

# 青年教職員は今

2016 年度版

—アンケート結果から見る若い教職員の思い—



東京教組青年部

## 青年教職員は今 —アンケート結果から見る若い教職員の思い 2016 年度版—

青年部が毎年実施している「東京都で働く若い教職員の方々へ」と題するアンケートに、今年は243名（昨年度186名）の皆さんが回答を寄せてくださいました。

今年も不安や悩みや、長時間勤務、パワーハラスメントに苦しみながらも、働きがいを持って頑張る青年教職員の姿までが浮き彫りになりました。

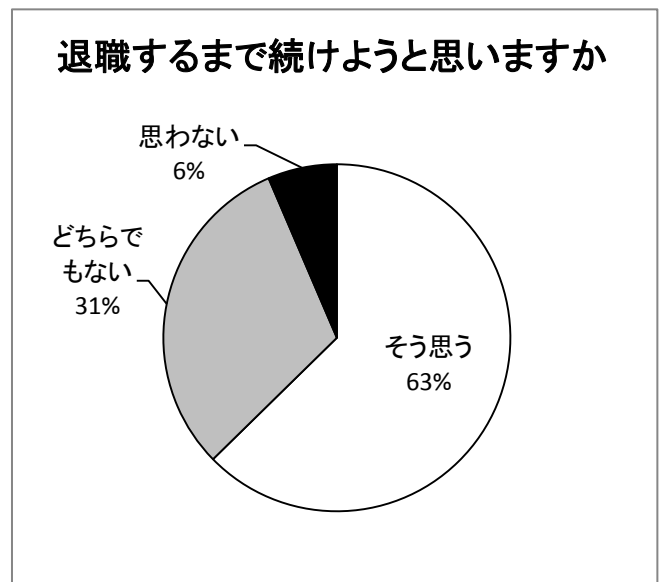
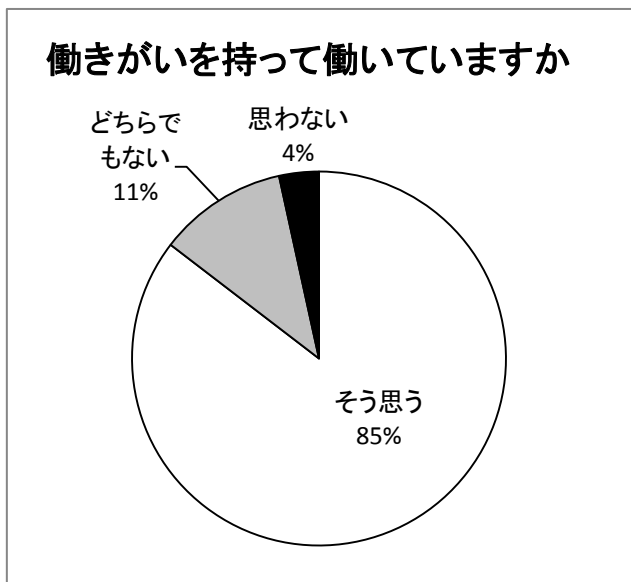
回答してくださった243名の内訳は、小学校182名（75%）中学校58名（24%）幼稚園3名（1%）でした。

新採用が一番多く101名（うち期限付任用13名）に続き、2年目67名、3年目16名、4年目以降45名、産育休補助教員14名、その内、学級担任が160名（65%）でした。

### 働きがいを感じ、退職まで続けようと考えている青年教職員

最初の質問、「働きがいを持って働いていますか？」に対し、「そう思う」が85%（82%）、「思わない」が4%（2%）でした。

また、「退職するまで続けようと思えますか？」という質問には、「そう思う」が63%（60%）、「思わない」が6%（15%）という結果でした。  
（ ）内は昨年度の数値



比率は昨年と大きな違いはありませんでしたが、「退職するまで続けようと思えますか？」という質問に「そう思う」と自信を持って答えている方が、今年も少ないのが気になります。

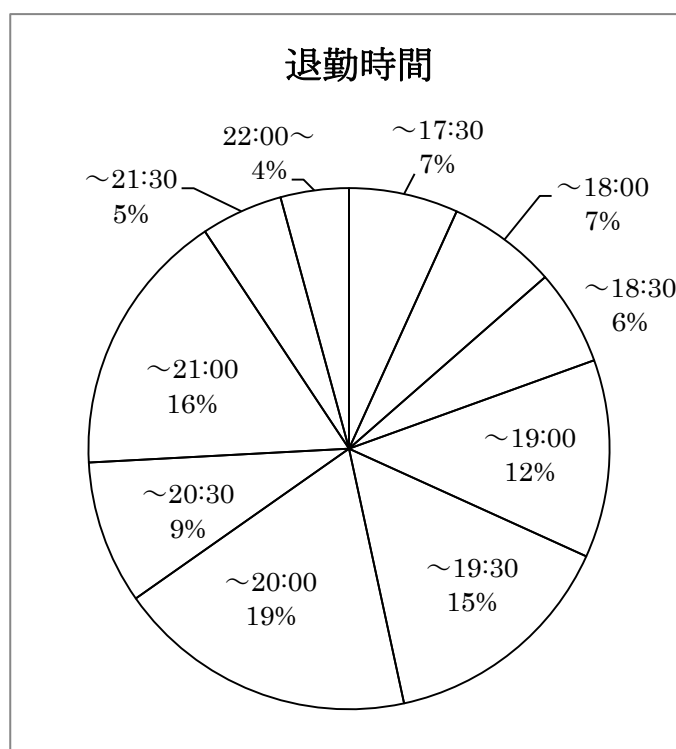
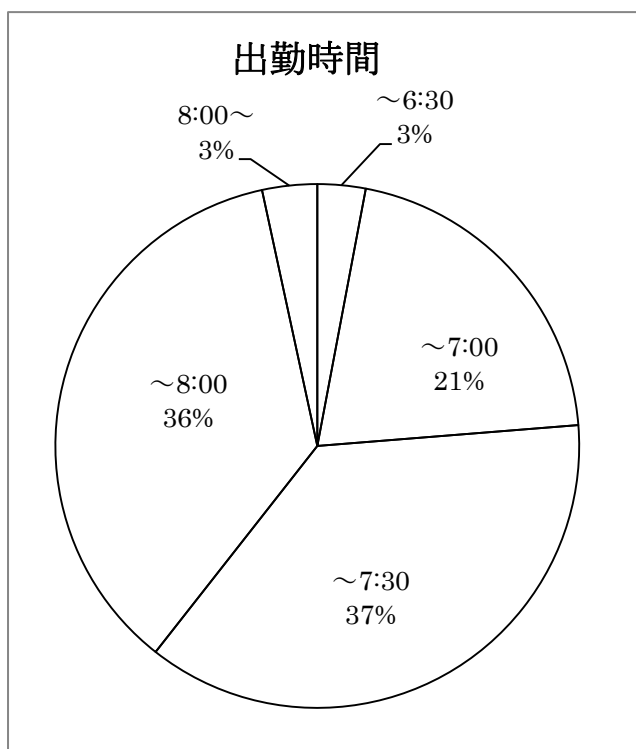
過酷な勤務実態からの、健康への不安、将来への不安などによるものと思われます。このような声が寄せられています。

