

2013年度第1回市教委交渉 要求書と回答

日時 2013年7月11日（木）
15:00～

場所 市役所西庁舎
第15会議室（控室 なし）

◆ 出席者

市教委 教職員課 坂野首席，相川，久野，野口，山田，桑野（名教労担当）
指導室 主任指導主事 三浦友久
学校保健課 主任指導主事 本部鉄男

組合 佐藤，中村，風間，波木，布目，有墨，中垣，荒木，石原，升本，丸山，伊藤
和，内田

名古屋市教育委員会
教育長 下田 一幸 様

名古屋市教職員労働組合
執行委員長 中村 茂喜

交渉申入書

2013年度第1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」が出席するよう強く要求します。交渉日程については、2012年度のように終業式直前とならないようにすること。

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。

言

1 勤務条件としての勤務場所の変更について

- (1) 定期人事異動は、教職員の勤務条件にかかわる重要な事項であり、憲法・教育基本法を遵守し、その理念に基づき、公正かつ民主的に行うこと。
性別・思想・信条・所属組合・出身校などによる恣意的差別的人事は一切おこなわないこと。
- (2) 一部の教職員にのみ、学校名を付した校長具申を行うことは、不公平であり、差別につながるおそれがあるので、取りやめること。実施するなら、全員に行うこと。
- (3) 定期人事異動は、教職員本人の希望や自発性を尊重して、納得の得られるものであること。「学校事情」を理由にしての無理な強要をしないこと。
- (4) 永年8年では、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強い。永年10年に戻すこと。
- (5) 「ABC」区分は個々人の交通条件や通勤時間と整合性がないので撤廃すること。
- (6) 転任「希望」は行政区ではなく、学校規模・地域性・交通条件などを考慮できる学校名とすること。
- (7) 「基本方針」にない「南西部4区」を希望区に入れさせるため、しつこく希望区の変更を強制しないこと。また、「校長に一任せよ」など、方針を逸脱した内容で教職員に対応している校長がいる。調査のうえ、降格させること。
- (8) 労働者のワークライフバランスを考え、極力通勤時間のかからない勤務地とすること。市内 居住者においては、出勤・帰宅それぞれ30分以内とすること。また、本人の健康・介護・保育事情等を考慮すること。
- (9) 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大半(4300円支給の場合3500円、それ以下の場合2400円)を徴収することは、通勤方法や通勤手当などに関わる大きな勤務条件の変更であり、「勤務場所の変更」を希望する教職員には、公共交通機関での通勤を基本にした勤務地とすること。
- (10) 転任希望を申し出る際の参考資料にするために、区別・学校別・教科別の一般退職者数、永年転勤予定者数を一覧表にして明示すること。
- (11) 3月31日現在、満58歳以上の者は希望があれば永年転勤予定者としなくて、現勤務校で勤務できるようにすること。
- (12) 教務主任候補の任用にかかわる校長推薦制をとりやめ、公平性を期すること。
- (13) 学年配置や校内態勢など、客観的にみて不都合な場合は、機械的に永年扱いにしないこと。本人の意向、校長の意見具申を尊重すること。

- (14) 年度途中で、教務主任に欠員が生じたときは、校内の教員を充てること。
- (15) 休職や療養・困難な家庭事情等で特別な事情のある者については、永年であっても、機械的な異動を行うことなく、本人の意向を尊重して、特段の配慮をすること。
- (16) 内示を発令1か月以上前に行い、苦情・異議申し立ての機会を設けること。また、苦情・異議申し立てがあった場合は、組合との協議に基づいて、速やかに対処すること。
- (17) 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。
- (18) 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。
- (19) 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すること。

