

【第3回交渉で示された小・中学校に係る改善項目】

【未配置・未補充の解消について】

「多忙化解消・負担軽減検討委員会」においても意見を受け、教育局を挙げて横断的に取り組んでいく。具体的には局内に対策チームを設置し、本採用教員の採用数の拡大や小・中学校と県立学校の登録者名簿の一元化をするなどして、対応を検討。

小・中学校においては、代替者が長期に渡って見つからず、児童生徒の未履修が見込まれる場合に対して、予算の範囲以内で非常勤講師を引き続き配置する。

【勤務時間の割り振り変更（いわゆる調整）について】

小・中学校については新年度より、今回の県立における割り振り変更の運用変更を市町村教育委員会に周知する。具体的には、短時間勤務職員が、割り振られた勤務時間を超過して調整対象業務を行った場合の割り振り変更を円滑に行えるよう、1日の勤務時間が7時間45分ではない勤務日において、調整と年次休暇を併せて1日勤務しないことができることとする。この場合、1日に割り振られた勤務時間が3時間未満の場合は年次休暇を1時間以上、1日に割り振られた勤務時間が3時間以上の場合は年次休暇を2時間以上取得するものとする。

フルタイム職員についても、年次休暇4時間と調整4時間で併せて1日勤務しない現行の運用について、同様の一部変更を検討する。

【研修の廃止・縮小について】

◇3年次研修について

- ・これまで提出を求めていた研修報告書については次年度より廃止。
- ・2023年度から、最終日の機関研修については集合型の研修は行わない。

◇2年次、3年次研修を含む教員研修について

- ・教員免許更新制に変わる新たな研修の体系を作成する際、負担軽減の観点にも十分配慮しながら見直していく。

◇オンライン研修について

- ・勤務時間内で研修が行えるように、動画の配信期間を制限するなどの対応を行っていく。
- ・今年度中に受講者へのオンライン研修に係るアンケートをとり、負担軽減の観点からオンライン研修の継続の可否を含めて検討する。
- ・県主催の年次研修について、1日非集合型でオンライン研修を実施する場合、コロナ禍を問わず、当面の間、校長が自宅を在宅公署とみなして勤務を命ずることができることを検討する。

【母体保護における負担軽減について】

- ・本務者が病気休暇に入り、代員が配置されない場合、病気休暇期間が終了するまでの期間において引き続き、非常勤講師の配置を可能とすることを検討する。
- ・妊娠者を含む教職員の在宅勤務について、当面の間、在宅勤務および時差出勤の運用を引き続き認めるとともに、妊娠教職員に対する配慮について管理職に伝えていく。



第3回 埼教連交渉 新規採用数拡大へ 未配置・未補充解消なるか

埼教組、埼高教で構成する埼教連（埼玉県教職員組合連合）は12月17日（金）、「2021年度賃金・労働時間等に関する重点要求書」にもとづく第3回交渉を行いました。第2回交渉までに現場からの発言を受け、県当局は一定程度の労働条件の改善を提示しました。しかし、「未配置・未補充」や母体保護に係る改善、年次研修の廃止・縮小という点においては具体的な回答がなく、第3回交渉においても参加者からの発言が飛び交いました。

埼教連中央執行委員会はこれまでの交渉の経過をふまえ、次の6点をとりわけ重要な課題として再度当局側に示し、交渉を迎えました。

- ①教職員の未配置・未補充
- ②勤務時間の割り振り変更（いわゆる調整）
- ③年次研修
- ④母体保護における負担軽減
- ⑤司書・栄養師の受験年齢撤廃、臨任の複数年同一校配置
- ⑥高校の「学校方針」

未配置・未補充、早期解消を

教職員の未配置・未補充問題は「あつてはならない重大な事態」としながら、11月1日現在で昨年度を遥に超える件数となっ

ています。（高校：未配置2件、未補充2件 特支：未配置8件、未補充12件 小：未配置3件、未補充94件 中：未配置10件、未補充37件）

ある自治体では、事前に把握している産休者の代替が未だ見つからず、地教委は近隣校の教員に兼務発令で授業をもたせ、さらに該校内では他学年の教科担当者にも授業を持たせることが内々に決められていると怒りを交えた発言も交渉参加者からありました。本来ならばすぐさま代替が配置されて然るべきことがなされていない現状に周囲の職員にも負担が強いられている状況に「子どもたちの学習権の保障」「どこが働き方改革

