



# 知教労ニュース

発行 知多地方教職員労働組合(知教労)

〒475-0929 半田市仲田町1-18 Tel&Fax 0569-24-5216

HP: http://www.chikyoro.ikaduchi.com/ e-mail: chikyoro@oboe.ocn.ne.jp

## 苦情申し立ての仕組みは不十分!! 市町教委は第三者になり得ない!

教員評価制度 苦情申出は 当面、県立学校のみ  
 小中学校教員の苦情を放置する道理はない!  
 県教委

**平成24年度 本格実施?!**

平成18年度から試行的に実施されている教員評価制度は、本年度も数度にわたり「検討協議会」が開かれ、実施方法が検討されています。県教委は、これまで2年間の協議や30都道府県が本格実施している現状を踏まえ「平成24年度から本格実施したい」という意向を示してきました。

しかし、現段階となってもこの制度がもつ根本的な問題は何ら解決されておらず、このままの強行に不安の声が上がっています。

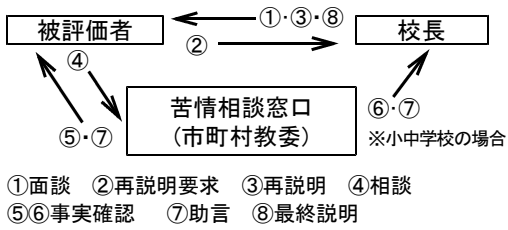
### 校長の評価に納得できない!! NO JUSTIFICATION!!

平成23年度の検討協議会でとくに取り上げられたのが「苦情申立制度」です。校長による評価が教諭本人に開示された後、それが不服である場合、第三者の窓口で苦情を訴えるようにする仕組みです。(左図)

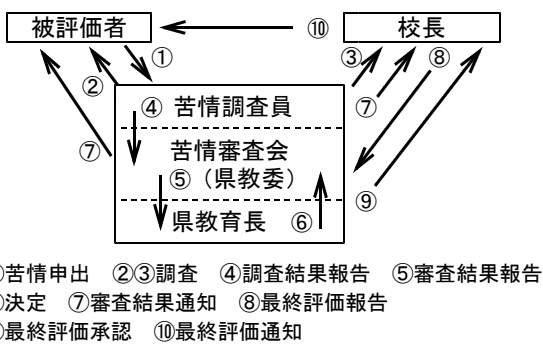
#### 苦情申立制度の概要

2011.9.30 検討協議会

【1. 苦情相談】 小中学校及び県立学校  
 [3月上旬の5日間、電話またはメールにて受付]



【2. 苦情申出】 当面は県立学校のみ  
 [3月16日から20日、苦情申出書を苦情審査会に提出、31日までに審査結果を通知する]



第二の問題点は、県立学校教員と小中学校教員の扱いの差別です。「1苦情相談」で解決できない場合は、「2苦情申出」で解決を図ることになっていますが、苦情申出の仕組みが「当面、県立学校のみ」とされ、小中学校はこの仕組みから除外されているのです。県教委としてみれば、全県の小中学校教員からの苦情申出を受けることは事務的に無理があるでしょう。しかし、そうした事情があるならば、仕組みがキチンと整備できるまで、小中学校については評価制度を本格実施するべきではありません。



### 北から南から ~支部だより~

9月のある日、組合の支部会議で「今年度の人事異動方針案」を知ることとなった。

- ・同一勤務校は7年をめどとする(新規採用者は4年)
- ・希望市町はA~Cにグループ化された中から選ぶ

などを柱にして、同一市町内の異動はないなど、いくつかの付帯的な項目もあった。どの内容も、自分が該当する年次であったら到底受け入れられないもので、支部会議でも憤りの声があがっていた。

その後2週間ほどの間、あちらこちらでこの人事異動方針案についてのぼやきを聞くこととなった。(知教労以外の組合の方だが…)「困った。嫌だなあ…。」とは言うものの、どうしようもないとあきらめている。

しかし、知教労は短い期日の中で資料を整え、「撤回要求書」を作成して、数回にわたり撤回要求を行い、10月には人事異動方針案を撤回させたのである。(詳細は全員郵送の知教労ニュース.2011.10月号に掲載)

私の勤務する学校では、人事異動方針案はまったく連絡されなかったもので、知教労に入っていなかったら何も知らないまま1~2ヶ月ぐらい過ぎてしまっていたらと考えると恐ろしい。

同時に思ったのは、知教労は教職員を守るために動く組合であるということ。新たに組合に加入された先生方も、そうした点を認めてのこと

(A)

