

2013年度 校長会との懇談記録

日時 2013年12月16日(月) 17時30分から
場所 小牧勤労センター
参加者 校長会 後藤孝文(会長)・高木晃治(教員会会長)・木村芳博・本庄 肇
(副会長)・中川宣芳(庶務)・中谷 直(庶務補佐)
市教労 松田礼子(執行委員長)・大久保万葉子(書記長)・百瀬ひろみ(会計委員)
石田妙子・岩脇陽子(記録係)

1 はじめのことば(中川校長)

2 あいさつ

- (1) 後藤校長会長
- (2) 松田執行委員長

3 要望書への回答

1. 「文科省06年4.3通達」に基づき、職員の労働時間の適正な割り振り及び運用を行ってください。

- (1) 厚生労働省「基発第339号通達」をすべての校長・教頭に周知し、それを遵守すること。
- (2) 職員の労働時間管理の適正を図る方策を徹底すること。特に、教職員の職場実態に合った、一日の労働時間の割り振り・運用を実施し、サービス残業を生じさせないこと。

① 職員の労働時間の適正な管理を図るため、校長は職員の勤務日ごとに、始業、終業時刻を確認し、これを記録すること。記録する方法としては、原則として、次のいずれかの方法によること。

ア 管理者が自ら現認することにより、確認し、記録すること。

イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。なお、持ち帰り残業や取れなかった休憩時間をカウントするなど、「適正」に労働時間を把握すること。

② 09年4月から実施が義務づけられた「医師による面接指導」の体制整備を図り、関係する職員への確実な周知を徹底すること。

③ 1月当たりの時間外・休日労働時間が100時間を超える場合は、医師の面接が確実に受けられるようにすること。なお、面接指導の「サービスの取扱い」は「勤務」とすること。学校外での実施は「出張」とすること。

④ 一日の労働時間は、「休憩時間を除き、7時間45分勤務した時点で勤務を解かれる」ことをすべての学校間で確認し合うこと。特に、7時間45分を超える勤務が事実上強制されていないかの調査を実施し、違法な長時間労働を曖昧にしないように管理を徹底すること。

(3) 割増賃金の対象外となる教育職員についても次の点での徹底を図ること。

① 「給特法」によって、「原則として時間外勤務を命じないものとする」と規定される教育職員

については、労働時間の適正管理がより厳格に行われるべきである。

ア 教育職員の労働時間については、次の基本原則に基づいて運用されることを確認すること。

- ・ 教育職員の週あたり労働時間は38時間45分であること。教職員の多忙化解消早期実現に向け、労働時間短縮に相応する事務削減・行事の精選を具体的に提示すること。
- ・ 教育職員には原則として限定四項目以外の時間外勤務を命じないこと。

イ 教育職員の労働時間において、年度当初に割り振られた労働時間を変更し、もしくは超える勤務が必要となった場合には、その都度「労働時間の割り振り」を適正に行い、“1週間の労働時間は38時間45分”の原則が確保されるように運用すべきであることを確認し、特に、次の点を十分配慮すること。

- ・ 「割り振りの変更」は、原則として前週の終わりまでに、すべての教育職員・該当職員に文書で明示すること。宿泊を伴う引率業務などについては、可能な限りその週での調整を行い、場合によっては事前・事後週も含めた平均で“1週間の労働時間は38時間45分”の原則が確保できるよう「割り振りの変更」を行うこと。その際、できるだけ短期の週での平均で処理するよう配慮を行うこと。「変更後の割り振り」についても管理者が現認すること。
- ・ 当日になって生じる「労働時間の超過」についても、割り振り簿に記録し、“1週間の労働時間は38時間45分”の基本原則に沿って「割り振りの変更」を行うこと。
- ・ 割り振りの原則は、1週につき38時間45分であり、その適正運用は、管理者の責任であり、確実な現認を基本とするが、もし時期的に困難な場合は長期休業等の運用も含めた確実な割り振り実施をすること。
- ・ 7時間45分労働での分単位の年休時間を切り捨てることなく行使できることを可能にすること。

