

# 子どもの伴走者、創造的実践者として ともに歩む教師たちへの支配の構図

## 奈良教育大附小教員に対する「出向」強制の不当性

2024年3月31日 市民集会

折出 健二

(愛知教育大学名誉教授／あいち民研所員)

1

## 子どもを知ること、教師の役割

教育学者勝田守一の名言：『勝田守一著作集4 人間形成と教育』より

子どもを本当に知るには、**子どもにどう  
教えれば、どう育つかをとらえること**以  
外の方法はない。

子どもが学校で学ぶのは、問題をはら  
む現実の環境を克服する**創造的思考**  
**と人間的意志の土台を育てる**ためだ。

学校を本来の学校にする革命的といっ  
てよい仕事、

それは、**教師は教科書でもテレビでも、  
自動機械でもない自由で生きた人間  
であることを証明すること**なのだ。

\*\*\*

この言葉は、1958年の「道徳特設」を  
含む学習指導要領改訂で国から法的  
拘束性が打ち出された情勢で、書かれ  
た（1962年）。

2

## 附属小の教育実践の意義

### 子どものための学びの追求

物ではない、誰かの道具でもない、それが人格。

教育は、子どもの人格を育てること、人格を花開かせること。



附小の教師たちは「子どものための授業づくり」を探求してきた。

教育行政や管理職者が、教師と子どもを自分の権力や統治の手段とすると、**その権力や統治は非人間化**する。

その非人間化の行き着く先は、ファシズム（全体を束ねる思想と行動）である。

これに対して教師は、教育を語る自分の言葉を大切にす。

そうすることで、自分の非人間化を防ぎ、自分の願いを語る・語り合う主体者へと成長していく。

### ねがいを教師どうし、教師と保護者が共有する

〈人間〉を育てること、〈人間〉の社会が豊かになるように私たちも生きること、こうした**くみん**の**ねがい**を込めて、学級づくり、授業づくり、学校づくりを追求する。

これを保護者も理解しようと対話し、支え合っていく。

ここに〈奈教附小の教育〉と呼ばれる、全国のモデルになり得る**教育共同の姿**がある。

3

## 奈教附小問題は仕掛けられてきた

### 大学法人の計画を評価

2003年国立大学法人法成立

①中期目標・計画（6年ごと）の認可を義務づけ→運営費交付金の査定に。

②第二期中期目標・計画に際して、国立大学附属学校の新たな活用方策（2009年 有識者会議 とりまとめ）を打ち出し、附属学校の在り方に対して具体的な「改善」を指示。

➡ 附属学校と教育委員会との連携を強化。直近の奈良教育大附属校園計画 ☞ 次頁。

### 教委介入の仕組み

①教授の校長兼務では「附属学校長としてのリーダーシップが発揮できない」

②県教委との人事交流があるにも拘わらず、「地域の教育委員会との日常的交流が乏しい」

③「地域運営協議会（仮称）」を附属学校に設置し、教育委員会の関係者を構成員に加え、教育委員会のニーズを反映させる仕組み作り

### 誰が附小の教育を壊すか

文科省が推進する「学長ガバナンス」「校長ガバナンス」確立を図り、教員への管理主義が強まる。

2023年着任の新校長の下で、学習指導要領の「指導不適切」が一挙に取り上げられ、調査点検。

2024年になって、学長および小学校長の「お詫び」会見、『産経新聞』が「社説」で奈教附小の教育を「偏向の指導」と決めつけた攻撃。

文科省への実績づくりのため、附小採用教員19名の総入れ替え。

☞ 「出向」の妥当性を欠く。

4

## 奈良国立大学機構第4期中期目標・中期計画(令和5年3月)より

奈良教育大学附属学校園は、以下のことに取り組む。

(1) **奈良県や奈良市の教育委員会と連携して**、地域の教育課題の解決に資する実践事例を作成・提供し、**地域のモデル校**を目指す。あわせて、ユネスコスクールとして幼小中で一貫したESDカリキュラムとそれを具体化したESDカレンダーの開発を進め、教育モデルとして全国に提供する。

