

# 仕事量が多く、多忙化解消は進んでいない！

## 改革の更なる前進を！ =組合=

### 「現場の声はありがたい」 - 所長回答 -



発行所 三豊教育会館内  
三豊教育三豊支部  
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

六月一七日、香教組三豊支部（石川謹章支部長）は、香教委西部教育事務所（大谷伸一所長）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。詳しくは次のとおりです。

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！



交渉する三豊支部代表 仲多度合同庁舎6、17



大谷所長

組合 3年間計画の「教職員の働き方改革プラン」が、来年度、まよめの年度を迎える。この間、制度設計と目標設定により、少しずつは進んだが、各市町・各学校において、運用や意識の面では温度差がある。改革の更なる前進に期待している。

組合 よりきめ細かな対応をお願いしたい。

組合 希望のない小中間の交流は必要ではないか？

組合 希望のない小中間の交流は必要ではないか？

組合 希望のない小中間の交流は必要ではないか？

組合 希望のない小中間の交流は必要ではないか？

組合 希望のない小中間の交流は必要ではないか？

組合 希望のない小中間の交流は必要ではないか？

組合 希望のない小中間の交流は必要ではないか？

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 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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

し、給食後は2時間程度の部活動をして下校とした。これにより生徒はテスト勉強の疲れが取れやすくなり、教員はテストの丸付けの時間が確保された。良い事例である。

**組合** 栄養教諭の配置に規定はあるのか？栄養教諭がない学校では、給食担当の教員が大変忙しくなっている。各校に1人ずつの配置にならないものか。

**所長** 国の規定に基づき、県で行っている。

**組合** 全県的には代替教員が配置されない（教育に穴があく問題・講師未配置問題）問題が懸念されているが、三観ではどのような状況なのか？

**所長** 三観では（未配置はない）。

**組合** 三豊市の中学校では講師が見つからず、定年退職者に声をかけ来てもらったが、市教委の労働条件の提示等あいまいであり、賞与、年休、保険関係もなく?!「それから頼んできたのに対応が悪い」と該当教員は怒っている。また、市費の講師は県費の講師と同じ仕事をしてもら料が安く気の毒であるという声もある。その通りだ。

**組合** 三豊市の中学校では年休申請届けを電子データで入力するようになったようだが、その入力表に理由を書く欄があるようだ。理由は言わなくてよいし、聞かないことになっていて。なのに理由記入欄があることはおかしい。

年休が取得しにくくなる恐れがある。改善するべきである。

**組合** 教頭の持ち時間を聞きたい。

**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（18時間程度）の時間を持つよう、年度初めに各校に規定を知らせている。

**所長** 現場の声をお聞きできるのは、ありがたい。

## 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 =

調査票・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



定期大会や支部集会在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、2019.5.19) ~ 写真はイメージ ~



## 年休申請届けに理由を書く欄が？

○年休は、労働者にとって必要不可欠な権利である。だから、年休がスムーズに取得できるように、年休取得の際、理由は聞かない。言わなくても良いことになっていく。しかし、三豊市では、「年休申請届け(電子データ)の入力表」に「理由を書く欄」がある。これは、年休が取りにくくなるものである。年休を取るのに不要なプレッシャーを感じてしまう。また、このような欄があれば、理由を書かなければならないのかと勘違いしてしまう人や記入するのが正しいことと間違った風潮を生み出しかねない。つまり、制度が適正に運用されないことにつながる。これは、大きな問題である。三豊市の教員から「理由を書きたくない」という声は、削除するべきだ。「違和感を感じる。理由は言わないことになっていくはずだ。」など、現場の声が入ってくる。理由は言わないこと、この欄はまずいから削除しよう。などという声は聞かれない。この違いは何だろうか。管理職は、正しい知識と適正な態度で教育をリードし、学校運営をしてもらいたい。見つける、気づく目を持つ。気づいたら、すぐに実行してもらいたい。

## 管理職評価!?

○三観の学校でも、「働き方改革プラン」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「遅くとも〇時までには退席してください」と職員に呼びかけているようだが、教職員は仕事があるから帰れない。管理職の中には「持って帰るようにもコンピュータ関係の規制が厳しく持ち帰りにくいなど障害は多い。そもそも、勤務時間が終わる仕事量の設定にすれば良いことである。勤務終了時刻は4時30分ではないのか!」

○「教職員の働き方改革プラン」の計画期間は、平成30年度と令和2年度の3年間である。その主なめざすところは、  
 ①時間外勤務が月45時間超の教職員数...  
 ②時間外勤務が月80時間超の教職員数...  
 ③来年度が3年間の最終年度となる。管理職は、本気で達成しようとしているのか疑問である。

○6月20日の読売新聞に経済協力開発機構(OECD)の調査結果記事「日本の教員勤務時間最長」が出ていた。加盟国・地域などの中で、日本は小学校(週54・4時間)・中学校(週56・0時間)と、小中ともにダントツで最長である。そして、文部科学省は「深刻に受け止めている」としている。管理職は、もつと深刻に受け止めるべきである。

○「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もつと進むはず、三観小中学校の今後の勤務状況の行方を更に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