### いつの間にか全員が実施?! また「試行」の実施対象は誰?

今年3月4日、県教委は平成23年度も「試行」を行うよう各市町村教委に通知しました。そこに実施対象が「全校の全教職員」と示されていたため、全員が必ずやることになってしまった職場が少なくありません。この通知には、「実施内容等の変更はありません」とも明記されているのであって、本年度もこれまでどおり、教職員が「試行」にやってみる「試行」期間であるはずですが、実施対象の全教職員とは、「校長、教頭、教諭、養護教諭、栄養教諭の全てが『試行』の実施対象である」というように読むべきなのです。

か。平成20年11月の教職員アンケート(県教委調べ)では、「シート表の効果が否定的」が62.5%でした。実際、教育実践には役に立たず、余分な仕事だけ増えているというのが実感ではないでしょうか。

大阪府では前知事と「大阪維新の会」によって、教育基本条例案が議会に出されています。教員をS A B C Dの5段階で相対評価し、下位5%を必ずD評価とし、2年続けてDの教員は最終的に分限免職とする、ということんでもない内容が議論されているのです。

こうした動きが全国に波及することを絶対に許すわけにはいきません。愛知県が、苦情申立をきちんと整備しないまま、なし崩し的に教員評価制度を本格実施しないよう、働きかけていくべきです。



教え子たちが将来の夢を語っていたとき、「看護師さんにはなりたくない。」と話した女の子がいた。彼女のお母さんは総合病院で働く看護師さんである。理由をたずねると、「手術の前に勉強している本は写真が載っていて気持ちよくない。」家族が病気で寝ている時も仕事を休めなくて病院に行かなくてはならなかった。などと話した。専門性の高い仕事と家族の間に立つ一人の女性の姿が浮かんできた▼専門性と言えば、国家試験で最も専門性の高い試験の一つに司法試験がある。この合格者の動向に大きな異変が起きている。司法試験合格者は、二年間を司法修習生として教育を受け、それを修了した後、一部の者が検察官や裁判官に採用され、あとは弁護士登録をして各地の弁護士事務所や裁判官の道に進まなかった修習生のうち、約四〇〇人がまだ弁護士登録をしていないという。理由は就職難である。所属事務所が見つからず、数十万円の登録費や月々十数万円近い弁護士連盟の会費のみを支払うことはとてもできないのだそうだ▼かつては、司法試験合格者が仕事に困るなどということとは考えられなかった。看護師になる、弁護士になる、専門性の高い仕事であり、人が不足している仕事である。これら資格をもっている人達が、その専門性を生かして気持ちよく働くことができる。二〇一二年は、そんな労働行政を進めてほしい。(T)

## データで見る『教員の実態』第21回

## 『512校中84校、1371人』

今回の数字は愛知県とは直接関係ありません。横浜市で今年11月に発表された、1学期（前期）の通知票に誤記載があったとされる数です。

「10月に小学校1校、中学校1校から通知票（あゆみ・連絡票）に誤記載等があったとの報告を受け、全市立学校512校に聞き取り調査をしたところ、1,371人に誤記載等がありました。誤記載等のあった学校では、保護者への謝罪を行い、訂正したものをお渡ししています。」という文とともに「出欠席の誤記載」「評価や評定の誤記載」などの項目別に、誤記載をした校数や被害にあった人数を横浜市教委が表にして公表しています。

誤記載等が発生した主な原因として「パソコンを操作する際、丁寧さや慎重さに欠けていました。」「成績処理等は、学級担任や教科担任が中心になって作成するため、校内での組織的なチェック体制が十分に機能していませんでした。」の2つをあげています。

しかし、これはまったく現場の状況を無視した分析です。このコラムでも何度も取り上げていますが、現場で時間に追われる状況が一番の原因に他なりません。勤務時間内に余裕を持って成績処理を完了している教員はいるのでしょうか。今までそういう方にお目にかかったことがありません。もちろん、成績処理が勤務時間内に終われば誤記載がなくなるわけではありませんが、激減することでしょう。

学期末は成績処理のためだけでなく、他の仕事も重なるため、一般の教員は勤務時間を大幅に超過して働いています。この状況で間違えないようにしっかりチェックしろと言われても、時間の余裕がない中ではそのチェックが甘くなってしまっているのではないのでしょうか。横浜市だけでなく、愛知県でも同じ問題が表面化する可能性があります。問題を根本的に解決しなくてははいけません。

## 知ってるつもい・Q&amp;A

## 『短期掛金』や『長期掛金』とは？

**Q** 給料の明細書でいつも気になるのですが、『短期掛金』『長期掛金』という名目で大きな金額が差し引かれています。これらは、いったいどのような掛金なのでしょう。また、『介護掛金』は分かっていますが、給料から天引きされていない同僚もいます。なぜ違いがあるのでしょうか。

