

参加者 常滑市:土方教育長、深津指導主事
知教労:岩澤、岡崎、中沢

〔委〕=常滑市教育委員会 【組】=知教労

1 改正「給特法」に基づく、勤務時間の上限指針

(1) 勤務時間上限の遵守

【組】 R3年度の状況はどのようなだったか。

〔委〕 調査結果は、小の高い学校で85.7%、低い学校で5%。中は横並びで20~10%。小中の計で、332名中76名が達成となった。

【組】 従来通りの学校経営では、法令の基準は達成できない。現場では意識が変わりつつあり、一定の達成ができたと言える。さらに管理職の意識が変わるとよい。

(2) 勤務時間の正確な把握について

【組】 現状は休憩時間が取れたことになっている数字ではないか。全員が休憩が取れたという記録も多い。本当に取れている実態はない。6年程経っても、校長会議で言っても正確にできない状況をどうするのか。正確に記録すると上限指針の達成率も下がる。

〔委〕 C4thで在校等時間の記録を取っている。休憩時間を操作できるように導入している。適切に運用されるように引き続き指導していく。

【組】 管理職への申告により変える市町もあるが、常滑市は各自でできる。人の意識を変える方が難しい。声を掛けるだけでは変わらない。管理職の意識を変える手立ては、

〔委〕 校長は職場で周知しているのか。

【組】 どの校長も職員には伝えていと思う。しかしできていない。もし過労死事案や被障がい事案となれば、現状の記録では休憩が取れたことになっており、不実記載となる。遺族や本人が訴えた際、記録が証拠となる。いざという時のため、管理職は正確に記録する義務意識をもつべき。意識改革のためには具体的手立てが必要だと思う。労安の専門家もいるので、校長の研修の一つとしてやってはどうか。

〔委〕 何らかの検討はする。

【組】 校長のリーダーシップで職員の意識を変えないといけない。あなたの命を守るための記録だと。校長に出してチェックするものでもあり、きちんと付けないと本人にとって不利になる資料となるものでもある。

〔委〕 確かにそうしたものである。正しい理解が必要で、「あなたの命を守るものだ」と伝えるよう、校長に改めて話す。

(3) 業務量の縮減・管理について

【組】 教頭からの指示[割振り変更のC4th上個別記録]は止めた。月内の安全衛生管理と労働管理とは別の側面がある。当初案には職員間にも疑問の意見が出ていた。

〔委〕 教頭会議で依頼したのが6月。その後どこの市町も反映させていないことがわかった。そこで9月の校長会で指示が違っていたと訂正し、周知した。

《地域部活動への移行》

【組】 地域部活動への移行状況は常滑市ではどうか。

〔委〕 動き出したところである。

【組】 スケジュールはどのようになっているか？

〔委〕 モデルになる種目はないかなど模索している。

【組】 部活の負担は減ってきている状況はある。

〔委〕 今年は夏の活動日数を制限し負担軽減を図った。

【組】 勝利至上主義的な部活運営が一気に転換した。ガイドラインに沿って制限された状況下で、かつてより縮減された。しかし全て時間外の土日を無くさないと超過労働は減らない。いきなり減らすのが難しければ、現場からの意見も吸い上げつつ進めてほしい。

【組】 部活はいろいろな団体の思惑があるのでその調整が難しいが、職員の命、法を守るのが大前提だ。改革の方向が競技団体・スポーツ協会寄りになると間違ふ。

《教員の勤務時間縮減の周知》

【組】 勤務時間遵守の意識が広がっている。生徒や保護者など学校外への周知はどうか。校長は理解を得にくいとして、改革を進められていない状況にある。

〔委〕 調査したところ学校の始業終業時刻を周知している学校はなかった。日課表で暗に示している学校や留守番電話で暗に示しているところはあるが、具体的に伝えているという回答はなかった。

【組】 留守電は朝は7時半。夜は6時半。親を呼んで個別面談などであると教員は受けてしまう。それを切り替えるには親と地域の意識を変えていかないといけない。銀行窓口で6時に金を下ろさせろと言う人はいない。周知が大事。言いにくい状況を転換していくのは市教委の仕事ではないか。

〔委〕 検討させてもらいたい。

【組】 これを実行すれば効果は大きい。

《学校訪問のあり方》

【組】 学校訪問のあり方が大きく変わった。今年の市内

のある中学校での訪問は、通常日程も変えず実施した。5限スケジュールでやって、協議会もリモートになった。特研も通常コマで2回やるという方式で、教員間でも好評だった。

