

2015年 9月 1日

春日井市校長会
会長 霜 和実 様

春日井市教職員労働組合
執行委員長 小澤 邦子

要 望 書

貴職におかれましては、日々春日井市の教育発展のためご尽力いただきありがとうございます。また、毎年、私たち春日井市教労との懇談を持っていただき、感謝しています。

わが春日井市においても、子どもと教育をめぐる危機的状況があります。また、教職員がおかれている問題状況も、深刻化してきています。

今年度も、市校長会と私たち春日井市教労がそれぞれの立場を理解し合い、建設的な懇談を経て、よりよい職場づくりのために双方が努力していくことが大切であると考えています。

よく検討され、関係機関への働きかけを含め、これらの諸課題解決のために、一層のご尽力をくださいますようお願いいたします。

1. 子どもが輝く学校づくりに向けて

- (1) 小中学校全学年での30人以下学級を実現するよう働きかけること。
- (2) 学校間競争をあおり、学びをゆがめ、児童生徒の心を傷つける「全国学力・学習状況調査」（全国学力テスト）へ参加しないよう働きかけること。
たとえ参加しても、市町村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、点数を上げるためのテスト対策は、全国学力テストの弊害の深刻化につながるので、行わないこと。
- (3) 道徳の教科化を撤回するよう働きかけること。教科化された場合には、特に以下の内容について留意すること。
 - ① 一人一人の率直な思いや心のありようや変容を認めることを基本に、評価を含めた指導のあり方を考えること。
 - ② 「愛国心」の押しつけをしないこと。
 - ③ 「わたしたちの道徳」など特定の資料の使用を押しつけないこと。

2. だれもが健康で、働きやすい職場作りに向けて

- (1) だれもが健康で、働きやすい職場作りを進めることは、学校長の第一義的な責任であることを認識すること。
- (2) 2015年2月26日、最高裁による地方公務員災害補償基金側の上告棄却によって確定した鳥居公務災害名古屋地裁(2011年6月29日)及び名古屋高裁(2012年10月26日)は、「(学年学級事務や部活動など)やらざるを得ない時間外の勤務は、校長による黙示の『包括的職務命令』による勤務であり、公務として扱う」という明確な判決を下した。これを受けての春日井市校長会の見解と対応を明らかにすること。
- (3) 春日井市校長会と春日井市教労の長年にわたる交渉で合意した以下の9項目の内容を、市内のすべての校長に周知徹底すること。

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">① 勤務時間は労使協議事項として、市教委・学校長は、誠意を持って交渉に当たること。② 学校長は、勤務の割り振りにあたって、所属職員との合意形成に努力しなければならない。③ 45分の休憩時間は、一斉付与が原則である。④ 休憩時間は、自己の時間として自由に利用できる時間である。 |
|--|

- ⑤ 児童生徒が在籍している間は、本来の休憩はとりにくい状況にある。
- ⑥ 45分の休憩時間が与えられることなしに、7時間45分を超えて勤務を命ずることは違法である。
- ⑦ 45分の休憩時間を割り振られた時間通りに与えることができなかつた場合は、その日のうちに与えなければならない。
- ⑧ 教員には、4%の教職調整額が出ているから、超過勤務は当然という認識は、誤りである。
- ⑨ 一日の勤務時間が合計7時間45分を超えた場合は、速やかに別の日の勤務との間で振り替えを行い、一週間あたり38時間45分をこえてはならない。

- (4) 長時間労働根絶に向けて、県教委2010年3月5日通知で示されたように、勤務時間の割り振り変更を徹底するために、市内のすべての学校で「勤務時間の割り振り変更簿」を常設すること。
- (5) 勤務時間内における休憩時間及び勤務時間外の部活指導については、その時間を割り振りの対象として割り振り簿に記録し、時間の回復を図るようにすること。
- (6) 教職員が引率する校外での活動についての勤務の割り振りについては、学校によって差がみられる。以下の項目に留意し一層の改善をすること。
 - ① 引率にあたる教職員の勤務の割り振りは、実労働時間にもとづいて行うこと。
 - ② 「勤務時間の割り振り変更」は原則として前週の終わりまでに、該当職員のみでなく全教職員に文書で明示すること。
 - ③ 職員が児童・生徒を引率する場合、バス・鉄道等の交通機関を利用している時間帯は休憩時間にはあたらないので、「休憩時間」として割り振らないこと。
- (7) 授業参観などの学校行事を、土曜日や日曜日に実施しないこと。やむを得ず実施する場合、日常の長時間労働を考慮して、その日の該当業務が終了したら、勤務の割り振りで、勤務を解除するように各校に働きかけること。
- (8) いわゆる式日については、業務終了後、日常の超過勤務労働を考慮して、すべての学校で勤務の割り振り変更を実施するように各校に働きかけること。

