

- 1 日 時 2015年9月15日(火) 15:30～  
 2 場 所 市役所東庁舎 2階 2-4会議室  
 3 参加者 市教委 伊藤教育部次長 植松学校教育課課長 松永教育総務課課長  
 山本学校教育課課長補佐 采女学校教育課指導主事  
 組 合 大久保執行委員長 松田書記長 百瀬会計委員 岩澤愛教労議長  
 (記録 岩脇・石田)

## 4 交渉次第

進行：采女指導主事

## (1) 挨拶

大久保委員長 最高裁で勤務時間外に行われた仕事も包括的職務命令に基づく公務であるという判決がなされた。(鳥居裁判)しかし、相変わらず長時間労働が続いている。校内衛生委員会や部活動のことなどを検討し、子どもと向き合った教育ができるような話し合いの場にしたい。

伊藤教育次長 よろしくお願ひします。

## (2) 回答書受理

## (3) 交渉

司会：松田書記長

## 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事

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及びその縮減に向けての方策

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。在校時間の把握及び縮減に向けての方策は各校で努めている。

- 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。

＝校内衛生委員会の設置及び快適な職場環境の整備に関すること＝

〈協議〉

組合 職場巡回を夏休みにするのは施設はみられても労働環境をみるには問題だと思うが。

教委 今までは通常の授業日に行っていたが、今年度は夏季休業中に実施した。職員室・更衣室・職員用トイレの明るさとか臭いなどを見て回った。生徒のいる授業中の様子を見た方がよいということか。

組合 休み中でなく、子どももいるごく普通の様子を見てほしい。

教委 我々が見て回るのは職員の環境なので。

組合 巡回しているのは産業医の職務の代替なのか。そうであれば労安法に基づいた見方と言うものがあると思うが。

教委 産業医の代わりかどうかはちょっとわからない。行政の方にも学校訪問についていってもらい、給食まで食べて現場の生の姿を見てもらっている。通常の授業日であると担当の先生が授業をとばしてこななければならない。どちらがいいのかと思い、今年度は夏季休業中にした。

組合 巡回の方が現場を見る機会があることはわかった。問題は巡回の視点である。休職中の職員の原因は何かとか在校時間の記録をチェックして長時間労働をしている人に注意を払うといった見方もある。そういうチェックはしているか。

教委 在校時間の長い人の人数を聞いて、校長や教頭にその人に対する取り組みを聞き、継続して注意してもらおうようお願いしている。

組合 小牧市は、在校時間把握を市教委がせず、各学校の校長任せになっているが、巡回したときに、時間超・100時間超の人をつかみ、それに対して校長がどういう対応をしているのかを聞いているのですね。それを文書でまとめているものはあるのか。

組合 あるのかないのか後日ご回答ください。

教委 はい。

組合 50人以上の学校には「校内衛生委員会の設置」が義務づけられているが、小牧南小学校は去年も今年も50人を超えているのにつかなかった。ほかにも50人以上のところはあるのにつかなかったのは予算の関係か。

組合 ちなみに今ついているのは、小牧中、応時中、米野小、今年から味噌小か。味噌中学校は50人以上だと思うがついているか。あと、小牧南と小牧小も50人以上だが。

教委 予算獲得のこの時期(9月?)に見込みで予算を取って、3月議会にかけ、4月にスタートしていくので、今年度は味噌小学校1校にしかつかなかった。

組合 予算のこともあるだろうが、法令で決められているのでこれは議論の余地はない。設置しなければ法

令違反を放置することになる。

教委 50人のカウントの仕方は？どこまで数えるのか。

組合 常時雇用者すべて。常勤・非常勤に関わらず、月1でも年間通して必ず来るという人をカウントするのが労安法の立場。

ちなみに東郷町は育休中の人も配膳員さんも数えている。

教委 以前、県福利課に確認したところ、カウントの仕方は法律では定められていない、市町村の判断であるということだった。

組合 小牧市教委のカウントの仕方によって50人以上かどうかを判断することになる。

組合 今まで小牧のしてきたカウントの仕方に照らしても今年は味中と南小と小牧小は50人を超えている。

組合 初めて労安体制敷いた年のこと、見込みで3校の予算をとったが実際に50人を超えたのは1校だけだったということがあった。市のそういう姿勢に感心した。しかし、今回は明らかに50人を超えた学校につかないという結果が生まれてしまって残念だ。どういう見込みを出したのか。

