

教 渉 第 69号  
平成22年7月15日

各教育局長 様

教育職員局参事（渉外）

北教組の定期大会議案書における事実と異なる記載について（通知）

このことについて、北教組が昨年6月に行った定期大会の議案書において、すでに廃止、破棄された「確認書」や「協定書」、実態のない「道教委確認」などが存在するかのよう  
に記載されております。また、「協定書」にかかわり道教委が示したとしている14項目  
の見解については、平成20年12月に行った協定書の廃止に向けた交渉における道教委  
の説明とは異なる内容となっているなど、議案書全体で事実と異なる記載が散見されます。

道教委としては、北教組に対し、このことに厳重に抗議するとともに、次期定期大会の  
議案書において、これらの事実と異なる記載を是正することを強く求めたところです。

については、議案書における事実と異なる記載を別添のとおり整理しましたので、貴管内  
の各道立学校長及び各市町村教育委員会教育長に対しこのことを周知し、適切に対応する  
よう指導してください。

（渉外グループ）

## 資料1

## 定期大会議案書の記載内容との相違点や道教委の考え方

## 1 教頭昇任

定期大会議案書への記載内容	掲載頁	相違点や道教委の考え方
1 教頭任用にあたっては、「新6項目確認」「10項目確認」や「道教委見解」等を遵守させ、教職員の意見反映のとりくみを強化します。	P104	○ 「新6項目確認」は、平成14年8月31日付けで全部破棄をしており、9月1日以降効力がないものである。

## 2 主幹教諭

定期大会議案書への記載内容	掲載頁	相違点や道教委の考え方
1 「主幹教諭」については、設置に反対し交渉を強化した。その結果 ①主幹教諭が校長の職務の一部を行うには、各市町村の判断で専決事項等を定めなければならないこと ②主幹教諭は授業を持つが、持ち時数は各学校の判断であること ③主幹教諭は他の職員に対して、服務監督権限は持たず、管理職ではないことを確認した。	P25	○ 北教組の言う、交渉による「確認」はしていない。道教委の考え方は、平成20年12月12日付け教職員課長通知「主幹教諭設置について」のとおりである。 【通知内容（抜粋）】 ・学校においては、専決規程等により、教頭等の所属職員が校長の事務を常時校長に代わって決定したり、校長が不在の場合に校長が決定すべき事務を一時校長に代わって決定する場合があります。主幹教諭についても、専決規程等により校長の職務の一部を行うことができるものである。 ・学校教育法において主幹教諭は、「児童生徒の教育をつかさどる」ことが職務として位置付けられていることから、授業を受け持つこととなる。また、主幹教諭は、任された校務の一部を整理することも職務として位置付けられていることから、授業時数は軽減される必要があるが、具体的な持ち時数については、各学校の状況に応じて校長が適切に判断するものである。 ・主幹教諭は、命を受けて担当する校務について、他の教諭等に対して指示することができるものである。 ・主幹教諭は、他の教諭等を管理・監督する立場としての管理職ではなく、地方公務員法第52条の管理職員等には当たらない。
2 「主幹教諭」が配置された分会において、 <u>道教委確認</u> を迫認するとともに、 ①指示は行っていない ②専決事項を市町村が定めていないことから校長の職務代行を行っていない ③地域・保護者の紹介においては「主幹教諭」の呼称は使用されていない など「中間管理職化」に歯止めをかけることができた。	P25	○ 北教組の言う「道教委確認」はしていない。
3 「主幹教諭」の中間管理職化を阻止するため、民主的な職場づくりのとりくみを強化します。	P100	

<p>①各級段階の交渉を配置し「<u>道教委確認</u>」を追認させます。確認違反に対しては、支会・支部・本部が連携し、「対抗戦術」を含む強力なとりくみを行います。</p> <p>②教職員が対等・平等、協力・協働の学校運営組織づくりのとりくみを強化します。</p> <p>③地教委に専決規程を定めさせず、校長の職務代理は行わせないとりくみをすすめます。</p> <p>④「主幹教諭」による指示は、「受けない・出させない」とりくみを強化します。</p> <p>⑤担当する具体的な校務・持ち時数については、他の教員と同様とし、教職員の意見を尊重して決定します。</p> <p>⑥「主幹教諭」の呼称は使わせず、校内組織図・分担等に位置付けさせないとりくみを強化します。</p> <p>⑦「主幹教諭」が組合員の場合は、北教組方針にもとづきとりくむことを求めます。</p> <p>⑧「主幹教諭」が組織破壊を攻撃を行う場合は、組織の総力をあげてこれを排除し、降格要求のとりくみを行うこととします。</p>	
--	--

### 3 主任制度

定期大会議案書への記載内容	掲載頁	相違点や道教委の考え方
1 主任等を命課しようとする場合は、「 <u>10・3確認</u> 」や道教委見解などを活用し、「連絡調整指導助言拒否・命課返上通告書」を提出して命課を拒否・返上のたたかいを強力に展開します	P101	○ 「10・3確認」（いわゆる21項目確認）は、平成15年1月4日付で全部破棄し、1月5日以降、効力がないものである。

### 4 各種研修

定期大会議案書への記載内容	掲載頁	相違点や道教委の考え方
1 「初任者研修」は、 <u>確認</u> を遵守させるとともに、実施上の問題点の解決に向けた交渉を強化する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 校内研修、校外研修の日数、時間数を限定する、マンツーマン指導を行わせない、報告書を出させないなど</li> <li>・ 宿泊研修の宿泊を強制させず、一方的な長期休業中の導入については排除する</li> <li>・ 拠点校方式の導入による問題点は撤回させる</li> </ul>	P93	○ 北教組の言う「確認」はしていない。
2 「10年経験者研修」は、 <u>確認</u> を遵守させるとともに、実施上の問題点の解決に向けた交渉を強化する。	P94	○ 北教組の言う「確認」はしていない。

<ul style="list-style-type: none"> <li>・校内研修、校外研修の日数、時間数、実施時期を限定する。</li> <li>・評価結果の利用目的を限定し、小・中学校の評価は地教委までにとどめ、情報管理を厳重に行うよう徹底する。</li> </ul>		
3 「学運研」は、道教委確認を遵守させ、民主的な開催となるよう内容対決で臨む。道教委が「新任教務主任研」として強行する場合は阻止。文科省主催の主任等を対象とする中央研修は全て不参加	P102	○ 北教組の言う「道教委確認」はしていない。