(2) 附属幼稚園は、「満3歳児保育を含むこども園」に移行し、0、1、2歳の子育て支援クラスの保育と満3歳児クラスの保育の滑らかな接続を実現するとともに、乳幼児期の一貫したカリキュラムを開発する。

(3) 附属小学校は、様々な発達の課題や生活背景等、児童の多様性に対応するインクルーシブ教育について実践研究を行う。

【コメント】附小の筆頭に「県・市教委との連携」を挙げている。附属幼稚園の「こども園」構想実現のためには、第4期の実績づくりは必須。2023年、附属小学校の新校長着任後すぐに教育課程の「不適切」事案を生じさせ、学内調査による「報告書」を公表。2024年早々に学長・校長の「お詫び」会見。

その後の対処として、関係した教員全員の「出向」による入れ替えを文科省が示唆したか？  
打越さくら参議院議員への文科省レクチュア（2月8日）では「助言・指導はしていない」「大学側が閉鎖性を問題にしたのでは」「3年で全員出向が望ましいと言ったことはない」と回答（教員養成企画室長、教育大学係長）。→ 宮下学長の附小教員への説明とズレ。

5

## 「型どおり指導」は時代に逆行

安倍第二次内閣の「教育再生実行会議」の「第七次提言」（2015年5月14日：教育、教師の在り方の改革）の一節

「国は、学習指導要領の改訂の検討に当たり、加速する社会の変化に合わせて、**学校現場が適時に教育の在り方を見直し、地域の特色や新たな発想に基づく創意に富んだ教育活動が展開できるようにする観点から、指導方法を画一的、限定的に定めることとならないよう、地方公共団体や学校への示し方を工夫する。**

例えば、アクティブ・ラーニングなどを推進するに当たっては、深い思考力等を育むという本来の目的から離れて、**特定の型どおりに指導するといった硬直性を生んだり、既に積極的に取り組んでいる学校の足かせになったりするなどの弊害を生まないよう留意する**」（引用者が改行した）

### 奈教附小の教育危機

附小は「子どものために」を基軸に、創意に富んだ教育活動を探求してきている。

同校教員は、それぞれが自主的に民間教育研究団体等から学び、研究しながら、実践を切り拓くように努めてきている。

学習指導要領を不動の基準としてこれに従わせることが「硬直性」を生み、附小の学校づくりの「足かせ」となっている。

旧態依然のトップダウンで、対話なき処分を優先する**学長・校長の管理主義こそ、不適切。**

6

## 労働契約や「不同意」対応を明記しない「出向」規程による「出向」は無効

### 奈良国立大学機構職員就業規則

(出向)

**第13条 職員は、業務上の必要により出向を命じられることがある。**

2 前項に規定するもののほか、職員の出向に関し必要な事項は、奈良国立大学機構職員出向規定（令和4年度機構規程第54号）で定める。

## 同職員出向規程

**第1条** この規程は（略）、奈良国立大学機構から機構以外の国立大学法人等（以下「出向先」という。）に出向する職員（以下「出向者」という。）の取扱いに関し必要な事項を定める。

**第2条** 「出向」とは、機構に職員として在籍のまま、出向先の指揮命令のもとに、出向先においてその業務に従事することをいう。

**第3条** 理事長は、出向者の労働条件等が出向によって不利益とならないように配慮する。

以下、出向期間、復帰、転籍、服務等、給与、旅費、安全衛生、共済保険等、退職手当の定めがある。

## 本件に関わる問題点

①次頁の「学長裁定」（裁定＝当否を判断して決定する）による方針は妥当か。機構理事長の権限に属することではないか。

②就業規則**第13条** 授業等の「指導不適切」事案を背景に「出向者」にすることは、「業務上の必要」としては無理がある。

③規程**第2条** 「出向者」は出向元と共に**出向先との間で労働契約を結ぶことになるが、その規定がない。**

③**第3条** 職員の**不同意への対応事項が記載されていない**。労働者の権利規定が不十分である。

7

## 奈良教育大学附属学校における教員人事交流による出向等に関する方針

令和6年1月19日  
学 長 裁 定

### 1 基本方針

奈良教育大学附属学校が「地域のモデル校」として、国民の期待と要望に応え、我が国の教育をけん引していくためには、これを構成する教員に学校教育に対する深い見識や豊かな経験などが求められる。このため、奈良県教育委員会との人事交流による在籍出向や当機構内の附属学校への異動（以下「出向等」という。）を活性化し、本学附属学校の教員が、奈良教育大学附属学校以外の学校における教育課程や学校運営等に関する理解を深め、また児童・生徒への教科指導・生徒指導、現代的課題への対応等の能力向上を図ることとする。

