

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 佐藤 斉子

## 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、要求事項に沿ってひとつひとつ回答を求めます。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。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。

## 記

### 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な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。実施するならば、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、降任させること。
- (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しないで、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。また教務主任は校内人事で決めることが妥当の観点から教育委員会人事をやめること。
- (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せず本人の意向を尊重すること。
- (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) 校長任用に関しては、「選考審査方針」に則り公正・公明に実施すること。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。
- (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) 本年度は8月1日付けで教務主任から主幹教諭に昇任するというきわめて不自然な人事があったが、どのような任用基準に基づいてこの人事を行ったのかを明らかにすること。その際「緊急避難的な措置」を理由にしないこと。
- (4) 主幹教諭任用候補選考の方針と基準、及び主幹教諭の校内における職務の内容を規定したものを明示すること。
- (5) 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。
- (6) 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、の疑義に答えること。
- (7) 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。
- (8) 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任させること。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。
- (9) 管理職の降任制度の存在を広く知らせること。
- (10) 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」を考慮すること。
- (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。2014年3月末定年退職者は給与比例部分の支給が61歳からとなり、順次延長され2025年からは65歳にならないと年給支給に届かないという事態となる。退職手当が大幅削減され、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。一方で、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。
- 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、勸奨退職等で退職・退職予定者に適切・公平・親切な扱いをすること
- ① 教育委員会が示した「定年退職者の退職後就業職種について」によれば、5つの種別があるが(資料2では6種)、資格要件以外、すべて公平・公正・平等にすること。
  - ② 校長は、職員からの疑問質問に誠実に対応し懇切丁寧に答えることを指導すること。
  - ③ 昨年度までのものと変更があった。内容が不明瞭である。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。
  - 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。
  - ⑤ 毎年の「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。
  - ⑥ 県の提示資料と整合性を図ること。
- (3) それぞれの就業方法・形態について
- 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
- 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
- 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。
  - 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。

## 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。
- (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。
- 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。
  - ⑥ 翌月の初めに前月の個人表を配布し、本人が確認することになっているが、いまだに配布されていない職場がある。指導を徹底すること。
  - ⑦ 時間外労働を減らすために、時間外労働の主な理由を書かせるようにすること。
  - ⑧ 法令では、「使用者の現認」が原則となっている。しかし、他の職員が職場にいるのに、早々と帰宅する校長がある。使用者である校長が、他の職員が職場にいるときに、業務以外で職場を離れないように指導すること。
- (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。

- 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、割り振り変更簿を使い、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。
  - ⑦ 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
- 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。
  - ④ 教職員の半数以上が時間外労働80時間超という職場がある。全校の出退校記録の実態を調査し、時間外労働が80時間を超える教職員が多い職場については、校長を指導すること。
- (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
- 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。
  - ⑦ 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、校長が時間外労働縮減の方策を立て、市教委へ報

- 告するようにさせること。
- (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 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。
- (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。
  - ⑤ 移動中のバスの中で休憩を取るというように、自由使用ができないような休憩の割り振りは法違反である。直ちにやめさせること。
- (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。
  - 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。
  - 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。
- (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。
  - 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。

#### (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。

- 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。

(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。

#### (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「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。

#### 6 部活動のあり方について

- (1) 市教委は、休憩時間や勤務時間外の部活動指導は「教師の自主的活動」と回答している。しかし、休憩時間や勤務時間外の部活動指導において、指導者がけがをした場合には公務災害扱いとなる。休憩時間や時間外の部活動指導を勤務と認めること。
- (2) 平日の勤務時間内から行われる対外試合などについて旅行命令簿による旅費支給が行われている。帰校時間が勤務時間をすぎた場合は、割り振り変更簿を利用し、その割り振りを必ず実行すること。
- (3) 手当は、通常の給与に追加されて支払われるべき性格のものがある。しかし、休日の部活動指導における特殊勤務手当については、勤務時間外での手当支給となっている。休日における部活動指導を勤務とすること。
- (4) 部活動指導の現状は、名古屋市が発行した『楽しく充実した運動部活動』の内容から大きく逸脱している。実態を調査し、いきすぎた部活動指導への指導を行うこと。  
あわせて10月にスポーツ振興課が実施した「教員の部活動指導にかかる実態調査」の結果を早急に公表すること。

## 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。

## 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 県内の市町村における通勤用自家用車の駐車料金徴収実態を調査すること。
- ② 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。
- ③ 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習・学力状況調査（以下全国学力テスト）であるが、今年度から悉皆調査に戻ったことや、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ている。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るため、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よう方針を確立すること。
- (2) 名古屋市としては、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。
- (3) 来年度も全国学力テストに参加することになった場合、名古屋市としては、学校別の成績を公開しないこと。

