

# 2010年度第1回市教委交渉 要求書+回答

日時 2010年7月9日(金)  
15:00~17:27

場所 名古屋市教育館  
第1研修室  
(控室 第2研修室)

## ◆ 出席者

市教委 教職員課 森首席, 上田, 梶田, 山田, 相川, 岡田 (名教労担当)  
指導室 金田慎也主任指導主事  
学校保健課 小川浩二主任指導主事

組合 松本, 丸山, 荒木, 池内, 三浦, 石原, 風間, 後藤, 佐藤, 佐野, 吉田美,  
伊藤和

## 4 再任用・再雇用について(年金満額受給までの生活支援)

(1) 「中津川野外教育センター所長」「名古屋市生涯学習推進センター館長」「名古屋市教育スポーツ振興事業団で放課後学級運営指導者以外の理事長・常務理事・野外教育課長・学校給食企画調整専門監等」は、特定の人の特別扱いの隠された再雇用先になっているとの疑惑があるので、明らかにすること。また、市民的感覚からもかけ離れた高額 の賃金にもなっていることから、是正すること。

(2) 20年度末再任用短時間勤務を希望した者が60名で、再任用された者が50名で合格率83.3%であったが、なぜ希望者を全員採用しなかったのか。再任用されなかった10名の理由を明らかにすること。また、名教労組合役員の合格率は0%であったが、明らかに差別によるものと考えられる。差別でないのなら理由を明らかにすること。

(3) 「選考」と称して校長による「面接」は以下の理由から取りやめること。

- ・校長自身も再任用・再雇用の希望者である場合が多い。
- ・校長が再任用・再雇用について承知していない場合がある。
- ・校長が希望者の勤務実績等を評価できない。

- ・法令を遵守していない校長がいる。
- (4) 再任用・再雇用を希望する定年退職者には、等しく就業を保証すること。20年度末定年退職者からは、退職後に希望する場合のことが明示されているが19年度末定年退職者には周知されていないので、遺漏のないように周知すること。  
また、定年退職者でなくても勸奨による退職した者にも等しく就業の機会があることを周知すること。
- (5) 定年退職した者でも、非常勤講師は教育サポートセンターに登録することになっているが、教員免許が有れば未経験者でも登録できることであり、本来の年金満額支給までの生活支援のための制度ではない。再任用・再雇用とは区別すること。区別しないならば、任期を4月1日から3月31日までとすること。  
また、非常勤講師には賃金・通勤手当・年次休暇以外の勤務条件が再任用短時間勤務や再雇用嘱託員と比べて劣悪である。改善すること。
- (6) 「再雇用は、名古屋市教育事務嘱託員就業規程に則り進めている」としているが、逸脱が横行しているため、希望していても就業出来ないで、生活が困窮している者がいる一方、年金満額受給者が再々雇用や任期延長をしている。「酒気帯び事故の嘱託職員を解嘱、市教委、元校長」という恥ずべき不祥事を引き起こした原因を徹底解明するとともにその責任をはっきりすること。
- (7) 市教育スポーツ振興事業団嘱託員への紹介者数がわずか6名になっているが、新規採用者はその何倍もある。事業団に丸投げしないで、市教委の監督責任を発揮すること。年金満額受給者が再々雇用されていたり、本年度中に70才になる者が何人もいたり、市外の退職者が2桁もいたりすることにより、年金満額未受給者が希望しても採用されずにいる。是正すること。
- (8) 教育事務嘱託員の新規委嘱者が校長独占状態にある。教育事務嘱託員を一部紹介するようになった17年度から意図的に教諭で再雇用されている者を減らしてきている。少なくとも、15・16年度程度に戻すこと。また、前年度雇用のあった職種だけでなく、資格要件を満たす全ての職種を明示すること。
- (9) 制度発足以来、数々の「隠し」がみられたが、全てを透明にし誰がみても公平・公正な制度といわれるように努力すること。

再任用制度につきましては、校長・教頭も含め、本市の要綱に基づき、適正に実施しております。なお、再任用数は、希望者数を考慮して、総合的に考えてまいります。

~~退職時の就業希望調査の折には、希望先を細分化して示すとともに、勤務条件につきましても提示して、定年退職者が再任用を希望する際の参考となるようにしております。~~