## 5 学校職員の評価制度

定期大会議案書への記載内容	掲載頁	相違点や道教委の考え方
1 北教組は、09年度の実施に対して、「本部本庁間の確認事項を今後とも遵守する。」ことなどを確認した。	P23	○ 北教組の言う「確認」はしていない。
2 09年度のたたかいをすすめるにあたって、「学校職員評価制度」は、制度の撤廃を基本に、一方的な実施を許さず、その実態化を阻止するとりくみを組織の総力をあげてとりくむ ①道教委交渉を強化し、制度の撤廃を求める ②各級段階の交渉で道教委確認を遵守させ、実態化を阻止し、校長等による恣意的な運用を許さないとりくみをすすめる ③制度の問題点、学校教育への弊害については、「教育を語る全道 250万人対話運動」を中心に、保護者・住民に明らかにするとりくみをすすめる。	P100	○ 北教組の言う「道教委確認」はしていない。

## 6 協定書の廃止

定期大会議案書への記載内容	掲載頁	相違点や道教委の考え方
1 「協定書」の各項目における破棄の不当性を厳しく追及した。 その結果、道教委に「協定書」締結の趣旨である「教職員の自発性・創造性にもとづく勤務の特殊性」を改めて認めさせ、 ①通常の勤務日において校外で業務を行うことができる、 ②長期休業中は校外研修を措置する、 ③時間外に勤務を命ずる場合は臨時又は緊急にやむを得ない場合の「限定4項目」とする。 ④やむを得ず時間外勤務をさせた場合は、回復措置を講ずる、 ⑤勤務条件に関する事項は交渉事項である、 など「11.13教育長通達」「文部事務次官通達」「9.25通知」「7.19通知」等にもとづく交渉権や勤務条件は、これまで同	P39	○ 「協定書」は、平成20年12月26日付けで廃止し、12月27日以降効力がないものである。 また、北教組が言う「道教委見解」は示していない。「協定書」の廃止にあたり行った交渉において道教委が示した考え方は別添資料2のとおりである。

<p>様であるとする見解を示させました。 また、支部・支会・分会の交渉のあり方についても、「これまでと変わらない」ことを確認した。</p>		
<p>2 「協定書破棄提案」は断じて認められないことから、すべての職場において「協定書破棄通告」の実体化を許さず、「<u>道教委見解</u>」を最大限活用し、 ① 勤務時間の遵守、 ② 休日・週休日の勤務、 ③ 長期休業中の校外研修、 ④ 修学旅行の回復措置、 などについてこれまで同様の交渉権を確立して「協定書」にもとづく勤務条件とさせることが重要です。</p>	P40	
<p>3 勤務条件は交渉事項であるという「本部・本庁間交渉における「<u>道教委見解</u>」」を活用して、勤務条件にかかわるものはすべて交渉をもち、交渉権を確立する取組を強化する。</p>	P109	
<p>4 修学旅行的行事の回復措置は、時間外勤務に相当する時間とさせるようとりくみを強化する。当面、「<u>企画総務部長通知</u>」(98..3..20付け)や「<u>道教委見解</u>」を活用し、小学校1日以上、中学校2日以上、高校最低2日以上を各級段階の交渉によってかちとる。</p>	P110	<p>○ 平成10年3月20日付け企画総務部長通知「修学旅行的行事の回復措置について」は、平成14年8月31日にその確認内容を是正している。また、北教組の言う「<u>道教委見解</u>」は、効力がなくなっている。</p> <p>○ 平成10年3月20日付け企画総務部長通知「修学旅行的行事の回復措置について」の是正内容 (当初の確認内容) 平成10年1月22日の教育予算交渉において</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>1 企画総務部長回答「具体的に実効があがる解決策」とは、来年度より小学校で1泊2日の見学旅行が実施された場合1日以上、中学校で3泊4日の見学旅行が実施された場合2日以上の回復措置が図られるよう地教委・校長に最大限配慮を求めるという意味である。 2 1の確認については、文書で地教委・校長まで周知徹底するものとする。</p> </div> <p>上記1, 2を確認する。</p> <p>(是正内容) 修学旅行の回復措置については、通達に明記されており、そのとおりに運用されるべきところ、確認は誤解を生じるおそれがあることから、次のとおり修正する。 「1 企画総務部長回答の「具体的に実効があがる解決策」とは、見学旅行が実施された場合の健康と福祉に対する適切な配慮を求めるという意味である。 「周知徹底」は、道教委がその権限と責任に基づいて行うべきことがらで</p>

		あることから、次のとおり修正する。 「見学旅行における時間外勤務に対する適切な配慮については、道教委の権限と責任に基づき周知を行う。」
5 教員については、9割以上の分会で実質的に「 <u>協定書</u> 」通り校外研修を認めさせているものの、 ◎校外研修平均取得日数（08年度北教組「権利点検調査」） 夏季休業中 平均4.4日（前年5.1日） 冬季休業中 平均3.1日（前年3.8日） となっており、不十分な結果にとどまった。	P43	○ 「協定書」は、平成20年12月26日付けで廃止し、12月27日以降効力がないものである。
6 長期休業中の勤務の扱いについては「 <u>協定書</u> 」通り原則校外研修とさせる。	P110	
7 学校事務職員・栄養職員などの長期休業中の扱いにかかわっては、「7.19通知」を活用し、「 <u>協定書</u> 」「 <u>成田通知</u> 」の趣旨にもとづく校外研修とさせる。	P110	○ 「協定書」は、平成20年12月26日付けで廃止し、12月27日以降効力がないものである。 また、「平成48年11月13日付け48教職第3144号管理部教職員課長通知」（いわゆる「成田通知」）は、平成13年9月25日に廃止している。 事務職員・学校栄養職員などについては、教育公務員特例法の規定が適用されない職員である。

