新年度が始まりました。今年度もよろしくお願いします

さいたま市教職員組合

さいたま市教組新聞

編集・発行/
さいたま市
教職員組合
〒330-0843
さいたま市大宮区
吉敷町4-93-5
大宮教育会館2F
TEL 641-6763
FAX 648-3567
2026.5.7(木)
No. 296

さいたま市教職員の皆様、いかがお過ごしでしょうか。さいたま市教職員組合委員長の大澤博です。２０２６年度が始まりました。

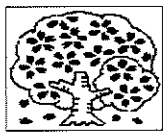
昨年度も、学校教育をめぐる状況には取り上げるべき多くの事態がありました。

その中で何と言っても私が注視したいのは子どもの不登校をめぐる問題です。全国で約３５万人の児童生徒が学校に登校できていないという事態が今この日本で起きています。さいたま市の学校においても事態は同傾向です。子どもの成長にとって本来欠かせないはずの場である学校が３５万人の子どもから拒否をされている、或いは、何かしらの事情で登校できないという事態を生み出しているのが現在の学校教育だという事です。

映画『学校』をかつて制作した山田洋次監督は「学校はどの子にとっても母のような場所であってほしい」というメッセージを込め、この映画を作りました。（１９９４年）不登校の原因は一概に言えませんが、３５万人の子どもから拒否をされている現在の学校は、少なくとも「母のように安らげる場所でない」ことは確かではないでしょうか？どのような学校が今子ども達に求められているのか、私たち教職員は今真剣に議論をする事が求められている時なのかもしれません。

一つ確実に言えると思うのは、子どもにとって安らげる楽しい学校は、私たち教職員にとっても働きやすい楽しい職場であるだろうということです。働きやすい職場になるためには、教職員の待遇改善が何よりです。

私たちさいたま市教職員組合は、待遇改善のために本年度も奮闘する所存です。本年度もみなさまのお力添えをよろしくお願いします。



３度にわたる賃金交渉の報告

昨年度、さいたま市教組は、賃金交渉を三度行いました。交渉の重点項目は三つ。

1. 給食における新ソフト導入問題
2. 校長によるパワハラ問題
3. ロックスターの使用問題

1. まず給食における新ソフト導入に関わる交渉の状況です。

（さいたま市教組の要求）
市販の給食ソフトを導入すること。その際、メンテナンスやサポート体制を整えるのはもちろん、調理室のWi-Fi環境の整備やクラウド上でアレルギーなどの個人情報の入力をすることの安全性についての説明を丁寧に行うなど、研修を充実させること。、新しいソフトの導入にあたっては栄養教職員の負担や心配を増やすことがないようにすること。

（健康教育課の回答）
給食管理ソフトの導入につきましては、栄養教諭・学校栄養職員の意見を踏まえ、継続して研究してまいります。

栄養教諭が使用している栄養管理ソフト―「Qちゃんソフト」は、さいたま市内の栄養教諭が作成したものです。幅広く使用されているとはいえ、プロが作成したものではない以上、子どものアレルギー対応での見落としなどで不測の事態を起こさないかの指摘がこれまでも現場レベルではされてきました。「埼玉県」の学校においては、この点を考慮して、プロが作成した栄養管理ソフト（以下―「ソフト」）が導入されています。さいたま市教組はこれまで数年にわたって、繰り返し安全なソフトの導入を要求してきましたが、導入しない可能性も含めて今回も「研究中」との回答にとどまりました。

市教委は昨年、栄養教諭に新しい「ソフト」は何がよいかのアンケートまで行っておいて、「研究中」との回答にとどめています。しかも、研究の「経過」について知らせることもしていません。

2. 続いて、校長のパワハラ問題について

（さいたま市教組の要求）
一昨年２０２４年度に判決が出た管理職によるパワハラ訴訟について、市教委は全く問題を把握しておらず誤った判断を行った。結果、裁判によって日常的にパワハラが行われていたことが判明した。ありえない安全配慮義務違反である。改めて市教委としての責任を明らかにするとともに、パワハラの根絶を目指した具体的な施策（パワハラを行った者を管理・監督するポストにつかせない、パワハラを放置した者への罰則、第三者機関の設置など）を示すこと。

（教職員人事課の回答）
裁判の判決については重く受けとめ、改めてハラスメント防止に向けた体制構築を進めているところです。

交渉の場面では、健康教育課内で話し合っている経過、内容について公開をさいたま市教組として迫りましたが、この点についても誠実な姿勢は見られませんでした。

大宮東中校長（在職当時）によるパワハラが新聞記事に載ったのは2024年度です。さいたま市教組は、それ以前の2022年7月にハラスメント根絶にむけ4項目を要求してきました。社会でいう「パワハラ」が、学校現場・教職員レベルにおいても当時から存在していたという問題意識によるものからです。

こちらの要望書に対して、市教委は回答をこれまで行ってきていませんでした。そんな状況下で、このパワハラ問題が起きたと言えるのです。これはいわば、市教委レベルでパワハラについての人権感覚がきちんと共有されずにきたから起きた事案ともいえるものです。

市教委教職員人事課は、交渉の場面でパワハラを起こした校長を再び管理職につけたことに対して、「当時はパワハラはなかったという判断をしていた」と回答しました。この発言そのものがハラスメントについての人権感覚の欠如を告白しているようなものです。

