

課長交渉（2025/1/6）の概要

* 要求と回答が対比しやすいように、実際の順番（時系列）を入れ替えて記載しています。

再任用にあたっては、同一労働同一賃金の原則に基づき、待遇を改善すること。また一時金の増額と生活に必要な各種手当を支給すること。

【県教委回答】

再任用職員の給与については、国に準じた制度となっている。今年度は、新たに住居手当、寒冷地手当、特殊勤務地手当、へき地手当を支給できるよう2月議会で条例の改正を提案する。再任用職員の全体の給与水準は、一般の職員に比べて低く抑えられており、県教委としては、再任用職員も含め給与制度の見直しによる教職員の処遇改善について、人事委員会に働きかけていきたいと考えている。

《組合》

再任用は、他県に比べ低い待遇になっている。一時金の支給割合だけでも正規の教員と同じ4.55月にならないのか。元々が低いので。それでもまだ少ない。人事委員会では『人事委員会は勧告するだけ。その通りにするかどうか決めるのは県』と言っている。県独自で決めることができるのではないか。

【県教委】

人事委員会というのは、中立的で専門的な機関。他県や地域の状況を総合的に調査した上で必要な勧告をしている。県として勝手にやるとなると根拠が弱い。勧告を尊重しないとイケない。人事委員会には相談していく。

《組合》

人事委員会は、公務員の労働争議権を剥奪した代償として作られたもの。だから、労使の合意を尊重することになっているはずだ。民間に人事委員会はない。

【県教委】

人事委員会制度は条例で決まっていること。人事委員会規則で詳細について規定されている。単純に労使交渉だけで決まるものではない。

《組合》

人事委員会に相談する時、強く再任用職員の処遇改善を申し入れてほしい。普通の教員と同じように働いている貴重な戦力。給料を見て、ガクッとやる気が失せたという人がたくさんいる。学年主任や生徒指導主任を任されるなど、昨年まで同じ仕事なのに、いきなり下がる。ありえないことだ。

《組合》



再任用職員というのは職務が軽減されるから 7 割支給なのに、学校の先生たちはそうっていない。同じ仕事内容で給料だけが下がる。自分は短時間勤務なので半日で終わるが、それでも授業がびっちり入っている。準備や片付けもあるので、時間外勤務はもちろん持ち帰りも当然ある。『こんなのやってられない。』と思っても、先生が足りないからがんばってやっている。その人たちの気持ちをもっと汲むようなことをやってほしい。決められた制度だから、勧告だから、そんな感じだったら先生のなり手がもっと減る。

「修学旅行引率旅費の配分方針」の引率教員数の基準を学級数に応じた数に改善すること。また、特別支援学級の児童生徒が参加する場合は、その学級数に応じた引率教員数に改善すること。

【県教委回答】

令和 5 年度から特別支援学級の児童生徒が参加する場合は、当該児童生徒が在籍する特別支援学級 1 学級につき 1 名を加えることができるとした。また、配分人数を超える引率教員の旅費については、必要に応じ予算の範囲内で配分できることとした。小・中学校については、所管の教育委事務所に相談していただきたい。

《組合》



旅費について、特別支援学級の引率について令和 5 年度に改善されたと言っているが、該当する学校がほとんどなかった。改善になっているのか疑問。特別支援学級の引率については、種別が 2 つならそれぞれ 1 人というふうに簡潔に書いてほしい。

旅行雑費を拡大し、有料道路の料金、駐車料金や児童生徒の引率時の入場料・拝観料を支給すること。また、修学旅行引率時の宿泊料の増額調整をすること。

【県教委回答】

本来、学校設置者である市町村教育委員会が負担すべき経費である。旅費条例を所管する人事課に問い合わせたところ『旅行雑費とは認められない。』との回答があった。そこで、11 月に開催された市町村教育委員会教育長会議において、引率教員が支給された旅費を超えた分を自己負担することがないように予算措置をすることや、教員に支給される旅費を考慮して修学旅行を計画することを要請した。宿泊料については、旅費の増額調整について事前に知事に協議することになっているので、所管の教育事務所に相談してほしい。

