

2021 年 7 月 28 日

扶桑町教育委員会  
教育長 澤木 貴美子 様

尾北教職員労働組合  
執行委員長 小山 晃範

日頃は、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. 教育に関することについて

- (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。また、気温・湿度や暑さ指数が高い日には、熱中症により命に関わる危険が高いことから、マスクを外すよう指導すること。
  - 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 G I G A 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 I C T 支援員の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 タブレットを家庭へ持ち帰らせて使用することについては、長時間使用による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、適切な使用ルールを定めるとともに、家庭での使用状況を把握しながら慎重に検討すること。
  - ⑤ オンラインによる家庭学習は、家庭状況により、教育格差につながる恐れがある。また、子どもの生活や発達段階をふまえた学びを保障する上で多くの課題があるため、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。

- (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) 養護教諭の複数化を進め、児童生徒の健康安全確保及び相談活動の充実を図ること。また、修学旅行・野外活動等の引率で養護教諭が不在になる場合は、看護師又は保健師などを配置し、通常の学校運営に支障が生じないようにすること。
- (8) 全小中学校に専属の図書館司書を配置すること。
- (9) 少人数やT Tの授業は、以下の点に留意して導入すること。
- ① 少人数やT T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。
  - ② 習熟度別指導等で、子どもたちの人間関係を損なうことのないよう配慮すること。
- (10) L G B T（性的少数者）やS O G I（性的指向・性自認）についての理解を深め、適切な対応を図ること。
- (11) 「特別の教科 道徳」については、子どもの内心の自由を侵害しないことと、評価に関する実務の簡素化に向け、以下の内容について留意すること。
- ① 決められた徳目を身につけさせることに固執した指導などで、一面的な見方や考え方が押しつけられないようにすること。また、「愛国心」の押しつけをしないこと。
  - ② 「できているかどうか」といった結果主義や態度主義で子どもを評価しないこと。また、授業での指導にあたっては、規範意識の押しつけや生活指導的な傾向に陥らないこと。
  - ③ 子どもや学級の実態に合わせ、教科書を含め多様な資料の活用を認めること。
  - ④ 通知表や指導要録の所見記入の簡素化に向けて取り組むこと。
- (12) 小学校の外国語（英語）科については、英語の専科教員を全校に配置したり、A L TやN E Tを増員したりすること。また、授業時数の確保については、現在の日課の中で無理なくできるようにすること。
- (13) 学校間競争をあおり、学びをゆがめ、子どもの心を傷つける「全国学力・学習状況調査（全国学力テスト）」に参加しないこと。たとえ参加しても、市町や学校別の成績を公表しないこと。また、過去問題の練習を行うなどのテスト対策は、全国学力テストの弊害の深刻化につながるので、行わないよう指導すること。
- (14) 教職員評価制度については、給与等の差別で、職場のチームワークを破壊しないようにすること。
- (15) 研修については、自主的な研修を尊重すること。論文や各種学習会などへの参加は、押しつけにならないようにすること。
- (16) 長期休業中は、教員にとって自主的に研修ができる絶好の機会であることを考慮し、校内での会議や研修等を精選して自主的研修期間の確保を図ること。
- (17) 「指導の不適切な教員」認定制度は、教員を職場から選別排除し、教員の意欲を著しく低下させる制度であるので、廃止すること。
- (18) 教員免許更新制を早急に廃止すること。当面、受講に際しての講習料及び交通費や宿泊費などの必要経費が自己負担になっている現状を改善すること。
- (19) 学校訪問は行政訪問であり、教育行政は教育条件整備を主たる目的としている点から、昨年度に引き続き、今年度も多忙化解消の観点を含め、簡素化を進めること。

- ① 半日日程とすること。
- ② 公開授業は、指導案作成及び「指導・助言」をなくし、授業参観のみにすること。
- ③ 飲食物等で特別な接待をしている市町や学校は早急に止めること。
- (20) 中学校での職場体験活動に関して、自衛隊の体験活動については、平和教育の観点及び、保護者の不安を招くことから、自衛隊を職場体験活動の対象にしないこと。また、教育委員会は、自衛隊に協力する事業への参加や後援等、保護者や地域住民から不信感を持たれるような取り組みをしないこと。
- (21) プール清掃については、危険を伴うので業者に委託すること。
- (22) 教育活動に必要な事務用品を教職員が自費で購入していたり、用紙やマーカーなどの消耗品の費用を保護者負担に頼っていたりする現状を改善し、公費で賄うこと。
- (23) 子どもの貧困への対策として、「子どもが輝く未来に向けた提言」（子どもの貧困対策検討会議・2017年9月）の具体化に向けて取り組むこと。とりわけ、給食費の無償化を進めること。
- (24) 教育委員会制度が変更されたが、政治が教育に介入することなく、教育条件の整備や教育の条理に基づいて教育行政が行われるよう、教育委員会が役割をきちんと果たすこと。
- (25) 教育より財政の論理を優先させて行われる学校統廃合は、地域と学校のつながりを絶ち、地域の教育力の低下につながるので行わないこと。
- (26) 地域との連携を図るコミュニティ・スクールなどの取り組みについては、学校教育が地域連携の取り組みに振り回されたり、多忙化を招いたりしないよう慎重に検討し進めること。
- (27) 給食センターや学校プールなどの施設の老朽化への対応については、民間委託などにより経済効率を優先させることで教育や学校運営に支障が生じることがないように、各市町や教育委員会が直接責任を持って取り組むこと。

