

2022年7月22日

岩倉市教育委員会
教育長 野木森 広 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) 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、新規採用を増やしたり、再任用短時間勤務を定数外としたりするなどの対策を早急に講ずること。
- (3) 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対応することを基本とする。その際、過剰な制限をかけず、子どもの学び合いや関わり合いの機会を大切にする。
 - 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。
 - 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るべき」という原則をふまえた対応をする。また、体育時や熱中症が心配される場合は、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。
 - 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。
 - 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。また、学校が風評被害を恐れて、教育活動が萎縮することのないようにする。
- (4) 新型コロナウイルス感染症対策としての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るべき」（文科省）、「人との距離（2m以上を目安）が確保できる場合においては、マスクを着用する必要はない」（厚労省）という原則をふまえた対応すること。また、以下の点について、子どもや教職員及び保護者や地域に対し、繰り返し周知を行うとともに、子どもの命や心身の健康を守る観点から、積極的に対応すること。
 - ① 屋内については、人との距離（2m以上を目安）が確保できて、かつ会話をほとんど行わない場合は、マスクを着用する必要はない。
 - ② 屋外については、人との距離が確保できなくても、会話をほとんど行わない場合は、マスクを着用する必要はない。
 - ③ 高温多湿の環境下では、熱中症などの健康被害が発生する恐れがあるため、マスクを外すよう指導する。
 - ④ プールや屋内の体育館等を含め、体育の授業や運動部活動では、呼吸困難などにより命に関わる危険性があるため、マスクを外すよう指導する。
 - ⑤ 児童生徒本人が、暑さなどで息苦しいと感じた時には、自身の判断で、マスクを外したりずらしたりできることを伝える。
- (5) 政府のGIGAスクール構想によって配備された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 タブレットありきではなく、必要な場面において無理のない範囲で活用する。
 - ② 視力低下や健康被害、依存性・中毒性が懸念されるため、適切なルールや制限を設ける。
 - ③ 教職員への研修を適切に設けるとともに、研修の負担が大きくなならないよう実施の仕方
や時期に配慮する。
 - ④ 全小中学校へのICT支援員の配置や拡充を進める。
 - ⑤ 教員にも子どもと同じタブレットを配備する。
 - ⑥ タブレットの家庭への持ち帰りについては、その管理と使用方法を家庭に委ねること
になるため、保護者の意思を尊重する。
 - ⑦ 通信費や破損の際の修理費などが、保護者負担とならないようにする。
 - ⑧ リモート授業は、子どもたちの学び合いや関わり合いが損なわれたり、対面とリモート
の併用で教員の負担が増えたりする恐れがあるため、慎重に検討する。
 - ⑨ 休校や学級・学年閉鎖の際に、オンラインにより授業を進めることがないようにする。
 - ⑩ ICT機器活用による「個別最適な学び」によって子どもたちが分断されたり、学力格
差が広がったりすることのないようにする。
 - ⑪ デジタル庁と文科省が中心となって推進しようとしている「教育データの利活用」は、
子どもの個人情報本人の意図しないところで蓄積や民間利用されたり、漏洩したりする
心配があることから、中止や改善を求める。
- (6) 小学校高学年の教科担任制については、以下の点に留意すること。
- ① 教科担任制の導入については、教科担任制ありきではなく、専科教員の加配に応じた教
科担任制を基本に、各学校の実情に合わせて全職員でよく検討する。
 - ② 教科担任制を導入する場合の教科については、文科省が示している優先教科に縛られず、
各学校の実情に応じて決める。
 - ③ 専科教員の加配に向け、国や各自治体への働きかけを行う。特に、音楽と英語について
は、各校に専科教員を配置する。
- (7) 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、重い障害のある児童生徒の入学が増えている実態に合わせ、
支援員や介助員の配置や増員、さらには施設設備の整備や改修を進め、教職員に負担を押し
つけないようにする。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - ⑤ 「新任10年以内の特別支援学級担任経験」（文科省通知）については、教員の経験と
いう観点のみならず、子どもの状況や保護者との関係という観点からも考慮し、各学校の
実情に合わせて、無理に進めることのないようにする。
- (8) 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。
- (9) 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。
- (10) 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、看護士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。
- (11) 全小中学校に専属の図書館司書を配置すること。
- (12) 少人数やTTの授業を行う際は、以下の点に留意すること。
- ① 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。
 - 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。

