

2012年度第2回市教委交渉 要求書と回答

日時 2012年12月17日（月）
15:00～

場所 教育館
第2研修室（控室 第1研修室）

◆ 出席者

市教委 教職員課 山内首席，山田，岡田，田中，久野，鈴木（名教労担当）
指導室 主任指導主事 三浦友久
学校保健 伊藤正夫

組合 中村，佐藤，吉田正，風間，池内，，中垣，布目，松本，吉田美，
荒木，石原，後藤，升本，丸山，諏訪，内田

名教労発 第270号
2012年10月31日

名古屋市教育委員会
教育長 伊藤 彰 様

名古屋教職員労働組合
執行委員長 中村 茂喜

交渉申入書

2012年度第2回の交渉を申し入れるにあたり、下記の項目について回答を要求します。なお、地公法に則った交渉ですので、日時・出席者・会場・回答等に組合間で差別扱いをすることがないように強く要求します。また、今までの交渉において、要求事項について交渉項目であると予備交渉で確認したにもかかわらず、回答が行われていないことが少なからずありました。交渉項目については、要求事項に沿って回答をするよう要求します。要求項目に沿った回答がない場合には、再度回答を要求することを承知ください。さらに交渉出席者では、地公法55条4項に則り「職員団体が交渉することのできる地方公共団体の当局は、交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる地方公共団体の当局」が出席するよう強く要求します。

さらに、予備交渉については、以下の点に留意し、すみやかに行うことを要求します。

- (1) 今までの交渉で交渉項目となっていたものを「管理運営事項」とすることで、いたずらに予備交渉を長引かせないこと。
- (2) 予備交渉の間隔は1週間程度とし、2010年度のように1ヶ月以上も間隔を開けるようなことがないこと。
- (3) 交渉項目の確認は、市教委の勝手な判断によらず、法に則って行うこと。

記

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) 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。
- (8) 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。
- (9) 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。
- (10) 転任人事における内規等が存在するならば、文書を転任希望者に提示しすること。

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、国立大学附属小学校で教務主任をしていなかった者が4月から名古屋市の小学校に戻ることにになり、3月には教頭の内示を受けていた例がある。教頭への昇任について「教務主任等」が要件とされているが、「等」に該当する教務主任以外の役職を明示すること。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) 今年度、校長、教頭の現職死や休職が多く見られるなど、健康に不安を持った者が管理職にとどまったり昇任したりしている。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。【交渉項目】
 - ① 年金満額受給後の就業や継続は、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。【管理運営事項で回答しない】
 - 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「ない」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て、後進の道を閉ざしている。「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、「更新の上限回数は4回までとする就業規則」の拡大解釈はしないよう働きかけること。【管理運営事項で回答しない】
- (2) ① 「再任用数は希望者数を考慮」しているのだから、児童数・学校数・学級数・教諭数などが同程度の尾張部合計と同程度の再任用数になるように県に働きかけることにより、希望する者全員の任用を保障すること。【管理運営事項で回答しない】
 - 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。【交渉項目】
 - 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。【交渉項目】
- (3) ① 定年退職後の非常勤講師の勤務条件は、任期を4月1日から3月31日にするよう県に働きかけること。
 - ② 入学式・卒業式・修了式等も勤務に組み込むこと。【管理運営事項で回答しない】
 - ③ 8月の勤務を認めること。【管理運営事項で回答しない】
 - ④ 定年退職時に希望する者には非常勤講師の勤務校は退職時の勤務校とし、2年目以降も希望すれば同一勤務校にし、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。【管理運営事項で回答しない】
 - 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前年度実績に関わらず、48ある教育事務嘱託員のうち教育職員10年以上9職種、教育職員15年以上10職種のすべてを明らかにし、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。【交渉項目】
 - 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。【管理運営事項で回答しない】
 - ② 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。【管理運営事項で回答しない】
 - ④ 名古屋市教育スポーツ協会がトワイライトスクール等専門員若干名募集を10月1日に発表したが、採用ルートが二重になり、希望しても就業できない年金満額未受給者がより増える懸念が生じる。是正するよう指導すること。【管理運営事項で回答しない】
- (5) ① 市教委は、一部の特権的な再就職に一切関わらないこと。【管理運営事項で回答しない】