## 7 勤務時間の割り振り

定期大会議案書への記載内容	掲載頁	相違点や道教委の考え方
1 北教組は3月、教育現場の実態に即した実質的な勤務時間短縮となるよう道教委交渉を強化しました。その結果、 ①勤務時間の割り振りは、分会と校長との交渉事項である、 ②勤務時間は7時間45分であり、これが守られない場合は指導する、 ③勤務時間の割り振りは、学校運営への影響や教職員の勤務実態を十分考慮した上で行う、 ④休憩時間を適切に確保し、あらかじめ会議等を設定した場合は指導する、 ⑤回復措置について11・13通知のとおりである、 ⑥校外研修・外勤の扱いについてはこれまでと変わらない、 など、勤務時間短縮につながる一定の見解を示し、地教委・校長まで指導・徹底するとしました。 北教組は「 <u>道教委見解</u> 」にもとづき、各級段階でねばり強く交渉を行いとりくんだ結果、多くの分会で実質勤務時間短縮につなげることができました。 私たちは、引き続き「 <u>道教委見解</u> 」や「 <u>通知</u> 」等を最大限活用し、	P42	○ 平成21年3月に行った交渉において示したとする内容については、正確な記載となっていない。 道教委が示した考え方は別添資料3のとおりである。

<p>①勤務時間の割り振りや日課表の一方的な変更を許さず、交渉によって、勤務時間の短縮となる割り振りとさせること、 ②これまでの各職場での勤務の割り振りを基本に、さらに時短を前進させること をめざし、勤務条件の改悪を許さないとりくみをすすめていくことが重要です。</p>		
<p>2 「11.13通達」「3.29通知」「条例「改正」に関する道教委見解」を活用し、各級段階の交渉を強化して、勤務時間短縮となるようとりくみをすすめる。 ①勤務時間の割り振り（出勤時間、退勤時間、休憩時間の位置・確保）については、校長の一方的な変更を許さず、交渉によって、勤務時間短縮となる割り振りとさせる。これが守られない場合は指導させる。 ②休憩時間の取扱いについては、一人ひとり違った時間に割り振ったり、原則として分割させないこととします。 ③校外研修・外勤の扱いについては、これまで同様とさせる。</p>	P111	
<p>2 組合教研参加にあたっては、「道教委確認・見解」などを活用し、各級段階での交渉を強化して出張・義務免をかちとります。</p>	P112	<p>○ 北教組の言う「道教委確認・見解」については、平成14年8月31日に放棄しており、既に効力がなくなっている。 また、教研集会の参加の取扱いについては、年休で参加すべきとの考え方を示している。</p>

## 8 時間外勤務縮減に係る学校事務職員の業務

定期大会議案書への記載内容	掲載頁	相違点や道教委の考え方
<p>1 北教組は、超勤の実態を改善させる具体策を求めて道教委交渉を強化しましたが、具体的な縮減策は何ら示しませんでした。 したがって、私たちは引き続き道教委交渉を強化し、具体的なスケジュールを明らかにさせ、 ① 「協定書」の遵守 ② 業務の軽減と本務外労働・依頼業務の排除、 ③ 官制研修の削減 ④ 研究指定校や研究委託事業の廃止・見直し ⑤ 単位時間など教育課程の弾力的運用、 など実効ある縮減策を早急に策定させることが必要です。 また、すべての分会で校長交渉を強化し、「協定書」にもとづく勤務条件を遵守させるとともに、実効ある超勤縮減策を措置させることが重要です。</p>	P41 ～ P42	<p>○ 「協定書」は、平成20年12月26日付けで廃止し、12月27日以降効力がないものである。</p>

9 全国学力・学習調査

定期大会議案書への記載内容	掲載頁	相違点や道教委の考え方
<p>1 全国学力調査にかかわり、北教組は道教委交渉を強化し、「学力調査」の問題点や弊害について追求し、<u>道教委見解</u>を引き出し、とりくみを強化した。</p> <p>①事前の説明をする。                  ②受けない事由を認めるなど、子どもの学習権を保障する。                  ③市町村名や学校名が明らかになるような結果の公表は行わない。                  ④過度な競争につながらないよう十分配慮する。</p>	<p>P14</p>	<p>道教委見解は次のとおりである。</p> <p>1 教育課程については、学習指導要領に基づき、地域や学校の実態、子どもの心身の発達段階、特性等を考慮して、各学校において校長の責任のもとで適切に編成・実施されるものであること。</p> <p>2 本調査の実施に当たっては、子どもや保護者に対して説明会を開催するなど、市町村教育委員会や学校が調査の目的及び内容を子ども、保護者等の関係者に十分に説明を行うことは必要であること。子どもや保護者から様々な申し出があった場合は、保護者等と十分話し合った上で理解を求めるよう誠意をもって努力することが必要であり、各学校において教育的な配慮を行うことが大切であること。</p>
<p>2 調査の弊害や問題など、一方的な実施とさせないため、子どもの学習権を保障する観点から「4.12 道教委見解」を改めて再確認し、各級段階で遵守するとりくみを強化した。</p> <p>・「全国学力調査」にかかわる「07年4・12 道教委見解」</p> <p>① 子どもや保護者等へ十分に説明する。                  ② 答えづらい項目は答えなくともかまわないことを事前に子どもに伝える。                  ③ 子どもや保護者から調査を受けないなどの申し出があった場合は、学習権を保障するため教育的配慮を行う。                  ④ 職務命令は前提としない。                  ⑤ 市町村名や学校名を明らかにした公表や開示は行わせない。                  ⑥ 実施マニュアルは職務命令ではない。                  ⑦ 教育課程は学習指導要領にもとづき地域や学校の実態、子どもの心身の発達段階、特性等を考慮して学校において編成されるものである。</p>	<p>P60</p>	<p>3 本調査の実施に当たっては、教職員に本調査の趣旨等の理解を求めることが大切であり、一方的な職務命令を前提としているものではないが、道教委は道立学校に対し、実施要領等に基づき、円滑かつ確実に実施されるよう校長から教職員に対し、理解が得られるよう説明している。こうした道教委の考え方を市町村教育委員会に周知する。</p> <p>4 「実施マニュアル」は、国が調査を円滑かつ確実に実施するために作成したものであり、いわゆる職務命令そのものではないが、実施に当たっては、学校の実情に応じ、校長と教職員が十分に意思疎通を図り、実施要領等に基づき、円滑に実施することが大切であること。</p> <p>5 児童生徒の質問紙調査を実施する際は、家庭環境など児童生徒によっては答えにくい項目がある場合には、その回答についての対応を事前に伝えるなどの配慮が必要であること。</p> <p>6 学力調査の結果の公表については、序列化や過度の競争につながるおそれから、実施要領等の中で、「都道府県教育委員会は、個々の市町村名・学校名を明らかにした公表は行わないこと」、「市町村教育委員会は、個々の学校名を明らかにした公表は行わないこと」、また、文部科学省が公表する内容を除く調査結果について、「情報公開請求があった場合にも不開示情報として取り扱う」などとしており、こうしたことを市町村教育委員会等に対して周知すること。</p>
<p>3 学力調査が差別・序列化につながらないように、<u>道教委見解</u>を最大限活用し、各段階で交渉を行うとともに、自主編成にもとづく教育実践を強化していくことが重要だ。</p>	<p>P60</p>	