ウ 部活動、対外行事、関連行事などに関わる週休日の引率業務は、「第1義的に出張」として扱うべきである旨の指導の徹底を図ること。部活動等に関わる次の事項を確認するとともに、労働時間把握を正確に行うこと。

- ・ 引率業務が予定されている週休日等については、「週休日の振替」によって対応し、週休2日が確保されるように運用を行うこと。
- ・ やむを得ず、「出張」扱いにできない場合にも、本人の同意を原則とし、週休日等の引率業務を含む「割り振りの変更」を行い、週2日の週休日・38時間45分労働の原則が遵守できる運用を行うこと。
- ・ 引率業務における労働時間は、その実労働時間を正確に把握し、超過労働時間については、労働時間の割り振りを実施すること。休憩の配置については、労基法の自由利用・一斉付与の原則に基づき実質が保障できる内容のみとすること。

(4) 学校内で教育活動として位置付け実施されている日常的な部活動指導についても、上記の原則に沿った労働時間管理を行う旨を確認し、その徹底を図ること。超過労働時間については、「勤務時間の割り振り簿」に正確に記録し、割り振りを実施・現認すること。

(5) 休息時間の廃止により、これまで以上の労働強化が進行することがないようにすること。県教委の「学校職員の勤務時間に関する規則の施行について」等一部改正について（通知）

を各職場に周知徹底すること。

(6) 職場における多様な勤務形態の教職員の勤務時間を全職員に明示すること。

(回 答)

- ・ 市教委主導で、個々の実態に合わせて在校時間記録簿を基に適切に対応している。
- ・ 1日の勤務時間は休憩を含め8時間30分。これについて適切に割り振りが行われている。
- ・ 勤務時間外在校時間が100時間を超える職員については、在校時間記録簿を活用しながら対応している。
- ・ 限定四項目以外には時間外勤務を命じていないと把握している。
- ・ やむを得ず時間外になった場合、適切に配慮している。
- ・ 中小体連については、やむを得ず週休日になった場合は出張扱い。
- ・ 休息時間の廃止により労働強化が進行したとは思っていない。
- ・ 職場には多様な職員が存在しているが、それぞれの勤務時間については各職場で職員に周知されているととらえている。

2. 労働安全衛生法に基づき、職場の教職員の健康と安全を守り・快適な労働条件を作る組織と環境を確立してください。

(1) 学校関係職員における「安全衛生管理に関する要綱」の具体化の進行状況を報告すること。

- ① 常時50人以上を有する職場においては、産業医の配置や、校内衛生委員会の設置の明確化。
- ② 各職場の安全衛生管理者・衛生推進者の報告状況。
- ③ 総括安全衛生委員会への健康診断後の問題点や労働条件、危険防止基準の明確化の報告状況。
- ④ 学校保健安全法と労働安全衛生法のねらい・相違点の周知徹底。

(2) 教職員の健康安全を保障するために、産業医配置を市に要望すること。

(3) 50人未満の職場においても校内衛生委員会を設置し、下記の点について取り組むこと。

- ① 時間外労働を解消するために、持ち時間数の適正化を図ること。
- ② 教職員の健康状況を的確に把握し、健康面で問題を抱えている職員に対しては、適切な措置を講ずること。とりわけ、早急に以下の項目について取り組むこと。
 - ア 長時間労働者への医師による面接指導実施すること。
 - イ 学校における会議や行事の見直し等による校務の効率化を図るとともに、一部の教職員に過重な負担がかからないように適正な校務分掌を整えること。
 - ウ 日頃から、教職員が気軽に周囲に相談したり、情報交換したりすることができる職場環境を作ること。特に、心の健康の重要性を十分認識し、職員の相談を受けるとともに、職場環境の改善に努めること。
 - エ 心の不健康状態に陥った教職員の早期発見・早期治療に努めること。
 - オ 一般の教職員に対して、心の健康に関する意識啓発や、メンタルヘルス相談室等の相談窓口の設置について周知を図るなどの取り組みを推進すること。併せて、メンタルヘルスに関わる研修を実施するよう努めること。