- ② 年金満額受給までの生活保障の観点から、定年退職者で未就業の者にも毎年、内容を知らせるとともに、次年度の就業希望を退職校の校長を通じて行うこと。

【管理運営事項で回答しない】

一括回答。

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

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、労働時間記録簿が示された。この通知を各校長に周知すること。2011年12月21日には、文科省より「公立学校等における労働安全衛生管理態勢の整備促進について」の通知がなされた。市教委の安全衛生指導を強化するとともに、各職場ごとに実効ある安全衛生管理態勢と具体化を徹底すること。**【交渉項目】**
- (2) パソコンによる出退校記録の実施について
市教委は、パソコンによる出退校記録の実施を行うために、当面2012年9月から試行実施することを決めた。これにともない、下記の点を要求する。
① 試行実施における問題点を明らかにし、改善策を示すこと。
② 名教労が提出した「パソコンによる出退勤記録についての要求書」に基づき、懇談会を設定すること。
③ 2013年1月より全市全校においてパソコンによる出退校記録を試行し、職員への周知と問題点の把握など本格実施に備えること。**【交渉項目】**
- (3) 労働時間の適正な把握とによる割り振りの実施
パソコンや「健康のための自己管理表」により明らかになった時間外労働について、法令に基づき割り振り変更をおこなうこと。
① 教職員の出退校記録に基づいて、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。
② 2011年6月から7月にかけて、市内62校で「教員の勤務実態に関するアンケート」が実施された。平日の勤務時間外に行った仕事時間が平均3時間11分にもものぼっていることが明らかになった。さらに詳細なデータを得るために継続的な調査をするとともに、その解消方策と割り振り徹底を指導すること。**【交渉項目】**
- (4) 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。
④ 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。**【交渉項目】**
- (5) 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 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。
- ⑤ 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。**【交渉項目】**

(1)～(5)(10)について一括回答

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。長時間労働による健康障害防止に向けては、教員の出校及び退校時刻をパソコンにより記録する取り組みを~~早急に~~試行校において実施する予定で~~す~~しており、成果と課題を整理、分析しているところです。

- (6) 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。
 - 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。**【交渉項目】**

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月当初に加え9月にも指導したところでございます。

- (7) 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。
 - ④ 午後10時から午前5時まで勤務した場合には、条例に則って夜勤手当を支給すること。**【交渉項目】**

泊を伴う行事における教員の服務につきましても、校長が適切な勤務時間の割り振りをしているのとらえています。

- (8) 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。【交渉項目】
- 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。【交渉項目】
- 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。【交渉項目】
- 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。【交渉項目】
- ①～④一括回答。

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。【管理運営事項で回答しない】

(9) 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。【交渉項目】
- ② 安全衛生委員会では、作業時間（勤務時間量）が定量大幅超過になっている問題解決を議題とすること。【交渉項目】
- ③ 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。【交渉項目】
- ④ 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。【交渉項目】
- ⑤ 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。
メンタルヘルスアンケートは悉皆提出として、労働時間、持ち帰り残業時間、睡眠時間、食事時間等、一日の生活サイクルを正確に把握するものとして、再実施すること。【交渉項目】
- ⑥ 「安全衛生だより」は月初めの発行として、全職員に行き渡るよう各学校の学校安全衛生管理者に指示すること。また、安全衛生だよりには、毎回の安全衛生委員会の議事録を添付するなど編集・紙面の改善を図ること。【交渉項目】

本市教職員安全衛生委員会については、労働安全衛生法の趣旨に則り、開催しています。職場巡視に関しては、様々な業務の効率化を図る等により現行体制の中で順次巡視を実施して参ります。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参ります。昨年、昨年より、昨年度から睡眠に関するテーマを一項目増やし実施しております。ストレスと健康に関する調査につきましては、厚生労働省の調査票を基に教職員の特性を加味して実施しています。安全衛生だよりはこれまでも編集、紙面の改善に努めているところです。

(10) 「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。提出された管理表は毎回の市教職員安全衛生委員会の議題とすること。市教職員安全衛生委員会では、提出者数の実数を校種ごと、区ごと、職種ごとに報告を受け、教職員安全委員会として分析することと提出の促進を図ること。
- 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。【交渉項目】

(11) 職場の労働安全衛生体制

2012年3月21日、文科省より「学校における労働安全衛生体制の整備のために」として教職員が教育活動に専念できる管理体制の整備のパンフレットがあったが、本市学校職場において、更に着実に推し進めていくこととする。

