



## 2018年度前期県教委交渉1回目6/26

# 「初任者は部活動の主顧問にしない」を周知する

県教委 義務教育課・保健体育スポーツ課

6月26日、愛教労は本年度前期の県教委交渉に臨みました。今回は協議により女性部・障がい児教育部の初となる専門部交渉も併せて行われました。交渉の中で、県教委から次のような見解が示されました。この他にも回答保留となった問題について、引き続き再交渉を実施することとなっています。

県教委交渉の内容は、そのまま現場の働き方に反映されるものではありません。交渉で得られた見解を基に、校長や市町教委に具体的改善策を迫って現実の働き方を安全/快適なものに変えていきましょう。

### ①深刻化している教職員不足「教育に穴が空く」問題

「定数内講師を5年間で(2023年までに)なくすという方針の具体的なスケジュールは、施策としてはあるが、文書化していない」

### ②再任用ハーフが2人で支援学級の担任となっている是正

「令和元年度全県で31学級(尾張・西三河)存在している。問い合わせがあれば(保護者の理解を得る等配慮する必要があると)説明している」

### ③全国学力・学習状況調査の事前対策を行わないこと

「市町村教委を指導することは考えていないが、テスト対策は好ましくない」

### ④時間外労働月80時間超の教員の割合を半減するという「教員の多忙化解消プラン」数値目標が、2018年11月の基準で達成できなかった原因

「推測はするが、分析はできない、していない」

### ⑤タイムカード・IC機器などの導入

「『やむを得ず不正確になりがちな自己申告制を採用する場合はより管理者による点検を徹底する』という厚労省の通知について知らせる」

### ⑥勤務の割振り変更簿が整備されず割振り変更が適切に行われていない地区・学校

「市町村別整備状況を調査し結果を公表することで整備を

働きかけていく」

### ⑦部活動の朝練習を禁止するようガイドラインを直ちに改正すること

「直ちに改正することは考えていないが、早朝の活動は例外的・限定的なもののみであって、実施を推奨していない」

### ⑧『初任者研修の手引き』に明記された「部活動においては、児童生徒、初任者自身への配慮から、副顧問の立場にしておくことが望ましい」という内容を周知すること

「(何時どのようという具体的な方法は未定だが、)手引きの内容を周知する」

### ⑨教頭・主幹教諭、教務主任・「校務主任」が、応分の授業時数を担当し本務である「授業」に専念するよう指導すること

「教頭・主幹教諭、教務主任・「校務主任」らは、(応分の授業時数を担当することで)担任を助ける役割を担っている」

### ⑩教育研究論文募集を廃止すること、また年齢や経験年数等を基準として半ば強制的に論文を執筆させ応募させることを禁止すること

「廃止は考えていない。自主的な応募である。在校時間等によるルールは考えていない」と回答した。同時に、時間外の在校時間が月180時間を超えるような人(が応募者)であれば、「望ましくない」との見解を示しました。

## 女性部交渉

### セクハラ・パワハラ・マタハラ根絶のために

女性部交渉は、セクハラ・パワハラ・マタハラがポイントです。

①県の相談窓口への相談件数は昨年度14件。県教委が対応したのはたったの2件でした。相談者が県まで電話を掛けながら、「聞くだけでいい」と言ったので・・・という県の担当者は、自分たちが「信用されていない」とは思わないのでしょうか？

②県教委は管理職に対してセクハラ・パワハラ研修を特に行っていない。校長会などから招かれたとき与えられた時間の中で、そのことに触れるだけで資料もないことがわかりました。**ハラスメント根絶に向けての管理職への研修を充実させよとの要求に、「現状の研修全体の内容として10分程度のものでは不十分である。本年度は30分から40分の時間で実施する」と回答しました。**

