

2021年11月10日

丹葉地区小中学校校長会
会長 藤田 雅則 様

尾北教職員労働組合
執行委員長 小山 晃範

2021年度後期要請書

日頃、学校教育の発展のためにご尽力されていることに敬意を表します。
私たち尾北教職員労働組合は、皆様方のご協力をいただきながら、「子どもが輝き、教職員が安心して働き続けられる学校づくり」を目指して活動を続けております。
今回、さまざまな教育課題の解決や私たち教職員の勤務条件の改善に向け、下記の要請事項をまとめました。内容に関してよく検討していただき、関係機関への働きかけも含め、これらの諸課題解決のため一層のご尽力をくださいますようお願いいたします。

要請事項

- 1 小中学校全学年での30人以下学級を実現すること。
- 2 新型コロナウイルス感染症対策については、過度ではなく適切な対応をすることを基本とし、特に以下の内容について留意すること。
 - ① 地域の感染レベルを見ながら、子どもの学習権の保障のため、リスクの低い活動から再開を検討すること。
 - ② 「学校の新しい生活様式」(文科省)や、「教育活動の実施等に関するガイドライン」(愛知県教委)で示された内容や基準をもとに、教職員間の共通理解を図っていくこと。
 - ③ マスクの着用については、「身体的距離が十分とれないときはマスクを着用すべき」という原則をふまえた対応をすること。
 - ④ 消毒やトイレ清掃等に携わるスクールサポートスタッフ及び学習支援員を全小中学校に配置すること。
 - ⑤ コロナ感染者及び濃厚接触者が発生した場合に、当事者が風評被害に遭わないよう、適切かつ慎重に対応すること。
- 3 政府のGIGAスクール構想による児童生徒全員へのタブレット端末配備により、学校現場に不安と混乱を招いている。タブレット端末の使用について、以下の点に留意すること。
 - ① タブレットありきの授業を進めるのではなく、無理のない範囲で活用できるようにすること。
 - ② 教職員に対し、タブレットの使用や活用について、研修する場を適切に設けること。
 - ③ 全小中学校へのICT支援員を配置及び人員や支援時数の拡充を進め、担任や情報担当等の負担を軽減すること。
 - ④ タブレットの長時間使用により、視力の低下や睡眠不足につながる懸念がある。また、ゲームや動画視聴などによる中毒性・依存性の問題もあることから、適切な使用ルールや制限を定めること。
 - ⑤ タブレットを家庭へ持ち帰らせて使用することについては、その管理と使用方法を家庭に委ねることになるため、持ち帰りの希望調査を行うなど、保護者の意思が尊重されるようにすること。また、タブレットを利用した家庭学習の課題についても、慎重に対応すること。
 - ⑥ リモート授業については、休校の際に子どもの学びを保障するなど有効な面もあるが、安易にリモート授業を進めることで、子どもどうしがともに学ぶ機会が損なわれたり、実際の授業とリモート授業の併用で教員の負担が増えたりするなどの懸念があるため、慎重に検討すること。
- 4 深刻化している教員未配置「教育に穴があく」問題に対し、定数内講師をなくし、再任用短時間勤務を定数外としたり、新規採用を増やしたりするなどの対策を早急に講じること。また教員の待遇を改善すること。
- 5 特別支援教育について、以下の改善を進めること。
 - ① インクルーシブ教育が進み、重い障害を抱えた児童生徒の入学が増えている実態に合わせ、支援員の増員や介助員の配置、さらには施設設備の整備や改修を進め、学校現場に負担を押しつけないようにすること。
 - ② 全小中学校に通級指導教室を設置し、専属の担当教員を配置すること。
 - ③ 特別支援学級の学級定数を現行の8名から6名に引き下げる。また、2学級で11名以上の在籍があれば、加配教員を配置すること。
 - ④ 特別支援学級の担任を、再任用短時間勤務の教員2人で担うと、教育活動にさまざまな支障をきたす恐れがあるので、そういった対応は避けること。
- 6 いじめや不登校、虐待、貧困問題などの課題への対策として、心の相談員やスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置や拡充を進めること。
- 7 障害をもった教職員の雇用を進めるとともに、各学校で安心して働くことができるよう、補助教員を加配すること。
- 8 政府が導入を図り、各自治体の判断で実施可能としている「1年単位の変形労働時間制」は、在校時間記録表の時間外勤務の数字を減らすだけで、実際には、多忙化をさらに進め、

