

## 発刊にあたって



神奈川県高等学校教職員組合  
執行委員長

**佐藤 治**

神高教は2018年に結成70年を迎えました。虚飾を好まない組織であることから記念行事等を行っていませんが、結成50年に刊行した『神高教50年史』以降を中心に組織の歴史をここにまとめました。

この20年、その序章を含めれば30年は神高教にとっても、日本社会にとっても激動の時代であったといえます。バブル崩壊以降、日本経済は停滞を続け、このなかで労働分配率の逡減や製造拠点の海外移転などが進められました。こうした変化は民間企業とともに民間労働者にもきびしい状況をもたらし、「終身雇用」と「年功序列」を中心とするいわゆる日本型雇用形態も変化し、非正規雇用の拡大が進められてきました。

また2000年度に施行された地方分権一括法によって、国と地方の役割が大幅に見直され、中央集権的な「上下関係」から、「対等・協力関係」の地方分権型に改めるとしたものの、十分な財源移譲が行われてこなかったことから多くの地方自治体は財政危機の状況に陥りました。

わたしたちは本書に記録された、「神奈川の高校教育改革・高校再編」「神奈川における教職員評価の変遷」「教職員の管理強化と学校運営組織の改編」「地方財政危機下における賃金・労働条件」に関しても、そのような時代情勢とあわせて読み解いていくことが必要なのだと思います。

組織が自らの歴史に向き合うことには時として勇気が必要です。ともすれば対応やとりくみの不十分さの批判があるかもしれません。しかし、そのことを真摯に受け止めながらも次の一歩を進めること以外にとるべき道はないと信じます。本書がその一助になることを願ってやみません。

最後に本書の執筆は、馬島敦前執行委員長に多くを負っていただきました。ここに謝意を示したいと思います。

# 神高教 History

---

目次

---

発刊にあたって.....1  
神奈川県高等学校教職員組合 執行委員長 佐藤 治

はじめに.....4  
—「4本の柱」を軸に—

第1章.....6  
神奈川の高校教育改革・高校再編へのとりくみ

第2章.....16  
神奈川における教職員評価の変遷

第3章.....24  
教職員の管理強化と学校運営組織の改編、  
教職員の働き方改革を求めて

第4章.....34  
地方財政危機下における賃金・労働条件改善のとりくみ

むすび.....43  
—さらなる組織拡大を—

資料

略年表 —神高教70年のあゆみ—.....44

神高教県教育研究集会(全体会)の変遷(1990~2020年度).....46

神高教執行部一覧(1990~2020年度).....47

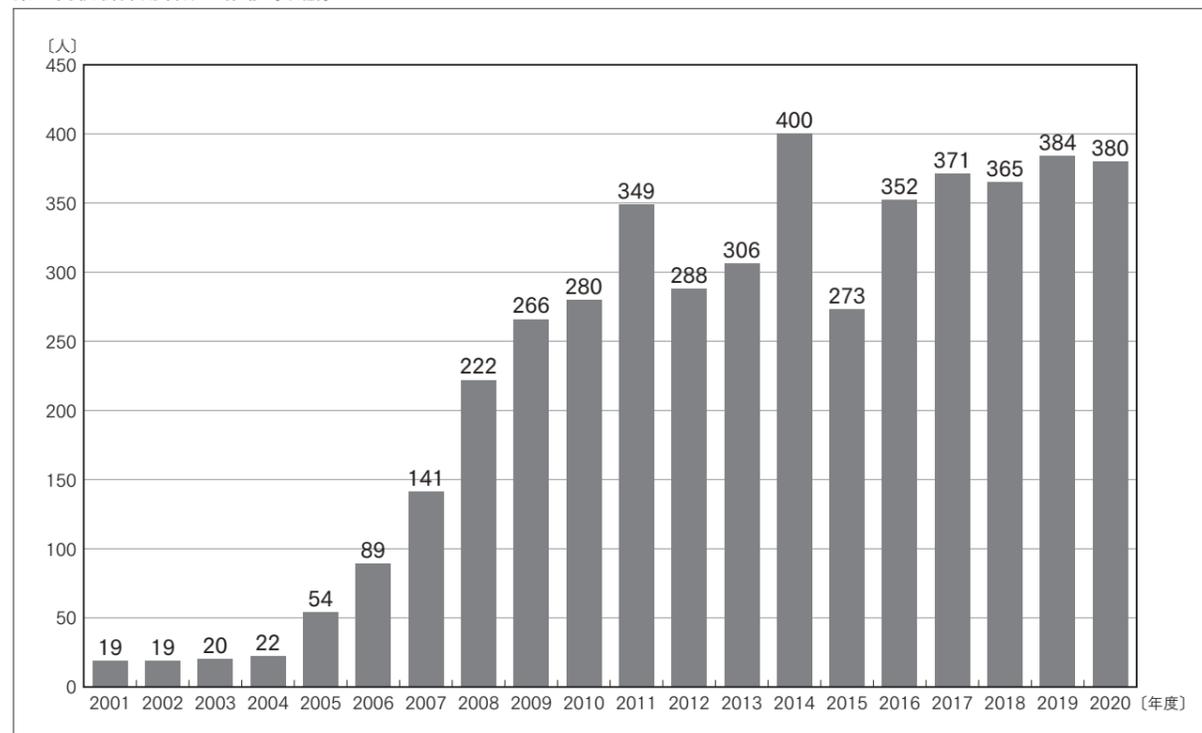
# 「4本の柱」を軸に

1948年10月3日、神高教（神奈川県立高等学校教職員組合、1950年10月に「立」を抜き現名称となる）は結成された。11月19日には、機関紙『高校神奈川』第1号が発刊され、2021年3月まで675号を数えている。なお、神高教の歴史は、『神高教30年史』（1982年刊）、『神高教50年史』（2000年刊）に編纂されており、神高教HPからPDFで閲覧できるようになっている。

現在、神高教は結成されてからすでに70年を経過しているが、『神高教50年史』がフォローしたのは1990年代後半までであり、本書は神奈川の高校教育や職場が劇的に変化したその後の20年間の歴史を中心に「4本の柱」を軸に素描したものである。

2006年度に行われた「給与構造の見直し」及び「新しい学校運営組織と総括教諭制度」は、職場を大きく変容させた。「新たな人事評価システム」も2004年度からスタートした。奇しくもこの時期2006年度から大量採用時代が始まり、この大きな変容を所与の環境として受け止めざるを得ない教職員が5,000人に達しようとしている。本書はこの間の歴史をふり返ることによって、神奈川の高校教育及び神高教運動を担っていく若い組合員の皆様に、未来への道標として活用していただくことを念じて編纂したものである。各分会においては、今後のとりくみのための職場討議資料としてご活用いただければ幸甚である。

県立高校新採用者数の推移（教諭）



■第1章「神奈川の高校教育改革・高校再編へのとりくみ」では、1973年度から1987年度まで展開された「県立高校新設百校計画」（65校から165校に）、2000年度から2009年度に実施された「県立高校改革推進計画」（166校から142校に）、そして、2016年度からはじまり現在進行している「県立高校改革実施計画」、神奈川の高校入試制度の変遷、教育施策の展開などを、神高教のとりくみを軸に俯瞰したものである。これからの高校教育改革のとりくみに活用していただきたい。

■第2章「神奈川における教職員評価の変遷」では、1960年度から実施された「勤評神奈川方式」をめぐる労使の話し合いの延長線上で、2004年度からはじまる現行の「人事評価システム」成立、2007年度から実施した評価結果の給与（勤勉手当・昇給）への反映を労使合意によって成立する過程を描いた。教育という仕事に業績評価が困難であるのは今日においても明らかである。しかし、教職員を含む公務員全体に評価制度を導入することが不可避となる情勢の中で、神高教は県教委との対等な交渉・協議を通して、より公平・公正な評価ルールの策定、そのルールの明示、評価結果の本人への全員交付、ルールに反する評価が行われた場合の異議申立て制度などを位置付けることとした。「勤評神奈川方式」以来労使で追求してきた「教育効果の向上」の視点から、不断の検証を行っていくことが必要である。

■第3章「教職員の管理強化と学校運営組織の改編、教職員の働き方改革を求めて」では、1970年代後半の主任制反対闘争を契機に事実上最高議決機関と位

置付けられた職員会議を中心に各教職員が教育活動の創造に参画し、その展開に責任を持つという働き方が一般的となった。しかし、2000年度に全国的に強行された学校管理規則の改悪で職員会議は校長の補助機関と規定されたこと、そして2006年度「新しい学校運営組織」「企画会議」「総括教諭制度」の導入によって校長権限は急速に拡大し、教職員の働き方が変質したことを描いた。また、長期化する不況を背景に公務員に対する攻撃はきびしさを増し、教職員への管理強化は進行した。現在、教職員の働き方改革が課題となっているが、多忙化解消に止まらず、真の教職員の働き方改革を実現するにあたっての参考としていただきたい。

■第4章「地方財政危機下における賃金・労働条件改善のとりくみ」では、1990年代後半から本格化する地方財政危機の下、神高教が中心的な役割を果たしてきた県労連のとりくみを総括し、コロナ禍の下で未曾有の財政危機が懸念される賃金・労働条件改善のとりくみの参考にしていきたい。

本書は、この20年で最も変化の大きかった「4本の柱」を軸に構成したことをご寛恕いただきたい。なぜなら、神高教がこの間に展開してきた平和・人権教育や男女平等教育などのとりくみや、事務・司書・現業・養護・女性・青年・非常勤教職員など専門委員会のとりくみを含め運動のすべての領域を描くことができなかつたからである。

神高教運動全体を描くことは、将来編纂されるであろう「年史」に期待するところである。

# 第1章

## 神奈川の高校教育改革・高校再編への とりくみ

### 1 「百校計画」進行の下で

#### 「高校制度改革」のとりくみ

1970年代、高校教育にとっての大きな課題は第二次ベビーブームに対応した高校の新増設であった。神奈川県では、「県立高校新設百校計画」（以下「百校計画」）がこれにあたる。「百校計画」は、1973年に始まり、1987年度に完了し、神奈川県立高校はわずか15年間で65校から165校になった。この計画は、次のような特徴があった（資料1）。

- 増加する中学卒業生のほとんどを私学ではなく公立高校で引き受けた。
- 36クラス（1学年12クラス）の大規模校を中心とした。
- 100校の新設高校のうち99校は普通科であった。

この時期の神高教の教育方針は、1975年3月に設置した高校教育問題総合検討委員会（以下「高総検」）の報告をもとに策定された。「高総検」は、地域・学校種別、教研はじめ各種検討組織、年齢構成、教科等を勘案した20数名の組合員によって構成され、月2回のペースで学区・入選制度、学校規模、教育課程、職業教育（専門教育）などについて、神奈川の高校教育改革をめざす総合的な検討を展開した。その内容は、戦前のエリート養成を目的とする「旧制中学」を廃止し、すべての国民に開かれ希望者全入をめざす「新制高校」発足の過程で形成された「高校三原則」（男女共学・小学区制・総合制）の理念を実現する「高校制度改革」を中核とし、組合員が参加する「高校教育問題討論集会」をふまえて報告化された。そもそも「学区制」は、①高校間格差の解消、②受験教育の弊害解消、③通学時間の短縮、④地域性を活かした教育、などを目的に、文部省によって設けられたものである。学区・入学者選抜制度について、「高総検」は段階的に原則「小学区制」（1学区1校）実現、最終的には選抜の廃止を志向した。また、生徒急減期に向け

て48人・47人学級の早期解消、少人数学級の実現、大規模校（36クラス・1学年12クラス）の解消を求めた。

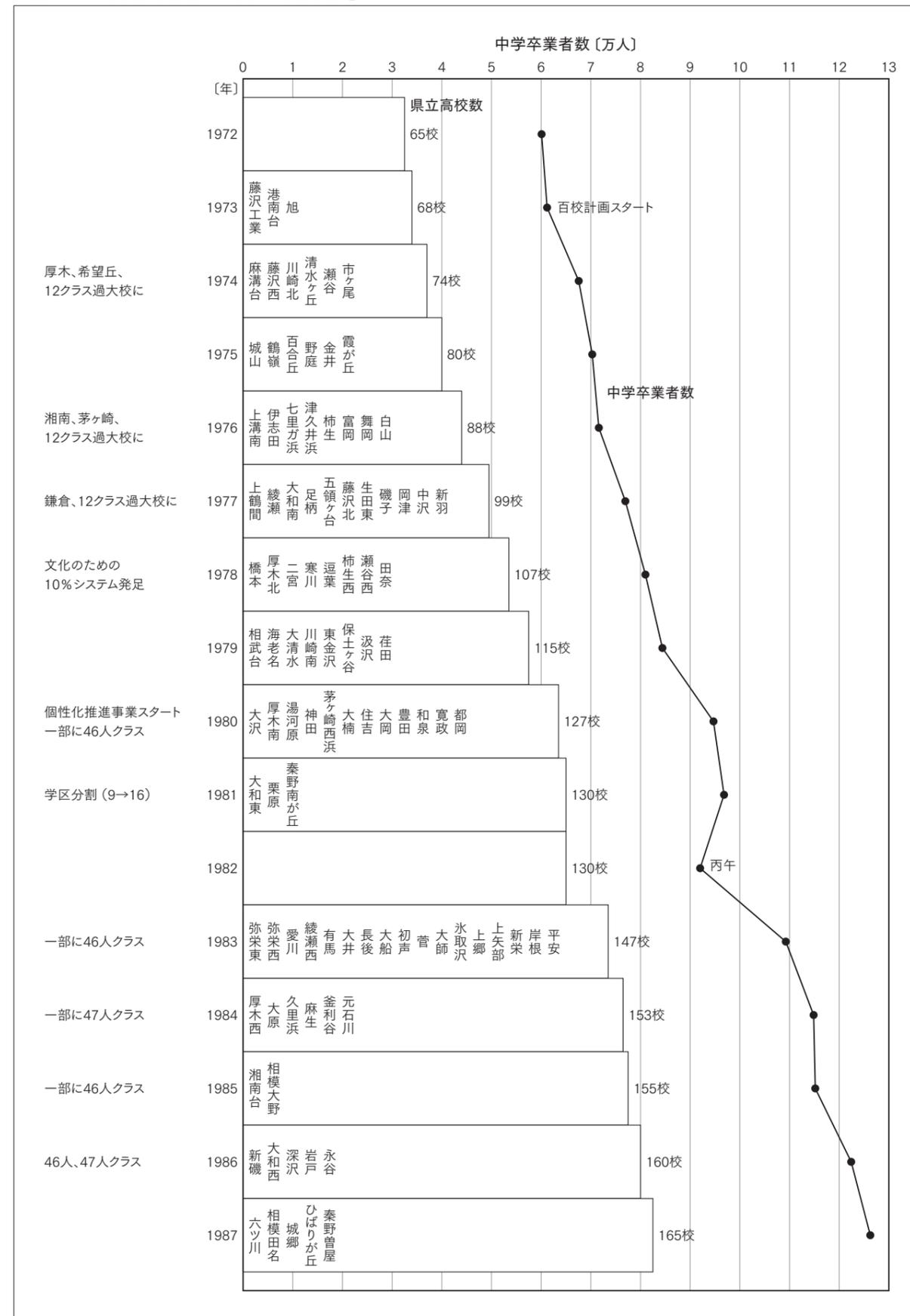
#### 「高校多様化」路線に抗して

1984年7月20日付の文部次官通知「公立高等学校の入試選抜について」を契機に、1970年代後半から文部省が推し進めてきた「高校多様化」政策が、全面展開されることになった。通知は、「特色ある高等学校の学科等については、可能な限り広い範囲から受験できるようにすることが望ましい」とし、「学区制」の根幹に触れる通知でもあった。「高校多様化」政策とは、県教委が様々なタイプの「特色ある高校」を設置し、中学3年生の段階で自由に選択させる高校教育施策である。この場合、「学区制」はこの施策の制約要件となる。これに対して、神高教は中学生が地域の高校に進学し、「総合制」（普通科と専門学科の総合）を基本にした教育課程ですべての生徒の個性を伸ばし、進路保障を実現する「高校制度改革」を主張した。神高教は「高校制度改革」の視点から、県教委が進めようとする「特色ある高校づくり」に反対し、1981年度（9学区→16学区）、1990年度（16学区→18学区）と2度にわたる学区分割を実現し、「高校制度改革」をめざす日教組の高校運動の主導的な役割をたした。

#### 「課題集中校」の出現

「百校計画」が進捗し、高校進学者に占める公立高校進学者の割合が高まるにつれ、公立普通科、中でも新設校は大きな問題をかかえるようになった。当時は「低学力」者といえば私学や職業高校（専門高校）と思われていたが、公立普通高校でも「低学力」者を受け入れるようになったからである。大学区・入試選抜制度によって、「低学力」者は特定の学校に集中するようになった。「課題集中校」の誕生である。神高教は、「底辺校」「教育困難校」という用語は排し、解決すべき課題が山積する「課題集中校」と命名した。このことを象徴的に表したのが、高校中退問題である。

資料1 公立中学校卒業生数の動向と「百校計画」



## 高校中退問題

神奈川の公立高校中退者数は、1986年度には2,755人に達した。これは45人学級にして60クラス分、30クラスの大規模校2校分の高校生が中退したことになる。この中で、退学者が多い上位15校が公立高校176校の全退学者2,755人中38.2%を占めていた。なお、1位は133人、2位は120人という数字である。15校中9校は普通科である。このことから、中退者は特定の高校に集中していることがわかる(資料2)。これらの高校は、大学区の中で下位にランク付けされる「課題集中校」である。一方、中退者を出さない学校は「進学校」を中心に少なからず存在した。すなわち高校中退問題は、大学区・入試選抜制度が生み出したはげしい学校間格差を要因としていることが明らかになった。こうした分析をもとに、「高総検」高校中退問題対策プロジェクトチームは、1988年6月に「高校中退を出さないために―高校中退問題に対する緊急提言―」を出した。

### 資料2 県立全日制高校の退学者数上位15校(1986年度)

順位	学校名	中退者数
①	A	133人
②	B	120
③	C	87
④	D	85
5	E	70
6	F	67
7	G	65
8	H	60
⑨	I	58
⑩	J	56
⑪	K	55
12	L	51
13	M	50
⑭	N	49
⑮	O	46

○印は普通高校、他は職業高校(神高教調査)

## 2 「学校改革」から「高校再編」へ

### 「学校改革」の動き

1989年度をピークに中学卒業生数の急減が始まり1990年代になると、「課題集中校」からの「学校改革」の動きが活発になる。1991年度には、組織内に課題集中校対策会議を設置し、「課題集中校からの教育改革」をスローガンに、「課題集中校」に教育条件整備を重点的に配分させるとりくみを本格的にスタートした(写真1)。



写真1 毎年実施した課題集中校問題で県教委交渉(1998年7月8日)

この結果、県教委は「課題集中校」を優先して学級減・学級定員減を実施し、教員定数と非常勤講師の加配、修繕費・旅費などの予算の傾斜配分を行った。進学重点校に定数・予算を傾斜配分する他都道府県とは対照的な状況となった。当該の高校では、加配を活用し6クラスを7~8クラスに展開し、実質30~35人学級を実現するなど「学校改革」を模索した。また、1991年第14期中央教育審議会によって、普通科と職業科を総合する「総合学科」の設置が提言されると、「学校改革」のとりくみとして、1996年度に大師高校では普通科から総合学科への学科改編が行われた。長後高校でも1997年度に職員会議で総合学科への改編を県教委に申請することを決定した。「学校改革」は「高校多様化」につながることから、全県一律の高校制度(男女共学・小学区制・総合制)をめざすという「高校制度改革」と相対立する側面を持つ。神高教の内部でも、1970年代後半からの「高校制度改革」を唱えるグループと、激しい学校間格差の中で「学習疎外」の状況に置かれた生徒に現実的に対応しようとする「学校改革」を実践しようとするグループの対立が生じた。

### 「高校を変える、教育が変わる~神奈川の高校教育改革プログラム」と「二つの県民運動」

1997年度、神高教は中期的な教育課題を全組織的に検討するため「2003年委員会」を立ち上げた。その内容は中学卒業生数が「百校計画」以前とほぼ同じになる2005年までの長期急減をみすえた教育課題の検討を目的とした。その報告をふまえ、神高教は1998年6月「高校を変える、教育が変わる~神奈川の教育改革プログラム」を策定した。その内容は、①30人以下の少人数学級・授業の実現、②ガイダンス科目の設置、③多様な選択科目の設置、④生徒を主人公とした学校行事、学校施設の充実、⑤個人の尊重と選択肢の充実、⑥柔軟な再履修、転科・転学システムの実現、⑦学校五日制と放課後の確保、⑧希望者全入の実現、⑨学区縮小と学校間格差の是正、⑩

写真2  
神高教広報用  
リーフレット  
(1998年9月発行)



公費での十分な教育予算の確保、で構成された。これは、「高校多様化」政策の全国的展開によって困難となりつつある「高校制度改革」の理念は継続しつつも、職場・分会からの「学校改革」を推進するものであった。

神高教は、1998年9月の第190回中央委員会において「高校を変える、教育が変わる~神奈川の教育改革プログラム」の実現に向けての県民議論および「30人学級実現県民署名」からなる「二つの県民運動」の展開を組織決定した。署名については、3月末までに組織内約9万7000筆、全体約21万筆を集約した(写真2、写真3)。

### 「高校改革推進計画」はじまる

1997年度発足した「県立高校将来構想検討協議会」は、1998年9月「これからの県立高校の在り方について(答申)」を公表した。神高教からは、円谷洋介副委員長が協議会の構成員となり、「高校を変える、教育が変わる~神奈川の教育改革プログラム」をふまえた意見反映に務めた。その骨子は、以下のとおりである。

- 多様で柔軟な高校教育の展開を行い、個が生きる高校教育を実現する。そのため、単位制普通科や総合学科、新たな専門学科等、特色ある学校を設置するとともに全体として柔軟なシステムを実現する。
- 生徒数を展望した高校の適正規模と適正配置を図るため、再編統合を含めて検討する。学級定員は当面40人とするが、国の動向をふまえ段階的に少なくするのが望ましい。適正規模は18クラスから24クラスとする。計画進学率は段階的に引き上げる。
- 地域や社会との相互交流を進め、開かれた学校づくりを推進する。



