

# さいたま市教組新聞

さいたま市  
教職員組合  
TEL 641-6763  
FAX 648-3567  
e-mail saitama@kyouiku-net.org  
URL http://www2.plala.or.jp/saitama-sikyouso/  
2007.5.31(木)  
No.121

## 初任研改善で研究所長と交渉

昨年度末の3月、さいたま市教組は初任研のアンケートを実施しました。アンケートに書かれていた内容から改善要求書を市教委に提出し、5月21日研究所長と交渉を行いました。市教組からは4人出席しました。

業公開五四回、研究授業七回の合計六一回となる。週平均二回だ。

【組合】事前指導で指導案の検討がある。単純に六一回ではない。週三回は異常だ。略案で良いのではないか。

【回答】指導案は略案でいい。校長会でも「略案で良い」と説明した。「手引き」の年間計画はあくまでも参考例。今年度は第一週から週二回としている。

【組合】授業公開と研究授業を合わせて週三回の週がある。五四回という回数そのものを検討すべきだ。

【実態】昨年の初任研では、年間に一〇〇回指導案を作成した初任者が複数いました。また、研究所作成の「手引き」では年度第一週から三週続けて週三回の授業公開が計画されています。負担が大き過ぎます。

【組合】授業公開の回数を減らすこと。

【回答】回数はさいたま市で決めている。授

保障すべきです。また、学校によっては「手引き」にはない機関研修の報告をレポートで提出させました。

【組合】給食指導や参観・懇談と重なる機関研修があった。年度当初や学期当初のクラスをまとめる大事な時期の機関研修は問題だ。初任者は保護者との関係づくりを不安を抱え、子どもを把握することに日々奮闘している。配慮が不足している。

機関研修の報告をレポートで出すように言われた初任者がいる。学校間で差が出ている。必要なレポートの提出を求めるな。また、課題研究の報告書と情報教育の報告書の提出時期が重なって大変だった。改善せよ。

【回答】三〇週のなかで実施している。各校对実情が違う。今後でも配慮していく。昨年度報告書は課題研究と情報教育の研修だけ。他は求めている。今年度は課題研究と情報教育のレポートを一本化した。

【組合】一歩改善だ。

機関研修後、文書での報告はない

【組合】機関研修後、レポートでの報告を求められた初任者がいる。他校ではないレポートを求めないレポートを求めない。

【回答】機関研修の報告はレポートで求めている。【交渉後、研究所との確認】「手引き」でいう機関研修後の報告とは、研修が終了したことの連絡。担任するクラスの状況把握とお礼

【組合】学習指導要領

【組合】「君が代」の斉唱は内心の自由に反する。斉唱の法的根拠は何か。

【回答】学習指導要領に出ている。指導に当たる教員の研修ということで、職務の一環として行っている。

【組合】学習指導要領

【実態】機関研修では開講式、閉講式等、年三回「君が代」斉唱がありました。初任者の中からは「おかしい」との声が反響します。内心の自由に反する。また、服装への過度の注意もありました。

【組合】「君が代」の斉唱は内心の自由に反する。斉唱の法的根拠は何か。

【回答】学習指導要領に出ている。指導に当たる教員の研修ということで、職務の一環として行っている。

あなたも 埼教組に 入りませんか  
職場の組合員に渡してください。またはFAXで事務所へ。  
学校名( )  
職名( )  
( ) 氏名 ( )  
小・中・養護学校



### 「君が代」斉唱の根拠明確に示せず

【実態】機関研修では開講式、閉講式等、年三回「君が代」斉唱がありました。初任者の中からは「おかしい」との声が反響します。内心の自由に反する。また、服装への過度の注意もありました。

【組合】「君が代」の斉唱は内心の自由に反する。斉唱の法的根拠は何か。

【回答】学習指導要領に出ている。指導に当たる教員の研修ということで、職務の一環として行っている。

【組合】学習指導要領

は子どもたちに指導するときのもので、教員の研修での法的な根拠とはならない。昨年九月二一日の東京地裁判決でも教職員に「君が代」斉唱を強要できないことを明確に述べている。「注釈」〇六年九月二一日東京地裁判決「教職員に一律に国旗に向かって起立し国歌斉唱の義務を課すことは、思想・良心を有する者の自由権を侵害する」

【見解】今後とも市教委に対し、「君が代」斉唱を止めるよう要求する。憲法が上位法だ。学習指導要領を根拠としても、先の東京地裁判決は「学習指導要領は大綱的基準と解するのが相当。教職員に一方的な理論や観念を生徒に教え込むことを強制する場合、不当な支配に該当する」としている。一方的な教授を強要するのは「不当な支配に該当する」こと

【実態】初任者は朝早くから夜は遅くまで残って仕事をしています。お茶くみ、くず箱のゴミ集め、事務機拭き等をしている人も見かけます。「初任者だから」は理由にはなりません。「暗黙の強要」はバワハラです。

【回答】初任者へのバワハラ・セクハラはあってはならないこと。早朝出勤や最後の退勤等の強要は行っていない。

【実態】初任者は朝早くから夜は遅くまで残って仕事をしています。お茶くみ、くず箱のゴミ集め、事務機拭き等をしている人も見かけます。「初任者だから」は理由にはなりません。「暗黙の強要」はバワハラです。

【回答】初任者へのバワハラ・セクハラはあってはならないこと。早朝出勤や最後の退勤等の強要は行っていない。

【実態】初任者は朝早くから夜は遅くまで残って仕事をしています。お茶くみ、くず箱のゴミ集め、事務機拭き等をしている人も見かけます。「初任者だから」は理由にはなりません。「暗黙の強要」はバワハラです。

【回答】初任者へのバワハラ・セクハラはあってはならないこと。早朝出勤や最後の退勤等の強要は行っていない。

【実態】初任者は朝早くから夜は遅くまで残って仕事をしています。お茶くみ、くず箱のゴミ集め、事務機拭き等をしている人も見かけます。「初任者だから」は理由にはなりません。「暗黙の強要」はバワハラです。

【回答】初任者へのバワハラ・セクハラはあってはならないこと。早朝出勤や最後の退勤等の強要は行っていない。

【実態】初任者は朝早くから夜は遅くまで残って仕事をしています。お茶くみ、くず箱のゴミ集め、事務機拭き等をしている人も見かけます。「初任者だから」は理由にはなりません。「暗黙の強要」はバワハラです。

【回答】初任者へのバワハラ・セクハラはあってはならないこと。早朝出勤や最後の退勤等の強要は行っていない。

【実態】初任者は朝早くから夜は遅くまで残って仕事をしています。お茶くみ、くず箱のゴミ集め、事務機拭き等をしている人も見かけます。「初任者だから」は理由にはなりません。「暗黙の強要」はバワハラです。

【回答】初任者へのバワハラ・セクハラはあってはならないこと。早朝出勤や最後の退勤等の強要は行っていない。

【実態】初任者は朝早くから夜は遅くまで残って仕事をしています。お茶くみ、くず箱のゴミ集め、事務機拭き等をしている人も見かけます。「初任者だから」は理由にはなりません。「暗黙の強要」はバワハラです。

初任者も同等の権利がある  
悩みは早く相談しよう