- ・今現在は独身だが、近いうちに結婚を考えている。ただ、結婚して出産し、子育てをしながら同じようには働くことはできないであろう。自分の仕事だけで精一杯、しかも年齢が上がるにつれて分掌は増える一方。世間一般からすると、それでも良い労働条件なのかもしれないが、不安でいっぱい。
- ・雑務に追われ、教材研究の時間がとれません。今は初任で、比較的分掌は少ないですが、来年度以降、授業数も増え分掌も重くなることを考えると、教員を続けていこうという意欲が下がるばかりです。

## 勤務時間は、平均 12 時間 17 分！

## 1 日、15 時間以上勤務の人も！！

出勤時間、退勤時間についてお聞きしました。



### 出勤の平均は、7 時 28 分

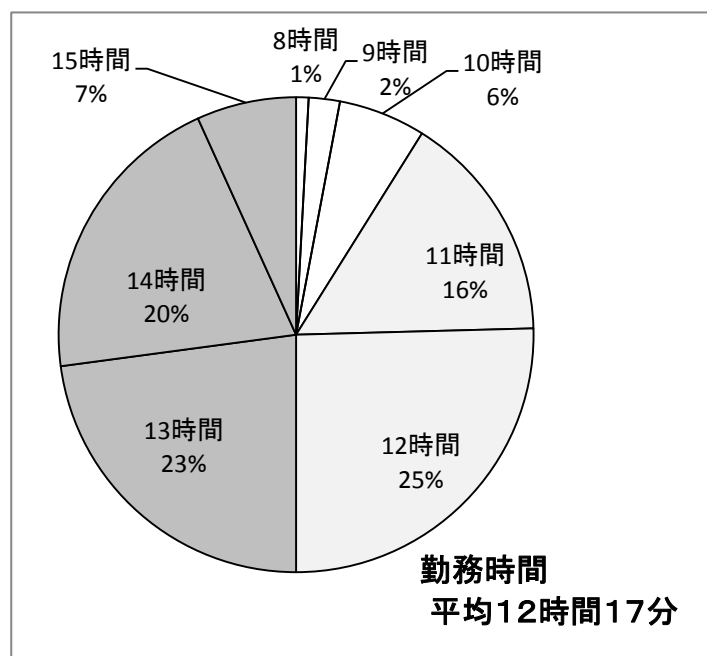
### 退勤の平均は、19 時 45 分

青年教職員の長時間勤務の実態は、昨年よりさらに深刻になっています。

今回のアンケート結果では平均勤務時間 12 時間 17 分（昨年より 17 分、一昨年度より 19 分増）。実際にはとれていない休憩時間を差し引いても、毎日の超過勤務が 4 時間近くにもなってしまいます。長時間勤務は悪化しています。

毎日 11 時間以上勤務の人が 91%（87%、一昨年度 83%）。労働安全衛生法に基づき医師による面接指導が必要な月 80 時間以上の超過勤務の人が 75%（71%、一昨年度 68%）医師による面接指導が義務付けられている月 100 時間以上の人は 50%（42%、一昨年度 38%）1 日で 2 日分近い勤務時間となる 15 時間以上の人 が 7%（3%）です。管理職は、どこまでこの実態を知っているのでしょうか。

労働基準法では、労働時間は 1 日 8 時間・1 週 40 時間と定められています。これを超える労働は時間外労働となり、基礎賃金の 25 パーセント増し以上の割増賃金（残業代）を支払わなければなりません。また、1 ヶ月に 60 時間を超えたときは、基礎賃金の 50 パーセント増し以上の割増賃金（残業代）を支払わなければならないとされています。



このため民間企業では、労働時間を正しく把握すると同時に無定量の残業を抑えるため、残業する場合、管理職に報告し、許可を得ることが必要になっています。(いわゆるサービス残業が発生していることも事実ですが)

