

教員の職場で期待される 新たな労働組合の取組み

～コロナ禍における SNS 等を活用した活動を通じて～



日本労働弁護団常任幹事

しまさき ちから
嶋崎 量

1 教員の長時間労働は社会全体の課題

長時間労働などの教員の過酷な労働環境が大きな社会問題となって久しい。

この教員の長時間労働の問題の解決に向けて、職場での取組みが最重要なのは当然として、筆者は、教員の長時間労働の問題を教員職場だけの問題に留めず、社会へ発信する取組みを続け、その取組みの重要性を訴えてきた。

その一つの契機は、2019年12月4日に成立してしまった、公立学校教員に1年単位の変形労働時間制を適用可能とする「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」（以下「給特法」）の改悪阻止に向けての取組みである。政府与党が成立を目論む給特法の改悪を阻止するには、反対の世論を盛り上げる必要があった。

そのため、^{さいとう}斎藤ひでみ氏（現職教員）と元教員でもある教員過労死家族の^{くさうしやうこ}工藤祥子氏（神奈川県過労死等を考える家族の会代表、元教員）らが行っていた Change.org のネット署名活動への賛同・協力（5万人以上の賛同者を集める）、Twitter や Yahoo! ニュース個人の記事配信¹⁾（「公立学校教員への1年単位の変形労働時間制導

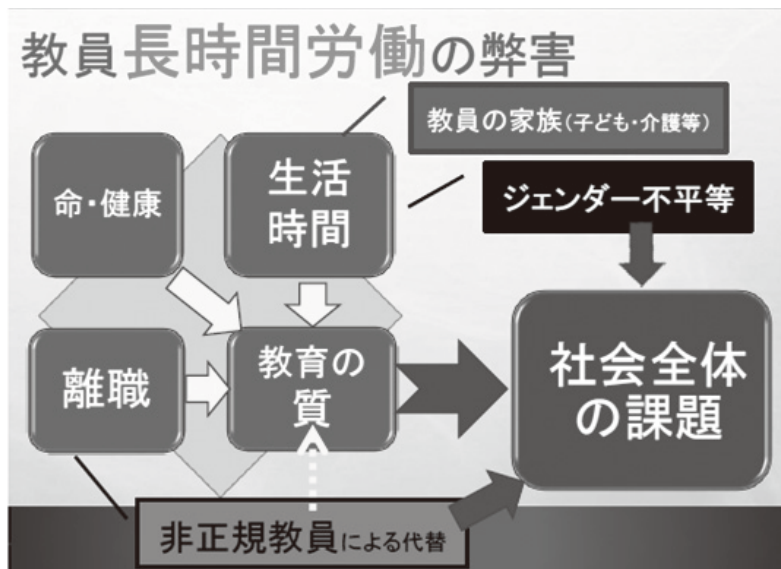
入は社会にとっても有害無益」（2019/11/5 配信）「教員の長時間是正に、変形労働時間制の導入は不要です～国会参考人意見陳述を踏まえて～」（2019/11/17配信）を通じて、変形労働時間制導入の弊害を訴えてきた。

この取組みにおいて筆者が強調したのは、教員の長時間労働の問題が社会全体の課題であるという視点だ。

教員の長時間労働による弊害は、過労死など教員の命・健康の被害だけではない。教員から人間らしい生活時間を奪う（教員の子どもを含む家族への負担をも伴う→教員が教師として必要な人間性・創造性を培う機会を奪う）、教員の離職者増加と新規希望者の減少、家事・育児・介護など家庭責任との兼ね合いで長時間労働に耐えられない労働者（しわ寄せは女性に偏りがち）が離職等に追い込まれるジェンダー不平等の問題など様々な問題が生じ、意欲と能力ある教員が教育現場を離れざるを得ない状況なども生まれ、複合的な要因で教育の質の低下を招く。

この教育の質が低下するという視点に危機感を抱くのは、何も教員だけではない。教員の長時間労働は、教員以外の市民から、自分にも関わる問題であると共感を得られる問題なのだ。

だから、この問題は教員の世界に留まらず、教



困ったことは何でも学校・教員に押しつけられて、業務が増加の一途をたどる状況にある。そんな、保護者・地域社会の体質を変えるためにも、社会全体に教員の長時間労働の問題を周知せねばならない。

育の質・子ども達への悪影響という社会全体の課題であり、社会全体から共感を得られるテーマなのである。

2 社会全体の共感なくして解決は不可能

私は、社会から共感を得なければ、教員の長時間労働の是正はできないとも考えている。

教員の長時間労働是正に向けての対策は突き詰めればシンプルで、①教員（正規）を増やす、②業務量を減らすこと、の2点だ。とはいえ、②を単純に減らせば教育の質は維持できない。無駄な事務仕事など削減は可能でも、教員の中核的業務の削減・効率化には限度があり、教育の質を維持することが難しくなる。