## 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。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、中学校1年生もそれに習ったが、それ以降の改善が進んでいない。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。

## 11 育児短時間取得者や再任用者も含めた正規・非正規教職員の勤務について

現在、学校に働く者の働き方はさまざまである。小・中・特別支援学校の区分では、常勤・非常勤、県費・市費と大別されるが、雇用・勤務条件・勤務日等それぞれであり名称も多様である。大勢の職員が相互に理解し合いそれぞれが与えられた職責をまっとうできるようにするために、職場内のよりよい対応が求められている。

- (1) 名古屋市の学校に勤務する教職員として正當に取り扱い処遇すること。
- (2) 勤務の始まりにあたっては、本人の身分を定めた根拠を示して雇用・勤務条件、勤務内容・休暇・休憩時間等を文書をもって確実に伝達すること。個々の教職員の勤務条件や勤務の態様を全職員に周知させること。
- (3) 学校行事、諸会議、打ち合わせ、作業など時間外に及ぶことがないように全職員に周知させること。
- (4) 諸会議、打ち合わせなど開催した後は、出席該当者ではない教職員にも、審議結果と内容を確実に伝達して共有化を図ること。
- (5) 担当や分掌以外のことを依頼したり、立場につけ込んだサービス労働を求めないこと。サービス労働を求めない気風を作ること。
- (6) 働く意欲を削ぎ信頼関係を損なうような差別や排除、連絡不徹底、パワーハラスメントをなくすこと。



## 12 図書館担当教員について

2012年度から第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となった。しかし、名古屋市の小・中・養護学校では、学校図書館の整備の担当が図書館担当教員となっている。整備は普段の授業後や長期休業中に行うため、多大な負荷を強いられている。図書館担当教員の負担軽減を図ること。

## 13 特別支援教育について

- (1) 障がいの重軽にかかわらず、保護者の希望があれば、学区の特別支援学級に入れるよう、適切な配慮をすること。その為に介助員が必要な場合、必ず配置すること。
- (2) 特別支援教育が始まり、通常学級に在籍する児童が、保護者からの要望で特別支援学級に何人も通級しているケースも増えている。特別支援学級の児童への指導で手いっぱいの中で行っている学校も多い。必要な介助員を配置すること。
- (3) 学区内で希望があれば、該当児が一人でも、肢体不自由学級を優先的に開設すること。

## 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。
- (6) 教員免許更新講習は、名古屋市としての事業であるにもかかわらず、独立採算制をとっている。独立採算性をやめること。

## 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

## 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が示されていない。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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (5) 当局からの通知文を意図的に職員に周知しない、週休日の見なし勤務規定を職員に周知しない等の特に悪質な管理職があるが、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。

## 17 トワイライトスクール・トワイライトルームについて

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・トワイライトルーム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に働きかけること。

## 18 研修権の保障

- (1) 教育公務員である教員は、「その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない」（教育公務員特例法19条第1項）とある。校長は「授業に支障のない限り」教員校外自主研修の申し出を承認しなければならないとの指導を徹底すること。
- (2) 「教育研修推進事業」の個人研究を復活し、更に拡充すること。
- (3) 教員の研修の申し出に対して、教育公務員特例法に則り、日数の制限、内容への干渉などを行わないように校長を指導すること。
- (4) 「研修はとれないものだ。」と誤って認識している教員が多くなってきている。また、若手の教員の中には研修権の存在そのものを知らない者もいる。名古屋市の研修に関する通知文を各学校で毎年教員に周知し、研修やその取り扱いに関する正しい理解が広まるようにすること。

## 19 「心のノート」の使用について

- 今年度2学期から道徳補助教材「心のノート」が全児童に配布された。「心のノート」は、内容が誘導尋問的であるばかりか、国が児童の心を統制するものである。
- (1) 「心のノート」は、全ての児童に配布される。しかし、検定も受けていない「国定教科書」である。国家統制につながる「心のノート」の全児童への配布をやめるように、国に対して意見書を出すこと。
  - (2) 教員に対して「心のノート」の使用を強制しないこと。

## 20 教員の配当について

県教委が示した「教員定数配当基準表」どおりに教員が配当されていない職場がある。直ちに是正をすること。

- (1) いくつかの小中学校において、県教委が示した「教員定数配当基準表」どおりに教員が配当されていない。児童生徒の等しく教育を受ける権利を侵害していると考え。直ちに是正すること。
- (2) 県教委が示した「教員定数配当基準表」通りに教員を配当しないことで、国、県から交付される給与をプールしている。これは、新聞報道されていた「教職員給与の過大交付」にあたると思われるので、直ちにやめること。

## 21 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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。