

都労連 2019秋の賃金闘争妥結

これからも職場からの要求実現の取り組みを粘り強くすすめてみましょう！

- 給与改定...例月給は改定なし。
一時金 0.05月(年間4.65月) 再任用も0.05月(年間2.45月)引き上げ(勧告通り)
引き上げ分は勤勉手当で実施
- 栄養教諭制度・・・主任栄養教諭、主幹教諭(栄養)、教育管理職への昇任を可能に
不妊症・不育症の係る休暇の整備・・・検査、治療および療養を病気休暇の対象に追加
- 臨時的任用教職員(産育代・期限付)に係る勤勉手当の成績率の見直し...成績率対象外に
パワハラが発生しない職場づくり・・・来年度、労使で意見交換を実施

要 求 項 目	回 答
1. 本人の意向の十分な聞き取りと尊重 校長の恣意的・差別的な異動にならないよう、本人の意向や事情を十分に聞こう、区教委として指導すること。また異動すると校長が決定した時には、必ず本人に伝えること。そして、区教委の内申にも、本人の意向を十分生かすよう、努力すること。 また区採用教員についても、区や学校の事情だけで異動させるのではなく、本人の意向や事情を十分に聞き取り、区内異動に反映させること。	・次年度の学校経営方針、計画の案を確実に示した上で、教員個人の異動に関する意見や事情を十分に聞くとともに、異動対象者とする者には、異動対象者としたことを確実に伝えるよう指導する。 ・区教委としてもその意向を都教委に十分伝える。 ・校長を指導し、区教委としてもそのように努める。
2. 特例異動 保育や病気、長時間通勤などの特例異動については詳しい添付書類を書いて提出するよう、校長からも本人に話すよう、指導すること。また、区教委としても、それを都とのヒアリングで十分に生かすようにすること。	・そのようにする。
3. 内転希望 杉並区内内転希望をできるだけ尊重すること。また、内転希望だけ書いてあるカードについては何ら内転の保障はないので、他の希望もできるだけ書くよう、校長からも本人に伝えるよう、指導すること。	・そのように努める。
4. 過員異動 過員対象者がいる場合や急に学級減になった場合については、異動対象を決める際、職員の意向を十分把握した上で、異動対象を決め、本人の意向が十分に反映できるように、努力すること。	・要綱に定めてある第3「異動の基準」によることを前提とし、校長の人事構想をふまえて、教員の意向を把握しつつ決定するよう指導する。
5. 学校配置 内転者や新採の学校配置においては、教員の経験年数や経験内容、得意分野などに極端な学校間格差が生じたり、校長の私的な情報で偏ったりすることなく、すべての子どもたちが豊かな教育を享受できるよう、学校の全般的なことを十分に考慮して行うこと。	・そのように努める。
6. 済美養護の異動 済美養護の異動については、都との人事交流が十分にでき、本人の意向が生かされるよう、特段の配慮をし、都教委にしっかりと働きかけること。	・これまでと同様に配慮し、働きかけを行う。
7. 「ゆびとま」について 一般区内異動希望者と「ゆびとま」志願者の間に、内転決定や学校配置において、特別扱いをしないこと。内と外を決めるにあたって「ゆびとま」志願者を優先することがないようにすること。 「ゆびとま」によって、恣意的な人事異動や校内の玉突き人事が行わないよう、総合的に判断して決定するように、校長を指導すること。 私的情報でつながっている教員を「ゆびとま」を使って集めるようなことのないよう、校長を指導すること。 「ゆびとま」異動者だからといって校長が特別扱いし、校長に対して何も意見が言えないなど、協力・共同の学校づくりの妨げになるようなことのないよう、校長を指導し、区教委としても十分注意すること。 「ゆびとま」の志願状況や結果などについては、そのデータや問題点も含めて、公開し、次回に向けて、都教組杉並支部とも話し合うようにすること。	・そのように努める。 ・そのように指導する。 ・そのように指導し、注意する。 ・そのように指導し、注意する。 ・そのように努める。
8. コミュニティスクールにおける「公募」について 「公募」対象校においては、校長や運営協議会の意向だけが先走りすることなく、あくまでも異動要綱に則り、現任教員の意向を聞いた上での人事構想に基づいて、異動作業が行われるようにすること。 「公募」による異動者だからといって、特別扱いをして、協力・共同の学校づくりに支障のないようにすること。	・人事異動は異動要綱に基づいて実施することが原則である。学校運営協議会は法により任命権者に意見を述べることができ、それを尊重することになっているものである。 ・そのようにする。
9. 個々の意向や事情と組合とのヒアリング 個々の意向や事情については、都教組杉並支部とも十分なヒアリングを行い、異動に生かし、都教委にも伝えること。	・そのようにする。
10. 子供の異動 子供の異動に関しては、本人の意向や事情を十分に尊重して実施し、異動規定の緩和措置なども必要があれば行うこと。	・本人の意向はよく聞くようにする。
11. 校長への通知 都教組と都教委が交わした一問一答、及び、ここにある都教組杉並支部と区教委が確認した事項については、区教委として尊重し、全校長に通知し、尊重する旨、伝えること。	・そのようにする。

全教・都教組
 杉並支部ニュース

東京都教職員組合
 杉並支部情宣部
 2019年
 11月14日
 8号
 Tel 3399-8719
 Fax 3399-3855
 支部ホームページ
<http://tokyousosuginami.web.fc2.com>

