

# 茨城の教育

茨城県高等学校教職員組合  
310-0853 茨城県水戸市平須町表原1-9-3  
telephone 029-305-3075  
facsimile 029-305-3317  
/www.mito.ne.jp/~iba-kou/

## 地公労交渉で「現給保障」の今年度打切りを食い止める

茨城県職員の給与は、茨城県人事委員会の「勧告」を受けた県当局の提案にもとづき、県当局と職員団体（民間労働者の労働組合に相当する地方公務員の組織）とが労使交渉をおこなったうえで、県議会が制定する条例により支給される。

茨城県高等学校教職員組合は、茨城県地方公務員労働組合共闘（「地公労」）の幹事団体として、同じく幹事団体である県職連合（茨城県職員組合連合）、茨教組（茨城県教職員組合）、自治労茨城県本部とともに、労使交渉をおこなっている

10月14日の県人事委員会勧告は、毎月の給与とボーナスについては据置きとし、「現給保障」を廃止するというものであった（2012年10月10日、本紙第1054号）。「現給保障」とは、2006年度に県当局が、「給与構

造改革」と称する昇給構造の変更・給与水準の大幅切り下げを実施した際に、給与額が激減する中高年層に関して、切り下げ前の給与額（＝「現給」）を「保障」するというものだった。実際には2006年度以降給与額は据えられるのであり、「改革」以前であれば毎年の定期昇給によって増額したであろう分は全部消滅してしまうのである。事実上の減額であるのに、まるで何か「保障」されているかのよう

に言っているだけの話である。今回の人事委員会勧告と県当局の「現給保障」廃止提案は、それすら廃止して、給与額を削減するもので、本県職員のうち約8500人、県立学校教員だけでも約1200人が対象となり、50歳代なかばで月額約

13000円の減額となる。「現給保障」の打切りは、「給与構造改革」実施時の約束を反故にするものであって受け入れることはできないとして、地公労は11月16日までに3回の交渉をおこなった。その結果、全面撤回には至らなかったが、来年度については「現給保障」継続とさせた。残念ながら以後は表のとおり、段階的に削減され、2015年度末で廃止となる。

このほか、交渉の結果、2013年4月1日時点で41歳未満の職員のうち、2018年に昇給抑制を受けた者の給与が1号給昇給することとなった。■

年度	措置
2013年度	「現給保障」継続
2014年度	3分の1削減（上限10000円）
2015年度	3分の2削減
2016年度	「現給保障」廃止

## 国家公務員退職金減額法成立

衆議院が解散された11月16日、国会は解散に先立って国家公務員の退職手当削減法案を採決し成立させた。同法案は、衆参両院とも当日に上程され、1日だけの「審議」で成立した。

2013年1月1日以降100分の6、2013年10月1日以降さ

らに100分の6、2014年7月1日以降さらに100分の5引下げて、あわせて平均で約400万円減額となる（約2700万円から約2300万円へ）。

異例の「1日審議」は民主党と自民党・公明党の3党が合意して推進した。日本共産党と社

会民主党は反対し、みんなの党は削減額の上乗せを主張した。

総務省は都道府県知事に、国家公務員に連動させて地方公務員の退職金を削減するよう通知した。退職金の大幅削減は公務員の生活設計の根底をゆるがすだけでなく、民間の労働者の賃金引下げをまねく可能性が高く、到底許容できない。■

## 厚生労働省のパワハラ予防・解決提言と県教委の懲戒処分指針

### 厚生労働省の「パワハラ提言」

厚生労働省は2012年3月15日、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」を発表した（[www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000025370.html)）。これは、厚生労働省に設置された「職場のいじめ、嫌が

らせ問題に関する円卓会議」（座長：堀田力弁護士）によるものだが、「組織で働くすべての人たちへ」という「はじめに」の言葉のとおり、企業経営者と労働組合、そして勤労者全般に呼びかける文章であることが、目を惹く。厚生労働省内の上意下達ルートを経た労働基準監督行政として、企業の労務管理に対す

る指導をおこなうのではなく、直接「組織で働くすべての人たち」に向けて発せられたのである。

報道発表資料に示された要約である「提言のポイント」は下欄のとおりである。なお、「提言」それ自体（A4版3頁）は、前記の厚生労働省のウェブサイトぜひご覧いただきたい。

