

浪花節なんだよ教師人生は！

＜私のニューヨーク物語④＞

ニューヨーク補習授業校は、世界の在外教育施設の中でもかなり特異な存在で、学校運営の舵取りがとても難しい学校であるとの根拠を、前号で列挙しました。もっと詳しく述べてみます。

何はともあれ、一番心を痛めて苦勞したのは、学校経営・学校運営についてです。

もちろんニューヨーク補習授業校は公立学校ではないので、学校運営原資として、年間40回程度の学校にもかかわらずそれなりの授業料をいただいていた。駐在組の皆さんは勤務する会社等の補助が手厚く、永住組の皆さんも経済的には大きな問題がない方がほとんどで、大幅な値上げがなければ、授業料のみが単独で議論のメインになることはほとんどありませんでした。

ニューヨーク補習授業校が、在籍保護者から不平・不満が噴出し、子どもが年度途中で学校を去る選択がなされたり、年度進級更新をしてくれなかったり、新規転入を敬遠される理由は、大きく分けて2つあります。

一つは、「教育の質」の問題。もう一つは、「保護者の負担」の問題です。今号では、「教育の質」の問題について述べます。

前号でも述べましたが、一つの同じクラスに在籍する子どもたちの日本語力に半端のない差があるのです。学習の前提である日本語力で、スタートラインが全く違う子を相手にしなければなりません。日本の正規の学校の先生であったとしても指導に苦慮すると思えます。

担任の先生方自身も永住組の人間ですから、現地校に加えて補習授業校にも通う子どもたちの置かれている立場や苦勞をよく理解している、すばらしい先生ばかりでした。しかし、学習指導技術とい

う面では、もっとがんばってもらいたい先生もたくさんいました。

駐在組からは「こんなんじゃない学力なんか身に付かない、もっと高いレベルの授業を」と、永住家庭からは「日本語力が低い子にもっと配慮した授業を」という声は、そういった学習指導技術や生徒指導力が極端に物足りない先生が担任しているクラスの保護者から、かなり辛辣に寄せられました。その声が向けられるすべての矛先はもちろん私です。

中には、日本語力別にクラス分けしたら、などの意見も度々議論されましたが、様々な子がいる中で等しく教育活動を行うことこそが補習授業校の存在意義であり魅力だ、という原理原則が曲げられる余地はありませんでした。そして、高々週一回の学校に、そんなに高い理想を求めなくても、というのも、私個人としての偽らざる本音でした。

しかし、補習授業校に求めるべきものが見いだせない、子どもを学校に通うわせることに価値がないと判断した家庭は、容易に学校を去っていきます。ですから、私の役割は、先生方の授業力向上のサポートをはじめ、子どもたちや保護者に納得してもらおう学校づくりをすること、そして補習授業校の本来の魅力を理解してもらって、その輝きを失わせないことでした。

折しも私が赴任した 2003 年は、2 年前に起きた同時多発テロ事件の影響で、ニューヨークに進出していた日本企業が次々と撤退し駐在員を引き上げていた、つまり、補習授業校にとってもどん底の時期でした。一クラス内の駐在組の子の人数が減少するにつれ、永住組の割合が相対的に増えたことで、前述の日本語力に起因する学習面の不満がますますエスカレートしました。

そして転入者よりも転出者が多ければ当然在籍者総数が減ります。するとどうなるのか。クラス数が減ります。次の年度は、経営を成り立たせるために、最も経営を圧迫している人件費を削減するために、先生を解雇せざるを得ない状況が訪れるのです。

それと関連して、ニューヨーク補習授業校が他の在外教育施設に類を見ないのは、現地教職員集団と設置運営主体との教育審議会(在留日本企業の役員がメンバー)との間で、コントラクト(労働条件に関する契約)が存在し、その中にシニオリティ(seniority・先任権)の条項が盛り込まれていることでした。

