

第 2 回 市 教 委 交 渉 市 教 委 回 答

2011.12.15

..... は、前回の解答から変更された部分

◆ 出席者

市教委 教職員課 山内首席、梶田、山田、岡田、田中、牛田（名教労担当）
指導室 主任指導主事
学校保健

組合 松本、丸山、風間、伊藤良、佐藤、佐野、中村、波木、布目、三浦、吉田正、
荒木、石原、後藤、升本、諏訪、伊藤和、内田

1 勤務条件としての勤務場所の変更について

(1) 通勤のために多くの労力を費やし、心身の疲労を増大させるのではなく、教育活動に専念することにより教育の充実を図るとともに、通勤手当の削減、環境破壊防止、災害・非常時の対応等を勘案し、職住接近を基本方針にして、希望者には30分以内に、やむを得ない場合でも最長市職並の60分以内となるよう努力すること。

(2) 一部の教職員にだけ、「校名を付した」具申を行うことは不公平かつ差別である。さらに校長による「恣意的」人事を引き起こす要因となる。不公平かつ差別をなくすために取りやめること。実施するのであるなら「校名を付した」具申を希望する者全員に対して行うこと。

また、校長が教職員に対して分け隔てをしたり、「校名を付した」具申をちらつかせて、希望区を変更させたりしている実態があるので、調査し即刻改めさせること。

「希望区は一任せよ」「居住区のCへは行けない」「8年永年では何も言えない」「12月の人事に関する通達後に転任を申し出たら、『もう管理主事から確認があり遅い』と言われた」など、方針を逸脱した内容で教職員に対しての校長もいる。「校長を通して行う」のなら、方針が理解できていない校長を調査し、即刻降格させること。

(3) 「空きがない」「南西部4区を必ず1区入れなければならない」「南西部4区を入れなければ受け取らない」と称して、希望していない区への転任や当初の希望4区の変更が強制され、泣かされる事例が数多くある。また「空き」のある・なしは不確かな校長情報ではなく、正確な教育委員会情報として、全員に平等に知らされるべきである。校長から「空き」がないとされたのに、新聞発表により初めて「空き」があったことが分かり、憤りを感じる事例が数多くある。本人の不利益のないように改めること。

(4) 地下鉄による交通条件であると説明される「ABC」区分と個々人の交通条件や通勤時間に整合性は全くない。区単位で希望を出させる以上、各区に「ABC」が網羅されているべきである。Cへは不可として希望する区があらかじめ限定されるため、希望できる区がさらに限定されるのは不合理である。即刻廃止すること。

(5) 学校事情による転任は「最大の配慮」をすると明言しているのに、全く配慮されず転任させられ苦痛を強いられている事例がある。あってはならないことなので、本人の希望にそうように「最大の配慮」をすること。2月中旬以降だけを学校事情とするのではなく、学級減にともなう定数減による転任希望者を募る場合はすべて「学校事情による転任」の対象とすること。

(6) 中学校への教頭・「教務主任候補」を含む教員配置および新任教員配置にあたっては、教科構成が適正に維持されるように配慮すること。

(7) 通勤用自家用車に係る学校用地使用料の名目で愛知県より支給されている通勤手当の額に応じてその大半を徴収することは、事実上通勤手当の減額となり、大きな勤務条件の変更である。政令指定都市で名古屋以外に数都市であり、恥ずべき制度である。納入済みの全額を返金するとともに、本年度からは徴収しないこと。

(8) 2008年度から永年が8年に変更となるが、学校現場では異動のサイクルが短くなり、子ども・保護者・地域にとって、マイナスになるおそれがある。永年10年に戻すこと。

(9) 主幹教諭が設置されたが、これは新たな「中間管理職」作りであり、教員を分断、階層化するものである。主幹教諭の配置を廃止すること。

(10) 守山、名東、天白、緑の4区だけの希望は、教員がたくさん住んでいるからできないということでは東部地域に居住する者にとっては不利益が生ずるので、そのような内規は撤廃すること。

(11) 2013年度から公務員の退職年齢が引き上げられた場合には、最終校になることで、11年あるいは9年在職を見越して現任校に転勤してきた者に対しては、希望すれば現任校での勤務を延長できるようにすること。