再雇用につきましては、名古屋市教育事務嘱託員就業規程に則って進めているところです。その際の資格につきましては、教育職員としての経験や学識経験等を有していることが条件となっており、希望数と欠員状況に応じて採用をしております。  
~~なお、定年退職者の希望調査の折には、前年度実績として、雇用された就職先と勤務条件を資料として提示しております。~~

非常勤講師を希望する定年退職者につきましては、その任用を優先できるように配慮してきているところでございます。

徹底するために校長を指導すること。

<99.8.5 回答> 各種会議、学校行事等の精選による学校運営の改善を市町村教委及び各関係機関に引き続きお願いしている。

## 5 労働安全衛生体制について

第1節 単学級における体育の水泳指導の際には、必ず補助員を配置できるよう人員を確保すること。

<2001.7.19 回答なし>

(4) 平成10年度「教員統計調査」による「教諭の平均担当授業時数」(道徳及び特活は含まない)は、小学校21.7時間、中学校16.1時間となっている。教員の担当授業時数をこれに近づけるよう関係機関を指導すること。

<2001.7.19 回答>学校現場では、校務分掌との関連などをふまえて、教員の担当授業時数は適切に決められているものと認識しております。そうした意味からも、担当授業時間数の平均化は必ずしも過密労働の解消には関連していないと思われまます。

2006年4月1日の労働安全衛生法一部改正にともなう労働安全衛生対策に万全を期すこと。労働時間の適正な把握など必要な措置を直ちに講ずるために、以下の点を要する。

(1) 労働安全衛生法の改正にともなう、文部科学省「2006年4・3通知」の徹底  
労働安全衛生法の改正にともなう(2005年法律第108号)にともなう政令・省令が交付された。厚生労働省から各都道府県に知事に通知され、続いて2006年4月3日に文部科学省からに伴う通知が出された。全国都道府県の教育委員会では各職場に通知している。この名古屋市においても一部を学校には伝達したが、まずもって全校職場に「4・3通知」全文そのままを周知徹底させること。

(2) 労働時間の適正な把握の実施

名古屋市教育委員会は市内学校職場の詳細な勤務実態調査を継続的に行い、その統計資料を公表すること。また、まずもって職員の出勤・退勤の時刻、在校時間表を作成することを周知すること。そのために以下のことを校長に指導すること。

- ① 校長は職場の職員の労働時間を記録する「記録簿」を具体的に校内に設置し、一人ひとりの職員の労働時間を確実に把握し記録すること。
- ② 労働時間を記録する場合には、持ち帰り仕事の時間や取れなかった休憩時間等ウントするなど、「適正」に労働時間を把握すること。
- ③ 校長は1ヶ月単位で、各職員の時間外および休日労働の時間を確実につかみ、「記録簿」に記録すること。
- ④ 校長が教職員の労働時間の把握をするための補助的なものとして、一人一人の職員が自己申告ができる「時間記録簿」等を具体的に職員に示し、記録させるようにすること。
- ⑤ 教育委員会4月22日付けの通知(21教教第56号)を大幅に改訂すること。

(3) 把握した結果をもとにした長時間労働の解消

- ① 校長は、労働時間の「記録簿」に基づき、職場の安全衛生委員会を中心に、教一人ひとりについて、時間外労働をどう解消していくのかの具体的な検討をすすめること。
- ② 教育委員会は、各学校の教職員の労働時間の「記録簿」を集約し、教職員の労働時間の実態を公開すること。
- ③ 教育委員会は、集約された教職員の労働時間の実態を検討し、時間外労働を解消する具体的な対策を教育委員会の安全衛生委員会に提案すること。

(4) 2008年4月から義務づけられた医師による面接指導を確実な実施

- ① 教育委員会・校長は4月から実施が義務付けられた「医師による面接指導」の体制整備を図り、関係する教職員への確実な周知を徹底すること。「長時間労働による健康障害防止のための問診票」を全教職員に配布しておくこと。
- ② より教職員のいのちと健康を守るものにするため、面接指導の基準を緩和すること。