写真3  
30人学級実現を  
求める街頭での  
署名運動  
(1998年12月19日)

県教委は、1999年6月この答申をもとに「県立高校改革推進計画(仮称)骨子案」を発表、県内6カ所でのフォーラムをふまえ、学校名の入った計画案を8月下旬に公表する予定であった。ところが、それに先行して『朝日新聞』(同年8月15日付)が「伝統校含み姿消す14校」と題した再編計画をスクープし、学校現場に衝撃を与えた。そのため県教委は翌16日に急遽記者発表することとなり、11月に「県立高校改革推進計画」は正式決定された。

### 再編統合へのとりくみ

「高校改革推進計画」は、ピーク時(1988年3月)には12万人超であった公立中学校卒業生数が急減し、2005年度には約6万人になるといった急激な変化を前提とした。県立高校の適正規模を維持するため、2000年度から2009年度までの前期5年・後期5年にわたって166校の県立高校を142校に再編・統合するプロジェクトであった。神高教は、30人学級の実現とすべての生徒に後期中等教育を保障する就学保障を強く求めた。その結果、適正規模は1学年6~8クラスとし、「計画進学率」の段階的引き上げが盛り込まれた。しかし、日教組に結集して30人学級を実現する運動を展開したが、「標準法」の改正を実現することができなかった。また、新校づくりは、すべての教職員がボトムアップでとりくむ「学校改革」となるよう「募集停止方式」ではなく「統合方式」を基本とし、神高教は分会主導の新しい学校づくりをめざした。しかし、後に多忙化を招いたという批判もあった。神高教は、定期的に「再編校対策会議」を開催し、再編校相互の情報交換や要求の集約を行い、間断なく県教委に十分な再編予算の確保、職場の多忙化解消のための人的措置などを求めた(資料3)。

**資料3 「県立高校改革推進計画」(2000～2009)による再編・統合校一覧**

開校	新校の種類	再編整備対象校 <sup>(*)</sup>	新校の校名
2000年度	福祉科設置校	衛生短期大学付属二俣川高校	二俣川看護福祉高校(2003.4.1に校名変更)
2002年度	福祉専門コース設置校(国際教養コース・美術コース)	白山高校	単独改編による専門コース設置のため校名変更なし
2003年度	フレキシブルスクール	汲沢高校・豊田高校	横浜桜陽高校
	総合学科高校	大沢高校	相模原総合高校
	総合技術高校	藤沢工業高校・大船工業技術高校	藤沢工科高校
		平塚工業高校・平塚西工業技術高校	平塚工科高校
専門コース設置校(健康福祉コース)	横浜日野高校・野庭高校	横浜南陵高校	
2004年度	単位制普通高校	都岡高校・中沢高校	横浜旭陵高校
		初声高校・三崎高校	三浦臨海高校
		小田原高校・小田原城内高校	小田原高校
	フレキシブルスクール	川崎高校・川崎南高校	川崎高校
	総合学科高校	平安高校・寛政高校	鶴見総合高校
		清水ヶ丘高校・大岡高校	横浜青陵総合高校
		富岡高校・東金沢高校	金沢総合高校
		柿生西高校・柿生高校	麻生総合高校
		長後高校・藤沢北高校	藤沢総合高校
	2005年度	フレキシブルスクール	厚木南高校
総合産業高校	相模台工業高校・相模原工業技術高校	神奈川総合産業高校	
専門コース設置校(理数コース)	西湘高校	単独改編による専門コース設置のため校名変更なし	

<sup>\*</sup>学校名が2校記載してある学校は、再編統合を実施し、左側に記載した学校の敷地に新校を設置

(2) 後期再編

開校	新校の種類	再編整備対象校 <sup>(*)</sup>	新校の校名
2008年	総合学科	岡津高校・和泉高校	横浜緑園総合高校
	総合ビジネス高校	秦野南が丘高校・大秦野高校	秦野総合高校
	国際情報高校	小田原城東高校・湯河原高校	小田原総合ビジネス高校
	海洋科学高校	六ツ川高校・外語短期大学付属高校	横浜国際高校
	集合型専門高校(国際・福祉)	三崎水産高校	海洋科学高校
	集合型専門高校(国際・スポーツ・芸術・理数)	久里浜高校・岩戸高校	横須賀光明高校
2009年	単位制普通科	弥栄東高校・弥栄西高校	弥栄高校
	総合学科	上郷高校・港南台高校	横浜栄高校
		神田高校・五領ヶ台高校	平塚湘風高校
2010年	総合学科	栗原高校・ひばりが丘高校	座間総合高校
	単位制普通科	吉田島農林高校	吉田島総合高校
		大清水高校・藤沢高校	藤沢清流高校
	総合技術高校	相武台高校・新磯高校	相模原青陵高校
2013年	総合ビジネス科	川崎工業高校	川崎工科高校
	総合技術課に学科改編	商工高校	校名変更なし

開校	新校の種類	再編整備対象校 <sup>(*)</sup>	新校の校名
2007年	総合学科	磯子工業高校	磯子工業高校
		向の岡工業高校	向の岡工業高校
		平塚商業高校	平塚商業高校
2008年	総合学科	秦野南が丘高校・大秦野高校	秦野総合高校
2009年	単位制普通科	湘南高校	湘南高校
2010年	多部制	新設(ひばりが丘高校敷地)	相模向陽館高校
2014年	多部制	新設(港南台高校敷地)	横浜朋朋高校

開校	新校の種類	再編整備対象校 <sup>(*)</sup>	新校の校名
2008年	通信制	新設(和泉高校敷地)	横浜修悠館高校

開校	新校の種類	再編整備対象校 <sup>(*)</sup>	新校の校名
2009年	中等教育学校	大原高校	平塚中等教育学校
		相模大野高校	相模原中等教育学校

<sup>\*</sup>学校名が2校記載してある学校は、再編統合を実施し、左側に記載した学校の敷地に新校を設置

## 3 高校再編の行方

### 「後期計画」スタート

2004年7月、県教委は「後期実施計画骨子案」を発表した。この中には、中高一貫校として中等教育学校2校、平沼・湘南の通信制を集約する通信制独立校1校が含まれた。「高校改革推進計画」が、「前期」から「後期」へと移行する段階で、2006年度に新たな学校運営組織がスタートし、新校づくりが職員会議を中心とする「ボトムアップ方式」から、「トップダウン方式」に移行するような学校も現れた。神高教は、「前期計画」の総括をもとに課題の集約・整理を行い、とりくみを強化した。

#### 全日制進学率、全国で最低レベルに

2005年度に私学協会は、県が2004・2005年度の生徒減は公立で対応する旨の協議を履行していないことを理由に公立高校入学定員の差し止めを求める訴訟を起こした。そこで松沢成文知事は公私協調の精神に基づく定員計画の協議の場として2005年2月に「神奈川県公立高等学校設置者会議」（以下「設置者会議」）を創設するという調整を行った。そこで、「率による割振り方式」（公立高校の入学定員の基本比率を設定）が導入され、全日制進学率はさらに下がり続けた。2010年度に至っては中学生の公立希望率が8割超であるにもかかわらず、公立高校の入学定員を向こう3年間にわたって60.0%に抑え込んだ。この無理な計画によって作られた私学枠19.5%（私学希望率6.0%）の充足率はさらに低下し、「空枠」

**資料4 全日制進学率の低下と定時制の過大規模化**

	〈全日制進学率の低下〉					〈希望率〉				
実績	全日制進学率	公立枠(率)	公立県内	私学県内	県外国私学等		全日制希望率	公立希望率	私立希望率	
2005	90.1%		59.7%	21.1%	9.2%	2005	93.4%	81.5%	7.4%	
2006	89.6%		59.9%	20.2%	9.5%	2006	92.4%	80.3%	7.3%	
2007	89.3%	60.6%	60.8%	19.4%	9.1%	2007	92.1%	80.1%	7.2%	
2008	89.2%	60.6%	61.0%	19.0%	9.3%	2008	91.8%	79.9%	7.1%	
2009	88.7%	60.3%	60.8%	18.8%	9.1%	2009	92.3%	81.2%	6.4%	
2010	88.2%	60.0%	60.4%	19.4%	8.4%	2010	91.3%	80.9%	6.0%	
2011	88.0%	60.0%	60.4%	19.5%	8.1%	2011	91.4%	81.1%	6.0%	
2012	88.3%	60.0%	60.7%	19.5%	8.1%	2012	91.6%	81.4%	6.0%	
2013	88.8%	42,000人	61.1%	19.4%	8.2%	2013	91.4%	80.7%	6.3%	

※2012は、公立枠率60%に緊急的措置で120人を上乗せして定員計画を策定

※2013は、率による計画から入学定員目標(数値)を示す計画に改善

	〈定時制の過大規模化〉											
年度	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
学級数	61	68	70	70	80	80	88	88	89	89	95	

が生じた。その結果、2010年度的全日制進学率は0.5ポイントもダウンし、神奈川県的全日制進学率は88.0%と全国で46番目となった。全日制に進学できなかった生徒は、定時制・通信制に進学せざるを得ず、大幅な定員オーバーによる混乱が年間にわたって続いた。これに対して神高教は、就学保障の視点から、全日制で募集定員超過「2%枠」を活用し定員より多くの入学者を受け入れるとりくみを継続した（資料4）。

#### 公立高校募集定員増を求めて

神奈川では、公立高校の入学者定員計画は、公立高校の設置者である教委と私学協会との毎年の協議によって決定されている。しかし、私学協会は経営維持の立場から中卒者減少はすべて公立高校の募集定員減で対応することを強く求めた。2005年の訴訟はその一環として行われた。しかし、公立枠を減らしても私学が定員枠を充足できないため、結果として神奈川の公私あわせた全日制進学率は全国最低レベルにまで低下したのである。

県教委が中学3年生の10月に実施している進路希望調査でも毎年80%超の生徒が公立高校への進学を希望していることから、神高教は約6割に抑制されてきた公立高校の入学定員の拡充を要求する県民運動を展開した。2007年度から「公立高等学校生徒定員計画策定にかかわる要求署名」をスタートし、連合神奈川の協力も得て毎年10万人を超える署名を集約した。神教組と一緒に街頭署名を展開し、メガホンで公立高校の入学定員の拡充と全日制進学率の改善などを訴えた（写真4）。また、『神奈川新聞』等に意見広告を掲載した。



写真4 公立全日制の入学定員の拡大を求める街頭署名運動(2008年6月16日)

こうした運動によって、「設置者会議」は全日制進学率の低下を重く受け止め、2012年度について公立枠60％に緊急措置定員として120人を追加、2013年度から「率による割振り方式」を止め、公私が入学定員目標を協議する方式に改善した。その結果、公立枠は2013年度60.9％、2014年度61.3％、2015年度61.5％、2016年度61.3％、2017年度61.9％と拡大され、神奈川の全日制進学率は2017年度には90.7％まで回復した。

### 行き過ぎた「高校多様化」の見直し

県教委プロジェクト会議は、2010年8月、「県立高校改革推進計画 10年間の成果と課題」をとりまとめ再編計画の総括を行い、2011年3月「これからの県立高校のあり方」を報告した。その中には、「新タイプ校への改編や特色づくり等の進展、学区の撤廃といった取組みを進めてきたが、単位制普通科高校と総合学科高校の違いや、普通科高校の特色内容が捉えきれない等、課程や学科による教育内容の違いが分かりづらいなどの指摘がある」と行き過ぎた「高校多様化」政策について総括し、普通科専門コース制の解消などを提起した。この流れは、2016年度から始まる再編計画へつながっていく。普通科専門コースは、2016年度から9校が廃止、白山・上矢部・厚木北の3校が専門学科に改編され普通科と併設となった。なお、2009年度にはクリエイティブスクールとして田奈、釜利谷、大楠の3校が設置され、2010年度に相模向陽館、2014年度に横浜明朋の多部制定時制高校2校が新設された。

## 4 高校入試制度の変遷

### 学区・入学選抜制度の変遷

神奈川の「新制高校」は、1948年に男女共学・小学区

制を基本にスタートした。初めての高校入試は、1950年3月に全県19学区で実施され（横浜市内10学区と津久井郡は小学区制、他の8学区は中学区制）、選抜資料は調査書のみ。1955年度に調査書に加えてアチーブメント・テスト（以下ア・テスト）、1957年度に初めて学力検査を実施（学習の記録1：ア・テスト1：学力検査1）、1963年度に小学区制廃止と推移した。そして、1990年代半ばまで中学2年で実施されるア・テスト2割、調査書5割、学力検査3割と、中学生の志望校の選択は中学の「進路指導」によってほぼ決定される制度が継続した（資料5）。

### 「複数志願制」はじまる

県教委が1991年度に設置した「高校教育課題研究協議会」（「高課研」）は、1993年2月文部省による「高校入試の多様化」を強く要請する事務次官通知等を背景に、強引な協議会運営が行われ、選抜資料からのア・テストの除外を決定した。さらに「高課研」報告を超えて、普通科にも推薦入学の実施等を推し進めようとする県教委に対して、「高課研」委員であった中野渡強志副委員長は、横浜市立高教組の飯田洋委員長とともに抗議の申し入れを行った。これは異例の対応であった。このような情勢の中、県教委は普通科への推薦入学の実施は断念したものの、1997年度入試から、県立高校が1994年7月の県教委通知によって各校が拙速に決定した特色（「魅力プラン」）によって、「中学生が自由に複数の高校を受験できる」という「多段階選抜」が始まった（「複数志願制」）。ア・テストの選抜資料からの除外によって、「進路指導」は中学から学習塾へ移行した。この制度改変によって、公立高校では大幅な欠員を出し、「複数受験」を謳いながら、「同一校志願」は8割超となった

### 学区制撤廃

県教委は2001年5月、「入学者選抜制度・学区検討協議会」を設置した。神高教は、「複数志願制」の廃止を求めた結果、「複数志願制」「推薦制」「総合的選考」を発展的に解消し、「学力検査をともなわない個性に基づく選考」「学力検査をともなう選考」の2段階の選抜を実施する方向が示され、2004年度から「前期・後期選抜制」が始まった。

神高教・神教組は、受験競争が激化し高校間の学力格差をさらに拡大するなどの懸念があることから、協議会の検討事項とされた学区拡大・撤廃に強く反対した。しかし、「規制緩和」「学校選択の自由」が叫ばれる風潮の中で学区拡大・廃止論が大勢となり、協議会は学区拡大・撤廃の方向性を報告し、県教委は2005年度入試からの学

1955年度	ア・テストを選抜資料に <p>学習の記録：ア・テスト＝8：2</p>
1957年度	学力検査導入 <p>学習の記録：ア・テスト：学力検査＝1：1：1</p>
1963年度	19学区を9学区へ（小学区制の廃止）
1968年度	総合順位D＝a＋0.6b＋0.6c <p>a 学習の記録（全学年9教科5段階 計135点）を100点に換算</p> <p>b ア・テスト（3年9教科10段階 90点）を100点に換算</p> <p>c 学力検査（5教科50点 計250点）を100点に換算</p>
1969年度	学習の記録を（1・2年5段階、3年10段階 180点）に <p>ア・テストを（2年10段階 90点）に</p>
1970年度	ア・テストを（1・2年10段階 計180点）に
1974年度	偏差値を導入し総合順位D＝a＋0.5b＋0.5cに <p>a 学習の記録（2年5段階、3年10段階 計135点）を偏差値換算</p> <p>b ア・テスト（2年10段階 90点）を偏差値換算</p> <p>c 学力検査（5教科50点 計250点）を偏差値換算</p>
1980年度	学習の記録（実技4教科×2、他5教科×1.5 計200点） <p>ア・テスト（実技4教科×0.5、他5教科×1 計70点）</p>
1981年度	9区を16学区に
1985年度	偏差値廃止、総合順位D＝0.5a＋0.2b＋0.3c <p>a 学習の記録 200点満点を100点に換算</p> <p>b ア・テスト 70点満点を100点に換算</p> <p>c 学力検査 250点満点を100点に換算</p>
1990年度	16学区を18学区に
1997年度	ア・テスト廃止。「複数志願制」導入 <p>総合順位C＝0.6a＋0.4bで56％。特色で44％</p> <p>a 学習の記録（2年9教科5段階、3年9教科5段階×2 計135点）を100点に換算</p> <p>b 学力検査（5教科50点 計250点）を100点に換算</p>
2004年度	「複数志願制」から「前期後期制」に
2005年度	学区制撤廃
2013年度	「前期後期制」から「共通選抜」に

区廃止を決定した。なお、学区撤廃による懸念事項として、協議会報告書に「受験競争の激化」、「学校の序列化の拡大」など5項目の懸念事項を書き込ませ、学区撤廃後の検証事項とすることを確認した。また、2005年度から学力検査に「独自問題」を導入することが可能となり、2007年度に神奈川で初めて10校が「学力向上・進学重点校」に研究指定され、この9校は「独自問題」を採用した。

### 「多段階選抜」の解消

2004年度から始まった「前期・後期選抜制」は、神高教が反対した「多段階選抜」であり、前期選抜は学力検査を実施しないものの、志願者数が募集定員の2倍を超え、中学生にとって過酷な制度であった。また、調査書記載事項を点数化するなど混乱要素をはらみ、入選日程も長期化・過密化するなど、神高教はさらなる制度見直しを求めた。その結果、2013年度から「共通選抜制度」がスタートし、「多段階選抜」は解消した。

学力検査については2015・16年度に相次いだ「採点誤り」をうけて、マークシート方式の導入、記述問題の簡素化など改善が行われた。現在、神高教は全員面接の見直しや長期化した定時制・通信制の入選期間の改善などを求めている。

新型コロナウイルス感染拡大の中、「新しい生活様式」の実現が求められている。OECD諸国の中でも、前期中等教育と後期中等教育の繋ぎ目に「選抜」を実施している国は少ない。改めて、神高教が「百校計画」の時代から追求してきた「高校制度改革」（男女共学・小学区制・総合制）の理念に基づく高校入試制度の抜本的見直しを検討する必要がある。

## 5 教育施策の展開と新たな高校再編

### 「観点別評価」からはじまる教育施策の実施

2005年10月の県立学校長会議において、県教委は2006

年度からすべての県立高校で「観点別評価」を実施するとして、「目標に準拠した評価・観点別評価の手引き」を配布して説明を行った。神高教との交渉・協議の中で、県教委は2007年度からの実施もやむを得ないとの考えを示したが、各分会からは①観点別評価がさらなる多忙化を引き起こす、②教育効果に疑問が残る、③職場実態を無視したスケジュールが強制される、との指摘がなされた。「観点別評価」の導入を契機に、県教委は「指導と評価の計画」「観点別評価」「生徒による授業評価」「学習状況調査」による教育施策を「組織的授業改善」として体系化し、トップダウンによってすべての高校での一律実施を推し進めた。2000年度学校管理規則改定による職員会議の校長補助機関化および2006年度に導入された新しい学校運営組織によってもたらされた「校長権限の強化」もあいまって、この傾向は加速した。さらに2016年度からはじまった「授業時間数確保」や「定期テストの共通化」などが、県教委主導で画一的に展開され、教職員の多忙化・混乱を加速させている。教職員の働き方改革をすすめる視点からも、各学校の裁量権を強化し、学校の実態をふまえた教育施策の精選にとりくむことが急務である。その際、職員会議を「教育課題に対する対応方策について共通理解を深めたり、職員間の情報交換を図る」（「学校管理規則運用規程」）ための合意形成の場として活性化することが緊要である。

### 「緊急財政対策」から新たな高校再編へ

2013年8月、県の「緊急財政対策」に基づき設置された「神奈川の教育を考える調査会」は、「経費の削減」と「教育の質の確保」を両立させ、「メリハリある新たな教育施策」を推進することとし、「最終まとめ」を黒岩祐治知事に手交した。これを受けて、県教委は2014年1月「県立高校改革推進検討協議会」を設置し、6月に「県立高校の将来像について」が報告された。神高教は、園部守・馬島敦委員長を構成員に送り意見反映に努めた。これを受けて、県教委は2015年1月「県立高校改革基本計画」を策定、9月に「県立高校改革実施計画（全体素案）」を公表し、2016年度を初年度として、2027年度を目途に12年の期間を設定することとした（Ⅰ期2016～2019 Ⅱ期2020～2023 Ⅲ期2024～2027）。この計画に対する神高教の評価・スタンスは以下のとおりである（資料6、資料7）。

- 高校教育の基本的考え方を「生徒の学びと成長にとって何が重要かという視点を最優先とする」としたことは評価できる。
- 県財政が構造的にきびしい状況になる中、耐震・老

- 朽化対策を推進し、新たな校舎の建設や建て替え、専門教育の施設・設備の改善などの教育インフラの整備を行うことを明らかにしたことは評価できる。
- 「全日制進学率の向上に向けて取り組む」と明記したことは評価できる。
- 本県の支援教育のとりくみをふまえ、県立高校におけるインクルーシブ教育の「全県的な取り組みの展開について検討する」としたことは評価できる。一部の高校のとりくみにとどまらないよう意見反映をする必要がある。
- 県立高校の削減数を20～30校とすることは非現実的であり反対である。2014年度の中学卒業生数の再ピーク（7万人）から15年後の2028年度再ボトム（6万3,000人）で減少数はわずか7,000人である。ここで20校以上削減すれば、多くの学校が「県立高校改革推進計画」で定めた適正規模1学年6～8クラスをオーバーすることになり、生徒にゆきとどいた教育を保障することができない。（→Ⅰ期では4校が削減され、Ⅱ期では4校の削減が決定されている。なおⅢ期策定時には必要な見直しを行うとされている。）

なお、今回の再編計画では、インクルーシブ教育実践推進校として、Ⅰ期におけるパイロット校（3校）の茅ヶ崎・厚木西・足柄に加えて、Ⅱ期においては11校（城郷・霧が丘・川崎北・上矢部・津久井浜・湘南台・二宮・伊勢原・綾瀬・上鶴間・橋本）が指定された。「共に学び共に育つ」という教育の理念の実現に向けて、障がいの有無にかかわらず、一人ひとりのニーズに適切に対応していくという、2002年度に提唱された神奈川の「支援教育」の理念の延長線上にあるものである。この全国に先駆けてのとりくみは、教職員定数を含めて抜本的な教育条件整備が必要なことは明らかである。

