

尾北教労からの提言と要請

5 (はじめに)

日頃は、学校教育の充実と働きやすい職場づくりに向け、ご尽力されていることに敬意を表します。

さて、今年度5月に、新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが「5類」に移行しました。マスクや消毒、ソーシャルディスタンスなどの感染症対策も不要となりました。3年間制限されていた教育活動が再開できつつあることは望ましいことです。多忙化に繋がらないよう学校行事や業務内容を精選しながらも、子どもたちの関係作りや成長に資するよう、学校生活を再度築き上げていくことが求められます。

ふり返ればこの3年間のコロナ禍の学校は異常な状態でした。感染対策とはいえ、人との距離を取る、黙って食べる、マスクで表情を隠す、画面越しに聞くということが日常となりました。このコロナ禍で失われたものは何だったのでしょうか。検証が必要ではないでしょうか。

コロナ禍以降、全国的に不登校児童生徒が増加し、尾北においても同様の状況です。マスクは自己判断となりましたが、特に小学校高学年や中学校で外せない、外さない子どもたちも多くいます。人と関わったり自分の顔を見せ、心の内を話したりすることができない子どもたちが増えてしまったのではないかと懸念されます。

さて、今回で33年目をむかえる校長会と尾北教労との懇談会ですが、「尾北の子どもと教育のためにも力を合わせ努力していく」という姿勢を、毎回確認し合って会を重ねることができました。また、これまでの懇談会で、

- 子どもの願いや心の痛みを真正面から受けとめる学校をつくる。
 - 血の通った働きやすい職場をつくる。
 - 保護者や地域としっかり手をつなぐ。
 - 教育という専門性と崇高な使命にふさわしい教員としての身分を保障する。
- という4つの立場をともに大切にしようと話し合われてきました。今年度の懇談会もこの立場をもとにした話し合いになればと考えています。

今回、懇談したい内容について、提言と要請という内容でまとめました。諸課題の解決にむけ、関係機関への働きかけを含め、ともに取り組んでいきたいと考えています。ご検討の程よろしくお願ひします。

(1) コロナ禍以後の学校生活

<現 状>

35 コロナの位置づけが5類となり、感染予防に留意しつつも、子どもの心身の発達や豊かな学校教育の実現のために、通常の学校生活を取り戻すことが大切です。

一方、長く続いたコロナ禍の影響を考えると、さまざまな困難な状況もあるかと思ひます。アンケートでも「マスクを外せない子が、まだ多い(高学年)」「コロナ禍以後、不登校や教室に入れない子どもが増えていると感じます」「表情を読み取れない(読み取ろうとしない)子が増えた」といった子どもたちの状況を心配する声が寄せられています。また、コロナ禍を機に進められた多忙化解消の取り組みを継続し、さらなる改善を進めることも求められています。

コロナ感染予防に留意しながらの学校生活は、今後も続くことが予想されます。通常の学校生活を取り戻しつつも、コロナに関してのさまざまな思いや考えがある中、子ども・保護者・教職員にとって、互いを尊重し、無理のない形で進めていきたいものです。

45

<提 言>

コロナ禍以後の学校生活を考える上で、以下の点が重要だと考えますがいかがでしょうか。

- 5 ① コロナ禍以後、全体としては通常の学校生活に戻りつつも、コロナ禍の3年間でさまざまな制限された生活の影響で、自分を出すのに不安になったり、コミュニケーション面で困難が生じたりするなど、今後も配慮を必要とする子どもが見られる。それゆえ、「子どもたちの心と体」を第一に考えていくという姿勢を今後も持ち続け、特に、精神的なストレスや不安感を和らげるよう、一人一人の子どもに寄り添い、あたたかい学級づくりや、無理のない学習指導を心がける。そして、学び合いの教育など、人間的に育つための充実した学校生活の実現に向けて取り組みを進めていくとともに、30人学級の小中全学年での実現と、学習指導要領の抜本的見直しを求めていく。
- 10 ② マスクについては、不安から外せない子が依然として見られる。今後は、子どもが暑さなどで息苦しいと感じた時には外すよう指導するとともに、マスクの着脱については、一人一人の思いに寄り添い、自身の判断を尊重する。
- 15 ③ コロナの位置づけが5類となったことで、授業では、グループ活動等の学び合いの活動を始め、通常の授業形態で進められるようになってきた。一方、給食時の会食については、学校や学級によっては、依然として個別で前向きの座席配置で進められているところもある。感染予防の必要性から時期的にそのようにしたところもあるが、基本的には、学校給食法で示されているように、グループ会食等で友だちと楽しく会食できる機会としていく。
- 20 ④ ワクチン接種については、さまざまな思いや考えがあることから、安易に推奨したり周知したりしないよう留意する。