厚労省は、対象者と面接指導の基準を、次のように示している。

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>① 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者(申出による)は、医師による面接指導</li><li>② 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える者(①に該当するものを除く)または2ないし6月平均80時間を超える者は、医師による面接指導</li><li>③ 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超える者(申出による)は、面接指導</li><li>④ 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える者で、健康への配慮が必要と認められる者については、面接指導の措置を講じることが望ましい</li></ol> |
|---|

「医師の面接指導」が義務付けられた①②については、確実に実施すること。また、これらの基準の時間数を緩和するとともに、さらに努力義務である③④も「医師による」面接指導とすること。

<p>長時間労働による健康障害防止の観点から昨年度4月1日付けで産業医による面接の実施指導と健康のための自己管理表の取り組みを各学校に周知するとともにし、本年度もさらに体制の整備を図ってきました。勤務時間につきましては、法の趣旨に則り、校長が適切に割り振り、実態を把握しながら適切に管理していると考えます。なお、やむをえず時間外勤務を命じた場合には、勤務時間の割り振り変更や適切な配慮をおこなっていると把握しております。</p>
--

#### (5) 健康管理医

労働安全衛生法3条は「事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない」としている。宮沢明倫氏（当時市教育委員会学校教育部長）が構成委員であった「公立学校における職員の安全衛生に関する研究会」は産業医の選任の項の「産業医の選任は、50人以上の事業場（学校）においてのみ必要とされるのであるが、50人に満たない事業場においても、職員の安全と健康を確保する必要には変わりはないので、職員の健康管理を行うのに必要な知識を有する者の活用により、職員の健康管理の充実を図ることが望ましい」と提言している。

交渉の回答では「各学校の実情に応じて、健康相談及び指導等をおこなっていただくものと考えております」としている。長時間労働した者への面接指導を職場で、必要に応じておこなうことのできる体制が必要である。

① 健康管理医を産業医資格を持っている医師に委嘱して面接指導を受けることができるようにすること。

#### ② 健康管理医の活動

ア 巡視を委嘱の内容に加えること。

イ 講話を委嘱の内容に加えること。

ウ 「健康管理医の相談日」を職員に明示すること。

健康管理医は、「教職員健康管理医委嘱要綱」に基づき委嘱しております。各学校の実情に応じて、身近な立場で健康相談及び指導等をおこなっていただくものと考えております。

#### (6) 「労働者の意見が反映される場」の設定

法に基づき50人未満の衛生委員会を設置していない職場に対して「労働者の意見反映される実質の場」を形成することとしている。

「学校現場では職員会議があり、すでに労働者の意見が反映される実質の場があると

考えており、そのなかで安全衛生に関することも話題にさせていただけるものと考えております」と交渉で回答しているが「労働者の意見が反映される実質の場」としている職場はない。

① 「労働者の意見が反映される場」は教員だけでなく、事務職員、現業職員も参加できる場となければならないが、この体制となっていない職場が多い。全職員が参加できる場とするように緊急に指導し、参加できる体制となるよう改善させること。② 職員会議の場を活用している場合は「巡視の報告、作業条件の改善要求、作業環境の改善要求など」との議題を設定するように学校長を指導すること。

③ 未設置の職場の学校長に「労働者の意見が反映される場」を設定させること。

学校現場においては、職員会議等があり、すでに労働者の意見が反映される実質の場があると考えており、そのなかで安全衛生に関することも話題にさせていただけるものと考えております。

#### (7) 職場安全衛生委員会

① 教職員が50人以上の職場で月1回の衛生委員会が開催されていない職場がある。2007年の第2回交渉では「各学校の実情に応じて、それぞれの委員会が断られ開催していると考えております」と回答しているが、法は月1回を最低としており、違法状態である。

月1回を最低として衛生委員会を開催するように指導して改善させること。

② 市教職員安全衛生委員会で委員から「50人未満職場にも衛生委員会を設置していくように取り組んで欲しい」との要望が再三にわたって出されている。市立の全学校職場に衛生委員会を設置している政令市もある。

「教職員安全衛生管理規則」を改正し、すべての学校職場に衛生委員会を設置させること。

学校安全衛生委員会は、常時50人以上が勤務する学校に設置するものと考えております。開催回数については、各学校の実情に応じて、それぞれの委員会が判断をされ開催していると考えております。