- 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。【交渉項目】
- 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。【交渉項目】
- 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。【交渉項目】
- 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。【交渉項目】
- 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が教職員に周知させるようにするとともに、とりやすい職場環境作りをするように指導すること。【交渉項目】
- ⑥ 在校時における教職員のケガについては、公務災害を申請するよう校長への指導を徹底すること。【交渉項目】
- ⑦ 2012年3月、名古屋市教育委員会は「名古屋市教職員いきいき心の健康づくり計画」を発表した。この内容を取り組み内容するために、一般教職員の校内全員研修など周知徹底を図ること。【交渉項目】

①から⑦ 一括回答

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、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セミナーを行っています。また、健康管理医は「教職員健康管理医委嘱基準」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行っていただくものと考えております。休暇や公務災害の申請につきましては手続きに則って適切に取り扱われているものと考えています。また、「名古屋市教職員いきいきこころの健康作り計画」に基づき、メンタルヘルスケアの充実を図ってまいります。

(12) 市単費で養護教諭の複数配置校を増やすこと。【管理運営事項だが、考え方を述べる】

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。

(13) 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「労働安全衛生法」、「事務所衛生基準規則」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い、働くための作業環境整備を進めること。

- ① 普通教室にエアコンを設置すること。
- ② 南側窓のひさし対策を行うこと。(ひさしの設置、バルコニーの設置等)
- ③ 教室の内装材湿度調節機能材への張り替えを行うこと。
- ④ 自然エネルギー発電などの利用の促進を行うこと。

【管理運営事項だが、考え方を述べる】

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。平成24年度は、小中学校の普通教室への冷房導入に向け、その調査を実施してまいりますとところでございます。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もの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。~~併せて~~さらに、太陽光発電装置を設置しております。

6 部活動のあり方について

- (1) 教職員の勤務について、「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。」と、繰り返し回答されている。「適切に管理」するために、校長が部活動の始業と終業を正確に把握するように指導すること。
- (2) 2010年栄総行動の回答では、「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」と、回答している。部活動が業務であるならば、その労働に見合った金額の特殊業務手当となるように県に働きかけること。
- (3) 平日の部活動に対する謝金は、活動時間を記録した上で支払われている。校長が、部活動の活動時間の記録により時間外労働を確認しているにもかかわらず割り振り変更をしていないことは法令違反であり、指導すること。
- (4) 今回パソコンによる勤務時間の把握の導入の伴って、部活の時間も当然勤務時間としてカウントされる。業務である以上、カウントされた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。【管理運営事項だが、考え方を述べる】

~~名古屋教育委員会としては各学校へ「部活動指導の日安」を示しています。各学校において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。各学校において部活動計画を作成し、その計画に基づき実施されていると考えております。特殊業務手当は、教育的価値のある活動に携わることに対する保証として県条例に基づき支給されていると考えています。支給金額については、県が定める別表により支給されていると把握しています。~~

部活動は、各学校が作成する計画に基づき実施され、その指導については、校長が適切に管理していると考えています。各部毎の活動は校長の指導の下、顧問が児童生徒の実態の応じて適切に運営していると把握しています。特殊業務手当につきましては、その勤務が著しく危険・困難等の特殊な勤務に対する給与上の措置であり、県条例に基づき支給されるものです。その支給金額については、県が定める別表により支給されていると把握しています。部活動外部指導者は、部活動のいっそうの充実と教員の負担軽減を図るため、学校から申請に応じて派遣するもので、部活動の専門的技術指導を行います。今年度は申請数に応じて、希望部すべてに派遣を致しております。

7 「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。【管理運営事項だが、考え方を述べる】

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。

8 通勤用自動車に係る駐車料金徴収について

2003年4月よりマイカー通勤者は、地球環境保全・公共交通機関の利用促進・公有財産の有効利用の観点から、通勤用自家用車に係る学校用地使用料の名目で、駐車料金を徴収されている。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、勤務条件を悪化させている。教職員のマイ

カー通勤者から学校敷地内に学校敷地内に駐車することで使用料を徴収している例は全国的にも希であり、県内の徴収している少数の市でも不徴収、減額としている。公有財産使用の免除制度を策定して教職員に経済的負担の無いようにすること。

