

2014年度 校長会との懇談記録

日時 2014年12月18日(木) 17時20分から
場所 小牧勤労センター
参加者 校長会 木村芳博(会長)・神戸和敏(教員会会長)・永井勝彦・中川宣芳(副会長)・
玉置 崇(庶務)・舟橋孝司(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(全体司会 校長会)

2 あいさつ

(1) 木村校長会長

要請書の冒頭に書かれている「小牧の教育の充実」「教職員の生活向上」については校長会ものぞむところ。小牧市の教育の理念は「学び合う学び」である。一人一人の子どもが学びに参加し、つながりあう関係を育む。これは教職員にも通じる。この理念の実現に向けての今日の懇談と考えている。校長も教職員の力量向上をめざし、監督者として教育にあたっていきたい。

今日の懇談が充実したものになることを望む。

(2) 松田執行委員長

悪天候の中、このような場を設けていただき、また、会場まで準備していただきお礼を申し上げます。

毎年の「授業持ち時間数調査」へのご協力、ありがとうございます。

校長会・市P連・市教労・市民の要求していたエアコンの設置も実現することになった。

全国学力テストに来年度からは理科も加わるようになるようだ。市教労として、悉皆テストは必要ない、学校ごとの結果の公表はしない等、市教委に要請することにした。

今日の懇談を実りあるものにしたい。

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 「昼休憩がとれないときは、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、割り振り変更簿に記録し、“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変更を実施すること。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変更簿」に正確に記録し、割り振り変更を実施・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し、午後の旧休息時間にあたる終業前15分間に打ち合わせなど諸会議を組むことのないようにすること。
- (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)

- ・ 市教委指導により、個々の職員の実態については在校時間記録簿を基に実態把握している。
- ・ 1日の勤務時間は休憩を含め8時間30分。これについて割り振りがなされ、適切に管理されている。
- ・ 勤務時間外在校時間が100時間を超える職員については、健康障害防止のための面接指導実施要項に基づき対応している。
- ・ 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、適切に配慮されているととらえている。
- ・ 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。
- ・ 平日の部活は部活奨励費で、土日は特業手当で対応。
- ・ 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全職員に周知されているととらえている。
- ・ 勤務の割り振りは可能な限りその週またはその前後直近の週で調整している。
- ・ 効率よく仕事を片付け、終業時刻に退校できるよう各校とも努力している。

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」に基づき、職場の労働安全衛生体制の確立を図ること。

- ① 常時50人以上を有する職場においては、確実に産業医を配置すると共に校内衛生委員会を設置すること。
- ② 各職場の安全衛生管理者・衛生推進者を明示すること。
- ③ 総括安全衛生委員会へ以下の事項を報告すること。

- ア 定期健康診断の結果や事後措置の状況
- イ 療養休暇取得者及び退職者の状況
- ウ 在校時間記録簿に基づく、長時間労働の状況
- エ 作業環境に関わる問題点

- 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) 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。
- (3) 公務災害が起こった場合には、速やかに対応すること。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 職員健康診断の事後措置を適切に講じること。
- (7) 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。
- (8) 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)

- ・ 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、勤務環境の改善についても配慮されている。
- ・ 50人未満の職場においても現法の範囲で可能な限り安全に配慮している。
- ・ メンタルヘルスについては校長として適切に対応している。
- ・ 常勤講師や妊娠している教員についても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 特別教室の確保
 - イ 小学校における心の相談室の整備
 - 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)

- ・ 落ち着いて学習でき、しかも活気ある教育が展開できるよう、校長会としてもさまざまな観点から要望している。
- ・ 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大幅な増額を求めている。
- ・ (8)については、指導が難しくなっている実態は認識している。それに対応するための人的配置等の予算の増額を要望している。

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。
- (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。
- (3) 全国学力テストを中止すること。

- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (11) 部活動を早急に社会体育に移行すること。
- (12) 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。