2020年度

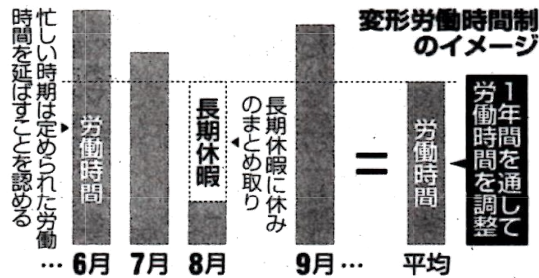
人事異動確認事項
 左記のように、杉並区教育委員会人事企画課と都教組杉並支部で確認をしました。

12月 定例支部委員会
 日時 12月3日(火)
 午後6時30分～8時
 会場 阿佐ヶ谷産業商工会館

変形労働制 危ぶむ先生

繁忙期長く働き 休暇まとめ取り

忙しい時期に労働時間を延ばす代わりに、夏休みに休日をまとめ取りする。そんな「変形労働時間制」を盛り込んだ教職員給与特措法（給特法）改正案の国会審議が7日、始まった。政府は教員の働き方改革につながると強調するが、現場からは疑問の声が出ている。



「寝だめと同様弊害ある」 「春の疲れ夏癒やせとは」

「寝だめができないのと一緒。弊害ある仕組みだ」。変形労働時間制について、岩手県内の公立中学校に勤める男性教諭(30)は話す。年単位で働く時間を調整する仕組みは、忙しい時期、余裕がある時期がはっきりと分かれる工場などで使われてきた。文部科学省は、学校行事などで忙しい4、6、10、11月に勤務時

間を週3時間増やし、その分を8月に5日程度の休みに振りかえる、といった活用方法を考える。文部科学省幹部は「教員の働き方改革に特効薬はない。あの手の手の総力戦で臨まなければならず、休みのまとめ取り制度も選択肢の一つ。なり手不足が深刻化している教員の仕事の魅力も高められる」と法改正の

狙いを説明する。だが、教員を増やしたり、仕事量を減らしたりしなければ残業は減らず、根本的な解決にならないとの指摘もある。男性教諭によると、1年で最も忙しいのは4月。スマホに記録している時間外勤務は、今年4月に1100時間を超えた。5月も100時間近く。春は新しいクラスへの対応のほか、顧問を

つとめる部活動の大会もあり、土日はほとんどつぶれる。「この時期の疲れを8月で癒やせということなのか。そんな風に人間の体はできているのか?」

迎えがけない

子育てや介護を担う教員からも不安の声がある。京都府内の公立小学校に勤める女性教諭(41)は小学1年と3歳の娘がいる。今は午後5時が終業だが、忙しい時期には午後7時まで延びることも。「保育園や学童保育の迎えに間に合わない。育児や介護中の教員には配慮するそうだが、働く時間に制約がある人間が

11/8 朝刊

変形労働制なんて いらない!!

マスコミでも「変形労働制」の問題を大きく報道 声上げ、法案を廃案に!

11月8日の朝日新聞に「変形労働制危ぶむ先生」という記事が出ました。学校現場の声を報道しています。(ページ右。許可を得て掲載)

大学受験生に多大な迷惑をかけた英語の民間試験が延期されることになったのも、教育の機会均等の原則に反するという高橋生が声を上げ、校長会をはじめ関係者も行動し、文科省が世論を無視できなくなったからです。

私たちも、マスコミのこうした報道に勇気もらい、「変形労働制」の大変な内容を職場で、地域でさらに話題にして声を上げていきましょう。そして世論を高め、廃案にしていきたいと思います。

使にくい制度は、誰にとっても良い制度ではない。東京都の公立中学校の校長が心配するのは部活動だ。顧問を決めるのは、ひと苦勞。「長時間働ける教員に部活動の顧問が集中してしまうのでは」と案じる。福岡県内の公立中学校校長は「季節によって仕事量の凸凹があるのは事実。うまく休みが取ればいい制度になる」と言う。だが、「現実的には難しい」とも。夏休み中にも研修や部

活動などがある。「仕事量を減らすなど、根本的な問題を解決しなければ、8月でも休みは取れない」と指摘する。石川県教育委員会が月ごとの時間外勤務の平均を調べたところ、小中高いずれも8月が最も少なかったが、それでも小学校7・7時間、中学校24・1時間、全日制高校28・2時間だった。

廃案求めて署名

危機感を持つ現役の教員らは10月28日、変形労働時間制の導入撤回を求める約3万3千人の署名を萩生田光一文部科学相あてに提出した。同席した嶋崎量弁護士は「労働時間をちよっと

残業「定額」存続

7日に衆院本会議で提案された給特法改正案は、与党の賛成多数で成立する可能性が高い。野党は「根本的な解決につながらない」として修正を求めていく方針だ。今国会で成立すれば、自治体の判断で2021年度に導入が始まる。文科省の16年度調査では、小学校教員の約3割、中学校教員の約6割が「過労死ライン」とされる月80時間以上の残業をしていた。今回の改正案では、教

員の残業の上限を「月45時間、年360時間」以内とする文科省のガイドラインを法律に格上げし、順守を求めやすくする。学校現場がこの上限を守ることを条件にして、変形労働時間制の導入を認める方針だ。給特法には「残業代を出さない代わりに、給料月額4%を一律に支給する」という独特の仕組みが続いてきた。勤務時間を意識しにくく、長時間の時間外勤務につながっているとの指摘がある。抜本的に見直すとうると、残業代に年間9千億円以上の予算が必要とされることなどから、改正案では踏み込まなかった。(矢島大輔、三島あずさ)