### 【提言のポイント】

- はじめに ～組織で働くすべての人たちへ～
  - 暴力、暴言、脅迫や仲間外しなどのいじめ行為に悩む職場が増えている。
  - 業務上の注意や指導なども、適正な範囲を超えると相手を傷つけてしまう場合がある。
  - こうした行為は「職場のパワーハラスメント」に当たり、誰もが当事者となり得ることを、組織で働くすべての人たちが意識するよう求める。
- 職場のパワーハラスメントをなくそう
  - 職場のパワーハラスメントは許されない行為。放置すれば働く人の意欲を低下させ、時には命すら危険にさらす場合がある。
  - 多くの人たちが組織で働く現在、職場のパワーハラスメントをなくすことは、国民の幸せにとっても重要。
- 職場のパワーハラスメントをなくすために
  - 企業や労働組合はこの問題をなくすために取り組むとともに、その取組が形だけのものにならないよう、職場の一人ひとりにもそれぞれの立場から取り組むことを求める。

- トップマネジメントは、こうした問題が生じない組織文化を育てるために、自ら範を示しながら、その姿勢を明確に示すなどの取組を行うべき。
- 上司は、自らがパワーハラスメントをしないことはもちろん、部下にもさせてはならない。ただし、必要な指導を適正に行うことまでためらってはならない。
- 職場の一人ひとりに期待すること
  - ・人格尊重：互いの価値観などの違いを認め、互いを受け止め、人格を尊重し合う。
  - ・コミュニケーション：互いに理解し協力し合うため、適切にコミュニケーションを行うよう努力する。
  - ・互いの支え合い：問題を見過ごさず、パワーハラスメントを受けた人を孤立させずに声をかけ合うなど、互いに支え合う。
- 国や労使の団体はこの提言等を周知し、対策が行われるよう支援することを期待する。
- 4. おわりに
  - 提言は、働く人の尊厳や人格が大切にされる社会を創っていくための第一歩。
  - 組織は対策に取り組み、一人ひとり職場を見つめ直し、互いに話し合うことから始めるよう期待する。

【1面右ハラスメント記事つづき】

## 学校職場における モラル・ハラスメント

「提言」は、「職場のパワーハラスメントは、上司から部下だけでなく、同僚間や部下から上司にも行われる」と述べている。「同僚間や部下から上司」に対するハラスメントをも含め、全部一括して、「パワー・ハラスメント」と呼んだのでは、混乱は避けられない。

上司による部下に対するハラスメント（＝本来のパワー・ハラスメント）だけでなく、「同僚間や部下から上司にもおこなわれる」ハラスメントをも含めて、職場におけるハラスメントを総合的に論ずる場合には、さきに述べたように（本紙第1055号、10月25日）、包括的な概念としての「モラル・ハラスメント」の語を用いるべきであろう。

とくに学校職場の場合、「上司」といえるのは、学校教育法上、一般の教職員に対する「監督」権限を有する校長だけである（第37条およびその準用）。校長を「助け」るものとされる副校長と教頭が、一般的な意味での「上司」と言えるかどうかは微妙なところである（同）。せいぜい県人事委員会規則において副校長・教頭・事務長などが地方公務員法にいうところの「管理職員等」に該当する旨規定されるにとどまる。

学校職場においては、校長によるパワー・ハラスメントだけでなく、法令上の権限を一切持たない、対等な同僚間のモラル・ハラスメントにとりわけ注目し

なければならない。些末な用語上の問題とみなして「パワー・ハラスメント」という用語を濫用するのは妥当ではない。

とはいえ、厚生労働省などが「パワー・ハラスメント」の語を用いる場合には、「モラル・ハラスメント」のことでありと当面理解して差し支えないだろう。

## 蔓延するモラル・ハラスメント

モラル・ハラスメントによって重大な結果が引き起こされたときに、その加害者たちに関して「まさかあの人があることをする人とは思えない」と、周囲の者たちが驚き、意外の感に打たれる、などということはまずありえない。

多くの場合、加害者によるモラル・ハラスメント行為は、職場においてひろく見聞されてきた周知の事実なのである。加害者によるモラル・ハラスメント行為はみすごされ、黙認されてきたのである。もしそうでなければ、そもそもモラル・ハラスメントは不可能である。もし職場全体がそれを嫌悪し、同僚の誰もが支持していないという場合、モラル・ハラスメントを継続的に実行することは絶対できない。モラル・ハラスメントは、数十人の同僚・上司らの面前で際限なく進行するのである。

モラル・ハラスメントは、黙認や消極的支持という程度を超えて、同僚や管理職員らによる顕著な助力のもとに実行されることもめずらしくない。

モラル・ハラスメントによって重大な結果が引き起こされたときに、職場は起きたことから

目を逸らし、何事もなかったかのようにやり過ごそうとする。モラル・ハラスメントの加害者はもちろん、傍観者・支持者・協力者たちもまた、結果を直視しようとせず、何の反省もなく従来の日常生活を継続する。