### 神奈川の高校教育改革をめざして

神高教は、神奈川の高校教育改革を実現する視点で、生徒急増期に対応する1973年度から1987年度までの「百校計画」、生徒急減に対応する2000年度から2009年度までの「県立高校改革推進計画」に、組織的にとりくんできたのは上述したとおりである。これまでのとりくみの歴史を総括し、2016年度にスタートした「県立高校改革実施計画」に対応することが緊要である。そのためには、すべての教職員が神高教に結集し、教職員一人ひとりが「学校改革」に主体的にとりくむことができる真の働き方改革を実現していく必要がある。

### 資料6 「県立高校改革実施計画」(2016～2027)による再編・統合校一覧

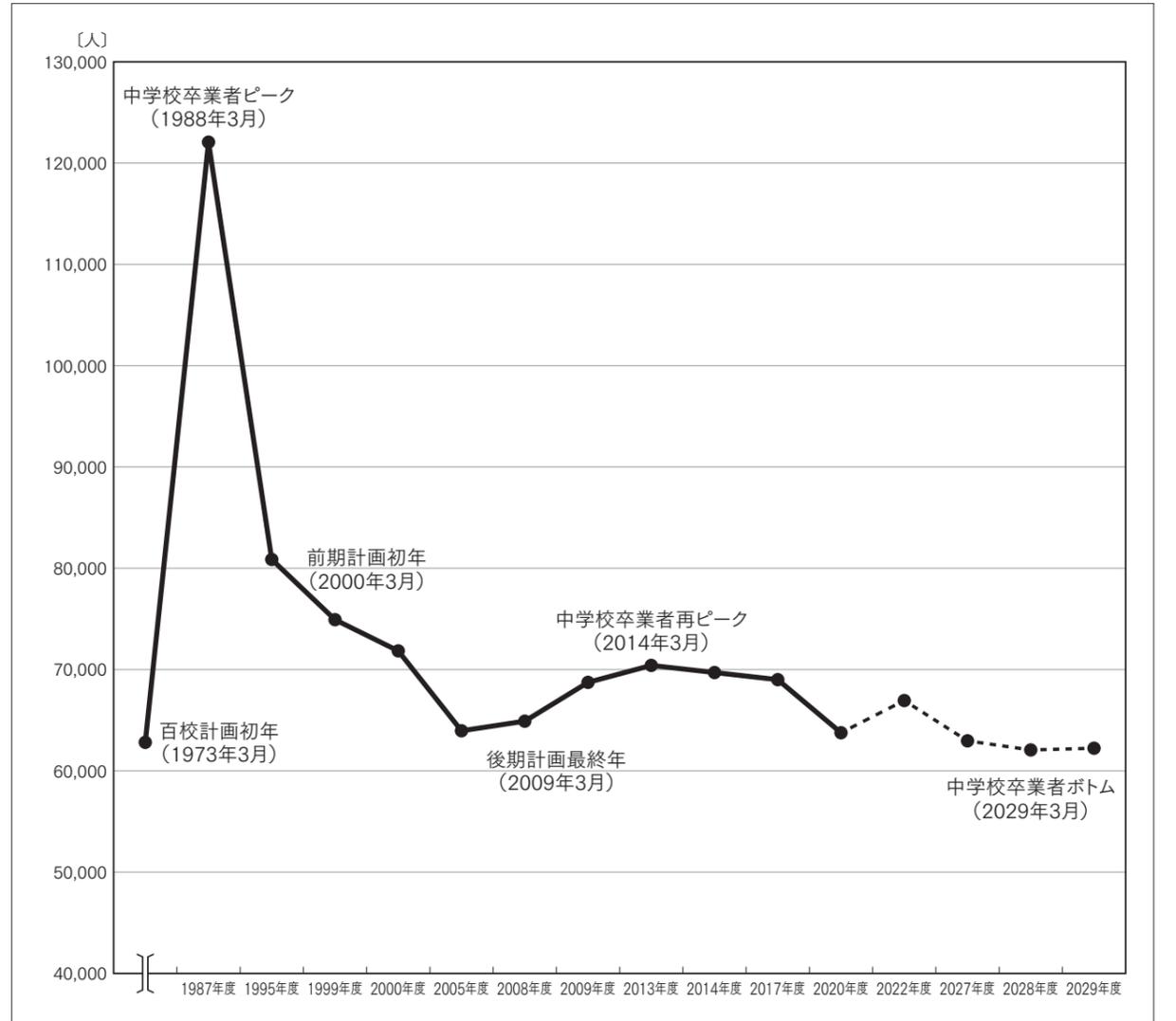
#### (1)Ⅰ期

開校	新校の種類	再編整備対象校(*)	新校の校名
2018年	全日制単位制普通科・都市農業科	三浦臨海高校・平塚農業高校初声分校	三浦初声高校
2020年	全日制普通科	水取沢高校・磯子高校	横浜水取沢高校
	全日制普通科(クリエイティブスクール)・福祉科	横須賀光明光高校・大楠高校	横須賀南高校
	全日制農業科・総合ビジネス科	平塚農業高校・平塚商業高校	平塚農商高校
	全日制普通科、定時制単位制普通科	高浜高校・平塚商業高校(定)	高浜高校
	全日制単位制普通科・音楽科・美術科・スポーツ科	弥栄高校・相模原青陵高校	相模原弥栄高校

#### (2)Ⅱ期

再編・統合 <input type="checkbox"/> …敷地、施設等活用校 ※…改革後の課程学科等			
瀬谷	瀬谷西	(2023～)	※全日制 普通科
逗葉	逗子	(2023～)	※全日制 普通科
厚木東	厚木商業	(2024～)	※全日制 普通科・総合ビジネス科
城山	相模原総合	(2023～)	※全日制 単位制普通科

### 資料7 公立中学校卒業生数の推移



資料出所：1986年度から2014年度までは実績値。2015年度から2023年度までは、2015年度5月1日現在における学校基本調査の公立小・中学校在籍者数に基づく推計値。2024年度以降は、該当年度出生者数に基づく推計値。(県教委作成)

# 第2章

## 神奈川における教職員評価の変遷

### 1 神奈川における教職員評価に関わる交渉の原点(1957~1960)

#### 勤務評定、全国で実施へ

教職員に対する勤務評定が初めて導入されたのは、1956年のことである。財政危機に直面していた愛媛県において、教職員の昇給制限を狙って「勤務評定」が強行実施されたのである。翌1957年、文部省が勤評を全国で実施する方針を打ち出すと、日教組は「非常事態宣言」を発し、阻止闘争の強化を決議した。また、日本教育学会も勤評に関わる文部行政を批判する見解を発表した。しかし、都道府県教育長協議会が文部省の指導のもと作成した「公立学校職員の勤務評定試案」(1957年12月)を参考として、翌年には、各県において勤評規則の制定

が強行される局面となった。この「試案」は、学級経営・学習指導・生活指導など多項目にわたる「職務の状況」のみならず、教員の「適性」や「性格」まで評定し、最終的に5段階で総合評価を行う内容で、評定結果は非公開とされた(資料8)。これに対して、全国的な勤評反対闘争が展開されたが、多数の処分者や逮捕者を出す事態となり、教育界のみならず、人々の注目を集める社会問題となった。

#### 神奈川の動き

1958年1月、神高教と神教組は「勤務評定阻止共闘本部」を設置し、全国と同一歩調で勤評を実施したいとする県教委と対峙した。大衆動員を背景とする団体交渉の結果、神高教・神教組は県教委と交渉のテーブルを設けることとなり、両者は4月から12月にかけて、実に39回

もの交渉を重ねていった。これは、神奈川における教職員評価に関わる交渉の原点となる。「勤務評定に関する交渉内容(三)」には、次のように記されている。

教師の教育活動とは何か、学校とは何か、校長の立場は如何なるものか、教育委員会の任務は何か、教育委員会間との関係はどういうものか、教育委員会と学校、校長、教諭等との関係はどうなるべきか等、教育行政者間との関係、教育行政者と教育実践者の関係、教育現場におけるそれぞれの職能の関係が法的にも現実的にも追及されて、人事管理としての教職員の勤務評定を考察する場合の関係行政機関と教師の権限、身分、機能等基本問題の一切が討議されつくした。

#### 「第一次神奈川方式」の成立と破棄

この交渉をふまえ、1958年12月、「勤評規則」を制定せず、「教育効果の向上を期待し、教師の自発的意欲を高める事に関する人事行政措置」として実施する「第一次神奈川方式」が誕生する。その内容は、①教師が自己反省の記録を記載する、②校長は評定者でなく相談相手・助言者とし指導助言を記載する、③秘密扱いとしない、などを骨子とするものであった。

1959年1月、文部省は、「勤評規則」によらず、先述した教育長協議会勤務評定試案と大きく異なる「第一次神奈川方式」を否定した。県議会保守会派も、県教委をきびしく追及した。また、それまで全国統一行動などを配置して勤評阻止闘争にとりくんできた日教組内部でも、この方式をめぐって見解が分かれ、「第一次神奈川方式」を勤評容認・労使協調と否定する本部原案に対して、かろうじて神奈川方式を一定評価する修正案が可決された。この間の日教組の動向については、いずれ、歴史的に総括する必要がある。

県教委と神高教・神教組の「了解事項」では、1959年3月末までに具体的記述内容の細目を交渉することになっていたが、文部省や日教組の動向もあってなかなか作業が進展しなかった。ようやく6月に交渉をふまえ「教育活動の記録」に関する中間発表がされたが、内山岩太郎知事と高校長会はこれを承認せず、教育委員は「第一次神奈川方式」を破棄し、総辞職した。

#### 「第二次神奈川方式」成立

1959年9月、内山知事によって任命された委員から成る新教育委員会は、発足当初、勤評は組合(職員団体)との交渉の対象ではないとの態度をとった。しかし、1960年4月に勤評の事務局試案を発表した上で、5月に改めて神高教・神教組と話し合いで解決をめざすことを

確認し、6月から9月にかけて15回の交渉が展開された。そして、10月1日、教委と神高教・神教組は「実施上の合意事項」に正式調印し、ここに「第二次神奈川方式」が成立した。内容は「第一次神奈川方式」のベースであった教師の自己反省の記録を基本に、県教委が最後まで固執した段階評価を放棄する代わりに、「勤評規則」制定によって法律上の勤評とするものであった。

### 2 「勤評神奈川方式」の展開と見直し(1976~1999)

#### 勤評から校長記載欄を削除

1976年1月、主任制度化反対のとりくみの中で、神高教・神教組は勤評制度の再検討に関わる交渉を強化し、様式の整理・簡素化(教育活動欄は従来の「記述式」から「12の選択項目に○をつける」方式に)と校長記載欄の廃止を実現した(資料9)。以降、校長は氏名を記入し押印するだけとなったが、神高教は組織的なとりくみを継続した。

#### 保守勢力からの攻撃

1995年2月の県議会において、自民党は県教委に対して、①勤評であるのに校長が記載できないこと、②組合が統一記入を指示していること、などをきびしく追及した。同時に一部マスコミも「30年以上前から自己評定組合がマニュアル横並び評価を指導」と見出しを付け、「教員の働く意欲をそぎ、教育の質の低下を招く」とキャンペーンを張った。さらに、1996年11月自民党県連のシンクタンクは、「勤評神奈川方式は教育界を誤らせた。是正が岡崎県政第一の課題」とする提言を行った。

#### 見直し交渉スタート

こうした状況の中、県教委は1996年11月27日、現行の勤務評定制度について見直したいと提案を行った。神高教・神教組はこれに対して、①勤評制度の検討のテーブルにつかないことは逆に政治勢力の介入を招く可能性が高いこと、②万一、政治勢力の介入が現実化する中での改訂交渉となった場合、神奈川方式の基本すら侵される可能性が高い。その意味で主体的な交渉をすすめることが必要であること、③現段階では、勤評神奈川方式の基本を維持することが可能であること、から見直しの交渉の席につくことと判断した。交渉の視点は、現行勤評制度の趣旨をふまえ、①各教職員が、教育活動をすすめるに当たっては、自らの反省を踏まえ、自己啓発、自己改革を一層行いやすくする制度への改善、②校長が、各教

資料8 都道府県教育長協議会勤務評定試案(抜粋) ※適性・性格まで評定

B. 適性・性格	
(1) 適性	
(イ) 次の学年を担当するのに 適している _____ 適していない _____	
(ロ) 次の校務を担当させるのに 適している _____ 適していない _____	
(ハ) 次の教科について特に指導力(知識、技能、熱意等)がある 小学校 _____ ない 小学校 _____ 中学校 _____ 中学校 _____	
(ニ) 次の管理的な職務(校長、教頭、分校主事等)を担当させるのに適している	
(2) 性格	
C. 特記事項(勤務について特記すべきよい点、悪い点、指導・注意を行った事項その他特に参考となる事項)	
D. 総評	
(1) 職務に要求されている水準に照らして、この職員の勤務成績は、次のうちどれに該当するか。 評定調整	(2) この職員の勤務成績は、校内同僚の中でどの位の位置を占めるか
(イ) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> きわめて優秀な職員として自信をもって推薦できる	(イ) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 上
(ロ) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 優秀な職員である	(ロ) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 中の上
(ハ) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 普通の職員である	(ハ) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 中
(ニ) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 成績がやや劣るので推薦しがたい	(ニ) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 中の下
(ホ) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 成績が劣るので推薦できない	(ホ) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 下
昭和 年 月 日 評定者 職名 氏名	昭和 年 月 日 評定者 職名 氏名

第2号様式(教頭、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師用)(用紙 日本工業規格A4縦長型)		部 外 秘	
<b>勤務評価に関する記録</b>		実施期日	年 月 日
ふりがな 氏名	年 月 日生(歳)	<input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女	学 校 名
経 験 年 数	年 月	現 任 校 在 職 年 数	年 月
最 終 学 歴	年 月	<input type="checkbox"/> 卒 <input type="checkbox"/> 中退 <input type="checkbox"/> 修了	免 許 状 の 種 類
教 育 活 動 に つ い て	教科指導について	担当教科	この1年間教育活動を通じ児童・生徒の実感に即して特に重点をおいて指導した項目
		担当学年	
		週担当授業時数	
		1 学習内容を精選し、基礎学力の充実を目指した。	
		2 知識・技能の確実な定着を目指した。	
		3 学習効果を高めるために教材・教具を工夫し、活用した。	
	教科外指導について	(本人の分担)	4 学習活動の中で特に経験的学習を重視した。
		_____	5 学習指導の効果を高めるための評価方法を工夫した。
		_____	6 一人一人の児童・生徒の理解に努め特性・特技の伸長を目指した。
		_____	7 学習活動に必要な環境の整備に努めた。
		_____	8 指導効果を高めるための協力方法の工夫に努めた。
		_____	9 学習に対する興味・意欲等を高め、自主的態度の育成を目指した。
校務分掌について	(本人の分担)	10 集団活動を通して人間関係の育成を目指した。	
	_____	11 教育相談・進路指導を重視した。	
	_____	12 家庭との緊密な連携を重視した。	
勤務の状況について		療養休暇日数	日、出産・忌引・慶弔・特別休暇日数
日、休職日数		日	日
研 修 ・ 健 康 管 理 等 に つ い て	研 究 について		
	健 康 管理 について	(健康状態) <input type="checkbox"/> 健康 <input type="checkbox"/> その他( )	(執務環境その他健康の維持増進に関する意見)
	特 技 等 について	(学校における教育活動に生かし得る特技等)	
特 記 事 項			
校長氏名		㊟	
教育長氏名		㊟	

職員に対して多面的な指導、助言を行い、より一層の相互信頼のもとに学校全体の協力関係を高める制度への改善、③教育に課せられている今日的課題の解決に資するとともに、保護者・地域からの学校、教職員への信頼をさらに確立する制度への改善、と整理し、交渉はスタートした。

### 「勤評神奈川方式」の基本を維持

この視点に基づき、様式の見直しを中心に、1998年1月21日までに21回におよぶ交渉・協議が展開された。交渉では、最も対象者の多い教諭等の様式を先行し、一定の方向が出た段階で、教諭以外の様式の新設、改訂を検討することとした。なお、これまで勤評の対象から除外されていた現業職員、実習教員(職名「実習助手」)についても対象とすることとし、実習教員については教諭等の様式に含めることにした。教諭様式については、「記載方法」、「管理職記載欄」、とりわけ「教頭の関わり方」をめぐって集中的な論議がすすめられた。

この交渉の結果、①教育活動等に関する内容を中心に記載する、②「記載方法」については記述方式とするが、現在の選択项目的な部分は記入要領に自己観察・自己評価の視点の例示としてあげる、③「管理職記載欄」については、「教育活動等に関する自己観察に対する助言者としての教頭の意見」を記述する欄と「自己観察に対する評定者としての校長の助言・指導及び意見」を記述する欄を設置することとした。新様式は1999年1月実施となり、神高教・神教組は、課題はあるものの「勤評神奈川方式」の基本は維持したと評価し、引き続き組織的とりくみを継続した。

## 3 新しい人事評価システムの成立と給与への反映(2000～)

### 教職員人事評価の実施にむけて

神奈川県では、1999年6月に新しい時代に対応する県職員の体系的・総合的な人材育成の推進をはかるために策定された「人材育成マスタープラン」をうけ、2001年6月より一般行政職で新たな人事評価システムを実施した。県教委は、2000年6月に教職員人事制度研究会を設置し、教職員を対象とする新たな人事評価システムの検討をはじめた。神高教は、以下のスタンスから教職員人事制度研究会に対して意見反映をはかった。

- 教育活動には業績評価は困難であること。
- 一律的な評価基準の策定は困難であること。

- 教職員に競争的評価はなじまないこと。
- 管理職による一方的評価は妥当性を欠くこと。
- 評価結果の処遇への反映は反対であること。
- すべての段階において労使協議のシステムを位置づけること。

2001年10月、教職員人事評価研究会は、①現行の勤務評定制度に替え、教職員に目標管理手法による新たな人事評価システムをできるだけ早く導入すること、②5段階程度の段階評価を導入すること、③評価結果を人事・給与など処遇に反映させること、などを報告した。なお、神高教の意見をふまえ、報告には①透明性・納得性を確保する視点から評価結果を開示すること、②公平性を確保する視点から評価結果に対する不服・苦情処理システムについても考慮すること、の二点が盛り込まれた。この報告をうけた県教委は、2002年4月実施を目標に年度内に必要な規則改正を行うとした。

### 県教委と交渉・協議スタート

2001年11月、神高教・神教組は、県教委による新たな人事評価システムの一方的導入に反対し、新たな人事評価システムには学校の活性化をはかるという「合目的性」と「四原則」(公平・公正性、透明性、客観性、納得性)、「二要件」(労使協議制、労働組合が関与する苦情処理制度)が必要であるという視点から、県教委に対して交渉・協議の場を求めた。その結果、神高教・神教組と県教委は新たな人事評価システムの検討については以下の視点が必要であるとの認識を確認した。

- 教職員と管理職、教職員相互の協力関係を確立し、学校教育目標の達成に向けて連携・協働して取り組むことにより、学校組織を活性化して学校全体の教育力を向上させ、様々な教育課題の解決につなげられること。
- 一人ひとりの教職員が自己の取り組むべき教育活動等の方向や内容を見いだすことや、校長・教頭がそれぞれの職務遂行状況に即した適切な指導・助言を行うことに役立つ仕組みとし、こうした人材の育成、能力の開発・活用やモラールアップにつながること。
- 教職員間の協力関係に立って意欲的に教育活動に取り組んだり、自己啓発に積極的の努めている教職員を支援し、より一層の意欲的な取組を促す評価システムとすること。

2012年2月、神高教・神教組は、県教委との交渉・協議の中で、①「人材育成マスタープラン」の教職員への適用、②学校組織や教職員の職務の特性、③現行の勤務

評定の評価、などについて、これまでの勤評や主任制度をめぐる交渉経過等をふまえ以下の通り整理した。

- 学校は、多数の教職員で構成される組織体であり、全教職員がまとまりをもって教育目標の達成をめざし活達な教育活動が行われるよう、運営されなければならない。
- 学校運営には各教職員の自発性、創造性を尊重し、その特質を生かしてこれを反映させることが大切である。また教育活動の場においては、個々の教職員がそれぞれの教育に責任をもつことを基本にするとともに学校の教育目標の達成にむけて全体としての調和が図られるよう、その協調体制の整備も重要である。
- 「開かれた学校」の視点から、具体的な学校の教育目標を明らかにしていく必要がある。また、教職員は、自己の教育活動を他の教職員や学校外に開かれたものとし、県民への説明責任を果たしていく必要がある。

### 「実施」ではなく「試行」へ

神高教・神教組との交渉・協議の進行により、県教委は新たな人事評価システムの2002年4月実施は断念することになったが、2002年度上半期を中心に小・中・高・盲ろう養護で計60校程度の新たな人事評価システムの試行を実施したいと提案してきた。これに対して、神高教・神教組は実施を前提とする試行は認めることができないという視点から、「検討の一過程として、平成14年度上半期を中心に試行を行い、試行結果の検証を経て更に協議を行っていくこととする」ことを確認した。この整理をふまえ、県教委は県立高校では12校（霧が丘、汲沢、追浜、湘南台、五領ヶ台、大秦野、大井、大和東、弥栄西、神工定、横須賀工、厚木商）を試行校として選定し、2002年4月から11月までの期間、新たな人事評価システム全体が客観性・公平性・納得性の観点から適切なものになっているか、学校の活性化に資するかなどについて徹底的な検証を行うこととした。

### 「段階評価」をめぐる攻防

試行の様式については、教職員人事評価研究会の報告および神高教・神教組との交渉・協議をふまえ、各職員が「学校目標」や「グループ目標」をふまえて「自己目標」を設定するという「目標管理手法」を採用することとした。校長の学校運営方針に基づき自己目標を設定するとする東京とは対照的であった。

