

# 茨城の教育

茨城県高等学校教職員組合

310-0853  
水戸市平須町1-93

Tel 029-305-3075  
fax 029-305-3317  
e-mail iba-kou@mito.ne.jp

## 第1回総括安全衛生委員会報告

10月12日(水)に教育庁会議室で、第1回総括安全衛生委員会が開催されました。

### 精神疾患が理由の療休者が特別支援学校に多い

精神疾患が理由の療休者は15年度が29名(高校17名、特別支援12名)、16年度(4月～8月)が17名(高校13名、特別支援4名)になります。総括安全衛生委員会でも質問が出て議論になりましたが、特別支援学校の精神疾患を理由にした療休者の数がそれぞれの教職員総数に比べて多くなっています。

今年度からストレスチェックが始まりましたが、仕事の内容や職場の人間関係、長時間労働の実態などを分析し、職場環境の改善に取り組むべきです。

### 6月の勤務時間実態把握結果調査に基づく議論

6月の調査結果が報告されましたが、今年から0～80時間を0～45時間、45時間～80時間に分けた形式になりました。

45時間以下の教職員は、高校で61.5%、特別支援学校は66.6%になります。しかし、80時間

を超える教職員が高校で294人(6.2%)、特別支援学校で7人(2.2%)にのぼっています。

高校では超過勤務の理由が「学年・学級担任、学習指導」が多いという報告がされました。意見交換の中では、部活や課外指導をやった後に職員室に遅くまで残ってクラスの仕事や授業準備をしている教員が多くなっているという意見が出されました。遅くまで残らざるを得ない原因もきちんと分析して、具体的改善策を検討すべきです。

### ストレスチェックを議論

9月に実施したばかりだったので、各学校での実施の様子などを報告して問題点などを出し合いました。

実施月を9月ではなく、10月にすべきではないかという意見が出ましたが、医師との面接や集団分析等を考えると遅らせることが難しいという意見が出て、6月や7月に実施できないか保健体育課で再度検討するということになりました。

また、日時を決めて同じ時間帯に実施したという学校の報告があり、年度末に各学校の実施形態を調査し、来年度に生かしたいというまとめが保健体育課からありました。

## 地公労交渉妥結(11/15)

### ～地域手当一律6%支給と長期不妊治療休暇の新設～

10月7日の茨城県人事委員会勧告を受けて、10月から交渉が取り組まれた2016年度の地公労交渉が、11月15日に妥結しました。以下はその概要です。

- ①人事委員会勧告を完全実施し、給料表(平均891円、0.23%)、地域手当(5%→5.1%)の改正は2016年4月から、ボーナス(4.2月→4.3月、再任用職員2.2月→2.25月)の改正は16年12月から実施する。
- ②17年4月から地域手当を全県一律6%にする。(5.1%→6%)
- ③17年4月から初任給の改正を行い、2級3号から2級5号に引き上げる。また、17年4月段階で採用から10年目までの教員の在職者調整(+2)を行う。
- ④長期の不妊治療休暇制度の新設については、地公労と引き続き協議を行った上で、17年4月から実施する。
- ⑤55歳を超える職員の昇給制度の「改正」を17年4月から実施する。
- ⑥扶養手当の改正(配偶者及び父母:6500円、子:1万円)を17年4月から実施する。なお、20年3月までの期間、特例措置を講ずる。

妥結内容の①～④は、交渉の中で組合が強力に実施を求めたものです。特に17年4月からの地域手当の6%引き上げ、不妊治療休暇制度の実現は今年度の地公労交渉の大きな成果です。

長期の不妊治療休暇制度は、全国トップの休暇制度の実現になります。現在、不妊治療を考えている方、受診している方は要望等を組合本部まで寄せてください。

しかし、⑤⑥は交渉の中で地公労が撤回を求めた課題でしたが、県当局は人事委員会が勧告したことを理由に提案を撤回しませんでした。



# ご存じですか ～勤務間インターバル規制～

ストレスチェックが始まり、労働者のストレスを解消し、鬱病などの精神疾患を予防して、療休者や退職者、自殺者を減らそうという流れが、社会の中で大きな変化を作り出しています。

