

教育文化厚生協会たより

2025年秋号

発行日 2025年 11 月 30 日

発行 公益社団法人

長野県教育文化厚生協会

〒380-0838

長野市大字南長野字聖徳 593 / 7 番地

TEL : 026-237-8115

FAX : 026-234-2219

E-mail : info@kouseikyokai.com

http://kouseikyokai.com

2025年長野県教育研究集会開催される

長野県教育研究集会が11月2日に開催されました。

2025年度は、長野県吉田高校、長野県教育会館での
参集とオンラインを併用して実施しました。

教育会館の全体会では、大会委員長の細尾俊彦さん
(高教組委員長) から挨拶があり、続いてオンラインで記念
講演が行われました。講師は上間陽子さん(琉球大学教
授、特定妊婦の出産応援施設「おにわ」事業主)が「女性
たちのネットワーク形成から考える貧困と学校—調査とお



講演の後、20分科会が開催されレポート報告
を基に研究討議が行われました。2025年度は昨
年までの28分科会を再編した初年度でしたの
で、今後検討を行いより良い分科会運営を目指し
ます。

参加者は、全体集会は約220名、分科会は約2
70名の参加があり、昨年から微減しましたが、レ
ポート数は113本と昨年より増加しました。県教研

にわの事例から—」と題して講演をしました。
沖縄の厳しい貧困問題に関わって「不登校」
「性虐待」「10代の母親」など事例を示し、
「おにわ」での信頼を通じた支援を紹介され
ました。支援や教育の現場で子どもの立場に
立つ「トラウマの視点」が、支援者にとって孤
立無援の状態に置かれる子どもの回復ルー
トを描くためには必要だと話されました。



から「教育のつどい」(全国教研)へのレポ
ート推薦があり、2026年度に全国での報告が
予定されています。多忙化の中、教研への参
加が難しくなっていますが、教職員が学び続け
ることが生徒への教育を創造的なものにして
いきます。



相談の窓 このコーナーでは寄せられた主な相談事例を紹介します

相談事例①～パワハラ被害と解雇／金銭補償～

◇内容

職場で同僚からの吊し上げや不当な指示が続き、体調を崩して休職しました。復帰後すぐに解雇されました。金銭補償は求められますか。

◆回答

ハラスメントの事実があっても、金銭補償を得るには「パワハラと退職（解雇）との因果関係」を証明する必要があり、会社との力関係を踏まえると容易ではありません。重要なのは、どれだけ証拠を積み上げられるかです。

・証拠が十分にある場合：裁判や労働審判などの法的手続を通じて、解雇無効による賃金補償や慰謝料などの金銭解決を目指すことが可能

・証拠が乏しい場合：労働委員会の「あっせん」を利用し、合意による一定の補償を求めることが現実的

状況に応じて、最適な手続を選択することが重要です。

相談事例②～賃金規定の改定が一方的に実施された／組合結成で改善できるか～

◇内容

会社が賃金規定を改定し、将来的な昇給が抑えられる制度に変わりました。反対意見を伝えても、新制度が強行されました。改善を求める方法はありますか。

◆回答

法律上、賃金の不利益変更について労働者の「個別同意」が必須なのは現在の賃金（現給）部分のみで、将来の昇給部分については必ずしも個別同意が要件となっていません。そのため、制度の見直しには個人対応だけでは限界があります。

このような場合には、労働組合をつくって交渉の場を確保することが最も有効です。賃金制度だけでなく、仕事の役割や評価制度、やりがいといった幅広いテーマを含めた包括的な協議が可能になり、改善につながる可能性が高まります。

相談事例③～休日・時間外の顧客連絡が負担／労働時間になるか～

◇内容

営業職で顧客対応を私用携帯で行っています。歩合給の割合が大きいため顧客は共有されません。休日や時間外にも頻繁に連絡が来て負担です。これは労働時間になりますか。

◆回答

会社の指揮命令下にあると判断される場合、休日であっても労働時間として扱われます。私用携帯への業務連絡が常態化し、対応を事実上会社から求められている状況は、実質的に会社の管理下にあると評価される可能性が高く、労働時間性が認められる余地があります。