



## コロナ禍でも、子どもや 教職員が大切にされる学校を

### 市町教委と校長会への後期要請

尾北教労は、11月に、人事異動に関する申し入れと、来年度に向け、いくつかの重要課題に関する要請を、各市町教育委員会および丹波地区小中学校校長会に対して行いました。現状と今後の課題について考えます。

## 血の通った 人事を

人事異動は、教職員一人一人の心身や生活、そして家庭にまで影響を及ぼす重要な勤務条件です。

組合として、「校長が文書などで本人の希望を正確に把握し、教育委員会に本人の意向を確実に伝えること」「本人の希望と納得を大切にしたい人事が行われること」などを申し入れました。各教育委員会や校長会からは、おおむね同意する意向が示され、「申し入れ書にある『血の通った手続き』が一番大事」と見解を示した教育委員会もありました。

また、異動先の希望については、現状では、第3希望まで聞かれますが、「第1・第2希望までをたずねるようにする」と「を組合から要請しました」。

## タブレット・オンライン 慎重さと条件整備を

新型コロナウイルス感染症拡大防止のための臨時休校の間に、学びの保障のためのオンライン学習導入の是非が、検討されま

た。そして、コロナ禍により、児童生徒に1人1台コンピュータを使用可能にする文科省によるGIGAスクール構想が前倒しとなりました。今年度末までに全ての学校にタブレット端末が配備される予定です。

しかし、タブレットを使った学習については、多くの検討課題があります。タブレットありきの授業では、機械の少しの不具合で授業自体の進行が止まってしまう危険性があります。

また、発達段階を考慮したタブレットの扱い方の指導をすることも必要となることができます。

組合からは、授業においては、無理のない範囲でタブレットを使用すること、教職員が適切な研修を受けられるようにすることを要請しました。それに対し、全ての教育委員会から、今年度内に1、2回の研修を計画中と説明がありました。

また、タブレットの管理方法については、各学校の全てのタブレット端末やネットワーク回線のトラブルを学校の情報担当教員に押しつけるのではなく、専門のシステムエンジニアを加配するよう要請しました。それに対し、教育委員会からは、「ICT支援員の配置を検討している」と、方向性を示したところもありました。

オンラインによる家庭学習については、「格差を生じないよう対応したい」「オンラインに流されないようにしたい」「タブレット端末については、まずは学校の中でどう活用するか検討する」など、全ての教育委員会や校長会から、慎重に対応する方向が示されました。

## 教師用指導書

### 必要数は公費支給を

小学校の教師用指導書は、現状では、ほとんどの市町で主要教科を中心に全学級数分が配付されているものの、犬山市と大口町では、全学級数分が配付されておらず、2、3学級に1部しかありません。

そのため、1冊の指導書をコピーしたり、各学校や教師自身が自費で購入したりする実態がみられます。教材研究の時間が十分に保障されていない現状に対応するためには、最低限でも、主要教科の朱書き指導書が、各学級に必要です。さらに、少人数やT・Tの教科は加配教員の分も必要です。

組合からの要請に対し、2、3学級に1部のみ配付の市町教委からは、「国語・算数については検討したい」と、見解が示されたところもありました。尾北の全ての小学校で、必要な指導書の公費支給が求められています。

## 特別支援学級の担任 2人で半分ずつ担う?

特別支援学級の担任を、再任用ハーフ教員2人で、曜日や時間によって交代して担っている学校が県内でいくつか見られます。しかし、それでは子どもたちの指導で責任ある対応が難しくなり、本来望ましくありません。愛知県教委も「望まし

くない」と見解を示しています。尾北でも、特別支援学級を再任用ハーフ2人で担任している学校があります。該当の市町教委からは、「本来は違う方がいい」「現状、この状況がある学校もあるが、頃合いを見て、本来の形に変えていきたい」といった見解が示されました。

組合としては、再任用ハーフの先生が増えてきている中、安易に「特別支援学級を再任用ハーフ2人で担当させればよい」とならないよう要請しました。また、このことに関して、愛教労として県教委に対し、「再任用ハーフの教員は定数外とし、担任ではなく専科教員などで任用すること」を要請しています。