《組合》



雑費について回答頂いたが、他県では支援している。宿泊料の増額調整の通知がなかなかこない。4 月に修学旅行を実施するところもあるので、年度が変わってからでは遅い。

【県教委】

通知について至急確認する。知事に協議が必要なので手間がかかる。実際に認められるかどうかは人事課の判断になるので、県教委でコントロールできる範囲ではない。以前は増額調整ができない状態だったので、それから比べれば前進している。

《組合》



市町村教委教育長会議で要請したとのことですが、八戸市では対応について何も来ていない。このままずるずると来年度になってしまうと不適切な形が続くことになる。

学校現場の協力協働をこわす人事評価への給与への反映をやめること。

【県教委回答】

平成 28 年の地方公務員法の改正により規定されたことを実施しているもので、やめることは困難と認識している。

《組合》



実施して効果があったのか？教職員に喜ばれているのか？現場では誰が上がったか全く分からない。法律で決まっているといっても、その通り実施しているのは青森県だけだ。他県では数年計画で全員がAをもらえるように回すとか運用面で工夫している。廃止が無理なら他県のような運用面の工夫はできないのか。ボーナス支給は東北で最低なのに、財源のための引き去り 0.06 ヶ月分は東北で最も高い。2 重の苦しみを与えている。

《組合》



給与反映が始まったとたん、管理職の S・A 評価の数値がはねあがった。理由を聞くと「評価者の理解が進んだから」という回答だった。今まで 10 数年やってきて、いきなり理解が進むものなのか、理解しがたい。管理職が教諭に比べ 2~3 倍給与反映している。正しい評価なのか疑問が残る。

【県教委】

さまざまな機会を通して周知しているので、みなさんのご意見を踏まえながら評価制度を適正にしっかりとやっていきたい。

《組合》



管理職からも「これをやめられないのか。」という声が出ている。指導監督する立場ではあるが、評価はしたくない。悩んでいる。人間関係が壊れてしまうからだ。校長たちからも意見を聞いて、知恵を出してほしい。

《組合》



がんばってうまくいく人も、がんばってもうまくいかない人も、がんばっている点は同じ。

それなのに ABC となるから、やっていけないと心が折れる。再任用とか頼まれても無理だとなる。県教委の力を発揮して、知事と話し合っ、運用面で工夫してほしい。

《組合》 

これをやってモチベーションが上がったというエビデンスはあるのか？

【県教委】

そういうエビデンスは取ったことはない。

《組合》 

取った方がいい。それをしないと、この制度が正しいとか正しくないとか議論にならないと思う。現場では「これがあるからがんばる。」という声を聞いたことがない。他人のボーナスを剥いで頂く訳なので、むしろ申し訳ないという気持ちだ。

【県教委】

地方公務員ですから、この制度に則ってやらないといけない。

《組合》 

だから、どうやるかというのを他県のように考えてほしい。他県もやってますよ。でも運用が違うんです。10年目にAをつけるとか…。

《組合》 

各県の教育委員会は苦勞しながら、どうしたらこの制度を学校現場で実施できるか考えている。評価する管理職もつらいんですよ。生涯年金に関わってきますから。AとBでは金額も変わってくるんですよ。それを自分が評価するわけですから。この制度は、学校の幸せに全く繋がっていない。

《組合》 

学校現場は、みなさんのように「昇格」とは無縁の世界。一部の人管理職にはなるが、ほとんどは平のまま終わる。AとかBとか慣れていない世界で生きてきた。そもそも正しい評価なんて無理な仕事なんだということ理解してほしい。

「県立学校におけるパワーハラスメントの防止等に関する要綱」及びその「運用について」「ハラスメント防止の手引き」を見直すこと。

【県教委回答】

作成から一定の年数が経過しているため検討していく。

《組合》



文言が法律に合っていないことを何年も訴えてきた。風張教育長さんになってすぐ変わった。ありがたいと思っているが「防止の手引き」はまだ直っていない。パワハラ被害側にも責任があるような表記は改善すべきだ。現場では、今もこれを使って研修している。要綱の中にあるフローチャートも、他県の場合は懲戒処分について触れているが、本県の場合はそれがない。