## 職場における対策の可能性

こうしたことから、モラル・ハラスメントをなくすためには、職場全体の取り組みが必要だという帰結に導かれる。モラル・ハラスメントの原因を、加害者の個人的資質だけに帰することはできない。なるほど、精神科医マリー・イルゴイエンヌの言うところによれば、モラル・ハラスメントの加害者は自己愛的な性格が顕著で、他人の感情を理解することができず、どんなことに対しても自分には責任がないと考える、等々の傾向性があるのだが（本紙第1056号、11月10日）、一人または数人の加害者だけで、ハラスメント行為を執拗におこない、被害者に甚大な損害を及ぼすことはできない。

モラル・ハラスメントを根絶するためには、モラル・ハラスメントを許さない職場を作らなければならないのである。

どのようにしてか？ モラル・ハラスメントについての考察は、やっとならざるモラル・ハラスメント防止のための対策についての議論のスタート・ラインについたことになる。検討を始めよう。

## 人事院と茨城県教育委員会の ハラスメント対策

# 「国体」のための特例人事はスポーツ振興に役立つか？

茨城県教育委員会は、11月15日、県立学校長会議において来年度の人事異動方針を伝達した際、2019（平成31）年の国民体育大会（「国体」）が茨城県を会場として実施されることに関連し、「優れたスポーツ指導者の特例的な異動ルール」を採用する旨、口頭で指示した。すなわち、指導する生徒が「インターハイ」等の全国大会に出場する実績をあげた教員について、つぎの例外的取り扱いをするという。

①異動すべき年数に達したとしても、「校長の裁量」で異動させ

茨城県教育委員会は、2006（平成18）年12月27日づけで、「教職員の懲戒処分の指針」を制定した。この「指針」中の、モラル・ハラスメントに関連する規定について検討する。

「指針」の「一般服務関係」のなかに「(5) 職場内秩序びん乱」の項目があり、つぎのとおり規定している。

ア 上司等に対する暴行により職場の秩序を乱した教職員は、停職又は減給とする。

イ 上司等に対する暴言により職場の秩序を乱した教職員は、減給又は戒告とする。

茨城県教育委員会の「指針」は、おおむね国家公務員に関する人事院の「懲戒処分の指針」（2000〔平成12〕年3月31日）に準

ずに残留させることができる。②通例、同一市内の異動をおこなわないこととしている水戸市、土浦市における同一市内での異動をおこなう。③通例、異動を禁止している特定学校間での異動をおこなう。

「国体」は毎年実施されているにもかかわらず、「開催県」となるとまるで「優勝」が義務づけられているかのごとくに思い込むのはいかがなものか。通常通りの状態で「国体」に臨むべきではないだろうか。県立学校教員の人事異動に特例を設けてまで特定高校の

じた内容となっている。ただし、この部分で茨城県教委は、人事院の「指針」中の「職員」を「教職員」に、「上司」を「上司等」にかえておいた。

人事院の「指針」では、部下による上司に対する暴力・暴言は懲戒の対象となるが、上司による部下に対する暴力・暴言は懲戒の対象とならない。茨城県教委はそれでは失当だと考えたようで、部下による上司に対する暴力・暴言だけでなく、上司による部下に対する暴力・暴言も懲戒の対象としたのである。

あとになって人事院も同様の結論にいたったようで、2008（平成20）年4月1日の一部改正において、「上司に対する」を「他の職員に対する」に変更した。「同僚・部下に対する『暴行・暴言』も含めたもの」としたというのである（[www.jinji.go.jp/kisya/0804/choukai-sisin20.htm](http://www.jinji.go.jp/kisya/0804/choukai-sisin20.htm)）。

「部活動」を強化する必要はないだろう。このようなことがまかり通れば、「有望」選手を集めるために、入試においても「特例」がまかり通る危険性もある。

茨城県教育委員会がみずから定めた「異動ルール」に関して、みずから例外的措置を導入するのだとしたら、「異動ルール」運用の公平性や合理性はいかにして保障されるのだろうか。

「国体人事」は、真のスポーツ振興とは無縁であり、かえってその障害となることを認識すべきだろう。■

本県教職員に関する「指針」を作成するにあたって人事院の「指針」を丸写しにしたために、ほかの部分で法律上のあきらかな誤りを犯し、茨城県人事委員会からは是正すべしとの「意見」を頂戴した茨城県教委であったが（本紙982号、2008年9月25日）、この部分に限っては独自の判断のもとに規定を定めたことが奏効した。

「暴行」「暴言」というだけでは、モラル・ハラスメントのすべての様態をカバーするにはいささか不十分ではあるが、とりあえずこの規定はパワー・ハラスメントを含むモラル・ハラスメントの加害者については、厳正に戒告から停職までの懲戒処分を付すことを宣言しているのである。当局としての決然たる意思のあらわれとみてよいだろう。

（以下次号）■