

知立市長 林 郁夫 様
知立市教育委員会委員長 宇納 一公 様
知立市教育委員会教育長 川合 基弘 様

2014年10月21日
三河教職員労働組合
執行委員長 石川 満

教育問題・勤務条件改善についての要求書

日頃より知立の教育発展へのご尽力に対して敬意を表します。

子どもたちに行き届いた教育のできる学校作りのなご一層の推進のため、教職員が健康で安心して力を注げる職場作りのため、勤務条件、教育に関する問題の要求を下記にまとめました。誠意ある回答をお願いするとともに、昨年度同様、私ども三河教職員労働組合との交渉の場を設定するよう要求します。

記

1 少人数学級について

- (1) 知立市での少人数学級の完全実施に向けての計画、見通しを明らかにすること。
- (2) 35人以下学級が実施された学年については、条件の悪化をさけるため、次年度についても人数にかかわらず少人数学級を継続させるなど弾力的な対応ができるようにすること。

2 教育予算、教育環境整備について

- (1) 知立市の未来を担う子どもたちのため、十分な教育予算を設定すること。市の予算のために他地域と比べて教育環境が下がるようなことのないようにすること。
- (2) 児童生徒の教育環境改善のため、学校の施設、設備の管理、整備、人員の確保などに努めること。特に、以下の点について改善をはかること。
 - ア 業者によるトイレ清掃を年1回行うこと。
 - イ プール清掃、遊具や校舎内のペンキ塗り、花壇の設置及び維持管理、職員駐車場や学校周辺の除草は学校の管理責任者である行政の管轄であることを認識し、業者委託とすること。
 - ウ 特別支援学校が適当な児童の特別支援学級への入級の場合、マンツーマンの指導や介助が必要な場合が生じる。該当児童の教育環境がよりよいものになるよう、介助員等の配置をすすめること。
 - エ 学校カウンセラーを増員すること。
 - オ 学校図書館法の改訂に従い、学校司書の常勤化をすすめること。また、専門性を高めるための研修の保障をすること。

3 教職員の労働時間の適正な管理について

- (1) 教職員の労働時間の適正な管理は、労働安全衛生法上の事業主たる市教育委員会及び管理職の第一義的な責任である。「教職員が勝手に時間外に働いている」といった間違った認識を改め、教職員の適正な労働時間の管理に努めること。
- (2) 以下の通知文書を各学校に配布し、教職員の労働時間の認識や在校時間調査の必要性について周知徹底すること。
 - ・愛知県教委 2010.3.5 「勤務時間の適正な管理及び長時間労働による健康障害防止について」《資料①》
 - ・文部科学省 2006.4.3 「労働安全衛生法等の一部を改正する法律等の施行について」《②》
 - ・厚生労働省 2001.4.6 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」《資料③》
- (3) 「在校時間等の状況記録」について以下のことを徹底すること。
 - ア 土・日に登校し仕事をした場合も正しく記載するよう各校長を指導すること。

イ 出張時間も勤務である以上「在校時間等の状況記録」に記載し、勤務時間に加えるよう各校長を指導すること。

ウ 泊を伴う行事の勤務時間も「在校時間等の状況記録」に記載するよう各校長を指導すること。時間外勤務の割り振りが適正に行われているか、実態を調査し、適正でない場合には指導すること。

エ 勤務時間の適正な把握のために「4・3通知」に上げられているように、使用者の現認、タイムカード、ICカードによって客観的に確認すること。それに向けて、財政措置を計画的に行なうこと。

オ 市教委に於いて定期的に「在校時間等の状況記録」を集約し、記録が適正に行われているかを確認すること。また、それと同時に勤務実態調査を行い、その結果や現在の問題点を公表すること。

(4) 勤務時間の記録とともに、日常的な勤務の割り振り簿も作成するよう各校長を指導すること。

(5) 勤務時間の割り振りのために「2008年2月3日 愛教労と県教委の確認事項」を全職員に配布すること。《資料④》

(6) 最近、長時間勤務が原因と思われる療養休暇、退職が多く発生している。知立市でも、長時間勤務が100時間を超えている教職員が多数いる。100時間を超えたら、必ず校長との面談を行うこと。その際、校長は、「早く帰るように」という責任転嫁とともれる発言を控え、どこに長時間勤務の原因があるのかを本人とよく話し合い、業務の軽減等の具体的な措置をとること。また、うつ病などの深刻な病変を回避するため、校長から産業医への働きかけを積極的に行い、病気の予防に努めること。

