

ほんりのゆう 尾北

No.189
2015・2

■発行■
尾北教職員労働組合
■責任者■
川崎 徹(池野小)



健康で働きやすい職場を！

学校づくりアンケートに寄せられた声から

尾北教務では、毎年、教職員向けの「子どもが輝く学校づくりアンケート」に取り組んでいます。今年度も、すでにさまざまな声が寄せられています。アンケートにご協力いただきありがとうございます。今回は、教職員の健康問題と時間外勤務の割り振りについて、アンケートに寄せられた声を紹介しながら一緒に考えたいと思います。

心身の疲労 深刻な実態

教職員の健康問題については、多忙な毎日、心身ともに疲れ果ててしまっている現状を示す声が多く寄せられました。いくつかを紹介しましょう。

- ▲なかなか仕事が終わらず、帰るのが遅いため、疲れがとれない。
- ▲土日や祝日なども部活動があり、休みがありません。
- ▲多くの教員は、肉体的にも、精神的にも疲れている。学校生活にゆとりがまったくないと思う。
- ▲仕事が多く休日もゆっくり休めない、自分が上手にやりくりできればよいが、なかなか難しい、夏休みにもう少し休みが取れるとよい。
- ▲体調不良で休まれる先生方が心配です。仕事を厳選する必要があると思います。優先順位を決めたいです。
- ▲いつもというわけではないが心身ともにもう限界だと思うことがある。助けてい

勤務のあり方の改善を

ただくことはあるが、責任を持ってやるのは自分ということになる。

▲「ストレスや不安を抱えている」…その通り。まわりの評価ばかり気にして、自分の中にある思いや考えを表現できないので、不安です。若い先生方もです。

▲メンタル面で病んでいる先生が増え、現在の職場にもみえます。フォローする方も大変だし、本人も苦しんでいると思います。若い先生を支える体制ができればと思うのですが…。

- 「健康に働き続けられるために何が必要か」については、多くの方から「業務の簡素化や精選」で「仕事を減らす」ことの必要性が指摘されました。その他にも、以下のような声が寄せられました。今後の学校職場づくりに役立てたいものです。
- 授業研究も大事だが、多すぎて形だけになっている気がする。
- 夕食が、あたり前の時間に食べられるよう

な勤務でありたい。

●仕事を減らすことをもっと真剣に考えてもらいたい。教科指導・部活指導・生徒指導等、やるべき事が多すぎるため、どれだけ時間外勤務をしても、やりきれないでいる。

●いろいろな問題を教員に押しつけられている状況にある。この10年くらいの間に教育界を取り巻く環境は激変したと思う。今のままで続けていたら、もっと健康を害する先生が増加することは間違いない。学校内で減らすことができるものを探す必要がある。

●勤務条件の改善が必要、調子が悪い時は兼ねせず休んだりできる職場の雰囲気が大切だと思う。

●病気で年休がとりにくい。実際に病気で休むときには療養休暇としてとられず、年休として処理しているのがおかし。

●職場の雰囲気第一。よい雰囲気を作るためには、管理職の理解ある広い心が必要。よい教育をするためには、まず、教員が健康でなくてはならない。いつも心配りのできる管理職であってほしい。

●問題だらけかもしれないが、仲良く仕事ができたらいいです。今、保護者も生徒も先生同士も、批判・批評・点数化と、冷たい人間関係ばかりです。もっと血の通った温かい雰囲気の仕事ができると良いです。

時間外勤務 きちんと割り振りを

時間外勤務の割り振りの現状について、今回のアンケートからは、

- ◎職場では、割り振りが長期休業中にとれるようになっているので、恵まれているのではないかと思えます。
- ◎割り振り変更簿があるので、割り振りを使いたいときに申請しやすい。
- ◎時々、一斉に早めに「勤務解除」の日があ

り、とれる場合はとっている。

◎所用で、授業後に時間休が必要な時、「割り振り」と言ってもらえるのはありがたい。

◎割り振りは、ありがたいです。休憩時間は、ほぼありません。とれません。

◎普段の日はとれないので、夏休みや冬休みにとれる程度。

◎といった、時間外勤務の割り振りがとれている現状を示す声が聞かれましたが、アンケートに寄せられた声の多くは、「忙しくて割り振りがとれない」「現状を訴える声でした。

また、以下のように、現状の問題点や今後の改善方向について触れた声も寄せられました。

●長期の休みにとれるよう、時間をはっきり提示してほしい。

●「割り振りをとってください」と言われるが、どのくらいとっていいのかわからないのか、いつとっていいのかわからないのか、職員室の雰囲気上、まわりには堂々と言いつつ、聞けない。また、仕事が多いので、どうぞと言われなくても、やはり無理がある。「言った」ということに校長は満足そう、それが不満です。

