



発行
長崎県高等学校教職員組合
〒850-0013 長崎市中央2丁目2番5号
長崎高教組会館
☎ (095)-827-5882
Fax (095)-826-2976
編集責任者 佐藤真一郎
購読料 一部10円
組合員は組合費を含む
メールアドレス
naga-kks@fsinet.or.jp



医療共済 全教共済
新型コロナ
ウイルス感染症
ホテル・
自宅療養で
給付します*

ゆきどついた教育を求める請願不採択

今年度も、各分会から集約された署名3170筆を12月9日に県議会に提出し、「ゆきどついた教育を求める請願」を行いました。紹介議員は堀江ひとみ県議でした。

県議会文教厚生委員会の審議において、まず堀江県議が請願趣旨を述べ、続けて高教組が、請願の趣旨説明を行いました。今年度も、委員に訴えたい点を明確にするため、「小学校での35人学級実現に続いて、中学校・高等学校の35人以下学級をめざす計画を策定すること」と「教職員を増員すること」の2点に絞って趣旨説明を行い、その中で、「①学校を残り地域の拠点を維持すること、②人口減少対策となりうること、③業務量を削減でき教職

員の長時間労働の是正につながることを、などの利点を強く訴えました。

趣旨説明終了後、質疑に移り、1人の委員が「少人数学級の県内の現状と、メリット・デメリット」について教育委員会に質問し、県教委は、「小学校では95・5%、中学校では77・4%で実質35人学級となっている」、

「メリットは、1人1人の生徒の実態把握や日々の変化の察知しやすいこと。いじめにも対応しやすい」、「デメリットはない。ただ、クラスの生徒数が少ないと個性のふれあいは減ることが懸念される」などと回答しました。質疑終了後、討論に移り、別の委員が発言しました。「請願に反対の立場から発言する。少人数学級にかかる費用・予算が大きい。学力や人間関係をよくするためには一定規模の人数が必要で、少人数ありきではない」という発言でした。採決に移り、賛成委員はなく、請願は不採択となりました。



県議会文教厚生委員会にて趣旨説明を行う鍛冶執行委員長



請願に反対の立場で討論する自民党所属の議員

開会から閉会まで10分間の委員会審理でした。趣旨説明で強く訴えられた点には今年も触れられませんでした。長崎県知事・長崎県議

ホームページからもお申し込みできます！
総合共済
全国のなかまの助け合い
毎月加入
掛金月々600円
退職時には掛金総額が給付
結婚・出産などの人生の節目にお祝い給付
全教共済

総合共済が申し込みやすくなっただよー!

入を目指して助け合いの輪を広げようとしています。長崎高教組でも共済カフェなどを通して、入会しやすい環境を整えています。今までは、共済加入は文書での意思確認を基本としていたのですが、より簡単に加入できるように、申し込む際の書類を簡略化し、また、退職時には掛金が全額戻ることを保証する仕組みを構築しました。

組合は であい ふれあい たかめあい

過労死等防止対策推進シンポジウム

11月30日、長崎県勤労福祉会館で実施され、基調講演「会社や仕事につぶされない働き方・休み方」と「過労死遺族による体験談発表」の2つが行われました。基調講演では過労死等の定義「業務における過度な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡」、「業務における強い心理的負荷による精神疾患を原因とする自殺による死亡」、「死亡に至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害」と過労死をなくすために「過重労働をさせないという経営者の意識」、「過労死をなくそうという社会の意思」、「労働者のセルフケアの強化」などが必要（シンポジウム資料より抜粋）ということが

語られました。また、「過労死遺族による体験談発表」では家族が過労死に至るまでに「朝6時から夜12時まで働いていた」など過重労働の実態や「会社を辞めさせておけばよかった」旨の後悔の言葉が語られました。執筆者的には、基調講演で語られたことが「過労死遺族に」で語られた内容と合致していると感じました。また、卒業後に就職する生徒のことが心配になりました。なお、「過労死遺族に」については新聞等で報道されたので、ここでは基調講演の内容について紹介します。