(4) 公務災害が起こった場合には、速やかに対応すること。

(5) 定期健康診断時のオプション健診の実施については、職場での周知徹底を図ること。

(6) 常勤講師については、本人の希望があった場合は、必ず定期健康診断を受診させること。

- (7) 職員健康診断の事後措置を適切に講じること。
- (8) 職員のインフルエンザ予防接種に対して助成するよう市にはたらきかけること。
- (9) 妊娠している教員には、速やかに体育の補充措置を行い、体調によっては、労働軽減措置を講ずること。

(回 答)

- ・ 教職員の健康増進・メンタル面は教育の基盤となる大切なものだと思っている。
- ・ 50人以上の職場もそれ以下の職場も現法に則って配慮している。
- ・ 学校保健安全法と労働安全衛生法を分けて考えるのは当然。労働安全衛生法は、快適な職場環境づくりをうたっているため、勤務環境にも配慮している。
- ・ メンタルヘルスについては各校適切に対応している。
- ・ (5) (6) (7) (9)についても各校適切に対応している。

3. 現場の教職員・子どもおよび保護者の切実な声が反映された予算措置が執られるよう行政にはたらきかけてください。

- (1) 小牧市での少人数学級実現を市に強くはたらきかけること。
- (2) 図書館教育の充実を図るため、以下のことを市にはたらきかけること。
 - ① 図書購入などのための予算の増額。
 - ② 常勤司書の配置。
- (3) 用務員に、鍵開け用務ができるようにすること。
- (4) 父母や教職員の負担にならないよう、消耗品費を増額するよう市にはたらきかけること。
- (5) 「健康手帳」を廃止し、教育予算を有効活用すること。
- (6) 研修の拡充のため、以下の施策をとるよう市にはたらきかけること。
 - ① 現職教育費・委託研究費の増額。
 - ② 学校教育ではない市の行事、社会教育関連の行事への出張は市費で支出。
- (7) 学校の諸施設・設備の整備充実のための予算を増額を市にはたらきかけること。
 - ① 学習効果が上がる教室環境等の整備・拡充をすすめること。
 - ア すべての教室へのエアコン設置
 - ② トイレ改修をさらに進めること。
 - ア 洋式トイレの増設
 - イ 臭石除去など異臭の防止対策の業者委託
 - ③ 児童生徒用の机・椅子の買い換えに際しては、安全で使い勝手のよいものにする。
 - ④ 炎天下でのプール指導の安全のために、屋根の増設、滑りやすいコンクリート床の改修を行うこと。
 - ⑤ プール清掃の業者委託をすること。
 - ⑥ シャワー・汚物処理室の設置。
 - ⑦ 男女別の休養室を設置すること。
 - ⑧ コンピュータに関わるトナーなどの諸経費および修理費は、一般消耗品費や営繕費とは別枠予算化すること。
- (8) 特別支援教育、外国人児童生徒教育等のボランティアの活動に公的援助をするよう市にはた

らきかけること。

(回 答)

- ・ 校長会として①人的配置の拡大・②施設整備・③教育環境・④インフラ整備等、柱建てをして予算要望している。
- ・ 研修費については、多量の退職教員・少経験者の増加が見込まれるので喫緊の課題となっている。外部からの指導者の招聘もできるよう求めている。
- ・ (7)についてはエアコン・トイレ改修・備品について校長会としても予算要望して進めている。
- ・ (8)については、担任一人で行き届かない部分は支援を要請していきたい。少人数指導に対しても人的配置を要望していきたい。