2 昇任について

- (1) 主幹教諭任用候補選考の方針と基準、及び校内における職務について明らかにすること。
- (2) 教頭任用候補者選考の選考審査対象となりうる者の基準は、恣意的になる可能性がある校長推薦をやめ、一定の教職経験年数のみとすること。
他府県と同様、選考審査を希望する者は、誰もが受けられる開かれた制度とすべきである。また、審査項目に選考試験を取り入れること。
現行の昇任人事では、校長推薦のため、子どもから視線が離れ、校長に眼が向かうようなことになり、多大な悪影響を学校現場にもたらしていることから、「校長推薦」は取りやめること。
- (3) 校長任用に関しては、「選考審査方針」に則り公平・公正に実施すること。過去の昇任人事において、疑義のある者については、明確な説明をし直すこと。
 - ①「健康・教育的識見・経営管理の才幹・信頼と敬愛」については、具体的客観的資料に基づいて判断をする必要がある。健康について、①いつ、②どの機関で、③どういう検査方法で、また、信頼と敬愛は、①誰から、②どういう方法で、確認されてきたか、を明らかにすること。
 - ②「教頭等経験3年以上」と明記しているにもかかわらず、教頭職経験2年で昇任し、市教委事務局の重責を占める部署に就任している者が複数名いる。「教育長が特別に認めた」場合は方針から逸脱してもよいとするのなら、誰にでも納得が出来る理由があるはずである。方針逸脱はあってはならないことであり、説明責任がある。正当な理由がない場合は、本人の「降格」とともに、その責任者を処分し、公務員倫理の逸脱がないようにすること。
任用審査の「記述」に関しては、事前提出レポートではなく当日の「記述」とすること。
- (4) 前年度の休職者が昇任したり、長らく学校現場から離れていた者が、復帰即管理職に昇任したりしているが、管理職としての資質や経営管理の才幹をどのようにして審査しているのか、明らかにすること。また、それらの者は、どこの誰からの信頼と敬愛を受けていると考えているのかも、明らかにすること。
- (5) 平成8年度より、教頭任用候補者選考審査が実施されたが、実施の結果についての評価を明らかにすること。毎年、全員合格という結果は、選考審査が有名無実になっているのではないかと、の疑義に答えること。
- (6) 教育委員会へ提出する以前の6月に、校長会が校長・教頭・教務主任候補者の推薦名簿を、各校校長に提出させている文書を発送しているが、承知しているか。承知しているとしたら、「校長会が昇任人事を取り仕切っている」とのそしりを免れない。直ちに止めさせるとともに、その責任の所在を明らかにし、市教委の職責を守ること。ありえないことだが、承知していないのなら、直ちに調査し、結果を公表すること。
- (7) 法規に無知であったり尊重しなかったりする管理職、不正・信用失墜行為を犯した管理職は、社会常識にのっとり降格させること。また、そのような事態を招いた市教委事務局の責任も明らかにすること。
- (8) 11月末には海外の日本人学校に赴任するため、「退職」する予定でいる者を校長に昇任させることや、赴任1・2年の者を市教委事務局入りさせることは、教職員・保護者・子どもたちの信頼を損なうものである。今後は行わないこと。

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 教職員の高齢期雇用の保障について

年金支給開始年齢が段階的に引き上げられることに伴い、教職員の生活の不安が増している。定年を過ぎても年金が支給されないことなどにより、高齢期雇用の需要が高まってきていて、「雇用と年金の接続」の制度要求に確実に応えていく必要がある。定年を過ぎた教職員がこれまで培ってきた豊かで深い専門的な教職経験を本市の教育に生かすことは、本市教育の発展にとっても有益である。

- (1) 以下のことを教育委員会として検討し、関係機関に働きかけること。【管理運営事項で回答しない】

- ① 年給支給の段階的引き上げに合わせて、定年制の延長を図ること。
- ② 定年以後の雇用を保障する制度をつくること。
- ③ 60歳を超える再任用者を定数外とすること。
- ④ 60歳時点の賃金・労働条件を保障すること。
- ⑤ 本人の人生設計や体調等によって希望する内容が異なってくるため、多様な働き方を提示できるようにすること。

- (2) 定年退職、勲奨退職等で退職・退職予定者に適切・公平・親切な扱いをすること

- 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】
- ② 従来の資料では内容がわからない。更に賃金・勤務条件等の詳細な資料を提示すること。就業規定、職種・賃金表等を提示すること。【管理運営事項で回答しない】
- ③ 過去5年間の種別の希望者数と就業者数を示し、全体の動向がわかるようにすること。【管理運営事項で回答しない】
- ④ 「選考あり」とするものは、選考基準・資格・条件をはっきりと示すこと。選考結果を数量的に示すこと。「選考にもれた者」に対しては「結果理由」を示すこと。

【管理運営事項で回答しない】

- ⑤ 毎年「紹介・斡旋」について、校長は既定年・退職予定者に対して、責任をもって確実に行うこと。職員からの質問に対して親切丁寧に対応すること。【管理運営事項で回答しない】