3. 労働時間の適正な把握・メンタルヘルスマネジメントの徹底について

- (1) 労働時間の適正な把握・メンタルヘルスマネジメントの徹底のために、次のように適切な措置をとること。
 - ① 教職員の労働時間の適正な管理は、管理職の第一義的な責任であることを認識すること。
 - ② 労働時間の記録・把握については、ICカードによる方式のもとでも管理職の現認を原則とし、その逸脱をしないこと。
 - ③ 法令に基づいて、正確な労働時間・出退勤時刻の記録を個々の教職員毎に作成するよう周知すること。
 - ④ 在籍時間の記録シートには、「1か月の時間外の労働時間」を明示し、かつ「休憩」取得の有無、土日の出校についても記録するのは当然であるが、持ち帰り仕事についても時間で記録できるようにすること。
 - ⑤ 個々の教職員毎に把握した労働時間記録から、超過労働時間を明確に算出し、その累積を定期的に春日井市教委へ報告すること。
 - ⑥ 労働安全衛生法に基づき、市内すべての職場で安全衛生委員会の設置を促し、把握された超過労働時間について「労働時間管理上の問題点及び超過労働の解消策」を安全衛生委員会など職場の労働者の声を聞く機会を設け、検討するように周知すること。
 - ⑦ 時間外の労働時間が1か月45時間を超える職員については、職務の見直しを徹底すること。
 - ⑧ 労働安全衛生法に基づき、時間外の労働時間が2か月以上45時間・80時間、1か月100時間以上の労働者のメンタルヘルスをチェックし、医師との面談をおこなわせること。

4. セクハラ・パワハラ・マタハラ防止について

- (1) 2011年4月28日に県教委が発したパワハラ防止通知(23教職第50号)を全職員に配布し、周知すること。
- (2) セクハラ・パワハラ・マタハラが職場からなくなるよう積極的な取り組みを行うこと。特に発生しやすい管理職によるセクハラ・パワハラ・マタハラについて根絶するための自主研修等を実施すること。

5. 業務の縮減・改善について

- (1) 時間外勤務をなくしていくために、各学校でできる具体的な方策を明らかにすること。また、市校長会の責任で具体的な方策を研究し、市教委や県教委、各学校長などに提言すること。
例；会議の精選、定時退校日の実行・拡大、部活動の見直し、授業持ち時間数の削減、など

6. 賃金・諸手当等の適正な支給について

- (1) 能力・成績主義に基づく賃金体系の導入を断じて行わないこと。とくに、教職員評価制度を給与処遇に結びつけないよう県に申し入れること。

7. 「学校訪問」について

- (1) 部活に並び、長時間過密労働を生み出している「学校訪問」を縮小する方向で、尾張教育事務所・愛日事務協議会などに働きかけ、特設授業を廃止し、指導案や週案簿や学級経営案など、公簿でないものの提出を強制しないこと。

8. 正規教職員以外の教職員の労働条件について

- (1) 正規教職員以外の教職員の労働条件を各校で、全職員に周知させること。

9. 人事異動について

- (1) 人事については、校長面談と合わせ、「書面による希望」も行い、各自の希望と納得を尊重して進めること。そのために、内示の前に本人に必ず打診するように校長を指導すること。

10. その他

- (1) 市内小中学校における春日井市教労の宣伝物配付について、学校長が配付している異常な事態についての春日井市校長会の見解を明らかにすること。
- (2) 図書館司書を各学校に早期に配置するよう市に要求すること。
- (3) 児童の熱中症が危惧される時期に練習せざるを得ない、現行の小学校陸上大会のあり方について、春日井市校長会の見解を明らかにすること。
- (4) 年に1回は、専門の業者によるトイレの清掃を行うよう、市に要求すること。

以上