4. すべての子どもが人間らしく成長でき、人格の完成をめざした教育が豊かに実現できるよう、以下のように学校運営したり、教育行政にはたらきかけたりしてください。

(1) 憲法に則った教育をすること。

(回 答) 中身を精査しながら慎重に対応している。

(2) 特色ある学校づくりの名の下に学校間・教師間を競争させ、その結果、子どもたちにしわ寄せがいかないようにすること。

(回 答) 各校が特色を出して教育活動を推進するために必要な企画ととらえている。

(3) 全国学力テストを中止すること。

(回 答) 中身を精査しながら慎重に対応している。

(4) 学校評議員制度を教職員を評価・管理する道具にしないようにすること。

(回 答) 校長が意見を求めるためのものであり、学校経営のアドバイスの的なものである。

(5) 特別支援学級をなくさないよう国や県にはたらきかけること。

(回 答) 中身を精査しながら慎重に対応している。

校長会も要望している。

(6) 通常学級に在籍する特別な支援を要する児童生徒に対する支援を、特別支援学級の担任任せにせず、独自に人的配置をすること。

(回 答) 校長会も要望している。

(7) 職員を分断する国・県・市の教職員評価制度や顕彰制度を廃止すること。教職員評価制度導入にあたっては、不服申し立てのできる体制をつくること。

(回 答) 活用については慎重に配慮しながら職場の活性化につながるよう実施している。

(8) 多忙化を加速させ経済的負担を強いる、教員免許更新制を廃止すること。

(回 答) 教育活動の充実のための配慮をしていきたい。

(9) 「新しい学校づくり推進事業」において予算配分に学校間格差をつけないこと。

(回 答) 各校の特色を出して教育活動を推進するために、各校が予算要望を行っている。競争的にはなっていない。

(10) 作品募集等、諸団体からの協力依頼については、通常の教育活動の支障にならないよう配慮すること。

(回 答) 無理のない形で、子どもたちのニーズに合わせて続けていきたい。

(1 1) 部活動を早急に社会体育に移行すること。

(回 答) 無理のない形で、子どもたちのニーズに合わせて続けていきたい。

(1 2) 経済効率優先ではなく、教育的な視点から学校給食や図書館業務の民間委託化を見直すこと。

(回 答) 子どもたちが不利益にならないよう動向を注視していきたい。

5. 希望と納得の人事慣行の実現に向けて、一層ご尽力ください。特に、下記の点について、格別ご配慮ください。

(1) 本人の希望や事情の把握、意向打診にあたっては、公平かつ丁寧に行うとともに正確に教育委員会に具申すること。

① すべての学校で、本人が記入するための「人事異動希望調査書」を作成し、それに基づいて丁寧に面談を行うこと

② 本人が校長に提出した「人事異動希望調査書」も添えて市教委に具申すること

③ 具申内容が、本人の希望と異なる場合は、本人の合意が得られるまで丁寧に説明をすること

④ 合意が得られない場合は、本人の希望通りの具申をすること

(2) 内示以前に行われる意向の打診はできるかぎり早く行い、誠意をもって本人と話し合い、本人との意思疎通を十分図ったうえで行うこと。

(3) 転任は、あくまでも「本人の希望と納得」を原則として、この原則を逸脱した人事は行わないようにすること。下記の事項に該当する場合は、特に本人の希望を最優先すること。

① 産休、育休、妊娠中の者

② 健康上、特に理由のある者

③ 通園などの育児、保育にとくに事情のある者

④ 家族に介護者を必要とする病人を抱えている者

⑤ 定年退職まで、わずかな年数を残す者

⑥ その他、家庭生活に特に事情のある者

(4) 小学校と中学校の間の転任は特に慎重に行い、決して「希望と納得」を逸脱しないようにすること。

(5) 内示は決定でなく、内示後の変更期間を確保すること。苦情の申し出があれば速やかに教育委員会に伝えること。

(6) 引き続き同一校で勤務したいという希望も尊重し、同一校での長期勤務の者に対して、希望や事情を無視する機械的な異動は行わないようにすること。

(7) 職員が休職・療養休暇を取る場合は、速やかに講師が配置されるよう、関係機関にはたらきかけること。

(8) 本人の意向を無視した退職勧奨はしないこと。

(9) 「指導力向上を要する教員研修制度」における「判定」にあたっては、本人・関係者から十分意見を聞き、恣意的な判断で行わないようにすること。

(回 答)

