

茨城の教育

2019年度地公労交渉妥結 (11/18)

県立学校の教職員も含めた茨城県職員の賃金などを決定する2019年度の地公労交渉が11月18日に妥結しました。妥結結果は以下のとおりです。

妥結結果

①人事委員会勧告を完全実施し、給料表の改定は平成31年4月1日とする。公民給与の格差（393円、0.10%）を踏まえ、初任給及び若年層の給与月額を引き上げる。しかし、昨年のような再任用も含めての給与月額の引き上げではない。

一時金（ボーナス）は4.45月から4.50月に引き上げる。

②通勤手当の諸経費を現行の1リットルあたり35円から40円に見直す。

通勤手当の燃費基準を、2020年4月から現行の1リットルあたり10.5kmから11.5kmに見直す。2020年度は経過措置として1リットルあたり11.0kmとする。

③2020年4月から、自家用車出張の車賃を、現行の24円/kmを28円/kmに見直す。

④家族看護休暇の対象を2020年4月から、10日を超えない範囲内で取得できる看護休暇を、現行の「中学校就学の始期に達するまでの子2人以上」から「義務教育を終了する前の子2人以上」に拡充する。

⑤住居手当の支給対象となる家賃額の下限を12,000円から16,000円に引き上げ、手当額の上限を27,000円から28,000円に引き上げる。交渉の結果、以下のような経過措置が実現し、削減額が緩和される。

*2020年度は、支給月額が1000円を超えて減ぜられる職員は、改正前の支給額から1000円を減じた額を支給。

*2021年度は、支給月額が2000円を超えて減ぜられる職員は、改正前の支給額から2000円を減じた額を支給。

*2022年度は、支給月額が3000円

茨城県高等学校教職員組合
水戸市平須町1番93

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

を超えて減ぜられる職員は、改正前の支給額から3000円を減じた額を支給。

⑥再任用者の教員評価については継続審議として、今年度の実施は回避された。

⑦2020年4月から、県内出張の100円及び200円は廃止。ただし、県外出張の2,200円は据え置き。

今年の地公労交渉は低額勧告の人事委員会勧告を前提にしたものなので、教職員にとっては満足のいく妥結結果になっていません。

地方公務員の賃金は、3月から4月に取られる民間の春闘結果が大きな影響を及ぼします。民間の春闘にも大きな関心を持って支援する必要があります。



総括安全衛生委員会報告

10月23日（水）に第1回総括安全衛生委員会が開催されました。総括安全衛生委員会は、学校教育部長、保健体育課長、保健体育科指導主事、校長（3名）、衛生管理者（3名）、健康管理委（3名）、教職員等（6名、組合推薦の教職員）で構成しています。

（1）県立学校における教職員の公務災害について

公務・通勤災害一覧によると、2017年度は39件、2018年度は19件、2019年度（8月31日現在）は15件ありました。そのうち通勤災害は2017年度に2件、2018年度は1件、2019年度（8月31日現在）は0件となっています。

公務災害では、体育の授業中や部活指導中の怪我も多いのですが、発生した災害が公務上の災害か否かについては、次のような手続きによって認定されます。

まず、被災職員あるいはその遺族が、当該災害が公務によるものであることの認定を求める請求を、任命権者を經由して、地方公務員災害補償基金支部長に対して行わなければなりません。本人の判断で、これは公務

上の災害ではないかもしれないと判断して請求しないケースが意見交換の中で出されました。

これについて、総括安全衛生管理者である学校教育部長も、「認定は基金が行うので、公務災害かどうか迷うようなケースは遠慮なく請求してほしい」という旨の発言をしています。

（2）県立学校の療休者数について

健康審査会で要休業・要医療の判定を受けた教職員数は、2017年度は54人、2018年度は34人、2019年度（8月31日現在）は25人となっています。

そのうち精神性疾患によるケースは、2017年度が35人（全体の64.8%）、2018年度は22人（64.7%）、2019年度（8月31日現在）は18人（72.0%）となっています。

働く時間が長いかどうかだけでなく、働いている仕事の内容が、働いている人が好きでやっていることなのか、不本意ながらやらされていることなのかをみることも大切だと健康管理医の委員から発言がありました。

（3）県立学校教職員ストレスチェック事業

昨年度のストレスチェック面

接指導集計結果が報告されました。高ストレスと判定された教職員数は899人でしたが、面接指導申出者は49人でした。高ストレス者の5.5%しか面接指導を申し出ていません。

面接指導を申し出た49人の学校での仕事上の事後措置があったケースが36人、事後措置のなかったケースは13人でした。事後措置の多くは校務分掌の軽減であったと回答がありました。面接指導を受けて面接指導医からの意見により、業務負担が軽減されることで、過剰なストレスによる負担を減らせることができます。

