



# 全教北九州

新聞 全教北九州  
全教北九州市教職員組合  
発行責任者 中川喜久子  
2021.4.30

全教北九州

検索

「わたしたちの権利」特集

この新聞はすべての教職員に配布しています

## 勤務条件・待遇の改善、身分の確立はより良い教育の基本条件

### 「権利ハンドブック」今年も新規採用者に配付 学んで活用、わたしの権利

全教北九州市教職員組合（全教北九州）は、毎年、教育委員会と勤務条件・待遇の改善など権利の拡充を求めて交渉を行っています。また私たちの権利を一覧にしたハンドブックを毎年発行し、新規採用のみなさんに配付しています。

ご覧になりましたか  
「教職員のための権利ハンドブック あなたをマモロン」

新規採用者のみなさんには、全教北九州市教職員組合（全教北九州）が作成した「教職員のための権利ハンドブック あなたをマモロン」をお送りしています。ご覧になりましたか。

全教北九州は、教職員の勤務条件・待遇の改善、身分の確立について、次のように考えています。

「教職員の適正な勤務労働条件は、子ども達により良い教育を保

障するために必要な教育条件という側面をもっています。勤務労働条件の確立や教職員の身分の尊重、適正な待遇は、教育をすすめていくうえで基本的な条件です。」  
(権利ハンドブックまえがき)

#### 全教北九州のと里克み

全教北九州は、毎年、教職員の適正な勤務労働条件を実現するために教職員の願いを要求書にまとめ、教育委員会と話し合いを重ねています。

長時間過密労働が常態化するなか、夢や希望、理想をもって働く

く教職員の意欲が報われるような待遇と、私たちに保障されている権利を自由に行使できる職場の実現をめざして全教北九州は活動しています。

#### 学んで活用、わたしの権利

その第一歩として、自分の権利を知り、活用することから始めましょう。

今は身近に感じない権利も、これから結婚、子育て、介護などライフステージの変化、ケガや病気などで長期の療養が必要となった場合に必ず役に立つはずですよ。

権利ハンドブックは、権利が追加されたり改善されたりする都度改定しています。

最新のハンドブックが必要な方は全教北九州まで連絡下さい。また、全教北九州のホームページから閲覧とダウンロードが可能です。冊子版を印刷する際は、A4サイズの用紙が必要です。

はじめるみなさんにとつて、時には悩むことも落ち込むこともあるでしょう。

全教北九州市教職員組合（全教北九州）は、みなさんと一緒に教育について考え、私たちと子どもたちが安全で安心して過ごすことができる学校をつくっていくための情報発信や、運動を進めています。

みなさんにもこの仲間の輪に入っていただけなら幸いです。

### 「就職おめでとう」

新しく教職員として着任された皆さん、おめでとうございます。

コロナ禍での新学期に不安を抱えておられる方も少なくないと思います。

四月、新年度の始まりは、教職員なら誰もがピリッと引き締まるような気持ちになるものです。きつとみなさんは、初めての教職員生

活に緊張感を感じていることでしょう。

この一年間、学校とは勉強を教えるだけの場所ではなく、子どもと命と健康を守る、安全・安心の拠り所であることに多くの人が気づきました。

現在、学校には多くの解決すべき課題があり、希望をもって働き

### 北九州の戦争遺跡 軍馬の水飲み場遺構（門司区）



関門渡船場の手前に「軍馬の水飲み場」が保存されています。ここは軍馬が戦地に送られる前に水を飲んだところです。当時は、現在の国道周辺に10か所ほどありました。

馬は、民間では農業や輸送、軍隊では、物資、大砲の輸送、騎兵馬として重要な存在でした。そのため市町村役場に登録され、出生・死亡・移動（売買）などが義務付けられていました。さらに1939年から、毎月の訓練が義務付けられました。アジア・太平洋戦争で戦地に送られた馬は、70万から100万頭と推定されますが、一頭も還って来ませんでした。

# パワハラ被害は深刻になる前に相談を

2020年6月に「パワハラ防止法（労働総合施策推進法）」が施行されました。しかしハラスメント被害は今後も後を絶ちません。全日本教職員組合（全教）が2019年に20代から30代の教職員に実施したアンケート調査では約32%が「パワハラを受けたことがある」と答えています。被害を受けた教職員のうち、解決のために教育委員会等のハラスメント窓口を利用したこの回答は約2%にとどまっています。第三者機関による相談窓口を設置し、相談しやすい環境の整備が必要です。

