

# なるほど! パンプ

—教職員としていきいきと働き生活していくために—

2017年度版



青森高教組

# 新しく教職員になったみなさんへ すべての教職員のみなさんへ

## ■ 教職員の労働条件は子どもたちの教育条件の一部です

1966年に国連の「教員の地位に関する特別政府間会議」において『教員の地位に関する勧告』が、日本政府も含めて全会一致で採択されました。『勧告』は子どもたちの教育をうける権利を守るために、それにふさわしい教員の地位を確立していくことをめざしています。私たちの教職員の労働条件や地位を改善することは、子どもたちの教育にとっても重要な事です。

## ■ 勤務条件は長年の交渉で築き上げてきた財産です

長く働いていると、時には仕事を辞めようかと思うような困難に直面することがあるかもしれません。そのときの仕事に影響を及ぼす様々な要因を「勤務条件」といいます。

「勤務条件」は雇用主である県教委と労働者の代表である労働組合が話し合っ決めて決めることになっています。私たちの先輩が教職員が安心して働けるように毎年毎年交渉を行い「勤務条件」を作り上げてきました。ですから、このパンフレットの「勤務条件」は先輩から受け継いだ豊かな財産です。

さあ、今度は私たちが次の世代にこの財産を伝える番です！



青森高教組マスコットキャラクター  
じゅんぞーくん

- 5 教員の地位は、教育の目的、目標に照らして評価される教育の必要性にみあったものでなければならない。教育の目的、目標を完全に実現する上で、教員の正当な地位および教育職に対する正当な社会的尊敬が、大きな重要性をもっているということが認識されなければならない。
- 8 教員の労働条件は、効果的な学習を最もよく促進し、教員がその職業的任務に専念することができるものでなければならない。
- 9 教員団体は、教育の進歩に大いに寄与しうるものであり、したがって教育政策の決定に関与すべき勢力として認められなければならない。
- 45 教職における雇用の安定と身分保障は、教員の利益にとって不可欠であることはいまでもなく、教育の利益のためにも不可欠なものであり、たとえ学校組織、または、学校内の編成に変更がある場合でも、あくまでも保護されるべきである。

教員の地位に関する勧告 (ILO・UNESCO 共同専門家委員会) より抜粋

# C O N T E N T S

●新しく教職員になったみなさんへ すべての教職員のみなさんへ	1
●CONTENTS	2
●お給料でなるほど！	3
●人事評価制度でなるほど	10
●お休みでなるほど！	13
●子育てでなるほど！	19
●勤務時間でなるほど！	21
●研修でなるほど！	23
●免許更新制でなるほど！	25
●健康管理でなるほど！	26
●条件附採用期間でなるほど！	28
●ハラスメントでなるほど！	30
●全教共済でなるほど！	31
●教職員組合でなるほど！	32
●あなたも青森高教組へ！	34

ルイ・アラゴン

刻むこと

誠実を胸に

学ぶことは

語ること

ともに希望を

教えることは

ルイ・アラゴン (Louis Aragon, 1897 - 1982) フランスの小説家、詩人、批評家

# お給料でなるほど！

あなたのお給料はいくらですか？「よくわからない」「関心がない」という方もいるかも知れません。確かに給料のためだけに仕事をしている訳ではありませんが、給料によって生活を維持しているのも事実です。教職員が誇りをもって毎日の仕事を行うためには、生活を維持し家族を養うのに十分なお給料が不可欠です。

## 給与明細書を見てください

青森県の県立学校では、2006年10月から統合庶務システムが稼働し、お給料に関する手続きを、全て自分でコンピュータに入力しなければならなくなりました（以前は事務職員がやってくれました）。これにともない、給料の給与支給明細書もパソコンで見ることになりました。下の給与支給明細書を見ながら給料の仕組みを学びましょう。

給与支給明細書

所属  高等学校

支給年月 平成29年 3月 給料表 教育一 職給料表 ② 級・号給 2級  号給 ③  
 職員番号 ① 氏名

支給及び控除の内訳

区分	金額	区分	金額	区分	金額
給料月額 ④	100,000	義務教育等教員特別手当 ⑪	100,000	所得税 ⑯	10,000
教職調整額 ⑤	100,000	単身赴任手当 ⑫	0	住民税 ⑰	20,000
管理職手当	0	期末手当 ⑬	0	共済短期掛金 ⑱	20,000
初任給調整手当	0	勤勉手当 ⑭	0	共済長期掛金 ⑲	10,000
扶養手当 ⑥	100,000	寒冷地手当 ⑮	100,000	共済退職掛金 ⑳	10,000
地域手当	0	時間外勤務手当	0	共済介護掛金 ㉑	10,000
住居手当 ⑦	0	休日勤務手当	0	互助団体掛金 ㉒	10,000
通勤手当 ⑧	100,000	夜間勤務手当	0	互助団体償還金	0
特勤勤務手当等	0	管理職員特別勤務手当	0	共済償還金	0
へき地手当等	0	宿日直手当	0	財形貯蓄	0
月額特殊勤務手当 ⑨	0	日額特殊勤務手当 ⑰	0	公舎料・自動車保管料	0
産業教育手当 ⑩	0	給与の減額	0	社会保険料	0
定時制通信教育手当 ⑩	0	(課税対象額)	100,000	雇用保険料	0
農林漁業普及指導手当	0			差押額	0
		支給額計①	100,000	控除額計②	10,000

差引支給額(①-②) 90,000

特記事項

給料月額 100,000 円

附則4項差額等 10,000 円

### ①職員番号

退職まで同じ番号が使われます。共済組合・互助会・厚生会の会員番号も同じ番号が使われます。覚えておくか、メモ帳や携帯に控えておくと便利です。

### ②給料表

県職員は行政職・警察官・医療職など職種により給料表が用意されています。高校や障害児学校の教員は「教育職給料表（一）」です。ちなみに小中の教員は「教育職給料表（二）」、事務職員や現業職員は「行政職給料表」が適用されます。

職 種	適用される給料表
高校・障害児学校の教員	教育職給料表（一）
小中学校の教員	教育職給料表（二）
県立保健大の教員	教育職給料表（三）
事務職員・現業職員	行政職給料表

### ③級・号給

公務員の給料は「級（職務の級）」と「号給」の2つの数字で表現されます。級・号給は職名・年齢・経験年数・人事評価(→10ページ)によって決まります。教育職では1級は臨時講師・実習講師・寄宿舍指導員、2級は教諭・養護教諭・実習教諭・主任寄宿舍指導員です。3級は教頭、4級は校長です。

### ④給料月額

給料表の級・号給に対応した基本給です。ここに手当等が加算され、税金や共済掛金等が差し引かれることになります。

### ⑤<sup>1</sup>教職調整額

教員は残業手当が支給されないため、それに代わって給料月額の4%が支給されます（4%を含んだ金額を「給料の月額」と呼びます）。しかし、教員に残業を命じることは厳しく制限されています。→22ページ「教員の時間外勤務」

高教組  
の考へ



## 恣意的な賃金カットに反対！

青森県は財政難を理由に2004年度から5年間にわたって、職員の賃金の2~4%をカットしました。さらに、政府は東日本大震災の復興財源に充てるため、2012年から平均7.8%の国家公務員の給与カットを実施しました。そして、地方公共団体に対しても7月から国並みに引き下げよう圧力をかけ地方交付税を減額しました。三村知事はあっさりとこれに屈し、7月から3月まで9ヶ月間、大幅な賃金カットを実施しました。そして、2015年4月から新たに「給与制度の総合的見直し」と称して青森県など地方12県の公務員賃金の平均2%カットを強行しました。

<sup>1</sup> 教職調整額：教職調整額は1972年1月1日より支給されました。これは戦後、教員の超勤手当を求める訴訟が連発し、全ての超勤手当を払ったら財政がもたなくなるということで、「国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法（給特法）」を制定し、すべての教員に一律に4%の手当を支給するとしたものです。この手当と引き換えに国は、私たちから超勤手当を請求する権利を奪ってしまいました。ちなみに4%という割合は、1966年当時の教員の時間外勤務の平均が8時間だったことから算出されたものです。

## ⑥<sup>2</sup>扶養手当

扶養家族がいる方には扶養手当が支給されます。2017年4月から段階的に変更されているため、金額は次の通りです。扶養手当はボーナスにも反映しません。

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
配偶者	13,000円	10,000円	6,500円	6,500円
父母等	6,500円	6,500円	6,500円	6,500円
単身者の特例	11,000円	9,000円	—	—
子	6,500円	8,000円	10,000円	10,000円
単身者の特例	11,000円	10,000円	—	—
15~22歳の加算	5,000円	5,000円	5,000円	5,000円

## ⑦住居手当

文字通り住居に対して支払われるもの。基準は次の通りです。

1. 借家の場合、家賃が12,000円以上のとき支給されます。
  - ・ 23,000円未満の場合は、家賃から12,000円を引いた金額
  - ・ 23,000円以上の場合は、家賃から23,000円を引いた金額の半分（上限は16,000円）に11,000円を加えた金額。
2. 職員公舎に住んでいる場合は支給されません。

## ⑧通勤手当

通勤距離が2Km以上ある場合は通勤手当が支給されます。公共交通機関を利用する場合は通勤区間の6ヶ月定期券相当額が4月と10月に支給されます。2017年4月から新幹線通勤の計算方法が若干改善されました。自家用車を使用して通勤する場合は距離に応じて支給額が定められています。ちなみに4Km未満は月額2,000円、10Kmだと5,800円、20Kmだと12,800円です。

## ⑨月額特殊勤務手当

特別支援学校の教員には「特別支援教育手当」が支給されます。金額は12,600円です。

高教組  
の考へ

### 退職金の大幅減額はまるで「踏み絵」

県教委は2013年1月に428万円にもおよぶ退職金引き下げを強行しました。年度途中で段階的に減額されたため、60歳の誕生日後に中途退職すると減額を回避できる場合があります。本県でも昨年12月31日前に数名の退職者が出ました。マスコミで大きな話題になりましたが、退職を前にした教職員は「教育的情熱」と退職後の「生活」の選択を迫られ苦しみました。明らかな制度的な欠陥であり、何らかの救済措置が必要です。



<sup>2</sup>扶養手当：2017年4月から配偶者の扶養手当が13,000円から6,500円に引き下げられました。子に関しては6,500円（15~22歳の子どもには5,000円加算）であったものが、一律10,000円となりました。単身者が子を養育する場合の11,000円の特例は廃止されました。これは政府の「働き方改革」に沿ったもので、長時間勤務を放置したまま、配偶者扶養手当の減額によって女性の社会進出を促すことはとうてい許されません。

## ⑩産業教育手当・定通手当

工業高校・農業高校・水産高校の教員には産業教育手当が、定時制・通信制の教員には定時制通信教育手当が支給されます。2009年度から支給額が10%から12,600円に定額化され引き下げられました。

## ⑪<sup>3</sup>教員特別勤務手当

人材確保法にもとづいて人材確保の目的で支給される義務教育教員等特別手当です。支給額は級と号給によって定められています。

## ⑫単身赴任手当

異動に伴って転居し、やむを得ない事情により配偶者と別居して単身で生活する職員に支給するものです。金額は月額23,000円でしたが、2015年から30,000円に。新採用者には支給されていませんでしたが、2014年度からは新採用者にも支給されることになりました。

## ⑬期末手当・勤勉手当

いわゆるボーナスです。支給額は次の通り。

	6月30日	12月10日
勤勉手当	0.775月分 (平均)	0.775月分 (平均)
期末手当	1.175月分	1.325月分
合 計	1.95月分	2.10月分
	4.05月分	

期末手当は扶養手当を含んだ金額で計算します。ただし、基準日（6月1日と12月1日）前に6ヶ月在職していることが全額支給の条件なので、新採用の方は最初の年の6月の期末・勤勉手当の支給率は100分の30となり、給料の0.7ヶ月分ほどが支給されます。

## ⑭寒冷地手当

世帯主かそうでないか、扶養家族の数により額が異なります。11月～3月に分割支給されます。

## ⑮日額特殊勤務手当

- ・ 非常災害緊急補導手当（非常災害時における児童若しくは生徒の保護又は緊急の防災・復旧業務、緊急補導業務、救急業務）：8時間6,000～6,400円
- ・ 修学旅行等引率手当（修学旅行・林間学校・臨海学校等の指導業務で宿泊を伴うもの）：1日4,250円
- ・ <sup>4</sup>対外競技等引率手当（部活等の対外競技の引率）：1日4,250円
- ・ 部活動指導手当（勤務時間外の4時間以上の部活等の指導）：1日3,000円