- (13) L G B T Q (性的少数者)やS O G I E (性的指向・性自認・性表現)についての理解を深め、適切な対応を図ること。
- (14) 「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。また、「愛国心」の押しつけをしない。
 - 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。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ようにする。
 - 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。
 - 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。
- (15) 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。
- (16) 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。
- (17) 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。
- (18) 教員免許更新制の廃止に伴い導入される「新たな研修制度」については、自主的な研修を尊重すること。また、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。
- (19) 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な研修期間の確保を図ること。
- (20) 「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。
- (21) 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。
 - 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。
 - 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。
- (22) 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選択肢に含めないこと。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。
- (23) 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。
- (24) 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。
- (25) 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。
- (26) 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確実に果たすこと。
- (27) 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。
- (28) 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。
- (29) 給食センターを民営化しないこと。学校プールの民間委託については、教育や学校運営に支障が生じることがないようにすること。

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年単位の变形労働時間制」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」である「月 45 時間」超の職員をゼロにするため、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確実にを行うとともに、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、今後も継続する方向で検討する。
 - 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。
 - ③ 成績処理や諸帳簿の整備、学級や学年の実務などを、勤務時間内に終えられるよう、業務改善を進める。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。
 - ④ 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。
 - ⑤ 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。
 - ⑥ 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。
- (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観点から、朝練習を中止する。
 - 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主顧問を担当させない。
 - 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。
 - 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。
 - ⑤ 部活動地域移行に向け、計画的に準備を進める。
- (6) 時間外業務の縮減に向けて、以下の取り組みを進めること。
 - ① 休日勤務をなくす。行事等でやむを得ず休日勤務を命ずるときは、日頃の時間外勤務の割り振りとは、職員の健康と福祉を尊重する観点から、当日は、できるだけ早く勤務を終了する。
 - ② 「泊を伴う勤務」については、勤務時間の割り振りを適正に行い、従事した職員の時間外勤務の割り振りが確実に行われるようにする。なお、休日にかかる宿泊行事は、実施しない。やむをえず、行事が休日にかかる場合は、代替休日と勤務時間の割り振りを確実に行う。
 - ③ 「市民まつり」や「町民まつり」などの地域行事で、学校の児童・生徒や教職員に負担をかけない。また、練習や引率等で、業務が勤務時間外に及んだ場合は、割り振りを確実に行う。
 - ④ 「早朝交通立ち番」「週番活動」「鍵開け・施錠当番」「資源回収」等の時間外勤務の解消を図る。やむを得ず職員の業務とする場合は、勤務時間の割り振りを確実に行う。

- (7) 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」を確実に伝える。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。
 - 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。
 - ③ 勤務時間の割り振りは、16週間内で可能であることを確実に知らせ、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。
- (8) 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。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。
 - 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。
- (9) 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時間以内となるよう改善を進める。
 - ② 特別支援学級の担任についても、空き時間を確保する。
 - ③ 教頭・教務主任・校務主任（学級担任以外）は、学級担任の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。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。
 - ④ 学習指導要領の改訂により学習内容や授業時数が増加している。その実態に対応するため、専科教員を増やす。
- (10) 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か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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
- (11) 病気やけがで休んだり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。
 - 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。
 - ③ 1週間以内の休暇であれば、特に診断書は必要ない。
- (12) 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。
 - ② 内示日以前であっても、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。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。
 - ③ 育休明けの異動については、本人や学校の事情で、現任校に1年継続して勤務できる場合もあるなど、正確な情報を本人に伝える。
 - 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。
 - ⑤ 希望については、第2希望までにとどめる。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。
 - 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。
- (13) 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。
 - (14) 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。
 - (15) 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。
 - (16) 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。
 - (17) 臨時教員の待遇を改善すること。
 - (18) 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。
 - ② トイレ掃除を定期的に業者に委託する。
 - ③ 職員用トイレに、温水洗浄便座のトイレを増設する。
- (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。