10 国旗・国歌

定期大会議案書への記載内容	掲載頁	相違点や道教委の考え方
<p>1 北教組は道教委交渉を強化し、「学校現場を混乱させない・共通理解のもと実施する・処分を持って強制しない」など「これまでの取り扱いを変えるものではない」との<u>道教委見解</u>を引き出し、各級段階の交渉を強化した。</p>	<p>P11</p>	<p>○ 北教組の記述は、明らかに事実に反するものであり、道教委としては、平成22年2月22日、北教組に対して嚴重に抗議した。</p> <p>○ 国旗・国歌の取扱いについては、平成22年3月18日付けで道教委の考え方を通知した。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 学習指導要領に基づき、適切に指導を行うこと</li> <li>2 国旗は、出席者の目に触れる場所に自然な形で掲揚すること</li> <li>3 国歌は、教育課程に適切に位置付け、子どもの発達の段階に応じた指導を行い、式の中で実際に歌唱されるよう指導すること</li> <li>4 直接子どもの指導に当たる教職員が国歌斉唱時に起立することは社会通念上当然のことであること</li> <li>5 まずは、教職員の理解が図られるよう粘り強く指導することとし、こうした取組にもかかわらずそれでもなお改善が見られない場合は、学校の責任者として校長は、職務命令を発することができること</li> <li>6 学校における国旗・国歌の指導は、管理運営事項であり、職員団体との交渉事項とはならないものであること。</li> </ol>

11 道徳教育推進教師

定期大会議案書への記載内容	掲載頁	相違点や道教委の考え方
<p>1 道徳教育を強化するため、道徳教育推進教師の配置を強要しようとしていることから、道教委に「人権教育の観点ですすめることが重要」「道徳教育推進教師の配置については各学校の状況に応じるもので一律の対応を求めるものではない」との<u>見解</u>を示させた。</p>	<p>P59</p>	<p>○ 北教組の言う「見解」は示していない。</p>

12 学校における健康管理体制

定期大会議案書への記載内容	掲載頁	相違点や道教委の考え方
<p>1 文科省は08年、学校保健法の一部「改正案」を公表し、その内容は、 ①養護教諭の職務を新たに規定し、授業を強要する</p>	<p>P67</p>	<p>○ 北教組の言う「見解」は示していない。</p>

<p>②学校3師（学校医、学校歯科医師、学校薬剤師）の職務に健康相談や保健指導を加え、学校保健計画への参画・学校保健委員会の設置など、過度な健康管理につながる極めて問題のあるものだ。 「改正」法が4月から施行されることから、道教委交渉を強化し、</p> <p>①学校保健活動は全教職員ですすめるものである、 ②学校保健計画の立案は学校が主体となって行うものである、 ③学校3師の職務は、あくまでも学校の求めに応じ行われるものである、 などの見解を引き出しました。</p>		
<p>2 予防接種については、「安全性・有効性・必要性」の観点から「正しい情報の提供と公開」を市町村に対して求めるとともに、<u>道教委見解</u>を活用して、個別接種化にむけた取組を強化する。</p>	P97	○ 北教組の言う「道教委見解」は示していない。
<p>3 子ども・教職員・学校を国の「生涯健康管理体制」に組み込もうとする動きに対しては、<u>道教委確認</u>を活用し「養護教員を計画策定委員にさせない」「保健所などが主催する研修会へ教職員、とりわけ養護教員の参加強要させない」など反対の取組を強化する。 ○地域医療計画 ○母子保健法 ○健康日本21 ○健やか親子21 ○健康増進法 ○食育基本法 ○学校保健安全法 ○学校給食法</p>	P97	○ 北教組の言う「道教委確認」はしていない。

### 13 スクールカウンセラー等

定期大会議案書への記載内容	掲載頁	相違点や道教委の考え方
<p>1 「スクールカウンセラー活用」「スクール・ソーシャル・ワーカー事業」については反対するとともに、「受けない」ことを基本に<u>道教委確認</u>を活用し、教職員の総意によって諾否を決定します。</p>	P91	○ 北教組の言う「道教委確認」はしていない。
<p>2 各市町村が主体となる「教育相談支援事業」については、「ふれあいサポーター事業」に準じたものとさせるとともに、「受けない」ことを基本にこれまでの<u>確認</u>を活用し、教職員の総意によって諾否を決定します。</p>	P91	○ 北教組の言う「確認」はしていない。