(2) G I G Aスクール構想・タブレット

<現 状>

25 1人1台タブレットについては、配備から3年が経過し、メリットやデメリットを検証する必要があります。

30 組合が行ったアンケートでは、先生方からさまざまな声が寄せられました。「使い方をしっかり検討しないと「子どもが主体的に学ぶ」という本来の学びを妨げるものになってしまう心配が大きい」「小学校でのタブレットの必要性を感じない。特に低学年。タブレットよりも、字の書き方や座り方など指導したい内容は山ほどある」など、弊害を指摘する声もたくさん寄せられました。また、「次から次へと新しいことが入ってきて、対応しきれない」「家庭に持ち帰った際に壊したときの対応や責任」など、維持・管理や突発的な不具合・トラブルについて、不安や負担軽減を訴える声も依然多く届いています。

35 さらに、昨年11月に公表された文科省の「学校保健統計調査」では、子どもたちの視力が低下し続けていることについて、電子機器の長時間使用が影響していると伝えています。今後も子どもたちにとってよりよい運用の仕方を議論し続けていくことが求められます。

一方、G I G Aスクール構想や教育のデジタル化については、I C T活用による「個別最適な学び」によって学びを自己責任化させたり、「教育D X」（教育のデジタル改革）として公教育を大きく変容させたりする恐れがあり、動向を一層注視する必要があります。

<提 言>

40 G I G Aスクール構想や1人1台タブレットを用いた教育活動などについて、以下の点が重要だと考えますがいかがでしょうか。

- 45 ① 子どもたちにとって豊かな学びの場を実現するため、タブレットありきではなく、これまでの取り組みからメリット・デメリットを検証し、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、ネットトラブル等の懸念があるため、適切なルール

や制限を再検討する。

- ③ 教職員への研修については、研修の負担が大きくなる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 ⑤ タブレットの家庭への持ち帰りについては一律に進めるのではなく、職場でその必要性を論議するとともに、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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 全ての子どもへの学習保障の観点から、休校や学級・学年閉鎖の際には、リモートにより授業を進めることがないようにする。
- 10 ⑧ AIドリル等のICT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。
- ⑨ デジタル庁・文科省等が進める「教育データの利活用」は、「スタディ・ログ」をはじめとした子どもの個人情報に本人の意図しないところで蓄積・ひも付けや民間利用されたり、その個人情報が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。
- 15 ⑩ 「教育DX」については、民間教育産業の参入により公教育が市場化・民営化され、子どもたちが集団でのさまざまな活動を通して成長することが軽視されるなどの懸念があり、動向を注視するとともに、中止や改善を求める。

(3) 新たな研修制度

20 <現 状>

教員免許更新制の廃止に伴う「新たな研修制度」が導入されました。各小中学校では、文科省の方針に従い、「研修履歴の記録」「校長による指導助言・受講奨励」などが始まりました。初年度ということもあり、手探りで取り組んでいる学校が多いようですが、アンケートでは「強制的なものはいらない」「負担が増えた」などの声が寄せられ、今後、押し付け的・管理的な研修制度になっていくことが強く懸念されます。2022年12月の中教審答申では、教員免許更新制廃止の理由について、教師の負担を軽減することや、教師自身の主体的な姿勢を重視することに触れています。このことから、教師に新たな負担を生じさせたり、管理統制を強めたりして、学校現場が制度に振り回されることがないように、慎重に対応していくことが必要です。