《組合》



リーフレットに事務所の電話番号が載ったのはいいけれど、相談の電話をしても何の対応もなく「市教委に相談して下さい。」と言われ、市教委に電話すると、市教委から校長に連絡が行き「何とかしろ。」で終わったようだ。これでは意味が無い。

【県教委】

厚労省などから新たな指針等も出ているので、そういうのも参考にしながら、いつまでとは明言できないが、見直しに向けて検討している。

《組合》



4月に各職場で研修を行うので間に合わせてほしい。先ほど述べた部分だけでも、まず削除できませんか。

【県教委】

それも含めて検討する。

常勤の臨時教職員の職名を「講師」から「教諭」とし、2級格付けにすること。

【県教委回答】

講師の職務は人事委委員会規則により1級とされていることから、1級を適用している。臨時講師の給与については、他県の状況を踏まえながら適切に対応していきたい。

《組合》



北海道のホームページに「期限付き教諭」の案内が載っており、「教諭」として採用することが明記されている。給与も正規教員と同等。職歴もきちんと換算される。これだったら、北海道で講師をやった方がいい。なぜ青森県はやらないのか。

【県教委】

他県の状況を調べ、さまざまなことを検討している。

《組合》



ずっと検討している。毎年言ってるんですよ。ぜひ実施してほしい。教育現場に戻る人が増えると思いますよ。

未配置問題を改善するために「教員の専門性」と「教育の自由」を尊重すること。当面、未配置校には、県教委の責任で指導主事を派遣すること。

【県教委回答】

教育センター研究員 16 名のうち配置を見直し、今年度と来年度の 2 ヶ年で 10 名の減を予定している。

《組合》



社教主事や指導主事も減らすのか？

【県教委】

それも含め、さまざま検討している。

主幹教諭等の新たな職の設置を行わないこと。

【県教委回答】

国の動向を注視しながら、慎重に検討していく。

《組合》



学校の仕事はチームで行うものがほとんど。それを分断するようなことは極力やめてほしい。例えば、東京都は、普通の教諭の給与が下げられ、主任や主幹の給与に充てられている。さらに、主任になるための受験勉強が必要。チームで動くはずが個人ごとの動きになっている。この制度が始まって、学力も生徒指導面も質が低下したと言われている。青森県に入ったら大変だ。慎重に検討してほしい。

特別支援学級の定数を県独自で 6 人（現行 8 人）に引き下げること。

【県教委回答】

国の責任において実施されるべきものであることから国に要望している。12 月 11 日にも青森県議会議長、青森県教育委員会教育長の連名で特別支援学級の定数引き下げについて国への要望活動を行った。引き続き国に働きかけていく。令和 2 年度に配置基準を見直し、6 人を超える学級には、増配置できるようにしている。

在籍 500 人以上の学校には、養護教諭を複数配置をすること。また、国にさらに要求すること。

教育困難校や保健室での特別な関わりを必要とする児童生徒がいる学校へは、在籍数に関わらず複数配置にすること。

【県教委回答】

国の義務標準法により算出し、国の定数をもとに県の配置基準を定め、4 学級以上に配置している。3 学級以下については、児童生徒数を勘案して配置している。

《組合》



複数基準を満たす学校（小学校 851 人以上、中学校 801 人以上）は、青森県にはないが、複数配置をしていることに感謝している。（小・中で 2022 年度 19 校、2023 年度 21 校、2024 年度 20 校）養護教諭の仕事が複雑になってきているので、更に複数配置校を増やしてほしい。

《組合》



教育困難校や特別な関わりを必要とする児童生徒がいる学校では、人数の多少に関わらず加配ができることを周知してほしい。

《組合》



3 学級以下で配置されていないところがあと 2 校。何とかならないか。

【県教委】

元々の未配置の学校は 4 校。事務職員か養護教諭のどちらかを選択ということで、2 校は事務職員を選択した。それ以上は配置できないので。

《組合》



学校規模に関わらず届く文書や事務作業は同じ。人が足りないところは分担・協力しながら学校運営に携わっている。どちらか選択ではなく、どちらも配置にしてほしい。

【県教委】

今は、法律の下でやらざるを得ない。当然、国の方へはお願いしていく。プラスで欲しいということは国に要望していくしかない。2024 年度は困難校等で加配をお願いして認められたのが 20 人。少人数の学校で申請しても認められないので、大変な所優先で加配している。

