

小牧市教労 2014 年度 後期対市交渉記録

- 1 日 時 2015年3月17日(火) 15:30～
2 場 所 市役所本庁舎 3階 302会議室
3 参加者 市教委 大野教育部長 永井教育部次長 植松学校教育課課長
松浦学校教育課課長補佐 采女学校教育課指導主事
組 合 松田執行委員長 大久保書記長 百瀬会計委員
畦地愛教労議長 (記録 岩脇・石田)

4 交渉次第

進行：采女指導主事

(1) 挨拶

松田委員長 今年度2回目の交渉、よろしくお願いします。

この間、教職員の働き方に関する大きな出来事が2つあった。1つは大阪堺市の前田先生の労災が認定されたこと、もう1つは愛教労がずっと取り組んできた鳥居先生の裁判が最高裁で勝利した。包括的職務命令が認められたことでこれから教職員の働き方が変わっていくのではないかと思う。

本日も実りある話し合いになることを望んでいる。

大野教育部長 教育長は外の公務のため欠席。順次話を聞いていきたい。

(2) 回答書受理

(3) 交渉

司会：大久保書記長

I いじめ・不登校・子どもの「荒れ」に十分対応できる労働条件の改善に関すること

1. 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、快適な労働条件をつくる組織と環境を確立してください。そのために、以下のことに至急取り組んでください。

(1) 学校職員における「安全衛生管理に関する要綱」の以下のことに至急取り組むこと。

- ① 常時50人以上を有する職場においては、産業医を配置し、校内衛生委員会を設置すること。

回答：努力していく。校内安全衛生委員会については該当校に周知している。

- ② 4月に各学校において小中学校教職員安全衛生管理者及び衛生推進者を発表し、その職務内容を全職員に報告させるとともに、当該職員に対する研修を速やかに実施すること。

回答：努力していく。

- ③ 安全衛生委員会で以下の点を調査・審議し、その結果を各職場(全職員)に配布すること。

ア 時間外労働時間の把握

イ 定期健康診断の結果とその事後措置

ウ 精神疾患等、職員の健康に関わる諸問題

回答：安全衛生委員会の協議結果を職員に周知するようにする。在校時間については各校で把握に努めている。

④ 定期健康診断の事後措置を衛生管理者と産業医（衛生管理医）により適切に講じること。

回答： 努力したい。

⑤ 職員全員の健康診断を実施すること。

回答： 努力したい。

⑥ 健康の保持・増進を図るための講習会を実施し、希望者全員が参加できるようにすること。

回答： 努力したい。

(2) 「安全衛生管理に関する要綱」を改訂し、以下のように取り組むこと。

① 50人未満の学校においても、校内衛生委員会を設置すること。

回答： 現時点では、考えていない。

② 安全衛生委員会の構成員に産業医を加えること。当面、衛生管理医が各学校を巡回できるようにすること。

回答： 考えていない。

＝校内衛生委員会及び定期健康診断に関すること＝

〈協議〉

組合 50人以上の職場については産業医もつき校内衛生委員会も定期的に行われ前進してきた。私たちは50人未満の職場についても校内で職員の健康問題等について話し合うことが大事ではないかずっと要望してきた。今日は、平成12年度から実施されている瀬戸市の要綱を資料として持ってきた。

校内の衛生委員会で健康問題や労働環境について話し合われたことが市の総括安全衛生委員会で話し合われるという仕組みになっている。小牧でも可能なのでぜひ参考にしてほしい。

回答が「現時点では考えていない」となっている。数年前の「検討していきたい」より後退しているのはなぜか。ぜひ要綱を変えて50人未満の学校にも設置できるようにしてほしい。

教委 総括安全衛生委員会で網羅する手法をとっているので今のところ設置する予定はない。この体制の中で対応できると判断している。」

組合 50人以上の職場は月1回健康問題や職場環境を検討していく機会があるが、市の総括安全衛生委員会は年2回。市教委は在校時間すら把握していない状況。また、集約したものを総括安全衛生委員会の議題にすらしていない。各学校で校内衛生委員会を作って話し合っていく必要がある。

教委 我々市の職員同様、健康に不安のある職員に対しては産業医と相談できる日を指定して毎月案内しているのでそれに対応している。

組合 ここ数年案内しても相談者はゼロが続いている。それでは意味がない。違う手だてを考えていく必要がある。

組合 50人未満の学校には委員会がないということは、話し合う入れ物も作られてないということ。まず、入れ物を作ってくださいという要求に対して「できない」ということでは納得ができない。50人に満たない学校は多いが、どうやって健康や安全を守っているのか。校内で話し合うことのできる体制を作してほしい。

