

# 教組米沢

## Newsletter

### 米沢市教職員組合

〒992-0039 米沢市門東町 2-3-27  
米沢教育と文化の会館

TEL (0238) 23-1542

FAX (0238) 23-1560

HP : <https://yonezawa-tu.jp/>

Mail : [ytuandztu@lemon.plala.or.jp](mailto:ytuandztu@lemon.plala.or.jp)

2022年12月23日 第27号

## 免許更新制廃止後の研修強化に反対！ 定年延長後の生活を保障せよ！

### 山教組が県教委交渉

山教組は11月30日と12月13日の2回にわたり、免許更新制廃止後の研修強化、来年度から始まる定年延長、深刻化する教職員不足などの要求について県教委交渉を行いました。交渉には組合から山教組執行委員、分会代表など15名、県教委からは教職員課長、義務教育課長など10名が出席しました。

特に定年延長、教職員不足、研修強化について、交渉での主なやりとりを紹介します。



2022年11月30日 第1次交渉

### ◆ 定年延長について

組 合 「60歳で一旦退職し短時間勤務で再任用となる「定年前短時間勤務制」の給与月額、これまでの再任用短時間勤務と違いはあるか」

県教委 「給与は同じ処遇となる。勤務時間も同じ週19.5時間となる」

組 合 「短時間勤務は標準定数法の枠内となるのか」

県教委 「短時間勤務は2人で1人分となり、定数の「枠内」となる」

組 合 「定数の枠内となると、そもそも担任外が配置される学校は限られており、短時間の再任用希望が叶わない人も出てくるのではないか」

県教委 「専科教員などの仕事をしていただくことも考えている。また学年全体で各クラスを見るような「学年担任制」を導入している学校も東京などで出ている」

組 合 「再任用の勤務に対応するために担任制度を変えるのは考え方が逆だ。子どもにとって何が最善の利益かを優先して考えるべきだ」

組 合 「校長で退職し短時間再任用となった場合、教諭で退職した場合と処遇の差はあるか」

県教委 「校長で退職後は教諭としての短時間再任用となり、給与も元教諭と同じになる」

組 合 「特例任用制度で、引き続き管理職として任用する制度は運用するのか」

県教委 「本県では想定していない。管理職選考に応募者が足りない場合は特例任用もあり得る」

組 合 「今後、定年退職者がいない年もあるが、採用試験は毎年行っていくのか」

県教委「毎年行っていくことにしている」

組 合「定年前退職や短時間再任用にかかわる「意向調査」はどのように行うのか」

県教委「これまでは本年度末退職の方に意向調査をしてきたが、予定採用数を考えなければならないので、57、8歳のころに予備調査を行うことも必要と考えている」

## ◆ 教職員不足について

組 合「最近、若い先生方が悩みを抱えるケースが増えている。県教委として、どのようにサポートしていくのか」

県教委「学級経営や保護者対応、子どもとの接し方などで悩む先生が増えていることは聞いている。新卒の先生の学校に支援員を配置したり、県の指導主事などが直接悩みを聞き取るような仕組みを考えている」

組 合「臨時教員の不足が深刻だ。産代や育休代がいつまでも来ない学校が多く出ている。どのように対応するのか」

県教委「今年からコンビニに教員募集のポスターを貼っている。またハローワークにも求人を出している。また、免許更新制が廃止されたことにより更新していなかった免許状が復活するので、このことを周知しながら先輩方の力もお借りしたい」

組 合「産育休代、病代を配置することは県教委の義務的業務である。責任を持って配置してもらいたい。県教委は今の教員不足の原因をどのように考えているか」

県教委「まず大学で教員養成課程を次々と廃止したこと。また以前は教育学部以外でも教員免許が取得できたが、免許更新制の導入で取得する人が減り、そもそも教員免許を持っている人が減ったことも要因と考えている。」

## ◆ 教員免許更新制後の新たな研修について

組 合「教員の研修については教育公務員特例法が改定され、まず文科省が「指針」を定め、校長および任命権者が文科省の指針を参酌して「研修指標」と「研修計画」を定めるとされた。この8月に改訂された新たな「指針」は相当細かいところまで内容が示されている。県はどのようにこれを参酌するのか」