25 <提 言>

30 新たな研修制度への対応については、以下の点に留意することが重要だと考えますが、いかがでしょうか。

- ① 教員の研修は、教育基本法9条及び教育公務員特例法21条で「自己の崇高な使命を自覚し」「絶えず研究と修養に努めなければならない」と示されているように、そもそも自主的・自発的に行うものであり、一人一人の教員の自主性を何よりも尊重する。
- 35 ② 「校長による指導助言・受講奨励」については、教員の「学びたい」という意思をしっかりと受け止め、それを支援する立場で対話することが大切であり、教育委員会や校長からの押し付け的なものとならないようにする。
- ③ 「研修履歴の記録」については、県教委と愛教労との交渉の場において、県教委から「主なもの3つというのは、あくまでも例示である」「各学校で実施している研修を書けばよい」
- 40 「個に応じて考えていくものであり、(研修は)必ず主なもの3つということではない」と見解が示されている。このことから、様々な工夫で簡素化を図り、教員の負担増や多忙化を招かないようにする。
- ④ 教員が自主的・自発的に研修ができるよう、時間的なゆとりを確保し、互いを尊重し合えるような職場の雰囲気をつくっていく。

45

(4) 教職員の多忙化解消と働きやすい職場づくり

<現 状>

多忙化解消は、教員の健康を守るために重要な課題であり、また余裕をもって指導にあたることで、学校の教育力を高めることにもつながります。

- 5 尾北の各市町や学校では、コロナ禍での行事の抜本的な見直しを含め、ここ数年で、具体的な改善が進められ時間外勤務時間の縮小がみられるなど、一定の成果がみられるようになってきました。

- 10 一方、アンケートで「子ども達への支援、保護者対応、GIGAスクール構想などの新しい取り組み等、教職員一人当たりの負担が大きい」という声や「仕事の精選」を望む声があるように、多忙な状況がまだ見られます。多忙化解消に取り組みをさらに進めていきたいものです。

また、アンケートで「仕事量が減らないのなら人を増やすしかない」とあるように、教職員増を求める多くの声が寄せられています。専科教員の加配や30人学級の実現、支援員・ICT支援員の増員、なども重要な課題です。

- 15 加えて、今年始まったラーケーションも大きな影響を与えています。アンケートでは「休暇中の学習内容は保障しなくてもよいとのことであったが、学びは連続しているのでやらざるを得ない」「連絡の受付や、受付票の記入、給食欠食の手続きなど、教職員の負担が増えている」「ラーケーションをとる児童がいることが分かっているのにテストや学級組織決めをするのははばかられ、支障となっている」といった声が寄せられています。ラーケーションの是非も大きな課題となってくると考えられます。

- 20 さらに、アンケートでは多忙化解消のために「授業数を減らす」「学級の人数を減らす」という意見が寄せられているように、教員、特に学級担任の切実な願いは、実務時間（空き時間）の確保です。仕事の効率化が求められ、早く学校から帰るよう言われますが、実際には、休憩時間も確保できない状況で日々を過ごし、学年・学級事務、校務分掌の業務などに追われ、一番の本務である授業準備や教材研究が後回しになっています。大量で多種に及ぶ業務を勤務時間内に終えられるようにするには、実務時間（空き時間）の確保が強く求められています。空き時間の確保は、担任の身体的精神的ゆとりを確保することにもつながります。それにより、子ども一人一人に目が行き届き、教育全体への効果も期待できます。

- 30 教職員が安心して、生き生きと働くためには、多忙化解消のための諸施策だけでなく、教職員一人一人の心情や状況に配慮することが大切です。家庭の事情や本人の健康、学級のことなど、悩みや問題を抱えたまま言い出せない教職員もいます。「担任の先生が一人で問題を抱え込まないようすること」「教職員のコミュニケーションが大切」という声も聞かれます。皆が安心して働けるよう、気軽に相談できる職場の雰囲気をつくるとともに、教職員の様子に気配りと声かけをしていくことが望まれます。誰もが安心して働きやすい職場にしていけることが必要です。

<要 請>

- 35 ① 小中学校全学年の30人学級の実現と、専科教員や支援員・ICT支援員等の増員を関係機関に働きかけること。また、教員未配置問題については、「先読み加配」も視野に入れながら対処すること。