現実に近隣の市町で作られているのだから小牧でもできないことはない。要綱を改訂すればすぐにできる。

瀬戸では「校内安全衛生委員会」で話し合われたことを持ち寄って総括安全衛生委員会で話し合わ

れている。次回の総括安全衛生委員会のとき議題にあげて、参加者に「校内安全衛生委員会」設置について話し合ってはどうか。

教委 24年度の後期から回答が後退したわけは聞いてないか。

組合 聞いてない。後退したことを話題にしたことだけは記憶しているが。

教委 市は職員の健康について本気で考えている。

組合 話を元に戻しますが…。職場環境の形成については年1回職場を回って改善されてきている。しかし、ここで止まってしまって、いちばん大事な健康の保持・増進については進んでいない。

教委 市の職員検診は充実している。教職員の健康について本気で考えている。

組合 本気で考える基準は健康診断も大事だが、これからは労働時間だ。各学校で勤務時間を短くするために話し合う場を作ってほしい。

組合 一つ一つの学校により職場の状況は違っている。市が一括して全職員の健康状態を把握することには無理がある。今、どこの学校にどんな問題があるかを市はわかっていないと思う。であるならば、各学校が自分たちの職場の問題点や改善すべき点を話し合っていくための器を作ってほしいというのが私たちの要望。

教委 学校を巡回しているときに今年から在校時間を目で確認している。全く考えていないわけではない。

組合 私たちは具体的に「次回の総括安全衛生委員会において、校内安全衛生委員会の設置について議題に上げてほしい」と要求している。それについてはどうか。回答がほしい。

教委 この場で「上げます」とはいえないが。

組合 では、議題を上げる前に「上げます」とか「こういう理由で上げることができませんでした」ということを組合に知らせてもらえるか。

教委 はい。

組合 議題に上るようならばこちらとしても瀬戸以外にも名古屋などいくつかやっているところの資料を提供できる。ぜひ事前にお知らせください。

<見 解>

市教委は、50人以上の職場の校内衛生委員会と市の総括安全委員会の設置だけで教職員の安全・健康問題に対応できるという見解であるが、その総括安全委員会に在校時間記録に基づいた長時間労働の実態については議題として上っていないのである。教職員の安全・健康問題を各職場任せにせず、市教委が責任をもって、各学校で論議した内容を持ち寄って総括安全衛生委員会で対策を講じる仕組みを立ち上げるべきである。まずは、50人未満の職場においても校内衛生委員会の設置をすることの必要性について総括安全衛生委員会の議題として取り上げるよう求めていきたい。

再任用ハーフや育児短時間勤務者が増えていく状況にあり、今後50人以上の職場が増加することが予想される。市教委は、各職場の職員数を正確に把握し、50人以上の職場には、確実に産業医を配置すると共に、校内衛生委員会を設置させなければならない。

(3) 特別支援学級在籍の児童生徒対応の介助員を市の予算で配置すること。

回答：現時点では考えていない。

(4) 休憩時間が保障されるように男女別の休養室を設置すること。

回答： 検討したい。

- (5) 専門のカウンセラー・適応教室の指導員を増員すること。

回答： 今後の課題としたい。

- (6) 児童・生徒700人以上の学校と、年度初めの健診時及び宿泊的行事の際に非常勤の養護教諭の配置をすること。

回答： 平成26年度配置済み。

2. 文科省「06年4.3通達」に基づき、小中学校の勤務時間の適正な割り振り及び運用が行われるよう校長を指導してください。

- (1) 厚生労働省「基発第339号通達」・文科省「06年4.3通達」をすべての校長・教頭に周知し、それを遵守すること。

回答： 既に周知され、各学校で遵守されていると考えている。

- (2) 職員の勤務時間管理の適正を図る方策を徹底すること。特に、職員の職場実態に合った、一日の勤務時間の割り振り・運用を実施し、サービス残業を生じさせないこと。

- ① 職員の勤務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 「在校時間状況記録」を超過勤務時間を集計できる、勤務の割り振りと連動したものに改善すること。

- 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、職員への確実な周知を徹底すること。

ア 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。

イ 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。

- ③ 「昼休憩が取れないときは、始業から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。

- ④ 勤務時間内に業務が終了することをめざして、業務の合理化・学校運営のスリム化を図ること。

回答： ①③について： 「在校時間状況記録」や割り振りの記入等については適切に行われていると把握している。

回答： ②について： 正規に割り振られた勤務時間を超えて行われる業務が相当の時間を超過した場合に行う「医師による面接指導」体制については整備をしている。今後は、制度の有効活用に向けて努力したい。