組合 小牧市はどこまでカウントするのかという基準を教えてください。そうすれば私たちも数えられる。今ここで答えられないのなら後日教えてください。

組合 働いている人にとって労働条件の大切さはみな同じなので、要綱を変えて50人に満たない学校にもぜひ「校内衛生委員会」を設置してほしい。

組合 こういう要望があることは総括安全衛生委員会で伝えたという返事をいただいたが、審議はしなかったのか。「50人未満の学校にも必要か必要でないか」という議論をしてほしい。

教委 どんなメンバーを想定しているのか。

組合 校内は規定はないが、50人以上の職場に準じて、管理職、組合の代表、養護教諭、学年代表とか全体として職員の健康状態の把握ができる範囲。

教委 頻度は。

組合 労安法では月1回だが隔月でも学期1回でもよい。時間は1～2時間。

教委 校内衛生委員会については前回の総括安全衛生委員会で「その他」の中で話題にあげ、「学校現場はどうか」と尋ねたところ、運営委員会・企画委員会の中でそういう話し合いをしているという報告があった。現実には長時間勤務を大部減らしたので今の取組を継続していく。かなりの学校で部活動の複数化が進んだ。

組合 そういう取組をしている学校は何校ぐらいあるのか。

教委 月1回の校長会の中で意識高揚と在校時間の縮減については耳にタコができるぐらいお願いをし、指導をしている。

「校内衛生委員会」という名前はないが、瀬戸市のことを聞いたので、瀬戸市と同じようなメンバーで同じような内容の話し合いを月1回ぐらいはやってくださいとお願いしているので少しずつ広がっている。

「校内衛生委員会」という名前だけ作って中身がないよりは実をとりたい。

組合 瀬戸市はどの学校にも衛生委員会があり、各学校から出た内容を総括安全衛生委員会の場で議題にあげ、話し合ったことが各学校に還元されるという仕組みになっている。各学校でやればそれでよいという問題ではなく、市が吸い上げて、共通認識するとい流れが大切。

教委 いずれそういう流れに進んでいくだろうが、現時点では「実」をとっている。

組合 そうであれば回答「現時点では考えていない」を変更してはどうか。

組合 やる方向にあるのなら「要綱」の中にそういう文章を入れてもう1歩進めてほしい。

組合 過労死しそうな人が出たり、休職者が出たりしたとき「衛生委員会」があれば公的な記録が残り、裁判

のとき有力な状況把握ができる。

組合 また、管理職や運営委員会のメンバーは「衛生委員会」のような場があることを知っていても若い先生たちみんなが知っているとはかぎらない。声をあげるすべもなく悶々として重症化する恐れもある。「校内衛生委員会」があれば働く人が助かる。

<見 解>

市の衛生管理者の職場巡回の折りに、「80時間超・100時間超の人をつかみ、それに対して校長がどうい対応をしているのかを聞いている」との発言があった。その内容を文書で記録しているかは、後日回答するとのことであった。10月6日に「巡回記録は作成せず、総括安全衛生委員会に口頭で報告して反映している」との回答があった。折角、衛生管理者が巡回して、職員の働きぶりをチェックしているのであれば、記録としてきちんと残して、時間外労働時間の縮減に役立てていくべきである。

時間外労働時間の縮減が進まない中、少なくとも50人以上の学校にはすべて法令に沿って、市は速やかに校内衛生委員会の設置をすべきである。また、学校規模の大小に関わらず、労働者にとっては労働条件の大切さはみな同じなので、要綱を改正して50人未満の学校にも「校内衛生委員会」の設置を求めている。市教労の「50人未満の職場にも校内衛生委員会の設置を」の要望が、総括安全衛生委員会の場で報告されたことは、一歩前進である。