- (3) それぞれの就業方法・形態について【管理運営事項で回答しない】

- 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 学校に勤務する者は任期を4月1日から3月31日にすること。
- ③ 入学式・卒業式・修了式等も勤務に組み込むこと。
- ④ 8月の勤務を認めること。
- ⑤ 定年退職時に希望する者には、勤務校は退職時の勤務校とし、2年以降も希望すれば同一勤務校とすること。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。
- ⑥ ライフスタイルに応じて選択が可能としているのであるから、時間帯、勤務時間数等を希望に沿うようにすること。

- (4) 再雇用嘱託員について【交渉項目】

- 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すること。管理職経験者独占状態をやめ、公平・公正で透明性の高い選考をすること。
- ② 過去5年間の就業動向を示すこと。

- (5) 市教委の対応について【管理運営事項で回答しない】

- ① 市教委は、一部の特権的な再就職は一切関わらないこと。
- 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。

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。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」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、2012年9月から試行実施することを決め2013年5月から本格実施した。これにともない、下記の点を要求する。**【交渉項目】**

- ① 試行実施及び5月からの本格実施における問題点を明らかにし、改善策を示すこと。また、そのために、全教職員対象に、アンケートを実施すること。
- 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 パソコンによる出退校記録が本格実施されたが、その意義・目的・方法等が文書により周知されていない職場がある。文書による周知徹底をはかるように校長を指導すること。
- ④ 土日祝日など勤務日ではない日に出勤した場合に、パソコンによる出退校記録をしなくてもよいと指示をした管理職がある。校長連絡会で再度指導をすること。また、解錠施錠と照らし合わせて、記録漏れがないか調査をすること。
- ⑤ 今のシステムでは休憩が取れたものとして時間外の在校時間を計算している。しかし、ほとんどの教職員は休憩を取れずに連続勤務している場合が多い。システムに休憩が取れたかどうかを記入する欄を設けること。

(3) 労働時間の適正な把握による割り振りの実施

パソコンによる出退校記録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。**【交渉項目】**

- ① 割り振り変更について割り振り変更簿を使用していない実態がある。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。
- ③ 職員会議で確認された仕事について、勤務時間内にできなかった場合には、校長が認めた仕事であり、必ず割り振り変更するように指導すること。
- ④ 職員会議等の会議は、勤務開始から7時間45分を超えたら行わないこと。緊急かつ必要な場合で7時間45分を超えた時は、必ず割り振り変更をするように校長を指導すること。
- ⑤ 朝の挨拶運動などで、勤務時間前に出勤させている職場があるが、その場合には、必ず割り振り変更を行うように校長を指導すること。
- ⑥ 「割り振り変更については校長が適切に行っている」と、教育委員会は回答する

が、市教委は各職場の実態をつかんでいない。全ての職場の実態をつかんだ上で回答すること。

- ① 時間外労働については、「配慮」ではなく、法に則って割り振り変更を行うように校長を指導すること。

(4) 把握した結果をもとにした長時間労働の解消 **【交渉項目】**

- ① 校長は、労働時間の「出退校記録」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ように指導すること。
- ② 教育委員会は、各学校の教職員の労働時間の「出退校記録」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。

(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 **【交渉項目】**

- 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」を毎月かならず全教職員に配布しておくこと。
- ② 「時間外労働の」時間にかかわらず医師面接ができる」という教育委員会の姿勢が、逆に「どれだけ時間外労働をしても医師面接しなくてよい」と、誤解されている。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。
- ④ 今後、医師面接を行う教職員が増加することが考えられる。対応ができるように産業医の大幅な増員を図ること。
- ⑤ 平成25年4月22日付け「長時間労働者に対する医師面接指導について(通知)」では、勤務時間外在校時間が100時間を超えた場合の法的な位置づけがされていない。勤務時間外在校時間が100時間を超えた場合は医師面接を義務とすることを明記すること。
- ⑥ 平成25年4月22日付け「長時間労働者に対する医師面接指導について(通知)」では、医師の面接指導のための時間外労働把握について、「勤務時間外の在校時間」という表現を使っているが、法令等に合わせて「時間外労働時間」の名称を使うこと。

(1)～(5)について一括回答

出来校記録システムについて、適切に運用するよう、通知・指導をしているところで
す。また、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、25教教第49
号の、長時間労働者に対する医師の面接指導について、産業医による面接指導を各学
校に通知し、労働安全衛生体制の整備を図っているところでございます。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試行校において実施しており、成果と課題を整理、
分析しているところでございます。

