令和４年９月１２日

尾張旭市教育委員会御中

尾張旭市教職員団体あさぴい

令和４年度市交渉について

下記の議案にて交渉致したく、宜しくお願い致します。

記

　労働基準法、労働安全衛生法、各種文科省からの通知（公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針等）を参考にされ、市教委としてご回答願います。

１、R3年度6/24の交渉において以下のような回答であったが、具体的にどのような業務の見直しをしたのか。

「例えば学校訪問が一学期にある場合等、指導案の作成がスケジュール的に無理だと思うが、改善する予定はないのか。忙しい１学期の指導案作成はスケジュール的に土台無理な話であり、違法状態であると当組合は認識している。また在校時間でもそれが現れている。改善するつもりがないのであれば、それがなぜ黙示の残業命令にあたらないのか、労働基準法違反にならないのか、法律的及び契約的レベルで納得できるよう説明していただきたい。改善いただけるのであれば、この項について特段回答は必要ない。 市教委回答：４番で回答をさせて頂いた通りの業務についての見直しを進め、教員が教材研究などの授業準備や児童生徒への対応など本務に向き合えるような環境づくりを進めて参ります。」

２、前回の質問内容だが、できるだけ詳細に再度回答を頂きたい。指導案作成は自主的な業務なのか、業務命令なのか。業務命令とすれば、誰の命令なのか。また、業務命令とするのであれば、勤務時間を超えた場合、当然振替簿による振替対象であると考えられるがどうか。

３、昨年、勤務時間前に子どもが怪我をした場合、管理職が処理をしていくこととなったはずであるが、現場レベルでは何も代わりなく、養護教諭と担任が処理をしている実態がある。しっかりと市教委は各校長に伝えたのか。また、現場レベルにも一向に話が降りてきていないが、なぜ現場に伝わっていないのか。取り扱いの周知に関し、しっかりとやってくれと伝えたはずである。

４、各校の教室のエアコンや換気扇のクリーニングは、職員の職務にあたるのか。中学校では学年営繕で換気扇や扇風機の清掃を行う所もあるが、専門の業者に入ってもらい、清掃してもらった方がいいのではないか。

５、ランサムウェアの被害を受け市内の管理職が行った業務管理について、被害によるやむを得ない残業はどれほど発生し、どう各校が対応したかを市内に周知してもらいたい。違法残業の温床になったはずである。

６、勤務時間前に保護者から電話が来れば、「〇〇先生、電話が来ましたよ。」と繋げられ、対応せざるを得なくなる。そもそも勝手に繋げられるので、自主的自発的勤務かどうか、以前の問題である。勤務時間前の教職員の電話対応に関し、何かしらの手立てを打っていただきたい。

７、勤務時間前に勝手に教職員に電話を繋ぐのであれば、どういう法体系、契約関係の元に繋ぐのか、明らかにして頂きたい。

８、そもそも勤務時間前に保護者の電話を受け付けることは問題と考えていないのか。

９、勤務時間よりも前に保護者からの電話を受け付けているが、誰が電話を受けることになっているのか。

１０、勤務時間前に電話を対応した場合、割り振り変更対象なのか。

１１、現場の先生が行う勤務時間前の登校指導に関し、全市的になくしてもらうことは可能か。そもそも超勤四項目にすら登校指導は入っていない常態業務である。本質的に管理職がやればよい。

１２、昼休憩・業後休憩時間について、取れない事態が頻繁に発生しているが、それを確実にとれるようにするよう、どのように取り組んでいくか。

１３、昼休憩・業後休憩時間が取れない事態になっていたとしても、教頭校長はその事態を無視している。特に成績前の業後休憩時間はみんな成績処理をしている。そういったことのないように、どのように管理職を指導していくのか。

１４、前項に関し、何度もこういった交渉をしても、結局管理職は無視をする。校長にいたっては、校長室から出ても来ない。こういった、無能な管理職に対し、厳重注意をしていただきたいが、可能か。

１５、昨年、成績処理前に休憩が取れない事態に対し、どういった指導を校長にしたのか、具体的に教えて頂きたい。校長は一向に無視を続けている。

１６、部活動の終了時間が勤務終了時刻よりも後に設定されているのは、問題と捉えていないのか。問題と捉えるなら、どのように改善するか。

１７、部活動指導時の休憩時間について、取れない事態が発生しているが、どのように対応していくのか。

１８、複数顧問でなく、一人で部活をみる際、休憩が取れないと思うが、その場合、部活を放置し、法定通り休憩していいのか。

１９、前項の場合、具体的にどのような手立てを取れば良いのか。

２０、放課後苦情対応について、担任や学年の業務を圧迫する。中央教育審議会答申においても、登下校に関する対応や放課後から夜間などにおける見回り対応に対して、基本的には学校以外が担うべき業務と仕分けられているが、まだまだ教職員が対応している実態がある。市教委として今後どのように対応していくのか。