<sup>3</sup> 教員特別勤務手当（義務教育教員等特別手当）：優秀な人材を確保するために人材確保法に基づいて、昭和50年1月に設けられた手当です。「義務教育」という言葉が入っていますが、小・中・高等学校等の教員に一律に支給されています。当初給与の6%相当額が支給されていましたが、その後支給額が改定されず3.8%程度まで目減りしました。そして2009年度から3.0%程度に、さらに2010年1月から2.2%程度に、2011年度には1.5%に削減されました。このままでは教員の給与は一般行政職を下回り、人材確保法に違反する可能性があります。

<sup>4</sup> 対外競技等引率手当：対外競技等の引率で宿泊を伴うもの又は週休日等に行うもの。ただし、週休日等の勤務を振り替えた場合は支給されません。

## ⑯所得税

所得税は一般に支給総額から共済掛金と通勤手当を差し引いたその年の所得に対して課せられます。12月に年末調整として1年分の清算を行い、多くの場合払いすぎた分の税金が戻ってきます。

## ⑰住民税

その人の住んでいる都道府県、市町村に支払われます。これは前年度の所得にかかりますから、今まで収入のなかった人は次年度からかかることになります。

## ⑱共済短期・長期掛金

公立学校の職員となったその日から公立学校共済組合の組合員となります。共済組合員である証明として「共済組合員証」が交付されます。

- ・短期…毎月の給料に手当を加えた報酬月額 $\times$ 44.51/1000が医療費・福祉事業等の財源にあてられます。
- ・長期…報酬月額の86.39/1000が年金等の財源にあてられます。
- ・年金払い退職給付掛金…報酬月額 $\times$ 7.5/1000が年金等の財源にあてられます。共済年金と厚生年金の一元化により、2017年から公務員の年金の職域加算部分（いわゆる3階部分）に相当する部分が分離され、新たに「年金払い退職給付」という制度が生まれました。

## ⑲共済介護掛金

40歳から介護保険の掛金が引かれます。毎月の給料 $\times$ 5.42/1000が介護制度の財源にあてられます。

## ⑳互助会掛金

教職員互助組合掛金として差し引かれます。「給料月額 $+$ 調整額 $+$ 教職調整額」 $\times$ 7/1000です。

高教組  
の考へ



### 日額特殊勤務手当の増額

中央教育審議会の「教員給与に関するワーキンググループ」は06年7～12月に教員の賃金を減らす目的で「教員勤務実態調査」を40年ぶりに実施しました。その結果、全国の教員が過労死ラインに相当する平均80時間（約52時間の超過勤務と28時間の持ち帰り仕事）の「恒常的な時間外勤務」を行っていることが明らかになりました。これに対して時間外勤務手当を法律どおりに支給すれば、持ち帰り仕事を除いても一人当たり年間154万円にもなります。

しかし、その対策として文科省が打ち出したのが責任が重い者、勤務が過重な者に賃金を厚くする「メリハリのある教員給与」です。その一環として部活動等の手当が09年度に倍増され、さらに2015年度にも増額されました。

給与にメリハリをつけるよりも、教職員を増やし長時間勤務をなくす事が急務なのはいまでもありません。

## 給料の決まり方

### 初任給

公務員の初任給は、学歴・免許・試験などの資格によって基準が定められます。学歴については、高校卒業以後のものを適用します。

職名	最終学歴	号給	金額
教諭 養護教諭	大学院卒	2級13号	22万0,600円
	大学卒	2級1号	19万9,950円
	短大卒	1級11号	17万2,800円
寄宿舍指導員 実習講師	大学卒	1級21号	19万8,800円
	短大卒	1級11号	17万2,800円
	高校卒	1級1号	15万5,200円

採用される前の期間を「前歴」といいます。「前歴」を「経験年数換算表」によって換算し初任給を決定します。

まず「前歴」の長さに内容に応じた換算率をかけます（一次換算）。

#### 一次換算（実際の月数に換算率をかけます）

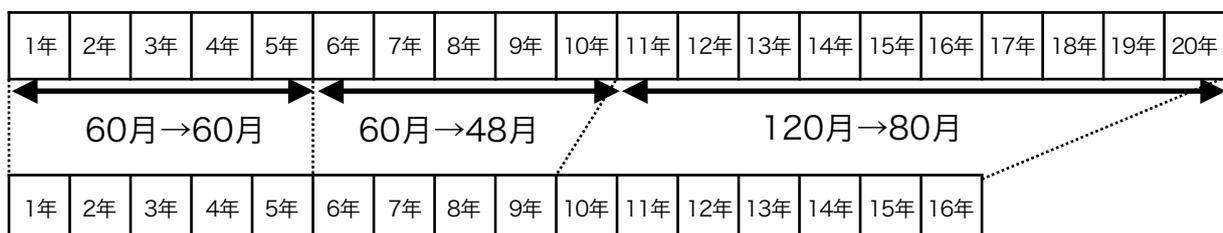
学生だった場合	…100/100
講師だった場合・教育と関係ある会社員や公務員だった場合	… 100/100
教育と関係のない会社員や公務員だった場合	… 80/100
教育と関係のない非正規の会社員等	… 50/100

一次換算の結果、前歴が5年以内であれば、1年間に4号だけ加算させます。しかし、前歴が5年以上の場合はさらに圧縮して計算します（二次換算）。ただし、これはあくまで教育職の場合です。行政職は前歴5年以降はすべて12月/18月となります。

#### 二次換算

一次換算の結果、前歴の長さが5年を超えた場合は、超えた月数を15月を12月に、10年を超えた場合は、超えた月数を18月を12月に圧縮します。

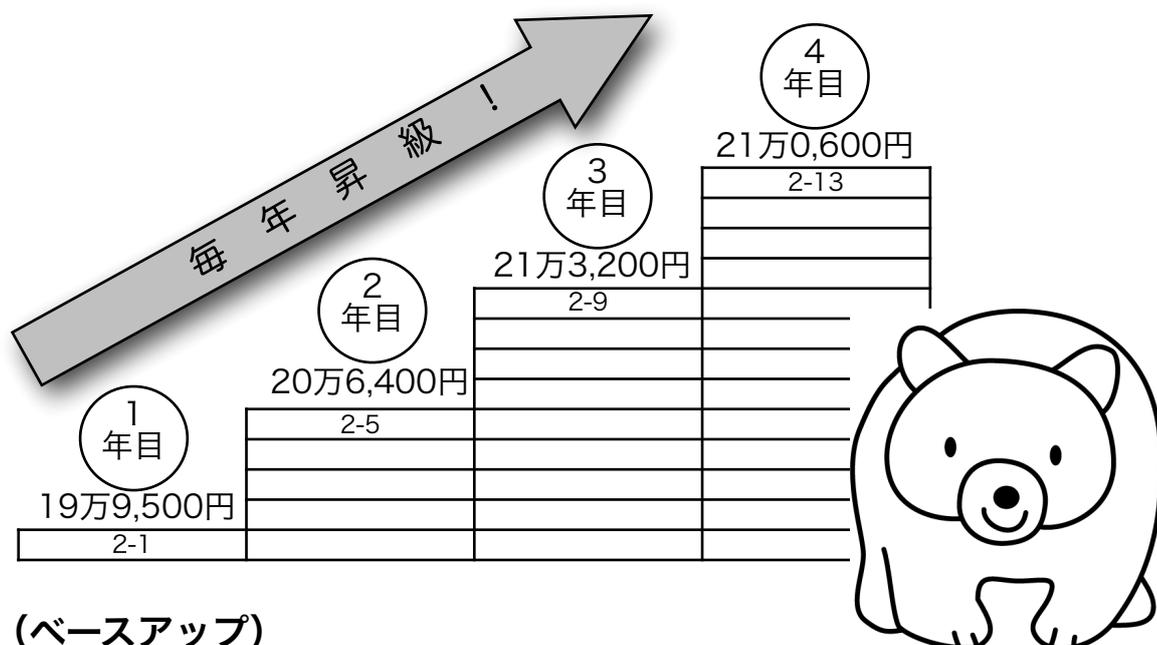
講師歴20年で採用された方の場合



前歴は15年8月と計算され初任給が決まります。

## 昇給

昇給とは、同じ職務の号級で、その者の給料月額を給料表により一般には<sup>5</sup>4号給上位の給料月額に変更することです。昇給は4月1日に全員一斉に行なわれます。処分等がない限り昇給は毎年かならず行われます。

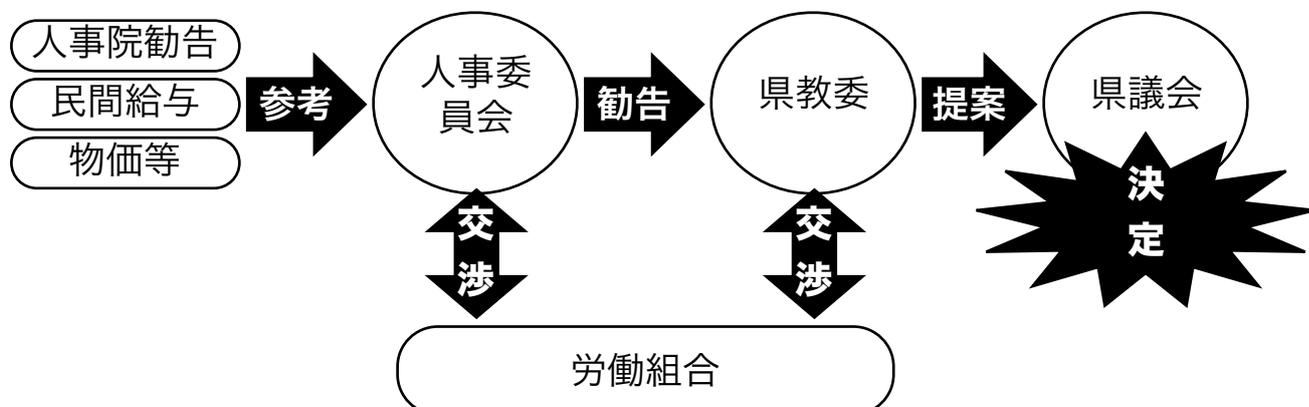


## 賃金の底上げ（ベースアップ）

給料表は固定的なものではなく、その年の物価や民間の給与の状況を反映して変動します。給料表全体が底上げされる場合、これをベースアップ（ベア）と呼んでいます。一般にベースアップは12月に、4月にさかのぼって実施されるため、4月から前月までの「差額」が12月に支給されることになります。

## 賃金の決まり方

私たちの賃金は毎年、<sup>6</sup>人事委員会勧告にもとづいて県教委が県議会に提案し決められます。その過程で労働組合が大きな役割を果たしています。



<sup>5</sup> 4号給上位：55歳以上の職員は2013年から昇給停止（評価が「特に良好」は1号）。また、2016年度から人事評価が始まり「特に良好」な者は6号、「やや良好でない」者は2号、「良好でない」者は0号の昇級となります。

<sup>6</sup> 人事委員会勧告：本来賃金は労働者と使用者の話し合い（労使交渉）で決定されるものです。しかし日本では、公務員の団体行動権（いわゆるストライキ権）など労働基本権が一部制限されているため、その「代替措置」として国家公務員は人事院勧告に、地方公務員は人事委員会勧告に基づいて賃金が決定されます。現在、国で公務員制度改革が検討されています。