2 昇任について

(1) 校長・教頭の任用選考審査は、公正・公平を期すために、一定の教職経験年数だけを受験資格とする選考試験にし、あらゆる恣意性を排除すること。

(2) 現職で、校長任用「選考審査方針」から逸脱し、教頭職等経験年数不足で校長職に昇任を受けた者を公表し、その理由を明示すること。正当な理由のない者については不足分の教頭職等を経験させるとともに、昇任させた責任者の処分をすること。また、定年退職後の再任用・再雇用はさせないこと。

「方針」に明記されている教務主任等経験も教頭職等経験もなく、長年学校現場を離れて「休職」していたり、センター勤務をしたりして、復帰即校長昇任をしたり、わずか1年で教育委員会事務局入りしたりしている事例については、その理由を明示すること。また、旧国立大学附属小学校で勤務していた者が4月から名古屋市的小学校に勤務することになり、3月には教頭の内示を受けていた例がある。教頭に昇任させることができる根拠を示すこと。納得できる正当な理由がない場合は、本人の「降格」とともに、その責任者を処分すること。このような事例は、教職員の心情を逆なでする方針の「無法化」の容認であり、公務員倫理から逸脱しているものであり、即刻差し戻すこと。

(3) 校長・教頭職にありながら、違法・脱法・不正・信用失墜行為を犯した者には、社会常識にのっとり、一般教職員以上に厳しく処分するとともに、「管理的能力不足」として認定し、降格させること。

(4) 校長に昇任した4月には既に、11月末に「退職」して海外の日本人学校に赴任する予定でいたり、校長・園長や教頭に昇任または転任わずか1年で市教委事務局入りしたりすること（本年度、指導室指導主事6名・管理主事3名、学校保健指導主事1名、センター指導主事1名）は、教職員・保護者・子どもたち・学区等の信頼を損なうものである。今後は行わないこと。たった1年で「学校経営の充実と発展」が図れるか甚だ疑問である。

(5) 「道徳の副読本」に関わる「領収書偽造強要」校長が、何らの処分もなく定年退職したが、信用失墜行為を犯した以上、今後の表彰からはずすこと。また、今後このような信用失墜行為を犯した者には厳しい処分を行うこと。

(6) 昨年度4月に校長に昇任して半年も経たないうちに、胃の全摘手術を行い、療養休暇を取った者がいる。校長・園長、教頭への昇任にあたっては、健康診断を慎重かつ厳正に行い、その職責に耐えうる体の持ち主である確認をすること。また、療養休暇をとったり休職になったりした校長・園長、教頭などについてはその職責をまっとうすることができないので、教諭に降格すること。

3 人事の事務について

(1) 人事の事務を行うに当たり、「キャンプ」と称して、名古屋市教育館を1月下旬から4月上旬まで使用しているが、以下の理由により場所を変更すること。

① 3か月にわたり、たくさんの研修室等がふさがってしまい、使用が制約される。

② 当館には、人事異動該当者の所属する職員団体・任意団体が複数常駐しており、疑惑を招いている。疑惑の最たるものは、常駐団体の長たちが、「復職」後、即「方針」逸脱で昇任している事例であり、公務員倫理にも欠けるものである。

「李下に冠を正さず」「瓜田に靴を入れず」のことわざにあるように、世間の常識や市民的感觉、「社会の眼」「世論」を考えること。

(2) 内示の日には、職員団体との人事に関わる交渉の時間と場所を確保し、いつでも連絡がとれるようにしておくこと。

4 再任用・再雇用について

(1) ① 資料1の「定年退職者の退職後就業職種について」によれば、3つの種別があるが、資格要件以外、すべて公平・公正・平等にすること。

② 年金満額受給後の就業は、年金満額未受給者で希望する者がいない場合に限ること。

③ 資料2の比較表で任期についての記載があり、「非常勤講師は制限なし」となっているが満額受給後はなしとサポートセンターから言われ、「再雇用嘱託員は65才の年度末まで更新可」となっているが、教育事務嘱託員を務めた後、年金満額受給しているのに再々雇用で市教育スポーツ協会嘱託員になっている者が多数いる。「運営指導者は満69才までだったが68才になった、期間専門員なら75才まで就業できる」と言われているが、「就業規則」の拡大解釈はしないよう働きかけること。