- ・ 人事は最も大切なこと。十分に配慮し、丁寧に面談して希望を市教委に具申する。

＝教職員の勤務時間管理に関わること＝

《懇談》

- 組合 11月に、在校時間記録を調べた結果について人数を教えてほしい。
また、長時間勤務にならないようどんな工夫をしているか各校の実態を教えてほしい。
- 校長 篠岡小学校 100時間超 1 80時間超 4 (単位 人)
大城小学校 4 2
小牧原小学校 7 6
味岡中学校 13 5
応時中学校 15 5
- 長時間勤務にならないような工夫については、
- 大城小学校 ・部活をしない日を月初めに明示している。
・部活顧問を複数にして対応。
・月1程度、定時退校を呼びかけている。
・C4thの利用により職員会議の効率化を図っている。(ペーパーレス)
- 小牧原小学校 ・部活は第2・第4日曜と第3土曜はやらないことを徹底。
・部活の顧問を複数にし、負担軽減。
・定時退校日は予定通りにはいかないが、条件をみて一斉退校を呼びかけている。
・土曜日の行事の後は一斉退校時間を決めている。
・C4thの利用が定着化され、職員会がスピーディになった。
- 組合 中学校はどうか。
- 校長 味岡中学校 ・物理的に進路指導などがあって守れないこともあるが、校長として心を痛めて少しでも軽減できるようにしている。
・部活を複数顧問にしている。
- 応時中学校 ・部活を複数顧問にして休める体制づくりをしている。
・職員会議の精選をしている。
・一斉に帰れる条件を作るよう努力している。
- 組合 県レベルでは「朝練廃止」の動きがあるが小牧の実態はどうか。
- 校長 市内9校やってない。
やっていたのは昭和の時代で、もう20年以上前からやってない。
- 組合 「勤務の割り振り変更簿」はありますか。
- 校長 泊を伴うものについてはあるが、市内では日常の勤務の割り振り変更簿は存在しない。
- 校長 割り振り変更簿はなくても適切な配慮がされている。
- 組合 現に存在する学校もあり、9月の校長会で割り振り変更簿を使っているところがあることを紹介したと聞いている。
- 校長 それは公簿ではなく、メモ的なものだ。
- 組合 では、公簿でないものなら割り振り変更簿があるのか。
- 校長 限定四項目以外には命令していないので変更簿はない。
- 組合 職員会議が延長することや立哨指導はしてないのか。

- 校長 職員会議は限定四項目である。
- 校長 1 立哨指導、やっています。
- 校長 2 立哨指導は命令していない。ボランティアです。
- 組合 時間外勤務をしたら勤務を割り振らなければならない。
- 校長 それは違う。時間外勤務と割り振り変更簿は別に考えなければいけない。
- 組合 立哨指導があったときはどうしているのか。
- 校長 1 状況を判断し、配慮している。
- 校長 3 うちの学校ははみ出し勤務は一切ない。たまに自主的に校門に立ってくれる人はいるが。職員会議は、3時に始まって3時55分には終わっている。
- 組合 県も割り振り変更簿の作成は望ましいと言っている。
- 校長 県は「望ましい」と言っているのであって、「ねばならない」とは言ってない。実を取る方がいいのではないか。
- 組合 実は取れてない。
- 組合 現実には若い人は申し出もしにくく、早く帰れてない。
「面接指導要綱」では100時間超の人には面接指導をしなければいけないことになっている。長時間労働している人が多いのに小牧はだれも面接指導を受けてない。校長の責任で受けさせるべきではないか。
- 校長 毎月個別にはしてないが、全体に声をかけている。
- 組合 在校時間の記録が始まって2年。長時間勤務している人も固定していると思う。そういう人には個別に声かけすべきではないか。
- 校長 毎月同じ人とは限らない。
- 校長 自主的に残っている人もいて、みんなが長時間働いているわけでもない。
- 組合 今後教育界はますます大変な状況になる。現在、休職者5名全員が精神疾患である。
- 校長 5名の方が長時間労働が原因かどうかは不明だが、勤務の効率化を図る努力はしている。
- 組合 校長だけで努力せず、100時間未満になる職場集団づくりをしてほしい。
- 校長 現場の校長は腐心している。精神疾患＝長時間労働とは結びつかない。
- 組合 ひとつの見方として在校時間記録簿をみてほしい。
- 校長 在校時間が短くなるようなアイデアがあったら教えてほしい。
- 組合 教員の数を増やすこと。
部活をなくすこと。
- 校長 部活は学習指導要領で「部活で子どもの成長を促す」として位置づけられた。
- 組合 教員が担当しては長時間労働になる。
- 校長 小牧市では「地域連携型部活動」にした。
- 組合 現実には教員が関わっている。社会教育化が進まなかった。