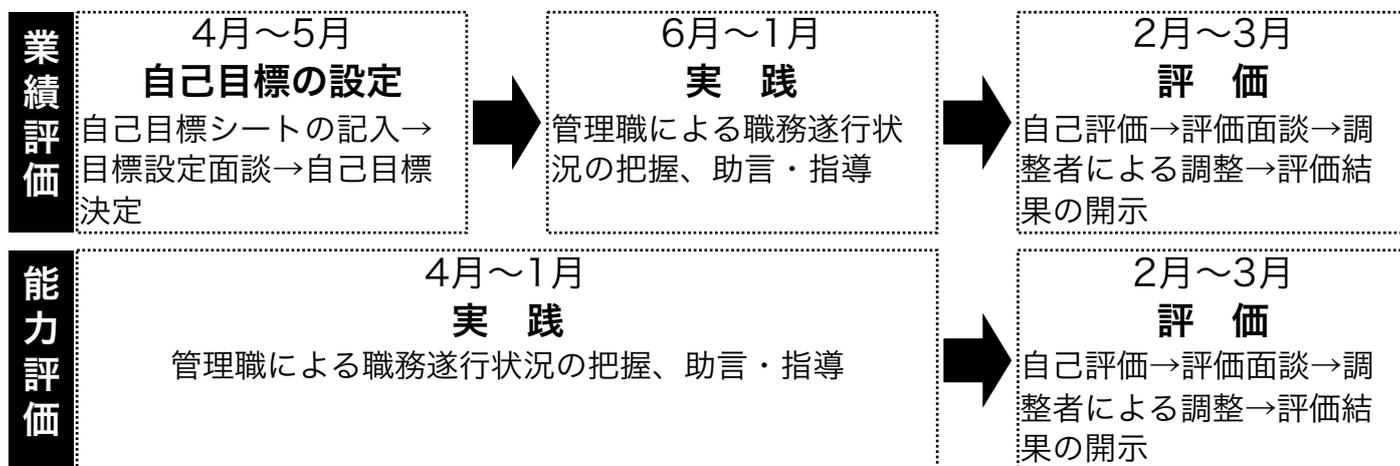
# 人事評価制度でなるほど！

2016年度から<sup>7</sup>「教職員人材育成評価制度」に代わって「人事評価制度」が始まりました。県教委はこの制度の目的を「教員の資質能力の向上、学校組織の活性化という視点を基本に、人材育成を目標とした評価制度とする」と謳っていますが、評価結果を賃金に反映させることで、結果的に教職員を分断させる制度でもあることを念頭においておきましょう。

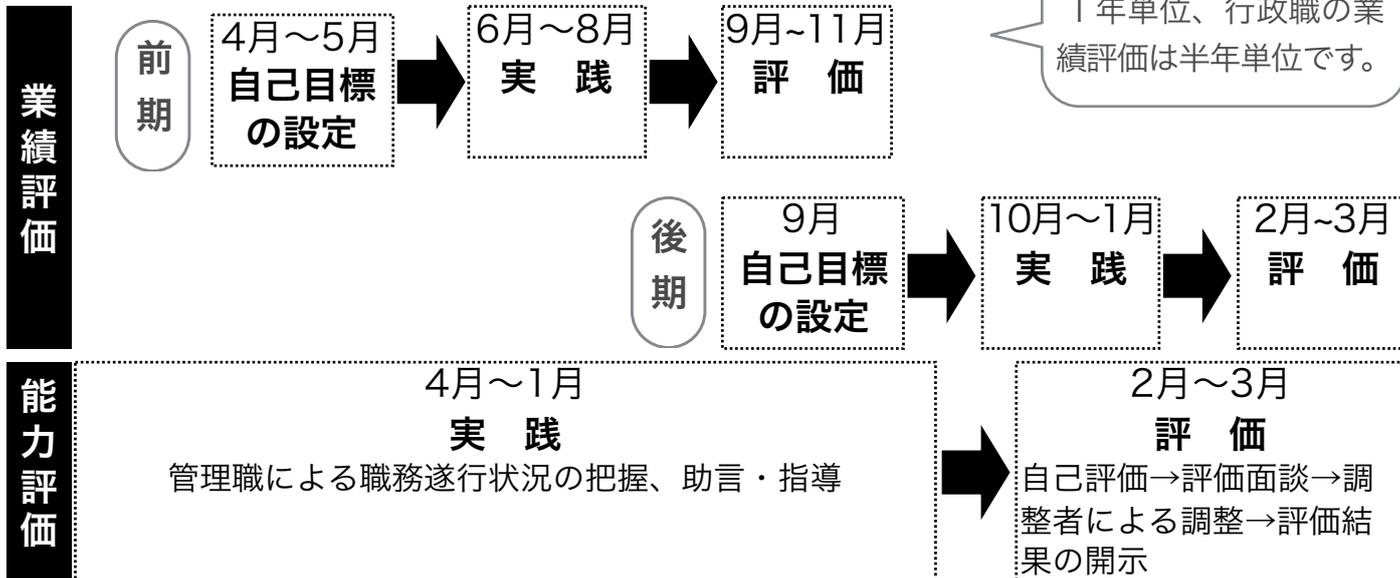
## 評価の決まり方

評価は「業績評価」と「能力評価」の二本立てとなります。「業績評価」は自己目標で設定された業績を「評価基準」をもとに管理職が評価し、県教委が「調整」します。「能力評価」は職員が発揮した意欲及び能力を「標準職務遂行能力」及び「評価基準」に基づき管理職が評価し、やはり県教委が「調整」します。評価の期間は教育職と行政職で異なります。

### 教育職



### 行政職



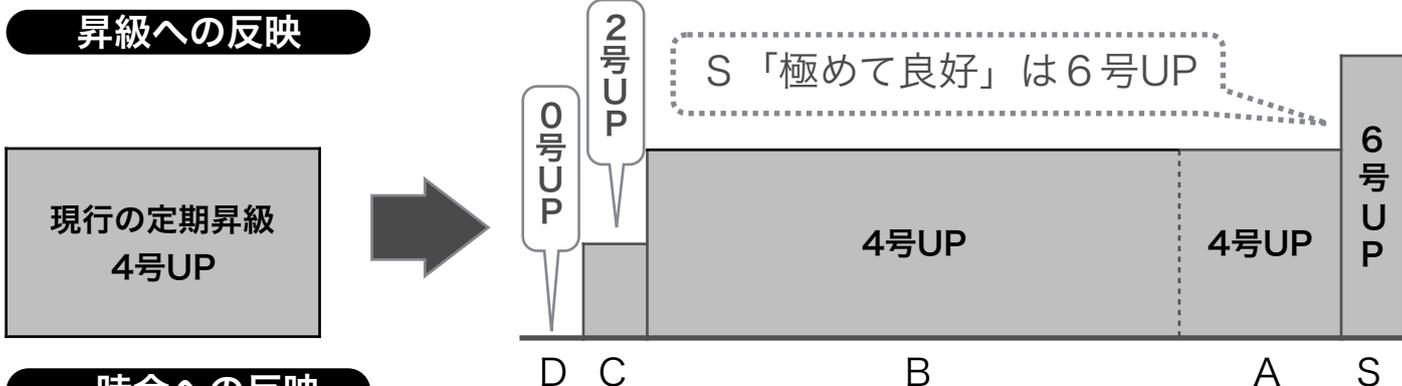
教育職の業績評価は1年単位、行政職の業績評価は半年単位です。

<sup>7</sup> 2016年度から「教職員人材育成評価制度」に代わって「人事評価制度」が始まりました：地方公務員法が改正され、今年度(2016年4月)から評価結果を賃金等に反映させることが義務化されました。

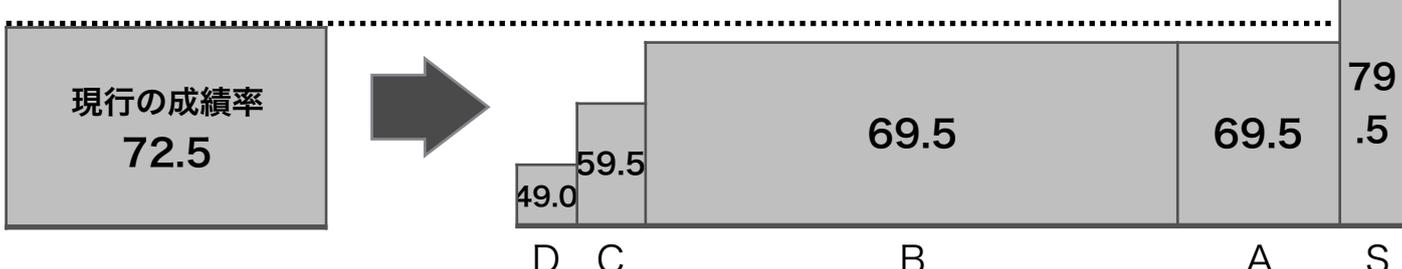
# 賃金への反映

能力評価も業績評価も S（極めて良好）・A（特に良好）・B（良好）・C（やや良好でない）・D（良好でない）の5段階で評価されます。AやBは「標準」とされ、賃金への反映はありませんが、Sは「上位区分」とされ、普通の人より多い6号昇級しますし、ボーナスの支給額も多くなります。ただし、Sの評価レベルは「全国レベルの研修会等の講師として推薦できる」等きわめて高く設定されているため、該当する者はごく少数だと思われれます。

## 昇級への反映

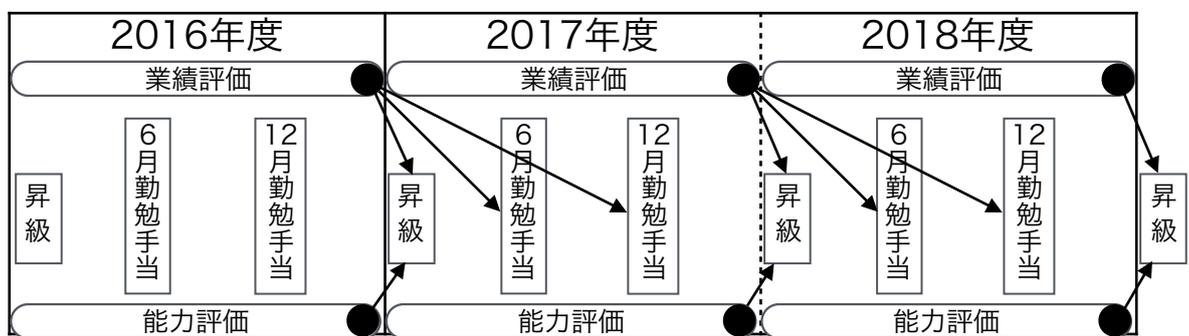


## 一時金への反映

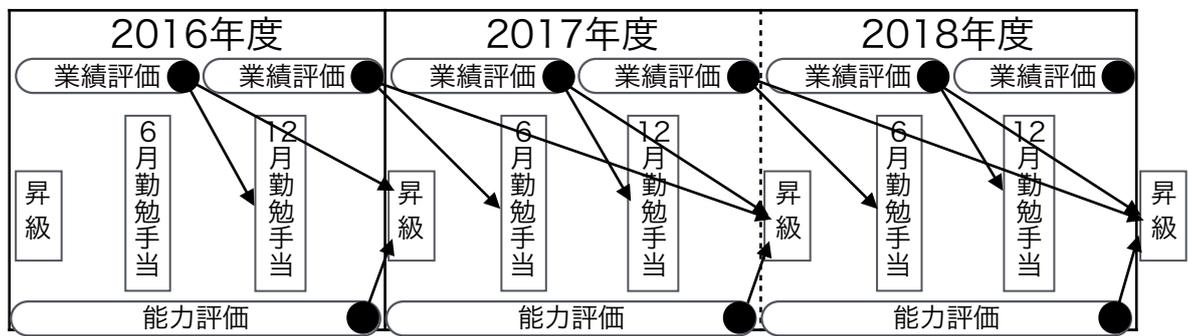


教育職は前年の業績評価と能力評価が翌年の昇級に、前年の業績評価が2回のボーナスに反映されます。行政職は前々年後期と前年前期の業績評価と前年の能力評価が翌年の昇級に、業績評価は直近のボーナスに反映されます。

## 教育職



## 行政職



## 恣意的な評価を防ぐために

### 学校目標・分掌目標はみんなでよく話し合って設定しましょう

自己目標は学校目標・分掌目標などを踏まえて設定することになっています。職場の合意形成がなにより重要です。

### 自己目標はオープンに

自己目標は学年・分掌・教科の中でよく話し合って、目標を設定しましょう。そして設定した目標は、写しを回覧したり、綴りを誰でも見られる場所に置いたり、ネットワーク上で公開するなど、できる限りオープンにするよう工夫しましょう。そのことによって、教職員の共同を守ることができます。

### 数値目標を設定しない

自己目標に「国公立大学○人合格」、「全員進級」、「小テスト○回実施」などの数値目標を設定しないようにしましょう。数値目標は評価する側にとっては達成度が明確になりとても便利です。しかし、教育の目標は言うまでもなく生徒の「人格の完成」です。「人格の完成」は数字で表すことができません。もし、私たち教員が数値化された目標にむかって仕事をすれば、それはもはや教育ではありません。「自分がはたして教員なのか疑問を感じるようになり、苦痛に思えるようになってきている」（「勤務実態調査」2014年、県教委、自由筆記欄より）などと精神的に追い込まれてしまいます。