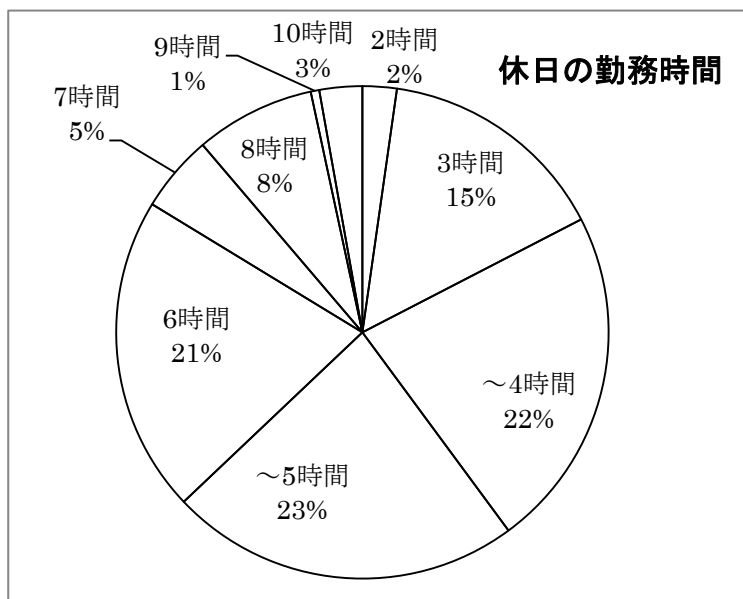
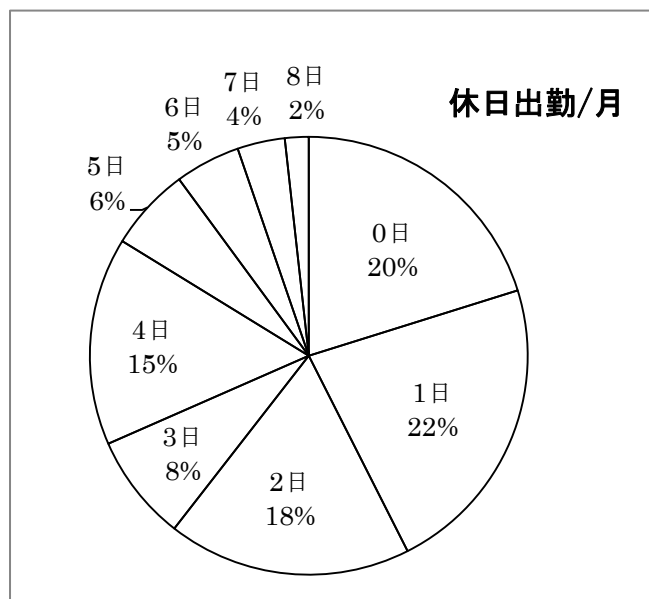
私たち教員には割増賃金は適用されませんが、管理職は労働安全衛生法上、正しい労働時間を把握しなければなりません。そして過度な超過勤務に対しては、減らすよう努力しなければなりません。しかし実態はどうでしょうか。このような声が寄せられています。

- ・管理職は、全くダメです。「忙しいのは、みんな同じ」と言われました。自宅への持ち帰り仕事が多いです。(週3～4回、約2時間、また土日のうち1日は、まる1日仕事をしている状況です。)体調が悪く、体重が4月から4か月間で3kg減りました。
- ・時間外勤務が当たり前の職場で、8：10～朝会などの準備が始まります。それについての回復措置がとられていないこと、副校長が勤務時間の観念が低いことについて、不満に思っています。勤務時間と休憩時間に対する意識をもう少し高めていただけると、働きやすいと思います。
- ・時間外の労働が当たり前になっていることに疑問を感じるが、目の前の生徒のためと思うと休めない。自分のプライベートをもっと大事にできる環境で働きたい。不安や不満がつのと、生徒のためにも気持ちよく対応ができなくなりそうでこわい。
- ・夕方、18：30ごろには家に着いて、家族と会話しながら夕食をとる・・・というようなごく普通の暮らしがしたいなあと思います。放課後は日々会議で、丸つけをする暇もないのが現状です。自分は要領が悪いので、時間内におさめて帰っている方もいるので・・・自己能力の差かなとも思います。

東京教組は、過重労働解消に向け、とりくみを強めていきます。

## 休日勤務も増えている！

もちろん休日出勤が0の方もいらっしゃいますが、ほとんどの方がさまざまな理由で、土日も出勤されています。それも4時間以上勤務が60%を超えています。とくに中学校では部活動の関係でほぼ100%の方が、6時間以上の勤務をされています。また、土曜授業・授業参観は勤務の振替が長期休業中になるため、疲れがとれないという訴えも多く聞きます。とくに青年教職員は、地域行事等の休日出勤を割り振られることが多く、大きな負担になっています。