## 変形労働時間制 「導入しない」

文科省による「1年単位の変形労働時間制」は、夏休みなどの長期休業中の休みをまとめ取りできるようにするため、繁忙期の勤務時間を長くするものです。

しかし、この制度は、在校時間記録上の時間外の勤務時間を減らすだけで、実際には、学校現場のさらなる多忙化に繋がる懸念が示されています。

一方、この制度は、各自自治体の判断で実施可能となっています。尾北教労からは、前述の懸念から、「導入しないこと」を要請しました。それに対し、「こんでもない。長時間労働を暗に認めているようなもの」「今の目一杯の勤務状況では、変形しようがなく、導入は無理だ」「県教委が『導入を見合わせる』と言っているの

を、率先してやる気はない」と、市町教委や校長会から、導入しない方向が示されました。

※ほんりゅうNo.262(2020・12)で、1年単位の変形労働時間制の問題点を指摘しています。

## 上限45時間 正確な在校時間記録を

文科省が策定した勤務時間の「上限指針」では、残業時間が月45時間を超えないようにすることが示されました。

多忙化を解消し、残業時間を減らしていくことが本来の趣旨です。しかし、先生方からは、「仕事量はほとんど変わらないのに、早く帰ることだけが強調して言われる」といった声も聞かれます。これは、「時短ハラスメント」に繋がる問題です。尾北教労からは、「早く帰れ」と教職員一人一人に責任を押し付けるのではなく、職場全体の業務改善に向けた取り組みを、さらに進めるよう要請しました。

そして、業務改善のためには、正確な在校時間記録をもとにした、実態把握が重要になってきます。しかし、全国では、平日にタイムカードを押した後に残って仕事をしたり、土日にタイムカードを押さずに勤務したりするなど、虚偽報告が問題となっています。

尾北でもそういった実態が見られ、教育委員会からは、「校長会の会議で、本日の記録にしてほしいと指導している。土日に勤務したら記録してほしい」と見解を示したところもありました。

また、より正確な勤務時間の把握に向け、県教委通知に合わせて、「月末に、集計表を各自で確認して、休憩時間が取れなかった日について修正するようにしている」と、見解を示した教育委員会もありました。

手入力で記録している扶桑町や大口町については、今後、タブレットを使って記録する方向が示されました。

## 割振変更簿 周知と活用を

教員には残業手当がつきません。時間外勤務については、割り振りを講じるしかなく、それは、校長の責務です。

尾北では、全ての小中学校に、個人別の「割振変更簿」が設置されました。そして、個々の時間外勤務の状況に応じて、割り振りを取りやすくなった学校が増えられました。

しかし、現状では、「割振変更簿」が設置されていることや、使い方が知らされていない学校が、まだ多くあります。組合からは、「割振変更簿の使い方」を周知し、活用されるよう要請しました。

それに対し、「やらないといけない」「現状は、割振変更簿が設置された段階なので、次のステップに進めていきたい」「全ての学校にはあるが、使われていくように指導を入れた。職員に周知されていないところがある。」「周知するよう伝える」といった見解が、校長会や、いくつかの教育委員会から示されました。

割振変更簿を使って平日でも割り振り

を取りやすくし、平日にとれなかった割り振りは、長期休業中に必ずとれるようにする。それに向けたリーダーシップが各学校の校長に求められています。

## 体調不良時は 年休でなく療養休暇を

インフルエンザや病気、けが等で休む場合には、「療養休暇」で休むことができます。

しかし、この制度を知らず、年休で休んでいる先生もみえます。組合からは「療養休暇」について、職場で周知するよう要請しました。

それに対し、教育委員会からは、「年休で休もうとされる先生には、療養休暇でとれると伝えるべき」と見解を示したところもありました。

管理職による「職場での周知」と「該当者への声かけ」が求められています。

★市町教委と校長会への要請書の全文は、尾北教労のホームページからご覧になれます。(尾北教労)で検索) 職場で困ったことなども、ホームページのメール等で相談ください。