## 協定書廃止にかかる交渉での考え方

定期大会議案書において、「協定書」にかかる「道教委見解」であると主張している内容	協定書の取扱いに関する交渉内容		相違点
	北教組	道教委	
(1) 給特条例の実施にあたって、「協定書」を締結した趣旨である「教育が教職員の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいこと、および夏季休業日のように長期の学校休業期間があること等を考慮し、教職員の勤務時間の管理について取り扱うよう運用上配慮すること」は変わるものではないこと。	協定書第二項の(2)の長期休業中についての教職員の校外研修についてであるが、「教育が特に教職員の自発性、創造性に基づく勤務に期待する面が大きいこと、および夏季休業日のように長期の学校休業期間があること等を考慮し、教育職員の勤務時間の管理について取り扱うよう運用上配慮する」という、まさに協定書締結の根幹にかかわる問題である。しかし、これまでの交渉では、校長権限ばかり強調して十分な見解が得られていない。改めて見解を示すよう求める。 まず、「文部事務次官通達」「11.13教育長通達」にもとづき、「いわゆる夏休み等の学校休業期間については、教特法第21条、22条の規定の趣旨に沿った活用を図るよう留意すること」は変わらないと考えるがどうか。	長期休業期間中における校外研修の考え方は、昭和46年7月9日付け文部事務次官通達に示されており、また、昭和48年11月13日付け教育長通達で示しているとおりである。	「変わるものではない」の表現は、協定書や改正した通知、通達が、従前のまま変わらないような誤解を与えるおそれがある。 特に、長期休業期間中の校外研修については、従前は、「教特法の規定の趣旨に沿って、校外研修日とするよう留意する」だったものが、現在は、「教特法の規定の趣旨に沿った活用を図るよう留意」に改正している。
(2) 通常の勤務日における取扱いについては、「校長は、正規の勤務時間内であっても、教育職員が行う授業の準備、整理、研修及び生徒指導に関する業務については、校長の承認の下に、学校外における勤務により処理することができるようにすること」。	協定書を締結する上での考え方については、確認した。まず、協定書第一項の(1)についてであるが、 「正規の勤務時間内であっても、教育職員が行う授業の準備、整理、研修及び生徒指導に関する業務については、校長の承認の下に、学校外における勤務により処理することができるようにすること」は変わるものではないと考えるがどうか。	校外勤務の取扱いについての考え方は、昭和48年11月13日付け教育長通達で示しているとおりである。	昭和48年11月13日付け教育長通達では、校外勤務の手続きを説明している。
(3) 寄宿舍教員については、教特法第21条(研修)及び第22条(研修の機会)の規定が適用されることは変わらないこと。	次に、協定書第一項の(2)についてであるが、寄宿舍教員については、教特法第21条(研修)及び第22条(研修の機会)の規定が適用されることは変わらないと考えるがどうか。	寄宿舍指導員については、教育公務員特例法施行令第9条第2項により、教育公務員特例法第21条及び第22条が準用されている。	寄宿舍指導員は、教特法を「準用」することとされており、昭和48年11月13日付け教育長通達では、寄宿舍指導員については、正規の勤務時間内であっても、研修の時間を与えるよう「配慮」することとされている。
(4) 長期休業中についての教職員の校外研修については、「文部事務次官通達」「11.13教育長通達」にもとづき、「いわゆる夏休み等の学校休業期間については、教特法第21条、22条の規定の趣旨に沿った活用を図るよう留意する」こととし、当該通知等の趣旨の徹底に努めていくこと。	校長権限を制約するおそれがあるとしているが、ここ数年、校長権限を盾に教職員に保障すべき長期休業中の校外研修が一切保障されていない実態も報告されている。自宅での研修が承認されない場合や「学校でできる研修は認めない」ケースも報告されている。校外研修は、教職員の自発性、創造性にもとづくものであり、研修場所は問わないものとするがどうか。	長期休業期間中における校外研修については、教育公務員特例法第22条第2項の規定により、教員は、授業に支障のない限り、校長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができることとされているが、職務専念義務を免除される取扱いにふさわしい内容のものであることが求められるものであり、その内容・態様に関して、道民から誤解を招くことのないよう、研修の目的や内容などを把握の上、学校運営上支障がないと校長が判断した場合に認められるものである。 (下線部は、平成13年9月25日付け企画総務部長通知から引用)	平成13年9月25日付け企画総務部長通知の内容を記述していない。同通知では、職務専念義務を免除される取扱いに相応しい内容などを求めているなど、その内容に関して道民から誤解を招くことのないよう目的などを把握し、学校運営支障がないと、校長が判断した場合に認められるとしている。

定期大会議案書において、「協定書」にかかる「道教委見解」として主張している内容	協定書の取扱いに関する交渉内容		相違点
	北教組	道教委	
(5) 海外研修やスクーリング等の場合についても、教特法の規定が適用されることは変わらないこと。	次に、協定書第二項の(4)についてであるが、海外研修、スクーリング等についても、道教委が作成した校外研修処理簿を基本として、承認すべきと考えるがどうか。  海外研修やスクーリング等については、研修の目的・内容が明確であり、当然、研修項目と居場所を届け出ることにより、直ちに承認されるべきである。改めて、この項目を破棄すべきでないことを指摘し、撤回を求める。	校外研修については、教育公務員特例法第22条第2項の規定により、教員は、授業に支障のない限り、校長の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができることとされているが、 <u>具体の処理に当たっては、道立学校職員については北海道立学校職員服務規程、県費負担教職員についてはそれぞれの市町村教育委員会の規程に定める手続をとることになる。</u>	具体の処理に当たっては、服務規程などに基づく手続きが必要ないことが欠落している。
(6) 学校事務職員や学校栄養職員などについては、教特法に適用は受けないが、「7.19企画総務部長通知」に基づき、可能な限り研修の機会の確保に努めることに留意すべきであることから、様々な機会を通じて通知の趣旨を周知していくこと。	事務職員や学校栄養職員等についても、できる限り研修の機会を確保するよう、実効ある対策を講ずべきと考えるがどうか。  事務職員や学校栄養職員等にとっても、研修は極めて重要である。可能な限り研修の機会の確保について様々な機会を通じて周知することを求めるがいかかが。	事務職員や学校栄養職員など教育公務員特例法の規定が適用されない職員については、同法第22条第2項の研修を行えないものである。 なお、平成13年7月19日付け企画総務部長通知の中で、留意事項として示しているように、近年の学校における諸課題や多様化する地域ニーズに的確に対応するため、資質の向上や職務遂行能力の増進などの観点から、 <u>学校運営上支障を生じない範囲で、可能な限り研修の機会の確保に努めることに留意すべきと考えている。</u>  事務職員や学校栄養職員など教育公務員特例法の規定が適用されない職員の研修の取扱いについては、平成13年7月19日付け企画総務部長通知の趣旨を周知していきたいと考えている。	研修を承認する前提となる「学校運営上支障を生じない範囲」の文言が欠落している。