(8) 学校総括安全衛生管理者、および、衛生管理者の巡視

「職場環境の安全と衛生の維持のため、衛生管理者などにより職場巡視が実施されているものと考えておりますが、より取り組みやすくするための方法について研究を行ってまいります。なお、学校保健事務説明会において職場の巡視について説明するとともに、下記の衛生管理者を対象にしたセミナーにおいても巡視の必要性について説明致しました。また、校内巡視の参考となるように、「安全衛生だより」で職場巡視の視点や改善の実例などを紹介し、引き続き啓発に努めてまいります」と交渉時に回答している。事務局の努力を評価するが、職場では巡視が行われていないのが実態である。以下の事項を行うこと。

- ① 労働安全衛生規則第11条第1項は「少なくとも毎週一回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない」としている。申し入れに対し「衛生管理者等により適宜職場内の巡視が実施され、その記録については必要においてされているものと考えております」と回答しているが、を実施していることを確認する調査を行っていない。
- 学校総括安全衛生管理者、および、衛生管理者が労安法に基づいた巡視を行っていることを確認する調査を行うこと。
- ② 1999年の市教職員安全衛生委員会で「職場の衛生管理者の位置付けと役割不明確である」との委員の指摘に事務局は「重要な意見として検討する」と答えているが、改善されていない。
- また、宮沢明倫氏（当時市教育委員会学校教育部長）が構成委員であった「公学校における職員の安全衛生に関する研究会」は快適な職場環境の形成のための施策のひとつとして職場環境チェックリストの作成を提言し、安全衛生活動のために教育委員会の積極的な取組を求めている。
- 事務局の「安全衛生だより」で職場巡視の視点や改善の実例などが紹介されるなどの改善がなされているが、衛生管理者や職員に周知されていない。
- 事務局として、巡視の項目、内容、方法などを提示して、衛生管理者の巡視の援をすること
- ③ 啓発事業の一つである「安全衛生だより」を職員に周知するように学校長を指すること。

職場環境の安全と衛生の維持のため、衛生管理者等により職場巡視が実施されているものと考えておりますが、より取り組みやすくするための方法について研究を行ってまいります。

なお、学校保健事務説明会においても~~職場内の巡視の必要性及び法的根拠について説明するとともに、夏季の衛生管理者を対象にしたセミナーにおいても巡視の必要性及び法的根拠について説明~~をしました。また、校内巡視の参考となるように、今後も「安全衛生だより」で職場巡視の視点や改善の実例などを紹介し、引き続き啓発に努めてまいりますのでよろしくご理解下さい。

(9) 市教職員安全衛生委員会

2006年の第1回の交渉において「労働安全衛生規則23条の水準まで達していないという認識をもっている」ことを確認した。

また、今までの交渉時の回答では「必要な都度開催しています」としているが、毎月1回を最低としており、違法状態である。

市教職員安全衛生委員会を毎月1回以上開催すること。

本市教職員安全衛生委員会は、市立学校・園全体を対象とした、安全衛生に関する重要な事項を調査・審議するために、必要な都度開催をしています。

(10) 産業医の巡視

- ① ここ数年で実施校数を増やしている努力は高く評価される。しかし、労働安全衛生規則15条は「産業医は少なくとも毎月1回作業場等を巡視し」としているが4月から9月まで巡視は行われておらず、違法状態の結果、未実施職場が多くある。4月から作業場等の巡視を始めること。
- ② 産業医を増やし、巡視の未実施職場をなくすこと。

さまざまな業務の効率化を図る等により、現行体制のなかで、順次巡視を実施してまいります。

(11) 産業医による衛生講話

「希望される全ての学校で実施できるように努める」しているが、小・中学校職場の多くが未実施である。

- ① 未実施の職場に啓発し解消に努めること。
- ② 講話の内容については職員の要望を取り上げるように拡充すること。資料はできる限り最近のものとする。

希望される全ての学校で実施できるよう努めております。職場巡視などの機会をとらえ、衛生講話のPRに努めるとともに、20年度からは夏休み前にも実施の機会を設けました。21年10月からはテーマを2項目増やし実施しております。今後も学校のニーズにより即したテーマを設定するなどして、~~学校のニーズにより即したテーマを設定するなどして、~~実施率の向上に努めるとともに講話内容の充実にも努めてまいります。