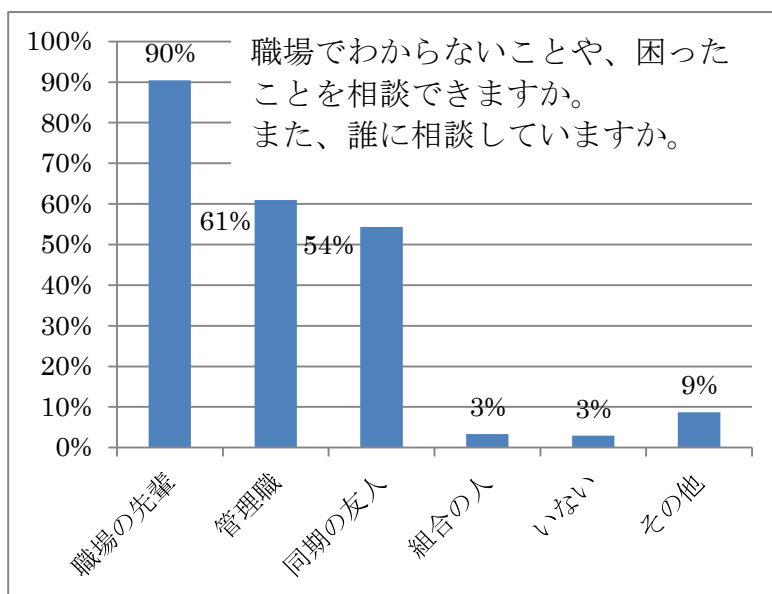


## 相談相手は職場の先輩

「職場でわからないことや、困ったことを相談できますか。また、誰に相談していますか。」という質問には、「職場の先輩」が90%、218人と圧倒的です。次が、「管理職」61%「同期の友人」54%です。やはり身近にいる人が一番のようです。しかし「相談できる人がいない」が3%、7人、いらっしゃることが心配です。専科や養護教員、栄養教職員など学校に一人しかいない職種の方からも、職場に相談相手がないとの回答がありました。

東京教組には、養護教員部や栄養職員部もあり、どんな些細な事でも相談にのることができます。ぜひ利用してほしいと思います。

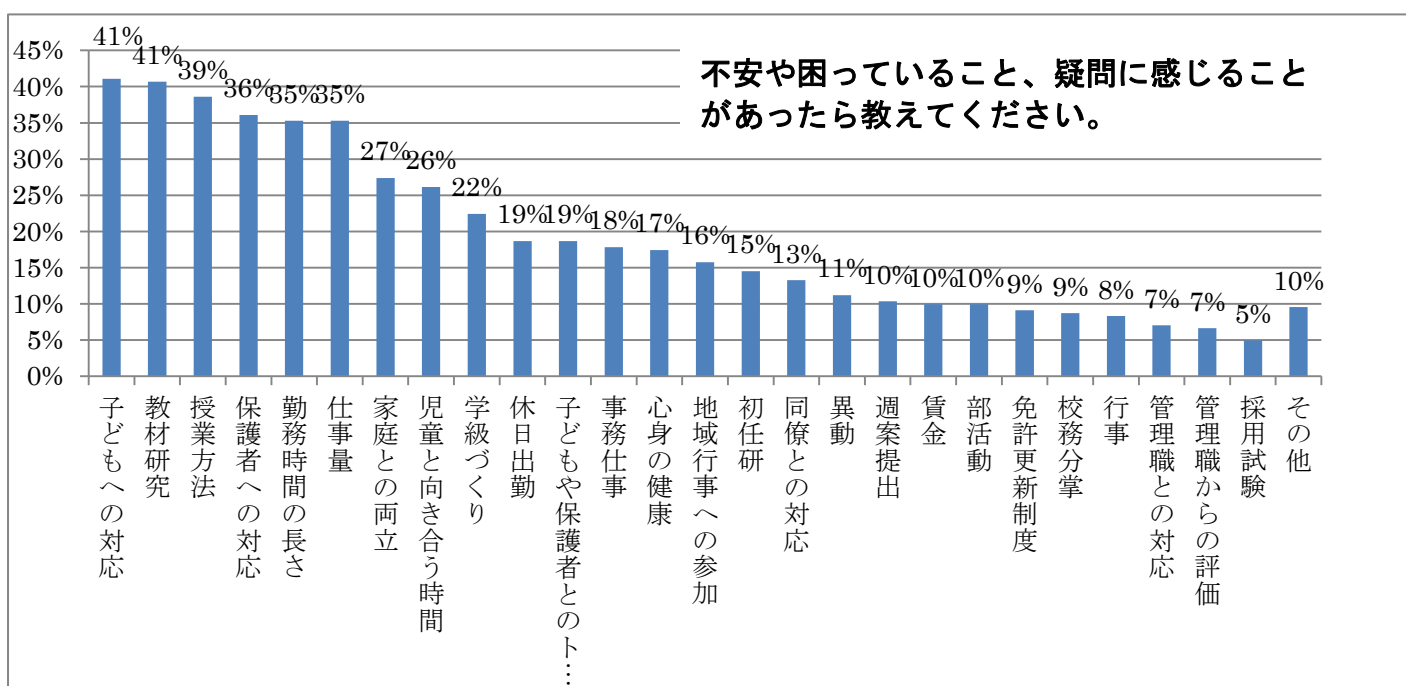
03-5276-1311



## 青年教職員は、教材研究・子どもへの対応・授業方法に不安を感じている。

「不安や困っていること、疑問に感じることなどがあったら教えてください。」という問いで、40%以上の方が「子どもへの対応」「教材研究」をあげています。続いて、「授業方法」「保護者への対応」「勤務時間の長さ」「仕事量」に30%以上の方が、「プライベートや子育てや家庭との両立の時間の確保」「児童・生徒と向き合う時間の確保」「学級づくり」に20%以上の方が不安や疑問を感じています。

青年教職員は、①教職員として力をつけたい、②仕事が多すぎる。長時間勤務を何とかしてほしいと、感じていることがわかります。



## その他・自由記述欄には、具体的な悩みや疑問が寄せられました。一部を紹介すると、

- ・自己申告書は、あまり意味がないように思えて仕方ない。日本人の性格上、評価はBにすることが多いだろうと思えるので。
- ・会計（給食・教材費）については、教員の仕事から切り離してほしいと考えます。
- ・教育系の先生が、土日出勤を当たり前のようにするので、平日と何ら変わりなく働いている。
- ・管理職の立場を理解していない管理職が多い。
- ・授業の空き時間が全くない。休み時間も児童につきっきりにならなくてはならず、トイレに行く時間もない。勤務時間内に教材研究ができない。
- ・一度職場に入ると、1分たりとも休憩時間がない。設定されている休憩時間に、委員会や給食指導。
- ・勤務時間内（7時間45分）で仕事をこなせるとは思えない。必要と思えない仕事が多い。休憩時間が確保されていない。
- ・残業代がないため、教員の良心で教育は保たれていることが驚きです。
- ・全てにおいて、ブラック企業としか思えない。
- ・放課後のスポーツに参加（応援）しなくてはいけない。強制ではないが、そこが難しいところです。休暇が取りにくい。新採研の時など、必ず理由をきかれます。
- ・今後、子を産み育てながら働く自分を、想像することができません。