市の職員カウント基準 (2015.10.13 回答)

県費負担職員 (産休・育休・休職等、長期休職中職員・臨時的任用・期限付き任用  
・非常勤も含む)

市単独採用 (用務員・非常勤養護教諭・司書・学校カウンセラー・非常勤教員・  
スクールサポーター・心の相談室相談員・特別支援教育支援員)

ALT・給食配膳員は、カウントしない。

(3) 再任用職員・非常勤職員・委託職員等を含めた全教職員の勤務時間を明示し、共通理解の下、働くことができるようにすること。

回答： 勤務時間は、勤務時間明示書により個別に明示している。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 養護教諭の複数配置校以外の学校に、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年度に市単独非常勤講師を配置済み。現時点では、増員は考えていない。

2. 2015年2月26日最高裁で確定した鳥居公務災害名古屋地裁判決(2011年6月29日)及び名古屋高裁判決(2012年10月26日)の「(学年学級事務や部活動など)やらざるを得ない時間外の勤務は校長による黙示の『包括的職務命令』による勤務であり、公務として扱う」との見解に基づき、違法な時間外勤務を曖昧にせず、適正な勤務時間の割り振り変更を行う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、時間外労働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、勤務の割り振り変更簿の機能も有する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」の体制整備を図るとともに、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。

④ 休憩時間中や勤務時間外の部活動指導があった場合は、確実に勤務時間の割り振り変更が行われるよう校長を指導すること。

⑤ 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： ①④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： 正規に割り当て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： ③について： 昼休憩は適切にとられていると把握している。

回答： ⑤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、割り振り変更簿に記録し、“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。
- ・ 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) 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 学校現場にはいろんな勤務形態の人がいる。校長にそれぞれの勤務時間を明示するよう指導してほしい。

組合 自分はわかっているけど外の人にはその人がどんな勤務時間契約なのか分からないので余分に働いて(働かされて)いる人がいる。明示されていないからだと思う。

本来休憩時間であるALTが給食や掃除の計画表に組み込まれていたり、再任用が勤務時間外なのに清掃指導に割り当てられている学校が多いと聞いている。

中には再任用に掃除をみてほしいために出勤を1時間目の始まりの時刻ぎりぎりになっている学校もある。ハーフの再任用には請け負った本務の仕事に専念させるべき。

教委 清掃指導が職務の中に入らないかといえばそれは違う。

組合 やってはいけないとは言えないが、そのために教材研究の時間がなくなるというのはおかしい。

組合 本人が望んでいないのに時間外労働させられているのなら違法ですよ。止めさせるべきです。

教委 勤務時間管理については、注意を促したほうがいいかもしれない。

組合 個別の勤務時間を広く公に明示すれば違法な働き方を防ぐ手立てになる。

教委 確かに昔に比べいろんな働き方の人が増えたので一覧表があったほうがいいかもしれない。しかし、一覧表を出すことによって学年のまとまりを分断したり、若く未熟な人の芽を摘むのは避けたい。

組合 心情的な面を否定するつもりはないが、客観的事実として勤務時間を明示しておくことは必要。

全員に配らなくても職員室のどこかに張っておくとかいつでも見られるようにしておくとか。個人名はいらないから職種別にわかるものを。

2について

組合 鳥居裁判で年度初めに割り当てられた分掌について自分の裁量で自主的に時間外に働いた分も包括的職務命令とみなすという判決が出た。これは重大なことで、部活動や委員会、担任が日常的に行っている仕事についても同じことがいえる。「時間外も勤務時間とみなす」ということについて市教委の見解はどうか。