(2) ① 「再任用数は希望者数を考慮」しているのだから、再任用短時間勤務を定数から除外し、希望する者全員の任用を保障すること。

② 希望する者には再任用の勤務校は退職時の勤務校とし、教育の継続性を図ること。

③ 再雇用嘱託員が同一職場で勤務できているように、再任用短時間勤務の場合も希望すれば同一勤務校とし、教育の継続性という特性を活かすこと。

(3) ① 定年退職後の非常勤講師の勤務条件を60才未満の希望者と区別し、任期を4月1日から3月31日にすること。

② 入学式・卒業式・修了式等も勤務に組み込むこと。

③ 8月の勤務を認めること。

- ④ 希望する者には同一勤務校にし、年度末・年度初めの無駄をなくすとともに、教育の継続性を図ること。
- ⑤ ライフスタイルに応じて選択が可能としているが、勤務時間数が希望通りになっていないことがあるので、希望に沿うようにすること。
- (4) ① 再雇用嘱託員としての教育事務嘱託員のすべての職種を明らかにし、管理職独占状態をやめ、公平・公正で透明性の高い選考をすること。
- ② 管理職でその現職時に懲戒を受けた者は、選考の対象からはずすこと。
- ③ 再雇用嘱託員としての市教育スポーツ協会嘱託員で、年金満額受給者が数多く就業を続けている一方、希望しても就業できない年金満額未受給者が多数いる。即刻改めるよう働きかけること。
- (5) 市教委は、一部の特権的な再就職に一切関わらないこと。

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。

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。

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。

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な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、以下の点を要求する。

- (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）政令・省令が交付された。厚生労働省から各都道府県知事に通知され、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。また、2010年3月5日には、愛知県教委から「勤務時間の適正な管理及び長時間労働による健康障害防止について」（以下「3・5通知」）の通知とともに、労働時間記録簿が下ろされた。この通知を各校長に周知すること。

- (2) 労働時間の適正な把握と割り振りの実施

労働基本法や労働安全衛生法、厚生労働省通知などでは、「使用者は、労働時間を適正に管理するために、労働者の労働日ごとに始業、終業時刻を確認し、これを記録すること」を求めている。市教委自身も認めている法律違反状態を直ちに是正するために以下のことを行うこと。

- ① 教育委員会は法令等に基づき、校長に対して、労働者の始業、終業時刻の確認し記録するために、校長自らが現認、確認し、記録するように指導すること。現認できない場合には、タイムカード、ICカード等を用いて、客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。
- ② ①のような措置ができない校長に対して、教育委員会は教職員ごとに労働日の出退勤記録が記入できる例を作成し配付をすること。
- ③ 教職員の出退勤記録に基づいて、割り振り変更簿を用いて勤務時間の割り振り変更を行うように校長を指導すること。
- (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、教員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の確実な実施
- ① 教育委員会・校長は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 時間外労働が1月当たり100時間を超えている教職員、2ないし6月平均80時間を超えた教職員については、本人の申し出ではなく、義務として医師面接を行うこと。
 - ③ 時間外労働が1月当たり45時間を超える教職員については、面接指導を行うこと。
- 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。

【第1回 市教委の回答】

長時間労働防止に向けて会議や行事の精選、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校長を指導しているところでございます。なお、長時間労働による健康障害防止については、産業医による面接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し、労働安全衛生体制の整備を図ってきたところでございます。また、元気な学校作りプロジェクトにおきまして、現場の実態を踏まえつつ長時間労働の防止の促進に向けて検討してまいりたいと考えております。

- (5) 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。さらに名古屋市では週38時間45分を上限としている。

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月にも指導した」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」は公金の私的使用で犯罪となる。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。

- ④ 週に1回の「ノー残業デー」を設定するように校長を指導すること。

会議や、行事の精選、事務の効率化等を行い、適切な勤務時間管理に努めるよう、校長に対して、今年度も4月当初に加え、9月にも指導したところでございます。

- (6) 泊をとまなう行事における勤務時間の割り振りについて
泊をとまなう行事では、児童生徒の指導や対応のために早朝から深夜まで24時間体制で勤務を取らざるを得ない状況がある。

- ① 児童生徒の指導や対応に合わせ、泊をとまなう行事の期間はすべて勤務と考えた上で割り振り変更を行うように校長を指導すること。
- ② 当面、行事終了後に予定されていた勤務時間を超えての労働時間の有無を確認し、超えていた場合には、適切に割り振り変更をするように校長を指導すること。
- ③ 児童生徒の活動時間帯にすべての引率教員が勤務を離れるという実態とかけ離れた勤務時間の割り振りを行う校長に対して、適切に指導すること。

【市教委の回答】

泊を伴う行事における教員の服務につきましては、校長が適切な勤務時間の割り振りをしていただいております。

- (7) 勤務時間短縮にとま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こと。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 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。