そうすると、①正規教員を増やすことが重要な対策となるが、そこには予算の壁が立ちほだかる（とりわけ、公立学校の場合）。

教員を増やすには予算が必要だから、そのためには政治を動かすことが必要であり、政治を動かすには多くの有権者、社会の共感を得ることが求められる。

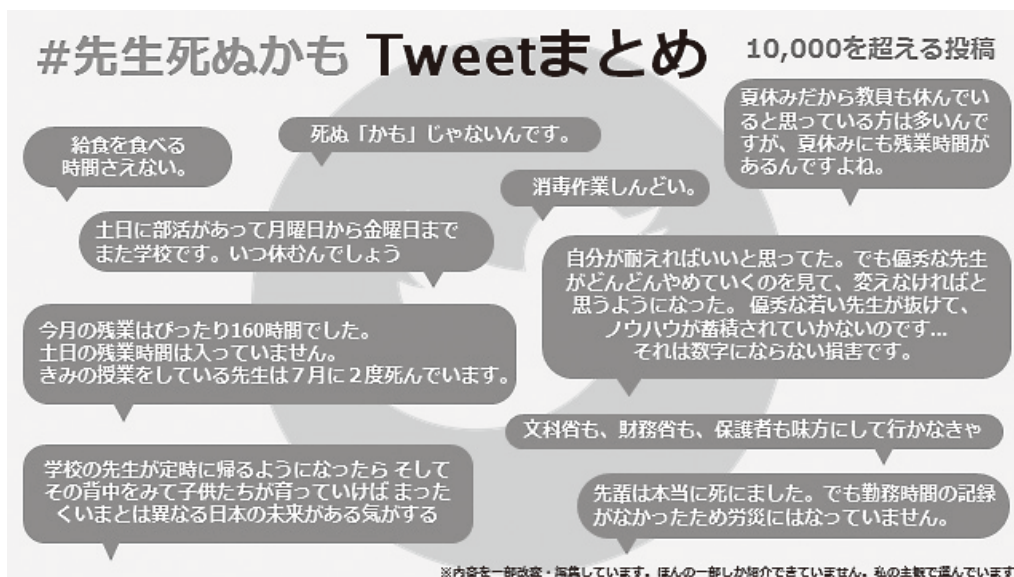
また、子ども達を通じて教員に関わる保護者・地域社会などに対しても、教員の長時間労働について認識を深めてもらうことは必要だ。教員の働き方の現状をみると、「便利屋さん」のように

3 当事者である教員へのメッセージ

とはいえ、当事者である教員の多くが、簡単には長時間労働是正の取組みに共感してはくれないだろうとも感じている。

教員は「聖職」であるとの意識の下、目の前の子ども達のために頑張ることに価値を見いだして、命を削り家庭を犠牲にして努力してきた教員の皆さんからすれば、長時間労働を悪だと言われると自己否定のようにも感じるかもしれない。子ども達のために頑張ってきた実績を否定されるようにも感じるかもしれない。

そんな教員の皆さんには、教員の長時間労働を是正することは、長期的にみて、子どものためになるのかを考えるべきではと伝えている。教員の皆さんが何よりも大切にするのは、良かれ悪しかれ子ども達であり、その子どもは教員の皆さんの背中を見て育っていく。長時間労働でジェンダー格差をも助長する教員職場を子どもたちに見せるのは悪い働き方の見本を示すことになる。理不尽にやり甲斐を搾取される教員の姿は、子どもに対して理不尽な使用者に従順に従うことを美德と感じさせ、子どもが社会に出て職場の理不尽に抗う力を奪うことにもつながる。子どもに教員の歪んだ働き方の悪い見本を見せるのは、やめるべきで



職場の労働組合の取組み無くして、職場を変えられるはずなどない。当たり前のことだ。

とはいえ、職場の労使関係だけで、教員の長時間労働は解決できないのも現実だろう。既に述べてきたとおり、社会の共感なくしてこの問題は解決せず、職場の労使関係、いわば内向きの労働運動だけでは、社会の共感を得ることはできないのではないか。

そこで要となるのは、教員個人の訴えを社会と結び媒介であり、その役割が期待されるのは、労働組合による社会への情報発信である。

教員の外部への情報発信のツールは、従来から街頭宣伝・市民向け集会など多様な形態があるが、多人数が集まりにくいコロナ禍において威力を発揮するのが、SNSなどを活用した情報の外部発信だろう。