『教職員の人事評価制度の手引き』には「場合によっては数値目標を掲げることも有効」とあり、自己目標に数値目標設定することも有効とされていますが、数値目標は設定しないようにしましょう。

### 自己目標の書き直し指導にはNO!

自己目標に数値目標を入れさせるなど書き直させる管理職がいるようです。

「手引き」には「自己目標は、あくまでも教職員自身が決定するものです。…第一次評価者が設定した目標を各教職員に押しつけるものではありません」とあります。自己目標の修正が許されるのは、①目標の具体化と②難易度の上げ下げだけです。新たな目標項目や数値目標の追加には従う必要はありません。

### 1つでも「C」や「D」があったら「異論の申出」を

「C」や「D」の評価には明確な理由が求められます。管理職の恣意的な評価を防ぐために評価項目の中に1つでも「C」や「D」があったら必ず異論の申出をしましょう。

高教組  
の考え



### 職場の同僚性を破壊させないために

高教組は「双方向のコミュニケーション」に基づく教職員の評価は必要だと考えています。しかし、現在の制度は集団で働く教職員がひとりずつ分断され「一方方向の指示命令型」に陥る危険があります。評価結果が賃金に反映され教職員が互いに競争し合えば、職場の同僚性（互いに助け合い補い合って仕事をする）が破壊されることとなります。高教組は、新たな人事評価制度の実施にあたり、職場の同僚性を破壊しないよう具体的に県教委に対して提言を行ってきました。

# お休みでなるほど！

精神的な病気のために休職する教師が増えています。きちんと休んでしっかり心身を休養させさせましょう。そのことが継続的にいい仕事をしていくための絶対条件です。調べてみると、労働者が心身を休養させ、様々な社会生活を行うための制度がいろいろあります。これらは労働組合が長い運動の結果、確立してきた権利です。賢く利用しましょう。

## 年次有給休暇

職場では一般に「年休」と呼ばれています。1暦年（1月～12月）につき20日。4月採用の新任教職員の場合は、15日認められています。年休は、教職員が「人間として健康で文化的な生活をするため」の当然の権利として認められているものですから、その行使には<sup>8</sup>管理職の承認は必要なく、ただ時期を指定して届けば（庶務システムに入力）よいことになっています。したがって、年休を請求する際に、その利用目的を記載（入力）したり、口頭で説明する必要はありません。

- 1) 1日・半日・1時間単位で取れます。
- 2) 取る場合は管理職に届け出るだけでOK。理由を言う必要はありません。
- 3) 使いきれなかった年休は翌年に繰り越すことができます（最高20日）。



高教組  
の考へ



## 低い日本の年次有給休暇の消化率

ヨーロッパでは、従業員が有給休暇を完全取得することを前提として人員配置をしているため、年休の完全取得は常識です（ドイツでは年休を消化する事が義務化されている）。これに比べて日本の教職員の年休取得率が極端に低いのは大きな問題です。すべての教職員が年休を取りやすいような職場の環境を作ることが重要です。

<sup>8</sup> 管理職の承認：教職員から請求を受けた時季に、年休を与えることが適当でないと判断された場合に、管理者は「時季変更権」を行使することができるとされています。ただし、時季変更権は「請求された時季に年次休暇を与えることが、事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます（最高裁判決）。単に「忙しいから」や「授業があるから」といった事情では拒否できません。もし、管理職から理由を聞かれたり、年休の取得を拒否されたら、高教組に連絡をください。

## 病気休暇

職員がケガや病気で療養する場合は、病気休暇（病休）を取得することができます。この場合の「疾病」には予防注射などによる発熱が、「療養」にはケガや病気が治ったあとのリハビリの期間がそれぞれ含まれます。取得期間は通常90日以内ですが、脳卒中を含む高血圧症・心臓病・悪性腫瘍・精神疾患その他の慢性疾患および<sup>9</sup>結核の場合は180日以内です。ただし、病気休暇を連続して取得するばあいは<sup>10</sup>期間の通算が行われるので注意が必要です。

病気休暇は有給休暇なので取得しても給料を減らされることはありません。また、週休日等を除き30日以内であれば勤勉手当（ボーナス）に影響することはありません。

- 1)1日・半日又は1時間単位で取得できます。
- 2)管理職に口頭で申し出て承認を受けて下さい。管理職が統合処理システムに入力します。
- 3)6日以内であれば診断書は必要ありません。<sup>11</sup>通院の証明が必要な場合は、病院のレシートなどで代用ができます。
- 4)病休のあとに連続して年休を取得する事はできません。
- 5)<sup>12</sup>妊娠にともなう「つわり」でも病休で休むことができます。

## 特別休暇

その他にもいろいろな特別休暇（特休）があります。目的別に分類してみました。いずれも有給の休暇です。特別休暇はこの他にもありますので確認して下さい。

### 子どものための特別休暇

#### 1)育児休暇

赤ちゃんが1歳6ヶ月になる前の期間、授乳やおむつの洗濯など赤ちゃんを育てるための時間が取れます。

---

<sup>9</sup> 結核の病休期間：2011年度から1年以内が180日以内に短縮されました。この他に教員と学校事務職員には結核休職（2年間、有給）の制度があります。

<sup>10</sup> 病休期間の通算：180日以内に同じ病気で病休を再び取得する場合は期間が通算されます。ただし、6日以内の病休であれば通算されません。

<sup>11</sup> 通院の証明：県教委は「原則的には医師の診療行為を受けることが要件であるが、絶対的要件となるものではない。管理職は、当該職員の勤務が不可能かどうかを十分に確認する必要性があることから、本人からの申し出のみをもって勤務しないことがやむを得ないとの判断ができない場合には医師の証明書等の提出を求めることは考えられる。」と回答（2012年2月15日）しました。

<sup>12</sup> 妊娠にともなう「つわり」：「（母子手帳などで）妊娠しているということが分かれば、特に別に何か紙ベースのもの出さなくても、管理職がちゃんと把握しているという事であれば、（病気休暇を）認めることができるのかなというふうに思うんですね。」2013.1.31の教育長交渉で橋本教育長が答弁。現在、妊娠障害休暇（つわり休暇）が設けられていない県は青森県と山形県だけとなりました（2017年3月現在）。

- 1.時間は1日2回、60分ずつ
- 2.妊娠中、あわせて60分以内であれば朝遅く出勤し、夕方早く帰ることができます。

## 2)育児参加休暇

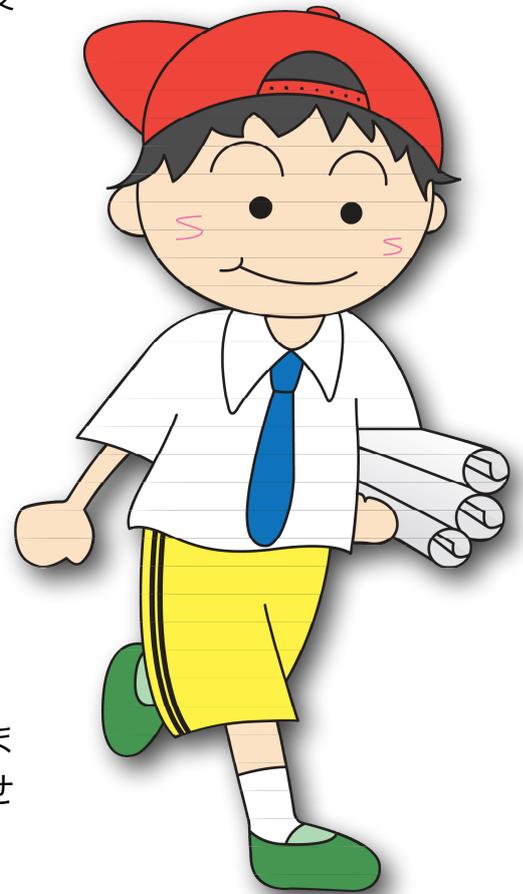
妻が出産する時、上の子が小学校入学前の乳幼児である場合、この子の養育のために父親である職員が休暇を取得することができます。期間は出産（予定日）の前後8週間内に5日間。

## 3)<sup>13</sup>子の看護休暇

中学校入学前の子どもの看護のために必要であると認められたときは、子1人につき年5日、最大で10日まで休むことができます。

単位は1日、半日又は1時間。

職員の他に看護を行うことができる家族がいる場合であっても、職員が看護を行う必要があり、実際に看護に従事する場合は取得可能です。



## 家族のための特別休暇

### 1)結婚休暇

結婚した場合、連続する7日間取得できます。土・日曜日、祝祭日は日数に含みません。

### 2)配偶者出産休暇

妻の出産に際して、半日単位で3日間取得できます。

### 3)祭日休暇

父母・子・配偶者の法事などのために、1日取得できます。

### 4)服忌休暇

親族（血族・姻族）が死亡した時、喪に服するために次の表に掲げる「連続した日数」（土・日曜日、祝祭日を日数に含む）が取得できます。姻族であっても、一緒に暮らしている場合は、血族同様に扱います。また、遠方にある場合は往復に必要な日数が加算されます。

<sup>13</sup> 子の看護休暇：2010年度から年間最大5日から「中学校就学前の子一人につき年5日、最大で10日」に改善されました。2017年1月から「子」の範囲に特別養子縁組の看護期間中の子、及び養子縁組里親に委託されている子が加わりました。

## 服忌休暇の日数

親族	日数
配偶者	10日
父母	7日
子	7日
祖父母	3日
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日
おじ・おばの配偶者又は配偶者のおじ・おば	1日

相続や同居がある場合は、日数が延長されることがあります。

### 女性のための特別休暇

#### 1)生理休暇

1日、半日、1時間を単位とし、必要な時間を取得できます。管理職に本人が申し出ます。診断書は必要ありません。

#### 2)妊婦の通勤緩和休暇

妊娠中、混雑する交通機関を利用して通勤する場合、1日に1時間を超えない範囲で休むことができます。

#### 3)妊婦の業務軽減等休暇

業務が妊婦の母体や胎児の健康に影響がある場合、適宜休息したり補食をとったりするための時間が取得できます。

#### 4)妊産婦通院休暇

妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が保健指導または健康診査を受ける場合必要な時間の休暇が取得できます。回数は妊娠期間等によって異なります。

#### 5)産前休暇

産前8週前から出産の日まで取得できます。

#### 6)産後休暇

出産の日から8週間取得できます。

## その他の特別休暇

### 1)夏季休暇

夏季休暇は「職員が夏季における盆等の諸行事を行い若しくはこれに参加し、又は心身の健康の維持及び増進もしくは家庭生活の充実をはかる」ために、7月から9月までの3ヶ月間に、休日を除いて「原則として」連続する4日間取得できます。「原則として」14分割はできないことになっています。

また、夏季休暇を学校の夏休み中にとるように指導する管理職がいますが、部活や進学講習などで忙しい人にとっては9月などの方がゆっくり休める場合もあります。夏休みにこだわる必要はありません。

### 2)ボランティア休暇

地震や津波、噴火など緊急の災害支援や障害者療養施設・特別養護老人ホームなどの施設へボランティアで行く場合に、1年に5日間取得できます。

### 3)骨髄移植休暇

骨髄移植のための骨髄液の提供希望者として、その登録の申出又は提供に伴い、必要な検査、入院等をする場合、必要と認められる期間取得できます。

### 4)選挙等休暇

選挙権その他公民としての権利を行使する場合、必要と認められる期間取得できます。

### 5)証人等休暇

証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他公官署へ出頭する場合、必要と認められる期間取得できます。

### 6)現住居の滅失等の休暇

地震・水害・火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合、必要と認められる期間取得できます。

### 7)出勤困難休暇

地震・水害・火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤する事が著しく困難である場合、必要と認められる期間取得できます。

### 8)退勤途上の危険回避休暇

地震・水害・火災その他の災害時において、職員が退勤途上における身体の危険を回避する場合、必要と認められる期間取得できます。

---

<sup>14</sup> 夏季休暇の分割：夏季休暇は「原則として連続する4日の範囲内の期間」とされています。あくまで「原則」ですので、間に週休日や休日、代休日をはさむことはもちろん、途中で学校行事や出張などが入った場合も分割することが可能です。その他にも事情がある場合は管理職の判断で柔軟に対応すべきです。