●割り振りを堂々ととれる雰囲気づくりが必要。

●時間外勤務をできるだけなくす。どうしても必要なら、割り振りが確実にとれるようにする。「割り振り可」と言っても、実際にとれる状況でなければ意味がない。

●割り振りがあるような勤務は見直すべきである。しかし、現実には学校の事情があり、子どもとの関係があるので話し合い、合意しながら進めていかなければならない。

●他地区では、学年会などにも割り振りがあるなど、個別に時間合計数があり、平日でも早く帰れる時は割り振りを利用している。もっと参考にしたい、いい活動は全体で行うべきです。

パワハラを許さない職場づくりを！

今年度も、県下でパワハラを受けている教職員から、愛教労への相談がいくつも寄せられています。愛教労では、当該教職員から詳しく事情を聞き取って支援を行うとともに、その解決に向けて、勤務先の学校や教育委員会へ行き、校長や教育長に申し入れを行っています。

ひどい暴言や侮辱

愛教労や尾北教労に寄せられたパワハラの相談では、主に管理職からひどい暴言や侮辱を受けたという話があります。以下にいくつか紹介します。

- ・「こんなに人の言うことをきかない人は初めてだ。お前はだめな職員だ。」
- ・「あなたには辞めてもらうしかない。」
- ・「あなたは、どこにも行くところがない。」
- ・「トイレが長すぎる。行ったらすぐに戻ってくるように。」

また、あまりに理不尽な言われ方に対して、本人が、パワハラではないかと聞くと、

- ・「何がパワハラだ！俺のどこがパワハラって言うんだ！言ってみろ！」

と、よりひどいパワハラを受けたという話も聞かれています。さらには、本人が体調を崩し、療養休暇を取らざるを得ない事態にまでなったという事例もあります。

なぜパワハラはいけないのか

「職場におけるパワー・ハラスメントは、教職員個人の尊厳を不当に傷つけ、その勤労意欲を減退させ、ひいては精神的な障害に陥る教職員を発生する要因となるとともに、職場秩序を乱し、公務能率の低下を招くなど職場全体に大きな影響を与えるものである」（愛知県教委通知「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応について《通知》2011.5.2、以下「県通知」とします）とされています。

特に、職場のリーダーである管理職がパワハラを行うと、職場全体が冷たい雰囲気になり、支え合い助け合う職場づくりが困難になっていきます。それが学校の教育力の低下、そして子どもたちにも影響を及ぼすということにもつながっていきます。

パワハラは、それを受ける教職員本人の尊厳を傷つけるという人権侵害であるだけでなく、職場に悪影響を与えるものであることから、これを許さない職場づくりが求められます。

「継続性」の削除を

実は、県通知は、3年以上前に出されたもので、今では不十分となっている点が出てきます。それは、パワハラを判断要素として「一過性ではなく、繰り返し行われる言動であること」（「県通知」としているところ）です。その後の全国的なパワハラをめぐる情勢の変化に合わせて、厚労省提言では「継続性」の表現が削除されています。また、厚労省のパワハラ事例には、「隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）」が付け加えられています。厚労省提言に合わせて、県通知を修正した上で、すべての職員に知らせることが求められています。

愛教労は、県教委に対して、「厚労省提言に合わせて、『継続性』を削除したり、事例に『隔離・仲間外し・無視』を付け加えたりして、県通知を修正すること」と要請しています。

どのような人間関係で起きるのか

「上司と部下との間に限らず、経験・技能等に差がある同僚との間においても起こりうるものである」（「県通知」とされています。また、「職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景」（厚生労働省「職場のいじめ、嫌がらせ問題に関する円卓会議」提言2012.3、以下「厚労省提言」とします）として起きています。つまり、管理職からだけではなく、同僚からのパワハラもあるということです。愛教労への相談では、管理職からのパワハラ事例が多いのですが、管理職と同僚の複数名から受けている事例もあります。

だれが防止するのか

「所属長等管理監督者は、パワー・ハラスメントに対する正しい認識を持ったうえで、自らの言動や部下教職員の言動がパワー・ハラスメントに該当しないか、十分に注意を払い、職場におけるパワー・ハラスメントの未然防止に努めること」「パワー・ハラスメントの防止を図るため、日ごろから所属職員の意識啓発に努めること」（「県通知」とされています。まず、管理職が、職場でのパワハラを未然に防止する責務を負っています。ただし、パワハラをなくすためには、職場の教職員全員が、パワハラについての認識とその防止の大切さを知っていることが求められます。

また、「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、予防・解決に向けて取り組みましょう。」（「厚労省提言」としているように、労働組合の役割も大切です。愛教労では、県教委に対して、「パワハラ防止を進めるため、『県通知』を、毎年、全職員に配布して知らせること」という要請をしています。

◆パワハラをはじめ、セクハラやマタハラ、あるいは人事など、職場での悩みや問題についての相談に応じています。お困りの方は、どうぞご連絡ください。

○愛教労

（TEL052-242-4474）

○尾北教労（お近くの組合員または、組合ホームページ《「相談や問い合わせ」メール》を通じて）