とはいえ、教員労働組合に限らず、労働組合のSNSなど新しいツールを用いた外部への情報発信は、お世辞にも活発とは言い難いのが現状ではないだろうか。

6 活用が進まない理由は何か

様々な労働運動において、SNS活用の重要性が訴えられて久しいが、まだまだ不十分であると感じている。私は、労働組合でSNS活用が広がらない理由は、労働組合がSNSによる情報発信を行う「本気度」の問題（組織上の位置づけが低い）と、SNSという「新たな武器」の活用について後手に回りがちな組織運営上の課題の顕在化であると理解している。

具体的に組織運営上の課題としては、組合内部でSNSを日常生活で活用する者が多い若年層の発言力が低く、組織運営上重要視されないことが

要因といえないだろうか。職場の長時間労働に加え家庭責任を果たす組合員は、夜間・土日の会議集会などの行動に参加するのは明らかだが、そういった組合員の意見を吸い上げて、参加し易い組織運営を行うための対策は、多くの労働組合が抱える課題であろう。時間的・場所的制約のないオンラインセミナーやSNSを活用する取組みは、これを克服する一つのヒントになるはずだⁱⁱⁱ⁾。

他方、SNSの活用が進まない現状を、単純に「労働組合の弱体化」として片付ける方もいるが、私はそうは思わない。

例えば、ナショナルセンターのアカウントをみても、SNSのフォロワー数はとても少ない^{iv)}。労働組合が持ち味である組織力を活かしてフォロワーを増やす努力をしていれば考えられない状況で^{v)}、SNS活用に取組む組織の「本気度」が窺われるだろう。

また、「活用のノウハウが無いから」という意見にも賛同できない。労働組合が熱心に取組む憲法・平和問題では、労働運動・労働組合活動以上に、SNSが活用されている実情もある。検察庁法改正問題など、Twitterのハッシュタグを用いた社会運動が成果を上げている実績もある。こういった社会運動を支える方の多くは労働組合のなかまであるから、本気をだせば労働組合でもそのノウハウは活かせるはずだし、ノウハウなどはネット上の情報でも身につける事ができる。その気になれば活用法を伝える書籍もあるしコンサルタント役も組織内外にいる（日本労働弁護団では何度もSNS活用セミナーを実施してきた）。

要は、問われているのは組織としての「本気度」や、本気でSNS活用という新しい取組みを進めたいと思っている人を活躍させる機会をつくれない組織運営上の問題ではないだろうか。

7 労働組合でなければできないことを発信する

労働組合には、教員個人の取組みでは絶対にできない、実効性ある組織的な取組みが可能だ。

例えば、いわゆる上限指針により、2020年4月から公立学校教員の客観的な労働時間把握（在校等時間）、残業の上限数値が設定されている。この労働時間把握を職場に徹底する取組みは労働組合でなければ難しいし（組織力を活かした職場実態の調査もできるだろう）、変形労働時間制導入の職場単位・地方自治体単位での導入を阻止するために職員団体として交渉ができる（地公法55条）のも、労働組合でなければできない強みだ。

とはいえ、こういった労働組合の強みが、多くの教員に周知されていないのが現状ではないか。このことは、筆者は先の連続オンラインセミナーにおいて痛感した。筆者がセミナーで労働組合の意義を説明する度に、参加者から労働組合の活動へ疑問・違和感が寄せられた（Zoomのメッセージ機能で、参加者がライブでメッセージを寄せられるシステム）のには、筆者は強いショックをうけた。参加者の殆どは、教員の労働問題に強い関心がある方なのだが、その参加者においてさえ、労働組合が人気薄だったのだ（もちろん、全員にではない）。

たしかに、自分の職場には労働組合がない（加入者が極端に少ない）教員も珍しくないし、これまで労働組合の活動に触れることも無かったのであればやむを得ないのかもしれないとも思う。SNSを通じて呼びかけられた集会に参加する教員の皆さんは、コロナ禍での職場でたまったり場のない思いをぶつける場所が職場には無く（労働組合に加入してなかまがいれば、果たせる役割

だろう）、その思いをぶつきたくてセミナーに参加してくれていた方が多かった印象もある。そんな参加者に労働組合の意義を説明する筆者に対して向けられる疑問・反発は、「教職員労働組合は政治活動ばかり熱心に役に立たない」「長時間労働の問題に取り組んでくれない」（組合には入っていないけど）といったものだった。いずれも、誤った労働組合の理解・イメージを前提にしているが、それを揶揄しているだけでは何も前に進まないだろう。

教員の中でさえ、労働組合に対する誤った理解・イメージが広がっているのは残念であるが、誤った理解・イメージが広がっているなら払拭すれば足りる。そのためには、労働組合自身が、その取組みを積極的に外部に発信していくことが重要で、それが労働組合の社会的認知度（人気）を向上させることに繋がるだろう。