電通の若い女性の過労自殺問題はマスコミでも連日取り上げられ、国会でも審議が始まりました。

過労死や過労自殺の原因に長時間労働とパワハラ的な言動による睡眠障害、精神疾患があることが明らかになっています。

長時間労働をして一生懸命働いても、管理職や同僚からねぎらいやサポートの言葉や声かけがなくて、「残業記録を改ざんして短くしろ」という命令や自己責任を迫及する言動が連日続くということが日本の多くの職場で常態化しています。

## 勤務間インターバル規制

勤務間インターバル規制は、「仕事の終了時刻から翌日の仕事開始時刻まで最低でも11時間以上空ける」というものです。

EUでは勤務間インターバル規

制が法制化されて、1993年に労働者の健康と安全の保護を目的にした「労働時間指令」が成立しています。

「労働時間指令」では「1日あたりの休息時間を、24時間につき、最低でも連続11時間にすること」が決まっています。

## インターバル規制の意義

インターバル規制は、「労働に就かせてよい時間（労働）の長さ」を規制することとは異なり、「労働に就かせてはならない時間（休息）の長さ」を労働によって短縮されないように規制することです。

労働に就かされない時間は、労働者が自由に使える時間で、それが保障されることは労働者の健康、働く意欲にもつながります。

自由に使うべき時間は、食事・入浴・睡眠などの生理的時間、家事・育児・介護などの家庭生活時間、趣味・レジャー・学習・社会的活動などの社会的・文化的時間になって、労働者にとっては人間らしい生活を保障する

かけがえのない時間です。

過労死や過労自殺する労働者が睡眠時間を削りながら、24時間ずっと仕事のことを考えて働き続けて自由に使うべき時間を全く持てずにいることを考えれば、いかにインターバル規制が必要かが明らかになります。

## 教職員にとってのインターバル規制は

学校が8時30分から始まることを考えると、教職員にとっての勤務間インターバル規制は、午後9時以降は仕事をしない、遅くても午後9時には自宅に着いていなければならないということになります。

しかし、このような長時間労働では自由に使える時間はほとんどなくて、家族サービスや家族との団らんは形だけのものになってしまいます。

厚生労働省が、36協定を結んでも月の残業時間は月45時間を超えてはならないという目安を出していますが、遅くても午後7時には学校を出るといいう仕事のやり方を職場の合意にしてい

く必要があります。また、インターバル規制は個人任せにするのではなく、当面学校として午後9時以降は仕事をしないことを決めていく必要があります。

# 職場のハラスメント

## パワーハラスメント

職務上の地位や役職などの優位性を背景に、適正な業務の範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える行為が「パワーハラスメント（パワハラ）」です。

上司から部下に対してだけでなく、部下から上司に行われるケースもあります。

殴る・蹴るなどの身体的な攻撃から、仕事を与えない、みんなの前で激しく叱責する等の行為があります。

茨城県教育委員会は2014年8月に「茨城県教育委員会パワーハラスメント防止等に関する要項」を出していますが、「要項」ではパワハラを受けた本人だけでなく、職員室などでパワハラ



## モラルハラスメント

言葉や態度などによって行われる精神的な嫌がらせを継続的に行うことをモラルハラスメント（モラハラ）と言います。常識や社会的モラルを他人に強要することもこれにあたります。

暴力行為による身体的な外傷は残りませんが、受けた側は肉体的ダメージ以上に大きなダメージを残す場合もあります。

「精神的暴力」「精神的虐待」と解釈することもでき、ひどい時には自殺に追い込まれることもあります。

## テクノロジーハラスメント

専門分野に詳しい人がそうでない人に対し、不当に扱う行為の総称です。パソコンや電子機器などハイテク技術やトラブルの解決方法を、わざと専門用語を使って難しく教えたりする行為を言います。

IT系だけでなく、業務上の専門知識などでも相手にとって分からない用語を意図的に並べたり、「こんな事も分からないの?」など、不快な思いをさせれば「テクノロジーハラスメント」に該当します。

長時間労働とパワハラはセットになると睡眠障害、精神障害の原因になります。