

私たちが望む「働き方改革プラン」を進めよ！

よりきめ細かい人事をすること！ = 組合 =

「やりがいをもって働くことが大切」 - 所長回答 -



発行所
三豊教育会館内
香教組三豊支部
編集人情宣部
Tel. 0875-25-3761
http://www.niji.jp
/ home/kazuo-t
/ mitoyosibul

六月二三日、香教組三豊支部（高嶋正三支部長）は、香教委西部教育事務所（末澤康彦所長）と、年度末人事異動による教職員の勤務条件改善と多忙化解消のための団体交渉をしました。



末澤所長 交渉する三豊支部代表 仲多度合同庁舎6、22

皆で多忙化を解消し、働きやすい職場づくりをすすめよう！

組合 個人面談の立ち合い人に地教委も加えること。私たちの人事異動の希望をできるかぎり実現すること。

所長 人事異動の基本方針等に基づき、本人の事情等も考慮した上で、市町（学校組合）教育委員会の意見を聞きながら実施している。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について（抜粋）
① 労働時間を適正に把握し、労働時間を適切に管理する義務を有すること。
② 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。
③ 使用者は、実態調査、残業時間の上限設定等、改善を指示すること。
（重大悪質な企業には「司法処分」で対処する。） 二〇〇一年四月六日 厚生労働省通知

組合 昨年度の小中学校間での校種間交流人事の人数を教えて欲しい。

所長 西部管内で5名、三観で3名である。

組合 地域間交流人事メリット・デメリットを教えて欲しい。

所長 特に若い世代は、24年度より多様な経験をしていただくことと期待している。

《二〇一七年度末人事異動について》

本人の家庭の事情を考慮したきめ細かい人事をすること！

ひどい。やめて欲しい。
組合 元の中学校へ戻りたい場合はどうすればよいのか。
所長 職員調査票に書き、面談の希望をして欲しい。
組合 よりきめ細かな対応をお願いしたい。

地域間交流人事・校種間交流人事・僻地人事など、勤務条件の大きく変わるすべての異動については、その基準を明らかにし、一ヶ月前に内示すること。
所長 人事異動の基本方針や人事異動の基本的な考え方にに基づき、全体的な視野に立って実施している。人事異動の内容は、県教育委員会において議決後に公表している。

組合 採用については、公正・公平に行う必要があり、今後も適格者の採用に努めていきたい。定数内講師の数は公表を求めている。人事管理上、教えることはできない。
組合 昔は人数を教えてもらっていたが。現在は講師が多いから言えないのか？
所長 そういう訳ではない。

（考え）を聞くようにしている。言って下さい。
講師経験者を全員教諭採用すること！また、（三観の）定数内講師の数を明らかにすること。
所長 採用については、公正・公平に行う必要があり、今後も適格者の採用に努めていきたい。定数内講師の数は公表を求めている。人事管理上、教えることはできない。
組合 昔は人数を教えてもらっていたが。現在は講師が多いから言えないのか？
所長 そういう訳ではない。

めに学校訪問をすべての学校で半日日程にするなど簡素化すること！
所長 日程や内容等については、各学校が市町（学校組合）教育委員会の指導を受けて計画・立案している。（西部教育事務所から指示をすることは無い。）
組合 公簿以外の書類（週案・教材研究ノート）の提出を求めないこと！
所長 西部教育事務所は、点検をしていない。
組合 授業参観や指導は希望者だけにすること。教科は指定しないこと。管理主事は授業を見ないこと。
所長 日程や内容等については、各学校が市町（学校組合）教育委員会の指導を受けて計画・立案している。

組合 学校訪問の授業などの評価を、勤勉手当にリンクさせないこと。
所長 リンクしていない。勤勉手当は別の評価である。

組合 ある小学校では指導案がA4 2枚でよいと言われた。西部事務所が指導してくれたのか？
所長 指導はしていないが市教委の方から提案が出てきた。

組合 教材研究ノート等の提出について、校長によって出す学校と出さない学校があるようだ。
所長 それは校長の考えであって、前向きなものも分かりませんが。西部事務所は見ません。市教委は見るかも分からないが。関知していな

組合 少人数学級編成の更なる拡充をお願いしたい。
所長 小学4年生までと中学1年生で三五人以下学級を実現している。小学5・6年生と中学2・3年生においては、少人数指導加配教員を活用した三五人以下学級を実現することも可能としている。