## 家族の看護や介護のための制度

介護や看護のための休暇は以下の3種類があります。期間などに応じて使い分けるとよいでしょう。また、介護を行なう職員の遅出・早帰り勤務は、育児休暇と同じように認められています。

### <sup>15</sup>介護休暇

怪我や病気や老齢のため、家族の看護や介護が必要なときは、休暇を取得することができます。この場合の「家族」は両親・配偶者・子および配偶者の父母です。ただし、同居している場合は祖父母や兄弟姉妹なども対象になります。また「介護」とは、家庭での医療・療養上の世話や身の回りの世話、入院中の身の回りの世話、入退院の付き添いなども含まれます。期間は6ヶ月以内で、3回に分けて取得できます。無給ですが、3ヶ月間は共済組合より給料の40%、互助会から20%の手当が支給されます。

### <sup>16</sup>介護時間

要介護家族の介護をするため、連続する3年の期間内で、1日につき2時間を超えない範囲で勤務しないことができます。無給の休暇です。

### 家族等の看護（職専免）

家族（配偶者・子・親・同居の2親等の血族および姻族）の介護・看護のために1月から12月の間に3日間、1日又は半日、又は1時間を単位として取得できます。ただし職員以外に看護する者がいない場合に限られます。給料は支払われます。中学校就学前の子については「子の看護休暇」が利用できます。

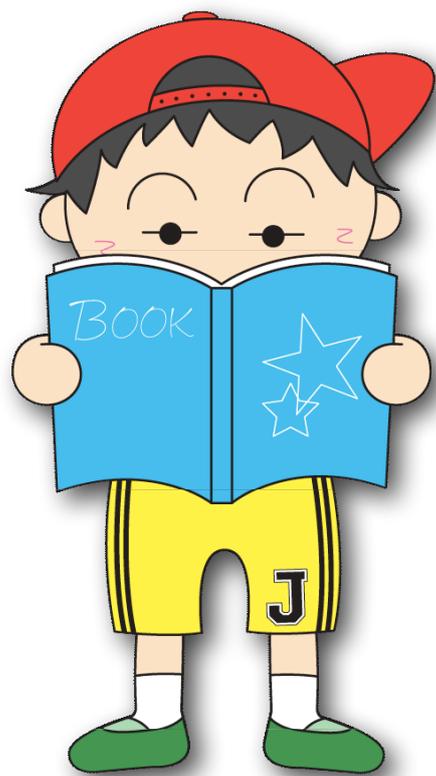
### 介護欠勤

3ヶ月の介護休暇に引き続き、さらに30日を限度に欠勤することができます。「欠勤」扱いのため、給料は減額されますが処分を受けることはありません。

### <sup>17</sup>短期介護休暇

要介護者が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日まで休むことができます。

- 1) 1日又は半日、又は1時間を単位として取得できます。
- 2) 給与の減額はありません。



<sup>15</sup> 介護休暇：2017年1月から、介護休暇を3回に分割して取得できるようになりました。

<sup>16</sup> 介護時間：2017年1月から新設されました。

<sup>17</sup> 短期介護休暇：育児休業・介護休業法が改正され、2010年度から短期介護休暇制度が新設されました。

# 子育てでなるほど！

政府の少子化対策の流れのなかで、働きながら子どもを育てる制度が年々整備されてきています。特別休暇以外の制度について簡単にまとめました。

## 育児休業制度

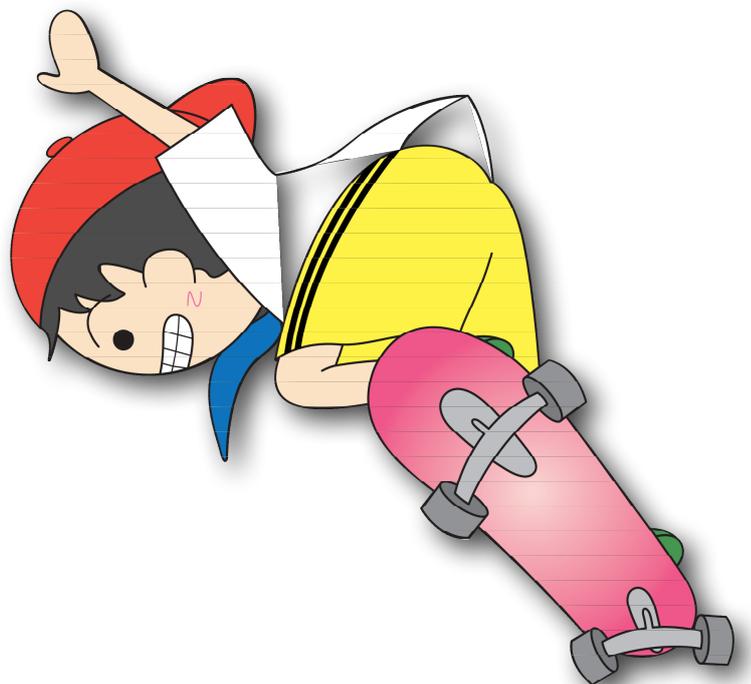
子ども（養子も含む）が3歳になるまで、育児のため仕事を休むことができます。（2002年から1年が3年に延長されました）

- 1)男女ともに取得できます。男性も積極的に取りましょう。（2010年に配偶者の就業有無や育児休業の有無等の条件がなくなりました）
- 2)配偶者が専業主婦（夫）でも育休取得中でも取得可能。男性職員が子の出生後8週間以内に育児休業（産後パパ育休）を取得した場合、再度育児休業を取得できます。（2010年に「産後パパ育休」新設がされました）
- 3)期間を決めて育児休業に入ったが、期間をさらに延長したい場合は、原則として1回だけ延長できます（事情がある場合は2回以上）。
- 4)いったん復職した後、再度、育児休業が必要になった場合は、特別な事情がなくても再取得できます。（2010年から「特別な事情がある場合」の制限が削除）
- 5)休業中は無給ですが、共済組合から給与の50%が休業手当金として支給されます（2007年10月から手当が給与の40%から50%に改善されました）。昇給は復帰後に完全に回復します（2008年4月に2分の1から改善されました）。

## 部分的休業制度

育児休業制度のひとつです。完全に仕事から離れてしまう他に、一部だけ休む制度も選択できます。

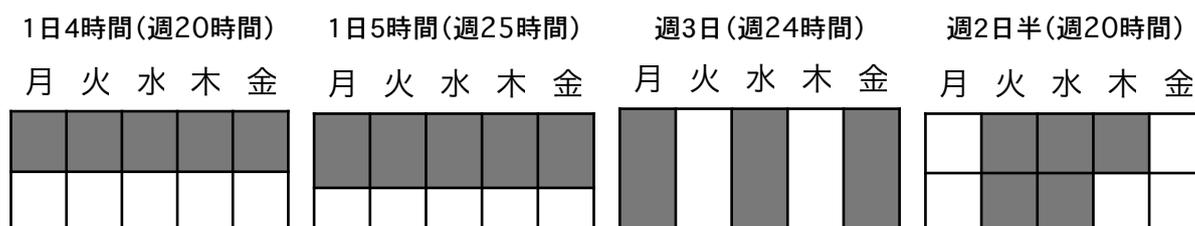
- 1)子どもが小学校に入学するまでの期間（2008年4月に3歳までから、小学校入学までに改善されました）。1日2時間以内（30分単位で取れる）の短期休業。
- 2)勤務しなかった部分の給料は減額されます。
- 3)その他の条件はほぼ「育児休業」に準じます。



## 育児のための短時間勤務制度

2008年4月1日から「育児短時間勤務制度」が始まりました。この制度は育児のために、週20時間から25時間の範囲で、ある程度自由に週の労働時間を選択できる制度です。これによって職場を完全に離れることなく、育児を行うことが可能になります。

具体的には下の図のような勤務パターンが考えられます。代替の職員は、新たに「短時間勤務職員」という非常勤講師を雇用する方法と、一つの職にもうひとりの「育児短時間勤務職員」を並立任用する方法が考えられます。後者の場合、転勤なども考慮に入れて行い、可能な限り希望を実現するとしています。利用できる期間は、子が小学校に入学するまでの1ヶ月から1年の期間です。



## 育児のための早出遅出勤務

小学校入学前の子どもを持つ職員で、常態として子どもの世話をする配偶者等がない場合、保育園などの送迎のために、勤務時間をずらすことが可能です。

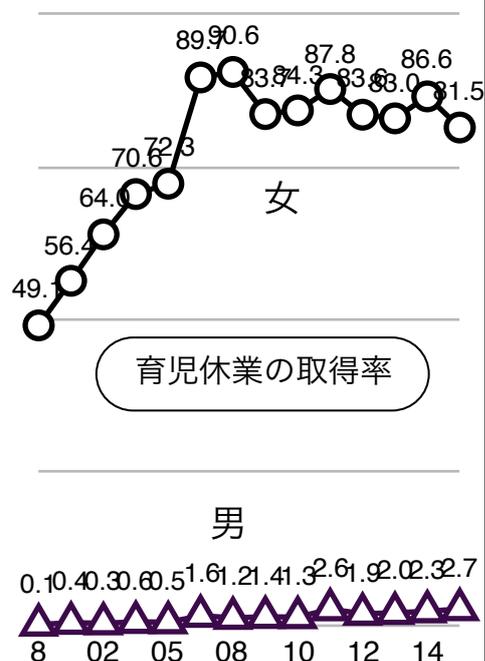
### 男性も育児休業を取得しましょう

少子化対策で女性の母性保護や育児のための制度が年々充実してきています。育児休業から復帰したあとの昇給が遅れるという問題も解決しました。

高教組の考え



制度としては男性も女性と同様に育児休業等の制度が利用できることになっていますが、周りで育児休業を取得した男性職員の話はほとんど聞きません。厚生労働省の調査でも女性の育児休業取得率は80%を超えた一方で、男性の取得率は増加してきているものの、ようやく2.6%台です。民間の研究所の調査では、休業を取得しなかった理由として、「業務が繁忙であったため」「職場への迷惑がかかるため」をあげる男性は4割にのぼります。本人の意識だけでなく、職場の理解や雰囲気も重要です。教育の仕事は言うまでもなく人を育てる仕事です。自分の子どもとじっくり向き合う時間は、長い目で見れば、きっとあなたの仕事にもプラスになるはずです。



# 勤務時間でなるほど！

私たち地方公務員の勤務時間は「労働基準法」「勤務時間条例」「人事委員会規則」そして労使交渉等で定められています。もし、時間外労働がある場合は、それが自発的なものか、強制的なものかをはっきりさせることが大切です。

## 勤務時間は

2010年度から1日の労働時間が<sup>18</sup>7時間45分、1週間で38時間45分となりました。労働基準法では1週間について40時間、1日について8時間を超えてはならないと定められています。このため、曜日によって勤務時間を変える場合でも1日8時間を超えることはできません。

教員には原則として超過勤務はさせないことになっていますが、あらかじめ行事などのため勤務時間を超える勤務になることが明らかであった場合はその前後に割り振り変更が行われなければなりません。勤務の割り振り権限は県教委にあります。校長に委任されています。勤務時間の割り振りは労働条件に深い関わりがありますから、当然、交渉事項に該当します。各職場の分会は、行事などの計画の策定にあたって、勤務時間の割り振りについて校長と交渉を持ちましょう。

## 休憩時間は

休憩時間は昼食を取るためなどに設けられている時間です。労働基準法34条は、休憩時間の3原則（中途付与、自由利用、一斉付与）を示しています。8時間勤務を前提としている教職員には45分の休憩時間を一斉に与えなければなりません。

休憩時間は給料の対象となっていませんから、仕事から全面的に開放された時間であり、勤務場所を離れたり、組合活動を行うことも全く自由です。逆に休憩時間に仕事をした場合は時間外勤務となります。障害児学校での給食指導、高校での昼休み集会などの行事、事務職員の窓口業務などはサービス残業状態にあるといえます。職場でよく話し合い、実質的に休憩時間を保障する取り組みが重要です。

- ①給料の対象外（勤務した場合は時間外勤務の対象となる）
- ②勤務場所を離れることは可能
- ③時間は45分

---

<sup>18</sup> 7時間45分：07年に休憩時間がなくなってから、人事院は勤務時間についての検討を行ってきましたが、08年の「勧告」で民間と比較して15分程度長いとして勤務時間の短縮を打ち出しました。これをうけて2010年4月から勤務時間が7時間45分となりました。