(7) 昨今の教育事情に鑑み、教職員専門のカウンセラーの必要性を感じる。埼玉県川口市の例を参考に、教職員専門のカウンセラーを配置する計画を立てること。

4 学校訪問について

(1) 学校訪問が教職員に多大な負担をかけていることを自覚し、その内容を見直すこと。

※現行の学校訪問をやめ、教育長が各校に出向いて教員から現状を聞く会に変更した地域があります。

(2) 地方教育行政法に基づく訪問であるから、内規である「保存簿冊の分類及び種別」に則って帳簿点検するのではなく、法令や規則に基づいた法定表簿（学校教育法施行規則15条）のみとすること。

(3) 全体会は、一方的な指導講評をなくし、現場の教職員との意見交換の場とすること。

(4) 指導主事は事務職であり、指導主事による教育に対する指導助言は越権行為である。直ちにやめること。

(5) 指導案の様式を学校裁量とすること。特に本時案を1ページ作成することを強要することは、教員の多忙化に拍車をかけるものである。他市に習い、各自本時案を含め全てを1ページ程度にすること。

(6) 学校現場に多忙化をもたらす学期末、および学年始（9月末～10月中旬）の学校訪問を計画しないこと。

5 教職員の多忙化是正について

給特法によって時間外勤務がないと規定されているにも関わらず、膨大な時間外勤務が存している。勤務の絶対量を減らさない限りこうした事態は改善されない。以下の措置をとるようにすること。

(1) 学校の校務分掌、行事等を見直し、勤務時間内にすべての業務が終了できるよう校長を指導すること。

(2) 部活動、課外活動は、将来的に社会教育活動に移行するよう計画すること。さしあたり会議等を行う月曜日、木曜日の部活動を原則禁止とすること。また、土日については、児童生徒および担当教員双方の家庭生活を保障するため、どちらかを必ず休みにすること。

- さらに、朝の部活動についてはその弊害も指摘されているため、原則禁止とすること。
- (3) 知立市の指導員制度は指導員や指導を受ける教員に対して多大な負担を強いるものである。以下に従って負担軽減に努めること
- ア 指導員の授業数を減らし、研修や指導業務の時間を確保すること。
 - イ 指導員の訪問校数を削減すること。
 - ウ 指導員訪問を受ける教員は指導を受ける際厳格に勤務時間を守る。合意の名の下に時間外勤務をお互いに課し合うことのないよう校長はそれぞれの該当者に指導すること。また、過度に指導回数を増やすことのないよう指導回数は2回までとし、それ以上のやりとりはメールとすること。
 - エ 将来的には指導員制度を廃止すること。
- (4) 市教委への提出文書を削減し、原則電子データでの提出のみとすること。
- (5) 2年目、5年目、10年目の教員に対する論文の強制をやめること。
- (6) 体力テストは法規通り抽出校のみで行うこと。
- (7) 市教委主催の陸上大会、水泳大会については、毎日休憩時間に練習を行っており、実施時期の時間外勤務が大変多くなっている。特に、該当児童の担任である5、6年担任の負担が大きい。過度に競争原理を持ち込んでいるため各校の練習量を減らすことができない状況がある。各校に練習時間の適正な運営を指導するとともに、大会の規模縮小、将来的にはサッカー指導会やバスケット指導会のような各校での小規模な開催を目指すこと。
- (8) 知立市教育研究会が行っている活動について、多忙化解消の見地のたち、その必要性について話し合い、改善するよう各部会に要請すること。その際、三河教育研究会とは切り離して考えられるよう、三河教育研究会への働きかけを行うこと。
- ※文集「ちりゅう」、自由研究集などは、それを作る意義と労力とのバランスを考えるべきです。
- (9) 県教委の「小中学校教職員定数配当方針」に従って、教務主任にも専科教員として妥当な授業時間を受け持つよう各校に指導助言を行うこと。また、「校務主任」は法規上存在しないので、他県同様、担任とすること。
- ※他県では教務主任も担任を持つ場合がありますあることを認識してください。
- (10) 教務主任、「校務主任」は本来専科教員でありながら、仕事内容が大変多いため、本来の教諭としての責務が果たせない状況である。業務によっては、他県では当たり前管理責任者である市教委、校長、教頭、用務員、事務職員が行っている業務を肩代わりしている仕事も多く見られる。下記の業務について、その遂行を本来担うべき者に割り振り直し、教務主任、「校務主任」の教諭としての時間を作り出すこと。
- ア 施設、設備の管理 および修繕等の工事発注、打ち合わせ等
 - イ 毎月の安全点検の取りまとめ
 - ウ 駐車場の整備
 - エ 花壇の設営、維持管理 種子や苗を育てること 土日の水かけ
 - エ 日直業務
- ※校舎の開錠、施錠は本来管理者の責任です。施錠は勤務時間内で他市でも教諭が行っているところが多いですが、開錠は主に管理職や、勤務の時間をずらして用務員が行っているところが多くあります。我々は勤務時間外に行くことになり、限定4項目に計上されていない以上違反です。
- (11) 給食関係、教科書給与及び副読本等の発注及び会計に関すること、各学年会計は、提出書類が多く締め切りが頻繁にあり煩雑な業務な故、教材研究や評価などといった教諭としての本来の業務が圧迫される状況にある。これらの仕事は教諭の仕事とは言えない。本来その業務を行うべきは誰かを協議し、必要であれば、その責を担うべき人員を増員すること。
- (12) 愛知県教育振興会は任意団体にすぎない。振興会の書籍の斡旋などを教員にさせないこと。
- (13) 知立市の花壇の現状を考え、利益より負担の大きいFBCへの参加を取りやめ、市費で花壇の種子や苗を購入する予算編成を行うこと。
- ※現在、愛知県987校の小学校のうちFBC参加校はわずか200校ほどです。