定期大会議案書において、「協定書」にかかる「道教委見解」であると主張している内容	協定書の取扱いに関する交渉内容		相違点
	北教組	道教委	
(7)「やむを得ず週休日や休日に学校行事を行う場合」は、時間外勤務を命ずる場合と同様、教職員の意向を十分に尊重し合意を得るよう努めなければならないこと。また、週休日の場合にあつては週休日の振替え、休日にあつては代休日の指定の措置を講ずること。	次に、協定書第六項についてであるが、週休日や休日に学校行事を行った場合や、やむを得ず時間外勤務を命ずる場合について定めている協定書の三、四、五はいずれも勤務条件にかかわることであり、当然交渉事項である。地方公務員法第55条にもとづき、「教育職員に対し時間外勤務をさせる場合は、校長は、学校の運営が円滑に行われるよう教育職員の意向を十分尊重し、合意を得るよう努めなければならないこと」に変わりないと思えるがどうか。  後段部分の週休日の振替えや代休日の措置についてであるが、「地域の実情等によりやむを得ず日曜日又は休日に学校行事を行う場合は、教育職員について、週休日の場合にあつては週休日の振替え、休日の場合にあつては代休日の指定の措置を講ずること」については変わりないと思えるがどうか。	教育職員に対し時間外勤務をさせる場合についての考え方は、昭和48年11月13日付け教育長通達等で示しているとおりである。  週休日や休日に、教職員に勤務を命ずる場合は、関係条例・規則に基づき、週休日の振替え又は代休日の指定の措置を講ずることとしており、昭和48年11月13日付け教育長通達のとおりである。	昭和48年11月13日付け教育長通達に記載されている「学校の運営が円滑に行われよう」の文言が欠落している。
(8) 教職員対して時間外勤務を命じる場合については、「教育職員については、原則として時間外勤務を命じない」「教育職員に時間外勤務を命ずる場合は、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限る」ことを周知すること。	最初に、協定書第四項の(1)から(4)までについてであるが、教育職員については、原則として時間外勤務を命じないという考え方は、変わるものではない。  教育職員に対し、時間外勤務を命ずる場合は、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るという考え方は、変わるものではない。	公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置条例第7条第1項においては、「原則として時間外勤務は命じないものとする」とされている。  いわゆる教育職員の給与等に関する特別措置条例第7条第2項においては、「教育職員に時間外勤務を命ずる場合は、臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るもの」とされている。	

定期大会議案書において、「協定書」にかかる「道教委見解」であると主張している内容	協定書の取扱いに関する交渉内容		相違点
	北教組	道教委	
<p>(9) 教職員にやむを得ず時間外勤務をさせた場合は、関係教職員の健康及び福祉を害することにならないよう、原則として、直近の日において回復措置を講ずること。また、一般に相当数の時間外勤務を伴う修学旅行的行事の場合など、教育職員に対し、やむを得ず時間外勤務をさせた場合の回復措置については、「11.13教育長通達」等の通りであること。</p>	<p>「教職員にやむを得ず時間外勤務をさせた場合は、関係教職員の健康及び福祉を害することにならないよう、原則として、直近の日において回復措置を講ずること」は変わらないと考えるがどうか。</p> <p>11. 13通達では、「修学旅行的行事において児童生徒を引率して泊を伴う業務に従事させたとき」や、「その他時間外において業務に従事させたとき」に「必要な措置」を講ずることとされていることについては、変わらない。</p> <p>また、この必要な措置について明らかにすることを求める。</p> <p>通達・通知の趣旨の徹底は分かった。道教委は、過酷な修学旅行の勤務実態についてこれまでも認めてきたが、それを踏まえて、どのような措置を講ずるべきかが問題である。改めて、見解を伺う。</p>	<p>教育職員に対しやむを得ず時間外勤務をさせた場合の回復措置についての考え方は、昭和48年11月13日付け教育長通達等で示しているとおりである。</p> <p>繰り返しになるが、教育職員に対しやむを得ず時間外勤務をさせた場合の回復措置についての考え方は、昭和48年11月13日付け教育長通達等で示しているとおりである。</p> <p>また、その回復措置は、形式的な時間の回復を意味するものではなく、やむを得ず時間外勤務をさせた場合に教職員の健康及び福祉を害することにならないようにするための措置であり、勤務時間中に回復措置を講ずる場合にあっては、これを代休や勤務時間の短縮として取り扱ってはならないこととされている。</p> <p>なお、回復措置としては、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・翌日の具体的な職務内容について、事実上の軽減を行うこと、</li> <li>・校長が校務に支障が無いと判断した場合に、教特法第22条第2項に基づく研修を承認すること、</li> </ul> <p>が考えられる。</p> <p>(下線部は、平成13年9月25日付け企画総務部長通知から引用)</p> <p>一般的に相当数の時間外勤務を伴う修学旅行的行事の場合など、教育職員に対しやむを得ず時間外勤務をさせた場合の回復措置については、昭和48年11月13日付け教育長通達や平成13年9月25日付け企画総務部長通知の趣旨を周知していきたいと考えている。</p>	<p>平成13年9月25日付け企画総務部長通知に記述されている、「回復措置を講ずる場合であっても、これを代休や勤務時間の短縮として取り扱ってはならない」などの回復措置の考え方が欠落している。</p>
<p>(10) 「やむを得ず休日や休日に学校行事を行う場合や時間外勤務を命ずる場合は、校長は、学校運営が円滑に行われるよう教育職員の意向を十分尊重し、合意を得るよう努めなければならないこと」は、「11.13教育長通達」等の通りであること。</p>	<p>協定書第三項の「週休日や休日に学校行事を行う場合」についてであるが、文部事務次官通達や11. 13通達において、正規の勤務時間を超える勤務を命ずる場合の基本的態度として、原則、時間外勤務を命じないという場合の中に、週休日や休日に学校行事を行う場合も含まれている。したがって、週休日や休日に学校行事を行うことも校長が一方的に命じるものではなく、教職員の合意を得るよう努めるということは変わらないと考えるがどうか。</p>	<p>週休日や休日に教育職員に勤務を命ずる場合及び教育職員に対し時間外勤務をさせる場合についての考え方は、昭和48年11月13日付け教育長通達で示しているとおりである。</p>	<p>昭和48年11月13日付け教育長通達に記述されている、服務規程などに基づく手続きを取ることが欠落している。</p>