そして、教員職場における労働組合の社会的認知度（人気）を向上させることは、中長期的には組織率を上げるためにも役立つだろう。実際に、筆者が関わった教員の長時間労働をテーマにしたWebセミナーでは、教員志望の大学生が、教員になったら労働組合に入ろうと思うというメッセージも寄せてくれたこともある（これは何よりも嬉しい）。

労働組合の社会的認知度向上は、直ぐに目に見える成果はでないだろうが、重要な労働組合の取組といえるのではないかな。

8 労働組合における活動の優先順位

とはいえ、労働組合が社会的認知度を上げるために外部への情報発信という新しい取組みをするのは、簡単ではないはずだ。

どの労働組合も、長年継続的に取り組んできた活動があるだろうから、活動状況を変えずに新しい取組みをするのは難しい。例えば、公立学校教員に対する上限指針（2020年4月1日施行）を踏まえた在校等時間の客観的把握等の取組みでも、SNSを活用した外部発信の取組みでも、新たな取組みならば、必ず時間も人手も割かれることになる。したがって、これまで取り組んできた何かを止める勇気をもたなければ、労働組合が新しい取組みを始める余力は生まれにくいのではないだろうか。

私は、労働組合が新たな取組みで成果をあげるには、教員の長時間労働でも要因とされてきた「ビルド&ビルドの発想」から脱却しないと難しいのではないかと、思っている。人手を確保しなければ新たな取組みに時間は割けないだろうが、長時間労働に苦しんでいる職場の労働組合で、新しい活動へ参加する人員が簡単に集まるわけがない。新しい取組みをすすめるには、労働組合の活動を改めて見つめ直し、「スケジュール闘争」とも揶揄される先例踏襲主義の取組みが本当に存在しないのかどうか、時代に応じて活動全体の優先順位をつけて見つめ直すことが重要だろう。

そして、教員のように長時間労働に悩む職場の労働組合では、長時間労働是正の取組みは優先順位を高く設定する必要があると思っている。教員の長時間労働は、教員から自由な時間を奪い、憲法・平和を含むあらゆる組合活動に取り組む時間をも奪っている^{vi)}。取組みが成果を上げれば、活動に向ける時間的・精神的余力も生まれるのだから、組織として、最優先で取り組む価値があるのではないかと。

そして、教員の長時間労働是正に向けた取組みにおいては、ぜひ SNS 等の新たなツールも積極的に活用して、職場外への情報発信にも取り組ん

で欲しい。長時間労働の労働者が参加しやすいツールだし（SNS は組合員個人が発信主体たり得る）、労働組合を媒介にして職場外へ当事者の声や現場での取組みが伝わることは、教員の長時間労働を是正するために社会を動かす原動力になるはずだ^{vii)}。

- i) 筆者が Yahoo! ニュース個人オナーとして執筆した記事で、Yahoo!HP 上で無料で公開されている。
- ii) 3つの企画は、YouTube「内田良の学校カエルちゃんねる」において、無料で公開されている。
- iii) 筆者が関与したオンラインセミナーの開催時刻は、従来の集会では考えられない土曜日20時開始に設定した。移動もなく自宅から家事などを一段落させてから参加できるので有り難いという声が、教員の参加者（とりわけ女性）から多く聞こえたのは、狙い通りだった。労働組合の活動においても、参考にならないだろうか。
- iv) 本稿執筆時、全労連のフォロワー数は7943だが、これは全労連の組織力・組合員数と比して、あまりに少なすぎるのではないだろうか。
- v) 例えば、情報拡散ツールとして極めて有効な Twitter についてみると、組織の「顔」である労働組合の公式 twitter は、どこも自組織の組合員数よりも圧倒的に少ないように思う。
- vi) 長時間労働の弊害は、命と健康を損なうだけでなく、民主主義の基盤を損なうという視点が重要である。長時間労働の職場では労働者に時間的余裕がなく、社会問題（職場の課題も含む）に関心をもつ時間的余裕も、活動する時間的余裕もなくなるからだ。
- vii) 本稿は教員の職場を念頭に執筆したが、労働組合による社会への情報発信の意義は、他の産業・職種の労働組合にも妥当すると考えている。

しまさき ちから 1975年生まれ、弁護士。日本労働弁護団常任幹事、元日本労働弁護団事務局長（2016年退任）、ブラック企業対策プロジェクト事務局長。
教員の働き方改革に関して、衆議院文部科学委員会で、参考人として変形労働時間制導入に反対する意見陳述を行っている。労働問題に対する著書・論考など多数。