## 研修の回数・レポートが多い、現場で生かせる内容に！

初任者研修、2、3、4年次研修について、困ったこと、疑問に感じたことなどを記入式で聞きました。

研修の回数が多く、本務である授業や子どもたちと向き合う時間が犠牲になっている悩みが多く寄せられました。研修内容や同期との情報交換など役に立つという声がある一方で、実際の授業や教育活動に役立つ内容を願う声も多く寄せられています。特徴的な記述を紹介します。

### 回数、時期

- ・初任研の回数が多く、子どもと向き合う時間が減る。
- ・多い。ただし回数よりも、クラスを放り出して研修に行くことに疑問を感じる。
- ・自校の授業を延期したり中止したりして、研修に参加しなければならないことがきわめて多い。
- ・宿泊研は1泊2日でもよい気がしました。
- ・宿泊研をお盆にするのは、やめて欲しい。
- ・入都後すぐに研修があるが、給食開始とかぶってしまうので出席できなかったです。
- ・6月末は定期考査と重なり、とても大変だった。
- ・7月半ば、成績提出の時期に、2年次研の指導案提出が重なったこと。

### 研修・内容

- ・すぐに授業で使える実践的な内容を盛り込んでほしい。
- ・現場で活用できることや、子どもたちに還元できることをやってほしい。
- ・内容は理解できるが、「そうするための具体策を教えてほしい」と思う時がある。
- ・学級で困っている内容が少しずつれて講義内容になり、いつももう少し早くと思う。
- ・内容と時期を見直してほしい。生活指導の研修が、2学期に実施される。
- ・通常級向けのものがメインで、特別支援の私にはイメージが持ちにくい。

- ・特別支援なのに、直接指導にいかせない内容のものが多く、その時に実践にいかせなかった。
- ・宿泊研、泊りでないとできない内容ですべき。
- ・初任研の宿泊、ずっと講義や指導案検討。支援センターでやればいい。約3日間、夜もあるのはどうかと思う。

### 研修・レポート量

- ・毎回のレポート提出の負担が大きく、授業準備ができない。
- ・毎回レポートを出し、主任→主幹→副校長→校長と何度も直されること。
- ・添削され、締め切りに間に合うようにするには、残業するしかない。
- ・多すぎる。夏の研修では、半日で1枚の提出であったため、宿泊研も含め、8枚ほど提出させられた。
- ・量ではなく、提出日に追われている。休日にしないと、平日はなかなか余裕がない。
- ・重なる内容が多いと感じたので、まとめられるものは端的にまとめたい。
- ・当日提出のものと、事後提出のものが内容が重複しているので、統一すればよいのではないか。
- ・ただ枠を埋めるよう、書いて終わっている。「あなたは今日は何を学びましたか」等の質問形式などにして、その後、振り返りができるようにすると良いのではないのでしょうか。
- ・東京都の研修に参加できるのは3回のみで、足りないと感じる。出席しない都の研修の課題提出の義務があり（都の宿泊研の事前課題）、疑問を感じた。都の研修時に「区の課題もある」と伝えたが「きまりなので」と、言われて終わった。

### 研修・研究授業

- ・研究授業をやめて、教材研究や目の前の子どもにむきあうべき。
- ・指導案作成に時間がかかります。回数を増やして、略案の方が、勉強になると思います。
- ・不要。指導案作成にあてている時間を生徒に使いたい。
- ・自主教材を使ったら、教科書を十分に活用していないと叱責された。
- ・校内研究の授業と授業日が近いため、指導案を2本作成することに追われて困っています。
- ・他にも多くの仕事がある中、年に三回やるというだけでストレス。
- ・いつ、だれに向けてやるのかが分からず、不安はある。

### 研修・その他

- ・昨年度の初任者宿泊研修で、海に入って磯観察をしましたが、その後、シャワーを浴びることができないまま、スーツに着替えて次の研修を受けました。中には、海に潜って磯観察をしている人もいましたので、潮と砂を流すことくらいさせて頂きたいと思いました。
- ・期限付は初任研に行かなくてもよいのではないか。私自身、2年間期限付の身であったので、3回も同じような研修を受けたが、その必要はなかったと感じる。
- ・管理職より、開始30分前には必ず席についているようにと言われているが、研修会場に早く到着することより、目の前にいる子どもたちが優先されるべきではないか、常々疑問に思っている。
- ・遠足と初任研が同じ日になり、遠足をお昼で抜けた。子どもたちと最後まで一緒にいられなかったことは残念でならない。
- ・初任研の負担が、人によって大きく違っている。他の仕事や準備（研究授業・大会）が有る人にとってはかなり厳しい。初任だから仕事量を減らしてもらったり、分散したりする配慮ができる学校や組織ばかりではない。