年次研修の廃止・縮小は

2019年埼教連第3回交渉において、3年次研修等の運用の見直しに関する回答において「3年次研修のあり方については、これまで皆様方からいただいたご意見を踏まえ」（中略）：最優先課題として取り扱い、検討を進めてまいります。」と当局側は回答しました。私たちの意見はこれまで一貫して「廃止」です。しかしながらこの間、私たちの意見を踏まえられた検討はなされておらず、昨年から実施されているオンラインによる研修も加わり、現場の負担は増加する一方です。交渉参加者からは、年次研修を受ける当事者から集めた声をもとに、「為になる研修もある。そして、私たちは学びたい思いはある」とを前提としながらも、年次研修の過度な負担や勤務時間内では到底終わらない課題と管理職による必要以上の指導、研修に参加する度に教室を空ける不安と周囲への気遣い、補充計画の立案：と官製研修が負担と言わざるを得ない状況が報告されました。

1日非集合型のオンライン研修は現状、勤務校での受講となっていますが、研修前後に通常業務、研修中にもかかわらず児童・生徒の対応など様々な問題を抱えています。

改善項目の早期実現を

先述した第3回埼教連交渉を行うに当たっての6つの論点に対し、県当局は不十分ながらも一定の改善を示したことから（左表参照）、今年度の埼教連交渉は終了としました。しかしながら、現場の諸問題解決にはまだまだ程遠い状況です。今後は定年延長、年次研修等に係る交渉を行っていきます。私たちの諸要求実現に向けて引き続き声をあげ、勤務・労働条件の改善を前進させていきましょう。



埼教組賃金闘争NEWS

発行者
埼玉県教職員組合
発行責任者
埼教組 金井宏伸
〒330-0063
埼玉県さいたま市浦和
区高砂3-12-24
埼玉教育会館5階
TEL：048-824-2511

【第3回交渉で示された小・中学校に係る改善項目】

【未配置・未補充の解消について】

「多忙化解消・負担軽減検討委員会」においても意見を受け、教育局を挙げて横断的に取り組んでいく。具体的には局内に対策チームを設置し、本採用教員の採用数の拡大や小・中学校と県立学校の登録者名簿の一元化をするなどして、対応を検討。

小・中学校においては、代替者が長期に渡って見つからず、児童生徒の未履修が見込まれる場合に対して、予算の範囲以内で非常勤講師を引き続き配置する。

【勤務時間の割り振り変更（いわゆる調整）について】

小・中学校については新年度より、今回の県立における割り振り変更の運用変更を市町村教育委員会に周知する。具体的には、短時間勤務職員が、割り振られた勤務時間を超過して調整対象業務を行った場合の割り振り変更を円滑に行えるよう、1日の勤務時間が7時間45分ではない勤務日において、調整と年次休暇を併せて1日勤務しないことができることとする。この場合、1日に割り振られた勤務時間が3時間未満の場合は年次休暇を1時間以上、1日に割り振られた勤務時間が3時間以上の場合は年次休暇を2時間以上取得するものとする。

フルタイム職員についても、年次休暇4時間と調整4時間で併せて1日勤務しない現行の運用について、同様の一部変更を検討する。

【研修の廃止・縮小について】

◇3年次研修について

- ・これまで提出を求めていた研修報告書については次年度より廃止。
- ・2023年度から、最終日の機関研修については集合型の研修は行わない。

◇2年次、3年次研修を含む教員研修について

- ・教員免許更新制に変わる新たな研修の体系を作成する際、負担軽減の観点にも十分配慮しながら見直していく。

◇オンライン研修について

- ・勤務時間内で研修が行えるように、動画の配信期間を制限するなどの対応を行っていく。
- ・今年度中に受講者へのオンライン研修に係るアンケートをとり、負担軽減の観点からオンライン研修の継続の可否を含めて検討する。
- ・県主催の年次研修について、1日非集合型でオンライン研修を実施する場合、コロナ禍を問わず、当面の間、校長が自宅を在宅公署とみなして勤務を命ずることができることを検討する。

【母体保護における負担軽減について】

- ・本務者が病気休暇に入り、代員が配置されない場合、病気休暇期間が終了するまでの期間において引き続き、非常勤講師の配置を可能とすることを検討する。
- ・妊娠者を含む教職員の在宅勤務について、当面の間、在宅勤務および時差出勤の運用を引き続き認めるとともに、妊娠教職員に対する配慮について管理職に伝えていく。



第3回 埼教連交渉 新規採用数拡大へ 未配置・未補充解消なるか

- ①教職員の未配置・未補充
- ②勤務時間の割り振り変更（いわゆる調整）
- ③年次研修
- ④母体保護における負担軽減
- ⑤司書・栄養師の受験年齢撤廃、臨任の複数年同一校配置
- ⑥高校の「学校方針」