組合 今まで小牧市は教員が自主的にやっているのだから割り振らないと言ってきた。しかし、この判決からいけば、全部勤務として認められ割り振りの必要が生じる。

教委 だから、割り振れと？そこまでの解釈はできないでしょう。長時間勤務にならないようにさせることは大事だと思っているが、「7時間45分を超えた業務は割り振らなければならない」とまでは思っていない。

組合 県教委は「時間外を超えて命じられた業務はすべて割り振りの対象である」と言っている。

教委 県教委は具体的に部活動は勤務だと言っているのか。

組合 まだ、そこまでは言ってない。これから交渉でつめるところ。ただし、県が言わなくても小牧市独自でそのようにできる。

組合 私たちは「休憩時間中や時間外の部活動は割り振ってください」と要求しているが、市教委の見解は「部活動のはみ出し分は勤務ではない」ということか。

教委 今のところ、割り振りの対象とは考えていない。

組合 では教員が現にやっている部活動は何なのか。見解は？

教委 確かにやっているけれど……。見解？

組合 最高裁の判決により答えを出さざるを得ないところに来ている。

組合 愛日地区には割り振り簿が存在しないということだが、県教委はきちんと勤務時間を管理するために客観的なものでやるようにと強く指導していると言っている。同じ愛知県下で働いていて割り振り簿があるところとないところでは働き方に不公平が出る。この地区の教職員みんなの願いである。ぜひ前向きな回答を。(他地区の割り振り変更簿を提示)

教委 これは校長の仕事の範疇ですね。

組合 市教委は「こんなふうに目に見える形でやってね」と指導できる。

組合 包括的職務命令の判決が出たのだから割り振り変更簿がないと絶対に回っていかない。放置することはできない。

教委 恒常的に100時間超えているのに放置することはだめだけれど、1つ1つ超えたからと言って割り振りしろということではないでしょ。

組合 本当はそうしないといけない。

教委 組合はそういう見解なんですね。

組合 割り振りについては客観的なものでなさいという県教委の指示であり指導です。ぜひ、県の指示に従ってください。

#### <見解>

様々な勤務形態で働く職員が共同で教育という仕事を行っていくには、お互いの勤務のあり方・立場を理解することは大前提である。しかし、実際には理解が不十分で結果として時間外労働をせざるをえない状況に同僚を追い込んでしまっている現実は往々にして見受けられる。職種毎の勤務時間が明示されることは、働きやすい職場をつくる上で決定的に重要である。

鳥居裁判で、時間外に行った仕事でも、「包括的職務命令」に基づくものであれば公務として認められたことは、教職員の膨大な時間外労働を解消する上で、画期的なことであった。県教委も市教委も勤務時間外に行われている膨大な部活動指導を未だ割り振りの対象として認めようとしていないが、この問題の解決なくして時間外労働時間の大幅縮減を図ることは不可能である。

愛日管内の教育委員会は、「日常の勤務における割り振り変更簿」の必要性を認めていないが、県教委は「客観的なもの」で勤務時間の適正な割り振り変更をするよう指導している。引き続き、勤務時間の割り振り変更簿が各職場に整備されるよう求めていきたい。

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。また、定数法上、学級対応教員である教頭・教務・「校務主任」には、本務以外の仕事をさせず、持ち時間数を適正にすること。小学校においても、担当する教科は、評価を伴う専科とすること。

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については引き続き努力していく。

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. 道徳の教科化が導入された場合においても、愛国心の強要など、子どもの内心の自由が侵されるような評価を行わないよう校長を指導してください。

回答： 学習指導要領に従って行われるものと考えている。

9. 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。

10. 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。

11. 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。

12. 健康診断表や歯の検査表についても、指導要録と同様にコンピュータ処理ができるようにしてください。

回答： 現時点では考えていない。

### 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を期待する。

(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
- ③ 全特別教室へのエアコン設置

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。

③について 現時点では考えていない。

(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。

**<後日回答確認事項>**

- ・学校の巡回記録があるかないか回答を。あれば開示を。
- ・小牧市における職員数のカウントの基準

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。