③セクハラ・パワハラ規定は現在、誰もがみられる状態ではありません。県のホームページにも見当たらず、分厚い例規集を見るしかありません。相談窓口は「教育センター」の「教育相談」の中に、不登校の相談などの中に紛れて、職場の人間関係の相談となっています。新任研修のしおりには「相談窓口」が記載されていますが、講師などにはわかりません。ハ

ラスメント防止指針が県HP上で検索できない状況を指摘すると、「事実を確認し、(検索できるようにすることを)検討する」と回答しました。

④第3者機関でないことについて、県は「肩入れした訳ではない。」と答えていますが、「聞き取り調査」「被害者が納得できる説明」「再発防止策」がとられることなく、「処罰に当たらないと判断した」と言って、「ハラスメントをなかったこと」にしています。「身内に甘い」と言われても仕方ないでしょう。

愛教労はこれまでの交渉で、「各学校でパワハラ指針を校長が紙で配布すること」を要求してきました。それがなかなか進まない現在、「困っている人たちが、指針をすぐに見られるようにすること」は最低限、すぐに実現できることだと考えます。県も「調査して必要なら改善する」と答えていますので、注視していきましょう。

## 特別支援教育部交渉

### 特別支援学級の担任を再任用ハーフ2人担当

### 学校数は増加、地域も広がる！

障害児教育関連では、この間、再任用ハーフが2人で特別支援学級の担任をしている問題を取り上げ、その是正を要求してきました。なぜ、特別支援学級においてだけ、このような人事がまかり通るのでしょうか。コミュニケーションや急な予定変

更が苦手な子どもたちの担任が、曜日や午前・午後で交代したりしているのです。障害児教育がないがしろにされているとしか思えません。

昨年秋の交渉で、県教委は、「保護者の理解が必要、なるべくそうならない方がよい。」との見解を示しました。しかし、今回は、その見解を踏まえなかったため、再回答を求めました。ところが、県教委はその場で答えることができず、判断を保留しました。

今年度の再任用ハーフ2人で1担任は全県で31学級あり、前年度より3校増え、尾張地域から三河地域にも広がっていることが明らかになりました。「そうならない方がよい」ものが増えたのは、「問い合わせがあれば（保護者の理解を得る等配慮する必要があると）説明している」といった県教委の消極的

な姿勢に問題があると思われます。「望ましくない状況は是正せよ」とはっきりと該当校長を指導するよう強く訴えました。

専門部交渉では、特別支援学級担任や通級指導教室担当者の「空き時間なし」「休憩時間なし」という過密労働についての解消を要求しました。中学校の支援学級担任から「トラブルの処理で空き時間がなくなる。」「支援級になってから休憩時間に職員室に戻れなくなった。」という切実な訴えが出されました。

県教委は、「休憩時間が取れない問題については、校長・教頭がカバーに入って教員の休憩を確保しているよい事例を示す。」と述べ、人事担当者会等で（改善の方向で）伝えていくことを約束しました。

今後も交渉を積み重ねる中で、障害児教育に関わるさまざまな問題の解決を図っていききたいと思います。

## 養護教諭の増員は焦眉の課題 市町村で広がる格差。教委でこんなに違いが・・・



自治体名	学校数	配置人数	職員の種類	1日当たり	年間上限
豊橋市	74	5	養護教諭の新規採用者に係る非常勤講師	4	
一宮市	61	11	非常勤養護教諭	6	
		4	巡回非常勤養護教諭	4	
瀬戸市	29	4	看護師	6	200
半田市	18	5	養護教諭補助員	4	330
碧南市	12	6	養護教員支援員	6	
豊田市	103	51	非常勤養護教諭		
安城市	29	2	看護師	6	
西尾市	36	6	教育補助者養護		840
		3	看護師		1,225
犬山市	14	1	医療的ケア支援員	4	100
常滑市	13	1	養護教諭補助職員	7.75	240
江南市	15	6	養護教諭	5	875
稲沢市	32	4	代替養護教諭	5	496
豊明市	12	4	養護教員補助員	6.5	1,294
日進市	13	1	養護補助教員	6	1,200
田原市	23	3	養護教諭のみかた非常勤講師	4	40
みよし市	12	2	養護教諭非常勤講師	7	
あま市	17	1	学校看護師	5	1,085
東郷町	9	3	養護教諭補助員	3	234
大口町	4	1	養護教諭補助	7	1,400
扶桑町	6	1	養護教諭	5	875
蟹江町	7	1	養護教諭補助員	4	630
阿久比町	5	1	養護教諭執務補助	7	630
東浦町	10	1	養護教諭補助員	5	900
幸田町	9	1	非常勤養護教員	6	