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。

【市教委の回答】

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。

⑤ 区音楽会など、日常の授業に支障を来すような行事を設定しないように教育振興会に申し入れること。

(8) 市の労働安全衛生体制

① 名古屋市教職員労働組合の代表者を教員代表として市教職員安全衛生委員に加え、委員会の活性化をはかること。

【市教委の回答】

労働安全衛生法の趣旨に則り、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、安全衛生に対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。

② 産業医を増やし、巡視と衛生講話を単年度で全校実施すること。

③ 健康管理を自己責任の枠にとどめる現在の衛生講話では、休職者や精神疾患の急増に対応できない。健康障害の主因である残業時間や睡眠時間等も含めたラインケアの内容に発展させること。

【第1回 市教委の回答】

職場巡視につきましては、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。

【第1回 市教委の回答】

衛生講話は、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。今年度も睡眠に関するテーマを1項目増やし実施しております。ストレスの健康に関する調査につきましては、心と体の健康保持に役立てていただくことを目的として実施しています。

④ メンタルヘルスアンケートの項目に、毎月の労働時間、持ち帰り残業時間と睡眠時間の記入欄を追加して、全教職員に提出させること。

(9) 「健康のための自己管理表」の活用

① 健康と安全を増進させるために、全職員に「健康のための自己管理表」の記入を指導すること。提出された管理表に表れる労働実態を、毎回の市教職員安全衛生委員会の議題とすること。

② 「健康のための自己管理表」に、面接希望の有無についての記入欄を追加すること。

③ 時間外勤務が一月80時間を超えた職員すべてに、産業医との面接を実施すること。

(10) 職場の労働安全衛生体制

① 学校総括安全衛生管理者である校長が違法行為をすることのないよう、労安関連法令の理解と遵守を指導すること。

【市教委の回答】

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課題について、安全衛生セミナー等を実施しております。

② 学校総括安全衛生管理者及び衛生管理者が実施した職場巡視の結果について、全職場で毎回の職員会議で報告して、労働災害の防止や作業環境の改善につなげるよう指導すること。

【市教委の回答】

衛生管理者につきましては、毎年の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おります。

③ 有名無実になっている健康管理医に、各校での月一回の巡視、教職員の健康相談

と衛生講話等の実施を義務づけること。

【市教委の回答】

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、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。

- ④ 休暇を取得しやすい環境づくりをすること。各種の取得可能な休暇について管理職から職員に知らせるよう周知すること。
- ⑤ 病気や体調不良による欠勤の場合は、療養休暇としてとることができることを校長に対して教職員に周知させるとともに、とりやすい職場環境作りをするように指導すること。
- ⑥ 在校時における教職員のケガについては、公務災害として申請するよう校長への指導を徹底すること。

【市教委の回答】

休暇や公務災害の申請につきましては、手続きにのっとって適切に取り扱われているものと考えております。

【市教委の考え】

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。

(12) 作業環境の整備について

作業場である教室の気温・湿度を法の示した基準に適合させるために、対策を立てること。特に、夏期の室温は、毎年学習に望ましいとされる室温30℃を連日大きく上回り、作業環境が著しく悪化し健康被害に及ぶ日が続いている。来年度以降は以下の対策を行うこと。

- ① 普通教室にエアコンを設置すること。
- ② 夏休み前後の午前中授業を延長すること。
- ③ 旧校舎においても、南側窓のひさし対策などを行うこと。
- ④ 教室の内装材湿度調節機能材への張り替えを行うこと。

【市教委の考え】

普通教室については、一部の小中学校で大気汚染や自動車騒音などの公害対策として実施しているほか、特別支援学校においては、体温調節機能の困難な児童生徒への配慮として冷房化を実施しました。小中学校の普通教室の冷房化につきましては、酷暑期に長期の休業日を設けていることや、施設設備に多額の経費を要するといった課題があることから、現在検討しているところです。教育課程の編制につきましては、学習の効率性を考え、各学校が工夫して行っていることと把握しております。新改築の際には、ひさしやベランダを設置し、夏の日差しを遮る対策を行うとともに、既存校舎においても緑のカーテンの設置などに取り組んでおります。新改築の際には、教室の内装木質化に努めております。

6 「教職員評価システム」の実施について

- (1) 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とともに、教職員の意見を聞く機会を設けること。
- (2) 勤務時間外の面談実施など『手引き』からの逸脱がないように、校長を指導すること。
- (3) 面接時にハラスメントと思われるような事態が生じないように、当面、県の指針を校長に指導すること。