- 退勤時刻を今より遅くし、教員の健康・生活・家庭に弊害を及ぼす恐れがあるので、導入しないこと。
- 9 文科省が策定した勤務時間の「上限指針」を厳守するため、今後は、「月 45 時間超の職員をゼロにする」目標を掲げ、多忙化解消に向けたさらなる取り組みを進めること。その際、早く帰ることのみを強調する「時短ハラスメント」が生じないようにすること。
 - 10 多忙化解消に向け、以下の内容に留意して改善を進めること。
 - ① コロナ感染症予防対応策として抜本的に見直しを図った学校行事や出張等については、多忙化解消の観点を含め、今後も見直しを継続する方向で検討すること。
 - ② 学習発表会や運動会、卒業式等の行事について、練習を含めた抜本的な見直しをすること。
 - ③ 少人数やTTの授業は、加配された教員の時数分だけ実施し、学級担任の実務時間（空き時間）を確保すること。
 - ④ 成績処理や諸帳簿の整備、学級や学年の実務などを、勤務時間内に終わらせるよう、具体的な改善策を講じること。特に、年度始め、学期始め、学期末、学年末には、会議をなくしたり、日課を調整したりして、実務時間を確保すること。
 - ⑤ 職員の健康維持のために、最低でも月1回は、定時退校日（ノー残業デー）を設けるとともに、定時に退校できるよう、業務内容の見直しを図ること。
 - 11 部活動の改善に向け、以下の取り組みを進めること。
 - ① 生徒及び教職員の健康と生活リズムを大切にする観点から、朝練習を中止すること。
 - ② 新規採用教職員については、学級づくりや教科指導等の本務に専念できるよう、初年度は部活動指導の担当から外すこと。
 - ③ 部活動の担当については、個々の教職員の意思が尊重され、押し付け的にならないようにすること。
 - ④ 生徒の部活動の加入については、本人の希望を原則とし、押し付け的にならないようにすること。
 - ⑤ 部活動の社会体育への移行に向け、検討を進めること。
 - 12 早朝勤務などの時間外勤務があったときの割り振りが確実にとれるよう、以下の取り組みを進めること。
 - ① 時間外勤務の割り振りについては、まずは管理職が「割り振り対象の業務」と「割り振りの日時数」をきちんと伝えること。そして、「割振変更簿の使い方」を周知し活用することで、すべての職員が、自分の希望に合わせて確実に割り振りがとれるようにすること。
 - ② 時間外勤務があったときは、途中の休憩がとれない実態と、学校現場の勤務の割り振りの特殊性により、年休と同じように、夕方の休憩時間の30分を除いて割り振りをする事。
 - ③ 勤務時間の割り振りは、16週間内で可能であることをきちんと知らせ、やむを得ず平日にとれなかった場合でも、長期休業中を含めて時間外勤務の割り振りが行われるようにすること。
 - 13 労働時間の適正な管理に関して、以下のように在校時間記録表を正確に記録すること。
 - ① 在校時間の記録は、土日を含めた勤務実態を正確に把握すること。また、公務災害や健康障害などに関して重要な客観的データとなるため、時間外勤務を減らすような虚偽報告とならないようにすること。
 - ② 在校時間記録表については、休憩時間45分を一律に引いている現在の形式を修正し、県教委依頼文書にあるように、「休憩時間中にやむを得ず業務に従事した時間」を加えること。
 - 14 教員の持ち時間数軽減に向け、以下の内容に留意して改善を進めること。
 - ① 当面、授業の持ち時間数が、小学校25時間以内（1日1時間以上の実務時間《空き時間》確保）、中学校20時間以内（1日2時間以上の実務時間《空き時間》確保）となるよう改善を進めること。
 - ② 教頭・教務主任・校務主任（学級担任以外）は、学級担任の実務時間（空き時間）確保につながるよう、書写・図工・理科・社会等、単独で担う科目を担当し、評価を含めた教科指導にあたること。少人数やTTの授業に入るといった、持ち時間数軽減につながらない事態は避けること。
 - ③ 学習指導要領による学習内容や授業時数が増加している実態に対応するため、専科教員を増やすこと。
 - 15 来年度から小学校高学年で実施予定の教科担任制に対応するため、専科教員を増やすこと。とくに、音楽科と英語科の専科教員を各校1名配置すること。また、担当教科については、学校の実情に応じて柔軟に対応できるようにすること。
 - 16 インフルエンザで休んだり、病気やけがで通院したりする際の休暇を年休で処理している実態が依然見られる。職員が病気やけがで休む際には、本人に療養休暇が取れることを伝えること。また、療養休暇に関する以下の内容を職員に周知すること。
 - ① 療養休暇は、1日や1時間単位で取れること。
 - ② ボーナスは30日未満、給与は40日未満なら、その処遇には影響がないこと。
 - ③ 1週間以内の休暇であれば、特に診断書は必要ないこと。
 - 17 職場において、ハラスメントが生じないようにすること。特に、パワハラ防止については、県教委通知「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」（2020・3・31改定）を全職場で周知徹底すること。