(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。 **【交渉項目】**

- 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。
- ② 市の職員にならって、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) 泊をとまう行事における勤務時間の割り振りについて **【交渉項目】**
 泊をとまう行事では，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時までに勤務した場合には，条例に則って夜勤手当を支給すること。

泊を伴う行事における教員の**勤務勤務**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るととらえています。

- (8) 勤務時間短縮にとま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】**
 - 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。
- 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に指導しているところでございます。

- (9) 市の労働安全衛生体制 **【交渉項目】**
- 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。

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、開催をしております。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おります。~~昨年度から睡眠に関するテーマを項目増やし実施しております。~~ストレス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参ります。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) 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。**【交渉項目】**

- 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。また、診断書については、公費負担とすること。
 - 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。この取り組み内容を一般教職員の校内全員研修など使い周知徹底すること。
- 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、~~管理監督者メンタルヘルス研修を~~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おります。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。~~

(11) 教員配置基準にこだわらず、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。

(12) 作業環境の整備について**【管理運営事項だが、考え方を述べる】**

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 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)
- ② 教室の内装材湿度調節機能材への張り替えを行うこと。
- ③ 自然エネルギー発電などの利用の促進を行うこと。

~~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た調査を実施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しております。また、同じく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。また、新改築の際には、教室の内装木質化に努めております。さらに、太陽光発電装置を設置しております。

6 部活動について【管理運営事項だが、考え方を述べる】

- (1) パソコンによる出退校記録に基づき、部活動における時間外労働の割り振り変更を適切に行うように校長を指導すること。当面、長期休業中に割り振り変更を実施するように校長を指導すること。
- (2) 先回の回答にあったように、部活動の特殊勤務手当は通常の勤務に加算されるものである。部活動が通常の勤務であれば、割り振り変更を行うこと。
- (3) 平日の部活動に対する謝金を勤務の記録通りに支払うこと。
- (4) パソコンによる出退校記録では、休憩が取れているものとなっている。休憩時間に部活動を行わないように校長を指導すること。または、休憩が取れなかった場合にはそのことが分かるようなシステムに変更すること。

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。
部活動指導者謝費につきましては、各学校の報告に基づき、支払われているところで

7 「教職員評価システム」の実施について【管理運営事項だが、考え方を述べる】

- (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行い、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。

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【管理運営事項のため、回答しない】

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。

- ① 駐車場利用者数を校種・職種別に実数を明らかにすること。
- ② 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ないようにすること。

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あおられ、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。【管理運営事項だが、考え方を述べる】

- (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。

平成26年度全国学力量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 【管理運営事項だが、考え方を述べる】

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く。名古屋市ではいち早く小学校1・2年生での30人学級を実現させたが、それ以降の改善が進んでいない。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になると考え、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充をすること。
- (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。

「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。文部科学省は、今後の少人数学級の推進や計画的な定数改善については、引き続き検討としておりますので、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

- (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。
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。
- (3) 非常勤講師に部活動指導や部活動補助を依頼しないこと。
- (4) 運営サポート制度を悪用して、「勤務」を依頼しないこと。

12 図書館担当教員について

図書館担当教員の負担軽減を図ること。【管理運営事項だが、考え方を述べる】

学校図書館の整備・充実につきましては、運営サポーターを活用して、図書室の整備等を進めているところでございます。

13 障害児教育の拡充について 【管理運営事項だが、考え方を述べる】

- (1) 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。
- (2) 南養護学校小学部の移転をすすめようとしているが、根本的な解決にはならない。養護学校の新設を行うこと。

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、選考区分に特別支援学校教員を新設致しました。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す。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がございますので、ご理解いただきますようお願いいたします。

14 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。

15 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、~~相談も、または通報できる~~ 全市的な窓口「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会独自の窓口「教育委員ホットライン」を平成23年6月1日から開始するなど、設けるなど、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、~~おける~~ パワーハラスメントを含む、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。 **【管理運営事項のため、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。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。 **【管理運営事項ため、回答しない】**
- (5) 当局からの通知文を意図的に職員に周知しない管理職がある。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。 **【管理運営事項ため、回答しない】**

16 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関係部局に働きかけること。 **【管理運営事項のため、回答しない】**

17 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」と毎回同じ回答をしてきた。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。【管理運営事項だが、考え方を述べる】

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。

(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。特に、勤務に関わる文書は、校長への送付と同時に必ず送付すること。【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。【管理運営事項のため、回答しない】

(5) 退職金手当の削減をこれ以上行わないように、愛知県や県教委に働きかけること。【管理運営事項のため、回答しない】