(12) 学校総括安全衛生管理者、および、衛生管理者の研修

- ① 学校総括安全衛生管理者
- 職場に配布された、公立学校職員の安全衛生管理ハンドブックは「安全衛生管理体制を整備し、活動を推進していくためには、管理・監督者の意識の向上」が必要であり「管理・監督者研修や校長会の場において定期的に意識啓発を図らなければなりません」としている。
- 交渉では「今後もより多くの管理・監督者が参加できるような方策を検討する回答しているが必修ではない。
- 市教職員安全衛生委員会でも委員から管理・監督者の研修を必修とするように望が繰り返し出されている。
- 安全衛生管理体制を整備し、活動を推進していくためには、法、通知、指針等について、管理・監督者に必修の研修を設定すること。

学校総括安全衛生管理者につきましては、毎年度、安全衛生管理活動に必要な今日的な課題については、~~今日的課題について、~~安全衛生セミナー等を実施しております。今年度も管理監督者のためのメンタルヘルス研修として、基礎編、事例編の2コースを設定しました。今後も、幅広く呼びかけを行うほか、今後もより多くの管理・監督者が参加できるような方策を検討してまいります。

- ② 衛生管理者
- 交渉の回答では「衛生管理者研修で必要に応じて衛生管理活動の推進に役立つテーマを設定している」としているが、法、通知、指針について周知という状態になり、以下の法、通知、指針についての研修を行うこと
- ア 労働安全衛生規則、労働安全衛生規則の施行について
- イ 事務所衛生基準規則。事務所衛生基準規則の施行について
- ウ 事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針について
- エ 健康増進法。健康なごや21

衛生管理者につきましては、毎年度衛生管理者である養護教諭を対象に衛生管理担当者研修を行っています。必要に応じて、衛生管理活動の推進に役立つテーマを設定していますのでご理解下さい。

(13) 休暇申請時のハラスメントの解消

市の教職員安全衛生委員会で「先生方はなかなか休みづらいようであるが、在職中の健康だけでなく退職後も健康であるために健康管理をして頂きたいし、そのための手伝いをしていくためにも率直な現状を出していただくことが大切」と産業医は指摘している。

休暇の申請時にパワーハラスメント、セクシャルハラスメントをしないようにすること。

各種休暇の取り扱いにつきましては、適切に取り扱われているものと把握しております。

#### (14) 公務災害の手続きの周知

公務災害の手続きの方法を職員に周知すること。

公務災害事務の手引きが配付されており、適切に取り扱われているものと把握しています。

#### (15) 定期健康診断

- ① 総合健診の対象者の拡大をすること。
- ② 健診を1日1校に近づけること。
- ③ 午後の健診をなくすこと。
- ④ 器官別健診希望者には全員実施すること

限られた予算のなかで内容の充実を図っていくために、効率的に事業を実施しているところでございます。なお、対象者につきましては、順次拡大してきており、午後の検診についても、改善してまいりました。総合検診、婦人科検診や生活習慣病検診の充実につきまして、検討してまいりたいと考えております。

#### (16) 養護教諭の増員配置

市単費で養護教諭の複数配置校を増やすこと。

養護教諭の配置につきましては、県の配置基準に従って配置しているところです。

#### (17) 救急救命用具の配備、取り扱いの研修

市立高校で配備された。労働安全衛生法は職員の健康管理、増進をはかることとしている。また、義務教育職場の多くは避難地区と指定されている。

「AED」を設置すること。学校総括安全衛生管理者、衛生管理者、希望者に対して「AEDの取り扱いについての研修」を設定すること。

今年度全学校へのAEDの配備が完了しました。中学校全校109校、小学校44校、特別支援学校4校にAEDが設置されております。研修につきましてもAEDの取り扱いについての研修会を開催したほか、消防局の開催する毎年夏季の応急手当普及員講習会の中で、AEDの研修を実施しております。

#### (18) 時間外労働の解消による作業環境保全、施設設備の適正使用、労働慣行の是正

この間の光熱水費の縮減によって仕事上の支障が生じている。作業環境の悪化を防ぐために「勤務時間外の労働」を解消することが必要である。

労働基準法は週40時間を労働時間の上限とし、原則として時間外労働を禁止している。そのうえで時間外労働については内容と時間について違反とならないように明示している。