県教委は試行開始の時点では未整理であった「試行評

価」について、2002年4月の交渉・協議の席上、「5段階の絶対評価」(S・A・B・C・D)の実施を提起した。これに対して、神高教・神教組は「段階評価は反対、記述評価にすべき」との主張を展開し、交渉は難航した。神高教は、交渉の膠着状況を打開するため、7月に全分会から「段階評価導入反対」署名行動を行った。こうした中、本人への「試行評価」の全面開示、全員対象のアンケートの実施などを前提に、「試行評価は段階評価と記述評価を併用し、その結果について検証する」という整理となった。検証の中で、段階評価の問題点を明らかにし、記述評価のみにしていこうというギリギリの判断であった。この確認をうけて、県教委は試行校に、「観察指導記録」の試行様式、「評価基準及び各段階の判定水準」、「評価に当たっての着眼点及び職務を遂行する上で通常必要な水準（行動例）」などを示した。

新たな人事評価システムの試行については、2002年11月1日から6日にかけて自己観察書・観察指導記録の開示が行われ、各試行校で「教職員の新たな人事評価システムに関するアンケート調査」が実施された。これを受けて、神高教・神教組は「段階評価の試行結果（分布状況）」、「アンケート調査結果」、「組織的検証結果」などを基に、「段階評価のしくみ」自体に問題があることを指摘し、実施の断念を求める交渉・協議を展開した。しかし、段階評価の納得度は83%に達した。これは評価の大部分がBまたはAに分布していたことによると分析した。段階評価が職務遂行の改善や能力開発につながらないとする回答は17.5%であった。

### 新たな人事評価システム合意

県教委は、保守会派が多数を占める県議会構成を背景に2003年4月実施を強く求めた。これに対して、神高教・神教組は「教育活動に業績評価はなじまない」「教職員の職務遂行状況全般の把握は困難である」という視点から、試行結果の検証をふまえ段階評価の断念を求め、ねばり強い交渉を繰り返した。この結果、2003年1月29日、①3段階の自己評価（A・B・C）の導入、②本人への評価結果のコピー交付（全員）、③管理職の学校運営に対する意見を記載できること、④再評価システムの導入、⑤苦情対応機関の設置、⑥学校司書様式の設置（事務職員様式との分離）、などの最終的な提案が行われた。また、①職務行動全般の把握が困難であった場合の対応（評定をBとする）、②第三者の言動による評価への影響を排除することや職員の性格や信条などを評価対象としないことを含めた評価原則の徹底をはかること、③職員会議での発言自体を評価の対象としないことなど、90回に及ぶ交渉の中で確認された事項をすべて「評価者テキスト」

### 資料10 制度の具体的骨格、東京都の人事考課制度2003年度との比較(当時)

	東京	神奈川
自己目標の設定	校長の提示する学校経営方針に基づき校長との面談によって設定	教職員の話し合いによって設定された学校目標・グループ目標に基づき本人が設定。面談で校長の助言
評価	・管理職による5段階の絶対評価 ・教委による5段階の相対評価	・3段階の自己評価 ・管理職による5段階の絶対評価
職務分類（教諭の例）	「学習指導」「生徒指導・進路指導」「学校運営」「特別活動・その他」の4分類	「教科指導」「教科外指導」「学校運営」の3分類
評価項目	職務分類ごとに「能力」「情意」「実績」の3項目	職務分類ごとに「能力」「実績」の2項目、共通で「意欲」
開示	非開示	全面開示、評価結果はコピーで全員に交付
苦情対応機関	なし	教委内に設置。苦情内容と対応状況を提示
評価結果の給与への活用	実施年度より特別昇給に活用。2005年度よりC・Dについては3月の昇給延伸	制度の信頼性や評価の安定性を見ながらひきつづき検討

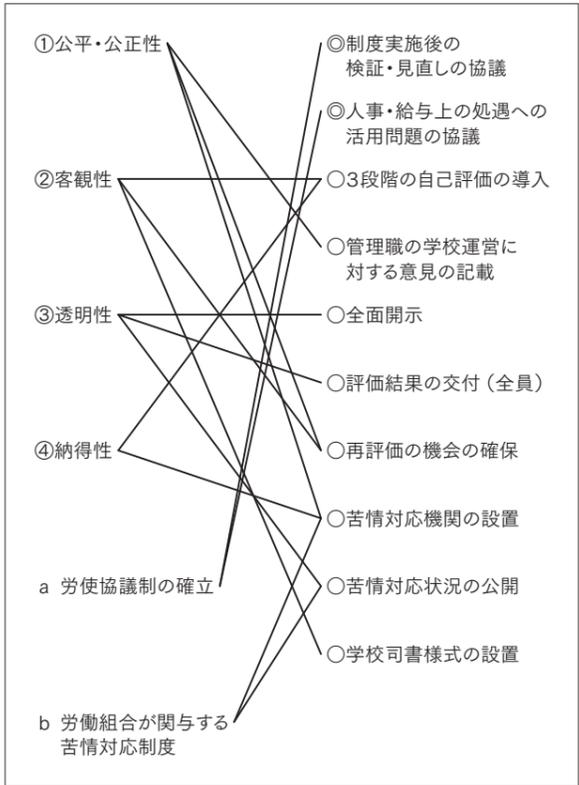
に盛り込むことを確認した。神高教は2月7日、段階評価の導入を阻止することはできなかったものの、その内容が「四原則」「二要件」を一定ふまえていると評価し、①制度実施後も検証を行い、その見直しについてはひきつづき協議する、②評価結果を積み重ねての人事・給与上の処遇への活用については引き続き協議することとし、2003年4月実施にむけての準備協議に移行することを機関決定した（資料10、資料11）。

### 新たな人事評価システム実施へ

県教委は、神高教・神教組との準備協議をふまえ、2003年3月24日に規則改正・実施要領策定などを行い、「教職員の新たな人事評価システム」は4月より本格実施されることとなった。実施にあたって、県教委は4月から5月にかけて校長・教頭を対象とする「評価者テキスト」に基づく評価者研修を開催した。

神高教は職場の分断を許さず、教職員の協力・協働による教育活動を活性化させる視点から、2002年2月上旬からはじまった「学校評価システム」へのとりくみと連動させ、職場での十分な話し合いを基本に、「学校目標」「グループ目標」を設定するとりくみをスタートさせた。4月からは校長への「統一申し入れ行動」をはじめ、組織の統一と団結に基づく具体的なとりくみを開始した

### 資料11 「四原則(①～④)」「二要件(a b)」から見た「2003年1月29日県教委提案」



(以下、とりくみの骨子)。

- 校長への統一申し入れ行動（4月）
- 学校目標・グループ目標をふまえ自己目標を設定するとりくみ（4月）
- 適切な面談・授業観察を求めるとりくみ（5月）
- 自己観察書・自己評価を記載するとりくみ（1月）
- 公正な評価を求める校長交渉（2月）
- 苦情に対応するとりくみ（3月）

### 「教育効果の向上」を目的とした永続的な検証を

2000年4月、東京で労務対策的な教職員の人事考課制度の一時的な導入が強行された。2003年4月からは、全国一斉に教職員の人事評価システムの調査研究が行われ、大阪、埼玉、三重などで試行や実施が検討されていく情勢の中、かつての勤評制度とは異なり、神奈川では先行的に教職員の人事評価制度を実施することとした。1960年に成立した「勤評神奈川方式」の延長線上に、導入が不可避とされる教職員の人事評価システムを労使の主体的な交渉・協議によって、全国に先行して制度を構築しようとする営みであった。神奈川の学校における教育活動の活性化をめざす「教育効果の向上」を目的とし、学校のあり方、教職員の教育活動のあり方、そして教育

活動についての評価の困難性などを徹底討議し、これまで勤評制度や主任制度の実施にあたって歴史的に積み重ねてきた労使交渉の延長線上に2001年11月から2003年2月にかけて90回に及ぶ交渉を展開した。勤評導入時から神奈川では阻止してきた段階評価の導入は余儀なくされたが、「教育効果の向上」を目的にした教職員の人事評価制度について県教委と永続的な検証を重ねていく必要がある。

### 評価結果の給与への反映

2006県労連県労連確定闘争の結果、「2006給与構造の見直し」の一環である「勤務成績の給与への反映」の実

施について、①導入年度の先送り（2008年度実施）、②勤勉手当の成績率の区分、などについて譲歩を引き出すとともに、制度設計・運用にあたっては「地道にコツコツと働いた職員が報われる制度とする」「いたずらに差をつけることを目的としない」「透明性・公平性・納得性を確保する」「プラス面を評価する」ことを確認し、神高教・神教組は県教委と交渉を重ねた。

その結果、2007年5月、昇給制度について、①人事評価システムの「職務分類別評価」を点数化しその単純平均を用いて「S・A・B・C・D」の「総合評価」をつくる、②「総合評価」を基本に「昇給区分」を決定する、③人事評価システムについては苦情処理システムに第三

者（組合執行部）の立会制度を導入する、④校長に対する職員の評価制度（「マネジメント支援システム」）を導入する、ことを確認し、2008年1月から「新たな昇給制度」を導入することが合意された。また、2007年10月、勤勉手当の成績率については、人事評価システムの実績の評価の仕組みや評価の技法を活用し、「基準日以前6ヵ月間の勤務成績を反映するために実施した『最終評価』をふまえて成績率区分を決定する」ことで合意し、2008年6月期から勤勉手当への成績率が適用とされることとなった。運用にあたっては、県教委は校長に対して「職場全体のモチベーションのアップにつながるものであること」などの留意事項を示し、「職員の人材育成・能力

開発」に資する制度とすることとした（資料12）。なお、2007年度から教職員が校長の学校運営を評価する「県立学校マネジメント支援制度」が導入されたが、実施率が上がらず課題を残している（2019年度30.9%）（資料13）。

評価結果の給与への反映を含む「人事評価制度」は、2014年度に地方公務員法が改正され、全国すべての教職員に適用されることとなった。神奈川の労使の交渉・協議によって成立した人事評価制度については、徹底的な検証と制度改善を重ねることによって、「教育効果の向上」につなげていかなければならない。

資料12 県教委、校長に開示・苦情申出の職員への周知を指示（年2回）

教人第1440号  
令和2年11月16日

各県立学校長 殿

教 育 長

勤勉手当の成績率（令和2年12月期）に係る評価結果の開示期間等について（依頼）

このことについて、学校職員の勤勉手当の成績率に関する要綱第18条第2項の規定に基づき、次のとおりとしますので、評価を実施した職員へ周知するとともに、当該期間内に開示の希望を申し出た職員に対しては、同項の規定に基づいて開示してください。（開示手順については、「勤勉手当の成績率に関する手引き」を御参照ください。）

○ 開示期間 令和2年12月10日（木）から12月17日（木）まで

なお、評価の結果及び成績率の区分の決定並びに昇給区分の決定に関する苦情の申出については、「人事評価に関する苦情の取扱いに関する要綱等の一部改正について（平成20年3月27日付け 職第736号教育局長通知）」により、次のとおりとなりますので、併せて職員へ周知してください。

○ 勤勉手当の成績率（令和2年12月期）に係る評価結果及び成績率の区分の決定に関する苦情申出期間 令和2年12月10日（木）から12月28日（月）まで

○ 昇給区分の決定に関する苦情申出期間 令和3年1月4日（月）（昇給通知書の交付の日）から1月29日（金）まで

資料13 教職員が校長の学校運営を評価（2020年度評価項目）

（別記）

県立学校マネジメント支援チェック項目

1 チェック項目

【学校経営】	1	管理職として必要な知識や教育施策に関する一般的な知識を持ち、学校経営に活用している。
	2	自らの適切な学校経営方針を持っている。
	3	企画会議、職員会議を活用し、職員との共通理解や信頼関係を深め、的確な学校経営を行っている。
	4	児童・生徒や保護者のニーズ、及び地域や県民の期待に応える迅速で的確な学校経営を行っている。
	5	予算や公金の適正管理・執行、学校の安全管理、不祥事・学校事故防止等に意を用い、適切な学校経営を行っている。
【学校教育の管理】	6	職員がより質の高い教育を児童・生徒に提供できるよう、職員に適切な指導・助言をしている。
	7	学習指導要領に基づき魅力ある教育課程を編成・実施している。
	8	学校の実態を的確に把握し、特色ある学校づくりを進めている。
【職員の指導・監督】	9	職員の実態を把握し、職員の自発性や創造性を生かしながら、適切な指導・監督を行い、職員の能力や意欲を高めている。
	10	総労働時間短縮など能率向上に取り組むとともに、職員の勤務の状況を把握し、メンタルヘルスを含めた健康管理に努めている。
【意欲】	11	学校運営の改善・組織の活性化や人権意識の高い学校づくりに向けて、リーダーシップを発揮している。

2 段階チェック

チェック段階	段階ごとの内容
5	そう思う
4	どちらかといえばそう思う
3	どちらとも言えない
2	どちらかといえばそう思わない
1	そう思わない

（県立学校県立学校マネジメント支援制度実施要綱から抜粋）

# 第3章

## 教職員の管理強化と学校運営組織の改編、 教職員の働き方改革を求めて

### 1 主任制度反対闘争から 職場民主化の進展(1978~1999)

#### 主任制度反対闘争と職員会議

1975年12月文部省は、主任を制度化する学校教育法施行規則の改正を行い、1976年3月実施にむけて各都道府県に対して主任を学校管理規則に規定する指導を強化した。日教組の全国統一闘争にもかかわらず42県で管理規則改定が強行され、残るは神奈川県のみとなった。神高教は、主任の制度化によって教職員集団が縦の支配系列下に統合され、教職員の働き方から自主性・自発性を剥奪するものにつながるという視点から、制度導入に強く反対した。神高教・神教組は二度のストライキ（早朝2時間、1978年2/17・4/18）を打ち抜いたが、主任を制度化する学校管理規則改定を阻止することができなかった。1978年4月18日付で学校管理規則が改定されたが、すでに新年度4月1日から主任制度によらない主任を各職場で決定していたため、その主任を制度化主任と「みなす方式」が合意され、神高教は職場民主化によって職場実態を権力の意志では変えさせないとりくみをスタートした。職員会議を中心とする民主的な学校運営を実現するため、3月7日には管理規則改定を急ぐ県教委から、「職員会議は、校長の責任で開催し、学校運営にかかわる重要な事項について協議し、学校として全職員の共通理解や意思の統一を図る場である」という見解を引き出し、「職員会議における協議・決定に当たり、各職員の積極的な参画、意見表明を促すとともに、多数意見の尊重とあわせ少数意見についても十分配慮するなど、より適正な結論を導き出すため、民主的に運営する必要がある」「各学校ではこの原則をふまえ、それぞれの実情に即した運営をすることが重要である」ことを文書確認した。

#### 1980~90年代の職場状況、教職員の働き方

1980年代には「百校計画」による新設校が続々と誕生したが、上記確認に基づき各職場では議長団制・採決制

をとる「職員会議規定」を作成し、これを基軸に職場民主化をすすめて行った（資料14）。これによって、主任の公選・互選はもとより、校内人事、校内財政などもすべて民主的に選出された委員会が調整・決定し、校長の権限は形式的なものとなった。

神奈川の県立高校における意思決定過程は、分掌・学年・委員会などの組織が、集団討議をして作成した「原案」を職員会議に提案し、原則として全職員の討議によって民主的に決定する。各職員が自由に意見を述べ、学校における教育活動の創造に参画し、決定に参加することで、展開に責任を持つという教職員の働き方が一般的となった。

この実態は90年代も継続し、2000年5月実施の「職場民主化実態調査」（回答138分会）でも次のとおりであった（抜粋）。

- 分掌主任の公選・互選性 99%
- 学年主任の公選・互選性 100%
- 主任への仕事の集中 21%
- 校務分掌の決定 希望と承諾 96% 希望の公開 99%
- 仕事量の均分化 74%
- 職員会議規定 95%
- 職員会議議長 議長団制 34% 輪番制 65%
- 職員会議採決制 94%
- 最高議決機関化 93%
- 校務分掌委員会（校内人事調整）91% 公選 29% 互選 76%
- 予算（財政）委員会（校内財政）95% 公選 39% 互選 61%

1985年から始まる文部省による卒業式・入学式への「日の丸・君が代」強制についても、「日の丸・君が代」の実施が職員会議の議題になることから、職員会議が県教委からの強い指導をうけた校長と職員との対立の場となった。1990年代になっても他県と比して実施率がなかなか上がらないことから、県議会保守会派は県教委に、県立高校の学校運営のあり方についてきびしい追及を繰り返した。

#### 資料14 県立高校「職員会議規定」の例

### A 高等学校 職員会議規約

#### （目的）

1. この規約は、職員会議の円滑な運営をはかることを目的とする。

#### （構成）

2. 職員会議は、本校のすべての常勤職員によって構成される。

#### （定例会）

3. 職員会議は、月1回定例会を開く。ただし、必要がある場合には臨時職員会議を開くことができる。

#### （招集）

4. 招集は、議長団が行う。

#### （定足数）

5. (1) 職員会議を開く場合には、構成員の3分の2以上の出席を必要とする。ただし事務、技能職員については代表に委任できるものとする。  
(2) 議長団に委任状を提出したものについては、これを出席扱いとする。

#### （議長団）

6. (1) 議長団は、各学年より2名、学年外より3名の計9名で構成する。任期は4月1日から3月31日までとする。  
(2) 議事運営にあたる議長団を担当議長団とし、議長団の中、3名があたる。

#### （議題の提出）

7. 議題の提出は、原則として職員会議のおこなわれる3日前までに所定の用紙に必要事項を記入の上、議長団に提出する。  
8. 議題の提出は、学年、分掌、教科、委員会を原則とする。ただし、個人による提案は、議長団と協議の上妥当と判断された場合のみとする。

#### （議事進行）

9. 職員会議は次の手順で行う。

①資格確認 ②開会宣言 ③報告事項 ④審議事項 (ア)原案発表 (イ)質疑応答 (ウ)討議 (エ)修正案の受付 (修正案の動議に賛成する人が1名以上いれば動議は成立する。) (オ)修正案について質疑応答、討議 (カ)採決 (キ)決定事項の確認 ⑤閉会宣言

#### （意思決定）

10. 職員会議の意思決定は採決によって行うことを原則とし、方法は次の通りである。

- (1) 採決は原則として賛否両方について挙手によって行う。
- (2) 採決は賛成意見から行う。
- (3) 意思決定は出席者総数（校長、教頭、事務長、担当議長団及び委任状提出者は除く）の過半数をもって行う。
- (4) 可否同数の場合は、担当議長団の判断による。
- (5) 修正案の審議。修正案が複数の時、採決は原案から遠いと思われる順に行う。その際、過半数の賛成が得られない場合は否決とする。修正案が可決された時点で原案で否決される。

#### （議事録）

11. 記録は担当議長団が行う。
12. 保管は議長団があたる。
13. 職員会議に欠席した人は、各自の責任で議事録の内容を確認する。

#### （会議時間）

14. 職員会議は午後5時までに終了する。審議未了の場合は次回に繰り越すことを原則とする。
15. 午後5時以降延長する場合は、議長は出席者の承認を得なければならない。出席者の過半数の賛成があった場合には延長することができる。

#### （付則）

1. 本規約は、1993（平成5）年4月1日より実施適用される。
2. 1994（平成6）年4月18日一部改正。

## 職員会議の校長補助機関化 (1999～2000)

### 職員会議、学校教育法施行規則に規定

1998年9月中教審答申「今後の地方教育行政の在り方について」を受け、1999年1月21日文部省は学校教育法施行規則に、これまで法的根拠のなかった職員会議について「学校には、設置者の定めるところにより、校長の職務の円滑な執行に資するため、職員会議を置くことができる。職員会議は校長が主宰する」と規定した。これと同時に発せられた文部次官通知には、「職員会議についての法令上の根拠が明確でないことから、一部の地域において、校長と職員の意見や考え方の相違により、職員会議の機能が発揮されない場合や、職員会議があたかも意思決定権を有するような運営がなされ、校長がその職責を果たさない場合などの問題点が指摘されていることにかんがみ、職員会議の運営の適正化を図る観点から、省令に職員会議に関する新たに設け、その意義役割を明確にする」と記された。

### 学校管理規則改定をめぐる攻防

2000年2月22日、県議会で小森良治教育長は「今回の施行規則の改正をふまえたとりくみであるが、本年4月から県立学校管理規則を改正し、職員会議は、校長を補助するものであると明確に規定し、校長を中心とする適正な運営ができるようにしたい」と答弁し、学校管理規則改定を行う姿勢を明確にした。

神高教・神教組は1998年の中教審答申以来、学校管理規則の変更については組合と十分な協議と合意をもって行うよう県教委に再三にわたって申し入れた。また、当時神高教・神教組と県教委と神奈川の教育改革について協議する常設のテーブルであった「教育改革問題検討会」の重点課題として「教育行政と学校のあり方・役割の検討」を設定し、神奈川の教育改革にふさわしい職員会議の位置づけについて論議に入った。しかし、県教委は、県議会での追及を背景に、このテーブルで横溢な「補助機関化」に終始した。こうしたことから、論議は県立学校管理規則改定に関わる労使交渉へと移行し、2月29日以降連日連夜におよぶ交渉が展開された。この間、神高教は、分会長会議(3/10)、全県統一職場集会(3/15～18)、教育委員あて要請署名(3150筆)、「職員会議の補助機関化を許すな!3・17緊急集会」(290人)を展開し、3月22日には早朝15分の全県統一職場集会を配置し、とりくみをすすめた。

### 学校管理規則改悪、職員会議の性格は補助機関に

県教委は、3月22日職員会議を校長の補助機関とする学校管理規則の改悪を強行し、4月1日より施行となった。しかし、神高教・神教組は、園部守副委員長を中心とするねばり強い交渉によって今後のとりくみの手がかかりとする県教委見解を引き出し、学校管理規則の運用通知に反映させた。

- 職員会議は、校長を中心に職員が一致協力して教育活動を展開するため、学校運営に関する校長の方針や教育課題への対応策について共通理解を深めたり、職員間の情報交換や意思疎通をはかるとともに、職員の資質や能力を高める上でも重要な役割を果たすものであるから、各学校におくこととしたもの。
- 校長は、こうしたことをふまえた上で、日頃から職員と円滑なコミュニケーションを保つとともに職員会議における職員の建設的な意見を参考に学校運営の円滑化・活性化がはかられるものであること。