## 2. 教職員の労働条件の改善について

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 豊橋市の鳥居先生の公務災害認定訴訟が最高裁判決で確定し（2015・2・26）、学年学級事務や部活動など、やらざるを得ない業務が時間外に及んだ場合は、それを公務として扱うという判断が下された。今後は、そうした時間外の業務について、勤務時間の割り振りをきちんと行うとともに、勤務時間内に業務が終えられるよう、専科教員や部活動指導員など、必要な人員の増員や加配を進めること。
- (4) 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 作品募集に関わる業務（作品収集・審査・名簿作成・作品梱包・発送等）は、本来の学校業務ではないので、学校で請け負わないようにすること。
  - ③ 市の美術展や作品展について、学校単位の参加を取りやめること。
  - ④ 提出文書の簡素化・出張の削減・研究指定の削減・研究論文の学校及び個人の参加自由化などで教職員の仕事を減らすこと。
- (5) 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。
- (6) 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こと。
  - 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。
- (7) 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。
- (8) 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 T T 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。
- (9) 労働安全衛生管理体制の整備に関して、以下の取り組みを進めること。
- ① 1 ヶ月の時間外労働の累計が、80 時間以上の職員に対しては、医師による面接指導を含めた適切な措置を講じること。
  - ② 職員健康診断の結果をもとにした、職員と校医との健康相談の場を持つこと。
  - ③ 50 人以上の職場では、衛生管理者、産業医、衛生委員会を設置し、週 1 回の校内巡回を行い、月 1 回の衛生委員会を開いて、労働環境のチェックや職員の勤務実態等を点検し、問題があるときは所要の措置を講じること。
  - ④ 50 人未満の職場では、衛生推進者を選任し校内巡回を行い、労働環境のチェックや職員の勤務実態等を点検し、問題があるときは所要の措置を講じること。
  - ⑤ 産業医及び衛生委員会については、50 人未満の職場についても対応できるようにし、労働安全衛生管理体制の拡充を図ること。
  - ⑥ 労働安全衛生法で触れられている「常時雇用 50 人以上の職場」に該当する「常時雇用者」の規定について、県教委は「『50 人』に該当するのは『常勤・非常勤を問わず年間を通じて勤務している教職員』である」（2015・10・28 愛教労・県教委交渉）との見解を示している。この規定に基づき、現在の職員数の再確認を行い、50 人以上となる職場については、産業医の選任や衛生委員会の設置などの措置を講じること。

- ⑦ ストレスチェック制度については、全ての職場で実施し、全職員の健康管理に役立てる視点で活用すること。
- (10) 希望と納得の原則に基づく、血の通った民主的人事の慣行を確立するために以下の点について留意すること。
  - ① 異動については、本人の希望を最大限尊重し、事情を無視した機械的な人事を行わないこと。
  - ② 内示以前であっても、分かった時点で早目に本人に打診し、教育現場にふさわしく、納得が得られるような人事となるよう配慮すること。特に、希望に沿わない場合は、必ず本人への事前の打診を行うこと。
  - ③ 育休明けの異動は、特別な事情により、現任校に留まることが可能であるなど、正確な情報を本人に伝えること。
  - ④ 教職員の希望については、文書によって確実に把握し、具申すること。
  - ⑤ 希望については、第2希望までにとどめること。また、丹羽郡については、大口町と扶桑町を分けて希望を聞くこと。
  - ⑥ 内示は決定ではなく、苦情があった場合は、すぐに対応すること。
- (11) 校内の修理・修繕・除草・ペンキ塗り等、日々の環境整備のための校務員を各学校に配置し、教員が本務に専念できるようにすること。
- (12) 小中学校における妊娠者の体育授業にかかる代替教員の確保に努めること。
- (13) 男女共同社会参画の観点から、男性教職員の育休取得を進め、それに関わる代替教職員の配置など必要な条件を整備すること。
- (14) 子育てと仕事が両立できるよう、該当する職員については、勤務を軽減するなどの配慮をすること。
- (15) 臨時教員の待遇を改善すること。講師でなく、正規の教員を配置すること。
- (16) 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。

### 3. 施設・設備などに関することについて

- (1) 特別教室にエアコンを設置すること。
- (2) トイレの改善に向けて、次のことに取り組むこと。
  - ① 洋式トイレの増設やセンサー付きにするなど、子どもたちが使いやすく、清潔さを長期間維持しやすいものへと改修を進めること。
  - ② トイレ掃除を、定期的に業者に委託すること。
  - ③ 職員用トイレに、温水洗浄便座のトイレを設置すること。
- (3) 職員の男女別の休養室やシャワー室を設置すること。

### 4. 労働組合に関することについて

- (1) 憲法 28 条と地方公務員法 55 条の 1 項及び 11 項を尊重し、教職員労働組合や教職員の要求に耳を傾け、団体交渉に応じその解決のために努力すること。
- (2) 所属組合による昇進等の差別的扱いをしないこと。
- (3) 不当労働行為をいましめ、組合活動の自由を保障すること。