回答： ④について： 努力するよう校長に伝える。

- (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、勤務時間の適正管理がより厳格に行われるべきである。

以下に掲げる項目に沿った勤務時間管理を行うとともに、その徹底を図ること。

ア 教育職員の勤務時間については、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勤務時間は38時間45分であること。
- ・ 教育職員には原則として時間外勤務を命じないこと。

イ 教育職員の勤務時間において、年度当初に割り振られた勤務時間を変更し、もしくは超える勤務が必要となった場合には、その都度「勤務時間の割り振り変更簿」等客観的にわかる形で適正に行い、“1週間の勤務時間は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週間の勤務時間は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「勤務時間の超過」についても、割り振り簿に記録し、“1週間の勤務時間は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。

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」と取り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、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。
- ・ 引率業務における勤務時間は、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、「勤務時間の割り振り」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。
- ・ 部活動は、勤務時間の適正を図るために、社会体育に早急に移行すること。

回答： 教育職員の勤務時間や割り振り変更については、泊を伴う行事や部活動の引率も含めて、適切に行われていると把握している。部活動の社会体育への移行については、地域連携型の部活動としている。

(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

原則に沿った勤務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。

回答： 部活動奨励費や特殊業務手当で対応している。

- (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。

回答： 休息時間の廃止により、これまでの勤務時間及び休憩時間に対する考え方が変化するものではない。労働強化防止については努力していると把握している。

＝勤務時間管理に関すること＝

《協議》

組合 超過分の出てくる在校時間記録簿は校長会に紹介してもらえたか。

教委 しました。

組合 校長としてはこれを転記して報告するだけですむ。在校時間記録簿が健康管理のために実りあるものになっていないと意味がない。市教委もこれを把握し、問題のある学校については総括安全衛生委員会で指導していかないとこの記録簿は生きない。毎月市教委が集約し、長時間労働を解消するというのはどうか。

教委 11月にもらっている。

組合 年1回だけですよね。

教委 小牧市は前年度に比べ（長時間が）激減した。

組合 県教委がまとめた資料によると、小牧市は県平均的なところよりすべて割合が半分程度。しかし、現場の実感として労働時間が短くなったとは思えない。

国会でも脳疾患になりやすい45時間超えをなくすよう法制化をと話題になっている。小牧が他に比べて低いからといって安住できることではない。11月だけでなく市が責任をもって100時間超・80時間超・45時間超をとっていきべき。

石川課長のころから「そろそろ市がとっていかないといけない」と言われてきたのに依然として進んでいない。他の市町に後れをとっている状況である。

教委 資料が示すように（長時間が）少ないというのは大きな成果である。

組合 帰りやすい条件のある11月だけでは…。他の市町では毎月やっているのだから小牧市にできないことはない。教職員の勤務時間を把握するのは元々市の責任。市教委がやらないから総括安全衛生委員会でも話題に上らない。

組合 市には「安全配慮義務」があるのに把握しないのは責任放棄である。鳥居裁判でも教員が残っている仕事すべてが包括的職務命令だと認められた。40時間であれ80時間であれすべて残業ということになる。これを市はどう考えていくのか。まずは、在校時間を把握することから始めないと進んでいかない。

教委 公式な見解としては言えないが、これをつかんで長時間の多い学校を締め付けることが学校現場を良くすることになるとは思えない。現実には11月にこれだけ減らしたんだから。

教委 資料をみると、小学校では1人か2人が100時間超。頑張ってくれている人に「お前がいかん」と言

組合 しかし、学校はもうこれ以上減らすのは無理。

教委 資料をみると、小学校では1人か2人が100時間超。頑張ってくれている人に「お前がいかん」と言っているようにとれる。

組合 その人を責めるのではなく、その人を救ってあげるような市教委の施策がほしい。今はその人がたくさん仕事を背負って過労死寸前で頑張っている。

教委 そういう人たちが現に減ってきている。これからも少しずつ減らしていく。

組合 11月だけは気をつけて(よい)結果が出るけれど、1年間とったらこうはいかない。

教委 減っていることを認めて下さいよ。

組合 他市と比べて減っているのは認める。どんな努力をしたのか教えてください。

教委 部活動を複数で担当する。
(部活の)休業日を設ける。
一斉退校日を設ける。
校務分掌の見直し
ペーパーレスによる会議の精選

組合 学校で業務を減らせるのは限界にきている。自助努力では無理だから行事の精選など市全体で大胆な提案をしない限り100時間超はなくなる。

組合 教員の長時間の原因は部活動。部活動を減らせば教員本来の仕事ができる。

教委 学校行事の精選等について、決めるのは学校である。

組合 教育内容に口をはさむことは本来やっていけないこと。市でできることは予算を組むこと。

組合 研究指定をやめるとか。

教委 今、研究指定は自主研究校が多い。

組合 袋井市は学校訪問をやめた。そういう大胆な改革が必要。

教委 部活動のことで言えば、小牧は先進的なジュニアクラブを立ち上げた経緯もある。

組合 スポーツ協会の大会に自粛を求めるとか。

組合 今後若い人が採用されていくと思うが、若者に部活動を任せたり、あれもこれも求めるのは無理。愛教労の一つの提案として「新採者には1年間部活動を持たせない」ことを県に要求している。