- 40 ② コロナ感染症予防対策として抜本的に見直しをはかった学校行事等については、多忙化解消の観点を含め、来年度も見直しを継続すること。特に、以下の内容については、全ての学校で見直しが継続されるよう進めること。

ア 学芸会・学習発表会や運動会、卒業式等の行事については内容・時間・練習について適宜見直しをする。

イ 学校訪問は、来年度も継続して簡素化を図る。

- 45 ウ 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、子どもの自主性に任せるとともに、学校で請け負わないようにする。

- ③ 成績処理の時期などは会議を持たないとか、授業時数の累計を考慮した上で午後の授業を減らす日を設けるなど、忙しい時期に合わせた柔軟な対応を行い、仕事ができる時間を確保すること。
- 5 ④ ラーケーションについては、連絡受付や校内での手続きなど教職員の負担が増している状況が見られる。また、学校教育にも支障が出ることを鑑み、来年度の実施については見直すよう関係機関に働きかけること。
- ⑤ 部活動の改善に向け、以下の取り組みを進めること。
- ア 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。
- イ 活動を行わない曜日を現状よりさらに増やしたり、練習時間を短縮したりする。
- 10 ウ 新規採用教員については、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。
- エ 部活動指導は、勤務時間外に及ぶ業務であり、自主的自発的なものであるという趣旨から、部活動の担当については、個々の教員の意思が尊重され、押し付け的にならないようにする。
- 15 オ 部活動の社会体育への移行については、子どもの自主性の尊重と教員の負担軽減につながるよう検討を進める。
- ⑥ 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。
- ア 持ち時間数については、勤務時間内に業務を終えられるようにするため、小中学校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。
- 20 イ 特別支援学級の担任についても、空き時間を確保する。
- ウ 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。
- エ 小学校の専科教員の加配については、全学年を視野に入れて拡充を進め、全ての学級担任の持ち時間数軽減を図る。
- 25 ⑦ 職員が風邪などの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。
- ア 療養休暇は、1日や1時間単位で取れること。
- イ 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。
- 30 ウ 1週間以内の休暇であれば、特に診断書は必要ないこと。
- ⑧ 職場において、ハラスメントが生じないようにすること。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改訂）を周知徹底し、パワハラやセクハラ、マタハラなどを生まない職場にすること。
- ⑨ 気持ちよく働くことができる職場づくりにむけ、管理職がリーダーシップを発揮すること。特に以下の点について留意すること。
- 35 ア 諸問題に対して担任一人任せにせず、職員全体でサポートする体制づくり
- イ 年休や療養休暇、男性を含めた育児休業、時間外勤務の割り振りなどが取りやすい職場づくり
- ウ 困っていることを安心して相談できる職場づくり
- 40 エ 休暇処理簿等の帳簿を個人別のファイルに綴じるなど、個人情報保護への配慮

(5) 勤務時間の適正化

<現 状>

(勤務時間の管理・運用に関して)

- 5 長時間過密労働を解消し、勤務時間内に仕事が終わられるようにするためには、すべての学年での少人数学級の実現や教職員の大幅増員が不可欠です。同時に、業務を縮減したり、勤務時間を適正に管理・運用したりする必要があります。

ア 在校時間記録表について

- 10 教職員の健康と生活を守るために、正確な在校時間記録が不可欠です。公務災害や健康障害などが発生した際に勤務実態の証拠となります。また、各学校の職員の勤務実態が学校や市町ごとに集計され、多忙化解消の進捗と今後の課題についての検討資料となります。

- 15 しかし、学校によっては、夕方にタイムカードを押してから残業していたり、休日に学校に来て仕事をしていても在校時間を記録していなかったりするなど、在校時間の虚偽報告が依然として見られます。管理職がそれを知りながら策が不十分な学校もあります。また、非常勤職員の正確な勤務実態が把握されていない問題もあります。さらに、休憩時間がとれなかった際は、県教委の依頼文書に合わせ、在校時間記録を修正することも課題になっています。