【県教委】

未配置の 2 校は、元々標準法で配置ができないところを県の配置基準で選択制にしている。全体の配置基準数が決められているので、その枠の中で市町村教育委員会と協議している。

すべての学校に学校事務職員を配置すること。当面、学級減により事務職員が引き上げになる学校には、現状を維持し、引き上げないこと。また、複数配置の基準を引き下げること。

【県教委回答】

国の義務標準法により算出し。国の定数を上限とした本県の配置基準により、4 学級以上の学級に配置している。3 学級以下の学校については、児童生徒数を勘案して配置している。全ての学校に配置することや複数配置は定数が不足するため困難である。

《組合》



来年度 3 学級に減る。基準に従えば、事務か養教のどちらかがいなくなる。数年前、同じ様な状況で事務が引き上げた学校があったが、それまで作ってきたシステムが全く機能しなくなりいろいろな事が滞った。学級数が増え、自分が事務として赴任した時、集金や振り込みなど大変な状況になっていた。どちらも必要なんです。選択肢を迫られる大変さを汲み取ってほしい。

【県教委】

国の基準だからと切るのではなく、青森県では、選択ではあるが、独自に配置してきている。全校に配置できるように国に要望していきたい。

講師に臨時免許を取得させる際に費用の自己負担を求めないこと。また、健康診断書や成績証明書など過度な書類を求めないこと。

【県教委回答】

教育職員免許法の規定を受け、手数料徴収条例により免許申請者から手数料を徴収している。また、県の規則により必要な証明書の提出も求めている。尚、身体に関する証明書については、健康診断書の写しや健康審査票の写しを代替できる。

教育訪問時の準備書類を簡素化すること。

【県教委回答】

所長訪問では、学校経営、学校課題解決のための対策、教員加配の実施状況などについて学校要覧等やその資料に基づく説明をお願いしている。

《組合》



調べてみると事務所ごとに違うようだが、事務所ごとに違うのか。書類の量も違うようだが。

【県教委】

事務所に任せてはいるが、書類は簡素化するようにとか、既存の資料で対応するように何度も通知文書を出している。学校の中で作ってくれる所はあるが、こちらからは用意する物を指示したりはしていない。

《組合》 

指導案は略案等、訪問の要綱の中で簡略化を強調してほしい。

家族の定期的な通院等に使える 12 日程度の有給休暇を新設すること。

【県教委回答】

取得日数の拡大や新たな休暇制度の新設については検討していく。

《組合》 

持病をもっている家族がいる職員のための休暇を要求しているんです。そういう人たちって、年休ももう使い果たしてるんです。そんな人のために新設してほしいんです。

「不妊治療休暇」を「ライフサポート休暇」に「生理休暇」を「F 休暇」に呼称を改めること。

【県教委回答】

人事課および人事委員会に伝えていきます。

《組合》 

県警でやったわけだから教育委員会でもできるのではないかな？休暇簿に休暇の名前を書く時、嫌だから年休にしてしまう。

「子の看護休暇」を「子育て休暇」等に名称を変更し、子どもの学校行事（入学式、卒業式、参観日、保護者面談）に関わって、1 時間単位で利用できるように運用の拡大を図ること。

【県教委回答】

これまでも運用の拡大をしてきた。民間労働者や国家公務員においては、令和 7 年 1 月 1 日から学校行事等についても対象になると承知しているので、本県でも検討していく。

《組合》 

他県では、国の改正の前に「子育て休暇」として実施しているところがたくさんある。調べていますか？

【県教委】

調べている。学校行事等が対象になるのも聞いている。「やります。」とは言えないが、承知しているので動きはある。他の県の状況を見ながら人事課と協議し、要望も伝えていく。

初任者の赴任地については、特に本人の希望を尊重すること。

【県教委回答】

人事異動方針に基づき、さまざま状況を考慮して行っている。新規採用者については、採用前の面談で健康状態や家庭の状況等の個別事情を聞き取り、必要な配慮を行っている。ただし、地域や学校の状況等もあるので、本人の希望が必ずしも叶うとは言えない。今後も市町村教委と連携を図りながら適正な配置に努めていく。