学校管理規則改悪をうけて、県立高校では、7月以降に校長の指示・伝達事項として県立学校長会が提示した「神奈川県立〇〇〇〇〇〇学校職員会議規程(案)」をモデルにした新規定を定め、これまでの職員会議規程を廃棄した(資料15)。

規則が変更されても、職員会議は、民主的な学校運営に必要な機関であることは変わらない。最高議決機関、補助機関、諮問機関などの制度面で論議するに止まらず、

#### 資料15 『神奈川新聞』の第一面に(2000年8月29日朝刊)



一人ひとりの教職員が学校全体の視点から学校運営に参画し、生徒・保護者・県民に直接責任をもって教育活動にとりくむ視点から、職員会議の民主化・活性化をはかる必要がある。

## 3 服務「厳正化」と職場慣行の見直し (2000～2003)

### 6・16通知発出

全国で、一部マスコミや右翼勢力と連動する政治勢力による教職員組合への攻撃が顕著となった。とりわけ教職員の服務や組合活動については、住民監査請求、情報公開請求、住民訴訟などを駆使して、広島県、三重県、大阪府、東京都などで給与返還を求める攻撃が展開された。神奈川においても1999年度実施された神教組の教研集会へ出勤扱いで参加した組合員の給与返還を求める訴訟が起こされた。

こうした情勢の下、県教委は2000年6月16日付で「教職員の勤務における服務の厳正な取扱いについて」(教育長通知)を発した。この通知は、入試選抜業務のミスや相次ぐ不祥事の背景には、学校における職場慣行など教職員の勤務実態にあるとし、①勤務時間の遵守、②課業期間中の自宅における研修の禁止、③勤務時間中の職員団体活動の服務上の制限、④事務・司書・現業の長期休業中の自主研修の廃止、などを規定するものであった。

### 給特法・条例を遵守させるとりくみ

神高教は、通知発出後、現場代表を含む団体交渉を重ね通知の撤回を求めた(写真5)。交渉の中では、この通知による服務管理がいかに学校現場の実態や教職員の勤務の特殊性を無視しており、結果として教育活動、県民サービスの低下を招きかねない問題の多いものであることを指摘した。また、教職員の勤務実態と労基法、教特法、そして給特法・条例との乖離を放置してきた県教委の責任をきびしく追及した。これと同時に、各分会では管理職の責任履行を求める校長交渉を展開した。さらに10月1日から30日にかけて、全組合員が「時間外勤務の記録簿」を記載し、給特法・条例に基づき、原則として時間外命令を命じないための「勤務時間の割振り変更」や、やむなく時間外勤務を命じた場合の「適切な配慮」の履行を求める校長交渉を展開した。こうしたとりくみを背景に本部段階の交渉では、10月16日付けで「修学旅行における教員の勤務時間の割振りについて」(通知)を発出させ、修学旅行についてはほとんどの学校で修学旅行にともなう「勤務時間の割振り変更」を実施させる



写真5 「6・16通知」撤回を求める団体交渉(2000年6月20日)

ことができた。さらに、11月には「持ち帰り仕事」や休憩時間の確保に関わる調査を実施し、これらの調査結果を基礎資料とする対県教委交渉を重ねた。

### 勤務時間の弾力化

2001年4月には、①公式戦以外の部活動(練習を含む)における「週休日の振替え」、②土曜日午後を実施するPTA総会、学校説明会等の「勤務時間の割振り変更」などを実現した。さらに交渉を継続し、2005年4月からは①学校行事等への30分単位の「ズレ勤」の導入、②部活動合宿や泊を伴う学校行事への12時間勤務の割振り、③学校行事、職員会議、入選業務等への9時間ないし10時間勤務の割振り、など、学校現場の実態をふまえた「勤務時間の弾力化」を通知させることとなった。この通知を中心に、「勤務時間の割振り及び勤務時間の弾力化に関する問答集」としてマニュアル化がはかられ、学校実態に合わせた改定をはかりながら、現在も超過勤務の縮減に不十分ながらも活用されている。

### 給特法・条例の抜本的見直しを

県教委による「服務の厳正化」や職場慣行の見直しは、給特条例の運用通知に規定された「教育職員の自発性、創造性に基づく勤務」や「教職員の勤務の特殊性」を事実上否定していくものであった。2000年11月には、定時制への勤務時間の「立ち入り調査」も強行された。また、夏季休業期間に朝の打合せを実施する校長も続出した。それは、「教職員の勤務の特殊性」を前提に制度設計された給特法・条例の抜本的見直しに繋がる必然性を持つ。後述する2019年1月の中教審答申でも給特法の抜本的見直しは教職員の働き方改革の重要な課題とされた。労働基準法に基づき、当然ながら時間外手当の支給対象から除外されず、適正な勤務時間が保障される教職員の働き方が求められている。

## 長期休業中の自主研修をめぐる（2001）

これまで夏季休業中の教職員の自主研修は、教育公務員特例法21条・22条（当時は19条・20条）の条文を根拠に、勤務計画表による校長の事後的な承認によって運用され、教育効果の向上に活用されていた。

第21条	教育公務員は、その職務を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。
第22条	2　教員は、授業に支障がない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。

2002年3月、文科省は「完全学校週五日制の実施に伴う公立学校の教職員の勤務時間の取り扱い等について」（通知）を発出し、各都道府県教委に教特法21条による教職員の自主研修の取り扱いについて、「勤務時間中に職務専念義務が免除されるものであり、給与上も有給の扱いとされている」ことから、研修内容の把握・確認を徹底するよう通知した。県教委による各学校への「行政事務調査」が実施される中、一部校長の形式要件に固執する対応や、教職員の研修を極小なものに限定しようとする傾向が表れた。

神高教は、生徒の学習権にこたえる創造的な教育活動の源泉をなす教職員の自主研修権を確保するため、県教委と協議を重ねた。この結果、県教委は7月2日付で「長期休業中における教員の勤務等の取扱いについて」（教育長通知）を発出し、「研修承認及び研修承認簿」「研修報告書」の様式を作成し、①「勤務計画表」による事後承認ではなく、「研修承認及び研修承認簿」による校長の事前承認とすること、②「研修報告書」については、保護者、学校評議員会等に公開すること、とした。また、「質疑応答集」に、直接職務と関連するものだけでなく、美術館、博物館、音楽会、県外視察など幅広い教養を身につけることを目的とする研修も承認されることを明記させた。

しかし、教職員の服務「厳正化」が強化される状況の中で、職務専念義務の免除の承認を忌避する校長が増えるとともに、夏季休業中の勤務事態が多忙化する環境変化によって、長期休業中の自主研修の取得率は年々激減していった（一人当たり平均取得日数　2001年5.4日→2002年3.7日→2017年0.04日）。教特法20条・21条に基づく教職員の自主研修権の復権は、教職員の働き方に関わる今日的課題といえる。

## 校内駐車原則禁止をめぐる（2002～2003）

県立学校では、当時62％（約7500人）の教職員が自動

車通勤をしていた。保護者・学校周辺の県民からの苦情などを背景として、2002年8月、県教委は「県立学校敷地内における教職員の自家用車駐車の抑制及び自家用車の通勤の自粛について」（通知）を発出したが、自粛による効果は216台にとどまった。こうした状況の中、12月定例県議会で教職員の自家用車通勤の問題が追及を受け、県教委は学校内における教職員の自家用車駐車を2003年度より一律禁止する方向で検討をはじめた。

神高教は、環境問題への対応などからの自家用車通勤の自粛は一定理解できるものの、学校内への自家用車駐車の一律禁止は、①少なからぬ県立高校が交通の便が良くない立地にあること、②教職員の自家用車が生活指導や部活動に活用されている実態があること、③通勤時間の増加や駐車場の使用料など新たな負担をもたらすこと、を主張し、一律禁止の反対を繰り返した。しかし、県議会での追及を背景に、県教委は「学校敷地は教育財産であり教育目的に沿った活用が行われるべきであって、通勤用自家用車を当然に駐車する教職員駐車場は想定されていない」という考え方を根拠に、新年度から教職員の校内駐車を一律禁止するという既定方針を変更することなく、各種団体に意見聴取をはじめた。

## 校内駐車は原則禁止、要求した「例外規定」をすべて実現

神高教は、他県市のきびしい情勢をふまえ、県教委に「対案」を示し、ねばり強い交渉を重ねた。また、2003年4月には①交通不便校、夜間定時制を例外とすること、②教育活動に必要な場合は特別な配慮を行うこと、③身体・健康上の理由のある職員には特別な配慮を行うこと、④保育園等の子どもの送迎が必要な職員には特別な配慮を行うこと、⑤家族の介護が必要な職員には特別な配慮を行うこと、⑥公共交通機関による通勤時間が60分以上の職員には特別な配慮を行うこと、を要求する職場署名を展開し、短期間に約6,000人を超える署名を集約した。組合員のみならず、各学校の校長、高体連専門部役員など県立高校関係者が固唾をのんで交渉の行方を見守った。

交渉の結果、県教委は5月30日付「通勤用自家用車の学校敷地内駐車原則禁止及び自家用車通勤の自粛について」（通知）を発出した。同時に通知された運用規程には、神高教の要求がすべて盛り込まれた。協議の結果、例外とする交通不便校は、12校とした（三崎水産（現海洋科学）、大楠、五領ヶ台、神田（現湘風）、相模田名、厚木北、厚木西、綾瀬西、山北、愛川、城山、津久井）。神高教のねばり強いとりくみによって、公務上の必要性のみならず、育児・介護はもちろん通勤時間について

も「通勤時間が60分を超えるもので、自家用車を使用することにより30分以上を超える時間短縮ができるもの」を例外とした。教職員の働き方改革をすすめるにあたって、通勤時間の短縮をすすめることは教職員のワークライフバランスを実現するための今日的課題でもある。

## 4 新しい学校運営組織・総括教諭制度（2003～）

### 主任手当凍結、新しい学校運営組織をめぐる交渉・協議

2003年5月からはじまった教職員賃金制度をめぐる交渉の中で、県教委は現給料表の2級と3級の間に「新級」を創設し、主任制にかわる「新たな職」を設置する方向を示した。これに対し、神高教・神教組は2006年度実施「給与構造の見直し」の中で、「新級」を教職員の賃金水準の維持向上に活用するスタンスで交渉に臨んだ。また、主任制度にかわる新しい学校運営組織は、子どもの豊かな学びを保障する学校運営組織にすべきだという視点から「対案」の検討もすすめた。2004年12月、こうした状況を鑑み、県教委は暫定的措置として2005年4月から主任手当を凍結することを県議会でも明らかにし、2006年4月から新賃金制度を実施する日程を勘案し、2005年9月までに学校管理規則を改定する日程で神高教・神教組と本格的な交渉・協議に入った。

新しい学校運営組織のあり方については、教職員賃金制度をめぐる交渉と一体のものとして展開された。神高教は、2003年度から東京で「主幹」が一方的に導入され、広島、埼玉、大阪など全国的に「主幹」制度が拡大する情勢をふまえ、①教育・職場論に基づき検討する、②「新たな職」の一方的導入に反対する、③「中間管理職」の新設に反対する、④職員会議を形骸化する「企画会議」の設置に反対する、などの視点で精力的な交渉を重ねた。

この結果、2005年9月、県教委は新しい学校運営組織について、①現在の分掌や委員会を6程度の「グループ」に再編成する、②「グループ」のリーダーは新級に位置づく「新たな職」をもってあてる、③「企画会議」を設置し、「新たな職」を構成員として重要事項の企画立案や職員会議の協議題の調整を行う、④「新たな職」は、「企画会議」を通して校長・教頭の学校運営の補佐を行う、ことを骨子とする最終的な提案を行い、神高教・神教組と以下のことを確認した。

- 校長は、学校運営方針、学校の特色、事情等に応じ、学校の教育活動に関する業務を含め、柔軟に組織を

編成できる。

- 「新たな職」は、他の職員に対して「服務監督権」「職務命令権」を持たず、「中間管理職」ではない。
- 「新たな職」は、職種、教科、男女の違いに関わりなく、職員の経験と労力を勘案し、全県的視野から適任者を県教委が任用する。校長の恣意的任用はありえない。
- 「企画会議」は、各グループの運営をふまえ、職員会議との相互連携と機能分担のもとに、学校運営の重要な一翼を担うものである。
- 職員会議は、校長を中心に職員が一致協力して教育活動を展開するため、学校運営に関する校長の方針や教育課題への対応方策についての共通理解を深め、職員間の情報交換や意思疎通を図る等、学校運営上重要な役割を果たすのは従来のおりである。全職員への周知や共通理解が必要なものについては、職員会議を開催し、学校全体として共通理解を深める必要があることはこれまでと同様である。以上のことから、「企画会議」が設定されることにより、職員会議の位置付けが変わるものではない。

神高教・神教組は、①学校運営組織の編成に関して、各校の独自性を担保することができたこと、②「新たな職」は「指揮・監督・命令権」を持たないこと、③「企画会議」の機能は「調整・連絡」を中心とすること、④職員会議は従来通り学校運営上重要な役割を果たすこと、④職員会議と「企画会議」の関係は上下関係ではなく、相互連携、機能分担にあること、などを今交渉の到達点であると評価し、機関決定を行った（第211回臨時中央委員会2005.9.10）。これを受けて、9月13日に学校管理規則改定が行われた。交渉で合意した内容は、学校管理規則・運用規定、県教委作成「新たな学校運営組織、教員の新たな職　Q＆A」にすべて盛り込まれた。神高教は、10月「『新たな職』導入に対する民主化方針（案）」を策定し、新しいとりくみを開始した。

## 新しい学校運営組織・総括教諭制スタート

2006年4月より「総括教諭」をグループリーダーとし、「企画会議」を設置する「新たな学校運営組織」がスタートした。「総括教諭」には、514人の教諭が任用され、教育職給料表「新3級」が適用された。神高教は、総括教諭（未組合員を含む）全員を対象とするアンケート調査を実施したが（7/14付・集約数424人）、早くも①総括教諭の多忙化の実態、②校長が総括教諭を意図的に補佐職として位置づけようとしている状況、③孤立感を深める総括教諭の実態など、明らかになった。

新しい学校運営組織・総括教諭制度が導入されて以来、神高教実施の職場アンケートからも、「企画会議が実質的に決定機関化しており職員会議が形骸化している」「総括教諭への業務の集中が著しい」「校内人事が校長の独断で行われ、業務の継続性が保てない」などの回答が増加し、「総括教諭に対するアンケート調査」からも教職員の働き方のモチベーションが下がっていく状況が読み取られた。

2008年度に開催された神高教第68回定期大会（7/4・5）で、「企画会議の廃止を求める」という白山分会修正案が賛成108票・反対100票、翌2009年度の第69回定期大会（7/10・11）でも「企画会議の廃止に向け、組織をあげてとりくむ」という瀬谷分会修正案が賛成144票・反対69票で可決された。1999年3月に強行された職員会議を校長の補助機関化する学校管理規則の改定が、企画会議の導入によって実質化し、職場が変容しつつあることに対する組合員の危機意識の強い表明であった。これを受けて、執行部は県教委に対して制度導入時に確認された制度の趣旨に基づいた検証と見直しを求め、企画会議の廃止を含め職員会議を中心にした教職員の共通理解に基づいた学校運営を実現するとりくみを強化することとした。

### 新しい学校運営組織・総括教諭制度に関わる検証・協議

新しい学校運営組織・総括教諭制度について、神高教・神教組は県教委と制度導入時の趣旨をふまえて検証・協議を継続した。総括教諭の増員については当面5年間で50人程度の増員が確認され、2010年度について全日制7校、定時制7校について1人増員が行われた。

2010年11月から、神高教は、①新しい学校運営組織（校務分掌・委員会のグループへの統合）、②職員会議と企画会議、③教員の新たな職（総括教諭）について、制度導入時の確認10項目を現場組合員が評価した「2010検証シート」1,250人分を集約し、県教委と本格的な検証・協議に臨んだ。その結果2011年12月には、次のような現状があり、その改善を早急にはかる必要があるという共通認識に達した。

- 生徒と向き合う時間の確保や教職員の学校運営全体に対する取組み意識の醸成といった制度導入の目的を十分に達成しているとはいえない学校がある。
- 職員会議と企画会議の相互連携と機能分担が十分に行われておらず、職員会議が企画会議で協議した事項を一方的に報告するのみの場となっており、学校管理規則で規定した職員会議の設置の趣旨が活かされていない学校がある。

- こうした状況の中で、教職員一人ひとりが学校運営の主体であるという意識が低下し、若手層の人材育成・能力開発にも深刻な影響を与えている。
- 総括教諭に業務が集中し、総括教諭が学級担任、教科指導、部活動指導などの業務に取り組むことが困難な学校がある。

この認識に基づき、県教委は2012年1月6日付で県立学校長に「新しい学校運営組織・総括教諭制度の改善に向けた視点・提言～学校の取り組みに関するもの～」を送付した。

#### ■新しい学校運営組織

- 生徒と向き合う時間の確保の視点から、定期的に学校運営組織の編成等を見直し、全教職員一人ひとりがより意欲的・効率的に業務に取り組めるような職場づくりに努める。
- 企画会議や職員会議を通して一人ひとりの職員が課題への認識とそれぞれの取組への理解を深めることができるようにする。
- グループ会議等での綿密な議論を踏まえて、一人ひとりが学校運営の主体であるという自覚とその責任感を高め、協働により組織を活性化させる。
- 教職員一人ひとりの業務と責任を学校運営組織図等で明示するなどし、全職員の業務量のバランスに十分配慮する。
- 校内人事にあたっては意向把握や面談等を実施するなどし、教職員一人ひとりの業務に対する意欲を喚起し、責任体制を明確にするとともに、人材育成の観点からも多様な業務への経験の機会を設ける。

#### ■総括教諭制度

- 総括教諭の業務量の適正化に取り組み、総括教諭が学級担任、教科指導、部活動指導などの業務にも取り組めるような環境づくりを進める。
- グループの進行管理を中心とした総括教諭の業務を校内業務分担表に明示するなどして、総括教諭の役割を全職員に周知する。
- 校内運営組織でサブリーダーを配置し、グループ業務の補佐として一定の役割を担当させ、グループ業務の円滑な遂行と人材の育成を図る。

### 変容する職場状況

神高教が、2006年度以来毎年実施している「総括教諭に対するアンケート調査」には、2006年度から2019年度にわたって毎年400人におよぶ回答を集約し、記述欄に総括教諭の意見・要望がびっしり記されている回答も少

くない。

企画会議については、「きちんとした議論が行われている」という回答は7割～8割、「グループなど関係組織の議論がふまえられている」という回答は8割～9割であるにもかかわらず、「企画会議が学校の中心となり、職員会議が形骸化している」という回答は2006年度の21.9%から増加傾向にあり2019年度には56.8%に達した。また、「従来同様、職員会議が学校運営の中心におかれ、企画会議はその効率的運営に資している」の回答は、この数年間でも30%超に止まっている。2010年度から加えた「希望降任を考えたことがある」の回答は、「よく考える」「たまに考える」が6割超の年が多い。総括教諭への業務への集中は、学校の働き方改革が課題となる今日でも改善に向かう状況ではない。

### 総括教諭の欠員をめぐって

こうした中、2013年度に総括教諭の定数に46人の欠員が発生した。2014年度には、100人超もの欠員が見込まれたことから、県教委は神高教との協議をふまえ、2013年3月26日付「総括教諭配置数の現状と今後の対応について」を通知し、校長に対して総括教諭の業務量の適正化をはじめとする学校運営組織と総括教諭制度の改善を求めた。そして、総括教諭を「オールラウンド型」「スペシャリスト型」「当該校オンリー型」に推薦の視点を類型化することによって、50歳台のベテラン層を含め幅広い任用を求めたことにより欠員は21人に止まった。しかし、総括教諭の欠員は止まらず、2015年度34人、2016年度32人、2017年度16人、2018年度25人、2019年度35人、2020年度56人となった。2016年度からは欠員を減ずるため再任用総括教諭13人を任用、2017年度23人、2018年度42人、2019年度71年、2020年度には111人に達した。

神奈川の学校運営組織・総括教諭制度は、2006年度実施の「給与構造の見直し」を背景に、教職員の賃金水準の維持向上をはかるため、労使の交渉・協議によって創られた制度である。しかし、教職員の働き方改革の視点からも解決すべき課題は山積している。子どもの豊かな学びを保障する学校運営組織を再構築することをめざし、今後も、制度導入時に確認された趣旨をふまえた県教委との検証・協議を展開していく必要がある（資料16）。

## 5 教職員の働き方改革にむけて（2010～）

### 全国の情勢

2016年12月に連合総研は、「教職員の働き方と労働時間の実態に関する調査」を公表し、世論に衝撃を与えた。

その内容は、1週間当たりの労働が過労死ラインの60時間以上の教職員の割合が、小学校で72.9%、中学校で86.9%、高校で61.4%に上るというものである。翌年の国会でも日政連議員の活躍によって、2017年7月に中央教育審議会に「学校における働き方改革特別委員会」が設置され、2019年1月に答申「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」と「公立学校における教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」が出された。これを受けて2019年3月には文科次官通知、12月には給特法が改正され、「1年単位の変形労働時間」については課題を残したものの、2020年4月からは、「限定4項目」（生徒の実習・学校行事・職員会議・非常災害等）以外も勤務時間（「在校等時間」とし、年間360時間・月45時間の「上限ガイドライン」が法令化された。子どもの豊かな学びを保障する教職員の労働条件の改善すなわち教職員の働き方改革が、国民世論の共感を呼ぶこれまでにない局面を迎えた。

### 神高教の働き方改革を求める運動の原点

2010年にさかのぼる。『高校神奈川』576号（2010年2月5日）は、「青年層の平均超過勤務は月50時間」という見出しで、担当の阪本宏児執行委員は2000年から2009年までに採用された若手教職員対象の独自調査の結果を公表した。集計の結果、1ヵ月間の平均超勤時間数は、平日・休日合わせて49.9時間にのぼることが明らかになったほか、若手教職員が抱える切実な状況が数多く寄せられた。神高教の教職員の働き方改革を求める運動は、ここからスタートした。