【市教委の考え】

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、実施しております。

7 30人以下学級の拡充について

超過勤務の禁止の原則が遵守されず、長時間労働が常態化している。これを打開するには、教職員の増加・少人数学級の実現・業務の見直しを図ることが重要になっている。国が2010年8月25日に定数改善計画を出した。それに伴い県でも35人学級を打ち出し、行き届いた教育へ歩み出している。名古屋市ではいち早く小学校1・2年生での30人学級を取り組んできた。そのことから低学年の児童への気細かな指導ができるようになった。ところが市は事業仕分けに「30人学級」の項目を入れてきた。親の要求の多様化や子どもたちへの集団適応に答えるには教職員の仕事量増加や更なるストレスを伴う。少人数学級は業務の軽減・多忙化解消の第一の解消策となると考え以下のことを要求する。

- (1) 名古屋市独自に進めてきた「小学校1・2年生での30人学級」をさらに前進させ、小学校3年生以上にも拡大すること。
- (2) 3年生以上も35人以下学級を拡充するよう県への働きかけをしていくこと。

(3) 2年生以上も35人以下学級を拡充するよう国への働きかけをしていくこと

【第1回 市教委の考え】

「公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律」が改正され、今年度より小学1年生で、35人学級が実施されました。文部科学省は、小学校2年生の35人学級の実施を概算要求しており、今後も、国の教職員定数改善等の動向を注視して参りたいと考えているところでございます。

8 障害児教育の拡充について

(1) 名古屋市立4特別支援学校が過大・過密化している。さらに、守山養護学校では、敷地内に「産業科」設置させた。早急に特別支援学校の新設を行うこと。

【市教委の考え】

特別支援学校の新設につきましては、設置義務が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) 特別支援学校や特別支援学級には本務欠員補充教員を多数勤務させている。本務欠員補充教員は0にすること。

【市教委の考え】

22年度の採用試験では、専門性の高い人材を確保し、特別支援教育の充実を目指して選考分に「特別支援学校教員」を新設しました。特別支援学校・学級の教員につきましては、精査に努めてきたところでございます。

(3) 特別支援教育に携わる教員は、必ず免許のある者とする。

【市教委の考え】

専門性の高い教員を配置することは大切と考えています。

9 教員免許更新制度について

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、2012年度以降は実施をしないように文部科学省に働きかけること。2012年度も実施される場合は、以下の点を改善すること。

- (1) 受講にともなう費用については、すべて公費負担にすること。
- (2) 受講については、出張扱いにすること。
- (3) 教員免許更新制度の目的を逸脱し、指導が不適切な教員の認定に利用しないこと。
- (4) 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文部科学省に働きかけること。
- (5) 教育センターが主催の免許更新講習では、不要不急な備品等の購入が多くみられるのでやめること。また、嘱託員を年間を通してではなく必要な時に雇用をし、受講料の大幅な引き下げを行うこと。

【市教委の考え】

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。

10 就学援助金事務労働について

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。

【市教委の回答】

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。

11 不適格管理職、パワハラ、セクハラ等解消について

愛知県教育委員会は、2011年4月28日に「職場におけるパワー・ハラスメントの防止及び対応について(通知)」を出し、パワハラ防止指針を示した。しかし名古屋 市においてはパワハラ指針は示されていない。またセクシャル・ハラスメント指針もない。さらに、一部管理職の中には、指針がないことをいいことに、パワハラやセクハラ を行っているものも見受けられる。

- (1) 愛知県教委と同様にパワハラ指針を作成し、個人情報保護のため法律の専門家を設置した第三者による相談窓口を開設し、教職員の権利を守ること
- (2) セクハラ等の解消に向けての指針を作成し教職員の人権を守ること。
- (3) パワハラやセクハラ等の加害者として訴えのあった管理職等については教育委員会以外の外部調査機関において適正に調査を行い、降格や停職等の懲戒処分を行い、教職員が安心して勤務できる環境を作ること。
- (4) 労働関係の法律や愛知県・名古屋市の職員に係わる条例、文科省や厚労省の通知など職員の労働と健康についての基本的な法令等を知らない管理職が見受けられる。適切な指導を行うとともに、誤った法解釈や指導を繰り返す管理職に対しては降格などの処分を行い、教職員の権利が守られるようにすること。