組合 （国や県などへ）30人学級実現の要望を上げて欲しい。

《学校訪問について》
職場の多忙化を解消するた

《学校訪問について》
職場の多忙化を解消するた

い。 教職員の健康を守るため、勤務時間を守り、多忙化を解消すること。当面、教員の空き時間を一日一時間は確保すること。

組合 学校訪問の準備にすら時間をかけられない程忙しい学校がある。若い教師は毎日栄養ドリンクを飲み、中堅教師は病気すれすれで働いている現状である。小学校でも部活動を平日や土日にするなど過激化してきている。

組合 勤務時間を超えると分かっていながら、遅い時間から会議を始めるのはいかなものかと思う。

所長 勤務時間は定められている。守るよう努力するべきである。県の働き方改革プランにも出ている。

組合 教職員の雇用形態が複雑化して、事務職員の仕事も大変多忙となっている。八百人に1人が定数らしいが、事務職員数を増やせないものか？

所長 事務職員の多忙は把握している。学びの支援隊の派遣も可能。新採の事務職員の所へ行って指導等もする例もある。県等の関係機関に話を届けている。

組合 放課後の研究や校内研修等を減らしていかないと多忙化が止まらない。学校訪問の簡素化と共に進めて欲しい。

きたい。 所長 1人教頭の場合が6時間以上、2人教頭の場合が教諭1人分の時間数を持つよう指導している。

組合 年休を多く取得した教員に、「身の振り方を考えよ・・・。」などと、脅し文句ともとれるような発言を未だにする管理職がいる。何とかして欲しい。

所長 1人1人の教員がやりがいを持って働くことが大切である。



主たる勤務地(ホームグラウンド、座布団)の希望や変更をどのように伝える？

= 組合 =
- 所長回答 -



「面談等で聞く。」



西部教育事務所と交渉を行った 香川県仲多度合同庁舎 (2018.6.22)



定期大会や支部集会が開催される 三豊教育会館(観音寺自動車学校前)



なくそう！核兵器！ 原水爆禁止国民平和進行 (愛媛県境余木崎、2018.6.24) ~ 写真は一昨年の様子 ~



○ある学校では、管理職が労働組合加入の教員に対して、「なんで組合に入ったのか・・・？」などと聞いてきたようである。聞かれた教員は、どうしてそんなことを聞かれなければならないのか分からない。不愉快であると困っている。また、組合新聞の悪口を言った管理職もいる。これらの事例は労働組合法第7条の支配・介入にあたり、法律違反である。また、パワハラにも相当する。管理職は、正しい知識と人権感覚を持って教職員に対してより丁寧な対応をして欲しい。

○「日本国憲法」
第19条(思想及び良心の自由) 思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。
第28条(勤労者の団結権) 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

管理職評価!?

○ある学校では校長が、年休を多く取得した教員に対して「身の振り方を考えよ・・・。」などの発言をした。どう考えても脅しとしか思えない。未だにこのような発言をする管理職がいることが信じられない。管理職不適合ではないのか。
○ある学校の教頭は、夕方遅く何人かの職員が職員室に残って仕事をしている時に、「お菓子を配りながらねぎらいの言葉をかけていた。しかし、ある1人の職員には「あれ、おつたんな・・・。」などと配慮のない一言を言った。その教員はとても落ち込み差別感を感じたという。管理職の発言は細心の注意を払うべきである。

○三観の学校でも、「働き方改革」を進めているところだが、全体の仕事量が多いので教員はなかなか早く帰れない。管理職が「遅くとも8時までには退庁してください。」とか「遅くとも10時までには退庁してください。」と職員に呼びかけているのもナンセンスである。勤務時間は4時30分ではないのか。

○ある校長は、自分の仕事を終えたタイミングで「(皆に)もう帰りませんか。」と言う。皆、帰れず働いているのに・・・。

○ある学校では、管理職がお金ももらえないからといって自ら研究を引き受けている。お金よりもこの多忙化を本気で何とかして欲しい。「働き方改革」の推進も・・・。

○「働き方改革推進」や「多忙化解消」は、校長の本気の姿勢があればできるはず、三観小中学校の今後の勤務状況の行方を注視していきましよう。



「不当労働行為」

○労働組合法第7条で禁止されている不当労働行為とは(要約)

- 1、組合の加入・結成・行為等に対し、差別を与えること
- 2、労働組合の団体交渉を正当な理由もなく拒否すること
- 3、労働組合の結成・運営に支配・介入すること
- 4、不当労働行為の申し立てに対し、不利益な取り扱いをすること