8

## 2 実施要領

- (1) 出向等の対象者は、附属学校に籍を置くすべての教員とする。
- (2) 出向等の対象者は、同一校の勤続が3年以上10年未満の間（育児休業等の期間を除く。）に出向等を行うものとする。ただし、対象者のうち新たに採用した者は、同一校の勤務が5年未満の間（育児休業等の期間を除く。）に出向等を行うものとする。
- (3) 出向等の期間は、原則として3年以内とする。ただし、必要がある場合は、奈良県教育委員会又は異動先の附属学校との協議に基づき、交流期間を短縮又は3年以内の期間で延長することができるものとする。
- (4) 出向等をする教員は、当該校の教員全体の年齢・教科等のバランスを考慮して決定する。
- (5) 学長は、奈良県教育委員会又は異動先の附属学校との協議により、あらかじめ出向等をする教員の人数等を決定し、校長に示すものとする。
- (6) 校長は、当該校の教員個別の状況や要望を聞き取った上で、出向等をする教員を学長に上申する。
- (7) 学長は、校長からの上申に基づき、出向等をする教員を決定する。

### 附 則

この方針は、令和6年4月1日の出向等から適用する。

9

## 「出向等」方針をめぐる問題点

ア) 「人事交流による出向等に関する方針」を学長裁定で発出した（2024年1月19日）が、議事手続きとして、機構理事長および機構役員会はどう関与したのか。

これほどの社会問題になっているのだから、その議事録を明示すべきである。

この間の事実経過からも、「出向」人事は、「指導不足」「不適切」問題の責任を一方的に取らせる「処分」的性格のものであることは明らかであり、同意しない教員への強行は出向命令権の濫用にあたる。

ここで「濫用」とは、濫り（みだり）に（＝配慮もなく、労働者管理の道理に背いて）出向命令権を使うこと。

イ) ①「職員出向規程」の記載に不同意への対応説明がない、②教育実践・教育研究で解決すべき課題を人事処分にすりかえる、③昨年の教育課程の調査点検に際して、労基法の「36協定」に反する長時間勤務（法定時間外労働）を教員に課した疑いがある。

以上の諸点により、この「出向」命令自体が無効であると言わざるを得ない。特に、③については次のスライドで詳しく述べる。

10

### 「出向等」方針をめぐる問題点(補足)

労働基準法、労働安全衛生法では、「事業場とは一定の場所において関連する組織のもとに継続的に行なわれる作業の一体」(1972年行政通達)とされ、奈教附小は、労働法上1つの事業場であり、その事業場の長＝使用者は校長である。

①2023年には、学習指導要領からみる「指導不足」事案に対し、同年6月から調査点検業務が教員に課せられ、多大な労務と長時間の作業労働が生じた。これは、法的には業務命令下での労働であるから、すべて使用者の管理監督責任に属する。

2学期から「超過勤務簿」記録が始まったとされるが、同年度を通してみると、法定時間外労働の上限規制(年間720時間以内、複数月平均80時間、月100時間未満：2019年労基法改正)に抵触する長時間労働がなかったかどうか。使用者の労働時間管理の適法性が問われる。

②教員に「出向」命令を出すことは、事業場(附小)の労働者の処遇が適正に行なわれていることを前提としている。もし、労基法に抵触する長時間労働の業務命令が行なわれていたならば、労働者管理が不適正である事業場となり、「出向」の根拠とされる「業務上の必要」(附小就業規則)の構成要件は崩れる。「出向」は無効となる。

よって、事業場としての労働管理(始業・終業の管理と記録、上限規制を守る、など)に対して、果たすべきであった使用者責任の履行を検証したうえで、改めて「出向」の是非を検討するのが妥当である。その事実関係を隠して「出向」を強行することは、それ自体が違法性を帯びる。

