にふさわしい、魅力のあるものにしなければならぬ。」

私は、そのためには、教師が集団として団結することが一そう重要なこと、まともな子どもに育てたいとねがっている父母たちと教師集団が手を結ぶことが、いま、とりわけ重要であるということを付書して結びとしよう。

(1) 清原道寿「技術教育の条件」(岩波講座『現代教育学』第一卷、二五七頁)

(2) 日本教職員組合編『日本の教育、第一二集』一四〇頁

- (3) 『同第八集』一六七頁
- (4) 『同第九集』一三七頁
- (5) 同上編『教研活動の一〇年』二六三頁以下参照
- (6) 東京都教職員組合・東京都高等学校教職員組合共編『都条例を中心とした教育法規集』に記載されているものは、法律一四、政令二、法律の施行規則四、都条例一一、都人事委員会・同教育委員会規則一九、同上に基づく規定その他二六にのぼっている。これさえ、私の気づいた重畳な規則が脱落している。
- (7) 法律の条文は、しろうとは読みづらいのが通例であるが、この地公法第五八条は、最も読みづらい条文の典型といつてよいと思う。しかも、重要なことが、この読みづらいなかに書いてある。
- (8) 前記(6)に掲げた資料にも、都人事委員会規則が脱落している。最近流行の風潮にある校長学(?)の書物にも、校長の必読文献・法令のなかに、労基法関係のものを記載してあるものは殆どない。最近の校長学(?)は、子どもや教師の権利を守るためでなく、束縛するためのものが多いからやむを得ないのかもしれないが。
- (9) 「労働安全衛生規則」に違反しているという事実の申告があると、地方人事委員会は、(通常、労働基準監督署が工場・事業場に対して行なうような)調査をし、必要な場合は、訂正されるまでは中止を命じる。私の知る限りでは、東京都人事委員会は工業高校の実習関係施設設備の安全管理——いいかえると教師の労働条件に関連する問題——については、申告がなくてもかなり厳重な調査・監督をしているようである。
- (10) 謄写印刷、B5判一九ページよりなる集計表。(昭和三六年二月八日)
- (11) 村田昭治「技術・家庭科の実態調査を読んで」(『技術教育研究会会報』二七号)
- (12) 盛岡市立下橋中学校『技術・家庭科の研究と実践——三年間の歩み——』(一九六三年一〇月)
- (13) 教師は地公法のほか「地方教育行政の組織及び運営に関する法律」(略して地方教育行政法といっているもの)に規制されるが、措置要求権については地方教育行政法第七七条の規定によって地方公務員法に従うことができる。
- (14) 労働基準法でいう「労働条件」は、国家公務員・地方公務員のばあいには法律用語では「勤務条件」となっている。はんなりなるので本稿では両者を厳密には区別しないで用いている。
- (15) 昭和三八年一〇月一日付の山形県教育委員会の質問に対する同月二三日付の地方自治庁の見解のこと(自庁公一四九号)。
- (16) ことよしあしは別に検討しなければならぬが、高校職業課程の教員・実習助手には、本俸の七%の産業教育振興手当が支給されている。