２１、前項に関し、具体的な事例として２例挙げたい。この場合、誰がどのように対応するのか。現状は教職員の違法残業によって、成り立っていることが多い。１）子どもが家に帰ってこない場合（大抵、友達の家や公園で遊んでいる。）２）保護者が勤務時間後の電話の折り返しや面談を要求した場合（例えば保護者が子どもがいじめられたと怒っている）

２２、勤務時間は１６：５５までである。しかし、１８時まで電話を受け付けている実態がある。勤務時間後の電話対応は誰が行うことを想定し、電話を受け付けているのか、明らかにして頂きたい。

２３、現場が過重労働で切迫している中、なぜ校長は校長室でのんびりと過ごし、実務をしないのか。校務掌理権として、執行もできるはずであるが、暇そうに校長室で１日過ごして終わりである。行政・民間の課長職は、管理業務とともに実務もするのが常であるが、殆ど実務をしない校長職は大問題であり、楽してお金をもらえる「名誉職」と成り下がっており、職務専念義務違反であると評価せざるを得ない。手待ち時間が生じ、時間にゆとりがあるのであれば、現場の実務を手伝う様、指導して頂きたいが可能か。可能でないのであれば、校長の職務専念義務違反について、どのように対応するのか。校長職は、誰がどう見てもあまりに多い手待ち時間が生じている。

２４、校長は校務掌理として「執行」ができる以上、校務分掌を持って実務にあたることは可能である。違法残業が発生している現状、校長にも年初、校務分掌を受け持って仕事をして頂きたいがどうか。管理業務と並行できるはずである。例えば、通学団の分掌を受け持つ等。

２５、校長は校長室に籠らずになるべく職員室に出て、一緒に実務を行っていってほしいがどうか。目視は労務管理の基本であるのでなるべく職員室にいるのが好ましいがどうか。また一緒に実務をすることで指揮も高まるのと、暇な校長が仕事をすればその分やっただけ事務処理も進む点と、メリットは多大である。

２６、定番の校長の過ごし方は出勤し、ろくに実務をせず、校長室でのんびりと１日を過ごすルーチンワークである。管理業務を行ったとしても、毎日８時間を水準とした処理業務量とは到底思えない。せいぜい校務・教務・教頭が見た後の書類の追認印を押していく程度である。殆どの教職員が校長は暇であると感じている。校長は分掌を全部教職員に振るため、実務を全くしないので暇になる。そして、１８時過ぎに、他の教職員が校務分掌処理等の違法残業をしていたとしても、素知らぬ顔で帰っていく。分掌仕事は、そもそも校長が担任に校長の手元に仕事が残らないまでに全振りしたものである。こういった姿は問題ではないのか。本来は管理職として、終わらない業務を手伝うか、代わりに引き受けるのが筋ではないのか。

２７、前項に関し、校長職は利権化しているので、ろくに仕事をしない校長が生産される。その問題の根源として、学閥主義が根強くある。各種論文や書籍も出ているほどである。尾張旭市も学閥校長の割合が高い。学閥/全職員と同じ割合で管理職がいないのは、前項のようなろくに仕事をしない労働意識の低い無能な校長を量産するだけであるが、今後是正していくつもりがあるのか。あるのであれば、どうするのか。

２８、学閥・教友会・大手組合幹部は校長まで出世していく際になぜ優遇されるのか。その理由、歴史的経緯を教えていただくと共に、今後どうしていくのか教えていただきたい。適正な公募の元、適正な人物が上にあがっていかないので、ここに述べている通りの無能な管理職が少なくない。彼らは皆が過ごしやすい働きやすい職場を作りたくて校長になったのではなく、校長としての役得を得たいだけであり、働き方改革の最大の癌である。

２９、教務主任、校務主任は激務であり、在校時間でも危険水域にある事態が発生しているが、その選任に対し、どのような過程を経て選任しているのか。法規と、実際の実情を教えて頂きたい。選任に対し、校長が自由に行っているのか、市教委が口を出しているのか。なぜ、彼らは進んでサービス残業を受けれていくのか。黙示の出世の約束のようなものが、長時間労働の温床にはなっていないのか。彼らの無謀な働き方は、職場の働き方改革に反するものであり、いつ過労死が起きてもおかしくない水準にある。