- 忙しすぎ。授業・部活等、一番生徒にかかわるところに時間を費やすことができない。
- ほぼ毎日2時間以上の残業。1時間前の出勤。
- 職員会議に議論の時間がほしい。教科・学年など直接関わる職員の意見を言えるようにしてほしい。
- 仕事の分業が少なく、隔たりがある。
- 土日は一日中部活で、平日も19時過ぎまで残っている。夏季休暇も1日も取るができなかった。
- 仕事のバランスが悪い。多忙である。昼食が食べられないことしばしば。
- 初任研の時間が多く、学校に出られないため生徒とのコミュニケーションがとりづらく、出勤しても復命に追われるばかりで仕事にならない。

### 多忙化解消・生徒と向き合う時間を確保するとりくみ

県教委は、神高教との交渉・協議をふまえ、教職員の

**資料** 「新しい学校運営組織・総括教諭制度」関係諸規定**企画会議と職員会議について**

## ○企画会議設置の趣旨（学校管理規則運用規定 19）

企画会議は、校長のリーダーシップのもと、全ての教職員が一体となって学校運営を支えていくという認識に立って、職員会議との相互連携と機能分担のもとに、学校運営の重要な一翼を担うものであり、企画会議の運営は、このような設置の趣旨に沿ってなされるべきものであること。

## ○職員会議設置の趣旨（学校管理規則運用規定 19 の 2）

職員会議は、校長を中心に職員が一致協力して教育活動を展開するため、学校運営に関する校長の方針や教育課題への対応方針についての共通理解を深めたり、職員間の情報交換や意思疎通を図るとともに、職員の資質や能力を高める上でも重要な役割を果たすものであるから、各学校に置くことにしたものであること。（中略）校長は、こうしたことを踏まえた上で、日ごろから職員との円滑なコミュニケーションを保つとともに、職員会議における職員の建設的な意見を参考に、学校運営の円滑化・活性化を図られるように努めるものであること。

## ○企画会議と職員会議（Q &amp; A）

- ・企画会議は、円滑な学校運営をするために設置するものであり、学校目標の設定、研究指定校への応募、キャリア教育の推進など、学校運営上の重要事項について企画立案を行うほか、各グループで作成した企画原案や職員会議における協議事項の調整等を行なうものである。
- ・全職員への周知や共通理解が必要なものについては、職員会議を開催し、学校全体として共通理解を深める必要があることはこれまでと同様である。
- ・以上のことから、企画会議が設置されることにより、職員会議の位置付けが変わるのではなく、従来の分掌単位で企画立案され、直接に職員会議で協議されていた内容が、企画会議での調整等を経ることで、より充実した内容になると考えられる。そのため、職員会議での協議はより具体化、実現等に向けての意見が交換でき、従来よりも短時間で密度の濃い会議になる。

**総括教諭の業務について**

## ○総括教諭の位置づけ（Q &amp; A）

総括教諭は、あくまで「教諭」であり、「教諭」本来の職務である「授業」や「学級担任」を行ないながら、更に、グループリーダーとしての職務を行なう。こうした重い職務・職責に対して、教員の新たな「職」として位置づけるとともに、給料表上に「3級」を設け、給与上の処遇を図る。

## ○グループリーダーとしての職務（管理規則・運用規定）

- （1）校長及び教頭の学校運営の補佐に関すること。
  - ・企画会議を通じた企画立案、校長への意見具申
  - ・校長・教頭への報告、連絡、意見交換
  - ・学校としての課題対応方針のグループ員への徹底
  - ・校長・教頭不在時の緊急時の統括
  - ・関係団体や地域の諸活動への参加、対応
- （2）グループの総括に関すること。
  - ・グループの所掌職務に関する取りまとめ、進行管理
  - ・グループ目標に関する取組
  - ・グループ間の連絡調整
- （3）教諭等の職務遂行能力の向上に関すること。
  - ・教職員の人材育成

多忙化解消・生徒と向き合う時間の確保をすすめるため、2010年9月1日付「平成22年度教員の勤務実態改善に向けた取り組みについて」を県立学校長に通知した。この中には、「より実効ある取組みが推進されるよう、学校で業務に携わる教員から直接意見を聴く機会を設け、そこでの意見をふまえること」と記され、2回の意見聴取の場が設定され、現場組合員が参加した。この意見聴取をふまえ、翌2011年7月13日付同通知には、①初任研・10年経験研における校外研修の削減、②初任研における研修計画・報告の簡素化、③2年・5年・15年・25年研修における研修計画の廃止、④私費会計におけるインターネットバンキングの導入（希望校）、などが盛り込まれた。さらに2012年度には「平成24年度教員の勤務実態改善に向けた取組みの基本方針」を策定し、神高教との協議をふまえ、①学校が行う業務の精選等による勤務改善、②様々な教育課題に対する組織的な取組みの推進、③校務処理の一層の迅速化・効率化の促進、④誰もが働きやすい職場環境づくりの推進、についての提言が記された。なお、各学校におけるとりくみの報告が校長に義務付けられた。この基本方針は、2017年度まで毎年策定され、全国状況の中でこの年度から本格的に開始された神奈川の教職員の働き方改革のとりくみにつながる。なお、2016年8月、神高教の求めに応じ県教委が実施した「教員の勤務実態に関するアンケート」（8/3～9/4、4,596人回答）では、教材研究や生徒の個別対応など教職員本来の業務に力を注ぎたいのに、成績処理や書類作成の事務処理に追われている実態がデータとして明らかにされた。

**本格化する働き方改革のとりくみ**

2017年7月、県教委は「平成29年度教員の働き方改革に向けた取組の基本方針について」を通知し、神高教が要求した勤務時間の実態把握を重点課題に設定し、7月から10月にかけて県立学校30校（県立高校23校、特別支援学校7校）で実態調査が行われた。この中で1週間当たりの総勤務時間数は、過労死ラインに相当する週60時間以上のものが、30.3%であることが明らかになった。この調査結果をふまえ、県教委は2018年4月に「神奈川の教員の働き方改革検討協議会」を設置し、2019年3月「最終まとめ」を出した。この協議会には、馬鳥敦委員長が参加し、高校現場の意見反映を行った。これをふま

え、県教委は「神奈川の教員の働き方改革に関する指針」を策定し、2020年3月には条例・規則を改正し、法令上の位置付けとした。この指針には、給特法の改正をふまえ、教職員の「在校等時間」の上限設定（月45時間・年360時間）が盛り込まれたが、具体的な業務削減や教育施策の見直しなどが示されておらず、課題を残している。

この間、神高教が展開した「教育改革交渉」、「教育予算交渉」、「春闘交渉」の積み上げによって、2017年度教育予算には、教育の主要施策として、はじめて「教員の多忙化解消」の柱が立てられ、予算が措置された。その一つとして教職員の多忙化解消を支援する「業務アシスタント」（非常勤職員）が県立学校15校配置にパイロット校配置、2018年度には全校に配置された。

**多忙化する高校現場の中で**

前述したように2006・07年度から全校に導入された「観点別評価」を契機に「組織的授業改善」として体系化された「年間指導計画」と「指導と評価の計画」、「観点別評価」、「生徒による授業評価」、「定期試験問題の共通化」などの県教委の教育施策によって、教職員の多忙化がすすんだ。さらに2016年度以降、県教委による「授業時間数確保」の指導強化によって、定期試験日程や学期末・年度末の成績処理時間が大幅に圧縮された。また学校管理規則の改定によって夏季休業も短縮された上に、これまで課業期間中に実施していた生徒・保護者面談などを休業中に移行した学校も少なくなく、県立高校における「夏季休暇」（5日間）の取得率は年々低下している。このような教育施策は、各学校の実態をふまえず全校一律で、トップダウンで実施されている職場がほとんどであり、神奈川の教職員の働き方改革をすすめるにあたっては、こうした教育施策を抜本的に見直し、学校現場の裁量権を高めることが必要である。

この章では、1980年代からの教職員の働き方の変遷を軸に俯瞰してきたが、私たちが求める教職員の働き方改革は、多忙化解消に止めてはならない。2000年代初頭まで神奈川の高校現場で位置づいていた、「一人ひとりの教職員が、学校の意思決定過程からはじまる教育活動の創造に主体的に参画し、その展開に責任をもつ」という働き方を実現しなければならない。神奈川の高校教育改革を前進させるため、神高教はあるべき教職員の働き方改革を追求していく。

# 第4章

## 地方財政危機下における 賃金・労働条件改善のとりくみ

### 1 賃金カットをめぐるはげしい労使交渉

#### 1998

##### 賃金カットのはじまり

神高教の賃金・労働条件を改善するとりくみは、1953年に結成した神奈川県職員労働組合連合協議会(略称「県労連」、神高教・神教組・県職労・自治労県職・公企労の5単組で構成)を中心に展開してきた。しかし、1990年代バブル経済の崩壊以降、この国の経済は減速し、その影響で各地方公共団体の財政は構造的な危機に陥る。神奈川県においても、1988年度に1兆円を超えた県税収入が1994年度には48.5%にまで落ち込み、1997年のアジア金融危機の影響もあり、さらにきびしい局面を迎えた。こうした状況の下、1998年秋の県労連賃金確定闘争が展

開され、1998年度から2014年度までの17年間で11年にわたって、労使合意の下に給料カットが実施される転機となった(資料17)。

##### 財政再建団体へ転落か

1998年9月14日、岡崎洋知事は「財政非常事態宣言」を発し、このまま推移すれば財政再建団体へ転落することを強調した。財政再建団体は、民間企業の倒産にあたり、すべてにわたって国の管理下に置かれる。県民サービスの切り下げはもとより、人員整理・給与削減も必至となる。本県の場合、赤字額530億円が財政再建団体入りの指標であるが、1998年度が640億円、1999年度の予算編成にあたっては2,200億円の財源不足(赤字)が見通された。これをうけて県労連は、現在の県財政の危機は景気動向の影響を直接受ける法人事業税に依存する国と地方の税財政構造の欠陥を原因とするものの、財政再

#### 資料17 給料カットと給与制度見直しの軌跡(1998~2019)

年度	月例給公民格差(%)	給料表改定の実施	一時金勧告(月)	財源不足(億円)	賃金カット	
1998	0.73	あり		2,200	一時金8%	
1999	0.25	あり	△0.3	1,400	一時金8%	
2000	0.12	なし 扶養手当改善で	△0.2	1,100	月例給2%	
2001	0.08	なし 「暫定一時金」で	△0.05	1,300	月例給2%	
2002	△2.05	あり	△0.05	1,300	月例給2%	
2003	△1.05	あり	△0.25	1,300	月例給2%	
2004	0.03	なし		750	月例給2%	
2005	△0.30	あり	0.05	520	なし	
2006	0.05	なし		490	なし	
2007	0.23	あり	0.05	350	なし	
2008	0.04	なし		1350→2000	なし	
2009	△0.16		△0.35	1,250	月例給3%	「給与構造の見直し」 平均4.8%給料表引下げ (現給保障2015年3月まで)
2010	△0.12		△0.2	850	月例給3%	
2011	△0.11	なし 6級相当0.35%減額		900	なし	
2012	△0.06	なし 住居手当改善で		1,600	なし	
2013	0.07	なし		500	月例給4%	
2014	0.42	あり	0.15	550	月例給4%	
2015	0.68	あり	0.1	650	なし	
2016	0.2	あり	0.1	650	なし	「給与制度の総合的見直し」 平均2%給料表引下げ (['現給保障']、6級相当0.35%減額、2019年3月まで)
2017	0.13	あり	0.1	800	なし	
2018	0.17	あり	0.05	800	なし	
2019	0.11	あり	0.05	700	なし	

\*2013年7月~14年1月 月例給4~7.77% 一時金5%

建団体入りは何としても回避しなければならないという姿勢を明らかにした。

##### マスコミの取材攻勢の中で

1998年度県労連確定闘争は、10月21日からスタートした。幹事団交渉の映像が、県庁の渡り廊下から撮影され、NHKの全国ニュースで放映された。財政再建団体転落が視野に入るきびしい状況の下、地方公務員の労働組合がどのような判断を行うのか、全国版のマスメディアの取材攻勢が展開される衆人環視の労使交渉であった。当初最終交渉の予定であった11月16日の幹事団交渉では、櫻井勲労務担当部長から、①月例給0.73%引き上げの勧告については1999年4月からの1年間凍結、②1999年3月期から2000年3月期までの4回の一時金の減額が提案された。

##### 県労連、教育・福祉予算の削減反対を求める

最終交渉日の11月26日、はげしい交渉は徹夜となり、①給与改定については1999年1月からの実施(凍結は1年から9月に)、②一時金の減額は一般職8%、というギリギリの決着が翌27日5時15分に行われた。特に権利問題では、組合員の深刻な課題となりつつあった「介護欠勤」(神奈川が先行して導入した介護休暇制度)は60日から90日に大幅に改善させた。一時金削減によって生じた財源は、238億円という。1999年度の事業費30%カットの予算編成が実施されようとした。最後の幹事団交渉の席上、県労連竹田邦明議長(神高教執行委員長)は、教育・福祉など県民サービスの低下につながる削減をしないことを強く求め、1998県労賃金確定交渉は終結した(写真6)。財政再建団体への転落は回避されることとなった。

当時中央の公務員共闘の山本幸司事務局長(日教組出身)は、「神奈川はとんでもないことをしてもらった。

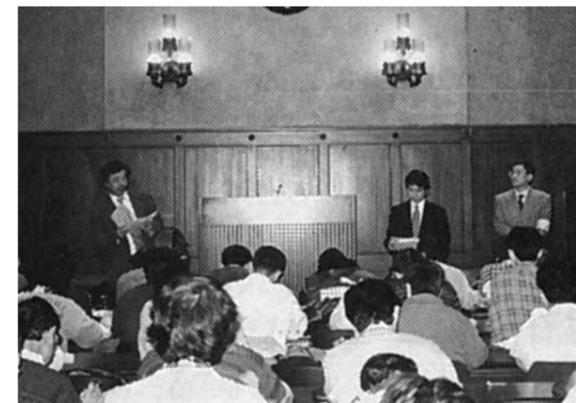


写真6 苦渋の決着となった確定闘争、機関役員待機での報告(1998年11月27日)

#### 資料18 『神奈川新聞』のトップ記事に(1998年11月28日朝刊)



これは全国に広がるぞ」と県労連馬鳥敦幹事(神高教書記次長)にきびしい感想を漏らした(資料18)。

#### 1999

##### 県財政の危機の下で

地方財政危機は、全国の都道府県に広がった。1999年10月4日、神奈川県当局は「財政健全化のための指針」(中間まとめ)を示し、今後5年間に1兆50億円の財源不足が生じるとし、人件費のさらなる抑制を提起した。10月15日、人事委員会は1999年4月に遡って、月例給0.25%引き上げ、一時金0.3月の引き下げを勧告した。10月25日からはじまった交渉の中で、櫻井労務担当部長は、①月例給0.25%引き上げは2000年4月からとする、②一時金0.3月の引き下げは勧告通り1999年度からとする、③2000年から2004年までの財政健全化期間において給与抑制を行う、などを提案し、県労連幹事団とはげしい交渉が展開された。

##### 苦渋の「月例給カット」はじまる

11月17日10時からストライキを配置した最終交渉がはじまり、①月例給の改善は2000年1月からとする、②一時金0.3月引き下げは、1999年度は一時金が8%カットされていることをふまえ2000年度からの実施に1年間遅らせる、③給与抑制は3年間とし月例給の2%カットとする、などの内容で翌日7時40分に妥結した。①5年間に3年間に圧縮、②定期昇給を勧告して年収減にならない2%に圧縮、③一時金への反映を阻止、④臨任・非常勤などを対象としない、などギリギリの妥結であった。この年の確定闘争では、地方財政危機を理由する給与抑制は、東京の月例給4%カットをはじめとして19府県で行われることとなった(資料19)。

北海道	1999年12月の一時金額5％削減、一時金7.5％削減（2000年度から3年間）管理職手当の5％削減（2000年3月まで）
宮城	給与2.5％カット、管理職（校長）は3％一時金0.5％カット（2年間）
茨城	一般職給料月額2.5％カット管理職手当16％以上は3.5％カット
埼玉	給与2.5％カット（2000年度から2年間・一時金へのはね返りなし）新採は1年間に限り給与削減幅を1.25％に縮小
千葉	定昇12月延伸（1999年10月1日～2000年9月30日）管理職手当（校長・教頭）10％カット（1998年11月～2000年9月）
東京	給料の4％削減（手当にははね返らせない）一時金0.45削減ともに2000年度と2001年度（2年間）実施
神奈川	給与改定2000年1月実施給料2％カット（2000年度から3年間）
静岡	給料カット一般職2％、管理職3％（2000年度）管理職手当10％カット（2000年1月～3月）、5％カット（2000年度）
新潟	管理職手当10％カット（2000年1月～12月）部長級のみ期末勤勉手当5％カット（2000年6月・12月）

## 2000-2001

### 賃金抑制の下のしたたかな確定交渉、「権利課題」で大きな前進

2000年度以降の県労連確定闘争は、2000年4月より3年間月例給2％カットが実施されていることを「武器」にした交渉を展開した。2000年10月の人事委員会は、昨年引き続き一時金0.2月引き下げの勧告を出したが、2000年度の一時金については0.15月に圧縮させることとなった。また、神高教の要求を十分にふまえた「新再任用制度」を創設させることになった。2001県労連確定闘争においては、国に準じて「介護休暇」が3月から6月に期間延長されたことから県独自の「介護欠勤」90日を廃止する提案を撤回させ、「介護休暇」6月と「介護欠勤」90日という2階建ての制度とすること実現し、親が高齢化しつつある組合員の期待に応えることとなった。その後、2014年まで合計11年間にわたって給与抑制措置が実施されることとなるが、ストライキを配置しての「自主交渉・自主決着」を基本とするとりくみによって、その代償として「権利課題」においては大きな前進がはかれることとなる。

愛知	ヘア1999年10月実施、一時金削減0.3月分は2000年4月実施給料3.5％カットは2000年度も継続一時金は2000年度0.3月に3％相当分削減を上乗せ
三重	総人件費の抑制に努めることとし、定員の削減・管理職手当の見直しなどを2000年度から実施の提案
滋賀	知事・特別職の期末手当20％カット部長・次長級の管理職手当10％カット課長・参事級や校長の管理職手当5％カット
京都	2000年4月1日から定昇12月延伸（全職員）特昇12月凍結（管理職）、旅費の見直し
大阪	定昇24月延伸（1999年4月1日実施）特別昇給3年間（教員4年間）停止（1999年4月1日、教員1998年4月1日実施）
兵庫	（継続交渉）2000年度一般職一時金の0.3％削減、初任給基準の見直し管理職手当3％カット
鳥取	ヘア2000年4月実施
岡山	2000年度一時金減額措置継続は撤回、1999年度は5％カット旅費の見直し・55歳昇給停止は撤回
山口	期末手当見直し
高知	管理職の昇給延伸
福岡	特昇3年間凍結

## 2「マイナス勧告」の下における労使のせめぎあい

## 2002

### 史上初めての「月例給マイナス勧告」と1,500億円の財源不足の中で

2002年10月23日、人事委員会は、一時金0.05月の引き下げだけではなく、月例給2.05％（9,565円）の引き下げを勧告した。1948年度に労働基本権はく奪の代償措置としての勧告制度が創設されてから初めての「月例給マイナス勧告」であり、給与改定時期は2003年1月とするものの、2002年4月に遡って「減額調整」をするというきわめて不当な内容であった。県労連は、「不利益不遡及の原則」に反するときびしく批判した。また、県財政は、引き続き不況の影響で当年度分200億円、来年度当初予算1,300億円の計1500億円の財源不足が見込まれ、再び財政再建団体入りを危惧される状況となった。このようなきびしい情勢の中、2002年度県労連確定闘争はスタートした。

### 「構造的な給与抑制」を阻止

2002年10月31日からはじまる交渉で、宮内芳明労務担当部長は、①マイナス2.05％の給与改定は2003年1月からとするが、2002年4月に遡及しての「減額調整」は2003年3月期（この年まで一時金は6月・12月・3月に支給）の一時金で実施する、②県財政の危機に対する構造的な対応として2003年度から「昇給延伸」を実施したい、と提案した。これに対して県労連は、①2％給与カット下の「減額調整」は断じて認めることができない、②「昇給延伸」は一時的なものではなく、とりわけ若手層にはかりしれない影響を与えることから絶対に受けることができない、という主張を繰り返した。11月20日の最終交渉でも両者の主張は平行線となり、交渉は11月22日に延期された。再開された交渉は、翌23日0時25分に、①「減額調整」は実施しない、②「昇給延伸」は行わず、月例給2％カットを2年継続する、という内容で妥結し、ストライキは回避されることとなった。権利課題では、県独自の「子ども看護休暇」の新設も行わせた。深夜、県庁本庁舎大会議場で行われた機関役員招集では、カットは継続されるものの組合員の満場の拍手がなり響いた。

## 2003

### 不当な「所要の調整」を撤回

2003年10月人事委員会は、前年と同様に民間のきびしい経済状況を反映し、月例給1.05月及び一時金0.25月の引き下げを勧告した。2003年4月に実質的に遡及して公民格差（平均6万円）を2004年1月から3月の月例給与から控除するという「所要の調整」を行うことも勧告した。しかし、10月22日からはじまる2003年度県労連確定闘争では、月例給2％カットをふまえ、県当局に「所要の調整」を断念させることとなった（写真7）。



写真7 2003県労連確定闘争、県庁大会議場での報告（2003年11月13日）

## 2004

### 7年にわたる「給与抑制措置」を終了

2004年10月12日に公表された「県財政の現状と今後の見通し」では、2005～09年度の財源不足の総額が、現行制度のままでは7,100億円になるとし、2005年4月からの新たな「給与抑制措置」を含む、ありとあらゆる改悪提案が行われ交渉は難航した。しかし、夜を徹して行われた交渉で11月8日早朝、2％カットは2005年3月をもって終了し、新たな「給与抑制措置」は行わないことを確認した。県財政の構造的危機の下、1998年度から7年にもわたって展開された賃金カットはここで終了することとなった。