定期大会議案書において、「協定書」にかかる「道教委見解」として主張している内容	協定書の取扱いに関する交渉内容		相違点
	北教組	道教委	
(11) 部活動については、地域や学校の実態に応じ、地域の人々の協力、社会教育施設や社会教育団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫などについて、部活動等検討委員会等で引き続き検討していくこと。	協定書第八項についてであるが、部活動の社会教育への移行は、教員の超勤解消に極めて重要な課題である。現在本庁で実態調査をもとに進めている推進委員会等で十分論議し、改めて、社会教育への移行に向け具体的な対策を出すべきと考えるが見解を求める。	部活動については、新しい中学校学習指導要領において、「生徒の自主的、自発的な参加により行われる部活動については、スポーツや文化及び科学等に親しませ、学習意欲の向上や責任感、連帯感の涵養等に資するものであり、学校教育の一環として、教育課程との関連が図られるよう留意すること。その際、地域や学校の実態に応じ、地域の人々の協力、社会教育施設や社会教育団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫を行うようにすること。」と位置付けがなされたところであり、道教委としても、地域や学校の実態に応じ、地域の人々の協力、社会教育施設や社会教育団体等の各種団体との連携などの運営上の工夫などについて、部活動等検討委員会等で検討していく。	
(12) 特殊勤務手当など勤務条件については、今後も引き続き交渉していくこと。	次に、協定書第十項についてであるが、締結当時議論していた課題については、その後整理され解決されているが、特殊勤務手当については、各種条例等の改定などによって、今後も交渉すべき内容がある。この問題は勤務条件にかかわるものであることから、当然、交渉事項であると考えがどうか。	特殊勤務手当など勤務条件については、皆様と話し合っていきたい。	「交渉する」とは回答していない。

定期大会議案書において、「協定書」にかかる「道教委見解」であると主張している内容	協定書の取扱いに関する交渉内容		相違点
	北教組	道教委	
(13)「教職員の勤務条件に関する事項について、教職員団体から校長に対し交渉の申し入れがあった場合においては、地公法55条の定めるところによるものであること」は、「11.13教育長通達」通りであること。校長の権限に属する勤務条件の具体例としては、職員の勤務時間、時間外勤務、旅費、休暇、執務環境の整備などがあること。	<p>次に、協定書第十三項についてであるが、ことさら管理運営事項が強調され、道教委は、本質的な交渉事項の存在をあまりにも軽視し、憲法で保障されている労働者の権利を踏みにじている。管理運営事項を含むあらゆる事項について交渉事項になりかねないという理由によって、勤務条件を含むことまで交渉対象外としていることはきわめて問題である。勤務条件と管理運営事項は整理するのは困難であり、管理運営事項も多くは勤務条件と関係があり、団体交渉となりうる。改めて、勤務条件についての道教委の見解を求めらる。</p> <p>それでは、校長の権限に属する勤務条件について、具体的にはどのようなものがあるのか、道教委の見解を求めらる。</p> <p>今、指摘した事項については、交渉の対象となることを確認する。次に、支部・支会・分会などの交渉の在り方については、これまでと変わるものではないな。</p>	<p>職員団体との交渉については、地方公務員法第55条により基本的な交渉のルールが定められており、この法定のルールを遵守することが地方公共団体としての責務であると考えている。こうしたことから交渉事項については、同法第55条第1項の規定により、職員の給与、勤務時間その他勤務条件及びこれに付帯した社会的又は厚生の活動を含む適法な活動に係る事項に限定されるものと理解しており、具体的な交渉事項としては、・給与、勤務時間、休憩、休日及び休暇に関する事項 ・労働に関する安全、衛生に関する事項などである。</p> <p>また、具体的な管理運営事項としては、 ・地方公共団体の組織に関する事項 ・行政の企画、立案及び執行に関する事項などである。</p> <p>校長の権限に属する勤務条件の具体例としては、 ・職員の勤務時間 ・時間外勤務 ・旅費 ・休暇 ・執務環境の整備 などが考えられる。</p> <p>交渉についての考え方は、昭和48年11月13日付け教育長通達及び平成13年9月25日付け企画総務部長通知で示しているとおりである。</p>	平成13年9月25日付け企画総務部長通知では、分会との対応など、学校における職員団体との交渉について記述している。
(14) 協定書の交渉権にかかわることについては、管理運営事項と勤務条件は密接に関連するものであることから、「勤務条件に関する事項は、交渉事項であること」「いわゆる管理運営事項であっても、勤務条件の維持改善のために十分話し合っていくこと」。	<p>職員団体との交渉について、勤務条件と管理運営事項が、密接に関連する場合は、どう考えるべきか、道教委の見解を求めらる。</p> <p>管理運営事項であっても、勤務条件に関する部分については、交渉の対象とするのはわかったが、そちらがいう、いわゆる管理運営事項であっても、校長が職員の勤務条件の維持改善のために所属職員と十分話し合っていくことは極めて重要であると考えらるがどうか。</p>	<p>勤務条件と管理運営事項が、密接に関連する場合も想定されるが、その場合、管理運営事項そのものは交渉の対象とはできないが、勤務条件に関する部分については、交渉の対象となるものである。</p> <p>学校運営上、所属職員の希望や意見を聞くことは大切であることから、校長が職員の勤務条件の維持改善のために望ましいと判断するときは、分会と話し合いを行うことができるものである。</p> <p>なお、その際、話し合いであっても、その秩序を確保する観点から、地公法第55条の定めにした手続きによるべきものである。</p>	北教組の主張は「管理運営事項と勤務条件は密接に関連するもの」と限定している。また、管理運営事項であっても、勤務条件の維持改善のために話しあっていく前提は、校長が学校運営上望ましいと判断した場合である。