**A** 簡単にいうと、まず『短期掛金』は、主に健康保険料にあたります。健康保険組合がある企業ですと掛金も『健康保険料』などと表記されて給料から引かれている場合もありますが、私たちの場合は『愛知県公立学校共済組合』という組織に加入し、そこが健康保険業務を行っています。この組織は、健康保険のみでなく、様々な福利厚生事業をしています。したがって保険料という言葉は使わず『掛金』といいます。いつも健康保険証として使用しているカードの名称も『共済組合員証』と書かれています。

また『長期掛金』とは、国民年金法に基づく厚生年金保険の保険料に相当します。これも共済組合の事業であり、老齢、障害、死亡について、必要な給付を行います。

また、『介護掛金』はその名のとおり介護保険の掛金です。介護保険法では、満40歳以上で被保険者になり、保険料を納める義務が生じます。したがって、40歳未満の先生はこの介護掛金は徴収されず、明細書も空欄になっています。



## 職場にパワハラはありませんか 困った時にはすぐに相談を

まもなく2011年も終わろうとしています。この1年間、気持ちよく働くことはできたでしょうか。職場で、いじめやいやがらせはありませんでしたか。知教労は、民主的な職場づくりのため、パワハラ防止にも力を入れています。

## 【そもそもパワハラとは】

パワハラとは、職場における力関係を背景にした、合理性や必要性がない言動によって、相手の人格や名誉を傷つけたり、仕事を続けるうえでの支障を生じさせたりする行為のことです。

近年、よく用いられる言葉ですが、この問題のコンサルタントである岡田康子氏が2002年頃から使い始めました。いわゆる和製英語ですが、海外でも用いられることがあり、日本におけるこの問題の根深さを表しています。

## 【どのような行為がパワハラとなる？】

教職員のパワハラの例として、

- ・職員室や校長室で、他の職員に聞こえるような声で教員を叱責する。
- ・威圧的態度で指導をする。
- ・生徒の前で教員を叱る。
- ・「もう、辞めたらどうか。教員には向いていない。」などの発言をする。
- ・ミスに対し、執拗な非難をする。
- ・飲み会や職員旅行への参加を半ば強要する。

などがあります。挙げればきりがありませんが、これらに当てはまる行為が継続すればパワハラといえます。

## 【なぜパワハラが起きる】

学校は、組織である以上、さまざまな役職や立場の職員がいます。校長、教頭などの管理職や〇〇主任、〇〇主事といった職務もあります。これ

らは、その職務におけるリーダー性を発揮するための立場です。仕事上のことであり、これが人間的に上とか下とかいうことにはなりません。

ところが、このことを意識せず、役職の違いを力関係の上下であると取り違えてしまうことによってパワハラが発生します。

## 【このような例も】

2006年、千葉県の中学校に勤務する一人の教諭が自死しました。校長は、日頃からこの教諭に対して大声で叱責するなどの他に、他人にこの教諭のことを「この男は俺の小間使いだから何をさせてもいい。」などと発言していました。また、同教諭が心労のために教頭任用試験を受けることを断念すると「辞表を書け。俺に恥をかかせる気か。」などと発言もしたそうです。その後、この教諭は自死し、校長は降格処分になりました。

残念なことですが、パワハラによって自死に追いやられた教員の例は他にもあります。

私たち知多事務所管内の学校からも、近年、

- ・職員室でバインダーを投げ捨てられた。
- ・校長室に呼びつけられ廊下まで聞こえる大声で叱責された。

などの例が報告されています。

パワハラは、あってはならないことです。もし、困っていることや思い当たることがあれば、知教労までご連絡ください。

FAX 0569-24-5216

E-mail chikyoro@oboe.ocn.ne.jp

緊急の場合は、執行委員長、知多市立中部中学校の岩澤弘之までご連絡ください。

仕事上の権限を超えて命令をした命令している立場にある人はこれを忘れがちになり、人間性を否定するような言動があったり、りする場合があります。これがパワーハラスメントの原因になる事が多いのです。

2006年、鹿児島県の中学校で取得している免許外で2教科の授業をさせられた教師がいました。学習評価等をめぐって保護者から苦情があり、生

徒の面前で教頭から怒鳴られたりしたことが負担になり、精神的疾患で治療を受けるようになると、学校から、「指導力不足教員」にしてされ、ついには自死に追いやられました。

また、パワーハラスメントを行っている加害者自身が他の権力者(更に上の役職にある人物など)によって過剰なストレスを与えられていて、その焦りや恐怖心からパワーハラスメントに走る場合もあるようです。