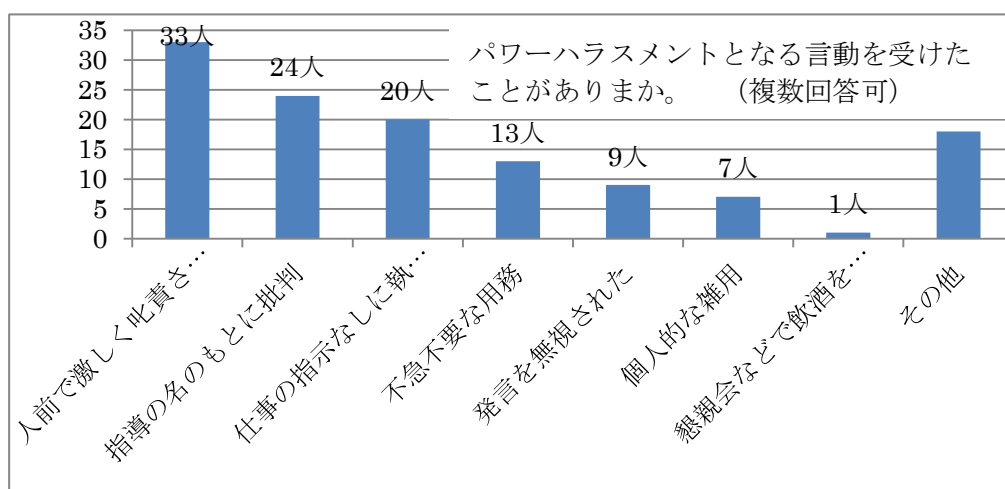
- ・初任研で、最初のあいさつや、終わりのあいさつの時に、夏なのにジャケットを着用させられること。クールビズの意味がないと思う。また、産休や講師経験者は、初任研を免除することがあってもいいと思う。産休は基本、研修なしで担任として任され、仕事の中でいろいろ覚えていかなければならないのに、新採は研修が設けられ、何か矛盾しているように感じる。
- ・昼食時間を考慮した時程になっていないため、食べられなかったり、急いで飲み込むようにしなければならないことがある。
- ・レポート課題の有用性。その場で数行の所感を記入して、コピー提出でよいのではないか。課題が目的になってしまっているような。
- ・東京都の研修終了が17時だった。勤務時間とズレているのはなぜなのか。
- ・初任研は研修の回数が多かった分、自校の仕事が進まなかったが、一人職なので、外で勉強する機会も大切だと感じた。そのバランスが難しいです。
- ・勉強になることが多い。また、職場に同期がいないので、相談仲間を見つけることができた。
- ・新宿の場合、アドバイザーの先生が学期に1回ずつ授業を参観し巡回指導をしてくださるので、とてもありがたい。

## 深刻な事例が増えているパワーハラスメント。人前で激しく叱責33人など

パワーハラスメントは、今や働きやすい環境、モチベーションの最大の阻害要因になっています。

パワハラを経験した人はアンケート回答総数の21%、5人にひとりに及んでいます。具体的な記述を紹介します。

- ・任用前の面談で、「まさか子ども産もうと思ってないよね」と言われた。(結婚して1年以内だったため)自分の人生を優先するには、教員を辞めざるを得ないと感じている。
- ・昨年度、同期が校長から校長室で、自分から退職するように毎日のように言われ、両親にも連絡したらしい。自分で辞めないと、この職種に二度とつけないようにするぞ、とも言われたらしい。
- ・教師のグズ等の暴言をはかれた。「何もうまくいっていない」「やる気はあるの？」等自分とは全く関係のない懇親会にも、勉強になると言って参加させられた。
- ・「GWは無いと思いなさい」と脅されたり、個室で怒鳴られる。業務上必要な部屋の鍵をかけられたまま、鍵を持ち去られる等。
- ・副校長先生との関係がうまくいかず、仕事上の最低限のやり取りの身でも強いストレスを感じている。基本、私が話しかける時は、目を合わせてくれず、めんどくさそうな態度で接していると感じる。
- ・管理職だけではなく、主任教諭などの対応もひどい。管理職に注意できない人も多い。見て見ぬふりなど。
- ・「若手女性がやるもの」と雑用を強要されることがある。
- ・長期休業中の里帰りを責められる若手がいた。

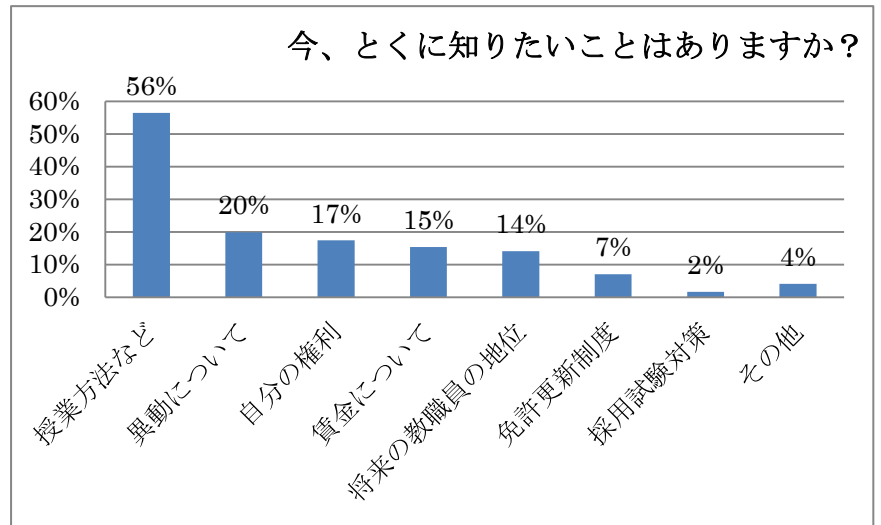




- ・子どもの前での激しい叱責は、もともと少ない子どもたちからの信頼がより少なくなってしまうので、できれば避けてほしいです。

## 授業力、仕事のノウハウこそ身につけたい青年教職員！

「今、とくに知りたいことはありますか？」【複数回答可】という質問では、グラフのとおり、「授業方法など仕事のノウハウ」を知りたいが、56%と、突出しています。いかに青年教職員が授業や仕事のノウハウを身につけたいと切実に思っているかが研修への要望と併せてよくわかります。また、「人事異動」「自分の権利」「将来の教職員の地位」についても関心の高さがうかがえます。