## 3「教職員賃金制度」「給与構造の見直し」に抗して

## 2004

### 「教職員賃金制度」をめぐる

2004年4月から国立大学が法人化され、公立学校教員給与について国準拠規定が廃止された。各都道府県で教職員賃金制度を検討することになり、2003年5月から神高教・神教組は県教委と交渉に入った。9月、県教委は①夜間定時制にかかる「定通手当」の減額、②昼間定時制、通信制にかかる「定通手当」の廃止、③「産業教育手当」の減額、を提案した。12月、神高教は定時制・通信制の現場代表を含むねばりづよい交渉の結果、昼間定時制（平農初声分校）についての「定通手当」廃止は余儀なくされたものの、夜間定時制については職務の困難性・特殊性を認めさせ、定額34,000円、通信制については日曜スクーリングの困難性・特殊性を認めさせ、定額17,000円を確保した。「産業教育手当」については、翌2004年11月に県教委の当初提案を大幅に譲歩させ、現行の実質8割水準を維持することとなった。さらに県教委は、2005年4月から主任手当の支給を凍結し、①現行給料表の2級と3級の間に「新級」を創設すること、②主任に代わる「新たな職」を設置すること、③中小給料表と高校給料表を統合すること、などを提案した。これに対して神高教は、①2006年度「給与構造の見直し」にあたって「新級」創設を賃金水準維持向上の一つとして活用すること、②教職員賃金制度として給料表の統合はやむを得ないものの現職者の賃金の引き下げには反対する、というスタンスで交渉に臨んだ。

## 2005

### 「給与構造の見直し」及び「高校給料表」と「中小給料表」との一本化が勧告

2005年8月15日、人事院は2006年度にむけた「給与構造の見直し」の勧告を行った。これは、公務員の給与制度が成立して以来50年ぶりの見直しであった。その内容は、①地域ごとの民間水準の格差をふまえ、俸給水準を4.8％引き下げ、地域手当（0％～18％）で調整する、②年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた俸給構造への転換する（給与カーブのフラット化）、③勤務実績をよ里的確に反映し得よう号俸を4分割し、特別昇給と普通昇給を結合した査定昇給制度を導入、勤勉手当の実績反映を拡大する、などというものである。県労連は、この勧告・報告は、国家公務員内部の給与配分の問題であり、地方公務員の給与実態になじむものではないと主張し、神奈川県人事委員会に導入反対の申し入れを行った。しかし、10月12日、人事委員会は「給与構造の見直し」として、人事院勧告に準じた①給料表水準の引き下げと地域手当の新設、②給与カーブのフラット化、③勤務実績の給与への反映、などについて勧告を行った。さらに、教員の給与の見直しとして、①総括教諭の級の新設（3級）、②高校と中小教育職給料表の統一、なども合わせて勧告した。これに対して県労連は、①「給与構造の見直し」は人事院勧告に追隨する内容となっている、②教育職給料表は「中小給料表」でなく「高校給料表」に統一すべきである、と批判する声明を出し、2005県労連確定闘争に臨んだ。

#### 「現給保障」によって現行の賃金水準は確保

2005県労連確定闘争は、11月16日早朝に終結した。①給与月額は、勧告に基づき0.30％引き下げる、②2006年1月の給与で「所要の調整」を実施する、③一時金は0.05月引き上げる、などの内容である。「給与構造の見直し」については、①2006年4月から実施する、②2006年3月31日の給料額に基づき「現給保障」を行う、③給料表の最高号給を超える「枠外者」については給料表に号給を新たに追加する、④地域手当は当面10％（条例上は12％）を全県一律支給する、⑤勤務成績の給与への反映については当面管理職のみとする、などの内容で決着した。教員賃金制度については、「高校給料表」の水準が「中小給料表」の水準に引き下げられるものであったが、①「高校給料表」からの切り替えを直近号給（同額または上位）とし「現給保障」を実施する、②新2級の最高号給を3号追加し、現職者の賃金水準の低下については

阻止した。50年ぶりの「高校給料表」「中小給料表」の統一は困難な課題であったが、今後は新3級職（総括教諭）の発令枠を大幅に拡大することによって、高校教員の賃金水準の向上を実現していく必要がある。当時の藤本泰成書記長は、「将来的には多くの高校教職員が一定の経験・年齢で新3級に移行することをめざす」と答弁した。

## 2006

#### 勤務成績の給与への反映実施へ

2006年度県労連確定闘争の最大の焦点は、「給与構造の見直し」の1本の柱であった勤務成績の給与（昇給・勤勉手当）への反映であった。県当局は、2007年度には一般職にも導入したいと提案をしたが、県労連は、「導入は職場のモチベーションの向上にはつながらない」「公平性や透明性が保てない」などを理由に導入反対を繰り返した。しかし、県当局は2年連続の人事委員会報告を根拠に導入の構えを崩さず、交渉は難航した。最終局面では、①導入年度の先送り（2008年度実施）、②勤勉手当の成績率の区分、などについて譲歩を引き出すとともに、制度設計・運用にあたっては「地道にコツコツ働いた職員が報われる制度にする」「いたずらに差をつけることを目的としない」「透明性・公平性・納得性を確保する」「プラス面を評価する」こと、を確認した。この整理をうけて、神高教は県教委との交渉を重ね、勤勉手当については2008年6月期、昇給については2009年1月から、勤務成績の給与への反映が実施されることになった。組合員一人ひとりが自分の「昇給区分」と「一時金の成績率区分」を確実に記録するとりくみと、労使の協議で決定したシステムの運用について、今後も点検と検証を重ねていく必要がある（資料20）。

### さらに展開される賃金カットに抗して

## 2008～2010

#### リーマンショックの影響の下で

2008年秋にアメリカのサブプライムローンの破綻から広がった世界規模の不況は、日本経済を深刻な危機に陥れた。勧告通りに月例給・一時金の改定はなしと決着した2008県労連確定闘争終結後の12月25日、県当局は10月段階で1,350億円と推計していた財源不足が2,000億円弱に拡大したことを説明し、県労連に「職員への協力」を求める提案を行った。2009年1月に行われた幹事団交渉では、県当局は財源不足2,000億円の1割に相当する協

資料20 わたしの賃金記録（2021組合員手帳より）

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <div style="text-align:center;">  <b>わたしの賃金記録</b>  </div> </div>						
(1) 給料月額(2021年1月現在)						
(                    )給料表(                    )級(                    )号(                    )円						
(2) 昇給区分						
毎回、記録してください。一定の期間において上位区分A						
Bが適用されない場合には本部にご相談ください。						
	11年1月	12年1月	13年1月	14年1月	15年1月	16年1月
昇給区分の記						
	17年1月	18年1月	19年1月	20年1月	21年1月	22年1月
昇給区分の記						
昇給区分	昇給号給	昇給区分の決定基準				
A (極めて良好) 5%以内	6 (2)	総合評価A以上である者 県教委が特に必要と認める者(人事評価の評価項目別評価にC以下がある者を除く)				
B (特に良好) 20%以内	5 (1)	総合評価A以上である者 県教委が特に必要と認める者(人事評価の評価項目別評価にC以下がある者を除く)				
C (良好)	4 (0)	総合評価がB以上で、かつ、昇給区分がA又はB以外である者				
D (やや良好でない)	3 (なし)	総合評価Cである者				
		昇給前1年間の6分の1に相当する期間の日数以上を勤務していない者。1年以内に戒告、減給(2月以内)の処分を受けた者				
		1年以内に減給(2月超)、停職(1月以内)の処分を受けたもの				
	2 (なし)	1年以内に停職(1月超3月以内)の処分を受けたもの				
		総合評価Dである者				
E (良好でない)	なし (なし)	昇給前1年間の2分の1に相当する期間の日数以上を勤務していない者。1年以内に減給(3月超)の処分を受けた者				
*(                    )内は、55歳昇給抑制措置にある者の昇給号給数						

(3) 一時金の成績率区分  
毎回、記録してください。一定の期間において上位区分①②が適用されない場合には本部にご相談ください。

年 度	支給月	勤 勉 手 当				勤 勉 手 当 の 成 績 率 区 分 の 記 録
		特に優秀 ① 10%以内	優 秀 ② 30%以内	良 好 ③	良 好 で ない ④	
2008年度	6月					
	12月	87.5/100	80.5/100	73.5/100	68.5/100	
2009年度	6月					
	12月	82.5/100	75.5/100	68.5/100	63.5/100	
2010年度	6月	81.5/100	75.0/100	68.5/100	63.5/100	
	12月	76.5/100	70.0/100	63.5/100	58.5/100	
2011年度	6月					
	12月	79/100	72.5/100	66/100	61/100	
2012年度	6月					
	12月	79/100	72.5/100	66/100	61/100	
2013年度	6月					
	12月	79/100	72.5/100	66/100	61/100	
2014年度	6月	79/100	72.5/100	66/100	61/100	
	12月	94/100	87.5/100	81/100	76/100	
2015年度	6月	87.5/100	80.5/100	73.5/100	68.5/100	
	12月	97.5/100	90.5/100	83.5/100	78.5/100	
2016年度	6月	92.5/100	85.5/100	78.5/100	73.5/100	
	12月	102.5/100	95.5/100	88.5/100	83.5/100	
2017年度	6月	97.5/100	90.5/100	83.5/100	78.5/100	
	12月	107.5/100	100.5/100	93.5/100	88.5/100	
2018年度	6月	102.5/100	95.5/100	88.5/100	83.5/100	
	12月	107.5/100	100.5/100	93.5/100	88.5/100	
2019年度	6月	105/100	98/100	91/100	86/100	
	12月	110/100	103/100	96/100	91/100	
2020年度	6月	/100	/100	/100	/100	
	12月	/100	/100	/100	/100	
2021年度	6月					
	12月					
※2014～2019年度の12月期については、増額部分は差額で支給						

力を要請し、給料の3％カット、地域手当・勤勉手当・期末手当に反映させる手法を提案した。さらなる財政悪化によって財政再建団体入りが懸念される情勢の下、ねばり強い交渉が展開され、①2009年4月から2年間月例給3％カットを実施する、②期末手当・勤勉手当への反映は行わない、③臨任・非常勤・再任用は賃金カットの対象としない、ことで決着した。リーマンショックの深刻な影響の下、2009年度は月例給0.16％及び一時金0.35月の引下げ勧告、2010年度は月例給0.12％及び一時金0.2月の引下げ勧告が出された。賃金カットをふまえたねばり強い交渉の結果、県労連は4月に遡ってマイナス改定相当分を翌年1月の給与から控除する「所要の調整」を2年にわたって押し返した。

## 2012

#### 「緊急財政対策」として月例給4％カット実施

2012年9月20日に開催された異例の幹事団交渉で、県当局はこの3年間で1,650億円の財源不足が見込まれる

などの状況に対する「緊急財政対策」の一環として、2013年4月からの給与減額などを提案した。県労連は強く反発し、県当局に提案撤回を求めたが、10月17日に職員の給与減額を含んだ「緊急財政対策」が公表され、県職員には「負担をお願い」する文章が配布された。2012年県労連賃金確定交渉は難航したが、2013年4月から2015年3月までの2年間に限定し月例給4％カット（はね返りは地域手当のみ）で妥結、県労連の強い要求で臨任・非常勤はカットの対象から除かれた。

国家公務員に準ずる退職手当402万円削減については、園部守副議長（神高教執行委員長）が交渉の仕切りを担当し、経過措置を4段階とし2012度退職者への県独自の配慮を行うことなどの内容で、2013年1月23日に決着した。

## 2013

#### 国による県職員賃金引下げ強制反対のとりくみ

2013年1月13日、安倍内閣は、全国の地方公務員の給与について国に準じた措置（平均7.8％カット）を講ず

ることを閣議決定し、地方交付税交付金及び義務教育国庫負担金を減額した。これを受けて5月15日、県当局は国の要請は遺憾であるとしながらも、300億円の財源不足を背景に、2013年7月から2014年3月までの臨時的・例外措置として国に準じた削減を提案した。県労連は、職場署名（30,224筆、うち神高教3,738筆）を提出、ストライキを配置し、4%給与カットの協力をしていることをふまえた県当局の主体性の発揮を強く求めた。その結果、1月31日早朝に、①月例給は、教育職については、1級・2級47号まで4%、2級48号～69号6%、2級70号～3級7.77%、4級以上9.77%削減、②2013年12月期の一時金は一律5%カット、③臨任・再任用は月例給4%・一時金5%、非常勤は対象外、などの内容で妥結し、国の強制による賃金削減は2014年3月までの9ヵ月間行われた。

### 雇用と年金の接続で前進

県労連は、2012年度県労連確定闘争（退職手当交渉）における「退職後の生活設計に配慮した再任用制度について話し合う」（2013/1/23）という確認をもとに交渉を重ね、2013年10月1日、行政職再任用フルタイムについて、全国で最高水準の行（一）5級相当職を標準的な級とする確認を行った。教育職給料表適用者については全国水準の2級を超えることができず課題を残したが、これまで臨任の対象としていなかった60歳以上の退職教員を2013年度退職者から65歳まで臨時的に任用する制度（「退職者臨任」）を新設することとした。給与抑制下におけるねばり強い神高教の交渉の成果であった。引き続き2013県労連確定交渉においては、懸案としていた①臨任の任用空白期間の短縮、②臨任行（一）（学校では事務・司書）の初号制限の改善、などを実現した。

## 2014

### 「給与制度の総合的見直し」実施へ

2014年8月7日、人事院は7年ぶりの俸給表の引き上げ改定とあわせて2015年4月からの「給与制度の総合的見直し」を勧告した。その内容は、①地域の民間給与水準をふまえて俸給表の水準を2015年4月に平均2%（0～4%）引き下げる、②地域手当の見直しを2015年4月から3年間で実施する、③3年間「現給保障」を行う、などであった。2014年10月20日、神奈川県人事委員会は①月例給について「県独自給料表」を作成することによって、すべての年齢層に一律1,700円引き上げる、②一時金を0.15月引き上げる、③2015年4月から「給与制度の総合的見直し」を実施する、などの勧告を行った。10

月22日からはじまった2014県労連確定闘争で、県労連は、4%給与減額措置の2015年3月終了を確認するとともに、7年ぶりのプラス勧告の4月に遡っての完全実施を強く求め、久々の「差額」支給を実現した。

「給与制度の総合的見直し」については、①2015年4月から月例給を0～3%引き下げる、②地域手当は現行10%を上限13%に段階的に引き上げる、③「現給保障」は勧告の3年ではなく4年とする、という決着であった。その後、地域手当は2015年度10.6%、2016年度11.5%、2017年度11.9%、2018年度11.94%、2019年度12%と段階的に引き上げられ、2019年3月をもって給与制度の総合的見直しは終了し、勧告の上限13%には達することなく課題を残した。

### 地方自治体と国の税財政構造の抜本的な改革を

神奈川における地方財政危機下の賃金抑制は、①1999年3月期から2年間にわたる一時金8%カット、②2000年4月から5年に及ぶ月例給2%カット、③リーマンショックの影響下をうけての2009年4月からの2年間の月例給3%カット、④「緊急財政対策」の一環としての20013年4月から2年間の月例給4%カットまで、1998年度から17年の間で実に11年に及んだ。ストライキを配置してのきびしい労使交渉の連続であったが、財政再建団体に転落すれば、国の管理下に置かれ、県職員の定数・給与の大幅な削減が危惧され、福祉・医療・教育などの県民サービスの維持が困難になりかねないという労使の共通認識の下、組合員の生活を守るためギリギリの決着を行う交渉を繰り返してきた。法人二税を中心とする県の歳入が景気の動向に左右されやすいことは、この数十年をふりかえっても明らかである。地方公共団体と国との税財政構造の抜本的な改革を実現しない限り、公務員労働者の生活や県民のいのちと暮らしを守ることができない。「労働基本権」をとり戻しても、この改革がない限り事態は変わらない。

## 5 人事委員会勧告の完全実施と諸課題の実現に向けて

## 2014～2019

### 6年連続の差額支給実現

2014確定闘争から2019確定闘争にかけては、6年間連続して月例給、一時金ともにプラス勧告が行われるという時代であった。2014年度から2018年度にかけては、若年層に重点を置きながらも全職員のベースアップを実現

#### 資料21 県人事委員会勧告、完全実施の軌跡（2014～2019）

年度	財源不足	月例給	額	配分	一時金	年一時金	最終交渉日	交渉結果	年内差額精算
2014	550億円	0.42%	1,698円	一律1,700円	0.15月	4.10月	11月12日	完全実施	○
2015	650億円	0.68%	2,736円	3,000～1,300円	0.1月	4.20月	12月21日	完全実施	×閣議決定遅れ
2016	650億円	0.20%	784円	1,500～200円	0.1月	4.30月	1月20日	完全実施	×財源見極め
2017	800億円	0.13%	505円	1,100～400円	0.1月	4.40月	12月19日	完全実施	×閣議決定遅れ
2018	800億円	0.17%	697円	1,700～400円	0.05月	4.45月	11月14日	完全実施	○
2019	700億円	0.11%	440円	1,700～0円	0.05月	4.50月	1月22日	完全実施	×財源見極め

する人事委員会勧告を実現した。一時金は2013年の3.95月から4.50月まで回復した。しかし、財源不足を理由に勧告の完全実施は困難とする県当局と県労連の交渉は熾烈をきわめ、2016年と2019年の確定交渉は、財政の見極めができないという理由で越年を余儀なくされた。人事委員会勧告制度は、憲法で保障された労働基本権を代償する制度である。財政再建団体に転落が危惧される状況であっても、県当局に4月に遡及した完全実施をさせなければならない。県労連のねばり強いとりくみによって、6年連続の勧告完全実施、差額支給を実現した（資料21）。

### 雇用と年金の確実な接続を

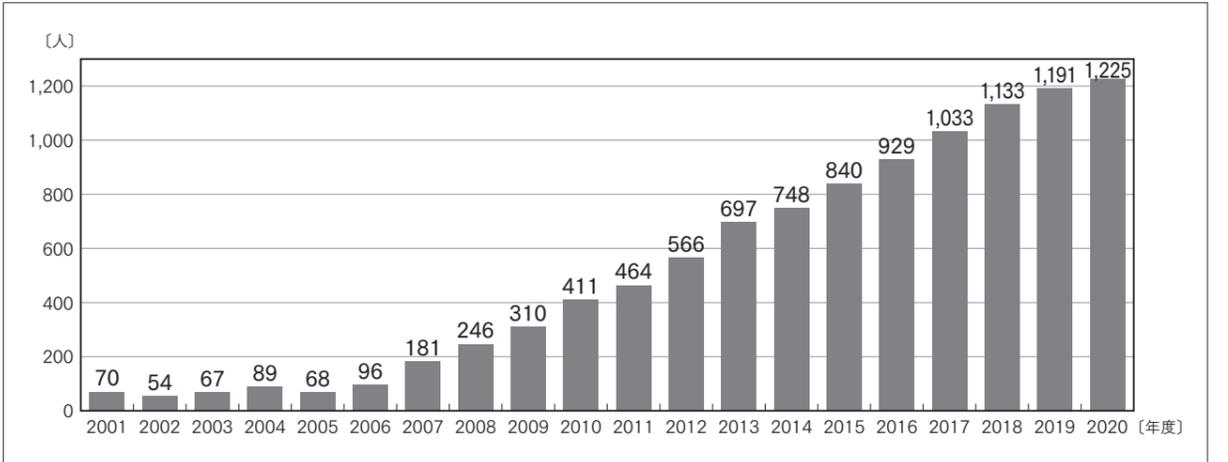
2011年9月30日、人事院は国家公務員について「公的年金の引上げに合わせて、2013年度から2025年度にむけて、定年を段階的に65歳まで引き上げることが適当」とする「意見の申出」を行った。しかし、2012年3月政府は、雇用と年金の接続を定年延長ではなく「再任用の義務化」によって対応することを決定し、地方公務員もこれに準じた。神高教は、再任用の給与水準の劣悪さ、とりわけ教育職2級である再任用教諭の賃金水準が月例給では退職時の6割、一時金を含んだ年取ベースでは5割となることから、日教組に改善を求めるとともに、神奈川県人事委員会に要請行動を重ねた。その結果、2016年

10月人事委員会は、神奈川の再任用教諭の給与水準の低さを指摘し、「職務や担うべき職責をより適正に給与に反映していくことが必要」とし改善を求める報告を行った。県労連確定闘争において、神高教はこの報告を根拠に再任用教諭の給与改善を強く求めた。神高教は、2017県労連確定闘争で示された改善額2,500円という最終提案を了とせず、2018県労連確定闘争ではねばり強い交渉の結果、改善額3,200円で妥結した。一定の成果はあったものの、抜本的な改善については課題を残し、全国レベルでの改善が緊要とされる。なお療養休暇については、高齢雇用であることから重点的にとりくみ、2012年度に有給10日、2015年度に常勤と同様有給90日（短時間も同様）に改善させた（写真8、資料22）。



写真8 2018年県労連確定闘争、機関役員によって批准（2018年11月15日）

#### 資料22 県立高校再任用者の推移



## 非正規の仲間のために

神高教は、全国に先駆けて、臨任、非常勤職員（事務・司書・現業・養護）、非常勤講師など非正規の仲間の権利課題の前進にとりくんできた。1992年度から組織化にとりくみ、専門委員会を設置し、組合員数は現在800人を超えている。

地方公務員法は、臨任（臨時的任用職員）の任期について6月を上限、更新は1度限りと規定している。したがって、連続して任用する場合は「別人格」とすることから、年度末に「任用空白期間」を設定するのが、全国の実態であった。しかし、これによって給与上の不利益、社会保険上の不利益が生じるばかりか、学校では任用期間外に無給で勤務を余儀なくされるというケースもみられた。神奈川の県立高校では、5日間程度（任用は終業式まで）の「任用空白期間」が置かれていた。県労連確定闘争では、毎年のように神高教は「任用空白期間」の短縮・解消を要求し、2014年度確定闘争で2日間の短縮を実現、そして2018確定闘争で全国に先駆けて「任用空白期間」の解消を実現した。また、臨任の初任給計算にあたっては「初号制限」（給与の頭打ち）が存在し、とりわけ行（一）（事務・司書）は劣悪であったが、2014

年度から8号（12,800円）改善した。さらに「同一労働・同一賃金」を実現する視点から、2019年度に臨任の「初号制限」の撤廃を実現した。臨任の療養休暇については、ねばり強い交渉によってようやく2015年度に有給3日、2018年度に有給5日、そして2019年度には常勤と同様に有給90日を実現した。非常勤職員の療養休暇についても、2017年度から有給2日を実現した（資料23）。