教委 部活動の複数顧問制にはそういう配慮もある。

組合 いい先輩に当たった人とそうでない人に分かれる危険をなくすためにも思い切って「部活動を外す」という提案をした。

組合 教員の負担を減らすことに関連して、「プール掃除の業者委託について市は考えていない」という回答だったが、市民プールの清掃は市の職員が行っているのか。

教委 わからない。

組合 労働条件改善のためにもぜひ考えてほしい。西春や一宮では業者委託で行っている。春日井の小学校もそうなる。子どもの安全面からみても業者委託がふさわしい。小牧市も検討してほしい。

組合 市民プールを市の職員が掃除しているのと同じ条件である。

教委 言わんとしていることはわかるが、限られた予算のなかでエアコンもプール掃除もとは…。予算をどこからとってくるかという現実があることもわかってほしい。

<見 解>

「在校時間状況記録」が、2010年6月から実施されるようになったが、教職員の長時間労働

勤務が集計できるものに改良し、教職員の長時間労働の解消に向け、市の総括安全衛生委員会で論議すべきである。

また、長時間労働の大きな要因になっている部活動についても、部活担当職員の配置などの人的配置や時間縮減など、具体的な対策を講じるよう今後も引き続き働きかけていきたい。

また、2月26日の鳥居裁判最高裁判決で確定した「部活動は校長の『包括的職務命令』に基づく公務である」という認識を広め、時間外に行った部活動については、勤務時間の振り替えが取れるよう運動を強めていく必要がある。

II 憲法や「子どもの権利条約」の理念に則り、すべての子どもたちに、人間らしい成長と人格の完成をめざした教育を保障するための人的・物的環境充実に関すること。

1. 子ども・保護者・教師の願いが反映された教育課程づくりのために時間と予算を保障してください。

(1) 教員の持ち時間数の適正化を図るために、教員定数の改善を関係諸機関に強く働きかけること。

回答： 持ち時間数の適正化は各校で努力されていると把握している。

(2) 「35人学級」が、小中学校全学年に拡充されるよう国や県にはたらきかけること。また、少数学級実現に必要な常勤講師を市でも独自に配置すること。

回答： はたらきかけはしていくが市独自措置は考えていない。

(3) 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、在籍学級担任や特別支援学級担任任せにせず、独自に人的配置をすること。

回答： 検討していきたい。

(4) 「学級運営等改善対応非常勤講師配置事業」の加配教員が年間引き続いて勤務できるよう市独自で措置すること。

回答： 考えていない。

(5) 用務員を全て正規採用にすること。

回答： 現時点では考えていない。

2. ユネスコの『教員の地位勧告』・CEART 勧告を尊重して、教育行政をすすめてください。

(1) 職員を分断する県の教職員評価制度導入に反対すること。

回答： 考えていない。

(2) 教員免許更新制に反対すること。当面、教員免許更新制度導入にあたっては、次の点を配慮すること。

① 情報を提供し、確実に講習を受けられるよう条件整備すること。

② 経済的負担を軽減するための補助をすること。

回答： 制度への反対は考えていない。

①については努力していく。

②については考えていない。

3. 子どもの学びを歪める「全国学力・学習状況調査」に参加しないでください。もし、参加しても、学校が事前のテスト対策をしたり、市および学校別の点数の公表をしたりしないでください。

