



# 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

## 知多管内で連続3件 パワハラ校長に知教労が是正要求! 直接交渉も実施 校長によるパワハラが続発! 常態化した長時間労働の放置と関連か?

この二学期に入って、管理職によるパワーハラスメントの事件が三件立て続けに起きました。共通点は勤務時間管理を曖昧にし、長時間労働を常態化させている点です。知教労はこれら三人の校長に謝罪と是正を求める要求書を出しました。

### 相次ぐ校長によるパワハラ

九月の中旬、知多半島の小中学校で3件のパワーハラスメント事件が起きました。いずれも校長による教諭への問題ある言動が報告されています。

例えば、気に入らない教員には挨拶をしても返事をせず、話し掛けもしないとか、職務上のミスに対して長時間にわたって校長室で「指導」をするとか、ときに大声で職員を叱責、罵倒するとか、大人とは思えない言動を校長がとるといいます。もともとひどい事例では、さまざまな文書を点検する際、瑣末な箇所まで執拗に修正を求め、起案文書が真っ赤になるほど繰り返し訂正をさせる、などという教諭本来の職務を阻害するような「指導」を繰り返した校長の行為が明らかになりました。

### パワハラ管理職の共通項

そして、3つの事例に共通していたのは校長の学校教育への考え方が、非常に一面的であることです。

たしかに3校長とも教育熱心で勤勉な人物であったようですが、その根本には「教師は勤務時間など気にせず、指導に全力を尽くすのが当たり前」という考え方があります。これでは、校長として法に定められた勤務・労働時間管理がずさんになるのは当然です。

校長・教頭ら  
管理職は、公



役員として諸法令の定めを守り、教員の職務管理をするのが職務です。「子どものために」という常套句で、法令違反の長時間労働を放置することは許されません。

### 知教労 3校長と市町教委 県教委に要求書送付

知教労は、校長に言動の問題点を指摘するとともに、次の2点を要求しました。

- 1 教員ごとに個別の勤務の割り振り簿を整備し、自由に閲覧できるようにすること。授業など教育活動に支障のない範囲で自由に割り振り時間が使えるようにすること。
- 2 パワハラと目される言動について、対象となった教諭に謝罪し、再発防止を約束すること。

また、市町教委に対しては、  
1 校長が諸法令に基づいた適正な勤務の割り振り変更を実施するよう直接指導すること。  
2 校長が自身によるパワハラ行為について謝罪し、民主的な学校運営に努めるよう指導すること。

知多教育事務所に対しても、  
1 校長のパワハラ行為について、事実関係を調査し、問題の全容を明らかにすること。  
2 県教委として校長に対して厳正な処分を行うこと。

という内容で要求書を作成し、労使交渉の調整をおこないました。校長に対しては個別に交渉を申し入れて、勤務管理の正常化とパワハラについての謝罪を求めていきます。

### 各レベルでの交渉設定

また、一〇月一五日に行われた県教委交渉の場でもこれらの問題を取

り上げて、監督責任を追及しました。それに対して教職員課山田主査は、個々の事例についてはコメントできないとしながらも「調査する。事実が確認されれば指導する」と約束しました。また、各市町教委・教育長との話し合いの場でも、この問題を取り上げて

## 人事は希望と納得の原則で 知多教育事務所管理主事との話し合い

一〇月二一日(火)、知教労は二〇〇九年度の定期人事異動の方針について、知多教育事務所山本敬管理主事と話し合いをもちました。一時間の話し合いの中で、以下の点で両者の合意をみる事ができました。

- ・平成二一年度定期人事異動方針に則り、原則として本人の「希望と納得」に基づいて人事異動を行うこと。
- ・3つの地域の希望は、常識として左から順番に読む。

校長への指導、処分を検討するよう求めています。すでに話し合いが終わったところでは、教育長が「自分としても、何らかの手を打たなければならぬ」と思っていること述べると、深刻な状態となっている事例があることを示しました。

- ・希望調査票(カード)は必ず本人の自書によることを徹底する。
- ・異動する教員が、その能力を最大限発揮できるように、個々の状況をできるだけ考慮する。
- ・特定の校長からの個別の要請には左右されない。

このほかにも知教労からは、昇任に関わる人事に学閥の意向が関わらないようという要望が示されました。



### 北から南から ～～ 支部だより ～～

校長がイケないことをしたり、困ったことを言い出したりしたときはどうしたらいいのか。ウチの校長も、先日そんなイケないことを言い出した。行事のための勤務の割り振りが示された文書で、勤務時間の計算が違っていると思った。勤務の割り振り時間について疑問に思ったことを声に出して管理職に話した。しかし聞き入れられず、むしろ言いこった側が悪いかのような対応に驚いた。「そんな重箱の隅を突くようなことを言っているはいけない」「これは校長イジメか」「もう文書など出さない。割り振りもしない」一職員の分際で何を言うか、と思っているのだろうか。経験が少なく実績もあげない教師のくせに、と思うからだろうか。一人ではこれ以上何ともできないので、組合執行部に連絡した。執行部は要求書を校長と教委に突きつけて交渉した。これにより事態は急変した。校長があわてて「もう一度話がしたい」と言ってきた。間違った対応について謝罪するとも、勤務の割り振りもキチンとやると言う。個人の声ではビックリもしたが、組合の働きかけで大きく動いたわけである。おかげで、気持ちよく働ける職場に一步前進できた。(I)



### 又んどの目

▼数年前から「最近誰もきちんと怒っていないんじゃないか」と思う。かつての大人たちはもともと怒っていた。近所には子供の間で恐いと評判なおじさんが必ずいた。悪いことをするとすごい勢いでキチンと怒られた。悪ガキとして本当に怖い思いをした。

▼我々最近の大人は怒るべきところでも怒らない。派遣社員が当たり前になつて若者の希望が無くなつても、都会の真ん中で患者がたらい回しにされたあげく亡くなつても、誰も真剣に怒っていない気がする▼何故そう感じるのか。流行語「空気を読め」という表現に象徴されるように、世の中に迎合してしまう風潮からか。いやいや、私は子どもたちに言う。「空気を破れ」と。その昔みんなが空気を読みすぎて戦争に巻き込まれた国があった。その昔日米戦争に「反対の1票」を投じた米国女性議員がいた▼人から無礼で失礼なことを言われたら、「それは少し失礼ではありませんか、この場で謝っていただけませんか」と例え校長であろうと教頭であろうと、きちんと怒ること。きちんと大人の言葉で怒ること。それが今自分にも必要のようだ。(W)