## 「会計年度任用職員制度」スタート

非正規労働者が全労働者の4割となる状況の下、私たちのとりくみによって、2020年4月から「同一労働・同一賃金」の法改正（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）が順次施行された。公務員においても2020年度から「会計年度任用職員制度」がスタートした。神奈川においては、「加給」として常勤と同率の一時金が支給される等の神奈川県の非常勤職員の優位性を継続し、非常勤講師は地方公務員法が適用される「会計年度任用職員」制度へ一元化した。これによって、非常勤講師には従来なかった「勤務時間」が発生することになったが、休暇制度では大幅な改善が行われ、長年の課題であった一時金の支給も実現することとなった。

### 資料23 再任用、臨任・非常勤課題へのとりくみ（2012～2019）

年度	再任用課題	臨任・非常勤課題
2012	「療養休暇」有給0日→10日	
2014	再任用フルタイム行（一）5級を標準（全国の最高水準）に、教諭に「退職者臨任」（65歳まで）導入	臨任（教育職）の「任用空白期間」を2日間短縮、行（一）の「初号制限」8号（12,800円）改善
2015	「療養休暇」有給90日（短時間も同じ）に	臨任の「療養休暇」有給0日→3日
2017		非常勤職員の「療養休暇」有給0日→2日
2018	再任用フルタイム行（一）4級標準に引下げ、「指定年齢検診」適用。教育職2級3,200円引き上げ（県独自）、「退職者臨任」は廃止、臨任の年齢制限65歳は撤廃	臨任の「任用空白期間」解消、臨任の「療養休暇」有給5日、臨任・非常勤の「忌引・慶弔休暇」常勤と同様に
2019		「会計年度任用職員」制度導入（非常勤講師にも制度適用）、臨任の「療養休暇」有給5日→90日、臨任の「初号制限」撤廃

# むすび

# さらなる組織拡大を

本書では、神高教のとりくみをこの20年間の歴史を中心に「4本の柱」を軸に素描してきた。

神高教は、1960年、当時の県教委によって組織分裂攻撃を受け、100％組織がわずか数年間で50％を割った経験を持つ。この時期、活動は停滞し、機関紙『高校神奈川』も休刊となった。その後、神高教運動に誇りをもつ先輩方のねばり強いとりくみによって再建され、組合員数は現在5,000人（臨任・非常勤を含む）を維持し、高校組織では全国1位、日教組加盟組織79単組中12番目の大きな組織となっている。組織分裂・再建の歴史は『神高教30年史』『神高教50年史』にリアルに詳述されている。さらに、1990年の連合神奈川加盟にあたっては、組織の統一と団結を最優先し分裂を回避したことも付言しなければならない。

歴史的にみれば、1990年代後半から現在にかけての20年間は、冷戦終結後の新自由主義的な諸施策が、教育や労働の分野でも本格的に展開されてきた時代であった。このきびしい環境の中で、神高教は統一された組織として、困難な諸課題にとりくんできた。本部と分会が直結した「単一組織」という優位性を活かした本部執行部による徹底的な「職場オルグ」（分会訪問）と職場討議に基づく民主的な方針決定によって難局をのり越え、組織拡大につなげることができたと総括し、ポストコロナ時代の神高教運動につなげていきたい。

県教委とは、1960年代の勤評闘争、1970年代の主任制度反対闘争、1980年代の「日の丸・君が代」問

題、1990年代以降は職員会議を校長の補助機関化する管理規則改悪、服務問題、などをめぐって激しい対立を繰り返してきたが、現在では神奈川の高校教育を推進する対等な信頼関係を構築している。

大量退職・大量採用の時代が継続している。この中で、神高教運動の必要性を訴える職場組合員の加入要請によって、新採用者は安定して神高教に加入している。執行部も大量採用時代の若手が担うようになっており、神高教の世代交代は確実に進行している。

神高教は、組合員の身分、権利、賃金・労働条件、家族の生活を守るため不可欠な存在であるが、決してそれだけではない。神奈川の高校教育、生徒・保護者、そして弱い立場に置かれている仲間を守る「みんなの組合」である。さらに、生徒・若者の未来に責任を持つ組合である。

2012年度から、神高教が日教組・連合に提起し続けた「奨学金問題」は、まだまだ不十分であるが改善の方向にすすみはじめた。2019年度の大学入学共通テストの英語民間試験の活用と国語等の記述問題については、神高教が日教組に提起し、立憲野党が動き、拙速な実施が止まることになった。

神高教は、先述したように神高教運動に誇りを持つ先人たちのたゆまない努力によって組織再建を実現したという歴史を持つ。さらに結成100年にむけて、神高教は生徒・若者の未来に責任を持つ「みんなの組合」であるという誇りを持って運動を前進させ、さらなる組織拡大を推進しよう。

## 資料 略年表 ―神高教70年のあゆみ―

<b>1946年</b>
7月 神奈川県立中等学校教職員組合結成
11月 日本国憲法公布
<b>1947年</b>
3月 教育基本法、学校教育法公布
4月 6・3制発足
6月 日本教職員組合（日教組）結成
11月 神奈川県教職員組合（神教組）結成、県立高校部となる
<b>1948年</b>
4月 新制高校発足
7月 政令201号によって公務員の労働基本権制約
10月 神教組県立高校部から独立。神奈川県（立）高等学校教職員組合（神高教）結成。日教組を余儀なく脱退
11月 機関紙「高校神奈川」創刊
<b>1950年</b>
4月 全国高教組協議会（全高教）発足
<b>1951年</b>
9月 サンフランシスコ講和条約・日米安全保障条約調印
<b>1952年</b>
11月 県職、企業庁とともに県職労連結成
<b>1953年</b>
1月 神高教第1回教研大会を開催
3月 神高教・神教組で神奈川県教職員組合協議会（神教協）結成
6月 全高教を脱退
9月 県職労連を改組、神教組を含めて県労連を結成
<b>1955年</b>
4月 神高教伊藤博委員長、県議に当選
<b>1957年</b>
3月 愛媛県勤評闘争はじまる
<b>1958年</b>
2月 神高教・神教組で勤評交渉に入る
12月 勤評第1次神奈川方式成立
<b>1959年</b>
9月 県教委、高校に教頭制を実施。勤評第1次神奈川方式を一方的に破棄、教育委員総辞職
11月 神高教、宿日直拒否闘争中止を指令
<b>1960年</b>
1月 県教委、学校管理規則を一方的に制定
2月 神高教、臨時大会で日教組加盟を決定
3月 神高連（第二組合）結成。大量脱退はじまる。100％組織が数年で組織率50％を割る
4月 県教委、組合員10人に不当人事強行
6月 安保条約改定
9月 勤評神奈川方式妥結調印
<b>1963年</b>
2月 小学区制廃止（19学区から9学区へ）
<b>1966年</b>
3月 教研集会復活
<b>1969年</b>
2月 神高教組織統一宣言大会（2,880人、組織率75％）
<b>1971年</b>
5月 「給特法」強行成立
<b>1972年</b>
3月 神高教組織完全統一大会

<b>1973年</b>
4月 「百校計画」スタート（～1987年）
<b>1974年</b>
2月 教員人材確保法成立
<b>1975年</b>
4月 神奈川に長洲一二革新知事誕生（～1995年3月）
7月 女性教職員等の育児休業法成立
11月 スト権スト突入
<b>1976年</b>
3月 技術高校（7校）廃校
10月 日教組への加盟実現
<b>1978年</b>
4月 主任制度化
<b>1979年</b>
3月 主任手当制度化強行
<b>1981年</b>
10月 第1回「憲法・平和・教育を考える地域学習会」開催
2月 学区分割（9学区を16学区へ）
<b>1983年</b>
5月 現高校教育会館落成
<b>1985年</b>
6月 臨教審第1次答申
11月 専門部三課題闘争（理科実習教員・事務・現業）
<b>1986年</b>
4月 臨教審第2次答申
7月 高校教育会館教育研究所設立
9月 日教組、定期大会を委員長権限で延期（400日抗争）
<b>1987年</b>
4月 臨教審第3次答申
国鉄分割・民営化
7月 神高教「人事異動促進」を決定（教員人事異動要綱策定へ）
<b>1988年</b>
11月 高校40人学級早期実現県民100万人署名を実施（～2月）
<b>1989年</b>
4月 消費税導入
9月 日教組、連合加盟を決定
12月 冷戦終結（マルタ会談）
<b>1990年</b>
2月 学区分割（16学区を18学区へ）
7月 神高教、連合神奈川加盟を決定
<b>1991年</b>
4月 「初任研」高校で本格実施。県単独高校41人、43人学級を23校で実現
<b>1992年</b>
4月 非常勤・臨任の組織化
6月 PKO法強行成立
9月 月1回の学校5日制スタート
<b>1993年</b>
4月 高校40人学級実現
7月 非自民連立政権成立
<b>1994年</b>
4月 家庭科男女共学実現
7月 自民社会さきかけ連立政権成立

ゴシック体は神奈川県高教組の動き

明朝体は教育界および社会の動き

<b>1995年</b>
1月 現業定数削減反対闘争
阪神淡路大震災
4月 月2回の学校5日制スタート
<b>1997年</b>
2月 入選「複数志願制」実施
11月 財政構造改革法成立
<b>1998年</b>
7月 神高教、「高校を変える、教育を変える～神奈川の高校教育改革プログラム」決定
9月 県立高校将来構想検討協議会「これからの県立高校のあり方」報告
神高教、「30人以下学級実現」「教育改革県民論議」二つの県民運動を決定
中教審「今後の地方教育行政の在り方について」答申（職員会議を学校教育法施行規則に定める）
11月 県労連賃金確定闘争一時金8％カット
<b>1999年</b>
1月 勤評様式改訂、校長記載欄設置
3月 神高教結成50年記念コンサート（県民大ホール、加藤登紀子）
8月 県教委、県立高校推進計画発表（2000～2009年度）
「日の丸・君が代」法制化強行
11月 県労連賃金確定闘争月例給2％カット（～2004年3月）
<b>2000年</b>
3月 「日の丸・君が代」完全実施を強行
4月 職員会議を校長の「補助機関」とする学校管理規則改定
6月 県教委、「教職員の勤務における服務の厳正化」を通知
<b>2002年</b>
4月 完全学校5日制スタート
8月 史上初めてのマイナス人勸
11月 公務員制度改革について労働基本権制約の再検討を求めるILO勧告
<b>2003年</b>
4月 人事評価システム本格実施
5月 通勤用自家用車の校内駐車原則禁止
<b>2004年</b>
2月 入選「複数志願制」から「前期後期制」へ
10月 県教委、後期再編計画を発表（2005～2009年度）
<b>2005年</b>
2月 「学区制」廃止
10月 人事委、給与構造の見直しと中小給料表と高校給料表の一本化を勧告
<b>2006年</b>
4月 新たな学校運営組織・総括教諭制度スタート（企画会議導入）。すべての高校に「観点別評価」導入へ
5月 神高教シニア運動結成
12月 教育基本法改悪強行
<b>2007年</b>
6月 教育関連三法強行成立し、免許更新制導入
<b>2008年</b>
6月 勤務成績の勤勉手当への反映はじまる
<b>2009年</b>
1月 勤務成績の昇給への反映はじまる。県労連闘争月例給3％カット（～2011年3月）
4月 学校事務センター設立

8月 民主党を中心とする政権成立
<b>2010年</b>
4月 高校授業料実質無償化
6月 子ども手当支給
7月 神高教、高校生1,642人に奨学金給付（高校生活応援基金）

<b>2011年</b>
3月 東日本大震災
7月 神高教、高校生995人に奨学金給付（高校生活応援基金）

<b>2012年</b>
10月 県当局、「緊急財政対策案」公表
11月 県労連賃金確定交渉、月例給4％カット（～2014年3月）
12月 民主党政権、自公政権に交代

<b>2013年</b>
1月 退職手当交渉、国家公務員に準じ402万円削減（2013年3月～）
2月 入選「前期後期制」から「共通選抜」に
5月 県労連闘争、7月から3月までの臨時的措置として月例給7.77％、一時金5％カット
8月 「神奈川の教育を考える調査会」報告、黒岩知事へ
12月 特定秘密保護法強行成立

<b>2014年</b>
4月 高校無償化に所得制限を導入する就学支援金制度成立
7月 安倍政権、集团的自衛権を容認する閣議決定強行
11月 県労連確定闘争、7年ぶりの「差額支給」実現。給与制度の総合的見直し（2014年4月～2019年3月）

<b>2015年</b>
4月 学校司書の採用再開実現（17年ぶり）
9月 安全保障関連法強行成立
12月 県教委、「県立高校改革実施計画」決定（Ⅰ期2016～2019年度Ⅱ期2020～2013年度Ⅲ期2024～2027年度）

<b>2016年</b>
7月 18歳選挙権実施
津久井やまゆり園事件

<b>2017年</b>
3月 「給付型奨学金」制度スタート
6月 共謀罪法強行成立
12月 県労連確定闘争、4年連続の「差額支給」実現。退職手当78万円削減（2018年3月～）

<b>2018年</b>
10月 県教委、「県立高校改革実施計画（Ⅱ期）」（2020～23年度）公表、「インクルーシブ教育実践推進校」14校に
11月 県労連確定闘争、5年連続「差額支給」実現。再任用教育職2級3,200円県独自改善

<b>2019年</b>
1月 中教審「学校における働き方改革」について答申
4月 地域手当12％に
養護教諭、全校（全日制）に複数配置実現
11月 大学入学共通テストで実施予定の英語民間試験導入を中止させる。12月には国数の記述問題も

<b>2020年</b>
1月 県労連賃金確定闘争、6年連続「差額支給」実現。臨任の賃金・休暇制度大幅改善
2月 安倍首相、全国の小中高校等に一斉休校を要請（～5月）
4月 会計年度任用職員制度スタート。現業の採用再開を実現（25年ぶり）

資料 神高教県教育研究集会(全体会)の変遷(1990～2020年度)

年度	全体会テーマ	講師	会場
1990	パネルディスカッション「人権人権ってうけれど」	学実研(組織内)	高校教育会館
1991	高校よどこに…神奈川新聞連載記事に学ぶ	神奈川新聞記者数名	高校教育会館
1992	水俣と川崎から地球環境を考える	板井 八重子	高校教育会館
1993	家族・個人・男女	大沢 真理	藤沢公民館
1994	子どもたちを通して日本が世界に送るメッセージ	豊住 マルシア	鶴嶺高校
1995	戦後教育の変容	小浜 逸郎	翠嵐高校
1996	多文化教育とは何か	中島 智子	新城高校
1997	北の子どもたちと南の子どもたち～多民族・多文化共生ニッポンをめざして～	楠原 彰	瀬谷高校
1998	障害者と高校教育～排除から共生へ～	石川 憲彦	追浜高校
1999	言語教育としての日本語教育～外国から来た子どもたちの学習権～	小野 博	湘南高校
2000	多文化共生教育のこれから～国際人権と多文化共生教育の接点を求めて～	藤岡 美恵子	中沢高校
2001	日本文化の源流を探る～日本民族はどこからきたのか～	沖浦 和光	平塚西工技高校
2002	南の国で行われるNGO活動の実際～山岳民族の自立を支援するインドニューホープの声～	エリアザール・ローズ	地球市民プラザ
2003	いのちの根を共にして～国家と戦争の論理にからめとられないために～	吉田 敏浩	藤沢市労働会館
2004	時代の空気	辛 淑玉	神奈川総合高校
2005	排外主義克服に向けて～外国人・民族的マイノリティーの人権問題を通して～	師岡 康子	神奈川総合産業高校
2006	学力を問う～フィンランドの教育から学ぶ～	福田 誠治	平沼高校
2007	監視社会に立ち向かう学習のあり方	池田 賢市	神奈川総合高校
2008	アイヌとして生きて	宇梶 静江	平沼高校
2009	私を「戦争」に向かわせるものは何か～「非正規」化する学校に向けて～	赤木 智弘	湘南高校
2010	若者と「貧困」…教室での語り方	川村 遼平・前田 恒久	平沼高校
2011	原発社会から自然エネルギー社会へ	山下 紀明	神奈川総合高校
2012	原発に頼らない社会へ・フクシマの正義	田中 優・開沼 博	地球市民プラザ
2013	ブラック企業に負けない!～こんな会社は要注意～	今野 晴貴	神奈川総合高校
2014	「困っているひと」～難民から難病へ 日本社会をサバイブする～	大野 更紗	湘南高校
2015	「永続敗戦論」から見る安倍政権	白井 聡	平沼高校
2016	グレーゾーン(部活動)に見える化する	内田 良	湘南高校
2017	成人年齢と教育	木村 草太	柏陽高校
2018	いいね!がほしい若者たち～児童精神科医が語る子ども、そして学校のいま～	斉藤 環	神奈川総合高校
2019	ことばの教育と、教育のことば～新共通テスト・新指導要領を問うことから～	阿部 公彦	湘南高校
2020	教職員の働き方改革	内田 良	オンライン

資料 神高教執行部一覧(1990～2020年度)

年度	執行委員長	副委員長	書記長	書記次長	執行委員	日教組派遣
1990	山際 正道	中野渡 強志	竹田 邦明	高田 良衛 園部 守	塩崎 龍美 川野 典子 円谷 洋介	
1992	山際 正道	中野渡 強志	竹田 邦明	園部 守 塩崎 龍美	円谷 洋介 馬鳥 敦 武田 麻佐子	
1994	山際 正道	竹田 邦明	園部 守	円谷 洋介 武田 麻佐子	馬鳥 敦 鈴木 功 佐藤 治	
1996	竹田 邦明	円谷 洋介	園部 守	武田 麻佐子 馬鳥 敦	鈴木 功 佐藤 治 浜田 比佐恵	
1998	竹田 邦明	円谷 洋介	園部 守	馬鳥 敦 鈴木 功	藤本 泰成 佐藤 治 浜田 比佐恵	
2000	竹田 邦明	園部 守	馬鳥 敦	藤本 泰成 鈴木 功	中野 和巳 浜田 比佐恵 神野 伸	
2002	竹田 邦明	中野 和巳	馬鳥 敦	藤本 泰成 畠山 幸子	久世 公孝 神野 伸 佐藤 治	西原 宣明
2004	竹田 邦明	中野 和巳	藤本 泰成	堀尾 吉晴 畠山 幸子	飯川 賢 神野 伸 佐藤 治	西原 宣明
2006	竹田 邦明	藤本 泰成	園部 守	畠山 幸子 佐藤 治	佐々木 克己 飯川 賢 西原 宣明	
2008	園部 守	畠山 幸子	佐藤 治	佐々木 克己 川野 典子	飯川 賢 具志堅 進 阪本 宏児	藤本 泰成
2010	園部 守	佐々木 克己	佐藤 治	川野 典子 馬鳥 敦	飯川 賢 阪本 宏児 小山 晴美	藤本 泰成 成田 恭子
2012	園部 守	佐々木 克己	馬鳥 敦	小山 晴美 西原 宣明	秋山 英好 加藤 はる香 中尾 光信	藤本 泰成 成田 恭子
2014	馬鳥 敦	成田 恭子	畠山 幸子	小山 晴美 岩崎 長久	秋山 英好 峰尾 正一 加藤 はる香	藤本 泰成 西原 宣明
2016	馬鳥 敦	岩崎 長久	畠山 幸子	小山 晴美 永田 千里子	成田 恭子 辻 直也 富貴 大介	藤本 泰成 西原 宣明
2018	馬鳥 敦	岩崎 長久	佐藤 治	永田 千里子 今村 玲	飯田 寿治 石田 裕介 赤崎 創	藤本 泰成 西原 宣明
2020	佐藤 治	岩崎 長久	辻 直也	飯田 寿治 今村 玲	鈴木 順教 佐藤 彩香	藤本 泰成 西原 宣明

## 編集後記

■神高教は、1948年10月に結成され、2018年度に70周年を迎えた。これを契機に、年史の編纂を運動方針化したものであるが、本書はけっして「70周年記念誌」ではない。神高教運動を、同時代に仕事をした組合員とともに総括するとともに、2006年度以降の大量採用時代の若手組合員に継承するために、神高教のとりくみを『神高教50年史』（2000年10月刊）後の20年間を中心に記述したものである。「歴史は現在と過去との絶え間ない対話」（E・H・カー）であり、未来への架け橋である。

■2020年2月27日、首相による突然の全国一律の休校要請を受け、3月2日から始まった臨時休校は神奈川でも非常事態宣言が解除される5月末まで続いた。本書の編纂は、異常な形で迎えた新年度当初からスタートしたことから、「教職員の働き方改革はどうあるべきか」に加えて、「ポストコロナ時代の神高教運動はどうあるべきか」という視点が強くなった。

■この間、本書のバックデータとなる資料はもとより、神高教に関連する膨大な資料の整理を行った。結成直後からの古い文書についてはデジタル化する作業も行っている。現在の神高教運動を過去にさかのぼり未来につないでいくシステムの構築が大切である。現在・過去の文書を作為・不作為を問わず破棄する組織に未来はない。

■ポストコロナの新しい生活様式が学校でも始まる。その担い手は、学校現場が大きく変化した2006年度以降に採用された教職員が中心になる。本書が、教職員一人ひとりが主体的・創造的に教育活動にとりくむことができる真の働き方改革を実現する標として活用されることを心から願うものである。

■最後に、監修を快く引き受けていただいた日本大学の香川七海さん、『神高教50年史』に引き続きお世話になった㈱労働教育センターに深く感謝を表したい。

（特別執行委員 馬鳥 敦）

編集委員	佐藤 治（執行委員長）
	岩崎 長久（副委員長）
	辻 直也（書記長）
	飯田 寿治（書記次長）
	今村 玲（書記次長）
	鈴木 順教（執行委員）
	佐藤 彩香（執行委員）
	馬鳥 敦（特別執行委員）
監 修	香川 七海（日本大学）

## 神高教のあゆみ

—この20年を中心に—

発行日 2021年3月

発 行 神奈川県高等学校教職員組合

〒220-8566 神奈川県横浜市西区藤棚町2-197 高校教育会館内

TEL：045-231-2479 FAX：045-231-2536