シニオリティとは「先任権」と呼ばれるものです。労働条件の決定について、勤続年数が長い先生の方が、後から職に就いた先生よりも有利な扱いを受けられる権利のことです。

具体的な例で示すならば、今年度 30 クラス、つまり 30 人の先生のことを雇用していたとします。来年度の幼児児童生徒総数及びクラス数が減って、経営上 28 人の先生しか雇えない状況だと 2 人の先生が過員です。一体誰に辞めてもらえばいいのか。それは経験年数が短い先生からとなるのです。

私が赴任した期間に、実際この重大局面に直面しました。来年度、クラス数が 1 減になるため、一人の先生に辞めてもらわなければならない状況となったのです。シニオリティの規定で対象の最も経験年数が短い先生は、若くて元気で研修熱心で、生徒や保護者からも評判もよく、私自身もその指導力を高く評価している A 先生でした。

保護者たちは私にこう訴えます。

「どうしてあんないい先生が辞めなければならないんですか。A 先生よりも指導力のない先生は他にもたくさんいるじゃないですか。辞めさせるなら、あの B 先生の方じゃないんですか。みんなそう言ってますよ。誰が見たって不合理ですよ。」

その通りなのです。B 先生はベテランの先生には違いないのですが、実際保護者からのクレームも多く、私も何度も個別の研修や話し合いを通して、授業や子どもへの対応についてアドバイスを繰り返し、テコ入れしてきた方なのです。

一方、教職員代表の先生はこう言います。

「日本からの派遣の校長・教頭は、コントラクトができた歴史をわかっていない。バブルの頃は、生徒の数がどんどん増えて、4000 人を超えた時もあった。地区校もあちこちにたくさんできた。そんなイケイケドンドンの時代は、先生の数が足りなくて、教育審議会は『明日からでも来てくれ』と、様々な好条件・好待遇を提示して多くの先生を確保した。そんな混沌の中で労働基準を整理しようと双方の合意でできた法的に正当なコントラクトだ。

今回辞める先生が出るのは、教育審議会側経営陣の経営努力不足でしょ。それでも、どうしても辞めてもらわなければならないとしたら、コントラクトにより仕方がないけど A 先生ですね。

しかし、そもそも、先生方の優越なんて、何を基準に何を根拠に判断できるんです？もしB先生を辞めさせて訴えられて、教頭先生、裁判に勝てます？保護者の評判が悪いからとか、自分が見て指導力が低いからなんて漠然とした主観で、本当に裁判に勝てます？多分勝てませんよ。負けたら膨大なお金を請求されますよ。そればかりか、裁判に負けたら、B先生の指導力に問題なしと、法的にもお墨付を与えられたことにもなりますよ。」

大いに悩みました。B先生は人間的にはとても好きな先生でした。私がおのまま何もしなければA先生が自動的に辞めることになるのですが、でも私は、シニオリティの行使によるA先生ではなく、B先生に辞めてもらう選択をしたのです。

何度も何度もB先生とひざ詰めで話し合いました。これまでの自身の授業や指導ぶりの振り返り、ニューヨーク補習授業校のおかれている窮状、保護者の厳しい意見、私の私見等々。

最終的には、B先生自身が自発的に辞めるということになりました。訴えられることはありませんでした。B先生とこれまで構築してきた信頼関係がベースにあったことでしたが、最終的には「どうかわかってくれませんか。」「学校全体のことを考えてください。」と訴えました。訴訟大国アメリカにあって、極めて日本的で情実的で浪花節的な手法でした。補習授業校の先生方は、他にも仕事を持っている方も多いので、今後、収入面ではさほど問題ないことだけが慰めでしたし、訴えられることにもなりませんでしたが、それでも忸怩たる思いでした。それは今もなおです。

B先生と向き合っ身染みて分かったことは、先生方が補習校で何年も頑張ってきたのは、決してお金のためでなく、海外で頑張る日本の子どもを支えてきたのは自分たちだ、という大なるプライドです。「物見遊山の観光気分の腰掛けのつもりの日本からの派遣教員に、私たちの苦勞などわからないだろう」と突きつけられているような。

学校の先生になって、まさか人の首を切ることになるなんて。こんな経験は、日本では考えられません。

この十字架を今でも忘れずに背負い続けています。