《組合》



教育キャラバンで各市町村の担当者と面談したりアンケートを取ったりして調べたところ、初任者の中途退職が結構あった。特徴として、他管出身が多いようだ。担当者からは「初任者を出身地以外に配置するという方針をやめてほしい。」という声があった。本人との面談で配慮していると言われたが、採用される側としては「どこでも行きます。」と答えるだろう。でも、本心は地元で採用されたいはずだ。その方針は変えられないのか。

【県教委】

人事については、本来の交渉ではないので答えることはできないが、教職員の出身地域の状況を見ると、希望通りの配置は難しい。市町村教育委員会の意見を聞きながらどういう形がいいのか検討している。

《組合》



「地域的に教員になる人が少ない。地元で育てたいのに他管に配置されてしまう。県の方針、何とかならないものか。」という話をされた教育長さんもいる。

【県教委】

例えば中学校であれば、教科によって空きがないところもあるなど、さまざまな状況を勘案しながら調整している。ご理解いただきたい。

《組合》



全国的に初任者へのケアが広がっている。例えば学級担任を持たせないとか。今の時代は、初任者へのケアがないともたない。1人で悩み、病んで辞めてしまう。

【県教委】

私たちもすごく考えている。4月には新採用の方のための相談会を予定。やれるところから教員確保のために取り組みたい。

採用試験の1次の日程を中体連などの大会と被ることがないように調整を図ること。

【県教委回答】

実施にあたっては、教育実習の時期や学校行事、受験者の負担等、総合的に勘案し決定する。中体連側と被らないことを確認している。

部活動指導を地域へ移行し、学校業務から完全に切り離すこと。部活動指導員の手当は、県が負担すること。また、コンプライアンス研修を定期的実施すること。

【県教委回答】

令和7年度末までには部活動ごとの課題と必要な対策を整備し、可能な部活動から地域移行を開始することとしている。手当は、国、県、市町村で3分の1ずつ負担。コンプライアンス研修は毎年度開催している。

《組合》



私たちはいつまで部活をやればいいんだという話になっている。先が見えない。自分がいま勤めている平川市は全く動きがない。市町村で温度差がある。遅れている市町村に異動になった時、再び部活動をもたなければならない。

【県教委】

協議会の中で各市町村事に計画を作成するように言っているが、昨年8月の段階で、検討会議を作っているのが25市町村、計画を作っているのが12市町村と温度差がある。コーディネーターを配置して働きかけている。

《組合》



「いつまでで終わりですよ。」という見通しが欲しいのだが。難しいと思うが、県が中心となって頑張っていたきたい。

《組合》



コンプライアンス研修に外部指導者はどのくらい参加しているのか？

【県教委】

数字は今すぐには出ないが、学校に通知して参加を要請している。今年からオンラインを始めたので、センターまで来なくても出来るようにしている。今後も周知は続けて行く。

「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の指針」のハイシーズンをやめ、大会・試合の参加数の上限を地教委が決めるように指導すること。

【県教委回答】

ハイシーズンは継続。上限数については「目安を定める」「精査する」ことを指針に示している。

《組合》 

ハイシーズンを実施中、月 45 時間以内の残業目標はどうなるのか。ハイシーズンをやってもこれは守れると県教委は考えてるのか？

【県教委】

3 週間以内なので。また、ハイシーズンを必ず設けよとは言っていない。

《組合》 

3 週間やった場合はどうなるのかということだ。平日 2 時間×4 日、休日 3 時間×2 日とした場合、3 週間で 42 時間。これに前後の準備や後始末の時間が入るんですよ。守れますか？ということ。

【県教委】

やって下さいとは言っていない。設定できるということです。

《組合》 

それは 45 時間を超えることを許しているということですよ。ハイシーズンの実施にはもっと厳しい基準が必要。年 1 回とか競技を限定するとか。

《組合》 

少子化で合同チームを作っているが、長期休業中に合同練習を自分の学校以外の場所で行う場合、教員の服務はどうなるのか。出張なのか、勤務なのか。八戸の場合は年休を取って行くように言われた。合同チームは校長の許可を受けているし、中体連にも申請している。