交渉回答でも「適切な時間管理に努めるよう、校長に対して4月当初に加え9月に指導した」としているが改善されていない。

- ① 賃金不払いの勤務時間外の労働を解消すること
- ② 自主的で自発的に労働しているとする「勤務時間外の私的行為」が確認できたときは、解消するように指導すること。
- ③ 自主的で自発的に労働しているとする「勤務時間外の私的行為」は公金の私的用途で犯罪となる。解消するために全市的な実態調査を行うこと。

徹底するために校長を指導すること。

＜99.8.5 回答＞ 各種会議、学校行事等の精選による学校運営の改善を市町村教委及び各関係機関に引き続きお願いしている。

徹底するために校長を指導すること。

＜99.8.5 回答＞ 各種会議、学校行事等の精選による学校運営の改善を市町村教委及び各関係機関に引き続きお願いしている。

徹底するために校長を指導すること。

＜99.8.5 回答＞ 各種会議、学校行事等の精選による学校運営の改善を市町村教委及び各関係機関に引き続きお願いしている。

会議や行事の精選、事務の効率化等を図り、適切な勤務時間管理に努めるよう、校長に対して本年度も4月当初に指導したところでございます。

## 6 勤務時間短縮にともなう業務縮減について

- (1) 市教委から各学校への調査、照会、提出書類を簡素化するとともに、見直しや廃止を図ること。
- (2) 勤務時間の短縮に見合った仕事量の縮減を早急にかつ具体的に示すと。また、校長には、それぞれの職場において仕事量の縮減を行う具体的な案を市教委へ提出させるようにすること。
- (3) 勤務時間の短縮に見合った具体的な仕事量の縮減が提示できない場合には、1日につき15分の勤務時間の短縮が8時間労働の32分の1であることから、その時間に見合った教員の増員を図ること。
- (4) 週に1回の「ノー残業デー」を設定すること。
- (5) 7時間45分の労働時間を超える「サービス残業」がないように校長を指導するとともに、時間外の労働については適正に割り振り変更をするよう校長を指導すること。

会議や行事の精選、事務の効率化等に努めるとともに、やむを得ず時間外勤務を命じた場合には、適切な配慮をするように指導しているところでございます。

## 7 「教職員評価システム」の実施について

- (1) 昨年度の全校・全員実施の実態調査と関係者の意識調査の結果をすみやかにまとめ公表するとともに、教職員の意見を聞く機会を設けること。
- (2) 本年度の全校・全員実施の実態調査と関係者の意識調査をおこない、問題点等をすみやかにまとめて公表すること。
- (3) 勤務時間外の面談実施や教務主任の「評価者補佐」扱いなどの、『手引き』からの逸脱がないように、校長を指導すること。
- (4) 面接時に不要な内容やハラスメントと思われるような内容を聞くことがないように、校長を指導すること。

教職員評価については、「教職員評価システム実施の手引き」に基づいて、教職員の意欲と資質、能力を向上させ、学校組織の活性化と教育活動の充実を目的に、平成20年度から全教職員を対象として実施しております。

## 8 正規教員の勤務環境の向上にも関わる非常勤講師の勤務条件と教員採用試験について

- (1) 正規教員の勤務環境の向上のために、非常勤講師の勤務時間・勤務期間等について次のことができるように改善すること。
  - ① 学習発表会・運動会・体育大会など、授業に関わる行事には運営サポートではなく勤務としての参加の徹底
  - ② 勤務時間内の関係学級担任との打合せ
  - ③ 職員打合せ・職員会議への勤務としての参加
  - ④ 本人が希望する場合の、年度をまたいだ同一校での勤務
- (2) 正規教員の勤務環境の向上のために、非常勤講師の年休等について次のことができるように改善すること。
  - ① 年次有給休暇の時間単位の行使
  - ② 年次有給休暇の次年度への繰り越し



- ③ 病気療養休暇の行使
  - ④ 特別休暇（忌引）を認めること。
- (3) 正規教員の勤務環境の向上のために、教員採用試験について次の改善をすること。
- ① 受験年齢制限の撤廃
  - ② 臨時教員としての経験と実績の重視
  - ③ 定数内講師に任用した者で、希望する者には次年度優先的に正式採用すること。