11

#### 参考 労働契約法の関係条項 (労働契約の成立)

第六条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、**労働者及び使用者が合意することによって**成立する。

第七条 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件が定められている就業規則を労働者に周知させていた場合には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

#### 第三章 労働契約の継続及び終了 (出向)

第十四条 使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、**当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は、無効とする。**

12

## 校長の権限強化が「問題」の背景に【3月22日 Yahooニュースより】 ジャーナリスト前屋毅氏によるインタビューから

**前屋** 学校教育法施行規則が2000年に改正されて、職員会議は校長の補助機関と規定されています。「補助機関」なら、「職員会議の決定権が強い」のは問題だと考えられませんか。

**折出** その改正趣旨では職員どうしの「意思疎通、共通理解の促進、意見交換」の重要性を述べていて、「校長が絶対だ」と言っているわけではありません。校長の権限強化は謳っていますが、職員会議は校長の言うことを聞くだけの存在としているわけではありません。職員会議の位置づけを、従来の議決機関ではなくただけのことです。教員の意見は聞かなければいけません。

そして、校長も教育者のひとりです。教育者なら、学校づくりのための課題を提案し、意見を聞く姿勢があって当然です。自分の言うことに従わせるのがガバナンスではありません。

教員との対話を深め、少数の意見も聞きながら、どのように合意形成をしていくか、そのためにリーダーシップを発揮するのが、本来のガバナンスです。

13

**前屋** 校長権限の強化のために、附属小は大事な創造的な実践を犠牲にしようとしているようにおもえます。（同前）

**折出** 子どもの成長過程における課題も非常に多様化してきました。そうした現状のなかで、校長の権威だけを押し出すガバナンスが通用するわけがありません。教員と共同して考えていく関係が必要です。

これを私は教職に不可欠な「共見の関係性」と言っていますが、教員の抱えている教育実践での課題や悩み、不安を共に見ながら、協力して解決していく姿勢が校長には求められています。そういう共見の立場でリーダーシップをとってこそ、校長の役割を果たしたことになります。

そういう教育実践で重要なことを軽視して、校長が自分の権限強化ばかりを優先したことが、大きな問題だとおもいます。

14

## 結び

一人ひとりの子どもが個性を輝かせ、自分の問いを持ち、〈生きるねがい〉を仲間と表現し合い、他者を尊重することを学ぶ学校、ここに〈みんなのねがい〉の共通性がある。

これを積み上げてきた奈良教育大附小の教育を壊すのは、(ア) 附属学校への教育行政の介入を強める一律・統制型の国の公教育政策であり、(イ) これをバックに権限強化を図る学長・校長等の管理主義と職場統制である。(ウ) 授業の「指導不適切」問題はその権力的統制を合理化するための手段に使われる。

これらを許さないために、次の3つの足場を固めよう。

- ①教育課程の編成主体は学校であり、それは教職員の〈ねがい〉に支えられる、
- ②学習指導要領は大綱的なもので、子どもの実態(生活と学びの経験、自主性、発達課題など)や地域の事情等に応じて創意ある内容編成は当然である、
- ③教職員どうしの開放的なコミュニケーション、教師と保護者の対話と協力関係が学校づくり全体を支える基盤である。

これらをわたしたちが、**教育への〈ねがい〉〈核心〉**としてしっかりと持ちつづけて、「不当な支配」を許さず、これを防ぐために、今後も連帯していきましょう！

15

## ありがとうございました

折出 健二

ご意見、ご質問がありましたら下記アドレスに。

[k-oride@uhe.ac.jp](mailto:k-oride@uhe.ac.jp)

略歴

1948年生まれ、広島大学大学院教育学研究科修了、専攻：教育方法学。

国立大学法人愛知教育大学で副学長・総務担当理事等。

参考図書&資料

折出『否定の中に肯定をつかむ弁証法ノート』高文研、2023年。

折出「奈良教育大学附属小学校における教育課程『問題』攻撃の根底にあること——附属学校の自主性と使命・役割とは何か——」  
あいち県民教育研究所『あいち民研通信』201号（2024年2月6日発行）2～6ページ。



2024年3月31日

奈教附小の問題を考える市民集会

16

16