県教委「県は平成30年に「山形県教員指標」を策定し、毎年これに基づいて研修計画を策定し実施してきた。今この指標の改訂に取り組んでいるが、これまでの研修のやり方を大きく変えるものではないと考えている」

組 合「文科省の「指針」では、研修の成果を確認するためとして、「テスト」の実施や「実践レポート」の提出まで例示している。今先生方は毎日膨大な文書作成に追われている。さらにテストやレポートなどを課されてはたまったものではない」

### (3) 研修の成果の確認方法の明確化

研修を実施する際には、受講そのものを目的化するのではなく、その成果がどのように職務に生かされるかという視点を常に持ちながら行われなければならない。

このため、成果の確認方法を、研修の性質に応じて明確化することが重要であり、特に研修実施者が実施する体系的かつ計画的に行われる研修については、成果の確認方法をあらかじめ明確化した上で実施することが極めて重要である。具体的には、テストの実施やレポート・実践報告書の作成等により、当該研修によって身に付いた知識・技能を確認したり、学んだ理論や得られた課題意識、他者との対話を手がかりに自らの実践内容を省察させたりすることが考えられる。

県教委「文科省も、必要なものに厳選すると述べており、過剰な報告や記録とならないように検討していく」

研修にかかわる文科省の「指針」より（2022年8月改訂）

組 合「県がそう言っても、現場の校長が様々な報告を求めるということが、これまでもあった。」

県教委「研修の内容によって一概に簡略化できないかもしれないが、校長会などの場で過剰な報告や記録を求めないことを強調していく」

組 合「これからは10年ごとの免許更新ではなく、どのような研修を受けたかが一生記録されるということになる。記録の方法として文科省は電磁的な記録を想定しているが、どのように記録するのか」

県教委「文科省が構築するシステムに参加する予定であるが、まだ詳細は未発表だ」

組 合「いわゆる“教育データベース”だが、ここには民間の教育産業も参入する。研修記録は個人情報であり、アクセスの権限などの規定が必要だ」

県教委「詳細が明らかになったところで、しっかり対応していく」

組 合「校長が人事評価の面談で記録を活用する、とまで文科省は述べている」

県教委「誰が記録するのか、異動時の対応など課題がある。現段階ではお答えするのは難しい」

組 合「文科省はさらに、研修記録を人事異動に活用することや、指導力不足教員の認定につなげることまで言及している」

県教委「人事異動へ活用することや、指導が不適切な教員の認定につなげることは全く考えていない」

## ◆ 初任研・経5年研について

組 合「研修の負担を軽減することが必要だ。初任研は1年目の日数は減ったが、2・3年目にフォローアップ研修が新設され、結局負担は減っていない」

県教委「初任者研修については、令和2年度から校外研修は17日を11日に減らし、またフォローアップ研修は9日あるが、8日は午後からにするなどしている。中堅研も課題に合わせて研修を選択できるようにした。5年研も校外研修を2日減らすなど負担に配慮するようにしている」

組 合「そもそも5年研は法定研修ではない。廃止を検討すべきだ。免許更新制後の新たな研修について、少なくとも現状の研修負担を上回るようなことのないようにしていただきたい」

県教委「必要な研修をしっかりと実施しながら、新たな負担感につながらないように検討していく。コロナ禍が終わっても全て元に戻すのではなく、何を残すべきかもしっかりと検討していく」



2022年12月13日 第2次交渉

このほか交渉では、以下の点についても県教委の姿勢をたどしました。

○ 変形労働時間制について

県教委「現段階では導入に向けた条例化は考えていない」

○ 人事評価について

県教委「昨年度、勤勉手当に影響する評価の先生はいない」

○ コロナ対応について

県教委「スクサポ、学習指導員の確実な配置に努める」

○ 全国学テについて

県教委「学テはあくまで学力の多様な見方の一部である」

まだ検討中などと不十分な回答も多くありましたが、現場の声をしっかりと伝えることのできた交渉となりました。

## 山教組が人事要請書を提出

山教組は12月13日、県教委に対し今年度末人事にかかわる要請書を提出しました。

要請書では、深刻な教職員不足への対応、産育休代・病代の確実な配置、来年度から始まる定年延長にかかわる任用の保障、講師の方々の雇用の安定的な継続、欠員補充の解消などを求めています。また置賜教育事務所にも同様の要求書を23日に提出しました。

