

人事異動は最大の勤務条件である

よりきめ細かい人事をすること！

= 組合 =

「やりがいをもって勤めて欲しい。」

- 所長回答 -



発行所
三豊教育会館内
三豊教組三豊支部
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



六月二〇日、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。

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！



末澤所長

交渉する三豊支部代表 仲多度合同庁舎6、20

《二〇一六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！
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。

組合 定年前の最後の勤務は地元で勤めたいという、ある教諭の希望は叶わなかった。きめ細かい人事をして欲しい。

組合 学校訪問においても人事の希望があれば面談できるのか？

所長 勤務のことについて、管理主事と面談できる。市教委にはそのように伝えている。

組合 パワハラやセクハラがあれば面談で言えばよいのか。

所長 窓口として、学校と市教委に窓口がある。また、面談でも言ってもよい。

組合 三観から他郡市へ出た（異動）人が一年で異動させられたケースがある。また、異動して（在籍一年）一年で内示もなしに異校種間交流に行かされたケースがある。本人がとても困っていたこのようない人事（一年でかわ

る）があるのか？

所長 「聞かれれば・・・ある。」

組合 内示がなくて困っていた先生がいたことを把握していたのか？

所長 把握していない。

組合 よりきめ細かな対応をお願いしたい。

所長 職員調査票に書き、面談の希望をして欲しい。

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

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

《少人数学級について》

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。

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 地域間交流人事を考えた場合、「主たる勤務地」（ホームグラウンド、座布団）の希

《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！

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。

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。

所長 多忙化解消については、市町（学校組合）教育委員会や校長に対し、会議や行事の見直し等による校務の効率化を図るとともに、一部の教員に過重負担がかからないよう校務分掌の適正化を図るよう指導している。時間外勤務は不健康につながるので校

長会等でも早く帰るよう促している。県教委のホームページにも業務改善について載せている。

組合 四国新聞の記事(文部科学省調べ)では学校内勤務時間が週60時間以上の教諭が、小学校で33・5%、中学校で57・7%に上る。現職で死亡する教員が増えているようだ。現職死の人数を減らして欲しい。

所長 西部管内では、平成28年度の小中学校(教育委員会は含まない)においては、1人である。先生は子どもたちにとつて、かけがえのない存在だから健康でいて欲しいと強く思っている。

組合 若い教師が多忙で健康を害している状況がある。新採3年以内の教師の退職人数を減らして欲しい。

所長 何名かいるが、数字が一人歩きしては困るので言えない。

組合 昨年、今年と、「ノー残業デー」を設定し、多忙化解消に取り組む学校も増えているようだ。しかし、「ノー残業デー」を設定したものの、実際は早く帰れない状況が多く、「ノー残業デー」が有名無実化している。また、「家に帰って帰って仕事を下ろして下さい。」などと発言する管理職もいる。学校全体の仕事量が多いので、早く帰れないのが現状である。学校訪問を簡素化するなどの手段にでもできる軽減策から随時取り組んでもらいたい。

所長 業務改善と心身の健康を大切に考えている。一方、学校訪問も学校改善の機会と考えている。

所長 「ノー残業デー」などの提案も各学校に合ったやり方で実施していつてもらいたい。

組合 西部教育事務所が学校訪問を全面的に(全小中学校)半日日程にするなど提案してはどうか?

所長 「・・・」

組合 教頭の持ち時間を聞きたい。

主たる勤務地(ホームグラウンド、座布団)は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 (2017.6.20)



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、2017.5.21) ~ 写真は昨年の様子 ~



職員が体調を崩し、医者からインフルエンザの診断を受けた。しかし、校長はインフルエンザにかかった教員を勤務させたのである。この事例について、当時の西部教育事務所末澤所長は、「適切ではないと考える。」とコメントしている。昨年度(平成28年度)は、このような事例を聞いていない。健康あつての勤務である。管理職は、教員の勤務状況を知り、適切に健康管理をさせなければならぬ。管理職は、教員の年休取得に関して、とやかく言う管理職がいるとは聞いていない。しかし、病休取得に関しては、取得しにくい状況である。実際に病気でいるのだから病休取得が当たり前である。適正な対応が望まれる。

香教組三豊支部では、年間に何度かチラシ配り等の用件で各小中学校を回らせてもらっている。最近感じることは、夜遅くまで仕事をしている学校が増えていることである。俗に言う「提灯学校」である。健康第一。
ある学校では、地域の方から電話連絡があり、「学校に夜遅くまで電灯がついている。何をしているのだ。電気代がもつたくない。」などのお叱りを受けたようである。世間の目は厳しい。
ある学校では、昨年は管理職が「遅くとも8時までには退庁してください。」と職員に呼びかけていたようであるが、今年になってからは「遅くとも10時までには退庁してください。」と、2時間遅くなったようである。勤務時間を越えていることも問題であるが、より退庁時間が遅くなっていることも問題である。

管理職評価!?

ある学校では、毎日のように若い教員が遅くまで残って残業をしているようであるが、校長はその教員に早く帰るよう適正な指導・助言をせず放置しておきながら、管理職はさつさと帰る。教員の健康を考え適正な指導をするべきである。また、早く帰れるよう業務改善も必要である。
ある中学校では、時間割担当の先生が週時定の作成をミスして、ある教員の時間割予定が1週間の内、一満タンが2日、週の空き時間が3時間だけ。となつてしまつていたので、間違われた教員が時間割担当の先生に確認に行こうとしたところ、関係ない教頭が横から「そんなの小学校では普通や・・・」などと理由も知らずに横槍を入れてきた。間違いを確認したかっただけに・・・教頭は教員のことを働かせるだけ働かせる将棋の駒のように思っているのか。適切な言い方があるはずだ。気遣いのかけらもない。

ある学校では、体育祭の予行後の職員会で、校長がいきなり「PTA 玉入れ」を得点競技にしてはどうかと提案してきた。もう本番が3日後に迫つていて、プログラム、得点表、運営組織等も決定済みであるし、2週間程度前から生徒と教員は朝練習をこなして1位を取るために頑張つてきた。玉入れの得点でいきなり順位が変わつても気の毒である。しかし、校長は10分もこの提案で引き下がらず、最後に教頭が多数決をとり、校長の提案は見合わずということになった。7分の超過勤務となり、夏休みに割り振り(回復措置)をとることになった。

ある学校では、校長が行事等の提案に対して、「昨年同様ではいけません・・・」などと豪語し、教職員は「何か変えなければいけない・・・」昨年同様という言葉はタブーですよ。「昨年の内容がよいのに変えなければ・・・」その提案が大変(無駄)などと困っている。当の本人(校長)は、学校経営の構想を提案時に「経営案を昨年より変えよう」と努力しましたが、どうしても変えられませんでした。・・・などのコメントをしている。職員の状態にもっと耳を傾け、労力の軽減や業務改善に本気で取り組んでもらいたい。

「提灯学校」や「業務改善」は、校長の本気の姿勢があれば変わるはず、三豊小中学校の今後の勤務状況の行方を注視していきましょう。