- (14) 現在、非常勤の用務員を常勤にし、名古屋市のように、主に修繕や花壇整備などの作業を行う者と主に校舎内の環境整備や市教委との連絡業務を行う者の2名体制とすること。
- (15) 「放課後子ども教室」は学校の施設を借りて行っているものの完全に学校の教育活動とは切り離された独立した事業であることを認識し、学校に負わされている全ての業務を「放課後子ども教室」へ移行すること。
 - ア 出欠席の届け出用紙の配布、回収
 - イ 「通常」と呼ばれる下校時の下校指導
- (16) 職員会での提案が行われたり、振替の対象になっている以上ボランティアとはいえない業務等を、「ボランティア」として強制することをやめること。
 - ア 土日の水かけ
 - イ 地域の行事への参加
 - ウ 保護者主催の環境作業
 - エ 職員旅行の幹事
 - オ 1, 2年目教員の市教委への実質接待
 - ※懇親会と称していますが、幹事業務をすべて1, 2年目に押しつけ、実質仕事量を増やしています。「社会勉強だ」と言った市教委の関係者もいたそうで、これが事実であるならば、明らかな「パワハラ」です。
- (17) 月1回の定時退校日を行うこと。
- (18) 年休の取得目標を掲げ、積極的に取得するようにすること。
 - ※「愛知県教育委員会特定事業主行動計画」には、「教職員1人当たりの年次休暇の平均取得日数を、平成26年度までに平均14日となるようにします。」といった目標が掲げられています。

6 労働安全体制の確立について

- (1) 労働安全衛生法の主旨を学校現場で十分活かすために、労働安全衛生管理に対する体制作りは緊急の課題である。そこで、以下のように要求する。
 - ア 知立市に勤務する教職員を対象とする労働安全衛生管理規定を作成すること。
 - イ 市内各学校経営案の学校運営機構・教職員表には、衛生推進者・衛生管理者・安全衛生管理委員会・推進委員会などが位置づけられたところは多くある。しかし、それらが十分機能していない。教育委員会としては自ら制定した要綱をもとに各学校の組織が適正に運営されるように指導すること。
 - ウ 学校によっては学校経営案に労働安全管理体制を明記していても、その役割に見合った活動が行われていないという実態がある。市内各学校の担当者を集め、要綱に基づいて研修会や学習会を開催すること。また、その際、担当者に活動報告書の提出を求め、学校間で参考にしたり交流したりするための資料にすること。
 - エ 文科省の「2007.12.6通知」《資料⑤》を全ての教職員に配布し周知を図ること。
 - オ 知立市の教員を対象にして、総括安全衛生委員会を早急に設置し、上記②～⑤の事項を定例化すること。また、労働安全衛生法の主旨に沿った各学校での体制作りを進めるよう指導すること。