## パワハラとはなにか

厚生労働省は、パワハラ防止法に伴って「パワハラ指針（事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針）」を公表し、次の3つの要件をすべて満たすものを「パワハラ」と定義しています。

①優先的な関係を背景とした言動

②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの

③労働者の就業環境が害されるもの

「優先的な関係を背景とした言動」とは、言動を受ける者が行為者に対して抵抗・拒絶できない蓋然性が高い関係を背景におこなわれる言動です。したがって上司から部下への言動だけに限らず、経験の長い教職員から若手の教職員への言動など、同僚による言動でもパワハラになり得ます。

「労働者の就業環境が害され

るもの」とは、言動により身体的・精神的に苦痛を受け働く意欲が低下する、仕事に専念できないなど、労働者が能力を発揮するのに重大な妨げとなるような看過できない支障をさします。

## パワハラの例

また「パワハラ指針」では、パワハラの例として6つの類型を示しています。

①身体的な攻撃（殴る蹴る、物を頭を叩く、物を投げつけるなど）

②精神的な攻撃（人格を否定する、暴言を吐く、人前で罵倒する、長時間にわたって執拗に非難するなど）

③人間関係からの切り離し（別室に隔離する、集団で無視する、同僚との接触や協力を禁止するなど）

④過大な要求（新卒者に対して教育のないまま過大なノルマを課す、私的な雑用を強要する、遂行できないほど大量の業務を押し付けるなど）

⑤過小な要求（役職に見合わない程度の低い業務をさせる、嫌がらせて仕事を与えないなど）

⑥個への侵害（個人用の携帯電話をのぞき見る、センシティブな個人情報や他の労働者へ暴露する、家族関係などを過度に聞くなど）

これらに該当しない場合でも、「パワハラ指針」では、パワハラにあたるか否かは、平均的な労働者の感じ方を基準としつつ、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係などさまざまな角度から総合的に判断されるべきとしています。

## 事業主が講ずべき措置

「パワハラ指針」では、事業主が講ずべき措置を次のように定めています。

①パワハラに関する方針の明確化とその周知・啓発

②苦情を含む相談に応じ、適切に対応する体制の整備

③パワハラが発生した場合の迅速・適切な対応

④パワハラの関係者（被害者・行為者・目撃者など）のプライバシー保護

⑤パワハラ相談・訴えを理由に解雇その他不利益な取り扱いをしないことを定め、それを周知・啓発

## 学校特有の事情

学校では「パワハラ指針」が定める措置が講じられているでしょうか。

教職員の場合、民間企業の従業員と違い労働局にパワハラなどを訴えることができません。

また、学校は職場の規模が小さく、相談できる相手が限られ、相談者のプライバシーが保障されにくい環境です。さらに、管理職の言うことが全て、という雰囲気職場もあることが相談しづらさに拍車をかけています。

## 全教北九州のとらきみ

全教北九州でも、毎年追いつめられた教職員からの相談が絶えません。

管理職からのパワハラは、管理職に訴えるわけにもいかず、また教育委員会に相談したくても管理職から異動した人がいる窓口は信頼できないため、誰にも相談できず深刻になることがあります。また、最近と同僚によるパワハラ相談が多くなっています。

学校でのパワハラ解決のために、専門家による相談体制を整える必要があります。

パワハラは、働く意欲の低下、うつ病などの精神的な障害、離職率の上昇などを引き起こす行為です。またパワハラに限らずハラスメント行為の放置は、子ども・保護者・地域の学校と教育に対する信用の失墜につながります。

全教北九州は、教育委員会に対して第三者機関による相談窓口の設置を要求していきます。また、組合でも相談を受け付けています。内容によっては弁護士を交えた相談も可能です。ひとりで悩まずご相談ください。

## ※お問い合わせ

現在、新型コロナウイルス感染症対策のため組合事務所の勤務態勢を縮小しています。

電話が通じない、お急ぎでない場合は、組合ホームページの問い合わせフォーム（「お問い合わせ」をクリックしてください。）をご利用ください。

また事務所へお越しの際は予めご連絡いただきますようお願いいたします。

あなたも全教北九州へ



組合加入はこちらから