## 休日勤務の振り替え

休日に勤務した場合は、その代休を「前4週間、後8週間の期間内の勤務日」に振り替えることが出来ます。2005年4月からは教員は、4週～8週が「困難な場合に限り直近の長期休業期間の末日まで」振り替えることが可能となりました。高教組と県教委そして人事委員会との長年の交渉の成果ですが、あくまでも休日勤務の直後に休んで、しっかり疲労回復をすることが基本です。

### 部活の遠征等

<sup>19</sup>部活の遠征などで休日に勤務した場合は、以前は「県費の出張は振り替えできるが私費はできない」と言われていましたが、県教委との交渉で、私費の出張であっても振り替えができることを確認しています。

### 修学旅行等

<sup>20</sup>修学旅行や宿泊をとまなう行事の引率をした場合は、週休日の勤務の振り替えだけでなく、朝と夜の時間外勤務の部分も1日最大4時間まで振り替えの対象となります。振り替え期間は当該の行事を含む4週間です。

### P T A行事等

休日のP T A行事等に「明らかに学校の代表として参加する場合は、校務とされ勤務の振り替えの対象となります。

## 教員の時間外勤務

原則として<sup>21</sup>教員に時間外勤務を命じることはできません。また、自分の判断で時間外勤務をしたとしても時間外手当は支給されません。そのかわり教職員には給料月額の4%の教職調整額が支払われているからです。教員に時間外勤務を命じることができるのは次の4つの場合に限られます。

- ①生徒の実習（船舶、農林、畜産）
- ②学校行事（修学旅行的行事、学芸的行事、体育的行事）ただし、事前の練習は含まない。
- ③職員会議（緊急の場合）
- ④非常災害の場合

ただし、この場合であっても「翌日等に勤務軽減の措置をとる」ことになっています。

（1971年高教組と県教委が書面で確認）

<sup>19</sup> 部活の遠征：部活の遠征については春季大会・高総体・新人戦・高総文だけが振替対象だとする「校長会のガイドライン」が存在するという話が流布していますが、そのようなガイドラインは存在しないことを校長会会長との懇談で確認しています。

<sup>20</sup> 修学旅行や宿泊をとまなう行事：2017年4月から「修学旅行等の集団宿泊的行事」に加えて、文化祭・体育祭などの学校行事の準備、地域祭の巡回、登下校指導などの時間外業務が加わりました。

<sup>21</sup> 教員に時間外勤務を命じることはできません：県教委が2014年に実施した勤務実態調査によると、青森県の教員の月の時間外勤務時間の平均は85時間06分でした。平均で過労死ライン（月80時間）を大きく上回る深刻な状態です。抜本的な対策が必要です。→P26参照

# 研修でなるほど！

教員にとって教えることと学ぶことは表裏一体の関係にあります。生徒や教材は日々変化し続けています。いい教育をするためには絶えず研修し続ける必要があるのです。また、教科指導のみならず学級担任や生活指導まで、全人的な教育活動を期待される日本の教職員にとって、自由で自主的な研修を通して人間性を高めることが大切です。

## 法定研修

法定研修とは国の法律（教育公務員特例法）によって義務づけられた研修です。県教委が研修計画を作成し、代替の講師が配置されるなど国からの予算が下りています。

## 初任者研修

今では当然のように行なわれている初任者研修ですが、高等学校では1991年から実施されています。校内60日、校外30日が義務づけられています。

## 10年経験者研修

2003年度から実施されています。採用11年目の教員に対して、年間20日間程度の研修が義務づけられています。その後10年ごとの「教員免許更新制」が始まったため、10年研自体の存在意義が失われつつあります。

## 指導改善研修

「児童等を適切に指導できないと思われる者」（指導不適切教員）に対する研修です（教育公務員特例法第25条2項）。指導不適切教員に認定されたものは総合学校教育センター等で1年間の研修を行い、①本校の職務への復帰、②研修の延長（1年だけ）、③職種変更、④退職の勧奨、⑤分限免職等の措置が行われます。

### 自主的・自発的な研修こそが大切です

「学校が荒廃しているのは、教師の資質が低下しているからだ」と政府は考えているので、学校が困難になればなるほど県教委による強制的な「法定研修」が増えます。

現場で働き始めると、簡単に解決できない課題や、専門的な知識を必要とする問題にぶつかることがあるでしょう。そういったときに課題解決のために必要なスキルや新しい知識を得るために参加するのが「研修」ではないでしょうか。だからこそ研修は、本来自主的に（あるいは積極的な気持ちで）受けたいと思う内容や、その結果を現場に還元できる内容が求められます。教員にとって研修は必要なことですが、現在実施されている「初任者研修制度」や「10年経験者研修」はあまりに時間が長く、受講者に対する負担が大きい上に、学校事情が考慮されず、公務に支障をきたす場合があります。

高教組  
の考え



## 勤務場所を離れた研修

教育公務員特例法には「教員は授業に支障がない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行なうことが出来る。」と記されています。これに基づく研修が「勤務場所を離れた研修」です。夏休みや冬休みなどに学校以外の場で研修を行うことができます。サークルなどの研修会に参加する場合や自分で調査や教材研究、社会見学などをおこなう場合はその旨を「勤務場所を離れて行う研修承認願・確認簿」に記入して管理職に出せば取ることができます。研修が終わった後の報告は「簡便なもの」でよいとされています。

最近、この「勤務場所を離れた研修」を制限する管理職が見られますが、教師が豊かな教育力を身につけるためには、長期休業中の自由で自主的な研修は必要不可欠なものです。法律にも明確に認められている「勤務場所を離れた研修」を積極的に活用していきましょう。

### 教育公務員特例法

#### 第三章 研修

第十九条 教育公務員は、その職責を遂行するため、絶えず研究と修養に務めなければならない。

2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途その他研修に関する計画を樹立し、その実施に務めなければならない。

第二十条 教育公務員には、研修を受ける機会が与えられなければならない。

2 教員は授業に支障がない限り、本属長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行なうことが出来る。

3 教育公務員は、任命権者の定めるところにより、現職のままで、長期にわたる研修を受けることができる。

## 自己啓発休業制度

2008年4月1日から自己啓発制度が始まりました。これは、自発的に職務を離れて大学等における修学や国際貢献活動を行うことを希望する職員に対し、その身分を保有したまま職務に従事せず、これらの活動を行うことを認める制度です。期間は大学や大学院での修学は2年まで、JICAの国際貢献活動を行う場合は3年までです。

超多忙な学校現場の中で、大学などでじっくりと、もう一度勉強したいと考えている教員は意外と多いのではないかと思います。給与等は無給ですが、身分は公務員のままなのでアルバイトなどの兼業は制限されます。

## 自主的サークル

県教委や高教研、あるいは校内研の研修だけが研修だと思いませんか？研修は本来、自主的で自由なものです。壁にぶつかったら、県内外にたくさんある様々な自主的サークルに積極的に参加してみましょ。自分で新たに仲間とサークルを作って、定期的に学習会を開くのもいいと思います。

# 免許更新制でなるほど！

2009年4月から教員免許更新制が始まりました。<sup>22</sup>受講料・交通費等は全額自己負担の上、更新講習には出張ではなく職専免や年休で行かなければなりません。そして、何らかの理由で更新講習を受講できなかった場合や不合格だった場合は<sup>23</sup>失職することになります。

## 年齢は35歳・45歳・55歳

更新対象者は35歳・45歳・55歳で、その前2年間で免許の更新をしなければなりません。更新を忘れた場合の救済措置はありません。

グループ	対象者	講習期間
第1グループ	2010年度末に35,45,55歳	2009年4月～2011年1月
第2グループ	2011年度末に35,45,55歳	2010年4月～2012年1月
第3グループ	2012年度末に35,45,55歳	2011年4月～2013年1月
第4グループ	2013年度末に35,45,55歳	2012年4月～2014年1月
第5グループ	2014年度末に35,45,55歳	2013年4月～2015年1月
第6グループ	2015年度末に35,45,55歳	2014年4月～2016年1月
第7グループ	2016年度末に35,45,55歳	2015年4月～2017年1月
第8グループ	2017年度末に35,45,55歳	2016年4月～2018年1月
第9グループ	2018年度末に35,45,55歳	2017年4月～2019年1月
第10グループ	2019年度末に35,45,55歳	2018年4月～2020年1月

## 講師は要注意

更新する事ができる者は現在学校に勤務している教員ですが（校長が確認）、臨時講師・非常勤講師には管理職からの連絡がありません。学校に勤務していない方（自宅待機者）に関しては、採用試験を受けている方と講師登録をしている方だけが更新可能で、その確認は県教委が行います。それ以外のいわゆるペーパーティーチャーは更新できません。

## 本当の目的は不適格教員の排除

高教組  
の考え

自民党は2012年3月22日、橋本市長らの大阪維新の会の教育基本条例に対抗する見解をまとめました。その中で、「不適格教員に免許を持たせないとする教員免許更新制度が本来の目的や効果を発揮できるよう見直す」として、教育職員免許法を改正し、更新講習を受講するだけでなく、厳格な修了認定を行うとともに分限制度を活用して免職も可能とする制度に改正すべきとしました。



文科省は教員免許更新性の目的は「最新の知識技能を身に付ける」ことだと説明してきましたが、これによって本当の目的は不適格教員の排除だということが明らかになりました。

<sup>22</sup> 受講料・交通費等は全額自己負担：免許更新には30単位の取得が必要で、大学に支払う更新講習の受講料は3万円（1時間1,000円）です。その他に更新申請手数料3,300円を県教委に支払う必要があります。

<sup>23</sup> 失職：文部科学省の資料によると、免許更新を行わなかったことによる免許失効者は、第1グループでは全国で99名、青森県では2名、第2グループでは全国で117名、青森県では1名でした。

# 健康管理でなるほど！

いい仕事をする上で心と体の健康はとても大切です。自分で健康管理をすることがもちろん基本ですが、労働者の心と体の健康を維持するための制度もあります。

## 通勤中に事故でケガ！学校で体調を崩した！

公務上の災害（負傷・疾病・障害・死亡）、通勤による災害で病院に行った時には、「地方公務員災害補償制度」が適用されます。ですから、この場合保険証は使用できません。

### ケガをしたら・病気になったら

病院では、公務災害だということが明らかな場合は共済組合の組合員証を使用しません。「公務災害なので、保険証は使いません」と言えばOK。とりあえず保険証を使ってあとから補償制度に切り替えることもできます。学校では、事務の担当者に公務上の災害である事を告げて手続きを行って下さい。

### 公務災害・労働災害だと認定されれば

公務災害・労働災害による傷病を理由に身分を失うことはありません。通院・療養などで休む場合、「公（労）療休」となり出勤扱いとなります。年休や病休を使う必要はありません。傷病が治るまで、医療給付が行われます。給与はもちろん全額支給です。

## 過重労働と病気

過労やストレスによる精神疾患や脳の血管や心臓の疾患、過労死、過労自殺などが増えています。一般に下に示すように時間外労働80時間が、業務と脳・心臓障害との因果関係の閾値「過労死ライン」と呼ばれています。

月45時間未満	月45時間以上	2～6ヶ月の平均 80時間以上	月に100時間以上
業務と脳・心臓疾患の 発症との関連弱い	健康障害のリスクが高 まる	業務と脳・心臓疾患の発症との関連強い	

過労死ライン



## 現職死亡ワーストワン

2007年度から2013年度までの教職員の現職死亡者数のデータを県教組・高教組が分析したところ、青森県が全国ワースト1位である事が判明しました。その中でも特に高校での死亡者の多さが際立っています。長い労働時間や生徒指導などのストレスの他に、過重労働対策の遅れなどの要因も考えられます。抜本的な改善策が必要です。

## こころの健康管理（メンタルヘルスケア）が大切

教育の仕事は精神的なストレスにさらされやすい上、教員は特に真面目な人が多くて、ギリギリまで頑張ってしまうがちです。ときには心のパワーがなくなってしまうことがあります。「なんだか疲れたな」と思ったら、思い切って休みを取って、心を休ませましょう。