【管理運営事項で回答しない】

9 全国学力・学習状況調査について

来春予定されている全国学力テストであるが、新年度の多忙な時期に実施されることによる事務量の増大によって教師は多大な負荷を強いられる。加えて児童生徒は競争を味わわれ、心理的負荷を強いられ教師はそのケアに苦慮させられる。

- (1) 名古屋市としては、全国学力テストには参加しない方針を確立すること。
- (2) 名古屋市として、全国学力テストを中止するよう、文部科学省に要請すること。

【管理運営事項だが、考え方を述べる】

平成25年度全国学力学習状況調査につきましては、国語、算数・数学の2教科で全児童生徒を対象に実施することが示されております。結果の取り扱いにつきましては、従来から本市の考えに基づき現時点において、文部科学省から正式な実施要領が明らかにされておられません。教育委員会といたしましては、実施要領を確認した上で、慎重に検討をし、対応して参りたいと考えております。

10 30人以下学級の拡充について

多忙化や長時間労働が常態化している。その主な原因となっているのは、仕事量の多さにある。解決には、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。国の定数改善計画に依ると、「今後5年間で中学校3年までの35人学級を実現」とし、25年度には5500人の試算をだしている。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が、それ以降の改善が進んでいない。市教委の回答では「国の動向を見て対策を立てる」と言っているが愛知県は全国と比べて、教師一人当たりの児童生徒数が多い。(全国で小学校は45番目。中学校では最下位となっている。)教職員にとって、少人数学級は業務の軽減・多忙化解消の第一の解決策となると考え、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年での30人学級」の精神をさらに進め、困難を抱える中学校にも拡大をすること。
- (2) 35人以下学級を本気で拡充するよう県へ働きかけをしていくこと。

【管理運営事項だが、考え方を述べる】

「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」の改正にともない、昨年度より小学1年生の35人学級が実現し、平成24年度には小学校2年生の36人以上学級を解消するための措置がなされました。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。

11 非常勤講師の勤務条件について

非常勤講師の時間外勤務を解消するよう校長を指導すること。

- (1) 非常勤講師の任用の際には、本人に勤務条件を確実に明示すること。また、職場の職員にも知らせ時間外の業務が生じないようにすること。
- (2) 時間外勤務があった場合は、勤務の割り振りを行うこと。

【管理運営事項で回答しない】

12 学校図書館の充実

2012年度からの第4次学校図書館整備5か年計画が始まり、学校図書館の整備・充実が具体的に進展することになった。他市町村に遅れた名古屋市学校図書館整備であるが、地方財政措置を活用して、「学校図書館への日刊紙の配備」と「学校図書館職員(学校司書)」の配置を早急に進めること。当面、各区数校に図書館補助職員を配置し、順次配置を進めていくこと。

【管理運営事項で回答しない】

13 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・過密化が続いている。守山養護学校でも、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。

【管理運営事項だが、考え方を述べる】

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。

【管理運営事項だが、考え方を述べる】

22年度の採用試験から、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・学級の教員数につきましては、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。また、特別支援学級や通級教室では新採用者の一人担任は行わないこと。

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。

14 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。

【管理運営事項だが、考え方を述べる】

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。

15 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。**【交渉項目】**

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

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、またセクハラ指針もない。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配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 **【交渉項目】**
- (2) セクシャル・ハラスメント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。

【交渉項目】

(1)(2)を一括して

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」を平成23年6月1日から開設開始するなど、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、いわゆるパワハラを含め、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。

- (3) ハラスメント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。【管理運営事項で回答しない】
- (4) 労働関係の法律や愛知県・名古屋市の職員に関わる条例、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。
- ① 誤った法解釈や指導を繰り返し行う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。
- ② 管理職でありながら職場を放棄し学校外で勤務時間中に喫煙を行ったり、16時35分を超えなお審議が継続されている学年会を現認しながら、当該職員に割り振り・配慮を明示しなかったりするものがある。このような管理職には不適格者として適切な指導を行うこと。【管理運営事項で回答しない】

17 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係る指導をなくすために、施設・整備、人的配置を図るように関係部局に働きかけること。

【管理運営事項で回答しない】

18 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。【管理運営事項だが、考え方を述べる】
- (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。
- ① 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。
- ② 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。【管理運営事項だが、考え方を述べる】
- (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、滞っている。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。【管理運営事項だが、考え方を述べる】

(1)～(3)を一括で回答

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、要望にすることはできません。
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。

- (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。

【管理運営事項で回答しない】