未配置・未補充、早期解消を

埼教連中央執行委員会はこれまでの交渉の経過をふまえ、次の6点をとりわけ重要な課題として再度当局側に示し、交渉を迎えました。

①教職員の未配置・未補充
②勤務時間の割り振り変更（いわゆる調整）
③年次研修
④母体保護における負担軽減
⑤司書・栄養師の受験年齢撤廃、臨任の複数年同一校配置
⑥高校の「学校方針」

埼玉県教職員組合（埼玉県教職員組合連合）は12月17日（金）、「2021年度賃金・労働時間等に関する重点要求書」にもとづく第3回交渉を行いました。第2回交渉までに現場からの発言を受け、県当局は一定程度の労働条件の改善を提示しました。しかし、「未配置・未補充」や母体保護に係る改善、年次研修の廃止・縮小という点においては具体的な回答がなく、第3回交渉においても参加者からの発言が飛び交いました。

年次研修の廃止・縮小は

2019年埼教連第3回交渉において、3年次研修等の運用の見直しに関する回答において「3年次研修のあり方については、これまで皆様方からいただいたご意見を踏まえ」（中略）：最優先課題として取り扱い、検討を進めてまいります。」と当局側は回答しました。私たちの意見はこれまで一貫して「廃止」です。しかしながらこの間、私たちの意見を踏まえられた検討はなされておらず、昨年からの実施されているオンラインによる研修も加わり、現場の負担は増加する一方です。交渉参加者からは、年次研修を受ける当事者から集めた声をもとに、「為になる研修もある。そして、私たちは学びたい思いはある」とを前提としながらも、年次研修の過度な負担や勤務時間内

での研修が行えるように、動画の配信期間を制限するなどの対応を行っていく。

改善項目の早期実現を

先述した第3回埼教連交渉を行うに当たっての6つの論点に対し、県当局は十分ながらも一定の改善を示したことから（左表参照）、今年度の埼教連交渉は終了としました。しかしながら、現場の諸問題解決にはまだまだ程遠い状況です。今後は定年延長、年次研修等に係る交渉を行っていきます。私たちの諸要求実現に向けて引き続き声をあげ、勤務・労働条件の改善を前進させていきましょう。



埼教組賃金闘争NEWS

発行者
埼玉県教職員組合
発行責任者 金井宏伸
〒330-0063
埼玉県さいたま市浦和区高砂3-12-24
埼玉教育会館5階
TEL：048-824-2511

なのか」と厳しい発言に当局側は何も言えませんでした。私たちが要求している人員増、プール制などの具体的な施策を早急に検討・実行することが急務です。今までのやり方では「あつてはならない重大な事態」を解消することはもはや困難なので

は到底終わらない課題と管理職による必要以上の指導、研修に参加する度に教室を空ける不安と周囲への気遣い、補充計画の立案：と官製研修が負担と言わざるを得ない状況が報告されました。

1日非集合型のオンライン研修は現状、勤務校での受講となっていますが、研修前後に通常業務、研修中にもかかわらず児童・生徒の対応など様々な問題を抱えています。

【第3回交渉で示された小・中学校に係る改善項目】

【未配置・未補充の解消について】

「多忙化解消・負担軽減検討委員会」においても意見を受け、教育局を挙げて横断的に取り組んでいく。具体的には局内に対策チームを設置し、本採用教員の採用数の拡大や小・中学校と県立学校の登録者名簿の一元化をするなどして、対応を検討。

小・中学校においては、代替者が長期に渡って見つからず、児童生徒の未履修が見込まれる場合に対して、予算の範囲以内で非常勤講師を引き続き配置する。

【勤務時間の割り振り変更（いわゆる調整）について】

小・中学校については新年度より、今回の県立における割り振り変更の運用変更を市町村教育委員会に周知する。具体的には、短時間勤務職員が、割り振られた勤務時間を超過して調整対象業務を行った場合の割り振り変更を円滑に行えるよう、1日の勤務時間が7時間45分ではない勤務日において、調整と年次休暇を併せて1日勤務しないことができることとする。この場合、1日に割り振られた勤務時間が3時間未満の場合は年次休暇を1時間以上、1日に割り振られた勤務時間が3時間以上の場合は年次休暇を2時間以上取得するものとする。

