

声 明

2026年3月20日に、市内市立学校の校長が7年間にわたって教職員を一定日数、条例に定められている休暇に基づかず独自に休ませていたこと、またその際には勤務記録を改ざんしていたこと、そして公益通報制度によってこれを知り得た市教委は、当該校長に減給10分の1.6ヶ月の懲戒処分を課したことなどが報道されました。

当該校長は教職員に「独自休暇」を与えた理由として、部下の疲弊を見過ごせなかった、勤務が長くなる職員への配慮、などと説明しており、本市教職員は長時間で過酷な勤務を強いられていることがわかります。時間外勤務が過労死ラインを超える月80時間以上の教職員も依然数多く、働き方改革は進んでいません。

市教委は当組合との昨年冬の交渉で、長時間労働への対応として「各校(園)長には超勤4項目に該当する場合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校長を児童生徒している」と回答したのみで、わたしたちが要求する「就業ターミナルによる打刻により明らかになった時間外労働について、朝の挨拶指導や交通指導はじめ限定4項目以外の業務も割り振り変更を行うこと」には応えていません。

一方昨年度まで、校長によっては教職員には、行事日に早出出勤をした実態に応じて勤務時間終了を待たずに勤務を解くこと、夜間に及ぶ授業の準備やテストの採点、校外生活指導や保護者対応に対して式日の午後や長期休業中等児童生徒のいない時間に学校を離れられる等の運用を聞くことができました。しかし時間外手当が支給されない教員に対し、校長は日々の時間外業務に費やされた時間を記録して、それを勤務した時間としてカウントし、その時間分は他日に勤務を課さない「勤務の割り振り変更」を徹底することが正しいやり方です。このような勤務の割り振り変更が行われている学校は少なく、そのため教員の長時間で過酷な勤務実態は改善されません。

休憩時間を含めた勤務時間管理は校長の責任です。市教委には管理監督者としてこれを徹底させる義務があり、きちんとした勤務時間管理がなされてはじめて教職員の健康が守られます。市教委や各学校の校長は、こういった労働安全衛生上の「いろはのい」を忘れずに教職員の生命と健康を守ってほしいものです。学校によっては夜遅くまで残業している部下を横目にいち早く帰る校長がいますが、それでは教職員の超過勤務の実態と健康状態は正しく把握できず、安全配慮義務に背いています。

わたしたちは今回の件を機に、すべての学校で出退校記録に基づいた勤務時間の割り振りが直ちに行われることによって、超過した勤務の解消を望むものです。

同時に、市教委は各学校における過大な業務の縮減と教職員の大幅増をすすめ、教職員の時間外勤務をなくすよう強く望むものです。

2026年4月

名古屋市教職員労働組合