<見 解>

愛日管内の市町教委は、日常の勤務の割振変更簿の存在を認めていない。そのためか、市教委は県のアンケート（割振変更簿の存在の有無について）に「0」と答え、校長会は、市教委の回答に追従することに終始している。しかし、割振変更簿を活用し、長時間労働の軽減を進めている学校

はある。それにもかかわらず、校長会は「限定四項目以外は、時間外勤務は命じていないので、割振変更簿はない。」と割振変更簿の必要性を認めようとしなない。これでは、長時間労働の解消に向けて、取り組んでいる姿勢とは言えない。長時間労働削減のためには、割振変更簿がすべての学校に早急に設置されることが望まれる。

＝校内衛生委員会、教職員の健診にかかわること＝

〈懇 談〉

- 組合 臨時的任用の人への健診の実現に努力していただきありがとうございました。
次は、安価な大腸がん検診をオプションに入れてもらえるよう校長会からも声をあげていただきたい。
- 校長 ご意見として伺う。
- 組合 味岡中学校の新校舎には男女別の休養室は設置されるのか。
- 校長 もちろんある。

〈見 解〉

今年度より、臨時的任用の希望者に健康診断が実施されるようになったのは良かった。さらに、充実した健康診断の内容となるように、安価な大腸癌検診のオプションでの実施を校長会と協力して要求していきたい。今年度の、市内の休職者5名はすべて精神疾患によるものである。50人未満の職場においても、校内衛生委員会を設置し、だれもが働きやすい職場環境について話し合うことは急務である。

＝予算措置に関すること＝

〈懇 談〉

- 組合 用務員さんの鍵開けについてはどうなっているか。
- 校長 職員の方が早く登校するので、既に開いている。
用務員の仕事の内容については、鍵開けにこだわらず、学校経営全体のことを考え、総合的に用務の仕事内容を考えているところ。
- 組合 今までは鍵開けを職員に割りあてられたこともあった。それは筋が通らない。
- 校長 だれがどの仕事をするか厳密に決めるとぎすぎすした職場になる。
昔は人的にゆとりがあった。市職も複数いたし、用務員も正規採用だった。
校長会は予算要望の中で正規の用務員を要望している。

〈見 解〉

市職の引き上げ、用務員の臨時職員化により教員に「教育を司る」以外の業務が任されることとなり、労働強化・長時間労働は加速した。コンピューターが導入されたからといって、人間が行っていた仕事のすべてを肩代わりすることはできない。校長会として要望している用務員の正規化を今後市教労も市に要望していきたい。仕事分担を綿密に決めすぎるとぎすぎすした職場になるといった見解には全く同意できない。教員がすべき仕事か別の職種の職員がすべき仕事かは、きちんと見極めて分担すべきである。

- 5 お礼のことば（百瀬）
- 6 おわりのことば（中川校長）