昨年の豊田市の熱中症死亡事故後、各地でエアコン設置運動が盛り上がりました。しかし、エアコン設置で終わりにしてはなりません。豊田市の報告書では、「教員の研修不足、熱中症対策のマニュアル不備、養護教諭が一人しかいなかったこと」を原因としてまとめました。それを受けて、今年度豊田市独自で雇用している非常勤養護教諭は51人に上ります。先日愛労連が行った自治体キャラバンで入手した、自治体雇用の非正規職員の一覧表から「養護教諭補助」「非常勤養護教諭」を集めて表にしました。20の自治体で採用されています。（ケアの必要な児童生徒には看護師も）

養護教諭の複数配置の基準は、「小学校 851人以上、中学校 801人以上」となっており、定数増は養護教諭部の要求の第1の柱になっています。アレルギー疾患や感染症などへの対応、貧困・虐待・いじめ・不登校など多くの問題を抱える子どもたちの心に寄り添うなど、養護教諭の果たす役割はますます増えています。5月の健康診断時の多忙や宿泊学習への付き添いなども大きな負担です。そのうえ、「衛生推進者の仕事も押し付けられる！」と悲鳴が上がっています。にもかかわらず、定数改善の約束は果たされていません。これでは子どもたちの健康と安全を守れない・・・ということで市町村での雇用が広まったのでしょう。

まだ行われていない市町村には、ぜひ配置を要求していきましょう。また、抜本的な解決は定数改善であると国や県に要求していきましょう。

（グラフ中「1日当たり」と「年間上限」の単位は時間 「職員の種類」は回答のまま）

## 愛知公務共闘と一緒に6/26人事院中部事務局に要求書を提出し交渉 大幅な賃上げと「不妊治療」制度を要求

「愛知公務共闘」は8つの単産が加盟し、産別統一闘争と職場・地域から広範な労働者と連帯した地域闘争を結合させて、運動を進めています。

冒頭、長坂議長（自治労連）よりあいさつを兼ねた要請内容への趣旨説明、「4月から物価が高騰、社会保障は値切られている。最近話題になっている老後の生活に2,000万円足りない、このことは国家公務員でも地方公務員でも同様。今回の人事院勧告で賃上げや労働条件整備など私たちの声を勧告の中で反映していただきたい。」と説明しました。

愛教労からは①小学校の教員試験で、応募者が減り続け今年度は3.2倍。実受験者は3倍を切ることになる。②9月の県議会で可決されれば、来年度から始まる会計年度任用職員制度（今までの非常勤職員の任用等に関する制度を明確化したもの）導入により、7人に1人は時間当たりの単価は下がるが（2940円

が2800円に）ボーナス支給分で総賃金は上がり、残りの6人は、ボーナスが支給されないために下がる。結果、教育に係わる職員の数が減っていく可能性がある。③昨年度の愛知県内の約1000の学校中59校で欠員が発生している。一つの理由には、給与が安いからだ。給特法の関係で働いても残業手当が出ない。教員の欠員は、全国地方の教育委員会の悩みであり、校長の悩みであり、我々働いている教員の悩みでもある。人事院は給特法は改善できないと思うが、大幅賃上げで給与の底上げをお願いしたい。④小学校・中学校の学校の6割は女性教師で「不妊治療」について制度として作ってほしい。の4点を要望しました。