【組】働き方改革も点検するという文言が知教協の実施案に入り、そうした視点での指導もあった。

【委】授業研究もいいが、研究協議が焦点化されているか否かが大事だ。

《任意団体への出張中止》

【組】任意団体への出張は道理がない。特に若あゆ日記は年に3回一日学校を空ける。時間外勤務削減のため真っ先に切るべき。

【委】そうした見方もあることは承知している。意義を再考したい。

【組】授業で給料をもらっている人に授業以外の仕事をさせている。休日か夜間に作ることは否定しないが、授業とどちらが大事かは自明だ。教職員会にも直接申し入れをしている。必要性や意義を検討した上で、校長は自分の責任で出張に出せと言ってほしい。

《教員未配置問題》

【組】市内の状況も厳しいが、未配置の状況はどうか。

【委】常勤の枠に常勤を充てられず、非常勤で対応している状況である。このため他の先生の負担が増える状況もあるが、なんとか補充をしてきている。

《ICT教育》

【組】欠席者への授業配信に教師もある程度慣れてきたが、何か起きると手に負えず諦めることがある。ICT支援の人がたまたまいると対応してもらえる。何とかしようとして負担になることがある。

【委】先生の習熟度も配慮しないといけないと考え、今は双方向のオンライン授業は求めず、一方的な授業配信に留め、今後、不登校対応などに拡げていけたらと思う。

《再任用ハーフが二人で担任することについて》

【組】再任用ハーフ2人の配置は？

【委】そのような配置はしないようにしてもらっている。

(4) 特定事業主行動計画

【組】特定事業主行動計画から教職員が外れている。これについて市教委は把握しているのか。

【委】H19年度から始まり、H27年度第2次から女性支援も加わった。在校等時間調査結果をもとに職員課の支援も受けて産業医の面接をやってもらっている。

【組】教員の福利厚生基準・目標が従来よりも高いということを、行政の担当者にも働きかけ、校長にも周知

してほしい。

【委】教員は法令上市の職員である。校長会議で年休取得は5日以上が義務、10日以上が目標と伝える。

2 人権尊重の推進 ジェンダー差別解消の観点から

【組】男女混合名簿で多少の混乱があったが、慣れの問題だと思う。こうした問題が、各校長・学校の判断で進んでいかないことは残念。

【委】制服検討委員会には校長や女性も入ってもらった。

【組】必ずフィードバックするとか、生徒や職員の意見を集めて会議に臨むことが重要ではないか。

【委】新制服は大枠については委員会で話し合い、決めているが、今後の決定に至るまでの過程で、生徒の意見を反映させ特色を出せる部分もつくっている。今後その方針で進めていく。

3 その他 労働条件・教育環境

(1) 異動者へ前年度末での情報伝達、懇談

【組】異動して教務・校務にする仕組みはロスが多い。教務・校務に充てる際、原則同じ学校でできないか。異動先で教員の顔も名前も知らないのにいきなり提案する現状がある。能力があっても、適切に対処できない。

【委】同じ学校で校務から教務になり仕事がスムーズだった事例もあるだろうが、人事異動は学校を替えるのが前提だ。

【組】主任以外の教諭でも異動すると十分能力が発揮できないことがある。前年末に転任校に呼んで次年度の業務等を可能な限り伝え、本人の意向も聞いてほしい。異動先の学校としてもトラブルを防ぐことにつながる。校務や教務になる人は前年度末に呼んでいる。内示は出ているので、校長の裁量でできる。

【委】厳密にみれば出張条件に当てはまらない。年休を取って訪問する形ならば、検討の余地はある。

【組】講師の採用時には面談している。異動する教諭のみ一年間の業務すべてについて4月1日まで知らされない。希望と異なる業務分担・配置等を4月1日に知らされると、従事可能だとしても意欲・能力は著しく落ちる。事前に分かっていたら本人も心の準備ができ、それは管理職にとっても学校経営上のメリットとなる。

【委】納得してもらうために事前に話をする必要性は分かる。校長同士で話し合っただけで異動校へ行かせることはできる。具体的な内示で、先生の気持ちの準備ができることは大事かもしれない。

【組】事前に依頼する業務を決めた理由を知っていると納得もできる。適性や家庭状況などを生かせるように、本人が4月に驚くことのないようやってほしい。

以上