基調講演「会社や仕事につぶされない働き方・休み方」（シンポジウム資料より抜粋）

「長時間労働」「人間関係の問題」「職務不適合」が過労の3つの原因であると語られました。（鳴滝屋間分会 平湯）

〇時間外労働時間と付加要因、過労
時間外労働時間が「月100時間または2〜6か月平均で月80時間」を超えると健康障害のリスクが高くなる。「残業時間が長くなる」↓「睡眠時間が短くなる」↓「健康障害のリスクが高くなる」とのこと。具体的には、「わからないことや苦手なことは得意な人に聞く」「仕事を振る側も、個人の能力、適正、回復力を見極める必要がある」などを行う。健康障害を防ぐために、「長時間労働そのものを削減する」「適切な働き方を表現する」基調講演のまとめで、「どうすればやりがいを持って働ける職場を作っていくか、経営層主導及び社員参加の自律的な取り組みが大事である」と語られました。

〇過労を防ぐためには
「一人で仕事を抱え込むのをやめてみる」「仕事は『できる人』に集中しやすい」「業種によって過労になりやすさに違い、理由がある」とのこと。具体的には、「わからないことや苦手なことは得意な人に聞く」「仕事を振る側も、個人の能力、適正、回復力を見極める必要がある」などを行う。健康障害を防ぐために、「長時間労働そのものを削減する」「適切な働き方を表現する」基調講演のまとめで、「どうすればやりがいを持って働ける職場を作っていくか、経営層主導及び社員参加の自律的な取り組みが大事である」と語られました。



講師の米澤好史先生（和歌山大学教育学部心理学教授）米澤氏の著書（下）



11月5日、佐賀で開催されました。長崎からは高教組会館からオンラインで2人が参加しました。全体会では米澤好史さん（和歌山大学教育学部心理学）が「愛着障害」について講演を行い、参加者から大変好評でした。後半は、「働き方改革（地域部活動移行）」、「ハラスメント」、「GIGAスクール構想」、「ブラック校則・ジェンダー」の4つのテーマの分科会に分かれ、学習を深めました。以下参加者の感想です。全体会での和歌山大学米澤先生の「愛着障害」について講演は、大変勉強になりました。これまで実際に「発達障害なのでは？」と言われる生徒と関わる中で、本当に発達障害（だけ）なのかな？と感じることが多くありました。先生の言われた「二次障害としての愛着障害」という視点

中四九プロ青年教職員学習交流集会



主催の佐賀県から送られてきたお菓子を手にする参加者の記念撮影。青年教職員の集まりらしく子ども連れで楽しく参加しています

はとても重要だと感じました。さらに、「愛着形成は誰とでも、いつからでも可能」ということは生徒と関わるなかで常に意識しておきたいと思えました。後半は、「校則問題・ジェンダー」がテーマの分科会に参加しました。校則については、地域や校種（小学校・

中学校・高校）によって状況が多様だと感じました。一方で、ジェンダーの問題も含めて社会全体が、人権に対する意識が自分も含めて、まだまだ低いのではないかと考えさせられました。「人権について誤った認識や感覚を学校が再生産していないか」子どもと関わる教員としてもっと勉強していかなければと思います。（佐中夜 当山）

今回の講話に参加させていただき、私は「愛着障害」という言葉を初めて耳にしました。「愛着障害」の例の中に挙げられたものには今まで「発達障害」だと思っていたものが多くあり、子供たちとの接し方や向き合い方を改めて感じさせられました。また私は生徒と年齢が近いので、生徒の安全基地になれるようにもっと信頼関係を築いていきたいです。（長工全 許）