職場で若い人に声をかけ、授業や仕事のことで困っていることの相談相手になることが重要です。

要請があれば、東京教組の組織拡大オルガナイザーを派遣して、職場会のお手伝いもします。

自由記述欄には、こんな声もありました。

- ・部活動の今後の方針(週1日休みになるか、指導員の導入)
- ・支援を要する子や授業に集中できない子への対応。
- ・異校種への異動方法。
- ・日本人学校の採用について、知りたいです。

アンケートは、最後に自由記述で「採用試験・面接・また中途採用などで困ったこと、おかしいと感じたことはありませんか。」と「その他、自由に書いてください。」の欄を設けました。自由記述の欄にもびっしりと職場で困っていること、知りたいことを書いてくれた人がたくさんいました。

## 今年度も期限付き任用の不安、疑問が多数！

- ・初任研では、正規教員間のコミュニケーションがよく取れているものの、期限付はなかなかその輪に入れなかった。「仲間がない」のが辛かった。期限付の立場では、仕事と並行しながら採用試験の対策をしなければならず、不安な気持ちの日々だった。管理職に嫌われて落ちたこともあった。自分としてはよく頑張ったつもりだったのに、評価されていないと感じた。常に「いい人」でいなければいけないのが、辛かった。
- ・私は、期限付(4/16採用、不合格)→産代(合格)→現在初任で働いています。全て同じ区内です。期限付が決まるまでは無職で、いつ電話が来るのか不安でした。途中で採用された時は嬉しかったのですが、新年度、新しいチームで走り始めていた学校についていくのがとても大変でした。そんな中で夏の採用試験は不合格。その後、同じ職場で3月まで働くこと、初任研を受け続けることが嫌でした(合格したグループメンバーと来年度がない私が一緒に学ぶ)。そして現

在、また同じような内容の初任者研修を受けています。26年度と28年度の初任者テキスト、内容は全く同じです。学ぶ気持ちをどう高めろというのでしょうか。私と同じような人が、今後もいると思うと心が痛みます。

- ・期限付の先生が、また期限付での採用というのはどうなのでしょう。正規と同じだけの仕事量、生徒への対応をしているのに、一度の面接で合否を決めているのなら、人権的に守られていないと思う。
- ・期限付任用制度、フルタイムで働いて、責任も他教員と変わらないにもかかわらず、もう一度試験を受けなければならないこと。またそれで落とされることもあること。
- ・期限付として採用され、研修も受け、熱心に指導していたにもかかわらず、その夏の試験で落とされた人がいること。仕組み自体がおかしいと思う。
- ・期限付や産休代替は、正規の先生と異なり準備期間がないまま初日を迎えることが多いです。ただでさえ、採用試験において教員の資格不足とみなされた者が、準備期間もなく正規の先生方と同じ仕事量を求められるのは難しいと思います。その点も配慮して、今後の採用人数を調整していただきたいと思います。
- ・今、正規採用で働けていますが、期限付の制度を見直すべきです。表記としては、合格者として出すべきである。次年度は、ほぼ合格とする。仮に面接でダメであると判断されても、もう一度の機会を設けるなど、他の受験者との良い差別化が必要であると感じます。

## 面接、選考、配置への不安、不満

- ・私学にて専任業務を3年経験しましたが、特例が認められず一般受験となったため、採用後、全て1年目の研修を受けなければならないと困っています。研修もすべて一年目対象の話をするため、ついていけない（雰囲気など）ことが多いです。職場においても、立場上は初任扱いなのに、業務上では経験済みでしょうと扱われることが多く、困惑しています。
- ・産休代替を経験して仕事については慣れて分かるようになっていても、採用試験をうけなければならないこと。何も分からない人を採るより、そういう経験をしている人を採る特例があってもいいのではと思ったことはあります。
- ・採用試験の面接で、運動やスポーツをやっていないと不利な印象をうける。
- ・採用試験で、学生と講師や産代経験ありの人が同じグループ討論の場におかれること。経験してきたことの差が大きすぎると思った。
- ・こんな人がなぜ受かるのかと、思う人がいた。茶髪、ひじについて面接していた。男で若いから？
- ・圧迫面接を受け、どの意見でも否定的な対応をされた。
- ・面接では人物重視といわれるが、対策では「これは言うてはいけない」「これは言った方がいい」など、形式的な対策も多く疑問に思った。
- ・高校志望（美術）のため、中高で受験、中学配属となる。しかし、1回中学に配属されると、高校にはめったにいけないと言われた。小中、中高とは倍率が違うのに損した気分。
- ・東京都は中・高で一括採用していることもあり、採用前に希望していない校種へ配属されることが多い。このような事態を改善してほしい。必ず希望校種へ異動出来るように取り組んでほしい。
- ・高校のみの校種希望でしたが中学となり、モチベーションが保てません。