《組合》 

同じように、中体連主催の柔道や剣道の寒稽古というのが昔からあるんですが、今までは旅費が出ていた。それが、今年度はダメ。何かあるんでしょうか？

【県教委】

八戸は今年から、地域移行に向けて、合同活動を進めるということみたいなので。

《組合》 

勤務についてハッキリさせていただかないと。何かあってからでは遅い。子どもを引率しているわけですから。クラブチームでクラブの責任者がいて…というなら何の問題もないが、現状そうじゃないので。

《組合》 

年休を取れと言ったのは校長の判断ではなく、事務所の判断。ということは県教委の判断だ。検討して正しい対処をお願いしたい。ちゃんと調べてほしい。

教育事務所・所長訪問の際には勤務状況を把握し、在校時間が不正に記録されないように現場を指導すること。

タイムカード等による客観的な「在校時間の記録・管理」の記録が不正に短縮されないよう地教委・各校の管理職に指導を徹底すること。

【県教委回答】

働き方改革プランにも記載しているし、市町村教育長会議等、機会を捉えて働きかけやお願いをしている。学校訪問の際にも連絡事項の中に盛り込んでいる。

《組合》

不正に記録をしないようにという通知は出ているが、現場では不正に記録している。なぜか？正直にやると何か言われるからだ。各校の平均一覧で出て校長から何か言われる。だから退勤を押してから仕事をする。早く帰ってもその分は持ち帰り仕事になる。県も市も減らすように呼びかけているが、仕事が減らないからこうなる。

《組合》

青森市教委は「学校から上がってくる時間を信じています。不正があるとは思ってません。」と回答するが、多ければ校長が市教委から叱られるんです。呼ばれるんですよ。なぜこんなに多いのかって。だから校長も45時間を守るようにと言うんですよ。ウソが常態化してる。

《組合》

正確に記録することの大切さをもっと呼びかけてほしい。正確に記録されることで業務の削減につながるということや、何が問題なのかを洗い出すためにも必要だということを強く訴えてほしい。

記録は公簿であることから、最低5年は保存するように指導すること。

【県教委回答】

公文書として保存することになっているが保存期間は各種規則や条例等を踏まえて3年としている。適切な勤務時間の管理が図られるよう各市町村教育委員会に対して引き続き指導・助言を行っていく。

《組合》

公務災害の遺族補償は5年まで遡って適用される。だから5年にできないのか。

【県教委】

国の動向を見ながら。

《組合》



なんで、国の動向をみる必要があるのか？5年にして何か困ることでもあるのか？

長期休業中の学校閉庁を実質5日以上とすること。また、一般教職員に日直を割り当てさせないように地教委を指導すること。

【県教委回答】

県立学校に令和5年4月の通知で年間3日以上（勤務を要しない日に設定しないこと）を
通達し、市町村教育委員会についても配慮をお願いした。日直業務は市町村の定める学校
管理規則に基づき校長が命ずることができることと定めており、適切に対応しているものと認
識している。

通知表や指導要録、県立高校入学試験に関わる業務などの内容や項目の簡素化、電子化
など、事務作業の軽減を図る具体策を早急に行うこと。

【県教委回答】

電子データ化など効率的に取り組んでいるところがあると伺っている。青森県GIGAスクー
ル推進協議会で必要な協議をしたり、働き方改革の推進に必要な環境整備を行ったりして
いる。入学者選抜については、webでの出願について検討を進めている。

《組合》



web出願は大変助かる。校務支援システムが市町村によって異なるので、異動先で異なる
物を使っていると不便。全県統一できないのか。

【県教委】

各市町村にこれを使えとは言えないが、推奨するものという形でもっていこうと考えてい
る。将来的に統一されてくれればと思う。

教員免許更新制廃止や研修履歴に伴い、新たな研修制度を設けたり、更なる研修の強制
を求めたりしないこと。

【県教委回答】

教職員の過度な負担の解消や研修の効率化に向けて取り組む。オンラインの活用など。

《組合》



青森市では、コロナ渦の時、オンライン研修に力を入れていたが、コロナが収まると対面
に戻ってしまった。オンラインを効率的に活用することを県教委からも働きかけてほしい。