(4) 勤務時間実態調査結果について

今回の調査結果には、勤務時間外の校内在校時間の合計が報告されています。これまでは、平日の超過勤務時間数のみで超過時間数が80時間を超えている人数や100時間を超えている人数を集計していました。集計が改善されて、週休日等に出勤した時間が集計に入りました。

前年6月の調査では超過勤務時間数が80時間を超えた教職員数は、高校では5.06%でした。今回も週休日等の部活動従事時間を除くと80時間を超えた教職員数は、高校では3.94%でした。

しかし、週休日等の部活動従事時間を含めると80時間を超え

た教職員数は、高校では14.67%となります。これまでの集計がいかにも実態を反映していないものであったかがはっきり表れています。

しかし、今回の調査でもまだ不十分な面や前回までの調査よりも後退した面もありました。今回の調査から「きんむくん」に変更されたことによって集計されなくなったものがあります。まず、一つは昼休み中にやむを得ず仕事をして、その振り替えの時間がとれなくてもその時間がなんら集計されなくなったことです。2つ目は、持ち帰って行った仕事の時間数が集計からもれてしまっていることです。

このことについて、健康管理委の方からも、持ち帰りの時間を把握しないでいることは、「労災隠し」につながっていくと批判の声が上がりました。実態調査というのであれば、まず、一人一人、持ち帰りや昼休みを削っての勤務も含めた時間の実態を把握するところから始めるよう改善することを組合としても要求しました。

また、全体的に見て、超過勤務時間がはっきりと減ってきてるわけではありません。このことについて、健康管理医の方から、「超過勤務時間が減らないと、総括安全衛生委員会で話し合っていることが、現場で生か

されていないということではないか。むなしいことである。」と意見がありました。総括安全衛生管理者である学校教育部長からも、「もう勤務時間を把握するだけの段階ではない。学校が担う業務、教師が担う業務を改めて整理しながら、適正化を図っていくことが必要だ」という発言が出されました。

「教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合は、政令で定める基準に従い条例で定める場合に限るものとする。」と「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」で定められています。

つまり、公立学校の教員には、原則として公務のために時間外勤務を命じることはできないのです。そして、政令の基準とは、いわゆる「超勤4項目」(①生徒の実習、②学校行事、③職員会議、④非常災害、児童生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合等)です。

正規の勤務時間内で終わらない業務をさせている現状はコンプライアンス違反です。業務を削減できないのであれば、教員を増やす以外ありません。



パワハラを発生させない職場づくりのために

11月7日に水戸市で開催された厚生労働省主催の過労死等防止対策シンポジウムは、神奈川県立福祉大学大学院の研究者津野香奈美さんが「パワハラ関連法案と今後のパワハラ防止対策」をテーマに講演しました。

津野さんは、パワハラを発生させない職場づくりが重要で、パワハラ未然防止は個人と組織の成長のためにあると話されました。そして、未然防止は①自己理解の促進、②自分自身のストレスへの対応能力強化、③対人的対処能力(礼儀正しさ含む)の強化に繋がると説きます。

パワハラが社会問題になる中で、職場でのパワハラ問題が以前に比べれば改善されつつありますが、一方で多くの職場では「何を言ってもパワハラと言われてしまったは何も言えなくなってしまった。いやな世の中になったよ」というような言葉を聞くことが少なくありません。

津野さんの講演では、「職場の礼儀正しさを高める必要がある」という話がありました。そして、今すぐ礼儀正しくなれる簡単な方法として、①身内に対して丁寧にしゃべる。さん付け

で呼ぶ。誰に対しても敬語を使う、②威圧的な口調や、呼び捨てというものは、基本的には「オレの方がおまえよりエライ」というマウンティング(自信のなさの表れ)。「自分の方がエライ」とアピールしたからといって、仕事がうまく進むわけでもない、③部下、下請け、派遣社員に対しても一緒に、「田中、次の会議で使う資料、さっさと作っておけよ」ではなく「田中さん、次の会議で使う資料、作成をお願いしますか。何日の何時まで仕上げてくれたら、とても助かります」に変えること等をあげています。

確かに職場内の礼儀正しさを高めることで、人間関係も円滑になって仕事のモチベーションも向上します。

津野さんは講演の中で、クリスティーン・ボラスが書いた「礼儀正しさこそ最強の生存戦略である」(東洋経済新報社)という本を紹介していますが、ボラスの主張は世界的にも高く評価されています。

「何も言えなくなった」ではなく、学ばなければならぬことはたくさんあるはずです。