## 職場環境、職場の人間関係などの悩み

- ・特別支援学級の担任になったが、専門的な知識や経験が全くなく、授業のやり方が手探り状態。これまでの学習内容や指導方法、保護者のこと、障害の特性についてなど、引継ぎが全くなく、児童の学びの連続性を断絶している。保護者が不信感をもっていることもよくわかる。4月に担任が変わったことを学年主任が保護者会で「残念ながら」と言い、保護者からも「残念」という声があがった。
- ・部活動顧問の問題が大きく取り上げられているが、明らかにおかしい。平日は勤務時間後、土日は勤務時間外なのにやらされている。ボランティアと校長が明言しているにもかかわらず、強制されている現状に納得できない。どう考えても勤務時間内に終わらない仕事量、若手に仕事を与えすぎ。生徒会が大変すぎる。授業をこなし、空き時間で仕事をこなすのが当たり前だと思うが、処理しきれない。子どもの対応をしていると特に大変。休憩時間が守られていない。違法である。休憩時間に会議や生徒会活動が組まれている。
- ・勤務時間が長く、休めない。「休憩時間」は設けられているが、結局仕事をしている。夜遅くまで仕事をするのが日常茶飯事で、睡眠時間は5時間あればいいほう。子どもたちの前で、元気にふるまっている自分が辛い。いつもガマンしてため込んでいる自分が情けなく思える。
- ・私の学校では、課内活動の金管バンドクラブがあるが、勤務時間外の7:50~8:15に朝練習がある。その分の勤務については振替などがなく、音楽専科が指導するのが、当たり前になっている。その状態をおかしいと感ずる人が周りにいないので、意見しづらい状態。
- ・運動会の係において、初任者で経験がないにも関わらず、係のリーダーにされている人がいた。他に人がいないなら仕方ないが、あまりにもかわいそうだった。引継ぎ目的なのであれば、もつと先輩方が助けてくれてもいいと思う。かげで仕事ができないと悪口を言われていて、本当に理不尽だった。
- ・副校長の言動がひどく、皆、疲弊している。人前でよく人を怒鳴りつけている。また、人によって明らかに態度を変えている。人格の否定、いない人の悪口を言う。
- ・必要な教材教具を自費で用意しなくてはならないのは、おかしい。民間出身だが、前職ではありえないこと。勉強するための書籍代も、前職では年間1万5千円まで出してもらえた。今は、教室の本棚さえ私費。

## やりがいを感じる仕事、職場

- ・子どもたちとの関わりにやりがいをすごく感じているが、行事の多さや評価評定、試験問題をチェックされるなど、とにかく管理がきついと感ずる。
- ・担任を初めてする人に、一人ひとり指導員をつけるとかは、難しいですか。千葉県にはありました。その必要がないように研修が多くあるのは重々承知していますが。
- ・大変なこともあります。この仕事について良かったと感ずています。
- ・職場の先輩方が非常にやさしく、困ったことや相談は、すぐに話せる状況です。
- ・賃金の交渉など、ありがとうございます。普段の業務が多忙なため、直接会合などには出席できないことを申し訳なく思っています。今後ともよろしく願いいたします。
- ・このアンケートの実施自体に、感謝している。
- ・組合の存在は、必要だと思います。教員にとっての強固な後ろ盾があると、指導の自信と心の支えにつながります。精力的な活動をしていただき、ありがとうございます。

**困っているいくつかの事例については、直接お話を聞いて、都教委・地教委に問題点を正し、改善されつつあるものもあります。**

- ・栄養教諭に主任制度を早急に入れていただきたい。今や、30歳で栄養教諭になっている者もいるのに、30年間もヒラのまま、いさせるつもりでしょうか。ベテランの栄養教諭は主任になれず、無念のまま退職している。主任制度がないため、現在最高号給であるが、給料は上がることなく、手当に変更があれば下がるだけである。今回、標準報酬月額が導入されたため、昨年と比べ1ヶ月の手取り額が0.6万円減った。

**都教委に早急に導入するよう、申し入れています。**

- ・部活合宿に引率したにもかかわらず、期限付の身分の関係上、出張扱いにできないと後で管理職から知らされた。知っていたら、行くことを拒めたのに。夏休みに研修や自分のスキルを上げたかった。

**「期限付の身分は正規と全く変わらないので、出張扱いにできないという管理職の考えは誤りである。」とのことでした。**

- ・宿泊研修の事前打ち合わせに、期限付教員を出席させるのはやめた方がいいと思った。「今年はいけないが、来年いけるかもしれないので話を聞いてください。」というのはあまりにも理不尽で気の毒だった。研修の時間を分けるなり、学校に戻らせるなりの方法はないのでしょうか。

**都教委に検討してもらおうよう、求めています。**

- ・夏休み水泳指導中は、校長から「指導担当のコマはずすから指導期間中は出勤するように」と言われました。もちろん養護として安全面の確保から理解はできます。しかし持病の通院のため、2回、水泳指導中に年休の申請をしたところ、副から「水泳指導中に前4と書いてあるけどこれは？」と聞かれ、「病院に行く予定です」と答えました。「水泳指導中は居てもらうことになっているよね、どうしてもなの？調整はできないの？」と言われたので「調整できるものは変えたのですが、ここだけはどうしても行かなければならないので。」と答えると、「何時ごろ終わる予定なの、終わったら戻ってこれる・・・」のように話があり、年休を取ることに交渉されることに。この仕事の責任と自身の健康の優先の難しさを感じます。

**地教委から校長会に、問題点として話がありました。**

## **困った時には、気軽に連絡を！！**

## **力になります！ 東京教組！！**

03-5276-1311  
ホームページもご覧ください。

[ttutokyo1311@gmail.com](mailto:ttutokyo1311@gmail.com)  
<http://tokyokyouso.org/>

東京教組で検索できます。

**東京都公立学校教職員組合青年部**