フルタイム職員についても、年次休暇4時間と調整4時間で併せて1日勤務しない現行の運用について、同様の一部変更を検討する。

【研修の廃止・縮小について】

◇3年次研修について

- ・これまで提出を求めていた研修報告書については次年度より廃止。
- ・2023年度から、最終日の機関研修については集合型の研修は行わない。

◇2年次、3年次研修を含む教員研修について

- ・教員免許更新制に変わる新たな研修の体系を作成する際、負担軽減の観点にも十分配慮しながら見直していく。

◇オンライン研修について

- ・勤務時間内で研修が行えるように、動画の配信期間を制限するなどの対応を行っていく。
- ・今年度中に受講者へのオンライン研修に係るアンケートをとり、負担軽減の観点からオンライン研修の継続の可否を含めて検討する。
- ・県主催の年次研修について、1日非集合型でオンライン研修を実施する場合、コロナ禍を問わず、当面の間、校長が自宅を在宅公署とみなして勤務を命ずることができることを検討する。

【母体保護における負担軽減について】

- ・本務者が病気休暇に入り、代員が配置されない場合、病気休暇期間が終了するまでの期間において引き続き、非常勤講師の配置を可能とすることを検討する。
- ・妊娠者を含む教職員の在宅勤務について、当面の間、在宅勤務および時差出勤の運用を引き続き認めるとともに、妊娠教職員に対する配慮について管理職に伝えていく。



第3回 埼教連交渉 新規採用数拡大へ 未配置・未補充解消なるか

埼教組、埼高教で構成する埼教連（埼玉県教職員組合連合）は12月17日（金）、「2021年度賃金・労働時間等に関する重点要求書」にもとづく第3回交渉を行いました。第2回交渉までに現場からの発言を受け、県当局は一定程度の労働条件の改善を提示しました。しかし、「未配置・未補充」や母体保護に係る改善、年次研修の廃止・縮小という点においては具体的な回答がなく、第3回交渉においても参加者からの発言が飛び交いました。

埼教連中央執行委員会はこれまでの交渉の経過をふまえ、次の6点をとりわけ重要な課題として再度当局側に示し、交渉を迎えました。

- ①教職員の未配置・未補充
- ②勤務時間の割り振り変更（いわゆる調整）
- ③年次研修
- ④母体保護における負担軽減
- ⑤司書・栄養師の受験年齢撤廃、臨任の複数年同一校配置
- ⑥高校の「学校方針」

未配置・未補充、早期解消を

教職員の未配置・未補充問題は「あつてはならない重大な事態」としながら、11月1日現在で昨年度を遥に超える件数となっ

ています。（高校：未配置2件、未補充2件 特支：未配置8件、未補充12件 小：未配置3件、未補充94件 中：未配置10件、未補充37件）

ある自治体では、事前に把握している産休者の代替が未だ見つからず、地教委は近隣校の教員に兼務発令で授業をもたせ、さらに該校内では他学年の教科担当者にも授業を持たせることが内々に決められていると怒りを交えた発言も交渉参加者からありました。本来ならばすぐさま代替が配置されて然るべきことがなされていない現状に周囲の職員にも負担が強いられている状況に「子どもたちの学習権の保障」「どこが働き方改革

なのか」と厳しい発言に当局側は何も言えませんでした。私たちが要求している人員増、プール制などの具体的な施策を早急に検討・実行することが急務です。今までのやり方では「あつてはならない重大な事態」を解消することはもはや困難なのです。

年次研修の廃止・縮小は

2019年埼教連第3回交渉において、3年次研修等の運用の見直しに関する回答において「3年次研修のあり方について

は、これまで皆様方からいただいたご意見を踏まえ：（中略）：最優先課題として取り扱い、検討を進めてまいります。」と当局側は回答しました。私たちの意見はこれまで一貫して「廃止」です。しかしながらこの間、私たちの意見を踏まえられた検討はなされておらず、昨年から実施されているオンラインによる研修も加わり、現場の負担は増加する一方です。交渉参加者からは、年次研修を受ける当事者から集めた声をもとに、「為になる研修もある。そして、私たちは学びたい思いはある」ことを前提としながらも、年次研修の過度な負担や勤務時間内で

は到底終わらない課題と管理職による必要以上の指導、研修に参加する度に教室を空ける不安と周囲への気遣い、補充計画の立案：と官製研修が負担と言わざるを得ない状況が報告されました。

1日非集合型のオンライン研修は現状、勤務校での受講となっていますが、研修前後に通常業務、研修中にもかかわらず児童・生徒の対応など様々な問題を抱えています。

改善項目の早期実現を

先述した第3回埼教連交渉を行うに当たっての6つの論点に対し、県当局は不十分ながらも一定の改善を示したことから（左表参照）、今年度の埼教連交渉は終了としました。しかしながら、現場の諸問題解決にはまだまだ程遠い状況です。今後は定年延長、年次研修等に係る交渉を行っていきます。私たちの諸要求実現に向けて引き続き声をあげ、勤務・労働条件の改善を前進させていきましょう。