## 交渉項目としない

### 9 30人以下学級の拡充について

- (1) 小学校3年生以上の少人数指導やティームティーチングを見直し、30人以下学級にすること。
- (2) 少人数指導の非常勤講師を30人以上の学級と30人以下の学級とに同じように配置している実態がある。また、全学年30人以下の学校にも少人数指導の非常勤講師を配置している。40人に近い学級や年度途中で40人を超過してしまった学級を対象に少人数指導の非常勤講師を配置すること。
- (3) 単学級で31人から34人の時には学級を増やさない理由として、一つの学習集団の児童数が少なくなりすぎるとしているが、科学的根拠を具体的に明らかにすること。
- (4) 本市の小学校1, 2年生の30人以下学級において、すべての学級の児童数を30人以下学級にすること。
- (5) 2009年度から実施している中学校1年生の35人学級を市独自に30人学級として実施し、順次拡大すること。
- (6) 30人以下学級を全小中学校に拡充する計画を立てて、年度進行で実施すること。

30人学級は、学校生活への適応をねらいとして、1年生と2年生で実施しており、3年生以上につきましては、少人数指導で対応してまいりたいと考えています。また、~~本年度より~~中学校1年生での35人学級を実施しております。

### 10 障害児教育の拡充について

- (1) 現在、名古屋市立4特別支援学校の高等部に入学希望者が増え、学級定員を超過、過大校化している。そのため、教員不足、施設不足が常態化している。早急に特別支援学校の新設をすること。

中学校特別支援学級及び特別支援学校中学部生徒の進学につきましては、県教育委員会や県立、市立特別支援学校と協議を行い、希望者全員が入学できるよう対応しているところでございます。特別支援学校の新設につきましては、設置義務のある県に要望しているところでございますので、ご理解いただきますようお願いいたします。

- (2) 発達障害通級教室を整備・拡充すること。

~~発達障害通級指導教室の増級につきましては、本年度港区を始め、12校に「設置することで新設により、16区27校に設置することができました。今後は残る小学校の未設置区への設置及び、さらなる増級に向けて、県に働きかけてまいりたいと考えております。~~

- (3) 通常学級に在籍する発達障害の子どもに対して、人的配置を含む教育条件整備を行うこと。

通常の学級に在籍する発達障害の児童生徒への対応につきましては、個別指導や少人数での指導を一層推進し、学校生活への適応を充実するために発達障害対応支援講師を今年度3.2校に派遣してきたところでございます。~~さらにまた、対応に苦慮している園、学校に対して、各特別支援学校を拠点とした教育機関、医療機関、療育機関の専門家によって構成する専門家チームのメンバーを12.5校園への派遣を予定しております。今後も発達障害支援講師の増員に努めるとともに、専門家チームの充実を図っていきたいと考えておりますので、ご理解いただきますようお願いいたします。~~

## 11 教室の冷房化について

エアコンの設置対象教室を計画的に増やすこと。特に音楽室においては設置を義務づけること。

学校施設の冷房化は、特別な理由があり、やむを得ない場合に限り対応をしているところです。具体的には、大気汚染や自動車騒音などの公害対策、コンピュータからの発熱対策などにより整備をしております。音楽室についても近隣への騒音対策が必要な学校に限り対応しているところですのでご理解ください。

## 12 トワイライトスクールについて

教職員の仕事量の増加につながっているトワイライトスクールに関係する指導をなくすために、施設・設備の整備、人的配置を図るように関係部局に働きかけること。

トワイライトスクールは、放課後学級、学校施設を使って、学年の異なる友達と自由に遊んだり、学んだり、体験活動に参加したり、地域の人々と交流することを通じて子どもたちの自主性、社会性、創造性を育む教育事業として実施しております。活動にあたりましては、運営指導者が学校と調整の上、学校教育活動に支障を生ずることのないよう配慮するとともに、子どもたちの安全面に気を配りながら、集団遊びの指導等を行っています。なお、実施にあたりましては、学校教育活動に支障を生ずることのないよう配慮しながら、学校と協議し、施設等の整備をしております。