### まずはしっかり休憩を取りましょう

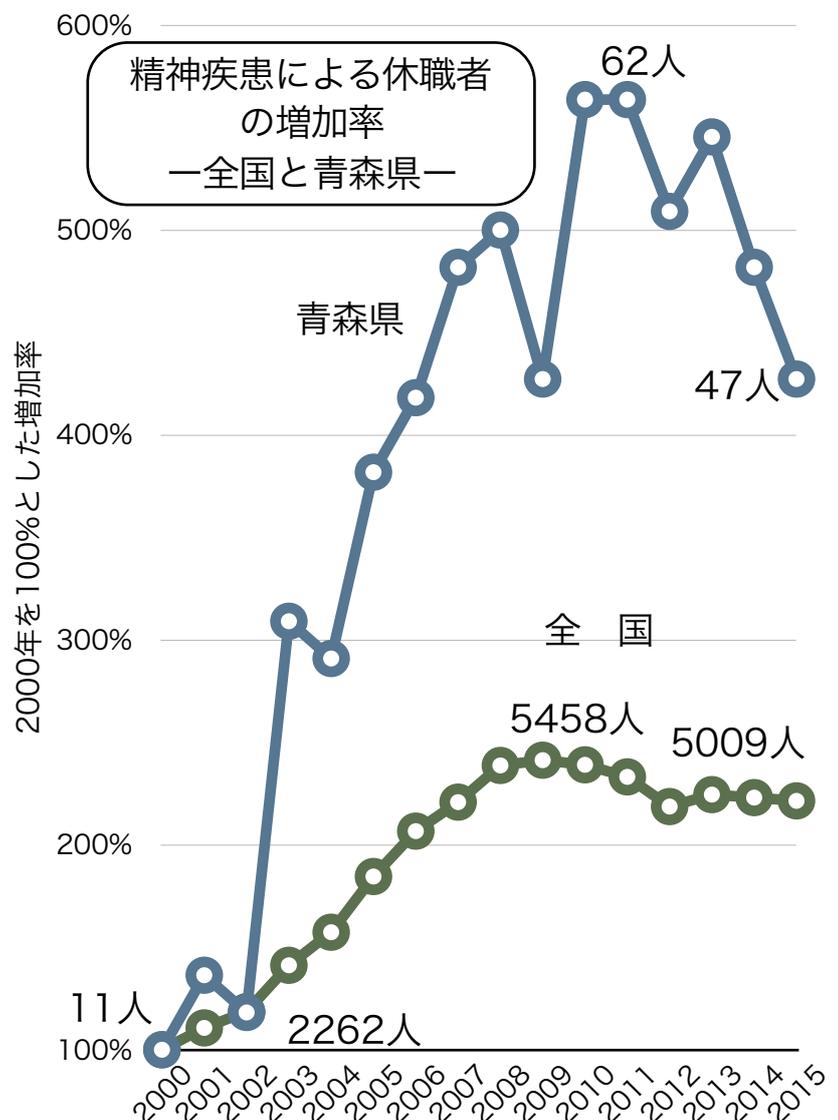
疲労には急性・亜急性・慢性があります。急性疲労は休憩で、亜急性疲労は睡眠で解消します。急性・亜急性疲労を解消できないと慢性疲労がたまることとなります。慢性疲労はなかなか解消されず、うつ病などの原因になってしまいます。まずは、しっかり昼休みを取ることから始めましょう。

### 心の疲れを取るには

頭脳疲労はだるさとなって現れます。休日に横になってTVを見ても疲れは取れません。頭脳労働者は体を使うこと（ウォーキング、水泳、サイクリングなど）が最大の休養です。教育の実践成果がいくら上がってもワーキング・パワーの再生産（充電）がうまくいかなければ、心の病気になってしまいます。

### 職場環境の改善を要求しましょう

<sup>24</sup>職場のメンタルヘルスケアは管理職の責任です。管理職（校長）は職員のメンタルヘルスが悪化しないように努めなければなりません。多くの場合、<sup>25</sup>過重労働が放置されていたり、職場に心理的負担がかかりやすい構造があったりします。状況の改善を管理職に要求するのは正当なことです。



<sup>24</sup> 職場のメンタルヘルスケア：2015年12月よりストレスチェック制度が始まりました。定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集团的に分析し、職場環境の改善につなげる取組です。

<sup>25</sup> 過重労働：過重労働による健康被害を防止するため、各職場に衛生委員会が設置されています。

# 条件付採用期間でなるほど！

1年目で学校を去る新採用教員が年々増加しています（下図）。初任者研修の重圧によるメンタルヘルス不全が増えている事のほかに、2002年度から始められた「指導力不足教員」施策の影響があります。中教審答申（2006年7月「今後の教員養成・免許制度の在り方について」）では、指導力不足教員に言及し、その文脈の中で「条件付採用制度の厳格な運用」を強調しています。

## 条件付採用期間終了時には…

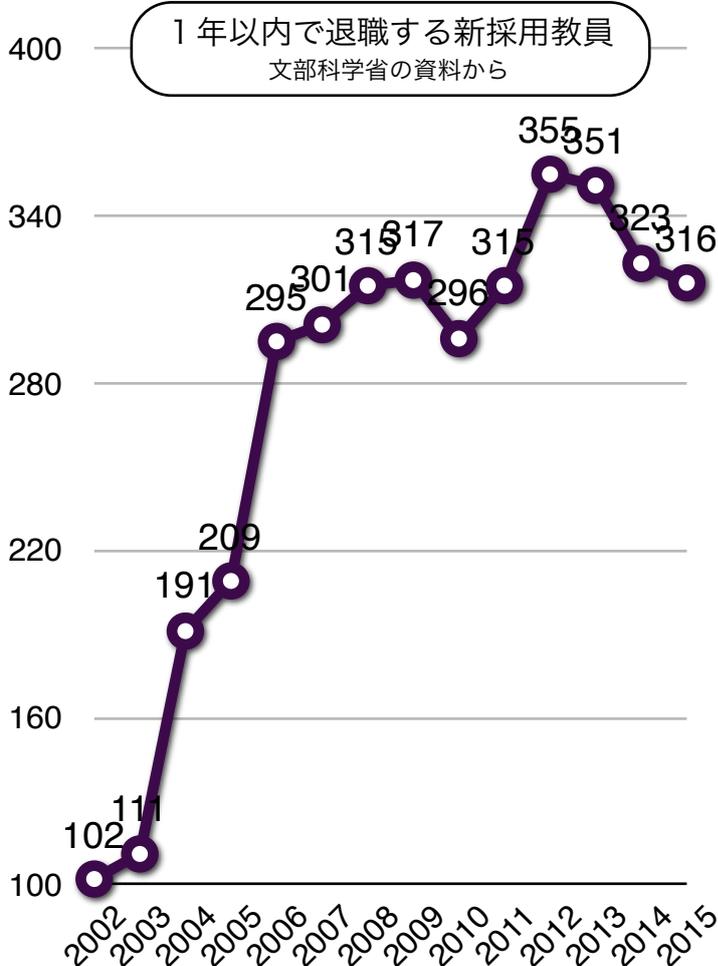
職員の正式採用は、条件付採用期間において「その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする」と定められています（地方公務員法第22条）。したがって条件付採用期間終了にあたり、管理職・教育委員会が「勤務成績の評定」で「良好な成績で遂行できた」と評価する必要があります。具体的には、教職員評価制度による「条件評定」を参考に「具申書」を校長が県教委に提出します。退職がすすめられ、退職願を出さなかった場合には「不採用」、「分限処分」といった措置がとられています。

## 疲れたらしっかり休みましょう

条件付採用期間であっても、あくまで正規採用であり、一部を除き様々な権利が保障されています。もし、新採用教職員が体調を崩した時は無理せずに、制度を上手に利用して休んで病気を治す事が大切です。

- ・年次休暇：4月から12月まで15日間
- ・病気休暇：同一疾病の場合年間90日（結核の場合は2年、脳卒中を含む高血圧症・心臓病・悪性腫瘍・精神疾患その他の慢性疾患の場合は180日）

しかし、条件付採用期間中は休職はできません（地方公務員法29条の2）。精神疾患などで病休を取得しても、180日以内に回復しなかった場合は失職します。新採用教職員が体調を崩したときには、無理をせず早めに年休や病休を取得し、病気を治す事が大切です。



## 「不当だ」と思ったら退職願は出さない

一部の校長は、「指導力不足教員」「指導不適切教員」として排除しようと考え、授業等のあら探しを行い、それをもとに教員に不向きであることを繰り返し、パワハラで本人を追い込んでいきます。そして、「大事な問題だから」と、他の教職員に相談させないように孤立を図り、「君を首にすることはできるが、君の経歴に傷をつけないために<sup>26</sup>退職願を書きなさい」といった形で依願退職に追い込み、従わない時には「教育委員会で決まっている」と脅かし、退職願の提出を迫る例もみられます。

実際、組合などに相談が持ち込まれた段階では、すでに退職願を提出した後という事例が多く、この問題への取り組みを困難にしています。退職強要があったり、また情報をつかんだときには、意に反して退職願を出さないことが大切です。

## 分限免職処分について

退職に追い込まれる一般的なケースは、条件付採用期間の終了時に「不採用」の扱いとなる場合ですが、まれに「<sup>27</sup>分限免職処分」となることがあります。「分限免職処分」は、条件付採用期間終了を待つまでもなく「その職に必要な適格性を欠く」ことが明かであるとして強行するものです。2007年に改悪された教員免許制度では、分限免職処分を受けると<sup>28</sup>教員免許が失効することになりました（教育職員免許法第10条1項3）。

しかし、分限処分は「公正の原則」が適用され（地方公務員法第27条1項）、慎重な手続きを経て処分を出すシステムとなっています。

処分理由についても、最高裁判決では「当該職員の簡単に矯正することができない持続性を有する素質、能力、性格等に基因してその職務に円滑な遂行に支障があり、または支障を生ずる高度の蓋然性が認められる場合をいう」（1973年9月14日）と高いハードルを設定しています。

一時的に力が発揮できないとか、未熟であるだけでは分限処分の理由としては不十分です。

---

<sup>26</sup> 退職願：青森県でも2008年3月に高校の新採用教員が教育委員会から「解雇予告通知書」を受け、辞表を提出するということが起こりました。この新採用教員はうつ病を発症していたにもかかわらず、「上司や先輩、同僚の指導、助言を進んで聞こうとせず、協調性に欠ける面も見受けられ、その後も勤務状況が改善されず、十分な勤務成績が得られなかった」としています。ちなみに、この「解雇予告通知書」は制度上必要のないものでした。

<sup>27</sup> 分限免職処分：勤務成績不良、適格性欠如、心身の故障により職務遂行に支障がある等の事由で、公務員を免職させること（地方公務員法28条）。民間企業の「解雇」相当します。非違行為で個人責任を問う懲戒免職とは異なり、退職金などの給付を受けることができます。なお、分限免職には、免職、降任（地方公務員法28条1項）、休職（地方公務員法28条2項・条例）、降給（条例）があります。

<sup>28</sup> 教員免許が失効：失効後3年経過すれば教員免許の再授与の申請は可能です（教育職員免許法第5条1項5）。

# ハラスメントでなるほど！

近年、人事評価制度が導入されるなどの影響で、全国的に学校におけるセクハラ・パワハラが増加する傾向にあります。特に職場の中で弱い立場にある新採用教職員、臨時・非常勤講師などがセクハラ・パワハラの犠牲になりがちです。

## セクハラ・パワハラが増えています

### セクシャルハラスメントとは…

相手の意に反して性的な言動を行い、相手に肉体的または精神的な被害を与えることです。

(例) 結婚退職をすすめる、お茶汲みを当然のように頼む、「男なのに根性がない」「女には任せられない」などの発言など

### 29 パワーハラスメントとは…

組織の規範や習慣、または職権というパワーを使って行う嫌がらせ、人権侵害のことです。

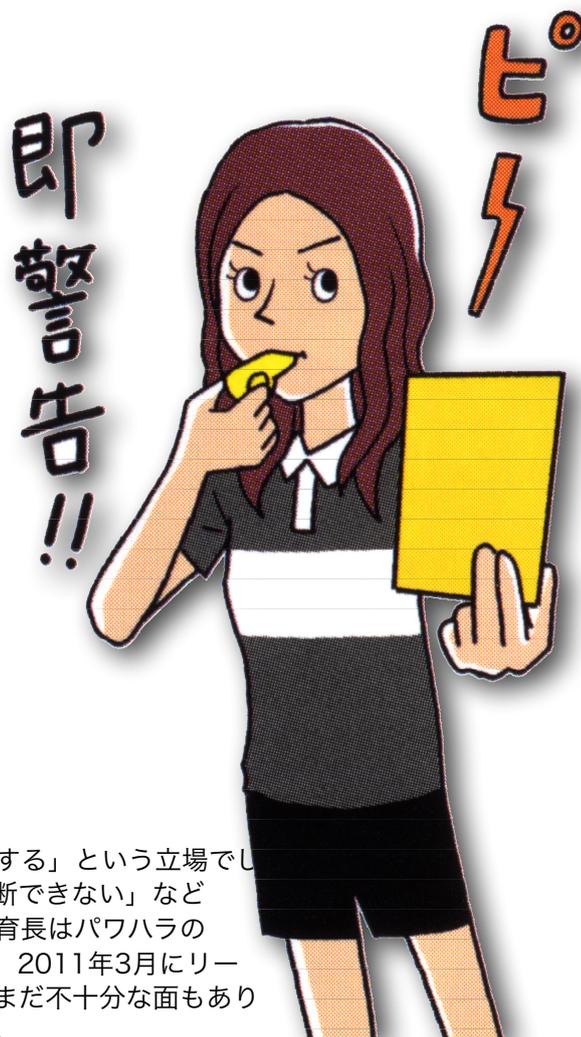
(例) 生徒の前でわざと恥をかかせる、校長室に呼ばれ何度も大声で叱責される、職務上必要な連絡事項をわざと回さない、「こんなこともできないのか」などの発言など