回答： 不参加は考えていない。点数の公表についても現時点では考えていない。

4. 「新しい学校づくり推進事業」により、学校間格差が広がらないようにしてください。

回答： 各学校の充実した教育活動を支援するために努力したい。

5. 特別支援学級をなくさないように国や県にはたらきかけてください。

回答： 国や県の動向を注視していきたい。

6. 「教育公務員特例法」の趣旨をふまえ、教師の自由な研修を保障してください。

回答： 校長もよく努力していると考えている。

7. 学校訪問は、教育条件・教育諸施設・設備の整備充実のための意見交換の場にしてください。

回答： 全く考えていない。

8. 国がうち出している戦争をする国づくりのための「愛国心」教育に反対してください。

(1) 「国を愛する心」の評価は、憲法によって守られている内心の自由を侵すものです。本市においては、行わないようにすること。

回答： 考えていない。

(2) 「わたしたちの道徳」の使用を強制しないよう、校長を始め、国・県にはたらきかけること

回答： 考えていない。

(3) 学校教育の場において「日の丸」「君が代」を強制し、子ども・教師・父母・及び行事参加者の内心の自由を侵すことのないよう校長への指導を徹底すること。

回答： 学習指導要領に従って行われていると考えている。

9. 体力テストは、各学校の裁量で実施できるようにし、全国一斉に実施される体力テストには参加しないようにしてください。

回答： 考えていない。

10. 市主催の会議・委員会を削減したり、各種行事の精選・簡素化を図り、学校運営に支障をきたさないようにしてください。

回答： 引き続き努力していく。

Ⅲ 小牧の教育の充実と労働条件改善のための教育予算に関すること

1. 図書館教育の充実を図るため、以下のことに取り組んでください。

(1) 図書購入などのための予算の増額。

回答： 有効活用を期待する。

(2) 専任司書の配置。当面は、司書教諭が職務を果たすための条件整備。

回答： 学校図書館臨時職員の活用に期待する。

(3) 図書の廃棄手続きの簡略化。

回答： 検討したい。

2. 消耗品費・移送費等の増額してください。

回答： 現状の予算で対応したい。

3. 「健康手帳」を廃止し、教育予算を有効活用してください。

回答： 今後の課題としたい。

4. 研修の拡充のため、以下の施策をとってください。

(1) 現職教育費・委託研究費の増額。

回答： 検討課題とするが、適切な執行をお願いしたい。

(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。

回答： 予算の範囲で努力している。

(3) 学校長に対する、旅費運用についての研修と指導・監督の強化。

回答： 校長は努力していると考えている。

5. 学校の諸施設・設備の整備・備品充実のための予算を増額してください。

(1) 学習効果が上がる教室環境等の整備・拡充。

①特別教室の確保

②小学校における心の相談室の整備

回答： ①②について 現状では物理的に困難であり、各校の工夫による対応をお願いしたい。

(2) 児童クラブは、校舎外に設置するよう市にはたらきかけること。

回答： こども政策課に要望として伝える。

(3) トイレ改修をさらに進めること。

① 洋式トイレの増設

② 臭石除去など異臭の防止対策の業者委託

回答： 状況の把握に努め、必要な改修、整備は随時実施していく。

(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。

回答： 状況の把握に努め、必要な改修、整備は随時実施していく。

(5) プール清掃の業者委託

回答： 現時点では考えていない。

(6) シャワー・汚物処理室の設置。

回答： 状況の把握に努め、必要な改修、整備は随時実施していく。

(7) 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。

回答： 今後の課題としたい。

(8) 学校用携帯電話の配備

回答： 現時点では考えていない。

6. 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してください。

回答： 十分に検討し、適切に対応していきたい。

確認事項

組合 総括安全衛生委員会に要綱を改定して「校内衛生委員会」を設置することを議題にのせることについて

教委 検討して返事をする。

組合 在校時間記録簿を毎月市教委が把握することについて

教委 市として(労働時間を)短くしてほしいということをも具体例を挙げて言い続けてはいく。

組合 学校努力に委ねるということですね。市としては教職員の長時間労働に対するどんな施策をとる

のか。

組合 なにかあったとき、市が在校時間を把握していないというのは安全配慮義務違反となり大変危険な状況になるが……。長時間解消のための施策は検討してもらえるのか。

教委 いつも検討している。いろんなことを言い続けてきた結果が減ってきたことに繋がっていると思うのでもう1年これを続けていきたい。市で一律にできることはない。今までの出てきたことでなにかできることがあったか。

組合 たとえば「新任には部活動は持たせない」といのはどうか。

教委 せっかく教えていただいたので紹介することはできるが、学校によっては無理なところもあるので一律には無理。

組合 総括安全衛生委員会の改定について。50人以上の学校も総括安全衛生委員会に出られるようになったのに、要綱は変わっていないが。

教委 平成25年4月のものが最新。条文自体は変えてないが、7条第2項・6の「特に必要と認めた……」の運用で50人以上の3校にも参加してもらっている。

組合 安全衛生管理者は校長と規定されているはずなのに、小牧中と米野小は校長でない人が名簿に載っているが。

教委 それは学校独自に規定を作っているからだと思う。

組合 労安管理者は規定によれば事業主でなければいけないと思うが。

お礼の言葉

(組合) 長時間にわたりありがとうございました。