在校時間の記録は本来、管理職の責任においてなされるべきものです。休日の勤務やとれなかった休憩時間を含めた職員の在校時間が正確に記録されることが重要です。

イ 業務の縮減について

- 20 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、年 360 時間を超えないようにすることが示されました。本指針の本来の趣旨は、多忙化を解消し、残業時間を減らしていくことです。しかし、先生方からは「早く帰るように言われるが、早く帰れば仕事がたまり、あせるばかりです」といった声も聞かれます。業務の縮減が進められないまま、早く帰ることのみが強調されるのは、「時短ハラスメント」に繋がる問題となります。教職員一人一人に責任を押しつけるのではなく、職場全体の業務の縮減が必要です。

ウ 休憩時間について

- 25 学校では、昼の休憩時間をほとんどとれないのが実情です。連絡帳の返事の記入、ノートやプリントの点検、委員会活動の指導などの仕事をしています。たとえ職員室に戻ってお茶を飲んでいても、同僚から仕事上のことで話しかけられたり、子どもが用事で来たりすれば対応します。また、夕方の休憩時間にも会議や打ち合わせ、現職教育を行っている学校もあります。

- 30 学校づくりアンケートには、「休憩時間が名目だけになっている」など休憩時間がとれないという声がいくつも寄せられています。休憩時間の確保については、業務の縮減を進めるとともに、「やむを得ず休憩がとれなかったときは、適切な割り振りを行うこと」が求められています。

- 35 なお、昨年度の校長会との懇談会において、校長会から、「職員会議や打ち合わせ、学年会、部会、現職教育などは 16 時 15 分までに終わるようにし、時間が足りなくなった場合は続きを別の日に行うか、続ける場合は別の日に割り振りを行うよう、適切に校長会で等で伝えていきたい」という見解が示されました。

エ 1 年単位の変形労働時間制について

- 40 2019 年 12 月に、1 年単位の変形労働時間制の導入を可能にする給特法の改悪が行われました。これは、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る恐れがあるものです。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とともに、子どもたち一人一人に寄り添った教育づくりにも逆行する恐れがあります。ただし、導入は各自自治体の判断によるものとされており、今のところ県内では導入しているところはありません。

(時間外勤務の割り振りに関して)

ア 日常で使う個人別の割振変更簿について

尾北では、日常で使う個人別の割振変更簿が、全てすべての学校で設置され、本人が必要なときに、気兼ねなく申請することができる職場が増えています。一方で、設置されているものの、職員にきちんと知らされず、十分活用されていないところもあります。学校づくりアンケートには、「修学旅行や自然教室の割り振りはできている。しかし、挨拶運動や取れなかった休憩などの割り振りはないし、どれだけ割り振りの時間があるのかも分からない」という声が寄せられています。どこの学校でも、管理職から日常で使う個人別の割振変更簿が設置されていることを伝え、その使い方を全職員に説明することで、職員が確実に割り振りをとれるようにしていくことが求められています。

なお、昨年の校長会との懇談会では、校長会から、「丹葉地区においては全ての学校で割振変更簿を作成し、割り振りの日時数等を明らかにした上で、割振変更ができるようにしていると認識している」という見解が示されました。

イ 確実な割り振りについて

せっかく割り振りされても、平日には忙しくて割り振りをとれない場合もあります。「割り振り」は、本来、勤務時間の適正な管理に向けた「管理職の責務」であり、管理職が「割り振りを確実にとらせる」ようにしなければなりません。

割り振りを確実にとることができるよう、多くの職場では、長期休業中にもとれるようにしています。さらに、学校によっては職員全員にとってよく分かる客観性のある方法で取り組まれています。校長が割り振り対象の業務と日時数について、「割振変更簿に鉛筆書きで直接記入する」「印刷して配付する」「長期休業中の動向表の備考欄に記載する」「職員室のホワイトボードや校務支援ソフト(C4th)に記載する」などです。また、全職員の割り振りの状況をきちんと把握して、割り振りをまだとっていない職員に対して校長から声かけをしているところもあります。

ウ 割り振り対象について

県教委は、愛教労との交渉の場で、割り振りに関して「愛教労の提示している7項目も含め、校長が命令したものは、全て割り振りの対象となる」と、見解を示しています。

(休日勤務に関して)