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。

〈懇談〉

＝教職員の勤務時間管理に関わること＝

- 組合 「割り振り簿」を使わずに、どのように「適切な配慮」をしているのか。
現状では勤務時間内で仕事が終わるとは考えられない。11月の調査実態はどうだったか。
- 校長 本校（小学校）では80時間超はゼロ。勤務時間内に仕事を終わってもらうようにしている。木曜日は部活をしない。月曜日もないときがある。部活は複数で担当。C4thなどの利用で会議を効率よく行う。
- 組合 それでも勤務時間外に残っている人もいるのでは？
- 校長 残っている人もいるが、大体5時ごろになるとみんな帰る。
- 校長 中学校でもC4thなどを使って効率化を図っている。テストのときなどは日課を変えたり、中学校でやれる配慮をしている。
- 組合 11月に県の調査があったが、80時間超の報告はどれぐらいか。
- 校長 （小牧中）80時間超は4人。
- 校長 （味岡中）100時間超は5人・80時間超は2人。
昨年の調査では100時間超 13人・80時間超 5人だったからかなり改善された。
改善の中身はペーパーレスによる会議の精選、可能な限り帰りの打ち合わせをなくす、月1回の定時退校について声を大にしている。教研日はリターン禁止。
- 校長 ところで、若い教師が力量を高めるために先輩にいろいろきいているような場面もよくみられるが、組合は、それも時間内にと考えているのか。
- 組合 理想としてはそうだ。教員の仕事は自主的・創造的であることが大切。そのためには教員同士のつながりが欠かせないが、授業の持ち時間はいっぱい、部活の後でしか授業準備ができないのが現実。
- 校長 （小牧原小）昨年は100時間超が7人・80時間超が6人いたが、本年度はどちらもゼロ。
定時退校、木曜日は研修が取れるよう学年会可能日を設定。
長時間の人には自分の健康を考えるよう個人面接をしたり、早く帰るよう促したりした結果がゼロにつながった。
- 校長 ところで、あなたは何時間超だったのか。
- 組合 本校の在校時間記録簿では総時数しかわからない。自分では計算してない。
- 組合 本校のものはみ出し時間がわかる形式になっている。1日平均4時間を超えないと80時間超にはならない。中学校で部活をやっていると80時間超はざらではないか。部活が長時間労働の元凶。土・日と部活をやるだけで8時間超になり、それが1カ月だと・・・。
- 校長 今は土・日連続でやらないようにしている。
- 校長 第3土曜日は家庭の日・第2・第4はジュニア。
- 組合 それを除いても5回は部活可能。

- 校長 複数顧問にしているなので部活の全部を担当しているわけではない。
また、マンモス校なので、体育館や運動場を2時間ごとのローテーションを組まないといけないので思うように部活の練習数時間がとれない現実もある。
- 組合 では、割り振りは必要ないのか。
県教委は「割り振り」は当然であると言っているが、小牧・愛日は「配慮」という漠然とした言葉しか使わない。具体的にどういうことをさしているのか。
- 校長 「時間」でなく、特定の教師に分掌が偏っているのを防ぐこと。
- 組合 それは次の要請項目に関わること。ここでは、労安法上健康障害を起こさないよう長時間労働を防ぐため、勤務時間の割り振りを要求している。
わたしの学校では「割り振り簿」は作らないが、登校指導やプールの準備など時間外にはみ出した分について口頭で割り振り時間を言う。
- 校長 よく配慮しているなあ。
- 組合 生徒指導や保護者を呼んで話し合うなど、学校に勤務していれば時間外にやらざるを得ない場面はいっぱいある。それが学校というところだ。
また、8時間30分の中に休憩時間が含まれているが、実際には仕事をしている。教員の働き方は過酷。
- 校長 在校時間が長い教員には校長が声をかけることが増えているのではないか。在校時間記録が始まって数年経ちかなり変わってきた。健康管理に配慮している。
- 組合 「配慮」でなく、具体的に「時間保障」をしてほしい。
- 校長 内容を限定してしまうとそれから外れたものをどうするかという問題も出てくる。

<見 解>

在校時間を記録することで、勤務時間への意識が高まってきている。ノー残業デーを設定する学校も増えてきたが、定時退校できる教職員の数は、まだまだ少ない。定時退校しても持ち帰り残業が増えるなら、教職員の健康管理改善につながっているとはいえない。今後は、教職員の長時間労働の大きな要因となっている勤務時間を超えての部活動も、割り振りの対象とし、労働軽減を図っていく必要がある。

＝校内衛生委員会・教職員の健診に関わること＝

- 組合 小牧中学校の校内衛生委員会について教えてほしい。
- 校長 毎月、産業医を招いて開いている。
長時間の続く人は産業医に面接をしてもらった。
産業医と校内の安全点検をする中で、職員室の照度を明るくした。
毎月やっているののでいろいろ指導してもらえる。
面接を受けたのは、本人の希望なしも含め5人ぐらいかな。
最近では、インフルエンザが流行ってきたからワクチンを接種するようにという指導もあった。
- 組合 やはり、制度があるのとないのではかなり違いますね。小牧市の健康相談（面接）はいつもゼロだが、わざわざ出向かなくても面接が受けられるのはいい。

小牧も瀬戸や名古屋なみに 50 人未満の学校にも校内衛生委員会を作ってほしい。

<見 解>

校内衛生委員会のある学校においては、毎月校内衛生委員会が開かれ、産業医が直接教職員への指導や面接に当たっている。また、校内巡視も行われている。50 人以下の学校においても、校内衛生委員会を設置し、教職員の健康を守ることが急務である。

＝現場の教育条件に関わること＝

組合 エアコンの工事はいつから始まるのか。

校長 来年の夏から始まるのではないか。

内容など細かいことについては分からない。ランニングコストも考えて設計を考えている段階である。

組合 プール清掃を業者委託にしてほしい。西春はかなり以前から業者委託になっているし、一宮も来年度から。小牧市もぜひ検討を。

5 お礼のことば (百瀬)

6 おわりのことば (木村校長)