【市教委の回答】

パワーハラスメントについて、本市では職員の基準に違反し、適正な職務の執行を妨げる事実、または職員の行為について、相談し、または通報できる制度として、「健やか職員ヘルプライン」が全市的な制度として設けられているほか、教育委員会独自の制度として、教育委員への直接情報提供や意見、提案を行うことができる「教育委員ホットライン」を開始するなど、複数の窓口を設けているところです。今後もこうした取り組みにより、パワハラを含め、職場での諸問題へ対応して参ります。なお、セクシャルハラスメント防止については、平成17年度から「教育委員会セクシャルハラスメント防止に関する規定」を定め、苦情・相談に応じる体制を整えるなど、職員が快適に働くことのできる職場環境の確保に努めております。

12 部活動のあり方について

(1) 2010年の栄総行動回答では「部活は校長の責任において行われる教育活動で、業務であり、学校の部活動運営方針に基づいておこなわれる」のとの明確な回答があった。命じることができないとはいえ、例えば「5時半までには下校」といったかたちで勤務時間外の活動が行われているのは、同回答でも「通常の部活動は、教職員の勤務時間内から始まり勤務時間外へと連続して行われることが多い」と当局も認めるところである。したがって業務である以上、部活時間の割り振り簿を作成し、その割り振りを必ず実行すること。不可能な場合外部指導者で指導できる体制を早急に作ること。

(2) 朝練、土曜日・日曜日の練習・対外試合など勤務時間外であることが明らかな活動を極力減らし、生徒と教員の負担を減らすようにするとともに、やむを得ない事情で練習・対外試合に参加するときは、時間に応じた手当を必ず支払うこと。

2010年栄総行動回答には「部活動指導は、教員の理解と協力によるボランティア的な活動である」とあったが、市教委主催のいわゆる公式戦は休日に連続して続き、顧問教員・生徒の健康破壊、生活破壊につながっており、朝練を含む長時間の日常活動は本務の教育活動をも圧迫している。主催し、参加を呼びかける側でありながら、そこへの参加はボランティアでというのは、時間外の勤務がないよう指導監督する側としては責任逃れである。主催試合を絞り込むとともに時間外の朝練を早急に中止すること。

手当については当面1時間あたり国の最低賃金を上回る額とすること。さらに部活動指導時間を勤務時間として認め、時間外割増し賃金を支払うよう給特法の改正を国に働きかけること。

(3) 1・2の問題を解決するため、地域の指導者による社会体育などに移行する計画を早急に立て、教員による部活動指導を順次縮小すること。

【市教委の考え】

部活動は、各学校が作成する計画に基づき、実施されていると考えています。部活動指導については、校長が実態を把握しながら、適切に管理していると考えています。

週休日・休日に行われる部活動については、「職員の特殊勤務手当に関する条例」に基づき、教員特殊業務手当が適切に支給されていると考えています。

部活動は、学校教育活動の一環であり、学校ごとの教育活動全般の計画の中に位置付けられています。名古屋市が発行した「楽しく充実した運動部活動」の内容を踏まえ、各学校において「学校の部活動運営方針」に基づき、活動期間や時間、活動内容等とともに、子どもの生活面に関しても配慮されていると考えています。

部活動謝金につきましては、平日の時間外に部活動指導に従事した場合、部活動に従事する教員の労に報いるため、予算の班内で謝礼として支払っているものでございます。

学校部活動の社会教育への移行については、指導者の確保などの課題があります。現状では、教員の指導者不足に対して、部活動顧問派遣事業や外部指導者派遣事業により、部活動を支援をしているところです。

13 定年延長に向けた制度見直しについて

定年延長に伴う、60歳までの賃金制度改悪をおこなわないこと、かつ、61歳以降は60歳時を下回らないことを基本に、高齢期の生活を保障する賃金水準を確保するように働きかけること。

14 その他

(1) 名教労に対して、他の職員団体と差別することなく、教育館内に事務所として1室を提供すること。

【市教委の考え】

現在の教育館内には、新たに目的外使用許可を行うことが可能なスペースがありませんので、要望にそうことはできません。

(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」と毎回同じ回答してきた。

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。他の職員団体には文書交換箱を提供しながら名教労には提供できない理由 を示すこと。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。

【市教委の考え】

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、配付できる定期刊行物や資料の一覧 を示すとともに、早急に交換箱を利用して、名教労にも配付すること。

(4) 給料の削減を行わないように、愛知県に対し働きかけること。また、東日本大震災を理由とした給料の削減を行わないように、愛知県に対し働きかけること。