上級の立場にある人が、このような人権感覚では、部下として働く私たちは安心して働けるとは言えないでしょう。

今後、「校長管理研修会などでしっかりと指導していく」という趣旨の回答は、さいたま市教組として得ていますが、要求文にあるような具体的な施策（パワハラを行った者を管理・監督するポストにつかせない、パワハラを放置した者への罰則、第三者機関の設置など）を市教委が行っていくのか注視していきたいと思います。

3．ロックスター問題

（さいたま市教組要求文）

さいたま市人事委員会において、勤務時間の正確な把握は極めて重要とされている。さいたま市の「顔認証システムによる打刻」は、人事委員会の査察で平均5分20秒を要することが検証済みである。この「顔認証システムによる打刻」は令和3年5月に契約された教職員用情報システムに「勤怠管理機能」として追加されたもの（令和3年8月27日）であり、この機能の追加により月額67万円が余計にかかっている。正確な打刻ができない欠陥システムの継続は、税金の使い方としていかがなものか。

そこで、契約内容の変更は協議により可能であることも契約書に明記されているので、令和8年8月31日の契約終了を待たずに一刻も早く「勤怠管理機能」を解除し、均衡の原則従い、市職と同様にタイムカードなど瞬時に打刻できる方法を採用すること。

（職員人事課回答）

現行の校務支援システムを利用した労働時間の状況の把握については、違法または不当な点はないと認識しております。

現行システムの契約終了を見据え、今後のシステムについて検討を継続してまいります。

市教委の「違法または不当な点はない」との回答は、あまりにも労働時間の状況把握について無理な回答というのが常識的なところではないでしょうか？

私たち教職員の月勤務日数は大体20日前後です。顔認証システムを要する時間が5分20秒、それを一日2回（出勤時と退勤時）行うとすれば、約11分の勤務時間の誤差が生まれていることになります。それが月20日間あるとすれば、ひと月に220分間の誤差が計算上生じている事になります。220分といえば3時間40分という時間になります。毎月実態は4時間近く多く働いている私たちの勤務時間について「不当な点はない」など回答するのは、それこそ子どもでもわかる欺瞞です。（これは例えば月の残業時間上限が法令上45時間の場合、出退勤システム上42時間というカウントだったら「何ら問題もなし」という事になってしまいます。）

市教委はさすがに無理があるとの認識があるのかもしれません。8月の契約解除をもって、新たな勤務管理打刻システムに踏み切るようです。

そもそも私たちさいたま市教組が、勤務の管理時間にこだわるのは教員など社会問題になっているからです。「正確な勤務時間の把握ができていない」ということが、勤務が長いということにとどまらず、「教員の健康管理への支障」、「人員確保の不備」、そして「何より人間らしい豊かな生活を奪う」という問題意識に立っての事です。

今回の契約解除に伴い、より正確な打刻システムへの移行を注視します。

その他の重要だと思う交渉項目に、昨年度から**遠足・社会科見学などの校外学習での下見の交通費（旅費）が、学年主任一人分しか支払われなくなった**ことの問題点を指摘しました。

この点について市教委は以下のように回答しました。

（ア）そもそも予算の枠が少ないため、かつてコロナ禍で旅費が足りなくなった過去の失敗を繰り返さないようにしている

（イ）一人の下見でも十分校外学習が可能となっている実績がある。

組合としては、複数の目で下見が行われなければ児童の安全が本当の意味で保障できないことを重ねて言及しましたが、市教委は回答を変更することはありませんでした。

●令和8年度執行委員
委員長　大澤　博（本太中）
副委員長　菊地　肇（大門小）
書記長　川上　勤（海老沼小）
書記次長　清水和宏（土呂中）
執行委員　浦本和隆（大宮東小）
執行委員　福田重夫（大宮東小）
執行委員　星野多香子（三室小）
執行委員　島田悠子（道祖土小）

コラム「組合の基礎知識」
給特法（その2）
〔働き方と超勤四項目〕

今回は、給特法の問題点を前回とは別の観点から書いてみたいと思います。

2025年6月に給特法が改正されました。（ここ数年で2019年に続いて2度目）この改正には教育委員会に対し、労働時間の短縮の計画策定と実施状況の公表を義務付けるなど、評価できる点もありますが、長時間労働を是正するための根本的な改善策はなされていません。

つまり、前回このコラムで指摘した「定額働かせ放題」という教職員の働き方の根本問題には手をつけないままであるということです。

給特法の最大の問題点は、「超勤四項目以外は職務命令による残業ではない。教員の自発的な勤務だ」という考え方が前提になっていることです（超勤四項目とは「職員会議」「実習」「非常事態」「学校行事」のこと）。

この四項目以外の内容で退勤時刻以降に働いていることは、全て教員の「自発的な勤務」ということが法的に承認されているわけですから私たちの長時間労働が是正されないわけです。（隣の川口市ではこのことが裁判にもなりました。）

民間など労働基準法が適用されている職場では、残業代は正規の勤務時間より高い単価で支払われますから使用者側はなるべく定時で退勤できるよう勤務のサイクルを策定します。しかし教職員には、いくらオーバー勤務をしても残業代は支払われませんので、使用者側はキャパ・オーバーの仕事量を割り振っても平気でいられるわけです。

みなさんは退勤時刻以降に、書類の提出やアンケートなど「これが教員に必要な事か？」と思うような仕事に追われることはありませんか？教職員の働き方においては超勤4項目を維持しつつ、労働基準法を適用すべきだというのが私たちさいたま市教組の主張です。