

健康等も考慮した7時間授業の導入を！ 必要ない研修、行事等カットせよ！＝組合＝ 「柔軟に。見直す機会に。」－ 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

六月一二日、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、12 大谷所長

組合 県教委においては、新型コロナウイルス対策の対応をさせていただき、先ずはお礼を言いたい。6月より再スタートし、学ぶ権利の保障が課題となる中、各校では7時間授業の導入がされている。授業時数を機械的に確保することで、子どもたちに過度な負担を強いるのではなく、子どもたちが安心して学校生活を送ることができる学校づくりが求められている。また、「教職員の働き方改革プラン」が、今年

度、3年間の最終年度を迎える。改革が少しは前進したがまだまだ課題は多い。更なる改革の継続をお願いする。

《二〇一九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

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

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。異動発表の期日を早くして欲しい。再任用のフル・ハーフの希望をきちんと叶えて欲しい。

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。

組合 希望していないのに中学校から小学校へ異動（異校種間交流）したケースにつ

いて、小学校勤務2年で中学校へ戻してくれた。有り難い。お礼を言う。

組合 健康上の理由から、避けたい条件を面談で伝えたが、なぜかその学校への転任となったケースがある。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基づき、全体的な視野に立つて実施している。人事異動

の希望を聞くようにしている。（面談後）事情が変われば、校長・市町教委を通じて西部事務所に言うて下さい。

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、今後とも適格者の採用に努めていきたい。

《三〇人学級について》

三〇人学級を実現し児童・生徒の教育条件を改善すること
組合 少人数学級編成の更なる拡充をお願いしたい。

《学校訪問について》

職場の多忙化を解消するた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！
組合 学校の多忙化を解消するた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。）半日・全日の日程も、市町の判断でやってもらっている。新型コロナウイルスの影響で参観しても教室の中に入るかなど判断がしにくい。

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、公簿も諸帳簿も点検をしていない。

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 反映（リンク）しません。

組合 働き方改革を進めているところ、指導案等の内容を簡略化して欲しい。

所長 市町（学校）に委ねている。服務・監督については市町教委がする。西部は指導をしいに行っている。

組合 三豊市のある中学校では一昨年から、働き方改革の一貫で50歳代以上の教員について参観授業後の指導面接を廃止した。このような良い事例はもっとお知らせして欲しい。

所長 調査票・面談で本人

所長 お知らせして欲しいという要望を聞いた。
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 新型コロナ対策の学力補充としての7時間授業の設定において、観音寺市では週1日の学校があり、三豊市では週4日の学校がある。暑期中、生徒も教員も疲弊している。また、各教科において技能や作品の評価が難しく評価・成績の作成が困難であるケースもある。

所長 柔軟に弾力的にお願しいたい。県も研修を中止し、見直しが始まっている。この機会を見直す機会にしたい。

組合 四国学院大学が教員免許更新講習を中止したため今年度の受講を断念した教員がいる。また、文科省が「教員免許、最長2年延長」の通知を出した。香川県ではどのように考えているのか。

所長 現在、検討に取りかかっている。

組合 市費の講師は県費の講師と同じ仕事をしてもらっても給料が安く待遇が悪い。また、茶道の講師等の待遇が悪くなり立腹しているケースがある。何とかならないか。

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しているが、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る。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)の時間数を持つよう、年度初めに各校に規定を知らせている。

所長 新型コロナで今までにない状況の中、この機会に研修などさびわけをしてもよいのでは。子どもたちが生き生きと過ごせる学校づくりを。



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 =

調査票・面談等で聞く。- 所長回答 -



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、2020.5.24)
～ 写真はイメージ ～



管理職評価!?

ある学校で、特別支援生徒対象の校外学習が実施された。ある先生が車イスの生徒の遊具等の使用に関して、引率していた教頭に介助をお願いしたところ、教頭は、「私は校長の代理で参加しているから介助はできない。」「などの理由で断ったという。信じられない。上から目線ではなく、同じ目の高さで接してもらいたいものである。

年休申請届けに理由を書く欄が?

年休は、必要であるから取得する。そのため、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、年休を取りにくくする原因である。年休を取るのに必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えた風潮を生み出しかねない。制度の設計は、皆に分かりやすく適正であつて欲しい。

コロナ対策&働き方改革!

「教職員の働き方改革プラン」の計画期間は、平成30年度～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...
 である。今年度が3年間の最終年度である。コロナ禍の影響で普段の状況とは違うが、しかし、どの学校の話を聞いても多忙である状況は変わらなない。そんな中、先日の県教委との交渉での、工代教育長のコメントだが、7時間授業に関して、「7時間等は聞いていないが、市町も最初決めたから、そのままいくことはない。様子を見ながらと思う。」と、生徒や教職員の健康・状況に気を遣う発言をした。コロナ対策に関しては、「コロナ対策をしていて、今まで気づかなかつたことがある。この行事・研修が本当に必要なものであったのかと感ずる。県の教育センターにさびわけするよう指導したい。」と精選の意向も示した。
 ○その数日後、西部教育事務所と交渉をしたが、大谷所長は7時間授業やコロナ対策に関して、「柔軟に弾力的に対応を。研修などのさびわけをこの機会にしても良いのでは...」
 ○県教育長と同じ趣旨の発言をした。
 ○県教育長と所長は、2人とも誠実に発言し、その趣旨が同じであったことに安心と感謝の気持ちを感じた。



「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