7 特別支援教育の充実と改善について

- (1) 特別支援教育について、学年配置に対応して必要な教職員を配置すること。特に、低学年児童や児童の状況に応じて教職員の加配を行うこと。
- (2) 特別支援学級の担任の授業負担を検討し、授業時数を減らすこと。

知立市は、他市に比べて特別支援学級の授業負担は大きいのが現実であり、担任の負担を減らすことを求める。他市では、複数担任であっても、教頭や校務などが習字や体育の授業を中心になって行うなど、担任の負担を軽減し、空き時間確保の工夫をしている。「特別支援学級担任に空き時間は必要ない」という認識がありはしないか。また、担任の授業時間数を検討し、「空き時間」が確保できるようにすること。そして、目が離せない状況の児童に対して

は複数配置を行うこと。

- (3) 特別支援学級に関する事務書類が膨大であり、担任の業務から減らすこと。
特別支援の事務書類は各種有り、その量も膨大であり、担任が、そのほとんどをこなさなくてはならない。会計報告や週案なども担任だけで行わなくてはならない状況を改善すること。
- (4) 特別支援学級の効果を確実なものとするためにも、特別支援学級の児童の人数を減らすこと。特別支援学級の担任にとって一番苦しいのは、それぞれ違う内容の学習を一度に行わなくてはならないことであり、児童の数が多くなれば、学習は不可能に近く、担任の負担は異常なほどふくれあがる。一人一人の児童に対応した内容で学習できるよう加配も含め、複数配置を検討すること。
- (5) 特別支援学級に関する運営に担任だけに負担がいかないように検討すること。
また、他校との地域交流や、企画、連絡などの事務に管理職が入り、担任だけに負担がいかないようにすること。

8 人事について

- (1) 本人の希望と納得の尊重という観点から、豊田市、岡崎市、豊橋市で行われている「人事3原則」をもとに、知立市としても「人事3原則」を明示すること。
*人事3原則 ①希望なしに不意打ち人事はしない。
②希望がないときはできる限り早く事前に打診をする。
③納得が得られない場合は、強行な転任はしない。
- (2) 人事異動の対象となった教職員には、内示前に意向の打診をすること。特に本人の意向と異なる場合や異動希望が無いにもかかわらず転任の対象となった者には、必ず行うこと。
- (3) 育児短期休業制度を利用しはじめる教員を転勤させることは違法である。知立市の施策を優先して、本人に了承を迫り、転勤させることはあってはならないことである。また、育児短期休業制度を利用するのは教員の権利である、学校の意向により権利を遂行できないようにすることは違法である。本人の希望があれば、権利を遂行できるよう環境を整えること。

9 職員の健康のために「快適職場指針」を生かすこと

- (1) 「快適職場指針」の中にある以下の点を進めることを要求します。
 - ア 知立市の全小中学校にシャワー室を設置すること。
 - イ 知立市の全小中学校に臥床できる設備を備えた休憩室を設置すること。
 - ウ 音楽室、図書室以外の特別教室にもエアコンを設置すること。

10 知立市の教育を充実させるための施策

- (1) 「パワハラ防止指針」を全職員に配布すること。校長会の場で、「パワハラ防止指針」の趣旨を周知し、各職場でパワハラ行為が発生しないように各校長を指導すること。
- (2) 年度途中の講師が補充しにくいという現状を考えた場合、年度始めに休業になることが分かってわかっている教員については、担任を受け持たせず、専科教員とすること。
- (3) 教育現場に競争、能率主義を持ち込むような学力テストの学校順位公表は今後も行わないこと。
- (4) 親からのクレームに日々神経をすり減らしている教師は少なくない。教師と親との信頼関係を崩し、教師のやる気をなくさせる学校評価の無記名での意見を書かせるやり方を改善すること

交渉についての申し入れ

豊橋市や豊田市、岡崎市では課長、部長が出席され、豊橋市、豊田市では教育長も出席されています。責任ある方の出席を求めます。

- ① 三河教職員労働組合と知立市教育委員会の話し合いの場に、課長、部長、教育長が出席し、責任

ある回答を行うこと。

- ② 話し合いの場での回答・協議等の発言は教育委員会を代表した発言であるので、その発言が教育委員会の正式な見解であると表明すること。

以 上