本県からの参加が2人というのはとても寂しいです。青年教職員の皆さんの学習会への意欲的な参加を期待しております。

重大ハラスメント発生 高教組へ相談し改善

女性の臨時教職員から休暇制度・パワハラ・マタハラについて、高教組に相談がありました。臨時的任用職員として、県内の学校で6年間働いてきた相談者は、自身が妊娠したことがわかり、管理職に産前産後休暇の取得を相談しました。臨時的任用職員も、辞令に記した任用期間であれば、産前産後休暇を取得することが可能であり、給与が保障されています。ところが、管理職は「産前休暇に入るタイミングでやめてほしい」「退職してもらわないと次の人が雇えない」また、県の財政状況から「臨時職員の臨時はどうしても厳しい」「お金に困っているのか」と、出産を機に自己都合での退職を勧められました。本人は驚いてきました。本人は驚いたものの、出産後には、

正職員として、学校に勤めたい希望があることから、採用試験で不利にならないように、自己都合での退職に同意しました。さらに、退職に同意したあと、産前8週での退職では、出産手当金まで貰えないことがわかりました。出産手当金は、産前6週前まで、県職員として所属していることで得られる手当です。退職すれば、8割給与だけでなく、出産手当金の財政的支援までなくなってしまうことがわかり、本人は高教組に連絡をしました。妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する男女雇用機会均等法や育児・介護休業法では、妊娠・出産、育児休業等を理由として解雇等の不利益取扱いを行うことを禁止しています。このことから、高教組は、すぐに県教委に事実確認を求め、高教組として「重大ハラスメント」事案と考えている」と抗議しました。本人とのやりとりから、

幸いにも、彼女の代わりはまだ見つかっていないことがわかり、高教組は、彼女が退職する1日前に、校長と直接やりとりし、彼女の希望と退職日を2週間延長してもらいたい旨の依頼を行いました。翌日彼女から連絡があり、希望が叶い、産前6週をクリアできる日までの勤務が可能となり、出産手当金ももらえるようになったことがわかりました。この件について、県教委は「代理の代理である教職員を探す際には、退職してもらってからのでないと、給料が出せない」となっており、本人には、丁寧に了解を得て、退職することになっていった」「管理職は決してハラスメントになるような言い方はしなかった」「幸いにも代理の代理がまだ見つからないので、希望する日まで勤務してもらってよかった」と説明しました。臨時の任用職員を解雇し、その給与や出産手当を一時的に節約する額と

比べ、20〜30年の長期的な視点で、県内で多くの子どもが生まれ育ち、その子どもたちが社会人として長崎県に多額の税金を納めてもらう方が、どれだけプラスになるのか、県教委は県の行政として考えることができないのでしょうか。高教組は、今の県教委の制度では、臨時教職員の臨時を任用する仕組みがなく、こうした事態を防ぐためにも、制度を整備するように求めています。そもそも、結婚や出産など本来は祝福されるべきはずが、雇用のあり方で、処遇に差を生み出し、心理的な動揺まで与えているのが、現状の県教委の臨時的任用教職員に対する処遇です。この件を県教委と交渉することで、彼女が採用試験への影響を気にするのではないかと高教組は懸念しました。しかし、彼女は「今後の臨時的任用職員のために、県教委には適切な対応をしたいと思います」と願っています。また「産前8週での

退職となれば、出産手当金も貰えませんが、産前6週で退職したと貰えました。そのことを知っていたなら、私は産前6週での退職を選びました。私が無知なのもありますが、そのことを教えてくれないのもどうかと思いました。臨時的任用で妊娠し、正規の職員と何ら変わりなく働いているのに臨時的任用者の扱いはこんなに酷いものかと思いました。」とやりきれない思いを語っています。一緒に働く仲間の教職員に、このような思いを抱かせてよいのでしょうか。未組合員にもこのことを大いに話題にしてもいい、一刻も早く非正規雇用職員の処遇改善を実現させましょう。現場の組員によれば、臨時的任用でありながら、妊娠したことや管理職から退職を懇願されたことで本人は動揺し、暗い表情でしたが、職場に組合員がいて、高教組が動いたことで、明るさを取り戻していると聞いています。