## 高教組に相談して下さい

セクハラやパワハラを本人同士で解決することは困難です。特に相手が管理職である場合、職場の中で解決することはさらに困難です。まして、我慢することは、セクハラやパワハラをエスカレートさせたり、他の被害者を出してしまいかねません。

セクハラやパワハラは許されない卑劣な行為です。まして教育の現場では決してあってはなりません。

「自分は立場が弱いから」「仕方がない」などと一人で悩まず、勇気を出して高教組に連絡を下さい。



29 パワーハラスメント：県教委はパワハラ等については「個別に対応する」という立場でしたが、実際に相談すると「パワハラとの定義がないのでパワハラとは判断できない」などと対応を逃げていました。しかし、2010年2月8日の教育長交渉で教育長はパワハラガイドラインを作成することを高教組に対して約束しました。そして、2011年3月にリーフレット『パワー・ハラスメントの防止について』を発表しました。まだ不十分な面もありますが、大きな前進です。詳しくは下記の県教委のHPをご覧ください。

# 全教共済でなるほど！

共済とはみんなでお金を出し合って、お祝い金やお見舞金を送って助け合う仕組みをいいます。うれしいとき、かなしいとき、全国の仲間があなたを応援してくれます。全教共済なら簡単な手続きとおどろくほど安い掛金で、大きな安心が手に入ります。ぜひあなたも、助け合いの輪に加わって下さい。

## 総合共済

月額600円の掛金で、大きな給付が得られます。給付には以下のようなものがあります。また退職時には掛け金が全額戻るのもうれしいですね。

### お祝い給付

- ・ 結婚祝い金…10,000円・ 出産祝い金…5,000円
- ・ 結婚記念日祝い金…20,000円（15年・25年・35年のいずれか1回）
- ・ クリスタル旅行券…20,000円（加入期間10年以上かつ40歳以上の独身で、お祝い給付を受けたことのない方）

### 火災や自然災害にも給付

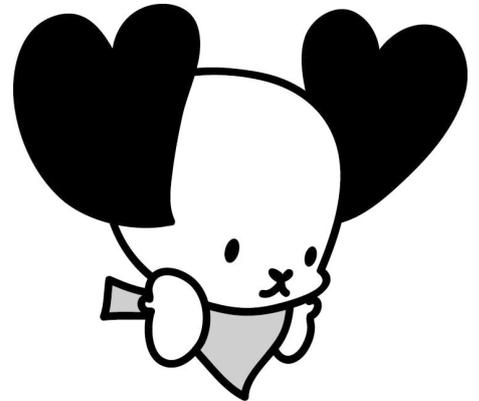
- ・ 火災…最高100,000円・ 自然災害…最高100,000円・ 床上浸水…10,000円
- ・ 救助法適用見舞金…5,000円

### 病気療養中にも給付

- ・ 病気療養見舞金…10,000円（病休30日以上）

### 亡くなったときには

- ・ 本人が亡くなったとき…100,000円＋退会給付
- ・ 配偶者が亡くなったとき…30,000円
- ・ 子どもが亡くなったとき…20,000円
- ・ 親が亡くなったとき…10,000円



## 全教自動車保険

教職員のための自動車保険です。対応が迅速で安心なのが特徴です。また、大きな事故が起きた場合に教職員としての身分を守るために対応します。民間の保険の無事故割引も引き継ぎできます。

## 地震特約付き火災共済

安い掛け金で火災なら建物と家財あわせて最高6,000万円まで補償します。地震特約をつければ地震に際して最高1,200万円の補償！

## 生命・医療共済

驚くほど安い掛金の掛け捨て型の共済です。入院に際しては1日目から給付されます。加入に際しては健康体であれば健康診断は必要ありません。

## 教職員賠償責任共済

仕事上のトラブルによる弁護士費用や損害賠償などを保障します。

# 教職員組合でなるほど！

教職員の労働条件は子どもたちの教育条件の一部です。そして、私たちの労働条件は、教職員組合の長い間の運動によって作り上げられてきたものです。私たちが安心して働き、子どもたちが豊かな教育を受けられるように、教職員の労働組合はなくてはならない存在です。

## パブから始まった労働組合

イギリスには今でも「パブ」という居酒屋がある。夜になると近所の人が集まってきて、ビールを飲みながら世間話をする。パブは市民たちの大切な社交の場だ。パブはとくに週末に繁盛する。イギリスは週給制だから週末になると金があるのだ。… パブに集まった労働者たちは職場の話や給料の事も話し合った。… パブにあつまったのは労働者だけではない。人をやといたいという工場主もやってきた。パブで雇う人と雇われる人の交渉が始まる。パブはだんだん職業紹介所のようなところになっていった。パブに集まった労働者は少しでも高い賃金を手に入れようとして、団結して交渉をするようになった。賃金もそこでまとめて支払われるようになった。<sup>30</sup>失業した時の手当や病気のときの治療費もそこでつみたてられた。パブをとおさないで人をやとった工場は「モグリ」といわれ、パブからはだれも働きにいかないという申し合わせもできた。こうしてパブから労働組合が生まれたのである。

(大月書店『ファミリー版世界と日本の歴史』第7巻より)

## みんなが力をあわせれば大きな力に

私たちの労働条件は、教職員組合の長い間の運動によって作り上げられてきたものです。私たちが安心して働き、そのことによって未来を担う子どもたちが豊かな教育を受けられることを願って、青森高教組は活動しています。

「大きな力に勝てる訳がない」「私が我慢さえすれば…」と思うかもしれませんが。確かに私たち一人ひとりの力は弱いものです。しかし、みんなが力を合わせれば、きっと現状を変えていくことができます。

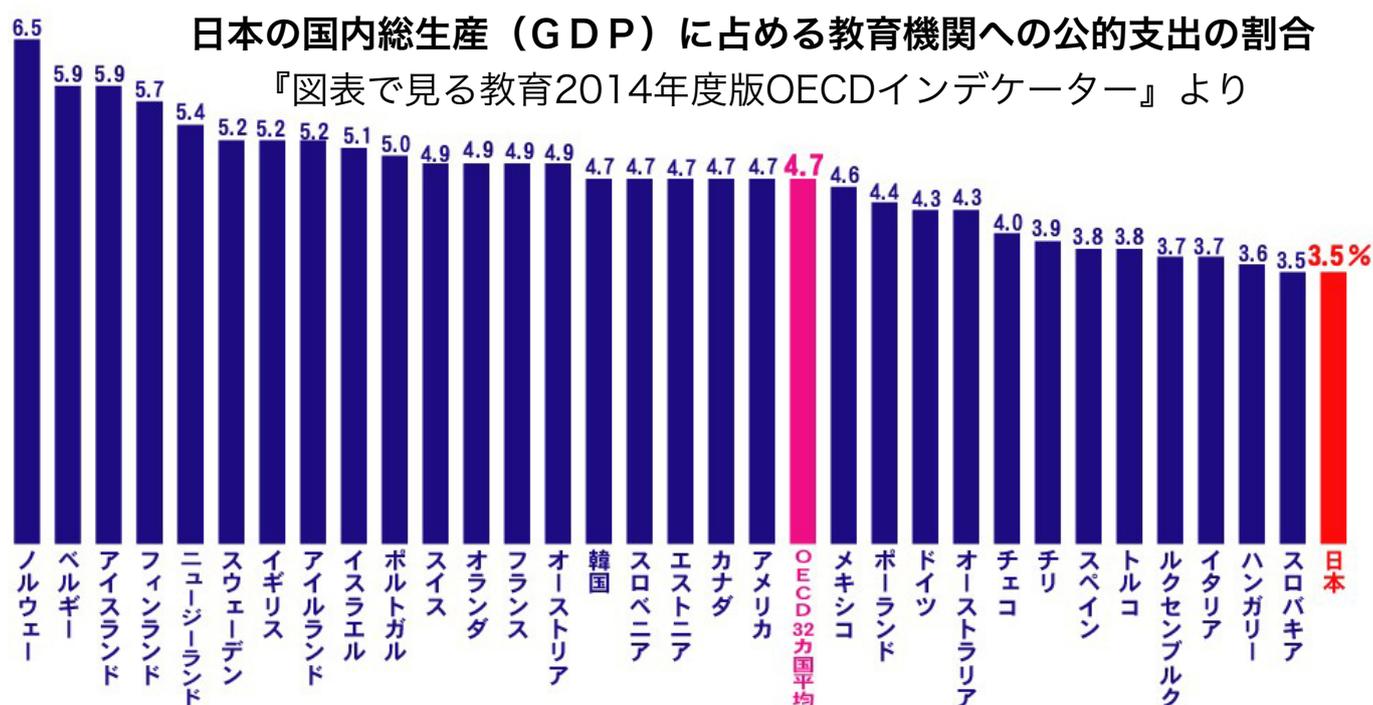
教職員組合は「要求で団結」を合い言葉に、一人ひとりの思想や信条を越えて、「安心して働きたい」「子どもたちにもっといい教育をしたい」という願いを実現してきました。

<sup>30</sup> 失業した時の手当や病気のときの治療費もそこでつみたてられた：これが現在の労働組合が行っている共済制度に発展してきました。

## 教育条件の改善のために

教職員組合は教育の専門職の団体としての側面も持っています。医師が医療の専門職として医療行政や病院の経営に対して発言するのは当然のことです。同じように私たち教職員も、子どもたちの教育に責任を負う立場で、教育条件の改善のために積極的に発言する責任があります。

日本のGDPに占める学校教育費が先進国の中で最も少ないことは大きな問題です（下図）。学校教育費の水準をOECD平均の5%に引き上げるだけで、30人学級だけでなく、大学の授業料の無償化も実現できます。これを世論にうたえていく事は現場で働く私たち教職員の責任です。



## 教員としての力量を高めるために

教職員の労働組合はもちろん世界中にあります。日本の教職員組合は教師としての力量を高めあうために、学習会（教研集会）などを盛んに行っている点に特徴があります。

教職員組合が行う学習会は、職場や支部、県、東北北海道などのブロックそして全国レベルで開催されています。これらの学習会に参加し、全国の優れた実践を学ぶことができるのは大きな魅力です。



# あなたも青森高教組へ！

## たくさんの仲間が支えてくれます

青森高教組には同じ夢を持ち、同じ悩みを語り合える仲間がたくさんいます。ぜひあなたも青森高教組の仲間に加わりませんか？

## 青森高教組に加入すると…

- 組合員の唯一の義務は組合費を払うことです。組合費は職種や給与等によって異なります。組合費は統合庶務システムにより自動的に給料から引き去られます。今年から加入初年度の組合費が3000円になりました。
- 学習会や会議などに自由に参加できます。参加する場合は交通費や宿泊費が支給されます。
- 困った時にはいつでも相談することができます。

## 加 入 届

青森県高等学校・障害児学校  
教職員組合執行委員長 殿

私は貴組合の趣旨に賛同し、加入いたします。

年 月 日

勤務校			
ふりがな 氏 名			
生年月日	年 月 日 (満 才)	男 女	
職 名		教科 (免許)	
職員番号		給料の号級	
現住所	〒		
電話番号			
メールアドレス			