山教組と市教組の執行委員会では、年末から1月にかけて県教委・教育事務所と交渉を行います。

2022年12月13日

山形県教育委員会

教育長 高橋 広樹 様

全山形教職員組合

執行委員長 福岡 修三

### 2022年度末人事および教職員配置にかかわる要請書

日頃の県教育行政へのご尽力に敬意を表します。また、この間の新型コロナウイルスへの対応等にご尽力いただいておりますことに感謝申し上げます。

さて、教育現場はコロナ対応やいじめ・不登校への対応はもとより、発達に課題を抱えた児童生徒への対応など時間外勤務が日常化し、過重な労働環境に置かれています。人事異動は、これらの諸課題に応え、すべての教職員が生き生きと教育活動に取り組める諸条件の整備を第一として行われるべきものと考えます。

また人事異動は、勤務地の変更・昇任・昇格等を伴い、教職員の生活に直接かかわる勤務条件・労働条件の大きな変更です。本人の教育計画と家庭事情等の希望が最大限に尊重されなければなりません。2023年度からの年次的定年延長に伴う人事配置等の考慮も新たに求められます。

以上の観点から、以下の事項について誠意を持ってその実現をはかられますよう要求致します。

#### 記

1. 人事異動は、本人の希望を尊重し、生活や勤務条件、通勤条件などを十分考慮して実施すること。また、年齢構成・男女構成・免許教科等の諸条件のバランスに配慮し、現在の教育の諸課題の解決のために、教職員の創意が十分発揮できる人事異動を行うこと。
2. 人事については、これまでの組合との合意事項を遵守し、一方的な変更は行わないこと。特に、事前相談に関わる昭和46年2月26日付けの山形県教職員組合と山形県教育委員会との確認を遵守し、本人の了解と納得を得るようにすること。本人との合意が得られない場合は、事前相談を撤回すること。
3. 教育事務所ごとに事前相談に対する対応が異なる状況を改善し、県教委の責任で統一した事前相談を行なうこと。

4. 通勤時間は冬期間でも1時間を超えることのないようにすること。したがって、通勤距離が25キロメートルを超える場合は「遠距離通勤」として事前相談を行うよう、各教育事務所の対応を統一すること。
5. 僻地については、これまで通り事前相談の対象とすること。
6. 旧7教育事務所管外への異動を、事前相談の対象とすること。
7. 乳幼児をかかえる女性教職員や介護等の家庭事情、身体的事情のある教職員の現任校希望・異動希望を特に尊重するとともに、特に女性教職員の通勤距離については格段の配慮をはらうこと。
8. 村山教育事務所管内から最上教育事務所管内への交流人事については、著しく遠距離への異動は行わないこと。常識的に通勤可能な範囲での異動とすること。具体的には40kmを超える異動は行わず、乳幼児をかかえる女性教職員や、50代女性教職員は対象にしないととも、交流数を減らすこと。
9. 学校事務の連携・共同実施による職員の実質的全校配置を今後も継続すること。
10. 学校事務職員の兼務配置は、複数の市町村にまたがらないようにするとともに、発令は事前相談の対象とし、また通勤距離に十分配慮すること。
11. 学校事務職員と教頭の同時異動を原則として行わないこと。
12. 養護教諭の全校配置を今後も継続すること。
13. 事務職員、養護教諭、栄養教諭について、同一校に連続して欠員補充者が配置されないようにするとともに、正規職員の任用拡大につとめること。
14. 栄養教諭のアレルギー加配、親子給食加配を来年度も維持すること。
15. 障がい児学級担任の配置にあたっては、行政の責任において担当者を養成し専門性を持った適任者を配置することとし、欠員補充で安易に対応することのないようにすること。
16. 自閉症・情緒障がい学級、難聴学級及びことばの通級教室担任は、複数配置を原則とすること。
17. 複数学年にまたがる情緒学級には加配を配置すること。
18. LD・ADHD通級指導教室について、他校通級が放課後になることによる超過勤務が恒常的にならないようにすること。
19. 特別支援学校への異動について、同じ人が何度も行き来する状況を改善し、地域のセンター的機能の充実とともに、特別支援学級における後継者の養成も視野に入れて計画的な人事配置を行うこと。
20. 当面55歳以上は原則として異動を行わないこと。異動させる場合は事前相談を行うこと。
21. 小学校の35人学級への定数改善計画が従前の加配定数の振替により行われるとされていることから、現に配置されている国加配の維持を強く国・文科省に要望するとともに、合わせて県加配の維持・拡充に努力すること。
22. いじめ・不登校など、教育の困難が拡大している状況に対応するため、生徒指導加配を増員すること。また、今年度配置されている学校については、来年度も引き続き配置すること。
23. 子どもたちへの心理教育的アセスメントがますます重要となっている状況に鑑み、スクールカウンセラーの配置校および配置日数を大幅に増やすこと。
24. 複式学級の解消に取り組むこと。当面、進級時に単式から複式にならないよう、学級数維持の措置を講ずること。特に、2、3年複式には加配を配置すること。
25. 学校統廃合にかかわって、学校体制の円滑な移行に人事面でも支えるとともに、過員への対応が広域異動にならないようにすること。
26. 多人数単学級の解消に取り組むこと。当面、進級時に2学級から1学級になる場合、1学級につき1名の加配措置を行うこと。