休日に勤務を命ずる場合については、振替休日を設定するだけでなく、以下のような理由から、早めに勤務の拘束が解かれることが求められます。

a 本来、休日は職員の身体を休ませるだけでなく、「文化的な最低限度の生活」(憲法第25条)を営むためにも不可欠な日であり、勤務させないのが原則です。

b 「原則として時間外勤務を命じないものとする」「教育職員に対し時間外勤務を命ずる場合は、…臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限るものとする」(*1)とされていますので、休日勤務は必要最小限にすることが求められます。

*1 「公立の義務教育諸学校等の教育職員を正規の勤務時間を超えて勤務させる場合等の基準を定める政令」

c 時間外勤務を命ずる際は、「公務員の健康及び福祉を害しないように考慮しなければならない」「教育職員の健康と福祉を害することとならないよう勤務の実情について十分な配慮がされなければならない」(*2)として、健康と福祉を害しないよう配慮が義務づけられています。

*2 「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」

このように、土曜日や日曜日の勤務当日は、早めに勤務の拘束を解く配慮が求められます。早めに勤務の拘束を解くためには、日頃の時間外勤務の割り振りを、休日勤務当日に行うことで対応できます。

なお、昨年度の校長会との懇談会で、校長会から「週休日は先生方のリフレッシュや心身の健康保持のために必要である。土日に行事を行う際は、状況に応じて勤務時間の割振変更を行うなど、早めに勤務の拘束を解くよう配慮したい」という見解が示されました。

＜要 請＞

5 (勤務時間の管理・運用に関して)

① 7時間45分勤務が確実に守られるよう、以下の内容について配慮すること。

ア 日課の見直しを行って、子どもの下校時刻を早めることにより、16時15分までに打合わせや学年会、学級学年事務などの時間を確保する。

イ 昼の休憩を使って、集会や行事などを行わない。

10 ウ 職員会議や打ち合わせ、学年会・部会・現職教育などは、16時15分までに終わるようにし、時間が足りなくなった場合は続きを別の日に行うか、続ける場合は別の日に割り振りを行うなど、時間外勤務が常態化しないようにする。

エ 行事(後片付けを含む)や研究発表会なども16時15分までに終わるよう計画を立てて取り組む。

15 ② 休憩が確実にとれるようにすること。やむを得ず休憩がとれなかったときは、適切な割り振りを行うこと。

③ 在校時間については、非常勤職員を含めた全職員が記録するとともに、土日を含めた勤務実態を正確に把握すること。記録にあたっては、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、在校時間を正確に記録することと、その意義を年度当初に全職員に周知すること。

20 ④ 休憩をとることができなかつた際は、県教委の依頼文書に則り、在校時間記録表を修正できることを周知すること。

⑤ 文科省が策定した勤務時間の「上限指針」を受け、残業時間が月45時間超となる職員がゼロとなるよう、多忙化解消に向けたさらなる取り組みを進めること。なお、業務を縮減することなく、早く帰ることを強要しないこと。

25 ⑥ 「1年単位の変形労働時間制」を導入しないよう関係機関に働きかけること。

(時間外勤務の割り振りに関して)

⑦ 時間外勤務の割り振りについて、朝の登校指導や夕方の休憩時間に及ぶ打ち合わせや会議を行ったときなどは、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、日常で使う個人別の割振変更簿の使い方を周知し活用することで、全ての職員が、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。やむを得ず平日にとれなかつた場合は、長期休業中も含め、必要な割り振りの日時数を全職員が確実にとれるよう適切に対応すること。

30 ⑧ 時間外勤務があつたときは、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、休憩時間の30分を除いて割り振りをする。

(休日勤務に関して)

⑨ 休日勤務をなくすこと。やむを得ない場合は、必要最小限にすること。運動会や学習発表会などで休日に出勤を命じたときは、健康と福祉を害することとならないよう、日頃の時間外勤務の割り振りを行うことで、早めに勤務の拘束を解くこと。

40 ⑩ 授業時数の確保のためという理由で、休日の行事終了後の午後に授業が組まれる学校もみられるが、休日は子どもたちが家庭で過ごす日であるという趣旨から、行事終了後は、できるだけ早く下校させるようにすること。