３０、教務主任の在校時間が多いが、どのように削減していくのか。本筋の１６：５５で帰宅できる、削減プランを示して頂きたい。

３１、校務主任の在校時間が多いが、どの様に削減していくのか。本筋の１６：５５で帰宅できる、削減プランを示して頂きたい。

３２、日直に関し、他の自治体では、管理職が戸締まり業務を行っているところも多い。施設管理は管理職の根幹業務であり、そもそも校長がぐるっと戸締りをしていけば終わりである。もしくは、教頭と校長で一日置きで巡ってもいい。しかし、現状の校長は分掌仕事のみならず戸締まり業務までも現場に「丸投げ」し、全く自分達では行おうとしない。戸締まり業務により、休憩時間に重なる事態や、押し出されるように業務が伸びてしまう黙示の残業命令という事態が常態化している。例えばチームで行ったとしても、結局の違法労働の総量は変わらなく、寧ろ回数が増えるので、余計時間を取られる。このような違法な労働によって成り立つ戸締まり業務は、もうこれ以上、教職員は行うつもりはないので、そちらで合法的に対応していただきたいが可能か。校長か教頭が行えば、合法的な取り扱いとなるはずである。もし、現状のまま戸締まり業務を現場に振るのであれば、違法残業の押し付けに他ならない。また、当組合も何度も指摘している重大クレーム案件である。もしこれからも引き続き現場にやらせるのであれば、１００％労働法規・契約的にも問題ないことを確認の上、こちら側に振るのが原則論であり、それを示して頂きたい。この件に関しては、今後措置要求も視野に入れ、組合として取り組んでいこうと考えている。

３３、市交渉での交渉事項・内容・結果を市教委は校長に周知しているのか。どの程度周知しているのか。校長会の冒頭で、ちょろっと言うだけなのか。校長も市交渉内容をしっかりと理解していないように思えるが。

３４、市交渉の内容を市教委が教頭に周知しているか。また、そういった機会はないのか。校長が教頭にほとんど何も伝えないのか、教頭は何も知らない状態にある。ただでさえ、校長は校長室から出て来ず、何も知らない教頭が現場を指揮している状態にあるのであるから、結局、現場は何も変わらない。せっかく行った交渉が無下になっている。こんなに組合を馬鹿にした話はない。組合として、市教委が校長会・教頭会でしっかりと重要事項を伝えることを強く要望する。

３５、花壇業務がまだまだ校務主任の負担になっており、違法残業の温床になっている。負担にならないように、市教委としてどのように今後取り組んでいくか。

３６、欠席時の連絡帳による連絡がまだまだ根強い学校もあり、温度差もある。原則、保護者からの連絡は、連絡アプリで完結するように市内で率先していただきたいが可能か。アプリの使い勝手もよくないという話もあるがどうなのか。

３７、振替簿による振替が消極的な校長がいるが、それは市教委が指導しているのか。また、校長会でそういった示し合わせがあるのか。市内の振替簿の活用状況についても、教えていただきたい。

３８、事務職員について回答頂きたい。法的には、事務をつかさどるとあるにもかかわらず、法的拘束力のない、中教審答申の文言だけを都合よく解釈して、学校管理運営に携わせるのは、不当であり、直ちに見直しを図ること、日直業務も、教員並みに行うこと。

３９、昨年度から、交渉している修学旅行移動時のバス内休憩の件であるが、やはり知り合いの弁護士に相談をしても、移動バス内での休憩は違法であろうという回答を得ている。休憩時間とは、「仕事から完全に離れることを保障された時間」を言うが、そもそも移動する自由が全くないとの指摘も頂いた。組合の指摘を無視し続け、通説に反するバス内移動時の休憩を押し付け続けるというのは、人権侵害に等しい見苦しい行為であり、看過できない。本件について、再回答を願いたい。

４０、管理指導主事はお仲間の校長会から一人、一時的に来ているだけであり、数年経てばまた校長へと戻っていく。また、指導主事も管理職を目指す見習い管理職のポストであり、校長になりたい人たちである。そのような力関係の中、毅然と校長を指導できているのかお答えいただきたい。弱腰の誤魔化すような指導にはなっていないのか。

４１、校長の指導について、指導主事の１誰が２いつ３どうやって校長を指導したのかはっきりとさせて欲しいが可能か（組合が要望したものに関し）。