27. 欠員補充の解消に努力すること。当面、同一校に3名以上の臨時的任用者が配置されたり、同一校に前年から連続して複数の欠員補充が配置されたりすることのないようにすること。
28. 産休代・育休代・病休代・研修代・教育業務支援員・学習指導員等を、県教委の責任で確実に配置すること。
29. 産育休代、病代、研修代等が未配置にならないよう、臨時教員登録の確保、退職者への早い段階での折衝、教員免許を保持する時間講師・教育業務支援員・学習指導員等の緊急の任用替え等あらゆる方策を講ずること。
30. フルタイムの再任用希望者は原則として任用されることになっていることから、通勤可能な希望任地に確実に再任用すること。また、短時間再任用希望者についても、短時間でも勤務可能な職務内容を創出し再任用すること。
31. 定年延長に伴う「定年前再任用短時間勤務制」について、希望者はすべて任用することを原則とするとともに、短時間勤務が可能な職務を創出すること。
32. 中学校における無免許での教科担当をなくすこと。当面、少なくとも標準定数法に基づく配置により免許外教科担当が生じざるを得ない場合は、免許外教科担当の解消に必要な教職員を加配する等の措置を講ずること。
33. 中学校の部活動指導に関わる人的な支援体制を具体化すること。
34. 全ての小学校に英語科の専科教員を配置すること。
35. 「現地採用5年」及び「遠距離通勤3年」「へき地3年」「交流3年」の原則を従前通り堅持し、事情があるものは勤続年数にかかわらず異動希望を尊重して出身地・生活本拠地に帰すこと。
36. 常勤講師、時間講師の配置は、新年度の教育計画に反映できるよう内示日の段階で確定するとともに、発令はこれまで通り4月1日とすること。
37. 生計の主体者、または家族の生計を支える立場にある講師は、雇用が途切れることのないよう、常勤として任用を継続するよう努力すること。
38. 管理職任用にあたっては、人格・識見ともにすぐれ教職員・地域父母の全幅の信頼を受けるに足る教職員で、独断専行せず教職員の合意を尊重する民主的学校経営を行うことのできる教職員を任用すること。
39. 管理職任用にあたっては、若手からの任用、行政経験者優遇、現場と教育委員会とのたらい回しをやめ、現場経験豊かな教職員を任用することとし、指導主事等からすぐに管理職に任用することをやめること。
40. 管理職任用にあたって組合員への差別、組合活動歴等による差別を行わないこと。
41. 管理職の配置にあたっては、地元出身者を配置すること。特に、同一校で校長・教頭兩名とも他地区出身者で占めることのないようにすること。
42. 校長・教頭の同時異動は原則として行わないこと。また、定年年齢を見据えて、計画的な配置を行うこと。
43. 特定の学校に、他地区からの管理職が連続して配置されないようにすること。
44. 主幹教諭にかかわる内申および発令にあたって、主幹教諭は中間管理職ではなく、いかなる管理職業務も行ってはならないことについて、校長、地教委および当該者に周知徹底をはかること。

**ろうきん年末キャンペーン中 (12/30 まで)**

**10万円以上の定期預金で 1,000円図書券をプレゼント!**

(職場への集金依頼は 東北労働金庫米沢支店 TEL 23-2601 へ)