⑪ 休日における地域PTAの行事等への「ボランティア参加」をなくすこと。やむを得ず行う場合でも、教職員にとっては勤務の一環であるので、時間外勤務の割り振りをする。

45

【資料】休憩時間がとれなかった際の在校時間記録の修正（県教委の依頼文書）

29尾教第2586号
平成30年2月8日

各市町教育委員会教育長 殿

愛知県教育委員会尾張教育事務所長
(公印省略)

在校時間等の状況調査と長時間労働による健康障害防止のための取組調査の一部変更について（依頼）

(途中割愛)
記

【変更前】在校時間等の状況調査における「在校時間」

「休憩時間を含む正規に割り振られた勤務時間（8時間30分）以外に自主自発的に業務に従事した時間」

【変更後】在校時間等の状況調査における「在校時間」

「休憩時間を含む正規に割り振られた勤務時間（8時間30分）以外に自主自発的に業務に従事した時間」 + 「休憩時間中にやむを得ず業務に従事した時間」

なお、労働基準法上、休憩時間は明確に割り振られているものです。したがって、特別な事情がない限り、校長が教職員に対して休憩時間に勤務するよう命じることはありません。

担当 教職員課 小中学校人事グループ
電話 052-954-6770

【資料】割振り変更簿の調査結果(愛知県教委)の抜粋<数字は小中学校数>

令和3年度 勤務の割振り変更簿調査結果				
※ ア(作成している) イ(作成していない)				
市町村名	2年度		3年度	
	ア	イ	ア	イ
一宮市	0	61	0	61
稲沢市	32	0	32	0
犬山市	14	0	14	0
江南市	15	0	15	0
岩倉市	7	0	7	0
大口町	4	0	4	0
扶桑町	6	0	6	0

平成30年3月の県教委発出の文書を校長会で周知し、実情に応じて作成するように働きかけている。

【資料】 日常で使う個人別の割振変更簿の例

勤務時間の割振変更簿

職員氏名 ()

5

命令月日	決済	勤務を命ずる日及び割振となる時間		勤務の内容	勤務時間の割振を変更する日及び時間	
		勤務を命ずる日	割振となる時間		変更する日	変更する時間
4月4日	(例)	4月4日(全)	1時間00分	入学式準備	4月7日(月)	15時25分から 16時55分まで(1時間00分)
5月15日	(例)	5月15日(木)	2時間00分	職員会議	5月16日(金)	14時25分から 16時55分まで(2時間00分)
6月2日	(例)	6月2日(月)	1時間00分	現職教育	月 日()	時 分から 時 分まで(時間 分)
6月9日	(例)	6月9日(月)	1時間00分	職員会議	6月13日(金)	14時25分から 16時55分まで(2時間00分)
月 日		月 日()	時間 分		月 日()	時 分から 時 分まで(時間 分)

10

15

【資料】 愛知県教職員労働組合協議会と愛知県教育委員会との交渉における確認内容

20

2008年2月3日・2009年2月17日

「以下の内容について、命じられた業務であれば勤務時間の割振り変更の対象となる。」(県教委)

- ① 職員会議(学年会・公務分掌上の会議), 職員研修, 研究授業の準備
- ② 学校行事(準備時間をふくむ)
(例)運動会のための早朝練習・準備もふくむ
- ③ 児童・生徒の指導に関わる業務
 - A 児童・生徒の指導・安全指導・パトロールに関わる業務
 - B 児童の安全確保のための早朝の登校指導・放課後の下校指導
 - C 進路指導に関わる業務(入試・発表指導)
 - D 補習業務
 - E 児童・生徒会・委員会活動指導
- ④ PTA活動, 地域教育会議の活動
 - A 委員会活動
 - B 地区懇談会
 - C 地域教育会議(体育祭等)に関する業務
 - D 街頭補導・パトロールに関わる業務
- ⑤ 家庭訪問・保護者面談・評価活動・成績処理・通知表記入の時間
- ⑥ その他翌日以降に持ち越すことのできない重要な業務
- ⑦ 翌日以降に持ち越すことのできない授業資料の作成