今回は交渉項目としない

## 13 教員免許更新制度について

- (1) 該当する教員に、金銭的、精神的、肉体的な負担を強いる教員免許更新制度について 2011年度以降は実施をしないよう文部科学省に働きかけること。
- (2) 2011年度に実施された場合、受講対象者に対して、本人への通知を年度初めに行うこと。
- (3) 受講に伴う費用については、すべて公費負担にすること。
- (4) 受講については、出張扱いにすること。
- (5) 現在実施されている10年目研修は廃止すること。
- (6) 教員免許更新制度の目的を逸脱し、指導力向上を要する教員の認定に利用しないこと。
- (7) 免許更新ができなかった教員に対して、救済措置がとれるように国に働きかけること。
- (8) 教育センター主催の免許更新講座では、不要不急な備品等の購入が多く見られる。また、嘱託員は年間を通してではなく、必要なときに雇用をし、受講料の大幅な引き下げをすること。

教員免許更新制につきましては、愛知県教育委員会と調整を図り実施しているところです。

## 14 小学校外国語活動について

2011年度から完全実施される小学校外国語活動に向け、外国語活動アシスタントではなく、小学校教員に一人の外国語活動講師を派遣するなどし、高学年担当教員の負担を減らすこと。

小学校の外国語活動につきましては、本年度は1学級あたり20時間、外国語活動アシスタントを配置したところでございます。平成23年度の年間35時間の実施に向け、外国語活動アシスタントの配置時間を拡大できるように検討しているところでございます。

## 15 就学援助金事務労働をなくすこと

教育活動ではない就学援助金事務労働による教員の多忙化、時間外サービス残業を解消すること。

就学援助事務につきましては、事務の電算化や医療費の口座振替など、順次事務の負担軽減を図ってまいりました。

## 16 不適格管理職、パワハラ、セクハラ等解消について

(1) 名古屋市内では、不祥事や考えられない失態が続いている。また、管理職として不適切、あるいは能力不足と思われる言動も見られる。不適格管理職の解消に向けた今後の対応と降格を含めた処分について示すこと。

### 交渉項目としない

(2) 職場におけるパワハラやセクハラに対して、教職員からの訴えや発覚があった場合、速やかに調査を行い管理職を適切に指導すること。また、校長連絡会などを通じパワハラ・セクハラ防止について繰り返し指導すること。

セクシャルハラスメントの防止について、校長に対して4月当初に指導したところでございます。

## 17 その他

(1) 教育館の改築にあたっては、現在の常駐団体だけでなく、名教労にも意見表明の機会を設定し、すべての職員団体に対し公平に対応すること。

- ① 「基本構想」を速やかに公表するとともに、職員団体から意見や提案を聴き取る機会と日程を明らかにすること。
- ② 既存機能の維持を基本とし、名教労にも1室を確保すること。

教育館の改築につきましては、名古屋の中心地にふさわしい、市民にも広く利用され、喜ばれる施設を目指し、全庁的な検討を進めるとともに、学識経験者や専門家の意見を聞きながら、整備のための調査、検討を進めております。

(2) 文書交換箱の提供について組合創立以来要求してきたが、「文書交換につきましては、事務局や学校・公署等の相互連絡にあたり、大量な文書を迅速かつ合理的に取り扱うために設置しているものであり、ご要望に沿うことはできません」と同じ回答してきた。しかし、他の職員団体のボックスが存在していることから、設置できない理由にはあたらない。人事委員会が「名教労用が当然設置されているものと認識していた」と述べたが、「すこやか風土改革運動」に恥じない公平・公正な姿勢を貫き、市庁舎6階の「文書交換箱」の1ボックスを他組合と同様に、大量の文書を迅速かつ合理的に取り扱う必要を主張している名教労にも提供すること。

文書交換につきましては、事務局や学校・公所（署）等の相互連絡にあたり、大量な文書を迅速かつ合理的に取り扱うために設置しているものであり、ご要望に沿うことはできませんので、ご理解ください。

(3) 2008年第2回交渉で「他の職員団体に無償で配付している定期刊行物や資料について調査し、配付できるようにする」と回答したが、いまだ実現していない。半年間配付できなかった理由を明らかにするとともに、早急に交換箱を利用して、名教労にも配付すること。

(4) そ の 他