## 勤務時間の短縮にかかる交渉での考え方

定期大会議案書において、「勤務時間短縮」にかかる「道教委見解」であるとしている内容	賃金等継続課題での交渉内容		相違点
	北教組	道教委	
①勤務時間の割り振りは、分会と校長との交渉事項である。	勤務時間の割り振りの決定に当たっては、あくまでも校長と分会との交渉事項だ。	勤務時間の割り振りは校長の権限に属する勤務条件であり、職員団体との交渉の対象となるものと考えている。	
②勤務時間は7時間45分であり、これが守られない場合は指導する。	道教委の時間外勤務等実態調査の結果で、休憩時間が十分に確保されていない違法な実態が明らかになった。今回の条例改正で、勤務時間が7時間45分になったことを、まず、きちっと指導すべきだ。また、改めて休憩時間の確保について指導徹底を求めるがどうか。 併せて、道教委は労基法では休憩時間は付与義務が規定され、与えない場合には罰則が適用されることを現場まで周知すべきと考えるがどうか。	このたびの、いわゆる勤務時間条例の改正案では、第4条において「1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るもの」とし、また、第7条において「1日の勤務時間が6時間を超え、場合によっては、少なくとも1時間の休憩時間を勤務時間の途中に置かなければならない」とされており、この改正の趣旨を市町村教育委員会や校長に対し周知徹底していく。 また、関係法令等に反する取扱いがあった場合は、市町村教委、学校等から事情を聞いた上で、必要な指導等を行っていく。	関係法令等に反する取扱いがあった場合は、市町村教委、学校等から事情を聞いた上で、必要な指導等を行っていく。
③勤務時間の割り振りは、学校運営への影響や教職員の勤務実態を十分考慮した上で行う。	校長が、学校運営への影響や教職員の勤務実態等を考慮し、交渉を経た上で、適切に判断した勤務時間の割り振りについては、認めるということによい。	勤務時間の割り振りは、学校運営への影響や教職員の勤務実態等を十分考慮した上で、校長が適切に行うものである。	学校運営への影響や教職員の勤務実態等を十分考慮した上で、校長が適切に行うもの。
④休憩時間を適切に確保し、あらかじめ会議等を設定した場合は指導する。	休憩時間について改めて確認する。休憩時間は、労基法にもとづき当然休憩することが保障されるべきものとするが、職員会議や委員会活動、校内研修、保護者会などをあらかじめ設定しないよう指導すべきと考えるがどうか。	いわゆる給特条例第7条第1項では教育職員については「原則として時間外勤務は命じないものとする」と規定されており、時間外勤務を命ずる場合は、第2項に掲げる業務に従事する場合で臨時又は緊急にやむを得ない必要があるときに限るものとされており、今後も引き続き、当該規定の趣旨について周知していきたいと考えている。  緊急やむを得ない場合を除き、あらかじめ勤務時間外に及ぶことが想定されている時間に会議等を設定することは望ましくないと考えている。	緊急やむを得ない場合を除き、あらかじめ勤務時間外に及ぶことが想定されている時間に会議等を設定することは望ましくないと考えている。
⑤回復措置について11・13通知のとおりである。	また、11・13通達では、教職員にやむを得ず時間外勤務をさせた場合は、関係職員の健康及び福祉を害することにならないよう回復措置を行うことは否定するものではない。	また、教育職員に対しやむを得ず時間外勤務をさせた場合の考え方は、昭和48年11月13日付け教育長通達及び平成13年9月25日付け企画総務部長通知で示しているとおりである。	昭和48年11月13日付け教育長通達及び平成13年9月25日付け企画総務部長通知で示しているとおりである。
⑥校外研修・外勤の扱いについてはこれまでと変わらない。	07年3・29教育長通知などについては、変わるものではない。	平成19年3月29日付け教育長通知及び教職員課長通知は、いわゆる勤務時間条例の改正による休憩時間廃止後の勤務時間について適正に取り扱うよう、留意事項を示したものである。	平成19年3月29日付け教育長通知及び教職員課長通知について説明したものの。

北教組定期大会議案書における事実と異なる確認書等の記載

議案書の中に記載された項目	実 態	廃止、是正年月日	別添資料 1での掲 載ページ
教頭選考にかかる新6項目確認	すでに破棄している	平成14年8月31日全部破棄、 9月1日以降効力なし	1
主幹教諭にかかる確認	確認はしていない		1
主任制度にかかる10.3確認（いわゆる21 項目確認）	すでに破棄している	平成15年1月4日全部破棄、 1月5日以降効力なし	2
初任者研修の実施にかかる確認	確認はしていない		2
10年経験者研修の実施にかかる確認	確認はしていない		2
学校運営研修会の実施にかかる確認	確認はしていない		3
学校職員の評価制度にかかる確認	確認はしていない		3
協定書	すでに廃止している	平成20年12月26日廃止、 12月27日以降効力なし	3,5,6
10.3.20付け企画総務部長通知「修学旅行的行 事行事の回復措置について」	すでに内容を是正しており、 議案書の記載内容と異なる	平成14年8月31日内容を是正	4
修学旅行的行事にかかる道教委見解	すでに効力はない		4
48.11.13付け管理部教職員課長通知（いわゆ る「成田通知」）	すでに廃止している	平成13年9月25日廃止	5
勤務時間の短縮にかかる交渉での考え方	議案書の記載内容は、道教委 が示した考え方と異なる		5
組合教研参加にあたっての「道教委確認・見 解」	すでに破棄している	平成14年8月31日全部破棄、 9月1日以降効力なし	6
全国学力・学習調査にかかる見解	議案書の記載内容は、道教委 が示した考え方と異なる		7
国旗・国歌にかかる見解	議案書の記載内容は、道教委 が示した考え方と異なる		8
道徳教育推進教師にかかる見解	見解は示していない		8
平成20年の学校保健法の一部改正にかかる見 解	見解は示していない		8
児童生徒の予防接種にかかる見解	見解は示していない		9
生涯健康管理体制にかかる確認	確認はしていない		9
スクールカウンセラー活用事業、スクール・ ソーシャル・ワーカー事業にかかる確認	確認はしていない		9
教育相談支援事業、ふれあいサポーター事業に かかる確認	確認はしていない		9